

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

221

Vragen van het lid **Karabulut** (SP) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *explosieve toename van discriminatie op het werk* (ingezonden 22 september 2010).

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 13 oktober 2010).

Vraag 1

Vindt u een explosieve groei van discriminatie op het werk tegen vooral ouderen, allochtonen, homo's, gehandicapten en zwangere vrouwen, kortom alle minderheden ook onacceptabel? Zo ja, wat is uw analyse en wat gaat u hiertegen doen?¹

Antwoord 1

Elke discriminatoire handeling of bejegening is onacceptabel. Discriminatie dient met kracht te worden bestreden. De overheid blijft strijden voor de bescherming van het gelijkheidsbeginsel dat is neergelegd in artikel 1 van onze Grondwet.

Een toename van het aantal klachten over discriminatie hoeft niet te betekenen dat de discriminatie toegenomen is. De stijging is grotendeels het gevolg van de publiekscampagne in 2009 van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in samenwerking met Art.1 om het melden van discriminatie te bevorderen. De explosieve groei waar het Algemeen Dagblad melding van maakt, wordt door de *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010* en de *Monitor Rassendiscriminatie* niet bevestigd (TK, vergaderjaar 2009–2010, kamerstuk 30 950, nr. 18). Uit deze monitors blijkt dat niet-westerse allochtonen in 2009 minder discriminatie op de arbeidsmarkt hebben ervaren dan in 2005.

Uit het landelijk Criminaliteitsbeeld Discriminatie van de politie (Poldis 2009) blijkt dat het aantal (2212) in 2009 geregistreerde discriminatie-incidenten lager is dan van 2008 (26 incidenten minder). Van de geregistreerde discriminatie-incidenten heeft slechts 10,5% betrekking op de werkomgeving.

Vraag 2

Hoeveel medewerkers hebben zich in 2009 ziek gemeld vanwege discriminatie op de werkvloer? Kunt u dit toelichten?

¹ Algemeen Dagblad, «Discriminatie op het werk neemt explosief toe», 18 september 2010.

Antwoord 2

Er is geen nationale registratie van ziekte wegens discriminatie beschikbaar.

Vraag 3 en 4

Is het waar – zoals de FNV en Artikel 1 aangeven – dat er weinig terecht komt van de verplichting voor werkgevers om maatregelen te nemen tegen discriminatie op de werkvloer? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wat gaat u hiertegen doen?

Kunt u een overzicht geven van de maatregelen die werkgevers – sinds de verplichting in 2009 – hebben genomen tegen discriminatie op de werkvloer?

Antwoord 3 en 4

Werkgevers zijn sinds 2009 verplicht maatregelen te nemen tegen discriminatie. Het onderzoek «Goede praktijken tegen geweld» (2006), uitgevoerd door DSP-groep in opdracht van SZW, toont aan dat werkgevers het onderwerp discriminatie al langer meenemen in hun algemene beleid inzake «ongewenst gedrag». Sinds 2007 zijn sociale partners bezig met het opstellen van arbocatalogi op sectorniveau. Een snelle rondgang langs sectoren laat zien dat het onderwerp ongewenst gedrag in de meeste relevante sectoren wordt opgepakt.

Of werknemers ervaring hebben met discriminatie op de werkplek wordt jaarlijks bevraagd in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Daarbij wordt gevraagd of er op de werkplek van de werknemer discriminatie voorkomt naar sekse/ huidskleur/ geloofsovertuiging/ seksuele geaardheid/ leeftijd. De resultaten van de NEA onderzoeken laten een lichte daling zien in de «regelmatig» voorkomende discriminatie van ruim 3% van de werknemers in 2005 en 2006 tot bijna 2% in 2008. Deze vragen worden opnieuw gesteld in de NEA 2010; de resultaten worden openbaar in mei 2011.

Er zijn geen NEA cijfers over 2009. Momenteel wordt een evaluatieonderzoek voorbereid van de Arbeidsomstandighedenwet 2007 dat inzichtelijk moet maken in hoeverre sociale partners invulling hebben gegeven aan het onderwerp psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

Vraag 5

Hoeveel werkgevers zijn er in 2009 en 2010 gewaarschuwd, beboet of terechtgewezen vanwege het niet nemen van maatregelen tegen discriminatie op de werkvloer? Hoeveel situaties van discriminatie op de arbeidsmarkt heeft de arbeidsinspectie in 2009 behandeld en wat heeft dit opgeleverd?²

Antwoord 5

Er zijn bij de Arbeidsinspectie 13 klachten binnengekomen die (al dan niet mede) betrekking hebben op discriminatie op de werkvloer. Van de binnengekomen klachten zijn er 4 in behandeling genomen. Een van die klachten heeft betrekking op beleid ongewenste omgangsvormen. In dat kader loopt momenteel een handhavingstraject, waarin aan de betreffende werkgever een eis is gesteld. De overige 9 zaken zijn niet in behandeling genomen om verschillende redenen. Onder andere: de klager is een ex-werknemer of is nog geen werknemer, de klacht is ingetrokken want inmiddels door de werkgever opgelost, enkele klachten zijn niet in behandeling genomen maar wel doorgezonden naar andere relevante instanties, zoals de Commissie gelijke behandeling.

Vraag 6

Kunt u uiteenzetten op welke schaal er wordt gediscrimineerd op ras en leeftijd bij sollicitaties? Wat heeft het project «Vacatures voor alle leeftijden» in 2009 opgeleverd?³

Antwoord 6

Discriminatie op grond ras

Uit de publicatie van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) «*Liever Mark dan Mohammed*» (januari 2010) blijkt onder meer dat autochtoon Nederlandse sollicitanten gemiddeld 44% kans hebben een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek te ontvangen. Vergelijkbare niet-westerse migranten

² Aanhangsel van de Handelingen, vergaderjaar 2007–2008, nr. 1586.

³ Aanhangsel van de Handelingen, vergaderjaar 2008–2009, nr. 929.

hebben gemiddeld 37% kans op een sollicitatiegesprek. Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat wanneer niet-westerse werkzoekenden voldoen aan het functieprofiel en een goede brief en passend curriculum vitae kunnen overleggen, zij vaak voor een sollicitatiegesprek worden uitgenodigd.

Discriminatie op grond leeftijd

Het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI) heeft in 2008 in het kader van de evaluatie van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL) onderzoek gedaan naar leeftijdsonderscheid. Een op de zeven respondenten uit dit onderzoek zegt wel eens last te hebben gehad van leeftijdsdiscriminatie (Kamerstukken II 2008–2009, 30 347, nr. 2). De Commissie gelijke behandeling heeft in 2009 105 verzoeken om een oordeel binnen gekregen over discriminatie op grond van leeftijd. In 2008 waren dat er 106. Het rapport «Kerncijfers 2009» van Art. 1 bevat een landelijk overzicht van klachten die bij antidiscriminatiebureaus (ADB's) in Nederland zijn geregistreerd in het jaar 2009. Voor de discriminatiegrond leeftijd zijn er 798. 624 klachten die betrekking hadden op het terrein arbeidsmarkt. In 2008 registreerde Artikel 1 in totaal 970 klachten over de discriminatiegrond leeftijd.

Project «Vacatures voor alle leeftijden»

Het Expertisecentrum LEEFtijd heeft sinds 2005 jaarlijks het project «Vacatures voor alle leeftijden» uitgevoerd. Het project is er op gericht ongerechtvaardigd leeftijdsonderscheid in vacatures tegen te gaan. Volgens LEEFtijd is het aantal vacatures met direct leeftijdsonderscheid fors afgenomen. Dit duidt er op dat werkgevers beter op de hoogte zijn van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL) zoals dat ook naar voren komt in onderzoek van het HSI. LEEFtijd constateerde in 2009 dat vacatures met indirecte leeftijdsonderscheid nog met regelmaat voorkomen. In 2010 is het project «Vacatures voor alle leeftijden» wederom herhaald. Het project is nog niet afgerond maar LEEFtijd meldt de volgende voorlopige resultaten. Er zijn in totaal 500 vacatures met leeftijdsonderscheid gevonden op landelijke vacaturesites. Op enkele uitzonderingen na werd in de meeste van deze vacatures geen leeftijd genoemd, maar wel een term die aan leeftijd is gerelateerd zoals junior, senior, oud, en student. De werkgevers die verantwoordelijk zijn voor de gescreefde vacatures zijn aangeschreven met het doel hen te attenderen op de gelijke behandelingswetgeving. Daarnaast is de brochure «Diversiteit werkt» meegestuurd, waarin tips staan voor een divers personeelsbestand. Organisaties en wervings- en selectiebureaus die in eerdere projecten gescreefde zijn hebben een aparte brief ontvangen. Zij zijn gewezen op het feit dat zij hun wervingsgedrag ondanks eerder schrijven niet hebben aangepast.

Vraag 7

Bent u van plan om met de antidiscriminatiebureaus in gesprek te gaan om te bekijken of er aanvullende maatregelen nodig zijn om discriminatie op de arbeidsmarkt en werkvloer te verminderen? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wanneer kunt de Kamer over de uitkomsten informeren?

Antwoord 7

Veel ADB's zijn onafhankelijke stichtingen. Alle ADB's voeren in het kader van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen voor gemeenten twee wettelijke taken uit, namelijk bijstand verlenen bij discriminatieklachten en het registreren van die klachten. Afhankelijk van de contractrelatie met gemeenten kunnen ADB's ook facultatieve taken uitvoeren, zoals voorlichting over discriminatie. Die keuze wordt op lokaal niveau gemaakt. Ik heb geen directe invloed op de ADB's. De landelijke vereniging Art. 1 bestaat uit een landelijk expertisecentrum en een branche die veel van de ADB's vertegenwoordigt. Het kabinet heeft regelmatig contacten met Art. 1 over de bestrijding van de discriminatie.