AUDIT
MAGAZINE

INTERVIEWS | 21 AUGUSTUS 2021

"ZWANGERSCHAPSDISCRIMINATIE KOMT VAKER VOOR DAN JE DENKT"

Auteur: Fong-Chi Wai MSc RO - Raymond Wondergem MSc RO
Beeld: Juan Encalada - Mat Artz
Leestijd: 5 min



Gendergelijkheid en toegankelijkheid voor mensen met een beperking in de brede zin zijn belangrijke thema's voor het College voor de Rechten van de Mens. Onder gendergelijkheid valt geweld tegen vrouwen, ongelijke kansen voor vrouwen en seksuele intimidatie. Er valt nog genoeg te verbeteren, aldus voorzitter Adriana van Dooijeweert.

Hoe is het College voor de rechten van de mens ontstaan in Nederland?

"Het College voor de Rechten van de Mens is opgericht in 2012. De Verenigde Naties heeft de verwachting van democratische landen als Nederland dat zij een apart instituut voor mensenrechten hebben. Dat had Nederland voorheen niet. Sinds de jaren tachtig was het geven van oordelen op grond van gelijke behandelingswetgeving een hoofdtaak van de Commissie Gelijke Behandeling. Het recht om gelijk behandeld te worden is echter een basismensenrecht. Daarom is na een politiek debat besloten om deze Commissie in 2012 om te bouwen tot het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College)."



Adriana van Dooijeweert: “Nederland als modern land mag meer aandacht hebben voor mensen met een beperking”

Wat doet het College zelf aan diversiteit?

“Volgens de VN moet het College als organisatie zelf ook waarborgen dat zij voldoet aan de diversiteitseisen. Eén keer in de vijf jaar vindt er een beoordeling plaats op diversiteit. Maatschappelijke organisaties en diversiteit moeten voldoende vertegenwoordigd zijn in de raad van advies en in het College. Een van de leden van het College heeft bijvoorbeeld een nevenfunctie bij de vrouwenopvang, Pride Amsterdam, Amnesty vluchtelingenwerk, en is lid van de Adviescommissie van vreemdelingenzaken. Het College zorgt op deze manier ervoor dat zij voldoende connectie heeft met organisaties die zich inzetten voor diversiteit.”

Wat is een taak van het College als het gaat om discriminatie?

“Wij hebben een aantal hoofdtaken. Een voorbeeld van een van deze taken is dat mensen bij ons een klacht kunnen indienen over discriminatie en/of ongelijke behandeling. Bij een klacht over discriminatie geeft het College een oordeel: wel/geen discriminatie. Voorbeelden van behandelde klachten over discriminatie zijn:

- Zwangerschapsdiscriminatie – Denk aan vrouwen die geen verlenging van hun contract krijgen omdat ze zwanger zijn. Dit komt vaker voor in Nederland dan je denkt.
- Discriminatie op basis van afkomst – Laatst is een vrouw aangehouden bij een winkel vanwege diefstal. Dit gebeurde omdat duidelijk was dat zij niet van Nederlandse afkomst was.
- Discriminatie op school – Een docent was geweigerd omdat deze persoon LGBTI is.”

“Je ziet dat teams beter functioneren als er voldoende diversiteit en inclusiviteit is”

Wat is de toezichthoudende rol van het College?

“Het College is sinds 2017 toezichthouder voor het VN-verdrag ‘handicap’. Op basis van dit verdrag houden we toezicht of er in Nederland genoeg gebeurt om de mensenrechten van mensen met een beperking te beschermen en te bevorderen. Denk aan de toegankelijkheid voor mensen met een handicap of chronische ziekte bij gebouwen en instellingen, inclusief het onderwijssysteem. Het doel is dat kinderen met een beperking zoveel mogelijk op dezelfde manier naar school kunnen gaan als kinderen zonder beperking. Het College rapporteert overigens jaarlijks aan de

regering of Nederland op schema ligt en waar nog aan gewerkt moet worden op het gebied van het VN-verdrag ‘handicap’.”

Hebt u een voorbeeld van die toegankelijkheid?

“De afgelopen Tweede Kamerverkiezing is een actueel voorbeeld van die toegankelijkheid. Het College wilde inzicht hebben in hoeverre mensen met een beperking volledig autonoom mee kunnen doen in de samenleving. We hadden een meldpunt ingericht waar mensen met een beperking terecht konden om hun ervaringen rondom de toegankelijkheid van de verkiezingen te delen. Uit de reacties die wij kregen, konden we concluderen dat veel mensen met een beperking niet zonder obstakels hun stem konden uitbrengen.”



Wat heeft het College zelf gedaan tijdens de verkiezingen?

“Wij hebben het initiatief genomen om de obstakels weg te nemen die het voor mensen met een handicap lastig maken om te stemmen. Het gebouw van het College is overigens goed toegankelijk. Afgelopen 17 maart was het omgebouwd tot stemlokaal. Op deze dag was er bijvoorbeeld de hele dag een tolk Nederlandse gebarentaal aanwezig, om het mogelijk te maken een voorzitter van het stembureau aan te stellen met een handicap. Dat was iemand die doof is en anders niet kon functioneren. Dit is een mooi voorbeeld van voldoende aandacht hebben voor de gelijkwaardigheid van mensen met een beperking.”

Wat zijn de overige taken van het College?

“Het College heeft ook een brede mensenrechtentaak. Wij zetten ons in om de regering ertoe te bewegen om veel meer te doen in het onderwijs. Wij volgen de regering alert en kritisch op het gebied van mensenrechten. Dat doen we door te rapporteren over bepaalde verdragen en te adviseren aan de Eerste én de Tweede Kamer over wetsvoorstellen met mensenrechtenaspecten.”



Wat doet het College nog meer?

“Het College organiseert bijeenkomsten en plaatst publicaties en nieuwsberichten over actuele zaken. De actualiteiten die wij op dit moment volgen zijn onder meer: hoe staat het met de vrijheid van demonstraties in coronatijd? Kan er wel/geen vaccinatieverplichting komen? Hoever kunnen werkgevers gaan met betrekking tot het vragen om uitslagen van coronatesten? Dat kan een inbreuk zijn op je lichamelijke integriteit. Momenteel doen we ook onderzoek naar institutioneel racisme en rassendiscriminatie, en naar de impact van corona(maatregelen) op de mensenrechten, specifiek gericht op de arbeidsmarkt.”

Gelden de taken van het College ook voor de Caribische eilanden van Nederland?

“Wat ik bijzonder vind is dat Caribisch Nederland (Bonaire, Sint-Eustatius en Saba) formeel onder het College vallen, maar de gelijke behandelingswet daar niet van toepassing is. Bewoners van die eilanden kunnen geen klacht indienen over individuele gevallen van discriminatie bij het College, omdat die wet daar niet geldt. Dat moet echt veranderen. Wat op die eilanden veel voorkomt is ongelijk loon tussen mannen en vrouwen. Regelmatig moeten vrouwen bij het aangaan van een arbeidscontract tekenen dat ze niet zwanger worden. Ik hoop dat er een wet komt voor gelijke behandeling op die eilanden. Wetten die gelden in Nederland moeten ook gelden voor de eilanden.”

“Vrouwen op Caribisch Nederland moeten tekenen dat ze niet zwanger zullen worden”

Hoe kijkt u tegen diversiteit en inclusiviteit aan op de werkvloer?

“Diversiteit en inclusiviteit zijn belangrijke onderwerpen. Het wordt steeds duidelijker dat beide waarde toevoegen voor een organisatie. Je ziet dat teams substantieel beter functioneren als er voldoende diversiteit en inclusiviteit is. Daarom is het is goed als een team bestaat uit mensen met verschillende achtergronden en invalshoeken. Dit kan cultureel, religieus, seksuele geaardheid en/of mensen met beperkingen zijn. Als je diversiteit includeert in je groep, zorgt dat ervoor mensen zich veilig en prettig voelen. Uiteindelijk presteren deze teams veel beter dan teams met mensen die op elkaar lijken.”

Welke tips hebt u voor internal auditors over dit onderwerp?

“De belangrijkste tip voor het management die het diversiteitsbeleid bepalen, is om vanaf het begin alle medewerkers

erbij te betrekken. Luister goed naar mensen met weerstand tegen diversiteit, zet ze niet weg, maar ga met ze in gesprek in kleine groepen. Er heerst bij een bepaalde groep een afkeer tegen het ‘moderne gedoe’ over diversiteit. Als je het hebt over gelijkheid tussen mannen en vrouwen, is er tegenwoordig een meerderheid die het normaal vindt dat mannen en vrouwen gelijk behandeld moeten worden. Ook wat betreft LHBTI zien wij gelukkig steeds meer acceptatie. Wanneer je het hebt over diversiteit in organisaties, dan is dit onderwerp nog in ontwikkeling. De ondernemingsraad heeft hier een belangrijke rol. Als laatste kun je denken aan concrete handvatten voor medewerkers voor ingewikkelde discussies.”

Over
Adriana van Dooijeweert is sinds 1 september 2015 voorzitter van het College voor de Rechten van de Mens. Daarvoor was zij voorzitter van de Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken. Ze werkte bijna dertig jaar werk als rechter en coördinerend vicepresident in verschillende sectoren van de rechtbanken in Den Bosch en Den Haag.

Tags: Diversiteit

Bron url: https://auditmagazine.nl/interviews/zwangerschapsdiscriminatie-komt-vaker-voor-dan-je-denkt/