

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

### 1209

Vragen van het lid **Özütok** (GroenLinks) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *belabberde kolfruintes* (ingezonden 19 januari 2018).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 19 februari 2018).

#### Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Kolven? Dat moet de vrouw vaak in het opslaghok doen of op het toilet»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja

#### Vraag 2

Wat vindt u ervan dat uit het onderzoek van Ouders van Nu blijkt dat maar 33% van de vrouwen die op het werk kolven beschikking hebben over een kolfplek die voldoet aan de wettelijke eisen?

#### Antwoord 2

Het is een wettelijke plicht voor de werkgever om een geschikte kolfruinte beschikbaar te hebben of beschikbaar te stellen. Het is aan de werkgever, in overleg met de betrokken werknemer(s), om de verschillende mogelijkheden op dit punt te inventariseren en om vervolgens een passende oplossing te bieden (zie ook vraag 5).

#### Vraag 3

Deelt u de mening dat het niet of onvolledig faciliteren van een kolfruinte een vorm is van zwangerschapsdiscriminatie? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 3

Op voorhand is dit niet te zeggen. Maar het moge duidelijk zijn dat ik elke vorm van arbeidsmarktdiscriminatie, waaronder zwangerschapsdiscriminatie, ontoelaatbaar vind.

<sup>1</sup> Algemeen Dagblad, 16 januari 2018, <https://www.ad.nl/ad-werkt/kolven-dat-moet-de-vrouw-vaak-in-het-opslaghok-doen-of-op-het-toilet~a5ae4302/>

Werkgevers zijn verplicht om arbeidsdiscriminatie te voorkomen. In maart 2017 is vanuit mijn ministerie het Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie gestart. Een van de maatregelen uit het actieplan was de Campagne Zwangerschapsdiscriminatie die in het najaar van 2017 heeft plaatsgevonden. Bij de uitwerking van het in het Regeerakkoord<sup>2</sup> voorgenomen vernieuwde Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie, zal onder meer aandacht worden besteed aan discriminatie bij zwangerschap.

Naast begrip en aandacht voor de situatie voor zwangere werknemers, is ook het maken van goede (verlof)afspraken tussen werkgevers en werknemers van belang. Bedrijfsartsen kunnen in het bedrijf meehelpen om kennis over werk en zwangerschap te vergroten. Als sluitstuk hierop kan het Team Arbeidsmarktdiscriminatie van de Inspectie SZW een onderzoek instellen naar mogelijke arbeidsmarktdiscriminatie.

Eenieder die discriminatie denkt te ervaren, kan dit aankaarten binnen het eigen bedrijf, bij een vertrouwenspersoon of bij de vertegenwoordiging van de vakbeweging. Verder kan een klacht worden gemeld bij de Inspectie SZW. In het uiterste geval kan een werknemer de zaak ook aan een rechter voorleggen, zodat deze een oordeel kan geven. Indien sprake is van een strafbaar feit kan een werknemer aangifte doen en de zaak binnen het strafrecht voorleggen aan een rechter die dan een oordeel kan vellen.

#### Vraag 4

Vindt u ook dat het voor de arbeidsparticipatie van vrouwen van belang is dat zaken als een goede kolfruimte goed geregeld zijn? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 4

De arbeidsparticipatie van vrouwen wordt beïnvloed door veel factoren. De mogelijkheid om borstvoeding te kunnen geven is er daar een van. Het spreekt voor zich dat de aanwezigheid van goede kolfruimtes daar een belangrijke bijdrage aan kan leveren. Alle vrouwen moeten de kans krijgen om borstvoeding te blijven geven wanneer ze na de zwangerschap weer aan het werk zijn gegaan.

#### Vraag 5

Is er bij werkgevers voldoende kennis over de wettelijke eisen rondom kolven en kolfruimtes? Zo nee, wat gaat u doen om de kennis bij werkgevers hierover te vergroten?

#### Antwoord 5

Het bieden van een deugdelijke mogelijkheid tot kolven is de taak van de werkgever. Uit het onderzoek door Ouders van Nu blijkt dat er vaak geen kolfmogelijkheid bestaat of dat de kolfplek niet voldoet aan de richtlijnen voor de kolfruimte. Deze richtlijnen zijn:

- De ruimte moet van binnenuit afgesloten kunnen worden.
- De ruimte moet hygiënisch zijn.
- De ruimte moet voldoende privacy bieden.
- De ruimte moet voldoende rustig en afgezonderd zijn.
- In de ruimte moet een bed of rustbank staan.
- Er moeten voldoende verse lucht en voorzieningen voor klimaatbeheersing zijn.
- Het moet een ruimte zijn zonder risico's zoals de aanwezigheid van gevaarlijke stoffen en verontreinigingen.

Het is van belang dat werkgevers en werknemers op de hoogte zijn van hun rechten en plichten. Mijn ministerie heeft daarom via sociale media en op de website Arboportaal<sup>3</sup> opnieuw aandacht gevestigd op het kolven op het werk naar aanleiding van het bericht van Ouders van Nu.

#### Vraag 6

Wat vindt u ervan dat veel vrouwen zich bezwaard voelen om hun werkgever hier op aan te spreken? Bent u bereid om vrouwen beter te informeren over hun rechten? Zo ja, hoe gaat u dit aanpakken? Zo nee, waarom niet?

<sup>2</sup> «Vertrouwen in de toekomst», Regeerakkoord 2017–2021, VVD, CDA, D66 en CU, 10 oktober 2017

<sup>3</sup> <https://www.arboportaal.nl/actueel/nieuws/2018/01/16/kolven-op-het-werk-dit-zijn-de-richtlijnen>

#### Antwoord 6

Het bieden van goede werkomstandigheden is de plicht van de werkgever. Ik vind het van belang dat men goed op de hoogte is, zodat werkgevers en werknemers in gesprek kunnen gaan over een deugdelijke oplossing op de werkplek. De aandacht die wordt gegenereerd na een onderzoek zoals door »Ouders van Nu« is van belang en helpt om het onderwerp te agenderen en onder de aandacht te brengen. Daarom ook heb ik informatie over kolven op het werk verder verspreid via de sociale media kanalen waarop mijn ministerie actief is.