

---

# STUDENT, ZWANGER EN GELIJKE BEHANDELING

---

Een onderzoek naar de regelgeving en voorzieningen voor zwangere studenten en studenten die zorgdragen voor kinderen in het mbo en het hoger onderwijs





Anja Eleveld

Janneke Allers

Sietske Delen

Janine van Veldhuizen

Amsterdam  
November 2016

## Inhoudsopgave

VOORWOORD.....	4
1 INLEIDING .....	5
2 METHODEN EN DATA .....	7
2.1 <i>Juridisch-theoretisch onderzoek</i> .....	7
2.2 <i>Realisatie van faciliterende regelingen en voorzieningen</i> .....	7
2.3 <i>Kenbaarheid en toegankelijkheid</i> .....	13
2.4 <i>Ervaringen van studenten</i> .....	14
3 GELIJKE BEHANDELING EN ONDERWIJS .....	15
3.1 <i>Inleiding</i> .....	15
3.2 <i>Nederlandse gelijke behandelingswetgeving</i> .....	15
3.3 <i>Analoge toepassing van regelgeving en rechtspraak die ziet op de gelijke behandeling en bescherming werknemers</i> .....	18
3.4 <i>Analyse</i> .....	23
4 REGELINGEN EN VOORZIENINGEN BIJ ONDERWIJSINSTELLINGEN.....	25
4.1 <i>Inventarisatie: resultaten en analyse</i> .....	25
4.2 <i>Kenbaarheid en toegankelijkheid van de regelingen en voorzieningen</i> .....	34
4.3 <i>Ervaringen van studenten</i> .....	36
5 SAMENVATTING EN CONCLUSIES .....	39
6 AANBEVELINGEN .....	43
6.1 <i>Inspanningen door de nationale overheid</i> .....	43
6.2 <i>Inspanningen door de onderwijsinstellingen</i> .....	44
6.3 <i>Goede praktijken</i> .....	44
6.4 <i>Nader onderzoek</i> .....	45
BIJLAGE I .....	47
LITERATUURLIJST.....	50

## Voorwoord

In de zomer van 2015 sprak een coalitie van verschillende maatschappelijke groeperingen over de hoge uitval van studenten met jonge kinderen in het onderwijs. Deelnemers aan dit gesprek waren vertegenwoordigers van het Public Interest Litigation Project (PILP)/Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten (NJCM), het Steunpunt Studerende Moeders, de Vereniging Vrouw en Recht (VVR), het Clara Wichman Proefprocessenfonds, FNV vrouw en de Nederlandse Vrouwenraad (NVR). Het idee kwam op om onderzoek te doen naar de regelingen en voorzieningen voor zwangere studenten en studenten die de zorg dragen voor jonge kinderen in het mbo en het hoger onderwijs. Het onderzoek is onder leiding van Anja Eleveld (Vrije Universiteit, sectie sociaal recht) uitgevoerd door Janneke Allers, Sietske Delen en Janine van Veldhuizen. Dit rapport bevat de resultaten van dat onderzoek.

# 1 Inleiding

De combinatie van studie en zorg voor kleine kinderen is voor steeds meer studenten de dagelijkse realiteit. Het aantal studerenden met eenoudertoeslag in het mbo en hoger onderwijs is de afgelopen acht jaar met bijna de helft toegenomen van 7.697 studenten in 2007 tot 11.341 studenten in 2015.<sup>1</sup> Studenten die zwanger worden of jonge kinderen hebben, kunnen veel problemen ondervinden tijdens hun studie. Denk daarbij aan een aanwezigheidsplicht, onvoldoende tentamen- en/of herkansingsmogelijkheden, weinig mogelijkheden voor aangepaste lesroosters en de afwezigheid van kolfruintes. Uit onderzoek blijkt dat een groot deel van de studenten die zorgdragen voor kinderen vroegtijdig uitvalt tijdens de studie.<sup>2</sup>

De wetgever heeft - in veel gevallen ter codificering van gelijke behandelingsjurisprudentie - een groot aantal wettelijke regelingen geïntroduceerd ter bescherming en facilitering van zwangere en pas bevallen werkneemsters en werknemers die de zorg dragen voor kleine kinderen.<sup>3</sup> Voor studenten in dezelfde situatie bestaan echter slechts twee wettelijke regelingen en een derde regeling die nog niet in werking is getreden. Deze drie regelingen gelden bovendien alleen voor studenten in het hoger onderwijs (hbo en wo):

- Zwangere en pas bevallen studenten in het hoger onderwijs kunnen aanspraak maken op een financiële compensatie voor de duur van vier maanden (het Profileringsfonds).<sup>4</sup>
- Instellingen in het hoger onderwijs zijn verplicht om rekening te houden met de omstandigheid van zwangerschap bij de toekenning van het bindend studieadvies.<sup>5</sup>
- De geldigheid van examens kan niet worden beperkt indien sprake is van zwangerschap en bevalling (met ingang van 1 september 2017).<sup>6</sup>

Op basis van het hoge uitvalspercentage van studenten die de zorgdragen voor kinderen lijken we in ieder geval te mogen concluderen dat dat er meer nodig zal zijn om deze studenten binnenboord te houden, zeker in het mbo waar geen wettelijke regelingen gelden die zwangere en pas bevallen studenten ondersteunen. De minister van OCW heeft aangegeven dat de verantwoordelijk ligt bij de onderwijsinstellingen zelf: de instellingen zullen zelf regelingen en voorzieningen moeten treffen om deze groep studenten te faciliteren.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> Gegevens op aanvraag verstrekt door DUO.

<sup>2</sup> Zie *Kamerstukken II 2014/15*, 24 724, nr. 135, p. 18-20.

<sup>3</sup> Voor een overzicht van een aantal van deze wettelijke regelingen en voorzieningen zie de noten 12 tot 15.

<sup>4</sup> Art. 7.51 WHW.

<sup>5</sup> Art. 2.1 Uitvoeringsbesluit WHW jo. Art. 7.8b lid 3 en art. 7.9 lid 3 WHW.

<sup>6</sup> Nieuw art. 7.10 lid 4 WHW. Zie Wet van 15 juni 2016 tot wijziging van een aantal onderwijswetten in verband met de versterking van de bestuurskracht van onderwijsinstellingen, *Stb.* 2016, 273.

<sup>7</sup> Brief van de minister gericht aan het Public Interest Litigation Project d.d. 18 januari 2016.

Met dit onderzoek inventariseren wij in hoeverre onderwijsinstellingen daadwerkelijk iets hebben geregeld voor zwangere studenten en studenten met jonge kinderen. Regelgeving en voorzieningen alleen zijn echter niet genoeg. Van belang is ook dat de regelgeving kenbaar, transparant en toegankelijk is voor de doelgroep.<sup>8</sup> Regelgeving en voorzieningen zijn bovendien niet alleen wenselijk vanuit het oogpunt van uitvalpreventie, mogelijk zijn onderwijsinstellingen hiertoe ook verplicht gezien het verbod op het maken van onderscheid op grond van geslacht.<sup>9</sup>

**Dit onderzoeksrapport beoogt een antwoord te geven op een drietal vragen:**

- In hoeverre zijn onderwijsinstellingen in het mbo en hoger onderwijs op grond van het in Nederland geldende gelijke behandelingsrecht verplicht tot het treffen van regelingen en voorzieningen ten behoeve van zwangere studenten en studenten die de zorg dragen voor jonge kinderen?
- Wat hebben onderwijsinstellingen in het mbo en hoger onderwijs voor deze groepen geregeld en welke voorzieningen hebben ze getroffen?
- In hoeverre zijn deze regelingen kenbaar, transparant en toegankelijk?

Het rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 bevat een verantwoording van de gebruikte methoden en data. In hoofdstuk 3 gaan we na welke eisen het in Nederland geldende gelijke behandelingsrecht stelt aan onderwijsinstellingen met betrekking tot het aanbieden van regelingen en voorzieningen aan zwangere studenten en studerende moeders. In hoofdstuk 4 brengen we in kaart in hoeverre deze regelingen en voorzieningen in de praktijk zijn gerealiseerd bij een selectie van mbo- en hbo-instellingen en universiteiten en in hoeverre deze voorzieningen en regelingen kenbaar, transparant en toegankelijk zijn. In dit hoofdstuk beschrijven we verder de ervaringen van dertien studenten die zwanger waren of voor jonge kinderen zorgden tijdens hun studie. Hoe hebben deze studenten de combinatie van studie en zwangerschap en de zorg voor kleine kinderen ervaren? Hoofdstuk vijf bevat de samenvatting en de belangrijkste conclusies van het rapport en in hoofdstuk zes doen we een aantal aanbevelingen.

---

<sup>8</sup> Zie brief van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan de Tweede Kamer van 17 oktober 2007 (*Kamerstukken II 2007/08, 24 724, 30 420, nr. 71*).

<sup>9</sup> Zie ook Resolutie van het Europees Parlement van 19 juni 2007, Maatregelen ten behoeve van Jonge vrouwen in de Europese Unie om gezin en studies met elkaar te verzoenen (P6 TA(2007)0265).



## 2 Methoden en data

Het onderzoek bestaat uit een juridisch-theoretisch deel en een (juridisch-)empirisch deel. De gehanteerde methode voor het juridisch-theoretisch deel is beschreven in paragraaf 2.1. De methoden en data van het juridisch-empirisch deel van het onderzoek zijn beschreven in de overige paragrafen. Paragraaf 2.2 gaat in op de methoden en data die betrekking hebben op het empirische deel van de beantwoording van de hoofdvraag van het onderzoek, namelijk in hoeverre faciliterende regelingen en/of voorzieningen voor zwangere studenten en studenten met jonge kinderen daadwerkelijk zijn gerealiseerd bij een selectie van onderwijsinstellingen. Paragraaf 2.3 behandelt de gehanteerde methode bij de toetsing van de kenbaarheid van de regelingen en voorzieningen. Tot slot lichten we in paragraaf 2.4 de methode en data toe die betrekking hebben op de studenteninterviews.

### 2.1 Juridisch-theoretisch onderzoek

Ten behoeve van het juridisch-theoretische deel hebben we gebruik gemaakt van de klassieke juridische methode: aan de hand van onderzoek van de nationale, Europese en Internationale wetgeving, jurisprudentie en wetgevingsgeschiedenis en wetenschappelijke artikelen hebben we vastgesteld welke faciliterende regelingen en/of voorzieningen mogelijkwijs aan het in Nederland geldende gelijke behandelingsrecht ontleend kunnen worden. We hebben de jurisprudentie, de wetgevingsgeschiedenis en wetenschappelijke artikelen tot augustus 2016 in het onderzoek betrokken. Daarnaast hebben we gesproken met een aantal experts op het terrein van gelijke behandeling.<sup>10</sup> Omdat er weinig jurisprudentie bestaat op het terrein van gelijke behandeling en onderwijs hebben we tot slot gebruik gemaakt van analogie-argumentatie waarbij we de relevantie van rechtspraak op het terrein van gelijke behandeling bij arbeid voor gelijke behandeling bij onderwijs hebben geanalyseerd.<sup>11</sup>

### 2.2 Realisatie van faciliterende regelingen en voorzieningen

In de periode van februari 2016 tot augustus 2016 hebben we faciliterende regelingen en voorzieningen van onderwijsinstellingen onderzocht aan de hand van analyse van bestaande regelingen en interviews. In deze paragraaf lichten we allereerst toe welke regelingen en voorzieningen we hebben onderzocht (paragraaf 2.2.1). Vervolgens geven we aan hoe we de onderzochte onderwijsinstellingen hebben geselecteerd (paragraaf 2.2.2). Tot slot lichten we de data van het onderzoek toe (paragraaf 2.2.3).

---

<sup>10</sup> Er is gesproken met Claartje Thijs (Beleidsadviseur van het College voor de Rechten van de Mens), Annejet Swarte (Stafjurist van het College voor de Rechten van de Mens) en Susanne Burri (UHD Universiteit Utrecht).

<sup>11</sup> Zie H. Kloosterhuis, *Van overeenkomstige toepassing. De pragma-dialectische reconstructie van analogie-argumentatie in rechterlijke uitspraken*, Proefschrift (diss. Amsterdam UVA), Amsterdam 2002.

### **2.2.1 Onderzochte regelingen en voorzieningen die de combinatie studie en zwangerschap/jong ouderschap faciliteren**

Voor het antwoord op de vraag wat onderwijsinstellingen in het mbo en hoger onderwijs hebben geregeld en welke voorzieningen ze hebben getroffen ten behoeve van zwangere studenten en studenten die de zorg dragen voor jonge kinderen, hebben we aan de hand van twee criteria een lijst van relevante regelingen en voorzieningen opgesteld. Hiervoor hebben we in de eerste plaats gekeken naar onderwijsverplichtingen waaraan studenten mogelijk niet (kunnen) voldoen doordat ze in verband met zwangerschap en de zorg voor jonge kinderen herhaaldelijk afwezig zijn. De belangrijkste hiervan zijn: de verplichting om de studie binnen een bepaalde periode af te ronden (om verval van studiepunten te voorkomen), de verplichting om een bepaald aantal studiepunten te behalen ten behoeve van een bindend studieadvies, verplichtingen rond het afleggen van hertentamens, stageverplichtingen en de aanwezigheidsverplichting in het onderwijs. We hebben onderzocht in hoeverre de onderwijsinstellingen ten aanzien van deze verplichtingen specifiek iets geregeld hebben voor zwangere studenten (en studenten die ziek zijn als gevolg van zwangerschap en/of bevalling) en studenten met jonge kinderen.

In de tweede plaats hebben we gekeken naar de wijze waarop de combinatie van studie en zwangerschap en/of de zorg voor jonge kinderen gefaciliteerd kan worden door het toekennen van rechten. Analoog aan de rechten die gelden voor zwangere werkneemsters (en werkneemsters die ziek zijn als het gevolg van zwangerschap en/of bevalling) en werknemers met zorg voor (jonge) kinderen zijn hiervan de belangrijkste: het recht op flexibele roostering en de mogelijkheid om op individueel niveau het rooster aan te passen),<sup>12</sup> het recht op zorgverlof (ten behoeve van de zorg voor een ziek kind)<sup>13</sup> en zwangerschapsverlof,<sup>14</sup> het recht op specifieke voorzieningen in het geval van ziekte die is gerelateerd aan zwangerschap en/of bevalling en het recht om te kolven.<sup>15</sup>

In kader 1 zijn de onderzochte regelingen en voorzieningen ten behoeve van het faciliteren van de combinatie van studie en zwangerschap/de zorg voor jonge kinderen opgesomd.

---

<sup>12</sup> Voor vergelijkbare rechten van werknemers zie artikel 2 Wet Aanpassing Arbeidsduur.

<sup>13</sup> Voor vergelijkbare rechten van werknemers zie artikel 5:1 lid 1 en lid 2 sub b Wet Arbeid en Zorg.

<sup>14</sup> Voor vergelijkbare rechten van werknemers zie artikel 3:1 Wet Arbeid en Zorg en artikel 7:629 BW. Voor werknemers die zijn als gevolg van zwangerschap en/of bevalling zie artikel 29a lid 1 Ziektewet.

<sup>15</sup> Voor vergelijkbare rechten van werknemers zie artikel 4:8 Arbeidstijdenwet.

## Kader 1: Onderzochte regelingen en voorzieningen

- Verval studiepunten
- Bindend studieadvies
- Hertentamen
- Flexibele stage
- Aanwezigheidsplicht
- Flexibele roostering
- Zorgverlof ziek kind
- Zwangerschapsverlof
- Tijd en ruimte om te kolven

### 2.2.2 Selectie van de onderwijsinstellingen en opleidingen

Het was om praktische redenen niet mogelijk om alle onderwijsinstellingen te onderzoeken. We hebben een selectie van onderwijsinstellingen onderzocht, waarbij we rekening hebben gehouden met een aantal factoren. In de eerste plaats hebben we ervoor gekozen om de nadruk te leggen op mbo-instellingen, omdat het aantal studenten dat een beroep doet op de eenoudertoeslag zowel in absolute als in relatieve zin in het mbo veel hoger ligt dan in het hoger onderwijs (zie tabel 1). Voor het onderzoek hebben we 12 mbo-instellingen, 5 hbo-instellingen en 3 wo-instellingen geselecteerd.

Tabel 1: Type onderwijsinstelling en aantal studerenden met eenoudertoeslag.

Type onderwijsinstelling	Aantal deelnemers in 2015	Aantal studerenden met studiefinanciering	Aantal studerenden met eenoudertoeslag	Percentage studerenden met eenoudertoeslag van het totaal aantal studerenden met studiefinanciering
MBO (BOL)	377.500	238.900	8060	3,4%
HBO	441.500	265.700	2965	1,1%
WO	259400	126.300	325	0,3%

Bron: DUO (2015).

**Tabel 2: Selectie onderwijsinstellingen**

Type onderwijsinstelling	Totaal aantal instellingen	Aantal geselecteerde instellingen
MBO (ROC's)	43	12
HBO	34	4
WO	18	3

**Bron: DUO (2015)**

Bij de selectie is in de eerste plaats gelet op de geografische spreiding van de onderwijsinstellingen. Wat betreft de mbo-instellingen hebben we één instelling per provincie gekozen. Voor de instellingen in het hoger onderwijs hebben we er met name op gelet dat zowel instellingen van binnen als buiten de Randstad vertegenwoordigd zijn. Op basis van de hypothese dat onderwijsinstellingen die veel meisjes/vrouwen trekken meer geregeld hebben voor zwangere studenten en studenten met jonge jonge kinderen dan onderwijsinstellingen die veel jongens/mannen trekken, hebben we besloten om alleen onderwijsinstellingen in de selectie op te nemen die veel studenten trekken en een breed palet van onderwijsrichtingen aanbieden. Binnen deze onderwijsinstellingen hebben we steeds een richting geselecteerd die voornamelijk wordt gevolgd door meisjes/vrouwen; een onderwijsrichting die voornamelijk wordt gevolgd door jongens/mannen en een onderwijsrichting die door ongeveer evenveel meisjes/vrouwen als jongens/mannen wordt gevolgd. Nadeel van de door ons gehanteerde selectiemethoden is dat het geen a-selecte steekproef betreft, op basis waarvan we statistisch houdbare uitspraken kunnen doen. Aan de andere kant hebben we op deze manier getracht aan de ene kant zoveel mogelijk rekening te houden met variatie en aan de andere kant (bijvoorbeeld door het kiezen van vergelijkbare onderwijsinstellingen in het mbo-onderwijs) een vergelijking tussen instellingen mogelijk te maken.

### ***Mbo-instellingen***

De MBO Raad onderscheidt, naast de entree opleiding, zeven sectoren: handel, ICT en creatieve industrie, mobiliteit transport logistiek en maritiem, specialistisch vakmanschap, techniek en gebouwde omgeving, voedsel groen en gastvrijheid, zakelijke dienstverlening en veiligheid en zorg welzijn en sport. Er zijn echter geen cijfers bekend over de verhouding man/vrouw in deze sectoren. Wij hebben drie opleidingen geselecteerd die op de meeste ROC's aanwezig zijn, die verschillende niveaus vertegenwoordigen en die hoofdzakelijk door studenten van één sekse worden gevolgd of waarbij de verhouding tussen de seksen gelijk is verdeeld. Dit zijn de opleiding van beveiliging (niveau twee), verzorgende IG (niveau drie) en bedrijfsadministrateur (niveau vier). De selectie van de onderwijsinstellingen werd bepaald door de aantallen studenten, de geografische ligging en de voorwaarde dat de onderwijsinstelling de drie hierboven genoemde opleidingen aanbiedt. Op basis van deze criteria werden de volgende mbo-instellingen geselecteerd: ROC van Amsterdam, ROC van

Twente, Zadkine, Summa College, Noorderpoort College, RijnIJssel, Friesland College,<sup>16</sup> Scalda, Drenthe College, Leeuwenborgh, ROC Flevoland en MBO Utrecht.<sup>17</sup>

### **Hbo-instellingen**

Voor het hoger onderwijs (hbo en universiteiten) hebben we de selectie beperkt tot de bacheloropleidingen. De volgende sectoren worden onderscheiden door de Vereniging Hogescholen: agro en food, bètatechniek, economie, gezondheidszorg, kunst, onderwijs en sociale studies. Van deze zeven sectoren zijn er drie geselecteerd: één sector met overwegend jongens/mannen, één sector met overwegend meisjes/vrouwen en één sector waarin de verhouding man/vrouw ongeveer gelijk is. De gekozen sectoren zijn: bètatechniek (81% man en 19% vrouw), sociale studies (23% man en 77% vrouw) en economie (53% man en 47% vrouw). De selectie van de onderwijsinstellingen werd bepaald door de aantallen studenten, de geografische ligging en de voorwaarde dat de onderwijsinstelling minimaal één opleiding aanbiedt in elk van de drie gekozen sectoren. De volgende hbo-instellingen werden geselecteerd: Hogeschool van Amsterdam, Fontys Hogescholen, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en Hanzehogeschool Groningen.<sup>18</sup>

### **Wo-instellingen**

Zoals hierboven vermeld, hebben we voor het hoger onderwijs de selectie beperkt tot bacheloropleidingen. Op basis van aantallen studenten en geografische ligging zijn de volgende wo-instellingen geselecteerd: Universiteit Utrecht, Vrije Universiteit en Rijksuniversiteit Groningen. De sectoren die worden onderscheiden door zijn techniek, natuur, recht, landbouw, economie, gedrag, gezondheid, onderwijs en taal & cultuur. Er zijn drie sectoren gekozen op basis van de verhouding man/vrouw: natuur (63% man en 37% vrouw), gedrag (31% man en 69% vrouw) en recht (40% man en 60% vrouw).<sup>19</sup> Vervolgens zijn de drie grootste universiteiten geselecteerd die opleidingen binnen al deze sectoren aanbieden. Hierbij is ook rekening gehouden met de geografische ligging van de universiteiten. Voor elke universiteit werd één opleiding per sector geselecteerd.<sup>20</sup>

### **2.2.3 Data**

Voor elke geselecteerde opleiding bestudeerden we de relevante regelgeving. Hiervoor zijn afhankelijk van de onderwijsinstelling verschillende reglementen geraadpleegd, in de periode januari 2016 tot en met juni 2016. Een overzicht vindt u in kader 2.

---

<sup>16</sup> Het Friesland College heeft geen opleiding tot beveiliging.

<sup>17</sup> Voor een toelichting, zie Bijlage I.

<sup>18</sup> Zie verder Bijlage I.

<sup>19</sup> Zie verder Bijlage I.

<sup>20</sup> Zie verder Bijlage I.

## Kader 2: Geanalyseerde reglementen

-Onderwijs- en Examenreglementen  
-Studentenstatuten (ook wel deelnemersstatuut genoemd)  
-Onderwijsovereenkomsten  
-Stageovereenkomsten  
-Verzuimprotocollen  
-Zwangerschapprotocollen en Jonge moeders protocollen

Deze documenten waren ofwel online beschikbaar of werden telefonisch opgevraagd. Daarnaast is waar mogelijk bij elke onderwijsinstelling gesproken met medewerkers van onderwijsinstellingen tot wie een student zich wendt voor hulp en informatie bij de combinatie studie en zorg of die betrokken zijn bij de afhandeling van klachten. Kader 2 geeft een overzicht van het type functionarissen die telefonisch zijn benaderd over de werking van de regelingen en de aanwezigheid van voorzieningen voor zwangere studenten en studenten met jonge kinderen. Deze interviews gaven ook informatie over de kenbaarheid en toegankelijkheid van de regelingen en eventueel aanwezige ‘goede praktijken’ waar we in het laatste (aanbevelingshoofdstuk) naar verwijzen.

## Kader 3: Functie van de geïnterviewde medewerkers

-Zorgcoördinator  
-Aandachtsfunctionaris  
-Studieadviseur  
-Studentendecaan  
-Locatiebeheerder  
-Lid van de onderwijs- en examencommissie

De selectie van de onderwijsinstellingen was onder andere gebaseerd op de hypothese dat opleidingen die veel vrouwen trekken meer hebben geregeld voor zwangere studenten en studenten met jonge kinderen dan opleidingen die juist veel mannen trekken. We hebben voor alle geselecteerde opleidingen de regelingen geanalyseerd. Deze analyse liet zien dat er binnen één onderwijsinstelling nauwelijks verschillen bestaan in regelingen voor de doelgroep. Dit werd bevestigd voor de onderwijsinstellingen waar we voor elke opleiding een medewerker hebben gesproken. Voor de leesbaarheid van het rapport hebben we daarom besloten om per onderwijsinstelling te rapporteren en niet per opleiding.<sup>21</sup> Waar relevante verschillen aanwezig waren tussen opleidingen hebben we dit aangegeven (zie met name paragraaf 4.1).

<sup>21</sup> Hiermee willen we overigens niet suggereren dat er geen verschillen tussen opleidingen bestaan. Met name bij grotere onderwijsinstellingen zoals bijvoorbeeld ROC Amsterdam kunnen (grote) verschillen tussen opleidingen (en opleidingslocaties).

Niet in alle gevallen kon de geselecteerde onderwijsinstelling voldoen aan ons verzoek om ons telefonisch te woord te staan, dit was het geval bij drie mbo-instellingen, één hbo-instelling en één universiteit. Bij de meeste van deze instellingen konden we alsnog via de algemene telefoniste informatie verkrijgen over de aanwezigheid van voorzieningen, zoals bijvoorbeeld kolfruimtes. Slechts één instelling, namelijk het MBO Utrecht, weigerde volledige medewerking. Data van deze onderwijsinstelling ontbreken dus. We hebben er daarom voor gekozen om te rapporteren in relevante percentages en bij het berekenen van de percentages uit te gaan van de resultaten van de onderwijsinstellingen waarvan wij volledige data hebben.

### **2.3 Kenbaarheid en toegankelijkheid**

Voor het onderzoek naar de kenbaarheid en de toegankelijkheid van de regelgeving en voorzieningen hebben we gebruikgemaakt van dezelfde selectie van onderwijsinstellingen als voor de andere onderdelen van het onderzoek. We hebben ons gefocust op de kenbaarheid van de regelingen en voorzieningen via de website, aangezien dit vaak een belangrijk oriëntatiepunt is voor (aspirant)studenten. Daarbij hebben we in de eerste plaats onderzocht hoeveel zinnige hits de woorden ‘zwanger’ en ‘zwangerschap’ opleverden wanneer we deze woorden invoerden in de zoekmachine.<sup>22</sup> Alle zoekacties zijn op dezelfde dag uitgevoerd, namelijk op 26 juli 2016.

Daarnaast hebben we specifiek onderzocht of regelingen die belangrijke informatie kunnen bevatten met betrekking tot zwangere en pas bevallen studenten, zoals het Onderwijs- en Examen Reglement, een regeling Profileringsfonds en een zwangerschapsprotocol (indien aanwezig), vindbaar waren via de website van de onderwijsinstelling.

Tot slot is telefonisch gevraagd of er een specifieke contactpersoon was aangesteld ten behoeve van zwangere studenten. Een opsomming van de wijze waarop de kenbaarheid van relevante regelingen en voorzieningen is onderzocht vindt u in Kader 4.

#### **Kader 4 Kenbaarheid van regelingen en voorzieningen**

- Het aantal zinnige hits op ‘zwanger’ en ‘zwangerschap’ via de zoekmachine op de website van de onderwijsinstelling;
- Aanwezigheid van het OER en het zwangerschapsprotocol op de website van de onderwijsinstelling;
- Aanwezigheid van een specifieke contactpersoon voor zwangere studenten.

---

<sup>22</sup> Slechts één onderwijsinstelling, namelijk MBO Utrecht, bleek niet over een (geschikte) zoekmachine voor het doorzoeken van de site te beschikken. De zoekmachine van MBO Utrecht kan enkel zoeken in de opleidingen.

## **2.4 Ervaringen van studenten**

Om de realisatie en de kenbaarheid van de regelingen en voorzieningen in te kleuren worden in hoofdstuk vijf de ervaringen van dertien studenten beschreven die hun studie combineren of hebben gecombineerd met zwangerschap en de zorg voor jonge kinderen. Doel van dit hoofdstuk is om kleur te geven aan de de voorgaande hoofdstukken. Het betreft dan ook geen statistisch verantwoorde steekproef van studenten met jonge kinderen. De studenten zijn geïnterviewd aan de hand van een semigestructureerde vragenlijst. Wij zijn in contact gekomen met deze studenten na een oproepje die hadden geplaatst op de website van de VU en een oproep via FaceBook site van het Steunpunt Studerende Moeders. Bij de selectie van de geïnterviewde studenten is gelet op de verdeling van de studenten tussen mbo, hbo en wo en de verdeling tussen studenten die binnen of buiten de Randstad studeren of hebben gestudeerd.



## **3 Gelijke behandeling en onderwijs**

### **3.1 Inleiding**

Het in Nederland geldende gelijke behandelingsrecht dat van toepassing is op zwangere studenten en studenten met jonge kinderen kan worden gevonden in Nederlandse, Europese en internationale rechtsbronnen. Ten behoeve van dit rapport zijn we met name geïnteresseerd in verplichtingen die gelden ten aanzien van onderwijsinstellingen. Dit betekent dat voor het onderzoek internationale gelijke behandelingsnormen minder relevant zijn, zoals normen die zijn neergelegd in het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (hierna: het VN-Vrouwenverdrag). Deze leggen immers alleen verplichtingen op aan de verdragsstaten.

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd. In paragraaf 3.2 gaan we in op het in Nederland geldende gelijke behandelingsrecht dat ziet op het verbod op het maken van onderscheid op grond van geslacht in het onderwijs. Aangezien de rechtspraak slechts een beperkt aantal aanknopingspunten geeft voor de verplichtingen die aan onderwijsinstellingen kunnen worden gesteld, passen we in paragraaf 3.3 de meer omvattende rechtspraak uit het gelijke behandelingsrecht die ziet op de werknemer-werkgeverrelatie analoog toe op de relatie tussen de student en de onderwijsinstelling. In paragraaf 3.4 gaan we tot slot na in hoeverre de regelingen en voorzieningen die we bij de geselecteerde onderwijsinstellingen onderzoeken, verband houden met het verbod op het maken van onderscheid op grond van geslacht.

### **3.2 Nederlandse gelijke behandelingswetgeving**

Voor de Nederlandse rechtspraktijk rond gelijke beloning en gelijke behandeling van mannen en vrouwen zijn vooral Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: het BW), de Wet gelijke behandeling (hierna: de WGB) en de Algemene wet gelijke behandeling (hierna: de AWGB) relevant. De AWGB en de WGB kennen eenzelfde systematiek, die in deze paragraaf wordt besproken.

De WGB is implementatie van Europese regelgeving. Richtlijn 75/117/EEG en Richtlijn 76/207/EEG waren de eerste Europese richtlijnen in een reeks richtlijnen over gelijke beloning en gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Deze zijn in Nederland aanvankelijk geïmplementeerd in respectievelijk de Wet gelijk loon voor mannen en vrouwen en de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces. In 1989 werd deze wetgeving herzien en kwam de nu nog geldende WGB tot stand. Richtlijn 2002/73/EG, tot wijziging van de tweede richtlijn, is later voor zover nodig geïmplementeerd

in de WGB.<sup>23</sup> De in 1994 in werking getreden AWGB is, in tegenstelling tot de WGB, geen implementatie van Europees recht, hoewel deze wet wel hier en daar is aangepast om Europese richtlijnen te implementeren. De AWGB heeft discriminatiebestrijding ten doel en verbiedt het maken van onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid en burgerlijke staat (artikel 1 AWGB). De WGB ziet alleen op het verbod op onderscheid op grond van geslacht en heeft als *lex specialis* voorrang boven de AWGB (artikel 4 AWGB).

De AWGB en de WGB verbieden zowel direct en indirect onderscheid. Er is sprake van direct onderscheid op grond van geslacht 'indien een persoon op grond van geslacht op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld' (art. 1 lid 1 onder b WGB, zie ook art. 1 lid 1 onder b AWGB). Direct onderscheid op grond van geslacht omvat ook onderscheid op grond van zwangerschap en moederschap (artikel 1 lid 2 WGB en artikel 1 lid 2 AWGB). Er is sprake van indirect onderscheid op grond van geslacht 'indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met andere personen bijzonder treffen' (artikel 1 lid 1 onder c WGB, zie ook artikel 1 lid 1 onder c AWGB). De toetsingsmethoden van direct en indirect onderscheid verschillen van elkaar. Wanneer het gaat om direct onderscheid kennen de AWGB en de WGB een gesloten systeem: er wordt slechts een uitzondering op het verbod op onderscheid gemaakt indien dit bij de wet is bepaald. Buiten de expliciet in de wet genoemde uitzonderingen is het maken van direct onderscheid op grond van geslacht dus te allen tijde verboden. De enige uitzonderingssituaties waarin dit verbod niet geldt, zijn gevallen waarin het geslacht bepalend is en gevallen waarin het gaat om de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap en moederschap (artikel 2 lid 2 AWGB en de artikelen 1 lid 3 en 5 lid 2 WGB).

Het verbod op het maken van indirect onderscheid wordt gekenmerkt door een open systeem. Indirect onderscheid is toegestaan als er een objectieve rechtvaardiging is (artikel 6 WGB en artikel 2 AWGB). Belangrijke voorbeelden van indirecte discriminatie van vrouwen zijn benadeling van deeltijdwerknemers en andere benadeling die voortvloeit uit de combinatie van arbeid en zorg.

In de WGB strekt de materiele werkingsfeer van het verbod op directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht zich onder andere uit tot de toelating tot en behandeling binnen een beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding of cursus voor bijscholing of omscholing (artikel 4 WGB). In hoeverre valt het aanbieden van onderwijs op mbo, hbo en universitair niveau onder de werkingsfeer van dit artikel? Volgens de Memorie van Toelichting worden onder 'beroepsopleiding (..) begrepen alle opleidingen voor een beroep, waaronder ook de universitaire'.<sup>24</sup> De huidige tekst van art 4 WGB is een implementatie van

---

<sup>23</sup> Kamerstukken II 2004/05, 30237, 3.

<sup>24</sup> Kamerstukken II 1978/79, 15 400, 1-4, p. 15.

artikel 3 Richtlijn 2002/73/EG.<sup>25</sup> In sub b van dit artikel wordt gesproken van ‘alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring’.<sup>26</sup> Aangezien onderscheid is verboden bij *alle vormen en niveaus* van beroepsonderwijs, lijkt voor de hand liggend dat bedoeld is dat het aanbieden van onderwijs op zowel mbo- als het hbo-niveau hieronder valt.

In de AWGB strekt de materiële werkingssfeer van het verbod op onderscheid op grond van geslacht zich uit tot ‘het laten volgen van onderwijs, scholing en vorming tijdens of voorafgaand aan een arbeidsverhouding’ (art. 5 lid 1 onder f AWGB) en tot ‘het aanbieden van of verlenen van toegang tot diensten door instellingen die werkzaam zijn op het gebied van onderwijs’ (art. 7 lid 1 onder c AWGB). Uit de toelichting op de uitzonderingsbepaling in art. 7 lid 2 AWGB kan opgemaakt worden dat ‘onderwijs’ uit het eerste lid ziet op onderwijs dat wordt aangeboden door zowel mbo-instellingen als instellingen in het hoger onderwijs.<sup>27</sup>

In de jurisprudentie naar aanleiding van de WGB en de parlementaire behandeling van de WGB vinden we geen voorbeelden van handelingen van (mbo- en hbo-)instellingen die strijdig worden geacht met het verbod op het maken van onderscheid naar geslacht. In de oordelen van het College voor de Rechten van de Mens vinden we meer aanknopingspunten. Het College heeft ten aanzien van dit artikel twee oordelen uitgesproken: oordelen 2009-71 en 2014-72. In het eerste oordeel kreeg een zwangere studente aan een universiteit geen mogelijkheid om buiten de reguliere tentamenperiode een tentamen te herkansen. Hierdoor zou zij een bachelorvak naast haar mastervakken moeten gaan volgen, wat zou leiden tot een zwaardere studielast. Volgens de toenmalige Commissie Gelijke Behandeling ondervond de studente hiervan nadeel en was dit nadeel een rechtstreeks gevolg van haar zwangerschap. Zwangerschap is, volgens de Commissie Gelijke Behandeling, een eigensoortige, seksegebonden omstandigheid, waarmee rekening moet worden gehouden. Het voorwaardelijk laten doorstromen van de student tot de masteropleiding was niet voldoende, want het nadeel dat de student ondervond ten gevolge van haar zwangerschap werd hierdoor niet volledig ondervangen.<sup>28</sup> De universitaire instelling handelde hiermee in strijd met het verbod op het maken van onderscheid op grond van geslacht, aldus de Commissie. De Commissie Gelijke Behandeling heeft niet expliciet verwoord wat ‘rekening houden met’ concreet inhoudt. Wel is duidelijk dat onderwijsinstellingen nadeel als gevolg van zwangerschap dienen te ondervangen.

Het tweede oordeel (2014-72) ging over een zwangere studente aan de Politieacademie. Zij werkte bij de politie en deed daarnaast een deeltijdopleiding. Tijdens deze opleiding genoot ze zestien weken zwangerschapsverlof bij haar werkgever. Doordat ze tijdens haar

---

<sup>25</sup> *Kamerstukken II 2004/05, 30237, 3, p. 11.*

<sup>26</sup> Dit is herhaald in artikel 14 van Richtlijn 2006/54/EG (herschikkingsrichtlijn).

<sup>27</sup> *Kamerstukken II 1990-91 22014 nr. 3, p. 22.*

<sup>28</sup> CGB oordeel 2009-71 paragrafen 3.9 – 3.12.

zwangerschapsverlof ook tijdelijk stopte met haar studie overschreed ze de maximale studieduur van twee jaar. Als gevolg daarvan werd ze uitgeschreven van de opleiding zonder het diploma te krijgen. Het College voor de Rechten van de Mens overwoog dat de studente gedurende haar zwangerschapsverlof niet geacht kon worden verder te werken aan haar afstudeeronderzoek en haar scriptie. De maximale studieduur was als gevolg hiervan met zestien weken verkort. Nu de onderwijsinstelling geen rekening had gehouden met de zwangerschap van de studente als eigensoortige seksegebonden omstandigheid en het nadeel dat de studente ondervond door het niet toekennen van verlenging niet ophief, maakte zij direct onderscheid op grond van geslacht, aldus het College.<sup>29</sup> Het niet toekennen van zwangerschapsverlof door onderwijsinstellingen kan dus leiden tot direct onderscheid op grond van geslacht wanneer de studente hiervan nadeel ondervindt.

### **3.3 Analoge toepassing van regelgeving en rechtspraak die ziet op de gelijke behandeling en bescherming werknemers**

Uit de vorige paragraaf bleek dat er weinig rechtspraak bestaat over het verbod van onderscheid op grond van geslacht in het onderwijs. Hierdoor is onduidelijk wat de verplichtingen zijn van onderwijsinstellingen ten aanzien van zwangere studenten en studenten die de zorg dragen voor jonge kinderen. Op het terrein van de arbeid vinden we daarentegen veel meer rechtspraak. Het is de vraag of de rechtspraak op het terrein van de arbeid analoog toegepast zou kunnen worden op het terrein van onderwijs. De zwangere of pas bevallen student kan namelijk net als de werknemer worden benadeeld door regels die geen rekening houden met de omstandigheid van zwangerschap en bevalling. En zoals we zagen oordeelde het College dat zwangerschap een eigensoortige seksegebonden omstandigheid is waarmee niet alleen de werkgever, maar ook de onderwijsinstelling rekening moet houden. De onderwijsinstelling handelt in strijd met het verbod op discriminatie indien de betreffende regeling in het nadeel uitpakt van de zwangere of pas bevallen studente.

In deze paragraaf beargumenteren we eerst waarom relevante gelijke behandelingsrechtspraak op het terrein van de arbeid analoog toegepast kan worden op het terrein van het onderwijs en wat de grenzen zijn van deze analoge toepassing. Daarnaast geven we kort aan wat de algemene lijn is in de gelijke behandelingsrechtspraak van het Europees Hof van Justitie (hierna: EHvJ) op het terrein van de arbeid. Vervolgens gaan we aan de hand van gelijke behandelingsrechtspraak op het terrein van de arbeid na welke handelingen van de onderwijsinstelling (nog meer) in strijd zijn met het verbod op het maken van onderscheid op grond van geslacht (3.3.1). Hierbij worden drie situaties besproken waarover (met name van het EHvJ) jurisprudentie is verschenen: (1) ziekte als

---

<sup>29</sup> CRM oordeel 2014-72 paragrafen 3.7 – 3.9.

gevolg van zwangerschap (3.3.2); (2) zwangerschapsverlof (3.3.3) en (3) de combinatie van arbeid en de zorg voor kleine kinderen (3.3.4).

### **3.3.1 De arbeidsrelatie en de onderwijsrelatie: vergelijkbaar maar niet identiek**

Discriminerende omstandigheden op het terrein van de arbeid en van het onderwijs zijn in belangrijke mate vergelijkbaar, omdat de relatie tussen aan de ene kant de werknemer en de werkgever en aan de andere kant de student en de onderwijsinstellingen beide een relatie impliceren waarbij:

- (a) de ene partij in een bepaalde mate afhankelijk is van de andere partij;
- (b) en de afhankelijke partij (de werknemer, de student) bepaalde activiteiten verricht;
- (c) in ruil voor een beloning (loon, een diploma, een certificaat);
- (d) onder omstandigheden die in belangrijke mate bepaald worden door de andere partij (de werkgever, de onderwijsinstelling);<sup>30</sup>
- (e) en waarbij de partijen een overeenkomst aangaan;<sup>31</sup>
- (f) waaraan ze voor bepaalde of langere tijd zijn gebonden (duurovereenkomst);
- (g) waarbij de ene partij (de werkgever, de onderwijsinstelling) een zorgplicht heeft ten aanzien van de andere partij (de werknemer, de student).<sup>32</sup>

Op het eerste gezicht zijn er dus goede argumenten om de rechtspraak dat ziet op het discriminatieverbod op grond van geslacht bij arbeid analoog toe te passen op het terrein van onderwijs. Hieraan kleven echter nog wel wat haken en ogen. Beide situaties zijn immers weliswaar tot op bepaalde hoogte vergelijkbaar, maar niet identiek. Wordt er bij het verrichten van arbeid hoofdzakelijk productieve activiteiten verricht (belang van de werkgever), bij een studie staat het 'leerelement' voorop (belang van de student).<sup>33</sup> Dit verschil in het arbeidsrecht is bijvoorbeeld tot uitdrukking gebracht door een onderscheid te maken tussen een arbeidsovereenkomst en een stageovereenkomst.<sup>34</sup> Stagiaires die arbeid

---

<sup>30</sup> Punten (a)-(d) wat betreft de werkgever-werknemer relatie zie de elementen uit de arbeidsovereenkomst uit art. 7:610 BW.

<sup>31</sup> De arbeidsovereenkomst (werkgever-werknemer relatie) is vastgelegd in artikel 7:610 BW. Wat betreft de relatie tussen de onderwijsinstelling in het mbo-onderwijs en de student is een onderwijsovereenkomst geregeld in artikel 8.1.3 WEB en voor het hoger onderwijs wordt een impliciete onderwijsovereenkomst aangenomen. Zie over het leerstuk van de overeenkomst in het onderwijs: P.W.A. Huisman & P.J.J. Zoontjes, *Selectie bij toegang tot het onderwijs. Een juridische studie over toelating en verwijdering van onderwijsdeelnemers per thema en onderwijssector*. Kluwer, Deventer 2010; P.W.A. Huisman, *Basisboek onderwijsrecht*, SDU Uitgevers, SDU Uitgevers Den Haag 2015.

<sup>32</sup> Voor de arbeidsovereenkomst is de zorgplicht van de werkgever gereguleerd in artikel 7:611 BW. Een zorgplicht van de onderwijsinstelling in haar relatie met de student is aangenomen in de rechtspraak. Zie Rb. Den Haag, 11 juni 2014, ECLI:NL:RBDHA:2014:9082 en ECLI:NL:RBDHA:2014:9084.

<sup>33</sup> Zie bijvoorbeeld HR 29 oktober 1982, ECLI:NL:HR:1982:AC0442.

<sup>34</sup> Zie over het onderscheid tussen de arbeidsovereenkomst en de stage overeenkomst onder andere D.J.B. Wolff, 'Arbeid, opleiding of re-integratie: de reikwijdte van artikel 7:610 BW', *Arbeidsrecht* 2012/16.

verrichten op grond van een stageovereenkomst vallen overigens net als reguliere werknemers onder de werkingssfeer van het verbod op discriminatie bij arbeid.<sup>35</sup>

Het verschil tussen de arbeidssituatie en de onderwijssituatie lijkt met name relevant voor de argumentatie ten aanzien van de rechtvaardiging van indirecte discriminatie, maar speelt ook een belangrijke rol bij directe discriminatie. De casuïstische jurisprudentie van het EHVJ laat namelijk in het algemeen zien dat het Hof zwangerschap en bevalling bij arbeid als het ware 'accommodeert'. In het algemeen kunnen volgens de literatuur de volgende hoofdlijnen worden vastgesteld in de rechtspraak van het EHVJ die ziet op het discriminatieverbod op grond van geslacht bij de arbeid:

- Het EHVJ heeft deels de situatie van zwangerschap uit het 'gelijke behandelingsframe' gehaald en in het 'beschermingsframe' geplaatst.<sup>36</sup>
- Het doel van het faciliteren van de combinatie van arbeid en zorg wordt steeds meer erkend voor moeders, en in toenemende mate ook voor vaders.<sup>37</sup>
- Echter, tot nu toe heeft het EHVJ economische doelen de prioriteit gegeven boven het doel van substantieve gelijkheid van vrouwen.<sup>38</sup>

Op grond van deze jurisprudentie kan niet vooraf worden vastgesteld of en wanneer bepaalde aanpassingen voldoende zijn: het Hof lijkt telkens een impliciete belangenafweging toe te passen. Dit betekent dat, toegepast op de onderwijssituatie, in ieder geval kan worden gesteld dat de onderwijsinstelling een verplichting heeft uit te leggen waarom de instelling al dan niet de zwangere en pas bevallen ondersteunt of tegemoet komt. De analogie van discriminatie bij de arbeid is slechts beperkt behulpzaam om vast te stellen welke rechtvaardiging kansrijk is en welke niet. In het algemeen menen we wel te mogen concluderen dat economische rechtvaardigingen van discriminatie minder snel zullen worden geaccepteerd in de onderwijssituatie (zie hierover meer in paragraaf 3.3.4).

### 3.3.2 Ziekte als gevolg van zwangerschap

Op grond van het in Nederland geldende gelijke behandelingsbegrip hebben werkgevers bepaalde verplichtingen jegens werknemers die afwezig zijn vanwege aan zwangerschap gerelateerde ziekte. Volgens het EHVJ kan dergelijke afwezigheid niet worden vergeleken

---

<sup>35</sup> Zie Kamerstukken II 1990-01 22014, Nr. 3, p. 6.

<sup>36</sup> P. Foubert, *The legal protection of the pregnant worker in the European community*, The Hague: Kluwer Law International 2002.

<sup>37</sup> S. Burri, 'Parents who want to reconcile work and care: which equality under EU law?', in: M. van den Brink, S. Burri & J. Goldschmidt (red.), *Equality and human rights: nothing but trouble?*, Utrecht: Sim 2015, p. 261-279; E. Caracciolo di Torella, 'Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers as Care Givers in an Evolving European Union', *ELJ* 20/1, p. 88-106, DOI: 10.1111/eulj.12033.

<sup>38</sup> S. Burri, *Tijd delen. Deeltijd, gelijkheid en gender in Europees- en nationaalrechtelijk perspectief* (diss. Utrecht), Deventer, Kluwer 2000; N. Busby, *A right to care? Unpaid work in European employment law*, Oxford: Oxford University Press 2011; W.L. Roozendaal, *Werk en privé, de strijd om tijd in het arbeidsovereenkomstenrecht* (diss. Nijmegen), Deventer: Kluwer 2011.

met de afwezigheid van een zieke mannelijke werknemer. Het stelt dat stoornissen en complicaties die tijdens de zwangerschap optreden en tot arbeidsongeschiktheid leiden, behoren tot de risico's die nauw verbonden zijn met zwangerschap en daarom even specifiek zijn als de zwangerschap zelf. De regels die gelden voor afwezigheid vanwege ziekte in het algemeen mogen daarom niet op zwangere werknemers worden toegepast. Als werkgevers dit wel doen, maken zij direct onderscheid op grond van geslacht.<sup>39</sup> Toegepast op het onderwijs zou dit kunnen betekenen dat onderwijsinstellingen niet de reguliere regels voor afwezigheid mogen toepassen op studenten die afwezig zijn vanwege aan zwangerschap gerelateerde ziekte. Het gaat om verschillende situaties en volgens vaste jurisprudentie van het Hof van Justitie is het toepassen van dezelfde regels op verschillende situaties discriminatie.<sup>40</sup> Betoogd zou kunnen worden dat onderwijsinstellingen bij zwangere studenten soepeler om dienen te gaan met aanwezigheidsverplichtingen, zowel in de lessen als tijdens tentamens, stages en excursies en de mogelijkheid dienen te bieden om tentamens op een ander moment te maken, zodat eventuele afwezigheid als gevolg van met zwangerschap gerelateerde ziekte geen nadeel oplevert dat rechtstreeks gevolg is van zwangerschap. In de praktijk zou dit kunnen betekenen dat onderwijsinstellingen flexibel dienen om te gaan met roosters en deze voor zover nodig dienen aan te passen om direct onderscheid op grond van geslacht te voorkomen.

### 3.3.3 Het recht op zwangerschapsverlof en kolven

Historisch gezien vloeien het recht op zwangerschapsverlof voor werkneemsters en het recht om te kolven tijdens het werk niet zo zeer voort uit het gelijke behandelingsrecht, maar beogen deze rechten werknemers bescherming te bieden met het oog op hun gezondheid en veiligheid.<sup>41</sup> Het Europese Hof van Justitie heeft bovendien in een aantal uitspraken duidelijk gemaakt dat aan de (toenmalige) Europese richtlijn gelijke behandeling (76/207/EEG) geen algemeen recht op een zwangerschapsverlof kan worden ontleend. Aan de andere kant verwerpt het Hof in deze uitspraken ook een pure formele benadering van het verbod op het maken van onderscheid op grond van geslacht, omdat de situatie van zwangerschap (en bevalling) onlosmakelijk is verbonden met het geslacht.<sup>42</sup> De uiteindelijke invulling van een meer materiele benadering van dit verbod laat het Hof uitdrukkelijk over aan de lidstaten.<sup>43</sup>

---

<sup>39</sup> Zie bijvoorbeeld HvJ EG 8 september 2005, C-191/03 (*McKenna*), paragrafen 46, 53 en 56 en HvJ EG 30 juni 1998, C-394/96 (*Brown*), paragrafen 22, 31 en 32.

<sup>40</sup> Zie bijvoorbeeld HvJ EG 13 februari 1996, C-342/93 (*Gillespie*), paragraaf 16.

<sup>41</sup> W.L. Roozendaal, *Werk en privé, de strijd om tijd in het arbeidsovereenkomstenrecht* (diss. Nijmegen), Monografieën sociaal recht, Deventer: Kluwer 2011.

<sup>42</sup> HvJ EG, 12 juli 1984, C-184/83 (*Hofmann*); HvJ EG, 8 april 1998 (*Thibault*). Zie hierover ook A. Eleveld, 2006, 'Een Zwangerschaps- en bevallingsuitkering voor zelfstandigen en meewerkende echtgenoten in Europees perspectief', *Sociaal Maandblad Arbeid* 61 2006/6, 258-267.

<sup>43</sup> Een belangrijk verschil tussen een formele en een materiele benadering van het gelijke behandelingsrecht is dat de eerste benadering alleen ziet op het gelijke behandelen van gelijke gevallen, terwijl de tweede benadering erkent dat gelijke behandeling ook een ongelijke behandeling van ongelijke gevallen kan impliceren. Daarmee houdt een materiele benadering ook rekening met de uitkomsten van een bepaalde

Het College voor de Rechten van de Mens heeft blijk gegeven van een materiële benadering van het verbod op onderscheid op grond van geslacht. In 2012 oordeelde het College dat het geven van borstvoeding onlosmakelijk met het moederschap verbonden. Het niet beschikbaar stellen van een geschikte kolfruimte door de werkgever kan dan ook leiden tot direct onderscheid op grond van geslacht.<sup>44</sup> Omdat kolven niet alleen noodzakelijk is tijdens arbeid, maar ook tijdens het volgen van onderwijs, behoeft het weinig verdere invulling om analoog op het onderwijs te kunnen worden toegepast.

### 3.3.4 Zorg voor kleine kinderen

De combinatie van arbeid en de zorg voor (kleine) kinderen is in gelijke behandelingsrechtspraak verschillende malen in verband gebracht met (mogelijk) indirect onderscheid op grond van geslacht. Zaken die voor het Hof zijn gebracht, gingen in een aantal gevallen over voordelen die onthouden werden aan deeltijdwerknemers. In sommige gevallen oordeelde het Hof dat een regel vrouwelijke werknemers indirect discrimineerde en dat de regel niet objectief kon worden gerechtvaardigd, zoals bij het ontzeggen van deelname aan een pensioenverzekering door deeltijdwerkers die voornamelijk behoorden tot het vrouwelijk geslacht.<sup>45</sup> Economisch getinte argumenten - hoewel financiële argumenten niet doorslaggevend mogen zijn - zorgen er vaak voor dat werkgevers indirect discriminerende praktijken alsnog kunnen rechtvaardigen.<sup>46</sup>

In een beperkt aantal zaken heeft het Hof laten blijken zich rekenschap te geven van het feit dat vrouwen vaker dan mannen arbeid en zorg combineren, waardoor zij bijvoorbeeld eerder zijn aangewezen op deeltijdwerk.<sup>47</sup> Ook de Commissie Gelijke Behandeling heeft erop gewezen dat het 'een feit van algemene bekendheid is dat vrouwen vanwege zwangerschap, moederschap en zorgtaken vaker dan mannen hun loopbaan onderbreken dan wel in deeltijd werken'.<sup>48</sup> In dit oordeel concludeerde de Commissie derhalve dat het stellen van leeftijdsgrenzen bij het toekennen van onderzoeksbeurzen indirect discriminerend is, omdat dit nadelig uitwerkt voor herintreders (overwegend vrouwen die een periode niet gewerkt hebben vanwege die zorg voor kleine kinderen).

Hoe kan deze rechtspraak die ziet op het verbod van indirecte discriminatie op grond van geslacht bij de arbeid analoog worden toegepast op het terrein van het onderwijs? De problemen die studenten met jonge kinderen in het onderwijs ervaren, hangen vaak samen

---

regeling of voorziening die formeel gezien groepen gelijk behandelt. Zie hierover meer in T. Loenen, *Gelijkheid als juridisch beginsel*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2009.

<sup>44</sup> CGB oordeel 2012-90 paragrafen 3.4 en 3.10. Vrouwen die borstvoeding geven, hebben overigens op grond van artikel 4:8 Arbeidstijdenwet recht op tijd en ruimte om te kolven. De werkgever dient hen de gelegenheid hiervoor te bieden en een geschikte, af te sluiten, besloten ruimte ter beschikking te stellen.

<sup>45</sup> HvJ EG, 13 mei 1986, C-170/84 (*Bilka*).

<sup>46</sup> Roozendaal 2011, p. 227.

<sup>47</sup> Zie bijvoorbeeld HvJ EG, 14 december 1995, C-317/93 (*Nolte*) and C-444/93 (*Megner*).

<sup>48</sup> CGB oordeel 97-106, punt 4.4.



met het feit dat zij vaak niet de keuze hebben om de opleiding in deeltijd te volgen, anders dan werknemers die ervoor kunnen kiezen om in deeltijd te werken. Dit geldt met name voor het mbo-onderwijs. Er kan sprake zijn van indirecte discriminatie op grond van geslacht, indien aangetoond wordt dat met name personen behorend tot één geslacht - vrouwen - worden benadeeld door de regels van de onderwijsinstelling. Ging het in de zaken die zagen op discriminatie bij arbeid om de ontzegging van pensioen (een vorm van loon) aan werknemers die vanwege de zorgtaken noodgedwongen deeltijdwerkers waren, in de onderwijssituatie kan het gaan om het ontzeggen van het behalen van een diploma aan studenten die door hun zorgtaken niet in staat zijn aan de onderwijsverplichtingen te voldoen. Het is hierbij nog maar de vraag of onderwijsinstellingen net als werkgevers relatief gemakkelijk het indirect discriminerende beleid kunnen rechtvaardigen. Het verlaten van een onderwijsinstelling zonder diploma wordt immers maatschappelijk gezien onwenselijk geacht. Zoals de wetgever in de toelichting bij de AWGB aangeeft, zijn voorzieningen als het onderwijs 'van algemeen belang en hebben een grote maatschappelijke betekenis'.<sup>49</sup> Het argument dat flexibilisering of versoepeling van de aanwezigheidsplicht van een voltijd mbo-student om onderwijskundige redenen niet mogelijk zou zijn, zal bovendien snel afstuiten op het feit dat een mbo-instelling vaak naast de voltijdvariant (BOL) ook een deeltijdvariant (BBL) aanbiedt, waar de student vaak niet meer dan één dag per week onderwijs volgt. De onderwijsinstelling zal, met andere woorden, een objectieve rechtvaardiging niet lichtvaardig mogen opvatten.

### 3.4 Analyse

De oordelen van het College en de analoge toepassing van de jurisprudentie van het EHVJ geven tezamen enig inzicht in de eisen die het in Nederland gelijke behandelingsrecht mogelijk stelt aan regelingen en voorziening voor zwangere werknemers en werknemer die de zorg dragen voor kleine kinderen.

Wanneer is er nu, gezien deze regelingen en voorzieningen, sprake van ongeoorloofd onderscheid? Laten we eerst kijken naar de *verplichtingen*. Op grond van de besproken oordelen van het College voor de Rechten van de Mens dient een onderwijsinstelling in ieder geval rekening te houden met de situatie van zwangerschap en bevalling van een studente en - analoog aan de rechtspraak die ziet op gelijke behandeling bij arbeid - eventueel ook de studente die ziek is als gevolg van zwangerschap. In het oordeel uit 2009 ging het om het afleggen van een hertentamen. Het is niet ondenkbaar dat het College tot een vergelijkbaar oordeel zou komen ten aanzien van het bindend studieadvies, het verval van studiepunten, stageverplichtingen, en aanwezigheidsverplichting. Het is daarentegen niet op voorhand duidelijk dat de onderwijsinstelling bij de regeling van deze verplichtingen rekening dient te houden met studenten die de zorg hebben voor kinderen. Zij heeft immers steeds de mogelijkheid om een voor deze studenten nadelige regeling objectief te rechtvaardigen.

---

<sup>49</sup> *Kamerstukken II 1990-91, 22014, nr. 3, p. 21.*

Echter, gezien het bredere maatschappelijke doel van het onderwijs, zal ze een dergelijke objectieve rechtvaardiging niet lichtvaardig mogen opvatten.

Hoe zit het nu met *rechten*, zoals het recht op zwangerschapsverlof, het recht op tijd en ruimte om te kolven, het recht op een flexibel onderwijsprogramma en het recht op zorgverlof? Wat betreft het recht op zwangerschapsverlof lijkt het College aan de hand van de door het EHvJ toegestane materiële invulling van het gelijke behandelingsrecht, zwangere en pas bevallen studenten bescherming willen bieden die vergelijkbaar is met die van werknemers.<sup>50</sup> Daarnaast kan op grond van een analoge interpretatie van het oordeel van het College uit 2012 - dat eveneens getuigd van een materiële invulling van het gelijke behandelingsrecht - worden betoogd dat de studente mogelijk ook aanspraak kan maken op tijd en ruimte om te kolven. Wellicht kan deze invulling van het gelijke behandelingsrecht worden doorgetrokken naar het recht op een flexibel studieprogramma voor zwangere en pas bevallen studenten (en op grond van een analogie redenering eveneens voor studenten die ziek zijn als gevolg van zwangerschap en/of bevalling).

Het gaat echter te snel om aan deze (analoge interpretatie van de) jurisprudentie algemene rechten voor zwangere en pas bevallen studenten te ontleen. Het is uiteindelijk een taak van de wetgever om het recht op zwangerschapsverlof, het recht op tijd en ruimte voor borstvoeding, en het recht op een flexibel studieprogramma te regelen. Aan de hand van bovenstaande kunnen we echter wel vaststellen dat de onderwijsinstelling met betrekking tot deze rechten de verplichting heeft om uit te leggen waarom de instelling zwangere en pas bevallen studenten (en bij het recht op een flexibel onderwijs programma ook de student die ziek is als gevolg van zwangerschap of bevalling) al dan niet ondersteunt of tegemoetkomt.

Een dergelijke materiële invulling van het gelijke behandelingsrecht lijkt echter niet op te gaan voor een aanspraak op zorgverlof en voor het recht op een flexibel studieprogramma voor studenten die de zorg dragen voor kinderen. De combinatie van studie en zorg is immers niet nadrukkelijk verbonden met het geslacht.

---

<sup>50</sup> Zie oordeel 2014-72.

## 4 Regelingen en voorzieningen bij onderwijsinstellingen

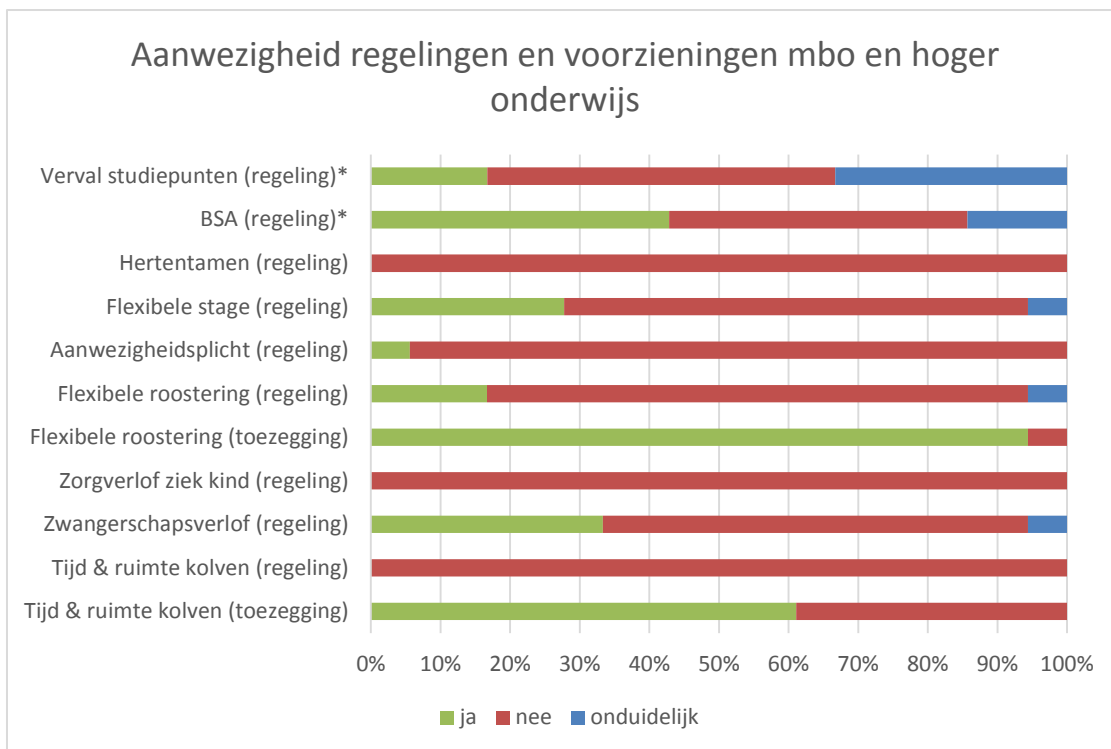
In deze paragraaf geven we een beschrijving en een analyse van de resultaten van het empirische onderzoek. Allereerst bespreken we de regelingen en voorzieningen die we aantreffen bij de onderzochte onderwijsinstellingen (4.1). De resultaten en analyse van het onderzoek naar de kenbaarheid en de toegankelijkheid van de regelingen en voorzieningen is weergegeven in paragraaf 4.2. De laatste paragraaf bevat de belangrijkste resultaten uit de studenteninterviews (4.3).

### 4.1 Inventarisatie: resultaten en analyse

Deze paragraaf bevat de resultaten en analyse van het onderzoek naar de regelingen en voorzieningen in het in het hoger onderwijs en het mbo die zwangere en pas bevallen studenten en studenten die de zorg dragen voor kinderen faciliteren.<sup>51</sup> Uit het onderzoek bleek dat bij geen enkele onderzochte onderwijsinstelling iets geregeld was voor studenten die ziek zijn als gevolg van zwangerschap en bevalling. We zullen daarom in het vervolg van deze paragraaf verder niet bespreken in hoeverre er iets specifiek geregeld is voor deze groep. Figuur 1 bevat de resultaten voor alle onderwijsinstellingen. Daarnaast laten Figuren 2 en 3 afzonderlijk de resultaten voor het hoger onderwijs en het mbo-onderwijs zien. We hebben ervoor gekozen om de resultaten op deze wijze te presenteren, omdat de wettelijke regels voor het hoger onderwijs (Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, hierna WHW) en het mbo-onderwijs (Wet educatie en beroepsonderwijs, hierna WEB) in belangrijke mate van elkaar verschillen.

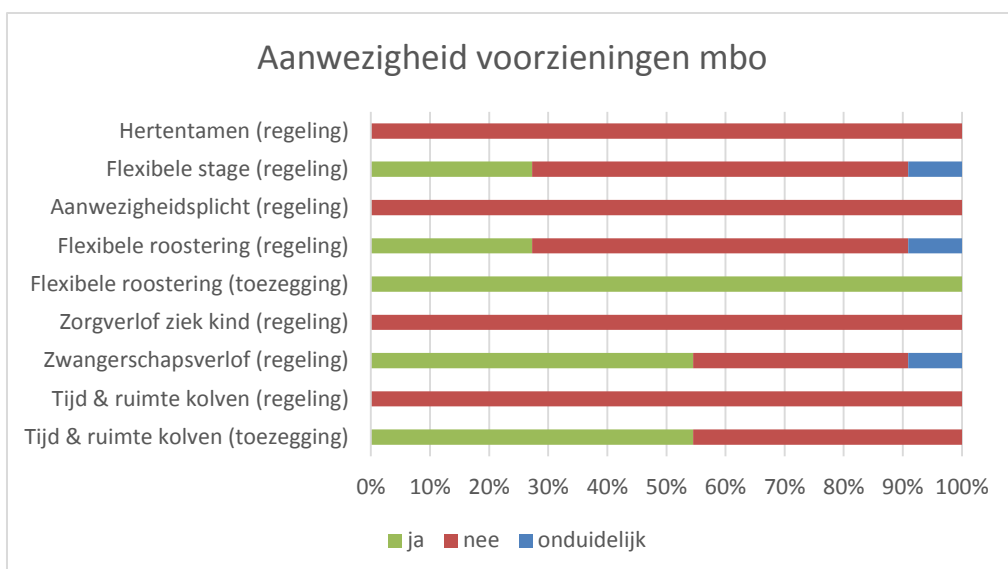
---

<sup>51</sup> Zie ook de toelichting in paragraaf 2.2 van dit rapport.

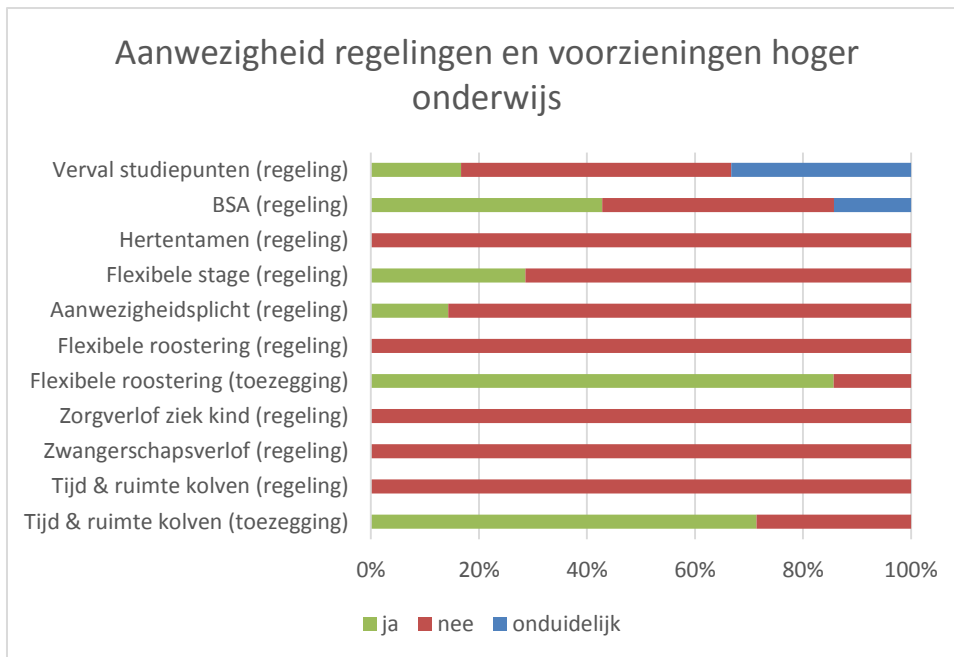


\* Verval studiepunten en BSA (bindend studieadvies) zijn alleen van toepassing op het hoger onderwijs.

**Figuur 1: Aanwezigheid regelingen en voorzieningen bij het mbo en het hoger onderwijs**



**Figuur 2: Aanwezigheid regelingen en voorzieningen bij het mbo**



**Figuur 3: Aanwezigheid regelingen en voorzieningen bij het hoger onderwijs**

#### 4.1.1 Onderwijsverplichtingen

In de eerste plaats hebben we onderzocht in hoeverre onderwijsinstellingen iets hebben geregeld over verplichtingen waaraan studenten mogelijk niet kunnen voldoen als gevolg van zwangerschap of de zorg over jonge kinderen. Achtereenvolgens bespreken we in dit kader het verval van studiepunten, het bindend studieadvies, het afleggen van hertentamens, de stageverplichting en de aanwezigheidsverplichting in het onderwijs.

##### ***Het verval van studiepunten***

In het hoger onderwijs hebben eenmaal behaalde studiepunten vaak een beperkte geldigheid, om te voorkomen dat studenten te lang over hun opleiding doen. Relevant is daarom in hoeverre geregeld is dat zwangere studenten daarmee geen problemen ondervinden. Slechts één van de onderzochte hbo- en wo-instellingen heeft specifiek voor deze groep iets geregeld. Verder hebben twee onderwijsinstellingen een algemene uitzonderingsclausule opgenomen. Opvallend was dat één onderwijsinstelling geen specifieke regeling heeft opgenomen ten behoeve van zwangere en pas bevallen studenten, maar wel voor studenten met een handicap of chronische ziekte.<sup>52</sup> Met ingang van 1 september 2017 is wettelijk is geregeld dat verval van studiepunten bij zwangerschap en bevalling niet meer is toegestaan (zie inleiding).<sup>53</sup> Het mbo kent geen systeem van studiepunten zoals het hoger onderwijs, dus het verval van studiepunten speelt daar niet.

<sup>52</sup> Eén onderwijsinstelling kent geen verval van studiepunten.

<sup>53</sup> Nieuw art. 7.10 lid 4 WHW. Zie Wet van 15 juni 2016 tot wijziging van een aantal onderwijswetten in verband met de versterking van de bestuurskracht van onderwijsinstellingen, *Stb.* 2016, 273.

### **Het bindend studieadvies**

Het bindend studieadvies houdt in dat studenten een bepaald aantal studiepunten behaald moeten hebben om de opleiding na het eerste jaar te vervolgen. Het bindend studieadvies geldt in het mbo-onderwijs op dit moment alleen voor de entree opleiding (niveau 1). Deze hebben we niet in het onderzoek betrokken.<sup>54</sup> Alleen de regelingen in het hoger onderwijs zijn derhalve relevant. De helft van de onderwijsinstellingen in het hoger onderwijs heeft specifiek een uitzonderingsclausule opgenomen voor zwangere en pas bevallen studenten. Eén onderwijsinstelling heeft alleen een algemene uitzonderingsclausule opgenomen ('bijzondere omstandigheden') en één onderwijsinstelling verwijst alleen naar studenten met een functiebeperking als uitzonderingsgroep.

Dit resultaat is opvallend gezien de wettelijke regeling die instellingen in het hoger onderwijs verplicht om rekening te houden met de omstandigheid van zwangerschap bij de toekenning van het bindend studieadvies (zie inleiding).<sup>55</sup> Nu deze wettelijke bepaling bij de helft van de onderzochte onderwijsinstellingen niet terugkomt in de eigen regelgeving (studentenstatuut), is het onduidelijk in hoeverre de bepaling uit het WHW consequent toepassing vindt. Uit de interviews blijkt dat niet alle contactpersonen op de hoogte zijn van het feit dat voor het bindend studieadvies een wettelijke uitzonderingsbepaling geldt voor zwangere en pas bevallen studenten; volgens hen zou ook hier 'maatwerk' toegepast moeten worden.

### **Hertentamen**

Geen van de mbo-instellingen heeft voor het afleggen van hertentamens een specifieke uitzonderingsregeling voor zwangere en pas bevallen studenten. Slechts één hogeronderwijsinstelling kent een specifieke uitzonderingsregeling voor deze groep. Een enkele onderwijsinstelling heeft weliswaar geen specifieke uitzonderingsclausule, maar regelt wel onbeperkt toiletbezoek voor zwangere studenten die een tentamen maken. Bijna alle onderwijsinstellingen hebben een algemene uitzonderingsclausule regeling opgenomen voor wat betreft het afleggen van hertentamens die ziet op ziekte, overmacht en dergelijke. Opvallend is dat hogescholen soms specifiek een bepaling hebben opgenomen voor studenten met een functiebeperking, maar niet ten aanzien van zwangere en pas bevallen studenten.

### **Flexibele stage**

Stageverplichtingen zijn vooral van belang in het middelbaar- en hoger beroepsonderwijs, maar bij slechts een kleine minderheid van deze onderwijsinstellingen is iets geregeld voor

---

<sup>54</sup> Tot nu toe bestond het bindend studieadvies in het mbo slechts ten aanzien van niveau 1 (entree niveau). Met ingang van 1 september 2017 geldt dit ook ten aanzien van de niveaus 2, 3 en 4. Zie Wet van 15 juni 2016 tot wijziging van een aantal onderwijswetten in verband met de versterking van de bestuurskracht van onderwijsinstellingen, *Stb.* 2016, 273.

<sup>55</sup> Art. 2.1 Uitvoeringsbesluit WHW jo. Art. 7.8b lid 3 en art. 7.9 lid 3 WHW.

zwangere studenten en studenten die zorgen voor kleine kinderen. Voor het mbo-onderwijs is dat alleen het geval indien er een zwangerschapsprotocol of jonge moedersprotocol van toepassing is. Zo lezen we bijvoorbeeld in één protocol dat men 'alert moet zijn' bij de begeleiding van terugkeer na zwangerschap: 'bijvoorbeeld pas stagetijden aan zodat de deelnemer in staat wordt gesteld haar zorgtaak adequaat uit te kunnen oefenen'. Echter minder dan de helft van het aantal mbo-onderwijsinstellingen waarbij een dergelijk protocol van toepassing is (zeven in totaal) heeft een regeling getroffen ten aanzien van de stageverplichting. In het hoger onderwijs (waar geen zwangerschapsprotocol of jonge moederschapsprotocol van toepassing is) hebben twee instellingen iets geregeld voor jonge ouders. Bij één onderwijsinstelling worden studenten met kinderen op een stageplaats in hun woonomgeving geplaatst. Bij een andere onderwijsinstelling waar de studenten (bij een van de onderzochte opleidingen) verplicht stagelopen in het buitenland krijgen studenten met jonge kinderen een vervangende stage in Nederland aangeboden.<sup>56</sup>

### ***Aanwezigheidsplicht***

De aanwezigheidsplicht is met name van belang voor het mbo. Mbo-instellingen moeten zich namelijk houden aan de urennormen van de WEB.<sup>57</sup> Instellingen vertalen die normen intern in het Onderwijs- en Examenreglement. Daarnaast hanteren mbo-instellingen verzuimprotocollen. Het is opvallend dat geen van de mbo-instellingen iets heeft geregeld voor zwangere en pas bevallen studenten. Ook heeft vrijwel geen enkele mbo-instelling een algemene uitzonderingsclausule in haar regelgeving opgenomen. Slechts één mbo-instelling verwijst in het verzuimprotocol naar de mogelijkheid om een alternatief programma te volgen, maar hier wordt niet specifiek verwezen naar zwangere en pas bevallen studenten. In het hoger onderwijs is een eventuele verplichting om het onderwijs bij te wonen afhankelijk van het specifieke vak dat wordt gevolgd. Eén onderzochte instelling heeft voor die gevallen een specifieke uitzonderingsclausule opgenomen voor bijzondere omstandigheden waaronder zwangerschap.<sup>58</sup> Verder heeft één onderwijsinstelling in het Onderwijs- en Examenreglement een algemene uitzonderingsclausule opgenomen.

### **4.1.2 Rechten van studenten die zwanger zijn of de zorg dragen voor jonge kinderen**

In de tweede plaats hebben we gekeken naar de rechten van studenten die zwanger zijn of die zorg dragen voor jonge kinderen. Achtereenvolgens bespreken we in dit kader de regelingen ten aanzien van flexibele roostering, zorgverlof voor ziek kind, zwangerschapsverlof en tijd en ruimte om te kolven.

---

<sup>56</sup> Deze onderwijsinstelling is als 'ja' gescoord, hoewel de andere onderzochte opleidingen bij deze instelling geen regeling hadden getroffen m.b.t. zwangerschap of ouderschap.

<sup>57</sup> Zie artikel 7.2.7 WEB.

<sup>58</sup> Deze onderwijsinstelling is als 'ja' gescoord, hoewel de andere onderzochte opleidingen bij deze instelling geen regeling hadden getroffen m.b.t. zwangerschap of ouderschap.

### ***Flexibele roostering***

Zwangere studenten en studenten met jonge kinderen kunnen behoefte hebben aan een flexibel of aangepast rooster. Afhankelijk van de aard en inhoud van de opleiding in kwestie zijn de mogelijkheden beperkt of juist ruimer. Met name bij opleidingen met veel contacturen, zoals de meeste opleidingen op mbo- en hbo-niveau, en bijvoorbeeld bij practicums, moet de student veel aanwezig zijn. Bij de meeste universitaire opleidingen geldt het tegenovergestelde: vaak zijn er weinig contacturen, waardoor zwangere studenten en studerende moeders zelf gemakkelijker rusttijd en zwangerschapsonderzoeken kunnen inplannen.

Bij slechts drie mbo-instellingen is iets geregeld over flexibele roostering voor studenten die de zorg hebben voor jonge kinderen. Deze regelingen zijn opgenomen in het zwangerschapsprotocol of jonge moedersprotocol. Zo staat er in één protocol dat na het zwangerschapsverlof afspraken worden gemaakt over het combineren van school en zorg en dat eventueel een aangepast programma gevolgd wordt. Een ander protocol geeft aan dat bij de GGD een belastbaarheidsonderzoek gedaan kan worden aan de hand waarvan wordt vastgesteld of de school een aangepast lesprogramma moet opstellen.

Bij de onderzochte hogeronderwijsinstellingen vinden we bij geen enkele instelling een regeling die ziet op flexibele roostering voor zwangere studenten en studenten met jonge kinderen. Daarentegen is soms wel iets geregeld voor studenten met een functiebeperking.

Terwijl de meeste onderwijsinstellingen geen formele regelingen hebben opgenomen die betrekking hebben op het recht op flexibele roostering, blijkt uit de interviews wel dat bij vrijwel alle onderwijsinstellingen individueel maatwerk mogelijk is; dit geldt in sommige gevallen ook voor stageverplichtingen (zie hierboven). De beslissing over het leveren van maatwerk is echter wel vaak afhankelijk van goedwillende docenten. Slechts door één hogeronderwijsinstelling werd expliciet aangegeven dat geen maatwerk mogelijk is. De medewerker die wij bij deze instelling spraken gaf desgevraagd aan dat zwangerschap 'een keuze' is. Naast de formele regelingen die er al bestaan voor zwangere studenten ziet men bij deze onderwijsinstelling niet de noodzaak om (nog meer) maatwerk te leveren. Bij een andere hogeronderwijsinstelling werd aangegeven dat maatwerk slechts zeer beperkt mogelijk is.

### ***Zorgverlof voor ziek kind***

De behoefte aan een recht op zorgverlof voor een ziek kind zal vooral aan de orde zijn voor opleidingen waar een aanwezigheidsplicht geldt (met name mbo) en/of waar sprake is van veel contacturen (met name mbo en hbo). Bij dit item kunnen we kort zijn. Bij geen van de opleidingsinstellingen is iets geregeld.



### ***Zwangerschapsverlof***

De mbo-instellingen die een zwangerschapsprotocol of een jonge moederschapsprotocol hanteren, hebben standaard een zwangerschapsverlofregeling opgenomen van 16 weken.<sup>59</sup> Studenten die met zwangerschapsverlof gaan, hoeven zich geen zorgen te maken over uitschrijving door ongeoorloofd verzuim. Het protocol van één mbo-instelling vermeldt dat in verband met de studiefinanciering ernaar gestreefd wordt om het zwangerschapsverlof binnen 15 weken te houden. Het is namelijk zo dat de mbo-studenten geen financiële ondersteuning krijgen voor de vertraging die zij als gevolg van het verlof oplopen. Gevolg hiervan zou kunnen zijn dat het recht op studiefinanciering vervalt of dat de studieschuld oploopt als gevolg van het zwangerschapsverlof. Verder kent één mbo-instelling ook vier dagen verlof toe aan jonge vaders.

Bij de instellingen voor het hoger onderwijs treffen we geen regelingen voor zwangerschapsverlof aan. Zwangere studenten maken echter op grond van het WHW wel aanspraak op een vergoeding gedurende vier maanden: het Profileringsfonds.<sup>60</sup> Alle onderzochte onderwijsinstellingen in het hoger onderwijs beschikken over een regeling Profileringsfonds, op grond waarvan studievertraging als gevolg van afwezigheid bij zwangerschap financieel kan worden ondervangen. Studenten die hier een beroep op doen, hebben in de regel recht op ondersteuning van €275,- aangevuld met het bedrag van de aanvullende beurs gedurende vier maanden. Feitelijk gezien kunnen zwangere studenten die studeren bij instellingen van het hoger onderwijs dus met zwangerschapsverlof.

### ***Tijd en ruimte om te kolven***

Geen van de onderwijsinstellingen kent een regeling die ziet op tijd en ruimte voor kolven. In de praktijk blijkt wel vaak een kolfruimte aanwezig te zijn. Uit de interviews kwam bijvoorbeeld naar voren dat bij iets meer dan de helft van de mbo-instellingen kolfruimtes aanwezig zijn waar studentes gebruik van mogen maken. De instellingen van het hoger onderwijs bleken op twee na allemaal over kolfruimtes te beschikken waar studentes gebruik van mogen maken. In het geval er geen kolfruimte aanwezig is ('nee' score) wordt in vrijwel alle gevallen ad hoc een oplossing bedacht, zoals het gereedmaken van een spreekkamer, het gehandicaptoilet of een leeg klaslokaal. Ook gaven sommige instellingen aan dat kolfruimtes die beschikbaar zijn voor medewerkers ook door studenten gebruikt mogen worden. Bij één mbo-instelling was er een verschil te zien tussen de opleiding waar overwegend vrouwelijke studenten zijn en de opleiding met overwegend mannen. Voor de eerste opleiding werd aangegeven dat op de desbetreffende locatie vier kolfruimtes zijn die intensief gebruikt worden door de studenten: er worden roosters bijgehouden van wie wanneer mag kolven. Bij de opleiding waar overwegend mannelijke studenten zijn, is duidelijk minder behoefte aan kolfruimtes: er kan altijd een ruimte beschikbaar gesteld worden als dat nodig is, maar specifieke kolfruimtes zijn er niet.

---

<sup>59</sup> Bij één mbo-instelling konden we dit niet nagaan omdat het protocol niet openbaar is.

<sup>60</sup> Art. 7.51 WHW.

#### 4.1.3 Analyse

In de Figuren 1, 2 en 3 is in één oogopslag te zien dat instellingen in het mbo en het hoger onderwijs nauwelijks specifieke regelingen in het leven hebben geroepen om de studie van zwangere studenten en studenten die de zorg dragen voor jonge kinderen te faciliteren. Bij mbo-instellingen is over het algemeen net iets meer geregeld dan bij instellingen in het hoger onderwijs en dat geldt dan met name voor die mbo-instellingen die een zwangerschaps- of moederschapsprotocol hebben. Een dergelijk protocol vinden we bij iets meer dan de helft van de onderzochte mbo-instellingen (zeven). Bijna alle mbo-instellingen met een zwangerschapsprotocol kennen een recht op zwangerschapsverlof. Aan de andere kant bevat slechts een minderheid van deze protocollen een uitzonderingsbepaling in verband met stageverplichtingen of het recht op een flexibel rooster.

In het hoger onderwijs lijkt de aanwezigheid van regelingen voor zwangere studenten vooral samen te hangen met wettelijke verplichtingen, zoals de uitzondering voor het bindend studieadvies en een financiële ondersteuning in de periode van zwangerschap en bevalling. Echter ook hier zien we dat formele regelgeving vaak afwezig is. Immers lang niet alle scholen hebben de uitzondering voor zwangerschap geïmplementeerd in de eigen regelingen betreffende het bindend studieadvies. Daarnaast heeft geen enkele instelling van hoger onderwijs in haar regelementen een regeling voor zwangerschapsverlof opgenomen.

Dat op veel terreinen niets specifiek is geregeld voor zwangere studenten of studenten die de zorg dragen voor jonge kinderen wil overigens niet zeggen dat deze groep in de praktijk niet wordt uitgezonderd van een bepaalde verplichtingen of dat deze groep geen aanspraak kan maken op bepaalde rechten. In een sommige gevallen heeft een onderwijsinstelling een algemene uitzonderingsclausule die bijvoorbeeld ziet op 'ziekte', 'overmacht' of andere 'persoonlijke omstandigheden'. Bij de regelingen rond hertentamens geldt dit voor vrijwel elke onderwijsinstelling. Categorieën als 'ziekte' of 'overmacht' hebben evenwel als nadeel dat studenten die zwanger zijn of kortgeleden zijn bevallen in onzekerheid verkeren of een uitzondering zal worden toegestaan. Immers, steeds zal individueel getoetst moeten worden of bijvoorbeeld een zwangere studente wel 'ziek' genoeg is om een succesvol beroep te doen op de algemene uitzonderingsclausule.

De onzekerheid geldt eveneens voor rechten die niet formeel geregeld zijn (ook niet door middel van uitzonderingsclausules), maar afhankelijk zijn van 'maatwerk' zoals het recht op een flexibel rooster en het recht op een ruimte om te kolven. Uit de interviews blijkt bijvoorbeeld dat, met name als het gaat om het recht op een flexibel rooster, de beslissing hierover mede afhangt van de 'goodwill' van de desbetreffende docent.

Wanneer we de onderzoeksresultaten vergelijken met de eisen die naar onze mening door het gelijke behandelingsrecht kunnen we de volgende **algemene conclusies** trekken:

- De meeste onderwijsinstellingen lijken ten aanzien van zwangere en pas bevallen studenten (en studenten die ziek zijn als gevolg van zwangerschap en bevalling) onvoldoende te ondernemen om te voorkomen dat het discriminatieverbod op grond van geslacht wordt overtreden.
- Indien een onderwijsinstelling van mening is dat ze niet in gebreke is, is er in ieder geval een verplichting om uit te leggen waarom de instelling de zwangere en pas bevallen student (alsmede de student die ziek is als gevolg van zwangerschap of bevalling) al dan niet ondersteunt of tegemoetkomt. De onderwijsinstelling zal bijvoorbeeld moeten uitleggen waarom ze wel specifieke faciliterende regelingen heeft opgenomen voor studenten met een functiebeperking en niet voor zwangere en pas bevallen studenten.
- De meeste onderwijsinstellingen ondersteunen evenmin studenten die zorgdragen voor jonge kinderen. Ten aanzien van het nakomen van onderwijsverplichtingen overtreden deze onderwijsinstellingen mogelijk het discriminatieverbod op grond van geslacht. Dit is het geval, indien wordt voldaan aan twee voorwaarden: (1) met name vrouwelijke studenten worden getroffen als gevolg van het achterwege blijven van uitzonderingsclausules voor studenten die zorgdragen voor jonge kinderen; en (2) het beleid kan niet objectief worden gerechtvaardigd.

Daarnaast kunnen we de volgende meer **specifieke conclusies** trekken voor de verhouding tussen nationale wettelijke regelgeving en regelgeving op het niveau van de onderwijsinstellingen:

- Gelet op het feit dat slechts één onderzochte onderwijsinstelling expliciet een uitzondering voor zwangere studenten heeft opgenomen voor het verval van studiepunten, lijkt de nieuwe wettelijke regeling op grond waarvan met ingang van 1 september 2017 verval van studiepunten bij zwangerschap en bevalling niet meer is toegestaan (zie inleiding) noodzakelijk te zijn om het principe van non-discriminatie te waarborgen.<sup>61</sup>
- Tegelijkertijd is het opvallend dat een bestaande wettelijke regeling op grond waarvan een uitzondering voor zwangere en pas bevallen studenten geldt bij het bindend studieadvies bij de helft van de onderzochte instellingen niet is geïmplementeerd in de regelgeving van de onderwijsinstelling (bovendien heeft geen enkele instelling van hoger onderwijs het wettelijke recht op financiële tegemoetkoming tijdens zwangerschap en bevalling omgezet in een instellingsregeling voor zwangerschapsverlof). Hiermee rijst de vraag of wettelijke regelgeving alleen voldoende is om het principe van non-discriminatie te waarborgen.

---

<sup>61</sup> Nieuw art. 7.10 lid 4 WHW. Zie Wet van 15 juni 2016 tot wijziging van een aantal onderwijswetten in verband met de versterking van de bestuurskracht van onderwijsinstellingen, *Stb.* 2016, 273.

## 4.2 Kenbaarheid en toegankelijkheid van de regelingen en voorzieningen

Wanneer onderwijsinstellingen regelingen in het leven hebben geroepen voor zwangere studenten en studenten met jonge kinderen, is het minstens zo belangrijk dat deze groepen de weg weten te vinden naar deze regelingen. In dit onderdeel bespreken we de resultaten van het onderzoek naar de kenbaarheid en toegankelijkheid van de regelingen en voorzieningen.

### 4.2.1 Zoeken op 'zwanger' en 'zwangerschap' op de website

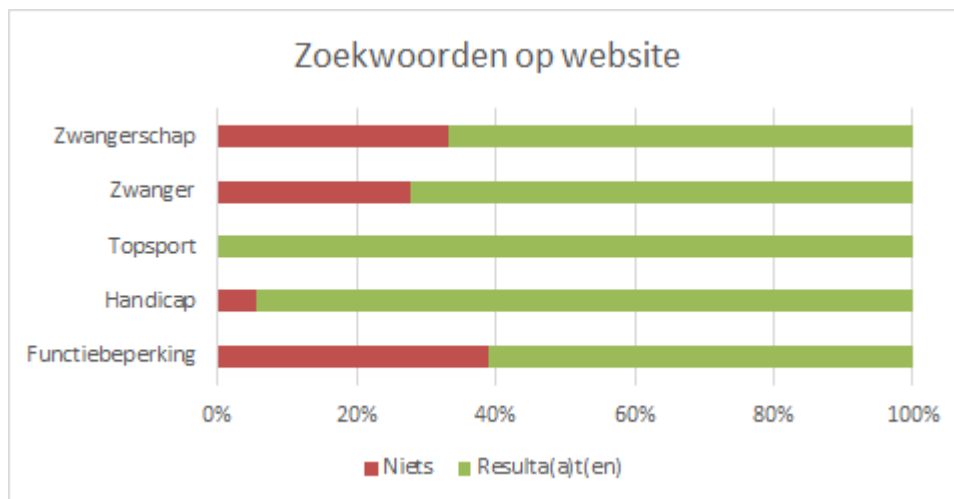
Voor het onderzoek naar de kenbaarheid en toegankelijkheid van de regelingen en voorzieningen hebben we gekeken naar het aantal resultaten dat de zoekwoorden 'zwanger' en 'zwangerschap' opleverden. Om uit te sluiten dat we met dit onderzoek primair het functioneren van de zoekmachine zouden testen hebben we ook gezocht op de testwoorden 'topsport', 'handicap' en 'functiebeperking'. Dit zijn immers situaties zijn waarvoor (eveneens) een aanpassing in het onderwijsprogramma kan worden gemaakt.

Uit Figuur 4 blijkt in de eerste plaats dat we met de zoekwoorden 'zwanger' en 'zwangerschap' niet primair het functioneren van de zoekmachine hebben onderzocht. Onze testwoorden 'topsport' en 'handicap' leverden immers op bijna alle onderzochte websites resultaten op. Het resultaat voor de woorden 'zwanger' en 'zwangerschap' was lager. Iets meer dan twee derde van de onderzochte sites gaf een resultaat voor deze zoekwoorden. Een resultaat voor 'zwanger' of 'zwangerschap' wil echter nog niet zeggen dat de studente met dit resultaat is geholpen. Met zinnigheid wordt bedoeld dat de studente een regeling (zoals het Onderwijs- en Examenreglement, verzuimprotocol of het Profileringsfonds), een contactpersoon<sup>62</sup> of een uitleg van een procedure aantreft die betrekking heeft op de combinatie van zwangerschap en studie. Wanneer het resultaat verwees naar een publicatie van wetenschappelijk onderzoek of een vacaturetekst met daarin de woorden 'zwanger' en/of 'zwangerschap' dan werd het resultaat als niet zinnig aangemerkt.<sup>63</sup> Indien we alleen de zinnige resultaten in acht nemen, blijkt dat bij niet meer dan de helft van de onderzochte websites een zinnig resultaat opkwam voor de zoekwoorden 'zwanger' en 'zwangerschap'.

---

<sup>62</sup> Op de website van de HvA werd bijvoorbeeld uitgebreid vermeld welke mogelijkheden de studente met de studentendecaan kan bespreken in het geval van zwangerschap.

<sup>63</sup> Een voorbeeld van een niet zinnig zoekresultaat is bijvoorbeeld het zoekresultaat op de website van Fontys. Dat zoekresultaat verwees naar een lector die een boek over relatievaardigheden heeft geschreven tijdens haar zwangerschap.



Figuur 4: Resultaten bij zoeken op zoekwoorden bij site onderwijsinstelling

#### 4.2.2 Toegankelijkheid regelgeving

Uit het onderzoek kwam naar voren dat regelgeving rond zwangerschap en bevalling (voor zover aanwezig) en uitzonderingsclausules meestal zijn neergelegd in het Onderwijs en Examen Reglement (OER)<sup>64</sup> die onderwijsinstellingen in het mbo en hoger onderwijs verplicht zijn op te stellen. Andere documenten die van belang bleken voor de rechtspositie van zwangere en pas bevallen studenten zijn voor het mbo het zwangerschapsprotocol of jonge moedersprotocol en voor het hoger onderwijs het Profileringsfonds. We hebben onderzocht hoe deze documenten kenbaar worden gemaakt voor de studenten.

Het OER bleek bij de meeste instellingen beschikbaar via het internet. Bij één instelling - de Hanzehogeschool - moest hiervoor ingelogd worden (dus het OER was wel op internet te vinden, maar afgeschermd). In twee gevallen was het OER niet beschikbaar op internet en is deze telefonisch verkregen.

Onderwijsinstellingen zijn niet verplicht om een zwangerschapsprotocol op te stellen. Zoals aangegeven in paragraaf 4.1 beschikken zeven mbo-instellingen over een zwangerschaps- of jonge moedersprotocol. Deze bevatten meestal belangrijke regelingen voor zwangere en pas bevallen studenten. We vonden bijvoorbeeld slechts in een enkel geval dat regelingen uit het zwangerschaps- of jonge moedersprotocol was overgenomen in een algemene regeling, zoals het verzuim protocol. Uit het onderzoek bleek dat indien een zwangerschapsprotocol beschikbaar was, deze in de meeste gevallen alleen telefonisch bemachtigd kon worden. Slechts één onderwijsinstelling had op de peildatum zijn zwangerschapsprotocol beschikbaar gesteld via internet.<sup>65</sup>

<sup>64</sup> In sommige gevallen was het OER ondergebracht in de Studentenstatuten.

<sup>65</sup> Inmiddels is ook bij deze onderwijsinstelling het zwangerschapsprotocol niet meer beschikbaar via internet.

Hogeronderwijsinstellingen zijn verplicht om een regeling inzake het Profileringsfonds te maken. Uit het onderzoek bleek dat alle onderwijsinstellingen deze beschikbaar hadden gesteld via de website. Bij de Hanzehogeschool moest hiervoor ingelogd worden.

#### **4.2.3 Specifieke contactpersoon**

De toegankelijkheid en de kenbaarheid van de regelgeving kan worden vergroot indien de onderwijsinstelling beschikt over een contactpersoon voor zwangere studenten.

Uit het onderzoek blijkt dat in de regel een dergelijke contactpersoon niet aanwezig is bij de onderzochte onderwijsinstellingen. Aan de andere kant hebben alle onderwijsinstellingen desgevraagd telefonisch toegelicht dat er vaak wel een logisch aanspreekpunt is voor de zwangere student, zoals een studentendecaan, een studieadviseur of een studieloopbaanbegeleider. Het zijn dezelfde contactpersonen als voor studenten met problemen in de thuissituatie of met een functiebeperking. Echter uit het onderzoek bleek ook dat daarmee nog niet gezegd is dat de contactpersoon op de hoogte is van het bestaan van relevante regelgeving zoals bijvoorbeeld een zwangerschapsprotocol.

#### **4.2.4 Conclusie**

Studenten die via internet meer informatie willen inwinnen over hoe hun school met zwangerschap omgaat, zullen in de helft van de gevallen geholpen zijn met hun zoektocht. Daarmee willen we niet zeggen dat deze studenten toegang hebben tot 'alle' informatie inzake zwangerschap. Het is bijvoorbeeld niet gezegd dat ze door middel van hun zoekresultaten uitkomen op (relevante regelgeving uit) het OER, het profileringsfonds of het zwangerschapsprotocol. Wanneer de student op welke manier dan ook te weten is gekomen dat relevante regelgeving te vinden is één van deze documenten, blijken alleen de eerste twee gemakkelijk toegankelijk. Een zwangerschapsprotocol wordt namelijk in de regel niet op de website geplaatst. De student kan in alle gevallen het beste contact op te nemen het 'logische' aanspreekpunt bij vragen over de studie en persoonlijke omstandigheden. Het is hoogstwaarschijnlijk de enige weg waarmee studenten achter het bestaan van een zwangerschapsprotocol kunnen komen, al is ook dat geen zekerheid zo blijkt uit het onderzoek. Het is de onderwijsinstellingen aan te raden om informatie over zwangerschap en studeren toegankelijker te maken. De informatie is er wel, maar de student is van tussenpersonen afhankelijk om bij die informatie te komen.

### **4.3 Ervaringen van studenten**

Hoe ervaren studenten de mogelijkheden om zwangerschap en ouderschap te combineren met hun opleiding? Wat weten ze van de regelingen en voorzieningen die er zijn, welke ondersteuning krijgen ze en waar lopen ze tegenaan? Om hiervan een idee te krijgen, zijn dertien studenten geïnterviewd: drie uit het wo, vier uit het hbo en zes mbo-studenten.

### ***Beleid voor zwangere studenten en studenten die en jonge ouders zijn***

De bekendheid met voorzieningen is zeer beperkt. Sommige studenten kregen goede informatie van hun studieloopbaanbegeleider, anderen hadden geen idee. Geen van de hbo- en wo-studenten had gehoord van het Profileringsfonds.

Geen van de studenten heeft ervaren dat er beleid was voor zwangere studenten en studenten die de zorg hebben voor jonge kinderen. Opvallend is hoe vaak ze te horen kregen dat het niet het probleem van de school is dat ze zwanger zijn geworden en kinderen hebben gekregen. Met als gevolg dat de school er ook niets mee hoeft: 'Het is jouw keuze en je lost het ook zelf maar op'. Is het college last minute verplaatst naar een moment waarop je geen oppas hebt? Heel jammer, maar het doet niets af aan de aanwezigheidsplicht. De studenten ervaren dit vooral als schrijnend omdat studenten die topsport doen naast hun opleiding (toch ook een eigen keuze) wel kunnen rekenen op begrip en extra voorzieningen: voor hen zijn vaak allerlei uitzonderingen mogelijk. Ook voor studenten met een functiebeperking bestaat vaak beleid en kunnen op maat voorzieningen geregeld worden.

### ***Afhankelijk van begripvolle docenten***

De zwangere studenten en jonge ouders zijn afhankelijk van een begripvolle studieloopbaanbegeleider of docent. Dan mochten ze een opdracht een keer een week later inleveren, een kwartiertje later komen in de les of de studiestof zelf thuis bestuderen. Een van de studenten trof een behulpzame decaan, die een beurs voor haar regelde toen ze in financiële nood kwam en dreigde daardoor niet verder te kunnen studeren. Maar deze afhankelijkheid maakt kwetsbaar. 'Ik had een aardige studieloopbaanbegeleider die me goed ondersteunde, maar toen ik bij een ander kwam kon er ineens niets meer', vertelt een van de geïnterviewde mbo'ers. Die strenge bejegening en starre houding was motiverend bedoeld, had haar begeleider achteraf verteld. 'Maar ik was zelf gemotiveerd genoeg om mijn diploma te halen. Begrip en vertrouwen waren prettiger geweest'. Ook andere studenten klagen over de schoolse manier waarop ze worden behandeld. Hun ouderschap heeft ze volwassen gemaakt, maar zo voelen ze zich niet behandeld.

### ***Zwangerschapsverlof leidt vaak tot missen semester***

Op een na werden alle geïnterviewde mbo'ers gewezen op de mogelijkheid (of verplichting) om zwangerschapsverlof te nemen en 16 weken weg te blijven van school. Dit betekende dat ze een half of een heel jaar over moesten doen, een aangepast programma was bij geen van hen mogelijk. Een enkeling kreeg overigens het advies zich maar helemaal uit te schrijven: het zou vast niet lukken om de opleiding te combineren met jonge kinderen. Sommige geïnterviewde wo- en hbo-studenten hadden bij wijze van zwangerschapsverlof het advies gekregen zich een semester of studiejaar niet in te schrijven. Deze raad volgden ze niet allemaal op. Een van de studenten daarover: 'Ik was bang dat ik daarna niet meer de motivatie zou kunnen opbrengen om door te gaan. Bovendien leek het me niet nodig'. Twee van hen gingen zo lang mogelijk door met lessen (eentje deed tentamen de dag voor de bevalling) en hervatten zo snel mogelijk na de bevalling hun colleges weer. 'Gelukkig was het meivakantie, dus het lukte net om te voldoen aan de eisen van de aanwezigheidsplicht'.

Kolven was echter geen optie. 'Een van mijn lessen duurde vier uur en ik mocht niet tussendoor weg'. Een ander kreeg te horen dat ze maar in de klas moest kolven, want 'vrouwen in Afrika kolven ook in het openbaar'.

### ***Aanwezigheidsplicht klemt het meest***

Veruit het grootste probleem voor de studenten is de aanwezigheidsplicht. Voor de geïnterviewde mbo'ers gold dat zij vijf dagen in de week aanwezig moesten zijn op school of stage. Mogelijkheden om thuis de lesstof te bestuderen zijn er niet. Wel is er een wisselende coulance bij ziekte. Vaak is enige afwezigheid wegens ziekte – mits tijdig en volgens de juiste procedure gemeld – geen probleem. Anders ligt dat bij ziekte van kinderen. Het verschilt sterk per instelling en per opleiding in hoeverre die mag leiden tot afwezigheid van de student. Sommigen ervoeren daarin veel ruimte, anderen vrijwel niet ('Ik zei maar dat ik zelf ziek was, dan kreeg ik tenminste geen problemen'). Iets vergelijkbaars geldt voor flexibiliteit in het rooster: een studente gaf aan dat het nooit een probleem was als ze een kwartier later in de les kwam, een andere kwam dat direct op een waarschuwing te staan. Voor een deel had dit te maken met de cultuur op school, deels hangt het samen met de persoon van de docent: soms valt daar een op een iets mee te regelen.

Ook de hbo- en wo-studenten lopen tegen de aanwezigheidsplicht aan. Vaak is het geoorloofd om een of twee lessen of colleges te missen en leidt meer verzuim tot uitsluiting van het tentamen. Of daarin coulance betracht wordt (bijvoorbeeld door een extra opdracht te laten uitvoeren) verschilt per docent. In het hbo leek de flexibiliteit op dat vlak iets kleiner te zijn dan in het wo. In de ogen van verschillende studenten speelt daarbij mee dat er de afgelopen jaren diverse hbo-opleidingen op de vingers zijn getikt omdat studenten te makkelijk hun diploma zouden krijgen. Dat leidt naar hun idee tot een voorzichtige en daardoor starre opstelling.

### ***Wensen van de studenten***

Gevraagd naar hun wensen zijn de studenten tamelijk eensgezind. Begrip graag, en vertrouwen in hun oplossingsvermogen. Een extra opdracht als het niet lukt om altijd aanwezig te zijn. En dat het thuis afkijken van het opgenomen hoorcollege ook geldt als aanwezigheid. Maatwerk vinden ze prima, maar dan moet het er wel zijn en dan moeten alle docenten daaraan ook meewerken. Aan de andere kant: waarom geen beleid, net zoals er is voor topsporters en studenten met een functiebeperking?



## 5 Samenvatting en conclusies

Een groot deel van de studenten die zwanger worden of jonge kinderen hebben valt uit tijdens de studie aan een mbo-, hbo-, of wo-instelling. De minister van OCW heeft aangegeven dat de verantwoordelijk ligt bij de onderwijsinstellingen zelf: de instellingen zullen zelf regelingen en voorzieningen moeten treffen om deze groep studenten binnen boord te houden. Het doel van dit onderzoek was om na te gaan in hoeverre de onderwijsinstellingen regelingen en voorzieningen hebben getroffen om deze studenten te faciliteren en in hoeverre de afwezigheid van faciliterende regelingen en voorzieningen strijdig is met het verbod van discriminatie op grond van geslacht.

Op grond van de (schaarse) oordelen van het College voor de Rechten van de Mens op het terrein van discriminatie op grond van geslacht en onderwijs en een analoge toepassing van de rijke jurisprudentie van het College en vooral het EHVJ op het terrein van de arbeid concludeerden we allereerst dat het onverkort toepassen van algemene regelingen ten aanzien van *onderwijsverplichtingen* zoals het bindend studieadvies, het verval van studiepunten, hertentamens, stageverplichtingen, en een aanwezigheidsverplichting op zwangere en pas bevallen studenten (en studenten die ziek zijn als gevolg van zwangerschap of bevalling), vermoedelijk strijdig is met het discriminatieverbod op grond van geslacht. Het is daarentegen niet op voorhand duidelijk dat de onderwijsinstelling hierbij rekening dient te houden met studenten die de zorg hebben voor kinderen. De instelling heeft immers steeds de mogelijkheid om een voor deze studenten nadelige regeling objectief te rechtvaardigen. Echter, gezien het bredere maatschappelijke doel van het onderwijs, zal de onderwijsinstelling een dergelijke objectieve rechtvaardiging niet lichtvaardig mogen opvatten.

Voor wat betreft de *rechten* van studenten concludeerden we met betrekking tot het recht op zwangerschapsverlof dat het College aan de hand van de door het EHVJ toegestane materiële invulling van het gelijke behandelingsrecht, zwangere en pas bevallen studenten bescherming willen bieden die vergelijkbaar is met die van werknemers. Daarnaast kan op grond van een analoge interpretatie van de rechtspraak van het College worden betoogd dat de studente mogelijk ook aanspraak kan maken op tijd en ruimte om te kolven. Wellicht kan deze invulling van het gelijke behandelingsrecht worden doorgetrokken naar het recht op een flexibel studieprogramma voor zwangere en pas bevallen studenten (en op grond van een analogie redenering eveneens voor studenten die ziek zijn als gevolg van zwangerschap en/of bevalling). Het gaat echter te snel om aan deze jurisprudentie algemene rechten voor zwangere en pas bevallen studenten te ontleen. Het is uiteindelijk de taak van de wetgever om het recht op zwangerschapsverlof, het recht op tijd en ruimte voor borstvoeding, en het recht op een flexibel studieprogramma te regelen. We kunnen echter wel vaststellen dat de onderwijsinstelling met betrekking tot deze rechten de verplichting heeft om uit te leggen

waarom de instelling zwangere en pas bevallen studenten (en bij het recht op een flexibel onderwijs programma ook de student die ziek is als gevolg van zwangerschap of bevalling) al dan niet ondersteunt of tegemoetkomt.

Een dergelijke materiële invulling van het gelijke behandelingsrecht lijkt niet te kunnen opgaan voor het recht op zorgverlof en voor het recht op een flexibel studieprogramma voor studenten die de zorg dragen voor kinderen. De combinatie van studie en zorg is immers niet nadrukkelijk verbonden met het geslacht.

Op grond van de onderzoeksresultaten naar regelingen en voorzieningen bij het mbo en het hoger onderwijs concludeerden we in de eerste plaats dat geen enkele onderzochte onderwijsinstelling iets heeft geregeld voor studenten die ziek zijn als gevolg van zwangerschap en bevalling. Daarnaast bleek dat onderwijsinstellingen weinig specifieke regelingen kennen voor zwangere en pas bevallen studenten en studenten die de zorgdragen voor jonge kinderen. Dit geldt zowel ten aanzien van onderwijsverplichtingen als specifieke rechten. Bij gebrek aan specifieke regelgeving kan in sommige gevallen een beroep worden gedaan op algemene uitzonderingsclausules; in andere gevallen levert de onderwijsinstelling 'maatwerk'. Deze clausules en maatregelen bieden de betrokken studenten echter onvoldoende zekerheid dat ze daadwerkelijk ondersteund zullen worden. Bij een algemene uitzonderingsclausule zal immers steeds individueel getoetst moeten worden of bijvoorbeeld een zwangere studente wel 'ziek' genoeg is om een succesvol beroep te doen op deze clausule. En bij het leveren van 'maatwerk' zijn studenten afhankelijk van goedwillende docenten. Dit laatste wordt bevestigd door de studenteninterviews.

Wanneer we de resultaten van het onderzoek naar regelgeving en voorzieningen bij het mbo en het hoger onderwijs toetsen aan het verbod op discriminatie van geslacht dan kunnen we de volgende **algemene conclusies** trekken:

- De meeste onderwijsinstellingen lijken ten aanzien van zwangere en pas bevallen studenten (en studenten die ziek zijn als gevolg van zwangerschap en bevalling) onvoldoende te ondernemen om te voorkomen dat het discriminatieverbod op grond van geslacht wordt overtreden.
- Indien een onderwijsinstellingen van mening is dat ze niet in gebreke is, is er in ieder geval een verplichting om uit te leggen waarom de instelling de zwangere en pas bevallen student (alsmede de student die ziek is als gevolg van zwangerschap of bevalling) al dan niet ondersteunt of tegemoet komt. De onderwijsinstelling zal bijvoorbeeld moeten uitleggen waarom ze wel specifieke faciliterende regelingen heeft opgenomen voor studenten met een functiebeperking en niet voor zwangere en pas bevallen studenten.

- De meeste onderwijsinstellingen ondersteunen evenmin studenten die zorgdragen voor jonge kinderen. Ten aanzien van het nakomen van onderwijsverplichtingen overtreden deze onderwijsinstellingen mogelijk het discriminatieverbod op grond van geslacht. Dit is het geval, indien wordt voldaan aan twee voorwaarden: (1) met name vrouwelijke studenten worden getroffen als gevolg van het achterwege blijven van uitzonderingsclausules voor studenten die zorgdragen voor jonge kinderen; en (2) het beleid kan niet objectief worden gerechtvaardigd.

Daarnaast kunnen we de volgende meer **specifieke conclusies** trekken over de verhouding tussen nationale wettelijke regelgeving en regelgeving op het niveau van de onderwijsinstellingen:

- Gelet op het feit dat slechts één onderzochte onderwijsinstelling expliciet een uitzondering voor zwangere studenten heeft opgenomen voor het verval van studiepunten, lijkt de nieuwe wettelijke regeling op grond waarvan met ingang van 1 september 2017 het verval van studiepunten bij zwangerschap en bevalling niet meer is toegestaan noodzakelijk om het principe van non-discriminatie te waarborgen.
- Tegelijkertijd is het opvallend dat een bestaande wettelijke regeling op grond waarvan een uitzondering voor zwangere en pas bevallen studenten geldt bij het bindend studieadvies bij de helft van de onderzochte instellingen niet is geïmplementeerd in de regelgeving van de onderwijsinstelling (bovendien heeft geen enkele instelling van hoger onderwijs het wettelijke recht op financiële tegemoetkoming tijdens zwangerschap en bevalling omgezet in een instellingsregeling voor zwangerschapsverlof). Hiermee rijst de vraag of wettelijke regelgeving alleen voldoende is om het principe van non-discriminatie te waarborgen.

Uit het onderzoek naar de toegankelijkheid en kenbaarheid van regelingen en voorzieningen kwam verder naar voren dat het voor studenten niet gemakkelijk is om via de website van de opleidingsinstelling te weten te komen wat een onderwijsinstelling heeft geregeld voor zwangere studenten. Opvallend was in dit verband dat een zwangerschaps- of jonge moedersprotocol - in tegenstelling tot bijvoorbeeld het OER - in de meeste gevallen niet op de website van de onderwijsinstelling is geplaatst. Dit betekent dat het niet vanzelfsprekend is dat een zwangere student (en in een enkel geval evenmin de contactpersoon van de onderwijsinstelling) weet dat bij haar instelling een zwangerschapsprotocol van toepassing is.

Tot slot, regelgeving zal niet in alle gevallen een oplossing kunnen bieden aan de problemen die gerelateerd zijn aan de combinatie van studie en zwangerschap/zorg voor jonge kinderen. Zoals een recente uitspraak van de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs laat

zien, worden (eigen) regels niet noodzakelijkerwijs gevolgd door een onderwijsinstelling.<sup>66</sup> Er zullen naast een duidelijker signaal van de overheid (o.a. door wetgeving) meer structurele voorzieningen nodig zijn om de combinatie van studie en zwangerschap/zorg voor jonge kinderen een succes te laten zijn. In het laatste hoofdstuk doen we een aantal aanbevelingen in die zin.

---

<sup>66</sup> De Landelijke Klachtencommissie Onderwijs overwoog in een recent oordeel inzake herhaaldelijke uitschrijving van een studente van een mbo-opleiding na verzuim (als het gevolg van zwangerschap en bevalling en de zorg voor het jonge kind) dat de door het Deelnemersstatuut voorgeschreven procedures niet waren gevolgd (Oordeel Landelijke Klachtencommissie Onderwijs, 1 juni 2016, Nr. 106990).

## 6 Aanbevelingen

Om de combinatie van studie en zwangerschap/zorg voor jonge kinderen mogelijk te maken is een gezamenlijke inspanning van de overheid en onderwijsinstellingen geboden. In dit aanbevelingshoofdstuk gaan we na wat die inspanningen door de nationale overheid (paragraaf 6.1) en de onderwijsinstellingen (paragraaf 6.2) zouden kunnen inhouden en welke goede praktijken bij onderwijsinstellingen navolging verdienen (paragraaf 6.3). Tot slot geven we kort aan waar nog nader onderzoek is geboden (paragraaf 6.4).

### 6.1 Inspanningen door de nationale overheid

Inspanningen door de overheid zijn naar onze mening niet vrijblijvend. In dit verband wijzen we op een aantal internationaalrechtelijke verplichtingen. In de eerste plaats richten de Europese gelijke behandelingsrichtlijnen zich primair op de lidstaten. Deze hebben de eindverantwoordelijkheid bij de nakoming van de verplichtingen die voortvloeien uit de richtlijnen.<sup>67</sup> Bovendien is Nederland partij bij het VN-Vrouwenverdrag dat in artikel 10 bepaalt dat de lidstaten gehouden zijn om alle passende maatregelen te nemen om vrouwenrechten te verzekeren die gelijke zijn aan die van mannen op het gebied van onderwijs en vorming en heeft Nederland het UNESCO-verdrag tot bestrijding van discriminatie in het onderwijs geratificeerd.

Alle door ons onderzochte items lijken relevant voor (kader)wetgeving (WHW en WEB) die nader uitgewerkt zou kunnen worden in de eigen regelgeving van de onderwijsinstellingen. Een actueel voorbeeld waar de overheid regelend op zou kunnen treden betreft het bindend studieadvies op het mbo. De regering heeft namelijk met de recente invoering van het bindend studieadvies op niveau twee, drie en vier van het mbo nagelaten een uitzonderingsbepaling ten aanzien van zwangerschap op te nemen,<sup>68</sup> terwijl dit in het hoger onderwijs al langer geldt. Het is, gezien de bevindingen van dit onderzoek betreffende het bindend studieadvies in het hoger onderwijs, verder aan te bevelen dat een wettelijke bepaling hierover in het WEB tevens een implementatieverplichting in het OER bevat.

---

<sup>67</sup> Zie ook Resolutie van het Europees Parlement van 19 juni 2007, Maatregelen ten behoeve van Jonge vrouwen in de Europese Unie om gezin en studies met elkaar te verzoenen (P6 TA(2007)0265).

<sup>68</sup> Tot nu toe bestond het bindend studieadvies in het mbo slechts ten aanzien van niveau 1 (entree niveau). Met ingang van 1 september 2017 geldt dit ook ten aanzien van de niveaus 2, 3 en 4. Zie Wet van 15 juni 2016 tot wijziging van een aantal onderwijswetten in verband met de versterking van de bestuurskracht van onderwijsinstellingen, *Stb.* 2016, 273.

## 6.2 Inspanningen door de onderwijsinstellingen

Een (ander) voorbeeld waarbij wettelijke regelgeving nadere uitwerking behoeft op instellingsniveau is het zwangerschapsverlof. Terwijl het recht op een gefinancierd zwangerschapsverlof kan worden geregeld in het WHW en het WEB, is het aan de onderwijsinstellingen om vast te leggen hoe het zwangerschapsverlof samenhangt met het ondersteunen van de studente in de nakoming van andere verplichtingen, zoals het afleggen van (her)tentamens, de aanwezigheidsplicht, stageverplichtingen, het bindend studieadvies en het verval van studiepunten. Wellicht is het opstellen van een plan van aanpak zoals we nu vaak zien in zwangerschapsprotocollen een goede methode om zwangere studenten te ondersteunen. Echter flankerende en samenhangende regelgeving waarop de zwangere studente daadwerkelijk een beroep kan doen blijft daarbij noodzakelijk.

Van de onderwijsinstelling kunnen ook (meer) inspanningen verwacht worden als het gaat om voorzieningen. In dat kader is het in de eerste plaats aan te bevelen dat de onderwijsinstelling minimaal één studentendecaan of studieadviseur aanwijst als contactpersoon voor zwangere studenten en studenten die de zorg dragen voor kleine kinderen. Deze persoon zou naast zijn begeleidende en adviserende taak voor de doelgroep ook moeten toezien op de toegankelijkheid van informatie over regelgeving en voorzieningen.

## 6.3 Goede praktijken

In het onderzoek troffen we een aantal goede praktijken aan die als voorbeeld kunnen dienen voor andere mbo- en hbo-instellingen:

### ***Openstelling topsportklas voor studenten met jonge kinderen***

Eén hbo-instelling kende een topsportklas, waar vier studenten plaatsnamen die geen topsporters waren - althans niet in de letterlijke zin - maar die hun studie combineerden met de zorg voor jonge kinderen. Deze klas begon elke dag wat later op de ochtend en stopte wat eerder in de middag, zodat de topsporters genoeg tijd hadden om te trainen. Voor de ouders bleek dit een uitkomst, omdat zij hierdoor de mogelijkheid kregen om bijvoorbeeld hun kinderen naar school te brengen en van school te halen.

### ***Extra lessen***

Eén mbo-instelling is voornemens extra lessen aan te bieden voor zwangere studenten en studenten die de zorgdragen voor jonge kinderen op het gebied van financiële ondersteuning, opvoedondersteuning en andere zwangerschaps- of ouderschapsgerelateerde onderwerpen. Het doel hiervan is aan de ene kant het geven van voorlichting en aan de andere kant het vergroten van het netwerk van deze studenten. Vaak weet deze doelgroep niet of nauwelijks op welke vormen van ondersteuning zij aanspraak

kunnen maken; voorlichting kan hierbij voor duidelijkheid zorgen. Daarnaast zou het voor de studenten in deze doelgroep handig kunnen zijn als zij in aanraking komen met andere zwangere studenten of studerende moeders, zodat ze er voor elkaar kunnen zijn en elkaar kunnen helpen. Verder heeft deze mbo-instelling twee medewerkers in dienst die zich bezighouden met het aandachtsgebied van studie en zwangerschap.

### ***Ontmoetingscentrum jonge ouders***

Eén mbo-instelling werkt samen met een Ontmoetingscentrum jonge ouders (OJO). Studenten en oud-studenten met jonge kinderen kunnen er terecht voor informatie (bijvoorbeeld over toeslagen waarop ze aanspraak kunnen maken), voor leuke activiteiten met andere jonge ouders (zoals babyzwemmen) en voor contact met lotgenoten. Zo kunnen ze elkaar ondersteunen, door op elkaars kinderen te passen of morele steun te bieden. Iedere jonge ouder in het OJO is gekoppeld aan een vaste mentor, die berichtjes stuurt als er activiteiten zijn en een vinger aan de pols houdt. De mentor neemt bijvoorbeeld contact op om te vragen hoe het gaat als iemand een tijd niet is geweest. Het OJO wordt ondersteund door de gemeente. Want ook de gemeente ziet dat een goede opleiding het beste recept is om uit de armoede te blijven.

### ***Starterscollege***

Eén opleiding (niveau 1, een opleiding waar het met name draait om het aanleren van werknemersvaardigheden) kent een speciale jongemoedersklas. De kinderen van deze moeders zitten allemaal op de kinderopvang naast de school, waarmee de instelling specifieke afspraken heeft gemaakt. Kinderen kunnen bijvoorbeeld ook naar de opvang gaan als ze ziek zijn. Verschil met de andere groepen is dat de jongemoedersgroep later begint en kortere lestijden kent. Ook koken de moeders samen op school, zodat ze eten mee kunnen nemen naar huis en daar niet meer voor zichzelf hoeven koken. Er is meer begrip voor de situatie van de leerlingen, ze kunnen bijvoorbeeld makkelijker verzuimen als het nodig is. Verder ondersteunen ze elkaar: vangen elkaars kinderen op als het nodig is en wisselen informatie uit.

## **6.4 Nader onderzoek**

Dit onderzoek heeft zich gericht op de regelgeving van onderwijsinstellingen en het gelijke behandelingsrecht. Uit de resultaten bleek onder andere dat de onderwijsinstellingen geen specifieke regelingen in het leven hebben geroepen die studenten ondersteunen die ziek zijn als gevolg van zwangerschap of bevalling. Onderzocht zou moeten worden welke regelgeving op dit terrein wenselijk is. Verder zou ter inspiratie van nadere regelgeving en voorzieningen meer empirisch onderzoek gewenst zijn: welke regelgeving en voorzieningen faciliteren daadwerkelijk de combinatie van studie en zwangerschap/zorg voor kinderen en wanneer werkt het niet? Welke oplossingen dragen deze studenten zelf aan en in hoeverre zijn deze oplossingen haalbaar in de praktijk? Voor dit laatste is het noodzakelijk dat mede

wordt onderzocht welke praktische problemen faciliterende regelgeving en voorzieningen vanuit het gezichtspunt van de onderwijsinstelling opleveren.



# Bijlage I

Tabel 3: Verdeling m/v bij geselecteerde studies mbo

Mbo opleiding	Totaal aantal Studenten	Beveiligger Aantal studenten en percentage m/v	Verzorgende IG Aantal studenten en percentage m/v	Bedrijfs-administrateur Aantal studenten en percentage m/v
ROC Amsterdam	26657	409 (73%/23 %)	565 (10%/90%)	319 (63%/37%)
ROC Twente	18236	160 (84%/16%)	1225 (6%/94%)	144 (58%/42%)
Zadkine	16508	105 (72%/28%)	485 (3%/97%)	172 (48%/52%)
Summa College	13534	84 (80%/20%)	732 (11%/89%)	23 (35%/65%)
Noorderpoort College	12341	134 (82%/18%)	890 (9%/91%)	76 (70%/30%)
RijnIJssel	11859	126 (80%/20%)	473 (6%/94%)	73 (71%/29%)
ROC Friesland College	9480	--	135 (5%/95%)	31 (74%/26%)
Scalda	8879	24 (75%/25%)	620 (6%/94%)	80 (65%/35%)
Drenthe College	7999	101 (77%/23%)	770 (7%/93%)	43 (67%/33%)
Leeuwenborg	6819	56 (77%/23%)	270 (14%/86%)	142 (52%/48%)
ROC Flevoland	5276	76 (70%/30%)	158 (3%/97%)	149 (70%/30%)
MBO Utrecht	4405	--	314 (9%/91%)	154 (77%/23%)

Bron: DUO (2015)

Tabel 4: Verdeling m/v bij geselecteerde studies hbo (bachelor)

Hbo sector	Totaal aantal studenten	Bètatechniek Type opleiding Aantal studenten en percentage m/v	Sociale Studies Type opleiding Aantal studenten en percentage m/v	Economie Type opleiding Aantal studenten en percentage m/v
Hogeschool van Amsterdam	26.694	Informatica 1520 (94%/6%)	Sociaal Pedagogische Hulpverlening 1712 (19%/81%)	International Business and Management Studies 1700 (62%/38%)
Fontys Hogescholen	24.086	Hbo-ICT 2527 (90%/10%)	Pedagogiek 1966 (7%/93%)	Communicatie 3634 (37%/63%)
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	17.936	Communication and Multimedia Design 1149 (74%/26%)	Sociaal Pedagogische Hulpverlening 2044 (22%/78%)	Hbo Rechten 1132 (37%/63%)
Hanzehogeschool Groningen	15.077	Technische Bedrijfskunde 577 (95%/5%)	Sociaal Pedagogische Hulpverlening 955 (20%/80%)	International Business and Management Studies 1437 (60%/40%)

Bron: DUO en Vereniging Hogescholen (2015)

**Tabel 5: Verdeling m/v bij geselecteerde studies wo (Bachelor)**

Wo-sector	Totaal aantal studenten	Sector Natuur	Sector Gedrag	Sector Recht
		Type opleiding Aantal studenten en percentage m/v	Type opleiding Aantal studenten en percentage m/v	Type opleiding Aantal studenten en percentage m/v
Universiteit Utrecht	19.595	Informatica  488 (93%/7%)	Psychologie  1638 (23%/77%)	Rechtsgeleerdheid  2344 (39%/61%)
Vrije Universiteit	13.629	Science, Business & Innovation  294 (76%/24%)	Psychologie  943 (24%/76%)	Rechtsgeleerdheid  1338 (37%/63%)
Rijksuniversiteit Groningen	11.033	Natuurkunde  103 (85%/15%)	Psychologie  1199 (28%/72%)	Rechtsgeleerdheid  824 (37%/63%)

**Bron: DUO en Vereniging Hogescholen (2015)**

## Literatuurlijst

### **Burri 2000**

S. Burri, *Tijd delen. Deeltijd, gelijkheid en gender in Europees- en nationaalrechtelijk perspectief* (diss. Utrecht), Deventer: Kluwer 2000.

### **Burri 2015**

S. Burri, 'Parents who want to reconcile work and care: which equality under EU law?', in: M. van den Brink, S. Burri & J. Goldschmidt (red.), *Equality and human rights: nothing but trouble?*, Utrecht: Sim 2015, p. 261-279.

### **Busby 2011**

N. Busby, *A right to care? Unpaid work in European employment law*, Oxford: Oxford University Press 2011.

### **Caracciolo di Torella 2014**

E. Caracciolo di Torella, 'Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers as Care Givers in an Evolving European Union', *ELJ* 20/1, p. 88-106, DOI: 10.1111/eulj.12033.

### **DUO 2015**

DUO Onderwijsdata 2015, [https://duo.nl/open\\_onderwijsdata/databestanden/](https://duo.nl/open_onderwijsdata/databestanden/)

### **Eleveld 2006**

A. Eleveld, 'Een zwangerschaps- en bevallingschapsuitkering voor zelfstandigen en meewerkende echtgenoten in Europees perspectief', *SMA* 2006, afl. 6, p. 258-267.

### **Foubert 2002**

P. Foubert, *The legal protection of the pregnant worker in the European community*, The Hague: Kluwer Law International 2002.

### **Huisman & Zoontjes 2010**

P.W.A. Huisman & P.J.J. Zoontjes, *Selectie bij toegang tot het onderwijs. Een juridische studie over toelating en verwijdering van onderwijsdeelnemers per thema en onderwijssector*. Kluwer: Deventer 2010.

**Huisman 2015**

P.W.A. Huisman, *Basisboek onderwijsrecht*, SDU Uitgevers: Den Haag 2015.

**Kloosterhuis 2002**

H.T.M. Kloosterhuis, *Van overeenkomstige toepassing. De pragma-dialectische reconstructie van analogie-argumentatie in rechterlijke uitspraken* (diss. Amsterdam UvA), Amsterdam 2002.

**Loenen 2009**

T. Loenen, *Gelijkheid als juridisch beginsel*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2009.

**Roozendaal 2011**

W.L. Roozendaal, *Werk en privé, de strijd om tijd in het arbeidsovereenkomstenrecht* (diss. Nijmegen), Deventer: Kluwer 2011.

**Wolff 2012**

D.J.B. Wolff, 'Arbeid, opleiding of re-integratie: de reikwijdte van artikel 7:610 BW', *Arbeidsrecht* 2012/16.



