

MENSENRECHTENMENS

In gesprek met Jenny Goldschmidt

Barbara Bos *

Samenvatting | In deze rubriek besteden we, aan de hand van korte interviews, aandacht aan mensen die een belangrijk deel van hun tijd besteden aan de rechten van de mens. We zullen academici en mensen 'uit de praktijk' tegenkomen, rechters en advocaten, ambtenaren en activisten. Wat houdt hen zoal bezig, en wat drijft hen? Deze keer een gesprek met Jenny Goldschmidt. Zij was de eerste voorzitter van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Er bestond al een Commissie gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid (Commissie m/v bij de arbeid), maar na de inwerkingtreding van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) in 1994 kwamen daar, behalve de grond geslacht, nog zeven gronden bij. Daarnaast ging de wet ook op meer terreinen gelden, zoals het aanbieden van goederen en diensten, waaronder ook onderwijs valt. De AWGB bestaat nu ruim 25 jaar. De CGB is in 2012 opgegaan in het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College). Hoe kijkt Jenny Goldschmidt terug op haar tijd als eerste voorzitter van de CGB en wat vindt zij van het belang van de AWGB toen en nu?

Navigator van Wolters Kluwer | NTM-NJCM Bull. 2020/08

In 1994 was je bij de inwerkingtreding van de AWGB al hoogleraar en lid van de Commissie m/v bij de arbeid. Waarom wilde je voorzitter worden van de CGB?

Op het moment dat de CGB samengesteld moest worden, was er wel al een Commissie m/v bij de arbeid. Carien Evenhuis was daar voorzitter van en ik was commissielid. De benoeming van de voorzitter van de nieuwe CGB was een behoorlijk politiek spel. Er was in de Tweede Kamer bij de totstandkoming van de AWGB veel discussie geweest met name over de homoseksuele leerkracht op een christelijke school en de "enkele feit constructie".¹ Wie het presidium van de CGB moesten bemensen, dus met name wie de voorzitter en de ondervoorzitters moesten worden, was voorwerp van discussie. Het was allemaal best heftig. Toch had iedereen er belang bij dat iemand werd benoemd als voorzitter die voldoende kennis van gelijke behandeling had en die autoriteit en onafhankelijkheid uitstraalde. Iemand die voor iedereen acceptabel was. Het presidium moest bovendien een bredere afspiegeling zijn van de samenleving. Dat de benoemingsprocedure nu anders is ingericht, veel onafhankelijker en met veel meer waarborgen, is ten opzichte van deze start een hele verbetering.

Ik was al lid van die oude Commissie m/v bij de arbeid en bovendien bezetter van twee leerstoelen: een in Leiden (Vrouw en Recht) en een in Utrecht (Juridische Vrouwenstudies). Ik heb altijd dingen naast de universiteit gedaan, ik ben bijvoorbeeld ook lid geweest van de

- Mr. B. Bos is jurist en trainer 'Selecteren zonder vooroordelen. Voor de beste match!' bij het College voor de Rechten van de Mens. Zij trad in 2002 in dienst bij de Commissie Gelijke Behandeling als juridisch adviseur.
- 1 De "enkele feit constructie" hield in dat een school met een bijzondere grondslag, bijvoorbeeld de katholieke, niet een docent mocht weigeren vanwege het enkele feit dat deze homoseksueel was. Er moesten bijkomende feiten zijn die het weigeren van een homoseksuele docent moesten rechtvaardigen. Als er dus sprake was van meer dan het enkele feit dat een docent homoseksueel was, dan mocht een school de docent wel weigeren. De enkele feit constructie is afgeschaft per 1 juli 2015.

Emancipatieraad. En toen wilde ik meer in de praktijk aan de slag. Dus ik wilde het graag omdraaien, meer praktijk en daarnaast hoogleraar. Ik heb daar nooit spijt van gehad en de volle twee termijnen gediend, in totaal negen jaar.

Wat was wat jou betreft de grote toegevoegde waarde van de AWGB en ook van de CGB in de tijd dat je voorzitter was?

Naast het vinden van een werkende organisatiestructuur, was het vooral jurisprudentievorming waar we vanaf het begin mee bezig waren. We konden natuurlijk voortborduren op de oordelen van de vorige Commissie wat betreft geslacht, maar voor de andere gronden moesten we echt jurisprudentie gaan vormen. Dat was heel spannend.

Want hoe bepaal je wat een levensovertuiging inhoudt? Als iemand met een hanenkam komt en dat een levensovertuiging noemt en hij dus gediscrimineerd wordt als hij die niet mag hebben, dan moet je daar wel even over nadenken. Yvonne Timmerman (de toenmalige ondervoorzitter) maakte daar een prachtige notitie over, die de basis vormde voor onze verdere oordelen hierover: een levensovertuiging is een stelselmatig, op algemene grondslagen gebaseerde, door meerderen uitgedragen overtuiging, als ik me niet vergis.

Als CGB is het je taak om duidelijk te maken waar het om gaat bij discriminatie. Er is een heleboel onrechtvaardig in de samenleving, maar als je het hebt over uitsluiting van mensen op bepaalde kenmerken dan moet je uitkijken dat je dat niet zo oprekt, dat dat op een gegeven moment geen betekenis meer heeft.

Ik ben er trots op dat we dat we in het begin steeds met elkaar geprobeerd hebben om een antwoord op dit soort fundamentele vragen te geven. Dat we geprobeerd hebben niet alleen maar 'de CGB van de zaken over hoofddoeken' te worden, maar dat we een brede betekenis aan de normen uit de AWGB gaven. Na een gesprek met de Minister van OCW hebben we bijvoorbeeld een advies gemaakt over kledingvoorschriften in het onderwijs, dat nog steeds op de website van het Ministerie van OCW staat. Dat was in het begin van het millennium.

Een belangrijke rol van de CGB en ook van het huidige College is dat je door je oordelende taak zo veel meer inzicht krijgt in de casuïstiek, in de praktijk, dat je steeds beter in staat bent om daar de grote lijnen uit te halen en daar richting aan te geven, zoals we met ons advies over kledingvoorschriften deden. Dat soort dingen vond ik heel mooi. Het College zou dat nu ook nog meer mogen doen.

Is er een zitting die je bijzonder is bijgebleven?

Zaken blijven je bij om uiteenlopende redenen. Soms zijn ze principieel, soms curieus: de volgende zaak is een voorbeeld van het laatste.

Er was een zaak van een zwangere serveerster. Ze was ontslagen omdat ze zwanger was. Het leek een vrij duidelijke zaak en dat was het ook. Iedere zaak kwam op zitting, dus deze ook. Aan de ene kant zat de eigenaar van de zaak met zijn vrouw en hun advocaat. Daarachter had ook hun zoon plaatsgenomen. Aan de andere kant zat de verzoekster met haar zwangere buik en haar gezelschap. Het was duidelijk dat de vonk tussen de verzoekster en de zoon van de tegenpartij was overgeslagen. De verzoekster woonde ook boven de zaak. Toen bleek al snel dat ze ontslagen was omdat ze zwanger was geworden van de zoon. De reden van ontslag van

de serveerster was dus eigenlijk niet de zwangerschap zelf, maar meer dat de eigenaar van de zaak en zijn vrouw dit niet wilden voor hun zoon.

Maar de mooiste zitting was een zaak van een Surinaamse vrouw. Ze voelde zich gediscrimineerd op grond van ras, omdat ze was geweigerd voor een baan. De vrouw lichtte op zitting haar standpunt toe en vertelde dat iedere keer als ze op een sollicitatiegesprek verscheen, ze werd afgewezen. En nu was ze het zat. Ze had van deze verweerder een hele korte, ongemotiveerde afwijzing gekregen. De verweerder zei op zitting dat racisme echt geen enkele rol had gespeeld. Hij vond het heel erg voor haar, maar lichtte toe dat hij bepaalde eisen had en dat ze daar niet aan voldeed, en dat ze daarom was afgewezen. Het was eigenlijk een heel redelijk verhaal. En ik zag ze allebei een beetje wanhopig naar elkaar kijken van: "jeetje, waar zijn we aan begonnen?" Ik vroeg op dat moment aan de vrouw: "als u zo het verhaal van verweerder hoort, denkt u dan dat racisme een rol heeft gespeeld?" Ze dacht van niet, maar vroeg zich wel af waarom hij dat niet had uitgelegd. Toen vroeg ik vervolgens aan de verweerder: "als u zo de ervaringen van deze vrouw hoort, begrijpt u dan dat zij dit ziet als discriminatie?" Hij begreep dat helemaal en hij vond het heel erg dom dat hij zich daar niet bewust van was geweest. Zitting geschorst en gevraagd of de vrouw haar verzoek wilde handhaven, of ze echt een oordeel wilde nu ze dit had gehoord. Dat wilde ze niet meer en uiteindelijk heeft ze haar verzoek ingetrokken.

Deze voorbeelden laten zien dat de zitting uitermate belangrijk blijft, voor de individuen én voor de CGB toen en het College nu. De zitting van de Surinaamse vrouw laat zien dat als mensen nu eens echt naar elkaar luisteren, er veel opgelost kan worden.

Het onderzoeken en uitspreken van een oordeel over mogelijke discriminatie was de taak van de CGB en ook nog steeds van het College, waar de CGB in is opgegaan. Wat zijn verschillen tussen toen en nu wat inhoud betreft? Zie je een ander soort zaken? Wordt er anders geoordeeld? En zijn er oordelenlijnen die veranderd zijn?

Ik heb het gevoel dat we vroeger wat strikter waren op sommige terreinen. Het voorkeursbeleid kent nu een andere oordelenlijn, waardoor meer toegestaan is dan toen. Dat is echt een kwestie van tijdsverloop en enig voortschrijdend inzicht. Ten tijde van de CGB moest voorkeursbeleid echt geschikt en noodzakelijk zijn. Vooral de noodzakelijkheid van dergelijk beleid kon niet altijd aangetoond worden. Met de cijfers van nu heb je reden om daar anders over te denken. Ik ben zelf ook van standpunt veranderd. Vroeger was ik echt tegen quota, terwijl ik nu voor ben. Het kan gewoon niet anders, met al die zachte middelen is er niets veranderd. We moeten iets doen om meer vrouwen tot de top te laten doordringen. Voorkeursbeleid alleen is niet genoeg.

Ook het onderzoek uit eigen beweging en het onderzoek ter plaatse blijven instrumenten die het College wat mij betreft meer zou moeten inzetten. Een van de mooiste onderzoeken uit eigen beweging die ik in mijn tijd deed, was het onderzoek naar de functiewaardering in de gezondheidszorg. We hebben ons vier dagen opgesloten met alle formulieren betreffende de waardering van alle functies in de zorg. Met Siebrand Bisschop als functiewaarderingsdeskundige uitgeleend door de Arbeidsinspectie en twee Commissieleden die er veel van wisten, hebben we dat hele systeem doorgespit en gezocht naar waar het hem nou in zat. En als ik dat onderzoek nu

terugzie, dan zou je daar nu eigenlijk weer de boer mee op moeten gaan. Al die stereotypen die daarin terug te vinden zijn, al die *biases*, vanzelfsprekendheden waardoor bepaalde eigenschappen meer toegeschreven werden aan mannen of juist vrouwen, maar ook aan bepaalde beroepen en functies, die meer door of vrouwen of mannen werden uitgeoefend.

Een voorbeeld van het laatste probleem – het toedichten van eigenschappen aan bepaalde beroepen en functies die meer door mannen of vrouwen worden uitgeoefend – in dat onderzoek was het scoren op sociale vaardigheden. Een hogere score op een gezichtspunt leverde uiteindelijk een hogere totaalscore op en dus een hoger salaris. Zo werden sociale vaardigheden behoorlijk belangrijk gevonden voor de assistent die het bed met de patiënt van de zaal naar de operatiekamer bracht. Terwijl de patiënt dan al een slaapmiddel had gehad en dus eigenlijk niet helemaal meer bij was. Die assistent kreeg veel punten voor sociale vaardigheden. Daar stond tegenover dat degenen die de kamers schoonmaakten en alle vragen van patiënten kregen, omdat ze altijd werden aangesproken, lager scoorden op sociale vaardigheden, ontdekten we tijdens het onderzoek. De assistenten die de bedden naar de operatiezaal brachten waren voornamelijk mannen, de mensen die de kamers schoonmaakten waren vrouwen. Dat waren van die dingen waarmee je kon laten zien dat eigenschappen werden toegeschreven aan functies, die weer meer werden vervuld door mannen en dus hoger gewaardeerd werden. Als je dat onderzoek nu weer leest, dan zie je het weer voor je. Dit soort onderzoeken, dat kan alleen een College, dat doet een rechter niet, en evenmin een ministerie.

De AWGB kent de gronden geslacht, ras, godsdienst, burgerlijke staat, levensovertuiging, homo- of heteroseksuele gerichtheid, nationaliteit en politieke gezindheid. Daarnaast zijn er natuurlijk aparte wetten voor arbeidsduur, een tijdelijk of vast contract, leeftijd en handicap/chronische ziekte. Vind je dat de AWGB voldoet of mis je gronden of terreinen?

De oordelende taak van het College is heel belangrijk voor de uitwerking van de AWGB. Het is daarom jammer dat de AWGB beperkt is, omdat je op bepaalde punten geen oordeel kan geven. Zo missen er verschillende terreinen, zoals het eenzijdig overheidshandelen. Daartegenover staat dat de wetgever juist wel gronden heeft toegevoegd, zoals genderexpressie en genderidentiteit. Ik heb daar niets tegen, integendeel, maar ik zie niet altijd meteen de juridische meerwaarde daarvan omdat je deze gronden kan aanhaken bij geslacht. Het feit dat dat niet voldoende is, maakt echter wel duidelijk dat dit ook aparte discriminatiegronden zijn. Verder zouden ook de gronden *physical performance* en *lookism*² wel interessant zijn om toe te voegen. In Nederland wordt daar nog weinig over nagedacht.

De discriminatiegrond leeftijd is een fundamenteel ander punt dan de andere gronden. Leeftijd leidt niet tot een levenslange uitsluiting op verschillende maatschappelijke terreinen. Dat betekent niet dat onderscheid op deze grond daarmee gerechtvaardigd is, maar deze grond is anders dan de andere gronden. Leeftijd is op dit moment alleen beschermd op het terrein van de arbeid en het beroepsonderwijs. Tegelijkertijd zijn er buiten arbeid en onderwijs soms nog veel schrijnendere gevallen, bijvoorbeeld wanneer mensen op een bepaalde leeftijd worden uitgesloten van een verzekering.

2 *Lookism* is de Engelse term voor het beoordelen van mensen op hun uiterlijk. Er zijn landen waar dit ook een beschermde grond is zoals in Australië.

Daarnaast zie je dat er momenteel andere discriminatieproblemen zijn. Zo heeft er een verschuiving plaatsgevonden van openlijke directe discriminatie naar de meer onzichtbare vormen van discriminatie. Het onderwerp van intersectionaliteit is daarbij ook vaak onderbelicht. Het zou toch wel goed zijn om voor intersectionaliteit eens instrumenten te ontwikkelen, zodat de best mogelijke bescherming overeind blijft.

De AWGB kent geen systeem van sancties als discriminatie wordt vastgesteld. Vind je dat een gebrek?

Of er sancties zouden moeten zijn, daar aarzel ik nog steeds over. Dat kan eigenlijk alleen als je bredere bevoegdheden hebt. Het College oordeelt alleen over het gelijke behandelingsaspect, maar vaak spelen er ook nog andere arbeidsrechtelijke aspecten, dus dat maakt het lastig. Je zou eerder kunnen overwegen om als College zelf naar de rechter te stappen. De rechter kan namelijk wel sancties opleggen en kan daarnaast ook prejudiciële vragen stellen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie. Door naar de rechter te stappen kan het College de rechter prikkelen om principiële zaken, zoals het voorkeursbeleid, aan het Hof van Justitie voor te leggen en zo structureel iets te veranderen, in plaats alleen een individuele sanctie op te leggen.

De enige keer dat we in mijn tijd naar de rechter stapten, was omdat een verweerder weigerde informatie te geven en dat is een overtreding van het Wetboek van Strafrecht. Dat ging dus niet om het krijgen van een principiële uitspraak, maar om het krijgen van de juiste informatie.

Ik denk dat als het gaat om sancties er meer te halen valt uit een goed en structureel follow-up systeem. We vroegen destijds wel naar wat partijen met het oordeel deden, dat gebeurt nu gelukkig veel meer. Nu gaat het College bijvoorbeeld met koepelorganisaties in gesprek op basis van een oordeel. Dit soort follow-up is noodzakelijk om de AWGB relevant te houden.

Daarnaast kan het ook goed zijn om bekendheid te geven aan een oordeel door het in de media te brengen. Dat kan wel lastig zijn. Ik weet nog dat het oordeel uitkwam over de korte broek bij de postbodes.³ Dat kwam naar buiten in de zomer en de pers dook er bovenop. Het oordeel over de pensioenopbouw van vrouwen bij onder andere de KLM⁴ kreeg veel minder aandacht door het moment waarop het uitkwam, terwijl dat geval van ongelijke behandeling naar mijn mening veel meer aandacht verdiende dan de korte broek. Je moet dus ook nadenken over wanneer een oordeel uitkomt, want media-aandacht kan helpen om het oordeel meer effect te laten hebben.

De AWGB bestaat 25 jaar, wat is dan nu nog de toegevoegde waarde van de wet? Heb je nog een boodschap voor de politiek of het College?

De wet is goed. De AWGB hebben we nog altijd heel hard nodig. Ondanks mogelijke verbeterpunten is het belangrijk dat we het kind niet met het badwater weggooien. De toegevoegde waarde zit daarnaast in hoe je als instantie, nu het College, daar invulling aan geeft.

3 Commissie Gelijke Behandeling 17 juni 1999, oordeel 1999-54.

4 Commissie Gelijke Behandeling 30 december 1994, oordeel 1994-20.

Uitsluiting op de arbeidsmarkt blijft een issue voor alle gronden. De AWGB zal daarin een rol moeten blijven spelen. Ook als het gaat om zwangerschapsdiscriminatie bijvoorbeeld. Nog steeds worden bepaalde vragen aan vrouwen gesteld die niet aan mannen worden gesteld. Dan ben ik blij dat er een AWGB is met een gesloten systeem. Daardoor speelt de kwestie niet of een onderscheid gerechtvaardigd is of niet. De wet kent geen “ja, maar” bij direct onderscheid; dat is goed en dat moet zo blijven.

Waar het gaat over de grond beperking is er nog een wereld te winnen. Bij het aanbieden van goederen en diensten wordt het hebben van een beperking niet serieus genomen. Alle vormen van toegankelijkheid kunnen en moeten worden verbeterd. Zo was ik op het gemeentehuis om mijn rijbewijs te verlengen en er hangt een scherm met nummers, dat piept bij het volgende nummer en ik dacht: “Hoe ziet iemand die blind is dat?” Het gaat om dit soort kleine zaken waarmee een groep personen nog altijd buiten wordt gesloten in de samenleving.

Als ik dan toch een boodschap mag meegeven dan is het dat we met z'n allen beter ons best moeten doen om de maatschappij wat inclusiever in te richten. Dat kan vaak heel gemakkelijk. Zo werd bij een bouwbedrijf een vrouw niet aangenomen, omdat ze maar één kleedkamer hadden en ze haar niet tussen de mannen wilden plaatsen. Nog afgezien van het feit dat je op basis van de Arbowet verplicht bent om twee kleedkamers te hebben, is het creëren van een extra kleedkamer een oplossing voor dit probleem. Deze zaak speelde in de beginfase van de CGB: nu is dat al vanzelfsprekend!

Vaak denken mensen dat het doen van aanpassingen duur is, maar de praktijk laat iets anders zien. Zo hing de röntgenapparatuur in een ziekenhuis zo hoog dat vrouwen er maar moeilijk bij konden. Daarom werd een vrouw afgewezen voor de baan. Toen de apparaten lager gehangen werden bleek dat het ziekteverzuim omlaag ging, want voor mannen was het eigenlijk ook te hoog en daardoor ontstonden blessures die tot verzuim leidden.

Een ander oud voorbeeld van de “uitbetaling” van sommige inclusievere aanpassingen is een organisatie, Sigma Coating, die ging verhuizen. Bij de verhuizing werd ook meteen alles gemoderniseerd en werden nieuwe machines geïnstalleerd. Het bedrijf had veel werknemers met een migratie-achtergrond die minder goed Nederlands spraken. Het bedrijf wilde de betreffende werknemers meenemen naar de nieuwe locatie en bood taalcursussen aan, zodat zij de nieuwe apparaten dan goed konden bedienen. Toen bleek dat ook de werknemers met een Nederlandse achtergrond moeite hadden met het taalgebruik van de nieuwe machines, werd de taalcursus uiteindelijk aan iedereen aangeboden.

Dit alles bezien, wil ik graag een paar laatste aandachtspunten meegeven aan het College: Wat betekent de wet nu voor jongeren? Wat speelt er bij hen? Hoe kunnen we steeds duidelijker aan het licht komende ‘verborgen’ vormen van discriminatie (racisme in de sport, stereotype vooroordelen tegen vrouwen, mensen met een beperking, moslims, Joden enz.) te lijf gaan? Hoe zit het met de toegankelijkheid van het onderwijs en van alle soorten diensten voor mensen met een beperking? Zorg dat je ervaringsdeskundigheid (liefst in eigen huis) gebruikt om te zoeken naar knelpunten en oplossingen. En ten slotte: armoede en laaggeletterdheid, meer in het algemeen de tweedeling in de samenleving, hoe los je dat op met deze wet? De wet is zeker nog altijd van belang en zal ook in de toekomst een belangrijke rol blijven én moeten spelen. Maar om de betekenis van de AWGB blijvend te verzekeren moeten we wel een antwoord formuleren op dit soort prangende vragen.