

2020Z22870

(ingezonden 26 november 2020)

Vragen van de leden Özütok en Renkema (beiden GroenLinks) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over het bericht 'Vier op de tien vrouwen op de arbeidsmarkt benadeeld vanwege zwangerschap of pasgeboren kind: zwangerschapsdiscriminatie nog steeds onverminderd groot probleem'

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht 'Vier op de tien vrouwen op de arbeidsmarkt benadeeld vanwege zwangerschap of pasgeboren kind: zwangerschapsdiscriminatie nog steeds onverminderd groot probleem' van het College voor de Rechten van de Mens?

Antwoord op vraag 1

Ja.

Vraag 2

Bent u het met de mening eens dat noch zwangerschap noch een kinderwens reden mogen zijn voor werkgevers om iemand niet aan te nemen, of diegene geen contractverlening aan te bieden en dat discriminatie op de arbeidsmarkt de algemene vrouwenemancipatie in Nederland sterk benadeelt?

Vraag 3

Hoe beoordeelt u het signalement van het College voor de Rechten van de Mens dat 43% van de personen die actief is op de arbeidsmarkt en de afgelopen vier jaar een kind kregen zwangerschapsdiscriminatie heeft meegemaakt?

Antwoord op vraag 2 en 3

Ik ben het met u eens dat zwangerschap en kinderwens geen reden mogen zijn om vrouwen anders te behandelen en dat discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt de emancipatie van vrouwen in algemene zin benadeelt. Het signalement van het College voor de Rechten van de Mens dat een aanzienlijk deel van de zwangere vrouwen en jonge moeders er toch mee te maken krijgt, is dan ook zeer ernstig.

Vraag 4

Kunt u ingaan op de aanbevelingen die het College doet, zoals (1) het bieden van handvatten aan werkgevers om goed op de hoogte te zijn van wetgeving, (2) het voortouw nemen om voorlichting over zwangerschap en werk aan zowel werkgevers als werknemers te verbeteren, (3) het vergroten van het bereik en verduurzamen van die voorlichting en (4) het bieden van handvatten om het gesprek te voeren met ouders over waar ze tegenaan lopen bij het combineren van zwangerschap en werk?

Vraag 5

Bent u bereid één of meerdere van bovenstaande aanbevelingen om te zetten in beleid? Zo nee, waarom niet?

Antwoord op vraag 4 en 5

Ik hecht waarde aan de resultaten van en de aanbevelingen in het onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens. De aanpak van zwangerschapsdiscriminatie valt onder het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021, ingericht om arbeidsmarktdiscriminatie breed tegen te gaan. De aanpak in het Actieplan is gericht op drie pijlers: toezicht & handhaving, onderzoek & instrumenten en kennis & bewustwording.

Ik zal inzetten op het bieden van handvatten aan werkgevers. Zo worden organisaties door 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.

Daarnaast zal ik in blijven zetten op voorlichting en bewustwording over de risico's van zwangerschapsdiscriminatie en hoe deze te voorkomen zijn, zowel bij werknemers als werkgevers. Zo heeft de bewustwordingscampagne "Baby en Baan" in 2018 en 2019 gelopen, waar zwangere vrouwen werden gewezen op hun rechten. Daarnaast worden vrouwen door middel van flyers in de GroeiGids (platform van de GGD dat ouders inzicht geeft in de ontwikkeling, gezondheid en opvoeding van hun kind) en vanaf volgend jaar ook via de vernieuwde versie van de GroeiGids app

van de GGD, geïnformeerd over zwangerschapsdiscriminatie en het combineren van zwangerschap of ouderschap met werk.

Het vergroten van het bereik en verduurzamen van deze voorlichting is van belang. Een eerste stap die hiervoor wordt gezet is het houden van een bijeenkomst in het begin van 2021 met deskundigen en stakeholders die in contact staan met zwangere vrouwen en jonge moeders. Deze bijeenkomst wordt samen met het College voor de Rechten van de Mens georganiseerd en is gericht op gezamenlijke en effectieve communicatie over het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie. Hierbij worden onder andere de GGD, het KNOV (Organisatie van Verloskundigen), de Inspectie SZW en werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken.

Vraag 6

Welke rol spelen vakbonden in het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie? Wordt deze problematiek besproken tijdens cao-onderhandelingen?

Antwoord op vraag 6

Verschillende werknemersorganisaties besteden aandacht aan het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie in de vorm van voorlichting. Vakbonden (FNV en CNV) zien een belangrijke rol voor zichzelf in het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie. Deze rol is enerzijds zorgdragen voor een goede voorlichting richting vrouwen zodat zij beter weten wat hun rechten zijn en anderzijds vrouwen juridisch bijstaan op het moment dat discriminatie heeft plaatsgevonden. Ook wordt er ingezet op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vrouwen, zodat de prikkel om onderscheid te maken op basis van zwangerschap minder wordt. In het SER-advies 'Discriminatie werkt niet' stond de aanbeveling dat werkgevers en werknemersorganisaties voorlichting zouden moeten geven m.b.t. (zwangerschaps)discriminatie. FNV, CNV en VCP geven voorlichting via de eigen site.

Uit navraag bij de vakbonden blijkt dat het aanpakken van zwangerschapsdiscriminatie en discriminatie in het algemeen niet altijd een onderwerp is tijdens cao-onderhandelingen. De vakbonden richten zich tijdens cao-onderhandelingen wel mede op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vrouwen door bijvoorbeeld te pleiten voor het volledig doorbetalen van het aanvullend geboorteverlof of het verkleinen van het aantal flexcontracten.

Vraag 7

Welke rol spelen ondernemingsraden in het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie? Hoe toegankelijk is de ondernemingsraad voor ouders die te maken hebben met zwangerschapsdiscriminatie? Lukt het de ondernemingsraad om in te grijpen wanneer een dergelijke situatie zich voordoet? Welke hindernissen ervaart de ondernemingsraad bij het aanpakken van een melding van zwangerschapsdiscriminatie?

Antwoord op vraag 7

Ondernemingsraden hebben een wettelijk vastgelegde taak met betrekking tot de gelijke behandeling van werknemers. In artikel 28, lid 3 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) is vastgelegd dat de ondernemingsraad (OR) in het algemeen waakt tegen discriminatie in de onderneming. Ook is daarin vastgelegd dat de OR in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming moet bevorderen.

De OR staat open voor signalen en is in principe voor iedereen toegankelijk. Werknemers kunnen hun ervaring hier melden. De OR heeft als taak te zorgen voor een goed personeelsbeleid, maar grijpt niet in bij individuele gevallen. Wanneer binnen de OR het vermoeden bestaat dat een probleem structureel is, is het mogelijk om het gesprek aan te gaan met een werknemer van de HRM-afdeling uit hoofde van artikel 23, lid 3 van de WOR. Dit artikel geeft de OR ook de ruimte om initiatief te nemen om in het organisatiebeleid te verankeren dat zwangerschapsdiscriminatie niet kan voorkomen.

Vraag 8

Hoe verklaart u de stagnatie, aangezien uit het bericht blijkt dat er in de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie sinds 2016 niks veranderd is?

Antwoord op vraag 8

Zwangerschapsdiscriminatie is een hardnekkig probleem. Wat de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie lastig maakt, is dat de doelgroep (zwangere vrouwen en jonge

moeders) continu in beweging is. Doorlopende aandacht via de juiste kanalen is daarom van belang. Ondanks de acties die zijn ondernomen, laat het onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens weinig verschil zien ten opzichte van eerdere edities. Uit dit onderzoek blijkt ook dat kennis en bewustwording van groot belang zijn, zowel bij werkgevers als bij werknemers. Hier is de afgelopen periode aandacht aan besteed, bijvoorbeeld door middel van samenwerking met de GGD met betrekking tot de GroeiGids en de GroeiGids app. Ik zal blijven inzetten op het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie, bijvoorbeeld door middel van de ook in het antwoord op vraag 4 en 5 genoemde stakeholdersbijeenkomst.

Vraag 9

Hoeveel onderzoeken naar arbeidsdiscriminatie zijn er door de Inspectie SZW in de afgelopen vijf jaar geopend? Hoe vaak hebben dergelijke onderzoeken in de afgelopen vijf jaar geleid tot een boete voor het onderzochte bedrijf? Heeft de Inspectie SZW voldoende capaciteit om bedrijven te controleren op zwangerschapsdiscriminatie?

Antwoord op vraag 9

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 of 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. In 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.

1) College voor de Rechten van de Mens, 17 november 2020, 'Vier op de tien vrouwen op de arbeidsmarkt benadeeld vanwege zwangerschap of pasgeboren kind: zwangerschapsdiscriminatie nog steeds onverminderd groot probleem', <https://mensenrechten.nl/nl/zwanger-en-werk-2020>