

Monitor arbeidsdiscriminatie

2015-2019



● Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1 Aanleiding	4
1.2 Onderzoeksdoel en opzet rapport	5
DEEL 1 Analyse meldingen ADV's	7
2. Meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt	8
2.1 Inleiding	8
2.2 Arbeidsmarktmeldingen	9
2.3 Onderdelen van de arbeidsmarkt	9
2.4 Wijze van discriminatie	11
2.5 Discriminatiegrond	12
2.6 Regionale spreiding	16
2.7 Sectoren	19
2.8 Uitgelicht: vier typen meldingen	22
Herkomst en werving en selectie	22
Herkomst en werkvloer	23
Zwangerschap en uitstroom	24
Zwangerschap en arbeidsvoorwaarden	24
DEEL 2 Casestudy	25
3. Onderzoekopzet	26
Cases	28
4. Interventies en ondersteuning voor gedupeerden bij arbeidsdiscriminatie	30
4.1 Zorgplicht werkgever	30
4.2 Antidiscriminatievoorziening: advies en ondersteuning bij discriminatie	32
4.3 Procedure bij het College voor de Rechten van de Mens	34
4.4 Civiele procedure	36

● Inhoudsopgave

5. Arbeidsdiscriminatie vanwege zwangerschap	37
5.1 Voorbeeldcases	38
5.2 Zwangerschapsdiscriminatie: anders dan andere vormen van discriminatie	40
5.3 Bewustwording	41
5.4 Interventies bij zwangerschapsdiscriminatie	43
Behoeftte aan erkenning	44
Procedures bij zwangerschapsdiscriminatie	44
Bewijs van discriminatie	45
Kosten versus baten	46
6. Arbeidsdiscriminatie vanwege herkomst/huidskleur	50
6.1 Voorbeeldcases	51
6.2 Interventies bij arbeidsdiscriminatie op grond van herkomst	53
Verantwoordelijkheid werkgever	53
Afwegingen van werkgevers	55
Handelingsverlegenheid	56
Bemiddelingsgesprekken bij discriminatie op de werkvloer	58
Incident als mogelijke trigger voor verandering	60
Procedures bij discriminatie op grond van herkomst	61
Individuele praktijktesten bij werving en selectie	63
Redenen om discriminatie niet aan te kaarten	64
7. Samenvatting en conclusies	65
Meldingen van arbeidsdiscriminatie in de periode 2015 - 2019	66
Interventies bij ervaringen van arbeidsdiscriminatie	67
Aandachtspunten voor de aanpak van gevallen van arbeidsdiscriminatie	70
Literatuur	74
Bijlage 1: Toelichting data	76
Bijlage 2: Tabellen	77

● 1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Sinds 2009 kent iedere gemeente de verplichting om haar burgers een laagdrempelige, onafhankelijke voorziening te bieden voor registratie van en bijstand bij discriminatiemeldingen. Dat betekent dat iedereen die zich gediscrimineerd voelt of getuige is van discriminatie terecht kan bij een antidiscriminatievoorziening (ADV). Jaarlijks ontvangen ADV's ongeveer 4.500 meldingen. Een groot deel daarvan gaat over incidenten of situaties op de arbeidsmarkt. Doorgaans betreft dit ongeveer 30% van alle discriminatiemeldingen. Deze al jaren prominente vertegenwoordiging van de arbeidsmarkt in discriminatiemeldingen en -registraties, maakt een nadere beschouwing van ongelijke behandeling en discriminatie op dit terrein wenselijk. Dit wordt extra onderstreept door de politieke en maatschappelijke zorg over de kansen van mensen om door middel van werk een zelfstandige en volwaardige positie in de Nederlandse samenleving te verwezenlijken en de daaruit volgende zware inzet in het regeringsbeleid op het tegengaan van arbeidsdiscriminatie.

Mensen die discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt kunnen dit op verschillende manieren aankaarten. De mogelijkheden variëren grofweg van een interne melding bij de werkgever tot een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College), een civiele procedure of het doen van aangifte. In alle gevallen kan een ADV een informerende, adviserende en eventueel ondersteunende rol vervullen. Er is weinig bekend over de routes die melders volgen wanneer ze een oplossing zoeken voor ervaren arbeidsdiscriminatie, de afwegingen die daarbij worden gemaakt en de resultaten van interventies die worden gepleegd.

De voorliggende monitor is een uitgave van Discriminatie.nl, de vereniging van antidiscriminatievoorzieningen, en is geschreven in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De monitor biedt meer inzicht in de dynamiek rondom (interventies bij) discriminatie op de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor vier specifieke typen van arbeidsdiscriminatie: discriminatie op grond van zwangerschap bij uitstroom en arbeidsvoorwaarden en discriminatie op grond van herkomst bij werving en selectie en op de werkvloer. Dit wordt nader toegelicht in hoofdstuk 3.



1.2 Onderzoeksdoel en opzet rapport

Dat discriminatie op de arbeidsmarkt zich voordoet is een gegeven. Dit is het meest duidelijk aangetoond voor mensen met een migratieachtergrond in de werving-en-selectiefase. Praktijktesten met fictieve sollicitanten wijzen uit dat sollicitanten met een migratieachtergrond minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een gesprek dan sollicitanten zonder migratieachtergrond, ook al komen hun profielen in sollicitatiebrief en cv verder overeen (SCP, 2010; Thijssen et al., 2019). Onderzoek met praktijktesten toont ook aan dat werkzoekenden met een migratieachtergrond een kleinere kans hebben om benaderd te worden als ze hun cv op een vacaturewebsite plaatsen (Panteia, 2019). Sollicitanten met een migratieachtergrond zonder strafblad hebben zelfs een geringere kans om een positieve reactie te ontvangen op een sollicitatie dan een geweldsdelinquent met een Nederlandse achtergrond, zo blijkt uit ander onderzoek met praktijktesten (Van den Berg et al., 2017).

Ook in de uitzendbranche is discriminatie aangetoond. Bij een onderzoek met *mystery callers* bleek 40% van de benaderde uitzendbureaus (die niet zijn aangesloten bij de brancheorganisaties ABU en NBBU) bereid een discriminerend verzoek in te willigen om geen uitzendkrachten te leveren met een migratieachtergrond (Store Support, 2019). Ook discriminatie bij werving en selectie op grond van leeftijd is een feit. Leeftijdscriminatie zien we in vacatureteksten, zij het direct ('wij zoeken een jonge hond voor onze salesafdeling') dan wel indirect ('gezocht: studenten'). In een onderzoek waarbij de inhoud van ruim 1,8 miljoen unieke vacatureteksten geautomatiseerd is doorzocht, werd geschat dat in minstens 8.000 gevallen sprake was van directe discriminatie en in minstens 61.000 van indirecte discriminatie naar leeftijd (Fokkens et al., 2018).

Over discriminatie op de werkvloer, bij arbeidsvoorwaarden, stages, contractbeëindiging en bij promotie en doorstroom is minder onderzoek voorhanden. Voor inzichten in discriminatie in deze arbeidsmarktcategorieën zijn we met name aangewezen op gerapporteerde ervaringen van discriminatie. Uit surveyonderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau komt naar voren dat 9% van alle werkenden in het voorgaande jaar minimaal één keer discriminatie op de werkvloer heeft meegemaakt en 7% discriminatie bij arbeidsvoorwaarden heeft ervaren (Andriessen et al., 2014). In 2017 gaf bijna 6% van de respondenten in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) aan dat ze in de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd waren op het werk. Leeftijdscriminatie werd daarbij het vaakst genoemd. Ook uitzendkrachten rapporteren relatief vaak (12%) gediscrimineerd te zijn op het werk (Arbobalans, 2018). Wat betreft stages laat onderzoek zien dat mbo-studenten met een migratieachtergrond meer inspanningen moeten leveren om een stageplek te vinden dan studenten zonder migratieachtergrond (Rooijen & De Winter-Koçak, 2018).

Dat discriminatie zich voordoet op de arbeidsmarkt is al met al inmiddels stevig onderbouwd, zeker wat betreft de werving-en-selectiefase. Er is echter behoefte aan meer inzicht in de manier waarop discriminatie zich in verschillende arbeidsmarktcategorieën en op verschillende gronden concreet voordoet, over de rol die betrokkenen daarbij spelen en de specifieke stappen die getroffen medewerkers of werkzoekenden (kunnen) zetten om de discriminatie aan te kaarten en tot een voor hen bevredigende oplossing te komen.

Het doel van deze monitor is om op gestructureerde wijze inzicht te verkrijgen en te verdiepen in de aard van voorkomende incidenten of situaties op de arbeidsmarkt waarbij sprake is van discriminatie. Daarbij gaat de aandacht vooral uit naar de mogelijkheden en drempels die betrokkenen tegenkomen bij de aanpak van deze discriminatie. Op basis van deze monitor is het mogelijk om gefundeerder en gericht noodzakelijke maatregelen en instrumenten in te zetten om ongelijke behandeling en discriminatie in de toekomst tegen te gaan en/of te voorkomen.

De monitor bestaat uit twee onderdelen:

DEEL 1

Een analyse van meldingen van arbeidsdiscriminatie bij ADV's in de afgelopen vijf jaar. De analyse van meldingen geeft inzicht in de aard en omvang van gemelde ervaringen en ontwikkelingen hierin. Daarbij wordt onderscheid gemaakt naar discriminatiegrond, wijze van discriminatie, arbeidsmarktcategorie, sectoren van de arbeidsmarkt en regionale spreiding.

DEEL 2

De bevindingen uit een meervoudige casestudy waarbij inhoudelijk inzicht wordt gegeven in een reeks van cases op het terrein van arbeidsdiscriminatie en de ervaringen van personen die bij toegepaste interventies betrokken zijn (geweest). In het bijzonder geeft dit deel van de monitor zicht op percepties van betrokkenen bij deze vormen van arbeidsdiscriminatie (gedupeerden, werkgevers, leidinggevendenden, klachtbehandelaars, HR-medewerkers, advocaten, vertrouwenspersonen en andere partijen) ten aanzien van mogelijkheden, afwegingen en belemmeringen voor interventies.

DEEL 1

Analyse meldingen ADV's



● 2. Meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt in de periode 2015-2019. Gegevens over de regionale spreiding van de meldingen en over de combinatie van verschillende variabelen, zoals discriminatiegrond en arbeidsmarktcategorie zijn alleen voor 2018 en 2019 beschikbaar. Over 2019 is aanvullende informatie beschikbaar over de verdeling van arbeidsmarktmeldingen naar sectoren. Een overzicht van de cijfers is toegevoegd in bijlage 2.

De informatiewaarde van meldingen bij ADV's

Meldingen bij ADV's belichten slechts een deel van het probleem discriminatie. Dit komt enerzijds doordat discriminatie niet altijd herkend wordt door degene die het overkomt. Anderzijds, wanneer discriminatie wel herkend wordt, wordt dit slechts in een beperkt deel van de gevallen gemeld. Dit hangt samen met een aantal factoren, waaronder kennis van de mogelijkheden om een melding te doen, een afweging van het verwachte nut ervan en de bereikbaarheid van meldpunten.¹ Vanwege deze onderrapportage geven de meldcijfers van ADV's geen informatie over de daadwerkelijk omvang van ervaren discriminatie. Ze bieden wel inzicht in de aard van de door melders ervaren discriminatie. Op welke grond en wijze voelen melders zich gediscrimineerd en welk type incident komt regelmatig voor? Het gaat in de meldingen specifiek over ervaren discriminatie. Of er bij de meldingen ook sprake is van discriminatie in juridische zin, is niet (altijd) vastgesteld.

¹ Voor een uitgebreidere toelichting op de waarde en beperkingen van registratiecijfers, zie Discriminatiecijfers 2018, p. 6-8



2.2 Arbeidsmarktmeldingen

De arbeidsmarkt is steevast het maatschappelijk terrein waarover bij ADV's de meeste meldingen binnenkomen. In de afgelopen vijf jaar behandelden ADV's jaarlijks meer dan 1100 meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit was ruim een kwart van het totaal aantal meldingen dat de ADV's op landelijk niveau ontvingen. In 2015 was het aantal arbeidsmarktmeldingen het grootst. Toen werden 1437 meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt geregistreerd. Arbeidsmarktmeldingen bedroegen de afgelopen jaren tussen 27 en 32% van het totaal aantal discriminatiemeldingen bij ADV's. In 2019 ging het om 1140 meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt.

Arbeidsmarktmeldingen

	2015	2016	2017	2018	2019
Aantal	1437	1262	1308	1196	1140
Percentage van het totaal	32%	27%	28%	28%	26%

Tabel 1. ADV-meldingen op het maatschappelijk terrein arbeidsmarkt in 2015-2019.

2.3 Onderdelen van de arbeidsmarkt

Discriminatie op de arbeidsmarkt kan zich op verschillende momenten in het arbeidsproces en op verschillende onderdelen van de arbeidsmarkt voordoen. Veruit de meeste meldingen hebben betrekking op discriminatie in de werving-en-selectiefase. Het gaat hierbij bijvoorbeeld over afwijzing voor een baan vanwege herkomst of godsdienst (of een vermoeden daarvan) of over specifieke verwijzingen naar geslacht of leeftijd in een vacaturetekst. In 2015 en 2016 had de helft van alle meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt betrekking op de werving-en-selectiefase. Ook in de jaren daarna is dit met afstand de grootste subcategorie binnen de arbeidsmarktmeldingen.

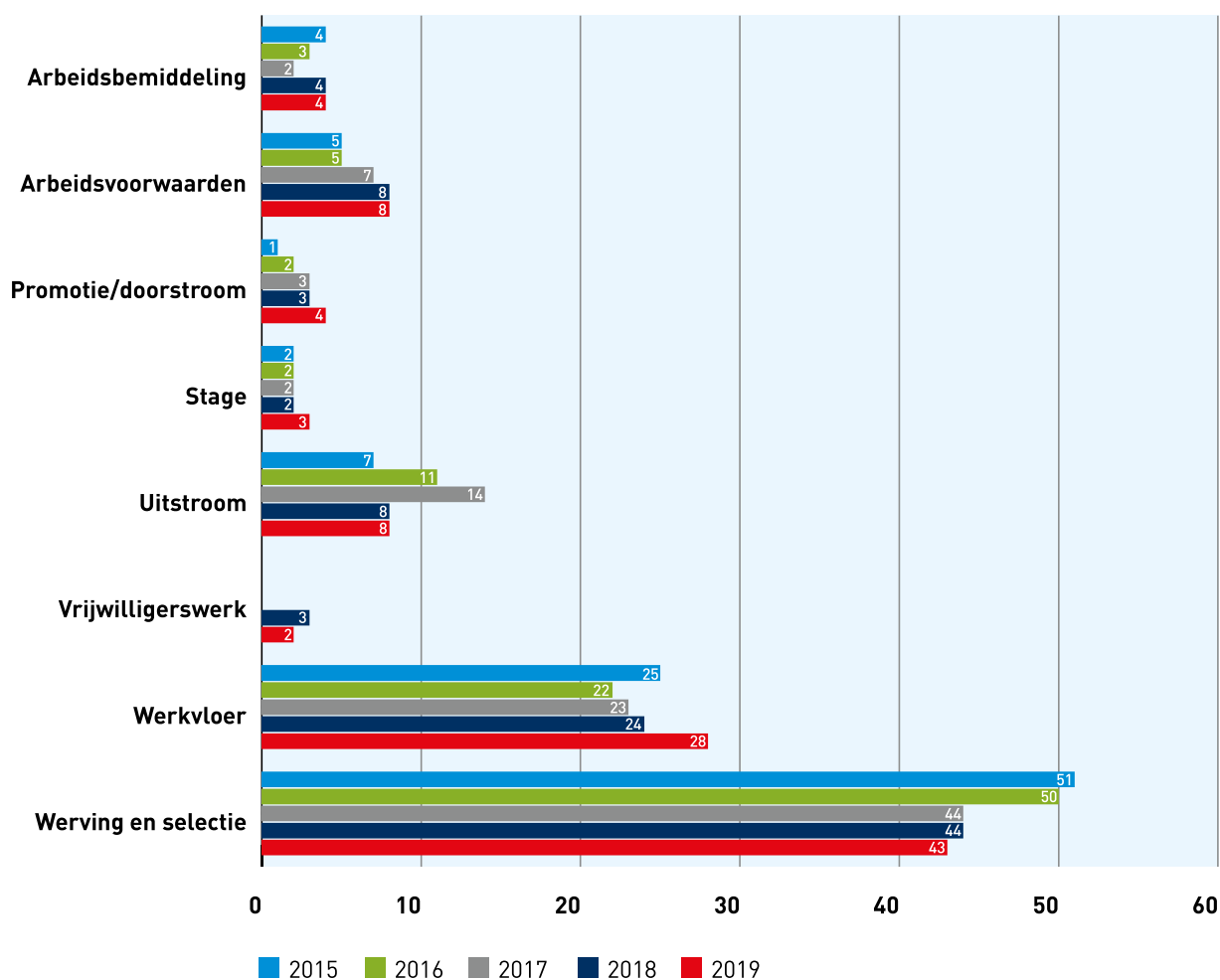
Een man heeft gesolliciteerd bij een bedrijf. Dit bedrijf stuurt hem vervolgens een formulier waarin onder andere specifiek gevraagd wordt om zijn afkomst.

De daarna grootste arbeidsmarktcategorie is discriminatie op de werkvloer. Meldingen in deze categorie hebben in veel gevallen betrekking op discriminerende uitlatingen en pesterijen door collega's, leidinggevenden en/of cliënten/klanten. Bijna een kwart van de arbeidsmarktmeldingen ging de afgelopen vijf jaar over discriminatie op de werkvloer. In 2019 telde deze categorie zelfs 28% van de arbeidsmarktmeldingen.

Een vrouw draagt sinds kort een hoofddoek. Hierover zijn door een cliënt opmerkingen gemaakt, waaronder: 'Zou de volgende stap een bomgordel zijn?' Dezelfde cliënt heeft gezegd een melding van terrorisme te doen, wanneer hij nog meer veranderingen zou waarnemen.

Van 2015 tot en met 2019 kwam uitstroom als arbeidsmarktcategorie qua absoluut aantal meldingen op de derde plaats. Bij deze meldingen gaat het om de beëindiging van een dienstverband, bijvoorbeeld wegens zwangerschap (wat valt onder discriminatie op grond van geslacht). In 2018 en 2019 waren er vrijwel net zoveel meldingen over arbeidsvoorwaarden, zoals werktijden en beloningen. Beide categorieën bedroegen toen 8% van het totaal aantal arbeidsmarktmeldingen. Meldingen over discriminatie door uitzendbureaus en re-integratiebureaus (arbeidsbemiddeling) en over carrièrekansen en doorgroeimogelijkheden (promotie/doorstroom) komen in beperkte mate binnen. Ook de meldingen over stagediscriminatie en discriminatie bij vrijwilligerswerk betreffen slechts een klein deel van het totaal.

Een vrouw is tien jaar in dienst van een bedrijf. Ze heeft een chronische ziekte waardoor ze minder vaak aanwezig is dan collega's. Thuis verricht ze evenveel werk als op kantoor en ze is betrokken bij het bedrijf. Tijdens een reorganisatie heeft ze, net als een aantal andere vrouwen in dezelfde functie, gesolliciteerd naar een senior positie. Alle andere vrouwen zijn hiervoor aangenomen, behalve deze mevrouw. Ze denkt dat dit komt door haar beperktere aanwezigheid als gevolg van haar ziekte.



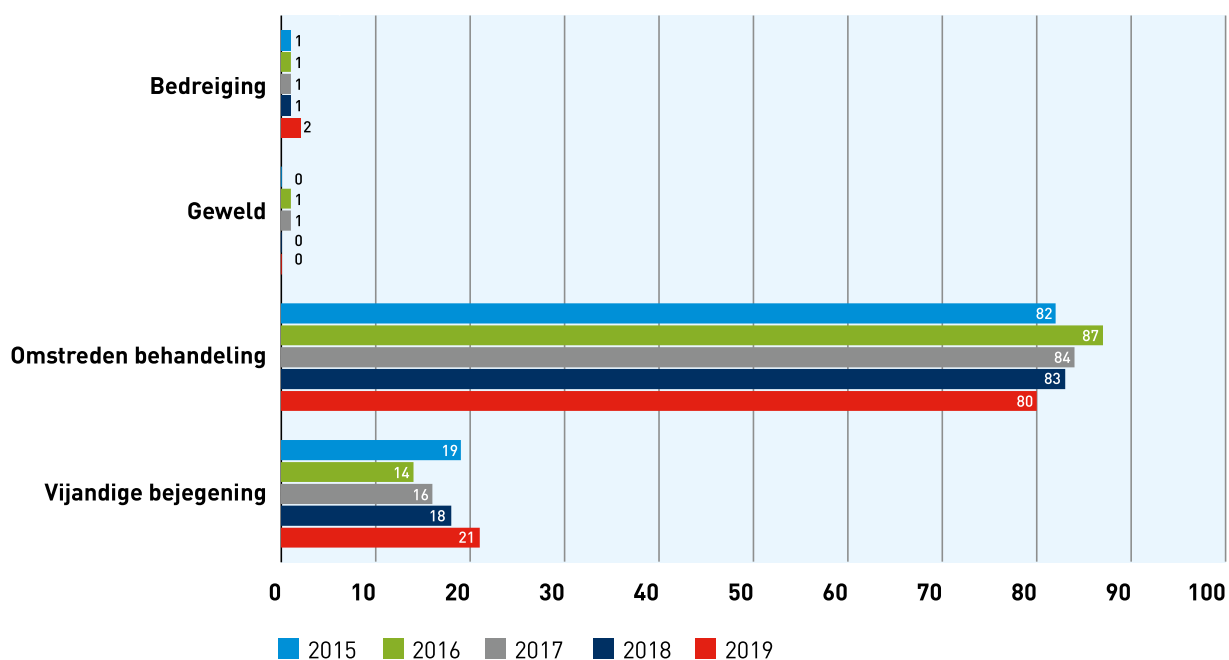
Figuur 1. ADV-meldingen op het terrein arbeidsmarkt naar arbeidsmarktcategorie in procenten.²

2.4 Wijze van discriminatie

Naast verschillende arbeidsmarktcategorieën zijn er verschillende wijzen van discriminatie te onderscheiden. De meest voorkomende zijn weergegeven in figuur 2. Het grootste deel van de arbeidsmarktmeldingen gaat om een vorm van omstreden behandeling. De laatste vijf jaar betrof dit steeds 80% of meer van de meldingen. Onder omstreden behandeling vallen onder andere het uitgesloten worden van werk en een omstreden of selectieve toepassing van regels waardoor onderscheid ontstaat. Een voorbeeld hiervan is een vacature waarin selectie op leeftijd besloten ligt. De rest van de meldingen gaat vrijwel allemaal over vijandige bejegening, zoals pesten, beledigen, roddelen en negeren. Een groot deel van de meldingen waarin vijandige bejegening een rol speelt, heeft betrekking op de werkvloer. Over bedreigingen en geweld op de arbeidsmarkt komen ieder jaar slechts enkele meldingen binnen.

Een man is als zzp'er ingehuurd op een project. Door een andere medewerker wordt hij meerdere malen 'aapje' genoemd. Hij vindt dit heel erg. Wanneer hij er wat van zegt, krijgt hij dreigende taal terug.

². Percentages zijn berekend over het totaal aantal meldingen op het terrein arbeidsmarkt. Per melding kunnen meerdere arbeidsmarktcategorieën geregistreerd zijn. In een aantal gevallen (gemiddeld 3%) is geen arbeidsmarktcategorie ingevuld. Categorieën anders/overig en onbekend zijn weggelaten. Vrijwilligerswerk wordt sinds 2018 als aparte categorie geregistreerd.



Figuur 2. ADV-meldingen op het terrein arbeidsmarkt naar wijze in procenten.³

2.5 Discriminatiegrond

Net zoals in het totaal aantal meldingen bij ADV's de afgelopen jaren het geval was, is ook op de arbeidsmarkt herkomst of huidskleur de meest geregistreerde discriminatiegrond. Het gaat in de afgelopen vijf jaar gemiddeld om ongeveer één derde van de meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt. Bij meldingen van discriminatie op de werkvloer is dit aandeel nog veel groter. In 2019 had 64% van de meldingen over discriminatie op de werkvloer betrekking op de grond herkomst of huidskleur. Ook in meldingen over arbeidsbemiddeling was herkomst of huidskleur in 2019 de meest gemelde grond. Bij meldingen over stagediscriminatie deelt herkomst of huidskleur de eerste plaats met godsdienst.

Een man werkt via een uitzendbureau bij wisselende opdrachtgevers. Een opdrachtgever wil liever geen Turkse en Marokkaanse uitzendkrachten, omdat de klanten niet goed zouden luisteren naar mensen met die achtergrond. Het uitzendbureau geeft gehoor aan deze wens en vraagt aan de man om de dienst bij deze opdrachtgever te ruilen met een collega die een dienst bij een andere opdrachtgever heeft.

³. Percentages zijn berekend over het totaal aantal arbeidsmarktmeldingen. Per melding kunnen meerdere wijzen van discriminatie zijn geregistreerd. De optelsom van de percentages kan daarom hoger dan 100% zijn. De categorieën overig en onbekend zijn in deze grafiek niet meegenomen.

Meldingen over leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt kwamen van 2015 tot en met 2018 jaarlijks op de tweede plaats wanneer onderscheid wordt gemaakt naar verschillende discriminatiegronden. Het aantal meldingen over arbeidsdiscriminatie op grond van leeftijd is de afgelopen jaren afgenomen. In 2015 had 30% van de arbeidsmarktmeldingen betrekking op de grond leeftijd. In 2019 was dit nog 16%, waarmee leeftijd dat jaar op de derde plek kwam van meest gemelde discriminatiegrond. Meldingen over leeftijdsdiscriminatie hebben vooral betrekking op de werving en selectie. In 2019 ging het om 31% van alle meldingen over dit onderdeel van de arbeidsmarkt. Leeftijd is daarmee nog steeds de meest gemelde discriminatiegrond bij meldingen over werving en selectie, al is het aandeel wel kleiner geworden. In 2018 betrof nog 43% van alle meldingen over werving en selectie leeftijdsdiscriminatie.

Een groot deel van deze meldingen heeft betrekking op vacatureteksten, zoals de vacature voor een receptioniste waarin gevraagd wordt om een dame van 23 tot 30 jaar. Ook zonder een concrete leeftijd te noemen kunnen werkgevers specifiek inzetten op een bepaalde (jonge) doelgroep en anderen uitsluiten. Dit was bijvoorbeeld het geval bij een vacature waarin specifiek scholieren werden gezocht die eindexamen deden. Daarnaast gaan veel meldingen over (het vermoeden) afgewezen te zijn vanwege leeftijd.

Een man heeft gesolliciteerd bij een bedrijf. In de schriftelijke afwijzing werd als reden gegeven ‘dat er zich kandidaten hebben gemeld die naar onze mening beter aan het gewenste profiel voldoen’. Wanneer meneer belt om een toelichting op de afwijzing, blijkt hij op zijn leeftijd te zijn afgewezen. Het bedrijf wilde liever een jongere werknemer.

Ook over de grond geslacht ontvangen ADV's veel arbeidsmarktmeldingen. In 2019 was dit na herkomst of huidskleur de meest gemelde discriminatiegrond. Het gaat bij deze meldingen bijvoorbeeld over vacatures waarin men specifiek een man of een vrouw zoekt. In 2018 had twee derde van de meldingen met de discriminatiegrond geslacht betrekking op vrouwen. Dit aandeel lag in 2019 iets lager, namelijk op 50%. In 2019 ontvingen de ADV's relatief veel meldingen van mannen die zich gediscrimineerd voelden. De meeste daarvan, minstens 56⁴, gingen over het beleid van de TU Eindhoven om vacatures voor wetenschappelijk medewerkers tijdelijk alleen open te stellen voor vrouwen. Het aantal meldingen dat betrekking heeft op de grond geslacht en het terrein werving en selectie is hierdoor in 2019 aanzienlijk groter dan het jaar daarvoor. Enkele meldingen gingen over discriminatie van transgender personen.

⁴. Alleen over de meldingen uit ADVnet is casuïstiek voorhanden. Van de ADV's die dit systeem niet gebruiken, is niet bekend hoeveel meldingen betrekking hebben op de TU Eindhoven.

Een specifieke vorm van discriminatie op grond van geslacht die vrouwen kunnen ervaren, is zwangerschapsdiscriminatie. Zo is het verboden om een sollicitant af te wijzen wegens zwangerschap of een kinderwens en is een verslechtering van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden vanwege zwangerschap niet toegestaan. Ook mag een werkgever een vrouw niet ontslaan (bij ziekte) vanwege zwangerschap en dient hij of zij rekening te houden met mogelijke gevaren voor de zwangere vrouw en het ongeboren kind (denk bijvoorbeeld aan tillen en bukken).

In 2016 en 2017 is het aantal meldingen van discriminatie op grond van zwangerschap of moederschap sterk gestegen ten opzichte van de jaren ervoor. De jaren daarna vlakke het aantal meldingen van zwangerschapsdiscriminatie weer af, maar bleef wel hoger dan het niveau van voor 2016. Dit hangt vermoedelijk samen met de landelijke campagnes die het College eind 2015 en in 2017 voerde om zwangerschapsdiscriminatie te melden. Het College kreeg naar aanleiding van de campagne in 2017 een recordaantal van 1.470 vragen en meldingen binnen over zwangerschapsdiscriminatie.

In 2019 was geslacht de meest gemelde grond in meldingen over promotie/doorstroom, uitstroom en arbeidsvoorwaarden.⁵ Bij alle drie deze arbeidsmarktcategoryën heeft meer dan de helft van de meldingen over discriminatie op grond van geslacht betrekking op zwangerschap of moederschap. Op de werkvloer en in de werving en selectie gaat het relatief minder vaak om zwangerschaps- of moederschapszaken bij meldingen met de discriminatiegrond geslacht.

Een vrouw werkt zeven maanden bij haar werkgever en is zwanger. De werkgever heeft aangegeven zeer tevreden te zijn over haar functioneren, maar omdat ze vier maanden met zwangerschapsverlof gaat, wordt haar contract niet verlengd. Na haar verlof mag ze weer terugkeren bij het bedrijf.

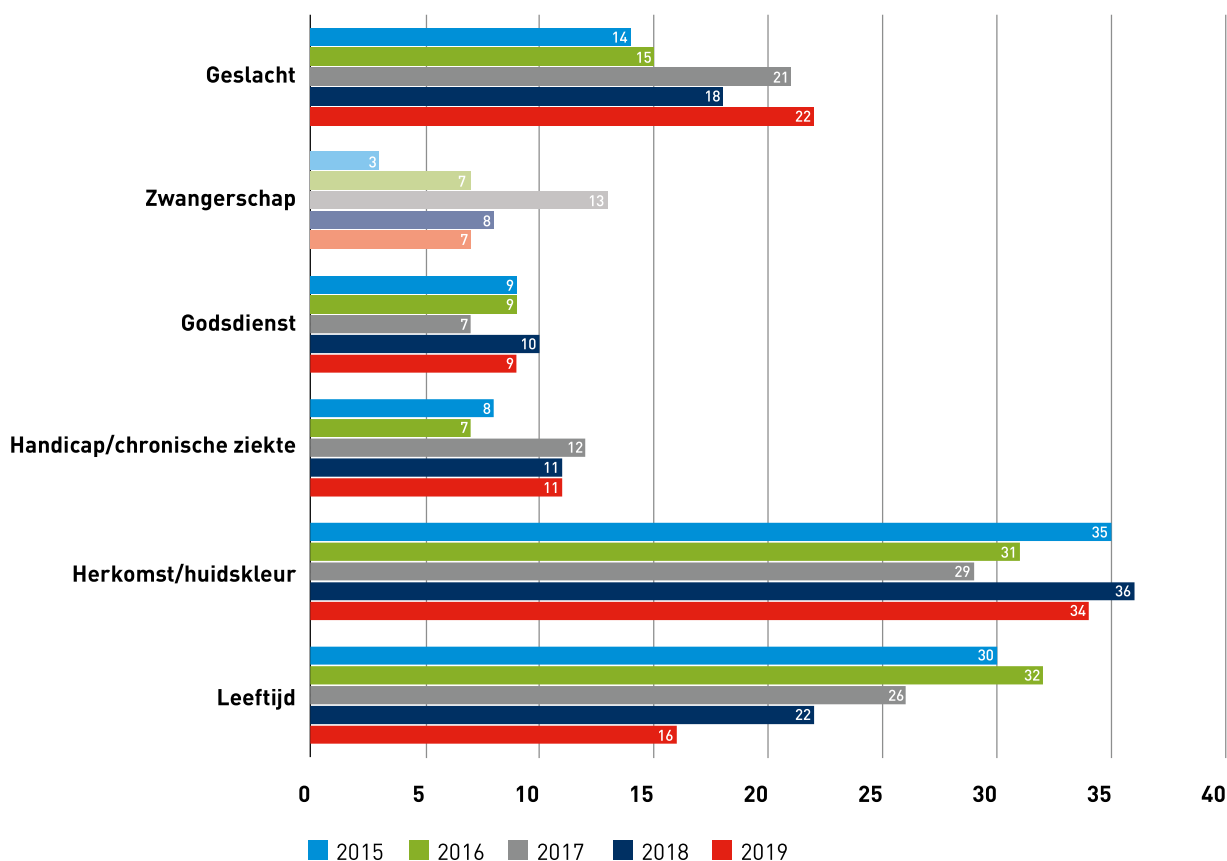
De laatste jaren had gemiddeld één op de tien arbeidsmarktmeldingen betrekking op de grond handicap of chronische ziekte. In 2017 tot en met 2019 lag het percentage arbeidsmarktmeldingen met deze grond iets hoger dan in 2015 en 2016. Van alle meldingen over arbeidsvoorwaarden ging in 2019 ongeveer een kwart over handicap of chronische ziekte. Het gaat bij deze meldingen bijvoorbeeld over het onvoldoende rekening houden met beperkingen van werknemers met een chronische ziekte bij het maken van het rooster. Daarnaast had in hetzelfde jaar ook ruim een kwart van alle meldingen over uitstroom betrekking op deze grond.

⁵. In de meldingen over arbeidsvoorwaarden is geslacht samen met handicap/chronische ziekte de meest gemelde grond.

Een werknemer is door een chronische ziekte nu parttime aan het werk. Hij heeft bijgevolg geen recht meer op de bonusregeling en voelt zich hierdoor gediscrimineerd.

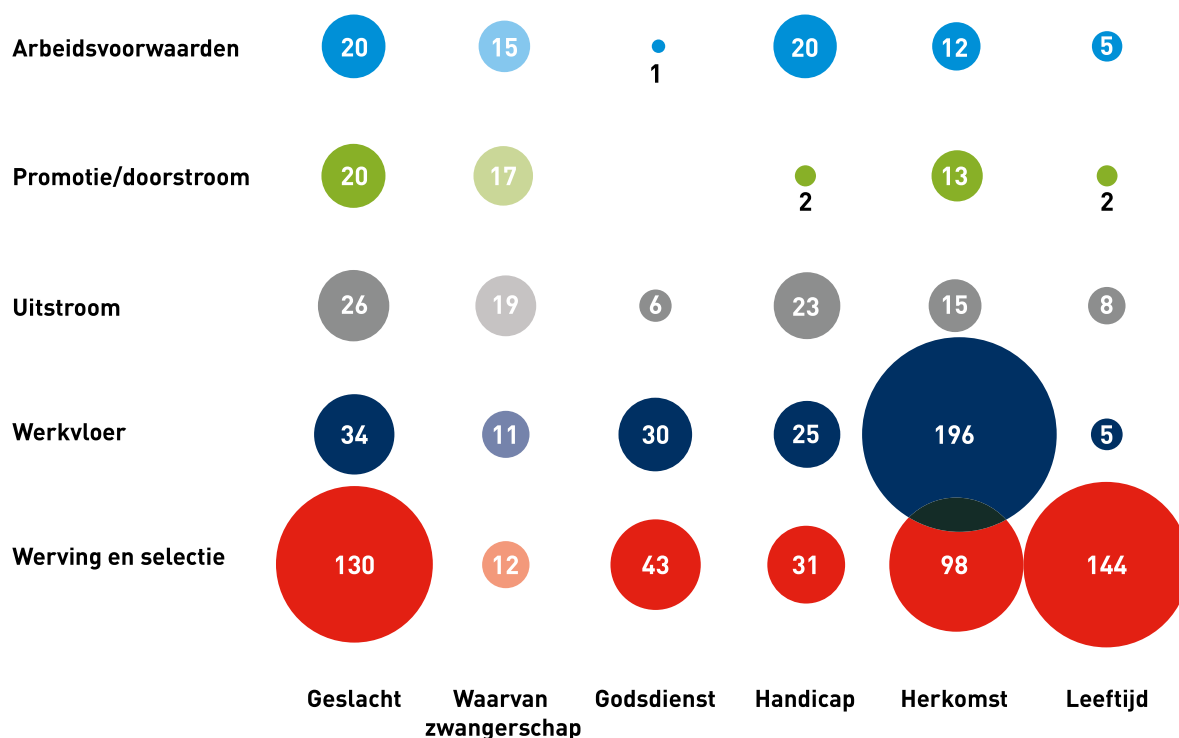
Ongeveer 9% van alle meldingen in de periode 2015-2019 had betrekking op godsdienst. Van deze meldingen ging ieder jaar meer dan de helft over discriminatie van moslims. Bij stages en de werkvloer is het aandeel van moslimdiscriminatie in de categorie godsdienst het grootst.

Een meisje solliciteerde op een vacature voor stagiaire bij een winkel. Eén van de managers met wie ze een gesprek had wilde haar aannemen, maar de andere manager wees haar af, omdat hij één hoofddoekdragende stagiaire per jaar voldoende vindt.



Figuur 3. ADV-meldingen op het terrein arbeidsmarkt naar discriminatiegrond in procenten.⁶

⁶ Percentages zijn berekend over het totaal aantal meldingen op het terrein arbeidsmarkt. Per melding kunnen meerdere gronden van discriminatie zijn geregistreerd. De vijf meest gemelde gronden en zwangerschap, wat een subcategorie van geslacht is, zijn in deze grafiek opgenomen.



Figuur 4. Arbeidsmarktmeldingen bij ADV's naar grond en arbeidsmarktcategory in 2019.^{7,8}

2.6 Regionale spreiding

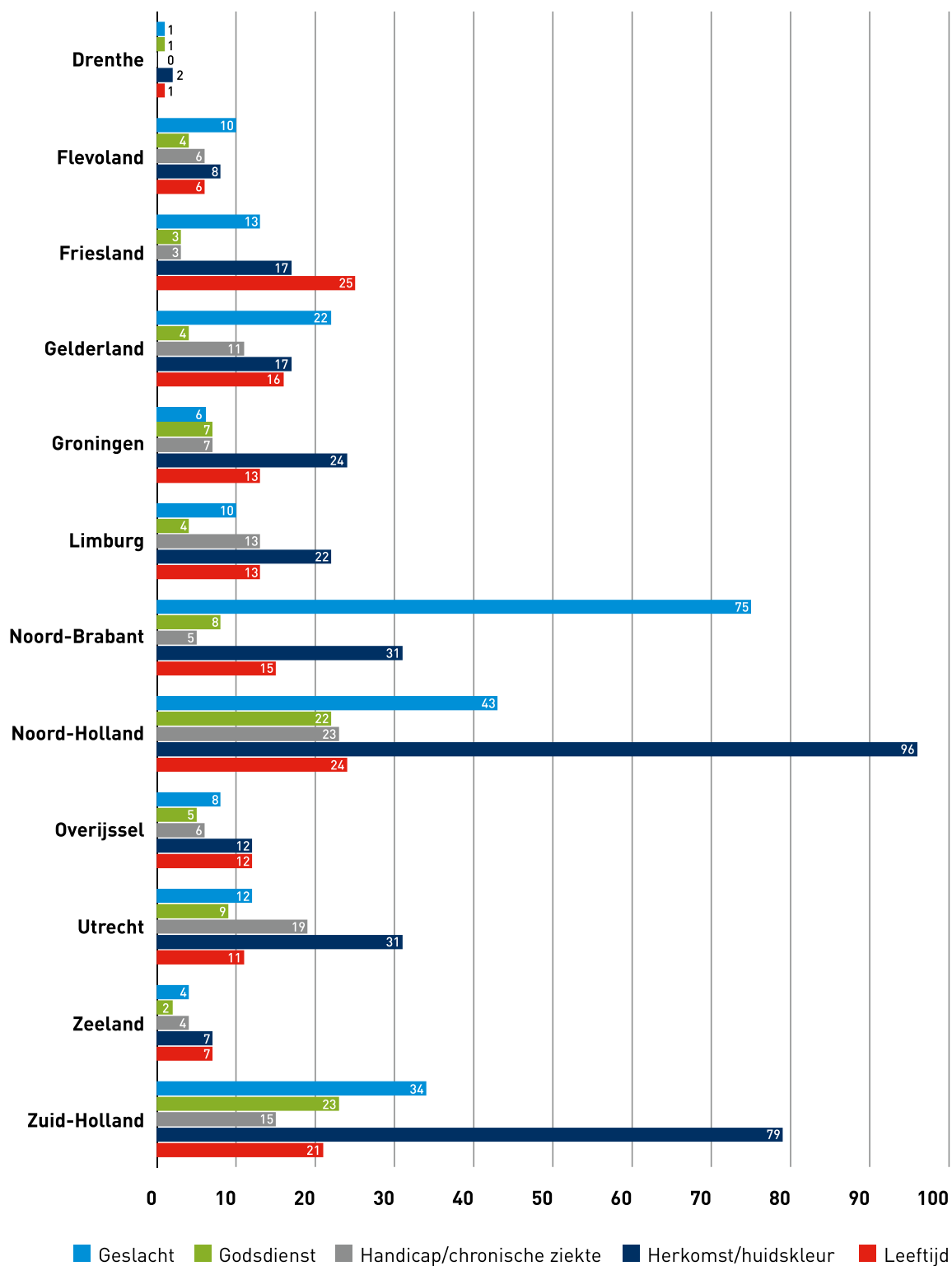
De meeste meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt speelden zich in 2018 en 2019 af in de provincies Noord- en Zuid-Holland. Dit ligt in lijn der verwachting, aangezien daar de meeste werkgevers gevestigd zijn (CBS, 2019). Over voorvallen in provincies met minder (grote) steden kwamen minder meldingen binnen.

In 2019 was in het merendeel van de provincies herkomst of huidskleur de meest gemelde discriminatiegrond. Geslacht was in 2019 de meest gemelde grond in Noord-Brabant, Gelderland en Flevoland. In Overijssel en Zeeland hadden herkomst of huidskleur en leeftijd dat jaar een gedeelde eerste plaats.

De meest gemelde arbeidsmarktcategory in 2019 was in vrijwel alle provincies werving en selectie, gevolgd door werkvloer. In Limburg was dit precies andersom en in Zuid-Holland deelden werkvloer en werving en selectie de eerste plek voor wat betreft de meest gemelde arbeidsmarktcategory.

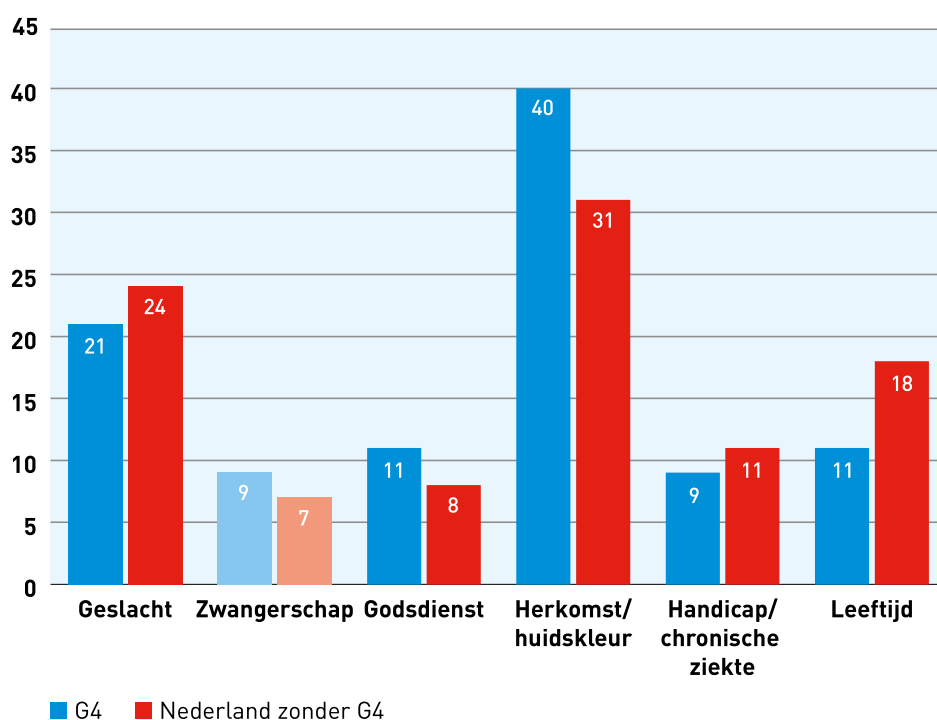
⁷. Zwangerschap is een subcategorie van geslacht.

⁸. Bij selectie van de typen cases voor de casestudy is gebruikgemaakt van de cijfers van 2018. Deze zijn te vinden in tabel 5a en 5b in bijlage 2.



Figuur 5. Aantal ADV-meldingen op de arbeidsmarkt naar discriminatiegrond en provincie voorval; in 2019.

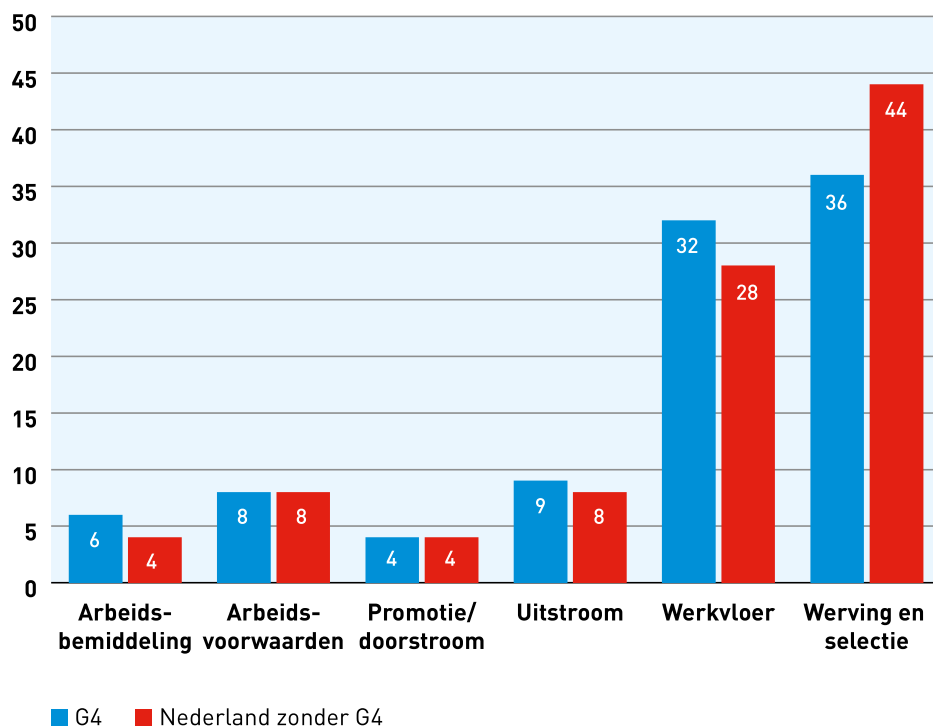
In zowel 2018 als 2019 had een kwart van alle arbeidsmarktmeldingen betrekking op een voorval in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag of Utrecht (G4). In 2019 ging 40% van deze meldingen over de grond herkomst of huidskleur. Dit percentage is hoger dan in de rest van Nederland, waar 31% van de arbeidsmarktmeldingen deze grond betrof. Dit hangt waarschijnlijk samen met de demografische spreiding van Nederlanders met een migratieachtergrond, die relatief vaker in de vier grote steden wonen (CBS, 2016). Ook over de grond godsdienst kwamen in 2019 in de G4 relatief meer meldingen voor. Meldingen over de gronden geslacht en leeftijd kwamen in 2019 relatief juist vaker voor buiten de G4. Opvallend is dat meldingen over zwangerschap, een subcategorie van de grond geslacht, vaker in de vier grote steden plaatsvonden.



Figuur 6. Aandeel van de vijf grootste discriminatiegronden en zwangerschap, een subcategorie van geslacht, in het totaal aantal arbeidsmarktmeldingen in de G4 en in de rest van Nederland in 2019.⁹

Zowel in de G4 als daarbuiten was werving en selectie in 2019 de arbeidsmarkt-categorie waarover de meeste meldingen zijn gedaan. Buiten de G4 lag dat aandeel nog iets hoger (44%) dan erbinen (36%). Meldingen over discriminatie op de werkvloer kwamen zowel in 2018 als 2019 relatief vaker voor in de G4. Ook meldingen die betrekking hebben op arbeidsbemiddeling en uitstroom kwamen beide jaren relatief vaker voor in de vier grote steden.

⁹. Percentages zijn berekend over het totaal aantal meldingen op het terrein arbeidsmarkt. Per melding kunnen meerdere gronden van discriminatie zijn geregistreerd.



Figuur 7. Aandeel arbeidsmarktcategorie in het totaal aantal arbeidsmarktmeldingen in de G4 en in de rest van Nederland in 2019.¹⁰

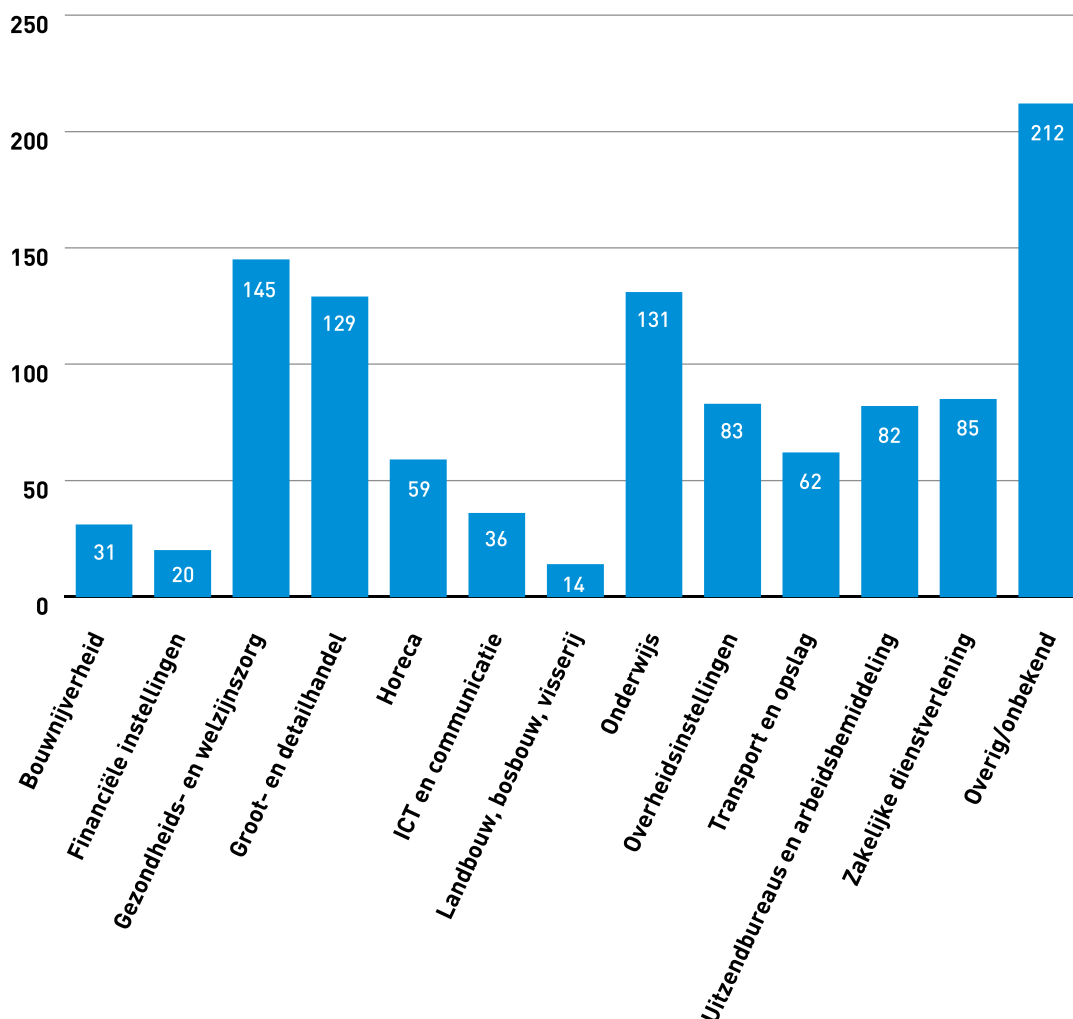
2.7 Sectoren

Sinds 2019 registreren ADV's ook de bedrijfssector bij meldingen over arbeidsdiscriminatie. In 2019 is de categorie 'overig/onbekend' het grootst. Hierin vallen de meldingen over een sector die niet apart is opgenomen of waarvan de sector onbekend is.¹¹ De sectoren met de meeste meldingen zijn gezondheids- en welzijnszorg (13% van alle arbeidsmarktmeldingen), onderwijs (12%) en groot- en detailhandel (12%). Het grote aantal meldingen over de sector onderwijs komt voort uit de vele meldingen over het voorkeursbeleid van de TU Eindhoven. Slechts een klein deel van de meldingen gaat over arbeidsdiscriminatie in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij (1%) en financiële instellingen (2%).

De verdeling van de meldingen over de verschillende sectoren is niet altijd overeenkomstig de grootte van de verschillende sectoren. Cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek laten zien dat in 2018 de meeste mensen werkzaam waren in de zakelijke dienstverlening, gevolgd door de zorg en handel. In de zakelijke dienstverlening waren in dat jaar bijna vier keer zoveel mensen werkzaam als in het onderwijs. De meldingen bij ADV's hadden in 2019 juist vaker betrekking op de sector onderwijs dan zakelijke dienstverlening.

¹⁰ Percentages zijn berekend over het totaal aantal meldingen op het terrein arbeidsmarkt. Per melding kunnen meerdere arbeidsmarktcategorieën geregistreerd zijn. De categorieën stage, vrijwilligerswerk, overig en onbekend zijn in deze grafiek niet meegenomen.

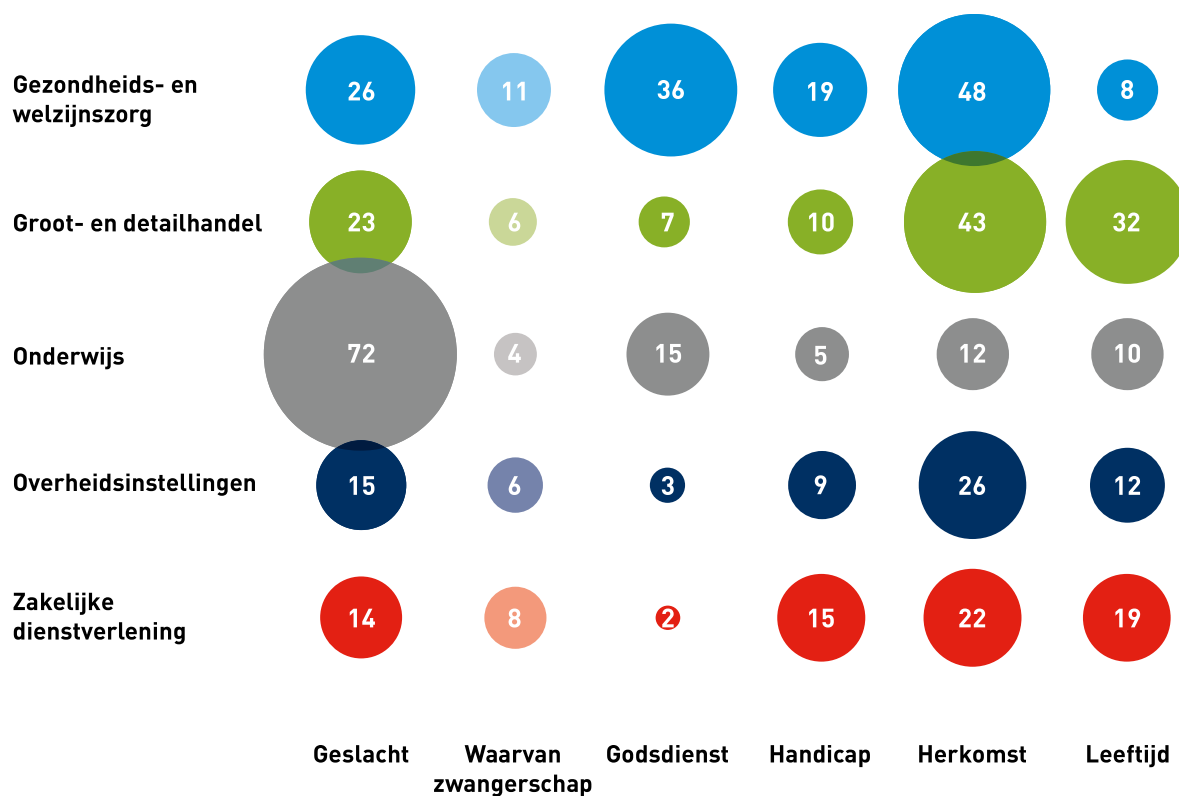
¹¹ De toevoeging van bedrijfssector aan het registratiesysteem van ADV's is in april 2019 gerealiseerd. De categorieën zijn aangedragen door de Inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op basis van de door hen gebruikte SBI-codes (Standaard Bedrijfsindeling). In totaal zijn dit er bijna dertig, waarvan een selectie is aangereikt. ADV's hebben met terugwerkende kracht ook van eerdere meldingen uit dat jaar de sector geregistreerd. Mogelijk is de categorie 'overig/onbekend' daardoor groter.



Figuur 8. Arbeidsmarktmeldingen naar sector in 2019.¹²

Net als bij het totaal aantal meldingen, was in vrijwel alle sectoren in 2019 herkomst of huidskleur de meest gemelde discriminatiegrond. Horeca is hierin een uitzondering, meldingen over deze sector gingen vooral over leeftijdsdiscriminatie. Meldingen over discriminatie in het onderwijs hadden in 2019 voor het grootste deel betrekking op discriminatie op grond van geslacht. Hierin hebben de meldingen over het voorkeursbeleid van de TU Eindhoven een groot aandeel. Verder valt op dat meldingen over de gezondheids- en welzijnszorg relatief vaak gaan over discriminatie op grond van godsdienst en relatief weinig over leeftijdsdiscriminatie. Discriminatie op grond van godsdienst zien we ook relatief vaak terug in meldingen over de sector onderwijs.

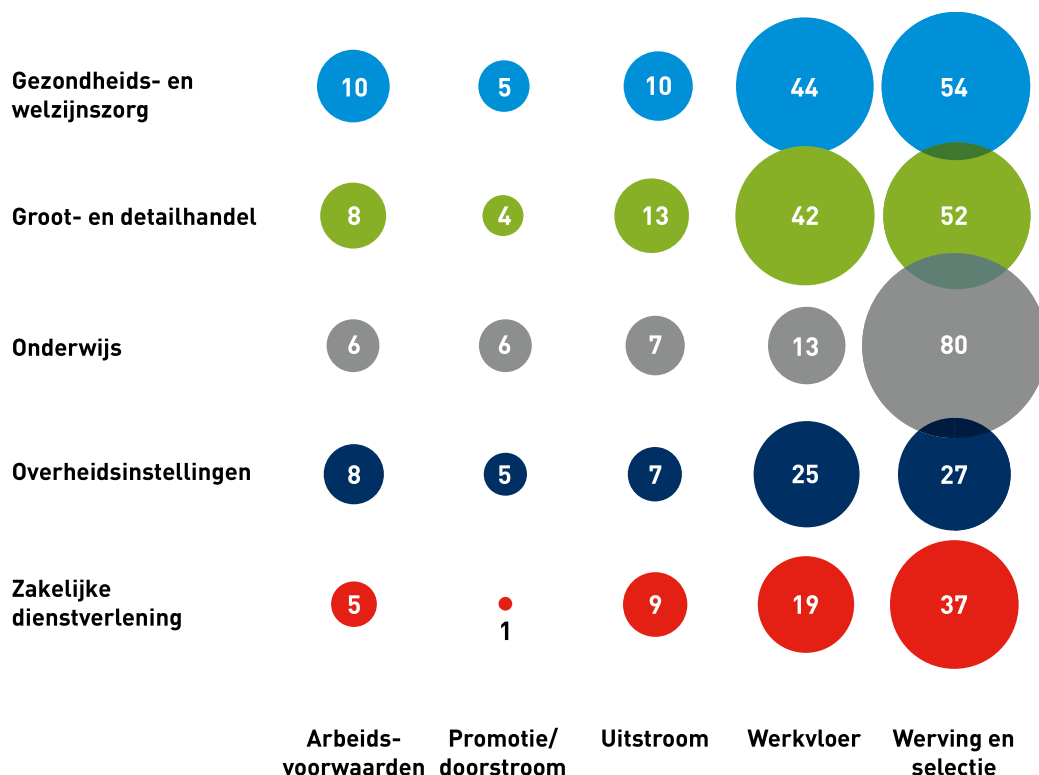
¹² In het totaal aantal meldingen over de sector onderwijs zitten minstens 56 meldingen over het voorkeursbeleid van de TU Eindhoven.



Figuur 9. Arbeidsmarktmeldingen bij ADV's naar grond en bedrijfssector in 2019¹³

De verdeling naar arbeidsmarktcategorie is bij de meeste sectoren redelijk vergelijkbaar. In vrijwel alle sectoren hadden de meeste meldingen in 2019 betrekking op de werving en selectie. Met name in het onderwijs was dit veruit de grootste categorie. Ook dit hangt samen met de meldingen over de TU Eindhoven. In de sectoren bouwnijverheid, financiële instellingen en transport en opslag was werkvloer de grootste arbeidsmarktcategorie. Het gaat in deze sectoren echter om vrij kleine aantallen. Ook bij overheidsinstellingen hebben relatief iets meer meldingen betrekking op de werkvloer dan gemiddeld.

¹³ Deze figuur bevat alleen gegevens uit registratiesysteem ADVnet. Zwangerschap is een subcategorie van geslacht. In het totaal aantal meldingen over de sector onderwijs en de discriminatiegrond geslacht zitten minstens 56 meldingen over het voorkeursbeleid van de TU Eindhoven.



Figuur 10. Arbeidsmarktmeldingen bij ADV's naar arbeidsmarktcategorie en bedrijfssector in 2019.¹⁴

2.8 Uitgelicht: vier typen meldingen

In het volgende deel van deze monitor worden vier typen discriminatie op de arbeidsmarkt beschreven. Deze paragraaf gaat in op het beeld dat voor elk van deze typen naar voren komt uit de meldingen en bespreekt achtereenvolgens discriminatie op grond van herkomst in de werving en selectie en op de werkvloer; en meldingen over discriminatie op grond van zwangerschap of moederschap bij uitstroom en bij arbeidsvoorwaarden. Bij de selectie van deze vier typen discriminatie op de arbeidsmarkt is gebruikgemaakt van de cijfers van 2018.¹⁵

Herkomst en werving en selectie

In 2018 waren er bij ADV's 118 meldingen over discriminatie op grond van herkomst of huidskleur in de werving en selectie. Een jaar later ging het om 98 meldingen. In beide jaren betroffen deze meldingen grotendeels afwijzingen bij sollicitaties. Hierbij werd meestal niet uitgesproken dat de afwijzing te maken had met herkomst of huidskleur, maar bestond bij de melder een vermoeden hiervan. In enkele gevallen werd bij een afwijzing wel direct verwezen naar de afkomst van de sollicitant.

Een man heeft gesolliciteerd bij een bedrijf en kreeg via de mail een korte afwijzing. Hierin stond: 'We don't work with Indian candidates.'

¹⁴ Deze figuur bevat alleen gegevens uit registratiesysteem ADVnet.

In het totaal aantal meldingen over de sector onderwijs en de arbeidsmarktcategorie werving en selectie zitten minstens 56 meldingen over het voorkeursbeleid van de TU Eindhoven.

¹⁵ Zie tabel 5 in bijlage 2.

Twee vriendinnen hebben gesolliciteerd bij een supermarkt. Eén van de meisjes is aangenomen. Toen zij vroeg waarom haar vriendin niet was aangenomen, werd een opmerking gemaakt over de donkere huidskleur van de vriendin.

Van de melders die afgewezen worden zonder een directe verwijzing naar herkomst of huidskleur, maar die wel vermoeden dat hun afwijzing te maken heeft met hun afkomst, deden enkelen een praktijktest. Zij solliciteerden vervolgens met hetzelfde cv, maar met een andere, Nederlands klinkende naam op dezelfde vacature en mochten toen wel op gesprek komen.

Daarnaast zijn er meldingen over het afgewezen worden vanwege onvoldoende taalbeheersing. Er is dan mogelijk sprake van indirecte discriminatie op grond van herkomst of huidskleur. Bij indirecte discriminatie wordt een onderscheid gemaakt dat in eerste instantie neutraal lijkt, maar wat voor sommige groepen een specifiek nadeel betekent. Taal zelf is geen discriminatiegrond, maar een taaleis kan wel leiden tot uitsluiting van een bepaalde groep mensen. Indirect onderscheid kan toegestaan zijn, maar alleen wanneer er een objectieve rechtvaardigingsgrond is. Wanneer in een vacature wordt gevraagd om een uitstekende beheersing van de Nederlandse taal, is dit alleen toegestaan als dit noodzakelijk is voor het uit te voeren werk (College, 2020).

Een vrouw wilde zich inschrijven bij een uitzendbureau voor werk in de schoonmaak. Er werd geweigerd haar in te schrijven, 'want jij spreekt niet goed Nederlands'. Ook werd de vraag gesteld: 'woont u hier legaal?'

Herkomst en werkvloer

Bij meldingen over discriminatie op grond van herkomst op de werkvloer is er vaak sprake van een vorm van vijandige bejegening. In 2018 en 2019 ging ongeveer 70% van de meldingen op deze grond en dit subterrein om beledigen, pesten, negeren, roddelen of stigmatiseren. Het ervaren discriminerende gedrag wordt in het grootste deel van de meldingen veroorzaakt door collega's, leidinggevende(n) of beiden.

Een Marokkaanse man wordt door verschillende collega's uitgescholden: 'Jouw soort hoort hier niet.'

Ook meldingen over ervaren discriminerend gedrag van externen, cliënten en klanten komen geregeld voor.

Een vrouw werkt in de zorg en heeft al een tijdje een vaste cliënt. Na een half jaar deelt de cliënt haar mee dat zij en haar familie de vrouw niet meer willen zien wegens haar donkere huidskleur. Ze heeft dit gemeld bij haar leidinggevende, maar die treedt hier niet tegen op.

Zwangerschap en uitstroom

Meldingen in de categorie zwangerschap en uitstroom gaan over het beëindigen van een dienstverband vanwege zwangerschap of moederschap. In 2018 ontvingen ADV's hierover 32 meldingen, in 2019 waren dat er 19. Soms wordt een contract al in de proeftijd beëindigd, maar de meeste meldingen hebben betrekking op het niet verlengen van een tijdelijk contract.

Een vrouw geeft aan dat haar contract beëindigd is met als reden dat ze tijdens haar moederschap geen tijd zal hebben om zich in te zetten voor werk.

Een vrouw krijgt van haar werkgever te horen dat haar contract niet wordt verlengd. Daarbij wordt gezegd dat zij geen reden van ontslag hoeven op te geven. Een manager heeft de vrouw meerdere malen verteld dat 'ze altijd terug mag komen'. Volgens de vrouw bedoelt de manager hiermee dat ze mag terugkeren wanneer ze niet meer zwanger is. Ze voelt zich hierdoor gediscrimineerd.

Bij enkele meldingen is er sprake van ziekte door zwangerschap, waardoor een contract wordt beëindigd.

Een vrouw heeft zich in haar proeftijd ziekgemeld vanwege bekeninstabiliteit tijdens haar zwangerschap. Ze heeft vervolgens te horen gekregen dat haar contract na de proeftijd niet verlengd wordt.

Zwangerschap en arbeidsvoorwaarden

Van de vier typen meldingen die in deze monitor zijn uitgelicht, is dit de kleinste categorie. In 2018 ontvingen de ADV's 17 meldingen over zwangerschapsdiscriminatie op arbeidsvoorwaarden. In 2019 vielen 15 meldingen in deze categorie. Enkele meldingen gingen over het mislopen van de jaarlijkse salarisverhoging door zwangerschapsverlof en/of ouderschapsverlof. Een aantal andere meldingen ging over werktijden; het ongewenst minder uur krijgen toebedeeld of juist niet de mogelijkheid krijgen om minder te werken. Eén meldster kreeg na haar verlof een andere, lagere functie dan ze daarvoor had:

Een vrouw is in het afgelopen jaar moeder geworden. Ze merkt dat ze er qua salaris minder op vooruit gaat dan haar collega's. Toen ze dat aangaf bij haar leidinggevende, gaf hij aan dat ze niet zomaar omhoog kon, omdat ze vanwege haar zwangerschap geen ontwikkeling in functioneren kon laten zien.

DEEL 2

Casestudy



● 3 Onderzoekopzet

In deel twee van deze monitor worden de bevindingen uit een casestudy gepresenteerd. Aan de hand van gesprekken met betrokkenen bij een aantal vergelijkbare cases wordt een beeld geschetst van de betreffende casuïstiek, waarbij de focus ligt op gepleegde interventies en de afwegingen, belemmeringen en consequenties die hierbij spelen, gezien vanuit het perspectief van verschillende betrokkenen.

In dit hoofdstuk wordt de onderzoekopzet en de selectie van cases toegelicht. In hoofdstuk 4 wordt uiteengezet welke mogelijkheden bestaan voor mensen die arbeidsdiscriminatie ervaren om dit aan te pakken ondersteuning te krijgen. De daarna volgende hoofdstukken belichten de mogelijke interventies bij enkele specifieke vormen van arbeidsdiscriminatie en de aandachtspunten hierbij, zoals naar voren gekomen uit de casestudy.

Voor deze monitor zijn vier typen arbeidsdiscriminatie geselecteerd voor nadere bestudering. Bij de selectie waren enerzijds de bevindingen uit deel 1 leidend: arbeidsdiscriminatie op grond van herkomst/huidskleur wordt veruit het meest gemeld bij ADV's. De meldingen betreffen, zowel in 2018 als 2019, in de eerste plaats ervaringen van discriminatie op de werkvloer, gevolgd door discriminatie bij werving en selectie. Anderzijds heeft de opdrachtgever verzocht om discriminatie vanwege zwangerschap uit te lichten. Voor de selectie van specifieke arbeidscategorieën binnen zwangerschap is uitgegaan van de cijfers over 2018, omdat de cijfers van 2019 op dat moment nog niet beschikbaar waren. In 2018 ging het merendeel van de meldingen die ADV's ontvingen over het niet verlengen van tijdelijke contracten. Meldingen over arbeidsvoorwaarden kwamen in 2018 op de tweede plaats. In 2019 is dit beeld iets verschoven (zie hoofdstuk 2).

Overzicht van voor deze monitor onderzochte typen cases:

		discriminatiegrond	
		zwangerschap	herkomst/huidskleur
arbeidsmarkt-categorie	uitstroom	Casus A	
	arbeidsvoorwaarden	Casus B	
	werving en selectie	Casus C	
	werkvloer	Casus D	

De casestudy is kwalitatief van aard en kan worden gedefinieerd als een bijzondere vorm van een meervoudige casestudy, vormgegeven vanuit een *practice-theory* perspectief. De analyse is gericht op de percepties en praktijken van betrokkenen in de specifieke cases waarin die hebben gehandeld (Ortner, 2006). Hiervoor zijn respondenten gezocht en benaderd voor deelname aan het onderzoek, die op enigerlei wijze met soortgelijke cases (op basis van grond en categorie) te maken hebben gehad. De kern van deze aanpak is dat respondenten en cases worden losgekoppeld. Dat wil zeggen dat respondenten niet noodzakelijk bij dezelfde feitelijke cases betrokken waren, maar bij vergelijkbare cases. Het onderzoek geeft inzicht in ervaringen en percepties van betrokkenen bij arbeidsdiscriminatie met betrekking tot:

- de kenmerken van het handelen van gedupeerden en andere betrokkenen bij deze specifieke vormen van arbeidsdiscriminatie;
- de mogelijkheden en knelpunten bij het handelen van gedupeerden en andere betrokkenen in de bestrijding van deze arbeidsdiscriminatie.

Voor dit onderzoek zijn 22 cases van arbeidsdiscriminatie bestudeerd. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat de cases als zodanig niet zijn onderzocht, maar tezamen zijn opgevat als exemplarische gevallen van de vier geselecteerde typen arbeidsdiscriminatie. Voor een casestudy worden in het ideale geval alle betrokkenen bij een specifieke casus of beperkt aantal cases geïnterviewd en alle feiten gereconstrueerd. Dit was niet mogelijk voor deze monitor. Enerzijds vanwege de te verwachten moeilijkheden om alle betrokkenen in individuele cases te achterhalen en bereid te vinden deel te nemen aan de studie; anderzijds omdat dit zeer arbeidsintensief (en daarmee relatief kostbaar) is. Het doel van dit onderdeel van de monitor is om meer inzicht te verkrijgen in de ervaringen en percepties van betrokkenen. Dat deze betrokkenen allemaal bij dezelfde cases betrokken zijn is voor dit inzicht minder relevant. Belangrijk is dat zij bij soortgelijke cases betrokken zijn. Dat betekent dat dit onderzoek niet zozeer inzicht biedt in de interventies bij individuele cases, maar wel in de mechanismen rondom interventies bij deze specifieke vormen van arbeidsdiscriminatie.

Dit onderzoek geeft geen representatief beeld van de vier genoemde typen arbeidsdiscriminatie en interventies die hierbij gepleegd worden. Het geeft echter wel een goed onderbouwde verkenning van specifieke kenmerken van deze typen zaken in relatie tot de mogelijkheden en uitdagingen voor interventies in individuele zaken. De voorzichtige conclusies die we trekken op basis van de bevindingen bieden aanknopingspunten voor een betere aanpak van deze specifieke vormen van arbeidsdiscriminatie.

Voor elke casus hebben we een of meer direct betrokkenen, 27 in totaal, gesproken over hun ervaringen met de arbeidsdiscriminatie en de gepleegde interventies. Dit is zowel in individuele interviews als in de vorm van groepsgesprekken gedaan. Het grootste deel van de respondenten bestond uit professionals die gespecialiseerd zijn in discriminatiezaken: zo spraken we 15 klachtbehandelaars bij ADV's (voor het merendeel in groepsgesprekken) en twee medewerkers van

het College. Daarnaast waren er interviews met medewerkers van een vakbond en een externe vertrouwenspersoon, die zich professioneel bezighouden met de aanpak en preventie van psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waar discriminatie deel van uitmaakt. De twee advocaten die we spraken hebben ervaring met discriminatie als een element in een bredere arbeidsrechtelijke context. Beide hebben zowel werkgevers als melders bijgestaan in arbeidsdiscriminatiezaken. Voor alle hierboven genoemde respondenten geldt dat meerdere cases zijn besproken (maximaal vier per interview), gezien de brede ervaring van deze respondenten bij discriminatiezaken. Dat maakte het eveneens mogelijk om in deze interviews in te gaan op meer algemene ervaringen die respondenten hebben met de onderzochte typen discriminatiezaken.

Voor het onderzoek is verder gesproken met twee personen die zijn geconfronteerd met discriminatie vanwege hun zwangerschap, met een adjunct-directeur van een organisatie die met een casus van discriminatie op de werkvloer vanwege herkomst te maken heeft gehad en met twee HR-medewerkers van een bedrijf waar zich tevens een incident met discriminatie op de werkvloer heeft voorgedaan. Het is niet gelukt om gedupeerden te vinden die persoonlijke ervaringen met arbeidsdiscriminatie vanwege hun herkomst wilden delen. Ook hebben we geen HR-medewerkers of managers van bedrijven over een casus van zwangerschapsdiscriminatie of werving en selectie gesproken. Benaderde personen reageerden niet op verzoeken om contact of haakten na een eerste contact af. We hebben geprobeerd het gemis van werkgevers en HR-medewerkers voor deze typen cases te compenseren door hun perspectief ook te belichten vanuit advocaten die bedrijven hebben vertegenwoordigd in arbeidsdiscriminatiezaken. Het perspectief van melders is uitvoerig belicht door partijen die hen ondersteunen, met name door klachtbehandelaars bij ADV's, advocaten en een vertrouwenspersoon.

Cases

Voor dit onderzoek zijn 22 cases onderzocht die speelden in de afgelopen drie jaar. Het gaat om zaken die op enig moment, door de gedupeerde of andere betrokkene(n), zijn *geframed* als discriminatie. Bij de cases is dus niet noodzakelijk vastgesteld dat deze, in juridische zin, discriminatie betreffen.

De cases zijn geworven via het eigen netwerk (voornamelijk via ADV's), via respondenten en via de oordelendatabase van het College. De volgende selectiecriteria zijn gehanteerd: 1) gaat het om één van de gekozen vier vormen van (mogelijke) arbeidsdiscriminatie? 2) willen respondenten meewerken? 3) is er sprake van enige vorm van interventie bij de casus om de discriminatie te adresseren? Daarnaast streefden we naar een zo evenwichtig mogelijke spreiding van cases en respondenten over de verschillende typen arbeidsdiscriminatie die voor deze monitor geselecteerd zijn. Geselecteerde cases hebben zich verspreid over Nederland voorgedaan, binnen allerlei bedrijfssectoren (zowel profit als non-profit) en met betrekking tot een breed scala aan functies, op verschillende beroepsniveaus.

Een gelijke verdeling van cases over de verschillende typen arbeidsdiscriminatie bleek moeilijk te realiseren. Zo zijn er 7 zaken over uitstroom bij zwangerschap, 2 bij arbeidsvoorwaarden, 4 cases met betrekking tot discriminatie vanwege herkomst bij werving en selectie en negen cases over discriminatie op de werkvloer op grond van herkomst.

Als gevolg van de inventarisatie van zaken via ADV's en het College is in de cases relatief vaak sprake van betrokkenheid van ADV's en/of het College. Om ook enig zicht te krijgen op casuïstiek waarbij een gedupeerde stappen heeft gezet om de discriminatie aan te kaarten zonder dat een ADV of het College betrokken was, is ook via respondenten en het netwerk van RADAR/Art.1 geworven.

In 17 van de bestudeerde zaken was een ADV betrokken: soms alleen in de zin van advies of doorverwijzing, in andere gevallen van begin tot eind in een lang traject van interventies. In 11 cases heeft de gedupeerde een verzoek om een oordeel ingediend bij het College (vaak met ondersteuning van een ADV), waarbij in 6 gevallen volgens het College sprake was van verboden onderscheid en in één geval van onzorgvuldige klachtbehandeling door de werkgever. In de 4 overige zaken oordeelde het College dat er geen sprake was van verboden onderscheid. Deze cases zijn toch in deze studie opgenomen, omdat ze interessante informatie opleveren met betrekking tot het handelen van betrokkenen in voorkomende gevallen, zoals rond de bewijsbaarheid van discriminatie en/of de uiteenlopende perspectieven van verschillende betrokkenen bij deze cases. Over de cases die niet zijn voorgelegd aan het College of een rechter dient opgemerkt te worden dat dit gegeven niet wil zeggen dat er in deze cases geen sprake was van discriminatie (in juridische zin).

De anonimiteit en privacy van respondenten - en met name gedupeerden - in dit onderzoek is gewaarborgd. Een beschrijving van een onderzochte casus zou mogelijk herleidbaar zijn naar specifieke bedrijven, plaatsen en (vervolgens) personen. Daarom worden in hoofdstuk 5 en 6 enkele fictieve cases beschreven die een goede indruk geven van de aard van bestudeerde cases en daarbij toegepaste interventies. Voor elk van de onderzochte typen cases is een imaginair maar typerend voorbeeld beschreven dat is samengesteld uit elementen die wij in de onderzochte cases zijn tegengekomen.

● 4. Interventies en ondersteuning voor gedupeerden bij arbeidsdiscriminatie

Discriminatie bij de arbeid is wettelijk verboden.¹⁶ Iemand die discriminatie ervaart op de arbeidsmarkt heeft verschillende mogelijkheden om hiertegen in actie te komen. In dit hoofdstuk wordt weergegeven wat een gedupeerde kan doen in geval van (een vermoeden van) arbeidsdiscriminatie. In hoofdstuk 5 en 6 wordt vervolgens ingegaan op de specifieke mogelijkheden en overwegingen voor gedupeerden bij de typen cases die centraal staan in deze monitor.

4.1 Zorgplicht werkgever

Indien sprake is van een dienstverband is de geijkte route voor een gedupeerde om ervaren discriminatie intern aan te kaarten. Werkgevers zijn namelijk wettelijk verplicht hun werknemers tegen discriminatie te beschermen. Een gedupeerde moet met een discriminatieklacht dan ook terecht kunnen bij een leidinggevende of de HR-afdeling. Wanneer de gedupeerde hierbij een drempel ervaart, bijvoorbeeld omdat de leidinggevende (onderdeel van) het probleem vormt, of wanneer de leidinggevende geen actie onderneemt, kan hij of zij zich richten tot een vertrouwenspersoon (indien beschikbaar), bedrijfsmaatschappelijk werker of de ondernemingsraad. Deze kunnen advies of ondersteuning bieden bij het aankaarten van het probleem en het vinden van een oplossing. Wanneer sprake is van gezondheidsklachten, (mede) als gevolg van de discriminatie, is ook de arbo-arts een mogelijk startpunt voor het adresseren van discriminatie in werkcontext. Indien dergelijke stappen niet tot een oplossing leiden, kan een gedupeerde een klacht indienen volgens de klachtenprocedure van de werkgever, mits die er is. Een dergelijke procedure kan inhouden dat een (onafhankelijke) klachtcommissie zich over de klacht buigt en op basis van hoor en wederhoor oordeelt of de klacht gegrond is en welke sancties of maatregelen de werkgever in dat geval dient uit te vaardigen.

Wanneer interne stappen voor een gedupeerde onvoldoende soelaas bieden, of wanneer hij of zij hier ondersteuning bij wil, komen externe instanties in beeld. Ook in situaties waarbij geen sprake (meer) is van een arbeidsrelatie, bijvoorbeeld in geval van ervaren discriminatie bij werving en selectie of

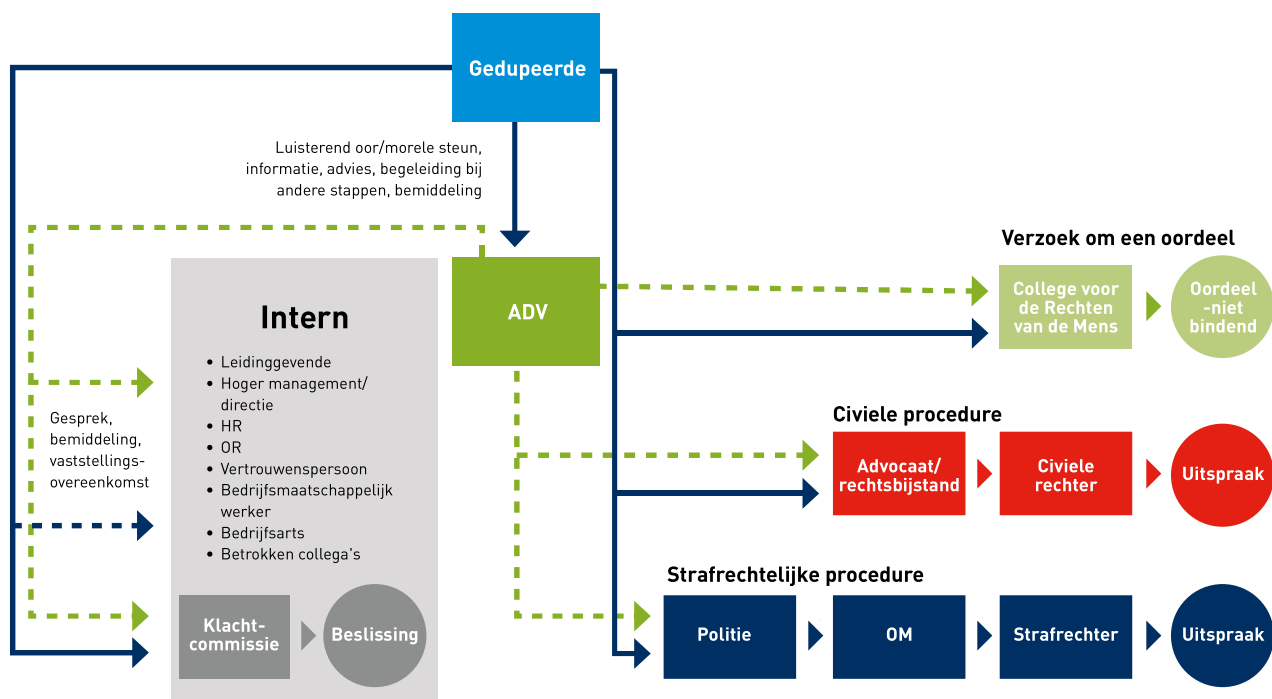
¹⁶ Zie voor een toelichting op de wettelijke bescherming tegen arbeidsdiscriminatie de Factsheet discriminatie en arbeid van RADAR, via <https://radar.nl/publicaties/factsheet-discriminatie-en-arbeid>.



bij beëindiging van een tijdelijk contract, is de gedupeerde eerder aangewezen op externe routes om de discriminatie aan te pakken. Zo kunnen mensen die (arbeids)discriminatie ervaren terecht bij een ADV voor gratis advies en ondersteuning in de volle breedte van interventiemogelijkheden. Voor (juridische) informatie kan ook een beroep worden gedaan op een vakbond of het Juridisch Loket.

Een gedupeerde kan een procedure tegen de werkgever starten bij het College voor de Rechten van de Mens om te laten toetsen of sprake is van discriminatie in juridische zin (zie 4.3). Ook een civiele procedure tegen de werkgever behoort tot de mogelijkheden (zie 4.4). Indien sprake is van een mogelijk strafbaar feit, kan een gedupeerde aangifte doen tegen de veroorzaker van de discriminatie. In 2018 was 9% (297 incidenten) van de door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten werkgerelateerd. Meer dan de helft hiervan had betrekking op discriminatie vanwege herkomst. Incidenten betroffen vooral discriminatie op de werkvloer; in diverse gevallen door klanten (Walz et al., 2019).

Het schema hieronder laat zien welke mogelijkheden een gedupeerde van arbeidsdiscriminatie heeft om de discriminatie aan te pakken.



Figuur 11: Mogelijke stappen, procedures en ondersteuning voor gedupeerde bij arbeidsdiscriminatie.

Hieronder wordt toegelicht welke ondersteuning ADV's kunnen bieden aan mensen die arbeidsdiscriminatie ervaren. Vervolgens wordt nader ingegaan op de mogelijkheid van een procedure tegen een werkgever, bij het College of de civiele rechter.

4.2 Antidiscriminatievoorziening: advies en ondersteuning bij discriminatie

De wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) vereist dat elke gemeente zijn burgers toegang biedt tot een laagdrempelige antidiscriminatievoorziening (ADV). Een ADV voorziet in gratis, onafhankelijk advies aan mensen die discriminatie ervaren en kan desgewenst ondersteuning bieden bij eventuele stappen die een gedupeerde wil zetten. Een ADV vormt in feite een toegangspoort tot alle mogelijke interventies en stappen die beschikbaar zijn voor de gedupeerde en helpt hem of haar hier een onderbouwde afweging in te maken. Klachtbehandelaars bij ADV's hebben expertise op het gebied van discriminatiewetgeving en ruime ervaring met interventies bij discriminatie-ervaringen. Een ADV zoekt in de breedte naar een oplossing voor een probleem, waarbij de doelen en wensen van de melder (tenzij onredelijk of onhaalbaar) het uitgangspunt vormen. De klachtbehandelaar zal eerst het verhaal en de hulpvraag van de cliënt helder proberen te krijgen. Soms blijkt het bieden van een luisterend oor en morele ondersteuning in een eerste gesprek al te voorzien in de behoefte van een melder. Wil de melder echter verdere stappen ondernemen, dan vraagt de klachtbehandelaar de wederpartij, volgens het principe van hoor-wederhoor, per brief of telefonisch om een reactie op de ervaring van de melder. In samenspraak met de melder wordt vervolgens bepaald welke eventuele vervolgstappen worden genomen. Daarbij kan worden ingezet op een eindresultaat op individueel niveau, zoals een praktische oplossing van het probleem of conflict, excuses van de aangeklaagde partij, disciplinaire maatregelen, een financiële tegemoetkoming of een gerechtelijke uitspraak. Maar de ADV kan, naar aanleiding van één of meerdere klachten, ook actie ondernemen richting een aanpak van de discriminatie op structureel niveau, bijvoorbeeld door middel van beleidsbeïnvloeding, voorlichting, het genereren van politieke of publicitaire aandacht, onderzoek naar soortgelijke klachten of collectieve actie (Discriminatie.nl, 2019).

ADV's kunnen melders adviseren over of begeleiden bij interne stappen bij een werkgever, wat de gebruikelijke eerste stap is indien sprake is van een dienstverband. Dan gaat het bijvoorbeeld om het gezamenlijk voorbereiden van een gesprek met een leidinggevende. Het komt ook voor dat de ADV een melder begeleidt of als bemiddelaar optreedt bij een gesprek tussen melder en leidinggevende en eventueel de veroorzaker van de discriminatie. Lijkt het niet mogelijk om met de werkgever tot een oplossing te komen, dan kan de ADV de melder ondersteunen bij het indienen van een klacht volgens de interne klachtenprocedure van de werkgever, als die er is. Voor melders die een onafhankelijk oordeel over hun discriminatie-ervaring verlangen is het College voor de Rechten van de Mens het aangewezen instituut. Klachtbehandelaars kunnen met een cliënt

een procedure bij het College van begin tot eind doorlopen. Zij zullen cliënten ook informeren over de mogelijkheid van een civiele procedure, indien opportuun, en de consequenties van een keuze daarvoor. Indien de cliënt deze weg wil bewandelen, zal een klachtbehandelaar hem of haar doorverwijzen naar een (rechtsbijstands)advocaat. Ook een melder die in onderhandeling gaat over een vaststellingsprocedure bij beëindiging van een contract zal worden doorverwezen naar een advocaat, aangezien ADV's geen arbeidsrechtelijke expertise hebben. Indien sprake is van een mogelijk strafbaar feit, zal een klachtbehandelaar de gedupeerde wijzen op de mogelijkheid om aangifte te doen en hem of haar desgewenst daarmee op weg helpen.

Op basis van hun expertise maken klachtbehandelaars van ADV's een inschatting van de situatie: lijkt het daadwerkelijk om discriminatie in juridische zin te gaan. Zo ja, is dat aantoonbaar? De antwoorden op deze vragen zijn, naast de behoefte van de cliënt, kaderstellend voor de mogelijke vervolgstappen voor de melder. Zo zal een ADV geen procedure bij het College beginnen als de klachtbehandelaar verwacht dat er onvoldoende bewijs is om discriminatie aannemelijk te maken. Evenmin wordt een procedure opgestart als de melder dat niet wil.

Werkwijze ADV bij bepaling van vervolgstappen

Om te bepalen welke stappen mogelijk en opportuun zijn voor een melder, zal een klachtbehandelaar bij een ADV, in overleg met de melder, verschillende zaken afwegen:

- Welke behoefte heeft de melder? Dit wordt soms pas duidelijk in de loop van één of meerdere gesprekken.
- In welk stadium is een melder bij de ADV terechtgekomen? Zijn er al gesprekken geweest en is er wellicht al een procedure in gang gezet, of is de stap naar de ADV de eerste die de melder neemt? Dat is van invloed op de hulpvraag en de mogelijkheden voor interventies.
- Welk doel of resultaat wordt nagestreefd met een interventie? Gaat het om behoud van een baan en herstel van de verhoudingen of wil de melder bijvoorbeeld uit principe een procedure beginnen om erkenning te krijgen en de discriminatie aan de kaak te stellen?
- Hoe schat de klachtbehandelaar de situatie in: is hier mogelijk sprake van discriminatie in juridische zin, en kan dat worden aangetoond? Zijn er nog mogelijkheden om bewijs te verzamelen?
- Indien een procedure opportuun lijkt: is de melder bereid de eventuele consequenties hiervan te accepteren?

4.3 Procedure bij het College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens is een onafhankelijk instituut dat bevoegd is om in individuele gevallen te oordelen of sprake is van ongelijke behandeling op basis van onder andere geslacht of afkomst. Iemand die discriminatie op de arbeidsmarkt of bij de toegang tot goederen of diensten ervaart kan het College verzoeken om een oordeel over de situatie. In het geval van mogelijke arbeidsdiscriminatie kan de verzoeker de (oud-)werkgever of de werkgever waar de verzoeker heeft gesolliciteerd als verweerder aanmerken, maar ook een uitzendbureau of detachingsbedrijf dat, als formele werkgever, de plicht heeft de werknemer te beschermen tegen discriminatie door de inlener. Waar een civiele rechter vanuit een brede arbeidsrechtelijke blik naar een zaak zal kijken (zie 4.4), is het College specifiek bevoegd om discriminatieklachten te toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving. Het discriminatie-element staat dus centraal.

Bij een procedure bij het College dient de verzoeker, al dan niet bijgestaan door een ADV of advocaat, feiten aan te voeren waarmee hij of zij een vermoeden van onderscheid kan aantonen. Indien de verzoeker daarin slaagt, is het aan de verweerder (de werkgever) om te bewijzen dat deze niet in strijd met de wet heeft gehandeld. Deze zogenaamde verlichte bewijslast komt voort uit het gegeven dat discriminatie vaak moeilijk te bewijzen is.

In sommige gevallen wordt een gedupeerde die zelfstandig een verzoek om een oordeel indient door medewerkers van het College gewezen op de mogelijkheid om zich te laten ondersteunen door een ADV. Dat gebeurt bijvoorbeeld wanneer het om een ingewikkelde zaak gaat, wanneer iemand het Nederlands niet goed machtig is of de procedure niet goed lijkt te begrijpen. Het College heeft namelijk een neutrale positie en kan niet sturend of ondersteunend optreden richting een verzoeker. Klachtbehandelaars bij ADV's kunnen melders wel ondersteunen en begeleiden bij het versterken van hun positie in een zaak. Sommige verzoekers laten zich bij een verzoek om een oordeel bijstaan door een advocaat of rechtsbijstandsjurist.

In tegenstelling tot een oordeel van de rechter, zijn oordelen van het College niet bindend. Een werkgever kan niet gedwongen worden gevolg te geven aan een oordeel verboden onderscheid. Toch doen werkgevers vaak wel iets naar aanleiding van een dergelijk oordeel, blijkens de follow-up die het College doet bij oordelen verboden onderscheid. Daarbij informeert het College welke acties de verweerder neemt naar aanleiding van het oordeel. In 2018 nam 77% van de verweerders een maatregel die toekomstige discriminatie kan helpen voorkomen (College, 2019 - dit is niet uitgesplitst naar arbeidsmarkt en andere terreinen). Doorgaans gaat het dan niet om maatregelen op individueel niveau, maar blijken verweerders maatregelen te (willen) nemen die moeten voorkomen dat vergelijkbare situaties zich opnieuw voordoen, zoals de inrichting van een transparantere en eerlijkere werving-en-selectieprocedure of een klachtenprocedure.

Oordelen van het College worden gepubliceerd op de website van het College, sinds 2011 met naam en toenaam van de betrokken verweerders (zie www.mensenrechten.nl). Een College-oordeel heeft op die manier ook een 'naming & shaming'-component, zelfs wanneer het College oordeelt dat er onvoldoende bewijs is om discriminatie aan te tonen:

Dan nog kunnen mensen denken: 'er is wel geklaagd en waar rook is, is vuur'. Werkgevers vinden het niet prettig om geassocieerd te worden met ongelijke behandeling en discriminatie. Dus als ze dat voor kunnen zijn en zorgen dat het niet naar buiten komt, dat heeft toch ook te maken met imago. (medewerker College)

De meeste werkgevers willen niet in procedures betrokken zijn. Ook al loopt het goed af. Als het bevestigd wordt dat je niet discrimineert is dat wel fijn, maar dat ga je niet op je website zetten, van: 'kijk eens, wij hebben gewonnen'. Want uiteindelijk, ook als je gewonnen hebt, is er toch iemand die vindt dat hij had moeten winnen. Je hebt toch die link; er was toch iets met die en die en discriminatie? Oh ja, ze discrimineren niet. Het is natuurlijk een heel beladen onderwerp. (advocaat)

Wanneer een werkgever een brief van het College ontvangt, kan dit dan ook aanleiding zijn om tot een regeling te willen komen met de verzoeker en een procedure voor te zijn. In 2018 werd 6% van alle verzoeken om een oordeel bij het College ingetrokken na een schikking (College, 2019). ADV's anticiperen ook wel op de wens van werkgevers om het imago te beschermen: om een werkgever in beweging te krijgen, wordt wel eens een procedure bij het College in het vooruitzicht gesteld.

Volgens advocaten die we spraken zou het College vooral in het voordeel van verzoekers oordelen.

In de advocatuur wordt een beetje gedaan van; oh god, moet je naar de Commissie?² Dat ga je toch verliezen. Als iemand roept dat hij gediscrimineerd wordt, dan verlies je toch. Zij kiezen altijd de kant van de klager, dat is een beetje het beeld. Dat is wel een beetje de reputatie die de Commissie heeft. (advocaat)

Dit beeld wordt niet gestaafd door de cijfers: in 2018 concludeerde het College in 42% van alle oordelen dat er inderdaad sprake was van discriminatie (College, 2019).

¹⁷ Commissie Gelijke Behandeling; de voorloper van het College voor de Rechten van de Mens.

4.4 Civiele procedure

Een gedupeerde kan een civiele procedure starten tegen een werkgever en kan zich daarbij laten bijstaan door een (rechtsbijstands)advocaat. In tegenstelling tot in een procedure bij het College, geldt in civiele procedures in principe dat wie stelt moet bewijzen. Dit werpt bewijstechnisch een hogere drempel op. Indien de rechter moet oordelen over verboden onderscheid, dient hij of zij wel de verlichte bewijslast toe te passen. Een oordeel van het College kan hierbij mogelijk behulpzaam zijn. De rechtbank neemt het oordeel van het College mee in zijn beoordeling, maar maakt vervolgens een eigen afweging.

Met een civiele procedure zet een gedupeerde doorgaans in op schadevergoeding, zeker in geval van beëindiging van een contract. Wanneer sprake is van discriminatie bij arbeidsvoorwaarden kan aanpassing hiervan in principe via het civiele recht afgedwongen worden (zoals bijvoorbeeld terugkeer in de eigen functie). In een arbeidsrechtelijke procedure kan het discriminatie-aspect van de zaak op de achtergrond raken. Een advocaat of jurist richt zich met name op de mogelijkheden die het arbeidsrecht biedt om de cliënt een zo goed mogelijke deal te bezorgen. Een enkele keer kan de discriminatie, mits erkend door de werkgever, wel een factor van betekenis zijn in onderhandelingen met een werkgever of het oordeel van een kantonrechter. Zo kan ook een oordeel verboden onderscheid van het College gezien worden al een strategisch middel in een civiele zaak, waarmee de onderhandelingspositie van een gedupeerde met betrekking tot de hoogte van een financiële tegemoetkoming wordt versterkt. Een advocaat is, in tegenstelling tot de bijstand van een ADV, niet gratis. Een rechtsbijstandsjurist biedt vergelijkbare diensten als een advocaat, maar deze wordt betaald uit de verzekering die de gedupeerde daarvoor afgesloten moet hebben.

Uit gesprekken die wij voor deze monitor met advocaten voerden, komt naar voren dat de route van de civiele procedure in discriminatiezaken in de praktijk vooral dient als drukmiddel om een goede regeling af te dwingen. Volgens één van de advocaten die we spraken wordt 90% van alle zaken binnen het arbeidsrecht opgelost met regelingen zonder dat de zaak ooit voor de rechter komt en wijken zaken waarin mogelijk sprake is van discriminatie daar niet van af.

Bij een civiele procedure kan een ADV een ondersteunende rol hebben. Gezien de specifieke expertise van ADV's op het gebied van gelijkebehandelingsrecht komt het wel voor dat een ADV een bijdrage levert aan de juridische onderbouwing van het discriminatie-aspect van de zaak. Sommige ADV's wisselen regelmatig informatie en ervaringen uit met advocaten om wederzijds van elkaar te leren.

● 5. Arbeidsdiscriminatie vanwege zwangerschap

Zoals benoemd in deel 1 is arbeidsdiscriminatie vanwege zwangerschap of pril moederschap een specifieke vorm van discriminatie op grond van geslacht.¹⁸ Meldingen bij ADV's over discriminatie vanwege (ziekte als gevolg van) zwangerschap gaan vaak over het niet verlengen van een tijdelijk contract of het beëindigen van een contract tijdens de proeftijd (wat hier beide wordt geclassificeerd als uitstroom¹⁹) en over arbeidsvoorwaarden. Uit de gepubliceerde oordelen van het College blijkt dat de meeste zaken omtrent zwangerschapsdiscriminatie gaan over het niet verlengen van een tijdelijk contract.

Uit onderzoek van het College naar ervaringen van vrouwen met discriminatie vanwege zwangerschap blijkt dat 44% van de vrouwen die hun contract tijdens of kort na de zwangerschap zagen aflopen, zegt dat het niet werd verlengd vanwege de zwangerschap. Uit hetzelfde onderzoek komt naar voren dat ook een aanzienlijk deel van de vrouwen discriminatie bij arbeidsvoorwaarden ervaart. Dat was het geval bij ruim een kwart (26%) van de 850 respondenten die in de periode 2012 tot 2016 een kind kregen terwijl zij werk hadden (College, 2016). In de hiernavolgende paragrafen gaan we in op de bevindingen over zwangerschapsdiscriminatie uit de casestudy. Allereerst volgen twee fictieve voorbeeldcases die zijn samengesteld uit de bestudeerde cases.

¹⁸ Zie voor een uitgebreide toelichting op het juridisch kader met betrekking tot discriminatie op grond van zwangerschap: College voor de Rechten van de Mens (2016). Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

¹⁹ Juridisch gezien valt het niet verlengen van een tijdelijk contract onder werving en selectie.



5.1 Voorbeeldcases

Voorbeeldcasus A: **zwangerschap – uitstroom**

Een vrouw van 29 heeft een baan als adviseur bij een verzekeraar. Ze heeft een tijdelijk contract. Haar leidinggevende is positief over haar functioneren en heeft gezegd dat ze een vast contract zal krijgen. Als de vrouw zwanger wordt, deelt ze dit mee aan haar leidinggevende. Deze vraagt haar hoe ze het moederschap wil gaan combineren met haar pittige functie. De vrouw geeft aan dat ze daar zelf geen problemen in ziet. Kort daarna wordt de vrouw meegedeeld dat haar contract niet zal worden omgezet in een vast contract. Ze schrikt hiervan en zegt dat ze de indruk heeft dat dit te maken heeft met haar zwangerschap. De leidinggevende ontkent dit.

Tijdens haar verlof stapt de vrouw naar de antidiscriminatievoorziening (ADV) in haar gemeente en dient een klacht in over zwangerschapsdiscriminatie. Haar contract zal tijdens haar verlof aflopen. Er is een schriftelijk verslag van de positieve beoordelingen die de vrouw eerder van haar leidinggevende heeft gehad. De vrouw kan bovendien een e-mail laten zien die ze ontving van haar voormalige leidinggevende waarin hij zijn twijfels beschreef dat de vrouw haar functie zou kunnen combineren met het moederschap.

Een klachtbehandelaar van de ADV schrijft een brief naar de werkgever en vraagt om een reactie op de klacht. De werkgever voert in zijn reactie allerlei voorbeelden op waaruit zou blijken dat de vrouw niet goed zou hebben gefunctioneerd. De vrouw is verontwaardigd en voelt zich tekortgedaan. Ze wil de zaak voorleggen aan het College voor de Rechten van de Mens omdat ze vindt dat haar werkgever hier niet mee weg mag komen. Samen met de klachtbehandelaar dient zij een verzoek om een oordeel bij het College in.

²⁰. Het College heeft in soortgelijke kwesties diverse oordelen gegeven.

Voorbeeldcasus B: **zwangerschap – arbeidsvoorwaarden**

Een vrouw van 34 is net gepromoveerd tot manager bij een groot transportbedrijf als ze zwanger wordt. Ze brengt haar leidinggevende op de hoogte. Die reageert enigszins geïrriteerd en zegt dat ze dan nog wil bekijken in welke functie de vrouw kan terugkomen. De vrouw vindt dit vreemd en verontrustend en zegt dat ze ervan uitgaat dat ze zal terugkeren in haar eigen functie. Enigszins gestrest gaat ze haar verlof in. Na een zware bevalling wordt haar zoon geboren. De vrouw houdt de nodige klachten over aan haar bevalling. Een maand voor het einde van haar verlof zoekt ze contact met haar manager om te praten over haar terugkeer, want ze wil graag weer aan het werk, ondanks haar gezondheidsklachten. De manager is moeilijk bereikbaar en belt niet terug. Vlak voor het eind van haar verlof neemt hij contact op en zegt dat hij een gesprek met haar wil zodra ze terug is.

Als de vrouw voor het eerst na haar verlof op het werk verschijnt krijgt ze van haar manager te horen dat haar vervanger zo goed bevalt dat zij de functie zal blijven vervullen. De vrouw krijgt een andere functie aangeboden, met minder verantwoordelijkheden. Zij wil deze functie niet en staat erop dat ze haar oude functie terugkrijgt. Haar manager zegt dat dat geen optie is. Als ze hier tegenin gaat, zegt hij dat ze weinig keus heeft. De vrouw heeft het moeilijk met de situatie en besluit in eerste instantie maar om het beste ervan te maken, ook gezien haar gezondheidsklachten. Maar de nieuwe functie bevalt haar niet en na twee weken spreekt ze de manager er weer op aan dat ze haar oude functie terug wil. De manager zegt opnieuw dat dat is uitgesloten. Het is bovendien duidelijk dat ze haar oude functie niet aankan, gegeven haar klachten, zo vindt hij. De vrouw neemt hier geen genoegen mee en gaat in gesprek met de directeur. Deze geeft aan dat hij het onmogelijk acht dat ze terugkeert in haar oude functie, aangezien er een arbeidsconflict is ontstaan met haar manager. Hij biedt haar de keus: of ze accepteert de nieuwe functie, of ze gaan over tot beëindiging van de arbeidsrelatie met wederzijds goedvinden.

De vrouw stapt naar een advocaat, omdat ze zich in haar rechten voelt aangetast. De advocaat bevestigt dat er sprake lijkt van zwangerschapsdiscriminatie en dat de vrouw recht heeft op haar eigen functie. Er komt een gesprek tussen de vrouw, haar advocaat, de manager, directeur en hun advocaat. De directeur geeft in dit gesprek aan dat er sprake is van een reorganisatie van taken en dat de oude functie van de vrouw is komen te vervallen. De vrouw heeft als gevolg van de spanningen steeds meer klachten en besluit de strijd om het terugkrijgen van haar oude functie op te geven. Samen met haar advocaat gaat ze in gesprek met de werkgever over een regeling. Dat resulteert in een geldbedrag en haar vertrek bij het bedrijf. Anderhalf jaar later heeft ze nog geen nieuwe baan, omdat haar gezondheidsklachten blijven opspelen als gevolg van de hele situatie en haar zelfvertrouwen een knauw heeft gekregen. Ze doet vrijwilligerswerk om langzaam toe te werken naar terugkeer op de arbeidsmarkt.

5.2 Zwangerschapsdiscriminatie: anders dan andere vormen van discriminatie

Veel professionals onder de respondenten in dit onderzoek benoemden het bijzondere karakter van zwangerschapsdiscriminatie ten opzichte van discriminatie op de arbeidsmarkt op andere gronden. Dat is volgens hen enerzijds te wijten aan het gegeven dat discriminatie vanwege zwangerschap – als specifieke vorm van discriminatie op grond van geslacht – nog altijd minder bekendheid geniet dan discriminatie op grond van bijvoorbeeld herkomst of huidskleur. Anderzijds zijn de beweegredenen van werkgevers om zwangere vrouwen anders te behandelen dan niet-zwangere werknemers, anders dan bij discriminatie op veel andere gronden, vaak bedrijfseconomisch van aard:

Kijk, dat je op grond van iemands afkomst niet mag zeggen van jij bent Marokkaan en ik moet jou niet, daarvan zal een werkgever veel sneller denken, ja dat doen we maar niet, ook al voel ik het zo. Werkgevers hebben bij zwangerschap wel zoiets van: dat is superlastig. Ik ga niet verlengen want je bent er vier maanden niet. Die leggen niet de link dat zwangerschapsdiscriminatie eigenlijk geslachtsdiscriminatie is. Daarom zijn het wel twee andersoortige gronden. Want iedere werkgever zal wel kunnen bedenken dat hij niet moet zeggen je bent een vrouw, dus ik neem je niet aan.
(medewerker College)

Afwezigheid van een werknemer vanwege een zwangerschaps- en bevallingsverlof of vanwege ziekte bij zwangerschap kan een werkgever voor problemen plaatsen. Het kan ingewikkeld zijn om de taken van een zwangere werknemer tijdens haar verlof te laten opvangen en vervolgens bij terugkeer weer door haar te laten overnemen. Het niet verlengen van een tijdelijk contract, hoewel niet toegestaan om reden van zwangerschap, komt een werkgever dan wellicht voor als een veilige keuze. De advocaten die voor dit onderzoek zijn geïnterviewd, die zowel werkgevers als gedupeerden in zwangerschapszaken hebben bijgestaan, zijn van mening dat zwangere vrouwen er verstandig aan doen rekening te houden met de afwegingen van de werkgever:

Het belangrijkste is toch draagvlak. Als je draagvlak creëert, ook voor het feit dat je er eventjes tussenuit bent, dan is dat heel anders, dan als je alleen je rechten zit uit te nutten. (advocaat)