# UnlockEquality:

## Verbeter je werkplek

## Werkpakket 2 / Activiteit 1 (WP2/A1)

# Verzameling van slechte praktijken en veelvoorkomende fouten rond genderongelijkheid op de werkvloer

**Algemeen syntheserapport**
**Partner: Eurodimensies**

**December 2025**



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

# Inhoud

INLEIDING....5
SAMENVATTING....6
1. Aanhoudend beloningsverschil tussen mannen en vrouwen....6
2. Discriminatie in verband met zwangerschap, moederschap en reproductieve rechten....6
3. Barrières voor promotie, leidinggevende functies en erkenning....6
4. Intimidatie, machtsmisbruik en onveilige werkcultuur....6
5. Genderstereotypering, vooringenomenheid en ongelijke taakverdeling....7
6. Kloof in LGBTQ+- en transinclusie....7
Conclusie....7
MALTA....8
2. Belangrijke thema's die uit de zaken naar voren komen....8
2.1 Discriminatie wegens zwangerschap en moederschap (Zaken 1 en 4)....8
2.2 Seksuele intimidatie en machtsmisbruik in de publieke sector (Zaak 2)....9
2.3 Structurele ongelijkheid in de vrouwentopsport (Zaak 3)....9
2.4 Transinclusie en onduidelijk beleid (Zaak 5)....10
3. Gevolgen voor de situatie op Malta....10
4. Conclusie....11
NEDERLAND....13
1. Overzicht....13
2. Belangrijke thema's die uit de zaken naar voren komen....13
2.1 Aanhoudend beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de praktijk (Zaak 1)....13
2.2 Gendergerelateerde promotiebarrières bij een Nederlands technologiebedrijf (Zaak 2)....14
2.3 Seksuele intimidatie en onveilige werkculturen (Zaak 3)....14
2.4 Wijdverspreide zwangerschaps- en moederschapsdiscriminatie (Zaak 4)....15
2.5 Discriminatie van transgender, intersekse en non-binaire werknemers (Zaak 5) 16



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

3. Gevolgen voor de situatie in Nederland....16
4. Conclusie....17
LETLAND....18
1. Overzicht....18
2. Belangrijke thema's die uit de zaken naar voren komen....18
2.1 Onderwaardering van vrouwelijke expertise bij een groot bedrijf (Zaak 1)...18
2.2 Stereotypering van moeders na terugkeer van zwangerschapsverlof (Zaak 2) ....19
2.3 Terugroeping van een buitenlandse post wegens zwangerschap bij het ministerie van Buitenlandse Zaken (Zaak 3)....20
2.4 Emotioneel grensoverschrijdend gedrag en vermeende genderdiscriminatie tijdens een openbare bijeenkomst (Zaak 4)....20
2.5 Mannelijke werknemer uitgesloten van de bediening in een café (Zaak 5). 21
4. Conclusie....23
KROATIË....24
1. Overzicht....24
2. Belangrijke thema's die uit de zaken naar voren komen....24
2.1 Discriminatie wegens zwangerschap en ivf: Jurčić tegen Kroatië (Zaak 1)...24
2.2 Seksuele intimidatie in de gezondheidszorg: KBC Osijek (Zaak 2)....25
2.3 Structurele barrières voor vrouwen in politie- en veiligheidsdiensten (Zaak 3)26
2.4 Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en ondervertegenwoordiging van vrouwen in de private sector (Zaak 4)....26
(Zaak 4)....26
2.5 Seksuele intimidatie en machtsmisbruik aan de Universiteit van Zagreb (Zaak 5)....27
3. Gevolgen voor de situatie in Kroatië....28
4. Conclusie....28
Denemarken....30
1. Overzicht....30
2. Belangrijke thema's die uit de zaken naar voren komen....30
2.1 Ongelijke beloning voor gelijk werk in de publieke sector (Zaak 1)....30
2.2 Zwangerschapsdiscriminatie door plotselinge beleidswijziging (Zaak 2)....31
2.3 Structureel beloningsverschil in de publieke gezondheidszorg (Zaak 3)....32
2.4 Het glazen plafond in de top van het Deense bedrijfsleven (Zaak 4)....32



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

2.5 Transgender werknemers die te maken krijgen met misgendering en uitsluiting (Zaak 5)....33
3. Gevolgen voor de situatie in Denemarken....33
4. Conclusie....34
SAMENVATTING VAN HET RAPPORT....35
Conclusie....37
RICHTLIJN: BELANGRIJKE GEBIEDEN WAAROP HET PARTNERSCHAP ZICH MOET RICHTEN BIJ HET ONTWIKKELEN VAN DE PRAKTISCHE CHECKLIST....37
1. ORGANISATIEBELEID EN STRUCTURELE WAARBORGEN....37
2. ALLEDAAGS GEDRAG EN INTERPERSOONLIJKE DYNAMIEK....37
3. HR-PRAKTIJKEN: SALARIS, WERVING, TAAKVERDELING, PROMOTIE....38
4. ZWANGERSCHAP, MOEDERSCHAP EN OUDERSCHAP....38
5. INCLUSIE VAN LGBTQ+- EN GENDERDIVERSE MEDEWERKERS....38
RICHTLIJNEN VOOR HET PARTNERSCHAP....39
Bijlage – Informatiebronnen....40



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

# INLEIDING

Dit rapport presenteert een landoverstijgende synthese van slechte praktijken en veelvoorkomende fouten met betrekking tot genderongelijkheid op de werkvloer, verzameld onder Werkpakket 2 / Activiteit 1 (WP2/A1).

De analyse baseert zich op vijf gedocumenteerde zaken uit elk van de partnerlanden Malta, Nederland, Letland, Kroatië en Denemarken, wat in totaal vijfentwintig praktijkvoorbeelden oplevert van discriminerende praktijken, schadelijk gedrag en systemische hiaten binnen organisaties.
Dit geconsolideerde rapport identificeert en vergelijkt de patronen die zich voordoen in verschillende sectoren en nationale omgevingen. Deze zaken bestrijken een breed scala aan contexten, waaronder openbaar bestuur, gezondheidszorg, horeca, technologie, sport, academische wereld en particuliere ondernemingen. Ondanks institutionele en culturele verschillen tussen landen onthullen de bevindingen een gedeelde uitdaging: genderongelijkheid blijft bestaan in vormen die vaak over het hoofd worden gezien, genormaliseerd of moeilijk te melden voor werknemers.

Het rapport benadrukt verschillende dimensies van ongelijkheid, zoals discriminerende HR-praktijken, ongelijke beloning, intimidatie en machtsmisbruik, zwangerschaps- en moederschapsdiscriminatie, uitsluiting van LGBTQ+-personen en cultureel verankerde stereotypen die de interacties en kansen op de werkvloer bepalen. Door deze zaken samen te onderzoeken, wil het project niet alleen openlijke overtredingen blootleggen, maar ook subtiele, alledaagse gedragingen en structurele zwaktes die eerlijkheid en gelijke behandeling ondermijnen.
De inzichten die in deze synthese zijn verkregen, vormen de basis voor de volgende fase van het project: het ontwikkelen van een praktische en gebruiksvriendelijke checklist om medewerkers, leidinggevenden, docenten en jeugdwerkers te helpen gedrag, beleid en systemen te herkennen die bijdragen aan genderongelijkheid in hun omgeving. Dit rapport dient daarom als analytisch instrument en als routekaart



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

voor het opbouwen van capaciteit, het vergroten van bewustzijn en het bevorderen van inclusieve organisatieculturen in de partnerlanden.

# SAMENVATTING

Dit syntheserapport analyseert 25 gedocumenteerde slechte praktijken op de werkplek uit Malta, Nederland, Letland, Kroatië en Denemarken. Deze zaken bieden een uitgebreid overzicht van hoe genderongelijkheid zich manifesteert in sectoren, culturen en organisatiestructuren. Ondanks verschillen tussen landen komen zes duidelijke, terugkerende trends naar voren. Samen tonen ze aan dat genderongelijkheid systemisch blijft, vaak verborgen in routinepraktijken en in stand gehouden door zwakke structuren, culturele normen en onvoldoende verantwoording.

**1. Aanhoudend beloningsverschil tussen mannen en vrouwen**
In alle landen zijn voorbeelden van beloningsongelijkheid gemeld:

- Lagere beloning voor vrouwen dan voor mannen in identieke functies (Malta, Nederland, Denemarken)
- Structurele onderwaardering van door vrouwen gedomineerde beroepen, vooral in de gezondheidszorg en sociale diensten (Denemarken, Kroatië)
- Gebrek aan transparantie in salarissystemen en inschaling

Dit toont aan dat formele gelijkheidswetten in de praktijk niet automatisch gelijke beloning garanderen.

**2. Discriminatie in verband met zwangerschap, moederschap en reproductieve rechten**
In verschillende landen vormt zwangerschap nog steeds een belangrijke aanleiding voor discriminatie:

- Contracten die na aankondiging van een zwangerschap niet werden verlengd (Malta, Nederland)
- Plotselinge beleidswijzigingen die zwangere werknemers benadelen (Denemarken)
- Stereotypering van zwangerschap en oneerlijke herverdeling van taken (Letland)
- Bestraffing van ivf-behandeling of voortplantingskeuzes (Kroatië)



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Verstoring van loopbanen, waaronder terugroeping van een buitenlandse post vanwege zwangerschap (Letland)

Deze zaken tonen een wijdverspreide "moederschapsboete", vaak gerechtvaardigd met organisatorische voorwendsels.

**3. Barrières voor promotie, leidinggevende functies en erkenning**

Vrouwen blijven uitgesloten van leidinggevende functies of krijgen geen erkenning:

- Verticale segregatie in STEM- en technologiesectoren (Nederland, Letland)
- Glazen plafonds in leidinggevende functies bij politie, beveiliging en bedrijfsleven (Kroatië, Denemarken)
- Informele netwerken, subjectieve selectiecriteria en gebrek aan transparantie
- Herhaalde twijfel aan of overschaduwing van de professionele expertise van vrouwen

Ongelijkheid in leidinggevende functies reproduceert zich vaak via bevooroordeelde systemen en culturen.

**4. Intimidatie, machtsmisbruik en onveilige werkcultuur**

Zaken over seksuele intimidatie, pesten en grensoverschrijdend gedrag deden zich in elk land voor:

- Ernstige intimidatie in ziekenhuizen en universiteiten (Malta, Kroatië, Denemarken)
- Getolereerd agressief of vernederend gedrag van hooggeplaatste functionarissen in publieke omgevingen (Letland)
- Angst om te melden, trage onderzoeken en zwakke institutionele reacties

Deze voorbeelden tonen aanzienlijke hiaten in klachtenprocedures, verantwoording en culturele normen rond macht.

**5. Genderstereotypering, vooringenomenheid en ongelijke taakverdeling**

De zaken tonen aan dat stereotypen direct de dagelijkse werkpraktijken beïnvloeden:

- Vrouwen die aan de kant werden gezet of ondersteunende taken kregen
- Mannen die meer zichtbaarheid, gezag en functies met veel verantwoordelijkheid kregen
- "Klantvoorkeur" die als excuus werd gebruikt voor discriminerende taakverdeling (Letland)
- Moeders die als minder toegewijd werden beschouwd en vrouwen van wie de competentie in twijfel werd getrokken

Deze alledaagse gedragingen blijven vaak onbesproken en groeien uit tot systemische ongelijkheid.

**6. Kloof in LGBTQ+- en transinclusie**

In verschillende landen krijgen transgender en non-binaire werknemers te maken met:



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Misgendering en gebrek aan respect
- Weigering van toegang tot passende voorzieningen (Malta, Denemarken, Nederland)
- Ontbrekende procedures voor ondersteuning bij transitie
- HR-systemen die geen rekening houden met diverse identiteiten

Dit benadrukt een sterke behoefte aan expliciet, praktisch en inclusief beleid.

**Conclusie**

Samen tonen deze zaken aan dat genderongelijkheid in Europa vandaag zelden het gevolg is van één enkel beleidsfalen. Ongelijkheid ontstaat eerder uit een combinatie van:

- niet-transparante HR-systemen,
- onduidelijke of slecht uitgevoerde beleidslijnen,
- machtsongelijkheden,
- culturele stereotypen,
- zwakke meldkanalen, en
- beperkte bewustwording of training.
-

De bevindingen onderstrepen de noodzaak van proactieve, preventieve strategieën en niet alleen van wettelijke naleving. Ze vormen rechtstreeks de basis voor de praktische checklist van UnlockEquality, die medewerkers, leidinggevenden, docenten en jeugdwerkers de hulpmiddelen geeft om genderongelijkheid in hun dagelijkse werkomgeving te herkennen en aan te pakken.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

# MALTA

De vijf zaken bestrijken verschillende sectoren en situaties:
Horecasector: vermeend ontslag tijdens zwangerschap (Zaak 1)
Publieke gezondheidssector: seksuele intimidatie en machtsmisbruik (Zaak 2)
Topsport: ongelijke omstandigheden voor speelsters van het nationale voetbalelftal (Zaak 3)
Private sector: druk om ontslag te nemen na het bekendmaken van een zwangerschap (Zaak 4)
Gaming- en entertainmentsector: betwiste zaak over transinclusie en toegang tot voorzieningen (Zaak 5)

Gezamenlijk benadrukken ze:

- Aanhoudende risico's op discriminatie wegens zwangerschap en moederschap
- Ernstige seksuele intimidatie en machtsmisbruik in hiërarchische omgevingen
- Structurele onderinvestering en ongelijkheid in de vrouwensport
- Onduidelijk beleid en sociaal ongemak rond transinclusie
- Systemische zwaktes: trage herstelprocedures, angst om te melden en hiaten in werkplekbeleid en training

**2. Belangrijke thema's die uit de zaken naar voren komen**

2.1 Discriminatie wegens zwangerschap en moederschap (Zaken 1 en 4)

Zaak 1 betreft een juridisch adviseur van een grote horecagroep die beweerde dat haar dienstverband werd beëindigd terwijl ze zes maanden zwanger was. De werkgever voerde aan dat een tijdelijk contract eenvoudigweg was afgelopen. De procedure duurde meerdere jaren en doorliep het Industrial Tribunal en de rechtbanken, met uiteindelijk een uitspraak die geen discriminatie vaststelde. Toch bracht de zaak het volgende aan het licht:

- De kwetsbaarheid van zwangere werknemers van wie het contract kort na de bekendmaking van de zwangerschap "eenvoudigweg afloopt"
- Het risico dat contractuele formaliteiten discriminerende motieven verhullen
- Het schadelijke effect van lange, complexe procedures, die andere vrouwen kunnen ontmoedigen om hun recht te halen

Zaak 4, gedocumenteerd door de National Commission for the Promotion of Equality (NCPE), beschrijft een werknemer in de private sector die na het aankondigen van haar zwangerschap oneerlijke behandeling meldde en



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

beweerde dat ze werd gedwongen ontslag te nemen. De NCPE presenteert de zaak als een duidelijk voorbeeld van zwangerschapsgerelateerde discriminatie.
In beide zaken zijn de indicatoren van genderongelijkheid:

- Directe discriminatie in verband met zwangerschap (druk om ontslag te nemen, nadelige behandeling)
- Gebruik van prestatie- of organisatorische voorwendsels om nadelige maatregelen te rechtvaardigen
- Onvoldoende kennis bij de directie van de wettelijke bescherming
- Ontbrekende duidelijke regels over zwangerschap en moederschap op de werkvloer

De mogelijke gevolgen zijn ernstig: verlies van inkomen en baanzekerheid voor vrouwen, meer stress en onzekerheid, reputatie- en juridische risico's voor werkgevers en een ontmoedigend effect op andere zwangere werknemers die anders wangedrag zouden melden.

2.2 Seksuele intimidatie en machtsmisbruik in de publieke sector (Zaak 2)

Zaak 2 betreft het belangrijkste openbare ziekenhuis van Malta. Een voormalig hoofdverpleegkundige werd in 2025 veroordeeld tot een gevangenisstraf voor jarenlange seksuele intimidatie en misbruik van een ondergeschikte verpleegkundige, na bijna acht jaar procederen.
Belangrijkste kenmerken van deze slechte praktijk:

- Herhaalde seksuele intimidatie en aanranding door een hooggeplaatste functionaris
- Een sterke machtsongelijkheid tussen leidinggevende en ondergeschikte
- Een langdurig onderzoek en rechtsproces, wat wijst op systemische moeilijkheden bij het snel aanpakken van dergelijke zaken
- Een werkomgeving waarin angst voor vergelding en gebrek aan vertrouwen in de meldsystemen het misbruik mogelijk hebben laten voortduren

De zaak benadrukt belangrijke structurele zwaktes:

- Hiërarchische culturen kunnen straffeloosheid voor leidinggevenden in de hand werken
- Interne meldkanalen kunnen onafhankelijkheid, vertrouwelijkheid of snelheid missen
- Er kunnen te weinig traumasensitieve protocollen en te weinig ondersteuning voor slachtoffers zijn
- Omstanders zijn mogelijk niet toegerust of getraind om in te grijpen

De gevolgen reiken verder dan het directe slachtoffer (dat ernstige psychische schade heeft opgelopen):

- Afname van het vertrouwen in de directie en in institutionele waarborgen
- Schade aan de reputatie van de organisatie en de bredere publieke sector
- Een ontmoedigend effect op andere potentiële melders



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

## 2.3 Structurele ongelijkheid in de vrouwentopsport (Zaak 3)

Zaak 3 betreft langdurig ongelijke omstandigheden voor de speelsters van het Maltese nationale voetbalelftal in vergelijking met hun mannelijke collega's. Deze verschillen leidden tot onderhandelingen die uitmondden in een Memorandum of Understanding (MoU) om de arbeidsomstandigheden, de arbeidsstatus en de bescherming van speelsters te verbeteren. Het MoU geldt als een eerste stap en niet als volledige gelijkheid, wat aangeeft dat de slechte praktijken van oudsher bestonden en mogelijk niet volledig zijn opgelost.
Belangrijkste elementen van de slechte praktijk:

- Een lagere contractuele status voor vrouwen dan voor mannen
- Tekortkomingen in beloning, arbeidsvoorwaarden en ondersteunende structuren
- Ontbrekende formele bescherming, waarbij veel regelingen voorheen ad hoc waren

Mogelijke onderliggende oorzaken:

- Historische onderinvestering in de vrouwensport
- Stereotypen en aannames over de "marktwaarde" van vrouwenvoetbal
- Ontbrekende bindende normen of gelijkheidsbeleid voor nationale teams
- Mogelijke gevolgen, zowel individueel als systemisch:
- Beperkte verdiencapaciteit en loopbaanontwikkeling voor speelsters
- Moeilijkheden bij het aantrekken en behouden van talent
- Een zwakkere doorstroom van meisjes en jonge vrouwen in de sport
- Reputatierisico voor sportautoriteiten en het internationale imago van het land

## 2.4 Transinclusie en onduidelijk beleid (Zaak 5)

Zaak 5 gaat over een 21-jarige transvrouw die werkt als gamepresentatrice. Volgens mediaberichten werd haar gevraagd de kleedkamer voor vrouwen niet te gebruiken nadat collega's hun zorgen hadden geuit. Zij gaf aan zich buitengesloten te voelen, eruit gepikt te zijn en geen erkenning te krijgen voor haar genderidentiteit. De werkgever verklaarde daarentegen dat de toewijzing van de voorziening gebaseerd was op de genderregistratie in de officiële documenten, en benadrukte de interne procedures te hebben gevolgd. Een tribunaal of rechtbank heeft de discriminatieklacht niet bevestigd en niet afgewezen, waardoor de zaak betwist blijft.
Dit voorbeeld onthult:

- Onduidelijk beleid over de toegang van transgender werknemers tot gendergescheiden voorzieningen
- Ontbrekend duidelijk, schriftelijk transinclusief beleid, vooral rond de transitiefase



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Het varen op ad-hocbeslissingen of documentgebaseerde beslissingen in plaats van op inclusieve, rechtengerichte richtlijnen
- De emotionele tol voor de werknemer, die verdriet, woede en een verminderd gevoel van verbondenheid op het werk meldde

De bredere gevolgen zijn:

- Toegenomen kritische aandacht van het publiek en op sociale media voor de praktijk van het bedrijf
- Spanning en onzekerheid onder het personeel
- Een gemiste kans voor gestructureerde dialoog en interne bemiddeling

Deze zaak toont aan dat gendergelijkheid op Maltese werkplekken ook genderidentiteit en genderexpressie moet omvatten en niet alleen binaire man-vrouwvraagstukken.

### 3. Gevolgen voor de situatie op Malta

In alle vijf zaken komen verschillende terugkerende patronen naar voren:

- Trage en complexe herstelprocedures
- Langdurige tribunaal- en rechtszaken (Zaken 1 en 2) verzwakken het vertrouwen in het rechtssysteem en kunnen slachtoffers ontmoedigen zich te melden.
- Machtsongelijkheden en angst voor vergelding
- Leidinggevenden of werkgevers hebben aanzienlijke macht over contracten, loopbanen en arbeidsomstandigheden van werknemers, wat melden kan ontmoedigen bij intimidatie, discriminatie of oneerlijke behandeling (Zaken 1, 2, 4, 5).
- Beleidstekortkomingen en inconsistente uitvoering
- Onvoldoende of onduidelijk beleid op het gebied van zwangerschapsbescherming, moederschapsrechten, gelijke beloning in de sport en transinclusie.
- Zelfs waar wetgeving bestaat, lijkt de uitvoering op werkplekniveau zwak of ongelijk te zijn.

Culturele houdingen en stereotypen

- Hardnekkige stereotypen over de betrouwbaarheid of beschikbaarheid van zwangere werknemers.
- Aannames dat vrouwensport “minder waardevol” is dan mannensport.
- Sociaal ongemak en gebrek aan begrip voor transidentiteiten.
- Gebrek aan training en bewustzijn
- Leidinggevenden en HR-medewerkers zijn niet altijd voldoende getraind in gelijkheidswetgeving, respectvolle communicatie en vroege conflictoplossing.
- Collega’s weten mogelijk niet welke rol omstanders kunnen spelen of hoe zij slachtoffers kunnen ondersteunen.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

Op basis van de verzamelde zaken kan de situatie in Malta worden gekenmerkt door:

- Formele toezeggingen op het gebied van gelijkheid, met hiaten in de praktijk binnen organisaties.
- Kwetsbaarheid van zwangere werknemers, vrouwen in door mannen gedomineerde hiërarchieën, sportvrouwen en transgender werknemers.
- Er is behoefte aan meer proactieve, preventieve strategieën in plaats van reactieve afhandeling van klachten wanneer de schade al is ontstaan.

Het feit dat verschillende zaken de media en nationale organen voor gelijke behandeling hebben bereikt, toont een groeiend bewustzijn en de bereidheid om zich uit te spreken. Tegelijkertijd suggereert de noodzaak van externe interventie dat veel organisaties er nog niet in slagen problemen effectief intern op te lossen.

## 4. Conclusie

De slechte praktijken die in Malta zijn vastgesteld, tonen aan dat genderongelijkheid op de werkvloer nog steeds concrete, geleefde realiteit is in uiteenlopende sectoren: horeca, volksgezondheid, sport, particuliere ondernemingen en de gokbranche. Vrouwen kunnen te maken krijgen met discriminatie tijdens hun zwangerschap, intimidatie in hiërarchische omgevingen en ongelijke beloning en arbeidsvoorwaarden in de professionele sport. Transgender medewerkers kunnen te maken krijgen met uitsluiting en onduidelijk beleid over iets zo basaals als de toegang tot kleedruimtes.

Tegelijkertijd wijzen deze zaken ook op wegen voor verandering: sterker beleid, betere training, betere meldsystemen en hervormingen die worden aangejaagd door vakbonden, organen voor gelijke behandeling en het maatschappelijk middenveld. Voor UnlockEquality biedt de Maltese ervaring waardevolle inzichten in waar interventies op de werkvloer zich op moeten richten: niet alleen op geschreven regels, maar ook op cultuurverandering, sterkere verantwoording en de zekerheid dat elke werknemer waardig en veilig kan deelnemen op de werkvloer, ongeacht gender of genderidentiteit.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

# NEDERLAND

**1. Overzicht**

De vijf Nederlandse zaken bestrijken een breed scala aan sectoren, organisatietypen en vormen van discriminatie:

- Openbaar bestuur: ongelijke beloning voor een vrouwelijke gemeentelijke werknemer (Zaak 1)
- Private technologiesector: gendergerelateerde promotiebarrières en ongelijkheid in leidinggevende functies (Zaak 2)
- Bedrijven in alle sectoren: seksuele intimidatie, pesten, racisme en onveilige cultuur (Zaak 3)
- Meerdere sectoren: wijdverspreide zwangerschaps- en moederschapsdiscriminatie (Zaak 4)
- Sectoroverstijgende werkplekken: uitsluiting en discriminatie van transgender, intersekse en non-binaire personen (Zaak 5)
- Gezamenlijk benadrukken ze:



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Een aanhoudend beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, zelfs bij publieke instanties
- Structurele barrières voor promotie en doorstroom naar leidinggevende functies voor vrouwen in STEM
- Hoge niveaus van seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag, vaak onvoldoende aangepakt
- Voortdurende zwangerschaps- en moederschapsdiscriminatie bij werving, contracten en loopbaanontwikkeling
- Een aanzienlijke kloof in LGBTQ+-inclusie, die vooral transgender en non-binaire werknemers treft
- Ze wijzen ook op systemische zwaktes: niet-transparante HR-praktijken, zwakke beleidsuitvoering, gebrek aan verantwoording en angst om te melden.

## 2. Belangrijke thema's die uit de zaken naar voren komen

### 2.1 Aanhoudend beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de praktijk (Zaak 1)

Zaak 1 richt zich op een gemeentewerknemer, Liselotte, die ontdekte dat een mannelijke collega met dezelfde leeftijd, ervaring en opleiding twee salaristreden hoger was ingeschaald. Toen zij dit bij de directie aankaartte, erkende die dat er geen inhoudelijke reden was voor het verschil, met als argument dat haar collega "beter had onderhandeld". Haar klacht werd afgewezen en het beloningsverschil bleef bestaan.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Ongelijke beloning voor gelijk werk, ondanks identiek profiel
- Het varen op individuele onderhandelingen in plaats van op transparante, genderneutrale salariscriteria
- De weigering van de directie om een erkend oneerlijk verschil te corrigeren

Dit brengt de volgende risico's met zich mee:

- Lager inkomen, tragere inkomensgroei op lange termijn en financiële onzekerheid voor Liselotte
- Gevoelens van verraad, demotivatie en verlies van vertrouwen in organisatorische eerlijkheid
- Risico op bredere ontevredenheid, verloop en reputatieschade voor de organisatie
- Mogelijke onderliggende oorzaken: niet-transparante beloningssystemen, normalisering van ongelijkheid door onderhandeling en het ontbreken van gestructureerde HR-controle.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

## 2.2 Gendergerelateerde promotiebarrières bij een Nederlands technologiebedrijf (Zaak 2)

Zaak 2 is gebaseerd op een studie van een Nederlands technologiebedrijf (cloudsoftware, STEM). Vrouwen vormen 27 procent van het personeel, maar slechts 9 procent van de groepsleiders, wat wijst op een sterke verticale segregatie. Promotieprocessen zijn informeel en zijn sterk afhankelijk van zichtbaarheid, netwerken en subjectieve beoordelingen door leidinggevenden.
Belangrijke elementen van de slechte praktijk:

- Ondoorzichtige promotiecriteria en afhankelijkheid van informele kanalen
- Onbewuste vooringenomenheid in hoe leiderschapspotentieel wordt erkend
- Minder toegang voor vrouwen tot invloedrijke netwerken, belangrijke projecten en consistente feedback

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies en besluitvorming
- Tragere loopbaanontwikkeling en minder kansen om leiderschapskwaliteiten te tonen
- Een zichzelf versterkende cyclus waarin een door mannen gedomineerde directie zichzelf reproduceert
- Gevolgen:
- Frustratie, desinteresse en een hoger risico op verloop onder vrouwen
- Minder diversiteit aan perspectieven in teams en in de directie
- Een zwakker werkgeversmerk en mogelijk negatieve gevolgen voor innovatie en prestaties

## 2.3 Seksuele intimidatie en onveilige werkculturen (Zaak 3)

Zaak 3 is gebaseerd op een landelijke enquête onder meer dan 2.000 HR-managers uit Nederlandse bedrijven. Het toont een toename van meldingen van seksuele intimidatie, pesten, racisme en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag, naast een toenemende vraag naar vertrouwenspersonen. Veel organisaties geven echter toe dat ze dergelijke meldingen niet altijd serieus nemen of actief werken aan het creëren van een veilige cultuur.

Indicatoren van genderongelijkheid:



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Ongewenste seksuele opmerkingen, grensoverschrijdend gedrag en intimidatie, waar vooral vrouwen en jonge medewerkers mee te maken krijgen
- Onvoldoende interne procedures, onduidelijke verantwoordelijkheden en inconsistente opvolging
- Angst voor vergelding en weinig vertrouwen in de meldkanalen
- Gevolgen:
- Emotionele schade: stress, angst, verminderd zelfvertrouwen en zich onveilig voelen op het werk
- Lagere werktevredenheid, meer ziekteverzuim en vertrek uit de organisatie
- Beschadigde teamcohesie en vertrouwen, stilte rond problemen en een verziekt werkklimaat
- Reputatie-, juridische en financiële risico's voor werkgevers
- Onderliggende factoren zijn onder andere zwakke beleidslijnen, beperkte training, hiërarchische culturen en tolerantie voor ongepast gedrag.

## 2.4 Wijdverspreide zwangerschaps- en moederschapsdiscriminatie (Zaak 4)

Zaak 4 is gebaseerd op bevindingen van het College voor de Rechten van de Mens over hoge niveaus van zwangerschaps- en moederschapsdiscriminatie op Nederlandse werkplekken. Dit omvat sectoren zoals detailhandel, horeca, onderwijs, gezondheidszorg en kantoorwerk en treft zowel kleine als grote organisaties.
Typische vormen van discriminatie:

- Het niet verlengen van contracten na bekendmaking van de zwangerschap
- Vermindering van werkuren of uitsluiting van belangrijke taken
- Het passeren bij promotie of afwijzen bij werving na het noemen van zwangerschap of gezinsplannen
- Aannames dat zwangere werknemers en moeders minder toegewijd of minder capabel zijn

Mogelijke gevolgen:

- Loopbaanstagnatie, inkomensverlies en langdurige financiële achterstand
- Hoge stress tijdens een al kwetsbare levensfase, verminderd zelfvertrouwen en gevoelens van onrechtvaardigheid
- Verstoord teamwork en versterkt stigma rond zorgtaken
- Juridische risico's, verloop en reputatiebeschadiging voor werkgevers

De zaak wijst op een kloof tussen wettelijke bescherming en daadwerkelijke praktijk op de werkplek.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

2.5 Discriminatie van transgender, intersekse en non-binaire werknemers (Zaak 5)

Zaak 5 is gebaseerd op het Inclusion4All-rapport van Transgender Netwerk Nederland, dat de dagelijkse werkelijkheid van transgender, intersekse en non-binaire werknemers in alle sectoren documenteert. Op veel Nederlandse werkplekken ontbreekt nog steeds duidelijk LGBTQ+-inclusiebeleid en ontbreken concrete procedures om genderdivers personeel te ondersteunen.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Bevooroordeelde behandeling bij werving en selectie
- Aanhoudende misgendering door collega's of leidinggevenden
- Ontbrekende veilige of passende voorzieningen (zoals toiletten en kleedkamers)
- Beperkte of ontbrekende ondersteuning vanuit de organisatie tijdens de transitie
- Uitsluiting van informele netwerken en sociale activiteiten

Mogelijke gevolgen:

- Stress, angst en verminderde psychologische veiligheid
- Lagere werktevredenheid en terugtrekking uit teaminteractie
- Barrières voor loopbaanontwikkeling of beslissingen om de organisatie te verlaten
- Verlies van divers talent, verzwakte innovatie en schade aan de reputatie van de organisatie.
- Mogelijke onderliggende oorzaken: weinig bewustzijn van genderdiversiteit, het ontbreken van duidelijk beleid en ongemak of angst om het "verkeerd te doen", wat leidt tot vermijding in plaats van inclusie.

**3. Gevolgen voor de situatie in Nederland**

In alle vijf Nederlandse zaken zijn verschillende terugkerende systemische patronen zichtbaar:

- Niet-transparante HR-praktijken
- Ondoorzichtige salarisvoorwaarden en promotiecriteria (Zaken 1 en 2)
- Informele netwerken en subjectieve beoordelingen hebben een grote invloed op loopbanen.
- Zwakke beleidsuitvoering en verantwoording

Zelfs waar er wettelijke bescherming is, ontbreken interne beleidslijnen, zijn ze onduidelijk of worden ze niet gehandhaafd (Zaken 1, 3, 4, 5).
Leidinggevenden missen vaak richtlijnen en worden niet verantwoordelijk gehouden voor discriminerende uitkomsten.

Culturele normen en stereotypen



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Stereotypen over mannen als "natuurlijke leiders" en vrouwen als minder geschikt voor leidinggevende of technische functies (Zaak 2).
- De moederschapsboete gaat ervan uit dat moeders minder toegewijd zijn (Zaak 4).
- Normatieve opvattingen over gender en ongemak met transgender en non-binaire identiteiten (Zaak 5)
- Machtsongelijkheden en angst om te melden
- Werknemers in kwetsbare functies (junior personeel, zwangere werknemers, LGBTQ+-medewerkers) vrezen vergelding of genegeerd te worden (Zaken 1, 3, 4, 5).
- Kloof tussen formele gelijkheid en geleefde ervaring
- Nationale wetten en het publieke debat benadrukken gelijkheid, maar aanhoudende beloningsverschillen, intimidatie en discriminatie tonen aan dat de praktijk nog steeds achterblijft.

Op basis van deze zaken kan de situatie in Nederland als volgt worden gekarakteriseerd:

- Het land heeft sterke juridische en beleidskaders op het gebied van gelijkheid, maar de uitvoering op werkplekniveau blijft ongelijk.
- Vrouwen ondervinden structurele nadelen door beloningsverschillen, barrières voor promotie en zwangerschapsdiscriminatie.
- Seksuele intimidatie en ander grensoverschrijdend gedrag blijven wijdverbreid, waarbij veel organisaties moeite hebben om effectief te reageren.
- Transgender, intersekse en non-binaire werknemers ondervinden aanzienlijke barrières voor volledige participatie en erkenning.

De groeiende zichtbaarheid van deze kwesties in onderzoek, media en nationale rapporten wijst op een toegenomen bewustzijn en bereidheid om zich uit te spreken, maar laat ook zien hoe ver veel organisaties nog moeten gaan om veilige, eerlijke en inclusieve werkplekken te creëren.

## 4. Conclusie

De Nederlandse zaken over slechte praktijken tonen aan dat genderongelijkheid en discriminatie in Nederland geen geïsoleerde incidenten zijn, maar systemische patronen die sectoren en identiteiten overstijgen. Vrouwen kunnen onderbetaald worden, worden uitgesloten van leidinggevende functies, worden lastiggevallen of worden benadeeld vanwege zwangerschap en moederschap. Transgender, intersekse en non-binaire werknemers krijgen vaak te maken met misgendering, uitsluiting en gebrek aan institutionele ondersteuning.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

Tegelijkertijd bieden de zaken duidelijke richtlijnen over waar verandering mogelijk is: transparante beloningssystemen en promotiesystemen, sterk beleid, een actieve directie en inclusieve culturen die ieders waardigheid en veiligheid beschermen. Voor UnlockEquality benadrukt de Nederlandse ervaring dat vooruitgang zowel structurele hervormingen als culturele verandering vereist, zodat iedereen, ongeacht gender of genderidentiteit, op gelijke voet kan deelnemen op de werkvloer.

# LETLAND

**1. Overzicht**

De vijf zaken uit Letland bestrijken verschillende sectoren en vormen van discriminatie:

- Grote productie- en logistieke onderneming: structurele miskenning van een vrouwelijke senior expert (Zaak 1)
- IT en dienstverlening: stereotypering van moeders na terugkeer van zwangerschapsverlof (Zaak 2)
- Ministerie van Buitenlandse Zaken: terugroeping van een buitenlandse post wegens zwangerschap (Zaak 3)
- Openbaar bestuur: emotioneel agressief gedrag en vermeende genderdiscriminatie in een hooggeplaatste vergadering (Zaak 4)
- Horeca: mannelijke medewerker uitgesloten van de bediening op basis van veronderstelde klantvoorkeuren en vermeende seksuele geaardheid (Zaak 5)

Gezamenlijk benadrukken deze zaken:

- Aanhoudende genderstereotypering in STEM-functies en leidinggevende functies
- Een harde moederschapsboete en discriminatie wegens zwangerschap
- Onduidelijke of onvoldoende interne regels over gelijkheid in overheidsfuncties
- Grensoverschrijdende of intimiderende communicatiestijlen in hiërarchische publieke omgevingen
- Gender- en seksualiteitsgerelateerde beroepssegregatie, soms gerechtvaardigd door "klantvoorkeur"



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Ze onthullen ook systemische zwaktes in Letland: beperkte monitoring van gelijkheidsuitkomsten, tekortkomingen in ethische en gedragscodes, zwakke verantwoording binnen HR en angst voor vergelding of het gevoel dat klagen zinloos is.

## 2. Belangrijke thema's die uit de zaken naar voren komen

### 2.1 Onderwaardering van vrouwelijke expertise bij een groot bedrijf (Zaak 1)

Zaak 1 beschrijft een vrouwelijke senior ingenieur die verantwoordelijk was voor kwaliteitscontrole bij een groot Lets productie- en logistiekbedrijf. Hoewel zij formeel het hoofd van de afdeling was en de aangewezen expert was, werd haar professionele inbreng vaak in twijfel getrokken of genegeerd. In interne en externe vergaderingen werden complexe technische vragen routinematig aan mannelijke collega's gericht en werden haar voorstellen soms genegeerd totdat een man hetzelfde punt bevestigde. De directie greep niet in en steunde haar rol niet expliciet.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Gendergebonden competentiebias: de aanname dat mannen geloofwaardiger zijn in technische contexten.
- Onzichtbaar gezag: de formele autoriteit van de vrouw kwam niet terug in de interactiepatronen.
- Microagressies en uitsluiting van besluitvorming, doordat haar expertise pas gold als mannelijke collega's die bevestigden.

Mogelijke gevolgen:

- Professionele frustratie, verminderd zelfvertrouwen en tragere loopbaanontwikkeling voor de vrouwelijke ingenieur
- Risico op het verliezen van hoogopgeleide vrouwelijke medewerkers en het verzwakken van de diversiteit in besluitvorming.
- Een signaal aan andere vrouwen in het bedrijf dat een technische leidinggevende functie niet echt wordt erkend wanneer een vrouw die bekleedt.

Mogelijke onderliggende oorzaken:

- Ontbrekende training voor leidinggevenden over onbewuste vooroordelen en inclusieve communicatie.
- Ontbrekende mechanismen om te monitoren wie spreekt, wie wordt aangesproken en wiens voorstellen worden aangenomen in belangrijke vergaderingen

### 2.2 Stereotypering van moeders na terugkeer van zwangerschapsverlof (Zaak 2)



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

Zaak 2 betreft een projectmanager op middenniveau bij een Lets IT- en dienstverleningsbedrijf die terugkeerde van zwangerschapsverlof met een sterke prestatiegeschiedenis en bijgewerkte professionele certificeringen. Desondanks ging de directie ervan uit dat ze vaak afwezig zou zijn vanwege kinderopvang en beschouwde haar als "minder betrouwbaar" voor veeleisende projecten. Taken met veel zichtbaarheid werden herverdeeld, het aantal uitnodigingen voor vergaderingen werd verminderd en klantvragen werden doorgestuurd naar anderen. Verzoeken om flexibel werken werden geïnterpreteerd als een teken van verminderde betrokkenheid.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Klassieke "moedermuur"-bias: de aanname dat moeders minder ambitieus, minder beschikbaar en minder geschikt voor promotie zijn
- Indirecte discriminatie via projecttoewijzing, verminderde zichtbaarheid en bevooroordeelde prestatieverwachtingen.
- Kansen op training en leidinggevende functies gingen stilzwijgend naar mannelijke collega's.

Mogelijke gevolgen:

- Vastgelopen loopbaanontwikkeling en een moederschapsboete in inkomen en status.
- Meer stress en teleurstelling in een kwetsbare levensfase.
- Een ontmoedigend effect op andere vrouwen die overwegen moeder te worden of terug te keren naar het werk, en het risico op talentverlies voor het bedrijf
- Mogelijke onderliggende oorzaken:
- Traditionele gendernormen over zorgtaken en werkverplichtingen
- Ontbrekende gestructureerde plannen of beleid voor de terugkeer van ouders naar het werk
- Zwakke monitoring door HR van promoties, beoordelingen en toewijzingen naar gender en ouderschapsstatus

## 2.3 Terugroeping van een buitenlandse post wegens zwangerschap bij het ministerie van Buitenlandse Zaken (Zaak 3)

Zaak 3 betreft het Letse ministerie van Buitenlandse Zaken. Volgens mediaberichten liet diplomaat Kristīne Rimša het ministerie in september 2023 weten dat ze zwanger was en verzocht om de zwangerschap, de postnatale periode en het eerste ouderschapsverlof in Brussel door te brengen, waarna ze in dezelfde EU-opdracht zou blijven werken. Het ministerie zou hebben volgehouden dat er "geen uitzonderingen" zouden worden gemaakt, haar teruggeroepen naar Letland en haar functie ingevuld met een andere medewerker. Ze spande een rechtszaak aan wegens discriminatie. In juni 2025 vernietigde de rechtbank van eerste aanleg het



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

terugroepingsbevel en verplichtte het ministerie een gelijkwaardige functie aan te bieden, terwijl het ministerie zijn intentie tot beroep aangaf.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Mogelijke discriminatie wegens zwangerschap bij buitenlandse plaatsingen en terugroeping
- Ontbrekende duidelijke interne regels over de omgang met zwangerschap en ouderschapsverlof bij diplomatieke rotaties
- Structureel risico dat vrouwen in de buitenlandse dienst onevenredig veel loopbaanverstoringen ondervinden door zwangerschap

Mogelijke gevolgen:

- Verstoring van het loopbaantraject en verlies van waardevolle ervaring in het buitenland.
- Gevolgen voor gezinssituaties en voor de continuïteit van medische zorg in het buitenland
- Een systemische boodschap dat zwangerschap onverenigbaar zou zijn met prestigieuze functies, wat vrouwen mogelijk ontmoedigt om te kiezen voor een diplomatieke loopbaan
- Mogelijke onderliggende oorzaken:
- Ontbrekende interne regels over terugroeping in verband met zwangerschap
- Onvoldoende gegevens en monitoring over de invloed van zwangerschap op plaatsingen en promoties
- Noodzaak van een sterkere afstemming tussen de praktijk van het ministerie, gelijkheidswetgeving en de aanbevelingen van de Letse Ombudsman (Tiesībsargs).

## 2.4 Emotioneel grensoverschrijdend gedrag en vermeende genderdiscriminatie tijdens een openbare bijeenkomst (Zaak 4)

Zaak 4 is gebaseerd op een advies van de Ombudsman over een interinstitutionele bijeenkomst georganiseerd door een Letse overheidsinstantie. Een vrouwelijke deelnemer stelde dat een hooggeplaatste mannelijke functionaris zich schuldig maakte aan genderdiscriminatie en emotioneel grensoverschrijdend gedrag: hij schreeuwde, sloeg op tafel en gebruikte denigrerende taal. Twaalf andere deelnemers werden anoniem geïnterviewd. De meesten beschreven de situatie als “emotioneel” en niet als grensoverschrijdend, en uiteindelijk werd er geen juridisch bewijs van discriminatie geleverd. Het incident benadrukte echter problematisch gedrag en machtsdynamiek in de publieke sector.

Indicatoren van genderongelijkheid:



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- De klaagster meende dat een mannelijke collega niet op dezelfde manier zou zijn behandeld, en wees op gendergebonden dubbele standaarden rond autoriteit en meningsverschillen
- Een omgeving waarin agressieve communicatie door oudere mannen wordt getolereerd of gebagatelliseerd
- Ontbrekende duidelijke gedragsnormen voor hooggeplaatste functionarissen

Mogelijke gevolgen:

- Vernedering en verlies van professionele waardigheid voor de klaagster
- Afname van het vertrouwen in de inzet van de instelling voor gelijkheid en respectvolle dialoog.
- Reputatierisico's voor het openbaar bestuur en het beeld dat grensoverschrijdend gedrag van hooggeplaatste functionarissen geen effectieve gevolgen heeft

Mogelijke onderliggende oorzaken:

- Ontbrekende uitgebreide ethische code met afdwingbare gedragsregels
- Ontbrekende systematische vastlegging (audio of schriftelijke verslagen) van dergelijke vergaderingen, wat de transparantie vermindert
- Tolerantie voor "emotionele" uitbarstingen in hiërarchische contexten en lage gevoeligheid voor gendergebonden percepties van autoriteit.

2.5 Mannelijke werknemer uitgesloten van de bediening in een café (Zaak 5)

Zaak 5 betreft een klein café in de oude stad van Riga. Een pas afgestudeerde man werd ingezet voor de afwas, terwijl ander nieuw personeel in de bediening werkte. Toen hij vroeg om tafels te bedienen, weigerde de manager en beweerde dat gasten "niet blij zouden zijn" als hij hen bediende. Het Letse Centrum voor Mensenrechten (Latvian Centre for Human Rights) noemde de zaak als voorbeeld van discriminatie waarbij werkgevers vermeende klantvoorkeuren gebruiken om bevooroordeelde behandeling te rechtvaardigen.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Beroepssegregatie op basis van gender en vermeende seksuele geaardheid
- De medewerker bleef achter de schermen werken ondanks zijn ervaring, terwijl anderen zichtbare, klantgerichte functies kregen
- Gebruik van "klantvoorkeur" als dekmantel voor discriminerende beslissingen, wat expliciet onverenigbaar is met gelijkheidsprincipes.

Mogelijke gevolgen:

- Geen toegang tot fooien en waardevolle ervaring in de klantcontacten
- Stagnatie en schade aan de professionele waardigheid.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Organisatorische risico's van juridische aansprakelijkheid, reputatieschade en normalisatie van uitsluitende praktijken.

Mogelijke onderliggende oorzaken:

- Gebrek aan kennis bij leidinggevenden over antidiscriminatiewetgeving en de onwettigheid van klantvoorkeursargumenten
- Ontbrekende monitoring van taaktoewijzing en loopbaanontwikkeling naar gender of andere beschermde gronden
- Zwakke of onbekende klachtenprocedures voor werknemers

3. Gevolgen voor de situatie in Letland

In alle vijf Letse zaken vallen verschillende terugkerende patronen op:

- Hardnekkige genderstereotypen en vooroordelen
- Vrouwen in technische en leidinggevende functies worden als minder gezaghebbend gezien (Zaak 1)
- Moeders worden verondersteld onbetrouwbaar of minder toegewijd te zijn (Zaak 2)
- Zwangerschap wordt behandeld als een probleem voor de continuïteit van buitenlandse posten (Zaak 3)
- Mannelijke en mogelijk niet-heteroseksuele werknemers worden buitenspel gezet in klantgerichte functies (Zaak 5).
- Zwakke beleidskaders en uitvoering
- Ontbrekende duidelijke interne regels over zwangerschap en buitenlandse plaatsingen (Zaak 3)
- Ontbrekende gedrags- en ethische codes voor hooggeplaatste functionarissen (Zaak 4)
- Ontbrekende gestructureerde regelingen voor terugkeer naar het werk of monitoring van gelijkheid in de private sector (Zaken 1, 2 en 5)
- Machtsongelijkheden en hiërarchische culturen
- Hooggeplaatste functionarissen en leidinggevenden handelen met beperkte verantwoording (Zaken 1, 3, 4, 5)
- Werknemers vrezen negatieve gevolgen of denken dat klachten niets veranderen
- Onvoldoende monitoring en gegevens binnen HR
- Ontbrekende regelmatige registratie van promoties, opdrachten, salaris of klachten naar gender en ouderschapsstatus (Zaken 1, 2, 3, 5)
- Weinig zicht op hoe beslissingen vrouwen of andere groepen cumulatief benadelen
- Kloof tussen formele gelijkheid en geleefde ervaring
- Gelijkheid wordt formeel erkend in wetgeving en beleid, maar de praktijk in organisaties reproduceert vaak stereotypen, uitsluiting en ongelijke behandeling.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

Op basis van deze zaken kan de situatie in Letland als volgt worden beschreven:

- Genderongelijkheid is ingebed in dagelijkse praktijken, niet alleen in extreme of openlijke discriminatie.
- Vrouwen in hoge technische, leidinggevende en diplomatieke functies worden geconfronteerd met subtiele en openlijke barrières die erkenning, doorgroeimogelijkheden en stabiliteit beperken
- Moederschap en zwangerschap veroorzaken nog steeds loopbaanschade en organisatorische weerstand
- Sommige publieke sectoren tolereren emotioneel agressief gedrag van oudere mannen, wat waardigheid en vertrouwen ondermijnt.
- Mannen en gendernonconforme werknemers kunnen ook discriminatie ondervinden wanneer ze niet voldoen aan de traditionele verwachtingen van klanten of werkgevers, wat aantoont dat starre gendernormen meerdere groepen schaden
- De zichtbaarheid van deze kwesties via interviews, mediazaken en uitspraken van de Ombudsman toont een groeiende bekendheid en toenemende kritische aandacht. Ook wordt benadrukt dat nationale verplichtingen gecombineerd moeten worden met concrete organisatorische hervormingen als de werkplekken in Letland echt gelijk en inclusief willen worden.

**4. Conclusie**

De Letse zaken over slechte praktijken tonen aan dat genderongelijkheid op de werkvloer zich niet alleen uit in spectaculaire juridische conflicten, maar ook in dagelijkse patronen van vooringenomenheid, uitsluiting en gebrek aan respect. De expertise van vrouwen kan worden ondergewaardeerd, moeders kunnen aan de kant worden gezet, zwangere diplomaten kunnen ontwrichtende terugroepacties krijgen en vrouwen in openbare bijeenkomsten kunnen agressieve behandeling ervaren die hun waardigheid ondermijnt. Tegelijkertijd treffen rigide gendernormen ook mannen en mogelijk LGBTQ+-werknemers, zoals blijkt uit de zaak van het café waarin een mannelijke medewerker werd uitgesloten van de bediening.
Voor UnlockEquality onderstrepen deze zaken uit Letland dat echte vooruitgang meer vereist dan alleen naleving. Het vraagt om cultuurverandering, een directie die verantwoordelijkheid neemt, transparante HR-systemen en veilige meldkanalen, zodat iedereen, ongeacht gender of ouderschapsstatus, volledig en veilig kan deelnemen op de werkvloer.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

# KROATIË

**1. Overzicht**

De vijf Kroatische zaken bestrijken een breed scala aan sectoren en vormen van discriminatie:

- Openbaar bestuur en ziektekostenverzekering: ontslag en discriminatie in verband met ivf en zwangerschap (Zaak 1)
- Gezondheidszorg: seksuele intimidatie en institutioneel falen om personeel te beschermen (Zaak 2)
- Politie en veiligheidsdiensten: structurele barrières voor de participatie en promotie van vrouwen (Zaak 3)
- Particuliere sector: aanhoudend beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies (Zaak 4)
- Hoger onderwijs: seksuele intimidatie en machtsmisbruik aan de Universiteit van Zagreb (Zaak 5)

Gezamenlijk benadrukken ze:

- Discriminatie wegens zwangerschap en voortplanting (waaronder vooringenomenheid rond ivf)
- Ernstige seksuele intimidatie en machtsmisbruik in de gezondheidszorg en universiteiten
- Structurele ondervertegenwoordiging en glazen plafonds in de politie en de private sector
- Een aanhoudend beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en een gebrek aan transparante HR-systemen
- Institutionele passiviteit en zwakke klachtenprocedures, vooral in hiërarchische omgevingen

**2. Belangrijke thema's die uit de zaken naar voren komen**

2.1 Discriminatie wegens zwangerschap en ivf: Jurčić tegen Kroatië (Zaak 1)



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

Zaak 1 betreft de zaak Jurčić tegen Kroatië van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens. Een vrouw die een in-vitrofertilisatie (ivf) onderging, kreeg geen ziektekostenverzekering en verloor feitelijk haar baan, omdat de autoriteiten aannamen dat zij opzettelijk zwanger was geraakt tijdens haar werkloosheid om een uitkering te krijgen. Het Hof oordeelde dat Kroatië artikel 14 (non-discriminatie) en artikel 8 (privéleven) had geschonden.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Directe discriminatie op basis van zwangerschap en voortplantingskeuzes
- Achterdocht en moreel oordeel over de vruchtbaarheidsbehandeling van vrouwen en het tijdstip van zwangerschap.
- Institutioneel falen om gelijkheids- en mensenrechtennormen te begrijpen en toe te passen in de sociale zekerheid en de arbeidsbescherming

Mogelijke gevolgen:

- Verlies van inkomen en sociale zekerheidsdekking.
- Psychologische stress en een sterke boodschap dat vrouwen die hun reproductieve rechten opeisen het risico lopen te worden gestraft
- Ondermijning van het vertrouwen in publieke instellingen, die zwangere vrouwen en mensen die een vruchtbaarheidsbehandeling ondergaan zouden moeten beschermen in plaats van straffen

Mogelijke onderliggende oorzaken:

- Diepgewortelde stereotypen over "correct" vrouwelijk gedrag en moederschap.
- Ontbrekende waarborgen binnen HR en administratie tegen zwangerschapsdiscriminatie
- Onvoldoende training van besluitvormers in gelijkheid en mensenrechtenwetgeving.

## 2.2 Seksuele intimidatie in de gezondheidszorg: KBC Osijek (Zaak 2)

Zaak 2 betreft het Klinisch Ziekenhuiscentrum Osijek (KBC Osijek). In 2024 startte de Kroatische ombudsman voor gendergelijkheid een procedure tegen het ziekenhuis wegens het niet implementeren van effectieve mechanismen om personeel te beschermen tegen seksuele intimidatie en discriminatie.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Seksuele intimidatie en gendergerelateerde vijandigheid in een sterk hiërarchische instelling.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Ontbrekende duidelijke procedures, vertraagde reacties en tolerantie van ongepast gedrag
- Machtsongelijkheid tussen leidinggevenden en ondergeschikten die het melden ontmoedigt

Mogelijke gevolgen:

- Psychologische schade aan slachtoffers en langdurige gevolgen voor hun gevoel van veiligheid op het werk
- Verlies van vertrouwen in interne klachtenprocedures en in de bereidheid van de directie om te handelen
- Reputatieschade aan het volksgezondheidssysteem en mogelijke moeilijkheden bij het behouden van personeel

Mogelijke onderliggende oorzaken:

- Zwakke HR-structuren en ontbrekende onafhankelijke onderzoeksprocedures
- Organisatiecultuur die intimidatie normaliseert of minimaliseert.
- Onvoldoende training over preventie van intimidatie en gendergelijkheid.

## 2.3 Structurele barrières voor vrouwen in politie- en veiligheidsdiensten (Zaak 3)

Zaak 3 is gebaseerd op het rapport van de ombudsman voor gendergelijkheid uit 2022 over vrouwen bij de politie en het ministerie van Binnenlandse Zaken. Vrouwen vormen minder dan 20 procent van de politiemedewerkers en hun aandeel in operationele en leidinggevende functies is aanzienlijk lager, ondanks formele gelijkheid.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Structurele ondervertegenwoordiging van vrouwen, vooral in operationele en hoge functies.
- Informele barrières en culturele verwachtingen dat politie en beveiliging “mannenberoepen” zijn
- Selectie- en promotieprocessen op basis van subjectieve criteria zoals “gereedheid voor veldwerk” of “fysieke capaciteit”, die kunnen worden gebruikt om de uitsluiting van vrouwen te rechtvaardigen

Mogelijke gevolgen:

- Beperkte professionele doorgroeimogelijkheden en ontbrekende loopbaanpaden voor vrouwen
- Een tekort aan vrouwelijke rolmodellen en leidinggevenden binnen de politie
- Versterking van stereotypen die het vertrouwen van vrouwen in wetshandhavingsinstellingen kunnen verminderen en hen kunnen ontmoedigen om zich aan te melden of te blijven.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

Mogelijke onderliggende oorzaken:

- Aanhoudende culturele stereotypen over "mannenberoepen"
- Ontbrekend gendersensitief personeels- en promotiebeleid
- Ontbrekende mentoring, netwerken en ondersteuningsprogramma's voor vrouwen in de veiligheidsdiensten

## 2.4 Beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en ondervertegenwoordiging van vrouwen in de private sector (Zaak 4)

(Zaak 4)

Geval 4 maakt gebruik van analyses van beloningsverschillen in Kroatië. Vrouwen verdienen gemiddeld ongeveer 11% minder dan mannen en blijven ondervertegenwoordigd in hogere managementfuncties, ondanks wettelijke kaders die gelijkheid bevorderen.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Een aanhoudend beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de private sector
- Minder vrouwen in besluitvormende functies en in de bedrijfstop
- Ontbrekend transparant salarisbeleid en ondoorzichtige promotiepraktijken die vaak mannen bevoordelen

Mogelijke gevolgen:

- Lagere levensinkomens en pensioenen voor vrouwen, wat bijdraagt aan bredere economische ongelijkheid
- Lagere motivatie en mogelijk hoger verloop onder getalenteerde vrouwen.
- Gemiste kansen voor bedrijven om te profiteren van een divers samengestelde directie en diverse perspectieven

Mogelijke onderliggende oorzaken:

- Culturele stereotypen over leidinggeven als een "mannelijk" domein
- Zwakke handhaving van gelijkheidswetten in de dagelijkse HR-praktijk.
- Ontbrekende systematische controles op beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en ontbrekende transparante beloningsstructuren

## 2.5 Seksuele intimidatie en machtsmisbruik aan de Universiteit van Zagreb (Zaak 5)

Zaak 5 betreft meerdere meldingen van seksuele intimidatie aan de Universiteit van Zagreb tussen 2021 en 2022. Verschillende vrouwelijke studenten en assistenten meldden publiekelijk intimidatie door mannelijke professoren, waaronder ongewenst fysiek contact, ongepaste opmerkingen en machtsmisbruik in ruil voor academische



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

privileges. De ombudsman voor gendergelijkheid concludeerde dat de universiteit er niet in slaagde voldoende bescherming en transparantie te waarborgen.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Seksuele intimidatie geworteld in gendergerelateerde machtsverhoudingen binnen rigide academische hiërarchieën.
- Langzame, ondoorzichtige interne procedures die slachtoffers ontmoedigen om klachten in te dienen.
- Ontbrekende onafhankelijke meldkanalen en inconsistente of vertraagde disciplinaire maatregelen

Mogelijke gevolgen:

- Ernstige psychische schade en verlies van vertrouwen bij slachtoffers.
- Terugtrekking van vrouwen uit bepaalde academische paden of instellingen, wat hun loopbaankansen beperkt
- Schade aan de nationale en internationale reputatie van de universiteit en een ontmoedigend effect op toekomstige meldingen

Mogelijke onderliggende oorzaken:

- Sterke hiërarchieën en afhankelijkheid van studenten van docenten voor cijfers, referenties en loopbaanmogelijkheden
- Onvoldoende training in gendersensitiviteit en het voorkomen van intimidatie.
- Ontbrekende onafhankelijke klachteninstanties en robuuste klokkenluidersbescherming

**3. Gevolgen voor de situatie in Kroatië**

In alle vijf Kroatische zaken komen verschillende terugkerende patronen naar voren:

- Aanhoudende stereotypen en gendernormen
- Achterdocht en controle over de voortplantingskeuzes van vrouwen (Zaak 1)
- Aannames over "mannenberoepen" bij politie en in leidinggevende functies (Zaken 3 en 4)
- Gendergerelateerde machtsverhoudingen in de gezondheidszorg en academische wereld (Zaken 2 en 5)
- Zwakke institutionele waarborgen en HR-structuren
- Onvoldoende beleid en mechanismen om intimidatie te voorkomen en aan te pakken (Zaken 2 en 5).
- Niet-transparante beloningssystemen en promotiesystemen (Zaak 4)
- Beperkte protocollen voor zwangerschapsbescherming en beperkte training binnen publieke systemen (Zaak 1)



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Hiërarchische culturen en machtsongelijkheden
- Sterke afhankelijkheidsrelaties in ziekenhuizen, universiteiten en politiekorpsen.
- Angst voor vergelding, loopbaanschade of het gevoel dat klagen zinloos is, wat slachtoffers ontmoedigt om zich te melden
- Kloof tussen juridische kaders en praktijk
- Kroatië heeft formele gelijkheids- en antidiscriminatiewetten, maar de uitvoering is ongelijk en vaak reactief.
- Interventies van ombudsmannen en uitspraken van het EHRM geven aan dat instellingen vaak nalaten om rechtengerichte benaderingen toe te passen totdat ze extern onder druk worden gezet

Op basis van deze zaken kan de situatie in Kroatië als volgt worden gekarakteriseerd:

Genderongelijkheid is systemisch, beperkt zich niet tot geïsoleerde incidenten en komt voor in zowel de publieke als de private sector.
Zwangere vrouwen en vrouwen die een vruchtbaarheidsbehandeling ondergaan, zijn bijzonder kwetsbaar in arbeids- en sociale beschermingssystemen
Seksuele intimidatie en machtsmisbruik blijven ernstige problemen in de gezondheidszorg en het hoger onderwijs, met onvoldoende institutionele respons.
Vrouwen krijgen te maken met glazen plafonds en beloningsverschillen, vooral bij particuliere bedrijven en beveiligingsdiensten
Bestaande gelijkheidswetten vereisen een sterkere, consistentere uitvoering op organisatieniveau

**4. Conclusie**

De Kroatische zaken over slechte praktijken tonen aan dat genderongelijkheid doorwerkt in reproductieve rechten, veiligheid op de werkvloer, beloning, promotie en academische integriteit. Zwangere werknemers en vrouwen die ivf ondergaan kunnen worden gestraft; vrouwen in de politie en particuliere bedrijven ondervinden structurele barrières en beloningsverschillen; en studenten en medewerkers in de gezondheidszorg en universiteiten kunnen seksuele intimidatie ervaren in omgevingen waar machtsongelijkheden sterk zijn en klachtenprocedures zwak.

Voor UnlockEquality onderstreept de ervaring van Kroatië de noodzaak van robuuste institutionele waarborgen, transparante HR-systemen en culturele verandering. Alleen door sterker beleid, effectieve verantwoording en dagelijkse praktijken die waardigheid en gelijkheid respecteren te combineren, kunnen werkplekken en instellingen in Kroatië echt veilig en inclusief worden voor iedereen, ongeacht gender of reproductieve status.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

# Denemarken

**1. Overzicht**

De vijf Deense zaken bestrijken meerdere sectoren en vormen van discriminatie:

- Overheidsinstantie: vrouw onderbetaald ten opzichte van mannelijke collega's in identieke functies (Zaak 1)



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Middelgroot privaat bedrijf: zwangerschapsdiscriminatie door een plotselinge wijziging van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering (Zaak 2)
- Publieke gezondheidszorg: structurele beloningsongelijkheid die verpleegkundigen en andere door vrouwen gedomineerde beroepen treft (Zaak 3)
- Grote private bedrijven: sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen in de top van het bedrijfsleven (Zaak 4)
- Sectoroverstijgend: discriminatie en uitsluiting van transgender werknemers, waaronder misgendering en beperkte toegang tot voorzieningen (Zaak 5)

Gezamenlijk benadrukken ze:

- Een aanhoudend beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, zowel op individueel als op structureel niveau
- Discriminatie wegens zwangerschap en moederschap, ook in indirecte vormen via beleidswijzigingen
- Systemische onderwaardering van door vrouwen gedomineerde beroepen, vooral in de gezondheidszorg
- Een uitgesproken glazen plafond in het Deense bedrijfsleven
- Ernstige hiaten in LGBTQ+- en transinclusie op werkplekken

Ze onthullen ook systemische zwaktes: ondoorzichtige HR-praktijken, beperkte beloningstransparantie, het ontbreken van een gendertoets bij beleid en zwakke uitvoering van inclusiemaatregelen.

## 2. Belangrijke thema's die uit de zaken naar voren komen

### 2.1 Ongelijke beloning voor gelijk werk in de publieke sector (Zaak 1)

Zaak 1 betreft een vrouw die werkte bij een Deens, door de overheid gefinancierde organisatie en ontdekte dat mannelijke collega's die in dezelfde functie waren aangenomen en dezelfde taken uitvoerden, op hogere treden binnen dezelfde salarisschaal waren ingeschaald. Interne salarisschalen en regels voor dienstjaren bestonden op papier, maar leidinggevenden hadden ruime vrijheid om medewerkers op verschillende niveaus in te schalen.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Een onterecht beloningsverschil tussen een vrouw en mannelijke collega's die gelijk werk doen
- Een te sterk beroep op "individuele beoordelingen" en beoordelingsvrijheid, zonder duidelijke onderbouwing
- Ontbrekende interne controles om genderpatronen in de inschaling op te sporen
- Mogelijke gevolgen:



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Financieel verlies en langetermijninkomensnadeel voor de vrouw.
- Emotionele stress, verminderd vertrouwen in de werkgever en demotivatie.
- Bredere bezorgdheid onder het personeel over eerlijkheid en mogelijke systemische vooringenomenheid.

De vakbond FOA greep in en concludeerde dat de Deense Wet gelijke behandeling was geschonden. De directie verzette zich aanvankelijk en stemde uiteindelijk in met een correctie van het salaris met terugwerkende kracht, wat laat zien dat externe druk nodig was om de ongelijkheid te herstellen.

## 2.2 Zwangerschapsdiscriminatie door plotselinge beleidswijziging (Zaak 2)

Zaak 2 beschrijft een middelgroot bedrijf waar een vrouw tijdens het zwangerschapsverlof contractueel recht had op volledig salaris. Kort nadat ze eind 2016 haar zwangerschap bekendmaakte, wijzigde de werkgever het zwangerschapsbeleid, waarbij volledige loon- en pensioenbijdragen werden afgeschaft en vervangen door alleen wettelijke minimumuitkeringen. Zij was de eerste werknemer die door deze verandering werd getroffen.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Indirecte zwangerschapsdiscriminatie: een formeel algemene beleidswijziging, getimed en toegepast op een manier die een zwangere werknemer onevenredig schaadde.
- Materiële verslechtering van de arbeidsomstandigheden die direct verband houdt met het onthullen van zwangerschap.

Mogelijke gevolgen:

- Aanzienlijk inkomensverlies tijdens zwangerschapsverlof, samen met onzekerheid en stress.
- Een ontmoedigende boodschap aan andere medewerkers dat het aankondigen van een zwangerschap tot slechtere voorwaarden kan leiden
- Voor het bedrijf volgde in 2024 een uitspraak van het Hooggerechtshof die een schending van de Deense Wet gelijke behandeling bevestigde en een schadevergoeding oplegde

Mogelijke onderliggende oorzaken:

- Ontbrekende gelijkheidstoets vóór wijzigingen in het HR-beleid
- Het niet erkennen dat “neutrale” veranderingen ongelijk kunnen uitpakken voor beschermde groepen
- Ontbrekende interne waarborgen om zwangere werknemers te beschermen tegen nadelige wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden

## 2.3 Structureel beloningsverschil in de publieke gezondheidszorg (Zaak 3)



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

Zaak 3 richt zich op langdurige beloningsongelijkheid in het Deense publieke beloningssysteem, die vooral verpleegkundigen en andere door vrouwen gedomineerde beroepen treft. De wortels liggen in de hervorming van de ambtenarensector van 1969, die door vrouwen gedomineerde beroepen systematisch lager inschaalde dan door mannen gedomineerde beroepen met een vergelijkbaar opleidingsniveau.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Structurele onderwaardering van zorgberoepen die door vrouwen worden gedomineerd (bijvoorbeeld verpleegkunde).
- Lagere beloning voor functies met vergelijkbare complexiteit en verantwoordelijkheid dan voor door mannen gedomineerde beroepen zoals politie of technische functies
- Het voortbestaan van verouderde beloningsrangordes, ondanks veranderingen in de aard en de eisen van het werk

Mogelijke gevolgen:

- Chronische ontevredenheid en protesten onder verpleegkundigen, waaronder grote acties in 2021.
- Knelpunten bij werving en behoud van personeel in de publieke gezondheidszorg
- Versterking van maatschappelijke normen dat vrouwenwerk "minder waard" is, met gevolgen voor pensioenen en levensinkomen

De zaak toont aan hoe historische kaders, als ze niet worden hervormd, genderongelijkheid over generaties heen kunnen blijven creëren, zelfs zonder expliciete discriminerende intentie.

## 2.4 Het glazen plafond in de top van het Deense bedrijfsleven (Zaak 4)

Zaak 4 maakt gebruik van analyses van de 100 grootste bedrijven van Denemarken (Børsen Top 100). Vrouwen vormen ongeveer een derde van het algemene personeelsbestand in deze bedrijven, maar slechts ongeveer 5 procent van de CEO's is vrouw en meer dan de helft van de bedrijven heeft uitsluitend mannelijke raden van bestuur. Denemarken heeft momenteel geen bindende genderquota voor raden van bestuur; de inspanningen berusten vooral op vrijwillige maatregelen.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Een sterke daling van het aandeel vrouwen van het middenmanagement naar directie- en CEO-niveau
- Doorstroom naar de top die wordt bepaald door informele netwerken, sponsoring en gesloten opvolgingsplanning
- "Meritocratische" verhalen die onbewuste vooringenomenheid en voorkeur voor de status quo verhullen.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

Mogelijke gevolgen:

- Beperkte toegang voor vrouwen tot besluitvormingsmacht en invloed.
- Verloren leiderschapspotentieel en minder diversiteit aan perspectieven aan de top
- Reputatierisico en schade aan het werkgeversmerk voor bedrijven die als niet-inclusief worden gezien

Mogelijke onderliggende oorzaken:

- Mannelijk gedomineerde netwerken en informele selectieprocessen.
- Ontbrekende transparante promotiecriteria en meetbare genderdoelstellingen
- Zwakke verantwoordingsmechanismen voor diversiteit in bestuur en directie

## 2.5 Transgender werknemers die te maken krijgen met misgendering en uitsluiting (Zaak 5)

Zaak 5 is gebaseerd op nationale enquêteresultaten van de Deense Raad voor Gelijke Behandeling en het Instituut voor Mensenrechten over de werkervaringen van transgender personen. Een groot deel van de transgender werknemers meldde discriminatie, intimidatie en uitsluiting in verschillende sectoren.

Indicatoren van genderongelijkheid:

- Aanhoudende misgendering (verkeerde voornaamwoorden of namen) door collega's en leidinggevenden, zelfs nadat medewerkers hun identiteit duidelijk hebben gemaakt
- HR- en IT-systemen die namen of genderaanduidingen niet eenvoudig kunnen bijwerken zonder juridische wijziging
- Restrictieve of ad-hocbeslissingen over de toegang tot toiletten en gendergescheiden voorzieningen, waarbij transgender personen soms ruimtes moeten mijden die aansluiten bij hun identiteit "om conflicten te voorkomen"
-

Mogelijke gevolgen:

- Hoge stressniveaus, verminderde psychologische veiligheid en lagere werktevredenheid.
- Terugtrekking uit teaminteracties, verminderde loopbaanontwikkeling of vroegtijdig vertrek
- Juridische en reputatierisico's voor werkgevers die de antidiscriminatiebescherming niet naleven

Mogelijke onderliggende oorzaken:

- Ontbrekende expliciete beleidsregels voor genderidentiteit en genderexpressie
- Beperkte bewustwording en training over transinclusie.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Werkpleksystemen en normen die zijn opgebouwd rond een rigide binaire opvatting van gender.

**3. Gevolgen voor de situatie in Denemarken**

In alle vijf Deense zaken komen verschillende terugkerende structurele patronen naar voren:

1. Niet-transparante HR- en beloningspraktijken
   - Inschaling naar eigen inzicht en verborgen criteria (Zaak 1)
   - Ondoorzichtige beleidswijzigingen met ongelijke effecten (Zaak 2)
   - Historische beloningskaders die niet worden onderzocht op gendereffecten (Zaak 3)
2. Kloof tussen progressief recht en dagelijkse praktijk
   - Sterk juridisch kader voor gelijkheid en non-discriminatie, maar aanhoudende beloningsverschillen, glazen plafonds en zwangerschapsdiscriminatie tonen een zwakke uitvoering aan (Zaken 1 tot en met 4)
3. Diepgewortelde gendernormen en stereotypen
   - Zorgberoepen die worden ondergewaardeerd als "vrouwenwerk" (Zaak 3)
   - Leidinggeven dat op mannelijk gekleurde wijze wordt ingevuld en beloond (Zaak 4)
   - Zwangerschap die wordt gezien als kostenpost of ongemak (Zaak 2)
4. Beperkte aandacht voor intersectionele en LGBTQ+-kwesties
   - Transgender werknemers die worden gediscrimineerd en uitgesloten en die met standaard genderbeleid onvoldoende worden bereikt (Zaak 5)
5. Reactieve in plaats van preventieve benaderingen
   - Problemen worden vaak pas aangepakt nadat vakbonden, rechtbanken of gelijkheidsinstanties ingrijpen, in plaats van door proactieve monitoring en hervorming (Zaken 1 tot en met 3, en 5)

Op basis van deze zaken kan de situatie in Denemarken als volgt worden gekarakteriseerd:

- De reputatie van Denemarken als een gendergelijk land bestaat naast aanzienlijke verschillen in gelijkheid op de werkvloer.
- Vrouwen ondervinden nog steeds beloningsongelijkheid, zowel binnen dezelfde baan als door structurele onderwaardering van door vrouwen gedomineerde beroepen
- Zwangere werknemers blijven kwetsbaar voor indirecte discriminatie wanneer HR-beleid verandert zonder de juiste waarborgen.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Het glazen plafond in de top van het bedrijfsleven is duidelijk zichtbaar, met zeer weinig vrouwen in CEO- en directiefuncties
- Transgender medewerkers ervaren misgendering, uitsluiting en gebrek aan erkenning, wat de noodzaak onderstreept om het gelijkheidswerk te verbreden voorbij de genderbinariteit

Deze zaken tonen aan dat juridische kaders alleen niet voldoende zijn. Zonder transparante systemen, gendersensitief beleid en inclusieve culturen blijven ongelijkheden verankerd in de dagelijkse praktijk van de organisatie.

**4. Conclusie**

De Deense zaken over slechte praktijken tonen aan dat genderongelijkheid op de werkvloer geen probleem is dat is "opgelost", zelfs niet in een land met sterke wettelijke bescherming en een progressief imago. Vrouwen kunnen nog steeds minder betaald krijgen voor gelijk werk, uitkeringen verliezen na het aankondigen van hun zwangerschap, of werken in beroepen waarvan de waarde structureel wordt onderschat. Ook ontbreken zij grotendeels in de hoogste functies in het bedrijfsleven. Transgender werknemers krijgen te maken met misgendering en uitsluiting in systemen die niet zijn ontworpen met hun werkelijkheid voor ogen.

Voor UnlockEquality onderstreept de ervaring van Denemarken dat echte gelijkheid transparante systemen, preventief beleidsontwerp, inclusieve culturen en verantwoording vereist. Alleen wanneer deze elementen aanwezig zijn, kan elke werknemer, ongeacht gender, zwangerschapsstatus of genderidentiteit, volledig, veilig en eerlijk deelnemen op Deense werkplekken.

# SAMENVATTING VAN HET RAPPORT

In alle vijf partnerlanden (Malta, Nederland, Letland, Kroatië, Denemarken) tonen de verzamelde slechte praktijken consistente patronen van genderongelijkheid, ondanks nationale verschillen. Deze patronen beïnvloeden meerdere dimensies van het werkleven: beloning, kansen, veiligheid, reproductieve rechten en inclusie van LGBTQ+-medewerkers.

Belangrijkste landoverstijgende bevindingen

1. Aanhoudend beloningsverschil tussen mannen en vrouwen
Vrouwen worden minder betaald dan mannen voor identieke functies (Malta, Nederland, Denemarken).
Structurele onderwaardering van door vrouwen gedomineerde beroepen (Denemarken, Kroatië).



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

Gebrek aan beloningstransparantie en inconsistente procedures voor salarisvaststelling komen in alle landen voor

2. Discriminatie wegens zwangerschap, moederschap en ouderschap
Contracten die niet werden verlengd of functies die werden verlaagd na de aankondiging van een zwangerschap (Malta, Nederland)
Beleidswijzigingen die indirect worden gebruikt om zwangere werknemers te benadelen (Denemarken).
Onderbrekingen van internationale opdrachten of loopbaanontwikkeling door zwangerschap (Letland)
Ivf-gerelateerde discriminatie en negatieve aannames over reproductieve keuzes (Kroatië)

3. Barrières voor promotie en leidinggevende functies
Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies, vooral in STEM, politie en bedrijfsleiding (Nederland, Letland, Kroatië, Denemarken).
Informele netwerken en subjectieve besluitvorming houden de mannelijke dominantie in stand.
Ontbrekende transparante promotiecriteria in de meeste landen

4. Intimidatie, machtsmisbruik en onveilige culturen
Seksuele intimidatie en pesten werden breed gemeld in ziekenhuizen, universiteiten en op werkplekken (Malta, Kroatië, Denemarken)
Agressief verbaal gedrag en vernedering worden getolereerd in hiërarchische omgevingen (Letland).
Meldsystemen zijn vaak zwak, traag of onbetrouwbaar

5. Stereotypering en ongelijke taakverdeling
De expertise van vrouwen werd vaker in twijfel getrokken (Letland).
Vrouwen krijgen ondersteunende taken, terwijl mannen goed zichtbare opdrachten krijgen
“Klantvoorkeur” werd gebruikt om een discriminerende taakverdeling te rechtvaardigen (Letland).

6. Kloof in LGBTQ+- en transinclusie
Misgendering, uitsluiting van voorzieningen en ontbrekend transitiebeleid (Malta, Denemarken, Nederland)
HR-systemen kunnen zich niet aanpassen aan de behoeften van genderdivers personeel
Zeer beperkte bewustwordingstraining voor personeel en leidinggevenden



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

# Conclusie

In alle landen is genderongelijkheid systemisch, genormaliseerd en vaak verborgen in dagelijkse praktijken, in plaats van in openlijke discriminatie. De rapporten tonen aan dat juridische kaders alleen geen gelijkheid garanderen. Ongelijkheid gedijt waar:

- beleid onduidelijk is of niet wordt gehandhaafd,
- HR-systemen transparantie missen,
- werkplekculturen vooringenomenheid of intimidatie toelaten, en
- kwetsbare groepen (zwangere werknemers, LGBTQ+-werknemers) bescherming missen.

Deze bevindingen vormen de basis voor de praktische checklist die het partnerschap ontwikkelt.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

**RICHTLIJN: BELANGRIJKE GEBIEDEN WAAROP HET PARTNERSCHAP ZICH MOET RICHTEN BIJ HET ONTWIKKELEN VAN DE PRAKTISCHE CHECKLIST**

Op basis van het landoverstijgende bewijs van het rapport zou het partnerschap zich moeten richten op vijf overkoepelende domeinen. Deze domeinen bevatten de meest consistente risicogebieden en zorgen ervoor dat de checklist praktisch, relevant en toepasbaar is in nationale contexten.

1. ORGANISATIEBELEID EN STRUCTURELE WAARBORGEN

De checklist moet gebruikers helpen vaststellen waar beleid:
ontbreekt,
onduidelijk is,
niet is uitgevoerd, of
niet wordt gemonitord.

Belangrijke onderwerpen om op te nemen:

- Het bestaan van gendergelijkheids- en antidiscriminatiebeleid
- Schriftelijke procedures voor klachten en meldingen
- Duidelijke regels over zwangerschap, ouderschapsverlof en reproductieve rechten
- Anti-intimidatiebeleid en aangewezen onafhankelijke contactpunten
- Beleid voor LGBTQ+-inclusie en genderidentiteit
- Transparantie van beloningsstructuren en promotiecriteria

Dit weerspiegelt de systemische hiaten die zijn vastgesteld in Malta, Letland, Kroatië, Denemarken en Nederland.

2. ALLEDAAGS GEDRAG EN INTERPERSOONLIJKE DYNAMIEK

Ongelijkheid wordt vaak in stand gehouden door stille, alledaagse handelingen in plaats van door openlijke discriminatie.
De checklist moet helpen het volgende te herkennen:

- Microagressies en subtiele uitsluiting
- Onderbrekingen of dominantie in vergaderingen
- Ideeën van vrouwen die pas gelden als mannen ze herhalen
- Ongelijke verdeling van spreektijd, erkenning en zichtbaarheid
- Agressief gedrag dat bij oudere mannen wordt getolereerd en bij anderen niet
- "Moedermuur"-stereotypen die moeders treffen die terugkeren op het werk

Deze patronen kwamen consequent voor in Letland, Malta en Kroatië.

3. HR-PRAKTIJKEN: SALARIS, WERVING, TAAKVERDELING, PROMOTIE

Een sterke checklist stelt gebruikers in staat te onderzoeken of HR-systemen genderongelijkheid veroorzaken of versterken.
Onderwerpen in de checklist:



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

- Beloningstransparantie en consistentie
- Objectieve criteria voor werving en promotie
- Monitoring van de inschaling (NL, DK, MT)
- Eerlijke verdeling van taken
- Toegang tot leidinggevende functies en professionele ontwikkeling
- Gebruik van gegevens om genderpatronen op te sporen

Dit weerspiegelt vooral bevindingen uit Nederland, Denemarken en Letland.

4. ZWANGERSCHAP, MOEDERSCHAP EN OUDERSCHAP

Alle landen meldden discriminatie die verband hield met zwangerschap of gezinsverantwoordelijkheden.

De checklist moet indicatoren bevatten voor:

- Plotselinge beleidswijzigingen na zwangerschapsaankondigingen (Denemarken)
- Het niet verlengen van contracten of het weghalen van projecten (Malta, Nederland)
- Oneerlijke behandeling na terugkeer van zwangerschapsverlof (Letland)
- Straf voor vruchtbaarheidsbehandelingen (Kroatië)
- Ontbrekende re-integratieplannen

De checklist moet gebruikers helpen discriminatie wegens zwangerschap snel te herkennen, ook in indirecte vormen.

5. INCLUSIE VAN LGBTQ+- EN GENDERDIVERSE MEDEWERKERS

Gezien de terugkerende kwesties in Malta, Denemarken en Nederland moet dit een apart onderdeel van de checklist zijn.

De checklist moet het volgende bevatten:

- Correct gebruik van voornaamwoorden en namen
- Toegang tot passende voorzieningen
- Beleid voor ondersteuning bij transitie
- Inclusie van non-binaire personen
- De mogelijkheid om HR-gegevens bij te werken
- Training in cultuur en bewustwording
- Afhandeling van klachten met zorg en zonder vertraging

Dit gebied is essentieel om ervoor te zorgen dat de checklist *alle* medewerkers ondersteunt.

**RICHTLIJNEN VOOR HET PARTNERSCHAP**

De uiteindelijke checklist moet:

praktisch zijn: makkelijk te gebruiken voor niet-specialisten, met concrete vragen die verborgen ongelijkheden blootleggen.

waarneembaar zijn: gericht op gedrag, beleid en procedures die zichtbaar of controleerbaar zijn, niet op abstracte theorie.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

toepasbaar zijn op werkplekken en onderwijsomgevingen: docenten, jeugdwerkers, HR-medewerkers, leidinggevenden, studenten en medewerkers moeten er allemaal mee kunnen werken.
preventief zijn: helpen problemen te herkennen voordat ze uitgroeien tot intimidatie of juridische procedures.
actiegericht zijn: elk onderdeel bevat:
waar op te letten,
waarom het belangrijk is, en
welke actie te ondernemen.
aansluiten bij de projectdoelstellingen: bewustwording, eigen regie, vaardigheidsontwikkeling en de integratie van gendergelijkheidsprincipes in de dagelijkse praktijk ondersteunen.



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

# Bijlage – Informatiebronnen

| Land | Zaak | Casestudylink(en) |
|---|---|---|
| Malta | Zaak 1 | https://timesofmalta.com/article/tribunal-takes-four-years-to-decide-it-had-no-jurisdiction-in-pregnant.510996 |
| Malta | Zaak 2 | https://newsbook.com.mt/en/former-mater-dei-chief-nurse-jailed-over-years-of-sexual-abuse-of-subordinate/ |
| Malta | Zaak 3 | https://fifpro.org/en/supporting-players/conditions-of-employment/employment-status/improved-working-conditions-for-maltese-national-women-s-team-players |
| Malta | Zaak 4 | https://ncpe.gov.mt/wp-content/uploads/2023/06/Efforts_to_combat_pregnancy_discrimination.pdf |
| Malta | Zaak 5 | https://timesofmalta.com/article/trans-woman-alleges-workplace-discrimination-this-makes-sad-mad.1118866 |
| Nederland | Zaak 1 | https://www.rtl.nl/nieuws/economie/artikel/5480518/de-loonkloof-bestaat-nog-steeds |
| Nederland | Zaak 2 | https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/316909893/Master_Thesis_Lonneke_Lardinois.pdf |
| Nederland | Zaak 3 | https://nltimes.nl/2023/09/23/reports-sexual-harassment-racism-bullying-dutch-companies-study |
| Nederland | Zaak 4 | https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=153091 |
| Nederland | Zaak 5 | https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/2023/01/Inclusion4All-National-report-Netherlands_EN-Transgender-Netwerk.pdf |
| Denemarken | Zaak 1 | https://fagbladet3f.dk/kvindernes-sidste-arbejdsdag-mange-i-min-branche-mener-at-kvinder-ikke-skal-have-det-samme-i-loen-som-maendene/#:~:text=I%202024%20n%C3%A5ede%20en%20historisk,p%C3%A5%20virksomheden%20Novozymes%2C%20sin%20afslutning |
| Denemarken | Zaak 2 | https://www.domstol.dk/hoejesteret/aktuelt/2024/1/loenmodtager-havde-krav-paa-godtgoerelse/#:~:text=A%20var%20ansat%20som%20ufagl%C3%A6rt,ret%20til%20l%C3%B8n%20under%20barsel |
| Denemarken | Zaak 3 | https://nordics.info/show/artikel/unequal-pay-in-denmark-an-outdated-laws-far-reaching-consequences#:~:text=Danish%20nurses%20still%20receive%2010,also%20received%20the |



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union

| Land | Zaak | Casestudylink(en) |
|---|---|---|
| | | %20requisite%2050%2C000 |
| Denemarken | Zaak 4 | https://www.danskindustri.dk/om-di/kontakt-os/presse/arkiv/pressemeddelelser/2024/11/di-direktor-dybt-bekymrende-at-nasten-halvdelen-af-de-danske-virksomheder-ikke-har-kvinder-i-bestyrelserne/#:~:text=,direkt%C3%B8r%2C%20der%20peger%20p%C3%A5%20l%C3%B8sninger |
| Denemarken | Zaak 5 | https://lgbt.dk/ny-rapport-81-af-lgbt-personer-har-oplevet-eller-overvaeret-diskrimination-paa-arbejdspladsen-inden-for-de-sidste-to-aar/#:~:text=Data%20fra%20unders%C3%B8gelsen%20understreger%2C%20at,har%20oplevet%20eller%20overv%C3%A6ret%20episodenhttps://dm.dk/akademikerbladet/aktuelt/2025/september/lgbtplus-personer-oplever-diskrimination-paa-arbejdspladsen-kalder-paa-handling/#:~:text=Som%20transmand%20har%20han%20p%C3%A5,kommentarer%20kan%20fylde%20i%20arbejdslivet |
| Kroatië | Zaak 1 | https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-207633 |
| Kroatië | Zaak 2 | https://www.prs.hr/cms/post/1302 |
| Kroatië | Zaak 3 | https://www.prs.hr/cms/post/1178 |
| Kroatië | Zaak 4 | https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Europska%20unija/Razlike%20u%20placama%20Hrvatska.pdf |
| Kroatië | Zaak 5 | https://www.prs.hr/cms/post/1139<br>https://www.index.hr/vijesti/clanak/sveuciliste-u-zagrebu-i-slucajevi-seksualnog-uznemiravanja/2331044.aspx |
| Letland | Zaak 3 | https://www.la.lv/nekadas-atlaides-nebus-viss-notiks-ka-parasti-arlietu-ministrijas-darbiniece-parliecinata-ka-darba-vieta-piedzivojusi-diskriminaciju-dzimuma-del<br>https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/18.06.2025-diplomate-rimsa-pirmaja-instance-uzvarejusi-am-lieta-par-diskriminaciju-dzimuma-del.a603770/ |
| Letland | Zaak 4 | https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2025/01/atzinums-parbaudes-lieta-nr-2024-67-26ab.pdf |



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite meningen en opvattingen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Staatsagentschap voor Onderwijsontwikkeling van de Republiek Letland (SEDA). Noch de Europese Unie, noch de SEDA kunnen er verantwoordelijk voor worden gehouden.

Co-funded by the European Union