

## Een verhaal uit de praktijk

---

Op de landelijke banenmarkt van het UWV Venlo komt een vrouw naar de informatiestand van ADV Limburg en vertelt dat zij vermoedt dat zij vanwege haar leeftijd is afgewezen voor een functie. De hele kwestie heeft al een tijd geleden plaatsgevonden en de vrouw heeft door middel van verschillende procedures geprobeerd haar gelijk te halen. Dit is echter niet gelukt. De vrouw voelt zich onrechtvaardig behandeld en op aanraden van de consulent van ADV Limburg maakt ze melding van discriminatie bij ADV Limburg.

De klachtbehandelaar die de zaak in behandeling neemt nodigt de vrouw uit voor een intakegesprek. Tijdens dit gesprek blijkt dat het hele gebeuren emotioneel en psychisch diepe sporen bij de vrouw heeft achtergelaten. De vrouw kan voldoende aannemelijk maken dat haar leeftijd een rol heeft gespeeld tijdens de sollicitatie.

De vrouw vertelt dat ze 42 jaar bij een zorginstelling heeft gewerkt waarvan de laatste jaren in de functie van HR manager. De organisatie is in een faillissement terecht gekomen en is overgenomen door een andere organisatie. Bij deze overname is een deel van het personeel overgenomen. De medewerkers van de stafafdeling, waar de functie van HR manager onder valt, worden echter allemaal ontslagen. Binnen de nieuwe organisatie zijn er twee vacatures voor HR adviseur en de ontslagen medewerkers kunnen hun interesse kenbaar maken voor deze functie. De vrouw wil graag bij de zorginstelling blijven werken en solliciteert naar de functie van HR adviseur. Ze heeft een sollicitatiegesprek met de nieuwe financieel directeur maar deze wijst haar af voor de functie. De vrouw meent dat zij vanwege haar leeftijd is afgewezen omdat de financieel directeur in het gesprek met haar, levensfase als reden voor de afwijzing heeft genoemd. De vrouw meent echter ook dat zij op grond van het anciënniteitsprincipe recht op de functie heeft. De vrouw maakt bezwaar van de afwijzing bij de Commissie Hardheidsclausule van de instelling. De financieel directeur en de vrouw voeren opnieuw een gesprek, waarin de directeur toelicht waarom de vrouw is afgewezen. Er volgt een zitting bij de Commissie Hardheidsclausule waarin beide partijen hun standpunten kenbaar maken. De Commissie Hardheidsclausule adviseert de instelling om het bezwaar van de vrouw ongegrond te verklaren. De directie van de instelling neemt het advies van deze Commissie over. Tijdens de procedure bij de Commissie Hardheidsclausule, en ook in de latere procedure bij de kantonrechter, wordt door de vrouw met name ingezet op het niet juist toepassen van het anciënniteitsprincipe. De afwijzing op de functie vanwege haar leeftijd wordt in beide procedures grotendeels buiten beschouwing gelaten.

Omdat de vrouw al twee procedures tegen de instelling heeft gevoerd besluit de klachtbehandelaar van ADV Limburg dat het weinig zin heeft om, zoals gebruikelijk, een wederhoorprocedure te voeren. De vrouw kan tijdens het intakegesprek voldoende aannemelijk maken dat zij mede vanwege haar leeftijd is afgewezen voor de functie en ze beschikt over voldoende documenten en verklaringen die dit vermoeden bevestigen. In overleg met de vrouw vraagt de klachtbehandelaar een oordeel aan bij het College voor de Rechten van de Mens en zal haar tijdens deze procedure vertegenwoordigen.

Uit eerdere gesprekken die de klachtbehandelaar met de vrouw heeft gevoerd blijkt dat de financieel directeur haar op grond van een aantal zaken heeft afgewezen voor de functie. Eén van de redenen was dat de directeur op zoek was naar iemand in 'zijn levensfase'.

De leeftijd van de directeur is 42 jaar, die van de vrouw 58 jaar. Daarnaast was hij op zoek naar een persoon die in staat was om een cultuuromslag te bewerkstelligen. Tijdens het sollicitatiegesprek heeft de directeur echter geen gerichte vragen aan de vrouw gesteld over hoe zij tegen deze cultuuromslag aan kijkt. De directeur neemt op grond van vooroordelen aan dat de levensfase waarin de vrouw zit onvoldoende verandervermogen met zich meebrengt. De directeur beweert dat hij met levensfase niet de levensfase van de vrouw heeft bedoeld maar de levensfase van de organisatie. Tijdens de zitting bij het College voor de Rechten van de Mens kan hij deze stelling echter niet onderbouwen. De directeur vindt dat er onterecht op één afwijzingsreden wordt ingezoomd. Hij zegt dat er andere, belangrijkere redenen waren om de vrouw af te wijzen. Maar ook als leeftijd mede een rol speelt is dat verboden volgens de gelijke behandelingswetgeving.

Het College voor de Rechten van de Mens oordeelt dan ook dat de instelling verboden leeftijdsonderscheid heeft gemaakt bij de afwijzing door (mede) te verwijzen naar de levensfase waarin de vrouw zit.

Twee jaar na haar afwijzing en na twee eerdere procedures wordt de vrouw eindelijk in het gelijk gesteld. De organisatie is echter nog steeds van mening dat zij de vrouw niet hebben gediscrimineerd. Desalniettemin heeft de Algemeen Directeur van de instelling zijn excuses aangeboden voor de hele gang van zaken. Ook gaat hij in gesprek met de vrouw om samen tot een aanvaardbare afhandeling van deze kwestie te komen.

De vrouw is zeer te spreken over de inzet en de expertise van ADV Limburg en de klachtbehandelaar is blij dat ADV Limburg het verschil voor haar heeft kunnen maken.

Het volledige oordeel kunt u [hier](#) lezen.