

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

### 2918

Vragen van de leden **Arib** en **Dijkers** (beiden PvdA) aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Veiligheid en Justitie over *het bericht dat wie eerlijk is over hiv een baan kan vergeten* (ingezonden 30 mei 2011).

Antwoord van staatssecretaris **De Krom** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 22 juni 2011).

Vraag 1

Kent u het bericht dat degene die eerlijk is over hiv een baan kan vergeten?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat vindt u van de bevindingen van het onderzoek uitgevoerd door TNS NIPO, waaruit blijkt dat leidinggevenden vinden dat een hiv-besmetting tijdens een sollicitatiegesprek moet worden gemeld, maar de helft van hen een kandidaat met hiv vervolgens niet aanneemt?

Antwoord 2

Het is teleurstellend te moeten constateren dat er in Nederland nog steeds zoveel gebrek aan kennis is over hiv en er zoveel vooroordelen zijn ten aanzien van personen die leven met hiv, terwijl hiv door personen die onder medische behandeling zijn nauwelijks meer kan worden overgedragen. Sollicitanten hoeven hun hiv-status niet te melden tijdens een sollicitatiegesprek. Een werkgever of een leidinggevende mag er ook niet naar vragen. Op grond van artikel 4 van de Wet medische keuringen (Wmk) mag de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek geen vragen stellen over de gezondheid van de sollicitant en mag hij de sollicitant geen hiv-test laten doen. Gegevens over iemands hiv-status behoren tot diens persoonlijke levenssfeer. Discriminatie op grond van hiv bij arbeid en beroep is op grond van van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte (Wgbh/cz) verboden.

<sup>1</sup> «Wie eerlijk is over hiv kan baan vergeten», Trouw, 23 mei 2011.

### Vraag 3

Deelt u de mening dat het onwenselijk en onaanvaardbaar is dat werkgevers en leidinggevenden bij gelijke geschiktheid de voorkeur geven aan een kandidaat zonder hiv? Zo ja, welke middelen staan u ter beschikking om hier wat aan te doen? Zo nee, waarom niet?

### Antwoord 3

Ja, het uitsluiten van personen op grond van hun hiv-status is onwenselijk en onaanvaardbaar. Personen die menen dat zij op grond van hun hiv-status worden gediscrimineerd kunnen dit voorleggen aan de Commissie gelijke behandeling of aan de rechter. Zij kunnen hun klacht ook melden bij een antidiscriminatiebureau dat eventueel kan bemiddelen of advies kan geven. Daarnaast is er door mijn departement een overleg gestart met de hiv-vereniging, FNV en VNO-NCW over het onderwerp hiv op de werkvloer. Dit overleg zal jaarlijks plaatsvinden.

### Vraag 4

Wat is uw mening over de uitspraak van de directeur van het Aids Fonds dat «Niet alleen het merendeel van de leidinggevenden slecht denkt over hiv-patiënten, ze blijken ook nog eens gemakkelijk over hun werknemersrechten heen te stappen»?

### Antwoord 4

Deze uitspraak onderstreept de uitkomsten van het onderzoek van TNS NIPO. Zoals vermeld in antwoord 2 is discriminatie op grond van hiv bij arbeid en beroep verboden op grond van de Wgbh/cz.

### Vraag 5

Hoe verklaart u de negatieve beeldvorming onder werkgevers ten aanzien van hiv-patiënten op de werkvloer terwijl het verzuim onder deze patiënten niet hoger is dan bij andere werknemers met chronische ziekten en hiv daarnaast erg moeilijk is over te dragen?

### Antwoord 5

Ik veronderstel dat dit te maken heeft met een gebrek aan kennis.

### Vraag 6

Bent u bereid om de vooroordelen en misvattingen van werkgevers en leidinggevenden ten aanzien van hiv-patiënten op de arbeidsmarkt te bestrijden? Zo ja, op welke wijze gaat u dat bewerkstelligen? Zo nee, waarom niet?

### Antwoord 6

Ik zie of het mogelijk is om binnen bestaande kaders meer aandacht te geven aan discriminatie op grond van hiv. De Internationale arbeidsconferentie heeft in juni 2010 aanbeveling nr. 200 «hiv/aids and the world of work 2010» aangenomen. Uw Kamer is hierover geïnformeerd met het verslag van de conferentie (Kamerstukken II 2010/2011, nr. 29 427). De IAO-constitutie vereist dat de aanbeveling met een reactie aan uw Kamer wordt voorgelegd. De reactie wordt conform de constitutie van de IAO eerst ter consultatie voorgelegd aan sociale partners. U kunt deze reactie na het zomerreces tegemoet zien.

### Vraag 7

Bent u voornemens om met antidiscriminatiebureaus in gesprek te gaan om te bezien of er aanvullende maatregelen nodig zijn om discriminatie van hiv-patiënten op de arbeidsmarkt en de werkvloer te verminderen? Zo ja, wanneer kunt u de Kamer over de uitkomsten hiervan informeren? Zo nee, waarom niet?

### Antwoord 7

Veel antidiscriminatiebureaus (ADB's) zijn onafhankelijke stichtingen. Deze bureaus voeren in het kader van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen voor gemeenten twee wettelijke taken uit, namelijk bijstand verlenen bij discriminatieklachten en het registreren van die klachten. Afhankelijk van de contractuele relatie met gemeenten kunnen zij ook

facultatieve taken uitvoeren, zoals voorlichting over discriminatie. Die keuze wordt op lokaal niveau gemaakt. Ik ben voornemens om vertegenwoordigers van de ADB's te betrekken bij het overleg over discriminatie op grond van hiv. In de reactie op aanbeveling nr. 200 «hiv/aids and the world of work 2010» zal ik hierop nader ingaan.