





plotselinge verandering in de waardering van haar functioneren niet uittegen. De CGB stelt vast dat de leidende functie in die beoordeeling heeft laten beïnvloeden door haar zwangerschap. Tot slot geeft de werkgever aan dat mevrouw Hudson in de andere, meer technische functie in schaal 11 uiteindelijk een vergelijkbare carrière had kunnen maken als in de schaal 14-functie van Algemeen Manager. Ook dit wordt niet voldoende onderbouwd.

#### De vrouw en haar beloning

In alle Nederlandse bedrijfstakken was in 2005 het bruto-uitloos van vrouwen lager dan dat van mannen. Bij de financiële instellingen is dit verschil het grootst: gemiddeld verdienen vrouwen 31% minder. In de gezondheids- en welzijnszorg – waar 4 op de 5 werknemers vrouw zijn – bedraagt het verschil 28%.<sup>4</sup> Als factoren zoals werkervaring, opleiding en sector worden meegenomen, dan blijft er in 2006 een onverklaard beloningsverschil over van 6% in het bedrijfsleven en 3% in de overheidssectoren.

De CGB-praktijk levert het voorbeeld op van meneer de Boer en de twee dames Pilon en Overvoorde, drie gipsverbandmeesters in een ziekenhuis. Meneer de Boer moet jarenlang de klus alleen klaren. Hij werd naar zijn idee lager beloond dan anderen in omringende ziekenhuizen. Hij dreigt daarom op te stappen. Het ziekenhuis biedt hem inschaling in een hogere salarisgroep aan en belooft hem dat hij twee collega's krijgt. Het ziekenhuis vindt bovengenoemde dames, twee evenzover ervaren gipsverbandmeesters. Jarenlang werken de drie prettig in teamverband, totdat de dames ontdekken dat hun mannelijke collega hoger ingeschaald is. Zoets geeft frictie. De dames stappen naar

altijd vrijwillig is of noodgedwongen. Daar is in Nederland weinig over bekend en het is ook geen onderwerp van discussie.

Vrouwen, die moeder zijn of willen worden, melden zich regelmatig bij de CGB. Zij vragen een oordeel omdat hun werkgever het contract niet verlengt vanwege hun (toekomstige) afwezigheid tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof. Of de werkgever geeft geen of een verminderde bonus om dezelfde reden. Zo ook bij mevrouw Vegter. Zij werkt tot tevredenheid bij een groot vermogensbeheerbedrijf via een uitzendbureau. Tot het moment dat ze aangeeft zwanger te zijn. Haar werkgever laat in een gesprek weten dat er geen arbeidsovereenkomst wordt aangeboden en dat de huidige overeenkomst wordt beëindigd per ingang van haar zwangerschapsverlof. *“We zijn blij met het feit dat je momenteel voor ons werkt”, zo geeft het Hoofd Operations aan, “en je bent uitgenodigd om na je zwangerschap weer contact op te nemen.”* Het uitzendbureau beëindigt eveneens de arbeidsrelatie per dezelfde datum van het ingaan van het verlof. Het uitzendbureau adviseert de vrouw om pas ná haar zwangerschapsverlof te gaan solliciteren bij het bedrijf. Er is geen mogelijkheid geboden om terug te keren in haar functie na het verlof. De CGB oordeelt onderscheid naar geslacht maken.<sup>7</sup>

Welke redenen voeren werkgevers aan als ze te maken krijgen met zwangere vrouwen of moeders? In de eerste plaats wordt veelal ontkend dat er samenhang bestaat tussen de voor de werkgever (negatieve) beslissing in kwestie en haar zwangerschap. Het is het functioneren dat plots niet in orde is. Dit speelde

ook in de zaak rond mevrouw Vegter. Als werkgevers wel erkennen dat zwangerschap of moederschap een rol speelt, dan is een veelvoorkomend argument dat de afwezigheid van de werknemers tijdens haar verlof de reden is om geen contract met haar aan te gaan of te verlengen of te beëindigen. De werkgever rechtvaardigt de uitsluiting van deze vrouwen onder het mom van bedrijfsbelangen: de vervanging van de zwangere kracht is teveel gedoe voor een kleine onderneming. Of met financiële overwegingen rechtvaardigen ze dat de zwangere vrouw eruit gooit. En anders is er nog altijd het argument van de vrouwenbreuk. De werknemers moet maar niet verwachten dat ze zwanger is of een kindervers heeft. Maar voor alle werkgevers die vrouwen ongelijk behandelen om redenen van zwangerschap, hiertoe biedt de gelijke behandelingswetgeving geen ruimte.

#### Van onbewust en onbekend naar oplossingen

Uit de voorbeelden blijkt dat werkgevers vaak onbekend zijn met gelijkebehandelingswetgeving, maar deze soms ook bewust overtreden. In de veronderstelling dat financiële bedrijfsbelangen een goed argument zijn om weg te komen met zwangerschapsdiscriminatie. Of werkgevers verwachten dat de vrouwelijke werknemers die in dienst zijn, graag hun baan willen behouden en daarmee de lieve vrede niet in gevaar willen brengen. Wat is nodig om werkgevers te overtuigen dat de wetgeving weinig tot geen ruimte biedt om vrouwen ongelijk te behandelen om redenen die verband houden met hun vrouw-zijn, zwangerschap of moederschap?

Gelijke behandeling begint met bewust-uitsluiting wil aanpakken via een oordeel wording van de ongelijke behandeling

die binnen het bedrijf mogelijk bestaat. Dat kan bereikt worden door verantwoordelijke leidinggevenden kennis en vaardigheden over discriminatie en diversiteit bij te brengen. Alle managers op cursus dus. Daarnaast moet de organisatie en haar structuur en cultuur doorgelicht worden: zijn er knelpunten die vrouwen ervaren in het klimmen naar de top, in de beloningsstructuur of bij het combineren van zorg en arbeid voor (aanstaandel) moeders, maar ook voor de vaders? Als de knelpunten gesignaleerd zijn, is het tijd voor actie. Welke middelen kan de onderneming inzetten om gelijke kansen en beloning voor iedereen te creëren? Meetbare doelstellingen voor meer vrouwen op de werkvloer én aan de top kunnen uitkomst bieden.

Als de onderneming bewust met diversiteitsbeleid of gelijke beloning aan de slag wil, dan kan de CGB door een verzoek om een oordeel het handelen van de individuele onderneming toetsen. De CGB kan echter bestaande algemene vooroordelen, zoals die van de jonge ondernemer met zijn chauffeursdiensten, niet zomaar ombuigen. Ook het veranderen van de organisatiecultuur binnen bedrijven is niet iets wat binnen de directe invloedssfeer van de CGB ligt. Wel geeft de CGB via haar oordelen vaak concrete aanbevelingen aan ondernemers om discriminatie van vrouwen in de toekomst te bestrijden en te voorkomen. Op die manier draagt de CGB bij aan concrete oplossingen. Wellicht is de jonge ondernemer van het begin van dit verhaal ook met een vriendelijk briefje van de CGB aan te sporen tot het loslaten van zijn vooroordelen. Anders is het wachten op de eerste jonge, blonde studente die zijn handelen niet langer pikt en deze vorm van uitsluiting wil aanpakken via een oordeel bij de CGB.

<sup>4</sup> Dit artikel is een bewerking van een speech die Lauren

Koster hierin uitgesproken op 21 november 2008 bij de Swedish-Dutch Conference on Gender Equality and Labour Participation.

<sup>5</sup> *Relationalities Dagblad, Alternatieve maatschappij, 21 oktober 2008.*

<sup>6</sup> SCP/CBS, *Emancipatiemonitor 2008*, Den Haag, februari 2009.

<sup>7</sup> *Emancipatiemonitor 2008*, pagina 199. CGB-oordeel 2008-19.

<sup>8</sup> *Emancipatiemonitor 2008*, pagina 169.

<sup>9</sup> *CGB-oordeel 2007-210 en 211.*