

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

939

Vragen van de leden **Marcouch** en **Vermeij** (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de afwijzing als Gamze Gül en de uitnodiging als Hanneke bij Pathé Arnhem* (ingezonden 1 december 2016).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 17 januari 2017). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2016–2017, nr. 824.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht van Gamze Gül die op haar Facebook verhaalde hoe zij na haar afwijzing bij het bioscoopbedrijf Pathé Arnhem alsnog een uitnodiging kreeg nadat zij onder de naam Hanneke met een identieke motivatie en cv solliciteerde?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2 en 3

Wat is de feitelijke toedracht geweest? Gaat u Pathé aanspreken op deze feiten?

Onderschrijft u de opvatting dat arbeidsmarktdiscriminatie een groot en pijnlijk probleem is dat diep ingrijpt bij de afgewezen sollicitanten die kennelijk buiten de mainstream vallen, juist in deze tijd waarin het onderwijsniveau toeneemt en de werkgelegenheid groeit?

Antwoord 2 en 3

Gamze Gül geeft in het bericht op haar Facebook-pagina aan dat zij heeft gesolliciteerd bij Pathé Arnhem naar de functie van service employee, maar is afgewezen met de boodschap dat er andere sollicitanten zijn gevonden die «beter passen bij het functieprofiel». Nadat zij opnieuw solliciteerde bij Pathé Arnhem naar dezelfde functie onder de naam «Hanneke» werd zij wel benaderd door Pathé voor deze functie. Pathé Arnhem heeft in reactie op dit verhaal aangegeven het te betreuren dat «onterecht de link wordt gelegd naar etnisch profileren, Pathé juist een beleid voert waarin het personeelsbestand een afspiegeling vormt van de samenleving en zij Gamze Gül hebben laten weten dat ze graag een persoonlijk vervolgesprek willen voeren».

¹ <https://www.facebook.com/gamzeOKIDOKI/posts/1105324306247024>

Pathé Arnhem heeft verder toegezegd dat dit voorval wordt gebruikt om het huidige sollicitatieproces verder te optimaliseren, zodat fouten zoals deze in de toekomst kunnen worden uitgesloten².

Het kabinet vindt discriminatie een ernstige zaak en onacceptabel. Discriminatie en uitsluiting, ook in de werving en selectiefase, is in Nederland verboden. Indien iemand zich gediscrimineerd voelt, is het belangrijk dat hij of zij hiervan een melding maakt bij de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening (ADV), het College voor de Rechten van de Mens (College) dan wel aangifte doet bij de politie. Door aangifte te doen dan wel een melding te maken trek je een duidelijke grens en kan er door het College een oordeel in de betreffende zaak worden gegeven dan wel door de rechter een uitspraak worden gedaan. Zij zijn hiertoe bevoegd en het beste uitgerust. Dat Gamze Gül een melding heeft gedaan bij een ADV is dan ook een goede zaak. Het is gelet op deze bevoegdheidsverdeling niet aan mij om hierover een inhoudelijk oordeel over te vellen dan wel Pathé hierop aan te spreken.

Vraag 4

Deelt u de mening dat de Inspectie SZW er goed aan doet om bedrijven die zich al dan niet bewust, al dan niet per ongeluk en al dan niet incidenteel, schuldig maken aan arbeidsmarktdiscriminatie tijdelijk onder geïntensiveerd toezicht te stellen?

Antwoord 4

Werkgevers zijn ingevolge de Arbeidsomstandighedenwet verplicht om een anti-discriminatiebeleid gericht op alle discriminatiegronden binnen de eigen organisatie te voeren. Het per 1 mei 2015 opgerichte team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW onderzoekt of werkgevers aan deze wettelijke verplichting voldoen. Bij de selectie van te inspecteren bedrijven, wordt rekening gehouden met geïdentificeerde risicosectoren en signalen van mogelijke discriminatie uit bedrijven, College, ADV's en politie. De inspectie richt zich op de wijze waarop het beleid is ingericht om discriminatie op de werkvloer te voorkómen en hoe de praktijk zich verhoudt tot dit beleid. De intensiteit van het toezicht en de inzet van instrumenten worden daarbij afgestemd op de situatie zoals die wordt aangetroffen.

Vraag 5

Vindt u dat meldpunten als het discriminatiemeldpunt waar Gamze Gül haar bevindingen geplaatst heeft voldoende zijn toegerust om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden door de meldingen adequaat te behandelen, te rapporteren over trends en het onderwerp te agenderen bij de relevante overheden, of is hier ook een rol weggelegd voor de inspectie SZW?

Antwoord 5

De bestrijding van discriminatie is een samenspel van actoren met ieder een eigen taak en rol. Het stelsel dat de overheid heeft ontwikkeld en in stand houdt, is daarom gericht op onderlinge complementariteit. Zo is de taak van antidiscriminatievoorzieningen primair gericht op het verlenen van bijstand aan melders van discriminatie en het bijhouden van meldingen zodat trends en ontwikkelingen zichtbaar worden. De bevoegdheden van het team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW richten zich daarentegen op de toets of een werkgever voldoet aan de wettelijke verplichting om een anti-discriminatiebeleid te voeren binnen de eigen organisatie. De beoordeling van individuele gevallen is vervolgens een competentie die toebehoort aan de rechter of het College. Zij zijn hiertoe het beste uitgerust. De ADV's kunnen hierbij een ondersteunende en adviserende rol vervullen. Hiermee vervult elke actor een eigen rol bij de bestrijding van discriminatie, waarmee zij aanvullend ten opzichte van elkaar werken.

Vraag 6

Kent u voorbeelden van werkgeversorganisaties die activiteiten ondernemen voor hun leden om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan?

² <http://nieuws.nl/algemeen/20161128/gamze-gul-werd-wel-als-hanneke-aangenomen-pathe-arnhem/>

Antwoord 6

De Stichting van de Arbeid heeft op 2 juli 2015 het Charter Diversiteit gepresenteerd. Het Charter Diversiteit is een verzameling van organisaties die zich door ondertekening van het charter verplichten gelijke kansen en diversiteit in hun organisatie op een positieve wijze actief te bevorderen. De organisatie zegt daarmee toe concrete, zelf geformuleerde maatregelen te ondernemen die een evenwichtige personeelssamenstelling en een inclusieve bedrijfscultuur te bevorderen en daarmee discriminatie op de werkvloer tegen gaan. Het Charter Diversiteit telt inmiddels 80 ondertekenaars, zowel publiek als privaat waaronder werkgevers-, branche- en mkborganisaties, die actief werk maken van diversiteitsbeleid binnen de eigen organisatie. Een overzicht van de ondertekenaars is terug te vinden op www.diversiteitinbedrijf.nl.

Vraag 7

Bent u bereid de werkgeversorganisaties aan te sporen dat zij richting hun leden stelling nemen tegen arbeidsmarktdiscriminatie en hun leden oproepen om maatregelen op te nemen in de eigen wervingsprocessen die arbeidsmarktdiscriminatie tegengaan, zoals etnisch diverse expertise bij de selecteurs en anoniem solliciteren?

Antwoord 7

Naar aanleiding van het SER advies «Discriminatie werkt niet!» is het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie³ opgesteld. Aan de uitvoering van dit plan, dat inmiddels ruim 48 concrete maatregelen bevat om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken, leveren sociale partners een belangrijke bijdrage. Het belangrijkste voorbeeld van een van deze maatregelen die in dit verband door sociale partners is opgepakt is de oprichting van het Charter Diversiteit (zie toelichting antwoord vraag 6).

³ Kamerstuk 29 544, nrs. 523, 649 en nr. 748