

Drievoudige discriminatie komt farma- bedrijf duur te staan

Het in Antwerpen gevestigde Huvepharma moet een vrouw een schadevergoeding van 18 maanden brutoloon betalen. Die greep naast een job omdat ze doof is en zwanger was toen ze solliciteerde.



De rechter gaf met dit vonnis een sterk signaal om discriminatie ernstig te nemen.

De arbeidsrechtbank in Antwerpen heeft Huvepharma, een internationaal farmaceutisch bedrijf dat geneesmiddelen en supplementen voor mensen en dieren ontwikkelt en produceert, veroordeeld tot het betalen van achttien maanden brutoloon aan een 35-jarige dove vrouw. Omdat het bedrijf haar volgens de rechtbank drie keer discrimineerde, moet het drie keer de forfaitaire schadevergoeding ophoesten die de wet voorziet voor slachtoffers van discriminatie in arbeidszaken.

‘Dit is een bijzonder vonnis omdat de rechter drievoudige discriminatie vaststelde en voor het eerst integraal de drie bijbehorende schadevergoedingen cumuleerde’, zegt Nele Roekens, juriste bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia. Volgens haar heeft het vonnis een grote precedentswaarde.

Toen de vrouw in juni 2018 vernam dat ze naast een job als research en development assistent bij het farmabedrijf had gegrepen, klopte ze aan bij Unia. Dat stapte samen met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen naar de arbeidsrechtbank en klaagde de onderneming aan wegens discriminatie op grond van zowel handicap als geslacht. De rechtbank gaf hen gelijk.

‘Sterk signaal’

‘Dit vonnis is een sterk signaal naar de bedrijfswereld om discriminatie ernstig te nemen’, zegt Roekens. ‘De rechter voerde een van de doelen van de Europese antidiscriminatiewetgeving uit, namelijk een afdoende afschrikwekkend effect creëren om discriminatie te ontraden.’

Unia ziet een opvallende stijging in het aantal dossiers over discriminatie op de werkvloer. Vorig jaar opende het Gelijkekansencentrum 657 arbeidszaken. Dat is een stijging van 28,8 procent tegenover 2017, en één van 41,8 procent ten opzichte van het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar. Ongeveer een vierde van de dossiers (25,3 procent) bij Unia binnen het domein arbeid ging over discriminatie wegens handicap. Dat is iets minder dan de dossiers die handelden over raciale discriminatie (28 procent).

Ook Liesbet Stevens, adjunct-directeur van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, is tevreden met het vonnis. Volgens haar gaat het gros van de klachten inzake arbeid die het Instituut ontvangt, over zwangerschapsdiscriminatie. ‘Veel te weinig bedrijven voeren er een proactief beleid rond, waardoor die nog altijd schering en inslag is.’

Drie jaar geleden hield het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen een bevraging bij bijna 1.000 vrouwen. Daaruit bleek dat zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt nog vaak gediscrimineerd worden. Soms zijn er spanningen met de directe chef of met collega’s, maar er is ook sprake van strafbare feiten. Zo zegt een op de vijf werkende vrouwen dat ze het slachtoffer was van directe discriminatie. Sommigen, bijvoorbeeld, grepen naast een functie ‘omdat die niet te combineren valt met zo veel kinderen’, anderen werden dan weer tijdens een zwangerschapsverlof ontslagen.

Huvepharma wilde geen commentaar geven op de veroordeling, maar liet weten beroep te hebben aangetekend.