

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

### 1053

Vragen van de leden **Gijs van Dijk** en **Ploumen** (beiden PvdA) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het recente onderzoek van het College voor de Rechten van de mens over zwangerschapsdiscriminatie* (ingezonden 30 november 2020).

Antwoord van Staatssecretaris **Van 't Wout** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (ontvangen 9 december 2020).

#### Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Zwangerschapsdiscriminatie in de praktijk: «Die blik van: oh nee, niet nog een zwangere»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Heeft u kennisgenomen van het derde onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens naar zwangerschapsdiscriminatie?<sup>2</sup>

#### Antwoord 2

Ja.

#### Vraag 3

Wat is uw reactie op het gegeven dat van de vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt en tussen 2016 en 2019 een kind kregen, 43% een of meerdere situaties heeft meegemaakt die duiden op zwangerschapsdiscriminatie en dat ten opzichte van de vorige meting van het College voor de Rechten van de Mens uit 2016, er in de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie opnieuw niets veranderd is?

<sup>1</sup> Volkskrant, 24 november 2020, «Zwangerschapsdiscriminatie in de praktijk: «Die blik van: oh nee, niet nog een zwangere»», <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/swangerschapsdiscriminatie-in-de-praktijk-die-blik-van-oh-nee-niet-nog-een-zwangere-bbbf41ec/>

<sup>2</sup> College voor de Rechten van de Mensen – Zwanger en werk dat baart zorgen – November 2020

#### Antwoord 3

Het onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens laat zien dat zwangere vrouwen en jonge moeders in Nederland een groot risico lopen om gediscrimineerd te worden op de arbeidsmarkt. De resultaten laten zien dat zwangerschapsdiscriminatie een hardnekkig probleem is en een stevige aanpak vraagt. De aanpak van zwangerschapsdiscriminatie maakt onderdeel uit van het bredere Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021, waarin diverse maatregelen zijn opgenomen gericht op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie.

#### Vraag 4

Vindt u het ook schokkend dat vrouwen, vanwege het krijgen van een kind, een baan niet krijgen, een promotie mislopen of zelfs hun baan verliezen?

#### Antwoord 4

Discriminatie van vrouwen vanwege een zwangerschap kan en mag niet. Helaas blijkt zwangerschapsdiscriminatie een hardnekkig probleem waar een aanzienlijk deel van de zwangere vrouwen en jonge moeders mee te maken krijgt. Dit blijkt ook uit het recente onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens.

#### Vraag 5

Deelt u de mening dat bindende afspraken nodig zijn om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan? Zo ja, op welke wijze gaat u daarvoor zorgen? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 5

Vanuit het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 werk ik aan drie pijlers om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Toezicht en handhaving, onderzoek en instrumenten en kennis en bewustwording. Voor de pijler toezicht en handhaving werk ik aan wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*. Hierdoor zal de Inspectie SZW bevoegd worden om toe te zien op de aanwezigheid en implementatie van een werkwijze voor werving en selectie bij werkgevers en intermediairs. Het voorkomen van zwangerschapsdiscriminatie maakt hier deel van uit.

#### Vraag 6

Gaat u naar aanleiding van, opnieuw, een rapport van het College van de Rechten van de Mens met zorgwekkende cijfers rondom zwangerschapsdiscriminatie strenger handhaven? Gaat u de Inspectie SZW meer mogelijkheden geven om actiever te handhaven?

#### Antwoord 6

Het team arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW zet diverse instrumenten en middelen in, zodat het thema zwangerschapsdiscriminatie door werkgevers en werknemers wordt opgepakt. Bij elk bedrijfsbezoek vragen de inspecteurs van het team arbeidsdiscriminatie na of en hoe zwangerschapsdiscriminatie speelt / kan spelen en of men beleid of voorzieningen in deze heeft. Ook zet de Inspectie SZW in op voorlichting aan werkgevers over rechten en plichten.

In 2018 is een omslag gemaakt van verkennende en informerende bedrijfsbezoeken naar handhavende bezoeken in organisaties met werkneemsters die zwanger zijn of in de lactatiefase zitten. In 2019 is er een verder uitbreiding geweest van het team Arbeidsdiscriminatie. Dit jaar zijn er meer dan 500 inspecties gedaan.

Om een duurzame en stevige invulling te geven aan de nieuwe rol van de Inspectie SZW op het gebied van discriminatie bij werving en selectie, zijn extra middelen gereserveerd voor de handhaving van arbeidsmarktdiscriminatie. Dit proces is in volle gang. Met het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* krijgt de Inspectie SZW ook handhavende bevoegdheden in het kader van een objectieve werving en selectie werkwijze.

#### Vraag 7

Bent u het eens met de aanbeveling van het College voor de Rechten van de Mens dat de naleving van gelijkebehandelingswetgeving zo spoedig mogelijk bevorderd dient te worden om zwangerschapsdiscriminatie te bestrijden? Zo ja, op welke wijze gaat u dit in gang zetten?

#### Antwoord 7

Het is vanzelfsprekend van groot belang dat gelijkebehandelingswetgeving wordt nageleefd. Deze wetgeving is ook gericht op het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie. De (naleving van) gelijke behandelingswetgeving vraagt om constante aandacht op diverse vlakken en vanuit diverse betrokkenen. Vanuit de rijksoverheid is hier aandacht voor in de vorm van wetgeving, maar ook door middel van het uitzetten van onderzoek en in de vorm van voorlichting en bewustwording, bijvoorbeeld in de vorm van campagnes.

Ook initiatieven zoals de NVP Sollicitatiecode dragen bij aan kennis en bewustwording op het vlak van discriminatie, waaronder zwangerschapsdiscriminatie. Ik werk daarom samen met en ondersteun initiatieven van sociale partners, werkgevers- en werknemersverenigingen bij de aandacht voor gelijke behandeling.

Daarnaast wordt naleving van de gelijkebehandelingswetgeving ingevuld door verschillende instanties op het vlak van discriminatie, zoals het College voor de Rechten van de Mens en de gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen. Ook zij spelen een belangrijke rol in de naleving van gelijkebehandelingswetgeving. Tot slot hebben slachtoffers van zwangerschapsdiscriminatie de mogelijkheid om via de rechter vergoeding van geleden schade af te dwingen.

#### Vraag 8

Bent u bereid om bedrijven die betrappt worden op zwangerschapsdiscriminatie te namen en shamen?

#### Antwoord 8

De Inspectie SZW houdt risicogericht toezicht op het gebied van arbeidsdiscriminatie. Na invoering van het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* krijgt de Inspectie ook handhavende bevoegdheden op naleving van een werkwijze voor werving en selectie. Wanneer blijkt dat een organisatie niet beschikt over een werkwijze en dit na een waarschuwing ook niet in voldoende mate aanpast, kan de Inspectie overgaan tot uitdelen van een boete aan de desbetreffende organisatie. Deze boetes zullen openbaar gemaakt worden.

#### Vraag 9

Hoeveel boetes heeft de Inspectie SZW afgelopen jaren opgelegd vanwege zwangerschapsdiscriminatie?

#### Antwoord 9

Bij bedrijfsbezoeken door de Inspectie SZW wordt gekeken hoe werkgevers in de praktijk zwangerschapsdiscriminatie proberen tegen te gaan. Sommige maatregelen kun je fysiek checken. De andere maatregelen worden getoetst. Dit toetsen in de praktijk gebeurt aan de hand van (groeps)gesprekken met medewerkers, een gesprek met de OR, vertrouwenspersoon, de HR/preventiemedewerker en de zwangere medewerker. Aangezien eerder geconstateerde tekortkomingen bij een herinspectie waren opgelost, zijn er alleen waarschuwingen gegeven.

#### Vraag 10

Op welke wijze gaat u de informatievoorziening richting werkgevers en werknemers bevorderen om de behoeftes van het combineren van zwangerschap en werk bespreekbaar te maken op het werk?

#### Antwoord 10

Op het gebied van voorlichting wordt samengewerkt met de GGD. Vrouwen worden middels flyers in de GroeiGids geïnformeerd over zwangerschapsdiscriminatie. Aanvullend zal in de verbeterde versie van de GroeiGids app, die begin 2021 wordt gelanceerd, informatie over werk, zwangerschap en jong

ouderschap worden opgenomen. Onderwerpen zijn dan bijvoorbeeld discriminatie, maar ook gezond werken tijdens de zwangerschap en verlofregelingen. Deze app geeft zowel informatie tijdens als na de zwangerschap. Verder zal ik in 2021 vervolg geven aan de brede bewustwordingscampagne waarmee de kracht van een diverse werkvloer en het belang van het bieden van gelijke kansen wordt benadrukt. Deze campagne richt zich ook op werkgevers en op vrouwen in relatie tot zwangerschapsdiscriminatie.

Vraag 11

Bent u bijvoorbeeld bereid om opnieuw een campagne richting werkgevers op te zetten waarin wordt aangegeven dat zwangerschapsdiscriminatie verboden en bovendien kortzichtig is?

Antwoord 11

Ja, dit wordt onderdeel van de hierboven genoemde brede bewustwordingscampagne.

Vraag 12

Bent u tevens bereid om ook onder vrouwelijke werknemers een campagne te starten dat als zij zwangerschapsdiscriminatie ervaren zij dit (anoniem) moeten melden?

Antwoord 12

De groep zwangere vrouwen wisselt voortdurend van samenstelling. Als het gaat om communicatie is het van belang zo dicht mogelijk aan te sluiten bij kanalen die deze doelgroep zo direct mogelijk bereiken, zoals de GroeiGids app van de GGD. In deze communicatie, in voorlichting en bij de eerder genoemde brede bewustwordingscampagne wordt aandacht besteed aan rechten en plichten bij zwangerschap en tevens aan de mogelijkheden om zwangerschapsdiscriminatie te melden.

Vraag 13

Op welke andere manieren gaat u de meldingsbereidheid rondom zwangerschapsdiscriminatie bij vrouwen verhogen?

Antwoord 13

Uit het onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens blijkt dat slechts 11 procent van de vrouwen die zich gediscrimineerd voelt, ergens aan de bel trekt. Ik acht het van groot belang aan dat vrouwen zich ervan bewust zijn dat zij bij een vermoeden van discriminatie ergens terecht kunnen en dat zij over kunnen gaan tot melden. Het is van belang dat er voldoende aandacht en bekendheid is voor de wijze waarop meldingen rond discriminatie kunnen plaatsvinden. Maatschappelijke aandacht, bijvoorbeeld in de vorm van aandacht voor het onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens, draagt hieraan bij. Ook campagnes vanuit de overheid spelen daarbij een rol. Zwangerschapsdiscriminatie vraagt voortdurende aandacht en doorlopende communicatie over de rechten van zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden die zij hebben om misstanden te melden zijn daarbij van groot belang.

Daarbij is de bekendheid van de instanties waar gemeld kan worden, zoals de Antidiscriminatievoorzieningen, het Juridisch Loket en het College voor de Rechten van de Mens, essentieel. Deze informatie neem ik waar mogelijk mee in de voorlichting voor werknemers.

Vraag 14

Op welke wijze gaat de aanpak zwangerschapsdiscriminatie «de komende maanden een extra impuls» krijgen?<sup>3</sup>

Antwoord 14

Begin 2021 wordt, samen met het College Rechten van de Mens en het Ministerie van OCW, een bijeenkomst georganiseerd met deskundigen en stakeholders die in contact staan met zwangere vrouwen en jonge moeders, gericht op gezamenlijke en effectieve communicatie over zwangerschapsdis-

<sup>3</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 185

criminatie. Gedacht kan worden aan onder meer de GGD, KNOV (Organisatie van Verloskundigen), Inspectie van SZW, en werkgevers- en werknemersorganisaties.

Daarnaast worden werkgevers vanuit het wetsvoorstel «Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» verplicht om een werkwijze op schrift te stellen voor het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie.

Ook de eerder genoemde bewustwordingscampagne die ik in 2021 een vervolg zal geven zal ingaan op zwangerschapsdiscriminatie.

Vraag 15

Bent u bereid deze vragen te beantwoorden voor het algemeen overleg Arbeidsmarkt van 7 december?

Antwoord 15

In verband met de betrokkenheid van zowel het Ministerie van SZW als het Ministerie van BZK bij de beantwoording bleek het niet mogelijk de vragen voor 7 december te beantwoorden. Wel is gestreefd naar beantwoording voorafgaand aan het AO discriminatie van 10 december.