

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

441

Vragen van het lid **Karabulut** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat zwangerschapsdiscriminatie niet afneemt en dat de meldingsbereidheid is gehalveerd* (ingezonden 15 september 2016).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 8 november 2016) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2016–2017, nr. 76

Vraag 1, 2, 3 en 5

Wat is uw reactie op het bericht dat het aantal meldingen van zwangerschapsdiscriminatie niet afneemt en dat de meldingsbereidheid is gehalveerd?¹

Deelt u de conclusie dat eerder genomen maatregelen om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan niet hebben gewerkt? Zo ja, wat is hier de oorzaak van? Zo nee, waarom niet?

Welke concrete maatregelen heeft u genomen naar aanleiding van de motie Van Weyenberg, Vermeij en Karabulut die u oproept om in overleg met het College voor de Rechten van de Mens met voorstellen te komen?²

Op welke wijze geeft u gehoor aan de aanbevelingen die het College voor de Rechten van de Mens doet naar aanleiding het onderzoek «Is het nu beter bevallen?»³

Antwoord 1, 2, 3 en 5

Iedere vorm van discriminatie is onaanvaardbaar en onacceptabel en dient met kracht te worden bestreden. Het is onrechtvaardig en verboden om mensen af te rekenen op bijvoorbeeld huidskleur, geloof, geslacht, seksuele gerichtheid, handicap, leeftijd of afkomst. De rechtsstaat garandeert dat iedereen in Nederland volledig meetelt en volwaardig deelneemt aan de samenleving. Mensen moeten als individu worden aangesproken op hun inzet en prestaties. De norm is helder neergelegd in de Grondwet, maar dat maakt dit nog geen realiteit. Het verschijnsel van discriminatie is veelzijdig en complex. De aanpak van discriminatie vraagt daardoor niet alleen om

¹ <https://www.mensenrechten.nl/berichten/zwangerschapsdiscriminatie-neemt-niet-af-maar-meldingsbereidheid-vrouwen-halveert>

² Kamerstuk 29 544 nr. 695

³ <https://mensenrechten.nl/publicaties/detail/36883>

continue aandacht en een gezamenlijke aanpak, maar ook om tijd en een omslag in denken.

Het kabinet heeft daarom in mei 2014 het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie⁴ gepresenteerd en in januari 2016 het Nationaal actieprogramma tegen Discriminatie⁵. Het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie bevat 48 acties om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden, zoals zwangerschapsdiscriminatie. Acties die niet alleen door de rijksoverheid worden genomen, maar ook door werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties, gemeenten, politie en onderwijsinstellingen. Acties die zowel zien op de repressieve als op de preventieve kant. Daarbij wordt er onderscheid gemaakt in acties die generiek van aard zijn – zoals het diversiteitscharter van de Stichting van de Arbeid, de bredere meerjarige campagne «Zet een streep door discriminatie» en de hiervan onderdeel uitmakende campagne arbeidsmarktdiscriminatie – en acties die gericht zijn op specifieke gronden – zoals het vragen van de aandacht van sociale partners voor dit onderwerp en de verbetering van de voorlichting over zwangerschapsdiscriminatie naar aanleiding van eerder door het College voor de Rechten van de Mens gedane aanbevelingen. Met de acties uit het actieplan wordt zowel ingezet op het voorkomen van discriminatie door het creëren van meer bewustwording als op de bestrijding hiervan door discriminatie stevig aan te pakken wanneer dit zich voordoet. Het is zaak om deze maatregelen de tijd te geven om te beklippen in de samenleving. Waar nodig zullen daarbij aanvullende maatregelen worden opgepakt. In de resultaten van het recent door het College voor de Rechten van de Mens uitgevoerde onderzoek zie ik hiertoe aanleiding. Daarom heeft het Ministerie van SZW in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens op 26 september 2016 een rondetafelbijeenkomst georganiseerd over (de aanpak van) zwangerschapsdiscriminatie. Tijdens deze bijeenkomst is samen met het College voor de Rechten van de Mens, de Inspectie SZW, sociale partners, verloskundigen, jeugdartsen, bedrijfsartsen, het UWV en het Ministerie van OCW besproken op welke wijze een gezamenlijke aanpak van zwangerschapsdiscriminatie – in aanvulling op de bestaande maatregelen in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie – verder vorm kan worden gegeven. Daarbij is een veelheid aan ideeën verzameld voor een verdere aanpak van zwangerschapsdiscriminatie en is door de genodigden de bereidheid benoemd om hierbij samen te werken. De tijdens deze bijeenkomst benoemde mogelijkheden hebben vooral betrekking op voorlichting. Tussen de verzamelde ideeën zijn echter ook mogelijkheden benoemd op het gebied van melding en handhaving. Daarmee liggen de verzamelde ideeën in het verlengde van de aanbevelingen die het College voor de Rechten van de Mens in het onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie heeft gedaan. Op basis van de in kaart gebrachte ideeën zal in de komende periode worden gekeken in hoeverre deze ideeën zich lenen voor verdere uitwerking. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de start van een campagne, de aandacht voor dit thema bij het team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW, een andere wijze van informatieverstrekking aan werkgevers en vrouwen inzake de rechten en plichten op dit gebied en de inzet van en verdere samenwerking tussen medewerkersnetwerken, ondernemingsraden, bedrijfsartsen en hrm-medewerkers t.a.v. dit onderwerp. Bij de uitwerking van aanvullende acties zal de samenwerking worden opgezocht met de betrokken organisaties. In de voortgangsrapportage over het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie die u in januari 2017 wordt toegestuurd wordt u geïnformeerd over de uitwerking van deze acties.

Vraag 4

Bent u bereid om te onderzoeken op welke wijze de Inspectie SZW de bevoegdheid te geven om (zwangerschaps-)discriminatie op te sporen en bedrijven die zich hieraan schuldig maken te sanctioneren? Zo ja, binnen welke termijn? Zo nee, waarom niet?

⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 523 en Kamerstuk 29 544, nr. 649

⁵ Kamerstuk 30 950, nr. 84

Antwoord 4

Deze bevoegdheid heeft de Inspectie SZW. Het team arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW is 1 per mei 2015 ingericht en onderzoekt of de werkgever een beleid heeft gericht op alle discriminatiegronden. Indien de Inspecteurs daartoe aanleiding zien, bijvoorbeeld door incidenten of klachten rond zwangerschapsdiscriminatie, dan kan de Inspectie SZW de werkgever verplichten in de risico-inventarisatie nader te onderzoeken waar en op welke wijze deze problematiek in de organisatie aan de orde is of kan zijn, hierin maatregelen vast te leggen hoe met (potentieel) zwangere werknemers dient te worden omgegaan en welke voorzieningen en regelingen er zijn of worden getroffen. De Inspectie SZW vervult derhalve reeds een rol bij het opsporen en voorkomen van zwangerschapsdiscriminatie op de werkvloer in generieke zin. De beoordeling van de vraag of er in individuele gevallen sprake is van discriminatie is voorbehouden aan de rechter of het College voor de Rechten van Mens. Zij zijn hiervoor toegerust en zijn in het bezit van de vereiste expertise.