

Commentaar op de vierde Nederlandse  
rapportage over

## **DE IMPLEMENTATIE VAN HET VROUWENVERDRAG**

van de Commissie Gelijke Behandeling

**14 februari 2006**

# 1 Inleiding

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) heeft met belangstelling kennisgenomen van de vierde Nederlandse rapportage over de implementatie van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (IVDV) aan het toezien comité (CEDAW). Vanwege haar deskundigheid op het gebied van gelijke behandeling wil de CGB een aantal punten naar voren brengen die naar haar mening in het regeringsrapport niet of onvoldoende aan de orde komen.

De CGB is een onafhankelijk orgaan dat toeziet op de naleving van de gelijkebehandelingswetgeving in Nederland. Dit doet zij door klachten te beoordelen die aan haar worden voorgelegd door mensen die zich gediscrimineerd voelen op grond van geslacht, ras, nationaliteit, godsdienst, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, politieke overtuiging, levensovertuiging, arbeidsduur, vaste en tijdelijke arbeidscontracten, handicap of chronische ziekte en leeftijd. De gelijkebehandelingswetgeving bestrijkt een beperkt aantal terreinen (die per grond kunnen verschillen), te weten de arbeid, het aanbieden van en het verlenen van toegang tot goederen en diensten en het onderwijs. De oordelen van de CGB zijn niet bindend, maar worden doorgaans wel opgevolgd. Naast het geven van oordelen, adviseert de CGB over aspecten van gelijke behandeling en verzorgt zij voorlichting over de gelijkebehandelingswetgeving.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Zie [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl) voor meer informatie over de CGB.

## 2 Algemene opmerkingen

De regeringsrapportage vermeldt het aantal verzoeken bij en oordelen van de CGB, maar splitst deze niet uit naar discriminatie op grond van geslacht en andere gronden (p. 13 van de regeringsrapportage). Om een beter beeld te geven van het aantal verzoeken en oordelen, worden hieronder meer gedetailleerde cijfers gegeven.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Aantal <i>klachten</i> met geslacht als belangrijkste discriminatie grond	88 (36%)	86 (37%)	149 (32%)	102 (34%)	59 (25%)	92 (21%)
Aantal <i>oordelen</i> met geslacht als belangrijkste discriminatie grond	42 (36%)	51 (35%)	70 (41%)	98 (49%)	86 (48%)	88 (34%)

Gemiddeld ontvangt de CGB dus jaarlijks ongeveer 100 klachten over seksdiscriminatie, waarvan 75% tot een oordeel leiden. Ruim 30% van de klachten en 40% van de oordelen betreffen de discriminatiegrond geslacht. In de periode 1999 t/m 2004 hebben gemiddeld vier keer zoveel vrouwen als mannen een klacht over seksdiscriminatie ingediend, waarover een oordeel door de CGB is uitgesproken. Gemiddeld 15% van de oordelen over seksdiscriminatie betrof zwangerschap. Gemiddeld 20% van de oordelen over seksdiscriminatie ging over ongelijke beloning op grond van geslacht.<sup>2</sup>

In 2004 was ruim 12% van de oordelen over seksdiscriminatie gericht tegen pensioenverzekeraars en pensioenfondsen. In 2004 ging ruim 10% van de oordelen over seksdiscriminatie in het onderwijs.

Het valt op dat oordelen over seksdiscriminatie in vergelijking met oordelen over andere gronden slecht worden opgevolgd. Bij seksdiscriminatie is het opvolgingspercentage 45%, terwijl het gemiddelde opvolgingspercentage rond de 70% ligt. De CGB gaat onderzoeken wat hier de redenen voor zijn.

Ook oordelen over andere gronden dan seksdiscriminatie zijn soms voor vrouwen van belang. Dat geldt onder meer voor oordelen over discriminatie van moslimvrouwen vanwege het dragen van een hoofddoek. Hierop zal de CGB verderop nader ingaan.

---

<sup>2</sup> In 2002 en 2003 zijn veel meer oordelen over beloning en geslacht uitgesproken, maar deze betroffen twee specifieke regelingen (de zogenaamde HOS-regeling in het onderwijs en een regeling voor standby-stewardessen).

## 3 Arbeid

### 3.1 Vrouwen van niet-Nederlandse afkomst (art. 2 en 11 IVDV)

De regering schrijft in haar rapportage (p. 64) dat bepaalde groepen vrouwen van niet-Nederlandse afkomst op de arbeidsmarkt zijn ondervetegenwoordigd en noemt enkele maatregelen om hun arbeidsparticipatie te stimuleren. De regering gaat daarbij echter in het geheel niet in op discriminatie van deze vrouwen. Discriminatie op grond van niet-Nederlandse afkomst, een niet-Nederlandse naam of een donkere huidskleur komt geregeld voor. In 2003 en 2004 werden bij de CGB gemiddeld 53 klachten over discriminatie op grond van ras ingediend. Omdat werkgevers doorgaans een andere reden geven voor de afwijzing van de kandidaat, is discriminatie moeilijk te bewijzen. Dat verklaart het relatief geringe aantal klachten bij de CGB en de rechter. Niettemin blijkt uit onderzoek dat een kwart van de ondernemers uit het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) liever geen mensen van niet-Nederlandse afkomst aanneemt.<sup>3</sup> Uit hetzelfde onderzoek blijkt ook dat allochtone jongeren meer moeite hebben een stageplaats te vinden dan jongeren van Nederlandse afkomst. Een derde van de geïnterviewde jongeren zegt wel eens discriminatie op de werkvloer te hebben ervaren. De CGB meent dat de regering deze signalen uitermate serieus moet nemen. Er zijn geen aanwijzingen dat vrouwen meer last hebben van de hier gesignaleerde ontwikkelingen dan mannen. Wanneer de regering de arbeidsparticipatie van vrouwen van niet-Nederlandse afkomst wil bevorderen, dient zij echter rekening te houden met de discriminatie die zich op de arbeidsmarkt voordoet en moet zij hiertegen specifieke maatregelen nemen. In dit verband acht de CGB het van belang in het bijzonder aandacht te vragen voor de positie van vrouwen die wegens godsdienstige redenen een hoofddoek dragen, waarvan het merendeel van niet-Nederlandse afkomst is.

***De CGB geeft het CEDAW in overweging de Nederlandse regering te vragen hoe zij, bij de bevordering van de arbeidsparticipatie van vrouwen van niet-Nederlandse afkomst, discriminatie op de arbeidsmarkt gaat aanpakken.***

### 3.2 Voorkeursbeleid (art. 4 en 11 IVDV)

De regering beschrijft in haar rapportage welk beleid de verschillende ministeries hebben ingezet om het aantal vrouwen in hogere functies te vergroten. Hierbij wordt het voeren van voorkeursbeleid niet genoemd. In een parlementair stuk (Nota voorkeursbehandeling) stelt de regering dat voorkeursbeleid in combinatie met andere maatregelen een effectief middel is om achterstelling op de arbeidsmarkt tegen te gaan.<sup>4</sup>

***De CGB geeft het CEDAW in overweging de Nederlandse regering te vragen of zij van plan is het voeren van voorkeursbeleid voor vrouwen, in het bijzonder vrouwen van niet-Nederlandse afkomst, te stimuleren, en zo ja, hoe.***

### 3.3 Zwangerschap (art. 2 c, d, e en 11 IVDV)

---

<sup>3</sup> *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*, Amsterdam, april 2005, Regioplan publicatienr. 1272. Onderzoek uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

<sup>4</sup> Nota voorkeursbehandeling, Kamerstukken II, 2004-2005, 28 770, nr. 11.

De regering gaat in haar rapportage niet in op discriminatie op grond van zwangerschap. Hoewel discriminatie op grond van zwangerschap in Nederland al sinds 1980 wettelijk verboden is, komt het nog steeds voor. Ook overheidsorganen maken zich hieraan schuldig.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Zie o.m. CGB 17 augustus 2005, oordeel 2005-155, CGB 17 maart 2005, oordeel 2005-42, CGB 14 mei 2004, oordeel 2004-53 en CGB 2 februari 1999, oordeel 1999-11.

Jaarlijks spreekt de CGB gemiddeld zo'n tien oordelen over zwangerschap uit. De klachten variëren van afwijzing bij sollicitatie en promotie tot het niet-verlengen van arbeidsovereenkomsten en negatieve gevolgen voor arbeidsvoorwaarden. De CGB gaat ervan uit dat dit aantal slechts een fractie is.

De regering beschrijft op p. 55 en 56 van de rapportage enkele projecten waarmee zij de bekendheid van werkgevers met de gelijkebehandelingswetgeving wil vergroten. Maar onbekendheid met de wetgeving is waarschijnlijk niet de reden waarom zwangere vrouwen nog steeds problemen ondervinden op de arbeidsmarkt. Het ziet er naar uit dat in voorkomende gevallen werkgevers welbewust in strijd met de wet handelen, kennelijk omdat zij de voordelen van hun discriminatoir handelen vinden opwegen tegen het risico dat ze hiermee lopen.

De CGB meent dat de regering, in het licht van artikel 2 en 11 IVDV nadere maatregelen moet treffen om discriminatie vanwege zwangerschap bij de arbeid tegen te gaan.

***De CGB geeft het CEDAW in overweging de regering te vragen maatregelen te treffen om naleving van het verbod op zwangerschapsdiscriminatie af te dwingen.***

### **3.4 Ongelijke beloning (art. 1, 2 en 11 lid 1 onder d IVDV)**

Vrouwen verdienen minder dan mannen. Dit blijkt ook uit de cijfers die in de regeringsrapportage worden genoemd (p. 57 regeringsrapportage). In de marktsector verdienen vrouwen 23% minder dan mannen, terwijl 7% van het beloningsverschil onverklaarbaar is. Bij de overheid is het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen 15%, waarvan 3% onverklaarbaar is.<sup>6</sup> Het is daarom verheugend dat de regering nieuwe maatregelen ter bestrijding van loondiscriminatie heeft aangekondigd (zie rapportage p. 56 en p.57). De regering besteedt in dit verband geen aandacht aan de samenloop van geslacht en niet-Nederlandse afkomst, maar het is van belang om hiermee rekening te houden. Ter illustratie: uit loononderzoek van de CGB in 2000 bij een bloemen- en plantenbedrijf bleek dat mannen van Nederlandse afkomst het meest verdienen, gevolgd door mannen van Turkse afkomst. Vrouwen van Nederlandse afkomst verdienen minder dan alle mannen, maar meer dan vrouwen van Turkse afkomst.<sup>7</sup>

De Quick Scan (zie p. 56 van de rapportage) is een hulpmiddel om beloningsverschillen tussen verschillende groepen op te sporen. De regering verwacht dat dit hulpmiddel werknemers en werkgevers kan stimuleren om een verzoek om een oordeel over de beloning bij de CGB in te dienen.

***Gegeven de hardnekkigheid van het probleem van loondiscriminatie naar sekse en in het bijzonder de problematische samenloop met ras/afkomst, geeft de CGB het CEDAW in overweging de regering aan te bevelen de Quickscan proactief en op grote(re) schaal in te zetten en het gebruik ervan niet te beperken tot onderzoek naar aanleiding van individuele klachten.***

### **3.5 Procedures voor discriminatieklachten (art. 2(e) IVDV)**

---

<sup>6</sup> Zie ook "De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2000", Arbeidsinspectie (SZW), september 2002 en "De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002" Arbeidsinspectie (SZW), 2 augustus 2004.

<sup>7</sup> CGB 29 februari 2000, oordeel 2000-09.

De CGB merkt dat in veel organisaties en bedrijven een deugdelijke procedure ontbreekt om klachten over discriminatie van werknemers af te handelen. Als er wel een klachtenregeling bestaat, is deze vaak onvoldoende bekend bij werknemers en leidinggevenden. Een deugdelijke procedure voor discriminatieklachten kan veel problemen en escalatie daarvan voorkomen en is ook een effectief middel in de bestrijding van discriminatie tegen vrouwen.

***De CGB geeft het CEDAW in overweging bij de Nederlandse regering aan te dringen op maatregelen waarmee bedrijven en organisaties worden gestimuleerd een klachtenregeling in te voeren.***



#### **4 Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en zwangerschap (art. 11(2)(b) IVDV)**

Sommige verzekeringsmaatschappijen hanteren bij verzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid voor ondernemers specifieke voorwaarden in verband met zwangerschap. Een relatief veel gestelde voorwaarde is dat vrouwen met een eigen bedrijf zich gedurende de eerste twee jaar niet of slechts onder beperkende voorwaarden kunnen verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid door zwangerschap. De koepelorganisatie, het Verbond van Verzekeraars, vindt dat de verzekeraars deze voorwaarde moeten kunnen hanteren, daar zwangerschap niet op een lijn kan worden gezet met arbeidsongeschiktheid. Tot 1 juli 2004 was er een publiekrechtelijk vangnet, de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ), maar die is afgeschaft. Dit heeft tot procedures geleid bij de CGB en de rechter. De CCG heeft geoordeeld dat de handelwijze van verzekeraars in strijd is met de gelijkebehandelingswetgeving.<sup>8</sup> Ook volgens de rechter is deze praktijk in strijd met de wet.<sup>9</sup>

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op verzoek van de Eerste Kamer de CGB en de Internationale Arbeidsorganisatie ILO om advies gevraagd in deze kwestie. Ten tijde van het uitbrengen van dit commentaar waren deze adviezen nog niet gereed. Maar hierop vooruitlopend wijst de CGB erop dat het ontbreken van een regeling voor vrouwelijke zelfstandigen die wegens zwangerschap en bevalling tijdelijk niet kunnen werken en inkomsten derven op in strijd lijkt met artikel 11 lid 2 onder b van het Vrouwenverdrag. Het is daarom van belang dat de overheid snel een regeling treft voor deze groep vrouwen.

***De CGB stelt het CEDAW voor de regering te vragen welke maatregelen zij zal nemen om ervoor te zorgen dat vrouwelijke ondernemers verzekerd zijn van een inkomen gedurende de periode dat zij vanwege zwangerschap en bevalling tijdelijk niet kunnen werken.***

---

<sup>8</sup> CGB 3 mei 2005, oordeel 2005-80, CGB 25 juni 2002, oordeel 2002-76 en CGB 10 mei 2001, oordeel 2001-39.

<sup>9</sup> Rb Utrecht, 27 mei 2004, LJN-nr: AP0146, zaaknr: kg-nr. 177661/KGZA 04-409 en Rb Utrecht, 15 nov. 2005, LJN-nr: AU6168, zaaknr: 202523/KG ZA 05-1026.

## 5 Pensioenen (art. 11(1)(e) IVDV)

### 5.1 Algemeen

De regering besteedt in de rapportage geen aandacht aan pensioenen. Wellicht is de reden hiervoor dat Europese en nationale wetgeving tegenwoordig gelijke behandeling bij aanvullende pensioenregelingen voor mannen en vrouwen voorschrijven. Dit betekent echter niet dat alle vrouwen nu ook op gelijke voet met mannen pensioen genieten. Er is nog steeds een grote groep vrouwen die geen of minder aanvullend pensioen ontvangt dan mannen, omdat deze groep in het verleden van pensioenopbouw was uitgesloten. Zij konden dit met terugwerkende kracht van hun werkgevers vorderen, maar de reparatie van uitsluiting is door het Europese Hof van Justitie in de tijd beperkt. Bovendien is reparatie bijzonder kostbaar, omdat vrouwen het werknemersdeel van de premie alsnog moeten betalen. Dit betekent dat ondanks de huidige gelijkebehandelingswetgeving, een groep (oudere) vrouwen nog lange tijd een onvolledig of helemaal geen aanvullend pensioen ontvangt. Daarnaast doet zich nog een aantal andere problemen voor waardoor vrouwen in sommige situaties op pensioengebied nog steeds worden benadeeld, bijvoorbeeld doordat een kostwinnersfranchise wordt gehanteerd en doordat bepaalde functies of bepaalde contracten van aanvullende pensioenregelingen worden uitgesloten. Voor migrantenvrouwen geldt als extra probleem dat zij, doordat zij een deel van hun arbeidsverleden niet in Nederland hebben doorgebracht, vaak geen volledig AOW pensioen zullen krijgen.

### 5.2 Uitsluiting van aanvullende pensioenregelingen

Sommige werkgevers sluiten bepaalde functies uit van aanvullende pensioenregelingen. In de praktijk zijn dit vooral functies die door vrouwen worden uitgeoefend. Het komt bijvoorbeeld voor dat administratieve functies van een aanvullende pensioenregeling worden uitgesloten, terwijl technische, staf- en expertfuncties wel onder de regeling vallen.<sup>10</sup> Daarnaast komt het voor dat werknemers niet voor pensioenopbouw in aanmerking komen vanwege het type arbeidsovereenkomst dat zij zijn aangegaan. Standby stewardessen bouwden bijvoorbeeld om die reden geen pensioen op, in tegenstelling tot hun collega's met een vast dienstverband. Omdat veel meer vrouwen dan mannen een standby contract hadden, was hier sprake van indirect onderscheid naar geslacht.<sup>11</sup> De regering is niet voornemens een algemene pensioenverplichting voor werkgevers in te voeren. De CGB acht het met het oog op het bevorderen van een gelijke positie van vrouwen met mannen, ook financieel, van belang dat de overheid in ieder geval maatregelen treft om ervoor te zorgen dat werkgevers die een aanvullende pensioenregeling hebben, deze voor al hun werknemers laten gelden en niet alleen voor bepaalde functies of bepaalde soorten arbeidscontracten.

***De CGB geeft het CEDAW in overweging er bij de Nederlandse regering op aan te dringen werkgevers te verplichten, of anders tenminste te stimuleren om, wanneer zij een regeling treffen voor aanvullend pensioen, deze voor al het personeel te laten gelden. Daarnaast stelt de CGB het CEDAW voor om de Nederlandse regering te vragen maatregelen te treffen zodat niet langer bepaalde soorten arbeidsovereenkomsten van pensioenopbouw worden uitgesloten.***

---

<sup>10</sup> CGB 17 juni 1997, oordeel 1997-71, CGB 1 augustus 2003, oordelen 2003-106 en 2003-107.

<sup>11</sup> CGB 7 maart 2003, oordelen 2003-23 t/m 2003-35 en CGB 20 juni 2005, oordeel 2005-109.

### 5.3 Drempels voor pensioenopbouw (art. 2 en 11(1)(e) IVDV)

Veel werkgevers en pensioenverzekeraars hanteren bij de berekening van het aanvullend pensioen van werknemers een zogenaamde franchise. Dat wil zeggen: van het inkomen van een werknemer wordt een bedrag (ter hoogte van de oudedagsvoorziening die de overheid aan alle ingezetenen verstrekt) afgetrokken. Deze praktijk wordt weliswaar gelijkelijk toegepast op mannelijke en vrouwelijke werknemers, maar heeft niettemin indirect discriminerende effecten voor vrouwen. Omdat vrouwen vaak weinig verdienen in vergelijking met mannen, betekent een hoge franchise dat veel vrouwen maar weinig aanvullend pensioen opbouwen. De praktijk betekent ook dat van elk verdiend salaris een franchise ter hoogte van een AOW-uitkering wordt afgetrokken. Op het totaal inkomen van een relatie waarbinnen één persoon werkt, wordt dus een keer het franchisebedrag afgetrokken, terwijl in een tweeverdienersrelatie twee keer het franchise bedrag wordt afgetrokken. Zowel eenverdienersrelaties als tweeverdienersrelaties ontvangen echter slechts één AOW-uitkering. Omdat relatief weinig vrouwen kostwinner zijn, maken werkende vrouwen in vergelijking met werkende mannen vaker deel uit van een tweeverdienersrelaties en hebben zij ten opzichte van mannen vaker nadeel van de franchisepraktijk.<sup>12</sup> De franchise is lang geleden in het leven geroepen en was gebaseerd op het idee dat één persoon de kost verdiende (en dat was meestal de man). Omdat dit in de Nederlandse maatschappij steeds minder de praktijk is en het toepassen van de franchise indirect discriminerend voor vrouwen is, is het wenselijk dat pensioen wordt opgebouwd zonder franchise-aftrek. Dit betekent dat werkgevers ertoe gebracht moeten worden een ander systeem van pensioenopbouw toe te passen.

***De CGB stelt het CEDAW voor de Nederlandse regering te vragen sociale partners te stimuleren om franchises af te schaffen of ten minste te verlagen, omdat toepassing hiervan in veel gevallen voor vrouwen financieel nadelig uitpakt.***

---

<sup>12</sup> Zie CGB 30 maart 2004, oordeel 2004-34, par. 5.22.

## 6 Samenloop van sekse- en godsdienstdiscriminatie

### 6.1 Algemeen

In Nederland woont een groot aantal moslims. De meeste van hen zijn van niet-Nederlandse afkomst. Een deel van de vrouwen met een islamitische geloofsovertuiging draagt een hoofddoek. Zij ondervinden steeds meer problemen door toenemende intolerantie ten opzichte van moslims. Zo komt het regelmatig voor dat het dragen van een hoofddoek wordt verboden. Dit doet zich voor op alle terreinen van het openbare leven: op het werk, in het onderwijs, maar bijvoorbeeld ook bij de toegang tot horecagelegenheden of sportscholen. De Commissie heeft in verschillende oordelen uitgesproken dat een verbod op het dragen van een hoofddoek in beginsel in strijd is met het verbod om onderscheid te maken op grond van godsdienst.<sup>13</sup> Bovendien leidt een dergelijk verbod tot indirect onderscheid naar geslacht. Het verbod is alleen onder omstandigheden toelaatbaar, bijvoorbeeld als dit noodzakelijk is met het oog op veiligheid of hygiëne. Het aantal klachten over discriminatie van moslimvrouwen wegens het dragen van een hoofddoek neemt de laatste jaren toe. In 2004 ging 7% van de oordelen van de CGB hierover. Dit is bijna 60% van het totaal aantal oordelen dat de CGB in 2004 over godsdienst heeft uitgesproken. Het verbod treft moslima's van niet-Nederlandse afkomst extra hard omdat veel migranten in de Nederlandse samenleving ook op andere wijze worden gediscrimineerd en gemarginaliseerd. Daarom acht de CGB het gewenst dat de overheid maatregelen neemt om deze trend om hoofddoeken te verbieden te keren, behoudens in bijzondere situaties.<sup>14</sup>

***De CGB geeft het CEDAW in overweging om de Nederlandse regering te vragen maatregelen te nemen om het negatieve klimaat ten opzichte van moslima's te keren, in het bijzonder door duidelijk te maken dat het in beginsel niet is toegestaan vrouwen met hoofddoeken te weigeren in het onderwijs, bij de arbeid en bij de toegang tot horecagelegenheden of sportscholen.***

### 6.2 Toegang tot diensten en het maatschappelijk leven (art. 2 en 13 IVDV)

De regeringsrapportage maakt geen melding van discriminatie van vrouwen vanwege het dragen van een hoofddoek bij de toegang tot bijvoorbeeld cafés, restaurants en tot sportscholen.<sup>15</sup> Sommige exploitanten willen niet dat een bepaalde godsdienstige of politieke overtuiging in hun zaak wordt uitgedragen en verlangen dus dat bezoekers 'neutraal' gekleed gaan. Dat treft in Nederland vooral vrouwen die op grond van hun Islamitische geloofsovertuiging een hoofddoek dragen. Er zijn ook exploitanten die zich richten op een net gekleed publiek. Zij willen bijvoorbeeld baseballcaps uit hun zaak weren, maar formuleren dat beleid neutraal om discussie met bezoekers te voorkomen, en verbieden alle 'hoofddekseis'. Het effect hiervan op moslima's is echter hetzelfde. Deze praktijk heeft niet alleen gevolgen voor hun vrijetijdsbesteding, maar kan ook effect hebben op hun werk. Klachten die de Commissie hierover bereikten, betroffen onder meer het niet kunnen deelnemen aan zakenlunches en de weigering een lid van het personeel dat een uitstapje maakte, toe te laten tot een discotheek.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Zie o.m. CGB 15 juni 2005, oordeel 2005-104, CGB 8 september 2004, oordeel 2004-112 en CGB 17 december 2003, oordeel 2003-157.

<sup>14</sup> Zie b.v. de aanbeveling van het VN kinderrechtencomité CRC/C/15/Add.181, par. 29 en 30 (Tunesië).

<sup>15</sup> Zie bijvoorbeeld CGB 15 november 2004, oordeel 2004-149.

<sup>16</sup> CGB 8 september 2004, oordeel 2004-112 en CGB 11 oktober 2004, oordeel 2004-129.

***De CGB geeft het CEDAW in overweging er bij de Nederlandse regering op aan te dringen te onderzoeken of bij herhaalde overtreding door exploitanten die zonder goede redenen vrouwen met hoofddoeken weigeren, sancties opgelegd kunnen worden, bijvoorbeeld door de vergunning van de onderneming in te trekken.***

### **6.3 Toegang tot de arbeid en behoud van arbeid (art. 2 en 11 IVDV)**

De CGB ontvangt regelmatig klachten over werkgevers die geen baan of een stageplek aanbieden aan moslima's die een hoofddoek dragen of van wie het contract niet wordt verlengd omdat zij tussentijds hebben besloten een hoofddoek te gaan dragen.<sup>17</sup> Er zijn gelukkig steeds meer werkgevers die een hoofddoek opnemen in hun bedrijfskledinglijn, maar veel anderen accepteren geen werknemers en stagiaires met hoofddoek. Uit een onderzoek in Rotterdam in 2001 bleek dat 15 van de 40 ondervraagde moslimvrouwen die een hoofddoek droegen, bij sollicitaties problemen hadden ervaren vanwege hun hoofddoek. Een aantal van de ondervraagde moslimvrouwen zei bij voorbaat niet te solliciteren bij werkgevers waarvan zij vermoedden dat deze geen hoofddoeken accepteren.<sup>18</sup>

De gelijkebehandelingswetgeving laat niet toe dat werkgevers kledingvoorschriften hanteren die bepaalde groepen werknemers buitensluiten, die uit hoofde van hun godsdienst bepaalde kledingstukken, zoals een hoofddoek, dragen. Dit mag alleen als hier een objectieve rechtvaardiging voor bestaat. Dergelijke voorschriften bemoeilijken de toegang tot de arbeidsmarkt voor deze groep vrouwen en lijken daarmee ook in strijd met artikel 2 en 11 IVDV.

***De CGB geeft het CEDAW in overweging er bij de Nederlandse regering op aan te dringen sancties op te leggen aan werkgevers die blijven weigeren vrouwen met een hoofddoek aan te nemen.***

---

<sup>17</sup> Zie onder meer CGB 18 augustus 2005, oordeel 2005-156, CGB 30 mei 2005, oordeel 2005-91, CGB 29 maart 2005, oordeel 2005-53 en CGB 20 december 2004, oordeel 2004-165.

<sup>18</sup> "Een onfortuinlijke positie. Discriminatie van moslima's in Nederland", LBR februari 2002, blz.7.

## 7 Politieke participatie (art. 7 (a) IVDV)

In Nederland is er een politieke partij (de Staatkundig Gereformeerde Partij) die vrouwen van het (gewone) lidmaatschap uitsluit. Hierdoor zijn vrouwen uitgesloten van stemrecht binnen de partij en kunnen zij niet worden afgevaardigd naar organen van de partij. Ook kunnen zij niet voor de partij verkiesbaar worden gesteld voor algemeen vertegenwoordigende organen, zoals gemeenteraad, provinciale staten en de Tweede Kamer. In de algemene aanbevelingen van het CEDAW van 2001 is aangegeven dat het in strijd is met artikel 7 van het Vrouwenverdrag dat in Nederland een politieke partij in het parlement is vertegenwoordigd, die vrouwen uitsluit van het (gewone) lidmaatschap.<sup>19</sup> Het CEDAW heeft dan ook aanbevolen dat de Staat der Nederlanden maatregelen neemt om deze situatie aan te pakken. Inmiddels heeft ook de rechter geoordeeld dat de Staat in strijd met het Vrouwenverdrag handelt door aan de SGP subsidie te geven, zolang vrouwen niet op gelijke voet met mannen van die partij lid kunnen worden.<sup>20</sup> Er is in deze zaak hoger beroep aangetekend.

De Nederlandse regering is van mening dat de Nederlandse wetgeving in overeenstemming is met artikel 7 van het Vrouwenverdrag en noemt een aantal redenen waarom zij niet geneigd is de wetgeving aan te passen (p. 14 regeringsrapportage). De CGB is juist van mening dat de huidige wetgeving geen optimale bescherming aan vrouwen biedt en daarom aanpassing behoeft, zodat vrouwen niet meer van lidmaatschap van politieke partijen kunnen worden uitgesloten.

***De CGB geeft het CEDAW in overweging om er nogmaals op aan te dringen dat de Nederlandse regering maatregelen neemt om ervoor te zorgen dat vrouwen volwaardig lid van alle politieke partijen kunnen worden.***

---

<sup>19</sup> Algemene aanbevelingen CEDAW n.a.v. de tweede en derde Nederlandse regeringsrapportage, paragraaf 219.

<sup>20</sup> Rechtbank Den Haag, 7 sept. 2005, LJN: AU 2088, Rb Den Haag, HA ZA 03/3395.

## 8 Lijst van suggesties voor vragen aan de Nederlandse regering

- De CGB geeft het CEDAW in overweging de Nederlandse regering te vragen hoe zij, bij de bevordering van de arbeidsparticipatie van vrouwen van niet-Nederlandse afkomst, discriminatie op de arbeidsmarkt gaat aanpakken.
- De CGB geeft het CEDAW in overweging de Nederlandse regering te vragen of zij van plan is het voeren van voorkeursbeleid voor vrouwen, in het bijzonder vrouwen van niet-Nederlandse afkomst, te stimuleren, en zo ja, hoe.
- De CGB geeft het CEDAW in overweging de regering te vragen maatregelen te treffen om naleving van het verbod op zwangerschapsdiscriminatie af te dwingen.
- Gegeven de hardnekkigheid van het probleem van loondiscriminatie naar sekse en in het bijzonder de problematische samenloop met ras/afkomst, geeft de CGB het CEDAW in overweging de regering aan te bevelen de Quickscan proactief en op grote(re) schaal in te zetten en het gebruik ervan niet te beperken tot onderzoek naar aanleiding van individuele klachten.
- De CGB geeft het CEDAW in overweging bij de Nederlandse regering aan te dringen op maatregelen waarmee bedrijven en organisaties worden gestimuleerd een klachtenregeling in te voeren.
- De CGB stelt het CEDAW voor de regering te vragen welke maatregelen zij zal nemen om ervoor te zorgen dat vrouwelijke ondernemers verzekerd zijn van een inkomen gedurende de periode dat zij vanwege zwangerschap en bevalling tijdelijk niet kunnen werken.
- De CGB geeft het CEDAW in overweging er bij de Nederlandse regering op aan te dringen werkgevers te verplichten, of anders tenminste te stimuleren om, wanneer zij een regeling treffen voor aanvullend pensioen, deze voor al het personeel te laten gelden. Daarnaast stelt de CGB het CEDAW voor om de Nederlandse regering te vragen maatregelen te treffen zodat niet langer bepaalde soorten arbeidsovereenkomsten van pensioenopbouw worden uitgesloten. De CGB stelt het CEDAW voor de Nederlandse regering te vragen sociale partners te stimuleren om franchises af te schaffen of ten minste te verlagen, omdat toepassing hiervan in veel gevallen voor vrouwen financieel nadelig uitpakt.
- De CGB geeft het CEDAW in overweging om de Nederlandse regering te vragen maatregelen te nemen om het negatieve klimaat ten opzichte van moslima's te keren, in het bijzonder door duidelijk te maken dat het in beginsel niet is toegestaan vrouwen met hoofddoeken te weigeren in het onderwijs, bij de arbeid en bij de toegang tot horecagelegenheden of sportscholen.
- De CGB geeft het CEDAW in overweging er bij de Nederlandse regering op aan te dringen te onderzoeken of bij herhaalde overtreding door exploitanten die zonder goede redenen vrouwen met hoofddoeken weigeren, sancties opgelegd kunnen worden, bijvoorbeeld door de vergunning van de onderneming in te trekken.
- De CGB geeft het CEDAW in overweging er bij de Nederlandse regering op aan te dringen sancties op te leggen aan werkgevers die blijven weigeren vrouwen met een hoofddoek aan te nemen.
- De CGB geeft het CEDAW in overweging om er nogmaals op aan te dringen dat de Nederlandse regering maatregelen neemt om ervoor te zorgen dat vrouwen volwaardig lid van alle politieke partijen kunnen worden.