

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
T 070 333 44 44  
F 070 333 40 33  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

**Onze referentie**  
AV/AR/2012/15338

**Uw referentie**  
2012Z16754

Datum 22 oktober 2012

Betreft Vragen van het lid K. Yücel over discriminatie van vrouwen

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid K. Yücel (PvdA)  
over de discriminatie van vrouwen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

P. de Krom

## 2012Z16754

Vragen van het lid Yücel (PvdA) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over discriminatie van vrouwen (ingezonden 4 oktober 2012)

**Datum**

22 oktober 2012

**Onze referentie**

AV/AR/2012/15338

Vraag 1

Kent u het bericht 'Geen gelijke kansen: 18 jaar strijd tegen vrouwen discriminatie'?<sup>1</sup>

Antwoord vraag 1:

Ja

Vraag 2

Deelt u de mening dat de ongelijke beloning van vrouwen en discriminatie van zwangere vrouwen momenteel belangrijke kwesties zijn op het gebied van vrouwendiscriminatie?

Antwoord vraag 2:

Het is voor de economische zelfstandigheid van vrouwen en voor de Nederlandse economie van groot belang dat vrouwen participeren en zich ontplooiën op de arbeidsmarkt. Vrouwen moeten op gelijke voet kunnen deelnemen aan het arbeidsproces en ten volle gebruik kunnen maken van hun rechten omtrent zwangerschap en ouderschap op het werk. Ongelijke beloning die het gevolg is van discriminatie en discriminatie van zwangere vrouwen belemmeren een volwaardige deelname aan het arbeidsproces en zijn daarom onaanvaardbaar.

Vraag 3

Kunt u bevestigen dat in de publieke sector vrouwen 6 procent minder verdienen dan mannen voor hetzelfde werk en dat dit percentage in het bedrijfsleven nog veel hoger ligt? Deelt u de mening dat dit onwenselijk is?

Antwoord vraag 3:

Ik begrijp uw vraag zo of ik kan bevestigen dat vrouwen die werkzaam zijn in de publieke sector zes procent minder verdienen dan mannen. Mij is onbekend van welke bron dit percentage afkomstig is. De meest recente cijfers zijn in 2010 door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gepubliceerd en daaruit blijkt dat de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in 2008 bij de overheid acht procent bedroegen. Bij het bedrijfsleven bedroegen de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen negen procent. Van belang is dat beloningsverschillen niet gelijk moeten worden gesteld met beloningsdiscriminatie. Bij de berekening van beloningsverschillen wordt slechts rekening gehouden met een beperkt aantal achtergrondkenmerken, bijvoorbeeld leeftijd, sector en opleidingsniveau. Het kan zijn dat er andere (minder kwantificeerbare) factoren, zoals specifieke kennis en ervaring, een rol spelen bij de beloningsverschillen die niet in de berekening (kunnen) worden meegenomen. Ongelijke beloning die het gevolg is van discriminatie is onwenselijk.

Vraag 4

Welke verantwoordelijkheid ziet u voor uzelf om dit percentage omlaag te krijgen? Kan de overheid hier niet een actievere rol spelen dan op dit moment gebeurt? Zo ja, op welke wijze?

---

<sup>1</sup> Telegraaf, 3 oktober 2012

Antwoord vraag 4:

Uit de cijfers van CBS blijkt dat vrouwen bij de overheid in de leeftijdscategorie 23 tot 35 jaar 0,2% meer verdienen dan mannen. In het bedrijfsleven is te zien dat de beloningsverschillen tussen de jonge generatie vrouwen en mannen veel kleiner zijn dan tussen de oudere generaties vrouwen en mannen. Dit duidt erop dat de huidige generatie jonge vrouwen dezelfde loopbaanmogelijkheden hebben als mannen. Het is van belang dat deze mogelijkheden gedurende de loopbaan van vrouwen ook benut worden en de jongere generatie niet de achterstand oploopt zoals de oudere generaties vrouwen hebben meegemaakt. Het is daarom van belang dat arbeid en zorg goed gecombineerd kunnen worden en dat flexibiliteit van arbeid mogelijk wordt gemaakt. Het kabinet heeft in augustus 2011 daartoe het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden ingediend waarmee mogelijkheden voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur effectiever gebruikt kunnen worden. Daarnaast kan een logisch sluitend dagarrangement van onderwijs en kinderopvang bijdragen aan een betere balans tussen werk en privé. Het kabinet ondersteunt daarom verschillende experimenten gericht op het realiseren van een betere aansluiting van kinderopvang en school. Ook stimuleert het kabinet de arbeidsparticipatie van vrouwen door middel van fiscale maatregelen, zodat werk loont.

**Datum**

22 oktober 2012

**Onze referentie**

AV/AR/2012/15338

Vraag 5

Hoe kijkt u aan tegen het voorstel dat de Sociaal-Economische Raad (SER) afspraken gaat maken over de gelijke beloning van vrouwen en mannen in gelijke functies?

Antwoord vraag 5:

Onduidelijk is op welk voorstel gedoeld wordt. Navraag bij de SER heeft geleerd dat er geen voorstel over het maken van afspraken over gelijke beloning van vrouwen en mannen in gelijke functies voorligt.

Vraag 6

Wat is de stand van zaken met betrekking tot het uitvoeren van de aanbevelingen die in maart 2012 zijn gedaan door de Commissie Gelijke Behandeling over het bestrijden van discriminatie van zwangere vrouwen?

Vraag 7

Vindt u dat u met het plaatsen van informatie op [rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl) voldoende tegemoet komt aan de aanbevelingen aan de overheid om vrouwen en werkgevers beter te informeren over de rechten en plichten rondom zwangerschap en moederschap op het werk en de mogelijkheden om discriminatie te melden? Wat is de mening van het Commissie Gelijke Behandeling (CGB) over de wijze waarop u uitvoering geeft aan deze aanbevelingen? Bent u bereid om werkgevers en vrouwen actiever te informeren over de rechten en plichten rondom zwangerschap en moederschap en de mogelijkheden om discriminatie te melden? Zo ja, welke mogelijkheden ziet u hiertoe? Zo niet, waarom niet?

Antwoord vraag 6 en 7:

Uit het onderzoek van de Commissie Gelijke Behandeling, die per 1 oktober 2012 is opgegaan in het College voor de Rechten van de Mens (CRM), is gebleken dat werkgevers en werknemers onvoldoende op de hoogte zijn van de rechten en plichten rondom zwangerschap en ouderschap op het werk. De aanbevelingen voor de overheid hadden daarom betrekking op voorlichting. De voorlichting zou zich enerzijds moeten richten op de rechten en plichten rondom zwangerschap en

ouderschap en anderzijds op de mogelijkheden om discriminatie wegens zwangerschap te melden.

Naar aanleiding van de aanbevelingen van het CRM heb ik de website [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) laten aanpassen om de reeds bestaande informatie over zwangerschap beter vindbaar te maken.

Tevens is de overheidssite voor werkgevers "Antwoordvoorbedrijven.nl" aangepast om daar bestaande informatie over ontslag en zwangere vrouwen aan te vullen.

**Datum**

22 oktober 2012

**Onze referentie**

AV/AR/2012/15338

Bij brief van 20 juni 2012, die ook aan de vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid is verzonden, heeft het CRM kenbaar gemaakt dat de informatie over zwangerschap en ouderschap naar zijn mening onvolledig is en niet op een logische plek op de website staat. Ik ben daarop in overleg met het CRM getreden om de details over de voorlichting van de overheid nader te bespreken. Naar aanleiding daarvan onderzoek ik de mogelijkheden om op de rijksoverheidswebsite meer links te plaatsen tussen relevante websites over dit onderwerp. Daarbij zal ook het aspect van de meldingsmogelijkheden meegenomen worden.

#### Vraag 8

Wat is de stand van zaken met betrekking tot de aanbevelingen die de Commissie Gelijke Behandeling heeft gedaan aan werkgevers om discriminatie van zwangere vrouwen tegen te gaan? In hoeverre hebben werkgevers tot nu toe aangegeven deze aanbevelingen over te zullen nemen? Op welke wijze houdt u er toezicht op dat de aanbevelingen ook daadwerkelijk in de praktijk gebracht worden? Hoe staat het momenteel met de implementatie van de aanbevelingen?

#### Antwoord vraag 8:

Het is de taak van de overheid om regelgevende kaders te scheppen ter voorkoming van discriminatie. Het is vervolgens aan sociale partners om invulling te geven aan de regelgeving en deze in nadere afspraken toe te passen. Het systeem van de gelijkebehandelingswetgeving doet een beroep op individuele personen zelf. Indien een vrouw meent dat zij geen gebruik kan maken van de rechten die zij op grond van Nederlandse en internationale regelgeving heeft, kan zij daarvan melding doen bij de instanties die in het leven zijn geroepen voor de handhaving met betrekking tot discriminatie. Bij de werkgever zelf (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon of de ondernemingsraad) of bij onafhankelijke instanties als het CRM of de rechter. Daarnaast zijn er de antidiscrimatiebureaus die personen ondersteunen en adviseren bij vragen en klachten over discriminatie. Gezien de belangrijke rol van werkgevers en werknemers op het gebied van het voorkomen en bestrijden van discriminatie op de werkplek ben ik voornemens om dit onderwerp met de Stichting van de Arbeid te bespreken.

#### Vraag 9

Is er al overleg op gang gekomen tussen de sociale partners over dit onderwerp? Zo ja, wat is stand van zaken? Zo nee, waarom niet? Wat gaat u doen om dit te bevorderen?

#### Antwoord vraag 9:

Bij brief van 6 september 2012 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid namens het kabinet de adviesaanvragen voor 2013 aan de SER voorgelegd. Een van de adviesaanvragen betreft discriminatie op de arbeidsmarkt, inclusief discriminatie op grond van geslacht. Het advies zal

betrekking hebben op alle aspecten van het arbeidsproces: werving en selectie, op de werkplek en beëindiging van het dienstverband.

#### Vraag 10

Kunt u nader toelichten waarom de Nederlandse regelgeving volgens u voldoende bescherming biedt aan zwangere vrouwen op de werkvloer? Demonstreren de uitkomsten van het onderzoek van de CGB niet dat aanscherping van de regelgeving noodzakelijk is? Bent u bereid om de regelgeving op dit terrein door te lichten om na te gaan wat in dit kader de mogelijkheden zijn? Zo niet, waarom niet?

#### **Datum**

22 oktober 2012

#### **Onze referentie**

AV/AR/2012/15338

#### Antwoord vraag 10:

De bescherming van zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt is in verschillende wetten vastgelegd: in het Burgerlijk Wetboek, de Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen en in de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Hiermee voldoet de Nederlandse wetgeving in ruime mate aan de internationale regelgeving. Dit concludeert ook het CRM in zijn rapport. De aanbevelingen van het CRM richten zich dan ook niet op aanpassing van regelgeving maar op het benutten van die regelgeving. Het is de verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers om binnen het wettelijke kader afspraken te maken over zwangerschap en werk. Het systeem van de gelijkebehandelingswetgeving doet een beroep op individuele personen om de regels te handhaven. Het is daarom belangrijk dat als een vrouw zich gediscrimineerd voelt vanwege haar zwangerschap zij daar melding van doet. Alleen op deze wijze komt discriminatie aan het licht en kan daartegen opgetreden worden.

#### Vraag 11

Bent u bereid om concrete beleidsdoelstellingen te formuleren op het gebied van gelijke beloning van vrouwen en discriminatie van zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt? Zo niet, waarom niet? Zo ja, op welke wijze kunnen deze doelstellingen gemonitord worden?

#### Antwoord vraag 11:

Het is de verantwoordelijkheid van de overheid om (wettelijke) kaders te scheppen die het eenieder mogelijk maken volwaardig op de arbeidsmarkt te participeren. Met de huidige gelijkebehandelingsregelgeving en maatregelen om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen, zijn noodzakelijke voorwaarden gecreëerd om vrouwen op gelijke voet aan het arbeidsproces te laten deelnemen. Het is aan individuele personen om hier samen met werkgevers invulling aan te geven.