

# Monitor arbeidsdiscriminatie

2015-2019



discriminatie.nl

# ● Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	4
1.1 Aanleiding	4
1.2 Onderzoeksdoel en opzet rapport	5
<b>DEEL 1 Analyse meldingen ADV's</b>	7
<b>2. Meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt</b>	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
<b>DEEL 2 Casestudy</b>	25
<b>3. Onderzoekopzet</b>	26
Cases	28
<b>4. Interventies en ondersteuning voor gedupeerden bij arbeidsdiscriminatie</b>	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

<b>5. Arbeidsdiscriminatie vanwege zwangerschap</b>	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
<b>6. Arbeidsdiscriminatie vanwege herkomst/huidskleur</b>	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
<b>7. Samenvatting en conclusies</b>	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 melder 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 arbeidsmarktcategoryen 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 (Arbopalans, 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 arbeidsmarktcategoryën 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, arbeidsmarktcategory, 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, leidinggevenden, 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.<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> 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
<b>Aantal</b>	1437	1262	1308	1196	1140
<b>Percentage van het totaal</b>	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.

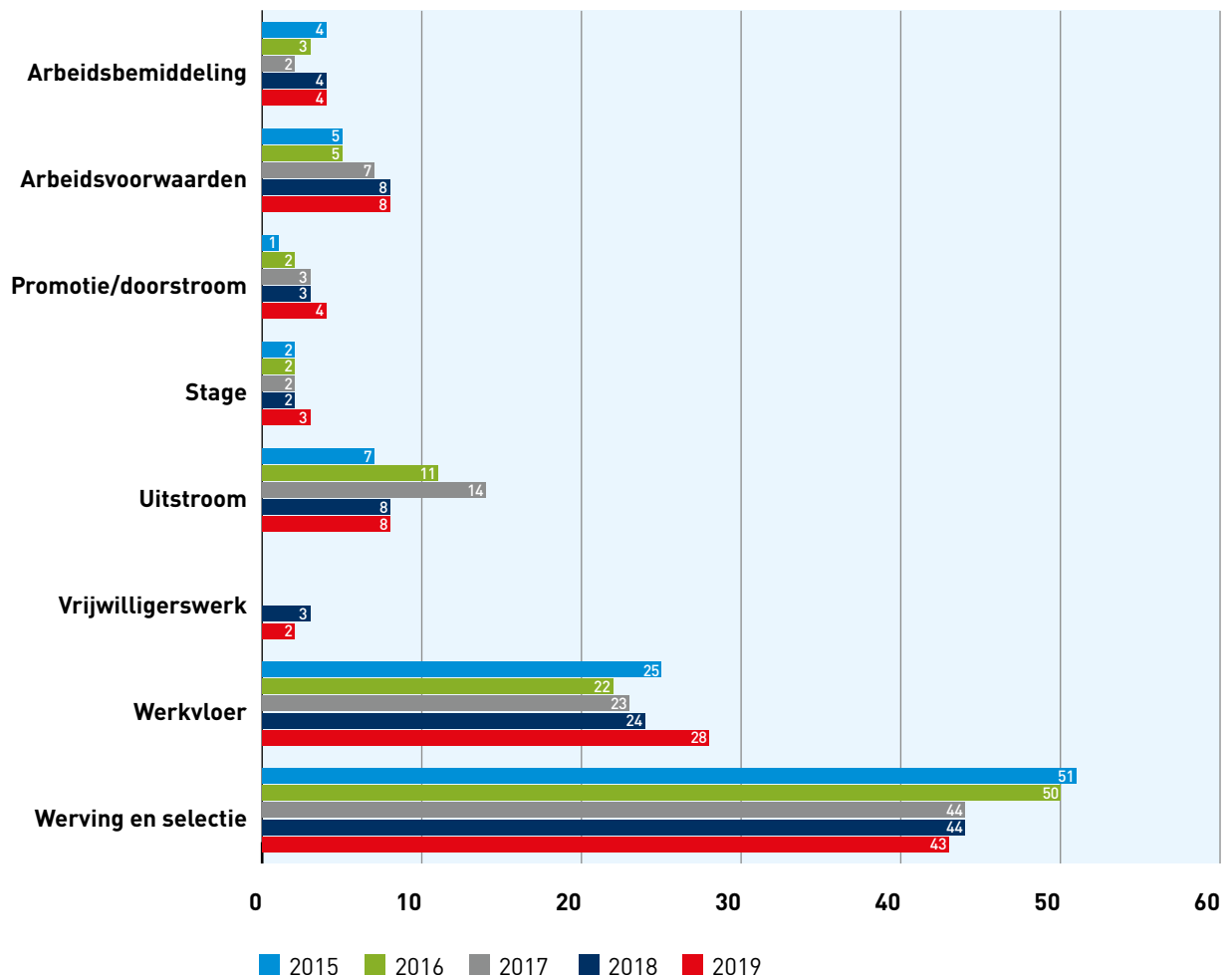
**Een man heeft gesolliciteerd bij een bedrijf. Dit bedrijf stuurt hem vervolgens een formulier waarin onder andere specifiek gevraagd wordt om zijn afkomst.**

De daarna grootste arbeidsmarktcategory 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 arbeidsmarktcategory 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.**



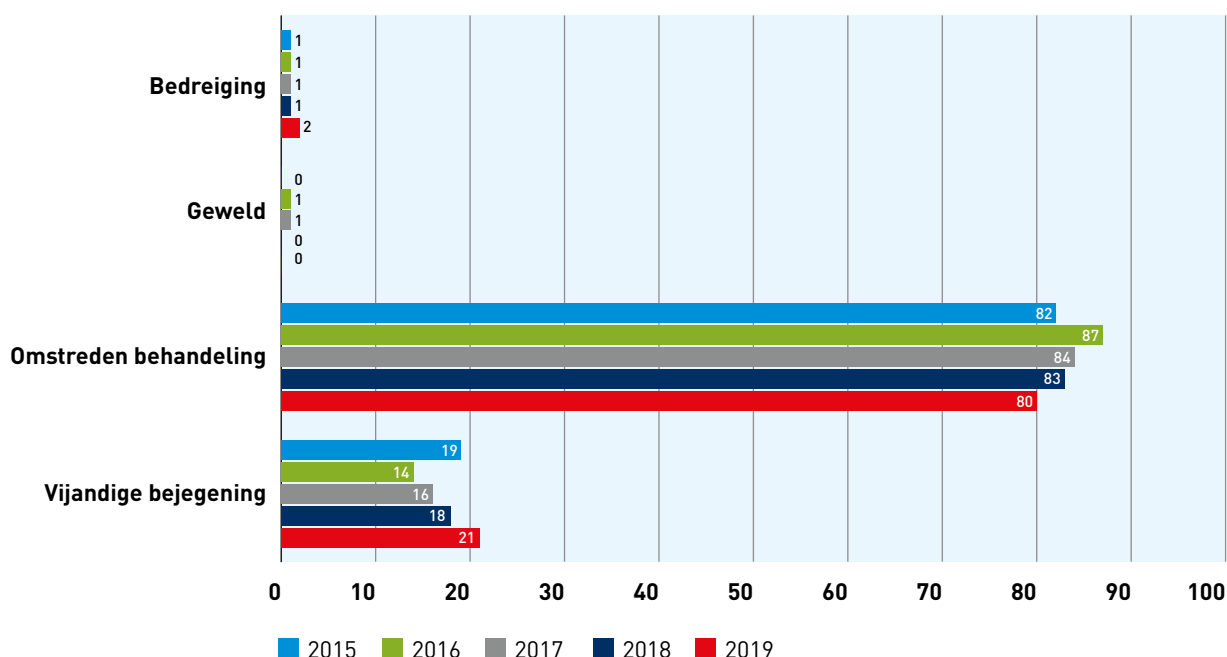
Figuur 1. ADV-meldingen op het terrein arbeidsmarkt naar arbeidsmarktcategory in procenten.<sup>2</sup>

### 2.4 Wijze van discriminatie

Naast verschillende arbeidsmarktcategoryën 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.**

<sup>2</sup>. Percentages zijn berekend over het totaal aantal meldingen op het terrein arbeidsmarkt. Per melding kunnen meerdere arbeidsmarktcategoryën geregistreerd zijn. In een aantal gevallen (gemiddeld 3%) is geen arbeidsmarktcategory ingevuld. Categoryën anders/overig en onbekend zijn weggelaten. Vrijwilligerswerk wordt sinds 2018 als aparte category geregistreerd.



Figuur 2. ADV-meldingen op het terrein arbeidsmarkt naar wijze in procenten.<sup>3</sup>

### 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.**

<sup>3</sup>. 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 56<sup>4</sup>, 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.

<sup>4</sup>. 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.<sup>5</sup> 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.**

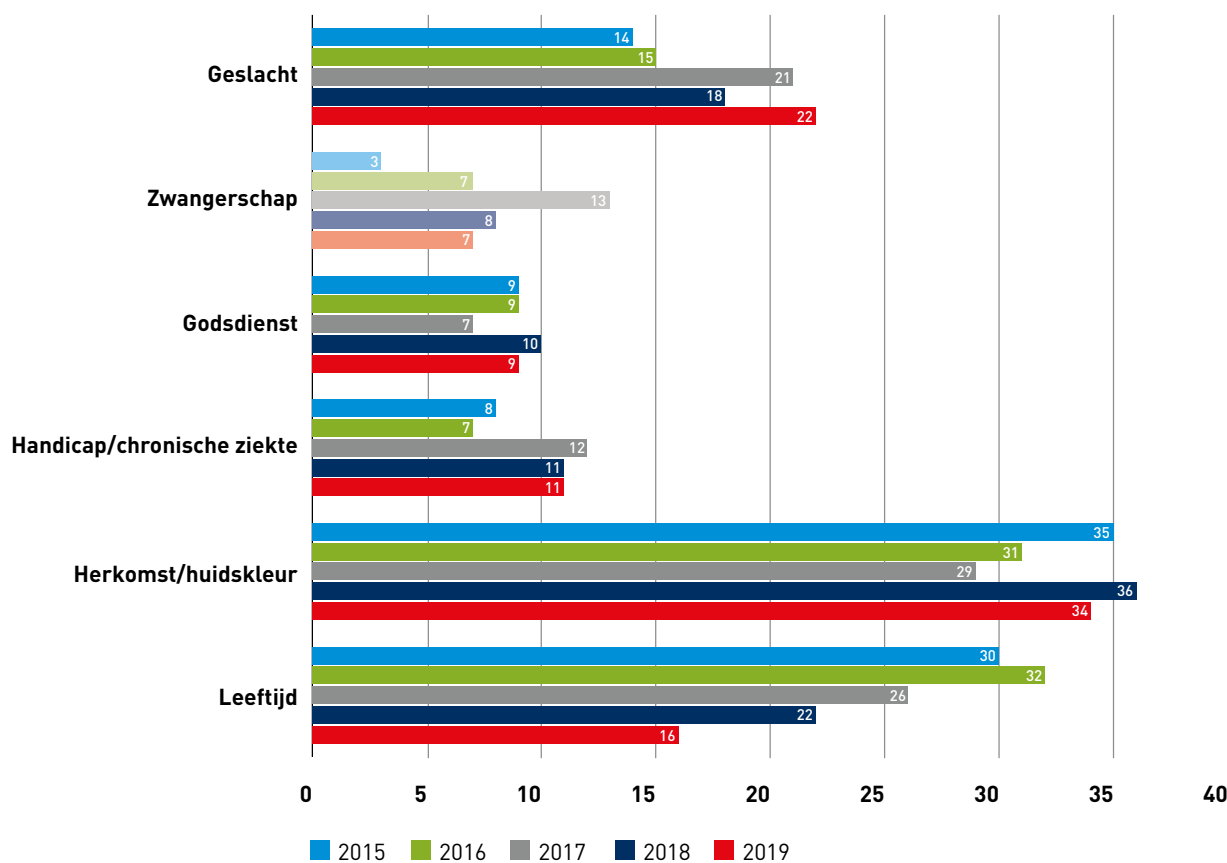
De laatste jaren had gemiddeld één op de tien arbeidsmarktmeldingen betrekking op de grond handicap of chronische ziekte. In 2017 tot en met 2019 lag het percentage arbeidsmarktmeldingen met deze grond iets hoger dan in 2015 en 2016. Van alle meldingen over arbeidsvoorwaarden ging in 2019 ongeveer een 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.

<sup>5</sup> 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.

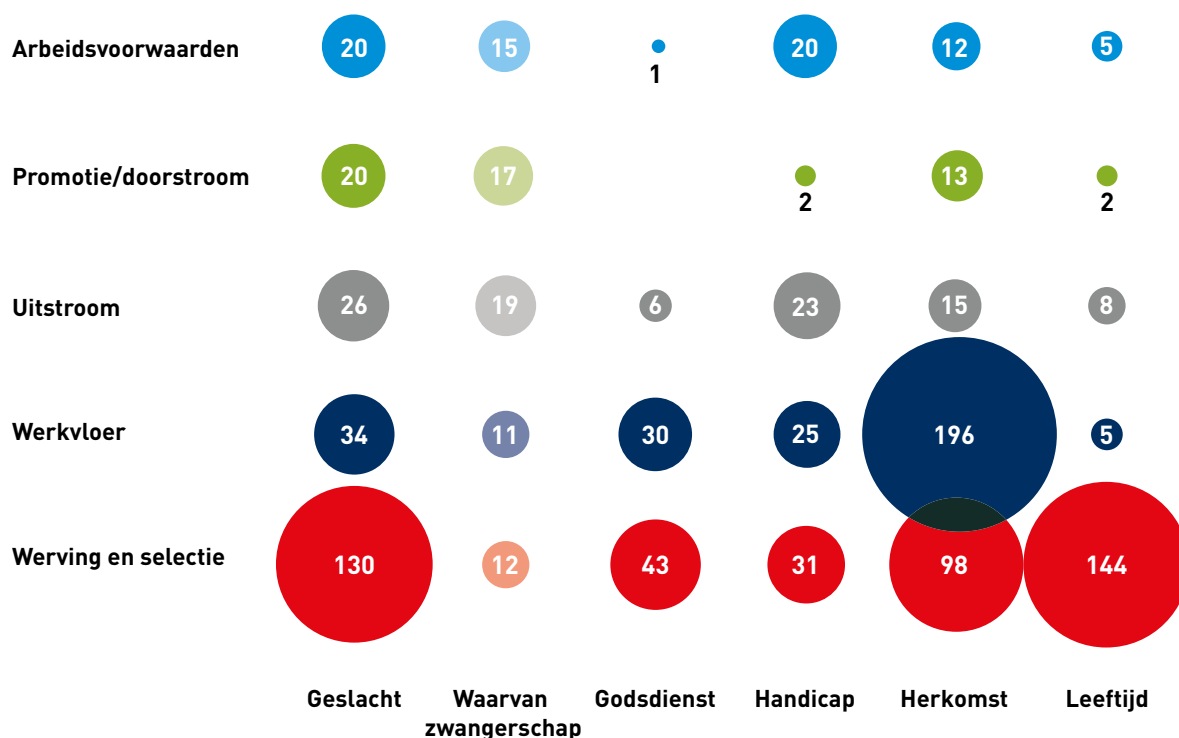
Ongeveer 9% van alle meldingen in de periode 2015-2019 had betrekking op godsdienst. Van deze meldingen ging ieder jaar meer dan de helft over discriminatie van moslims. Bij stages en de werkvloer is het aandeel van moslimdiscriminatie in de categorie godsdienst het grootst.

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.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> 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.<sup>7,8</sup>

### 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.

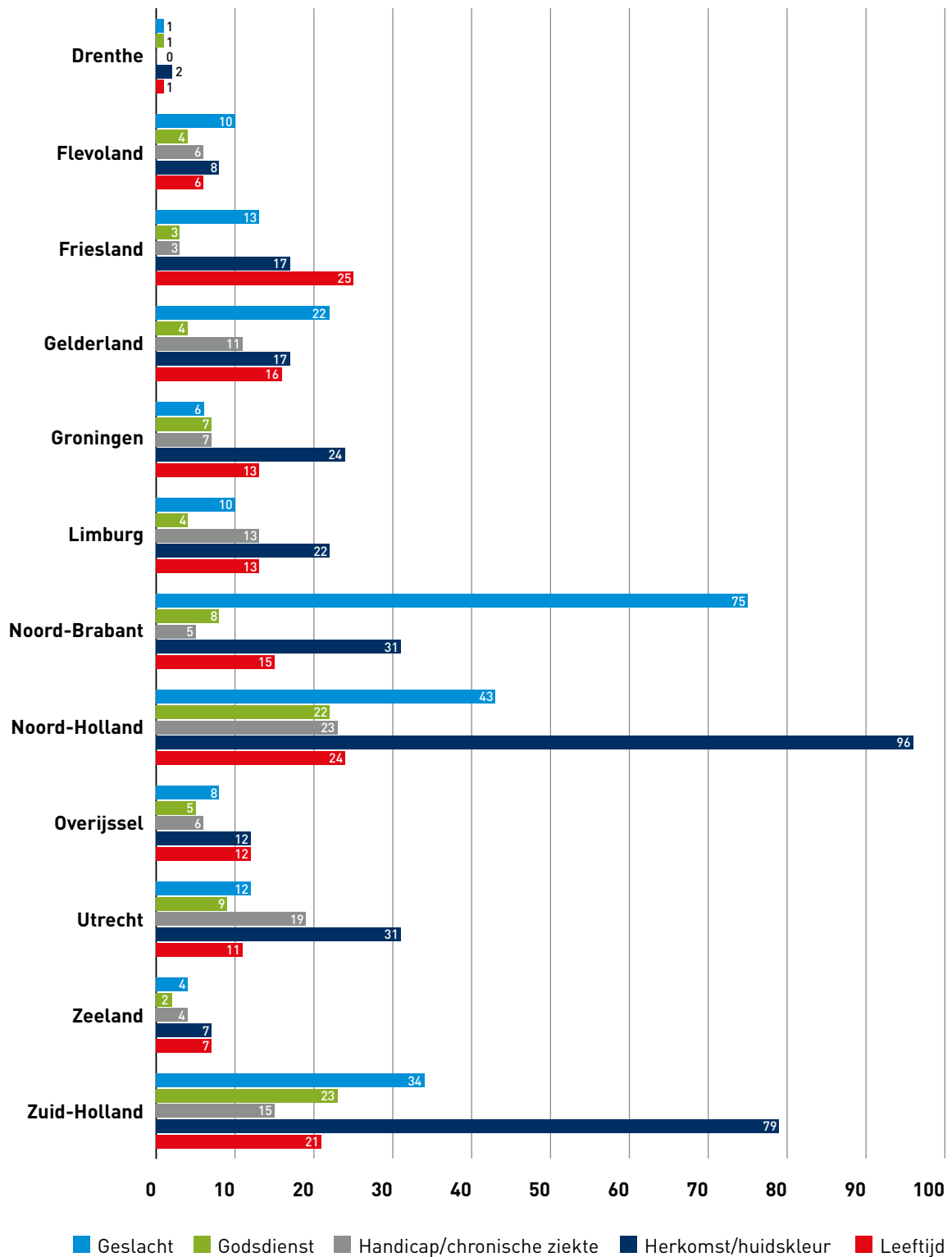
In 2019 was in het merendeel van de provincies herkomst of huidskleur de meest gemelde discriminatiegrond. Geslacht was in 2019 de meest gemelde grond in Noord-Brabant, Gelderland en Flevoland. In Overijssel en Zeeland hadden herkomst of huidskleur en leeftijd dat jaar een gedeelde eerste plaats.

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.

<sup>7</sup> Zwangerschap is een subcategory van geslacht.

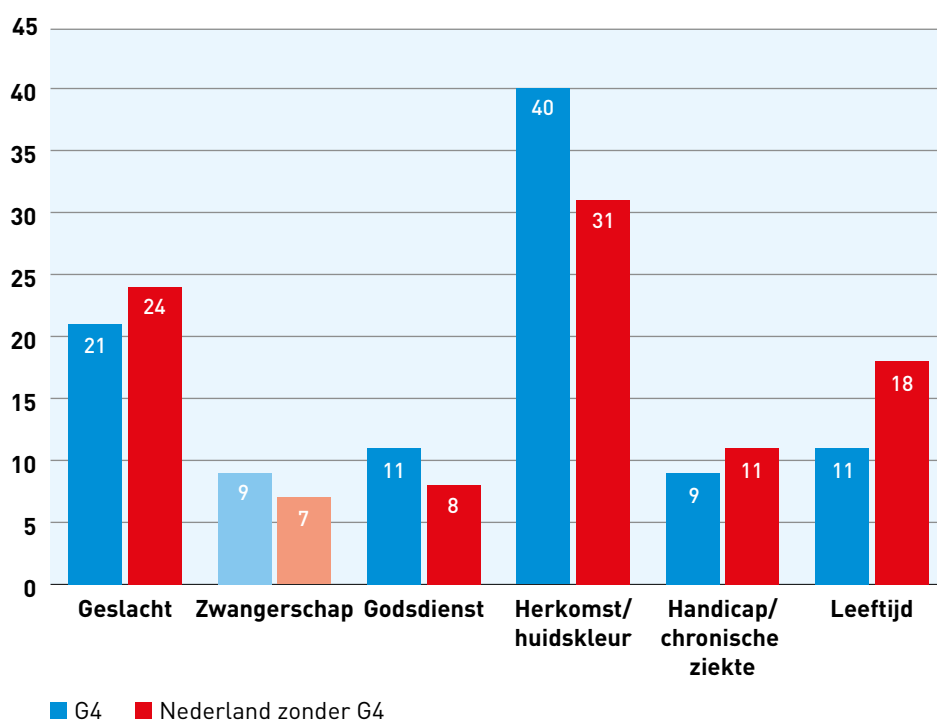
<sup>8</sup> Bij selectie van de typen cases voor de casestudy is gebruikgemaakt van de cijfers van 2018. Deze zijn te vinden in tabel 5a en 5b in bijlage 2.





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

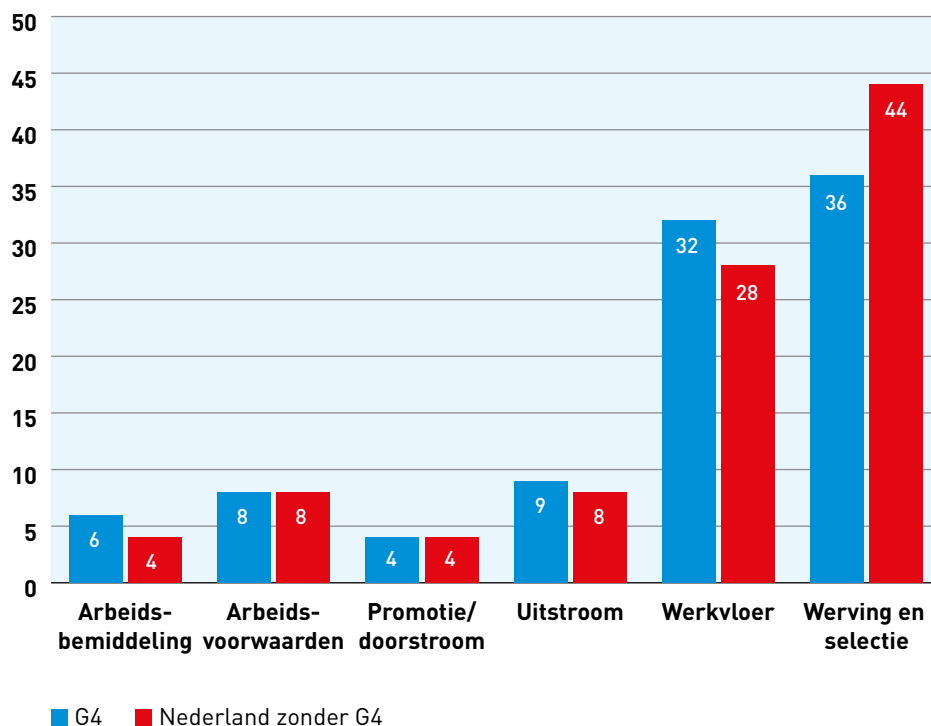
In zowel 2018 als 2019 had een kwart van alle arbeidsmarktmeldingen betrekking op een voorval in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag of Utrecht (G4). In 2019 ging 40% van deze meldingen over de grond herkomst of huidskleur. Dit percentage is hoger dan in de rest van Nederland, waar 31% van de arbeidsmarktmeldingen 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.<sup>9</sup>

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 erin (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.

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



Figuur 7. Aandeel arbeidsmarktcategory in het totaal aantal arbeidsmarktmeldingen in de G4 en in de rest van Nederland in 2019.<sup>10</sup>

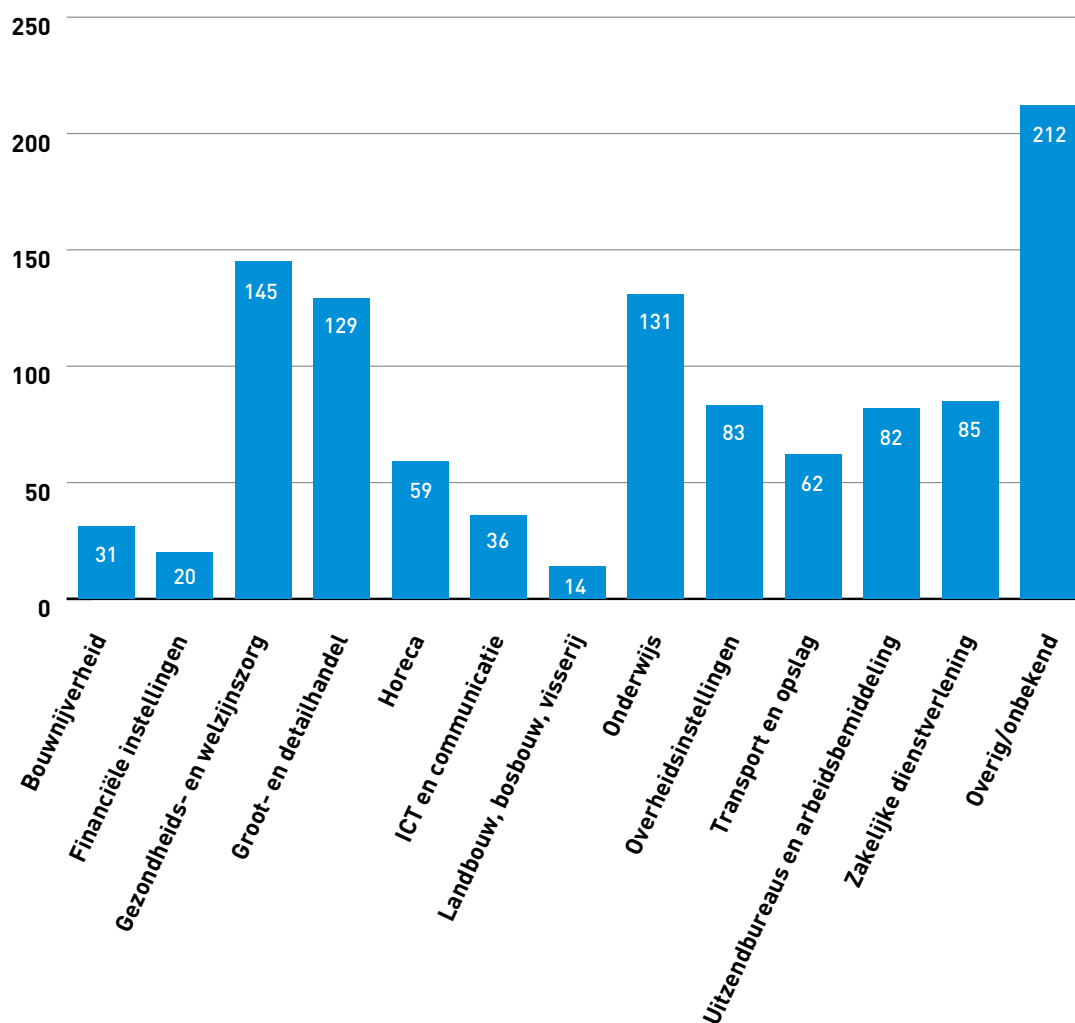
### 2.7 Sectoren

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.<sup>11</sup> De sectoren met de meeste meldingen zijn gezondheids- en welzijnzorg (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.

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

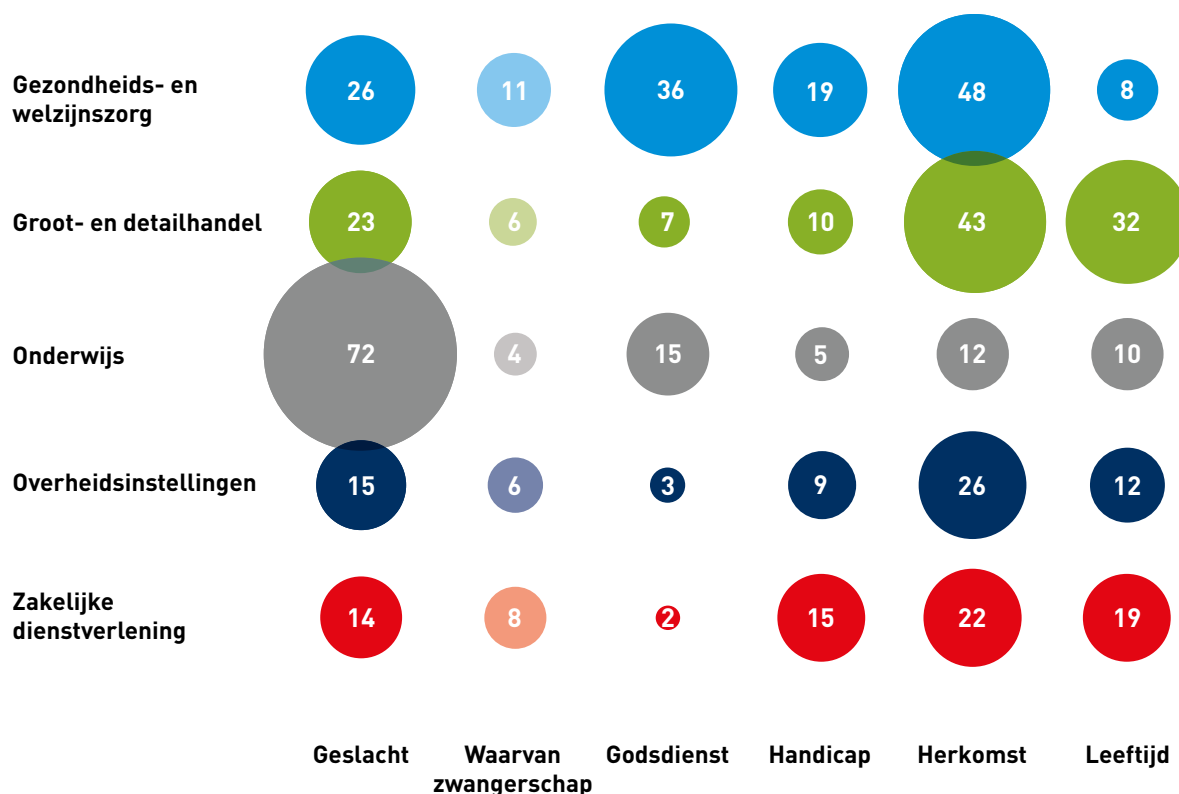
<sup>11</sup> De toevoeging van bedrijfssector aan het registratiesysteem van ADV's is in april 2019 gerealiseerd. De categorieën zijn aangedragen door de Inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op basis van de door hen gebruikte SBI-codes (Standaard Bedrijfsindeling). In totaal zijn dit er bijna 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.<sup>12</sup>

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.

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

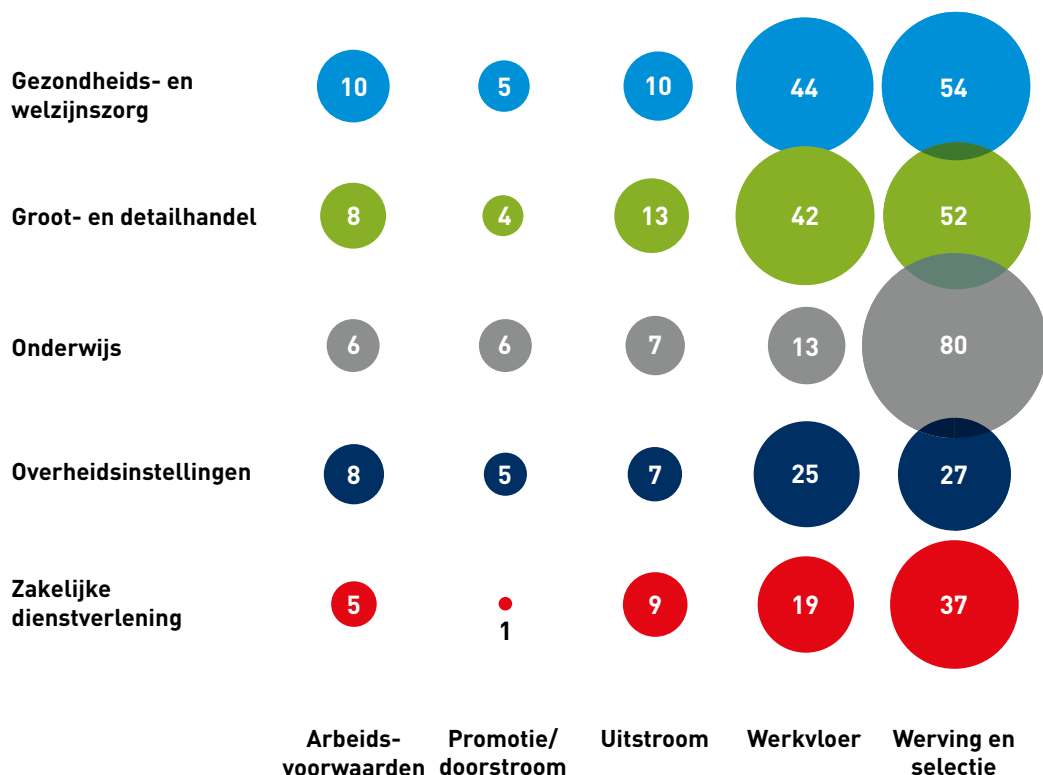


Figuur 9. Arbeidsmarktmeldingen bij ADV's naar grond en bedrijfssector in 2019<sup>13</sup>

De verdeling naar arbeidsmarktcategory 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 category. 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 arbeidsmarktcategory. Het gaat in deze sectoren echter om vrij kleine aantallen. Ook bij overheidsinstellingen hebben relatief iets meer meldingen betrekking op de werkvloer dan gemiddeld.

<sup>13</sup> Deze figuur bevat alleen gegevens uit registratiesysteem ADVnet. Zwangerschap is een subcategory 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 arbeidsmarktcategory en bedrijfssector in 2019.<sup>14</sup>

### 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.<sup>15</sup>

#### 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.'**

<sup>14</sup> Deze figuur bevat alleen gegevens uit registratiesysteem ADVnet.

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

<sup>15</sup> 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 bekkeninstabiliteit 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.<sup>16</sup> 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

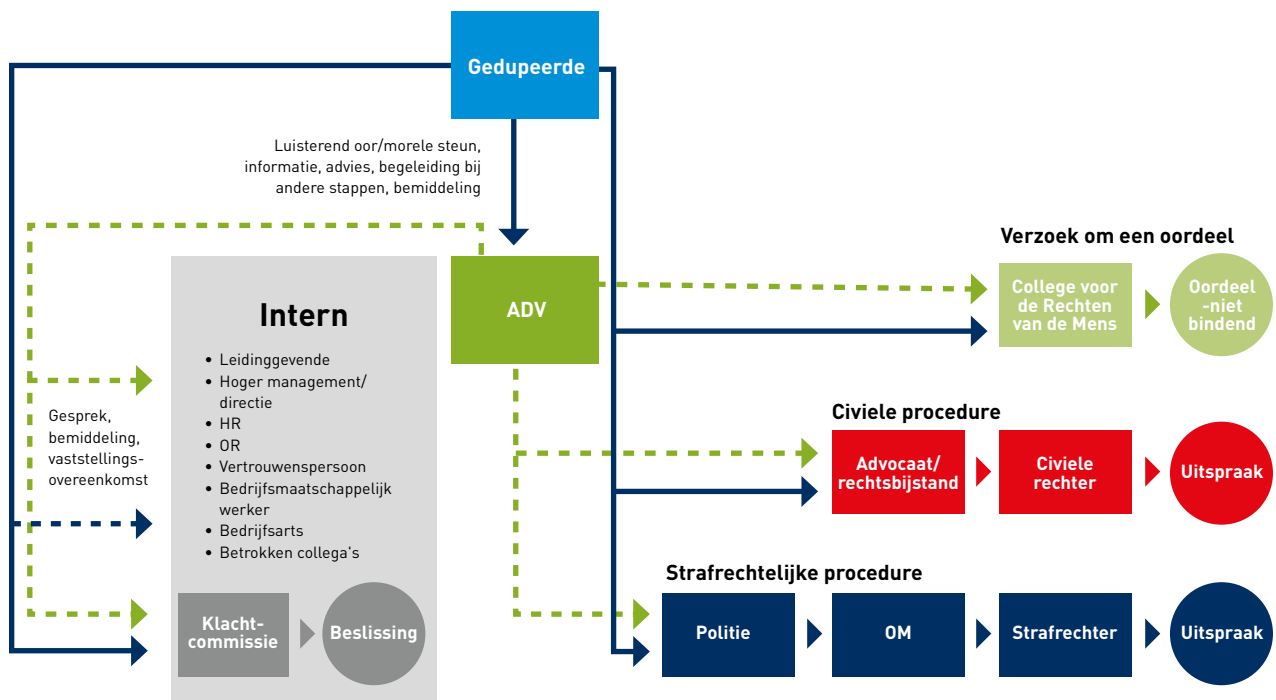
<sup>16</sup> Zie voor een toelichting op de wettelijke bescherming tegen arbeidsdiscriminatie de Factsheet discriminatie en arbeid van RADAR, via <https://radar.nl/publicaties/factsheet-discriminatie-en-arbeid>.



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](http://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?<sup>2</sup> 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).

<sup>17</sup> 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.<sup>18</sup> 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 uitstroom<sup>19</sup>) 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.

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> 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 antidiscrimatievoorziening (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.

<sup>20</sup> 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)



Verschillende respondenten benadrukken dat enig begrip voor de werkgever ook op zijn plaats is en dat de wettelijke bescherming van vrouwen best ver gaat. Zo maakt een zwangere vrouw het haar werkgever volgens een van de geïnterviewde advocaten wel erg lastig, en 'is het niet goed voor de vrouwenzaak' als ze kort na haar verlof weer zwanger wordt. Dit voorbeeld werd overigens door meerdere professionals aangehaald ter illustratie van de grote wettelijke bescherming van zwangere vrouwen en de lastige positie waarin werkgevers bijgevolg terecht kunnen komen. Tegelijkertijd onderstrepen vrijwel alle geïnterviewde betrokkenen bij zwangerschapscases dat, ondanks de goede wettelijke bescherming van zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt, de werkgever uiteindelijk vaak aan het langste eind trekt als de vrouw zwangerschapsdiscriminatie aanvecht (zie 5.4).

### 5.3 Bewustwording

Ondanks meerdere bewustwordingscampagnes rondom de rechten van zwangere vrouwen bij arbeid, zijn deze rechten niet in alle opzichten even bekend bij vrouwen die met deze problematiek te maken kunnen krijgen. Uit het eerder aangehaalde onderzoek van het College blijkt dat de meeste vrouwen wel weten dat een contract niet om reden van zwangerschap veranderd mag worden en dat een werkgever een vrouw niet discriminatoir mag bejegenen. Veel minder bekend is bijvoorbeeld dat een vrouw bij een sollicitatie voor een tijdelijke functie niet mag worden afgewezen omdat ze tijdens de looptijd van het contract met verlof zal gaan. Vrouwen herkennen en benoemen mogelijke discriminatie vanwege hun zwangerschap niet altijd als zodanig (College, 2016). Wellicht komt dat doordat deze vorm van discriminatie afwijkt van het beeld dat zij van discriminatie hebben. Of ze voelen zich bezwaard om hun situatie als discriminatie te benoemen, omdat ze vrezen voor eventuele gevolgen (Andriessen, 2017). Hoewel in de bestudeerde cases de betrokkenen hun situatie uiteindelijk allemaal als een vorm van discriminatie zagen, was dat aanvankelijk niet altijd het geval. Er blijkt soms zelfs enige huiver te zijn voor de term discriminatie:

**Want in het begin dacht ik ook helemaal niet aan zwangerschapsdiscriminatie. Er was toevallig rond die tijd iets van een campagne ofzo. Dan was je er zelf alerter op, omdat je zelf in zo'n situatie zit. Normaal had ik daar niet echt op gelet. Ook radiospotjes ofzo. Dan hoorde ik dat een keer en toen dacht ik; eigenlijk zit ik in deze situatie. Maar eerst had ik het College gebeld. Want ik hoorde van het College op de een of andere manier. Dus ik belde hen, met een vaag verhaal natuurlijk en toen zeiden ze; het is misschien beter als je contact opneemt met een ADV. Dat was eigenlijk voor mij een ver-van-mijn-bedshow, om het te gaan hebben over discriminatie. Al die mensen die altijd lopen te klagen over discriminatie, dat is echt niks voor mij. (gedupeerde)**

Buiten het kennen van je rechten en het herkennen en benoemen van je situatie als discriminatie, vraagt het aankaarten van zwangerschapsdiscriminatie, zeker bij een externe partij als een ADV of het College, vervolgens nog een zeker zelfbewustzijn en actiebereidheid van vrouwen:

**Ik merk het in mijn contacten met vrouwen die een verzoek indienen. Die hebben vaak leidinggevende functies. Vrouwen die hun mannetje wel staan, die zich goed kunnen verwoorden. En ook strijdbaar zijn om er iets aan te doen. Ik weet niet waarom het is. Het komt gewoon heel veel voor, dus het komt bij iedereen voor. Misschien dat vrouwen die mondiger zijn ook eerder denken; wat kan ik hiermee? En vrouwen die minder mondig zijn het er misschien bij laten zitten? (medewerker College)**

Werkgevers lijken wel beter bekend met zwangerschapsdiscriminatie dan vroeger, volgens de respondenten die wij voor dit onderzoek spraken. Waar in het verleden werkgevers nog wel eens ronduit aangaven een contract niet te verlengen omdat de werknemer zwanger was, komen expliciete verwijzingen naar de zwangerschap tegenwoordig minder vaak voor. En als dergelijke verwijzingen er wel zijn, dan zijn die vaak alleen mondeling geuit en volgt een andere onderbouwing door de werkgever wanneer deze hierop aangesproken wordt door een ADV of het College. Dan wordt vaak beweerd dat de vrouw niet goed functioneerde, of haar functie zou verdwenen zijn als gevolg van een reorganisatie. Het komt volgens respondenten ook voor dat werkgevers in een procedure bij het College zeggen dat het niet de zwangerschap *an sich* was die de reden vormde om het contract niet te verlengen, maar het gegeven dat de werknemer vier maanden afwezig zou zijn. Juridisch gezien maakt dat geen verschil, maar deze redenering illustreert de spanning die bestaat tussen de pragmatische afwegingen van werkgevers ten aanzien van het verwachte ongemak van tijdelijke afwezigheid van een zwangere werknemer voor het bedrijf enerzijds en de rechten van vrouwen anderzijds.

Verschillende respondenten wijzen erop dat bij grote bedrijven met een professionele HR-afdeling er doorgaans voldoende kennis aanwezig is over zwangerschapsdiscriminatie. Dat is echter geen garantie dat in dergelijke bedrijven minder discriminatie voorkomt. Kennis van de wet kan ook resulteren in omfloerste en oneigenlijke communicatie om juridische claims te voorkomen.

**Een werkgever die een HR-afdeling heeft, weet wel: dit kan niet. En dat is misschien wel het grote gevaar, dat je je bewust bent en dus gewoon weet, om het maar even cru te zeggen, dat je wel discrimineert, maar dat je weet hoe je dat naar buiten toe anders presenteert. (advocaat)**

### 5.4 Interventies bij zwangerschapsdiscriminatie

Zowel de gedupeerden die wij spraken als de professionals die vrouwen die discriminatie ervoeren hebben bijgestaan, geven aan dat de gevolgen van zwangerschapsdiscriminatie tastbaar zijn in de vorm van een onderbroken loopbaan, maar ook in de zin van psychologische schade en andere gezondheidsklachten:

**Het voelt zo oneerlijk, ik heb niks gedaan. Het is soms zo onwerkelijk dat ik in deze situatie ben beland. Ik deed altijd hartstikke goed mijn werk, kreeg uitmuntende beoordelingen. Ik had al zoveel promoties gehad, ik ging gewoon heel goed [...] En dat is nu allemaal weg. (gedupeerde)**

**De jurist van rechtsbijstand hamert heel erg op wat de financiële gevolgen van deze situatie zijn, wat is de schade die je hebt geleden? En ik kon dat niet onder woorden brengen. Want ik heb wel schade geleden, maar hoe ik dat in geld moet uitdrukken ...? Die verhoogde drempel om weer terug te keren, dat vertrouwen is mij afgenomen. (gedupeerde)**

Zwangere vrouwen die langdurige stress en belasting ervaren op het werk lopen een groter risico op problemen bij de bevalling of ten aanzien van de gezondheid van hun kind (zie bijvoorbeeld Torbeyns et al., 2018), wat de ernst van arbeidsdiscriminatie vanwege zwangerschap nog vergroot. De schade die zwangerschapsdiscriminatie kan toebrengen onderstreept het belang van bescherming van vrouwen tegen deze vorm van discriminatie.

We weten dat er vele malen meer gevallen van zwangerschapsdiscriminatie zijn dan uit meldingen blijkt. Uit het eerdergenoemde onderzoek van het College kwam naar voren dat slechts 14% van de vrouwen die zich gediscrimineerd voelden vanwege hun zwangerschap dat ergens melden. Dat doen zij overwegend intern op het werk (College, 2016). Vrouwen die de stap zetten naar een ADV of College vormen dus een kleine minderheid. In het onderzoek van het College bleek ook nog eens sprake te zijn van een grote afname van het aantal vrouwen dat een discriminatie-ervaring meldde in vergelijking met eerder onderzoek. En de motivatie om te melden bleek te zijn verschoven: terwijl in eerder onderzoek de meest genoemde reden om te melden nog 'de eigen situatie verbeteren' was, verwachten vrouwen in het latere onderzoek dat een melding hen weinig zal opleveren en melden zij vooral nog uit principe (College, 2016).

### Behoeftte aan erkenning

Volgens respondenten in ons onderzoek hebben veel vrouwen die in actie willen komen tegen de ervaren zwangerschapsdiscriminatie in eerste instantie vooral behoefte aan erkenning van het hen aangedane onrecht. Die erkenning komt bij voorkeur van de werkgever zelf, die bereid is toe te geven dat de vrouw oneerlijk is behandeld vanwege haar zwangerschap. In alle zwangerschapszaken die wij hebben bestudeerd is dat niet, of naar de mening van de gedupeerde, onvoldoende gebeurd.

**Het enige wat ik in al die tijd had gewild, was gewoon erkenning. [...] Ik heb nergens om gevraagd, behalve om erkenning.**  
(gedupeerde)

**Het is ook een beetje moeilijk te duiden wanneer ik voldoening zal voelen. Tot nu toe in ieder geval niet, omdat mijn werkgever en zijn advocaat in alle toonaarden ontkennen. Ik wil dat ze toegeven dat ze fout zaten, dat ze naar hun eigen gedrag kijken. Dat is wel een lastige, gezien hoe koppig en lomp ze tot nog toe hebben gereageerd.** (gedupeerde)

**Ze had zoiets van 'hoe ze met mij omgaan'. Terwijl in het begin, als het bedrijf haar excuses had aangeboden en had gezegd 'we gaan het anders regelen en je krijgt gewoon een contract', dat had ze denk ik liever gehad.** (klachtbehandelaar ADV)

### Procedures bij zwangerschapsdiscriminatie

Uit de bestudeerde cases en de bredere ervaringen van de betrokken professionals die we spraken, kunnen we afleiden dat een vrouw die discriminatie bij de arbeid ervaart vanwege haar zwangerschap doorgaans pas een formele procedure overweegt als interne stappen - zoals een gesprek met een leidinggevende, HR-medewerker of vertrouwenspersoon - niks lijken op te leveren of überhaupt niet mogelijk of opportuun zijn. In alle besproken cases was dat het geval. Een procedure is voor gedupeerden doorgaans geen weg naar herstel van de oude situatie, maar een middel om erkenning dan wel (financiële) genoegdoening te krijgen. Daarnaast kan een oordeel van de rechter of het College voorzien in een behoefte van de gedupeerde aan een reprimande voor de werkgever. De houding van de werkgever, nadat de gedupeerde kenbaar maakt dat zij zich onrechtvaardig behandeld voelt vanwege haar zwangerschap, lijkt van grote invloed te zijn op de strijdbaarheid van de gedupeerde. Wanneer een werkgever niet bereid is de hand in eigen boezem te steken, kan dat een aanleiding zijn voor een melder om een procedure bij het College of een civiele procedure te starten.

De meest gangbare formele procedure bij zwangerschapsdiscriminatie is waarschijnlijk het indienen van een verzoek bij het College. Dit is de geëigende route voor een gedupeerde naar erkenning van de discriminatie. Het College ontvangt regelmatig verzoeken om een oordeel over zwangerschapszaken, die vooral het niet verlengen van tijdelijke contracten betreffen.

Indien de werkgever hierin voorziet, kan een gedupeerde ook een klacht indienen volgens de interne klachtenprocedure van het bedrijf waar ze werkzaam is. In dit onderzoek is de interne klachtenprocedure bij bedrijven betrekkelijk weinig aan de orde gekomen. Enkele respondenten in dit onderzoek vragen zich af in hoeverre een klachtcommissie in staat is een klacht over discriminatie goed te beoordelen. Klachtcommissies hebben vermoedelijk weinig ervaring met discriminatieklachten en bezitten waarschijnlijk niet de specialistische juridische kennis die vereist is om discriminatieklachten te toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving. Hoewel een klachtcommissie onafhankelijk dient te zijn, kan dit door een gedupeerde anders worden ervaren vanwege de schijnbare verbinding die er is met het bedrijf, zo kwam naar voren uit een casus.

Bij zwangerschapsdiscriminatie kan een gedupeerde ook een civiele procedure starten tegen een werkgever, eventueel met bijstand van een (rechtsbijstands) advocaat. Hoewel een civiele procedure in theorie kan worden ingezet om herstel van arbeidsvoorwaarden (zoals terugkeer in de eigen functie) af te dwingen, lijkt doorgaans eerder ingezet te worden op een schadevergoeding. Bij zaken waarin een contract niet is verlengd, is het doel per definitie een (materiële en eventueel immateriële) schadevergoeding of een zogenaamde billijke vergoeding (Vegter, 2018). Er zijn enkele voorbeelden van zaken waarin - meer of minder aanzienlijke - vergoedingen werden toegekend in zwangerschapszaken waarbij een tijdelijk contract niet werd verlengd.<sup>21</sup> Volgens de advocaten die wij spraken eindigen vrijwel alle zwangerschapszaken waar zij bekend mee zijn in een schikking met de werkgever zonder dat de gang naar de rechtbank wordt gemaakt. Dit wordt gestaafd door de bestudeerde cases waarin sprake was van een civiele procedure.

### **Bewijs van discriminatie**

Zwangerschapsdiscriminatie bij de arbeid is vaak moeilijk te bewijzen. Voor een gedupeerde die een procedure wil aangaan en een vermoeden van onderscheid moet aantonen, is het van belang eerst op een rij te krijgen wat er precies is gebeurd en gezegd en wanneer. Het niet verlengen van een contract kort na de mededeling van de zwangerschap, als er eerder wel uitzicht was op verlenging, is bijvoorbeeld een aanwijzing dat de zwangerschap een rol heeft gespeeld. Ook is het relevant hoe er van de kant van de werkgever is gereageerd op het nieuws van de zwangerschap. Verder zijn bepaalde stukken van belang, zoals schriftelijke communicatie over het niet verlengen van een contract of de veranderde arbeidsvoorwaarden. Wanneer een gedupeerde mondeling te horen

<sup>20</sup> ECLI:NL:RBDHA:2018:3423, JAR 2016/143, ECLI:NL:RBOBR:2020:507, ECLI:NL:RBDHA:2019:584 (vrouw werd afgewezen voor nieuwe functie bij haar werkgever, na melding zwangerschap).

heeft gekregen dat haar contract niet wordt verlengd vanwege haar zwangerschap, is het voor haar van belang dit op schrift te krijgen. Ook verslagen van functioneringsgesprekken kunnen nuttig zijn. Dit is in het bijzonder het geval wanneer slecht functioneren als reden voor de uitstroom is opgevoerd, terwijl het functioneren van de gedupeerde vrouw voorheen positief werd beoordeeld. Wanneer een contract volgens een werkgever niet is verlengd vanwege een reorganisatie, dan is de aanwezigheid van een vervanger op de oude functie van de gedupeerde belangrijk als bewijs in een zaak. Eventueel kunnen ook verklaringen van getuigen in een zaak worden opgevoerd, zoals van collega's of een voormalige leidinggevende.

Wanneer een gedupeerde zelfstandig een verzoek indient bij het College, zal zij erop gewezen worden welke stukken nodig zijn om haar dossier compleet te krijgen. Het College is, als onafhankelijk instituut, echter niet in de positie om de verzoeker hierbij te adviseren of ondersteunen. Dit is bij uitstek een rol die klachtbehandelaars van ADV's wel vervullen. Een klachtbehandelaar kan met de cliënt bespreken welke stukken beschikbaar zijn en wat, indien mogelijk, nog dient te worden vergaard. Een klachtbehandelaar kan er, in overleg met een cliënt, ook voor kiezen om een zogenaamde 'verweerbrief' te sturen aan een werkgever, waarbij wordt gevraagd om een reactie op de klacht. Eén van de doelen die een dergelijke brief kan dienen is het verzamelen van informatie die de zaak van de cliënt kan versterken. Aan de hand van de reactie van de verweerder kan echter ook door de klachtbehandelaar worden geconcludeerd dat er geen enkele onderbouwing is voor discriminatoir handelen, of wellicht helemaal geen sprake van discriminatie, en dat een procedure niet zinvol is. Sommige klachtbehandelaars adviseren hun cliënt om gesprekken op te nemen en mogelijk bruikbaar bewijs te vergaren, al wordt hierbij wel opgemerkt dat dat schadelijk kan zijn voor de onderlinge verhoudingen en dus niet te verkiezen in een zaak waar nog sprake is van een arbeidsrelatie. Ook de verweerder zal bewijzen aandragen tijdens een procedure.

### **Kosten versus baten**

Zoals eerder opgemerkt hebben gedupeerden in de bestudeerde cases bovengematig vaak de gang naar het College gemaakt. De gedupeerden die wij spraken werden beiden in het gelijk gesteld door het College. Die erkenning deed hen weliswaar goed, maar toch zijn beiden ook sceptisch over wat de genomen stappen hen hebben opgeleverd en wat het hen heeft gekost.

**Ik voelde opluchting. Blijdschap is niet het goede woord, maar ik werd heel hard bevestigd in wat ik al die tijd had gevoeld. Het klopt gewoon en nu staat het op papier. Heel helder werd het uiteen gezet, puntsgewijs, door het College. Ik heb gewoon gelijk, mijn punt kunnen maken. (gedupeerde)**

**En dat is mijn grootste frustratie geweest, in alles uiteindelijk, er is gewoon geen effectieve bescherming in de wetgeving voor vrouwen. [...] In ieder geval in mijn situatie zie ik niet hoe mij dat geholpen heeft. Behalve dat je op een gegeven moment naar het College gaat, maar daarmee verslechter je eigenlijk je arbeidspositie, omdat je zogenaamd een onwerkbaar situatie creëert met je werkgever en dat ze nog een extra reden hebben om je te ontslaan. (gedupeerde)**

Ook de klachtbehandelaars en advocaten die we spraken benoemden deze dubbele gevoelens onder gedupeerden met betrekking tot de procedure bij het College:

**Ze is blij met de uitkomst, maar het heeft haar emotioneel heel veel tijd en energie gekost. Daar sta ik soms zelf veel te weinig bij stil. Als ze het allemaal van tevoren geweten had, dan weet ze niet of ze het zou hebben gedaan. (klachtbehandelaar)**

In veel gevallen waarbij een vrouw bij een ADV of advocaat aanklopt of informatie opvraagt bij het College, lijkt het uiteindelijk niet tot een procedure te komen. Zowel klachtbehandelaars bij ADV's als advocaten geven aan dat vrouwen, als puntje bij paaltje komt, het vaak niet zien zitten om een zaak aan te spannen tegen een werkgever. In geval van discriminatie bij arbeidsvoorwaarden speelt dan ook mee dat er nog een arbeidsrelatie is. Met een procedure nemen werknemers namelijk het risico de verstandhouding op scherp te zetten of hun baan te verliezen. Een respondent in ons onderzoek die melding had gedaan van zwangerschapsdiscriminatie bij arbeidsvoorwaarden vertelde dat, in het bedrijf waar ze werkte, vrouwen na hun bevallingsverlof vaak (net als zichzelf) niet in de eigen functie mogen terugkeren:

**Heel veel weten hun rechten niet, maar heel veel zullen ook het idee hebben dat het beter is om je mond te houden en daarin mee te gaan. Want als je daar tegenin gaat, dan schiet je er ook niks mee op. Uiteindelijk pakt het het meest positief uit als je gewoon ja en amen zegt. (gedupeerde)**

Klachtbehandelaars, advocaten en medewerkers van het College die wij spraken gaven allen aan dat zij vrouwen wijzen op de te verwachten baten en lasten van stappen die zij zetten. Zo is victimisatie<sup>22</sup> verboden, maar is het desalniettemin reëel dat het indienen van een klacht of het starten van een procedure consequenties heeft voor de onderlinge verstandhoudingen op de werkvloer. Een vrouw die discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden heeft ervaren en haar baan wil behouden, moet zich daarvan bewust zijn. Sommige klachtbehandelaars bij ADV's kiezen er om deze reden bewust voor om in eerste instantie niet in beeld

<sup>22</sup> Het verbod op victimisatie houdt in dat het verboden is om personen te benadelen omdat zij een beroep hebben gedaan op de Algemene wet gelijke behandeling.

te komen bij een werkgever, en een gedupeerde alleen op de achtergrond te adviseren en begeleiden bij een interne route om de discriminatie aan de kaak te stellen. De expliciete betrokkenheid van een ADV kan een werkgever namelijk in het defensief dringen. Deze overweging is minder relevant in zaken waar een contract niet is verlengd en er geen arbeidsrelatie meer is.

Vrouwen die discriminatie ervaren bij de arbeidsvoorwaarden lijken minder snel over te gaan tot een procedure bij het College dan vrouwen wier contract niet verlengd is. Uit het eerder aangehaalde onderzoek van het College blijkt dat meer dan een kwart van de bevraagde vrouwen die tussen 2012 en 2016 een kind kregen terwijl ze werk hadden, discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden ervoer; tegenover 44% van de vrouwen wier contract volgens hen niet werd verlengd vanwege zwangerschap. Ondanks de aanzienlijke omvang van ervaren discriminatie bij arbeidsvoorwaarden, zijn er echter maar weinig verzoeken om een oordeel op dit vlak. Naast het willen vermijden van een conflict op het werk speelt hier mogelijk mee dat deze vorm van discriminatie minder vaak als zodanig herkend wordt. Zo blijkt uit het genoemde onderzoek dat de bevraagde vrouwen mogelijke discriminatie vanwege zwangerschap vooral herkennen als het gaat om het aangaan van een arbeidsovereenkomst, het niet verlengen van een contract of ontslag (College, 2016).

Ook bij zaken rondom het niet verlengen van een contract kan er terughoudendheid zijn om een procedure tegen de werkgever te starten, bijvoorbeeld omdat een vrouw bang is dat haar zaak bekend wordt in de sector en dat daarmee haar kansen op een baan verkleind worden. Ook kan het aantrekkelijker zijn voor een vrouw om zich op nieuwe kansen te richten in plaats van het gevecht aan te gaan:

**Dus dan zie je dat zo'n zaak in galop binnenkomt, er is iets heel naars gebeurd, maar uiteindelijk gaat het dan toch als een nachtkaaars uit. Want zij zegt ook: ik wil door. Het is iemand met een prachtige carrière, goede opleiding, die komt heus weer aan de bak, geen enkele twijfel over mogelijk. (advocaat)**

Bovendien is de timing van een procedure tijdens of kort na een zwangerschap voor een vrouw niet ideaal. Een vrouw heeft rondom zo'n levensgebeurtenis doorgaans wel wat anders aan haar hoofd dan een procedure, zo werd door verschillende respondenten onderstreept. Een vrouw die zwanger of net moeder is geworden, is bovendien enigszins kwetsbaar, zeker wanneer sprake is van ziekte of complicaties als gevolg van de zwangerschap of geboorte.

**Zwanger willen zijn en een kind willen krijgen. En dat gewoon, heel begrijpelijk, belangrijker vinden dan met zo'n klacht iets te gaan doen. (klachtbehandelaar ADV)**



Een andere factor die gedupeerden dienen te overwegen als ze het College om een oordeel vragen, is dat een College-oordeel in hun voordeel niet noodzakelijk een oplossing is voor hun probleem. Oordelen van het College zijn niet juridisch bindend. Een oordeel van verboden onderscheid vanwege zwangerschap betekent niet dat je je baan of je oude functie terugkrijgt. Een procedure bij het College of de rechter kan bovendien zwaar zijn. Het kost tijd en energie om de zaak voor te bereiden en bij de zitting sta je als tegenstanders tegenover elkaar. Zo zijn er onder de cases die wij hebben bestudeerd voorbeelden van (advocaten van) werkgevers die de (oud-) werknemer ter zitting confronteerden met veronderstelde bewijzen van disfunctioneren. En dan is er ook nog het risico dat je de zaak verliest. Gebeurt dat wanneer een vrouw een zaak voorlegt aan de rechter, dan brengt dat niet alleen emotionele, maar mogelijk ook financiële consequenties met zich mee. Verschillende respondenten benadrukken dat strijdbaarheid in dit soort zaken meer kost dan het lijkt op te leveren.

**Ik zeg altijd tegen een cliënt, weet waar je aan begint. Want jij vindt dit een slechte deal of een slecht aanbod, maar als je nu tekent weet je morgen waar je aan toe bent, dan kun je verder met je leven. Als je gaat procederen, dan kost dat gewoon allemaal tijd. En dan ga je naar de rechter, dan denk je; ik ga mijn gelijk halen. Je kunt er gif op innemen, er worden grote bakken met bagger over je heen gestort. En de komende maanden, jij en je partner en je kinderen, je vader en moeder, je burens, je hele omgeving doet niets anders dan met die zaak bezig zijn. Terwijl aan de andere kant bij de werkgever, dan mag je hopen dat één iemand op HR denkt; oh ja, die zaak, die hadden we ook nog. Zo is de verhouding.**  
(advocaat)

Echter, klachtbehandelaars en advocaten die wij spraken wijzen tegelijkertijd op het maatschappelijk belang om zwangerschapszaken voor de rechter te brengen. Enkelen onder hen gaven aan wel eens frustratie te voelen wanneer gedupeerden een goede zaak lijken te hebben, maar toch afzien van een procedure. Gerechtelijke uitspraken waarin significante schadevergoedingen worden toegekend hebben een precedentwerking en een afschrikwekkend effect richting werkgevers. Een voorwaarde voor de opbouw van jurisprudentie in dit soort zaken is echter dat gedupeerden bereid zijn hun zaak aan een gerechtelijk oordeel te onderwerpen.

Zowel klachtbehandelaars van ADV's, medewerkers van het College als advocaten zeggen hun cliënten erop te wijzen dat zij in alle gevallen het doel van hun acties en de verwachte opbrengsten en risico's van de verschillende mogelijke stappen zorgvuldig dienen af te wegen.

## 6. Arbeidsdiscriminatie vanwege herkomst/huidskleur

Als we kijken naar meldingen bij ADV's over discriminatie bij de arbeid, dan is discriminatie vanwege herkomst de meest gemelde grond. Zoals beschreven in hoofdstuk 2, gaan meldingen van arbeidsdiscriminatie op grond van herkomst in de eerste plaats over discriminatie op de werkvloer en in de tweede plaats over discriminatie bij werving en selectie. Dat vormt de aanleiding om in dit hoofdstuk nader in te gaan op deze specifieke vormen van arbeidsdiscriminatie, aan de hand van interviews met verschillende betrokkenen bij dit soort casuïstiek.

Bij arbeidsdiscriminatie op grond van herkomst, wordt vaak gekeken naar de werving-en-selectiefase. Diverse onderzoeken tonen aan dat de kans voor een sollicitant met een migratieachtergrond om uitgenodigd te worden voor een gesprek kleiner is dan voor een sollicitant zonder migratieachtergrond (zie bijvoorbeeld Thijssen et al., 2019). Er is minder onderzoek gedaan naar de wijze waarop discriminatie op grond van herkomst zich op de werkvloer voordoet. In de Nationale enquête arbeidsomstandigheden onder 22.000 werknemers gaf 1,1% van de respondenten aan discriminatie op de werkvloer te hebben ervaren vanwege huidskleur (Hooftman et al., 2018). Onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau laat zien dat een kwart tot een derde van de niet-westerse migrantengroepen discriminatie op de werkvloer ervaart, waarbij het vooral gaat om kwetsende grappen door collega's, leidinggevendenden of managers (Andriessen et al., 2014). Op basis van de bestudeerde casuïstiek, rapporten over discriminatieregistraties (Walz et al., 2019) en jurisprudentie van het College kunnen we vaststellen dat het bij ervaringen die zijn gemeld ook gaat om pesterijen op het werk, uitsluiting en discriminerende opmerkingen, gericht tegen één persoon of een groep mensen met een (al dan niet specifieke) migratieachtergrond. De Arbowet regelt dat werkgevers beleid moeten voeren om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen. Daaronder valt ook discriminatie.<sup>23</sup>

Op de volgende pagina volgen twee fictieve voorbeeldcases, die een goede weergave bieden van (elementen uit) de bestudeerde cases. In de daaropvolgende paragrafen gaan we in op de bevindingen uit de casestudy over discriminatie op grond van herkomst.

<sup>23</sup> 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>.



### 6.1 Voorbeeldcases

#### **Voorbeeldcasus C:** **herkomst – werving en selectie**

Een Marokkaans-Nederlandse man solliciteert naar een functie als ICT-netwerkbeheerder bij een grote zorgorganisatie. Hij vindt dat zijn cv perfect aansluit op de in de vacature vermelde functie-eisen en is dan ook erg verbaasd als hij dezelfde dag nog bericht ontvangt dat hij niet wordt uitgenodigd voor een gesprek. Het is niet de eerste keer dat hij een dergelijke ervaring heeft. Hij zoekt al enkele maanden naar een nieuwe baan en is telkens op basis van zijn brief en in één geval na een eerste gesprek afgewezen. Als hij belde om te informeren naar de reden van afwijzing, kreeg hij meestal te horen dat andere kandidaten meer ervaring hadden. Bij de afwijzing na het gesprek werd aangegeven dat zijn communicatieve vaardigheden onvoldoende zouden zijn voor de functie. De man begint te vermoeden dat zijn afkomst een rol speelt in de afwijzingen en raakt steeds gefrustreerder. Hij besluit een paar dagen later nóg een brief te sturen in reactie op de functie van ICT-netwerkbeheerder. Dit keer doet hij dat echter onder een Nederlands klinkende naam. Zijn brief en cv laat hij nagenoeg hetzelfde. De volgende ochtend ontvangt de man, in reactie op zijn tweede sollicitatie, een uitnodiging voor een gesprek. Hij besluit dit gesprek aan te gaan en er een audio-opname van te maken met zijn telefoon. Door de gang van zaken is zijn vermoeden dat er sprake is van discriminatie gesterkt. Bij het gesprek confronteert de man de sollicitatiecommissie meteen met het feit dat hij onder een Nederlandse naam wel werd uitgenodigd, terwijl hij een paar dagen daarvoor onder zijn eigen naam was afgewezen. De aanwezigen zijn overrompeld. Van discriminatie is volgens hen absoluut geen sprake. De man ervaart het gesprek als onprettig. Hij ontvangt een afwijzing, omdat hij onvoldoende relevante werkervaring zou hebben.

De man besluit zijn ervaring voor te leggen aan een ADV. Hij denkt bewijs van discriminatie in handen te hebben en wil weten wat hij kan doen om de organisatie ter verantwoording te roepen. De klachtbehandelaar van de ADV legt uit dat zij allereerst een brief aan de HR-afdeling van het bedrijf wil sturen met een verzoek om een reactie op de klacht. Daarmee zou de argumentatie van de werkgever duidelijker worden. Mogelijk zou dat ook ruimte bieden voor een gesprek over de gang van zaken. De man heeft echter geen behoefte aan een gesprek. Hij is boos en vindt dat de organisatie ter verantwoording moet worden geroepen. Het is een principezaak voor hem. In overleg met de ADV besluit hij een verzoek om een oordeel in te dienen bij het College. De ADV stuurt nog wel een brief naar de organisatie om hun kant van het verhaal in beeld te brengen. In de reactie van de HR-afdeling wordt aangevoerd dat ten tijde van de eerste sollicitatie van de man al een voorkeurskandidaat in beeld was, wat de reden van de eerste afwijzing was. Die kandidaat trok zich echter terug, waarna de later binnengekomen sollicitaties alsnog werden bekeken op geschikte kandidaten. Om die reden werd de man onder zijn Nederlandse naam wel uitgenodigd.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Het College heeft meerdere oordelen uitgesproken in zaken over werving en selectie waarbij verzoekers individuele praktijktesten hebben opgevoerd om een vermoeden van discriminatie te onderbouwen.

### Voorbeeldcasus D: herkomst – werkvloer

Een Surinaams-Nederlandse man werkt al jaren bij een metaalverwerkingsbedrijf. Hij heeft het er naar zijn zin, tot de sfeer op de werkvloer verandert als gevolg van een reorganisatie waarbij de man in een nieuw team wordt geplaatst. Met name één nieuwe collega in het team heeft het van het eerste moment op hem gemunt en bestookt hem met zogenaamde grapjes waarmee hij refereert aan zijn huidskleur. Zo vraagt de nieuwe collega hem koffie voor hem te halen, want hij 'is het tenslotte gewend om slaaf te zijn'. Hij noemt hem regelmatig 'zwarte piet' en 'Sjimmie' en zegt in zijn bijzijn tegen collega's dat 'iedereen toch weet dat zwarte mensen lui zijn'. Sommige collega's reageren besmuikt, anderen lachen om de racistische opmerkingen. Niemand gaat tegen de man in. De Surinaams-Nederlandse man zegt tegen zijn teamgenoot dat hij bij zijn eigen naam genoemd wil worden, maar die lacht hem in zijn gezicht uit. De situatie houdt aan en ook andere collega's beginnen racistische 'grapjes' te maken. Ook zijn er pesterijen en wordt de werkkleding van de man bijvoorbeeld verstopt. Na bijna een jaar vruchteloos te hebben gehoopt dat het gedrag van zijn nieuwe collega's wel zou verbeteren als ze hem leren kennen, bespreekt de man het met de leidinggevende. Die vertelt hem dat hij niet zo moeilijk moet doen. Zo gaat men nou eenmaal met elkaar om als mannen onder elkaar. En het zijn maar grapjes – daar kan hij toch wel tegen?

Met de man gaat het intussen niet goed. Hij lijdt onder de uitsluiting en pesterijen en sleept zich naar het werk totdat hij door ziekte uitvalt. De arbo-arts ziet meteen in dat de man ziek is geworden door de situatie op het werk en vindt dat er een gesprek moet komen met de leidinggevende. Het kan zo niet langer doorgaan. Een vriendin van de man wijst hem erop dat hij zich kan laten bijstaan door een ADV, en hij neemt contact op. De klachtbehandelaar luistert naar het verhaal van de man en stelt voor om de werkgever om een reactie te vragen. Daarop volgt een uitnodiging van de werkgever om in gesprek te gaan, die mede ingegeven lijkt te zijn door het advies van de arbo-arts. De klachtbehandelaar staat de man bij in het gesprek nadat ze het samen hebben voorbereid. Zij wijst de werkgever en de leidinggevende erop dat zij de plicht hebben hun medewerkers te beschermen tegen discriminatie. De man verwoordt wat de discriminatie met hem heeft gedaan en stelt dat het echt moet ophouden. Hij voelt zich gesteund door de aanwezigheid van de klachtbehandelaar. De leidinggevende zegt dat het wel meevalt met de discriminatie en dat er binnen het bedrijf nou eenmaal een cultuur bestaat van harde grappen en 'stevig met elkaar omgaan', maar hij zegt dat hij het team zal aanspreken op hun gedrag en een oogje in het zeil zal houden. Vervolgens oppert hij dat het eigenlijk misschien beter is als de man op zoek gaat naar een andere baan waar hij zich beter thuis zou voelen. De dag na het gesprek neemt de klachtbehandelaar contact op met de man om te bespreken hoe ze verder zullen gaan. Ziet hij het zitten om, met de toezegging van de leidinggevende, na zijn ziekte weer aan het werk te gaan en te ervaren of er een verandering is? Hij kan ook overwegen het College om een oordeel te vragen, om erkenning te krijgen van de discriminatie, maar dan is het onwaarschijnlijk dat de situatie op het werk nog zal verbeteren. Eventueel is zelfs aangifte tegen de discriminerende collega's mogelijk. De man heeft inmiddels van zijn arbo-arts gehoord dat zij ook van mening is dat hij misschien beter kan vertrekken bij het bedrijf vanwege zijn gezondheid. En eigenlijk vindt hij dat zelf nu ook. Hij voelt zich niet sterk genoeg voor een procedure bij het College en vindt het te ver gaan om aangifte te doen. Hij wil gewoon weg bij

het bedrijf en rust aan zijn hoofd. De klachtbehandelaar verwijst hem naar een advocaat, die hem kan bijstaan in onderhandelingen over een vaststellingsovereenkomst. De ADV voorziet de advocaat van informatie over de discriminatie-incidenten die hebben plaatsgevonden, opdat deze gebruikt kan worden in de onderhandelingen om een zo goed mogelijke overeenkomst voor de man te regelen. Uiteindelijk ligt er een vaststellingsovereenkomst waarbij de man een aanzienlijk geldbedrag krijgt. De klachtbehandelaar belt nog een keer om te vragen hoe het gaat en de man zegt tevreden te zijn met de uitkomst, hoewel hij het eigenlijk wel onrechtvaardig vindt dat hij gediscrimineerd werd én nu zijn baan kwijt is, terwijl de veroorzakers er gewoon mee weg kwamen.

### 6.2 Interventies bij arbeidsdiscriminatie op grond van herkomst

De mogelijke interventies bij gevallen van arbeidsdiscriminatie verschillen voor situaties in werving en selectie en situaties op de werkvloer. Dat hangt in eerste instantie samen met kenmerken van die situaties, en de doelen en wensen van de gedupeerde. Een in het oog springend verschil is dat bij discriminatie-ervaringen met betrekking tot werving en selectie er geen sprake is van een arbeidsrelatie tussen gedupeerde en het bedrijf waar hij of zij - zonder succes - gesolliciteerd heeft. Bij discriminatie-ervaringen op de werkvloer is die arbeidsrelatie er wel en kan een oplossing van de situatie met behoud van de baan een belangrijk doel zijn van de gedupeerde. Bij een situatie van racistisch pesten op de werkvloer ligt een interne oplossing voor de hand, eventueel met een vorm van bemiddeling door derden als een ADV of mediator. Wanneer iemand is afgewezen voor een baan en vermoedt dat zijn of haar herkomst of huidskleur daar een onderliggende reden voor is, is de gedupeerde eerder aangewezen op externe ondersteuning en/of een procedure bij het College en/of een civiele procedure. In drie van de vier bestudeerde cases van discriminatie bij werving en selectie heeft de gedupeerde een verzoek om een oordeel van het College ingediend, al dan niet ondersteund door een ADV. Zoals eerder vermeld is dit aantal relatief hoog, als gevolg van de werving van casuïstiek via ADV's en de oordelendatabase van het College.

#### Verantwoordelijkheid werkgever

Gezien de verantwoordelijkheid van de werkgever om werknemers te beschermen tegen discriminatie, is deze (in de persoon van leidinggevende of hogere manager) het eerste aanspreekpunt wanneer een medewerker zich discrimatoir bejegend voelt op het werk. Verschillende professionals onder de respondenten geven aan dat zij de indruk hebben dat mensen die discriminatie op de werkvloer willen aankaarten dit doorgaans inderdaad als eerste doen bij de leidinggevende of eventueel bij de HR-afdeling of vertrouwenspersoon. Vanuit een strategisch oogpunt is de gedupeerde hier ook op aangewezen indien hij of zij tot een oplossing wil komen waarbij de baan behouden blijft. Wanneer de gedupeerde een procedure begint tegen de werkgever kan dat zijn weerslag hebben op de onderlinge verstandhouding waarbij gezamenlijk gedragen oplossingen al snel uit beeld raken. Bovendien zal in een eventuele procedure bij het College

altijd meegenomen worden in hoeverre de werkgever door de gedupeerde is aangesproken en in de gelegenheid is gesteld een oplossing aan te dragen vanuit zijn of haar verantwoordelijkheid.

Wanneer een gedupeerde een beroep doet op een ADV, zal de eerste stap van een klachtbehandelaar in principe altijd een (doorgaans schriftelijk) hoor- en wederhoortraject zijn. Dat is erop gericht om de feiten en de visie op de situatie zo goed mogelijk in beeld te brengen, zowel van de gedupeerde als de wederpartij. Met dit traject verkent de klachtbehandelaar tevens wat de mogelijkheden zijn om de zaak te bespreken met de werkgever, om zo tot een oplossing te komen. Soms kunnen opheldering en/of excuses bijvoorbeeld al voldoende zijn voor een gedupeerde en werkgever om het gebeurde te kunnen afsluiten. Indien een interne oplossing mogelijk lijkt, kan de klachtbehandelaar de gedupeerde bijstaan, in de voorbereiding van of door aanwezig te zijn bij een gesprek met de werkgever en/of leidinggevende. In een van de voor dit onderzoek bestudeerde cases heeft een klachtbehandelaar de gedupeerde geholpen met het voorbereiden van een gesprek met de werkgever (in dit geval een uitzendbureau) over de discriminerende opmerkingen en pesterijen waarmee hij geconfronteerd werd bij een inlener. In twee andere cases kwam de gedupeerde dusdanig laat bij de ADV, dat een interne oplossing al buiten beeld was geraakt. In weer een andere casus trad de ADV op als gespreksleider/bemiddelaar in een gesprek met betrokkenen (zie Bemiddelingsgesprekken bij discriminatie op de werkvloer).

In de afweging of een klachtbehandelaar een cliënt begeleidt bij een gesprek met de werkgever of op de achtergrond blijft, spelen overwegingen mee ten aanzien van de verwachte reactie van een werkgever op de betrokkenheid van de ADV en de verwachte zelfredzaamheid van de cliënt. De wens van de cliënt is echter altijd leidend.

**Als je zo'n situatie met een cliënt bespreekt vraag ik me altijd af; is er meerwaarde als ik als professional contact opneem met het bedrijf of stel ik me meer coachend op richting een cliënt, zodat de cliënt het zelf doet. Ook omdat je wel vaker de inschatting maakt: als er bemoeienis van buitenaf komt, dat wordt niet gewaardeerd door het bedrijf. (klachtbehandelaar ADV)**

De expliciete betrokkenheid van een ADV kan ook juist vruchten afwerpen, omdat enige druk van buitenaf soms kan helpen om een werkgever in beweging te krijgen, zo merkten enkele respondenten op.

Een gedupeerde kan zich ook richten tot een vertrouwenspersoon, mits die er is, voor advies of ondersteuning bij het intern aanpakken van het probleem. In meerdere van de bestudeerde cases is op enig moment een vertrouwenspersoon betrokken geweest. Aangezien de vertrouwenspersoon dichterbij de werkgever staat dan een ADV, heeft deze mogelijk gemakkelijker toegang tot en invloed op de werkgever bij het aanpakken van een zaak of een probleem. Die nabijere

relatie van vertrouwenspersoon en werkgever kan een gedupeerde echter ook het gevoel geven dat een vertrouwenspersoon geen neutrale partij is, terwijl het essentieel is voor de geloofwaardigheid van de vertrouwenspersoon dat werknemers bij hem of haar veilig en in vertrouwen kunnen melden (Maris 2019). Dat kwam in meerdere gesprekken naar voren.

**Wat er dan vaak gezegd wordt [door een gedupeerde] is dat er helemaal geen vertrouwenspersoon is of er is wel een vertrouwenspersoon, maar dat is de secretaresse van de directeur om het even heel erg in clichés te verwoorden. [...] Dat is wat we heel vaak horen. Dat het niet goed geregeld is bij bedrijven. Het is een bekend verschijnsel, vooral bij kleinere bedrijven. Maar ook bij grote bedrijven waar ook wel vertrouwenspersonen zijn en waar dan op de borst wordt geklopt van: hier zijn helemaal geen klachten. Dat vind ik altijd wel verdacht. (medewerker vakbond)**

Interne oplossingen bij discriminatie op de werkvloer richten zich op herstel van de onderlinge verhoudingen, sancties voor een veroorzaker en afspraken over inzet van de werkgever om herhaling in de toekomst te voorkomen. Het doel is om erkenning van de problemen te krijgen van de kant van de werkgever en de werksituatie van de gedupeerde te verbeteren. Om tot dergelijke oplossingen te komen, is het van belang dat een gedupeerde gehoord en serieus genomen wordt door een leidinggevende of manager.

### **Afwegingen van werkgevers**

Werkgevers kunnen op basis van verschillende redeneringen een noodzaak zien om in actie te komen bij klachten over discriminatie op de werkvloer. Zo kunnen principiële argumenten ten aanzien van goed werkgeverschap en inclusie leidend zijn. In het streven een inclusieve organisatie te zijn, is het van belang om alle vormen van onderscheid en exclusie die in een organisatie kunnen voorkomen of mogelijk al aanwezig zijn, te smoren (Coello-Eertink en Kreinsen, 2019). Maar ook bedrijfseconomische overwegingen kunnen meespelen voor een werkgever, zoals het willen aanpakken van spanningen op de werkvloer en mogelijk daaruit volgend ziekteverzuim. In verschillende cases werd door respondenten onderstreept dat de discriminatie en/of het aanklaarten daarvan door de gedupeerde namelijk leidde tot gespannen verhoudingen tussen afdelingen, tussen teams of binnen een team. In één geval was er ook sprake van polarisatie tussen een 'wit' en een 'gekleurd' team. De werkgever die we spraken gaf aan dat de implicaties van het incident waarmee hij te maken had gehad 'gigantisch' waren.

**Werkgevers moeten zich realiseren dat dit soort situaties enorm veel geld kunnen kosten. (medewerker vakbond)**

Ook het willen voorkomen van een procedure, mede met het oog op mogelijke imagoschade, kan een motivatie vormen voor een werkgever om in te grijpen. Bij overheids- en maatschappelijke organisaties kan bovendien een bewustzijn van de eigen voorbeeldrol meespelen (zie ook Ter Berg en Schothorst, 2018):

**En ik vind ook echt en dat vind ik ook een soort moraliteit; wij zijn een sociale organisatie, die er is om burgers te ondersteunen en we leven van gemeenschapsgeld. Dan heb je misschien toch wel een grotere voorbeeldfunctie in deze maatschappij dan als gewone burger. Dus ik vind gewoon als organisatie moet je ook laten zien dat je dat onacceptabel vindt. (werkgever)**

### Handelingsverlegenheid

Uit de gesprekken voor dit onderzoek komt het beeld naar voren dat veel werkgevers en leidinggevenden nog zoekend zijn naar de wijze waarop ze invulling geven aan hun verantwoordelijkheid voor een discriminatievrije werkvloer. Zowel de werkgever als de HR-medewerkers die we spraken gaven aan dat de met hen besproken casus van discriminatie op de werkvloer in hun perceptie de eerste was die binnen hun organisatie was komen bovendrijven. In de bewuste cases hebben betrokken leidinggevenden niet automatisch een goede rol gepakt, concluderen de respondenten. Zo was er in één geval, naar aanleiding van een melding van een incident sprake van 'polarisatie' tussen de teams van gedupeerde en veroorzaker, waarbij de betrokken leidinggevenden pal achter 'hun' mensen gingen staan in plaats van de-escalatie na te streven. Ook in het andere geval droeg een patroon van discriminatoire bejegening van een medewerker door een collega bij aan toenemende spanning en ziekte in het betrokken team, en werd hier niet tijdig en afdoende op ingegrepen door de leidinggevende. Ook in andere besproken cases blijkt vaak laat te zijn ingegrepen door een leidinggevende, hoger management of HR-afdeling, ondanks een melding van de gedupeerde bij de leidinggevende. Dit wordt geweten aan handelingsverlegenheid:

**Ik denk dat het ook wel lang heeft geduurd uit onwetendheid, van hoe pak je dit nu op? En ook dat het een lastig onderwerp is. Het is niet een gebroken been, of verdriet om iemand die je in je privé-leven bent verloren. En dan is het ook zo dat de een zegt dat het gebeurd is en de ander zegt dat het niet gebeurd is. (HR-medewerker)**

Desondanks wordt snel en voortvarend ingrijpen bij discriminatie op de werkvloer van groot belang geacht door de respondenten:



**En het is iets wat je afdeling ook wel beheerst. Het gaat hier om vier mensen, maar eigenlijk om twee afdelingen. Het team weet ook dat er iets speelt. Voor heel lange tijd beheerst het je hele team. De impact was heel groot. Natuurlijk praten de betrokkenen met hun collega's, dus dat hou je niet tussen vier mensen. Leidinggevend zijn er druk mee. Heel ongewenst om dat heel lang te laten voortduren.**

**(HR-medewerker)**

Ook voor ADV's is tijd een factor als het gaat om discriminatie op de werkvloer. Een interne oplossing raakt op een gegeven moment buiten beeld:

**Dat is ook wel tricky bij werkvloerzaken. Als ze bij je komen is het meestal al te laat. Dan is het schip al aan het zinken. Bijvoorbeeld als iemand ontslagen dreigt te worden, een contract niet wordt verlengd, dan is het al gebeurd en werkt die persoon er al niet meer. Dan kun je niet meer in gesprek gaan met de werkgever om te zorgen dat de persoon daar blijft werken. (klachtbehandelaar ADV)**

Volgens een vertrouwenspersoon die wij spraken, is die handelingsverlegenheid onder leidinggevend een groot knelpunt in de aanpak van discriminatie op de werkvloer, die ook kan resulteren in contraproductieve acties. Zo was in één van de besproken cases sprake van langdurig racistisch pesten van een medewerker door collega's. In zijn streven om de zaak voortvarend op te pakken vroeg de leidinggevende van de gedupeerde hem vervolgens welke sanctie hij de veroorzakers wilde opleggen. Die sanctie is doorgevoerd met als gevolg dat de veroorzakers nu door collega's als slachtoffer worden gezien en de situatie voor de gediscrimineerde medewerker alleen maar is verslechterd.

**Een aantal jaar geleden werd er helemaal niks met dit soort zaken gedaan en nu is het van 'hoo, we moeten hier iets mee'. Dat is wel veranderd. In de laatste twee, drie jaar merk ik dat bedrijven zich ervan bewust zijn dat ze er echt iets mee moeten en dat wanneer er een melding wordt gedaan ze er iets mee gaan doen. Maar vaak gebeurt dat op een ontzettend onhandige manier.**

**(vertrouwenspersoon)**

In twee van de bestudeerde cases volgt de handelingsverlegenheid onder leidinggevend uit het gegeven dat de zaak draait om het woord van de een tegen het woord van de ander, wat resulteert in een patstelling. In één van deze gevallen heeft de leidinggevende vervolgens besloten om zowel gedupeerde als veroorzaker over te plaatsen bij wijze van oplossing van het probleem. Het aanklaarten van discriminatie leidde in dit geval dus tot een sanctie voor de gedupeerde, wat als victimisatie gezien kan worden. In één van de bestudeerde cases was overigens wel sprake van een reprimande voor de veroorzaker; in een andere zaak was de veroorzaker al weg bij de organisatie op het moment dat de melding door de werkgever serieus werd opgepakt, maar was een reprimande volgens betrokkenen wel aan de orde geweest.

Een effectieve aanpak van discriminatie op de werkvloer kan vragen om een cultuurverandering, waarbij ingesleten omgangsvormen aangepakt worden. Enkele respondenten noemen in dit verband dat de sociale norm binnen een bedrijf dan veranderd dient te worden, wat een effectieve strategie kan zijn om discriminatie te bestrijden (zie ook Felten en Taouanza, 2018). Zo kan afgesproken worden dat racistische 'grapjes' in een organisatie, waar het de norm is dat alles gezegd moet kunnen worden, niet meer getolereerd worden. Vervolgens moet hier door leidinggevenden direct op gecorrigeerd worden wanneer de nieuwe norm overschreden wordt.

**Die bewustwording van leidinggevenden: op het moment dat je iets signaleert, ze moeten het zien en ze moeten durven ingrijpen.**  
(vertrouwenspersoon)

Het is overigens van belang om op te merken dat zeker niet alle betrokken werkgevers in de bestudeerde cases bereid bleken om maatregelen te nemen en naar een oplossing te zoeken voor de gedupeerde en de situatie. In vier gevallen werd de melding van een gedupeerde over racistische bejegening of langdurig racistisch pesten op de werkvloer niet serieus genomen. Er werd niets mee gedaan, de discriminatie werd gebagatelliseerd of de leidinggevende reageerde zelf met een racistische uitlating naar de gedupeerde. In drie van die cases was de interne melding van discriminatie zelfs aanleiding voor de werkgever om de gedupeerde te ontslaan, op contractbeëindiging aan te sturen of de gedupeerde niet meer in te huren. In de andere casus stapte de gedupeerde naar het College dat oordeelde dat de werkgever zijn klacht over discriminatoire bejegening niet zorgvuldig had behandeld. Uit de bestudeerde casuïstiek komt naar voren dat gedupeerden die langdurig met discriminatie op de werkvloer te maken hebben, en waar - ook na een melding - niet werd ingegrepen door de werkgever, met gezondheidsproblemen te maken kunnen krijgen. Volgens verschillende klachtbehandelaars wordt door werkgevers nog wel eens onderschat wat de impact is van racisme, helemaal als het een erg witte organisatie betreft.

### **Bemiddelingsgesprekken bij discriminatie op de werkvloer**

In sommige gevallen van discriminatie-ervaringen op de werkvloer is de aanwezigheid van een bemiddelaar of mediator noodzakelijk om tot een voor iedereen aanvaardbare oplossing te komen. In een proces van bemiddeling draait het niet om waarheidsvinding of de juridische aspecten van de zaak, maar om voldoende herstel van relaties en afspraken, zodat partijen die tegenover elkaar staan met elkaar verder kunnen. Een werkgever, HR-medewerker of vertrouwenspersoon kan het initiatief nemen om een bemiddelaar in te schakelen om een gesprek tussen gedupeerde, veroorzaker en betrokken leidinggevenden te begeleiden.

In enkele onderzochte cases van discriminatie op grond van herkomst op de werkvloer is bemiddeling/mediation door derden toegepast. In één geval leidde dat alsnog tot beëindiging van de arbeidsrelatie. Een klachtbehandelaar van de

ADV bij wie de gedupeerde vervolgens ondersteuning zocht betreurt dat zij nog niet in beeld was ten tijde van het bemiddelingsgesprek, zodat zij haar cliënt had kunnen bijstaan in het gesprek. Haar inschatting is dat de gedupeerde zich door de wederpartij had laten intimideren. Er is ook een case waarbij een ADV zelf succesvol de rol van gespreksleider vervulde in een werkvloerzaak:

**Ik zou in dit soort situaties altijd de ADV inschakelen. Omdat, we zijn allemaal al een beetje partij geworden in deze situatie en zij zijn gewoon onafhankelijk. Ik heb ook van tevoren gezegd; wat jullie ook aangeven, daar gaan we wat mee doen. Want zij hebben geen enkel belang. Ja, het belang dat er geen discriminatie is. Wij ook, dus dat is hetzelfde belang. Maar verder, ik denk dat dat echt waardevol is: én een goede voorbereiding, helder hebben waar je het over moet hebben, en gewoon een onafhankelijke partij erbij. En dan zijn zij [de ADV] in dit geval natuurlijk een hele logische. (werkgever)**

Onder de klachtbehandelaars die wij spraken bestaan verschillende opvattingen over de rol die ADV's kunnen vervullen in een bemiddelingsgesprek met gedupeerde en veroorzaker. Sommigen vinden dat de ADV, zoals in het hierboven aangehaalde voorbeeld, als onafhankelijke en neutrale partij met expertise over het onderwerp, bij uitstek in staat is om een dergelijk gesprek te leiden. Anderen zien zichzelf in de eerste plaats als belangenbehartiger en vinden die rol onvereenigbaar met die van neutrale bemiddelende partij. In een onderzoek naar de discretionaire bevoegdheden van klachtbehandelaars wordt naar deze kwestie verwezen als het probleem van 'de twee petten'. In een bemiddelingsgesprek verwacht de cliënt dat de klachtbehandelaar zijn of haar belangen vertegenwoordigt. Tegelijkertijd verwacht de werkgever een onafhankelijke partij als voorzitter, en kan deze twijfelen aan de onpartijdigheid van de klachtbehandelaar. De vraag dient zich aan of het bemiddelingsproces en de uitkomst daarvan negatief beïnvloed kunnen worden door deze verschillende rollen (De Jong, 2019). De klachtbehandelaars die vinden dat zij een neutrale, onafhankelijke rol kunnen vervullen richting zowel melders als verweerders, geven aan dat zij duidelijk communiceren aan zowel cliënt als wederpartij wanneer zij eventueel wisselen van pet. Dat gebeurt bijvoorbeeld als een wederpartij niet bereid is in gesprek te gaan en er duidelijke aanwijzingen zijn voor discriminatie. De klachtbehandelaar stapt dan af van haar aanvankelijke neutrale rol en treedt vanaf dat moment op als belangenbehartiger van de gedupeerde.

Een essentiële voorwaarde voor een succesvol bemiddelingsgesprek is dat de bemiddelaar als onpartijdig geaccepteerd wordt door zowel gedupeerde als veroorzaker. Daarnaast dient de discriminatie-ervaring van de gedupeerde serieus genomen te worden door de veroorzaker en dient er bereidheid te zijn om er samen uit te willen komen. De vertrouwenspersoon die wij spraken benadrukte dat, hoewel een bemiddelaar niet noodzakelijk juridische kennis over discriminatie hoeft te hebben, het wel van belang is dat hij of zij bekend is met het

bijzondere karakter van discriminatie. De bemiddelaar dient zich ervan bewust te zijn hoeveel effect het op mensen kan hebben als gedupeerde en veroorzaker bij elkaar gebracht worden. Het College heeft ook enige tijd mediation als interventie ingezet in zaken. Dat leverde echter niet voldoende op. Dit komt mogelijk doordat zaken vaak al geëscaleerd zijn als ze bij het College komen en veelal over situaties van beëindiging van de arbeidsrelatie gaan.

### **Incident als mogelijke trigger voor verandering**

Zowel de HR-medewerkers als de werkgever die wij spraken grijpen de ervaring met een incident van ervaren discriminatie op de werkvloer aan om hun beleid onder de loep te nemen en te verbeteren. De werkgever doet daarbij een beroep op de ADV voor advies en ondersteuning. De HR-medewerkers zien een rol voor zichzelf in de ontwikkeling van beleid en ondersteuning richting leidinggevenden en hebben, samen met de externe vertrouwenspersoon, een uitgebreide evaluatie gedaan van de wijze waarop het incident is opgepakt.

**De teamleiders worstelen, en wij ook. Wat is mijn rol? Wat is jouw rol? Ik hoop dat er iets moois uitkomt. Ten aanzien van discriminatie en ongewenst gedrag. Hier kunnen we veel van leren.**  
(HR-medewerker)

**En dat is wat mij betreft in het proces, als ik dat nu over zou mogen doen, op het moment dat zo'n signaal bij een manager binnenkomt, dan moet je volgens mij heel duidelijk zijn; dit is niet acceptabel.**  
(werkgever)

Ook uit de gesprekken met klachtbehandelaars en vertrouwenspersoon komt naar voren dat een incident op de werkvloer een triggerfunctie kan hebben voor een organisatie om te investeren in de ontwikkeling van meer inclusief beleid, waarbij in sommige gevallen een beroep op de expertise van een ADV of vertrouwenspersoon wordt gedaan. In zaken waar het College heeft geoordeeld dat sprake was van verboden onderscheid, nemen werkgevers - volgens een medewerker die wij spraken - vaak maatregelen naar aanleiding van het oordeel. Dat kan bijvoorbeeld betekenen dat een werkgever een vertrouwenspersoon aanstelt of een klachtenprocedure ontwikkelt.

Toch stemmen de bestudeerde cases niet noodzakelijk optimistisch wat betreft de bereidheid van werkgevers om discriminatie op de werkvloer serieus te nemen, aan te pakken en te voorkomen. Van de negen cases over racistische bejegening door collega's en/of leidinggevende resulteerden er vier in beëindiging van de arbeidsrelatie van de gedupeerde en in één geval in verslechtering van de verhoudingen op het werk, nadat de gedupeerde melding maakte van het incident of de reeks incidenten bij de leidinggevende. Hoewel respondenten die met dit type casus te maken hadden allemaal onderstreepten dat interne oplossingen, al dan niet met inschakeling van een externe bemiddelaar, de optimale

route vormen in gevallen van racistische bejegening op de werkvloer, is er ook scepsis:

**Dat is ook met de hele regelgeving rondom de arbo, dat is allemaal best goed geregeld, maar in de praktijk [...] Er is een risico-inventarisatie en dat is het dan. Allemaal volgens de regels van de wet, het klopt allemaal, maar uiteindelijk, negen van de tien keer heb je er niet zo heel veel aan. (medewerker vakbond)**

**Heel vaak wordt er dan ook gezegd: 'De arbeidsverhoudingen zijn zo verstoord, dat gewoon bij elkaar blijven geen goed idee meer is.' En dat heb ik nu al van meerdere cliënten terug gehoord, dat ook arbo-artsen dat dan bijvoorbeeld adviseren. Dat ze zeggen; is het voor jouw gezondheid goed om bij deze werkgever te blijven? En dat ze dan heel vaak zeggen eigenlijk van; het is misschien beter om een andere plek te zoeken. Maar ja, dat is heel dubbel, want je bent slachtoffer van discriminatie en vervolgens moet je ook nog op zoek naar ander werk. (klachtbehandelaar ADV)**

### **Procedures bij discriminatie op grond van herkomst**

Iemand die vermoedt afgewezen te zijn bij een sollicitatie vanwege zijn of haar herkomst of huidskleur, heeft beperkte mogelijkheden ter beschikking om de werkgever ter verantwoording te roepen. Aangezien de gedupeerde geen relatie heeft met het bedrijf, is hij of zij aangewezen op externe routes om discriminatie aan te kaarten. Een ADV kan, in overleg met de gedupeerde, bijvoorbeeld een brief schrijven aan de werkgever waarin wordt uitgelegd dat, hoewel het niet kan worden aangetoond, de gedupeerde het gevoel heeft dat mogelijk sprake is geweest van discriminatie in de sollicitatieprocedure. Een dergelijk signaal kan dienen als feedback dan wel als aansporing voor een werkgever om toe te (blijven) zien op een eerlijke werving-en-selectieprocedure.

Voor een gedupeerde behoort ook een procedure bij het College tot de mogelijkheden. Een ADV kan daarbij eventueel adviseren en ondersteunen. Daarnaast biedt de ADV een luisterend oor, informatie en morele ondersteuning. Het College kan verzocht worden om een oordeel over zowel directe discriminatie als indirecte discriminatie. Bij directe discriminatie is sprake van een afwijzing vanwege iemands herkomst. Dat valt vaak lastig aan te tonen. Zaken waarbij discriminatie overduidelijk is, zijn zeldzaam. Een voorbeeld daarvan is een Collegezaak waarin een sollicitant werd afgewezen middels een e-mail waarin als reden werd opgevoerd: *'We don't work with Indian candidates'*. Het College oordeelde dat met deze email direct onderscheid op grond van herkomst (ras) werd gemaakt.<sup>25</sup> Over het algemeen is er bij een gedupeerde niet meer dan een gevoel dat zijn of haar herkomst heeft meegespeeld bij de afwijzing voor een functie. Een bijzondere vorm van bewijs in dit soort zaken is een praktijktest, waarbij een

<sup>25</sup> Oordeelnummer 2018-76.

gedupeerde na een afwijzing nogmaals solliciteert naar de functie, maar dan onder een Nederlands-klinkende naam (zie ook de volgende paragraaf).

De kwestie van bewijs speelt niet bij zaken van indirecte discriminatie op grond van herkomst. In dergelijke zaken gaat het erom dat er een criterium wordt gehanteerd dat neutraal lijkt, maar bepaalde groepen in het bijzonder treft. Zo treft de functie-eis dat foutloos Nederlands geschreven moet worden mensen van niet-Nederlandse afkomst in het bijzonder. Als die eis niet aantoonbaar relevant is voor de functie, bijvoorbeeld voor een schoonmaker, dan geldt dit als verboden onderscheid. Wanneer iemand om een dergelijke reden is afgewezen, is er geen bewijsprobleem. Het criterium waarop de sollicitant is afgewezen staat dan niet ter discussie en het College kan beoordelen of de bewuste functie-eis gerechtvaardigd was.

Een procedure bij het College is niet alleen mogelijk bij discriminatie tijdens werving en selectie, maar ook in gevallen van discriminatie op de werkvloer. Een kanttekening daarbij is dat alleen de werkgever<sup>26</sup> aangesproken kan worden op zijn wettelijke plicht om een discriminatievrije werkomgeving te bieden, wat onder andere betekent dat de werkgever klachten over discriminatie zorgvuldig onderzoekt en indien nodig passende maatregelen treft. In een procedure bij het College kunnen individuele collega's die discrimineren niet aangemerkt worden als wederpartij. Vanuit zijn zorgplicht voor een discriminatievrije werkvloer is het namelijk aan de werkgever om erop toe te zien dat medewerkers zich onthouden van discriminerende bejegening, 'grapjes' of pesten. Als het gaat om discriminerend gedrag door een leidinggevende, dan wordt dit direct toegerekend aan de werkgever omdat deze als vertegenwoordiger van de werkgever geldt. De plicht te zorgen voor een discriminatievrije werkvloer houdt eveneens in dat de werkgever wettelijk verplicht is klachten over mogelijke discriminerende bejegening zorgvuldig te behandelen. Bij één van de bestudeerde cases over discriminatie op de werkvloer heeft de gedupeerde een verzoek om een oordeel aangevraagd bij het College, dat oordeelde dat de werkgever de klacht van de gedupeerde onzorgvuldig behandeld had. In een andere casus adviseerde de ADV een gedupeerde om een verzoek om een oordeel in te dienen tegen het uitzendbureau waarvoor hij werkte. De gedupeerde wilde dit echter niet, omdat hij de inlener, waar hij door collega's lange tijd racistisch was bejegend, ter verantwoording wilde roepen. Volgens de klachtbehandelaar had de gedupeerde echter onvoldoende bewijs om een vermoeden van discriminatie door de inlener aan te tonen. De gedupeerde was gefrustreerd doordat de eigenlijke veroorzaker van de discriminatie niet aangepakt kon worden met een procedure bij het College.

Een civiele procedure is in principe ook mogelijk in dit type zaken, al is dat niet voorgekomen in de bestudeerde cases. De inzet is dan een schadevergoeding vanwege onrechtmatige daad. Wanneer discriminatie op de werkvloer leidt

<sup>26</sup> In een uitzendsituatie kan zowel het uitzendbureau als het bedrijf waar de uitzendkracht daadwerkelijk het werk verricht (de zogenaamde inlener) worden aangesproken.

tot (al dan niet door de werkgever aangemoedigde) contractbeëindiging van de gedupeerde, kan de discriminatie (mits tot op zeker hoogte erkend door de werkgever) nog een factor zijn bij de onderhandeling over de hoogte van de financiële compensatie in de vaststellingsovereenkomst. Volgens klachtbehandelaars bij ADV's zijn advocaten en in het bijzonder rechtsbijstandsjuristen zich daar echter niet altijd van bewust.

Als het gaat om discriminatie bij de werving en selectie kan een gedupeerde ook aangifte doen tegen de werkgever, aangezien deze strafbaar kan zijn in geval van discrimineren op grond van ras in de uitoefening van beroep of bedrijf (WvS. Art.137g en 429quater).<sup>27</sup> Daarnaast zijn er de bepalingen in het wetboek van strafrecht over belediging die ook gelden in situaties op de werkvloer, waarbij de discriminatie als verzwarend element kan worden meegenomen in de strafmaat (WvS art266). In de bestudeerde cases is geen aangifte gedaan door gedupeerden.

### Individuele praktijktesten bij werving en selectie

In antwoord op de uitdaging om discriminatie bij de toegang tot een baan te bewijzen, nemen sommige mensen met een migratieachtergrond hun toevlucht tot een individuele praktijktest. Na een eerste afwijzing waarbij ze vermoeden dat discriminatie meespeelt, solliciteren ze nogmaals, maar dan onder een Nederlands klinkende naam. Indien op de tweede sollicitatie wel een uitnodiging volgt, wettigt dit een vermoeden van discriminatie. Een dergelijke individuele praktijktest kan als bewijs dienen in een procedure bij het College. In de oordelendatabase van het College zijn meerdere oordelen te vinden waarin een praktijktest in een zaak van discriminatie bij werving en selectie aanleiding gaf tot een vermoeden van onderscheid dat vervolgens niet weerlegd kon worden door de verweerder.<sup>28</sup> Onder de bestudeerde cases is er ook een voorbeeld van een dergelijke succesvolle inzet van een praktijktest. Er zijn echter ook zaken waarin praktijktests van gedupeerden tekortschieten als bewijs om een vermoeden van onderscheid aan te tonen. Hoe een test correct wordt uitgevoerd luistert namelijk nauw. Afgezien van de naam, mag er geen verschil zitten in (de kwaliteit van) het cv en de sollicitatiebrief die de eerste en de tweede keer zijn ingediend. Verder moet er zo min mogelijk tijd tussen de eerste en de tweede brief zitten om te voorkomen dat er tussentijdse ontwikkelingen zijn die door de verweerder als verklaring voor de verschillende reacties op de brieven worden opgevoerd. Sommige klachtbehandelaars geven hun cliënten wel eens het advies om een praktijktest te doen, of om die mogelijkheid in acht te nemen voor eventuele toekomstige situaties waarbij de cliënt discriminatie vermoedt als reden van afwijzing voor een baan. Niet elke sollicitatieprocedure leent zich overigens voor een praktijktest. Als afwijzingen pas gedaan worden nadat de deadline voor sollicitaties is verstreken, is het sturen van een tweede brief na afwijzing niet mogelijk.

<sup>27</sup> Een voorbeeld hiervan is ECLI:NL:RBGEL:2014:5457.

<sup>28</sup> Zie bijvoorbeeld oordeelnummers 2015-109, 2015-113, 2017-121, 2018-129.

### Redenen om discriminatie niet aan te kaarten

Uit de interviews weten we dat mensen met een discriminatie-ervaring op grond van herkomst bij de arbeid kunnen worstelen met de afweging om al dan niet actie te ondernemen naar aanleiding van de discriminatie. Voor zowel discriminatie-ervaringen bij werving en selectie als op de werkvloer geldt dat gedupeerden soms wel contact zoeken met een ADV of College, maar vervolgens geen verdere stappen meer willen zetten. Zo ontvangt het College volgens een medewerker die wij spraken veel telefonische vragen over zaken die met herkomst (ras) en arbeid te maken hebben die niet leiden tot een verzoek om een oordeel. Soms doen gedupeerden hun verhaal bij een ADV, maar laten het daar vervolgens bij:

**We hebben ook regelmatig meldingen waarbij melders van discriminatie op de werkvloer zeggen: weet je wat, ik ben blij dat ik het heb verteld, gemeld, maar ik durf hier niet verder mee, want dan ben ik bang dat het negatieve gevolgen heeft. (klachtbehandelaar ADV)**

Medewerkers van het College en klachtbehandelaars zien verschillende redenen waarom melders geen procedure willen starten of geen interne stappen willen zetten bij hun werkgever. Mensen die discriminatie op de werkvloer ervaren zijn bijvoorbeeld bang hun baan of hun relaties met collega's en werkgever op het spel te zetten door een klacht in te dienen of een procedure te starten. Volgens medewerkers van het College speelt bij werving en selectie mogelijk mee dat het vaak moeilijk is om discriminatie aan te tonen; veelal gaat het om een gevoel dat er sprake is van discriminatie. Andere mogelijke redenen die respondenten noemen om af te zien van een procedure, zijn de angst dat een klacht over discriminatie bij werving en selectie herleidbaar is naar de gedupeerde of vrees dat het je positie als werkzoekende in de sector verslechtert. Voor zowel zaken met betrekking tot werving en selectie als de werkvloer, geldt dat gedupeerden volgens respondenten vaak denken dat een procedure niks zal opleveren.

**Af en toe heb je iemand die zoiets heeft; ik doe het omdat ik niet wil dat mijn zusje dit over een paar jaar ook overkomt. Een beetje voorbij persoonlijk belang kijken, naar het maatschappelijk belang. Dat kom je erg weinig tegen vind ik. Daar moet je mensen soms ook van overtuigen. (klachtbehandelaar ADV)**

**Wetgeving is oké, maar gelijk hebben – gelijk krijgen is een ander ding. Er zit heel veel omheen: de angst om je baan, om je inkomen te verliezen. Dan kun je het grootste gelijk van de wereld hebben, en ik weet niet wat aan wet- en regelgeving, maar als je uiteindelijk eindigt zonder werk, ja, wat doe je dan? Je hebt een gezin en een huis en al. Dat is wat het vaak heel ingewikkeld maakt en wat wij ook wel vaak horen [...]. Of dat mensen denken: ik ga wel een andere baan zoeken. Dat ze liever daarvoor kiezen en het laten, want ze hebben dat inkomen nodig. (medewerker vakbond)**



## ● 7. Samenvatting en conclusies

In de afgelopen vijf jaar had meer dan een kwart van de meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) betrekking op discriminatie op de arbeidsmarkt. De prominente vertegenwoordiging van arbeidsdiscriminatie in de meldingen echoot bevindingen uit onderzoek. Met name van discriminatie in de werving-en-selectiefase staat vast dat het een maatschappelijk probleem van aanzienlijke omvang is. Maar ook voor mensen die reeds een arbeidspositie hebben verworven bestaan er risico's op discriminatie en uitsluiting. Bevindingen uit onderzoek naar discriminatie-ervaringen op de werkvloer, bij arbeidsvoorwaarden, stages en bij promotie en doorstroom, laten zien dat gelijke kansen op de arbeidsmarkt bepaald niet vanzelfsprekend zijn.

Deze monitor biedt meer inzicht in de wijze waarop discriminatie in verschillende onderdelen van de arbeidsmarkt en op verschillende gronden zich concreet voordoet. Daarbij gaat de aandacht met name uit naar de stappen die getroffen medewerkers of werkzoekenden (kunnen) zetten om de discriminatie aan te kaarten en tot een voor hen bevredigende oplossing te komen. De monitor beoogt de perspectieven van betrokkenen in beeld te brengen en knelpunten te identificeren voor het handelen van gedupeerden en andere betrokkenen (zoals werkgevers, leidinggevenden, klachtbehandelaars, HR-medewerkers, advocaten en vertrouwenspersonen) bij specifieke vormen van arbeidsdiscriminatie. Doel van dit onderzoek is niet om een representatief beeld te geven, maar om inzicht te bieden in de dynamiek rondom cases van arbeidsdiscriminatie.

### **De monitor bestaat uit twee delen:**

**DEEL 1** Een analyse van meldingen van arbeidsdiscriminatie bij ADV's in de afgelopen vijf jaar, die inzicht geeft in de aard en omvang van gemelde ervaringen en ontwikkelingen hierin. Daarbij wordt onderscheid gemaakt naar discriminatiegrond, wijze van discriminatie, arbeidsmarktcategory, sectoren van de arbeidsmarkt en regionale spreiding.

**DEEL 2** De bevindingen uit een meervoudige casestudy waarvoor 22 cases zijn bestudeerd aan de hand van gesprekken met in totaal 27 betrokkenen bij gepleegde interventies in de bewuste cases. De meeste respondenten zijn professionals, te weten klachtbehandelaars bij ADV's, medewerkers van het College voor de Rechten van de Mens, advocaten, een vertrouwenspersoon en twee vakbondsmedewerkers. Voor het onderzoek is verder gesproken met een adjunct-directeur en HR-medewerkers in twee organisaties die met een casus van discriminatie vanwege herkomst op de werkvloer te maken hebben gehad en met twee gedupeerden van zwangerschapsdiscriminatie. Het perspectief van werkgevers in zwangerschapszaken is ook belicht vanuit advocaten die bedrijven hebben vertegenwoordigd in arbeidsdiscriminatiezaken. Het perspectief van melders is uitvoerig belicht door partijen die hen ondersteunen, te weten klachtbehandelaars bij ADV's, advocaten en een vertrouwenspersoon. De anonimiteit en privacy van alle respondenten is gewaarborgd.

Voor de casestudy zijn vier specifieke typen van arbeidsdiscriminatie onderzocht, te weten: discriminatie op grond van zwangerschap bij uitstroom (7 cases) en bij arbeidsvoorwaarden (2 cases) en discriminatie op grond van herkomst bij werving en selectie (4 cases) en op de werkvloer (9 cases).

In dit hoofdstuk presenteren we een samenvatting van de bevindingen en conclusies uit beide delen.

### **Meldingen van arbeidsdiscriminatie in de periode 2015 - 2019**

In de afgelopen vijf jaar ontvingen ADV's jaarlijks meer dan 1100 meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt. Gemiddeld een derde van die meldingen ging over discriminatie op grond van herkomst. In vrijwel alle jaren was leeftijd, na herkomst, de meest gemelde grond, hoewel het aandeel meldingen over leeftijd afnam van 30% in 2015 naar 16% in 2019. In 2019 ontvingen ADV's relatief veel meldingen over discriminatie op grond van geslacht. Dat is te herleiden tot een groot aantal meldingen over het wervingsbeleid van TU Eindhoven dat mannen tijdelijk uitsloot van sollicitatieprocedures.

Meldingen bij ADV's over arbeidsdiscriminatie hadden de afgelopen vijf jaar in 43 tot 51% van de gevallen betrekking op werving en selectie, waarmee dit veruit de grootste subcategorie is. Het gaat dan om uitgesloten worden van werk, een vorm van omstreden behandeling. In 2018 en 2019 zijn de meest gemelde discriminatiegronden bij werving en selectie leeftijd, geslacht en herkomst. Er is een groot verschil in de verschijningsvorm van discriminatie bij werving en selectie op deze gronden. Bij meldingen over geslacht en leeftijd gaat het vaak om discriminerende eisen in vacatureteksten, waarbij specifiek wordt gevraagd naar een man of vrouw of bijvoorbeeld een jonge medewerker. Discriminatie is in dergelijke gevallen duidelijk aantoonbaar. Dat is anders bij discriminatie vanwege herkomst, waar vaak sprake is van een gevoel of vermoeden van discriminatie dat veel moeilijker feitelijk is aan te tonen.

In minimaal 80% van de meldingen gaat het de laatste vijf jaar om omstreden behandeling, zoals uitgesloten worden van werk of een selectieve toepassing van regels waardoor onderscheid ontstaat. Discriminatie op de werkvloer, na werving en selectie het meest gemeld, vormt hierop de uitzondering. In de gemelde gevallen draait het vooral om vormen van vijandige bejegening, zoals beledigen, pesten, negeren, roddelen of stigmatiseren door met name collega's en/of leidinggevenden. Discriminatie op de werkvloer valt ook op in de zin dat het hier relatief nog vaker om discriminatie op grond van herkomst gaat in vergelijking met het geheel aan meldingen over arbeidsdiscriminatie. Bij discriminatie op de werkvloer kan bovendien sprake zijn van structurele of in ieder geval langdurige situaties, terwijl andere vormen van arbeidsdiscriminatie vaak een eenmalige gebeurtenis betreffen.

In 2019 was geslacht de meest voorkomende grond in meldingen over promotie/doorstroom, uitstroom en arbeidsvoorwaarden. Meer dan de helft van de meldingen had betrekking op zwangerschap of moederschap. In 2016 en 2017 steeg het

aantal meldingen van zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt aanzienlijk, waarschijnlijk als gevolg van landelijke campagnes van het College voor de Rechten van de Mens.

De arbeidssectoren waar de meeste meldingen over zijn geregistreerd, zijn de gezondheids- en welzijnssector, het onderwijs en de groot- en detailhandel. Meldingen over discriminatie in het onderwijs hadden in 2019 voor het grootste deel betrekking op discriminatie op grond van geslacht, wat voor een deel te wijten is aan het voorkeursbeleid van de TU Eindhoven. Meldingen over de gezondheids- en welzijnszorg gaan relatief vaak over discriminatie op grond van godsdienst, een grond die we ook relatief vaak zien in meldingen over de sector onderwijs.

### **Interventies bij ervaringen van arbeidsdiscriminatie**

De bevindingen uit de casestudy laten zien dat er meer en minder voor de hand liggende routes zijn die een gedupeerde kan kiezen om discriminatie aan de kaak te stellen. Dat hangt onder meer samen met de aard van de situatie, de vorm van discriminatie en het doel en de motivatie van de gedupeerde. De afwegingen daarbij komen voor een deel overeen, al zijn er ook heel specifieke mogelijkheden en aandachtspunten bij de verschillende bestudeerde typen arbeidsdiscriminatie.

### **Discriminatie vanwege zwangerschap bij uitstroom**

De meeste ADV-meldingen over zwangerschapsdiscriminatie bij uitstroom gaan over het niet verlengen van een tijdelijk contract. Voor een vrouw die vermoedt dat ze geen contractverlenging krijgt vanwege haar zwangerschap en die daartegen in het geweer wil komen, zijn een procedure bij het College en/of een gang naar de rechter de meest logische opties. Wanneer zij op zoek is naar erkenning van en een oordeel over de discriminatie, is een procedure bij het College de aangewezen route. Een vrouw kan haar zaak ook (of vervolgens) aan de rechter voorleggen, waarbij de inzet een schadevergoeding of billijke vergoeding is. Een oordeel verboden onderscheid van het College kan daarbij ondersteunend zijn en wordt door de rechter vaak meegewogen. Er zijn enkele voorbeelden van aanzienlijke schadevergoedingen die door rechters zijn toegekend, maar ook van zaken waarin geen of slechts een bescheiden vergoeding werd toegekend. Zowel een procedure bij het College als een civiele procedure kan als pressiemiddel dienen om tot een schikking met de (oud-) werkgever te komen, aangezien deze een procedure doorgaans liever zal voorkomen, onder meer gezien het risico op imagoschade. Veel zaken eindigen in een schikking zonder aan een rechter voorgelegd te worden; bij het College geldt dit voor een klein deel van de zaken.

De professionals die wij spraken zeggen gedupeerden erop te wijzen dat zij de keuze voor een procedure zorgvuldig dienen te overwegen. De mogelijke resultaten zijn, naast erkenning en een financiële vergoeding, de eventuele genoegdoening als een werkgever met naam en toenaam wordt genoemd in een College-oordeel of rechterlijke uitspraak. Herstel van de situatie, in de vorm van het alsnog verlengen van een contract, kan in principe niet worden afgedwongen

via het College of de rechter. Een procedure kan het nodige van de gedupeerde vergen, in de zin van tijd, energie en aandacht, wat schaarse zaken zijn voor een vrouw die zwanger of net moeder geworden is. Ook het verweer van de oud-werkgever op de zitting kan niet mals zijn en pijnlijk voor de gedupeerde. In tegenstelling tot een Collegeprocedure, brengt een civiele procedure vaak kosten met zich mee, voor een advocaat en – bij verlies – mogelijk ook voor de proceskosten van de tegenpartij. Hoewel geraadpleegde advocaten de indruk uitspreken dat een verzoeker om een oordeel van het College per definitie in het voordeel is ten opzichte van de verweerder, is de realiteit een stuk genuanceerder. Afgaande op de cijfers van het College, komt een oordeel verboden onderscheid in minder dan de helft van de zaken voor. Een gedupeerde kan de zaak dus ook verliezen. Discriminatie vanwege zwangerschap is vaak moeilijk te bewijzen. Voor werkgevers en HR-medewerkers met enige verstand van zaken is het bovendien niet erg ingewikkeld om te voorkomen dat hen discriminatie verweten kan worden.

Volgens advocaten en klachtbehandelaars bij ADV's zijn de genoemde aarzelingen en risico's voor gedupeerden nogal eens reden om uiteindelijk geen zaak te beginnen of een schikking te treffen met de werkgever. Vrouwen kiezen er dan voor om het gebeurde achter zich te laten en zich op hun gezin en een nieuwe baan te richten. Er zijn echter ook vrouwen die, al dan niet naast eventueel persoonlijk te behalen profijt, uit principiële overwegingen een procedure starten. Bijvoorbeeld om de (oud-)werkgever tot verandering te bewegen ten behoeve van de positie van andere vrouwen in de organisatie. Klachtbehandelaars en advocaten die wij spraken benoemen ook het maatschappelijk belang om zwangerschapszaken voor de rechter te brengen: uitspraken waarbij significante schadevergoedingen worden toegekend creëren een precedent, waar vrouwen in vergelijkbare situaties van kunnen profiteren. Bovendien kan hier een afschrikwekkend effect van uitgaan richting werkgevers.

### **Discriminatie op grond van zwangerschap bij arbeidsvoorwaarden**

Hoewel discriminatie bij arbeidsvoorwaarden in 2018 en 2019 de tweede dan wel derde grootste categorie was onder meldingen over zwangerschapsdiscriminatie, gaat het om relatief weinig meldingen en zijn er eveneens weinig College-oordelen. Onderzoek naar discriminatie-ervaringen van zwangere vrouwen laat zien dat ruim een kwart van de respondenten die in de periode 2012 tot 2016 een kind kregen terwijl zij werk hadden, discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden heeft ervaren. Mogelijk wordt deze vorm van discriminatie vaak niet als zodanig herkend en bijgevolg weinig gemeld. Daarnaast ligt de drempel om stappen te ondernemen bij deze vorm van discriminatie hoger, omdat er nog een arbeidsrelatie is die mogelijk op het spel wordt gezet - in tegenstelling tot zaken die betrekking hebben op contractbeëindiging. En ook hier kunnen overwegingen aangaande tijd en energie voor zwangere vrouwen en jonge moeders doorslaggevend zijn om van een procedure af te zien.

In theorie kan een vrouw met een civiele procedure inzetten op herstel van de arbeidsvoorwaarden. Het is echter de vraag of na een procedure tegen de werkgever de onderlinge verstandhouding nog dusdanig is dat de gedupeerde haar werk op een prettige manier kan hervatten. Ook een procedure bij het College, waarmee een gedupeerde bevestiging kan krijgen dat sprake is van discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden, is mogelijk geen aantrekkelijke keus als zij haar baan wil behouden. Zijn dergelijke afwegingen doorslaggevend, dan resteren alleen de opties van het aanvaarden van de veranderde arbeidsvoorwaarden of vertrek bij de werkgever. Indien de situatie tot conflict leidt is het aannemelijk dat ook de werkgever op dat laatste zal aansturen. Echter, ook voor de werkgever is dat niet zonder risico. In geval van vertrek wordt de drempel voor de gedupeerde immers lager om alsnog een procedure bij het College te starten of de zaak (vervolgens) aan de rechter voor te leggen. In die situatie geldt namelijk niet meer het belang van een goede verstandhouding met de (voormalige) werkgever. De daarbij te behalen resultaten zijn erkenning van de discriminatie en/of een schadevergoeding. In de praktijk lijkt het waarschijnlijker dat een vrouw, al dan niet bijgestaan door een advocaat, tot een regeling met de werkgever komt.

### **Discriminatie op grond van herkomst bij werving en selectie**

Discriminatie bij werving en selectie laat zich moeilijk bewijzen. Hoewel uit onderzoeksmatig uitgevoerde praktijktesten keer op keer blijkt dat discriminatie op grond van herkomst een aanzienlijk probleem is, is dat op individueel niveau vaak niet aantoonbaar. Dan blijft het bij een vermoeden of gevoel dat de zoveelste afwijzing voor een schijnbaar passende functie toch echt met de eigen migratie-achtergrond of huidskleur te maken heeft. Illustratief hiervoor is dat het College veel telefoontjes ontvangt over discriminatie vanwege herkomst bij de arbeid die niet tot een verzoek om een oordeel leiden. Het is ook denkbaar dat een gedupeerde de afwijzing achter zich laat en liever energie steekt in het vinden van een baan dan in acties tegen een bedrijf waardoor hij of zij zich onrechtvaardig behandeld voelt. Nog afgezien van het bewijsprobleem, valt er doorgaans namelijk weinig mee te winnen. De motivatie om wel tot een Collegeprocedure over te gaan is dan principieel van aard. In principe is aangifte doen tegen een werkgever een andere mogelijkheid.

Eén van de weinige middelen die de sollicitant ter beschikking staat om discriminatie aan te tonen, is het uitvoeren van een persoonlijke praktijktest. Wanneer een sollicitant met een niet-Nederlands klinkende naam na een afwijzing nogmaals solliciteert onder een andere, Nederlands klinkende naam, en dan wel wordt uitgenodigd, kan dit als onderbouwing van een vermoeden van discriminatie door de werkgever dienen in een Collegeprocedure. Een dergelijke test moet dan wel aan bepaalde voorwaarden voldoen. Een praktijktest die op mogelijke discriminatie wijst kan ook voorzien in een meer persoonlijke behoefte aan bevestiging. Daarnaast kan deze door de gedupeerde gebruikt worden om een bedrijf te confronteren met tekortkomingen bij de werving en selectie, in een gesprek, door een klacht bij het bedrijf in te dienen of een procedure te starten.

### Discriminatie op grond van herkomst op de werkvloer

Van alle besproken typen arbeidsdiscriminatie lijkt discriminatie op de werkvloer de meest schadelijke voor alle betrokken partijen. Uit de bestudeerde casuïstiek blijkt dat racistische opmerkingen, pesten of uitsluiten op de werkvloer langdurig kunnen aanhouden, in tegenstelling tot de andere bestudeerde typen arbeidsdiscriminatie waarbij het in principe gaat om een eenmalige gebeurtenis. Dergelijke situaties kunnen een destructief effect hebben, zeker wanneer niet snel wordt ingegrepen. Niet alleen voor de gedupeerde, maar ook voor de bredere organisatie. Respondenten noemden voorbeelden van ziekte en uitval, maar ook van polarisatie tussen teams of spanningen binnen een team. Diverse besproken zaken van discriminatie op de werkvloer eindigden in vertrek van de gedupeerde, in het beste geval met een goede vaststellingsovereenkomst.

Een knelpunt bij de aanpak van discriminatie op de werkvloer is de handelingsverlegenheid van leidinggevendenden. Hoewel alert en tijdig ingrijpen bij signalen of meldingen van racistische pesterijen of 'grapjes' essentieel wordt gevonden door respondenten, komt uit de bestudeerde casuïstiek naar voren dat veel leidinggevendenden hier moeite mee hebben. Ze dralen of nemen soms ronduit verkeerde maatregelen die de situatie verergeren of de gedupeerde onrecht doen. Het lijkt het meest mis te gaan in bedrijven waar een cultuur bestaat waarin racisme niet ter discussie wordt gesteld of zelfs gedijt. In dergelijke bedrijven is de vraag of van leidinggevendenden zelfs maar de intentie kan worden verwacht om hun medewerkers te willen beschermen tegen discriminatie.

Tegelijkertijd biedt dit type arbeidsdiscriminatie in principe de meeste aanknopingspunten voor echte oplossingen, zo laat de casuïstiek ook zien. Discriminatie op de werkvloer is, meer dan de andere bestudeerde typen cases, ook voor de werkgever bijzonder onwenselijk. Niet alleen vanwege (mogelijke) uitval door ziekte van de gedupeerde, maar ook door de eventuele bredere gevolgen van langdurige onrust op de werkvloer. Een werkgever heeft vanuit dit bedrijfseconomische perspectief wellicht een grotere intrinsieke motivatie om naar een oplossing te zoeken dan het geval is bij andere typen arbeidsdiscriminatie. Die oplossing kan worden gezocht in gesprekken met gedupeerde en veroorzaker, indien nodig onder begeleiding van een externe bemiddelaar, met als doel de onderlinge relaties voldoende te herstellen om weer met elkaar door een deur te kunnen. Het kan daarbij ook nodig zijn om te investeren in herstel van vertrouwen tussen melder en leidinggevende of management, wanneer een situatie in eerste instantie niet goed is opgepakt.

### Aandachtspunten voor de aanpak van gevallen van arbeidsdiscriminatie

- De bevindingen uit de casestudy laten zien dat het aankaarten van discriminatie niet direct tot persoonlijk profijt voor de gedupeerde hoeft te leiden, offers kan vragen en zelfs risico's met zich kan meebrengen in de zin van victimisatie.

- Om via de bestaande mogelijkheden tegen zwangerschapsdiscriminatie in het geweer te komen moeten vrouwen de nodige durf en energie opbrengen, juist terwijl zij zwanger zijn of net moeder zijn geworden. Indien zij nog werkzaam zijn bij de werkgever tegen wie zij een procedure hebben aangespannen, lopen ze bovendien risico op victimisatie. Vrouwen in enkele van de bestudeerde cases kijken met gemengde gevoelens terug op de middels een procedure behaalde resultaten. Daarnaast lijken vrouwen vaak af te zien van een procedure. Er lijkt aldus een kloof te bestaan tussen enerzijds de op zich sterke wettelijke bescherming van zwangere vrouwen en anderzijds de bescherming van vrouwen in voorkomende gevallen van discriminatie in de dagelijkse praktijk.
- Voor gedupeerden van discriminatie vanwege herkomst op de werkvloer lijkt het intern aanpakken van de discriminatie niet noodzakelijk tot een oplossing te leiden. Uit de casuïstiek komt als prangend probleem naar voren dat leidinggevenden handelingsverlegen zijn om tijdig en effectief te handelen bij discriminatie-incidenten op de werkvloer en te voorkomen dat situaties escaleren en onoplosbaar worden. Onduidelijk is of het hier ontbreekt aan kennis, tools en voorzieningen of dat deze onderbenut zijn. Anderzijds zijn er ook werkgevers die discriminatiemeldingen in het geheel niet serieus nemen en zelfs als aanleiding zien om aan te sturen op beëindiging van de arbeidsrelatie met de gedupeerde.
- Voor een gedupeerde van discriminatie bij een sollicitatieprocedure is een oplossing, in de zin van alsnog een eerlijke kans op de baan, doorgaans buiten bereik. Hem of haar resteert een procedure, uit principiële overwegingen, die erkenning kan opleveren en wellicht enige genoegdoening met het oog op de imagoschade voor de werkgever.
- Tegelijkertijd blijkt uit de casuïstiek dat een incident de aanzet kan zijn voor (welwillende) werkgevers om tot maatregelen en beleid te komen. De werkgever lijkt er eerst van overtuigd te moeten worden dat het probleem zich in de eigen organisatie voordoet. Het melden van discriminatie door gedupeerden kan aldus een triggerfunctie hebben.
- In het ideale geval worden meldingen van discriminatie binnen de organisatie waar ze plaatsvonden opgepakt en naar tevredenheid van de gedupeerde en andere betrokkenen opgelost. Waar nodig worden deze vertaald naar beleid. In de praktijk lijkt dat echter nog verre van vanzelfsprekend. Melden bij een ADV blijft voor gedupeerden de geijkte manier om toegang te krijgen tot de volle breedte van interventiemogelijkheden en ondersteuning bij het handelen in geval van arbeidsdiscriminatie.
- Vanuit hun wettelijke taak zijn ADV's vooral gepositioneerd als belangenbeharter van gedupeerden van discriminatie. Het kan echter nadrukkelijker onder de aandacht gebracht worden dat ook werkgevers een beroep kunnen doen op de in deze bureaus aanwezige kennis en ervaring om oplossingen te zoeken in gevallen van discriminatie. Uitgangspunt voor ADV's is dat in eerste instantie

niet de schuldvraag centraal staat, maar de oplossing voor de discriminatie. ADV's kunnen informeren en adviseren over de handelwijze bij individuele situaties van discriminatie en daarbij eventueel een bemiddelende rol vervullen. Tevens kunnen zij een werkgever adviseren over te voeren beleid om ongelijke behandeling en discriminatie binnen een bedrijf te voorkomen, zonder dat dit gerelateerd hoeft te zijn aan een casus. Daarnaast bieden ADV's trainingen en workshops gericht op het vergroten van kennis, bewustzijn en handelingsbekwaamheid voor verschillende doelgroepen.

- Het is de vraag of professionals die een rol kunnen spelen in de aanpak van arbeidsdiscriminatie, zoals advocaten, rechtsbijstandsjuristen en vertrouwenspersonen, over voldoende kennis van discriminatie beschikken, zowel in praktische als juridische zin, om gedupeerden optimaal bij te staan. Hoewel er goede voorbeelden zijn van samenwerking tussen advocaten en ADV's, waarbij de laatsten hun expertise inzetten om bij te dragen aan een civiele zaak of onderhandeling, zijn er aanwijzingen dat de gespecialiseerde ondersteuning die ADV's aan zowel gedupeerden als andere professionals kunnen aanbieden, nog onvoldoende wordt benut.
- Interne voorzieningen van werkgevers waarop werknemers die discriminatie ervaren een beroep kunnen doen, zoals klachtenprocedures en vertrouwenspersonen, zijn in de bestudeerde cases vaak nog ontoereikend - als ze er al zijn. Kennis over en ervaring met discriminatiezaken dient nog te worden opgebouwd en de objectiviteit en betrouwbaarheid van vertrouwenspersonen is niet overal gewaarborgd. Dit is ook vanuit bedrijfsmatig belang onwenselijk, omdat het onvermogen om adequaat te reageren in situaties van discriminatie tot aanzienlijke financiële kosten en bedrijfsculturele en organisatorische nadelen kan leiden.
- De positie van gedupeerden van discriminatie bij werving en selectie kan versterkt worden door hen kaders te bieden voor de adequate uitvoering van een individuele praktijktest, aangezien dit één van de weinige bewijsmiddelen is voor dit type discriminatie. De vervaardiging van een goede handleiding voor het persoonlijk uitvoeren van een praktijktest versterkt de mogelijkheid om in individuele gevallen discriminatie bij werving en selectie aannemelijk te maken of te bewijzen.
- Uit de bestudeerde casuïstiek rijst het beeld dat racistisch pesten en andere vormen van discriminatoire bejegening op de werkvloer grote schade kunnen aanrichten voor zowel de gedupeerde, als andere betrokkenen, als de werkgever zelf. De vraag dient zich aan of de resultaten van inzet op eerlijke werving en selectie niet worden verspeeld als er in organisaties geen inclusiviteit op de werkvloer is. Het gevaar van een draaideureffect ligt op de loer als mensen met een migratieachtergrond de organisatie wel binnenkomen, maar snel weer uitstromen omdat de bedrijfscultuur niet inclusief is.



## Hoofdstuk 7

Deze eerste editie van de Monitor Arbeidsdiscriminatie brengt in beeld op welke wijze mensen met discriminatie op de arbeidsmarkt te maken hebben en hoe zij (kunnen) handelen bij specifieke typen arbeidsdiscriminatie. Door de meldcijfers van ADV's periodiek, bijvoorbeeld tweejaarlijks, te analyseren wordt gemonitord hoeveel mensen met ervaringen van verschillende typen arbeidsdiscriminatie naar een ADV zijn gestapt en welke verschuivingen hierin te zien zijn. Dit biedt mogelijk aanknopingspunten voor nadere bestudering van specifieke typen van arbeidsdiscriminatie.

De casestudy laat zien dat de dynamiek rondom specifieke vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt verschilt wat betreft de positie en afweging van gedupeerden als het gaat om mogelijke interventies. In volgende edities van deze monitor kunnen andere typen arbeidsdiscriminatie uitgelicht worden, zoals bijvoorbeeld discriminatie op grond van handicap op de werkvloer, of discriminatoire bejegening van moslims door klanten/cliënten. Een optie is ook om discriminatie in specifieke arbeidsmarktsectoren onder de loep te nemen. Een nadere analyse van ADV-dossiers en van jurisprudentie zijn relevante aanvullende bronnen om bij een volgende monitor te betrekken.



Andriessen, I. (2017). Discriminatie herkennen, benoemen en melden. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Fernee, H., en Wittebrood, K. (2014). Ervaren discriminatie in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Berg, J. ter en Schothorst, Y. (2018). Werkgevers over diversiteit op de werkvloer: Kwalitatief onderzoek onder leidinggevend en HR-functionarissen ten behoeve van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Amsterdam: Kantar Public.

CBS (2016). Bevolking naar migratieachtergrond. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/47/bevolking-naar-migratieachtergrond>.

CBS (2019). Statline. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/81578NED/table?fromstatweb>.

CBS (2018). Werkgelegenheidsstructuur. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Via <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/banen-werkgelegenheid/toelichtingen/werkgelegenheidsstructuur>.

Coello Eertink, L. en Kreinsen, S. (2019). Inclusief beleid op de werkplek: Factoren die bijdragen aan (het creëren van) een inclusieve werkvloer. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) - Verwey-Jonker Instituut.

College voor de Rechten van de Mens (2017). Analyse meldpunt zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

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.

College voor de Rechten van de Mens (2019). Monitor Discriminatiezaken 2018. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

College voor de Rechten van de Mens (2020). Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. Via: <http://www.wervingenselectiegids.nl/wet-en-praktijk/gelijkebehandelingswetgeving>.

Discriminatie.nl (2019). Protocol klachtbehandeling. Intern document.

Fokkens, A., Beukeboom, C. J. en Maks, I. (2018). Leeftijdscriminatie in vacatureteksten: Een geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijdgerelateerd taalgebruik in vacatureteksten. Rapport in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam - afdeling Communicatiewetenschap.

Genugten, M.L. van, en Svensson, J. S. (2010). Dubbel de dupe? Een studie naar de behandeling van werknemers die ongelijke behandeling aan de orde stellen. Onbekend: Social Risks and Safety Studies (MR&V).

Glick, P. en S.T. Fiske (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. In: Journal of personality and social psychology, jg. 70, nr. 3, p. 491.

Jong, M. de (2019). De klachtenconsulent als street-level bureaucrat: Onderzoek naar de onafhankelijke klachtbehandeling van discriminatiemeldingen bij regionale antidiscriminatievoorzieningen in Nederland. Amsterdam: VU.

Maris, M. (2019). Weerbaarheid jegens ongewenste omgangsvormen op het werk. In: *Proces*, jg 98, Nr. 4, pp. 305-3015.

Mink, I. en Bon, S. van (2017). Discriminatiecijfers in 2016: Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland. Rotterdam/Den Haag: Art.1/Nationale Politie/Discriminatie.nl.

Mink, I. en Bon, S. van (2016). Discriminatiecijfers in 2015: Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland. Rotterdam/Den Haag: Art.1/Nationale Politie/Discriminatie.nl.

Ortner, S.B. (2006). *Anthropology and social theory: Culture, power, and the acting subject*. Durham: Duke University Press.

Panteia (2019). *Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie*. Eindrapportage. Zoetermeer: Panteia.

RADAR (2019). Factsheet discriminatie en arbeid. Via <https://radar.nl/publicaties/factsheet-discriminatie-en-arbeid>.

Rooijen, M. van en De Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS )/Verwey-Jonkerinstituut.

Store Support (2019). *Rapport Inspectie SZW mystery calling-onderzoek arbeidsmarktdiscriminatie*. Groningen: Store Support.

Thijssen, L., Coenders, M. en Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten. In: *Mens & Maatschappij*, Jaargang 94, No. 2, pp 141-176.

TNO (2019). *Arbobalans 2018: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Leiden: TNO.

Torbeyns, M., Claes, S., Morrens, M. en Hompes, T. (2018). Prenatale psychologische stressfactoren en de ontwikkeling van affectieve stoornissen bij het kind: literatuuroverzicht. In: *Tijdschrift voor Psychiatrie* 60(2018)10, pp 699-709.

Vegter, M.: *Schadevergoeding bij zwangerschapsdiscriminatie*. Inleiding voor werkgroep sociaal en Europees recht, 22 november 2018. Via <https://www.vrouwenrecht.nl/2018/11/30/marlies-vegter-schadevergoeding-bij-zwangerschapsdiscriminatie-inleiding-voor-werkgroep-sociaal-en-europees-recht-22-november-2018>.

Walz, G., Bon, S. van en Fiere, B. (2019). Discriminatiecijfers in 2018: Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland. Rotterdam/Den Haag: Art.1/Nationale Politie/Discriminatie.nl.

Walz, G. en Mink, I. (2018). Discriminatiecijfers in 2017: Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland. Rotterdam/Den Haag: Art.1/Nationale Politie/Discriminatie.nl.

## Toelichting data

Voor het totaal aantal meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt bij ADV's is gebruikgemaakt van de rapporten Discriminatiecijfers in 2015, 2016, 2017 en 2018 (Tabel 1).

De cijfers voor de overige tabellen en grafieken waren niet allemaal beschikbaar op landelijk niveau. Voor 2015-2017 is gebruikgemaakt van de cijfers uit het registratiesysteem LBAnet, waar een groot deel van de ADV's gebruik van maakte. Ongeveer drie kwart van alle ADV-meldingen zijn in die periode in dit systeem geregistreerd.

Voor de analyse van de cijfers uit 2018 en 2019 hadden we beschikking over de gegevens van alle ADV's die aangesloten zijn bij Discriminatie.nl. Vrijwel al deze ADV's gebruiken sinds 2018 het registratiesysteem ADVnet. Eén lid en een aspirant-lid van de vereniging gebruiken dit systeem niet en hebben hun cijfers zelf aangeleverd. Daarnaast hebben we de ADV in Den Haag gevraagd om hun cijfers aan te leveren, zodat ook de cijfers van de G4 compleet zijn. Zij hebben aan dit verzoek voldaan. Hierdoor hebben we in 2018 99% van de landelijke arbeidsmarktmeldingen kunnen meenemen in de analyse. In 2019 lag dit percentage op 96%. Dit komt doordat de analyse van de cijfers gedaan is in januari en ADV's die maand nog bezig waren de registratie van meldingen van 2019 af te ronden.

Om de cijfers in de periode 2015-2019 te kunnen vergelijken is ervoor gekozen om in de tabellen en grafieken percentages te gebruiken.

# Tabellen

## Subcategorie arbeidsmarkt

	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Arbeidsbemiddeling</b>	4	3	2	4	4
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>	5	5	7	8	8
<b>Promotie/doorstroom</b>	1	2	3	3	4
<b>Stage</b>	2	2	2	2	3
<b>Uitstroom</b>	7	11	14	8	8
<b>Vrijwilligerswerk</b>				3	2
<b>Werkvloer</b>	25	22	23	24	28
<b>Werving en selectie</b>	51	50	44	44	43
<b>Onbekend</b>	3	3	4	3	1
<b>Overig</b>	3	2	3	3	2

Tabel 2. ADV-meldingen op het terrein arbeidsmarkt naar arbeidsmarktcategory in procenten 2015-2019.<sup>29</sup>

## Wijze van discriminatie

	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Bedreiging</b>	0	0	1	1	2
<b>Geweld</b>	0	1	1	0	0
<b>Omstreden behandeling</b>	82	87	84	83	80
<b>Vijandige bejegening</b>	19	14	16	18	21
<b>Onbekend</b>	0	0	1	1	1
<b>Overig</b>	1	1	1	1	1

Tabel 3. ADV-meldingen op het terrein arbeidsmarkt naar wijze in procenten in 2015-2019.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Percentages zijn berekend over het totaal aantal arbeidsmarktmeldingen. Per melding kunnen meerdere arbeidsmarktcategoryën zijn geregistreerd. De optelsom van de percentages kan daarom hoger dan 100% zijn. In een aantal gevallen is geen arbeidsmarktcategory ingevuld, deze meldingen zijn in deze tabel als onbekend meegenomen. Vrijwilligerswerk wordt sinds 2018 als een aparte category geregistreerd.

<sup>30</sup> 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.

## Discriminatiegrond

	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Antisemitisme</b>	0	0	0	0	1
<b>Arbeidscontract</b>	2	1	1	2	1
<b>Arbeidsduur</b>	0	0	0	0	0
<b>Burgerlijke staat</b>	0	0	0	0	1
<b>Geslacht</b>	14	15	21	18	22
<i>vrouw</i>	8	10	16	12	11
<i>zwangerschap/ moederschap</i>	3	7	13	8	7
<b>Godsdienst</b>	9	9	7	10	9
<i>islam</i>	6	7	4	5	6
<b>Handicap/chronische ziekte</b>	8	7	12	11	11
<b>Herkomst/huidskleur</b>	35	31	29	36	34
<b>Leeftijd</b>	30	32	26	22	16
<b>Levensovertuiging</b>	1	0	0	1	0
<b>Nationaliteit</b>	3	1	1	1	1
<b>Niet-wettelijke gronden</b>	6	6	7	6	5
<b>Politieke gezindheid</b>	0	1	1	0	0
<b>Seksuele gerichtheid</b>	2	2	2	1	3
<b>Onbekend</b>	0	0	0	1	2

Tabel 4 ADV-meldingen op het terrein arbeidsmarkt naar discriminatiegrond in procenten in 2015-2019.<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Percentages zijn berekend over het totaal aantal arbeidsmarktmeldingen. Per melding kunnen meerdere gronden van discriminatie zijn geregistreerd. De optelsom van de percentages kan daarom hoger dan 100% zijn.

	Antisemitisme	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Waarvan vrouw	Waarvan zwangerschap	Godsdienst	Waarvan islam
Arbeidsbemiddeling		1			5	4	3	1	1
Arbeidsvoorwaarden		3	2		31	27	17	8	4
Promotie/doorstroom		1			14	13	11	2	2
Stage					4	2		8	8
Uitstroom	1	2			36	33	32		
Vrijwilligerswerk		1			3			4	2
Werkvloer	2	4			37	26	9	25	21
Werving en selectie		1		2	81	30	10	63	27

Tabel 5a Arbeidsmarktmeldingen naar grond en arbeidsmarktcategory 2018 (absolute aantallen) Deel I

	Handicap/chronische ziekte	Herkomst/huidskleur	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Niet-wettelijke gronden	Politieke gezindheid	Seksuele gerichtheid	Onbekend
Arbeidsbemiddeling	5	21	8	1	2	3			2
Arbeidsvoorwaarden	22	20	11	2	4	7			1
Promotie/doorstroom	5	13	2			2			
Stage	5	11	1			2		1	
Uitstroom	18	29	8			4		1	2
Vrijwilligerswerk	5	12	5			3		1	1
Werkvloer	36	180	6	2	2	10	1	11	4
Werving en selectie	30	118	221		2	29	2	3	2

Tabel 5b Arbeidsmarktmeldingen naar grond en arbeidsmarktcategory 2018 (absolute aantallen) Deel II

	Antisemitisme	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Waarvan vrouw	Waarvan zwangerschap	Godsdienst	Waarvan islam
<b>Arbeidsbemiddeling</b>					7	6	3	5	5
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>	1	4	4	4	20	20	15	1	
<b>Promotie/doorstroom</b>		2			20	19	17	0	
<b>Stage</b>					3	2	0	13	11
<b>Uitstroom</b>		3	1	1	26	24	19	6	5
<b>Vrijwilligerswerk</b>	1				2	2	1	2	2
<b>Werkvloer</b>	4	1			34	20	11	30	25
<b>Werving en selectie</b>	1	2		2	130	29	12	43	21

Tabel 6a Arbeidsmarktmeldingen naar grond en arbeidsmarktcategory 2019 (absolute aantallen) Deel I

	Handicap/chronische ziekte	Herkomst/huidskleur	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Niet-wettelijke gronden	Politieke gezindheid	Seksuele gerichtheid	Onbekend
<b>Arbeidsbemiddeling</b>	4	20	8		1	3			1
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>	20	12	5		3	6		2	3
<b>Promotie/doorstroom</b>	2	13	2			4		1	
<b>Stage</b>	2	13						1	
<b>Uitstroom</b>	23	15	8		2	4	1	2	3
<b>Vrijwilligerswerk</b>	8	3	4					1	
<b>Werkvloer</b>	25	196	5		5	14	1	23	6
<b>Werving en selectie</b>	31	98	144	1	5	27	2	5	3

Tabel 6b Arbeidsmarktmeldingen naar grond en arbeidsmarktcategory 2019 (absolute aantallen) Deel II



	Bouwnijverheid	Financiële instellingen	Gezondheids- en welzijnszorg	Groot- en detailhandel	Horeca	ICT en communicatie	Landbouw, bosbouw, visserij	Onderwijs	Overheidsinstellingen	Transport en opslag	Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	Zakelijke dienstverlening	Overig/onbekend
<b>Arbeidsbemiddeling</b>			1	3	1	1	1	1	3	1	29	2	
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>	2	2	10	8	1	5	3	6	8	8	3	5	20
<b>Promotie/doorstroom</b>	1	1	5	4		1		6	5	3		1	9
<b>Stage</b>	2	1	6	1		2		9	1	1		1	3
<b>Uitstroom</b>	4	2	10	13	4	3		7	7	3	5	9	15
<b>Vrijwilligerswerk</b>			9				1		1				6
<b>Werkvloer</b>	15	8	44	42	18	4	4	13	25	25	3	19	70
<b>Werving en selectie</b>	5	4	54	52	31	19	4	80	27	19	37	37	63

Tabel 7 Arbeidsmarktmeldingen naar sector en arbeidsmarktcategory 2019 (absolute aantallen)

	Bouwnijverheid	Financiële instellingen	Gezondheids- en welzijnszorg	Groot- en detailhandel	Horeca	ICT en communicatie	Landbouw, bosbouw, visserij	Onderwijs	Overheidsinstellingen	Transport en opslag	Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	Zakelijke dienstverlening	Overig/onbekend
<b>Arbeidscontract</b>	1					1	1		3		2		3
<b>Arbeidsduur</b>								2	2				1
<b>Burgerlijke staat</b>			2			1		2	1	1			
<b>Geslacht</b>	2	4	26	23	8	5	2	72	15	5	10	14	35
<b>Godsdienst</b>	1		36	7	7	6		15	3	3	5	2	17
<b>Handicap/chronische ziekte</b>	4	2	19	10	4	7	2	5	9	5	7	15	20
<b>Herkomst/huidskleur</b>	15	10	48	43	17	11	6	12	26	31	33	22	77
<b>Leeftijd</b>	4	1	8	32	23	5	1	10	12	9	15	19	27
<b>Levensovertuiging</b>												1	
<b>Nationaliteit</b>		1						1	2	1	2	2	4
<b>Niet-wettelijke gronden</b>	1	1	7	7				3	6	5	4	7	9
<b>Politieke gezindheid</b>		1		1							1		1
<b>Seksuele gerichtheid</b>	2	1	5	7	4		1	3	3		1		6
<b>Onbekend</b>			3	1				1	3	3	1	1	5

Tabel 8 Arbeidsmarktmeldingen naar sector en discriminatiegrond 2019 (absolute aantallen)



Rotterdam, maart 2020

Dit rapport is geschreven door RADAR/Art.1 in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en onder auspiciën van Discriminatie.nl.

**Tekst**

Saskia van Bon en Bauke Fiere (RADAR/Art.1)

**Uitgave**

Discriminatie.nl, de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen