

Ministerie van Veiligheid en Justitie

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Directoraat-Generaal
Rechtspleging en
Rechtshandhaving**

Directie Juridische en
Operationele
Aangelegenheden
Afdeling Bestuurlijke en
Juridische Zaken

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Datum 1 juni 2015
Onderwerp Antwoorden Kamervragen over concrete ervaringen van discriminatie
op de arbeidsmarkt

Ons kenmerk
643445

Uw kenmerk
2015Z08165

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

In antwoord op uw brieven van 30 april en van 6 mei 2015 deel ik u mede namens mijn ambtgenoot van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mee dat de schriftelijke vragen van het lid Marcouch (PvdA) over concrete ervaringen van discriminatie op de arbeidsmarkt worden beantwoord zoals aangegeven in de bijlage bij deze brief.

De Minister van Veiligheid en Justitie,

G.A. van der Steur

Antwoorden van de ministers van Veiligheid en Justitie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op schriftelijke vragen van het lid Marcouch (PvdA) over concrete ervaringen van discriminatie op de arbeidsmarkt (ingezonden 30 april 2015, 2015Z08165)

**Directoraat-Generaal
Rechtspleging en
Rechtshandhaving**
Directie Juridische en
Operationele
Aangelegenheden
Afdeling Bestuurlijke en
Juridische Zaken

Vraag 1

Kent u het bericht 'Sollicitatie: Yassine niet welkom, minder ervaren Stefan wel'? 1)

Datum
1 juni 2015

Antwoord op vraag 1

Ja.

Ons kenmerk
643445

Vraag 2

Acht u het mogelijk dat in dit geval er sprake kan zijn van strafbare discriminatie van de heer Yassine M.? Zo ja, wat raadt u de heer Yassine M. aan om te doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord op vraag 2

Het is aan het Openbaar Ministerie om in eerste instantie te bepalen of mogelijk sprake is van een strafbaar feit dat aan de rechter kan worden voorgelegd. Er bestaan in Nederland verschillende wegen om (vermeende) discriminatie aan te pakken. De heer Yassine M. kan zich daarom wenden tot een gemeentelijke anti-discriminatievoorziening voor advies of bijstand bij de afwikkeling van zijn klacht, dan wel rechtstreeks contact opnemen met het College voor de Rechten van de Mens of aangifte doen bij de politie.

Vraag 3

Acht u het mogelijk dat er in dit geval sprake kan zijn van discriminatie op grond van de Algemene wet gelijke behandeling? Zo ja, wat raadt u de heer Yassine M. aan om te doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord op vraag 3

Op grond van artikel 5, eerste lid, onderdeel a, van de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) in samenhang met artikel 1 van de Awgb, is het verboden om onderscheid te maken op grond van onder meer ras (waaronder mede wordt verstaan etnische afkomst) bij de aanbidding van een betrekking en bij de vervulling van een openstaande betrekking. De beoordeling of er in dit concrete geval sprake is geweest van verboden onderscheid is aan de rechter of het College voor de Rechten van de Mens. De heer Yassine M. kan zich wenden tot een gemeentelijke anti-discriminatievoorziening voor advies of bijstand bij de afwikkeling van zijn klacht dan wel rechtstreeks contact opnemen met het College voor de Rechten van de Mens.

Vraag 4

Deelt u de mening dat bij sollicitaties alleen de kwaliteit van de sollicitant van belang zou moeten zijn? Zo nee, waarom niet?

Antwoord op vraag 4

De kwaliteiten van een sollicitant dienen centraal te staan. Als er bij een sollicitatie sprake is van discriminatie is dit onacceptabel. Ingevolge artikel 1 van de Grondwet en de verschillende gelijke behandelingswetten zoals de Algemene wet gelijke behandeling, is het niet toegestaan om (verboden) onderscheid te

maken in de selectieprocedure. Iedereen die zich in Nederland bevindt, dient in gelijke gevallen gelijk te worden behandeld.

Vraag 5

Hoe vaak is er de afgelopen twee jaar aangifte gedaan wegens discriminatie bij een sollicitatie dan wel een klacht ingediend bij het College voor de rechten van de Mens om deze reden?

Antwoord op vraag 5

Aan de politiestructuren zijn geen aangiftecijfers specifiek over discriminatie bij sollicitaties te ontleen. Arbeidsmarktdiscriminatie wordt overigens veelal door andere instanties behandeld, met name door de anti-discriminatievoorzieningen. Bij het College voor de Rechten van de Mens zijn in 2013 in totaal 94 klachten op het gebied van werving en selectie binnengekomen. In 2014 waren het er 80. Hierbij is 'klacht' opgevat als een verzoek om een oordeel als bedoeld in artikel 10 van de Wet College voor de rechten van de mens.

In zowel 2013 als 2014 hadden 14 van deze verzoeken om een oordeel betrekking op (vermeende) discriminatie op grond van ras.

Onder 'werving en selectie' valt behalve sollicitatie onder meer ook het plaatsen van een advertentie. Het is daarom niet bekend hoeveel van de bedoelde klachten specifiek betrekking hadden op een sollicitatie.

Vraag 6

Heeft de Inspectie SZW taken en bevoegdheden ten aanzien van het bestrijden van discriminatie bij sollicitaties en discriminatie op de werkvloer? Zo ja, welke? Zo nee, acht u het wenselijk dat de inspectie deze taken en bevoegdheden gaat krijgen en zo ja, op welke manier?

Antwoord op vraag 6

De bevoegdheden van de Inspectie SZW beperken zich tot het toezicht in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet op de verplichting van de werkgever om een beleid te voeren ten aanzien van het voorkómen van discriminatie van zijn/haar werknemers en hebben geen betrekking op de werving- en selectiefase. In het toezicht wordt bekeken of de werkgever inventariseert welke verschijningsvormen van discriminatie er kunnen zijn, of er maatregelen zijn genomen om discriminatie te voorkomen, en of de werkgever regelmatig toetst of maatregelen werken en deze waar nodig bijstuurt. Indien in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet wordt vastgesteld dat er sprake is van het ontbreken van een dergelijk beleid, zal de Inspectie SZW de werkgever daartoe dwingen. Zo nodig wordt een boete opgelegd.

Naar aanleiding van een amendement van de Tweede Kamer bij de begrotingsbehandeling 2015¹ heeft de Inspectie SZW een Team Arbeidsmarktdiscriminatie gevormd, bestaande uit een teamleider en vijf inspecteurs. Het Team Arbeidsmarktdiscriminatie is per 1 mei van dit jaar gestart met haar werkzaamheden.

Of er in individuele gevallen sprake is van discriminatie, oftewel van ongeoorloofde ongelijke behandeling, door een werkgever bij de selectie van werknemers is aan de rechter of het College voor de Rechten van de Mens. Zij zijn hiervoor toegerust en hebben hiervoor de expertise. Een oordeel of van ongelijke behandeling sprake is vereist een uitgebreid onderzoek naar de feiten

¹ Kamerstukken II, 2014-2015, 34 000 XV, nr. 14.

**Directoraat-Generaal
Rechtspleging en
Rechtshandhaving**
Directie Juridische en
Operationele
Aangelegenheden
Afdeling Bestuurlijke en
Juridische Zaken

Datum

1 juni 2015

Ons kenmerk

643445

en een zorgvuldige belangenafweging door een gerechtelijke instantie. Daarbij moet tevens worden onderzocht of er in juridische zin een objectieve rechtvaardigingsgrond is, waarvoor zowel de rechter als het College zijn geëquipeerd.

De Inspectie SZW heeft hierin geen rol. Een grotere rol voor de Inspectie SZW ligt dan ook niet voor de hand.

1) <http://m.marokko.nl/nieuws/36887/>

**Directoraat-Generaal
Rechtspleging en
Rechtshandhaving**
Directie Juridische en
Operationele
Aangelegenheden
Afdeling Bestuurlijke en
Juridische Zaken

Datum
1 juni 2015

Ons kenmerk
643445

Antwoorden van de ministers van Veiligheid en Justitie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op schriftelijke vragen van het lid Marcouch (PvdA) over concrete ervaringen van discriminatie op de arbeidsmarkt. (ingezonden 6 mei 2015, 2015Z08388)

**Directoraat-Generaal
Rechtspleging en
Rechtshandhaving**
Directie Juridische en
Operationele
Aangelegenheden
Afdeling Bestuurlijke en
Juridische Zaken

Vraag 1

Kent u het bericht 'Yassine weggestuurd bij doen aangifte wegens discriminatie'? 1)

Datum
1 juni 2015

Antwoord op vraag 1

Ja.

Ons kenmerk
643445

Vraag 2

Is het waar dat de genoemde persoon getracht heeft aangifte te doen van discriminatie? Zo nee, wat is er niet waar?

Antwoord op vraag 2

De heer Yassine M. heeft geprobeerd aangifte te doen. Toen hij op het politiebureau vertelde dat hij onder verschillende namen heeft gesolliciteerd, heeft de betrokken politieambtenaar ten onrechte aangegeven dat zij hier geen aangifte over op kon nemen. Inmiddels heeft de politie contact met de heer Yassine opgenomen voor een nieuwe afspraak.

Vraag 3

Deelt u de mening dat het opsporen en vervolgen van discriminatie mede van belang zijn voor het bestrijden van discriminatie in Nederland? Zo nee, waarom niet?

Vraag 5

Deelt u de mening dat aangiftes van discriminatie altijd serieus moeten worden genomen?

Zo ja, is dat altijd het geval en waar blijkt dat uit?

Antwoord op vraag 3 en 5

Ja. Het is belangrijk dat mensen die discriminatie ervaren daarvan melding maken. Alleen op deze manier kunnen degenen die zich schuldig maken aan discriminatie ter verantwoording worden geroepen en als de discriminatie bewezen is, worden aangepakt. Dat vereist dat mensen weten waar ze op laagdrempelige wijze terecht kunnen met een melding of aangifte. Van groot belang is verder dat de instanties waar burgers met hun klachten terecht kunnen effectief opereren en een zorgvuldige dienstverlening bieden.

Vraag 4

Deelt u de mening dat personen die aangifte van discriminatie komen doen professioneel behandeld moeten worden door de desbetreffende politieambtenaar? Zo ja, zijn politieambtenaren voldoende op de hoogte van de juridische kant van strafbare feiten rondom discriminatie en van de impact die dergelijke delicten op slachtoffers kunnen hebben?

Antwoord op vraag 4

Ja. Politie mensen worden tijdens en aan het eind van de initiële opleiding tot agent getoetst op hun kennis van strafrecht en strafvordering en daarbij ook op hun juridische kennis van de elementen in de strafartikelen discriminatie. Dat geldt ook voor vervolgoopleidingen bij de recherche en die voor leidinggevendend waaronder de opleiding voor hulpofficier van justitie. Politie mensen kennen de impact van discriminatie op mensen onder andere door het werken met acteurs in rollenspellen tijdens de opleiding, ervaringen in de praktijk en door samenwerking met ketenpartners als slachtofferhulp en anti-discriminatievoorzieningen. Tegelijkertijd is blijvende aandacht voor de strafrechtelijke aspecten van discriminatie en van de impact die discriminatie op slachtoffers kan hebben noodzakelijk. Aan de contactpersonen Discriminatie in de eenheden wordt gevraagd om hier aandacht voor te blijven vragen en te investeren in actuele kennis van alle collega's die een rol spelen in de aanneming van deze aangiften.

1) <http://m.marokko.nl/nieuws/36908/>

**Directoraat-Generaal
Rechtspleging en
Rechtshandhaving**
Directie Juridische en
Operationele
Aangelegenheden
Afdeling Bestuurlijke en
Juridische Zaken

Datum
1 juni 2015

Ons kenmerk
643445