

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
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon

Onze referentie
2019-0000026862

Datum 28 maart 2019

Betreft Kamervragen van de leden El Yassini en Van den Bosch (beiden VVD)

Hierbij zend ik u, mede namens de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de antwoorden op de Kamervragen van de leden El Yassini en Van den Bosch (beiden VVD) over het bericht 'Bedrijven vrezen heksenjacht op vermeende discriminatie'.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

T. van Ark

2019Z01191

Vragen van leden El Yassini en Van den Bosch (beiden VVD) aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht 'Bedrijven vrezen heksenjacht op vermeende discriminatie' (ingezonden 24 jan 2019)

Datum
28 maart 2019

Onze referentie
2019-0000026862

1

Kent u het bericht 'Bedrijven vrezen heksenjacht op vermeende discriminatie'? 1)

Ja

2

Deelt u de mening dat arbeidsmarktdiscriminatie hard moeten worden aangepakt wanneer is aangetoond dat een bedrijf discrimineert en puur selecteert op basis van leeftijd, afkomst en/of geslacht?

Deze mening deel ik.

3

Deelt u de mening dat de Inspectie SZW de aangewezen instantie is om bedrijven die discrimineren op de arbeidsmarkt op te sporen, aan te pakken en te sanctioneren? Deelt u de mening dat de rijksoverheid de aangewezen instantie is om beleid te ontwikkelen tegen arbeidsmarktdiscriminatie en dat dit ook is gebeurd met het Actieplan en Implementatieplan "Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie" van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid?

Dit kabinet wil discriminatie stevig aanpakken. Om deze reden is het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 ontwikkeld. In dit actieplan is opgenomen dat de Inspectie SZW gaat toezien op de aanwezigheid van wervings- en selectiebeleid bij werkgevers, waarin voldoende waarborgen moeten worden opgenomen om discriminatie van sollicitanten te voorkomen en tegen te gaan. Hiertoe wordt een wetswijziging voorbereid. Het toezicht gebeurt risicogericht: op basis van signalen uit de samenleving, gegevensuitwisseling met partnerorganisaties en aanvullend onderzoek wordt vastgesteld bij welke sectoren en bedrijven de inzet van de Inspectie SZW de meeste impact heeft. Individuele gevallen van discriminatie kunnen worden gemeld bij de politie, het College voor de Rechten van de Mens of de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening. De Inspectie SZW benut signalen van deze partijen bij het vaststellen van risicobedrijven en sectoren.

4

Voorziet u, net als het College voor de Rechten van de Mens, ook grote problemen als de gemeente Amsterdam op de stoel gaat zitten van instanties die zich formeel met arbeidsdiscriminatie bezighouden, zoals het College voor de Rechten van de Mens en de Inspectie SZW? Zo nee, waarom niet?

De aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie kan alleen succesvol zijn als alle partijen die samen vorm geven aan de arbeidsmarkt in Nederland zich daarvoor inzetten. De lokale aanpak van discriminatie vormt één van de pijlers van het

Nationaal actieprogramma tegen discriminatie.¹ Ook gemeenten kunnen een belangrijke rol hebben in het terugdringen van discriminatie op de lokale arbeidsmarkt. Dit versterkt de inzet van het Rijk en landelijk opererende instanties die zich formeel met arbeidsmarktdiscriminatie bezighouden. De aanpak van de gemeente Amsterdam is primair gericht op samenwerking met betreffende instanties en het Rijk. De precieze invulling van het beleid krijgt nog vorm en wordt in de zomer gepresenteerd.

Datum

28 maart 2019

Onze referentie

2019-0000026862

¹ Kamerstukken II 2015/16, 30 950, nr. 84.

5

Deelt u de mening dat met nepsollicitanten de gemeente Amsterdam nooit, met uiterste zorgvuldigheid en waarborging van een objectieve beoordeling, afdoende en juridisch kan vaststellen dat er sprake is van discriminatie bij vacatures of op de werkvloer?

Datum

28 maart 2019

Onze referentie

2019-0000026862

6

Deelt u de mening dat de gemeente Amsterdam nooit op de stoel van de rechter mag gaan zitten en door dit wel te doen, "naming and shaming" ten onrechte plaats kan vinden en dat dit kan leiden tot grote schade?

7

Deelt u de vrees van het Amsterdamse bedrijfsleven dat deze aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie door de gemeente Amsterdam kan leiden tot een heksenjacht nu ook de gemeente Amsterdam zich, los van officiële instanties zoals het College voor de Rechten van de Mens en de Inspectie SZW, ermee gaat bemoeien?

Antwoord vraag 5, 6 en 7

Gemeenten zijn zelf verantwoordelijk voor hun lokale aanpak van discriminatie. Uiteraard dient gemeentelijk beleid vorm te krijgen binnen de bestaande wettelijke kaders en met oog voor het stelsel van instanties die zich met discriminatie bezighouden en de rollen die hierin toebedeeld zijn. Het beleid van de gemeente Amsterdam krijgt nog verder vorm.

8

Zijn er meer gevallen bekend waarbij gemeenten zich, los van officiële instanties, met arbeidsmarktdiscriminatie gaan bemoeien? Zijn er meer gemeenten bekend waarbij dit gebeurt? Zo ja, welke?

In 2018 heeft Movisie voor het ministerie van BZK onderzocht in hoeverre gemeenten lokaal antidiscriminatiebeleid voeren.² Een derde van de gemeenten in Nederland heeft een dergelijk beleid. De thema's arbeid en onderwijs werden het vaakst genoemd als prioritaire thema's door gemeenten die specifiek beleid voeren. Daarnaast gaf 82 procent van de gemeenten zonder specifiek beleid aan dat de aanpak van discriminatie onderdeel is van ander beleid, in de meeste gevallen het (arbeids)participatiebeleid.

9

Bent u bereid in overleg te treden met de gemeente Amsterdam en duidelijk aan te geven dat de Rijksoverheid de verantwoordelijkheid heeft en neemt bij handhaving en toezicht van arbeidsmarktdiscriminatie? Bent u het ermee eens dat de gemeente Amsterdam zich beter bezig kan houden met haar eigen wervings-, selectie- en personeelsbeleid en dat er daar nog veel grotere stappen genomen kunnen worden?

Het Rijk staat in contact met gemeenten over de lokale aanpak van discriminatie, waaronder arbeidsmarktdiscriminatie. Dit gebeurt zowel ambtelijk als middels terugkerende bestuurlijke overleggen met de G4. Dit onderwerp zal geagendeerd worden in een volgend overleg met G4 wethouders over discriminatie.

² 'Lokaal antidiscriminatiebeleid, Het perspectief van de Nederlandse gemeenten', Movisie 2017.

1) <https://www.parool.nl/amsterdam/bedrijven-vrezen-heksenjacht-op-vermeende-discriminatie~a4621894/>

Datum

28 maart 2019

Onze referentie

2019-0000026862