

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

1016

Vragen van het lid **Marcouch** (PvdA) aan de ministers van Veiligheid en Justitie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *maatregelen tegen discriminerende uitlatingen van medewerkers op Facebook* (ingezonden 14 december 2016).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 24 januari 2017)

Vraag 1

Kent u het bericht «Chauffeur PostNL ontslagen na opmerking op Facebook»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wordt de persoon die het in het artikel genoemde bericht op Facebook plaatste strafrechtelijk vervolgd? Zo ja, wat is de stand van zaken? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Het openbaar ministerie (OM) heeft de zaak in onderzoek. Er is nog geen beslissing genomen over eventuele strafrechtelijke vervolging van de plaatser van het Facebook-bericht. Het OM beraadt zich op de vraag of tot vervolging dient te worden overgegaan. Deze beoordeling hangt af van de concrete omstandigheden van het geval, waarbij niet alleen de inhoud van het bericht wordt beoordeeld maar ook de gevolgen die de Facebook-gebruiker inmiddels naar aanleiding van zijn bericht heeft ondervonden (zoals de ontvangen dreigementen en het feit dat PostNL het dienstverband met hem heeft opgezegd).

Vraag 3 en 5

Hoe vaak komt het per jaar voor dat werkgevers vanwege racistische of discriminerende uitlatingen maatregelen tegen een werknemer treffen? Om welke maatregelen gaat het?

¹ http://www.limburger.nl/cnt/dmf20161212_00029788/chauffeur-postnl-ontslagen-na-opmerking-op-facebook

Bent u bekend met beleid dat werkgevers of hun organisaties voeren om racisme en discriminatie onder hun werknemers tegen te gaan? Zo ja, wat is de aard van dit beleid? Zo nee, kunt u met werkgeversorganisaties de wenselijkheid en de mogelijkheden van dergelijk beleid gaan bespreken?

Antwoord 3 en 5

Er zijn geen cijfers bekend over de aard van de maatregelen en het aantal keer dat een (individuele) maatregel wordt getroffen door werkgevers. Wel is er inzicht in de mate waarin werkgevers hun anti-discriminatiebeleid, dat werkgevers verplicht zijn ingevolge de Arbeidsomstandighedenwet te voeren, op orde hebben. Het per 1 mei 2015 opgerichte team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW onderzoekt of werkgevers voldoen aan de wettelijke verplichting om een dergelijk beleid gericht op alle discriminatiegronden te voeren. Van de 200 in 2016 uitgevoerde bedrijfsbezoeken voldeed 80 tot 90 procent niet aan deze wettelijke plicht. Dit is onder meer het gevolg van onvoldoende bekendheid met (de inhoud van) deze verplichting. Deze ondernemingen hebben door middel van een eis tot naleving de mogelijkheid gekregen om het leven te beteren. Indien bij een herinspectie blijkt dat er sprake is van onvoldoende verbetering krijgt bedrijf een boete opgelegd. De eerste herinspecties worden, conform inspectiebrede procedures, ingepland na één jaar, te weten vanaf maart/april 2017. Begin 2018 is er zicht op de uitkomsten van deze herinspecties.

Om de kennis over het wettelijke verplichte anti-discriminatiebeleid bij werkgevers te vergroten en hen concrete handvatten te bieden, heeft de Inspectie SZW in juli 2016 de Zelfinspectietool Werkdruk en Ongewenst gedrag² gelanceerd. In deze tool is het tegengaan van discriminatie een integraal onderdeel, naast werkdruk en ongewenste omgangsvormen. Werkgevers worden uitgenodigd om door de ogen van een inspecteur naar hun eigen organisatie te kijken. Zo kunnen zij zelf nagaan of het eigen bedrijfsbeleid voldoet dan wel op welke punten dat verbeterd moet worden. De tool is actief bij relevante doelgroepen onder de aandacht gebracht en heeft geleid tot veel aandacht via online, offline en via sociale media. Ter verdere ondersteuning is een flyer voor werkgevers gemaakt die de specifieke inhoud van een anti-discriminatiebeleid volgens de Arbeidsomstandighedenwet beschrijft.

Vraag 4

Deelt u de mening dat ook werkgevers een taak hebben openlijk racisme en discriminatie door een van hun medewerkers te corrigeren? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Werkgevers hebben ingevolge de Arbeidsomstandighedenwet de plicht om een anti-discriminatiebeleid binnen de eigen organisatie te voeren. Deze wettelijke verplichting is nader toegelicht onder vraag 3 en 5. Om discriminatie op de arbeidsmarkt concreet te kunnen aanpakken, is daarnaast een gezamenlijke inspanning van alle betrokkenen vereist, waaronder overheid, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties, gemeenten, politie en onderwijsinstellingen. Een gezamenlijke aanpak is dan ook de basis van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie³ dat op 14 mei 2015 is gelanceerd. Aan de uitvoering van dit plan, dat inmiddels ruim 48 concrete maatregelen bevat om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken, leveren sociale partners een belangrijke bijdrage. Een voorbeeld van een van deze maatregelen die in dit verband door sociale partners is opgepakt is de oprichting van het Charter Diversiteit (charter). Het charter is een verzameling van organisaties die zich door ondertekening van het charter verplichten gelijke kansen en diversiteit in hun organisatie op een positieve wijze actief te bevorderen. De organisatie zegt daarmee toe concrete, zelf geformuleerde maatregelen te ondernemen die een evenwichtige personeelssamenstelling en een inclusieve bedrijfscultuur te bevorderen en daarmee discriminatie op de werkvloer tegen gaan. Het charter telt inmiddels 80 ondertekenaars, zowel publiek als privaat waaronder werkgevers-, branche- en mkborganisaties, die actief werk maken van

² www.zeteenstreepdoordiscriminatie.nl

³ Kamerstuk 29 544, nrs. 523, 649 en nr. 748

diversiteitsbeleid binnen de eigen organisatie. Een overzicht van de ondertekenaars is terug te vinden op www.diversiteitinbedrijf.nl.