

BUREAU CLARA WICHMANN

ZELF ZWANGERSCHAPS- DISCRIMINATIE AANKAARTEN

EEN VERKENNING NAAR OBSTAKELS IN DE PRAKTIJK

ZELF ZWANGERSCHAPSDISCRIMINATIE AANKAARTEN

Een verkenning naar obstakels in de praktijk

ALICIA DIBBETS

DECEMBER 2022

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	1
1.1	ONDERZOEKSVRAGEN	1
1.2	METHODE	2
1.3	OPBOUW RAPPORT	3
2	ZWANGERSCHAPSDISCRIMINATIE	4
2.1	AARD EN OMVANG	4
2.2	AANKAART MOGELIJKHEDEN	5
2.3	STAND VAN ZAKEN	6
3	OBSTAKELS BIJ HET ZELF AANKAARTEN	8
3.1	WEINIG HERKENNING EN KENNIS	8
3.1.1	Vrouwen	8
3.1.2	Werkgevers	9
3.1.3	Interne klachtvoorzieningen	10
3.1.4	Hulpverleners	11
3.2	'AANKAARTEN IS HET NIET WAARD'	12
3.2.1	Principieel of persoonlijk?	13
3.2.2	Angst voor nadelige gevolgen	13
3.2.3	Andere prioriteiten door de zwangerschap	15
3.3	'EEN EXTERNE PROCEDURE IS ZWAAR'	16
3.3.1	Bewijs is moeilijk	16
3.3.2	Je wordt door het slijk gehaald	18
3.3.3	Het duurt lang en de uitkomst is onzeker	19
3.3.4	Een schikking levert wat op	20
3.4	NORMEN EN VERWACHTINGEN	21
3.4.1	Zwangerschap op de werkvloer	21
3.4.2	Werkende moeders	22
4	CONCLUSIE	24
4.1	AANBEVELINGEN	25
	BRONNEN	27

1 INLEIDING

“Laat maar”, “het is me te veel”, “ik accepteer het wel”. Professionals die vrouwen¹ met ervaringen van zwangerschapsdiscriminatie bijstaan krijgen dergelijke uitspraken regelmatig van deze vrouwen te horen. Bestaand onderzoek toont aan dat slechts 11% (anno 2019) van de vrouwen die zich gediscrimineerd voelen vanwege zwangerschap hier melding van maakt.² De vrouwen die hun melding ook werkelijk doorzetten vormen waarschijnlijk slechts het topje van de ijsberg. Tegelijkertijd zijn maatregelen tegen zwangerschapsdiscriminatie er onder andere op gericht om de meldingsbereidheid onder vrouwen te vergroten.³ Dit onderzoek verkent waar vrouwen tegenaan lopen wanneer zij zich gediscrimineerd voelen vanwege zwangerschap en dit zelf willen aankaarten bij hun werkgever (intern) en/of via juridische procedures (extern).

Bureau Clara Wichmann richt zich als onderdeel van de Alliantie [Ditwerktwel.nl](https://www.ditwerktwel.nl) op onderzoek naar thema's die raken aan de focus van de Alliantie: een gelijkere verdeling van werk- en zorgtaken. Zwangerschapsdiscriminatie kan een rechtstreekse impact hebben op de werk-zorg balans, omdat het een obstakel vormt voor de loopbaan van vrouwen, en is daarom de aanleiding van dit onderzoek.

1.1 ONDERZOEKSVRAGEN

Hoofdvraag: Welke problemen en obstakels ervaren vrouwen in de praktijk bij het aankaarten van zwangerschapsdiscriminatie en welke mogelijkheden zijn er om deze aan te pakken?

Subvragen:

1. Welke problemen en obstakels ervaren vrouwen bij het aankaarten van zwangerschapsdiscriminatie op hun werk?
2. Welke problemen en obstakels ervaren vrouwen bij toegang tot het recht als het gaat over zwangerschapsdiscriminatie?
3. Wat zijn praktijkvoorbeelden van deze problemen en obstakels?
4. Hoe kunnen deze problemen en obstakels verholpen worden?

¹ Met 'vrouwen' wordt in dit rapport bedoeld: iedereen die zwanger kan raken.

² College voor de Rechten van de Mens 2020, p. 61

³ Ministerie SZW 2022, p. 12, 18, 23.

1.2 METHODE

Deze kwalitatieve veldverkenning is uitgevoerd door middel van een literatuuronderzoek en interviews met tien professionals die (juridische) ondersteuning bieden aan vrouwen die zich gediscrimineerd voelen vanwege zwangerschap. De uitkomsten van het literatuuronderzoek en de interviews zijn vervolgens besproken tijdens een expertmeeting met zeven deelnemers.

De interviews zijn online afgenomen aan de hand van een topiclijst. Alle respondenten hebben een toestemmingsverklaring ondertekend en de interviews zijn anoniem verwerkt in dit rapport. Respondenten worden in het rapport aangehaald aan de hand van hun beroep of expertise. De volgende professionals zijn geïnterviewd: twee consultants discriminatiezaken, twee juristen arbeidsrecht, twee juristen gelijkebehandelingsrecht, een advocaat, een vertrouwenspersoon, een coach 'zwanger en werk' en een bedrijfsarts. De professionals zijn gevraagd naar praktische, juridische, persoonlijke en maatschappelijke obstakels waar vrouwen in hun ervaringspraktijk tegenaanlopen wanneer zij zwangerschapsdiscriminatie willen aankaarten op hun werkplek of daarbuiten. De resultaten van de interviews zijn verwerkt in hoofdstuk 3 (obstakels) en 4 (aanbevelingen). De praktijkvoorbeelden weergegeven in kaders in hoofdstuk 3 zijn fictieve situaties samengesteld op basis van de interviews en literatuur.

Aan de expertmeeting hebben de volgende experts deelgenomen:

- Anne Dijkman (College voor de Rechten van de Mens)
- Alexander Hoogeboom (College voor de Rechten van de Mens)
- Hannah Jans (College voor de Rechten van de Mens)
- Willemijn Roozendaal (Vrije Universiteit)
- Jessica van Ruitenburg (FNV)
- Ody Neisingh (Women Inc.)
- Cecile Wansink (Women Inc.)

De uitkomst van de expertmeeting is gebruikt om de resultaten in hoofdstuk 3 te valideren en vormen de input voor de aanbevelingen in hoofdstuk 4.

1.3 OPBOUW RAPPORT

Hoofdstuk twee van dit rapport dient als context. Het bevat informatie over de aard en omvang van zwangerschapsdiscriminatie, mogelijkheden om het aan te kaarten, en de aandacht voor zwangerschapsdiscriminatie in Nederland. Hoofdstuk drie geeft de resultaten weer van het onderzoek. Hierin zijn de verschillende obstakels weergegeven die vrouwen kunnen ervaren bij het aankaarten van zwangerschapsdiscriminatie. Het rapport sluit af met conclusies en aanbevelingen.

2 ZWANGERSCHAPSDISCRIMINATIE

Dit hoofdstuk geeft een kort overzicht van het fenomeen zwangerschapsdiscriminatie en de, in theorie, beschikbare mogelijkheden voor vrouwen die zwangerschapsdiscriminatie willen aankaarten. Tezamen is dit de context voor hoofdstuk 3 waarin obstakels worden omschreven die vrouwen kunnen ervaren bij het aankaarten van zwangerschapsdiscriminatie.

2.1 AARD EN OMVANG

Het onderzoek is gericht op arbeidsdiscriminatie vanwege zwangerschap of pril moederschap.⁴ Dergelijke discriminatie komt op verschillende manieren voor. Een vrouw kan bijvoorbeeld afgewezen worden voor een sollicitatie vanwege een kinderwens of een tijdelijk contract wordt niet verlengd vanwege zwangerschap. Zwangere vrouwen kunnen ook te maken krijgen met discriminerende bejegening op de werkvloer of lopen vanwege zwangerschapsverlof een promotie of een interne opleidingsmogelijkheid mis. Zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt is discriminatie op grond van geslacht. De gelijkebehandelingswetgeving verbiedt onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap.⁵

Het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College) constateert in verschillende onderzoeken dat vier op de tien vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt ervaringen hebben opgedaan die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie. In het onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie van de Commissie Gelijke Behandeling (de voorganger van het College) uit 2012 was dit 45%.⁶ In de onderzoeken van het College uit 2016 en 2020 was het 43% van de vrouwen op de arbeidsmarkt.⁷ In bijna tien jaar tijd is zwangerschapsdiscriminatie nagenoeg niet afgenomen.

Zwangerschapsdiscriminatie kan in elke sector en bij elk beroep voorkomen. Er lijken wel enkele factoren te bestaan die het risico op verschillende vormen van zwangerschapsdiscriminatie vergroten. Zo laat het meest recente onderzoek van het College zien dat vrouwen vaker expliciet worden afgewezen voor een baan als gevolg van hun zwangerschap of moederschap wanneer zij een

⁴ Het uitgangspunt in dit kwalitatieve onderzoek is zwangerschapsdiscriminatie zoals ervaren door vrouwen, dit is niet altijd hetzelfde als bewezen zwangerschapsdiscriminatie in de juridische zin. Daarom worden in dit onderzoek termen gebruikt zoals "mogelijke zwangerschapsdiscriminatie", "zwangerschapsdiscriminatie situaties of ervaringen" en "zwangerschapsdiscriminatieklachten".

⁵ Voor een uitgebreid juridisch kader zie: College voor de Rechten van de Mens 2020, p. 14-17.

⁶ Commissie Gelijke Behandeling 2012.

⁷ College voor de Rechten van de Mens 2016; College voor de Rechten van de Mens 2020.

beroep uitoefenen op vmbo- of mbo-niveau. Deze vrouwen hebben ook meer kans dat een contract niet wordt verlengd vanwege zwangerschap. Tegelijkertijd lopen vrouwen met een leidinggevende functie twee keer zoveel risico om een promotie, salarisverhoging, cursusaanbod of beloning mis te lopen vanwege hun zwangerschap of moederschap. Vrouwen die tijdens hun zwangerschap een tijdelijk contract hebben lopen in het algemeen veel risico om hun baan te verliezen.⁸

Zwangerschapsdiscriminatie lijkt niet structureel vaker voor te komen in specifieke sectoren.⁹ Vrouwen die werkzaam zijn in de zorg, het onderwijs, de kinderopvang, welzijn, de horeca, de industrie, de bouw en de schoonmaak werken echter wel vaker onder onveilige omstandigheden tijdens de zwangerschap.¹⁰

2.2 AANKAART MOGELIJKHEDEN

Een vrouw die vermoedt dat zij gediscrimineerd is vanwege haar zwangerschap of moederschap heeft in theorie verschillende mogelijkheden om dit aan te kaarten. Deze mogelijkheden kunnen onderverdeeld worden in manieren om intern bij de eigen werkgever aan de bel te trekken en opties om extern een melding te maken of een zaak te starten.

Vrouwen die in dienst zijn bij een werkgever kunnen zich wenden tot de eigen leidinggevende of een HR-medewerker, als deze laatste aanwezig is. Daarnaast kan een vrouw de vertrouwenspersoon, bedrijfsmaatschappelijk werker of ondernemingsraad benaderen, wederom als deze aanwezig zijn.¹¹ De bedrijfsarts is ook een mogelijk aanspreekpunt wanneer gezondheidsklachten de oorzaak of het gevolg zijn van de discriminatie. Als de werkgever over een klachtenprocedure beschikt, kan een vrouw daar haar discriminatieklacht indienen. Intern zwangerschapsdiscriminatie aankaarten heeft in principe het doel om de klacht intern op te lossen.

Als intern melden niks oplevert of als dit niet kan omdat de vrouw niet (meer) in dienst is, dan zijn er diverse mogelijkheden om de zwangerschapsdiscriminatie extern aan te kaarten. Omdat het hier gaat om een vermoeden van discriminatie is een lokale anti-discriminatievoorziening een logische eerste stap. Elke gemeente hoort te beschikken over een laagdrempelige anti-discriminatievoorziening waar mensen terecht kunnen voor kosteloos advies en ondersteuning bij vervolgstappen.¹²

⁸ College voor de Rechten van de Mens 2020, p. 26, 51, 35, 49.

⁹ College voor de Rechten van de Mens 2017, p. 12.

¹⁰ Monique D. M. van Beukering et. al 2022.

¹¹ Saskia van Bon en Bauke Fiere 2020, p. 28.

¹² Wet gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen.

Anti-discriminatievoorzieningen kunnen morele ondersteuning bieden en kunnen vrouwen helpen om de discriminatie intern te bespreken en/of een verzoek in te dienen bij het College voor de Rechten van de Mens.¹³ Voor juridisch advies kunnen vrouwen terecht bij een rechtswinkel, een vakbond, een onafhankelijk jurist, of een advocaat. Advocaten kunnen helpen om een schikking te treffen met de (ex-) werkgever of een juridische procedure aan te spannen tegen de werkgever.

Vrouwen kunnen zelfstandig bij het College een oordeel aanvragen, of ze kunnen dit doen met behulp van een anti-discriminatievoorziening, advocaat of jurist. Eerst wordt bij het College gekeken of de klacht in behandeling kan worden genomen. Daarna volgt een schriftelijk onderzoek door het College waarna de klacht meestal tijdens een openbare zitting wordt behandeld.¹⁴ Voor discriminatie geldt een verlichte bewijslast. Dit betekent dat het voldoende is als een vrouw feiten aandraagt die onderscheid kunnen doen vermoeden, het is vervolgens aan de werkgever om te bewijzen dat die niet heeft gediscrimineerd.¹⁵ Alle oordelen worden gepubliceerd op de [website van het College](#). De vrouw blijft daarbij anoniem en de werkgever wordt bij naam genoemd. Oordelen van het College zijn niet juridisch bindend en kunnen daarom niet leiden tot een schadevergoeding of een sanctie tegen de werkgever. Als een vrouw vervolgens een procedure start bij de rechter dan moet deze echter wel rekening houden met het oordeel van het College.

Vrouwen kunnen met behulp van een advocaat ook bij de kantonrechter een civiele procedure starten tegen hun werkgever. Een dergelijke procedure kan gericht zijn op schadevergoeding of op het afdwingen van bijvoorbeeld een terugkeer in de eigen functie.¹⁶ Daarbij geldt dat de rechter de verlichte bewijslast moet toepassen om te oordelen of er sprake is van verboden onderscheid (discriminatie), maar dat bij overige arbeidsrechtelijke vorderingen de reguliere bewijslast geldt (wie stelt, moet bewijzen).¹⁷

2.3 STAND VAN ZAKEN

Hoewel het wettelijk verbod op zwangerschapsdiscriminatie al veel langer bestaat is het pas tijdens het afgelopen decennium in Nederland echt goed op de kaart komen te staan. Er wordt over geschreven, gesproken, gedebatteerd, en er worden maatregelen tegen genomen. Het College heeft inmiddels verschillende onderzoeken naar zwangerschapsdiscriminatie uitgevoerd en een

¹³ Saskia van Bon en Bauke Fiere 2020, p. 32.

¹⁴ College voor de Rechten van de Mens 2021.

¹⁵ Artikel 10 Algemene Wet Gelijke Behandeling.

¹⁶ Ruben van Arkel en Claire Huijts 2019.

¹⁷ Saskia van Bon en Bauke Fiere 2020, p. 36.

meldpunt zwangerschapsdiscriminatie opgericht met een bijbehorende campagne.¹⁸ Deze onderzoeken hebben onder andere geleid tot media-aandacht,¹⁹ Tweede Kamer moties en Kamervragen.²⁰ In 2017 is het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gestart met een Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie.²¹ Sinds 2018 valt de aanpak zwangerschapsdiscriminatie onder het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie.²² Wat betreft zwangerschapsdiscriminatie is het huidige actieplan gericht op voorlichting richting vrouwen en werkgevers, het vergroten van meldingsbereidheid onder vrouwen en gendergelijkheid op de arbeidsmarkt.²³

Al deze aandacht ten spijt is er nauwelijks verandering in de situatie van zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt. In onderzoek over arbeidsdiscriminatie wordt over zwangerschapsdiscriminatie geconcludeerd dat er een kloof lijkt te bestaan tussen de sterke wettelijke bescherming van zwangere vrouwen en de echte bescherming van vrouwen in de dagelijkse praktijk.²⁴ In een terugblik op 25 jaar Algemene Wet Gelijke Behandeling komt naar voren dat deze wetgeving nauwelijks een algemene sociale werking lijkt te hebben gehad bij zwangerschapsdiscriminatie. Het is daarbij een van de “vormen van discriminatie die sterk verbonden zijn met breed verspreide vooroordelen en dieperliggende maatschappelijke problemen [die] bijzonder lastig [zijn om] aan te pakken.”²⁵

Binnen de focus van dit onderzoek is dit nu de situatie: zwangerschapsdiscriminatie blijft in groten getale plaatsvinden, er bestaan in theorie verschillende mogelijkheden voor vrouwen om ergens aan de bel te trekken, en een hele kleine minderheid neemt werkelijk de stap om zwangerschapsdiscriminatie aan te kaarten. Wat is hier aan de hand? Waar schort het aan? Wat beweegt deze vrouwen? Dat wordt verkend in het volgende hoofdstuk.

¹⁸ Commissie Gelijke Behandeling 2012; College voor de Rechten van de Mens 2016; College voor de Rechten van de Mens 2020; College voor de Rechten van de Mens 2017.

¹⁹ Zie bijvoorbeeld: Rik Kuiper en Proxy_Wafa Proxy_Ali, ‘Zwangerschapsdiscriminatie in de praktijk: ‘Die blik van: oh nee, niet nog een zwangere’, *de Volkskrant*, 24 november 2020; Kim van de Wetering, ‘Honderden Klachten over Discriminatie bij Zwangerschap’, *Trouw*, 10 juni 2017; ‘Zwangerschapsdiscriminatie neemt niet af’, *Financieel Dagblad*, 12 september 2016; Anne Dohmen, ‘Een kind maar wel je baan kwijt’, *NRC*, 21 maart 2012.

²⁰ Zie bijvoorbeeld: Kamerstuk 2020Z23148, *Antwoord op vragen van de leden van Gijs van Dijk en Ploumen over het recente onderzoek van het College voor de Rechten van de mens over zwangerschapsdiscriminatie*, 9 december 2020; Kamerstuk 29544-695, *Motie van het lid Van Weyenberg c.s. over voorstellen om zwangerschapsdiscriminatie te verminderen*, 18 februari 2016.

²¹ Kamerstuk 29 544, nr. 775, *Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie*, 22 maart 2017.

²² Kamerstuk 29 544, nr. 834, *Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021*, 20 juni 2018; Ministerie SZW 2022.

²³ Ministerie SZW 2022, p. 12, p.18, p. 23.

²⁴ Saskia van Bon en Bauke Fiere 2020, p. 71.

²⁵ Titia Loenen 2020, p.11-12.

3 OBSTAKELS BIJ HET ZELF AANKAARTEN

Dit hoofdstuk behandelt de resultaten van deze veldverkenning. Hier zijn de verschillende obstakels uiteengezet waar vrouwen tegenaan kunnen lopen als zij zwangerschapsdiscriminatie willen aankaarten. Omdat er overlap bestaat tussen de obstakels die gelden voor het intern en extern aankaarten van zwangerschapsdiscriminatie zijn deze obstakels gezamenlijk besproken. De obstakels zijn thematisch gerangschikt. Eerst is gekeken naar het niet als zodanig herkennen van zwangerschapsdiscriminatie. Vervolgens zijn de afwegingen van vrouwen bestudeerd die besluiten dat melden of procederen het niet waard is. Daarna is gefocust op de redenen waarom externe procedures zwaar kunnen zijn voor vrouwen. Tot slot worden heersende normen en verwachtingen rondom zwangerschap, werk en moederschap onder de loep genomen.

Belangrijk om vooraf te vermelden is dat er bij elke vorm van discriminatie obstakels zijn waardoor mensen geen melding maken, geen klacht indienen en geen procedure starten.²⁶ Discriminatie is nootir moeilijk voor mensen om te herkennen, benoemen en melden.²⁷ Een deel van de hieronder omschreven obstakels kunnen daarom ook gelden voor andere vormen van discriminatie en een deel van de obstakels kan alleen ontstaan in het geval van zwangerschapsdiscriminatie. Hier wordt in dit onderzoek verder niet op ingegaan.

3.1 WEINIG HERKENNING EN KENNIS

Wanneer vrouwen geen melding maken van zwangerschapsdiscriminatie kan dit komen omdat ze deze discriminatie zelf niet herkennen. Tegelijkertijd kan gebrek aan kennis over zwangerschapsdiscriminatie bij werkgevers, vertrouwenspersonen of hulpverleners een rol spelen.

3.1.1 VROUWEN

Onderzoek van het College laat zien dat slechts een op de drie vrouwen (34%, anno 2019) zwangerschapsdiscriminatie weet te herkennen.²⁸ Er is hierin wel verschil tussen diverse vormen van zwangerschapsdiscriminatie. Zo wordt ervaren discriminatie in de sollicitatiefase het vaakst herkend en wordt mogelijke discriminatie bij arbeidsvoorwaarden het minst vaak herkend. Dit kan te maken hebben met gebrek aan kennis onder vrouwen over hun rechten, maar kan ook komen doordat zwangere vrouwen zichzelf niet identificeren als onderdeel van een groep die risico loopt om

²⁶ Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit anti-discriminatiewetgeving 2022, p. 36.

²⁷ Iris Andriessen 2017.

²⁸ College voor de Rechten van de Mens 2020, p. 55.

discriminatie te ervaren.²⁹ Daarbij komt dat vrouwen relatief kort tot de doelgroep van zwangere vrouwen behoren.

Uit de interviews met professionals voor dit onderzoek rijst het beeld dat vrouwen die zich wenden tot het College, een anti-discriminatievoorziening of advocaat zich er vaak wel van bewust zijn dat er mogelijk sprake is van zwangerschapsdiscriminatie. “[Vrouwen] benoemen het zelf ook wel heel expliciet als zwangerschapsdiscriminatie, is mijn ervaring” (consulent discriminatiezaken). Hier schuilt een logica in: vrouwen die over de nodige kennis beschikken, weten de weg te vinden naar instanties en professionals die zich bezighouden met discriminatie. Daarentegen ervaren professionals die zich niet specifiek bezighouden met discriminatie dat vrouwen lang niet altijd weten dat hun situatie mogelijk zwangerschapsdiscriminatie betreft. “Ik denk dat ze er niet mee aan de slag gaan omdat ze niet weten dat ze erin zitten” (coach zwanger en werk).

3.1.2 WERKGEVERS

De professionals die voor dit onderzoek zijn geïnterviewd, benoemen bijna allemaal (9 van de 10) dat de werkgevers waar zij mee te maken krijgen meestal niet op de hoogte zijn van de regels rondom zwangerschap op de werkvloer. Zwangerschapsdiscriminatie gebeurt volgens hen daarom vaak onbewust. “Niet alleen MKB-bedrijven maar ook best wel grote bedrijven die weten dus gewoon niet dat [het] niet mag” (jurist arbeidsrecht). Zo weten kleine organisaties volgens een advocaat vaak niet dat werkgevers een uitkering van het UWV kunnen krijgen voor zwangere werknemers. Een consulent discriminatiezaken vertelt dat beleid in grotere organisaties zwangerschapsdiscriminatie kan opleveren zonder dat deze werkgevers het in de gaten hebben. Dit kan bijvoorbeeld beleid zijn dat inhoudt dat er na drie jaar kans is op promotie, maar dat zwangerschapsverlof niet meetelt voor het bereiken van de periode van drie jaar.

Drie professionals leggen uit dat dit het moeilijker maakt voor vrouwen om zwangerschapsdiscriminatie intern aan te kaarten, omdat ze kunnen stuiten op onbegrip van werkgevers die het idee hebben dat ze niks verkeerd hebben gedaan. “Er zijn heel veel werkgevers die het gewoon niet weten, dus daar wil je ook niet meteen mee in conflict zijn” (coach zwanger en werk).

Ander onderzoek geeft weer dat er in grote bedrijven met een professionele HR-afdeling vaak wel voldoende kennis aanwezig is over zwangerschapsdiscriminatie.³⁰ Meer kennis bij werkgevers betekent echter niet meteen dat er meer begrip is voor zwangere vrouwen en dat melden daarmee

²⁹ College voor de Rechten van de Mens 2020, p. 54-55; Saskia van Bon en Bauke Fiere 2020, p. 41.

³⁰ Saskia van Bon en Bauke Fiere 2020, p. 42.

makkelijker wordt. Meer bekendheid van het verbod op zwangerschapsdiscriminatie kan er ook toe leiden dat werkgevers zich beter weten in te dekken door elke verwijzing naar zwangerschap, verlof, kinderpensioen of werk-zorg balans te vermijden.³¹ Dit werpt weer een nieuw obstakel op omdat mogelijke discriminatie hiermee moeilijker wordt om te bewijzen.³²

Er is in Nederland onvoldoende onderzoek gedaan naar bekendheid van werkgevers met het verbod op zwangerschapsdiscriminatie om te kunnen concluderen welk van voornoemde obstakels in de praktijk het meest aanwezig is. Het is in ieder geval duidelijk dat zowel gebrek aan kennis als aanwezige kennis bij werkgevers over zwangerschapsdiscriminatie een obstakel kunnen vormen voor vrouwen om discriminatie aan te kaarten. Het probleem ligt mogelijk in onderliggende normen en verwachtingen van werkgevers, waarover meer in hoofdstuk 3.4.

Iris werkt als docent en onderzoeker in het hoger onderwijs. Net als haar collega docenten moet ze jaarlijks een minimaal aantal onderwijsuren maken. Dit jaar heeft ze deze urennorm niet kunnen halen vanwege haar zwangerschapsverlof. Haar leidinggevende deelt haar mee dat de gemiste onderwijsuren er daarom volgend jaar bij komen. Iris vindt dit vervelend omdat ze daardoor minder tijd zal hebben voor onderzoek. Ze vraagt haar leidinggevende of er andere opties zijn. Wanneer haar leidinggevende verbaasd reageert en haar wijst op haar verantwoordelijkheden als docent besluit Iris om het er maar bij te laten zitten.

3.1.3 INTERNE KLACHTVOORZIENINGEN

De interviews voor dit onderzoek wekken de indruk dat vrouwen die vermoeden dat ze zijn gediscrimineerd vanwege zwangerschap weinig gebruik maken van interne klachtvoorzieningen. Deze klachtvoorzieningen lijken daarmee onbereikbaar of ontoereikend. Volgens twee professionals zijn vrouwen vaak niet op de hoogte van mogelijkheden om intern te melden. Drie andere professionals vertellen dat vertrouwenspersonen vaak niet onafhankelijk zijn van de werkgever. “De interne vertrouwenspersoon is meestal de HR-medewerker, [die] behartigt ook de belangen van de werkgever en kan nooit onafhankelijk zijn” (jurist arbeidsrecht). Een advocaat legt uit dat gebrek aan onafhankelijkheid de kwaliteit van een vertrouwenspersoon kan ondermijnen: “Ik vind zelf de kwaliteit van vertrouwenspersonen wisselend. Het ligt eraan of diegene echt een brug kan slaan tussen de werknemer en de werkgever. Of dat hij gewoon zegt, nou ik heb een luisterend oor geboden, succes” (advocaat). Uit onderzoek over arbeidsdiscriminatie komt ook naar voren dat de betrouwbaarheid en objectiviteit van vertrouwenspersonen niet overal is gewaarborgd. Daarnaast missen

³¹ Susanne Burri 2019, p. 175.

³² Moelijkheden met bewijs worden verder behandeld in hoofdstuk 3.3.1.

klachtprocedures en vertrouwenspersonen vaak de nodige kennis en ervaring om discriminatieklachten goed te kunnen beoordelen.³³

Drie professionals zijn van mening dat vrouwen mogelijk ook wegblijven bij interne klachtvoorzieningen, omdat zij hiermee in een conflictsituatie kunnen komen met hun werkgever. “Als je naar een vertrouwenspersoon gaat dan zit je al in een situatie dat je eigenlijk niet het gesprek durft aan te gaan, dus dan zit je vaak al een beetje te veel tegen een conflict aan” (coach zwanger en werk). “Als vertrouwenspersoon zit je helemaal achteraan de lijn. Hier is het werk en vervolgens heb je dan nog een vertrouwenspersoon en een klachtcommissie. Maar dan heb je al een juridisch probleem” (jurist arbeidsrecht). De kans op een conflict met de werkgever verhoogt de drempel om intern stappen te nemen. Hier kan mogelijk ook (angst voor) victimisatie een rol spelen, waarover meer onder 3.2.2.

Voor bepaalde vormen van zwangerschapsdiscriminatie is een interne klachtvoorziening helemaal geen optie. Bijvoorbeeld als een vrouw vanwege zwangerschap wordt afgewezen in de sollicitatiefase. Wanneer een tijdelijk contract niet wordt verlengd en een vrouw raakt daarmee uit dienst dan is de route naar een interne klachtvoorziening vaak ook afgesneden. Hetzelfde probleem geldt voor vrouwelijke zelfstandig ondernemers, voor deze groep is helemaal geen klachtenprocedure mogelijk.

3.1.4 HULPVERLENERS

Dit onderzoek doet vermoeden dat zwangerschapsdiscriminatie voornamelijk bekend is onder juridische professionals. Bij het werven van respondenten was het eenvoudig om verschillende typen juridische professionals te vinden die ervaring hebben met zwangerschapsdiscriminatieklachten. Het kostte echter veel meer moeite om niet-juridische professionals te vinden die iets konden vertellen over hun ervaring met zwangerschapsdiscriminatie. Aan de ene kant spreekt dit voor zich, discriminatie melden vindt vooral plaats in het juridisch domein. Tegelijkertijd komen vrouwen die zwanger zijn of jonge kinderen hebben veelvuldig in contact met hulpverleners in het zorgdomein. Dit zijn met name verloskundigen en zorgprofessionals bij consultatiebureaus. Volgens de twee niet-juridische professionals die zijn geïnterviewd voor dit onderzoek is zwangerschapsdiscriminatie een thema dat weinig bekend is bij verloskundigen. Het kan daarom gebeuren dat een verloskundige de enige professional is die van een vrouw te horen krijgt dat ze problemen ervaart rondom

³³ Saskia van Bon en Bauke Fiere 2020, p. 41, p. 72.

zwangerschap en werk, maar dat de verloskundige dit niet herkent als een potentieel geval van discriminatie.

Noor werkt op basis van een tijdelijk contract als verkoopmedewerker bij een drogisterij. Wanneer ze zwanger wordt krijgt ze last van haar bekken en moet ze regelmatig even gaan zitten. Haar collega's klagen hierover bij de teamleider en maken opmerkingen dat ze dan maar beter thuis kan gaan zitten. Om van het geklaag af te zijn en omdat ze haar baan niet wil verliezen probeert Noor zo min mogelijk te gaan zitten. Bij haar verloskundige bespreekt ze haar bekkenpijn en de situatie op haar werk. De verloskundige adviseert haar om toch weer regelmatig te gaan zitten. Noor weet niet meer wat ze moet doen.

Bedrijfsartsen zijn mogelijk beter op de hoogte van zwangerschapsdiscriminatie, omdat zij in hun opleiding leren over de combinatie van zwangerschap en werk aan de hand van een richtlijn waarin het thema zwangerschapsdiscriminatie is opgenomen.³⁴ Lang niet elke zwangere medewerker komt echter bij een bedrijfsarts terecht. De bedrijfsarts die is geïnterviewd voor dit onderzoek liet weten dat zij eigenlijk alleen werknemers ziet die vast of meerdere jaren in dienst zijn. "Als jij in dienst bent voor een half jaar en je wordt zwanger, dan speelt het wel, denk ik, want dan ja, krijg je dan verlenging? Nou ja, dat soort problemen zie ik dus niet" (bedrijfsarts). Tegelijkertijd krijgen bedrijfsartsen meestal pas een zwangere medewerker te zien als er al een gezondheidsprobleem is ontstaan. Preventieve consulten met een bedrijfsarts zijn zeldzaam.

Dit schept een beeld van zwangere vrouwen die behoorlijk op zichzelf aangewezen zijn wanneer zij te maken krijgen met situaties op het werk die wijzen op discriminatie. Ze moeten het zelf herkennen want hun werkgever ziet het probleem niet, de interne klachtvoorzieningen zijn ontoereikend, de verloskundige weet discriminatie niet te signaleren en de bedrijfsarts krijgen ze niet te zien. En dan zelf de stap zetten om het aan te kaarten, is dat het waard?

3.2 'AANKAARTEN IS HET NIET WAARD'

De professionals die zijn geïnterviewd voor dit onderzoek herkennen allemaal dat vrouwen een persoonlijke afweging maken of ze het waard vinden om een situatie die wijst op zwangerschapsdiscriminatie intern en/of extern aan te kaarten.

³⁴ Richtlijn Zwangerschap, postpartumperiode en werk, NVAB, 2018.

3.2.1 PRINCIPIEEL OF PERSOONLIJK?

Juridische professionals die te maken krijgen met zwangerschapsdiscriminatieklachten ontmoeten vrouwen die hun klacht doorzetten en vrouwen die afhaken. De vrouwen die doorzetten, noemen ze “strijdvaardig” en “principeel”. Dit zijn volgens hen vrouwen die zich onrechtvaardig behandeld voelen en die ook de weg willen banen voor andere vrouwen in gelijksoortige situaties. Deze vrouwen zijn bereid hun discriminatie ervaring intern en/of extern aan te kaarten. In onderzoek van het College noemen vrouwen “princiële overwegingen en het verbeteren van de eigen situatie” het vaakst als redenen om een melding te maken.³⁵

Vaker dan de “strijdlustige” vrouwen hebben de geïnterviewde professionals te maken met vrouwen die ervan afzien om hun zwangerschapsdiscriminatie ervaring intern en/of extern aan te kaarten “Ik denk dat veel vrouwen het uiteindelijk gewoon laten. Omdat ze toch denken, wat ga ik hier mee winnen? Ik heb energie nodig voor andere dingen, laat maar” (consulent discriminatiezaken). Vrouwen vinden het volgens de professionals “spannend”, “mentaal zwaar” of “te veel gedoe” en voelen zich “heel kwetsbaar” omdat ze zwanger zijn. Zeker voor een externe procedure “moet je wel een hele erge drive hebben om het ook werkelijk van voor tot achter aan te gaan” (jurist gelijkebehandelingsrecht). Vijf professionals laten weten dat ze het goed begrijpen wanneer vrouwen besluiten hun klacht niet door te zetten. Vrouwen die geen verdere stappen zetten na een melding begrijpen volgens hen de risico’s (3.2.2 en 3.3) en kiezen bewust om zich te richten op hun zwangerschap en toekomst (3.2.3).

3.2.2 ANGST VOOR NADELIGE GEVOLGEN

Achter een besluit om een klacht niet door te zetten zit volgens verschillende geïnterviewde professionals vaak angst. Dit varieert van angst om nog verder benadeeld te worden naar aanleiding van de klacht tot angst om de arbeidsrelatie te schaden. Dergelijke angsten lijken vooral te spelen bij vrouwen die een baan hebben en deze willen behouden. Deze vrouwen hebben iets te verliezen en willen hun baan niet op het spel zetten door te melden. De angst wordt versterkt door de afhankelijkheidsrelatie die vrouwen kunnen hebben met hun werkgever.

Benadeeld worden als gevolg van een discriminatieklacht is victimisatie en dat is wettelijk verboden.³⁶ Angst voor victimisatie kan een reden zijn om geen melding te doen of een melding niet door te zetten.³⁷ Vrouwen zijn dan bijvoorbeeld bang om hun baan te verliezen of carrièrekansen mis te

³⁵ College voor de Rechten van de Mens 2020, p. 61.

³⁶ Artikel 8a Algemene Wet Gelijke Behandeling.

³⁷ College voor de Rechten van de Mens 2020, p. 63, 67.

lopen als ze een melding doen van zwangerschapsdiscriminatie. Drie professionals benoemen de angst voor victimisatie ook tijdens het interview: “En natuurlijk bestaat het verbod op victimisatie dus dat zou geen belemmering moeten zijn, maar in de werkelijkheid zijn mensen daar gewoon heel bang voor” (consultant discriminatiezaken). “Alleen al de angst [voor victimisatie] zal vrouwen ervan weerhouden om er ook echt een zaak van te maken” (jurist gelijkebehandelingsrecht). Volgens de professionals is victimisatie vaak moeilijk te bewijzen en beseffen vrouwen heel goed dat dit een risico is.

Vrouwen kunnen ook bang zijn dat een melding leidt tot een verstoorde arbeidsrelatie. Dat kan ook wijzen op victimisatie maar is niet altijd het geval. Acht van de tien professionals krijgt van vrouwen te horen dat ze om deze reden hun melding niet durven doorzetten: “Ik krijg vaak mensen die zeggen, dankjewel voor je advies maar ik ga er toch niks mee doen want ik denk dat dat mijn arbeidsrelatie te zeer schaadt” (vertrouwenspersoon). Juridische professionals zijn het zich ook bewust dat het risico op een beschadigde arbeidsrelatie groter wordt als zij in beeld komen. “Het vervelende is dat als wij erbij betrokken worden heb je natuurlijk de kans dat het kan verharden en dat kan ook een negatieve invloed hebben op de arbeidssfeer” (consultant discriminatiezaken). In dergelijke gevallen kiezen juridische professionals ervoor om vrouwen op de achtergrond te ondersteunen zonder dat de werkgever hiervan afweet: “Als er nog een dienstverband is dan zou ik altijd de voorkeur geven aan een gesprek, en het liefst zonder dat ze van mijn bestaan afweten. Want werkgevers worden daar niet heel blij van als je als werknemer direct met een advocaat aan komt zetten” (advocaat). Zo proberen consultants discriminatiezaken, juristen en advocaten vrouwen te ondersteunen op zo’n manier dat een vrouw die dat wil haar baan kan behouden.

Damini werkt al vijf jaar met veel tevredenheid bij een bank. Ze heeft al wat promotie gemaakt en zit nu in een traject om teamleider te worden. Als ze zwanger wordt, maakt ze een afspraak met de HR-medewerker om de planning van haar verlof te bespreken. Tot haar verbazing wordt haar gevraagd of ze gezien de zwangerschap wel door wil met haar promotietraject. Er zijn andere veelbelovende medewerkers die ook kans willen maken en de plekken zijn beperkt. Als ze navraag doet bij haar leidinggevende blijkt dat er al stappen zijn gemaakt om haar plek aan iemand anders te geven. Ze belt een arbeidsrechtjurist voor advies en deze wijst haar erop dat ze mogelijk met zwangerschapsdiscriminatie te maken heeft. Wanneer ze dit voorzichtig bij haar leidinggevende neerlegt, reageert deze afwijzend. Na haar verlof kan ze toch gewoon opnieuw proberen om kans te maken op het promotietraject? Damini merkt dat deze situatie de werksfeer begint te beïnvloeden en wil geen conflict veroorzaken. Ze besluit er verder niks mee te doen.

Bij dit obstakel bestaat volgens de professionals een verschil tussen vrouwen die een baan hebben als er mogelijk sprake is van discriminatie en vrouwen die (niet meer) in dienst zijn bij een werkgever. “Een werkneemster [waarvan het tijdelijk contract niet is verlengd] kiest ook eerder om er echt vol in te gaan als ze de strijd wil aangaan. Want wat heeft ze dan nog te verliezen? Het is wel belangrijk om dat verschil te zien” (advocaat). Dit wekt de indruk dat vrouwen die geen baan (meer) hebben minder bang zijn voor nadelige gevolgen van melden.

3.2.3 ANDERE PRIORITEITEN DOOR DE ZWANGERSCHAP

Bij zwangerschapsdiscriminatie is ook de levensfase waarin het probleem zich afspeelt een obstakel om te melden. Een juridische procedure vindt bijvoorbeeld net plaats in de periode dat een vrouw moet bevallen of dat er een pasgeboren baby is om voor te zorgen.³⁸ Vermoeidheid na de zwangerschap wordt in het onderzoek van het College vaak genoemd als reden om niet te melden.³⁹ Een advocaat en een coach die zijn geïnterviewd voor dit onderzoek benoemen dit obstakel ook:

Als je zwanger bent dan, ja je gaat niet voor niets met verlof, je wil je focussen op de aankomende bevalling. Dus om dan bezig te zijn met een strijd tegen de werkgever of tegen de ex werkgever. Ja, dat kost geld hè? Zeker als je mij in moet schakelen. [...] Maar ook vooral energie. (advocaat)

Maar wat ik nog veel meer om me heen zie en hoor is dat vrouwen die stap helemaal niet maken. [...] Dat ze denken van, laat maar. Ze zitten in zo'n kwetsbare situatie, je bent zwanger of je hebt net een kindje. Je hebt letterlijk en figuurlijk wat anders aan je hoofd en aan je lijf en dan wil je ook niet nog eens de strijd aangaan. (coach zwanger en werk)

De zwangerschap en geboorte zorgen ervoor dat een vrouw wel andere dingen aan haar hoofd heeft dan een juridische procedure. Vrouwen bevinden zich in een kwetsbare situatie, zeker als er sprake is van complicaties of ziekte rondom de zwangerschap of geboorte.⁴⁰ Dit maakt het moeilijker om de “strijdvaardigheid”, “leef en durf” op te brengen die volgens de geïnterviewde professionals nodig is om een discriminatieklacht tegen een werkgever in te dienen.

De termijnen voor vergoedingen door middel van een rechtelijke procedure kunnen hier ook een obstakel vormen. Voor het maken van aanspraak op een ontslagvergoeding geldt een termijn van

³⁸ Kirsten Bolier en Nienke Doornbos 2009, p. 41.

³⁹ College voor de Rechten van de Mens 2020, p. 63.

⁴⁰ Saskia van Bon en Bauke Fiere 2020, p. 41, p. 48.

twee maanden en voor de transitievergoeding geldt een termijn van drie maanden.⁴¹ Dit kan voor een vrouw die hier aanspraak op wil maken net de periode zijn dat zij vanwege de zwangerschap of bevalling niet in staat is om de gang naar de rechter te maken.

Fedra is zichtbaar zwanger als ze solliciteert op een meerjarig traineeship. Ze weet dat ze niet mag worden afgewezen vanwege haar zwangerschap. Het sollicitatiegesprek verloopt goed, maar achteraf krijgt ze te horen dat ze niet is geselecteerd. Bij navraag wordt er iets gezegd over het belang van continuïteit tijdens het traineeship. Fedra vermoedt dat haar zwangerschap toch een rol heeft gespeeld bij de afwijzing. Boos wendt ze zich tot een anti-discriminatiebureau voor advies. Duidelijk krijgt ze daar uitgelegd wat haar opties zijn. Het lijkt haar veel gedoe voor een traineeship die ze toch niet meer wil. Ze besluit haar energie te steken in verder solliciteren en de voorbereidingen voor de komst van haar kindje.

3.3 ‘EEN EXTERNE PROCEDURE IS ZWAAR’

Weinig vrouwen met een ervaring van zwangerschapsdiscriminatie kiezen ervoor om de stap te zetten naar het College voor de Rechten van de Mens en nog minder vrouwen beginnen een procedure voor de rechter. Om verschillende redenen kunnen deze externe procedures zwaar zijn en lijkt een schikking voor vrouwen een betere optie.

3.3.1 BEWIJS IS MOEILJK

Ondanks de verlichte bewijslast voor discriminatie (zie deelhoofdstuk 2.2) kunnen problemen met bewijs een obstakel vormen om een klacht extern door te zetten. Een consulent discriminatiezaken ziet dat vrouwen hierin vaak zelf een afweging maken nadat ze juridisch advies hebben ingewonnen: “Gelijk recht hebben of recht krijgen is heel iets anders. Mensen maken zelf die inschatting: dit krijg ik toch niet gewonnen en dan ben ik al die tijd kwijt.”

Moeite met bewijs kan verschillen naar gelang de soort zwangerschapsdiscriminatie waar een vrouw mee te maken krijgt. Zwangerschapsdiscriminatie in de sollicitatiefase wordt weliswaar het vaakst herkend door vrouwen, maar is relatief moeilijk te bewijzen.⁴² Zoals een consulent discriminatiezaken en een advocaat het zeggen: “Bij werving en selectie is het natuurlijk nog moeilijker boven tafel te krijgen” (consulent discriminatiezaken) en “het is best een schimmig iets als er niks op

⁴¹ Artikel 682 en artikel 673 Burgerlijk Wetboek.

⁴² College voor de Rechten van de Mens 2020, p. 67

papier staat” (advocaat). Bij het niet verlengen van een tijdelijk contract hangt het juist weer af van de specifieke situatie hoe goed het te bewijzen is. Een geïnterviewde arbeidsrechtjurist legt uit dat bewijs moeilijk is als er geen duidelijk verband is met de zwangerschap: “Je mag het contract gewoon laten aflopen als werkgever. [...] Wat voor bewijs is er voorhanden dat het met die zwangerschap te maken heeft?” Als er echter tekenen zijn dat een contract verlengd zou worden maar dit is van de baan zodra de zwangerschap bekend wordt, dan kan dit juist wel bewijs opleveren. “Ze was een contractverlening beloofd, dat stond zwart op wit. En ineens werd het contract toch niet verlengd” (consulent discriminatiezaken). Juridische professionals proberen vrouwen te ondersteunen in het vergaren van bewijs, maar weten ook dat dit lastig is.

Zoals eerder omschreven (3.1.2) kan kennis van werkgevers over zwangerschapsdiscriminatie ook nadelige invloed hebben op bewijs. Zo komt uit ander onderzoek naar voren dat werkgevers met kennis van zaken de situatie moedwillig zo weten te presenteren dat het niet op discriminatie lijkt.⁴³ Een professional in dit onderzoek legt uit: “Door een werkgever die niet welwillend is kan er heel veel redenen verzonnen worden waarom iemand toch niet mag blijven” (consulent discriminatiezaken). Of zoals het College het verwoordt:

Doordat er steeds meer informatie over zwangerschaps- discriminatie openbaar beschikbaar is [...], zou het kunnen zijn dat verwerende partijen beter beslagen ten ijs komen en verboden onderscheid moeilijker aan te tonen is op basis van hoor en wederhoor.⁴⁴

Hierbij komt kijken dat werkgevers vaker de middelen hebben om een advocaat in te zetten voor een zaak bij het College terwijl veel vrouwen het zonder advocaat moeten doen.

Onderzoek over de manier waarop rechters oordelen in zwangerschapsdiscriminatiezaken laat bovendien zien dat er door rechters niet altijd op dezelfde manier wordt omgegaan met bewijswaardering. Rechters passen de verlichte bewijslast soms uitgebreid en soms beperkt toe. In een aantal zaken is het onduidelijk of de rechter werkelijk gebruik heeft gemaakt van de verlichte bewijslast bij het wegen van de feiten.⁴⁵

Wanneer een vrouw schadevergoeding vordert via de rechter dan is de verlichte bewijslast niet van toepassing voor de vraag hoe hoog de schade is. Beschikbaar bewijs over de schade is bepalend

⁴³ Saskia van Bon en Bauke Fiere 2020, p. 41, p. 42.

⁴⁴ College voor de Rechten van de Mens 2020, p. 67.

⁴⁵ Alexander Hoogenboom en Hannah Jans 2022 (ongepubliceerd).

voor de hoogte van de schadevergoeding. Volgens een geïnterviewde arbeidsrechtjurist hebben vrouwen met een tijdelijk contract of uitzendwerk hier een zwakkere positie:

Vervolgens moet je aantonen wat jouw schade is en dat kan lastig zijn, zeker als jij werkt op allerlei uitzendbaantjes of een tijdelijk contract [...] je zwakke arbeidsmarktpositie kan dan tegen je werken omdat je schade dan ook lager wordt ingeschat. (jurist arbeidsrecht)

Hiermee ontstaat een opeenstapeling van obstakels rondom bewijs. Het is lang niet altijd mogelijk om goed bewijs te vergaren en werkgevers met kennis over zwangerschapsdiscriminatie kunnen ervoor zorgen dat er geen direct zichtbaar bewijs voorhanden is. Daarnaast is het in een rechtszaak niet te voorspellen hoe het bewijs over discriminatie gewogen zal worden.

3.3.2 JE WORDT DOOR HET SLIJK GEHAALD

Tijdens een procedure voor de rechter of bij het College komen de werkgever en werknemer als tegenstanders tegenover elkaar te staan. Een werkgever kan er dan (met behulp van een advocaat) alles aan gaan doen om te bewijzen dat er geen sprake is van zwangerschapsdiscriminatie. In de praktijk betekent dit dat er allerhande redenen worden aangevoerd waarom een vrouw bijvoorbeeld niet functioneerde op de werkvloer of niet geschikt was voor een bepaalde functie of promotie. “[Werkgevers] zeggen ook allemaal, wij discrimineren niet. Dan is er altijd een andere reden en gaan ze er vol in” (jurist gelijkebehandelingsrecht).

Juridische professionals die vrouwen bijstaan waarschuwen hun cliënten hiervoor omdat ze het belangrijk vinden dat vrouwen een goed geïnformeerd en weloverwogen besluit nemen over het aangaan van een procedure.

Je krijgt natuurlijk wel dat beestje over je functioneren [...] wij gaan dan gewoon echt het gesprek aan en dan push je wel, want je wil dat mensen het geschetste verhaal goed begrijpen, dan is het ook echt een persoonlijke afweging. (consulent discriminatiezaken)

Je moet de vrouw ook voorbereiden. Van, het kan zijn dat je werkgever gaat zeggen dat je niet goed in de groep ligt of dat je niet goed functioneert. Daar kunnen nog eens verklaringen van collega's bovenop komen. Dus wees gewaarschuwd dat het wel gewoon heel vervelend kan zijn. Dat is wel iets wat je moet meenemen, of je dat wel wil, of je dat aankan. (jurist arbeidsrecht)

Dit kan volgens professionals vervolgens een reden zijn voor vrouwen om niet te kiezen voor een procedure bij het College of voor de rechter.

Josine werkt op basis van een tijdelijk contract bij een gemeente. Haar contract is al een keer verlengd en tijdens het laatste functioneringsgesprek werd gepolst of ze interesse heeft in een vast contract. Josine wordt een aantal maanden voor het einde van haar contract zwanger. Als ze haar leidinggevende nog eens vraagt naar de mogelijkheid voor een vast contract blijft het stil. Haar contract loopt af zonder verlenging. Met behulp van een anti-discriminatievoorziening neemt ze contact op met haar werkgever. Deze reageert verontwaardigd. Hoezo denkt ze aan discriminatie? Wist ze dan niet dat er collega's over haar geklaagd hebben en dat er twijfels waren over haar functioneren? Josine schrikt hiervan. Ze weet dat het niet klopt maar ze wil ook geen slopend arbeidsconflict aangaan tijdens haar zwangerschap.

3.3.3 HET DUURT LANG EN DE UITKOMST IS ONZEKER

Andere obstakels die vrouwen ervan weerhouden om een externe procedure te starten zijn de tijdsduur van procedures en de onzekere uitkomst die daarbij hoort. Een procedure bij het College kost momenteel driekwart jaar en een procedure voor de rechter kan nog langer duren. Gedurende die tijd moet een vrouw leven met het gegeven dat ze is verwickeld in een arbeidsconflict met een onzekere uitkomst.

Het is echt een kwestie van lange adem als je er iets mee wil. Bij het College krijg je na driekwart jaar een oordeel dat niet juridisch bindend is. Daarna kan je naar de civiele rechter. Voor een buitenstaander lijkt het schier onmogelijk en gek dat er geen simpeler route is. (consulent discriminatiezaken)

Een procedure bij de rechter. Dat kost echt wel een tijd. Daar ben je zomaar een half jaar tot een jaar mee bezig [...] Het zit wel in je hoofd. Dat is het nadeel, je kan dat boek niet sluiten. En je hebt een risico dat je geen gelijk krijgt. (advocaat)

De professionals die zijn geïnterviewd voor dit onderzoek hebben zelf geen vrouwen bijgestaan in rechtszaken over zwangerschapsdiscriminatie. In hun praktijk komt het maar zeer zelden voor dat een vrouw die zwangerschapsdiscriminatie heeft ervaren de gang naar de rechter maakt. Uit ander onderzoek naar jurisprudentie inzake zwangerschapsdiscriminatie wordt duidelijk dat er grote verschillen bestaan in hoeveel schadevergoeding rechters toekennen. Als de schade niet bewezen kan worden, kan de rechter ook besluiten dat een vrouw de proceskosten van de tegenpartij moet

betalen.⁴⁶ Dit komt dan nog bovenop de kosten voor de eigen advocaat.⁴⁷ Bovendien lijken niet alle rechters in zwangerschapsdiscriminatiezaken even goed op de hoogte van het gelijkebehandelingsrecht.⁴⁸ Voor een vrouw is het daarmee moeilijk om af te wegen wat een rechtszaak zou kunnen opleveren of kosten.

3.3.4 EEN SCHIKKING LEVERT WAT OP

Volgens zes professionals die geïnterviewd zijn voor dit onderzoek eindigen zwangerschapsdiscriminatiezaken regelmatig in een schikking met de werkgever. Ook uit ander onderzoek komt dit naar voren.⁴⁹

De meeste vrouwen die ik heb bijgestaan hebben uiteindelijk eieren voor hun geld gekozen en zijn akkoord gegaan met een bedrag. Gewoon een afkoopsom eigenlijk. Met het argument van, ja dat geeft mij rust en dan kan ik gewoon weer focussen op een positieve toekomst en dit zoveel mogelijk achter mij laten. (advocaat)

Het is de vraag of een schikking ook als obstakel kan worden beschouwd bij het zelf aankaarten van zwangerschapsdiscriminatie. Aan de ene kant heeft een vrouw wel degelijk wat met haar klacht gedaan en heeft ze daar ook wat voor teruggekregen, wat geld of toch een baan. Aan de andere kant geven de professionals aan dat werkgevers de voorkeur geven aan een schikking omdat ze niet met discriminatie geassocieerd willen worden. Vrouwen moeten volgens hen dan een moeilijke keuze maken tussen hun gevoel van rechtvaardigheid of een compensatie. Daarbij komt kijken dat de bedragen van dergelijke schikkingen volgens professionals nooit hoger zijn dan een paar duizend euro en dat het discriminatievraagstuk vaak naar de achtergrond verdwijnt.

Voor werknemers zou het heel fijn zijn als de werkgever zou zeggen, weet je, we hebben iets verkeerd gedaan. Maar ik durf wel te beweren dat dat eigenlijk nooit aan de orde zal komen. De werkgever zal eerder zeggen van nou, ik betaal je een bedrag om van de kwestie af te zijn. Dus om dat boek te kunnen sluiten, krijg jij een x bedrag, geheimhouding, finale kwijting en klaar. (advocaat)

Dit betekent ook dat de route naar het College of de rechtbank via zo'n schikking is afgesneden. Volgens een jurist gelijkebehandelingsrecht zijn vrouwen niet altijd goed op de hoogte van de

⁴⁶ Alexander Hoogenboom en Hannah Jans 2022 (ongepubliceerd).

⁴⁷ College voor de Rechten van de Mens 2019.

⁴⁸ Annejet Swarte en Jos Dute 2015.

⁴⁹ Saskia van Bon en Bauke Fiere 2020, p. 45.

juridische gevolgen van een schikking, zeker als ze zelf geen advocaat hebben ingeschakeld: "Soms denk ik wel van oh ga alsjeblieft naar een advocaat en laat je goed vertegenwoordigen, met name op dat arbeidsrechtelijke gebied." (jurist gelijkebehandelingsrecht)

Laila zit ziek thuis vanwege haar zwangerschap. Ze krijgt een bericht van haar werkgever: in haar afwezigheid zijn haar taken verdeeld over collega's en is haar functie komen te vervallen. Woedend belt ze naar een advocaat. Dit kan toch zomaar niet? Na advies van de advocaat dient ze een verzoek in bij het College voor de Rechten van de Mens. Als haar voormalige werkgever hierover wordt ingelicht wordt ze uitgenodigd voor een gesprek. Ze besluit op de uitnodiging in te gaan maar vraagt wel haar advocaat mee. Het blijkt een voorstel voor een schikking: twee maandsalarissen en geheimhouding.

3.4 NORMEN EN VERWACHTINGEN

Er zijn zichtbare praktische, persoonlijke en juridische obstakels waarom vrouwen zwangerschapsdiscriminatie niet aankaarten, maar er kunnen ook minder zichtbare onderliggende normen en verwachtingen zijn die als obstakel functioneren. Een vrouw kan dan besluiten geen melding te maken omdat ze hiermee (onbewust) ingaat tegen de heersende norm. Bij zwangerschapsdiscriminatie zijn er twee type normen en verwachtingen die een obstakel kunnen zijn. Dat zijn normen en verwachtingen rondom zwangerschap op de werkvloer en normen en verwachtingen met betrekking tot werkende moeders.

3.4.1 ZWANGERSCHAP OP DE WERKVLOER

Uit de interviews voor dit onderzoek komt naar voren dat zwangerschap op de werkvloer in algemene zin wordt beschouwd als een probleem waar een werkgever mee te maken krijgt. Volgens geïnterviewde professionals vinden werkgevers een zwangerschap "onhandig", "lastig" of "vervelend". Zoals een jurist gelijkebehandelingsrecht het vertelt: "Als het puntje bij het paaltje komt, als een bedrijf wordt geconfronteerd met een zwangere werknemer of een zwangere sollicitant, dat het toch altijd is van ja, een probleem." Dit betekent niet meteen dat werkgevers dit zo uitspreken, maar wel dat hun handelen hierdoor kan worden gevormd. Dan veroorzaakt een zwangere werknemer een probleem en alles wat daarbij komt kijken wordt benaderd als probleem.

De zwangere werknemers zelf worden net zo goed beïnvloed door deze onderliggende norm. Geïnterviewde professionals leggen uit dat zwangere vrouwen op de werkvloer zich "snel een zeur voelen" (consulent discriminatiezaken) of "het vervelend vinden voor hun collega's en leidinggevenden"

(bedrijfsarts). Niet alleen werkgevers benaderen de zwangerschap dan als probleem maar ook de zwangere vrouw handelt vanuit het idee dat ze een probleem veroorzaakt.

Uit de literatuur komt naar voren dat er veel begrip lijkt te zijn voor werkgevers die te maken krijgen met een zwangere werknemer.⁵⁰ Een werkgever komt in een "lastige positie" en maakt "pragmatische afwegingen" op basis van bedrijfseconomische overwegingen.⁵¹ Er is daarmee weinig draagvlak voor zwangerschap op de werkvloer en er komt een soort legitimiteit te hangen rondom discriminerend gedrag van werkgevers. In onderzoek naar arbeidsdiscriminatie stellen advocaten dat "zwangere vrouwen er verstandig aan [doen] om rekening te houden met de afwegingen van de werkgever".⁵² De verantwoordelijkheid om begrip te kweken of draagvlak te creëren voor zwangerschap op de werkvloer komt dan echter bij de zwangere vrouw te liggen.

Wanneer Jantien aan haar leidinggevende vertelt dat ze zwanger is zucht hij diep, hoe gaan ze dat nou oplossen? Jantien voelt zich bezwaard, ze weet dat zij de enige is in het kleine bedrijf die haar functie uit kan oefenen. Haar leidinggevende stelt voor dat ze minder uren gaat werken en zich in die tijd richt op het inwerken van een nieuwe collega. Misschien wil ze na haar verlof toch minder gaan werken en is dit dan niet een goede oplossing? Jantien had eigenlijk nog niet besloten of ze minder wil gaan werken, maar ze wil het bedrijf niet tot last zijn en stemt in met het voorstel.

Deze heersende norm over zwangerschap op de werkvloer lijkt zo een voedingsbodem voor zwangerschapsdiscriminatie en maakt melden voor vrouwen lastig. Een vrouw die zwangerschapsdiscriminatie ervaart, kan het gevoel hebben dat ze al een probleem heeft veroorzaakt met haar zwangerschap en dat ze hier bovenop nog een probleem creëert als ze de discriminatie gaat aankaarten.

3.4.2 WERKENDE MOEDERS

De emancipatiemonitor uit 2020 laat zien dat de meeste mensen in Nederland nog steeds van mening zijn dat vrouwen met jonge kinderen niet meer dan drie dagen zouden moeten werken.⁵³ De opvatting dat werk en zorg voor jonge kinderen voor vrouwen alleen te combineren is met een kleine deeltijdbaan zou impact kunnen hebben op het vermogen van vrouwen om zwangerschapsdiscriminatie aan te kaarten. Ruim tien jaar geleden was dat volgens rechtssociologen in ieder geval zo:

⁵⁰ College voor de Rechten van de Mens 2020, p. 54.

⁵¹ Saskia van Bon en Bauke Fiere 2020, p. 40-41.

⁵² Saskia van Bon en Bauke Fiere 2020, p. 40.

⁵³ [Emancipatiemonitor 2020](#).

Het is wel duidelijk dat sociale normen sterk van invloed zijn op dit terrein en dat deze normen niet bepaald een vruchtbare bodem vormen voor vrouwen om juridische actie te ondernemen als zij worden achtergesteld op grond van hun zwangerschap.⁵⁴

Dit gegeven komt slechts beperkt voort uit de interviews voor dit onderzoek en recente literatuur over zwangerschapsdiscriminatie. Vier geïnterviewde juridische professionals ervaren juist een verschuiving in normen over zwangerschapsdiscriminatie en werkende moeders. Een consulent discriminatiezaken denkt er als volgt over:

Ik denk dat het wel veranderd is de laatste tien jaar. Ik denk dat de norm nu wel door Nederland heen gedragen wordt, dat mag niet. Ik merk ook wel dat melders toch wel heel erg gekrenkt zijn. Ze zijn op dat moment zwanger, dus het is ook iets wat heel erg raakt en ik hoor van mensen niet meer dat bagatelliserende. (consulent discriminatiezaken)

De twee niet-juridische professionals die geïnterviewd zijn voor dit onderzoek menen daarentegen dat normen en verwachtingen over werkende moeders nog steeds van invloed kunnen zijn:

Werk is voor vrouwen nog steeds ondergeschikt aan het gezin en de zorg voor de kinderen. En als je zo denkt als vrouw, maar ook als werkgever, dan is de combinatie van zwangerschap en werk helemaal niet zo relevant. Want die vrouw gaat toch zorgen. (bedrijfsarts)

Het zou kunnen dat de vrouwen die de weg vinden naar een anti-discriminatievoorziening, een advocaat of het College degenen zijn die ervan doordrongen zijn dat zwangerschapsdiscriminatie verboden is. Terwijl vrouwen die deze wegen niet bewandelen zelf of in hun omgeving te maken krijgen met de norm dat werk minder belangrijk wordt voor een vrouw zodra ze zwanger is. Met verschuivende sociale normen over de combinatie van werk en zorg en zwangerschap heeft de ene vrouw mogelijk te maken met een begripvolle werkgever en loopt de andere vrouw risico dat ze gediscrimineerd wordt vanwege haar zwangerschap en dit niet durft aan te kaarten.

⁵⁴ Kirsten Bolier en Nienke Doornbos 2009, p. 34.

4 CONCLUSIE

Van de vrouwen die zich gediscrimineerd voelen vanwege zwangerschap maakt 89% (anno 2019) hier geen melding van. Dit onderzoek laat zien dat daar allerlei redenen voor kunnen zijn. Het kan zijn dat een vrouw de discriminatie niet herkent, of dat ze te maken krijgt met onbegrip van haar werkgever. Interne klachtprocedures zijn mogelijk ontoereikend en bovendien onbereikbaar voor werkzoekenden en zelfstandig ondernemers. Misschien doet een vrouw wel haar verhaal bij een verloskundige, maar weet deze de discriminatie niet te signaleren. Een vrouw kan ook bang zijn om de werksfeer te verpesten of haar baan te verliezen als ze melding maakt van zwangerschapsdiscriminatie. Daarnaast kan het zwaar voelen om een procedure aan te gaan tijdens een zwangerschap of na een bevalling. Bovendien kan het moeilijk zijn om zwangerschapsdiscriminatie te bewijzen en is het onzeker of een externe procedure iets oplevert. Schadevergoeding wordt in zwangerschapszaken lang niet altijd toegekend en kan laag uitvallen. Er bestaan ook heersende normen over zwangerschap op de werkvloer en werkende moeders die het melden ingewikkelder kunnen maken voor vrouwen.

Deze veldverkenning dient als eerste aanzet om een beeld te krijgen van de obstakels die vrouwen kunnen ervaren bij het zelf aanklaarten van zwangerschapsdiscriminatie. Naast de specifieke obstakels kunnen een paar algemene observaties worden gemaakt:

- Vrouwen lijken er vrijwel alleen voor te staan als zij te maken krijgen met zwangerschapsdiscriminatie. Ze werken mogelijk binnen een context waar weinig begrip is voor hun gevoel van onrechtvaardigheid en trekken aan het kortste eind als ze besluiten te melden. Antidiscriminatievoorzieningen, advocaten en arbeidsrechtjuristen spelen een belangrijke rol in het bijstaan van deze vrouwen, maar kunnen niet de risico's wegnemen die het melden of procederen met zich meebrengen.
- Ondanks de wettelijke bescherming van zwangere vrouwen lijken werkgevers sterker te staan als het gaat om discriminatie. Er heerst vaak begrip voor de situatie waar werkgevers in terecht komen wanneer een medewerker zwanger wordt. Het is bovendien mogelijk voor werkgevers om ervoor te zorgen dat zwangerschapsdiscriminatie moeilijk te bewijzen is. Door de kwetsbare positie van zwangere vrouwen lijkt het makkelijk voor werkgevers om van een discriminatiemelding of procedure af te komen door middel van een schikking.
- Het fenomeen zwangerschapsdiscriminatie is in Nederland meerdere malen in kaart gebracht door het College voor de Rechten van de mens. Hiernaast is er echter nog weinig

bekend over de rol van werkgevers en de invloed van onderliggende normen en verwachtingen bij zwangerschapsdiscriminatie.

Werkgevers die een werknemer benadelen vanwege zwangerschap of jong moederschap worden pas op het matje geroepen als de desbetreffende vrouw zelf actie onderneemt. Er hangt daarmee veel af van de meldingsbereidheid van vrouwen die zich mogelijk in een ondergeschikte en vanwege de zwangerschap kwetsbare positie bevinden. De meldingsbereidheid van vrouwen vergroten lijkt een logische maatregel tegen zwangerschapsdiscriminatie. Tegelijkertijd wordt hiermee veel van individuele vrouwen gevraagd en zijn er ook maatregelen nodig waarmee vrouwen beter worden ondersteund en werkgevers worden aangepakt.

4.1 AANBEVELINGEN

Zolang zwangerschapsdiscriminatie blijft bestaan, zullen vrouwen die deze discriminatie ervaren in een situatie terecht komen waar ze moeten beslissen of ze deze discriminatie willen aankaarten. In alle gevallen blijft dit een individuele afweging tussen rechtvaardigheid, risico's en persoonlijke prioriteiten. Sommige obstakels bij het aankaarten van zwangerschapsdiscriminatie zijn inherent aan juridisch procederen of hangen onlosmakelijk samen met de zwangerschap zelf. Andere obstakels kunnen worden aangepakt door bijvoorbeeld voorlichting of handhaving. Waar het vooral om gaat is dat er minder wordt gedacht vanuit wat zwangere vrouwen zelf moeten doen: anderen zijn aan zet.

- Houd er in voorlichting aan zwangere vrouwen rekening mee dat het aankaarten van discriminatie veel van vrouwen vraagt en dat met maatregelen gericht op het vergroten van meldingsbereidheid niet de last bij vrouwen komt te liggen voor het oplossen van zwangerschapsdiscriminatie.
- Moedig werkgevers aan om met alle mensen die een kind verwachten, inclusief de mannen, het gesprek aan te gaan over het combineren van de zwangerschap, de zorg voor het kind en werk.
- Neem in de voorlichting aan verloskundigen mee dat zij ook een signalerings- en doorverwijsfunctie kunnen vervullen bij zwangerschapsdiscriminatie.
- Verken mogelijkheden bij de Arbeidsinspectie voor actiever toezicht en handhaving via sancties als het gaat om zwangerschapsdiscriminatie. Hierbij kan gedacht worden aan:
 - beter toezicht op zwangerschapsbeleid en daaraan gekoppelde sancties;
 - de rol van sancties bij de nieuwe wet toezicht gelijke kansen werving en selectie;

- en toezicht en sancties in het kader van het wetsvoorstel voor het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon.
- Maak arbeidsrechtelijke procedures nog laagdrempeliger door de bewijslast voor schadevergoeding te verlagen en de bezwaartermijnen te verlengen.
- Onderzoek mogelijkheden voor arbeidsrechtelijke sancties in geval van zwangerschapsdiscriminatie en mogelijkheden om de rechtspositie van vrouwen te versterken door middel van rechtsvergelijkend onderzoek naar sanctiemogelijkheden bij zwangerschapsdiscriminatie in andere landen.
- Onderzoek de rol van werkgevers. Hierbij kan gedacht worden aan:
 - onderzoek naar hoe werkgevers omgaan met bewijs van zwangerschapsdiscriminatie en schikkingen in geval van zwangerschapsdiscriminatie;
 - onderzoek naar werkgevers die erin zijn geslaagd om een werkomgeving te faciliteren waarbinnen zwangerschap goed wordt ontvangen en behandeld.
- Richt een publiekscampagne op het vergroten van publieke verontwaardiging voor zwangerschapsdiscriminatie en goede voorbeelden van werkgevers met een preventieve aanpak waarin ook aandacht is voor de rol van partners.
- Wees er in elke maatregel van bewust dat bij zwangerschapsdiscriminatie onderliggende normen en verwachtingen spelen rondom zwangerschap en werk en werkende moeders die het gedrag kunnen beïnvloeden van alle betrokkenen waaronder: zwangere vrouwen, hun partners, werkgevers en hulpverleners.

BRONNEN

Alexander Hoogenboom en Hannah Jans, *Zwangerschapsdiscriminatie bij de rechter: een kwalitatieve en kwantitatieve analyse*, 2022 (ongepubliceerd).

Annejet Swarte en Jos Dute, 'Ook voor de rechter blijkt zwangerschapsdiscriminatie lastig', *Nederlands Juristenblad*, 2015(456).

College voor de Rechten van de Mens, *Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen*, september 2016

College voor de Rechten van de Mens, *Analyse Meldpunt Zwangerschaps-discriminatie op de arbeidsmarkt*, oktober 2017

College voor de Rechten van de Mens, *2018 Jaarlijkse Rapportage Mensenrechten in Nederland: Toegang tot het Recht*, 2019

College voor de Rechten van de Mens, *Zwanger en werk: dat baart zorgen: Derde onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen*, november 2020

College voor de Rechten van de Mens, *Procedure voor de behandeling van discriminatieklachten*, 2021.

Commissie Gelijke Behandeling, *Hoe is het bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk*, 2012

Iris Andriessen, *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*, SCP, 2017.

Kirsten Bolier en Nienke Doornbos, 'In blijde verwachting? Een analyse van de oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling over zwangerschapsdiscriminatie', *Recht der werkelijkheid*, 2009(2).

Marlies Vegter, *Niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wegens zwangerschap*, sdu.nl, mei 2018. (via: www.sdu.nl/blog/niet-verlengen-arbeidsovereenkomst-voor-bepaalde-tijd-wegens-zwangerschap.html)

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025: Gelijkwaardige kansen voor iedereen, 14 juli 2022

Monique D. M. van Beukering, Heleen J. Schuster, Myrthe J. C. S. Peele, Marit E. A. Schonewille, Petra J. Hajenius, Ruben G. Duijnhoven, Teus Brand, Rebecca C. Painter, Marjolein Kok, 'Working conditions in low risk nulliparous women in The Netherlands: are legislation and guidelines a guarantee for a healthy working environment? A cohort study', *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2022(95).

Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit anti-discriminatiewetgeving, *Gelijk recht doen. Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan*, Eerste Kamer der Staten-Generaal, 2022.

Ruben van Arkel en Claire Huijts, 'De mogelijkheden van de gediscrimineerde werkgever', *Arbeids-Recht*, 2019(35).

Saskia van Bon en Bauke Fiere, *Monitor arbeidsdiscriminatie 2015-2019*, Discriminatie.nl, maart 2020.

Susanne Burri, 'Combating Pregnancy Discrimination in the Netherlands: The Role of the Equality Body', in: Barbara Havelková en Mathias Möschel (red.), *Anti-Discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*, 2019

Titia Loenen, '25 jaar AWGB: juridische en sociale werking in soorten en maten', *Nederlands Tijdschrift voor de Mensenrechten*, 2020(19).

Willemijn Roozendaal, 'Geen verlenging wegens zwangerschap, wat nu?', *Tijdschrift Arbeidsrecht-praktijk*, 2014(7).

ONDERZOEKSRAPPORT

ALICIA DIBBETS

BUREAU CLARA WICHMANN

Postbus 93639

1090 EC Amsterdam

info@clara-wichmann.nl

ALLIANTIE SAMEN WERKT HET

De Alliantie Samen werkt het! is een samenwerking van Bureau Clara Wichmann, Movisie, Nederlandse Vrouwen Raad, WO=MEN, WOMEN Inc. en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en loopt van 2018 tot en met 2022.

'Alliantie samen werkt het' is een samenwerking van:

