

### Bijlage 3

#### Voortgang maatregelen Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie en Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie

<b>Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie</b>			
	<b>Actie</b>	<b>Stand van zaken</b>	<b>Toelichting</b>
A	Het kabinet beëindigt contracten met bedrijven, of de leiding van bedrijven, die onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie.	In uitvoering	In de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie doet de Rijksoverheid geen zaken meer met discriminerende bedrijven in geval van een onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling van een bedrijf of de leiding daarvan voor arbeidsmarktdiscriminatie. Aansluitend op deze handelwijze en tegemoetkomend aan de motie <sup>1</sup> van de leden Vermeij (PvdA) en Van Weyenberg (D66) wordt, zoals de vorige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft toegezegd <sup>2</sup> , momenteel uitgezocht of het mogelijk is om extra verplichtingen op te nemen in toekomstige inkoopcontracten van de Rijksoverheid ten aanzien van de naleving van sociale- en arbeidswetten.
B	Het kabinet sluit bedrijven, als bedrijven of de leiding van bedrijven onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie in de vier jaren voorafgaande aan een aanbestedingsprocedure, uit bij aanbestedingsprocedures van het Rijk.	In uitvoering	<p>Dit onderzoek is nog niet afgerond vanwege de complexe uitvoeringsproblematiek bij het opnemen van een dergelijke verplichting. In het voorjaar wordt u geïnformeerd over de uitkomsten daarvan.</p>
D	Het kabinet ondersteunt de aanpak van sociale partners om via de arbocatalogi en de cao's afspraken te maken over het tegengaan van discriminatie.	In uitvoering	<b>Arbo-beleid</b> Discriminatie is, naast (seksuele) intimidatie en pesten, onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De aanpak van PSA is - op aanbeveling van de Stichting - vaak opgenomen in arbocatalogi om op deze wijze cultuur en bejegening op de werkvloer te wijzigen. Daarnaast werkt de Stichting mee aan het programma <i>Aanpak PSA</i> van SZW middels klankbordgroepen, doorzetten van informatie naar hun leden/achterban en dergelijke.

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2015-2016, 29 544, nr. 693.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2015-2016, aanhangselnummer Handelingen II, nr. 2354.

			<p><b>Cao-afspraken</b> Afspraken in cao's kunnen ondersteunend werken om ongelijke behandeling te voorkomen door hiervoor aandacht te vragen bij de aangesloten werkgevers en werknemers. Deze stelling wordt ondersteund door de uitspraken van ondertekenaars van het Charter Diversiteit in het eerste evaluatieonderzoek.</p> <p>Een vergelijking van het cao-onderzoek van SZW van 2010 en 2015 toont aan dat het aandeel cao's met een of meerdere cao-afspraken in het kader van diversiteit is toegenomen van 78 procent naar 81 procent. De toename betreft vooral de dimensie arbeidsbeperkten; deze steeg van 40 procent naar 61 procent. De cao-afspraken richten zich met name op de bevordering van doorstroom van de doelgroepen (66%) en minder op instroom (27%) of scholing (13%). Opmerkelijk is de cao-afpraak in de cao van de Werkgeversvereniging Banken waarin deze werkgeversvereniging toezegt het Charter Diversiteit te tekenen en voortaan jaarlijks een bijeenkomst te beleggen voor de leden over diversiteitsbeleid. Dit is op 16 mei 2017 ook gebeurd.</p>
F	De Inspectie richt een programma Psychosociale arbeidsbelasting in. Psychosociale arbeidsbelasting betreft naast werkdruk, agressie en geweld of pesten ook seksuele intimidatie en discriminatie op het werk. Op basis van deze verkenningen worden mogelijke interventies geprogrammeerd.	In uitvoering	<p>De Inspectie heeft per 1 mei 2015 een apart programma en Team Arbeidsdiscriminatie ingericht. Het programma/-team begon in 2015 met verkenningen inzake de vraag hoever bedrijven zijn in de vormgeving van een anti-discriminatoir bedrijfsbeleid en de bepaling waaruit zo'n beleid zou moeten bestaan.</p> <p>Na deze verkenning is in de eerste helft van 2016 overgegaan op handhavende bedrijfsbezoeken inzake een dergelijk anti-discriminatoir beleid/beleid ongewenste omgangsvormen. De inspectie bezoekt bedrijven in geïdentificeerde risicosectoren en n.a.v. signalen/meldingen bij haar front office, via collega-organisaties of uit de media.</p>
G	De Arbeidsomstandighedenwet wordt gewijzigd met als doel openbaarmaking van inspectiegegevens. Dit zal ook voor overtredingen in het kader van PSA gelden.	De WAS is in werking getreden per 1 juli 2015	<p>In het kader van de Wet aanpak schijnconstructies is (per AMvB) geregeld dat de resultaten van inspectieonderzoeken op het terrein van de Wet arbeid Vreemdelingen (WAV), de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI), de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) openbaar mogen worden gemaakt (op bedrijfsniveau). Met de openbaarmaking van inspectiegegevens wordt beoogd de transparantie omtrent de naleving van de arbeidswetgeving en van het toezicht hierop te bevorderen. Daarnaast heeft het de functie om burgers en bedrijven te waarschuwen voor ongewenste (of gevaarlijke) situaties en de naleving van de wetten te bevorderen.</p> <p>Om een zorgvuldige invoering te garanderen bij het openbaar maken van inspectiegegevens, is gekozen voor een gefaseerde inwerkingtreding van de AMvB. Per 1 januari 2016 is gestart met de</p>

			<p>openbaarmaking van resultaten van inspectieonderzoek op het terrein van WAV, WAADI en WML. De artikelen in de AMvB die betrekking hebben op de openbaarmaking van de Arbeidstijdenwet (Atw) en de Arbeidsomstandigheden (Arbowet) zijn nog niet inwerking getreden. De openbaarmaking op het gebied van de Arbowet omvat ook het arbeidsrisico psychosociale arbeidsbelasting, waaronder discriminatie. De resultaten van inspectieonderzoeken op het terrein van de Arbowet, waaronder discriminatie op de werkvloer, worden momenteel dus nog niet openbaar gemaakt.</p> <p>Ten behoeve van een zorgvuldige afweging wordt de huidige openbaarmaking inspectiegegevens op het terrein van de WAV, WML en WAADI eerst geëvalueerd, voordat ook de resultaten van inspectieonderzoeken op het terrein van de Atw en Arbowet openbaar worden gemaakt.</p> <p>Er wordt gestreefd naar afronding van de evaluatie voor eind 2018. Op basis van de uitkomsten van die evaluatie wordt besloten over de verdere uitrol van de openbaarmaking van inspectiegegevens.</p>
K	Er is overleg tussen Rijk en gemeenten over het voorkomen van uitsluiting op de arbeidsmarkt.	In uitvoering	Vier keer per jaar vindt overleg plaats op ambtelijk niveau met de G4. Daarin wordt gesproken over diverse discriminatie-onderwerpen, waaronder het voorkomen van uitsluiting op de arbeidsmarkt. Hierin worden initiatieven van de deelnemende gemeenten en het Rijk gedeeld.
M	Het kabinet ondersteunt de oproep van de SER dat bedrijven een goede interne afhandeling van discriminatieklachten moeten organiseren.	In uitvoering	De interne afhandeling van discriminatieklachten is een onderwerp tussen de bestuurders en de ondernemingsraden als ook tussen cao-partijen. Het maakt onderdeel uit van een bredere aanpak tegen discriminatie binnen arbeidsorganisaties. Sociale partners wijzen erop dat hiermee veelal zeer serieus hiermee wordt omgegaan, bijvoorbeeld door de instelling van vertrouwenspersonen en onafhankelijke klachtencommissies en de rapportages die elk kwartaal aan bestuur en raad van toezicht/commissarissen over integriteitsschendingen worden uitgebracht.
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.	In uitvoering	Zie toelichting bij actie T.

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.	In uitvoering	<p>Het per 1 mei 2015 ingerichte team Arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW gaat in haar bedrijfsbezoeken/inspecties ook na of werknemers en leidinggevendenden voorgelicht en onderricht worden waar discriminatie uit kan bestaan en wat daarin gelaten moet of gedaan kan worden.</p> <p>Inzake de voorbereiding op haar werkzaamheden is het team in 2015 getraind bij het College voor de Rechten van de Mens. Daar is informatie en achtergrond gegeven inzake stereotypering, vormen van discriminatie en juridische procedures. De trainingen hebben bijgedragen aan bewustwording van inspecteurs en hoe om te gaan met signalen van discriminatie. Vorig jaar is het team weer wederom getraind door artikel 1, de ADV uit R'dam. Ook heeft het gehele team in 2017 van de landelijk officier van justitie discriminatiezaken voorlichting gehad over hoe (verboden) discriminatie strafrechtelijk in elkaar zit. Wat betreft signalen van discriminatie in de arbeidssituatie: bedrijven waarover via de eigen front-office meldingen binnenkomen, signalen via collega-organisaties of uit de media worden op een signaallijst geplaatst. Vervolgens wordt door het team nagegaan of deze organisaties geselecteerd moeten worden voor een algemene beleidsinspectie inzake (anti)discriminatiebeleid..</p>
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.	In uitvoering	Zie aparte bijlage onder deze tabel.
T	Het kabinet vindt dat ondernemingsraden een dergelijke afspiegeling moeten realiseren.	In uitvoering	<p>Sociale partners delen de mening dat het nastreven van een afspiegeling in de medezeggenschap een goed uitgangspunt is. Zij wijzen erop dat ondernemingsraden op democratische wijze worden gekozen. Vakbonden geven aan te streven naar diversiteit bij de voordrachten voor de or.</p> <p>Om werknemers (en werkgevers) hierbij en bij de bevordering van diversiteit behulpzaam te zijn, heeft de SER in 2014 een mindmap ontworpen die gaat over het contact van de or met de achterban. Een andere mindmap gaat over vacatures en samenstelling van de or. Het is aan de or om de relatie met de achterban vorm en inhoud te geven.</p> <p>Uit de eerste evaluatie van de activiteiten van arbeidsorganisaties die het Charter Diversiteit hebben ondertekend, komt naar voren dat de betrokkenheid van de or hierbij verschilt per bedrijf. Een aantal ondernemingsraden heeft officieel ingestemd met het tekenen van het Charter en bijbehorend plan van aanpak, andere ondernemingsraden</p>

			<p>zijn geïnformeerd. Ook bij de uitvoering van het plan van aanpak is de or wisselend betrokken. Sommige or'en houden de vinger aan de pols en ondernemen zelf acties om het diversiteitsbeleid in hun organisatie te versterken, andere laten zich door een afdeling HR informeren over de resultaten. 3</p> <p>Door <i>Diversiteit in bedrijf</i> is gebleken dat werknemersbetrokkenheid bij diversiteit en inclusie zich meer nadrukkelijk uit in medewerkersnetwerken. Een toenemend aantal medewerkersnetwerken vormt een belangrijke motor voor veranderingen op de werkvloer. Deze netwerken verenigen werknemers die behoren tot een van de vijf onderscheiden dimensies. Deze netwerken zijn over het algemeen goed op de hoogte van kwesties die voor de betreffende specifieke groep werknemers spelen op de werkvloer. <i>Diversiteit in bedrijf</i> heeft inmiddels 150 medewerkersnetwerken in kaart gebracht in de grotere bedrijven in zowel de private als de publieke sector. Regelmatig worden deze netwerken betrokken bij bijeenkomsten om de samenwerking tussen deze medewerkersnetwerken en or'en te bevorderen.</p>
U	Het kabinet start aanvullend onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie.	In uitvoering	<p>Komend jaar wordt onder het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt onderzoek gedaan gericht op het beter vormgeven van werving- en selectieprocessen, (o.a. op basis van gedragswetenschappelijke inzichten), zodanig dat onbewuste vooroordelen minder een rol spelen bij de selectiebeslissing. Deze aanpak van onbewuste vooroordelen blijft onverminderd van belang. Verder wordt in de uitwerking van het vernieuwde Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie gezien welke passende onderzoeken bij kunnen dragen aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie.</p>
V	De oprichting van een Team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW	In uitvoering	<p>Het team arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW is 1 per mei 2015 ingericht en gestart met het doen van verkenningen in bedrijven en in netwerkorganisaties. In 2015 zijn 80 bedrijfsbezoeken uitgevoerd. Voor 2016 stonden circa 200 bedrijfsbezoeken op de planning en zijn er 220 gerealiseerd. Met de tijdelijke uitbreiding van 3 inspecteurs in 2017 heeft het team dat jaar ongeveer 350 (her)inspecties uitgevoerd.</p>
W	ESF Programma gelijke kansen	In uitvoering	<p>In de periode 2014-2015 heeft Uitvoering van Beleid (voorheen: Agentschap SZW) in samenwerking met een extern bureau (VanDoorneHuiskes) diverse activiteiten op het gebied van gelijke kansen en non-discriminatie aangeboden aan de arbeidsmarktregio's. Dit waren o.a. trainingen voor de uitvoerders binnen de arbeidsmarktregio's en medewerkers van het Agentschap SZW, een</p>

		<p>werkconferentie met workshops over diverse initiatieven op het gebied van gelijke kansen en non-discriminatie en een uitgebracht boekje met 23 best practices uit de uitvoering welke de arbeidsmarktregio's zelf konden aandragen.</p> <p>Hierop volgend hebben in de periode 2015-2016 rondetafelgesprekken plaatsgevonden met elke arbeidsmarktregio. Naar aanleiding hiervan hebben enkelen aangegeven behoefte te hebben aan een verdieping in de regio in de vorm van een vervolgbijeenkomst of workshop. Tevens is een consensusverklaring (incl. handleiding) ontworpen om bij te dragen aan de bewustwording van het thema en draagvlak voor de borging te vergroten. Alle ontwikkelde producten zijn op de website van het Agentschap SZW gepubliceerd (<a href="https://www.agentschapszw.nl/subsidies-en-regelingen/a/actieve-inclusie-esf-2014-2020/inhoud/gelijke-kansen-en-non-discriminatie">https://www.agentschapszw.nl/subsidies-en-regelingen/a/actieve-inclusie-esf-2014-2020/inhoud/gelijke-kansen-en-non-discriminatie</a>).</p> <p>In 2017 is gestart met een andere aanpak. In opdracht van Uitvoering van Beleid worden pagina's op de website ontwikkeld waarop de arbeidsmarktregio's goede voorbeelden etaleren op het gebied van gelijke kansen en non-discriminatie. Daarnaast worden bustours met en langs relevante sprekers en locaties georganiseerd om de aanwezige arbeidsmarktregio's te inspireren. Ook worden trainingen aan hen geboden die aansluiten op de vraag vanuit het veld.</p>
--	--	---

## **Overzicht van de activiteiten van *Diversiteit in bedrijf* (Stichting van de Arbeid) in de periode 1 januari 2017 – 1 februari 2018**

Om op een positieve wijze discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan, is op 2 juli 2015 door de Stichting van de Arbeid *Diversiteit in bedrijf* gelanceerd. Doel van dit project is om sociale partners te stimuleren om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen en individuele werkgevers en werknemers ertoe aan te zetten om te investeren in een diverse samenstelling van het personeelsbestand en een inclusief bedrijfsklimaat. Dit project wordt tot februari 2018 mede financieel ondersteund door de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP). *Diversiteit in bedrijf* stimuleert diversiteit en inclusie op de werkvloer vanuit zakelijke en sociale motieven. Het zakelijke motief is gebaseerd op de toegevoegde waarde van diversiteit en inclusie voor het functioneren en de productiviteit van een bedrijf of instelling, de businesscase. Het sociale motief is gericht op het belang van duurzame arbeidsparticipatie van diverse groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarmee is een maatschappelijke doelstelling van het bevorderen van gelijke kansen en gelijke behandeling verbonden met het bedrijfsmatige en bredere economische belang van het verbeteren van de prestaties van bedrijven en organisaties.

*Diversiteit in bedrijf* bestaat uit twee componenten: een Charter Diversiteit en een Kennisplatform.

- Charter Diversiteit

Het Charter Diversiteit ondersteunt bedrijven en organisaties om doelstellingen op het vlak van diversiteit en inclusie die zij zelf wenselijk én haalbaar achten te realiseren. Naast Nederland zijn er nog negentien andere Europese landen waar een Charter Diversiteit een succesvolle rol vervult in het agenderen en stimuleren van diversiteit op de werkvloer.

Ondertekenaars van het Charter committeren zich om het diversiteitbeleid in hun bedrijf of instelling aan te scherpen, hun interventies helder te formuleren en de resultaten in kaart te brengen en te delen met andere ondertekenaars van het Charter.

Per 1 februari 2018 hebben 112 bedrijven en instellingen - zowel grote bedrijven als kleinere mkb-bedrijven - dit Charter getekend (per 15 maart 2018 waren dit er 125). De Charterondertekenaars zijn naar aard onder te verdelen in branche-/belangenorganisaties, private en (semi) publieke organisaties.

Vanuit het oogpunt van effectiviteit en efficiëntie is ervoor gekozen om mkb-bedrijven vooral te benaderen via hun brancheorganisaties. De werkgeversorganisaties vertegenwoordigen een groot aantal mkb-bedrijven in een bepaalde branche die zij via hun eigen netwerken goed kunnen bereiken.

In april 2017 is daarnaast een eenjarig pilotproject gestart, gericht op het bevorderen van het draagvlak binnen het mkb voor meer diversiteit en inclusie. In samenwerking met lokale mkb-organisaties in Eindhoven en Rotterdam worden in deze steden vacatures bij mkb-bedrijven opgehaald en worden kandidaten geplaatst die de diversiteit van het bedrijf verruimen. Dit betreft alle doelgroepen (gender, leeftijd, arbeidsbeperkten, culturele en religieuze minderheden en LHBTI'ers).

## Ondertekenaars publiek-privaat (stand februari 2018).

<b>Branche/belangenorganisaties</b>	<b>Privaat</b>	<b>(Semi)Publiek</b>	<b>totaal</b>
14	41	57	112

## Ondertekenaars naar grootte (stand februari 2018)

<b>Groot (&gt;250)</b>	<b>Midden (50-250)</b>	<b>Klein (&lt;50)</b>	<b>Totaal</b>
84	14	14	112

Onder de ondertekenaars bevinden zich 14 branche-organisaties. 37% van de ondertekenaars zijn bedrijven uit de private sector en 50% uit de (semi) publieke sector. Naar omvang blijkt 75% van de bedrijven meer dan 250 werknemers te hebben. 12,5% van de ondertekenaars is middelgroot en 12,5% is een klein bedrijf of organisatie.

- Bijeenkomsten

In de periode 1 januari 2017 – 1 februari 2018 zijn vijf Charterbijeenkomsten georganiseerd die in het teken stonden van ondertekening door nieuwe bedrijven/organisaties. Daarnaast zijn er vier thema-gerichte Charterbijeenkomsten georganiseerd.

<b>Charterbijeenkomsten</b>		
<b>Periode: 1 januari 2017 - 1 april 2018</b>		
<b>Charterbijeenkomst</b>	<b>Datum</b>	<b>Locatie/host</b>
Work-Life Balance: genderbeleid op de werkvloer/Charterbijeenkomst	26-1-2017	NUON
Naar een inclusieve bedrijfscultuur/Charterbijeenkomst	15-2-2017	Melkweg/Federatie Cultuur
De kracht van 50-plus/Charterbijeenkomst	11-5-2017	MN, pensioenuitvoerder en vermogensbeheerder
Diversiteit in de bankensector/Ondertekenbijeenkomst	16-5-2017	Werkgeversvereniging Banken
Diversiteit aan de top/Ondertekenbijeenkomst	21-6-2017	Reclassering Nederland
Metten is weten/Charterbijeenkomst	5-10-2017	Ministerie van EZ
Diversiteit loont/Ondertekenbijeenkomst	24-10-	Omroep Zeeland



	2017	
Diversiteit in de sector Zorg en Welzijn/Ondertekenbijeekomst	31-10-2017	Prinses Máxima Centrum voor kinderoncologie
Diversiteit in gemeenten/Ondertekenbijeekomst	11-1-2018	Gemeente Amersfoort
Op weg naar inclusie/Ondertekenbijeekomst	8-2-2018	BP Nederland
Nationaal Event Diversiteit 'Elkaar Zien' en uitreiking Award Diversiteit in bedrijf	15-2-2018	COMM Museum/i.s.m. gemeente Den Haag
Divers werven en selecteren/Charterbijeekomst	22-3-2018	Nationale Politie

- Kennisplatform

Het Kennisplatform bundelt en etaleert actuele kennis en bestaande initiatieven gericht op het stimuleren van diversiteitsbeleid. Bedrijven en organisaties die zich willen oriënteren op de mogelijkheden om te investeren in diversiteit en inclusie kunnen dit platform raadplegen voor informatie en contacten. Het opgebouwde netwerk bevat tot nu toe circa 175 maatschappelijke organisaties en kennisinstututen die zich begeven op het raakvlak van arbeid en een van de onderscheiden dimensies. Ten behoeve van de Charterbijeekomsten heeft Diversiteit in bedrijf vijf nieuwe kennisdocumenten geschreven. Daarnaast is in 2017 gestart met het opstellen van Diversiteitswijzers waarin de inhoud van de kennisdocumenten beknopt wordt weergegeven.

<b>Kennisdocumenten</b>
<b>Periode: 1 januari 2017 - 1 april 2018</b>
Arbeid en zorg in balans
Culturele diversiteit is nog geen inclusie
De kracht van 50-plus
Metten is weten; Zicht op effecten van diversiteitsbeleid
Diversiteit onder gemeentepersoneel
Diversiteitswijzer: LHBTI
Diversiteitswijzer: leeftijd
Een motor voor verandering/Medewerkersnetwerken
Divers werven en selecteren
Diversiteitswijzer: Van culturele diversiteit naar inclusie

- Stand van zaken

Beide componenten, het Charter Diversiteit en het Kennisplatform, versterken elkaar. De binnen het Kennisplatform opgedane kennis, ervaringen en netwerken worden gedeeld met de Charterondertekenaars en vice versa. Bij het werven van nieuwe ondertekenaars hanteert Diversiteit in bedrijf steeds meer een sectorale aanpak. In 2017 is specifiek ingezet op het werven van ondertekenaars in de sector overheid (gemeenten) en zorg en welzijn. Voor 2018 zal extra worden ingezet op ondertekenaars uit de sectoren bouw, transport, media en sport. De verwachting is dat in 2018 nog zo'n 60 organisaties het Charter Diversiteit zullen tekenen.

Diversiteit in bedrijf is erin geslaagd een gemeenschappelijk platform te creëren van bedrijven/organisaties, maatschappelijke organisaties en kenniscentra voor uitwisseling van goede ervaringen, kennis en 'best practices' op het gebied van een bepaalde dimensie van diversiteit. Dit heeft bijgedragen aan netwerkvorming en nieuwe vormen van samenwerking tussen deze verschillende partijen.

Het secretariaat heeft de Charterondertekenaars bij het opstellen van hun plan van aanpak en hun rapportages praktische ondersteuning geboden en zal dit - binnen de grenzen van de beschikbare capaciteit - blijven doen. De helpdesk blijkt in een grote behoefte te voorzien en wordt zeer op prijs gesteld. Dit blijkt ook uit de 'Projectevaluatie Diversiteit in bedrijf. Werkwijze en behaalde resultaten' die bureau Regioplan in 2017 heeft uitgevoerd. Uit de rapportage (september 2017) komt naar voren dat Diversiteit in bedrijf goed op koers ligt. Dat geldt zowel voor werkwijze en bereik als voor het realiseren van de doelstellingen. De drie componenten Charter Diversiteit, Kennisplatform en Communicatie dragen daaraan bij.

- Vervolg na februari 2018

Het project Diversiteit in bedrijf liep aanvankelijk tot februari 2018. In 2017 is bij het ministerie van SZW een aanvraag ingediend om de looptijd te verlengen tot en met februari 2020. Het ministerie heeft daarop positief besloten, zodat er een goede borging van het project plaats kan vinden en er onder andere een pilot 'diversiteit in het mkb' opgezet en uitgevoerd kan worden. Een goede borging van het project draagt eraan bij dat na afloop van de looptijd een duurzaam project kan worden neergezet, waarmee diversiteit binnen organisaties blijvend kan worden geagendeerd en gestimuleerd

## Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie

### Specifieke acties

	Groep	Actie	Stand van zaken	Toelichting
a	Niet westerse migranten	In het nader uit te werken Integratie Akkoord Werk zal in samenwerking met werkgevers, gemeenten en andere relevante maatschappelijke organisaties gekeken worden naar aanpakken gericht op versterking van netwerken en kennismaking tussen jongeren en werkgevers die aantoonbaar succes hebben bij migranten.	Afgerond	<p>De afspraken met gemeenten, scholen en andere maatschappelijke organisaties zijn vormgegeven binnen de City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid. Binnen deze aanpak zijn potentieel kansrijke oplossingsrichtingen kleinschalig getest in de praktijk en onderzocht.</p> <p>Binnen het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt krijgt deze aanpak een vervolg. In samenwerking met andere programma's zoals Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB), Gelijke Kansen en het vervolg op het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie worden succesvolle onderdelen opgeschaald en zo nodig, aangescherpt.</p>
e	Mensen met een handicap/ chronische ziekte	Het kabinet en sociale partners hebben in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 een afspraak gemaakt over het aan de slag helpen van mensen met een arbeidsbeperking. In 2026 moeten er 125.000 banen bij reguliere werkgevers voor de doelgroep gerealiseerd worden, de zogenaamde banenafspraken.	In uitvoering	<p>De Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten is vanaf 1 mei 2015 van kracht. Eerst geldt de vrijwillige banenafspraken. Als de aantallen niet gehaald worden, kan de quotumregeling in werking treden. Voor 2016 ging het om 20.500 banen (6500 sector overheid, 14.000 sector markt). Voor 2017 gaat het om 33.000 banen (10.000 sector overheid, 23.000 sector markt). Als één baan wordt geteld een baan van 25,5 uur.</p> <p>In juli 2017 zijn de resultaten over 2016 bekend geworden (de twee-meting). Daaruit bleek dat alle werkgevers gezamenlijk de afgesproken aantallen hebben gerealiseerd, namelijk 22.554 extrabanen bij reguliere werkgevers. De marktwerkgevers hebben de aantallen ruim gehaald, maar de werkgevers van de sector overheid hebben maar 3.597 banen gerealiseerd Daarom heeft het kabinet de quotumregeling per 1 januari 2018 voor de sector overheid geactiveerd.</p>

g	LHBTI's	Over de situatie van biseksuelen wordt binnenkort een expertmeeting gehouden met het veld: hoe kan het emancipatiebeleid meer opleveren voor biseksuelen?	In uitvoering	Uit het rapport van het SCP (2013) blijkt dat biseksuele werknemers gemiddeld minder tevreden zijn, meer conflicten en intimidatie ervaren, vaker worden gepest en meer burn-out verschijnselen vertonen. Het is onduidelijk waardoor dit komt. Het onderzoek bood aanleiding om af te vragen of de huidige maatregelen voldoende 'bi-inclusief' zijn en of ze even effectief zijn voor het vergroten van de veiligheid en acceptatie van biseksuelen als die van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen. OCW heeft dit verkend in een rondetafelgesprek met landelijke veldpartijen die in samenwerking met LNBI is georganiseerd. De bijeenkomst was succesvol. Maatschappelijke organisaties herkenden het probleem van het gebrek aan zichtbaarheid van biseksuelen. Tijdens de bijeenkomst ontstonden er concrete voornemens om de zichtbaarheid en sociale veiligheid van biseksuelen te integreren in maatregelen voor LHBTI's en dit is nog steeds het beleid. De focus in het beleid ligt nu meer op het tegengaan van binair denken op het terrein van seksualiteit en gender.
i	LHBTI's	De minister van OCW blijft de arbeidsmarktpositie van LHBT's monitoren, via het SCP en anderszins.	In uitvoering	De eerstvolgende LHBT-monitor van het SCP verschijnt medio 2018.
m	vrouwen / beloningsverschillen	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' (2014).	In uitvoering	Het CBS-onderzoek over cijfers 2016 wordt in november 2018 aan de Kamer aangeboden
n	Vrouwen / beloningsverschillen	In 2014 zullen OCW en SZW in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens onderzoek verrichten naar gelijke beloning bij onder meer hoge scholen.	In uitvoering	Het arbeidsmarktfonds voor het HBO (Zestor) heeft eind 2016 in opdracht van de cao-partijen een bijeenkomst georganiseerd om de instellingen te informeren over de uitkomsten, en te vertellen hoe zij beloningsonderscheid in hun organisatie kunnen voorkómen. Op 28 november 2017 publiceerde het College voor de Rechten van de Mens een nieuw onderzoek, ditmaal naar (on)gelijke beloning van mannen en vrouwen die werken bij verzekeringsorganisaties (Gelijke beloning verzekerd? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij verzekeringsorganisaties. Van Beek en Pouwels, 2017). De onderzoeken bij hogescholen en in de verzekeringssector zijn door het ministerie van OCW gefinancierd. Eerder deed de rechtsvoorganger van het CRM, de Commissie Gelijke Behandeling, een soortgelijk onderzoek in de ziekenhuissector (2011). Uit de drie onderzoeken komt een vergelijkbaar beeld naar voren: werkgevers kiezen niet bewust voor ongelijke beloning op grond van geslacht. Het is eerder zo, dat er een praktijk gegroeid is waarbij niet

				<p>consequent wordt beloond op basis van de waarde van de arbeid die een werknemer verricht: beloningsmaatstaven die niet neutraal zijn, spelen een rol. Dat pakt veel vaker in het nadeel van vrouwen uit, dan in het nadeel van mannen. Het College voor de Rechten van de Mens is eind 2017 naar aanleiding van deze uitkomsten een campagne gestart om de problematiek van ongelijke beloning onder aandacht van werkgevers te brengen. De campagne, met de titel 'Grip op Gelijk Loon', omvat een online test voor werkgevers en HR-adviseurs. Zij kunnen daarmee zien welke valkuilen er in hun organisatie aan de orde zijn. Daarnaast kunnen zij vragen stellen, en een checklist aanvragen om hun beloningsbeleid neutraler in te richten.</p>
p	Vrouwen aan de top	<p>De minister van OCW is samen met VNO-NCW de aanpak Vrouwen naar de Top begonnen en subsidieert Stichting Topvrouwen (opgericht door VNO-NCW en voormalig stichting Talent naar de Top) die, met behulp van twee kwartiermakers, de doorstroom van vrouwen naar de top van het bedrijfsleven voortdurend agendeert bij belangrijke stakeholders (als bestuurders, commissarissen, werving- en selectiebureaus, accountants en aandeelhouders), en die stakeholders en 'board-ready' vrouwen zelf voorziet van best practices. De voortgang van het aandeel vrouwen aan de top van grote vennootschappen wordt jaarlijks gemonitord. Ook is onderzoek gedaan naar de doorstroom van vrouwen naar de subtop, de lagen onder de raad van bestuur en raad van commissarissen.</p>	In uitvoering	<p>Uit de meest recente monitor (gepresenteerd op 6 maart 2018) blijkt dat de toename van het aandeel vrouwen aan de top van het bedrijfsleven ten opzichte van vorig jaar licht gestegen is. De kans lijkt echter klein dat de doelstelling van het kabinet Rutte II, dat eind 2019 een aandeel van 20 procent vrouwen in de rvb's en de rvc's dient te zijn gerealiseerd, nog wordt behaald. Wanneer het kabinet de balans opmaakt in 2019 en de voortgang als onvoldoende beoordeelt, is het kabinet bereid om stevige maatregelen te treffen. Conform de aanbeveling van de onderzoekers van het onderzoek naar de doorstroom naar de subtop, zal de minister van OCW in haar plannen aandacht hebben voor de versterking van het doorstroombeleid binnen organisaties. De minister van OCW is van mening dat de samenwerking met VNO-NCW van groot belang is om bedrijven te stimuleren meer werk te maken van de doorgroei van vrouwen naar de top. De bedrijvenmonitor heeft de minister van OCW samen met het onderzoek naar de doorstroom van vrouwen naar de subtop op 6 maart jl. naar de Kamer gestuurd als bijlagen bij haar brief waarin ze haar plannen voor het topvrouwenbeleid aankondigde. Ook bevatte de brief een bijlage met de resultaten van de evaluatie van de streefcijferregeling in de Wet bestuur en toezicht. De evaluatie leidde tot een aantal aanbevelingen om onduidelijkheden uit de wet weg te nemen, de effectiviteit van de streefcijferregeling te vergroten en de naleving te verbeteren.</p>

q	Vrouwen aan de top	Onlangs is de Wet bestuur en toezicht geëvalueerd, specifiek is ook gekeken naar de effectiviteit van de streefcijferregeling in de Wet.	Afgerond	De evaluatie is op 15 december 2017 aangeboden aan de Kamer.
r	Vrouwen aan de top	Voor beursgenoteerde bedrijven is de corporate governance code van belang.	Afgerond	Eind 2016 is de herziene corporate governance code gepubliceerd. Het belang van diversiteit heeft in de Code nadrukkelijk de aandacht.
u	Leeftijd / ouderen	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.	In uitvoering	In 2016 is er in het kader van het actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers' een campagne gestart om de vooroordelen bij werkgevers weg te nemen en om ervoor te zorgen dat werkgevers en werknemers blijven investeren in de inzetbaarheid. Boegbeeld van deze aanpak was tot en met eind 2017 John de Wolf. Hij heeft als boegbeeld veel aandacht gegeneerd voor werkende en werkzoekende vijftigplussers. Daarnaast is via 'Hoe werkt Nederland' dit probleem onder de aandacht gebracht. Ook in 2018 zal de campagne worden voortgezet. Meer dan voorheen zal de nadruk liggen op de noodzaak van leven lang ontwikkelen.
u. 1	Leeftijd/ouderen	Uitvoering van de afspraken over verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen	In uitvoering	In cao's en binnen arbeidsorganisaties worden op basis van de Beleidsagenda 2020 afspraken gemaakt om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te stimuleren en daarmee de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te bevorderen. Sinds november 2015 werkt de Stichting van de Arbeid nauw met het ministerie van SZW samen om het actieplan Perspectief voor 50-plussers vorm te geven en uit te voeren. Dit heeft onder andere geleid tot een succesvolle boegbeeldencampagne met medewerking van John de Wolf, de pilot in een tiental sectoren om 25.000 45-plussers op eigen verzoek een ontwikkeladvies te geven zodat zij dit kunnen gebruiken om het vervolg van hun loopbaan gericht vorm te geven en de pilot om te komen tot innovatieve werkwijzen om oudere werknemers aan werk te helpen.

<b>Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie</b>			
<b>Actie</b>	<b>Stand van zaken</b>	<b>Toelichting</b>	
A	Het team Arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW zet een mix aan instrumenten en middelen in, zodat het thema zwangerschapsdiscriminatie door werkgevers en werknemers wordt opgepakt.	In uitvoering	<p>De inspecteurs van het Team Arbeidsdiscriminatie vragen bij elk bedrijfsbezoek na of en hoe dit thema speelt c.q. kan spelen en of men beleid of voorzieningen in deze (nodig) heeft. Afhankelijk van bepaalde indicaties, bijvoorbeeld de personeelssamenstelling of klachten in combinatie met zaken als veranderbereidheid en juridische handhaafbaarheid, zal de voor dat bedrijf best passende toezichtaanpak worden gekozen.</p> <p>Er is een flyer ontwikkeld over het vereiste anti-discriminatiebeleid inzake het thema zwangerschap. Deze flyer gaat in op de rechten en plichten op de werkvloer bij zwangerschap en de voorzieningen die in dit verband moeten worden getroffen door organisaties. Deze flyer wordt op verschillende manieren, onder andere tijdens bedrijfsbezoeken aan werkgevers en ondernemingsraden, onder de aandacht gebracht. Tevens is er een basis voorlichtingstekst over anti-discriminatiebeleid inzake zwangerschap opgesteld die kan worden gebruikt in de uitingen van de Inspectie SZW (bijvoorbeeld de website).</p> <p>De module discriminatie in de Zelfinspectietool over PSA-beleid (psychosociale arbeidsbelasting) is uitgebreid met een set vragen en aandachtspunten rond zwangerschapsbeleid.</p> <p>In aanvulling op de hierboven benoemde maatregelen wordt in de komende periode bekeken op welke wijze werkgevers op een zo'n effectief mogelijk wijze kunnen worden voorgelicht over het benodigde beleid om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan.</p>
B	Voorlichting via de GGD, consultatiebureaus en Stichting Opvoeden.nl	In uitvoering	<p>De flyer met informatie voor (aanstaande) ouders over voorzieningen die betrekking hebben op de combinatie werk en ouderschap, tips om het gesprek op de werkvloer hierover aan te gaan, en inzicht in de mogelijkheden indien men er op het werk niet uitkomt, wordt gecontinueerd in de GroeiGids '0-4 jaar'.</p> <p>De GroeiGids heeft de GroeiApp vernieuwd en de app gaat verder onder de</p>

			<p>naam 'GroeiGids app'. Met de GroeiGids app kunnen (aanstaande) ouders sinds 2012 de ontwikkeling en groei van hun kind bijhouden vanaf de zwangerschap tot en met de puberteit. Via de app krijgen (aanstaande) ouders onder andere informatie over voorzieningen die betrekking hebben op de combinatie werk en ouderschap, tips om het gesprek op de werkvloer hierover aan te gaan, en inzicht in de mogelijkheden indien men er op het werk niet uitkomt.</p> <p>Stichting Opvoeden.nl biedt (aanstaande) ouders online informatie over opvoeden, opgroeien en gezondheid. Inhoudelijke thema's in de content zijn bijvoorbeeld zwangerschap en ouderschap in combinatie met werken. De content wordt continu geactualiseerd en waar nodig uitgebreid. Dit gebeurt in samenwerking met ouders zelf en deskundigen uit de wetenschap en praktijk. Door gebruik te maken van dit kanaal kan op een structurele manier worden voorzien in de voorlichting aan (aanstaande) ouders. In de komende tijd wordt met stichting Opvoeden.nl getoetst of de geboden informatie rondom het thema zwangerschapsdiscriminatie aansluit bij de vraag en belevingswereld van ouders en hoe hierop ingespeeld kan worden.</p>
C	Voorlichting via het Voedingscentrum en de Koninklijke Organisatie van Verloskundigen (KNOV)	In uitvoering	<p>In de modules waarmee verloskundigen werken in de intake en begeleiding van zwangere vrouwen wordt reeds aandacht besteed aan het thema werk. Waar nodig wordt hier in de begeleiding door verloskundigen extra op ingegaan. Op de website van het KNOV wordt onder andere aandacht besteed aan de combinatie van zwangerschap en werk en risico's op het werk.</p> <p>Zwangere vrouwen ontvangen via de verloskundigen gratis het tijdschrift 'Infozien Gezond groeien' van het Voedingscentrum. In dit tijdschrift wordt informatie opgenomen over de rechten en plichten op het gebied van zwangerschap c.q. ouderschap en werk. Ook op de website van het Voedingscentrum worden vrouwen van informatie voorzien. Het Voedingscentrum brengt ook informatie uit de campagne zwangerschapsdiscriminatie over het combineren van werk en zwangerschap c.q. ouderschap onder de aandacht van zwangere vrouwen. Momenteel wordt gekeken of en hoe de informatie uit de campagne zwangerschapsdiscriminatie, te weten een goed praktijkvoorbeeld en informatie over het combineren van werk en zwangerschap c.q. ouderschap, in de informatievoorziening van het Voedingscentrum opgenomen kan worden, zodat deze informatie nog verder onder de aandacht van zwangere vrouwen</p>



			kan worden gebracht.
D	Voorlichting via het Netwerk Geboortezorg Noord West Nederland (NWGZ) en de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB)	In uitvoering	<p>In de momenteel in ontwikkeling zijnde app 'Gezond werken tijdens zwangerschap' van het NWGZ (netwerk voor alle zorgverleners in de Geboortezorg in Noord West Nederland) en de NVAB wordt informatie opgenomen over de rechten en plichten van werknemers in relatie tot zwangerschap c.q. ouderschap en werk, tips om hierover met de leidinggevende in gesprek te gaan en wat te doen indien de werknemer er met de leidinggevende niet uitkomt.</p> <p>De App is bedoeld voor zwangeren, maar ook voor verloskundige zorgverleners, bedrijfsartsen en werkgevers. Via deze app kunnen zwangeren zelf bekijken of ze te maken hebben met werkgebonden en/of persoonsgebonden risico's. Ze krijgen hierover informatie en, wanneer aanpassing van werk- en werktijden nodig is, het advies tot overleg met de werkgever of bezoek aan de bedrijfsarts of gynaecoloog/verloskundige. De app is gebaseerd op de NVAB Richtlijn Zwangerschap, postpartumperiode en werk, die bedrijfsartsen ondersteunt bij de begeleiding van zwangere werknemers.</p> <p>Tevens zet men met een betere bekendheid van de NVAB richtlijn in op een betere samenwerking tussen verloskundigen, gynaecologen, bedrijfsartsen en werkgevers en daarmee op het verminderen van werk- en persoonsgebonden risico's tijdens de zwangerschap en een optimale inzetbaarheid van werknemers tijdens en na de zwangerschap.</p> <p>De eerste twee testfasen van het project zijn afgerond. Momenteel bevindt de app zich in de derde testfase. Men is nu aan het bezien hoe na de derde testfase een brede implementatie van de ontwikkelde instrumenten mogelijk te maken is.</p>
E	Het extra onder de aandacht brengen van de door SZW ontwikkelde verlofregelaar <a href="http://www.verlofregelaar.nl">www.verlofregelaar.nl</a>	Afgerond	In de voorlichting aan werknemers wordt waar mogelijk de Verlofregelaar onder de aandacht gebracht.

F	Update website Rijksoverheid	Afgerond	De informatie op de website van de Rijksoverheid over zwangerschap en ouderschap in relatie tot werk is vernieuwd. Verder wordt gekeken naar een bredere update over discriminatie op Rijksoverheid.nl, waarbij nogmaals zal worden gekeken naar zwangerschap en ouderschap in relatie tot werk.
G	Continue aandacht voor arbeidsmarktdiscriminatie via brede voorlichtingscampagne	Afgerond	<p>In het najaar van 2017 heeft de campagne Zwangerschapsdiscriminatie gelopen. Deze deelcampagne was onderdeel van de meerjarige koepelcampagne 'Zet een streep door discriminatie'. De campagne ging over discriminatie op de arbeidsmarkt door een zwangerschap, en dan vooral discriminatie tijdens het werving- en selectieproces. De campagne had als doel om werkgevers meer bewust te maken van (onbewuste) zwangerschapsdiscriminatie. Deze campagne bestond uit radio, online video, online advertenties, social posts, digitale mailings en betaalde vindbaarheid.</p> <p>In reactie op het verzoek van het voormalig lid Van Miltenburg<sup>[1]</sup> en zoals aangegeven in de eerste Voortgangsrapportage over het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie uit 2017, is er een effectmeting uitgevoerd na afloop van de campagne zwangerschapsdiscriminatie uit het najaar van 2017. De resultaten van deze effectmeting laten zien dat de campagne door tweederde van de werkgevers wordt herkend, wat ruim boven het gemiddelde is. Vooral radio is hierin bepalend geweest. De campagne brengt goed over dat vrouwen die willen werken niet benadeeld mogen worden omdat ze zwanger zijn. De waardering voor de campagne is relatief laag. Het onderwerp leeft beperkt onder de doelgroep 'werkgevers'. Men vindt het weinig interessant en er wordt weinig over gesproken. Wel is het zo dat een aanzienlijk deel van de werkgevers de norm onderschrijft dat zwangere vrouwen niet benadeeld mogen worden in hun werk door hun zwangerschap. Ruim een derde vindt dat bedrijven zelf moeten kunnen bepalen of ze een zwangere vrouw aannemen of niet. De bevindingen uit deze effectmeting zullen worden meegenomen in de verdere uitwerking van het vernieuwde Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie.</p>
I	Voorlichting via sociale partners	In uitvoering	Sociale partners zetten reeds in op adequate voorlichting met betrekking tot zwangerschap en werk. Zo lichten de werknemersverenigingen hun (ook niet-) leden voor via tal van kanalen - brochures, websites, bijeenkomsten en apps - over hun rechten en plichten en hoe zij deze het beste ter sprake kunnen brengen in het gesprek met de werkgever. De Stichting van de Arbeid heeft bij de introductie van de arbocatalogi de, inmiddels veel gedownloade, handreiking Zwangerschap en werk ontwikkeld die ook verwerkt is in tal van

<sup>[1]</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2016-2017, 29 544, nr. 758

			arbocatalogi. Ook werkgevers/HR geven hun werknemers de benodigde voorlichting.
	Inzet op de gelijke positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt	In uitvoering	De beste bestrijding van zwangerschapsdiscriminatie is volgens sociale partners door te werken aan een gelijke positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Dat is een opdracht waar sociale partners in de Stichting van de Arbeid reeds actief mee bezig zijn
K	Voorlichting via het UWV	In uitvoering	Indien een werknemer zwanger is, heeft zij recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering in het kader van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). De werkgever vraagt deze uitkering voor de werknemer aan bij het UWV. UWV gaat uit van de opgave van de werkgever en de bij UWV beschikbare gegevens voor het bepalen van recht, hoogte en duur van de uitkering. Contact vanuit UWV met de werkneemster of werkgevers tijdens de uitkering vindt niet/nauwelijks plaats. Over de rechten en plichten van werkgever en werkneemster tijdens uitkering heeft UWV informatie beschikbaar gesteld via uwv.nl. Samen met het UWV zal worden verkend of de informatievoorziening vanuit UWV aan werkgevers en werknemers verder kan worden benut ten behoeve van voorlichting over de rechten en plichten tijdens zwangerschap en ouderschap in relatie tot werk. Dit in aanvulling op de voorlichting over de WAZO die het UWV al verzorgt.
L	Project vergroten bewustwording	In uitvoering	De minister van OCW heeft invulling gegeven aan de toezegging in het Actieplan zwangerschapsdiscriminatie <sup>3</sup> door het project Baby en Baan te financieren, dat gericht is op het vergroten van bewustwording van werkende en werkzoekende vrouwen in de vruchtbare leeftijd over hun rechten op het gebied van zwangerschap en jong ouderschap. Daarnaast wordt handelingsperspectief geboden in geval van zwangerschapsdiscriminatie waarbij het belang van het behoud c.q. het verkrijgen van werk bij zwangerschap en jong ouderschap met het oog op economische zelfstandigheid/financiële onafhankelijkheid centraal staat. Het College voor de Rechten van de Mens heeft in het kader van Baby en Baan ook een presentatie en masterclasses gegeven aan zwangere vrouwen op de Negenmaandenbeurs.
M	Het vergroten van meldingsbereidheid	Afgerond	Via socials posts op social media zijn vrouwen gewezen op het belang van

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2016/17, 29 544, nr. 775.

			melden bij een vermoeden van zwangerschapsdiscriminatie. Hierbij zijn zowel de mogelijkheden voor het aangaan van het gesprek met de werkgever aangehaald als vervolgmogelijkheden, mocht intern oplossen geen soelaas bieden.
N	Bespreken van de analyse <i>Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt</i> van het College voor de Rechten van de Mens door de Stichting van de Arbeid met het College.	In uitvoering	Sociale partners hebben met het College voor de Rechten van de Mens de afspraak gemaakt om begin 2018 de Analyse Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt van CRM te bespreken. Daarna zal de Stichting van de Arbeid bezien of er extra activiteiten op dit vlak moeten worden ondernomen.