

Vergaderjaar 2020–2021

CXLVI

Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving

B **VERSLAG VAN EEN DESKUNDIGENBIJEENKOMST**
Vastgesteld 9 september 2021

De Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving¹ heeft op 1 juni 2021 gesprekken gevoerd over **antidiscriminatiewetgeving op de arbeidsmarkt**.

Van deze gesprekken brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Ganzevoort

De griffier van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Van der Bijl

¹ Samenstelling: Ganzevoort (GroenLinks), Van der Burg (VVD), Baay-Timmerman (50PLUS), Frentrop (FVD), Karakus (PvdA), Prins (CDA), Stienen (D66).

Voorzitter: Ganzevoort
Griffier: Van der Bijl

Aanwezig zijn zeven leden der Kamer, te weten: Baay-Timmerman, Van der Burg, Frentrup, Ganzevoort, Karakus, Prins en Stienen,

alsmede:

mevrouw prof. dr. A.B. Terlouw, onderzoekscoördinator.

Gesprek met:

- mevrouw S. Keuzenkamp, bijzonder hoogleraar participatie en effectiviteit aan de Vrije Universiteit en directeur Kennis en innovatie bij Movisie
- de heer prof. J. Schippers, hoogleraar Recht, Economie, Bestuur en Organisatie aan de Universiteit Utrecht
- de heer G. Heerma van Voss, hoogleraar sociaal recht aan de Universiteit Leiden en staatsraad bij de Raad van State

Aanvang: 9.31 uur.

De **voorzitter**: Een heel goede morgen. Welkom bij deze tweede zitting, het tweede deskundigengesprek dat we voeren als parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit van antidiscriminatiewetgeving. Vorige week hebben we een gesprek gehad over het model waar we naar kijken, het totale veld van hoe het nou functioneert: van de rol van de overheid en de wetgever tot de ervaringen van burgers. Vandaag hebben we de eerste van een reeks van vier waarin we een van de vier domeinen die in het onderzoek centraal staan nader proberen te verkennen en met behulp van onze deskundigen meer zicht proberen te krijgen op wat er nou precies speelt en waar we als commissie vooral op zouden moeten inzoomen om een goed beeld te krijgen van hoe we ons onderzoek kunnen aanpakken en tot antwoorden komen op de onderzoeksvragen. Aanwezig zijn – ik zeg dit met name tegen degenen die via de livestream meekijken – onze commissieleden, die zo dadelijk ook vragen kunnen stellen, en de deskundigen die we uitgenodigd hebben, te weten professor Saskia Keuzenkamp, professor Joop Schippers en professor Guus Heerma van Voss. Professor Joop Schippers is digitaal aanwezig. Datzelfde geldt ook voor de onderzoekscoördinator, professor Ashley Terlouw. Allemaal welkom. Ik stel voor dat wij vlot van start gaan. Eerst vragen we de deskundigen om ons in ongeveer tien minuten mee te nemen en ons zo veel mogelijk mee te geven wat voor ons van belang zou kunnen zijn. Vervolgens is er een ronde waarin eerst de onderzoekscoördinator en vervolgens ook de leden van de commissie hun vragen kunnen stellen. Als u verder akkoord bent met de agenda, gaan we het zo doen. Ik geef eerst het woord aan mevrouw Saskia Keuzenkamp.

Mevrouw **Keuzenkamp**: Goedemorgen allemaal. Allereerst hartelijk dank voor de uitnodiging om hier wat van onze inzichten op het gebied van antidiscriminatiewetgeving en de effectiviteit van antidiscriminatieaanpakken met u te mogen delen. Een heel goede zaak dat de Eerste Kamer dit onderzoek laat doen. Zoals ik zo meteen nog zal benadrukken, is normstelling enorm belangrijk. Het feit dat u hier met dit onderzoek bezig bent, is een goed voorbeeld. U laat hiermee zien dat u dit echt serieus neemt. Discriminatie is natuurlijk een buitengewoon wicked problem, zoals we dat in de sociale wetenschappen noemen, dat niet zo eenvoudig is op te lossen. Er zijn verschillen van inzicht in wat het eigenlijk is, wat de oorzaak is, hoe je het zou moeten aanpakken. De rol van de wetgever is natuurlijk heel belangrijk, maar ook beperkt. Uiteindelijk gaat het om het gedrag van mensen. Bij Movisie en in het bijzonder bij het Kennisplatform Integratie & Samenleving doen we heel veel onderzoek naar wat werkt bij

de aanpak van discriminatie. Met name mijn collega Hanneke Felten is daar eigenlijk fulltime mee bezig. Ik heb mij ook uitgebreid voorbereid door met haar hierover van gedachten te wisselen.

Ik wil vandaag graag een aantal lessen uit onze onderzoeken met u delen. Ik zal zo de vragen uit uw brief langslopen. Eerst wil ik twee algemene opmerkingen maken die heel relevant zijn voor het geheel. De eerste gaat over de vraag hoe discriminatie eigenlijk wordt beleefd. Wat verstaan mensen daar eigenlijk onder? De tweede opmerking gaat over de rol van de overheid zelf bij het uitdragen van de sociale norm.

Het eerste punt: wat is discriminatie eigenlijk? In uw onderzoeksvoorstel begint u met de omschrijving van discriminatie en verwijst daarbij naar de Grondwet en de wetten die discriminatie verbieden. Je zou kunnen zeggen dat op papier discriminatie best goed is geregeld. Maar in de praktijk komt het nog veelvuldig voor. Dat is u natuurlijk ook bekend. Of er nou feitelijk sprake is van een toename of een afname weten we eigenlijk niet. Dat is ook heel moeilijk te onderzoeken. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt dat volgens meer dan de helft van de bevolking discriminatie vergeleken met twintig jaar geleden veel meer voorkomt. Bijna twee derde van de mensen vindt discriminatie fout en wijst het af. Een belangrijke kwestie in het licht van de aanpak van discriminatie is dat zo'n driekwart van de mensen vindt dat er tegenwoordig te snel wordt geroepen dat iets discriminatie is. Volgens het SCP hebben mensen geen helder beeld van wat discriminatie eigenlijk is. Het lijkt een containerbegrip te zijn geworden waar alles wat kwetsend is onder wordt geschaard. Het varieert van fysiek geweld, bijvoorbeeld homo's die worden mishandeld, en verbaal geweld, bijvoorbeeld het uitschelden voor homo, tot het niet voor vol worden aangezien – iemand in een rolstoel wordt niet zelf aangesproken door het winkelpersoneel, maar de begeleider wordt aangesproken – pesten en zogenaamde grapjes of zogenaamde belangstellende vragen als «waar kom je eigenlijk vandaan?» Mensen vinden dan dat de ontvangers te gevoelig zijn en te snel roepen dat ze worden gediscrimineerd. Mensen vinden het al gauw discriminatie. Dat diffuse beeld van wat wel en geen discriminatie is en wat daarmee wel en wat niet strafbaar is, doet eigenlijk afbreuk aan het draagvlak voor het aanpakken van discriminatie. Mensen vinden over het algemeen van zichzelf dat ze niet discrimineren, maar maken in de praktijk soms toch een onderscheid dat nadelig uitpakt voor anderen. De beleving van Nederlanders van wat discriminatie eigenlijk is, is dus een heel belangrijke factor die ook van invloed is op de effectiviteit van de wetgeving.

Het tweede punt gaat over de voorbeeldrol van de overheid zelf: processen en procedures van de overheid en het belang van een eenduidige sociale norm. Onderzoek heeft uitgewezen dat wetgeving tegen discriminatie zeker effectief kan zijn, maar vooral vanwege het feit dat de overheid daarmee een sociale norm stelt, dus niet zozeer vanwege eventuele straffen die daaraan zijn gekoppeld. Vooral de normstellende werking is belangrijk. Via de wet maakt de overheid duidelijk wat wel en niet normaal en gewenst gedrag is en daar zijn mensen gevoelig voor. Mensen zien zichzelf graag als mensen die zich goed gedragen. Zie ook het boek van Rutger Bregman: De meeste mensen deugen. U kent het ongetwijfeld. Belangrijk is dan wel dat de overheid zich zelf ook conform die norm gedraagt. Een overheid die zelf discrimineert, zoals nu duidelijk is geworden in de toelagenaffaire, en bewindslieden die dat bagatelliseren of het beestje niet bij de naam noemen, maken dat de normerende werking van de wetgeving ongeloofwaardig wordt. Daardoor wordt de kracht van de sociale norm die in de wet staat ondermijnd en trekken mensen zich minder aan van de sociale norm. Ze zullen eerder geneigd zijn om zich toch discriminerend te gedragen.

Ik loop nu de vragen langs die u in de uitnodiging heeft gesteld. De eerste twee gaan over de onderzoeksopzet en het ketenmodel. U vraagt wat ik

van de onderzoeksopzet vind en in hoeverre deze aansluit bij het ketenmodel. Er is natuurlijk al heel veel kennis over het vóórkomen van discriminatie en over wat werkt bij de aanpak van discriminatie. U kiest in uw onderzoek voor het onderzoeken van casussen. Mij is niet zo duidelijk wat u daar precies onder verstaat. Als ik zelf aan casussen denk, dan denk ik aan onderzoeken in concrete organisaties. Dat gebeurt ook al best veel. Ik weet niet of dat nou direct zoveel zou toevoegen. Als ik het goed begrijp – maar misschien heb ik het verkeerd – vat u de arbeidsmarkt in zijn geheel als een casus op. Dat laatste lijkt mij voor het beantwoorden van uw onderzoeksvraag wel een goede keuze. Daarbij is het belangrijk om aandacht te besteden aan de verschillende schakels in het ketenmodel. Zoals ik in het begin van mijn presentatie beschreef, is de beleving van wat discriminatie is diffuus. Mensen hebben geen helder beeld van wat antidiscriminatiewetgeving is en wat verboden is. Dus wat er boven in de keten staat, is niet altijd even helder of vaak helemaal niet helder. Om beter zicht te krijgen op de knelpunten in de keten op de arbeidsmarkt is het dan ook zinvol om na te gaan wat werkgevers eigenlijk weten van deze wetgeving. «Werkgevers» vat ik dan op als degenen die betrokken zijn bij het personeelsbeleid en bij de werving en selectie van personeel. In hoeverre hebben zij er weet van wanneer er al dan niet terecht onderscheid gemaakt mag worden? Hoe interpreteren zij de wetgeving en hoe vertalen zij die in hun eigen personeelsbeleid? In hoeverre en op welke manier maken ze gebruik van aanpakken die effectief zijn? Zo is uit onderzoek bekend dat de methode objectief werven en selecteren – dat gaat via gestructureerde gespreksvoering en een vast beoordelingsformaat – heel effectief is. Wordt die methode gebruikt? Hoe zorgen organisaties ervoor dat ze zicht hebben op de vraag of wat zij doen ook aansluit bij de antidiscriminatiewetgeving? Worden feitelijke consequenties van hun beleid gemonitord en geëvalueerd? Zo krijg je uiteindelijk ook zicht op de onderste trede van de keten. Dat lijken me allemaal belangrijke aandachtspunten. De focus op de beleving van de wetgeving door werkgevers zou volgens mij een heel belangrijk aandachtspunt in het onderzoek moeten zijn.

De derde en de vierde vraag gaan over de analyse waarop gelet zou moeten worden en over de focus in het onderzoek. U hebt zelf in uw onderzoeksopzet al een hele lijst van nuttige punten bij de analyse opgesomd. Ik wil graag benadrukken dat het ook heel belangrijk is om onderscheid te maken tussen onbewuste, automatische discriminatie en bewuste, expliciete discriminatie. Onbewuste discriminatie speelt bijvoorbeeld bij werving en selectie, waar vaak het al dan niet aanwezig zijn van een klik met de sollicitant een grote rol speelt. Iemand past goed in het team, past goed in de organisatiecultuur, past goed in wat wij als organisatie belangrijk vinden, wat wij als team nodig hebben om goed te kunnen functioneren. Door te focussen op die klik worden buitenstaanders echter bij voorbaat op achterstand gezet. Objectief werven en selecteren is in dergelijke gevallen een effectieve interventie. Soms is er echter sprake van bewuste discriminatie. Er zijn ook bedrijven die heel bewust discrimineren en bijvoorbeeld mensen met een Arabisch klinkende naam bij voorbaat afwijzen. Voor die bedrijven is natuurlijk een heel andere aanpak nodig, waarbij eerst de sociale norm heel duidelijk gesteld moet worden. Duidelijk gesteld moet worden dat hun gedrag niet door de beugel kan en ook strafbaar is. Bijvoorbeeld door controle van de inspectie kunnen boetes worden opgelegd aan die bedrijven, waardoor de sociale norm verder wordt versterkt. Een onderzoek naar het beleid en de effecten van de aanpak van discriminatie zou naar beide vormen van discriminatie moeten kijken, dus zowel onbewust als bewust, impliciet en expliciet. Er is al heel veel kennis, bijvoorbeeld bij dat Kennisplatform Integratie & Samenleving. Als er een begeleidingscommissie wordt ingesteld voor dit onderzoek, zal mijn collega Hanneke Felten daar heel graag aan deelnemen om onze kennis met de onderzoekers te delen.

De vijfde vraag die u stelt en waar u mijn inzichten over wilt horen, gaat over iets waar ik eigenlijk niet zo veel van afweet. Dat gaat over een indirect onderscheid door digitalisering en het gebruik van algoritmes. Ik ben bang dat u daarvoor beter bij anderen terecht kunt. Hierover is recent bijvoorbeeld het rapport *Gekleurde technologie* van de Rekenkamer Rotterdam verschenen. Binnenkort, op 6 juli, zal het Kennisplatform Integratie & Samenleving een zogeheten kennisatelier organiseren waarin we allerlei experts bijeenbrengen om te kijken wat we nu eigenlijk weten van de werking van algoritmes bij discriminatie op grond van migratieachtergrond, welke kennisvragen hier eigenlijk spelen en wat we al wel weten dat voor de praktijk van belang is. Als u daar prijs op stelt, bent u uiteraard van harte welkom om daaraan deel te nemen.

De zesde vraag gaat over hoe de impact van politieke compromissen op de discriminatie bij de uitvoering te voorkomen valt. Ik kom dan eigenlijk weer terug op het punt van de sociale norm. Uit onderzoek is bekend dat het van heel groot belang is dat de sociale norm die in de wetgeving is vastgelegd blijvend wordt gehandhaafd en steeds weer wordt uitgedragen. Een middel om dat te doen is door organisaties verantwoording te laten afleggen over het toepassen van de antidiscriminatiewetgeving in hun organisatie en daarop door de inspectie te laten toezien. De overheid kan uitvoerende organisaties bovendien ook helpen en ondersteunen bij het verbeteren van hun interne processen. In de overzichtsstudie naar wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme hebben Felten en andere KIS-onderzoekers drie processen onderscheiden. Het eerste gaat over aanpakken waarbij processen die ongelijke behandeling stimuleren worden afgeschaft, bijvoorbeeld etniciteit niet langer meenemen in risicoprofielen bij grenscontroles. Het tweede gaat over het zodanig inrichten van processen dat onbewuste vooroordelen en stereotypen geen kans krijgen, zoals dat objectief werven en selecteren. Een derde proces gaat over het veranderen van processen die op zichzelf niet discriminerend zijn, maar die wel zorgen voor nadelige uitkomsten voor leden van bepaalde groepen. Denk aan het vereiste dat een minimumaantal publicaties per jaar in peer-reviewed journals wordt gevraagd van wetenschappers zonder daarbij rekening te houden met de omvang van de arbeidsduur, waardoor vrouwen, die vaak een geringere arbeidsduur hebben, heel vaak automatisch al wat lager uitkomen. Alle drie de processen moeten aandacht krijgen.

De laatste vraag gaat over de wenselijke discretionaire ruimte voor ambtenaren in de uitvoering: moet die groter of kleiner worden? Het is volgens mij niet per se nodig om de discretionaire ruimte van professionals te beperken om discriminatie tegen te gaan, maar wel om te bevorderen dat ze bij de uitvoering van hun werk zo min mogelijk worden gestuurd door onbewuste vooroordelen en stereotypen. Dat kan bijvoorbeeld door training en bewustwording. Een voorbeeld daarvan is de Algemene Bond Uitzendondernemingen, die de intercedenten traint om goed om te gaan met discriminerende verzoeken van werkgevers. Daardoor worden ze bewust gemaakt van het feit dat dit gebeurt. Vaak ontstaat er een soort handelingsverlegenheid als ze zo'n vraag krijgen. Ze worden getraind hoe ze daarmee om kunnen gaan. Een ander voorbeeld is het werken met bepaalde formulieren waarin professionals moeten verantwoorden waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt, bijvoorbeeld de stopformulieren die de politie heeft gebruikt. Daarmee wordt aangesloten bij de inzichten van de Amerikaanse psycholoog Kahneman, die het boek *Thinking, Fast and Slow* heeft geschreven. Hij onderscheidt twee denkmechanismen. Volgens het ene doen we heel veel dingen onbewust en heel snel, zonder erbij na te denken. Denk aan fietsen of lopen. Dat doe je allemaal impliciet. Heel veel van ons gedrag gaat «thinking fast», maar je moet eigenlijk «thinking slow». Je moet ervoor zorgen dat mensen reflecteren op wat ze doen en bevorderen dat ze stilstaan bij hun keuzes. Door bijvoorbeeld dat soort formulieren in te voeren kunnen mensen

worden gestimuleerd om explicieter na te denken over de vraag of wat ze doen niet onbedoeld nadelig uitpakt voor bepaalde groepen. Dit was in een notendop wat ik in eerste instantie zou willen presenteren in reactie op de vragen die u mij heeft gesteld. Dank u wel.

De **voorzitter**: Dank u wel voor deze goedgevulde notendop, want daarin komt heel veel langs wat van belang is om in het onderzoek mee te nemen. Zo meteen komen onze vragen, maar we gaan eerst door met de sprekers. De tweede spreker is professor Joop Schippers van de Universiteit Utrecht. Fijn dat u, al is het digitaal, in ons midden bent. We zien uit naar uw bijdrage.

De heer **Schippers**: Dank u voorzitter. Ook ik dank u graag voor de uitnodiging. Discriminatie op de arbeidsmarkt is een onderwerp dat mij eigenlijk al mijn hele werkzame leven achtervolgt. Dat geeft al aan dat het, zoals professor Keuzenkamp al zei, een wicked problem is. We praten er al heel lang over, maar oplossen ho maar. Vanuit het perspectief van de ketenbenadering denk ik vanuit mijn vakgebied dat het belangrijk is om te signaleren dat er weliswaar helemaal aan het begin van de keten – of bovenaan, waar je het ook wilt plaatsen – een norm gesteld wordt, maar dat het erop lijkt dat verderop in de keten met name de onderliggende beleidstheorie tekortschiet of mogelijkerwijs zelfs ontbreekt. Ik zou dat als volgt willen toelichten. In artikel 1 van de Grondwet worden verschillende discriminatiegronden onderscheiden. Wat in het beleid te weinig gebeurt, is dat de verschillende discriminatiegronden op hun eigen merites of het gebrek daaraan worden beoordeeld en behandeld. Zoals collega Keuzenkamp al zei gaat het bij discriminatie om gedrag. In het Nederlands zit er ook onmiddellijk de negatieve lading aan. Als je in Nederland discrimineert, is dat slecht, maar in het Engels, waar het begrip oorspronkelijk bestudeerd werd in veel literatuur, is «to discriminate» niet anders dan «een onderscheid maken», nog even zonder normatieve component. Dat laatste laat veel meer ruimte en openheid, ook openheid van geest, om een onderscheid te maken tussen aard en oorzaak van het gedrag. Om discriminatie effectief te bestrijden lijkt het me ook erg belangrijk om aard en oorzaak aan de orde stellen.

In de economische literatuur worden twee hoofdvormen van discriminatie onderscheiden. Die liggen een beetje in dezelfde richting als het onderscheid dat mevrouw Keuzenkamp al maakte, maar op een aantal punten is het misschien net iets anders. De eerst hoofdvorm van discriminatie die in de economische literatuur wordt onderscheiden, is discriminatie op basis van voorkeuren. Die vorm van discriminatie is sterk verbonden met Nobelprijswinnaar Gary Becker, die daar in 1957 voor het eerst over heeft gepubliceerd, en dan in de context van raciale discriminatie in de Verenigde Staten. De tweede hoofdvorm is discriminatie als middel, vaak ook aangeduid als statistische discriminatie. Dat is een woord dat gemunt is door Edmund Phelps in 1972, eigenlijk parallel aan zijn collega en ook Nobelprijswinnaar Kenneth Arrow in 1973. Die eerste vorm van discriminatie, discriminatie op basis van voorkeuren, is net zoiets als «houdt u van hagelslag of houdt u van pindakaas?» Stel dat mensen vooral van hagelslag houden en eigenlijk een hekel hebben aan pindakaas. Je kunt dan elke keer pindakaas op tafel zetten en een kind dwingen om een boterham met pindakaas naar binnen te werken, maar op het moment dat je even niet kijkt, neemt het kind onmiddellijk zijn toevlucht tot de hagelslag. Daar kun je van alles en nog wat aan proberen te doen, maar je gaat een kind pas overtuigen als je hem het voorbeeld hebt gegeven dat pindakaas misschien best wel lekker is. Dan doe je eerst pindakaas in combinatie met iets anders, enzovoorts. Dan moet je dus de norm proberen bij te stellen.

Achter die andere vorm van discriminatie, statistische discriminatie, zit helemaal niets van voorkeuren. Daar is niets moreels aan verbonden. Dat

is simpelweg dat een werkgever – we praten nu even vanuit de context van de arbeidsmarkt – denkt dat het voor zijn of haar organisatie belangrijk is om een onderscheid te maken. Als een werkgever het idee heeft – ik hoop dat ik nu niemand in uw Kamer beledig – dat mensen met geel haar minder hard zouden werken dan mensen met blauw haar, dan handelt zo'n werkgever rationeel door mensen met blauw haar aan te nemen en mensen met geel haar links of rechts te laten liggen. Pas op het moment dat de werkgever erachter komt – dat zou je bijvoorbeeld kunnen doen door met subsidie een geelharige in de aanbidding te doen – dat zo'n geelharige net zo productief is als een blauw- of roodharige, is hij misschien van plan om het gedrag dat hij tot dusver heeft laten zien, namelijk telkens opnieuw blauwharigen nemen, waardoor hij niet in een situatie komt dat hij erachter komt wat een geelharige allemaal vermag, te veranderen. Misschien kun je iemand op het idee brengen om het eens te proberen met een geelharige. We hebben dat in de geschiedenis van het Nederlandse beleid ten aanzien van bijvoorbeeld mensen met een beperking eerder gedaan door subsidie te geven, het zogeheten opstapje in de WAO. Ten aanzien van bijvoorbeeld oudere werknemers zijn er stimuleringsmaatregelen om het aannemen van ouderen aantrekkelijk te maken. Maar ook als je kijkt naar de verschillende vormen, zie je dat de discriminatie van verschillende groepen anders is.

Discriminatie die mensen met een migratieachtergrond vaak ervaren, is een vorm van discriminatie die zich niet alleen tot de arbeidsmarkt beperkt. Heel veel mensen willen ook niet in een buurt wonen waar veel mensen met een migratieachtergrond wonen of ze willen niet dat hun kinderen naar een school gaan waar veel kinderen met een migratieachtergrond zitten. Kijk je daarentegen naar gender en leeftijd als uitsluitingsgrond, dan zijn er veel werkgevers die niets tegen vrouwen hebben. Sterker nog, de bulk van de werkgevers heeft een relatie met een vrouw. Recreatie gaat samen met vrouwen. Dat is dus iets wat zich beperkt tot de sfeer van het werk en dan nog vaak specifiek tot een bepaalde positie: mannelijke werknemers willen geen vrouwelijke chef hebben. Het is dus niet zo dat ze vrouwen als zodanig in deze samenleving van alles willen uitsluiten. Het is veel meer contextueel gebonden dan bij discriminatie op basis van etniciteit. Dat geldt voor leeftijd ook. We zijn allemaal, tenminste de meesten van ons, dol op onze oude opa of op die leuke oude buurman, maar in het arbeidsproces vinden we zo iemand kennelijk een minder aantrekkelijke partij, vaak overigens ook – daar zie je dat kwaaiigheid niet per se een rol speelt – op basis van traditie. Als bij een van uw partijen de partijleider vertrekt, hoor je heel vaak vanuit de achterban of vanuit het bestuur: dat is een goede gelegenheid om eens te gaan verjongen. Dat is zo wanneer de presentator van een populair televisieprogramma vertrekt: nou, nu wordt het tijd om nog eens naar een jongere kracht te zoeken. En dat terwijl de bevolking gaandeweg vergrijsst en het vanuit het afspiegingsprincipe veel logischer zou zijn om ouderen aan te nemen. Maar oud door jong vervangen is een traditie die zo ingehamerd zit in het natuurlijke gedrag, de defaultwaarde van het gedrag, dat het wel heel veel bewustwording kost om te denken: is dit eigenlijk wel zo rationeel? Zou je, als je klantengroep vooral uit ouderen bestaat, ook niet vaker een oudere moeten of willen aannemen?

Het empirisch vaststellen van die verschillende vormen van discriminatie is nog niet zo eenvoudig. Er zijn verschillende methoden. Je kunt met grote databestanden werken. Je kunt met vignetonderzoek werken, dus mensen virtuele situaties voorleggen en kijken hoe ze daarop zouden reageren. Daarmee krijg je eigenlijk het scherpste beeld van de vraag in hoeverre een bepaalde grond voor onderscheid een rol speelt en groot het effect is. Als je dit onderzoekt, denk ik dat het vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt goed is om systematisch te kijken naar de trits instroom, doorstroom en uitstroom. Instroom gaat over werving en selectie, doorstroom over bevordering – hoe makkelijk kunnen mensen

doorstromen, hoeveel kansen krijgen ze op dat terrein? – en uitstroom over ontslag dan wel, wat in toenemende mate een vraagstuk is, wie mag blijven doorwerken, ook na het bereiken van de pensioenleeftijd. Eén ding zou ik daarbij zeker niet vergeten: het aspect van scholing. Welke kansen krijgen mensen om gedurende hun loopbaan te investeren in hun kennis en vaardigheden? Blijft dat beperkt tot de mensen die als werknemer in loondienst zijn of hebben we dat soort faciliteiten ook voor flexwerkers? Hoe zit dat bijvoorbeeld bij zzp'ers? Wat ik daarbij zou willen benadrukken, is het volgende. We praten al heel lang over de verschillende uitsluitingscriteria die eerder aan de orde zijn geweest, maar onderzoek van de afgelopen vijf jaar of misschien iets langer laat zien dat het meer en meer op de arbeidsmarkt niet zozeer uitmaakt of je man of vrouw bent, maar vooral of je, wat tegenwoordig dan heet, theoretisch of praktisch opgeleid bent. Vroeger noemden we dat laag- of hoogopgeleid. Het lijkt erop dat die kloof in wat je kunt bereiken op de arbeidsmarkt meer daardoor bepaald wordt dan door bijvoorbeeld gender of leeftijd. Onder andere verschillende onderzoeken van het Sociaal en Cultureel Planbureau wijzen in die richting. SCP-directeur Putters heeft daar bij verschillende gelegenheden al op gewezen.

Wat op de arbeidsmarkt als casus misschien een bijzondere rol speelt ten opzichte van andere casussen die u voornemens bent te bestuderen, is dat op de arbeidsmarkt er vaak een rare, onevenwichtige situatie bestaat, in de zin dat de werknemer een partij is die belang kan hebben bij het voortduren van vormen van discriminatie c.q. slechte behandeling. Als je als werknemer die baan heel erg nodig hebt, dan klaag je niet over het feit dat je minder verdient dan je collega van de andere sekse. We zien dat bijvoorbeeld terug in onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie. Degenen die benadeeld zijn zeggen: ik begrijp de werkgever eigenlijk wel en ik wil er ook geen punt van maken, want ik wil daar dadelijk ook weer verder en als ik daar nu over ga klagen, dan verzuur ik de relatie alleen maar en dat wil ik niet. Dat zien we ook in de naleving van het veiligheidsbeleid. Soms vindt de werknemer het zelf ook prettig om geen helm op te hebben, omdat het zo warm is. Dat speelt dus op de arbeidsmarkt. Het feit dat het belang van de werkgever en dat van de werknemer weleens parallel kunnen lopen bij het toedekken van discriminatoire praktijken, zou ik zeker ook in de gaten houden.

Ter afsluiting. Als je echt iets wilt, moet je ongelijke behandeling niet alleen verbieden, maar moet je ook volgende stappen durven zetten. Bij uw Kamer ligt nu bijvoorbeeld de wet rond het quotum van 30% vrouwen en mannen in raden van commissarissen van beursgenoteerde ondernemingen. Soms, als het probleem zo wicked is en zich niet op een andere manier laat oplossen, moet je weleens de bereidheid hebben om dit soort maatregelen te nemen, waarvan veel mensen zeggen: dit willen we eigenlijk niet en dit zou eigenlijk niet nodig moeten zijn. Maar op tijdelijke basis is het dan wel iets wat kan helpen. Wat ook erg belangrijk is, is dat dit type problemen bij voortduring geagendeerd worden. Collega Keuzenkamp had het al uitgebreid over de normstelling. Het feit dat we in Nederland veel van de infrastructuur rond deze verschillende discriminatiegronden hebben afgebroken straalt ook uit dat we het met z'n allen kennelijk niet zo belangrijk vonden. Vroeger, en dan praten we over heel vroeger, hadden we een Emancipatieraad, een Visitatiecommissie emancipatie en een Expertisecentrum LEEFtijd. Dat zijn allemaal instellingen die elke keer weer via onderzoeken, adviezen enzovoorts aandacht besteedden aan die verschillende discriminatiegronden en dan kwam het weer even in de publiciteit. Dan had iedereen het er ook weer even over, plus dat daar een enorme hoeveelheid kennis gebundeld werd. Als die instellingen nog bestaan hadden, had u daar bij wijze van spreken een uurtje langs kunnen gaan en had u al hele stapels mee gekregen van wat er allemaal gebeurt. Er gebeurt bij universiteiten natuurlijk ook van alles en nog wat, maar die moeten vaak nog weer heel andere dingen en de

focus is niet altijd evenzeer op het beleid gericht. Ook de infrastructuur helpt dus.

Net kwam – dat is mijn laatste opmerking – de rol van algoritmes even aan de orde. Ik heb daar zelf geen onderzoek naar gedaan, maar ik weet wel dat de NSvP in Arnhem, die de leus «Innovatief in Werk» hanteert, de afgelopen jaren verschillende projecten op dat gebied heeft gedaan. Daar weet men dus ook wel meer over hoe dat werkt. Waar de meeste algoritmes toch gebaseerd zijn op het extrapoleren van gedrag uit het verleden, hebben de algoritmes in eerste instantie de neiging om traditioneel gedrag te reproduceren en bestendigen. Maar ongetwijfeld zijn er ook mogelijkheden om daar wat aan te knutselen, zodat je het op een wat andere manier kunt doen.

Dat was wat ik u in eerste instantie graag zou willen meegeven. Dank u wel.

De **voorzitter**: Dank voor deze uitgebreide inleiding, die allerlei nuances en schakeringen schetst die ons kunnen helpen bij het verder preciseren. Dat is waardevol.

Dan gaan we naar onze derde inleider, professor Guus Heerma van Voss van de Universiteit van Leiden.

De heer **Heerma van Voss**: Dank u wel, voorzitter. Ook ik wil de commissie graag complimenteren met het onderzoek. Het is een belangrijk onderwerp. Ik denk, in navolging van de andere sprekers, dat het goed is dat het weer wat meer in de aandacht komt. Daarbij is het vooral van belang – volgens mij zei Schippers dat ook – dat we ervoor moeten oppassen om discriminatie te veel in de moraliserende zin te bespreken, dus met andere woorden: je bent een slecht mens als je discrimineert. Dat is wel zo, maar we moeten het probleem niet alleen op die manier bekijken. Het gaat erom dat de problematiek in de loop van de tijd veel ingewikkelder is geworden. De samenleving is ook diverser geworden. Het is heel moeilijk om het aan te pakken.

Ik heb zelf vanuit het arbeidsrecht als wetenschap vanaf de jaren tachtig die hele ontwikkeling van de wetgeving gevolgd. De laatste negen jaar ben ik werkzaam bij de Raad van State, bij de Afdeling advisering. Ik houd me ook heel nauw bezig met de constructie van wetten en de ontwikkeling daarvan. Vanuit beide invalshoeken zou ik graag iets willen zeggen.

Toen wij in de jaren tachtig de wetten maakten, ging het vooral om de normstelling: het is niet geoorloofd om onderscheid te maken. Op welke gronden? Hoever gaat dat? Enzovoorts. Naar mijn gevoel is dat proces eigenlijk afgerond. Er is ook al een veel grotere acceptatie in de samenleving. Die norm wordt breed gedragen. Er werd al even gezegd dat bijna niemand zich erop wil laten voorstaan dat hij onderscheid maakt, dat hij discrimineert. Het gaat erom dat je het vaak niet onderkent, dat je je er niet bewust van bent. Eigenlijk discrimineren we allemaal wel op onze beurt; u en ik ook. Alleen, we zijn ons niet bewust van de problematiek, omdat er in de systemen, de tradities en de structuur vormen van onderscheid zitten. Die moeten we zien op te sporen. Dat is ontzettend ingewikkeld.

Als je kijkt naar het model van de wetten die we daarvoor hebben, zie je dat die eigenlijk allemaal zijn opgezet vanuit het idee dat een individu benadeeld wordt door een ander individu en dat die dat aan de orde stelt via het College voor de Rechten van de Mens of via de rechter. Maar dat is niet de manier waarop je een structureel probleem kunt aanpakken.

Daarvoor moet je onderzoek doen. Daarvoor moet je veel preciezer gaan kijken waar het in zit en wat er veranderd moet worden. Ik denk dat er in beginsel bij een heleboel mensen bereidheid bestaat om daaraan mee te werken en daarin mee te denken. Alleen, we moeten het wel organiseren. Dan is dus de vraag: zijn die wetten uit de jaren tachtig nog geschikt om die organisatie tot stand te brengen? Ik denk het eigenlijk niet. Die wetten,

die normen moeten wel blijven, maar de vraag is hoe je organiseert dat die worden uitgevoerd.

Als je dan kijkt naar de ontwikkelingen in de wetgeving, zie je dat de handhaving en de uitvoering van het overheidsbeleid veel meer aandacht hebben gekregen. Die zijn enorm ontwikkeld in de afgelopen 20, 30 jaar. En nog zeggen we: daar moeten we meer aandacht aan geven; het gaat nog niet goed genoeg. Het is dus ontzettend belangrijk om hiernaar te kijken. Hoe is de uitvoering en hoe is de handhaving?

Dan is het heel opmerkelijk dat het systeem zo is dat de handhaving van het gelijkebehandelingsrecht aan het individu, aan particulieren, is, of eventueel aan organisaties die voor hen optreden, maar niet primair aan de overheid. De overheid is wel verantwoordelijk. Dat blijkt ook uit het feit dat men wetgeving heeft gemaakt. De Europese wetgeving zegt dit ook heel uitdrukkelijk, maar de overheid doet er actief eigenlijk weinig aan. Men heeft een rechterlijke macht opengesteld, die men kan gebruiken. Men heeft het College voor de Rechten van de Mens, maar dat college doet eigenlijk niet veel meer dan individuele klachten behandelen. Het heeft niet de ruimte en de middelen om beleid te ontwikkelen en onderzoek te doen om op structurele wijze het probleem aan te pakken. En welk departement is hier verantwoordelijk voor? Ik moet u eerlijk zeggen: vroeger wist ik nog welke Minister emancipatiezaken in zijn portefeuille had. Toen werd het de Staatssecretaris, maar nu weet ik het eigenlijk niet eens. Ik vermoed de Minister van Sociale Zaken, maar ik weet niet zeker wie het is. Dat zegt wel iets. Ik hoor «OCW». Nou, ziet u wel, ik had het fout. Dat had ik eigenlijk moeten nakijken, maar dat is wel tekenend. Dat beleidsonderdeel heeft dus veel minder aandacht gekregen ten opzichte van andere. Dat is best logisch, maar we moeten dat volgens mij weer belangrijk maken. Want de hele samenleving heeft er ontzettend belang bij dat we niet een differentiatie krijgen in soorten arbeidsmarkten, waar verschillende groepen in de samenleving actief in zijn. Stel dat we zeggen dat vrouwen grofweg geen hogere functies bereiken, dat mensen met een migratieachtergrond in bepaalde sectoren werken en dat mensen met een autochtone achtergrond de mooiere functies hebben, om het maar zo te zeggen.

Vorig jaar heeft de commissie-Borstlap haar rapport uitgebracht. Ik hoop dat dat bij de kabinetsformatie een verdere invulling krijgt. Maar dan hebben we het over het onderscheid tussen vast en flexibel werk. Moeten we dat niet herzien? Moeten we geen oplossingen vinden voor die grote verschillen? Dat geldt dan zeker ook op dit terrein. Die vaste functies worden niet altijd door dezelfde bevolkingsgroepen ingevuld als die flexibele functies. Dat is dus een ontzettend belangrijk punt. De hele sociale samenhang heeft ermee te maken. Dan denk ik dat we af moeten van het morele debat over of het wel of niet verwerpelijk is wat je doet. Het gaat vooral om de vraag: hoe organiseren we het zo dat er allerlei processen in gang worden gezet waardoor we die discriminatie er als het ware uit werken? Dat moeten we heel zakelijk en precies bekijken, zou ik zeggen.

Dan is mijn belangrijkste vraag aan u: let op de handhaving. Dat ketenmodel vond ik heel goed. Daar sta ik helemaal achter, maar met name het punt van de handhaving is hier onderontwikkeld. Kijk bijvoorbeeld naar de Arbeidsinspectie. Als die constateert dat er ergens een tekortkoming is in een bedrijf, kan die tegenwoordig meteen een boete opleggen. Vroeger moest je dat aangeven bij de strafrechter en bij het Openbaar Ministerie. Dat duurde zo lang en was zo complex dat men het meestal maar liet zitten. Maar nu zegt men tegen een bedrijf: als u het niet snel heeft veranderd, krijgt u van ons een boete. Dat is veel effectiever. Maar waarom hebben we zulk soort effectieve handhavingsmethoden niet op het terrein van gelijke behandeling? Wie zou het moeten doen? Er is niet één inspectie die daarmee belast is, want het gaat over diverse terreinen. Ik hoorde mijn collega net zeggen dat de inspectie een boete kan

opleggen, maar ik zou niet eens weten of dat kan op dit terrein, behalve bij arbeidsomstandigheden. Dan kan het. Ik denk eigenlijk dat het niet kan op het terrein van gelijke behandeling, omdat we het helemaal overlaten aan de private partijen. Dus wie moet het doen? Je zou ook kunnen denken aan het College voor de Rechten van de Mens, maar dat moet dan als het ware een andere taakopvatting krijgen. Die moet niet quasirechter zijn en oordelen geven over individuele geschillen, maar moet gaan handhaven. Die moet zeggen: «Laten we eens kijken waar de problemen zitten. We gaan onderzoek doen. We gaan naar die bedrijven toe. We praten met ze en proberen ze te bewegen tot beleid daarop. Als dat niet lukt, als ze helemaal niet meewerken, kunnen we zelfs boetes opleggen.» Natuurlijk kan dat dan bij de rechter worden aangevochten. Je moet eigenlijk kiezen. Als we hier effectief beleid op willen voeren, moeten we ook instrumenten geven en moeten we ook aanwijzen wie ervoor verantwoordelijk is.

Hetzelfde geldt voor sociaal beleid. Schippers heeft daarop gewezen. We moeten op allerlei terreinen meer beleid ontwikkelen. Denk bijvoorbeeld aan de kinderopvang. Waarom werken zo veel vrouwen in deeltijd? Voor een deel vinden ze het leuk om meer thuis te zijn, maar er zijn ook een heleboel vrouwen die het ontzettend moeilijk vinden om alles te combineren met werken. Maar hoe is de kinderopvang georganiseerd? Laten we eerlijk zeggen: niet fraai. Je moet je kind na school ophalen en vervolgens naar de kinderopvang brengen. Dat is een enorme breuk in de dag. In andere landen hebben ze het vaak veel beter georganiseerd. Dan is het kind gewoon de hele dag onder dak. Dat maakt het voor vrouwen veel makkelijker om fulltime te werken en dus ook om promotie te maken en hogere functies te krijgen. Zo moeten we tal van dit soort mechanismen eigenlijk veel breder bekijken. Wat zijn de structurele oorzaken waarom die gelijke situatie niet van de grond komt? We moeten hierin investeren. We moeten middelen beschikbaar stellen en we moeten handhaven, want als we niet handhaven, zeggen mensen: «Ik neem dat College voor de Rechten van de Mens niet serieus, want dat kan toch niets afdwingen. Laat ze maar naar de rechter gaan, dan zien we wel.» Met andere woorden, je moet hier net zo serieus mee omgaan als met elk ander beleidsonderwerp. Dan komt het van de grond.

De voorzitter: Dank aan onze drie inleiders. We gaan gauw door naar professor Ashley Terlouw, onze onderzoekskoördinator, voor een eerste oogst. Welke rode draden zijn er? Tot welke vragen leidt dit? We vullen die vragen aan vanuit de commissie. Daarna vragen we de inleiders om weer op de vragen te antwoorden.

Mevrouw **Terlouw:** Hartelijk dank, voorzitter. Hartelijk dank, inleiders. Dit was heel nuttig en geeft veel voer tot nadenken. Ik heb een aantal vragen, deels aan u allen en deels per persoon. Ik begin bij mevrouw Keuzenkamp. U zegt dat de normstelling niet zo slecht is. De heer Heerma van Voss bevestigde dat eigenlijk ook. Maar de antidiscriminatiewetgeving werkt toch niet. Hoe identificeren we nou binnen het terrein van de arbeid die wetgeving en die processen die leiden tot discriminatie? Dat is een van de problemen die ik zie bij dit onderzoek.

Waarop moeten we ons richten? Moeten we ons richten op verschillende discriminatiegronden? Meneer Schippers noemde er een aantal. Moeten we ons richten op de onderdelen van de arbeidsmarkt? Ik had genoteerd: werving en selectie, discriminatoire werkomgeving en ontslag. Meneer Schippers noemde instroom, doorstroom en uitstroom, en ook scholing. Of moeten we ons richten op concrete organisaties, of bepaalde terreinen binnen de arbeidsmarkt?

U noemde boetes. Ook meneer Heerma van Voss ging uitgebreid in op de handhaving. Werkt dat? Hoe bewijs je dat er gediscrimineerd wordt? Want handhaving klinkt mooi, maar een van de grote problemen bij discrimi-

natie is: toon het maar eens aan, en toon maar eens aan dat er binnen een organisatie gediscrimineerd wordt. Of moet je zeggen: «U hebt zo weinig mensen met een etnischeminderheidsachtergrond in dienst, dus u zult wel discrimineren. We gaan u een boete opleggen.» Dat lijkt me moeilijk. En dan de vraag: is er misschien nieuw empirisch onderzoek nodig voor dit project? Of kunnen we ons beperken tot al het onderzoek dat is gedaan? Moeten we een meta-analyse doen en op basis daarvan conclusies trekken?

Meneer Schippers had het over een quotabeleid, een voorkeursbeleid. Hebt u er inzicht in of dat werkt? Ziet u dat als een oplossing?

Aan de heer Schippers heb ik ook de vraag welke processen ten grondslag liggen aan discriminatie. U zei dat het gaat om voorkeuren en om middel. Maar kun je daar überhaupt iets aan veranderen? De norm proberen bij te stellen lijkt me heel moeilijk. Bovendien hadden we net geconstateerd dat die normen eigenlijk wel heel duidelijk zijn. Kunnen we het idee dat bepaald onderscheid beter is voor een organisatie echt wegnemen? Of moet dat heel individueel gebeuren, met bepaalde bewustwordingstrainingen, zoals mevrouw Keuzenkamp noemde? Dan moet je die trainingen dus steeds weer geven aan nieuwe mensen.

Ik vroeg me af of we ons alleen moeten richten op discriminerende werkgevers of ook op discriminatie door collega's en op de eventuele bescherming die werkgevers daartegen moeten bieden. U had het over ingehamerde tradities. Meneer Heerma van Voss noemde dat ook. Kan wetgeving daar überhaupt iets aan doen? Hoe kun je met wetgeving aan de knoppen draaien?

Dan de heer Heerma van Voss. U zegt in feite dat de individual rights strategy niet werkt. Je moet het niet leggen bij de individuele gediscrimineerde. Dat is in het verleden ook wel gezegd. Je moet je richten op de normadressaten, met name op de werkgevers. U beklemtoont handhaving. Maar ook voor u heb ik de vraag: hoe moeten die handhavers dan te werk gaan? Hoe bewijs je en hoe controleer je discriminatie? Hoe identificeren we de processen? Een van mijn vragen aan u is ook: welke sectoren zouden we moeten kiezen, of moeten we ons niet beperken tot sectoren? Weet u misschien ook van good practices? Daar zou ik het bij willen laten, voorzitter.

De **voorzitter**: Dank. Dat lijkt me ook een hele trits vragen om goed beantwoord te krijgen. Maar we gaan er toch nog iets aan toevoegen. Ik begin het rondje rechts vooraan, bij collega Frentrop.

De heer **Frentrop** (FVD): Een vraag aan eigenlijk alle inleiders en dan kijken we wel wie deze wil beantwoorden. Ik zat te denken over discriminatie op de arbeidsmarkt. Hoe erg is de situatie? Is daar enig inzicht in? Daarbij is de vraag ook of er niet een soort graad is die we moeten accepteren. Ik denk bijvoorbeeld aan het onderzoek dat recent is gedaan door Jan van de Beek over de kosten van immigratie. Dan zie je dat heel veel immigranten duur zijn uit het oogpunt van de overheid omdat zij het slecht doen op de arbeidsmarkt, niet zo gauw een baan kunnen vinden, of willen vinden; dat weten we natuurlijk niet.

Daar zit toch wel enige logica in? We selecteren onze immigranten niet op hoe goed ze het zullen gaan doen op de arbeidsmarkt, dus je mag verwachten dat de arbeidsmarkt selecteert. En dan heb ik het niet alleen over immigranten, maar ik denk ook aan de deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt. Er was een waarschuwing dat we niet bepaalde sectoren moeten krijgen waar alleen maar vrouwen of alleen maar immigranten werken. Maar aan de andere kant lijkt het me wel logisch dat je bepaalde sectoren hebt die meer aantrekkelijk zijn of meer behoefte hebben aan een bepaald soort mensen. We kunnen niet hopen op of streven naar een soort nul discriminatie op de arbeidsmarkt, zou ik denken. Vindt u dat ook,

is dan mijn vraag. Of zou u kunnen zeggen waar we ons op moeten richten?

Dank u wel.

De **voorzitter**: Dank. Collega Prins.

Mevrouw **Prins** (CDA): Alle drie heel hartelijk bedankt voor uw informatie en voor wat u met ons wil delen. Wat mij triggert en waar ik vragen over heb, is die onbewuste discriminatie. Ik denk dat daar ook heel veel gebeurt. Als je praat met mensen die zich gediscrimineerd voelen, vertellen zij ook dingen waarvan je helemaal niet beseft dat dat zo kan overkomen. Als je dat nou weet, hoe zou je dat dan structureel kunnen aanpakken? In wet- en regelgeving, in de uitvoering daarvan, in ons intermenselijk gedrag doen wij dus onbewust dingen die door de ander verkeerd worden opgepakt, met niet die intentie. Hoe gaan we dat zichtbaar maken, zodat je er wat mee zou kunnen doen in wet- en regelgeving, in de uitvoering of zelfs eventueel in de handhaving, zoals net door diverse sprekers werd gesuggereerd? Dat puzzelt mij. Als we dat niet kunnen pakken, dan blijven we hetzelfde doen, maar komen we niet verder. U geeft een aantal terechte punten, maar ik denk dat we graag een stapje verder zouden willen. Dat is een vraag die ik graag wil stellen.

De **voorzitter**: Dank. Mevrouw Baay-Timmerman.

Mevrouw **Baay-Timmerman** (50PLUS): Dank. Dank ook voor de uitgebreide toelichting van u drieën. Ik kom ook even terug op het punt van handhaving. Vorige week hadden we hier de Ombudsman. Hij zei dat heel veel personen die gediscrimineerd zijn of zich gediscrimineerd voelen, nalaten om actie te ondernemen, ook al zijn er instanties, ook al zijn er klachtprocedures, met het oogmerk: wat heeft het voor zin? Ik hoor dat eigenlijk ook een beetje bij u doorklinken. Meneer Heerma van Voss meldde ook al dat soms door de afhankelijkheidssituatie van een werknemer ten opzichte van de werkgever beiden in feite zo'n discriminatie in stand laten. Hoe zouden we dat kunnen doorbreken?

De **voorzitter**: Mevrouw Stienen.

Mevrouw **Stienen** (D66): Voorzitter. Eén observatie en twee korte vragen. Afgelopen zondag was Joyce Sylvester bij Buitenhof, over haar boek Bent ú de burgemeester? Daarover heb ik een vraag aan jullie alle drie. Wat kunnen we doen met de kracht van verhalen van ervaringsdeskundigen, ook bij die bewustwording?

En dan heb ik een vraag voor mevrouw Keuzenkamp: hoe ga je om met de machtsvraag die hier speelt, de macht van de meerderheid versus de minderheid? Dat sluit ook wel een beetje aan bij collega Frentrop. Als je de macht hebt om te bepalen wie er wordt aangenomen, ben je dan wel geïnteresseerd in hoe dat voor de minderheid is?

Ik hoorde de heer Heerma van Voss zeggen dat we wel kunnen handhaven bij arbeidsomstandigheden. Is een veilige omgeving, waarin je mag zijn wie je bent, als homoseksuele leraar op een christelijke school, niet ook onderdeel van de arbeidsomstandigheden? Moeten we dat niet gewoon aanpassen? Dan is dat misschien een makkelijke manier om te handhaven.

De **voorzitter**: Dan gaan we naar de heer Karakus.

De heer **Karakus** (PvdA): Dank u wel. Ook dank aan eenieder voor de inleiding. We hebben uiteraard heel veel vragen, maar korte tijd. Mevrouw Keuzenkamp had het erover dat het belangrijk is om het gedrag van mensen te beïnvloeden en aan te pakken. Aan de andere kant zegt meneer

Heerma van Voss dat we niet moeten moraliseren. Ik zie daar nog wel een verschil tussen. Wat bedoelen we eigenlijk met niet moraliseren? Hoe gaan we dan het gedrag van mensen beïnvloeden, als we het normaal gaan vinden? Graag een reactie.

Mijn tweede vraag is of we een onderscheid moeten maken tussen bewust en onbewust. Moet het niet om het gevolg gaan? Wat is er nou zo relevant aan of iemand bewust of onbewust discrimineert? Graag een reactie op waarom we daarin onderscheid willen maken. Het gaat om de ontvanger. Als je door rood licht rijdt, maakt het niet zo veel uit of je dat bewust doet of onbewust; je bent strafbaar, fout.

Mijn derde vraag. Als we het hebben over handhaving, hebben we het over de rol van de overheid, en daar zou ik nog wel op in willen gaan. Mevrouw Keuzenkamp haakte daarop aan. Wat is dan de rol van de overheid? Als we het hebben over positieve discriminatie, noemde meneer Schippers dat je als voorbeeldwerkgever andere mensen kan aannemen om dat te laten zien. Dat is dan positieve discriminatie en daar zijn heel veel mensen ook weer op tegen, omdat het tegen hun belang ingaat. Hoe gaan we dat vanuit de overheid faciliteren?

Als laatste de boete. Wat is dan de hoogte van de boete? U heeft het over processen. Dat is al ingewikkeld, gaf mevrouw Keuzekamp aan. Als het gaat om een boete, zou men zakelijk kunnen gaan handelen; pakkans versus boete. Dat zou ook mijn vraag zijn.

De **voorzitter**: Tot slot de heer Van der Burg.

De heer **Van der Burg** (VVD): De heer Schippers had het over amorele discriminatie, zoals ik het maar even noem, namelijk: ik heb niks tegen vrouwen, maar het is beter voor de organisatie om nu geen vrouw als leidinggevende aan te nemen. Nu hebben wij dat voor een deel in wetgeving ondervangen. Vrouwen kunnen zwanger raken, mannen niet. Dat zou een reden kunnen zijn voor werkgevers om een vrouw niet aan te nemen, want dan ben je haar niet 16 weken kwijt. We hebben in de wetgeving opgenomen dat we daarom die kosten vergoeden, in tegenstelling tot ander ziekteverzuim, maar zwangerschap is geen ziekte. Dat vergoeden we niet, maar hier doen we dat omdat nou eenmaal alleen vrouwen zwanger kunnen raken.

Zijn er meer voorbeelden of weet u meer voorbeelden van wetgeving over «rationele discriminatie». Daarmee bedoel ik dat je zegt: het kost mij gewoon meer om een jonge vrouw te nemen, het risico is groter. Ziet u dingen die wij kunnen doen om dat soort amorele, rationele discriminatie – een vervelend woord want dat klinkt positief – weg te nemen of te ondervangen? Dat is eigenlijk een vraag aan de heer Schippers en aan de heer Heerma van Voss, want hij begon er ook over.

Ik denk even aan het verlengde van zwangerschapsverlof. Dan zeg je tegen die werkgever dat hij het zwangerschapsverlof vergoed krijgt, maar dan zegt die werkgever: ja, maar gemiddeld genomen gaan ze daarna minder werken, dus ik kan beter gewoon een jongeman nemen, dan ben ik van al dat gezeik af. Hoe ga je om met dat soort processen? En dan breder dan alleen het voorbeeld van zwangerschap.

De **voorzitter**: Een hele reeks vragen. Ik wil de volgorde in de beantwoording eventjes omdraaien in vergelijking met daarnet en beginnen met onze deskundige inleider Heerma van Voss.

De heer **Heerma van Voss**: Dank u wel, voorzitter. Ik zit even te kijken hoe ik het zal doen, want er zijn verschillende vragen over hetzelfde thema. Misschien zal ik beginnen met het meest algemene punt: de moraliteit. Meneer Karakus heeft daar het meest indringend naar gevraagd. Ik had gezegd dat we dat debat niet op een moraliserende toon moeten voeren. Hij zei dat ik gesuggereerd zou hebben dat we het

normaal gaan vinden, maar dat is juist niet de bedoeling. Ik vind het helemaal niet normaal als er wordt gediscrimineerd. Ik vind ook dat het verboden moet blijven. Dat heb ik ook gezegd: de norm moet blijven. Alleen, als we het debat altijd voeren op een moraliserende toon – met andere woorden: onmiddellijk een verwijt maken, een zondebok aanwijzen, iemand kritiseren – dan ben ik bang dat we verkeerd bezig zijn, omdat het probleem veel dieper ligt. Het probleem ligt niet in één iemand die zegt: ik zal eens even een vrouw of een migrant discrimineren. Het ligt erin dat er allerlei gebruiken in onze cultuur zijn, die zo gegroeid zijn dat dat gebeurt. De heer Van der Burg gaf daar voorbeelden van. Hij zei: ik denk: als ik een vrouw aanneem, gaat zij misschien wel een kind krijgen en daarna minder werken en als ik een man neem, heb ik dat allemaal niet. Dat zijn natuurlijk allemaal dingen die heel diep in onze cultuur liggen. Daar zit veel meer aan vast, zoals ik al zei. Daar zit kinderopvang aan vast. Daar zitten tradities bij vrouwen aan vast om minder te willen werken. Daar zit dus een heleboel omheen en dat kun je niet in één keer aanpakken en ook niet op individueel niveau. Dat is eigenlijk mijn punt. Als we het wat minder brengen in de zin van dat we iemand gaan zoeken die we iets kunnen verwijten, maar meer in de zin van: waar zitten nou die structuren, hoe kunnen we de cultuur veranderen, zodat de achtergrond wordt weggenomen, dan denk ik dat we effectiever bezig zijn. Dat is eigenlijk mijn idee. Maar dat betekent niet dat we niet ook het morele debat moeten blijven voeren; dat moet duidelijk zijn.

Met andere woorden, in heel veel denkprocessen van mensen zitten gewoon gedachten die door tradities zijn ingegeven en die misschien helemaal niet zo rationeel zijn als je denkt. Ik hoorde meneer Frenetrop zeggen dat je als werkgever ook moet kunnen selecteren, dat je ook moet kunnen zeggen dat je naar kwaliteit kijkt van mensen. Dat geloof ik ook. Maar dan kijken we naar mijn idee naar capaciteiten, ervaring en dat soort zaken en niet naar groepen, dus dat een migrant bij wijze van spreken wel minder gekwalificeerd zal zijn. Dat moet je volgens mij niet doen. Je moet juist wel individueel bekijken of het iemand is met capaciteiten. Aan de universiteit hebben wij tegenwoordig veel meer jonge mensen met een migratieachtergrond. Ik ben erg onder de indruk en ik heb er grote bewondering voor hoe zij erin slagen om hun achterstand om te zetten in een voorsprong. Ik hoor dat ook altijd over gehandicapte werknemers; dat zij vaak extra gemotiveerd zijn om juist wel volop mee te doen. Ik denk dat je daar ook gebruik van kunt maken. Het is niet zo simpel dat je kunt zeggen dat je met die groep wat voorzichtiger bent. Dat is irrationeel. Dat komt voort uit een bepaald vooroordeel dat diep leeft. Daar moeten we volgens mij aan werken, zodat die beelden ook verdwijnen.

Daarom ben ik het ook helemaal eens met mevrouw Stienen, die vroeg of verhalen daar een rol in kunnen spelen. Ik heb ook naar mevrouw Sylvester geluisterd, zondag. Ik vond het vooral frappant dat zij zei dat zij als burgemeester én als Eerste Kamerlid reacties kreeg van mensen die zij in eerste instantie kwetsend vond. Maar als zij met die mensen ging praten, bleek dat zij dat helemaal niet deden omdat zij niet vonden dat een donker iemand geen burgemeester of Kamerlid kan zijn, maar dat was onbewust. Dat kwam uit een verwachting die anders uitviel dan zij dachten. Daar zitten een heleboel positieve aanknopingspunten. Het gaat erom dat mensen zich niet bewust zijn van het discriminerende handelen en dat wij van elkaar soms niet weten hoe dingen overkomen. Dat is een kwestie van cultuur en communicatie en daar kunnen we heel veel aan doen. Ik zou een positief verhaal willen brengen: laten we eraan werken. Daar moeten we wel op inzetten. Daar moeten we middelen voor vrijmaken. Daar moeten we achteraan zitten. Dat betekent dat de overheid dat niet alleen moet overlaten aan het particulier initiatief, want dat gaat te langzaam.

Dan waren er ook een aantal vragen over de boetes. Ik had gezegd: je moet handhaven, je moet ook boetes kunnen opleggen. Natuurlijk speelt

daarbij – daar spreken we bij wijze van spreken elke week over in de Raad van State – het volgende: als je een boete oplegt, moet je ook een harde norm hebben, moet duidelijk zijn wanneer je strafbaar bent, wanneer je die boete krijgt. Je kunt niet voor alles zeggen: nou, een vaag verhaal over discriminatie, dus een boete. Het moet concreet zijn. Het College voor de Rechten van de Mens doet uitspraak. Als die niet wordt nagekomen, zou zo'n boete kunnen worden opgelegd. Die heeft dan een onderzoek gedaan en een oordeel gegeven. Dan hebben we het nog over de individuele gevallen.

Maar je zou ook kunnen zeggen: wij gaan bijvoorbeeld een norm invoeren – en dan moet de normering misschien worden uitgebreid – dat elk bedrijf op bepaalde onderwerpen, van een bepaalde omvang, een bepaald beleid moet voeren of een rapport moet schrijven en als je dat niet doet, komt er een boete. Dat soort dingen kunnen wel. Je kunt dat concretiseren. Het is niet zo dat ik zeg: maak één regel in de wet en dan is het opgelost. Zo is het niet. We moeten dit uitwerken. Maar het gaat mij meer om het beeld. Je moet deze wetgeving ook handhaven. Zolang we dat niet doen, kunt u niet zeggen: vreemd dat die antidiscriminatiewetgeving niet effectief is. Er is helemaal geen handhaving, dus wat wil je? Dat is mijn punt. Er is nog veel werk nodig om het precies vorm te geven. Dat zullen we vandaag niet kunnen oplossen, ben ik bang.

Er werd ook gevraagd naar de pakkans. Ja, natuurlijk. Maar toen de Arbeidsinspectie begon, 150 jaar geleden of zo, was dat ook een probleem en een discussie. Maar we zijn daarmee gaan werken. Men heeft daar een beleid voor. Ook dat gaat met problemen, maar je moet daar dan wel naartoe willen.

Met andere woorden: ik geef de richting aan, maar ik werk het niet in detail uit, want dat kan niet op deze zitting.

Dan was er nog een interessante vraag van de heer Karakus over een bewust of onbewust onderscheid en het belang daarvan. Als ik namelijk door het rode licht rijd, of ik dat nou bewust of onbewust doe, krijg ik gewoon een straf en dat is terecht. Daarom zeggen we juist dat we niet de discussie moeten voeren over de vraag hoe bewust het was. Je moet kijken naar het resultaat. Wij voeren te vaak de discussie over de vraag wat iemands intentie was. Dat komt volgens mij nog een beetje door de oorlog en door het taboekarakter rond discriminatie. Wij vinden het heel erg als je discrimineert en dat is het ook wel, maar het is erger als je het welbewust en opzettelijk doet omdat het zo hoort volgens jouw opvattingen, dan wanneer je het alleen doet omdat het nou eenmaal altijd gebeurt en je niet anders gewend bent. Ik pleit ervoor om dat onderscheid wat minder te zoeken en wat meer te kijken naar het resultaat: ben je wel of niet door het rode licht gereden? Dat is mijn antwoord. Ik hoop dat ik iedereen hiermee recht heb gedaan.

De voorzitter: Dit lijkt me in ieder geval een heel mooi begin, en anders kunnen we zo dadelijk in de tweede ronde wellicht nog wat inzoomen. Het woord is nu aan professor Schippers voor een aantal vragen aan zijn adres.

De heer Schippers: Dank u, voorzitter. Laat ik met de makkelijkste vraag beginnen. Dat was de vraag van mevrouw Terlouw of het alleen over werkgevers moet gaan. Nee, zeker niet. De literatuur onderscheidt heel duidelijk de rollen van werkgevers, collega's en consumenten. Die zouden een rol kunnen spelen. Ik denk dat het belangrijk is om alle drie die groepen bij het onderzoek te betrekken. Veel van wat ik over werkgevers genoemd heb, kun je mutatis mutandis ook voor die andere groepen doen.

Een paar vragen gingen over het veranderen van de traditie, de default-waarde. Kun je die veranderen? Ik denk dat je daarvoor moet kijken naar

hoe het gegaan is met de emancipatie van vrouwen. In 1960 vonden wij het waarschijnlijk allemaal, hoe verlicht wij ook waren, heel vreemd om een vrouwelijke loodgieter te ontvangen om een verstopte leiding te repareren, of om een vrouwelijke buschauffeur te zien. Nou, dat tweede, die vrouwelijke buschauffeur, is eigenlijk heel gewoon geworden, hoewel er misschien in een aantal delen van het land nog steeds met een scheef oog naar gekeken wordt. De vrouwelijke loodgieter is nog steeds niet zo ingeburgerd, maar je ziet wel dat dingen langzamerhand opschuiven. Dat is tegelijkertijd een zaak van vele jaren en daarbij zijn voorbeelden ook heel belangrijk; dat ben ik meteen met mevrouw Stienen eens. Het feit dat het nu demissionaire kabinet zonder blikken of blozen uw voormalige voorzitter mevrouw Broekers-Knol tot Staatssecretaris benoemd heeft, ook al zat zij ver boven de gemiddelde leeftijd van de rest van het kabinet, is denk ik een buitengewoon goed voorbeeld om te laten zien dat leeftijd er niet toe doet. Aan de andere kant geeft het ook een beeld van hoe er kennelijk over ouderen gedacht wordt als vrijwel alle politieke partijen kandidatenlijsten voor de verkiezingen inleveren waar geen enkele 60-plusser op staat, of nauwelijks een 60-plusser. Ik denk dus dat de overheid, de politiek, de publieke sector, dus datgene waar we met z'n allen invloed op hebben, zeker een voorbeeld kan stellen.

Dan werd er gevraagd naar de effectiviteit van quota. Ja, quota blijken te werken. Een aantal landen hebben al een aantal jaren geleden besloten om iets te gaan doen op het terrein van een quotum voor vrouwen. Onder andere Noorwegen en Duitsland hebben het beleid van de lege stoel. Als daar een commissaris benoemd wordt op basis van gender, wat eigenlijk niet zou moeten, dan wordt die benoeming nietig geacht en blijft de stoel leeg. Dat is voor een bedrijf toch buitengewoon gênant, dus ze zorgen wel dat dat goed komt. Dit is tegelijkertijd voor een deel de oplossing voor het feit dat discriminatie in een heleboel gevallen zo moeilijk te bewijzen valt. Heel vaak zie je, bijvoorbeeld als het over ouderen gaat, dat mensen na te hebben gesolliciteerd de mededeling krijgen «u past niet in het team» en ze er zelf heilig van overtuigd zijn dat dit door hun leeftijd komt. Maar ja, ga dat maar eens hardmaken. Als je het dus omkeert en zegt «we vinden als samenleving eigenlijk dat er te weinig vrouwen in raden van commissarissen zitten» of «wij vinden dat er te weinig mensen met een bepaalde achtergrond aan een bepaalde opleiding deelnemen» dan zou je er dus voor kunnen kiezen om te schetsen hoe het eindplaatje eruit moet zien, met een bepaalde marge erin. Dat geldt dan dus niet voor een individuele benoeming, maar voor het plaatje als geheel. En dan ben je dus af van de noodzaak dat je voor elk individueel geval gaat kijken of er sprake was van discriminatie of niet. Dan zeg je: er moeten ten minste x mensen van een bepaalde groep ergens aan meedoen.

Tegelijkertijd blijft het heel belangrijk om telkens de processen in beeld te brengen. Hoe verloopt nou zo'n sollicitatiegesprek? Wat gebeurde er nou eigenlijk op het moment dat er een promotie aan de orde was? Als bij wijze van spreken het tippen van kandidaten plaatsvindt tijdens de vrijdagmiddagborrel maar een deel van de mensen dan al naar huis is omdat de school om 15.00 uur dichtging en er kinderen opgehaald moesten worden, dan missen sommige mensen, namelijk de kinderophalers, de vrijdagmiddagborrel. Op zo'n borrel wordt vaak even aan de rand van de zaal gewisseld: heb jij gehoord dat er daar en daar een vacature komt? Wat hier dus vaak bij helpt, is transparantie, dus zorgen dat het niet in achterkamertjes gebeurt. Dat betekent in heel veel gevallen ook een open werving en het breed aankondigen van vacatures. Ook moet je zorgen dat er mensen van verschillende achtergronden in een commissie zitten. En dan is er nog de in Nederland tot dusver onderbenutte mogelijkheid om ook de medezeggenschap hierin een rol te laten spelen. Als dit soort onderwerpen telkens opnieuw op de agenda staat van het overleg tussen de medezeggenschap en de bestuurder, wordt de

bestuurder er ook telkens mee geconfronteerd dat hij misschien een aantal dingen heeft laten liggen.

De heer Frentrop vroeg hoe erg discriminatie is. Je zou eigenlijk kunnen zeggen dat elke keer als er gediscrimineerd wordt en als dus niet de man of vrouw met de juiste capaciteiten een functie vervult, dit een verlies is voor de Nederlandse economie. Je doet je land en je economie tekort als je de beschikbare talenten niet optimaal inzet. Ik maak weleens de volgende vergelijking. Als het nationale elftal alleen maar linksbenigen zou opstellen, is het waarschijnlijk minder effectief dan wanneer het een goede mix is van links- en rechtsbenigen. Zo zou je de economie als geheel ook kunnen zien, en dan vervang ik «linksbenigen» door «man» of «vrouw» of «mensen van verschillende etnische achtergrond of verschillende leeftijden». Met de goede mix van de beste mensen denk ik dat je ook de beste resultaten krijgt.

Tot slot vroeg de heer Van der Burg nog naar andere voorbeelden dan de wetgeving rond zwangerschap. Je zou natuurlijk kunnen zeggen dat we alle investeringen die we doen om de combinatie van arbeid en zorg beter mogelijk te maken, doen om de hele Nederlandse bevolking optimaal in staat te stellen om aan het arbeidsproces deel te nemen. Er zijn nog allerlei andere overwegingen waarom bijvoorbeeld kinderopvang een goed idee is, maar als kinderopvang goed geregeld is, betekent dat betere mogelijkheden voor mensen om betaald werk te doen. Ik denk dat een vergelijkbaar type faciliteit ook nodig zal zijn voor het op peil houden van kennis en vaardigheden, niet alleen voor jongeren die de arbeidsmarkt betreden maar, in het licht van de vergrijzing en het feit dat mensen langer moeten doorwerken, ook voor mensen die al langer op de arbeidsmarkt aanwezig zijn. Ik wees in mijn introductie al even op de rol van opleiding als nieuw uitsluitingsmechanisme en ik denk dat dit voor de toekomst heel belangrijk is. Een leven lang leren en ontwikkelen is iets waar regelmatig over gesproken wordt, maar ook hiervoor geldt dat de boter bij de vis vaak ontbreekt. Wij hebben in Nederland geen goede infrastructuur om dat leven lang leren en ontwikkelen te faciliteren. En wat de kinderopvang is voor de genderverhoudingen, is een infrastructuur op het terrein van leven lang leren voor het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie. Veel oudere sollicitanten krijgen namelijk te horen: ja, maar u beschikt niet over de recente kennis, u kunt dit niet en wat jammer nou dat u dat en dat niet geleerd heeft. Nou, als je de vorming van dit soort kennis en de opbouw van dit soort vaardigheden gedurende de levensloop telkens weer aan de orde stelt en mensen daar mogelijkheden voor biedt, kun je dit soort problemen ook voor een belangrijk deel voorkomen in plaats van ze te moeten oplossen.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dan ga ik naar professor Keuzenkamp.

Mevrouw **Keuzenkamp**: Er zijn heel veel vragen gesteld en er is veel gezegd waar ik op in zou kunnen gaan. Ik kies er een aantal dingen uit. Eerst zeg ik in reactie op mijn twee collega's dat het inderdaad heel belangrijk is dat we proberen om af te komen van die puur individueel gerichte benadering, dus de gelijke behandeling waarbij individuen altijd moeten aantonen dat zij niet gelijk behandeld zijn of dat zij gediscrimineerd zijn, en klachten moeten gaan indienen. Dat is echt een enorme versmalling van het probleem. De verantwoordelijkheid is veel breder. Het is ook een verantwoordelijkheid van ons allen om ervoor te zorgen dat het niet gebeurt. Ik ben het er dus heel erg mee eens dat dit veel meer aandacht verdient. Een punt dat Joop Schippers vermeldde, is de rol van de infrastructuur. Daar kan de overheid natuurlijk ook wat aan doen. Die kan voorzien in infrastructuur om organisaties en individuen op dat punt te faciliteren om discriminatie aan te pakken. We hebben in Nederland eigenlijk alleen nog maar de antidiscriminatiebureaus, maar dat zijn natuurlijk ook individueel gerichte organisaties.

Ik wil ook graag iets zeggen over het belang van handhaving. Uit onderzoek weten we dat alleen al het feit dat organisaties verantwoording moeten afleggen en ze daarop gecontroleerd kunnen worden, effect heeft. Het is dus niet eens zozeer de grootte van de pakkans, hoewel dat natuurlijk zeker effect zal hebben, maar het feit dat organisaties het moeten doen en dus de kans bestaat dat ze daarop worden gecontroleerd, is al effectief. Ik denk dus dat het zeker belangrijk is om er meer dwingend in te zijn dat er gerapporteerd moet worden over bijvoorbeeld beleid en de uitkomsten daarvan.

Mevrouw Terlouw vroeg ook naar de processen, dus naar voorkeur en middel, de twee mechanismen die Schippers noemde, en of je daar nou wel wat aan kan doen. Ik denk dat het belangrijk is dat de grondslag van voorkeur en middel vaak het feit is dat mensen voorkeuren en stereotypen hebben. Op grond van die voorkeuren en stereotypen hebben ze een bepaalde voorkeur of hebben ze de neiging om voor bepaalde mensen te kiezen. Aan die voorkeuren en stereotypen kan je best wat doen. Er is ook best wel veel onderzoek gedaan naar effectieve maatregelen om voorkeuren en stereotypen aan te pakken. Een van de meest effectieve daarvan is het vergroten van empathie bij mensen. Dat gebeurt bijvoorbeeld in het onderwijs heel veel. Dan krijgen schoolklassen bijvoorbeeld een toneelstuk te zien met een homoseksuele jongere die in een groep enorm gepest en gediscrimineerd wordt. De leerlingen leven zich dan in die jongere in het toneelstuk. Iedereen vindt het natuurlijk vreselijk om te zien dat zoiets gebeurt. Mensen leven zich in in een situatie en denken: dit soort dingen kan toch eigenlijk niet. Dan heb je dat ingebed in een nagesprek. Dat soort manieren van het vergroten van empathie voor bepaalde groepen blijkt heel effectief te zijn. Het werkt dus door in de voorkeuren en stereotypen van mensen, en op die manier werkt het ook in het tegengaan van discriminatie. Dit geldt ook voor tradities, want tradities zijn ook gestoeld op stereotypen en beelden uit het verleden. Meneer Frentrup vroeg hoe erg arbeidsdiscriminatie nou eigenlijk is. Moeten we niet accepteren dat er altijd een zekere mate van discriminatie zal zijn? Ik denk het niet. Ik denk niet dat we dat moeten accepteren, want we weten ook dat iedereen eigenlijk wil participeren. Mensen willen altijd van betekenis zijn. Mensen willen ertoe doen. Ze willen erbij horen. Ze willen bijdragen. Als ze daarin worden belemmerd, vind ik dat we dat als samenleving niet moeten accepteren. Er is heel veel aandacht voor de inclusiviteit – of ik moet eigenlijk zeggen: de exclusiviteit – van de arbeidsmarkt. Onze huidige arbeidsmarkt is eigenlijk een soort topsport. Als je maar goed bent opgeleid en een goed gestel, een goed netwerk en goede referenties hebt, dan red je het allemaal wel. Maar heel veel mensen hebben dat niet. Die zijn niet zo rijkelijk bedeeld met dat soort hulpbronnen. Er wordt dan vaak gezegd dat die mensen een afstand hebben tot de arbeidsmarkt, maar de arbeidsmarkt heeft eigenlijk een afstand tot die mensen. Die arbeidsmarkt moet veranderen. Die moet ervoor zorgen dat die mensen de kans krijgen om ook te participeren, en daar is wel het nodige aan te doen. Dat is natuurlijk een veel breder beleid dan strikt antidiscriminatiewetgeving. Zoiets als de kinderopvang is daar natuurlijk een onderdeel van. Ik denk dat we daar heel erg naar moeten kijken. Hoe kunnen we het mensen mogelijk maken om mee te doen en te participeren naar vermogen?

Er zijn dingen gezegd over onbewuste discriminatie. Is het wenselijk om onderscheid te maken tussen bewust en onbewust? Gaat het niet vooral om het effect? Het gaat natuurlijk om het effect; daar ben ik het helemaal mee eens. Alleen weten we dat er voor de aanpak van bewuste discriminatie iets anders nodig is dan voor de aanpak van onbewuste discriminatie. Je moet dus kijken waar er sprake is van bewuste discriminatie. Dat is veel makkelijker aan te pakken, omdat heel duidelijk is dat de norm, de wet, is dat het niet mag, tenzij er hele goede gronden zijn om anders te handelen. Bij onbewuste discriminatie heb je een ander soort maatregelen

nodig. Ik denk dus dat het nodig is om dat onderscheid te maken om uiteindelijk een goed effect te realiseren.

Een interessante vraag van mevrouw Stienen ging over de kracht van verhalen van ervaringsdeskundigen en de machtsvraag. De toegenomen aandacht voor ervaringsdeskundigen vind ik een heel mooi voorbeeld van hoe we bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt kijken naar mensen die nu niet mee kunnen doen. De manier waarop zij kijken, als minder machtigen of als uitgesloten, brengt een ander perspectief naar voren. De kracht van die verhalen kan niet worden overschat. Het zijn natuurlijk minderheden die meer stem moeten krijgen. Zelf heb ik me de laatste tijd veel beziggehouden met schuldhulpverlening. Er is ontzettend veel aandacht voor de aanpak van schuldenproblematiek en heel veel daarvan is weer individueel gericht. Er zijn natuurlijk structuren die moeten worden aangepakt, maar heel veel is individueel gericht en gaat over het individuele gedrag van mensen die niet goed in staat zijn om hun financiën onder controle te houden. Ongetwijfeld nuttig, maar er is wel sprake van een vernauwing. Ik trek daarbij op met een ervaringsdeskundige, die erop wijst dat er aan de kant van de schuldeisers veel te weinig aandacht hiervoor is. Heel veel mensen willen helemaal niet in de schulden komen en ze willen daar al helemaal niet tot in lengte van jaren in blijven zitten, maar dat vraagt wel dat de schuldeisers aan de slag gaan. Die ervaringsdeskundigen kunnen vanuit hun eigen perspectief heel goed laten zien wat de beperkte focus is van allerlei goedbedoelende anderen. Dat zijn de belangrijkste punten voor nu. Misschien heb ik nog iets gemist en dan ...

De voorzitter: Dan horen we dat ongetwijfeld nog. We hebben nog tijd voor een korte tweede ronde: een minuut of tien. Daarna moeten we helaas gaan afronden. Mijn suggestie zou zijn om in die tweede ronde in de vervolgvragen met name in te zoomen op de focus van het onderzoek: wat moeten we nog aanscherpen wat betreft ons onderzoek naar de effectiviteit van antidiscriminatiewetgeving en wat kunnen we nog van deze deskundigen meenemen om ons onderzoek zo optimaal mogelijk te laten zijn? De heer Frentrop meldde zich al.

De heer Frentrop: Ik had in de eerste ronde mijn vraag misschien niet duidelijk genoeg geformuleerd, in ieder geval niet voor professor Schippers. Ik ben op zoek naar een nulmeting, een ijkpunt voor ons onderzoek. Ik zou graag willen weten of dat ergens te vinden is. Hoe is de discriminatie op de arbeidsmarkt in Nederland: groter, ernstiger, omvangrijker of kleiner dan in andere landen? Is daarover enig onderzoek bekend?

De voorzitter: Anderen in deze tweede ronde? Mevrouw Stienen.

Mevrouw Stienen: Ik zou nog iets meer willen ingaan op de Arbeidsomstandighedenwet. Kan antidiscriminatie daarvan onderdeel worden? Dan kun je ook de handhaving regelen in het kader van de arbeidsomstandigheden.

De voorzitter: Dat sluit aan op een vraag die we vaker hebben: moet je alleen kijken naar specifieke antidiscriminatiewetgeving, of moet je juist kijken naar andere wetgeving waarin je dat ook zou kunnen borgen? Nog anderen? Meneer Karakus.

De heer Karakus: Mijn opmerking over bewust of onbewust was meer bedoeld in de zin van dat het leed niet anders zal zijn, los van de bewijslast. Even over etnisch profileren. De laatste tijd is dat erg actueel. Ik hoorde mevrouw Keuzenkamp zeggen dat je dat in een proces zou

kunnen organiseren. Misschien heb ik het verkeerd begrepen, maar anders krijg ik graag een toelichting wat daarmee bedoeld wordt.

Mevrouw **Prins**: Nog een kleine vraag, aansluitend op de vraag van collega Frentrop. Als je echt wat meer zicht wilt hebben op wat er nu al gebeurt aan discriminatie in bedrijven et cetera, zul je ook feitelijke gegevens moeten hebben. Mensen hebben die vaak nodig om ook de volgende stap te kunnen zetten. Hoe kunnen we dat nu nog meten in de huidige tijd met de AVG? Blokkeren we onszelf niet? Het zou juist zo nodig zijn om die dringende vooruitgang wel te kunnen boeken.

De **voorzitter**: Ik ga korte reacties vragen aan ons panel. Ik begin bij de heer Heerma van Voss.

De heer **Heerma van Voss**: Ik laat de nulmeting graag aan de collega's, de economen. Ik kan wel iets zeggen over de Arbowet. De Arbowet biedt op zichzelf nog geen grondslag om discriminatie aan te pakken, maar de vraag was er misschien op gericht om het daar onder te brengen. We hebben een voorbeeld daarvan, want er is een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer door het demissionaire kabinet, getiteld Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Daarin is voorgesteld dat elke werkgever van een bepaalde omvang een beleid voor werving en selectie moet voeren waarbij discriminatie wordt tegengegaan. De Inspectie SZW kan dat controleren en eventueel een boete opleggen. Dat is gedaan via een wijziging van de Arbowet. Dat is althans het voorstel. Toen wij dat bij de Raad van State bekeken, stelden wij ons wel de vraag of de Arbeidsinspectie deskundig is op dit gebied. Men heeft dat in feite opgelost door alleen maar te zeggen: als er een beleid is, is het goed en als er geen beleid is, is het niet goed. Maar je moet eigenlijk kijken wat het beleid inhoudt: is het serieus, is het toegespitst, enzovoorts? Als je het zo gaat doen, draag je het de verschillende inspecties van de ministeries op, die daarvoor niet altijd goed zijn toegerust. Is het dan niet efficiënter om er één club voor te hebben? Dan denk ik eerder aan het College voor de Rechten van de Mens, want dat heeft al deskundigheid en die hoeft je dan alleen maar uit te bouwen. Dat college doet het dan voor alle sectoren. Dat is mijn vraag. Maar strikt genomen is het juist; je zou het ook bij de Arbowet kunnen onderbrengen, maar dan is de Inspectie SZW verantwoordelijk en dan gaat het alleen over de arbeidsmarkt en wordt het een beetje opgesplitst in sectoren. Ik ben een beetje bang dat het binnen de Arbeidsinspectie ondergesneeuwd raakt, dat het niet de hoogste prioriteit zal krijgen. Je loopt dan ook het gevaar dat het een soort afvinken wordt voor de werkgever: als ik een regeling heb, is het goed. Dan neem ik een of andere standaardregeling over en dat is het dan. Ik stel me voor dat een gespecialiseerd college effectiever zal zijn.

Datzelfde geldt voor bijvoorbeeld – de AVG werd net genoemd – de Autoriteit Persoonsgegevens, die dankzij de AVG via de Europese route veel sterker is voorzien van bevoegdheden. Privacybescherming is ook een grondrecht. Waarom regelen we dat dan wel zo goed en discriminatie veel zwakker? Dat is een vraag die je kunt stellen. Over het algemeen ben ik niet van mening dat je snel moet zeggen dat er van de AVG niks mag. Dat werd gezegd, «er mag niks van de AVG». Meestal moet je alleen maar goed kijken of je aan de verordening voldoet. Het is een complicatie in de zin dat je het in de gaten moet houden. Maar met een wettelijke grondslag kan er heel veel. Je kunt regelen in de wet dat het nodig is om een bepaalde bevoegdheid toe te kennen. Je moet die wet wel in de gaten houden; dat is ook redelijk. Individuele persoonsgegevens mogen niet op straat komen te liggen, maar ik geloof niet dat dat in de weg staat aan een onderzoek naar bijvoorbeeld discriminatie in bedrijven.

Wat betreft gelijk loon voor mannen en vrouwen: een van de voorstellen is om loonverschillen bekend te maken. Maar dan heb je bij een functie

die door maar één persoon bezet is, het probleem dat je weet wie dat is en wat hij verdient. Ik vraag me weleens af of dat een persoonsgegeven is dat niet openbaar mag worden. Willen we dit probleem aanpakken, dan moeten we misschien gewoon weten hoe het ligt. Dat kan best discussie opleveren, maar dat neemt niet weg ...

De **voorzitter**: Vanwege de tijd graag staccato.

De heer **Heerma van Voss**: Ik houd onmiddellijk op.

De **voorzitter**: Dat hoeft nou ook weer niet, maar goed. We lopen een beetje uit de tijd en ik hoor graag nog een korte reactie van de andere inleiders. Mevrouw Keuzenkamp.

Mevrouw **Keuzenkamp**: Wat betreft de vraag of discriminatie in Nederland vaker of minder vaak voorkomt dan in andere landen: daar is niet goed inzicht in. Ik vind het heel betekenisvol dat bijvoorbeeld in Scandinavische landen men ervan overtuigd is dat vrouwen gediscrimineerd worden, terwijl de gelijkheid tussen mannen en vrouwen veel groter is dan in heel veel andere landen. Het feit dat iets niet mag maakt ook dat mensen zich er veel meer bewust van zijn dat verschillen niet legitiem zijn en dat ze zeggen dat er gediscrimineerd wordt. Het is heel ingewikkeld om te zeggen of het nu wel of niet meer voorkomt. Datzelfde zie je aan de toegenomen rapportage van discriminatie in Nederland. De Nederlandse bevolking vindt dat in de afgelopen twintig jaar discriminatie is toegenomen. Het is maar zeer de vraag of dat werkelijk het geval is. Het doet er misschien ook niet zo heel veel toe. Ik denk wel dat het belangrijk is dat we zo veel mogelijk inzicht hebben in de feitelijke cijfers. Dat kan op allerlei manieren. Mensen kunnen ook zelf rapporteren. We weten dat mensen die in onze ogen objectief gezien gediscrimineerd worden, dat zelf soms niet zo ervaren of dat niet erg vinden. Dat soort rapportage is op zichzelf relevant genoeg om te hebben, ook om bijvoorbeeld verschillen tussen sectoren in kaart te brengen.

Daarstraks werd gevraagd: is het belangrijk om in het onderzoek naar specifieke sectoren te kijken? Ik denk het niet. Ik denk niet dat het in ene sector per se anders is dan in de andere. Je moet wel kijken naar de verschillende gronden, want al die gronden hebben weer een ander mechanisme. Als je er meer zicht op wilt hebben, is het belangrijk om dat goed van elkaar te onderscheiden.

Meneer Karakus stelde de vraag hoe je etnisch profileren kunt tegengaan. Maar misschien heb ik de vraag niet helemaal goed begrepen.

De heer **Karakus**: Ik meende te horen dat etnisch profileren middels een aantal processen voorkomen kan worden. Zo'n kreet hoorde ik, vandaar mijn vraag wat u daarmee bedoelt.

Mevrouw **Keuzenkamp**: Het gaat erom dat mensen bewuster moeten handelen. Door het stimuleren van reflectie op keuzes en gedrag kun je ervoor zorgen dat mensen zich bewust worden van de onbewuste mechanismen die zij toepassen. Dat etnisch profileren is iets wat vaak onbewust gebeurt. Als je bijvoorbeeld met stopformulieren werkt, kun je dat meer aan de oppervlakte krijgen en daar in ieder geval een gesprek met elkaar over voeren.

De **voorzitter**: Dank. Dan gaan we als laatste nog heel kort naar professor Schippers.

De heer **Schippers**: Dank u. Ten aanzien van de nulmeting: ik denk niet dat je kunt zeggen dat er een overall nulmeting is, voor Nederland noch voor Europa. Er zijn heel veel partiële gegevens, bijvoorbeeld studies

waarin landen vergeleken worden op het terrein van discriminatie van ouderen en dingen die spelen rond gender. Maar zoals gezegd, is het empirisch vaak moeilijk precies vast te stellen. Er zijn wel een heleboel gegevens die je kunt gebruiken om te kijken of er een vermoeden van discriminatie is. Als je ziet dat vrouwen met een vergelijkbare opleiding en ervaring toch veel minder verdienen dan mannen, is dat aanleiding om te kijken of daar discriminatie achter zit. Dat hoeft niet voor de volle honderd procent het geval te zijn, maar het kan wel een rol spelen. Dat soort dingen is wel beschikbaar voor een Europese vergelijking.

De **voorzitter**: Dank. We hebben heel veel gehoord in de sfeer van de omvang van de problematiek en de verschillende aspecten die we in het veld en met name in de keten zouden moeten onderzoeken om meer zicht te krijgen op wat we daar als medewetgever zouden kunnen doen. We hebben ook het een en ander aan oplossingsrichtingen gehoord. Die komen ergens in het onderzoek zeker op tafel. Heel veel dank voor nu aan onze drie inleiders, aan onze onderzoekskoördinator en aan de leden van de commissie. Dank voor de ondersteuning en dank voor de interesse in dit gesprek.

Sluiting: 11.03 uur.