



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

Vrijbaan

discriminatie op

2003-2007

Vrij Baan

Inhoud

Inleiding	8
Drijfveer	8
Playing the race card	12
Leeswijzer	13
1. Wat is discriminatie?.....	15
1.1. Discriminatie in sociologische zin	17
Vormen van discriminatie	17
Vooroordelen en discriminatie	19
Beeldvorming en vooroordelen	20
1.2 Discriminatie in juridische zin	21
Grondwet	21
Algemene Wet Gelijke Behandeling	22
Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid	22
Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte	23
Ambtenarenwet	23
Strafrecht	23
Arbowet	24
Wet op de Ondernemingsraden	24
Wet Onderscheid Bepaalde en Onbepaalde Tijd	24
Wet Onderscheid Arbeidsduur	24
Tabel 1	
Wetgeving gelijke behandeling en specifieke discriminatiegronden	25
1.3 Het voor- of nadeel van de twijfel: discriminatie en bewijslast	26
Intermezzo: onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt	26
Theorie en empirie	26
Positie hoogopgeleide allochtonen	27
Werkgevers over discriminatie	28

2. Discriminatieklachten en -meldingen	29
2.1 De klachtmeldingen in cijfers	31
Jaarlijkse aantallen klachtmeldingen	31
Tabel 2	
Chronologisch overzicht aantallen klachtmeldingen over mogelijke discriminatie	31
Tabel 3	
Specificatie discriminatieklachten 2003-2007	33
Discriminatie op uiteenlopende gronden	33
Tabel 4:	
Overzicht klachtaantallen er discriminatiegrond (2003-2007)	33
Tabel 5:	
Kruistabel aantal klachten per discriminatiegrond en specificatie discriminatieklacht (2003-2007)	34
Achtergrondkenmerken van de klachtmelders	36
Herkomst	36
Tabel 6: Herkomstgegevens van de gedupeerde (2003-2007)	36
Tabel 7: Geslacht van gedupeerden	37
Uitingen van discriminatie	37
Tabel 8: Overzicht discriminatie-uitingen	38
Organisaties waarover klachtmeldingen komen	38
Tabel 9: Klachtmeldingen van vermoedelijke discriminatie, uitgesplitst naar sector	39
2.2 Overige cijfers en onderzoeken naar discriminatie	40
Kans op werk	40
Discriminatie op de werkvloer	42
2.3 Effecten van klachtmeldingen	43

2.4 Overige klachtmeldingen	44
3. Discriminatiegronden	45
3.1 Chronische ziekte en handicap	47
3.2 Leeftijdseisen	48
Vacatureteksten	49
Praktijkvoorbeeld	50
Werving en selectie	51
Praktijkvoorbeeld	52
Seniorenverlof en scholing	52
Beloning	52
Praktijkvoorbeeld	53
Uitstroom	53
3.3 Geslacht	53
Gezocht man/vrouw	53
Praktijkvoorbeeld	54
Gelijke beloning	54
Zwangerschap	55
Praktijkvoorbeeld	55
Praktijkvoorbeeld	55
Praktijkvoorbeeld	56
Werk- en zorgtaken	56
Praktijkvoorbeeld	56
Intimidatie	57
Praktijkvoorbeeld	57
Praktijkvoorbeeld	57

3.4 Geloof	58
Praktijkvoorbeeld	59
Handschudden	59
Baard	59
Praktijkvoorbeeld	60
3.5 Homoseksualiteit	60
Praktijkvoorbeeld	60
Praktijkvoorbeeld	61
3.6 Huidskleur of etnische afkomst	62
Achternaam	62
Praktijkvoorbeeld	63
Negatieve beeldvorming	64
Praktijkvoorbeeld	64
Klanten	64
Voorkeursbeleid/positieve discriminatie	65
Praktijkvoorbeeld	65
3.7 Uiterlijk	66
Praktijkvoorbeeld	67
4. De werknemer	68
Praktijkvoorbeeld	69
4.1 Pesten of discriminatie?	69
Praktijkvoorbeeld	71
4.2 Ervaring of bewijs?	71
Praktijkvoorbeeld	72
Praktijkvoorbeeld	72

4.3	Impliciete en expliciete vormen van discriminatie	73
	Praktijkvoorbeeld	73
	Praktijkvoorbeeld	73
	Praktijkvoorbeeld	74
	Praktijkvoorbeeld	75
4.4	Reacties van slachtoffers	75
	Praktijkvoorbeeld	75
	Praktijkvoorbeeld	76
	Praktijkvoorbeeld	77
4.5	Discriminatie, en dan?	77
	Zelf iets doen	78
	Derden inschakelen	78
	Voor- en nadelen RADAR	79
	Voors en tegens van klagen over discriminatie	80
	Vóór	80
	Tegen	80
4.6	Resultaten	81
5.	Het werkgeversperspectief	83
5.1	Werving en selectie	83
	De ideale werknemer of stagiair	83
	Taaleisen	84
	Representatie	84
	Praktijkvoorbeeld	85
	Negatieve beeldvorming	86
	Praktijkvoorbeeld	87
	Financiële overwegingen	88
	Arbeidsbemiddelaars	88

5.2 Discriminatie binnen het bedrijf	89
Discriminatie op de werkvloer	90
Praktijkvoorbeeld	90
Praktijkvoorbeeld	90
Praktijkvoorbeeld	91
Verstoorde werkrelatie	91
Praktijkvoorbeeld	92
Discriminatie in divers samengestelde organisaties	92
Praktijkvoorbeeld	92
Diversiteitsbeleid	93
6. Ervaringen RADAR	95
6.1 Werkwijze RADAR	95
Vooronderzoek	95
Hoor en wederhoor	96
Praktijktest	96
Verdere strategiebepaling	97
Commissie Gelijke Behandeling	97
6.2 Oordeel	99
Sprake van discriminatie	99
Praktijkvoorbeeld	99
Praktijkvoorbeeld	100
Geen sprake van discriminatie	100
Geen oordeel	100
Praktijkvoorbeeld	101
Vermoeden van discriminatie	101
Praktijkvoorbeeld	101
Tabel 11: Beoordeling voorgelegde zaken	102

6.3 Afhandeling	102
Praktijkvoorbeelden	102
Resultaat bevredigend?	103
6.4 Ervaring klachtbehandelaars	104
Praktijkvoorbeeld	106
7. Conclusies en aanbevelingen	109
7.1 Conclusies	110
Niet iedereen gaat op dezelfde manier om met discriminatie	110
Discriminatie gebeurt op allerlei gronden en tijdens alle fasen van de loopbaan	110
Discriminatie is niet altijd het gevolg van kwade opzet van werkgevers	111
Discriminatie aanklaarten is lastig, discriminatie bewijzen nog lastiger	111
Diversiteitsbeleid is een krachtig instrument	112
7.2 Aanbevelingen	113
Deskundigheidsbevordering	113
Themabijeenkomsten over diversiteitvraagstukken	113
Weerbaarheid van werknemers	114
Voortzetten van ondersteuning bij discriminatieklachten	114
Bronnen	117
Colofon	120

Inleiding

INLEIDING

Over discriminatie op de arbeidsmarkt lopen de meningen sterk uiteen. Er zijn zelfs mensen die het bestaan ervan betwisten. Volgens hen kijken werkgevers zuiver naar objectieve kenmerken zoals kwalificaties en talenten. Kleur, geslacht, uiterlijk, leeftijd en mobiliteit bijvoorbeeld zouden er niet toe doen. Meestal gaan de discussies echter niet over óf er wel gediscrimineerd wordt, maar over hoe vaak en hoeveel. Zeker is dat op basis van objectieve kenmerken de achterstandspositie van minderheidsgroepen niet te verklaren is. Het verschil berust in ieder geval deels op discriminatie.

Er is in de afgelopen jaren gelukkig steeds meer aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt. RADAR krijgt voortdurend vragen van scholieren en journalisten, beleidsmakers en lokale en landelijke politici. Vrijwel allemaal willen zij informatie over de omvang van het probleem en een antwoord op de vraag of het fenomeen toenam dan wel afnam. Ze vragen ook welke groepen het meest werden gediscrimineerd en hoe vaak meldingen van discriminatie na onderzoek bewezen waren verklaard.

Drijfveer

Veel minder vaak wordt er gevraagd naar de aard van de klachten, hoe de discriminatie zich uitte op het werk en wat de gevolgen van discriminatie of het melden daarvan waren voor de betrokkenen. Vanuit de optiek van beleidsontwikkeling zijn deze vragen minstens zo belangrijk. Alleen als die antwoorden duidelijk zijn, kun je discriminatie effectief tegengaan. RADAR heeft die kennis in huis en wil die graag delen. Dat was dan ook de drijfveer om deze studie te publiceren.

Het rapport Vrij Baan geeft inzicht in de mechanismen van discriminatie, overeenkomsten en verschillen tussen discriminatie van minderheidsgroepen en de wijze waarop discriminatie in verschillende fasen in de loopbaan kan opspelen. De ware omvang van discriminatie kunnen we helaas niet achterha-

len. Je kunt discriminatie immers niet rechtstreeks meten en wat zou je eigenlijk moeten meten? Hoeveel mensen discriminatie ervaren? Dat zijn er tienduizenden. De gemelde voorvallen - enkele duizenden - of de bewezen gevallen van discriminatie, enkele tientallen?

Soms lijkt het wel of op de arbeidsmarkt alleen etnische discriminatie een rol speelt. Het merendeel van de klachten gaat ook inderdaad over discriminatie vanwege afkomst of huidskleur. Maar het principe van in- en uitsluiting treft veel meer groepen. Dezelfde mechanismen treden in werking op de kenmerken leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, handicap en godsdienst of levensovertuiging en dat zien we dan ook terug in de meldingen. In deze publicatie geven we een integraal overzicht van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Playing the race card

Discriminatie bespreken of bespreekbaar maken vraagt bovendien om zorgvuldigheid. Dat geldt zowel voor degene die discriminatie heeft ervaren of waargenomen, als voor degene die het wordt verweten. Het is niet wenselijk om alle vormen van negatieve bejegening, slechte dienstverlening, berisping of afwijzing als discriminatie te bestempelen, want met een beschuldiging van discriminatie diskwalificeer je als het ware de argumenten van de wederpartij. Playing te race card, noemen de Engelsen en Amerikanen dat. Anderzijds mag je klachten over mogelijke discriminatie niet al bij voorbaat als onzin afdoen. Dat werkt als je uit bent op gelijkheid en gelijkwaardigheid alleen maar contra-productief.

Discriminatie is nu eenmaal een ongemakkelijk en onplezierig onderwerp, zowel voor degene die zich gediscrimineerd voelt, als voor degenen die zich eraan schuldig (zouden) hebben gemaakt. Want het is bepaald niet benijdenswaardig om het etiket van racist/seksist/homofob opgeplakt te krijgen. Dit rapport kent dus zijn beperkingen. We beseffen ook dat het geen representatief beeld geeft. Zo baseren we ons alleen op discriminatiezaken die zich in

de regio Rijnmond afspeelden. Bovendien is uit onderzoek bekend dat meldingen slechts een beperkte weergave zijn van wat zich afspeelt op de arbeidsmarkt. Niet alleen wat betreft de omvang, maar mogelijk ook wat betreft de aard van de zaken. Zo zijn er gevallen waarin discriminatie expliciet en overduidelijk een rol speelt, maar die passeren zonder dat iemand het erover heeft en voorbeelden met weinig tot geen discriminatoire elementen, die iemand wel als zodanig ervaren heeft.

Leeswijzer

Deze studie is voor iedereen die iets wil weten over de complexiteit van discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt. De uitkomsten zijn gebaseerd op een analyse van ruim 500 klachtenregistraties en dossiers bij RADAR uit de periode 2003 tot en met 2007.

Let op: Een klacht over discriminatie wil niet zeggen dat er ook daadwerkelijk discriminatie heeft plaatsgevonden. Een incident is als zodanig ervaren. Als er dus in dit rapport sprake is van klachten of meldingen over discriminatie gaat dit over *mogelijke* discriminatie.

Het **eerste hoofdstuk** geeft het begrippenkader van dit onderzoek. De wet- en regelgeving over gelijke behandeling en anti-discriminatie vormt daarbij het uitgangspunt. U vindt er een overzicht van de belangrijkste wetsartikels en regels. De wet noemt verder expliciet een aantal gronden waarop mensen niet gediscrimineerd mogen worden. Ook daar gaan we dieper op in.

Het **tweede hoofdstuk** geeft een overzicht van de omvang van de klachtmeldingen en de trends daarin. Ook beschrijven we wie klachten indienen en in wat voor type organisaties zich dergelijke incidenten voordoen. Tot slot besteden we aandacht aan de wijze en het moment waarop de mogelijke discriminatie zich voordeed in de loopbaan van de betrokkenen.

In **hoofdstuk drie** is gezocht naar overeenkomsten en verschillen tussen discriminatie-ervaringen van verschillende groepen en tijdens verschillende fasen in de loopbaan. In **hoofdstuk 4** bekijken we het perspectief van degene die met een klacht bij RADAR kwamen. In **hoofdstuk 5** beschrijven we reacties van de betrokken bedrijven en instellingen. De ervaringen van de RADAR-medewerkers die als derde partij betrokken waren, staan in **hoofdstuk 6**. **Hoofdstuk 7** ten slotte bevat conclusies en enkele aanbevelingen om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan én te voorkomen.

Hoofdstuk

1

1. Wat is discriminatie?

Om spraakverwarring te voorkomen, definiëren we in dit hoofdstuk discriminatie. Wat is het eigenlijk? We onderscheiden een sociologische en een juridische benadering. Die eerste ziet het fenomeen als maatschappelijk verschijnsel en doet daarmee recht aan het feit dat discriminatie in het dagelijks leven vaak zo ongrijpbaar is. Vanuit sociologisch oogpunt zit de verklaring in vooroordelen. In de juridische benadering staat de toetsbaarheid en het motief van de handeling centraal: komt de discriminatie voort uit racistische of discriminerende motieven?

De volgende paragrafen beschrijven verschillende definities en vormen van discriminatie. Daarnaast komt de relatie tussen beeldvorming, vooroordelen en discriminatie aan de orde. In het tweede gedeelte van dit hoofdstuk behandelen we de wetgeving over gelijke behandeling en de gronden waarop mensen niet gediscrimineerd mogen worden.

1.1. Discriminatie in sociologische zin

Wat is discriminatie? De meest gangbare definitie in de sociale wetenschappen is die van Maso en Elich: *'Onder discriminatie verstaan we de achterstelling van individuen en/of groepen op grond van kenmerken die in de context van de handeling geen aanvaardbaar motief vormen.'* (Maso en Elich, 1984)

Bovenkerk (1996) geeft kort weer wat de wetenschap onder discriminatie verstaat:

- 1) Het beperken van de fysieke bewegingsvrijheid van mensen.
- 2) Het beperken van de sociale mobiliteit.
- 3) Het onthouden van de mogelijkheid om eigenwaarde te ontwikkelen.

Vormen van discriminatie

In de dagelijkse praktijk komen we verschillende vormen van discriminatie tegen. Zo is er sprake van directe en indirecte, bedoelde en onbedoelde dis-

criminatie, en meer recent, achternaamdiscriminatie en postcodediscriminatie.

Bovenkerk (1996) onderscheidt vijf vormen van discriminatie:

1. *Kwaadaardige discriminatie*: het bewust op afstand houden of weren van bepaalde groepen op basis van angst.
2. *Bijziendheid*: het generaliseren van een kenmerk van een individu tot een negatief totaalbeeld.
3. *Statistische discriminatie*: statistieken laten soms een maatschappelijke achterstand van een groep zien, die zich niet laat verklaren zonder discriminatie.
4. *Consumer discrimination*: mensen uitsluiten van functies waarin klantecontacten centraal staan, omdat de klanten zich aan hen zouden kunnen storen.
5. *Institutionele discriminatie*: de vanzelfsprekende, negatieve of beledigende manier waarop mensen met elkaar omgaan. Daarnaast gaat het om de mate waarin diensten van een organisatie voor iedereen toegankelijk zijn.

Veenman (1994) onderscheidt drie vormen van discriminatie: direct, indirect/onbewust en statistisch. Directe discriminatie is het gevolg van een zekere afkeer van allochtonen, indirecte meestal van ethnocentrisme. Van statistische discriminatie is sprake als kenmerken van individuele leden van een minderheidsgroep aan alle leden van die groepering worden toegeschreven.

De vormen van discriminatie die Bovenkerk en Veenman beschrijven, overlappen elkaar enigszins. Waar de eerste van 'kwaadwillende' discriminatie spreekt, noemt de tweede dit directe discriminatie. Bovenkerk heeft het over bijziendheid, Veenman over statistische discriminatie. Tenslotte komt Veenmans onbedoelde discriminatie het meest overeen met Bovenkerks institutionele discriminatie.

In tegenstelling tot deze twee gaat Essed (1984) niet uit (van het motief) van

degene die discrimineert, maar van de beleving van de gedupeerde. Hoewel er veel kritiek is geweest op haar analyse, geeft die wel meer inzicht in de zogenoemde 'discrimatiegevoelens', gevoelens die ontstaan door hoe mensen je tegemoet treden of behandelen. Essed omschrijft hoe mensen bepaalde situaties als discriminerend kunnen ervaren of als zodanig labelen, ook al is dat in de ogen van buitenstaanders niet logisch of zelfs onjuist.

De institutionele discriminatie van Bovenkerk, de onbewuste discriminatie van Veenman, heet bij Essed 'alledaags racisme'. Dit begrip geeft volgens haar goed weer wat minderheidsgroepen ervaren als discriminatie zich op een verholde, structurele of alledaagse manier voordoet, zonder dat de buitenwacht dit als zodanig (h)erkent. Ze schrijft: "Het is een opeenhoping van ogenschijnlijk onbelangrijke en los van elkaar staande gebeurtenissen. Langzamerhand [...] kom je tot de ontdekking dat de ene gebeurtenis samenhangt met de andere. Je vergaart kennis en daarmee herken je het. Witte mensen hebben die kennis niet en zullen snel zegen dat er niets aan de hand is [...] of dat je anders dan wel overgevoelig bent." Esseds institutionele discriminatie is dan ook explicieter dan die van Bovenkerk. Het begrip staat volgens haar voor de beperkte toegankelijkheid van overheidsdiensten, die lang niet altijd open staan voor minderheidsgroepen, terwijl dat wel als vanzelfsprekend wordt aangenomen.

Vooroordelen en discriminatie

Vooroordelen en discriminatie worden vaak in een adem genoemd. Je kunt ze niet los zien van elkaar, maar ze zijn toch niet synoniem. Bij vooroordelen gaat het om meningen, bij discriminatie om een feitelijke handeling. Onderzoeken naar de relatie tussen die twee geven evenwel aan dat een vooroordeel, zonder discriminerende handeling, toch niet zonder gevolgen is. "Het vooroordeel vertegenwoordigt een bepaalde stemming. [...] Ook als de veruiterlijking van vooroordelen zich beperkt tot het strikt verbale en niet gepaard gaat met materiële benadeling van of onthouden van rechten, heeft het toch maatschappelijke gevolgen." (Van Praag, 1983)

Ook Bovenkerk (1996) verklaart discriminatie vanuit het bestaan van vooroordelen. Men beoordeelt individuele mensen dan op basis van ongunstige kenmerken (vooroordelen) van een groep, waarna men andere (inferieure) kenmerken vooronderstelt.

Boog (2006) zegt over de relatie tussen vooroordeel en discriminatie: "Negatieve vooroordelen kunnen zich bedoeld of onbedoeld uiten in discriminerend gedrag. Zo kunnen vooroordelen ongelijkheid en uitsluiting rechtvaardigen. Discriminatie en misverstanden als gevolg van vooroordelen, ongelijkheid en uitsluiting kunnen vooroordelen ook weer versterken. Discriminatie en vooroordelen kunnen elkaar in stand houden."

Beeldvorming en vooroordelen

Bij het ontstaan van vooroordelen speelt beeldvorming een cruciale rol. Sinds de jaren tachtig verschijnen er studies naar opvattingen en beeldvorming over allochtonen, waaruit blijkt dat die er sinds 1995 niet op vooruit gaan. (Scheepers, 1996) Het aantal mensen dat positief staat tegenover allochtonen daalt en het aantal dat er negatief tegenoverstaat, stijgt.

Uit cijfers van het Sociaal Cultureel Planbureau (Gijsberts, 2005) blijkt dat autochtonen Surinamers en Antillianen significant positiever beoordelen dan Turken en Marokkanen. Dat heeft volgens Boog (2006) niet alleen te maken met de veronderstelde achterstandskenmerken die men aan die tweede groep toeschrijft, maar ook met de steeds negatievere beeldvorming over de islam. 'Oud' racisme schreef inferioriteit aan rassen toe, daarna weet men die aan de (traditionele/primitieve) culturen. (Bovenkerk 2006) Door een reeks internationale gebeurtenissen richten vanaf 2000 pers, wetenschap en politiek de schijnwerpers op de islam als verklarende dan wel bepalende factor.

Marokkanen in Nederland ervaren sterk de gevolgen van de negatieve beeldvorming over hun cultuur én over hun geloof, omdat ze anders dan andere

allochtonen vrijwel per definitie moslim zijn. Bij Turkse Nederlanders lopen geloof en etniciteit bijvoorbeeld minder gelijk op. Volgens Buijs (2006) worden Marokkaanse Nederlanders vaak aangesproken op hun cultuur of religie. Hun hele doen en laten wordt onder een vergrootglas gelegd en daardoor voelen ze zich buitengesloten. Hier is volgens Buijs sprake van de integratieparadox: juist degenen die het best zijn geïntegreerd, voelen zich bij afwijzing het meest gediscrimineerd.

1.2 Discriminatie in juridische zin

Weinig mensen weten dat er wettelijke eisen en verplichtingen zijn om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Bovendien laten ze zich vaak leiden door hun persoonlijke opvattingen en overtuigingen. Het is echter wetgeving die de ondergrens aangeeft van wat al dan niet toelaatbaar is. En om burgers tegen ongelijke behandeling te beschermen is discriminatie in Nederland bij wet verboden. Het discriminatieverbod is zowel een recht als een plicht. Dat betekent dat de wet individuen beschermt tegen discriminatie, maar dat ze er ook mee aangesproken kunnen worden op het eigen gedrag of handelwijze.

Het verbod op discriminatie geldt ook voor werkgevers en werknemers. Uiteraard mogen werkgevers (potentiële) werknemers niet discrimineren en moeten zij hun werknemers beschermen tegen discriminerende collega's en/of klanten. Werknemers mogen zich evenmin discriminerend uiten of gedragen ten opzichte van ondergeschikten, collega's of klanten.

Niet alle verschil in behandeling is per definitie juridisch als discriminatie aan te merken. Daarvoor moet het onderscheid gebaseerd zijn op een van de gronden die de Nederlandse anti-discriminatiewetgeving noemt. Hieronder bespreken we die en de belangrijkste wetten waarin ze vermeld staan.

Grondwet

In artikel 1 van de Grondwet is het recht op gelijke behandeling vastgelegd. In dit artikel staat dat allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen

gelijk behandeld moeten worden. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. Het brede recht op gelijke behandeling wordt in verschillende wetteksten uitgewerkt. Deze wetteksten beschrijven precies op welke gronden discriminatie verboden wordt. Het verbod op discriminatie wegens 'welke grond dan ook' zoals in de grondwet is verwoord, wordt in de wetteksten teruggebracht naar een aantal gespecificeerde gronden. (zie schema)

De Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB)

De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) kent de meeste discriminatiegronden. Sinds 1994 staan daarin godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat. Onlangs zijn leeftijd, chronische ziekte en handicap toegevoegd.

De AWGB spreekt van direct en indirect onderscheid. Bij direct onderscheid gaat het om een behandeling of maatregel die discriminatie tot doel heeft. Bijvoorbeeld: geen toegang voor asielzoekers. Bij indirect onderscheid is discriminatie niet expliciet het doel, maar heeft dat wel tot gevolg. Dat is bijvoorbeeld het geval bij het voorstel om hoofdbedekking in publieke functies te verbieden. Indirect sluit deze maatregel vrouwelijke werknemers van islamitische afkomst uit en daarmee is het voorstel in strijd met de wet.

De Commissie Gelijke Behandeling is bevoegd om de naleving van de AWGB te toetsen en te beoordelen.

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid

Sinds eind 2003 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid van kracht. Deze wet verbiedt discriminatie op grond van leeftijd bij arbeid en beroep en binnen het beroepsonderwijs. De wet beschermt mensen tegen directe en indirecte leeftijdsdiscriminatie door werkgevers of beroepsopleidingen. Het geven van opdracht om onderscheid te maken naar leeftijd in vacatures en bemiddelingsprocedure wordt tevens door de wet verboden.

Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

In december 2003 trad ook de wet in werking die discriminatie op grond van handicap en chronische ziekte verbiedt op een aantal terreinen. Net als bij de wet gelijke behandeling op grond van leeftijd, is het onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte verboden op de arbeidsmarkt en binnen het beroepsonderwijs. Aanvullend verlangt de wet van werkgevers en beroepsopleidingen dat zij doeltreffende aanpassingen doen om de toegankelijkheid te garanderen. Laat de werkgever of opleiding deze aanpassingen na, dan rekent de wet dit ook tot het maken van ongeoorloofd onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.¹

Ambtenarenwet

Voor de beroepsuitoefening van ambtenaren is het verbod op discriminatie verder uitgewerkt in artikel 125 g en h van de ambtenarenwet. Deze artikelen verbieden onderscheid op dezelfde gronden als die de AWGB noemt. Ook hier is de Commissie Gelijke Behandeling bevoegd om mogelijk strijdig handelen van ambtenaren te toetsen en te beoordelen.

Strafrecht

In het strafrecht zijn eveneens bepalingen opgenomen die discriminatie op het werk verbieden. Artikel 137g verbiedt het opzettelijk discrimineren op grond van ras bij de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf. Als je dit artikel overtreedt, krijg je een gevangenisstraf of geldboete opgelegd. Als iemand herhaaldelijk discrimineert, dan wordt de strafmaat verhoogd.

Artikel 429 quater verbiedt naast discriminatie op grond van ras ook discriminatie vanwege godsdienst, levensovertuiging, geslacht en hetero- of homoseksuele gerichtheid. Ook mogen fysieke of mentale kenmerken of beperkingen mensen niet zomaar belemmeren politiek of maatschappelijk actief of economisch zelfstandig te zijn.

¹ Bepalingen in de wet over toegankelijkheid tot het openbaar vervoer en tot gebouwen treden later in werking.

Zowel de AWGB als het strafrecht maken een uitzondering voor positief actie-beleid. Je mag bepaalde etnische of culturele minderheidsgroepen bevoor-rechten als je daarmee feitelijke ongelijkheden op wilt heffen. Als je een beroep wilt doen op deze uitzondering, moet je wel aan strenge voorwaarden voldoen.

Arbowet

De Arbowet verplicht de werkgever om beleid te ontwikkelen tegen seksuele intimidatie, agressie en geweld (art. 4, lid 2 Arbo-wet). Hieronder verstaat men impliciet ook discriminatie. Vooral in organisaties waar discriminatie structureel en op een grote schaal voorkomt, kan de Arbeidsinspectie gesteund door deze wet een onderzoek instellen en de werkgever eventueel beboeten.

Wet op de ondernemingsraden (WOR)

Ook ondernemingsraden hebben de plicht om te waken voor discriminatie. Dat staat in artikel 28 (lid 3) van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), Daarnaast moeten zij gelijke behandeling van mannen en vrouwen bevorderen en gehandicapten en minderheden in de onderneming inschakelen.

De wet Onderscheid Bepaalde en Onbepaalde Tijd

De Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd trad in 1997 in werking. Op grond van deze wet mag de werkgever geen onderscheid maken in de arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst en hen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In sommige gevallen is een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd. In gevallen dat een van de partijen zich geschaad voelt in zijn belangen, kan de Commissie Gelijke Behandeling beoordelen of de toepassing van het onderscheid al dan niet in strijd was met de wet.

Wet onderscheid arbeidsduur

Als wijziging op de Ambtenarenwet en het Burgerlijk Wetboek werd de Wet

onderscheid arbeidsduur in 1996 ingevoerd. De wet verbiedt werkgevers om onderscheid te maken in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet of beëindigd. De wet verbiedt tevens onderscheid naar arbeidsduur bij de voorwaarden waaronder een aanstelling wordt verleend, verlengd dan wel beëindigd. In uitzonderingsgevallen is het onderscheid wel gerechtvaardigd. De Commissie Gelijke Behandeling is bevoegd om te oordelen in zaken waarin een van de partijen zich benadeeld voelt.

Tabel 1. Wetgeving gelijke behandeling en specifieke discriminatiegronden
Onderstaande matrix geeft de wetgeving over gelijke behandeling en de verschillende discriminatiegronden schematisch weer.

	Ras	Sekse	Nationaliteit	Godsdienst/ Levensovertuiging	Seksuele gerichtheid	Handicap	Leeftijd	Burgerlijke staat	Politieke overtuiging	Arbidsduur	Tijdelijk dienstverband
Grondwet	x	x	1	x	1	1	1	1	x	1	1
AWGB	x	x	x	x	x			x	x		
WGB/L							x				
WGB h/cz						x					
Ambtenarenwet	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Strafrecht 137g	x										
Strafrecht 429q	x	x		x	x	x					
Arbo	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
WOR	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
WOA										x	
WOBOT											x

1) Deze gronden worden niet specifiek genoemd in artikel 1 van de Grondwet,

maar zijn onder te brengen onder 'welke grond dan ook'.

- 2) In deze algemene wetten wordt het verbod op ongewenst gedrag/discriminatie genoemd, maar daarin worden de discriminatiegronden niet gespecificeerd.

1.3 Het voor- of nadeel van de twijfel:

discriminatie en bewijslast

Als de informatie uitsluitend berust op de ervaring van betrokkenen, is daarmee discriminatie (juridisch) nog niet bewezen of vastgesteld. Dit betekent niet dat er dus geen discriminatie plaatsvond. In de eerste plaats is er grote gelijkenis tussen de ingebrachte discriminatie-ervaringen en de feitelijke, wetenschappelijk aangetoonde discriminatie op de arbeidsmarkt. Ten tweede duiden discriminatie-ervaringen niet alleen op subjectieve gevoelens, maar ook op meer en minder aantoonbare vormen van discriminatie. Bovendien laten getoetste discriminatie-ervaringen vaak zien dat initiële vermoedens en gevoelens van discriminatie ook juridisch of anderszins als discriminatie worden erkend. Tot slot is discriminatie reëel in de gevolgen. Mensen handelen op basis van deze ervaring, ongeacht of het een 'geval' of een 'gevoel' van discriminatie betreft.

Intermezzo: onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt

Theorie en empirie

De achterstand van sommige groepen op de arbeidsmarkt kan niet alleen verklaard worden uit achterstandskenmerken. Verondersteld wordt dat discriminatie een rol speelt en dat heeft de aandacht van verschillende wetenschappers. Hierboven werd het werk van Bovenkerk en Veenman aangestipt. Zij zagen al dat discriminatie kansen van minderheden op een baan verkleint. Onderzoekers Dolfin en Tubergen constateerden bij een grootschalige situatie dezelfde problemen bij werkstages. De resultaten toonden onomstote-

lijk aan dat een etnische achternaam doorslaggevend verschil maakt in het aanbod en de manier waarop men te woord is gestaan. Vooral in de bouw kregen Marokkaanse kandidaten (jongens) fors met discriminatie te maken. Daar staat tegenover dat kandidaten in de horeca (alleen vrouwen) niet gediscrimineerd werden en zij zelfs vriendelijker te woord werden gestaan dan autochtone kandidaten.

Positie hoogopgeleide allochtonen

In het najaar van 2006 verscheen een gedeeltelijk bemoedigend rapport van de Raad voor Werk en Inkomen, dat aantoonde dat hoogopgeleide allochtonen een veel gunstiger arbeidsmarktpositie innemen dan de lageropgeleiden uit de etnische minderheidsgroepen. Hun arbeidsparticipatie is hoger en het beroepsniveau van de werkenden sluit beter aan bij hun opleidingsniveau (Van Gent e.a, 2006). Toch blijven er verschillen. De arbeidsmarktpositie van Turkse, Marokkaanse en andere niet-westerse hoogopgeleiden is beduidend ongunstiger dan die van goed opgeleide Surinamers/Antillianen en westerse allochtonen. De verschillen zijn het grootst tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. Hoger opgeleiden kunnen op Nederlandse arbeidsmarkt nog altijd nadeel ondervinden van etnische herkomst (Van Gent e.a, 2006).

In het najaar van 2007 brachten het Sociaal Cultureel planbureau en Artikel 1 (Andriessen e.a, 2007) de discriminatiemonitor uit waaruit blijkt dat discriminatie inderdaad een rol van betekenis speelt en dan vooral bij het krijgen van een baan. Allochtone werkenden hebben er minder last van. De analyse van de klachtmeldingen bij anti-discriminatiebureaus als RADAR laten evenwel zien dat mensen op de werkvloer meer discriminatie ervaren dan tijdens de werving en selectie. Ander onderzoek wijst ook uit dat niet-westerse allochtonen ervaren dat zij zich meer moeten inspannen dan autochtonen om dezelfde arbeidsmarktpositie te verwerven. Ze hebben vaak het gevoel dat zij zich extra moeten bewijzen, dat er meer op hen wordt gelet en dat ze constant moeten bewijzen niet te beantwoorden aan het ongunstige beeld van hun groep.

Werkgevers over discriminatie

Werkgevers blijken nog altijd het idee te hebben dat allochtone werknemers minder presteren. (Kruisbergen en Veld 2002). Ze maken daarbij verschil tussen bevolkingsgroepen; Marokkanen staan meestal onderaan de lijst, wat een van de verklaringen voor hun grote achterstand zou kunnen zijn. (Gijsberts, 2005). Ook Klaver (e.a, 2005) stelt dat werkgevers beelden hebben over hoe ze allochtonen binnen de eigen organisatie kunnen inzetten, en ze daardoor minder snel aannemen. Werkgevers spreken in dit geval graag van risicomijdend gedrag, maar het valt vaak gewoon onder discriminatie (Klaver e.a, 2005).

Hoofdstuk

2

2. Discriminatieklachten en -meldingen

Hoe discriminatie en uitsluiting werkt is belangrijke beleidsinformatie. Kennis over de processen en mechanismen die daarbij een rol spelen kan namelijk helpen om deze fenomenen effectief te bestrijden. Maar die kennis moet onderbouwd zijn met cijfers. Die staan in dit hoofdstuk. Bijvoorbeeld over de aantallen klachtmeldingen en de fluctuaties daarin. We kijken wanneer discriminatie plaatsvindt: tijdens werving en selectie, op de werkvloer of in klantencontacten. Ook staan we stil bij de gronden waarop cliënten zich gediscrimineerd voelen en de etnische achtergrond van de klachtmelders.

2.1 Klachtmeldingen in cijfers

Jaarlijkse aantallen klachtmeldingen

In de afgelopen vijf jaar wendden zich ruim 500 mensen tot RADAR met een voorval over mogelijke discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit is ongeveer eenzelfde aantal mensen als dat op jaarbasis een beroep doet op RADAR.

Het aantal klachtmeldingen over discriminatie fluctueert licht. Het aandeel klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt steeg van 23 procent in 2003 tot 29 procent in 2007

Tabel 2 Chronologisch overzicht aantallen klachtmeldingen over mogelijke discriminatie

Jaar	Totaal aantal klachten RADAR (absoluut)	Klachten over arbeidsmarkt (percentueel)	Klachten over arbeidsmarkt
2003	425	98	23
2004	445	90	20
2005	455	105	23
2006	449	121	27
2007	421	121	29
Totaal	2195	535	24

Discriminatie tijdens verschillende fasen in de loopbaan

Ongeveer eenderde van de klachten gaat over discriminatie bij de werving en selectie. Deze klachten gaan over discriminerende functie-eisen in vacatures, discriminatie bij de brievenselectie en discriminatie bij de uiteindelijke toewijzing van de baan.

De meest klachten gaan over discriminatie op de werkvloer. Dit speelt bij 35 procent van de klachten. Discriminatie op de werkvloer uit zich vooral in discriminerende opmerkingen van collega's, leidinggevendenden of klanten.

Vijf procent van de klachten gaat over discriminatie bij de promotie- en door-groeimogelijkheden. Discriminatie bij het bemiddelen naar werk door uitzendbureaus of re-integratiebedrijven, was de reden tot melding in zeven procent van de gevallen. Zes procent van de klachten gaat over benadeling als gevolg van het willekeurig toepassen van (secundaire) arbeidsvoorwaarden. Bij elf procent klachten over de uitstroom, speelt discriminatie een rol bij beëindiging van het dienstverband.

Media-aandacht en actuele gebeurtenissen beïnvloeden de aantallen en de aard van de meldingen. Naar aanleiding daarvan melden betrokkenen hun discriminatie-ervaringen.

Datzelfde gebeurt als wetten veranderen. Toen de wet gelijke behandeling op grond van handicap/chronische ziekte in werking trad, nam het aantal meldingen daarover toe. In de klachtcijfers van 2004 en 2005 zie je dan ook dat mensen sneller een zaak aankaarten als ze daar juridische mogelijkheden toe krijgen.

Tabel 3 specificatie discriminatieklachten 2003-2007

Arbeidsmarkt specifiek	2003	2004	2005	2006	2007	totaal
Werving & selectie	24	36	31	42	40	168
Werkvloer	47	32	39	34	30	186
Promotie	2	5	5	9	6	27
Bemiddeling	4	3	10	8	13	36
Voorwaarden	9	1	4	8	13	33
Uitstroom	12	13	14	12	12	60
Overig	0	0	2	8	7	16
Totaal	98	90	105	121	121	535

Discriminatie op uiteenlopende gronden

Ruim een kwart van de klachtmeldingen gaan niet over discriminatie op grond van etniciteit of niet westerse religies, maar op leeftijd, sekse en handicap. Het is waarschijnlijk dat dit aandeel oploopt door de uitbereiding van gelijkebehandelingswetgeving op andere gronden dan etniciteit. De media-aandacht voor de toegenomen mogelijkheden om deze vormen van discriminatie aan te pakken leidde ertoe dat meer mensen advies of ondersteuning vroegen aan RADAR.

Tabel 4: Overzicht klachtenaantallen er discriminatiegrond (2003-2007)

Grond	2003	2004	2005	2006	2007	Totaal
Herkomst/kleur/ras	70	47	62	59	66	304
Godsdienst	6	10	7	13	15	51
Geslacht	2	4	8	11	12	37
Seksuele geaardheid	2	3	-	3	1	9
Leeftijd	6	17	12	18	23	76
Handicap	4	3	4	3	7	21
Overig	8	6	12	18	8	52
Totaal	98	90	105	125²	132²	550[*]

² Bij enkele klachten zijn mensen op meerdere gronden gediscrimineerd. Vandaar dat het totaal hoger is dan 121.

Discriminatie op grond van ras blijft hardnekkig. Het aantal klachten hierover neemt in absolute zin nauwelijks af. Wel zien we een relatieve verschuiving doordat er meer klachtmeldingen zijn over discriminatie op grond van geloofsovertuiging. In vrijwel al deze gevallen gaat het om de islam en dan vooral de islamitische kledingstijl of omgangsvormen. Werkgevers blijken er bezwaar tegen te maken als vrouwen een hoofddoek dragen of mannen een baard omdat ze deze uitingen van geloofsovertuiging niet gepast of representatief vinden voor de functie. Hierover meer in het volgende hoofdstuk.

Het onderscheid tussen discriminatie op grond van afkomst of geloof is soms lastig te maken omdat deze nauw aan elkaar verwant zijn. Analyse van dossiers van Marokkaanse sollicitanten en werknemers laat bijvoorbeeld een mengeling zien van verwijzingen naar de islamitische geloofsovertuiging, de etnische afkomst of achternaam.

Tabel 5 Kruistabel aantal klachten per discriminatiegrond en specificatie discriminatieklacht (2003-2007)

Grond	Arbeids- bemiddeling	Arbeids- voorwaarden	Overig	Promotie doorstroom	Uitstroom	Werkvloer	Werving en selectie	Totaal
Herkomst/kleur/ras	19	19	12	16	33	144	60	304
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0	6	6
Godsdienst	3	3	2	1	2	12	28	51
Geslacht	3	0	5	3	5	6	15	37
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	4	3	2	9
Leeftijd	9	3	3	2	4	3	52	76
Handicap	1	2	1	2	6	7	2	21
Overig	1		17			11	3	36
Totaal	36	33	40	27	60	186	168	550

Als je de arbeidsmarktklachten uitsplitst naar discriminatiegrond valt een aantal zaken op. In het volgende hoofdstuk gaan we meer specifiek in op de uitingen, maar hier alvast een 'opwarmertje'.

Een op de vijf de klachten over etnische discriminatie vindt plaats bij werving en selectie. Klagers hebben dan het idee dat hun afkomst doorslaggevend was bij hun afwijzing. Maar ook als het allochtonen wel lukt in te stromen, is de kans op discriminatie nog niet van de baan. Iets minder dan de helft van de klachten over etnische discriminatie vindt namelijk plaats op de werkvloer.

Bij discriminatie op grond van religie is het beeld anders. De aantallen zijn kleiner en de klachten spelen voornamelijk tijdens de werving- en selectieprocedure. Het gaat dan over werkgevers die niet willen dat werknemers een hoofddoek dragen of andere religieuze uitingen bezwaarlijk achten voor de uitvoer van de functie. Ongeveer een kwart van de klachten over discriminatie vanwege godsdienst speelt zich af op de werkvloer.

Bij seksediscriminatie lijken de problemen zich met name voor te doen tijdens de werving en selectie en in mindere mate op de werkvloer en bij de uitstroom. Datzelfde geldt voor discriminatie vanwege homoseksualiteit, hoewel daar discriminatie bij de uitstroom relatief groot is.

Leeftijdseisen in de bemiddeling en de werving- en selectieprocedures zorgen voor een groot aantal klachtmeldingen over leeftijdsdiscriminatie. Eenmaal op de werkvloer of in de arbeidsvoorwaarden, leidt leeftijd niet of nauwelijks tot problemen.

Er zijn betrekkelijk weinig klachtmeldingen over discriminatie vanwege handicaps. De gemelde klachten gingen vooral over de wijze waarop op de werkvloer met handicaps wordt omgegaan en over de beëindiging van het dienstverband.

Achtergrondkenmerken van de klachtmelders

Herkomst

Van de mensen die een discriminatie-ervaring hebben gemeld, zijn de autochtonen in omvang de grootste etnische groep (118). Daarop volgen Surinaamse (72), Marokkaanse (64) en Turkse Nederlanders (39). In ongeveer 90 klachtmeldingen is de mogelijke discriminatie niet tegen een specifieke bevolkingsgroep gericht, maar tegen een grotere groep mensen zoals allochtonen of moslims in het algemeen, of tegen minderheidsgroepen die onder alle etniciteiten zijn vertegenwoordigd, zoals vrouwen, mindervaliden, homoseksuelen of mensen boven een bepaalde leeftijd. Van het overige aantal is het herkomstland onbekend.

Tabel 6 Herkomstgegevens van de gedupeerde (2003-2007)

Herkomstland gedupeerde	Aantal
Turkije	39
Marokko	64
Suriname	72
Antillen/Aruba	30
Nederland	118
Overige Afrikaanse landen	26
Overige Amerikaanse landen	11
Overige Aziatische landen	21
Overige Europese landen	26
Onbekend	39
Minderheden; ruimer dan een specifieke bevolkingsgroep	89
Totaal	535

	Autochtone Nederlanders	Allochtone Nederlanders
Herkomst/kleur/ras	14	224
Godsdienst	8	30
Geslacht	19	8
Seksuele geaardheid	6	3
Leeftijd	37	12
Handicap	18	2
Overig	16	10
Totaal	118	289

Autochtone Nederlanders meldden discriminatie-ervaringen op de meest uiteenlopende gronden, vooral op basis van geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, maar ook ras (bijvoorbeeld positieve discriminatie). De discriminatiegrond van de allochtone melders heeft in merendeel betrekking op herkomst of religie.

Uit de analyse van de achtergrondkenmerken, blijkt dat vrijwel evenveel mannen als vrouwen discriminatie-ervaringen melden.

Tabel 7 Geslacht van gedupeerden

Geslacht	Slachtoffer
Man	228
Vrouw	227
Nvt/onbekend	80
Totaal	535

Uitingen van discriminatie

RADAR onderscheidt vijf typen discriminatie: omstreden behandeling, vijandige bejegening, bedreiging, geweld en de restcategorie overig. Geen eerlijke kans krijgen of anders behandeld worden dan collega's valt onder ongelijke

behandeling. Dit was in bijna drie van de vier klachtmeldingen het geval. Bij discriminatie op grond van leeftijd of handicap bijvoorbeeld storen betrokkenen zich aan het gebrek aan kansen en op voorhand uitsluiting van sollicitatieprocedures, promotie of scholing. Allochtone sollicitanten en werknemers melden dat hun afkomst of geloofsovertuiging hun kansen en mogelijkheden negatief heeft beïnvloed.

Vijandige bejegening is ook een reden om een klacht in te dienen. Het gaat dan om denigrerende opmerkingen, scheldpartijen, vernedering en agressie, een enkele keer in combinatie met lichamelijk geweld en bedreigingen.

Tabel 8 Overzicht discriminatie-uitingen

Aard	2003	2004	2005	2006	2007	totaal
Omstreden behandeling	61	71	80	94	98	404
Vijandige bejegening	32	18	23	26	23	121
Geweld	4	1	-	-	-	5
Bedreiging	-	-	1	-	-	1
Overig	1	-	1	1	1	4
Totaal	98	90	105	121	121	535

Organisaties waarover klachtmeldingen komen

Regelmatig wordt RADAR gevraagd betrokken bedrijven en organisaties met naam en toenaam bekend te maken. Toch zijn we daarin zeer terughoudend. De meeste gedupeerden zijn namelijk niet geholpen met het openbaar maken van de zaak, omdat het tot victimisatie kan leiden. Bovendien kunnen niet alle zaken tot op de bodem onderzocht worden om discriminatie te bewijzen. In die gevallen is het onzorgvuldig om in de publiciteit te treden. 'Naming en shaming' passen we uitsluitend toe wanneer discriminatie bewezen is én de wederpartij niet genegen is om gehoor te geven aan de opgelegde sanctie of beleidsaanpassingen.

We geven wel inzicht in bepaalde kenmerken of type organisaties. We hebben daarvoor een indeling naar sectoren gemaakt.

De detailhandel is hofleverancier klachtmeldingen; maar liefst vijftien procent komt van winkelpersoneel. Op een gedeelde tweede plaats staan de klachten uit de uitzendbranche en het openbaar bestuur. De gedeelde vierde plaats wordt ingenomen door de zakelijke dienstverlening en de gezondheidszorg.

Tabel 9 Klachtmeldingen van discriminatie, uitgesplitst naar sector

Sectoren	Aantal
Zakelijke dienstverlening	45
Detailhandel	62
Bouw	11
Openbaar bestuur/ politie	58
Onderwijs	23
Horeca	19
Land-, tuinbouw en visserij	9
Uitzendorganisaties	58
Welzijn	19
Gezondheidszorg	45
Industrie	11
Vervoer	30
Techniek	10
Overig	10
Onbekend	125
Totaal	535

In de afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor discriminatie tijdens werving en selectie, zoals achternaamdiscriminatie, leeftijdseisen en de voorkeur voor mannelijk of vrouwelijk personeel voor bepaalde functies. Het

merendeel van de klachtmeldingen gaat echter over discriminatie op de werkvloer. Het jaar dat de wet op leeftijdsdiscriminatie in werking trad, is daarop een uitzondering. Toen waren de klachtmeldingen over de werving en selectie in meerderheid. De hoofdstukken 4, 5 en 6 besteden uitgebreid aandacht aan de precieze toedracht en inhoud van de klachtmeldingen.

2.2 Overige cijfers en onderzoeken naar discriminatie

In deze paragraaf volgt in vogelvlucht een aantal onderzoeken over discriminatie op het werk. Wie dieper in de materie wil duiken, verwijzen we naar de bronvermeldingen in de voetnoot.

Kans op werk

Een van de eerste en bekendste empirische onderzoeken naar discriminatie op de arbeidsmarkt stamt uit 1995. In de publicatie "Een schijn van kans"⁴ geeft Bovenkerk de uitkomsten weer van twee deelonderzoeken naar discriminatie: een op grond van handicap en een op grond van etnische afkomst.

Voor het eerste deelonderzoek werd een selectie gemaakt van 270 vacatures die in dagbladen zijn verschenen. Op iedere geselecteerde vacature, werden twee vergelijkbare sollicitatiebrieven opgesteld, maar in slechts één daarvan werd melding gemaakt van een handicap. Daarbij werd tevens verteld dat die in vorige betrekkingen niet tot problemen leidde.

De reacties op de brieven verschilden. Zo kwam het voor dat de kandidaat zonder vermelding van handicap wel werd uitgenodigd en de ander in reserve werd gehouden. Soms werd de sollicitant zonder handicap uitgenodigd en de ander niet. Tot slot kwam het voor (zij het in mindere mate) dat degenen met handicap voor een gesprek uitgenodigd werd en de ander niet of in reserve werd gehouden. Desalniettemin kon aan de hand van deze empirische kopeltest worden geconcludeerd dat in een op vier gevallen de voorkeur uitgaat naar de niet-gehandicapte sollicitant.

⁴ Bovenkerk, F. (red) (1996). Een schijn van kans: Twee empirische onderzoeken naar discriminatie op grond van handicap en etnische afkomst. Arnhem: Gouda Quint BV.

Het tweede deelonderzoek werd gedaan aan de hand van koppels die beiden op dezelfde vacature reageerden. De kandidaten waren aan elkaar gelijkwaardig. Een van hen was een autochtone Nederlander, de ander een allochtone. Wanneer de laatste werd afgewezen, en de eerste aangenomen, telde dat voor het onderzoek als discriminatie. Om toeval uit te sluiten zijn enkele honderden vacatures op dezelfde wijze getest.

Met dit onderzoek stelde Bovenkerk vast dat de kans op werk voor allochtone kandidaten al op voorhand beperkt is. Zij kregen vaker dan anderen te horen dat de vacature al vervuld was. Als zij wel op gesprek mochten komen, dan werd in veertig procent van de gevallen een autochtone sollicitant aangenomen.

Voor hoger opgeleide functies werden autochtone Nederlandse kandidaten vergeleken met gelijkwaardige kandidaten van Surinaamse afkomst. De kansen van die twee groepen liepen minder ver uiteen dan in de voornoemde koppels, maar toch speelde nog in een op de vijf gevallen discriminatie de Surinaamse kandidaat parten. Aan de hand van dit onderzoek stelt Bovenkerk vast dat discriminatie geen geïsoleerd probleem is, maar een karakteristiek van de arbeidsmarkt.

Sinds Bovenkerks rapport dertien jaar geleden, bevestigen empirische onderzoeken keer op keer zijn conclusie dat bepaalde groepen als gevolg van discriminatie en uitsluiting minder kans maken op werk. Wel verschillen de onderzoekers in de benadering van het onderwerp discriminatie, omdat ze er doorgaans niet rechtstreeks naar vroegen. Zij onderzochten bijvoorbeeld de rol van beeldvorming⁵ van werkgevers op verschillende groepen werknemers of analyseerden de invloed van (etnisch klinkende) achternamen, taalbeheersing of opleiding⁶.

⁵ Kruisbergen en Veld ((2002) Een gekleurd beeld: over beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers. Assen:Van Gorcum.

⁶ De Graaf-Zijl (2006) De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief. Amsterdam: SEO Economische Onderzoek.

Slechts bij uitzondering werd de methode van een grootschalige test met koppels herhaald, maar een soortgelijk onderzoek van GroenLinks in 2005, kwam tot heldere conclusies: Marokkaanse werkzoekenden maken in bepaalde sectoren tot 30 procent minder kans op werk dan gelijkwaardige autochtone collega's.

Persoonlijke ervaringen lopen daarmee vrijwel synchroon. In een recent onderzoek naar discriminatie-ervaringen⁷, gaven allochtone baanzoekers aan dat sommige van hun afwijzingen uit discriminatie voortvloeiden. Vooral Marokkaanse sollicitanten vermoeden dat hun afkomst een negatieve of doorslaggevende rol speelde bij hun afwijzing.

Discriminatie op de werkvloer

Tallose allochtone werknemers doorstaan de werving- en selectieprocedures en weten een plek op de arbeidsmarkt te bemachtigen. Daarmee is helaas de kans op discriminatie niet automatisch bekeken. Ook op de werkplek maken collega's, leidinggevendenden of klanten zich schuldig aan meer of minder subtiële vormen van discriminatie en uitsluiting.

Naar discriminatie op de werkvloer is maar weinig onderzoek gedaan. In 1997 brachten Gabriëls en Verschuur een publicatie uit over alledaags racisme in de sector zorg en welzijn⁸ waarin destijds veel (vrouwelijke) allochtone werknemers werkten. Ze hielden een enquête onder beroepskrachten en namen hen diepte-interviews af over hun ervaringen. Dit onderzoek wees uit dat het probleem gezien de aard en omvang serieus genomen dient te worden. De discriminatie-ervaringen riepen ergernis, afkeer en frustratie op bij de betrokken professionals. De bestaande structuren om deze problemen aan te kaarten of tegen te gaan, waren bij hen onvoldoende bekend, of boden onvoldoende soelaas.

⁷ Boog (red) (2006) Monitor Rassendiscriminatie. Rotterdam: Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie. P. 65

⁸ Gabriëls en Verschuur (1997) Racisme op de het werk: Alledaags racisme in de sector zorg en welzijn. Utrecht NIZW.

De belangrijkste meerwaarde van dit onderzoek is dat het geschreven is vanuit het perspectief van de werknemer. Het onderzoek is er niet op uit klanten of werkgevers te beschuldigen, maar legt wel de vinger op de spreekwoordelijke zere plek, wat relevante beleidsinformatie oplevert.

2.3 Effecten van klachtmeldingen

Wat gebeurt er als je een klacht indient over discriminatie op je werk? In het voorjaar van 2006 publiceerde het Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie de weinig opwekkende resultaten van een kwalitatief onderzoek naar deze vraag. De geïnterviewden ondervonden zonder uitzondering nadelige gevolgen. Sommigen raakten hun werk voorgoed kwijt, anderen kwamen in psychische of financiële nood door de verstoorde verhoudingen. Bovendien leken de organisaties waarin de klacht was ontstaan, geen maatregelen te treffen om herhaling te voorkomen.

Een onderzoek van de Commissie Gelijke Behandeling schetst een rooskleuriger beeld. De Commissie onderzoekt geregeld het effect van de oordelen die ze geeft over kwesties. De meest recente evaluatie beslaat de periode 1999-2004. In die periode steeg het opvolgingspercentage van 60 procent in 2001 naar ruim driekwart in 2004. Als schikkingen worden meegeteld als positieve opvolging, dan stijgt dat aandeel in 2004 zelfs tot 84 procent.⁹

Dit positievere beeld heeft te maken met de bevoegdheden van de Commissie en haar mogelijkheid om toe te zien op de naleving van de oordelen. Anti-discriminatiebureaus zijn niet oordelingsbevoegd en kunnen werkgevers 'slechts' aanmoedigen. Beide onderzoeken verschillen daarnaast in de maatstaf die is gekozen om het effect te bepalen. Het evaluatieonderzoek van de commissie gaat uit van opvolging na een oordeel. Bij het andere onderzoek is het oordeel van de klachtmelder over het eindresultaat bepalend.

⁹ Commissie Gelijke Behandeling (2005*). Het verschil gemaakt: evaluatie van de AWGB en werkzaamheden CGB. Utrecht; Commissie Gelijke Behandeling. P.77

2.4 Overige klachtmeldingen

In 2004 registreerden de anti-discriminatiebureaus in totaal ruim duizend klachtmeldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt¹⁰. Dat was 27 procent van het totale aantal discriminatieklachten. Nooit eerder was dat aandeel zo hoog; in de jaren 2001 - 2003 lag het ruim 10 procent lager. Vanaf 2004 zet de stijgende lijn zich voort.

De cijfers van de anti-discriminatiebureaus over mogelijke discriminatie staan niet op zichzelf. De Commissie Gelijke Behandeling spreekt jaarlijks *gemiddeld* 239 oordelen uit over ongelijke behandeling op het werk. Het aantal dat betrekking heeft op etniciteit of religie varieert tussen de 1 op 3 tot 1 op 7. De laatste jaren is er een licht stijgende tendens.

Tabel 10

	2003	2004	2005	2006	2007
Klachten anti-discriminatiebureaus arbeidsmarktdiscriminatie	634	1033	1640	**	**
Arbeidsmarkt Commissie Gelijke Behandeling	128	205	290	325	247

** in 2006 en 2007 zijn geen cijfers gepubliceerd.

¹⁰ LVADB/LBR/RUN (2005) Kerncijfers 2004: Jaaroverzicht discriminatieklachten bij anti-discriminatiebureaus en meldpunten. Rotterdam/Amsterdam/Nijmegen: Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten, Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie, Radboud Universiteit Nijmegen p.28

Hoofdstuk

3

3. Discriminatiegronden

De gelijkebehandelingswet- en regelgeving verbiedt discriminatie bij arbeid op grond van chronische ziekte en handicap, leeftijd, geslacht, geloof, herkomst, seksuele gerichtheid en uiterlijk. Dit hoofdstuk behandelt achtereenvolgens de omvang en de aard van de klachten op deze discriminatiegronden.

3.1 Chronische ziekte en handicap

Ruim de helft van de chronisch zieken en ruim een derde van de gehandicapten werkt.¹¹ Chronisch zieken of gehandicapten zijn dus helemaal niet per definitie geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt, zoals weleens gedacht wordt. Toch wijzen de ervaringen uit dat het voor hen doorgaans lastiger is om werk te vinden, bijvoorbeeld doordat bedrijven en instellingen ontoegankelijk zijn of geen begrip opbrengen voor eventuele beperkingen.

Als je ernaar vraagt bevestigten leidinggevenden het bestaan van deze drempels. In een onderzoek van de Commissie het Werkend Perspectief gaf maar liefst twee derde toe dat ze arbeidsgehandicapten minder snel aannemen.¹² De ondervraagde bedrijven geven verder aan dat er sinds de uitbreiding van de Algemene wet gelijke behandeling meer verzoeken kwamen om aanpassingen van de werkplek. Opvallend is wel dat het hierbij grotendeels gaat om aanvragen van zittend personeel.

Tussen 2003 en 2007 deden 21 mensen een beroep op RADAR die een klacht hadden over discriminatie op de arbeidsmarkt vanwege handicap of chronische ziekte. Bij vier klachten dacht de gedupeerde dat de afwijzing het gevolg was van de handicap. In de overige klachten was er een bestaande arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. Twee mensen gaven aan dat zij vanwege hun handicap of chronische ziekte niet in aanmerking kwamen voor promotie. Bij de ene was de reden dat hij ambulantly in behandeling was bij een psycholoog, bij de ander wilde de werkgever niet investeren in een opleiding vanwege zijn CARA-aandoening. Zeven maal leidde de handicap tot problemen op de werkvloer.

¹¹ Klerk, de M.M.Y (red) (2002) Rapportage gehandicapten 2002. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau. P.88

¹² Commissie het Werkend perspectief (2003)

Zesmaal was de handicap reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Een vrouw die werkte bij een sociale werkplaats en bleef volharden in haar vraag om een aangepaste stoel irriteerde haar leidinggevende zodanig dat hij haar in haar proeftijd zonder opgave van redenen ontsloeg. Een andere werkgever zag af van een vast contract voor zijn werknemer nadat deze vlak voor de formalisering van de overeenkomst een epileptische aanval kreeg. Een andere getroffen werd door haar werkgever gedwongen papieren te ondertekenen waarin zij erin toestemde haar contract te laten ontbinden als ze nog eenmaal ziek werd.

Zeven mensen gaven aan dat hun arbeidsrelatie met collega's en/of leidinggevende was verstoord vanwege hun handicap en/of chronische ziekte. Zo voerde een werkgever niet de noodzakelijke aanpassingen door nadat een werknemer visueel gehandicapt raakte. Hij onttrok zich verder aan de verplichting de man op een andere manier passend werk aan te bieden. Voor de overigen gold dat zij vanwege hun handicap of ziekte werden uitgesloten of gepest door collega's. In de gemelde gevallen is het opvallend dat leidinggevendendergelijke zaken zelden goed oppakken.

3.2 Leeftijdseisen

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) trad per 1 mei 2004 in werking. Deze wet geldt voor alle arbeidsaspecten en waarborgt gelijke behandeling van alle werknemers, inclusief sollicitanten en tijdelijke werknemers. De wet is ook van toepassing op de toegang tot het beroeps- onderwijs, beroepskeuzevoorlichting en het lidmaatschap van werkgevers- of werknemersorganisaties. Het gaat zowel om gelijke beloning, als om alle andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden zoals vakantieregeling, verlof, reiskostenvergoeding of de kans op promotie of opleiding en ontslag.

De wet kent twee uitzonderingen waarbij werkgevers wel onderscheid mogen maken op grond van leeftijd, namelijk:

1) Als het gaat om werkgelegenheidsbeleid of arbeidsmarktbeleid van de over-

heid om bepaalde leeftijdsgroepen een steviger plaats op de arbeidsmarkt te geven. Het is dus bijvoorbeeld toegestaan om jongeren tot 23 jaar een minimumjeugdloon te geven, omdat zij hierdoor meer kans hebben op werk. Het beleid van de overheid moet wel in een wet zijn vastgelegd.

- 2) Als het gaat om ontslag bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Op het moment dat een cao vermeldt dat werknemers met 65 jaar met pensioen gaan, dan mag de werkgever iemand met 65 jaar ontslaan.

Een leeftijdsgrens is toegestaan als aan drie voorwaarden wordt voldaan.

1. Het doel moet legitiem zijn. Dat betekent dat er aan een werkelijke behoefte van de organisatie wordt voldaan, dat het doel niet in strijd is met andere wetgeving en dat het nagestreefde doel niet discriminerend is.
2. Het middel (de leeftijdsgrens) moet geschikt zijn om het doel te bereiken.
3. Het specifieke leeftijds onderscheid moet noodzakelijk zijn om het doel te bereiken; het kan niet met een ander middel dan leeftijds onderscheid.

Met de inwerkingtreding van de wet en de publiciteit hieromheen steeg het aantal klachten bij RADAR over leeftijdsdiscriminatie. Tussen 2003 en 2007 waren het er 76. Mensen die al jaren tegen deze vorm van discriminatie aanliepen, zagen met de wetsuitbreiding eindelijk mogelijkheden om werkgevers op deze praktijken aan te spreken.

Vacatureteksten

Veel klachten hebben betrekking op directe en indirecte leeftijdseisen in vacatureteksten. Directe zoals 'verkopers gezocht, 17-23 jaar' of indirecte zoals bij 'studenten gezocht om enkele dagen per week te werken als chauffeur'. Niet alle werkgevers zijn op de hoogte van het verbod op leeftijdsdiscriminatie of zij menen legitieme redenen te hebben. Zij beroepen zich bijvoorbeeld op loonkosten of hebben vanuit het hoofdkantoor instructie gekregen zich strikt te houden aan leeftijdsgrenzen. Maar lagere loonkosten zijn volgens de wet niet altijd een legitieme reden voor het onderscheid. Een uitzondering zijn

startersfuncties, omdat die de arbeidsparticipatie van jongeren moeten bevorderen, maar dan mag in de vacature niet gevraagd worden naar ervaring of specifieke competenties.

Ook bemiddelende instanties krijgen te maken met discriminerende leeftijds-eisen van 'inleners'. Zo komt het voor dat particuliere uitzendbureaus, bemiddelingsorganisaties maar ook overheidsdiensten zoals het Centrum voor Werk en Inkomen discriminerende vacatures plaatsen.

Gedupeerden rekenen het hen extra aan omdat die instanties juist mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zouden moeten bemiddelen. Het CWI is ook aangesproken als beheerder van de website www.werk.nl, waarop vacatureteksten staan met ongeoorloofde leeftijdseisen.

Bij klachtmeldingen over een discriminerende vacaturetekst neemt RADAR contact op met het betrokken bedrijf. Dan blijkt dat werkgevers doorgaans niet op de hoogte zijn van de gelijkebehandelingswetgeving. Ze zijn over het algemeen best bereid de vacatureteksten aan te passen, maar dat wil natuurlijk niet zeggen dat er in de praktijk iets verandert.

Praktijkvoorbeeld

In een vacaturetekst zoekt een bedrijf bij voorkeur mannelijke kandidaten tussen 28-35 jaar die Nederlandse of Engelse native speakers zijn. RADAR legt contact met het bedrijf en wijst hen op de nieuwe WGBL en de AWGB. Na uitleg over de wetgeving past het bedrijf de vacaturetekst aan. In een schriftelijke reactie ontkent het bedrijf dat het een leeftijdseis heeft gesteld. Het zou een leeftijdsindicatie zijn die op inhoudelijke gronden is gebaseerd. Volgens het bedrijf staat de vacature ook open voor vrouwelijke sollicitanten, mits zij zich thuis voelen in de masculine werkomgeving. Tot slot geeft het bedrijf aan dat het geen onderscheid wil maken op grond van nationaliteit, maar gezien de inhoud van het werk wel eisen stelt aan de Engelse en Nederlandse taalvaardigheid van de kandidaten.

In 2005 ontstond het project Vacatures voor Alle Leeftijden (VAL) waarin het expertisecentrum LEEFtijd en enkele anti-discriminatiebureaus structureel actie voerden tegen discriminerende vacatureteksten in lokale, regionale en nationale dagbladen. Zij schreven ondernemingen aan, wezen hen op de wet en bestaande jurisprudentie en verzochten hen vervolgens de discriminerende eisen te laten vallen.

Het expertisecentrum LEEFtijd ontwikkelde daarnaast een checklist die duidelijk maakt wat niet is toegestaan (bijvoorbeeld 'jong', 'maximaal 30-35 jaar') en wat wél (zoals 'dynamisch', 'flexibel'). Daarmee weet een bedrijf zeker dat de vacaturetekst voldoet aan de wettelijke eisen. Bovendien biedt de checklist werkgevers de mogelijkheid een groter en gevarieerder personeelsaanbod aan te boren.

Werving en selectie

Tweederde van de klachten over leeftijdsdiscriminatie gaan over werving- en selectieprocedures.

Zo beschrijft een man (35+) hoe hij via een uitzendbureau was voorgedragen voor de functie assistent business administration manager. Hij wordt afgewezen omdat volgens het bedrijf alleen kandidaten tussen de 25 en de 35 goed functioneren.

Vooraf oudere sollicitanten vertellen RADAR dat zij maar zelden uitgenodigd worden voor een gesprek, ook al voldoen ze aan alle functie-eisen. Dat is behoorlijk frustrerend, met name voor mensen met sollicitatieplicht. Nooit krijgen ze eerlijk te horen krijgen dat hun leeftijd de reden van afwijzing is en intussen moeten zij wel telkens tegenover uitkeringsinstanties verantwoorden, waarom hun sollicitaties niet tot gesprekken leiden.

Vaak zijn het huisgenoten die zich tot RADAR wenden omdat zij zich het leed van de betrokkene aantrekken of negatieve effecten op de thuissituatie zien. Helaas zijn onze mogelijkheden in deze zaken zeer beperkt. RADAR kan pas actie ondernemen als er een concrete afwijzing is waarin leeftijd wordt ver-

meld als doorslaggevende factor. Uitsluiting en discriminatie blijven vaak ondergronds.

Praktijkvoorbeeld

Een vrouw belt RADAR over haar man die sinds een jaar in de WW zit, nadat hij op 50-jarige leeftijd zijn baan kwijtraakte. Hij was altijd leidinggevende bij een aannemer en solliciteert actief op allerlei banen, ook onder zijn niveau, maar zonder resultaat. Tegenwoordig belt hij vaak bij vacatures, waarop hem gevraagd wordt zijn cv op te sturen en vervolgens hoort hij doorgaans niets meer. Volgens zijn vrouw belandt zijn sollicitatie vanwege zijn leeftijd onder op de stapel.

Seniorenverlof en scholing

De gelijkebehandelingswetgeving riep vragen op over de houdbaarheid van gunstige voorwaarden van oudere werknemers, zoals leeftijdsvakantiedagen en andere vormen van seniorenverlof. RADAR kreeg hier in de verslagperiode geen klachten over, maar wel verschillende (informatie)vragen. Vandaar een kleine uitleg aan de hand van de beschouwingen van de Commissie Gelijke Behandeling over dit onderwerp.

Veel organisaties willen met een bepaald seniorenbeleid ziekteverzuim en/of arbeidsongeschiktheid vanaf een bepaalde leeftijd tegengaan. Deze argumentatie blijkt niet per definitie houdbaar, zo oordeelde de Commissie aan de hand van enkele testcases. De WGBL heeft ook gevolgen voor leeftijdseisen bij de scholing van personeel. Enkele oudere werknemers mochten niet deelnemen aan bij- of nascholing vanwege het verwachte geringe rendement van de opleiding. Volgens de Commissie is deze argumentatie in bepaalde gevallen wel legitiem.

Beloning

RADAR kreeg drie klachten over ongelijke beloning bij leeftijd.

Praktijkvoorbeeld

Een 57-jarige man werkt bij een olieraffinaderij en stroomt na enige tijd door naar een hogere functie met een hoger loon. De man werkt al bijna een jaar in zijn nieuwe functie, maar zijn loonsverhoging is nooit doorgevoerd. Volgens zijn werkgever berust de afspraak voor loonsverhoging op een misverstand omdat werknemers boven de 55 geen loonsverhoging meer krijgen. Op aanraden van RADAR kaart de man de zaak aan bij het bedrijf. Hierop zet het bedrijf de misstand recht.

Uitstroom

Viermaal melden mensen leeftijdsdiscriminatie in ontslagzaken. Een daarvan betreft een collectieve zaak van jongeren met een bijbaantje in een supermarkt. Het bedrijf verlengt contracten van werknemers boven een bepaalde leeftijd niet. De jongeren leggen de zaak met hulp van de vakbond voor aan de Commissie Gelijke Behandeling.

In een andere zaak gaat het om een bejaardenverzorgster die vermoedt dat zij vanwege haar leeftijd niet langer geschikt werd bevonden voor het werk en daarom is ontslagen.

3.3 Geslacht

Vooralsnog hebben feministische golven geen definitief einde kunnen maken aan de verschillen in arbeidsparticipatie en -posities van mannen en vrouwen. De beloning en waardering van mannelijke en vrouwelijke werknemers verschilt en bepaalde beroepen worden nog steeds aangemerkt als mannen- of vrouwenberoep. Er zijn functies waarvoor men juist een mannelijke of vrouwelijke werknemer wil. RADAR ontving in de verslagperiode 37 klachten over dergelijke gender-issues.

Gezocht man/vrouw

Het is niet zo dat alleen vrouwen getroffen worden door discriminatie op grond van geslacht. Voor bepaalde functies wordt specifiek naar vrouwen

gevraagd en zijn mannen dus in het nadeel. In de verslagperiode komen hierover vier klachtmeldingen binnen, waaronder van een man die solliciteert op een directiefunctie in de vrouwenopvang. De man voert meerdere gesprekken en doorloopt een procedure bij een selectiebureau dat hem zeer geschikt acht. Toch ziet het bureau later af van voordracht omdat de instelling een voorkeur heeft voor een vrouwelijke directeur. Met behulp van RADAR legt hij een klacht neer bij de opvang. Die bestrijdt dat zijn man-zijn doorslaggevend was, dat waren de kwalitatieve verschillen tussen hem en de vrouwelijke kandidaten. De man is het niet eens met deze uitleg, maar ziet af van verdere stappen.

Toch zijn klachten van vrouwen in de meerderheid. In bepaalde gevallen refereert de werkgever aan de veronderstelde ongelijke geschiktheid van vrouwen, in andere gevallen aan de specifieke voorkeur van klanten voor een man.

Praktijkvoorbeeld

Een vrouwelijke student solliciteert op een vacature als chauffeur, hoewel de website van het bedrijf uitdrukkelijk om mannelijke kandidaten vraagt. Als zij hierover contact opneemt met het bedrijf is hun argument dat hun klanten om mannelijke chauffeurs vragen. Volgens hen is het een conservatieve branche, waarin geen vraag is naar vrouwelijke chauffeurs. De studente zegt het bedrijf dat zij hiermee vrouwen discrimineren. Het bedrijf mailt enkele weken later dat het bedrijf als eerste chauffeursbedrijf in Nederland nu ook vrouwelijke chauffeurs gaat aanbieden, omdat uit onderzoek blijkt dat veel klanten positief staan tegenover deze ontwikkeling.

Gelijke beloning

Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie¹³ blijkt dat mannen gemiddeld ruim twintig procent meer verdienen dan vrouwen. Aan de hand van individuele gevallen is niet eenvoudig te toetsen of er al dan niet sprake is van ongelijke behandeling of -waardering, omdat functies onderling lastig vergelijkbaar blijken.

¹³ Arbeidsinspectie (2004) De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002

Zwangerschap

Sollicitanten zijn niet verplicht om een werkgever tijdens de sollicitatieprocedure te vertellen of ze zwanger zijn. Werkgevers mogen er ook niet naar vragen. Deze bepaling staat onder meer beschreven in de richtlijnen voor HR-medewerkers over de werving- en selectieprocedures. Uit klachtmeldingen over discriminatie vanwege zwangerschap valt af te lezen dat dit evenwel nog steeds gebeurt. Zwangerschap of moederschap kan ook belemmerend zijn bij de doorstroom naar andere of hogere functies.

Praktijkvoorbeeld

Een vrouw solliciteert als caissière bij een supermarkt en kan binnen een week op proef aan de slag. Na twee dagen hoort de leidinggevende van collega's dat de vrouw 5 maanden in verwachting is, waarop hij haar per direct ontslaat. Met tussenkomst van de rechtshulpwinkel kan zij toch weer beginnen, maar met het verstrijken van de proeftijd ontslaat de leidinggevende haar opnieuw, dit keer met het argument dat ze te langzaam zou werken. De vrouw wil de zaak alleen bij RADAR melden en ziet af van verdere stappen omdat ze zich wil concentreren op de komst van de baby.

Vrouwen genieten ontslagbescherming tijdens hun zwangerschap(sverlof). Toch komt het voor dat vrouwen na hun zwangerschapsverlof alsnog zonder werk komen te zitten, bijvoorbeeld als gevolg van een reorganisatie. Het is dan de vraag of de zwangerschap doorslaggevend was. Dat is niet eenvoudig aannemelijk te maken, maar wettelijk de verzwaren van de bewijslast bij de werkgever; die moet het vermoeden dat het vanwege de zwangerschap was, kunnen weerleggen.

Praktijkvoorbeeld

Een man vraagt advies over een situatie op het werk van zijn vrouw. Tijdens haar zwangerschapsverlof heeft ze van haar baas te horen gekregen dat ze niet meer voldoet, maar haar man denkt dat het vanwege haar zwangerschap is.

RADAR biedt aan om in contact te treden met de werkgever om de zaak uit te zoeken en mogelijk te laten voorkomen bij de Commissie Gelijke Behandeling. De man en vrouw zien hiervan af omdat ze bang zijn voor eventuele negatieve gevolgen en hopen dat het na haar verlof allemaal nog met een sisser afloopt.

Praktijkvoorbeeld

Een vrouw werkt fulltime als afdelingshoofd bij een restaurant met een contract voor onbepaalde tijd. In oktober 2003 vraagt ze haar rayonmanager om overplaatsing naar een ander filiaal vanwege problemen tussen haar en haar manager. Dit is bijna formeel bekrachtigd, als ze enkele dagen voor de feitelijke overplaatsing een miskraam krijgt. Bij terugkomst op het werk vertelt haar rayonmanager dat de overplaatsing niet doorgaat vanwege de kans op een nieuwe zwangerschap in de nabije toekomst. De vrouw spreekt de leidinggevende aan op de onrechtmatigheid van dit alles. Bovendien vindt ze zijn opstelling zeer vrouwonvriendelijk. De rayonmanager verandert niet van gedachten, waarop de vrouw advies vraagt aan RADAR. Zij ziet af van verdere stappen uit angst voor negatieve gevolgen en besluit uit te zien naar een andere baan.

Werk- en zorgtaken

Veronderstellingen over hoe iemand werk- en zorgtaken combineert, zijn van invloed op de kans op een baan of de kans op promotie. Dat geldt vooral voor vrouwen. Mannen wordt in sollicitaties zelden gevraagd naar hun privé situatie of hoe zij de opvang voor eventuele kinderen hebben geregeld, vrouwen vaak wel. In sommige gevallen is overigens ook niet direct duidelijk waarop iemand is gediscrimineerd. Is het de afkomst, religie, moederschap of het vrouw zijn wat de beslissing in negatieve zin heeft beïnvloed?

Praktijkvoorbeeld

Een vrouw werkt sinds enkele jaren op contractbasis bij een overheidsinstan-

tie. Ze komt in aanmerking voor een vast contract, maar haar baas heeft laten weten dat hij daar vanaf ziet. RADAR ondersteunt de vrouw als de zaak uiteindelijk voor de Commissie Gelijke Behandeling komt. De werkgever geeft als reden dat zij als jonge moeder vaker vrij of ziek zou zijn. Omdat hij zich bewust is van de zwakte van dit argument, voegt hij eraan toe dat ze niet voldoende zou presteren. Dit argument kan hij echter niet bewijzen omdat zij positieve evaluaties heeft gehad vanwege goede prestaties die zelfs leidden tot verschillende loonsverhogingen. Hij voert ook nog aan dat ze afwezig was tijdens haar zwangerschap. Dit mag echter niet meewegen, omdat de ziekte aan de zwangerschap gerelateerd was. De Commissie oordeelt dat de werkgever in strijd met wet heeft gehandeld en stelt de vrouw in het gelijk. Uiteindelijk treffen de (voormalig) werkgever en de vrouw een schikking.

Intimidatie

Werkgevers kunnen misstanden op het werk niet altijd voorkomen. Wel hebben ze de verplichting om hun personeel te beschermen tegen discriminatie en seksuele intimidatie. Tussen 2003 en 2007 richtten vijf vrouwen zich tot RADAR vanwege seksuele intimidatie op het werk.

Praktijkvoorbeeld

Een vrouw geeft aan dat zij wordt gevolgd door een mannelijke collega. Ze vermoedt dat hij verliefd op haar is. Omdat zij niet ingaat op zijn avances, is hij zich vijandig gaan gedragen. Hij bekritiseert haar onophoudelijk en heeft haar met de dood bedreigd. Met behulp van RADAR schakelt mevrouw een vertrouwenspersoon in en start een interne klachtenprocedure. Haar klacht wordt daar serieus behandeld en dit leidt tot een bevredigende oplossing

Praktijkvoorbeeld

Een vrouwelijke chauffeur wordt bij de taxistandplaats door een mannelijke collega stelselmatig voor hoer uitgescholden en geïntimideerd. Sinds kort krijgt deze collega bijval van rondhangende jongeren. De vrouw is de intimi-

datie meer dan zat en schakelt op advies van RADAR de taxipolitie en de Rijksverkeerspolitie in. Bij deze laatste organisatie is haar klacht goed opgepakt.

In de toekomst verandert de afhandeling van een klacht over seksueel intimiderend gedrag op de werkvloer. In de gevallen waarin de werknemer feiten aandraagt die intimidatie doen vermoeden, kan de rechter besluiten de bewijslast te verschuiven. Dit vloeit voort uit het voorstel om het verbod op (seksuele) intimidatie op te nemen in de Wet Gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

3.4 Geloof

In sommige gevallen worden mannen en vrouwen aangesproken op bepaalde kenmerken van hun geslacht en/of etniciteit. Intersectionele discriminatie is de officiële term. Zo krijgen Turkse en Marokkaanse vrouwen vragen over hun hoofddoek en hoe ze - gezien hun geloof - staan tegenover werken met mannelijke en/of homoseksuele collega's of klanten. Deze vragen of overwegingen zijn niet per definitie kwaad bedoeld, maar gaan uit van algemene beeldvorming of eerdere ervaringen en gaan voorbij aan iemands individualiteit. Deze ideeën kunnen eveneens meespelen bij de afweging om iemand aan te nemen. In de afgelopen jaren kreeg RADAR enkele klachten over intersectionele discriminatie. Zo meldden 22 vrouwen discriminatie-ervaringen als gevolg van het dragen van een hoofddoek. Enkelen dienden een klacht in nadat hen om die reden een baan of stageplaats werd geweigerd.

Scholen beroepen zich doorgaans op twee bezwaren als een docent een hoofddoek wil dragen in de klas. Ouders en leerlingen zouden dat afkeuren of ze vinden dat een hoofddoek niet te rijmen is met de signatuur van de school. Vanuit de gelijkebehandelingswetgeving is het verboden om indirect onderscheid te maken op grond van geloof, maar voor bijzondere scholen geldt een

uitzondering. Zij kunnen op inhoudelijke gronden leerkrachten (en/of leerlingen) vragen de grondslag van de school uit te dragen en besluiten geen docenten of personeel aan te nemen met een hoofddoek omdat dit niet past bij de (christelijke) signatuur van de school. Daarbij moeten ze wel kunnen aantonen dat ze hun identiteit consequent uitdragen en dit beleid consequent toepassen.

Praktijkvoorbeeld

Een vrouwelijke klassenassistente van Turkse herkomst werkt al enkele jaren naar tevredenheid op een school. Als zij besluit een hoofddoek te dragen, stuit dat op bezwaar van het schoolbestuur dat een gesprek met haar belegt. RADAR wijst de klassenassistente die om advies vraagt, op de gelijkebehandelingswetgeving en uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling in vergelijkbare zaken. Al heeft ze formeel het recht aan haar kant, ze zwicht voor de druk om niet met hoofddoek op te werken, uit angst haar baan te verliezen.

Handschudden

Orthodox islamitische mannen willen soms uit religieuze overwegingen vrouwen geen hand geven, en andersom. In bepaalde contacten met anders-, minder- of niet-gelovigen levert dit problemen op. Gelijke behandeling van beide seksen en de vrijheid van godsdienst botsen hier. In de publieke opinie overheerst de gedachte dat de vrijheid van godsdienst ondergeschikt moet zijn, maar de Commissie Gelijke Behandeling oordeelt doorgaans dat louter vanwege het feit dat vrouwen en mannen elkaar niet de hand schudden, respect en gelijkheid niet in het geding zijn.

RADAR heeft hierover in de afgelopen jaren twee mensen geadviseerd. We geven echter geen praktijkvoorbeeld, omdat deze informatie makkelijk tot de betrokken personen is te herleiden.

Baard

Moslimvrouwen ervaren niet als enigen belemmeringen op de arbeidsmarkt

als gevolg van religieuze kledingvoorschriften. Er komen ook steeds meer klachten van islamitische mannen die uit religieuze overwegingen een baard dragen. Werkgevers vragen of dwingen hen hun baard af te scheren. Het bezwaar van werkgevers is hetzelfde als bij de hoofddoek; ook de baard zou niet representatief zijn.

Praktijkvoorbeeld

Een man solliciteert op een functie in de beveiliging. Tijdens zijn sollicitatie wordt hij aangesproken op zijn baard. De werkgever verzoekt de man de baard te trimmen dan wel af te scheren. De dag voordat hij aan zijn nieuwe baan begint scheert hij zijn baard af. Praktische overwegingen geven daarbij de doorslag; de man moet zijn gezin onderhouden.

3.5 Homoseksualiteit

In de beschreven periode melden 9 mensen discriminatie op het werk vanwege homoseksualiteit. We vermoeden hier forse onderrapportage. Het lijkt misschien zo dat in Nederland homoseksuelen openlijk uitkomen voor hun seksuele geaardheid, maar in de praktijk doen homoseksuele mannen, lesbische vrouwen, bi-seksuelen en transgenders dit vaak niet.

Homoseksuelen blijken voortdurend te moeten aftasten hoe tolerant anderen zijn.¹⁴ Wie denkt dat dit overdreven is, vergist zich in de hardnekkige vooroordelen over homoseksuelen. In veel bedrijven heerst een cultuur die de spot drijven met en grove grappen en beledigingen over homoseksualiteit vergoelijkt.

Praktijkvoorbeeld

Een homoseksuele man werkt in de gezondheidszorg. Twee collega's maken hem achter zijn rug belachelijk en uiten grove beledigingen die zelfs andere collega's te gortig zijn en hem daarover vertellen. De man kaart de zaak aan bij zijn leidinggevende en zijn directeur. De leidinggevende keurt het gedrag

¹⁴ SCP (2006) Gewoon doen; Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

af en steunt de man in zijn klacht. De directeur echter zegt dat het 'nu eenmaal' hoort bij de cultuur. De collega's worden toch aangesproken op hun gedrag en worden gestraft. De man weet niet of hij het hierbij moet laten, maar heeft zich onder de druk van de ontstane situatie ziek moeten melden en overweegt nu een andere baan te zoeken.

De klachten over discriminatie vanwege homoseksualiteit gaan vooral over voorvallen tussen collega's op de werkvloer. Het speelt nauwelijks een rol tijdens werving en selectie, waarschijnlijk omdat iemands seksuele voorkeuren niet zichtbaar zijn, zoals huidskleur dat wel is. Homoseksuelen besluiten doorgaans pas na indiensttreding om al dan niet voor hun geaardheid uit te komen. Verder speelt deze vorm van discriminatie soms een rol bij ontslag of het niet verlengen van een contract. Dit bleek toen RADAR, COC Rotterdam en Rotterdam Verkeert in 2007 discriminatie en (in)tolerantie tegen homoseksuelen onderzochten.

Praktijkvoorbeeld

Een van de respondenten bij het onderzoek vertelt: "De contactpersoon van de grootste klant van de werkgever maakte dubieuze opmerkingen die vaag anti-homo waren. Zij wist niets van mijn geaardheid en omdat ik nog maar net bij het bureau werkte durfde ik dat ook niet meteen te zeggen. Wel reageerde ik verbaasd en afkeurend op die opmerkingen. Die vrouw wendde zich vervolgens tot mijn baas en zei dat ze niet meer met mij wou werken, omdat ze me niet aardig vond. Op mijn werk had niemand iets aan te merken. Toch leidde dit tot mijn ontslag, omdat het meeste werk van deze klant kwam."

Homoseksuele mannen geven in hun klachtmeldingen aan dat ze anders behandeld worden en bejegend dan heteroseksuele mannen. Dit uit zich onder meer in het feit dat werkgevers en collega's met twee maten meten als het om seksueel getinte grappen en uitspraken gaat. Zolang die over vrouwelijke klanten of collega's gaan, is het prima, maar zodra homoseksuelen iets dergelijks zeggen over mannelijke klanten of collega's, vatten hun mannelijke collega's dit op als intimiderend of bedreigend.

Discriminatie van homoseksuelen was de afgelopen tijd geregeld in het nieuws. Een aantal van hen diende een klacht hierover in. De publicatie 'Beter voor de klas, beter voor de school'¹⁵ beschrijft hoe docenten moeten opboksen tegen de negatieve houding en gedragingen van leerlingen en hoe afhankelijk ze zijn van de steun van hun directie. Het is de vraag in hoeverre die maatregelen en verantwoordelijkheid neemt voor een discriminatievrije werkomgeving voor homoseksuelen.

Ook hier zien we af van praktijkvoorbeelden, omdat de betrokkenen bij mogelijke herkenning in precare situaties terecht kunnen komen. Daarom beschrijven we ook niet de ene klacht die bij RADAR binnenkwam over discriminatie vanwege transseksualiteit.

3.6 Huidskleur of etnische afkomst

Een klant beklagt zich bij de manager van een garage over het feit dat hij door een zwarte man wordt geholpen. Volgens de klant bewijst deze jongeman de zaak van de eigenaar een slechte dienst.

Dit is geen fragment uit een geschiedenisboek over racisme in Zuid-Afrika of Amerika. Het speelde zich in de afgelopen vijf jaar af in de omgeving van Rotterdam en het is niet de enige in zijn soort. In de afgelopen vijf jaar melden maar liefst 288 mensen uit Rotterdam en omgeving rassendiscriminatie op de arbeidsmarkt. Niet altijd waren de voorvallen zo expliciet, maar de melders vermoedden in alle gevallen wel dat zij geen eerlijke of gelijke kans op werk hadden vanwege hun afkomst of huidskleur. Vaak werd dat verhoud gepresenteerd in zogenaamd objectieve eisen, die echter direct of indirect discrimineren.

Achternaam

De bekendheid van achternaamdiscriminatie heeft de laatste jaren een grote vlucht genomen. Veel jongeren hebben naar aanleiding van eerdere negatieve ervaringen met sollicitaties geëxperimenteerd met identieke sollicitatiebrieven en cv's waarvan een met de eigen achternaam, en de ander met een neutraal

¹⁵ De Graaf e.a (2003) Beter voor de klas, beter voor de school. (2003) . Utrecht; Nisso Rutgersgroep.

of Nederlands klinkende naam. Proefondervindelijk konden ze vaststellen dat ze geen uitnodiging ontvingen onder hun eigen naam, maar wel onder de Nederlandse. Discriminatie speelt dus al bij de eerste screening van kandidaten een rol. Waarschijnlijk komt dat door de negatieve veronderstellingen over taal- en onderwijsachterstanden.

Een achternaam is geen neutraal kenmerk. Het openbaart je etnische afkomst. Vandaar dat er geen verschil is in reacties op identieke brieven en cv's onder de namen Jansen of Smit, maar wel tussen brieven van Jansen en El Assaïti. De eerste wetenschappelijke studies naar dit verschijnsel stammen al uit de begin jaren negentig. De Utrechtse hoogleraar antropologie Frank Bovenkerk (zie ook hoofdstuk 2) bewees toen dat werknemers de voorkeur gaven aan autochtone sollicitanten. Een hardnekkig probleem, want bijna 15 jaar later speelt het dus nog altijd en op grote schaal.

Praktijkvoorbeeld

Een vrouw van Turkse afkomst solliciteert naar de functie medewerker bij een welzijnsorganisatie. Ze wordt niet uitgenodigd om op sollicitatiegesprek te komen. Haar brief en cv stuurt de organisatie door naar een andere vestiging, maar ook daar krijgt ze bericht dat ze het niet is geworden. De vrouw pakt de telefoon en belt met de contactpersoon. Hij deelde haar mee dat ze is afgewezen omdat ze te weinig ervaring zou hebben. Twee maanden later ziet ze dezelfde vacature. De vrouw solliciteert nu met een Nederlandse (achter)naam maar met dezelfde brief en cv. Zij krijgt schriftelijk bericht dat ze op gesprek mag komen.

Overigens is het onterecht om er vanuit te gaan dat uitsluitend 'Nederlandse' of 'blanke' bedrijven en organisaties discrimineren. Er kwamen ook klachten over discriminatoir aannamebeleid van allochtone ondernemingen. Opvallend genoeg geven die de voorkeur aan autochtoon personeel. Zo was een Chinees restaurant in een dorp onder de rook van Rotterdam, expliciet op zoek naar blonde Nederlandse meisjes voor de bediening.

Negatieve beeldvorming

Turkse en vooral Marokkaanse jongens of mannen lopen aan tegen negatieve beeldvorming. Ze zouden minder betrouwbaar en vaker crimineel zijn en problemen hebben met vrouwelijk gezag. Maar ook andere nationaliteiten hebben met dergelijke vooroordelen te kampen. RADAR kreeg hierover in de afgelopen vijf jaar verschillende klachten.

Praktijkvoorbeeld

Een Oost-Europese verpleegkundige solliciteert bij een ziekenhuis. Zij is geschikt bevonden, maar wordt niet aangenomen, omdat het ziekenhuis zegt slechte ervaringen te hebben met buitenlanders.

Volgens de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP) zouden sollicitatiegesprekken alleen moeten gaan over zaken waarvoor ze bedoeld zijn: nagaan of een kandidaat aan de functie-eisen. Iedere sollicitant moet gelijke kansen krijgen om de geschiktheid voor de functie te etaleren. Alle vragen moeten relevant zijn. Privézaken zijn dat zelden en horen niet in een dergelijk gesprek thuis.¹⁶

Klanten

Er zijn maar weinig werkgevers die toegeven zelf moeite te hebben met allochtone werknemers. Vaker verwijzen ze naar de mogelijk afkeurende houding van potentiële klanten. In 2006 berichtte de media nog over een callcenter dat zijn medewerkers opdroeg zich te introduceren met een 'Nederlandse' achternaam. Dit zou bij klanten meer vertrouwen wekken dan wanneer een 'buitenslands' klinkende naam wordt gebruikt.

Een hoofddoek zou volgens (zakelijke) dienstverleners niet passen bij een representatieve functie en zouden klanten werknemers met een allochtone achternaam of uiterlijk niet vertrouwen of serieus nemen.

Deze argumenten houden overigens juridisch geen stand. Ook al bedoelde

¹⁶ Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid, (2003) brochure 'Gelijke behandeling in Nederland', informatie over gelijke behandeling bij werving en selectie'

een werkgever niet te discrimineren, hij of zij blijft evengoed verantwoordelijk en aansprakelijk voor beleid dat discriminatie tot gevolg heeft.

Voorkeursbeleid/positieve discriminatie

Discriminatie op grond van afkomst komt niet alleen voor bij etnische minderheden. Autochtone sollicitanten meldden ook positieve actie of voorkeursbeleid, waardoor ze op oneigenlijke gronden geen kans maakten op een aangeboden positie.

Praktijkvoorbeeld

Een man van Nederlandse afkomst meldt: "Als werkzoekende is het bijzonder treurig dat ik nu word gediscrimineerd bij het zoeken van een baan. Op de internetpagina van een werving- en selectiebedrijf staat: 'Alleen allochtone kandidaten kunnen in aanmerking komen voor deze functie.' Naar mijn mening kan dit écht niet meer, dit heeft een averechtse werking op de integratie van allochtonen! Hoe kan nu bekeken en gecontroleerd worden of iedereen een eerlijke kans krijgt? In het bijzonder van de overheid mag je verwachten dat het selectieproces is gericht op kwaliteiten, kennis en vaardigheden en NIET op afkomst. Hoe groot is de kans dat de tekst slechts wordt aangepast en het selectieproces niet?"

Je mag als werkgever bij gelijke geschiktheid je voorkeur uitspreken voor bepaalde groepen als je voldoet aan een aantal voorwaarden. Voorkeursbeleid¹⁷, ook wel positieve discriminatie genoemd mag alleen bij vrouwen, etnische minderheden en personen met een handicap of chronische ziekte. Ook kan de werkgever deze drie groepen in het bijzonder uitnodigen om te solliciteren. Sollicitanten uit groepen waarvoor geen voorkeursbeleid geldt, zoals mannen, mogen niet bij voorbaat uitgesloten worden.

Een andere voorwaarde is dat in de tekst van de personeelsadvertentie duidelijk moet staan dat er sprake is van voorkeursbehandeling. En die voorkeur

¹⁷ Ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid: Gelijke behandeling, informatie voor werkgevers (www.szw.nl)

mag niet te ver gaan. Een vrouw die voldoende geschikt is voor een functie mag niet aangenomen worden als de mannelijke kandidaat geschikter is. Bovendien moet het percentage vrouwen in een bepaalde functie in een bedrijf beduidend lager zijn dan het percentage mannen. Dit betekent niet dat er precies evenveel mannen als vrouwen in die desbetreffende functie moeten werken. Voorkeur vanwege de samenstelling van een team is dus geen legitiem argument. Een voorkeur voor etnische minderheden mag alleen als het percentage van deze groep in een bepaalde functie in een bedrijf beduidend lager is dan het regionale percentage.

3.7 Uiterlijk

De gelijkebehandelingswetgeving beschermt niet iedereen tegen discriminatie om uiterlijke kenmerken. De wet heeft het alleen over discriminatie vanwege godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, arbeidsduur (voltijd- of deeltijdwerk), handicap of chronische ziekte, soort contract (vast of tijdelijk) en leeftijd.

Maar hoe zit het met mensen die een piercing dragen, getatoeëerd zijn of bijvoorbeeld dik of lang zijn? Veel mensen kunnen zich in werkgevers verplaatsen die liever geen piercings of opzichtige tatoeages zien bij hun personeel. Toch is het maar zeer de vraag of die invloed hebben op de uitoefening van hun werk. Werknemers kunnen ongelijke behandeling op deze gronden juridisch niet aanvechten maar er zit - al is het maar gevoelsmatig - ook een element van onrechtvaardigheid in, zeker als het om tamelijk onveranderbare kenmerken gaat als lichaamsbouw.

In de afgelopen vijf jaar melden zich acht mensen die te dik, te lang of te kort werden bevonden voor hun werk. Met een toename van het aantal mensen met overgewicht in de beroepsbevolking, ligt het voor de hand dat ook het aantal klachten en meldingen over ongelijk behandeling vanwege gewicht of omvang toeneemt.

Praktijkvoorbeeld

Een vrouw solliciteert bij een uitzendbureau voor horecapersoneel. Nadat de vrouw had gebeld, mag ze een dag meelopen. Dat gaat allemaal goed en ze mag op sollicitatiegesprek komen. Het gesprek duurt nog geen 5 minuten waarna de vrouw met wie zij een gesprek heeft, zegt: "Welke maat heb je? Er is geen werk voor jou, je moet eerst op dieet en daarna weer solliciteren." De vrouw voelt zich gediscrimineerd door deze opmerking. Zij vertelt dat zij zwaar gebouwd is maar een uniform paste van het horecabedrijf toen ze daar een dag meeliep. Ook heeft haar gewicht volgens haar geen gevolgen voor haar werk; zij is snel en kan goed haar werk doen.

Hoofdstuk

4

4. De werknemer

Praktijkvoorbeeld

"Als kraamhulp is de eerste werkdag bij een nieuw gezin altijd het spannendst. Hoe zullen ze reageren? Een zwarte kraamhulp is meestal niet wat ze verwachten. Sterker nog: het is soms ook niet wat ze willen. Ik ben dan telkens benieuwd wat voor week me te wachten staat. Kan ik gewoon aan het werk voor moeder en kind of worden mijn werk en persoon bekeken met achterdocht, wantrouwen of minachting?"

Dit is slechts een van de vele voorbeelden van ervaringen met discriminatie op de werkvloer. Die discriminatie kan verschillende verschijningsvormen hebben, maar de kern is vaak hetzelfde: het zijn niet iemands professionele kwaliteiten, maar de (voor)oordelen die bepalend zijn, of die nu gaan over afkomst, geslacht, geloof, handicap, leeftijd of wat dan ook. De fase waarin mensen in hun werk met discriminatie te maken krijgen verschilt ook. In het ene geval krijgt iemand al tijdens de werving en selectie met discriminatie te maken, in andere gevallen is er jarenlang geen vuiltje aan de lucht totdat onverhoopt een nieuwe collega, leidinggevende of klant een kink in de kabel veroorzaakt.

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe mensen met discriminatie op hun werk met discriminatie te maken krijgen en we stellen hen daarbij centraal. We stellen hun dilemma's aan de orde bij het labelen van hun ervaring als discriminatie en we beschrijven kosten en baten van optreden tegen discriminatie, hoe subtiel en hardnekkig discriminatie of uitsluiting kan zijn en wat iemand te wachten staat die zich hierover beklaagt.

4.1 Pesten of discriminatie?

Waar mensen samenwerken of op wat voor manier met elkaar te maken hebben, kunnen zich vervelende zaken afspeelen. Pesten is daar een voorbeeld

van. Vaak wordt er een beetje meesmuilend over gesproken, alsof zoiets volwassenen niet kan overkomen. Maar pesten schaadt geregeld mensen in hun dagelijkse werkzaamheden en loopbaanmogelijkheden. Werknemers die het mikpunt van pesterijen zijn, zien hun positie ondermijnd, ze krijgen meer dan anderen te maken met roddels, doelbewuste uitsluiting of sabotage. En dat meestal alleen omdat ze een beetje 'anders' zijn dan hun collega's.

Uit dossiers blijkt dat veel mensen op hun werk worden aangesproken op een beperkt deel van hun identiteit of persoonlijkheid. Voor collega's, klanten of leidinggevendenden zijn ze de belichaming van *de* allochtonen, homoseksuelen, moslims, gehandicapten, moeders of mannen. Allochtone werknemers krijgen criminaliteit of terreurdaden voor de voeten geworpen. Collega's met een handicap moeten uitleggen waarom de werkgever zou moeten betalen voor de aanpassing van de werkplek. Vrouwelijke collega's wordt het vuur aan de schenen gelegd over de zin en onzin van zwangerschaps- of ouderschapsverlof. Homoseksuele collega's moeten de *gay-games* verdedigen, want de homo-emancipatie zou inmiddels toch wel voltooid zijn.

Vaak wordt RADAR gevraagd waar het onderscheid precies ligt tussen pesten en discriminatie. Bij pesten gaat het om systematisch vijandig, vernederend of intimiderend gedrag. Van discriminatie is sprake wanneer de verschillen, bijvoorbeeld huidskleur, geloof of geaardheid, worden benadrukt en de verschillen worden gebruikt om iemand te benadelen. Bovendien verwijzen de mensen die discrimineren vaak naar de sociale of historische context waaruit de minderwaardige maatschappelijke status van de groep zou blijken. Denk bijvoorbeeld aan verwijzingen naar de slavernij bij mensen met een Afrikaanse herkomst, de 'achterlijkheid' van de islamitische religie en cultuur, het recht van de vrouw dat beperkt zou moeten blijven tot het aanrecht, de hulpbehoevendheid van mensen met een handicap of hoe vastgeroest mensen boven de vijftig zouden zijn. Anders gezegd: discriminerende opmerkingen impliceren dat de persoon in kwestie de individueel verworven positie niet verdient,

omdat hij of zij vanwege het groepslidmaatschap in essentie niet gelijkwaardig is.

Praktijkvoorbeeld

"Ik ben voor oorsprong Duits en werk nu twee jaar als begeleidster in Rotterdam. Tussen een collega en mij verloopt het contact stroef. Ik heb daar met haar over proberen te praten, maar zij ontkent alles. Sindsdien doet zij, meestal in het bijzijn van anderen, suggestieve opmerkingen die op mijn afkomst slaan. Bijvoorbeeld: "Als ik je hoor praten, dan zie ik de herdershonden weer springen." Mijn leidinggevende toont begrip voor mijn situatie. Toch wil hij mij niet publiekelijk steunen omdat hij zijn werkrelatie met de overige collega's en directie niet wil riskeren."

4.2 Ervaring of bewijs?

In discussies wordt het gevoel van discriminatie vaak ondergeschikt gemaakt aan de vraag of discriminatie bewijsbaar is. Het gevoel wordt afgedaan als subjectief, een mening een persoonlijke opvatting - niet een argument dat juridisch steek houdt. Mensen die discriminatie hebben ervaren, verwijzen op hun beurt vaak naar een 'innerlijke antenne' voor integer gedrag en onheuse intenties. Ze leiden signalen van minachting en/of discriminatie af uit de omgang, een blik, een toon of houding. Voor hen is de optelsom van ideeën, houding en gedrag en de achterliggende intenties in de bejegening minstens even belangrijk als het 'droge' voorval.

Maar of deze interpretatie nu juist is of niet, de ervaren werkelijkheid is voor de gedupeerde zeer relevant. Als je het gevoel gediscrimineerd te worden niet kan ontcrachten, omdat je geen andere (aannemelijke) redenen hebt om het gedrag of de bejegening te verklaren, beïnvloedt dit hoe je je eigen maatschappelijke kansen inschat negatief. Het perspectief van degene die het voorval overkomt, zijn of haar interpretatie en ervaring zijn dus van belang. Want voor de betrokkene is het geen abstracte casus, maar een persoonlijke ervaring.

Een beleving van een situatie, met alle commotie en opgerakelde gevoelens die zoiets in een mens teweegbrengt. Een discriminatoir voorval incasseren, interpreteren en verwerken is een individueel proces.

Praktijkvoorbeeld

Een werkloze docent van 50 jaar zit al een tijd in de WW en wil graag weer aan de slag. Hij wil zijn kennis, ervaring en enthousiasme inbrengen in zijn werk, zoals hij de afgelopen 25 jaar heeft gedaan. Hij kwam buiten zijn schuld zonder werk te zitten en het aanbod aan andere functies is beperkt. Al solliciterend komt hij erachter dat de arbeidsmarkt niet om hem staat te springen. Ook na een succesvol gesprek, blijkt de keuze niet op hem te zijn gevallen. Aan zijn kwaliteiten ligt het niet, verzekert men hem. Maar in zijn achterhoofd blijft hij zich afvragen: waarom krijg ik die baan dan niet?

Slachtoffer van een gericht misdrijf worden is in de regel ingrijpender dan van een willekeurig misdrijf. Internationaal onderzoek naar de impact van hate crimes, laat bovendien zien dat discriminatie slachtoffers meer raakt dan andere misdrijven omdat de aanleiding in hun 'zijn' ligt, in je geslacht, leeftijd, handicap, huidkleur, geloof, handicap of geaardheid. Allemaal aspecten die al dan niet zichtbaar onderdeel uitmaken van je identiteit. Aan onveranderbare kenmerken kun je bovendien niet ontsnappen en dus zul je altijd kwetsbaar blijven. Discriminatie is kortom een pijnlijke ervaring. En hoewel soms die suggestie wordt gewekt, is het voor de meeste betrokkenen ook geen ervaring om te koesteren.

Praktijkvoorbeeld

"Ik werk op een school en heb dagelijks met discriminatie vanwege huidskleur te maken. Ik ga elke dag met lood in mijn schoenen naar mijn werk. Er is niemand met wie ik dit kan bespreken. Het liefst verander ik van werk, maar omdat ik 56 jaar ben is het moeilijk een andere baan te vinden."

4.3 Impliciete en expliciete vormen van discriminatie

Klinkklare discriminatie is voor vrijwel iedereen onaanvaardbaar. Ronduit discriminerend gedrag, discriminerende opmerkingen en/of bejegening worden maatschappelijk niet getolereerd. Als werkgevers dan ook 'willen' discrimineren of discriminatoire overwegingen hebben, dan verpakken ze die vaak in 'aannemelijke' argumenten. Dat maakt het ook zo lastig om de overtreding aan te tonen, laat staan te bewijzen.

Praktijkvoorbeeld

"Ik was geknipt voor die baan maar ik kreeg hem niet. Toen ik vroeg naar de argumenten klopten ze gewoon niet. Het is voor mij duidelijk dat mijn leeftijd de enige reden is. Maar dat durven ze natuurlijk niet te zeggen, want dan kan ik ze aanklagen voor leeftijdsdiscriminatie."

Praktijkvoorbeeld

"Ik ben de enige van de groep van vier personeelsleden die in aanmerking komt voor overplaatsing naar een ander filiaal. Waarom ik? Ik werk er al het langst, ik heb goed contact met mijn collega's en klanten. De anderen werken er veel korter dan ik en zouden er dus eerder voor in aanmerking komen. Ik ben een goede werknemer. Ik heb nog geen dag van mijn werk gemist. Omdat ik geen enkele andere reden ken, vermoed ik dat het mijn afkomst is. Ik ben de enige buitenlander in het team. Ik denk dat ze het daarom makkelijker vinden om mij als een nummertje te behandelen en naar eigen goeddunken te verplaatsen. En bij de anderen kunnen of ze durven ze dat niet."

Omdat sommige mensen constateren dat hun cv of achternaam hen op achterstand zet, proberen ze die eerste hordes soms creatief te omzeilen. Zo solliciteerde een jonge vrouw tweemaal op dezelfde vacature. In de eerste brief gebruikte ze haar eigen naam en vernoemde bij vreemde talen de beheersing van het Turks. In de identieke tweede brief stelde ze zich voor onder Nederlandse naam en liet de taalbeheersing achterwege. Op de eerste brief

ontving ze een afwijzing, op de tweede een uitnodiging. Mede naar aanleiding van de discussie over of discriminatie op grond van achternaam wel of niet gebeurt, bracht zij deze eigen - goed gedocumenteerde - ervaring onder de aandacht van RADAR.

Hoewel discriminatie op basis van de twee brieven juridisch niet te bewijzen is, is de boodschap voor de vrouw zelf wel helder. Het bevestigt haar vermoeden dat haar achtergrond een doorslaggevende rol speelt in het selectieproces. Helaas blijkt haar creatieve oplossing een doodlopende weg, want onder haar pseudoniem kan ze niet op gesprek verschijnen. En als ze toch onder haar eigen naam op gesprek mag komen is de kans groot dat het gesprek overschaduwd wordt door de vragen naar de motivatie achter de andere naam.

Bij dit voorval gaat het dus vermoedelijk om discriminatie. Er zijn ook voorvallen waarbij de overwegingen heel expliciet worden gemaakt, vooral als een werkgever overtuigd is van de 'objectiviteit' van zijn argumentatie: hoofddoelen zijn niet gepast voor een publieke functie, van mannen mag geëist worden dat ze vrouwen de hand schudden, een oudere werknemer niet in een junior functie thuis, et cetera.

Praktijkvoorbeeld

"Ik was op basis van een sollicitatiegesprek aangenomen bij een ingenieursbureau. De directeur was onder de indruk van mijn cv. Mijn nieuwe leidinggevende belde voor referenties naar een voormalige werkgever. Later die middag kreeg ik te horen dat de aanstelling toch niet doorging, omdat hij van mijn oude werkgever hoorde dat ik enkele jaren geleden een geslachtsverandering had ondergaan. Hij verwachtte dat dit problemen op de afdeling zou veroorzaken."

Opmerkingen of beledigingen op de werkvloer, zijn vaak onvoorstelbaar expliciet. Er is dan een sfeer van gedogen of stille aanmoediging ontstaan waarin collega's of leidinggevendenden steeds verder gaan. Voor buitenstaanders is het soms moeilijk te geloven dat dergelijke zaken zich voordoen en dat niemand - behalve soms het mikpunt zelf - actie onderneemt om dergelijk gedrag een halt toe te roepen.

Praktijkvoorbeeld

"Ik werk met vier Marokkaanse collega's bij een fastfoodketen en we zijn de discriminatie van onze leidinggevende zat. Onze manager maakt opmerkingen als: "Ik neem geen Marokkanen meer aan, er werken hier te veel zwarten". Tegen mij zei hij: "Je gedraagt je als een blanke, maar je bent met de verkeerde kleur geboren". Ik kon mijn oren niet geloven. Later zei hij: "Hitler heeft een fout gemaakt door de joden te doden, hij had beter alle Marokkanen en andere buitenlanders kunnen doodmaken." Wat moeten we hiermee aan? We willen het niet met hem bespreken. Ook zijn we bang dat hij het ons betaald zet als we een klacht over hem indienen."

4.4 Reacties van slachtoffers

Mensen reageren heel verschillend op discriminatie. Van Donselaar (2004) onderscheidt onder meer negeren, waakzaamheid, conformeren, exploiteren, terugtrekken, vermijden en contesteren. Niemand ziet zich graag in de rol van slachtoffer en daarom wordt veel negatief gedrag van anderen vergoelijkt, ontkracht of ontkend. Kandidaten uit minderheidsgroepen kunnen hun eigen positie ondermijnen door zich terug te trekken of (zich te laten) uitsluiten. Door hun gedragingen aan te passen proberen ze discriminatie zoveel mogelijk te ontlopen.

Praktijkvoorbeeld

Een voormalige bedrijfsleider van een supermarkt van 55 jaar solliciteert niet langer op soortgelijke functies. Met een bewuste verjonging van het personeelsbestand in de branche schat hij zijn kansen laag in.

En op die manier geldt ook Thomas' stelling; If men defines situations as real, they are real in their consequences. (Als je situaties voor waar aanneemt, dan zijn ze ook waar voor wat betreft de consequenties.)

Uit de verhalen van de klachtindieners blijkt hoe geïsoleerd hun positie in hun bedrijf vaak is geworden. Weinig collega's durven hun nek uit te steken en de onheuse bejegeningen of het gedrag ter discussie te stellen of een halt toe te roepen. Dat betekent overigens lang niet in alle gevallen dat ze alles wat er gebeurt goedkeuren, maar zolang het hen niet persoonlijk aangaat, houden zij zich doorgaans afzijdig. Uiteraard is dat voor de betrokken collega vaak erg pijnlijk.

Praktijkvoorbeeld

"Mijn vrouw werkt als intercedente bij een uitzendbureau in Rotterdam. Zij vertelt mij dat opdrachtgevers soms allochtone uitzendkrachten weigeren. Dit ergert haar en ze kaart het aan bij de vestigingsmanager. Deze vertelt haar dat als zij niet meegaan in de discriminerende eis van de opdrachtgevers die naar de concurrent gaan. Laatst nog werd een medewerker gevraagd voor werkzaamheden tijdens een concert. Toevallig zat er een Turkse jongen bij haar aan tafel op zoek naar werk. Op het moment dat zij zijn naam doorgaf werd er gezegd "je weet toch dat we die niet willen" en moest ze de jongen afpoeieren."

Dit voorbeeld laat zien hoe subtiel de mechanismen van in- en uitsluiting werken. Iemand aanspreken als vertegenwoordiger van een groep, plaatst individuele collega's ongevraagd in een positie van buitenstaander. Ze moeten bovendien voor die groep verantwoording afleggen, ook al hebben zij misschien zelf geen mening of willen ze daar geen aandacht op vestigen. Een strategie van aanpassen, en vooral niet opvallen wordt vaak ingegeven vanuit de wens om op dit punt met rust gelaten te worden. Als de omgeving vervolgens ook niet optreedt of de discriminatie ontkent, geeft dat een onbeschermd gevoel, een gevoel van achterstelling en vechten tegen de bierkaai.

De mate waarin mensen erin slagen om zich staande te houden, zegt iets over hun incasseringsvermogen. Vaak blijkt dat mensen na verloop van tijd pas merken hoezeer het aan hen knaagt. En op het moment dat zij reageren, en dat is vaak heftig, worden zij aangesproken op onbehoorlijk gedrag. Het steekt hen dat hun reactie zwaarder weegt dan alles wat eraan vooraf is gegaan.

Praktijkvoorbeeld

Mijn collega's weten heel goed dat ik een autochtone Nederlandse man ben, maar noemen me moslim omdat ik een Arabisch uiterlijk heb. Sinds kort noemen mijn collega's me niet meer bij mijn eigen voornaam maar uitsluitend Mohammed. Ik heb geprobeerd het naast me neer te leggen, door niet te reageren, maar ik merkte dat ik van me af begon te bijten. En op grond van deze reactie van mijn kant ligt er nu een klacht tegen mij.

Dit mechanisme werkt net zo bij discriminatie op andere gronden dan afkomst of kleur. Wanneer de gedupeerde de gebundelde speldenprikken van bedoelde of onbedoelde uitsluiting en achterstelling ter discussie stelt of ertegen in verzet komt, maakt de reactie van de dominante groep de uitsluiting definitief. Iemand heet dan onvoldoende professioneel of overgevoelig en daarmee is de diskwalificatie compleet.

4.5 Discriminatie, en dan?

Als mensen discriminatie herkennen of voelen, betekent dat niet automatisch dat zij een klacht indienen. Uit recent onderzoek¹⁸ blijkt dat de bereidheid om gevallen van discriminatie te melden laag is omdat men het nut daarvan betwijfelt. Driekwart doet niets, acht procent meldt discriminatie bij de politie en slechts vier procent schakelt een anti-discriminatiebureau in. Desondanks zijn er alleen al in Rotterdam Rijnmond jaarlijks circa 450 burgers die een voorval van discriminatie melden of laten onderzoeken. Gemiddeld gaat een op de vijf van deze klachten over een voorval op de arbeidsmarkt. Uit de praktijk en contacten van RADAR blijkt dat mensen soms eerst zelfstandig stap-

¹⁸ Boog, I (red) Monitor Rassendiscriminatie 2005. Rotterdam: LBR

pen ondernemen om de discriminatie aan te kaarten. Hieronder volgt een overzicht van wat mensen kunnen doen om discriminatie op het werk tegen te gaan.

Zelf iets doen

Er zijn verschillende manieren om discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag op het werk tegen te gaan. In de eerste plaats kun je zelf aangeven er niet van gediend te zijn en dat het moet stoppen. Als dit niet opportuun is of niet het gewenste effect heeft, is het van belang om het voorval snel aan te kaarten bij een leidinggevende. Veel bedrijven kennen gedragsregels tegen ongewenst gedrag, klachtenprocedures en vertrouwenspersonen. Daarmee kun je ook bij discriminatieklachten vaak prima uit de voeten.

Bij structurele problemen in de omgangsvormen op het werk, kan het wenselijk zijn om het onderwerp te agenderen in de ondernemingsraad. Er komt dan een collectieve basis onder de klacht te liggen, die de individuele risico's verkleint. Bovendien heeft de aanpak van collectieve klachten veel grotere kans van slagen.

Derden inschakelen

Als zelf iets doen onvoldoende uitricht of als er behoefte is aan advies, kunnen verschillende deskundige partijen worden ingeschakeld.

Een vakbond kan zijn leden bescherming bieden, vooral in die gevallen waarin de situatie gevolgen heeft voor de rechtspositie van de werknemer. Bij het zoeken naar oplossingen in de arbeidsomstandigheden kan de vakbond tevens een goede partner zijn.

Iemand die geen lid is van een vakbond, maar wiens rechtspositie in het geding is als gevolg van (een klacht over) discriminatie kan rechtsbijstand zoeken. Advocaten zijn sterk in arbeidsrecht, al blijft het discriminatieaspect in de behandeling doorgaans ondergeschikt of achterwege.

Een procedure bij de Commissie Gelijke Behandeling is kosteloos en rechtsbijstand van een advocaat is niet noodzakelijk. De Commissie toetst concrete klachten aan de gelijkebehandelingswetgeving. Het oordeel is juridisch niet bindend, maar er wordt over het algemeen wel gehoor aan gegeven.

RADAR en andere anti-discriminatiebureaus (ADB's) zijn onafhankelijke laagdrempelige voorzieningen waar iedere burger vragen over discriminatie voor kan leggen. De medewerkers van een ADB zijn goed op de hoogte van de anti-discriminatie- en gelijkbehandelingswetten en -regels. Zij kunnen de kansen van zaken goed inschatten en weten vaak een oplossing te bereiken buiten de juridische wegen.

Voor- en nadelen RADAR

Het voordeel van het inschakelen van RADAR als derde partij is dat we niet alleen deskundig zijn in het herkennen en ontrafelen van discriminatie, maar ook dat we informatie boven tafel kunnen krijgen die voor de persoon in kwestie vaak verborgen blijft of waar iemand niet rechtstreeks achteraan kan omdat een directe benadering te riskant is.

RADAR adviseert, doet waar mogelijk vooronderzoek en ondersteunt mensen bij het indienen van hun discriminatieklacht. We kennen de mogelijkheden, beperkingen en de risico's. Met behulp van deze informatie maakt de klacht-indiener een geïnformeerde keuze óf, waar en hoe de klacht getoetst moet worden.

Als RADAR een zaak oppakt, vraagt dat heel wat van klachtindieners. Ze moeten vaak minutieus verslag doen van situaties, opmerkingen, eventuele getuigen etc. Sommigen vinden dit lastig en vatten dit op als een oneerlijk kruisverhoor waarbij de weinig solide bewijslast voor het onrecht bij hen ligt. Verder vragen we ze actief bij te dragen aan het onderzoek door met concrete voorbeelden te komen waarin collega's in vergelijkbare functies aantoonbaar andere gedragingen, beloningen of beoordelingen ten deel vielen.

Voors en tegens van klagen over discriminatie

Gedupeerden nemen een besluit om iets te ondernemen tegen discriminatie op een nauwkeurige afweging van de risico's die ze bereid zijn te nemen en de mogelijke voor- en nadelen. Hieronder zetten we een aantal voors en tegens tegen elkaar af.

Vóór

Een van de grote voordelen van het bespreekbaar of aanhangig maken van discriminatie is het gevoel zelf **regie** over de zaak te nemen. Discriminatie is daarmee niet alleen meer iets wat je overkomt. De verhoudingen veranderen door zelf positie in te nemen en de misstanden niet te accepteren.

Voor anderen geldt de morele **genoegdoening**. Een klacht roept de veroorzaker daadwerkelijk ter verantwoording. Daarmee komt een einde aan het vanzelfsprekend gedogen van de bestaande situatie. **Eerherstel** speelt ook in bepaalde gevallen. Discriminatie is vernederend en maakt ondergeschikt. Het rechtzetten van dit onrecht kan iemand in ere herstellen.

Tot slot gaat het in sommige gevallen om financiële **compensatie**. Wanneer mensen ten onrechte inkomen mislopen door ontslag, onjuiste beoordeling of beknotte doorgroeimogelijkheden, dan kunnen de financiële consequenties aanleiding zijn voor een compensatieclaim.

Tegen

Argumenten tegen het indienen van een klacht zijn er ook. De belangrijkste: discriminatie is in veel gevallen lastig hard te maken en garanties dat het indienen van een klacht daadwerkelijk iets oplevert, zijn er niet. De tijdsinzet en de lastige, langdurige en soms ronduit ontmoedigende procedures werken evenmin bevorderend. Bovendien kun je last ondervinden van het indienen van een klacht. Victimisatie heet dat. De kans daarop is vooral groot als er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie, zoals wanneer iemand nog in dienst is bij een werkgever en dat ook in de toekomst wil blijven. Die angst is niet ongegrond. Recent onderzoek¹⁹ van FNV en LBR wijst uit dat het merendeel

¹⁹ Bochhah, N. (2006) Gediscrimineerd op de werkvloer en dan? Rotterdam: LBR

van de mensen die op hun werk over discriminatie klaagt, daar onvrijwillig niet langer werkt, of zij nu in het gelijk waren gesteld of niet. In het volgende hoofdstuk blijkt echter ook dat het zo met lang niet alle gedupeerden hoeft af te lopen.

4.6 Resultaten

Veel mensen die een discriminatieklacht melden bij RADAR verwachten in eerste instantie een luisterend oor en deskundig advies. Voor veel mensen is dit ook voldoende. Deze kortdurende contacten betekenen helaas wel dat het resultaat van de klacht voor RADAR vaak onzichtbaar blijft.

Bij arbeidsmarktzaken neemt RADAR uitsluitend contact op met werkgevers als de cliënt daarmee instemt en dan volgens het principe van hoor en wederhoor. Bovendien zoeken we zoveel mogelijk naar oplossingen buiten de juridische procedures. In het gunstigste geval concluderen de betrokken partijen dat er geen sprake van discriminatie was. In de minder gunstige gevallen waarin het vermoeden van discriminatie niet is weggenomen, kan de wederpartij alsnog maatregelen treffen of kan een bevoegd orgaan worden gevraagd om zich over de zaak uit te spreken.

In bepaalde gevallen stelt de wederpartij na het onderzoek het eigen beleid bij, treft ze disciplinaire maatregelen tegenover de veroorzaker van de discriminatie, of treft een schikking met de gedupeerde. In de periode 2003-2007 stelde tien werkgevers hun beleid bij na een discriminatieklacht. In 15 van 535 arbeidsmarktzaken heeft een bevoegd orgaan de zaak beoordeeld, wat er slechts driemaal toe leidde dat discriminatie werd vastgesteld.

In vijftien zaken bood de werkgever excuses aan voor het voorval en was dat voor de gedupeerde voldoende. In de vijf onderzochte jaren werd eenmaal een disciplinaire maatregel getroffen tegen degene die voor de discriminatie verantwoordelijk was.

Meer over de resultaten in hoofdstuk 6.

Hoofdstuk

3

5. Het werkgeversperspectief

Ook als werkgevers zich niet zelf schuldig maken aan discriminatie, kunnen ze er klachten over krijgen. Een kandidaat kan zich gediscrimineerd voelen tijdens een sollicitatieprocedure en daarover klagen bij de HR-afdeling. Werknemers kunnen op de werkvloer te maken krijgen met discriminerende opmerkingen van collega's of klanten. Ziekte, een openlijke coming-out van een homoseksuele werknemer, zwangerschap of het besluit om een hoofd-doek te gaan dragen of zich orthodox te kleden kan de relaties op het werk danig op zijn kop zetten. Als dit vervolgens leidt tot een andere bejegening of behandeling, dan kan dat aanleiding zijn voor een klacht. Dit hoofdstuk beschrijft verschillende werkgeversstandpunten die RADAR optekent als we contact opnemen na een klacht.

5.1 Werving en selectie

Werkgevers zijn altijd op zoek naar het schaap met de vijf poten. Functieprofielen bevatten wensen over functionele kwaliteiten zoals kwalificaties en werkervaring, maar de kandidaat moet ook binnen het team passen en werkgevers hebben ook nog hun eigen voorkeuren. Dit verlanglijstje kan bewust of onbewust resulteren in werving- en selectiemethodes die mensen uitsluiten, ook al is er zelden sprake van moedwillige discriminatie. De gelijkbehandelingswetgeving houdt rekening met de belangen van werkgevers, maar houdt tegelijkertijd de mogelijkheid open om de functionaliteitseis achteraf te toetsen. Functionaliteit is het sleutelwoord. De vraag om bepaalde kwalificaties of achtergrond bij een kandidaat moet functioneel zijn. In deze paragraaf bespreken we een aantal wensen en eisen die tot problemen kunnen leiden.

De ideale werknemer of stagiair

Discriminatie en gelijkbehandelingsvraagstukken zijn geen onderwerpen waarover de gemiddelde werkgever vaak filosofeert. Waarom zouden ze ook?

Om zakelijk succes te hebben en een soepel draaiende organisatie zoeken zij naar de ideale werknemer met de juiste bagage om de vacature te vervullen. Het komt zelden voor dat werkgevers bij voorbaat bepaalde groepen werknemers uitsluiten. Ze menen dat ze uitsluitend functionele eisen stellen zonder discriminerend oogmerk: iedereen die eraan voldoet, kan de bewuste baan krijgen. Hun argumenten om iemand al dan niet aan te nemen zijn puur inhoudelijk, menen ze. Sommige scholen bijvoorbeeld willen vanwege de (christelijke) identiteit van de school bij voorkeur geen aspirant-leerkracht met een hoofddoek voor de klas. Anderen denken dat op een overwegend witte school ouders mogelijk bezwaar maken tegen een islamitische leerkracht.

Taaleisen

Werkgevers verklaren het geringe aantal allochtone werknemers in hun bedrijf vaak vanuit de gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal van die groep. Om te communiceren met collega's, leidinggevenden en klanten is een goede taalbeheersing natuurlijk noodzakelijk. Maar iedereen met een andere moedertaal dan het Nederlands, kan door die taaleis op achterstand worden gezet. De eisen die een werkgever mag stellen aan iemands taalbeheersing zijn afhankelijk van de aard en het niveau van de functie. Dit is wettelijk vastgelegd. Er zijn gradaties in de normen voor taalbeheersing, zo blijkt uit jurisprudentie. Zo hoeft een magazijnhulp minder goed Nederlands te kunnen spreken dan iemand die veiligheidsinstructies moet opvolgen, rapportages moet schrijven of in het openbaar moet spreken.

Representatie

In tegenstelling tot andere landen is het in Nederland niet de gewoonte bedrijfsuniformen te dragen. Toch zoeken werkgevers ook hier wel naar eenheid in uitstraling. Sommige kenmerken, en dat gaat verder dan kleding, vinden ze niet verenigbaar met hun imago, de boodschap of het product van de organisatie en dit leidt in bepaalde gevallen tot niet-functionele eisen. Het is dus niet rechtmatig om op voorhand te handelen naar (voor)oordelen en ver-

onderstellingen, bijvoorbeeld dat een gehandicapte geen goede verkoper in een sportzaak zou zijn, een vrouw geen goede voetbalverslaggever, een vrouw van middelbare leeftijd geen verkoper in een hippe modezaak of een gesluierde vrouw niet in de redactie van een feministisch blad.

De hoofddoek is volgens tal van werkgevers niet representatief. Hoofddoeken zouden klanten afschrikken of maken dat patiënten de geleverde zorg wantrouwen. Die houding is in de afgelopen vijf jaar overigens wel enigszins veranderd. Supermarkketens bijvoorbeeld kwamen op eigen initiatief met hoofddoeken passend bij hun bedrijfsschorten en uniformen. Mensen wennen aan hoofddoeken, omdat er nu eenmaal meer en meer vrouwen met een hoofddoek aan het werk zijn. De initiële bezwaren zijn gedeeltelijk te verklaren uit koudwatervrees. Toch zijn er nog altijd bedrijven en organisaties die bezwaar maken omdat de hoofddoek net als andere religieuze uitingen het neutrale karakter van de beroepskracht aantast. Denk daarbij aan de recente discussie over de vraag of agentes wel of geen hoofddoek zouden mogen dragen als onderdeel van hun uniform.

Praktijkvoorbeeld

Een deurwaarderskantoor wijst een stagiaire af, omdat zij niet bereid blijkt haar hoofddoek af te nemen aan de balie. Het kantoor verwacht van het front-officepersoneel dat ze neutraal en representatief zijn. De hoofddoek strookt niet met dat beleid, zo meent het kantoor. Er is volgens het bedrijf geen sprake van discriminatie, omdat de stagiair welkom is in hun back office.

Het maatschappelijke debat verhelderde voor welke functies een hoofddoek al dan niet is toegestaan en dat zijn er niet zo veel. Het gaat alleen om functies binnen de politie en justitie, omdat godsdienstige uitingen in strijd worden geacht met de neutrale houding van ambtenaren van de politie en justitie.

Sinds kort maken sommige werkgevers ook bezwaar tegen baarden bij man-

nelijk personeel. Ook hier wordt het argument van representatie aangevoerd. Een baard vraagt om veel verzorging en een onverzorgd uiterlijk is voor de werkgever reden om personeel daar op aan te spreken. Bovendien zien veel werkgevers de baard als symbool van een streng islamitische geloofsovertuiging, wat weer associaties oproept met radicalisme en onverenigbare ideeën over de gelijk(waardig)heid tussen mannen en vrouwen, gelovigen en ongelovigen, westerse en niet-westerse normen en waarden.

Volgens sommige werkgevers is het imago van het bedrijf ook een legitimatie om sollicitanten op leeftijd te selecteren. Zo schreef een ondernemer RADAR naar aanleiding van en klacht over leeftijdsdiscriminatie van een van de sollicitanten: "Wij zijn een jong bedrijf en dat willen we zo houden." En daarmee was voor haar de kous af.

Negatieve beeldvorming

Werkgevers gebruiken vaak verborgen profielen van meer en minder geschikte kandidaten, waarbij allochtone kandidaten doorgaans lager op de rangorde staan dan autochtone kandidaten. Recente onderzoeken wijzen uit dat werkgevers bepaalde arbeidsprestatiebeelden hebben van verschillende groepen werknemers. Zo denken ze dat Polen vlijtiger en minder kritisch zijn dan bijvoorbeeld werknemers van Marokkaans-Nederlandse herkomst.

Gehandicapten en chronisch zieken lopen tegen een zelfde soort hardnekkig negatieve beeldvorming op. Ook zij maken aanzienlijk minder kans op werk, nog voordat zij zich hebben kunnen bewijzen. Voor mensen die al lange tijd met de handicap leven, is dat zeer frustrerend. Want in tegenstelling tot hun potentiële werkgevers kunnen zij hun beperkingen (en de oplossingen!) beter inschatten. Zij zouden zich vaak graag in de praktijk bewijzen.

Bij vrouwelijke dertigers zijn werkgevers weer huiverig voor mogelijk langdurig verlof in het kader van zwangerschap of zijn ze al bij voorbaat bang voor

verzoeken om werktijden voor hen aan te passen. Zo reageerde een werkgever verbaasd over een klacht over discriminatie van een van zijn zwangere werknemers. Zijn reactie op de klacht: "Nee, natuurlijk kan zij nu geen aanspraak meer maken op promotie. Ze heeft immers zelf gekozen voor haar zwangerschap." Overigens had hij de stap om haar te vragen naar haar wensen en verwachtingen over aanpassingen op het werk compleet overgeslagen.

Negatieve beeldvorming werkt remmend op de arbeidsparticipatie van minderheidsgroepen. In een krantenartikel in het Rotterdams Dagblad spraken werkgevers over hun ervaringen en overwegingen. Enkele werkgevers gaven aan dat er met allochtoon personeel vaak gedonder was op de zaak: ze zouden te laat komen, zich makkelijk ziek melden en de kas zou vaker niet kloppen.

Begin 2004 had RADAR contact met een flink aantal werkgevers die waren genomineerd en/of prijswinnaar voor de Kwaliteitsprijs Intercultureel Personeelsbeleid in het kader van het Europese project Equal. Alle inspanningen en resultaten ten spijt, deden zich ook bij hen kwesties voor die voor een individu negatief uitpakte om een ander te sparen.

Praktijkvoorbeeld

Een vrouwelijke leidinggevende werkt al heel wat jaren samen met een vluchteling. Hij groeit in zijn rol en in het bedrijf. Met zijn promoties neemt de machtsafstand tussen de twee af en de man duldt steeds minder het gezag van de vrouw. Dit levert lastige situaties op en hindert de leidinggevende in de uitvoering van haar taak. Als de man elders werk vindt, besluit de personeelsmanager de vrouwelijke werkgever tijdelijk te ontzien en geen nieuwe ondergeschikte te plaatsen met een vergelijkbare achtergrond.

Slechte ervaringen staan in de top drie van werkgeversargumenten om bepaalde groepen te weren. De voorbeelden zijn legio: "Telkens als ik een vrouw van

rond de dertig aanneem word ik geconfronteerd met verzuim en zwangerschapsverlof, gevolgd door verzoeken voor een parttime contract." "Met allochtone werknemers heb ik vaak problemen met diefstal." "Moslims willen altijd extra vrij met de Ramadan en ze willen een lange zomervakantie om familie in het herkomstland te bezoeken."

Financiële overwegingen

Leeftijd van het personeel is van grote invloed op de salariskosten, daar is iedere werkgever zich van bewust. Jongere werknemers zijn nu eenmaal goedkoper dan oudere, omdat leeftijd en wettelijke minimumloon aan elkaar zijn gekoppeld. Dit speelt met name in de overheidssector, die werknemers via loonschalen en periodieken uitbetaalt, en in sectoren waar werknemers laag opgeleid zijn en/of het minimumloon krijgen, zoals de horeca en detailhandel. Vaak wordt al bij de werving een leeftijdsgrens gesteld of gezocht onder jonge doelgroepen als studenten. Personeel is al vroeg te oud.

Omdat jongeren vaak flexibele of tijdelijke contracten hebben is het voor werkgevers eenvoudiger om die te beëindigen. Ze zijn dan geen verantwoording of vergoeding schuldig. Of leeftijdsdiscriminatie hierbij een rol speelt, is lastig vast te stellen.

In andere sectoren speelt leeftijd vaak vanaf veertig of vijftig een rol. Soms uit kostenoverwegingen, in andere gevallen vanwege arbeidsprestatiebeelden.

Arbeidsbemiddelaars

De bij de Algemene Bond Uitzendondernemingen aangesloten bedrijven en het CWI werken niet mee aan discriminerende eisen van klanten. Dit uitgangspunt is vastgelegd in de non-discriminatiedragscode van deze organisaties. Soms blijkt dat er bewust of onbewust - tegen het protocol in - toch medewerking is verleend aan discriminerende vacature-eisen.

In de afgelopen vijf jaar werden hiervan in totaal negentien meldingen gedaan.

Leeftijdseisen en eisen over de afkomst/het geloof van de kandidaat waren de meest voorkomende (respectievelijk zeven en tien keer). Voor een uitzendorganisatie was de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van een meneer reden om hem niet te bemiddelen.

De bemiddelende organisaties zeggen de klachten over discriminatie op grond van afkomst goed opgepakt te hebben. Het eigen beleid is aangescherpt en ze stellen duidelijk aan klanten dat ze geen zaken met ze kunnen doen als ze discriminerende eisen stellen.

De relatief nieuwe regel over leeftijdsdiscriminatie vraagt mogelijk nog wat meer opmerkzaamheid. Indirecte discriminatie vanwege leeftijd wordt niet direct herkend. Zo stelde een intercedente dat leeftijdsdiscriminatie was uitgesloten, maar dat er in bepaalde gevallen naar een jonge kandidaat wordt gezocht vanwege de huidige samenstelling van het team. Dit is evenwel strijdig met de gelijkebehandelingswetgeving

5.2 Discriminatie binnen het bedrijf

Werkgevers gaan verschillend om met klachten over discriminatie. Sommigen nemen de zaak hoog op; soms volgen interne onderzoeken en sancties. De veroorzaker moet zich dan verantwoorden voor zijn gedrag en krijgt eventueel een waarschuwing of aantekening in zijn dossier. Andere werkgevers zijn minder toeschietelijk. Zij menen dat de klager voor zijn verantwoordelijkheden op de loop is of zichzelf vrij wil pleiten van verwijtbaar gedrag.

Werkgevers kunnen niet altijd voorkomen dat zich incidenten voordoen. Vaak zijn leidinggevend - onaangenaam - verrast als er klachten zijn over discriminatie. Maar de wet schrijft wel voor dat werkgever dan actie ondernemen. Zij hebben namelijk een zorgplicht voor hun werknemers; zij moeten zich als een goede werkgever gedragen en een discriminatievrije werkvloer vloeit daar uit voort.

Discriminatie op de werkvloer

Klachten over ongewenst gedrag op de werkvloer liggen gevoelig en blijken voor alle betrokkenen lastig. In de eerste plaats is het voorval zelf lastig te reconstrueren. Het is het woord van de een tegen de ander. Getuigen zijn er niet of houden zich bij voorkeur afzijdig. Niet zelden speelt de vraag in hoeverre de klager zelf verwijtbaar gedrag heeft vertoond. Verder lopen met name in dienstverlenende sectoren werknemers kans om met discriminerende klanten of patiënten geconfronteerd te worden. Ook dan wordt de werkgever geacht op te treden.

Praktijkvoorbeeld

Een agressieve klant van een bank richt zich tot een service-desk medewerker en noemt haar stomme negerin. De vrouw voelt zich gekwetst, vooral ook omdat veel andere klanten getuige zijn van het voorval. Zij meldt het bij de leidinggevende die de man enkele dagen later hierop aanspreekt. De man zegt dat hij slechts gebruik maakte van het recht op vrije meningsuiting en niet van plan is zijn woorden terug te nemen. De vrouw is tevreden met de aanpak van haar werkgever, maar beslist toch aangifte te doen tegen de klant. De zaak komt voor bij de politierechter die de man vermanend toespreekt en een waarschuwing geeft.

Tijdelijke krachten via uitzend- of detachingsbedrijven zijn voor veel werkgevers een aantrekkelijke manier om tijdelijk meer personeel te hebben zonder langdurige arbeidsrelaties aan te gaan. Uitzendkrachten kunnen echter in hun rol als buitenstaanders kwetsbaar zijn.

Praktijkvoorbeeld

Via een detachingsbureau voor automatiseringspersoneel wordt een gekleurde jongeman gestationeerd bij een zorgverzekeraar. Een van zijn nieuwe collega's maakt racistische opmerkingen in de trant van: 'daarom hebben wij jullie toch uit Afrika gehaald', 'een goed idee geweest van ons, die slaver-

nij' en 'daarom hebben wij toch allochtonen in dienst, die werken harder'. De man is gekwetst en beledigend en maakte zijn grieven kenbaar bij de teamleider. De teamleider staat volledig achter de man en pakte de zaak voortvarend op. Door zijn toedoen wordt de kwestie aangekaart bij de manager en de directie. De man vertelt dat hij een goed gesprek heeft gehad met zijn manager. De wederpartij krijgt een aantekening in het dossier en te horen dat de kwestie terugkomt in zijn beoordeling. De man is tevreden met de afronding van deze kwestie.

Vaak doen leidinggevendenden een beroep op het probleemoplossend vermogen van de partijen zelf. Met een of twee gesprekken moet de zaak weer vlot getrokken zijn. En in bepaalde gevallen is dat ook zo. Bovendien krijgen werknemers te horen dat 'ze wel tegen een stootje moeten kunnen' of dat hard afrekenen nu eenmaal onderdeel uitmaakt van de bedrijfscultuur. Zo veronachtzamen ze de grenzen aan het fatsoen en het incasservermogen van hun werknemers.

Praktijkvoorbeeld

Een automonteur meldt bij de leidinggevende dat hij de 'grapjes' en oerwoudgeluiden van zijn collega's meer dan zat is. Hij geeft aan dat hij zich gediscrimineerd voelt. Volgens de leidinggevende is van discriminatie geen sprake, omdat de opmerkingen allemaal in joviale sfeer werden gemaakt. Hij suggereert dat het er bij andere bedrijven niet anders aan toegaat.

Verstoorde werkrelatie

Niet zelden is een klacht over discriminatie een teken dat de relatie tussen werkgever en werknemer verstoord is. Volgens de werkgever is de klacht een laatste machtsmiddel voor de werknemer om zo veel mogelijk belastend materiaal te verzamelen om daarmee een zo gunstig mogelijke compensatie in de wacht te slepen als het contract ontbonden wordt.

Praktijkvoorbeeld

Een klant van een beveiligingsbedrijf maakt een opmerking over een van de beveiligers, omdat die het voorkomen zou hebben van een lid van de Taliban. Hierop stuurt het beveiligingsbedrijf per brief een officiële waarschuwing naar het adres van de betreffende beveiligiger. In de brief wordt een verband verondersteld tussen de baard en terroristische acties in de wereld. De werknemer onderneemt in eerste instantie geen actie omdat hij toch weggaat bij het bedrijf. Maar later voelt hij zich toch gekwetst en kaart de zaak alsnog aan bij RADAR.

De werkgever begrijpt de ophef niet. Het geschetste verband tussen de baard en de Taliban was wellicht ongelukkig, maar moet niet persoonlijk opgevat worden. Hij zegt tegen RADAR dat hij niet begrijpt waarom de man er niet eerder iets over gezegd heeft, het was immers allemaal in den minne geschikt? Bovendien had hij al vaker met de man over de baard gesproken omdat die netjes verzorgd was. De werkgever is er stellig van overtuigd dat de kwestie vanuit ongenoegen over de discriminatieboeg is gegooid.

Discriminatie in divers samengestelde organisaties

Bij werkgevers met een zeer divers personeelsbestand komen discriminatieklachten vaak hard aan. Vooral als het om rassendiscriminatie gaat, reageren werkgevers heel verbaasd. "Kom u maar eens kijken hoe het er hier aan toe gaat" is een veel gehoorde reactie van werkgevers. Of: "Discriminatie vanwege een Arabisch klinkende naam? Onzin! Er werken hier zoveel Mohammeds!" Toch stellen zulke organisaties zich doorgaans coöperatief en daadkrachtig op bij een onderzoek naar discriminatiemeldingen.

Praktijkvoorbeeld

Een fastfoodketen stelt na een klacht van een Afrikaanse vrouw over de bejegening van haar mannelijke Marokkaanse collega's een onderzoek in en spreekt de leidinggevendenden hierop aan. In hun brief aan medewerkers van het restaurant en aan RADAR schrijven zij dat binnen het bedrijf ruim 100 medewerkers met een grote diversiteit aan achtergronden, culturen en nationaliteiten samenwerken en dat in het huisreglement is opgenomen dat discriminatie niet getolereerd wordt binnen de organisatie. Het bedrijf betreurt dat de vrouw zich niet gerespecteerd voelt en zal zijn uiterste best doen een veilige werkomgeving te creëren en te behouden.

Diversiteitsbeleid

Het is een uitdaging om de toenemende etnische en culturele diversiteit in de samenleving in goede banen te leiden en werknemers met verschillende achtergronden gelijke kansen te bieden. Bij bedrijven groeit duidelijk de interesse in diversiteitsbeleid. Dat heeft ook een bedrijfseconomische reden. Om in een competitieve markt te overleven, moeten bedrijven en instellingen letterlijk en figuurlijk de taal kennen van verschillende klantgroepen. Bedrijven met een divers samengesteld personeelsbestand, hebben meer expertise in huis. Overheidsdiensten voeren hun diversiteitsbeleid vooral vanuit de wens een afspiegeling van de maatschappij te zijn.

Hoofdstuk

6

6. Ervaringen RADAR

In vorige hoofdstukken beschreven we al dat mensen die discriminatie op het werk ervaren vaak in een geïsoleerde positie verkeren. Sommigen leggen hun situatie aan RADAR voor. In dit hoofdstuk bespreken we de mogelijkheden en ervaringen van RADAR. RADAR adviseert jaarlijks ruim 400 mensen die discriminatie hebben ervaren of willen melden. We zijn ons er terdege van bewust hoe kwetsbaar werknemers vaak zijn. Tegelijkertijd kennen we ook de kansen en de veiligste mogelijkheden om verbetering aan te brengen, vooral bij problemen op de werkvloer.

6.1 Werkwijze RADAR

Een luisterend oor en advies

Contact met een anti-discriminatiebureau is veilig: anders dan een collega of leidinggevende maakt het geen onderdeel uit van de organisatie waarin de problemen zich voordoen. Je verhaal doen hoeft geen consequenties te hebben als je dat niet wilt. Voor veel mensen blijkt het vaak al een enorme opluchting om zonder beoordeeld te worden een luisterend oor te vinden.

Onze medewerkers zijn vanzelfsprekend op de hoogte van de vele wetten en regels over discriminatie en gelijke behandeling en kennen ook de voor- en nadelen van alle opvolgingsmogelijkheden. Zij kunnen op basis daarvan een goede inschatting maken van de kansen van discriminatiezaken. Bovendien weten ze ook juist oplossingen te bereiken buiten de juridische wegen.

Onderzoek

Een minderheid van mensen die een klacht indient over discriminatie wil een onderzoek instellen. Opvallend is dat vooral mensen die klagen over discriminatie bij de werving en selectie of de uitstroom geneigd of bereid zijn een onderzoek in te stellen. Voor beide groepen geldt: ze hebben weinig te verlie-

zen omdat ze geen afhankelijkheidsrelatie (meer) hebben met de werkgever. Voordat RADAR een onderzoek instelt, moet uit vooronderzoek blijken dat er voldoende aanwijzing bestaat dat discriminatie een rol speelt. De klachtindieners moet dan ook zijn of haar vermoedens kunnen aanvullen met concrete voorbeelden dat collega's met een vergelijkbare functie anders bejegend, beoordeeld of beloond worden.

Hoor en wederhoor

RADAR stelt zich op als neutrale partij (ook al ervaart niet iedereen dat zo) en werkt dus volgens het principe van hoor en wederhoor. De percepties van werkgever en werknemer over wat zich heeft voorgedaan lopen doorgaans uiteen. Dat betekent dat we na het vooronderzoek werkgevers benaderen met het relaas van de gedupeerde, vragen dat te onderzoeken en de bevindingen aan ons terug te koppelen.

De werkgever vertelt zijn of haar kant van het verhaal. De reacties kunnen heel verschillend zijn. Tal van werkgevers blijken niet of beperkt op de hoogte te zijn van de gelijke behandelingswetgeving, vooral met de recente wijzigingen in de wetgeving. Vaak is het anti-discriminatiebureau de eerste die hen daarop wijst. Werkgevers reageren doorgaans verrast op de mededeling dat hun beleid in strijd was met de gelijkebehandelingswetgeving, maar er zijn er ook die aangeven er geen boodschap aan te hebben. In hoofdstuk 5 is hier meer over te vinden.

Praktijktest

Het principe van hoor en wederhoor geeft niet in alle gevallen uitsluitel. Als de werkgever het vermoeden van discriminatie niet heeft kunnen wegnemen, maar er ook niet voldoende hard bewijs is dat daar wel sprake van is, vergaren we soms aanvullende informatie met een praktijktest. We testen dan een bedrijf, bijvoorbeeld door een aantal al dan niet fictieve kandidaten, met verschillende kenmerken te laten meedingen in een sollicitatieprocedure. We kijken dan naar de uitkomsten van de kandidaten van bijvoorbeeld mensen met

een bepaalde etnische afkomst of van een zekere leeftijd en de resultaten van de 'neutrale' controlegroep. Op deze manier proberen we het 'toeval' van het individu af te zetten tegen de resultaten van de testgroep.

Verdere strategiebepaling

De uitkomsten van het onderzoek bepalen de verdere strategie, waarbij RADAR de kansen zo goed mogelijk inschat. Als er geen aanwijzingen zijn dat er sprake is van discriminatie, zullen we afzien van verdere stappen. Mocht de cliënt de klacht toch elders onder de aandacht willen brengen, dan kan hij of zij daar op persoonlijke titel een klacht indienen. We gaan alleen verder met een klacht als we een gefundeerd vermoeden of bewijs van discriminatie hebben en dan nog alleen in overleg met de cliënt.

Voor enkelen blijkt het feit dat de werkgever zich ten overstaan van een derde heeft verantwoord, afdoende. In andere gevallen is er bij de betrokken partijen de wens en de mogelijkheid om te de relatie te 'herstellen'. Een bemiddelingsgesprek kan in die gevallen bijdragen aan een bevredigende oplossing. Het gaat hierbij vooral om gevallen waarin er geen sterk vermoeden van discriminatie is, maar iemand zich desondanks vervelend bejegend heeft gevoeld. Mochten er sterke aanwijzingen zijn dat er daadwerkelijk gediscrimineerd is, dan ondersteunt RADAR de cliënt in de verdere procedures.

Commissie Gelijke Behandeling

Voor werving-en-selectiezaken vraagt RADAR doorgaans direct om een oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling. Bij werkvloer- of ontslagzaken, kan soms een interne geschillencommissie worden ingeschakeld, of de Commissie Gelijke Behandeling.

De procedure van de Commissie Gelijke Behandeling leent zich doorgaans goed voor discriminatieklachten over de arbeidsmarkt. De Commissie toetst dan de werkwijze van de werkgever aan de gelijkebehandelingswetgeving op

een soortgelijke manier als RADAR. De Commissie werkt eveneens volgens het principe van hoor en wederhoor en stelt daar waar nodig verder onderzoek in. Het verschil zit 'm in de bevoegdheden. De Commissie mag anders dan RADAR, relevante gegevens over het bedrijf opvragen, om bijvoorbeeld inzicht te krijgen in de personeelsadministratie en is bevoegd om een juridisch oordeel te vellen over de werkwijze. Zij oordeelt (uitsluitend) of de werkgever conform de gelijkebehandelingswetgeving heeft gehandeld en heeft voldaan aan alle verplichtingen die daaraan zijn verbonden. Het oordeel van de Commissie is niet bindend. Dat betekent dat de werkgever niet verplicht is om gehoor te geven aan de uitspraak en het daaraan gekoppelde advies. Uit de evaluatie blijkt evenwel dat driekwart de uitspraak opvolgt.

Strafrecht

In bepaalde gevallen is discriminatie dusdanig expliciet en ernstig dat een strafrechtelijk traject wordt ingezet. De gedupeerde doet dan - met ondersteuning van RADAR - aangifte van discriminatie op het politiebureau. Na de aangifte doet de politie verder onderzoek en hoort de verdachte en eventuele getuigen. Vervolgens wordt de zaak ingebracht in de maandelijkse overleggen tussen de politie, RADAR en de officier van justitie die belast is met discriminatiezaken. Uiteindelijk oordeelt een rechter. Dat kan leiden tot een veroordeling of tot vrijspraak van de veroorzaker .

Doorverwijzing

In zaken waarin mensen ontslag boven het hoofd hangt, verwijst RADAR door naar advocaten die zijn gespecialiseerd in arbeidsrecht en/of de vakbond. Zij zijn de aangewezen partijen om als belangenbehartiger op te treden met als doel om de nadelige financiële gevolgen zoveel mogelijk te beperken.

RADAR verwijst ook door naar vertrouwenspersonen en/of hulpverleningsinstanties, wanneer mensen gebaat zijn bij psychologische ondersteuning na ernstige discriminatie-ervaringen.

6.2 Oordeel

Om tot een oordeel te komen in een discriminatiezaak, is het wettelijke kader leidend. Zolang een zaak in behandeling is, blijft het oordeel bovendien uit. In deze paragraaf bespreken we de mogelijke uitkomsten.

Sprake van discriminatie

Het oordeel 'sprake van discriminatie' is in eerste aanleg voorbehouden aan zaken die ter beoordeling zijn voorgelegd aan een bevoegde instantie, zoals de Commissie Gelijke Behandeling of de rechter, maar dat zijn er niet zo veel. In een beperkt aantal zaken geeft RADAR dit oordeel door uit te gaan van bestaande jurisprudentie. Dat gebeurt uitsluitend in die gevallen waarin toetsbaar en ondubbelzinnig in strijd met de wet is gehandeld. Bijvoorbeeld in vacatures met ongeoorloofde leeftijdseisen of functie- of profielschetsen die in strijd zijn met de gelijkebehandelingswetgeving. Tot slot zijn er gevallen waarin de wederpartij erkent dat er is gediscrimineerd. Ook dan luidt het oordeel: sprake van discriminatie

Praktijkvoorbeeld

Een jonge vrouw solliciteert naar een vakantiebaan. De filiaalchef wil haar alleen aannemen als zij haar hoofddoek af doet. Er werkt daar een ander meisje dat vanwege financiële nood op dit verzoek is ingegaan. Het hoofdkantoor erkent dat dit beleid discriminerend is belooft er op toe te zien dat het niet meer gebeurt.

Oordeel: sprake van discriminatie.

Praktijkvoorbeeld

Een kledingwinkel in het centrum van Rotterdam vraagt in een vacature een verkoopmedewerkster in de leeftijd van 17-22 jaar. Op grond van jurisprudentie en CGB-adviezen hieromtrent blijkt dat deze handelwijze in strijd is met de wet.

Oordeel: sprake van discriminatie.

Geen sprake van discriminatie

Het oordeel 'geen sprake van discriminatie' kan op drie manieren tot stand komen. In de eerste plaats bij zaken over ongelijke behandeling waarvoor de wettelijke grondslag in de anti-discriminatiewetgeving ontbreekt. Daarmee is het voorval het juridisch gezien niet langer discriminatie. Voorbeelden hiervan zijn ongelijke behandeling op grond van lichaamsbouw of uiterlijk. Ten tweede kan een bevoegd orgaan tot de uitspraak komen dat er in het onderhavig geval geen sprake is van discriminatie.

Tot slot blijkt soms na onderzoek dat er in wel een conflict bestaat, maar dat dit met discriminatie niets van doen heeft. Ook in die zaken luidt het oordeel 'geen sprake van discriminatie.'

Geen oordeel

Als RADAR geen onderzoek heeft kunnen instellen naar het voorval, volgt per definitie 'geen oordeel', ongeacht de geloofwaardigheid van het verhaal. Zolang het principe van hoor en wederhoor niet is toegepast, is een ander oordeel, zo menen wij, niet gerechtvaardigd.

Vaak blijft een onderzoek of oordeel achterwege omdat de klachtindiener geen vervolg aan zijn/haar klacht wil geven. Dit verklaart het relatief hoge aandeel 'geen oordeel'

Vanuit professioneel oogpunt betreuren we het weleens dat we een zaak niet beter kunnen of mogen uitzoeken, maar het belang van de klachtindiener staat voorop. Als die van mening is dat verder onderzoek of een verzoek om

een oordeel de carrière kan schenden, ondernemen we geen actie . Die angst is overigens zeer reëel.

Praktijkvoorbeeld

Een vrouw krijgt tijdens een sollicitatiegesprek te horen van de directeur: "We stikken al in de Duitsers". Ze krijgt de baan niet. Ze wil echter niets met de klacht doen, omdat ze vreest voor negatieve gevolgen binnen de kleine artistieke wereld waarin zij werkt. De klacht is daarom alleen ter registratie opgenomen.

Oordeel: geen oordeel.

Vermoeden van discriminatie

Discriminatie is net als andere vormen van ongewenst gedrag zoals intimidatie en misbruik, juridisch zeer lastig te bewijzen. Het ontbreken van 'hard' bewijs betekent echter niet per definitie dat van discriminatie geen sprake is geweest. Als ons onderzoek onvoldoende bewijs oplevert om discriminatie uit te sluiten, beoordelen we het geval met 'vermoeden van discriminatie.'

Praktijkvoorbeeld

Een medewerker van een zorginstelling meldt dat een cliënt allochtone maaltijdbezorgers discrimineert. De cliënt maakt namelijk discriminerende opmerkingen en beledigingen tegen hem. De medewerker doet navraag bij collega's. Uit die gesprekken blijkt dat allochtone collega's vaker door ouderen worden gediscrimineerd. In dit geval grijpt de organisatie in en schorst de dienstverlening aan de client.

Oordeel: vermoeden van discriminatie.

Tabel 11 Beoordeling voorgelegde zaken

Oordeel	Aantal
Sprake van discriminatie	44
Geen sprake van discriminatie	107
Geen oordeel	198
Vermoeden van discriminatie	85
Nog in behandeling	101
Totaal	535

6.3 Afhandeling

Met het oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling kan de gedupeerde naar de (civiele) rechter. De kans is groot dat de rechter het oordeel van de Commissie overneemt, maar toch nemen slechts enkelen deze stap, doorgaans uit financiële overwegingen. Je moet je namelijk bij de rechter laten bijstaan door een advocaat, bij de Commissie hoeft dat niet. Bovendien loop je het risico de proceskosten te moeten betalen, als de rechter toch in je nadeel oordeelt.

RADAR heeft ervaren dat ook zonder juridische procedure een conflict tussen werkgever en werknemer tot een goed einde kan komen. Vooral grote werkgevers zijn eerder geneigd om een zaak te schikken, dan daar tijd en geld in te moeten steken. Jurisprudentie over soortgelijke zaken blijkt daarbij een zeer effectief instrument om bij bedrijven een goede compensatie af te dwingen of de mogelijkheid terug te keren op de werkplek.

Praktijkvoorbeelden

Een jonge vrouw krijgt via een uitzendbureau een vakantiebaan aangeboden bij een logistiek bedrijf. Door ervaring wijs geworden meldt zij dat zij een hoofddoek draagt en informeert of dit problemen geeft. Het inleenbedrijf wil op grond daarvan niet met haar in zee. RADAR wijst het uitzendbureau schriftelijk op de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Die reageert telefonisch het

niet goed te keuren dat bedrijven dergelijke eisen stellen, maar wijst op de commerciële belangen en weigert compensatie. Als RADAR de zaak aanhangig wil maken bij het Scheidsgerecht van de Algemene Bond van Uitzendbureaus (ABU), blijkt het uitzendbureau toch bereid om te schikken om zo een zitting te voorkomen. Uiteindelijk heeft het uitzendbureau de vrouw de vier weken inkomsten betaald die zij door de discriminerende weigering mis liep.

Een jonge vrouw werkt al enige tijd bij een modezaak als zij op een gegeven moment besluit een hoofddoek te gaan dragen. Dit is voor haar werkgever reden om haar niet meer op te roepen, hoewel ze een arbeidsovereenkomst heeft voor onbepaalde tijd. De hoofddoek past volgens de werkgever niet bij de kledingregels van de zaak. Bemiddelingspogingen leiden niet tot het gewenste resultaat, waarop de modeketen een procedure bij de Commissie Gelijke Behandeling in het vooruitzicht wordt gesteld. Daarop blijkt de werkgever bereid om te schikken. De werkgever betaalt met terugwerkende kracht anderhalf jaar salaris en klaagster kan weer aan de slag in haar oude functie. Voor de 'stijlproblemen' rond de hoofddoek is een pragmatische oplossing gevonden: samen met een leidinggevende zoekt zij een passende stof uit voor een hoofddoek in de huisstijl van de winkel.

Resultaat bevredigend?

Het is geen eenvoudige opgave om een discriminatieklacht tot een goed einde te brengen. Wanneer is een positief resultaat bereikt? En wat is daarvoor de maatstaf?

Voor de klachtmelder is zijn of haar persoonlijke tevredenheid maatgevend. Dat is natuurlijk subjectief en verschilt van persoon tot persoon. De een is tevreden als er excuses zijn aangeboden en de werkrelatie tussen de partijen is hersteld. Voor de ander is het de hoogte van de compensatie voor inkomstenderving of imagoschade. Een derde heeft genoeg aan de morele overwin-

ning als de werkgever zich heeft moeten verantwoorden. Voor weer een ander bestaat de genoegdoening niet uit persoonlijk gewin, maar uit het feit dat jurisprudentie een doorbraak kan zijn voor de participatie en emancipatie van hele minderheidsgroepen.

Bij al deze mogelijkheden en verwachten is de inschatting van de klachtbehandelaren, de medewerkers van RADAR, heel belangrijk. Zij bepalen steeds welke strategieën openstaan om de klacht tot een bevredigend resultaat te brengen en wat de voor- en nadelen zijn. Maar moet het resultaat dan worden afgemeten aan de beoordeling van de klacht? Is een oordeel van een bevoegde instantie, meer waard dan een geslaagde bemiddeling waarbij in het midden blijft of er nu al dan niet sprake was van discriminatie? Een oordeel leidt in een heel aantal gevallen ook niet tot een gewenst resultaat. De relatie tussen werkgever en werknemers kan niet worden hersteld, en ook een uitspraak in het voordeel van de gedupeerde kan de loopbaan van sommige mensen niet meer redden.

Datzelfde geldt voor een financiële compensatie. In hoeverre deze middelen het onrecht compenseren is erg afhankelijk van de positie van die persoon op de arbeidsmarkt. Uiteraard zijn de belangen voor kostwinners met verantwoordelijkheden anders dan voor iemand die enkele uren per week wat bijverdient. De mate van afhankelijkheid van de arbeidsrelatie en de kans op carrièreschade is vaak bepalend voor hoe scherp de confrontatie wordt. Die zaken die voor zowel de klachtindiener als de organisatie goed uitpakken zijn uiteraard het meest bevredigend. Als een werkgever zijn beleid aanpast bijvoorbeeld om de kans op discriminatie te minimaliseren en de gedupeerde daar ook baat bij heeft.

6.4 Ervaring klachtbehandelaars

Naast de dossieranalyse hebben we voor dit rapport ook twee klachtbehandelaars geïnterviewd over hun visie op en ervaringen met discriminatie op de

arbeidsmarkt. Niet alleen hebben zij alle zaken die in dit onderzoek aan de orde komen in behandeling gehad, zij hebben gezamenlijk ook ruim twintig jaar ervaring met werkgerelateerde discriminatieklachten.

Beeldvorming

Volgens de klachtbehandelaars is er een verband tussen maatschappelijke ontwikkelingen en de manier waarop werkgevers tegen bepaalde doelgroepen aankijken. Sinds 9/11/2001 wordt er hardere taal gebezigd tegen in het bijzonder islamitische bevolkingsgroepen. De opkomst van nieuwe populistische politieke stromingen, de toon van het integratiedebat, de moord op Theo van Gogh hebben allemaal invloed gehad op de beeldvorming over allochtone Nederlanders, in het bijzonder de islamitische allochtonen. Die beeldvorming over allochtone jongeren heeft een negatief effect gehad op hun kansen op werk. Maar ook degenen die al geruime tijd werkzaam waren, werden vanaf dat moment veel vaker geconfronteerd met discriminerende bejegeningen die steeds explicieter worden.

Individuele ervaringen tegenover het collectief

Bij de klachtbehandelaars zijn in de afgelopen jaren veel zaken voorbijgekomen die erop duiden dat werkgevers gegevens kenmerken uit het cv gebruiken voor een eerste selectie, die niets met de uitvoering van de taak te maken hebben. In individuele gevallen is het maken van ongerechtvaardigd onderscheid nauwelijks te bewijzen. Maar als ze alles bij elkaar optellen zien ze duidelijk dat vooral informatie over de leeftijd en (vermeende) afkomst gebruikt wordt bij die eerste selectie van kandidaten.

Verhuld

Bijzonder uitdagend zijn die gevallen waarin iemand niet expliciet wordt gediscrimineerd, maar waarin de uitzonderingspositie wordt benut of gecreëerd om iemand te marginaliseren.

Praktijkvoorbeeld

Een vrouw werkt ongeveer een jaar bij een overheidsdienst. Door personeelswisselingen is ze nauwelijks ingewerkt. Ook slaagt ze er niet in om een plek te verwerven in het team. Na vijf maanden krijgt ze een beoordelingsgesprek met een nieuwe leidinggevende. Dat gesprek valt negatief uit. Na een aanvaring met een collega krijgt ze een gesprek het hoofd van de dienst. Hij is van mening dat ze zich moet 'aanpassen'. Hij noemt haar een 'wilde' en zegt dat hij 'anders naar haar zou kijken als ze blauwe ogen had'. Door deze combinatie van woorden vat deze vrouw het als volgt op. Als donkere 'wilde' vrouw heeft ze zich aan te passen aan de witte organisatiecultuur. Bovendien wordt ze vanwege haar huidkleur anders beoordeeld. Volgens haar is haar huidskleur de werkelijke reden voor de behandeling die haar ten deel valt. Ze is de enige donkere werkneemster en de enige die wordt buitengesloten en negatief beoordeeld.

Het is altijd weer een hele opgave om de werkgever bewust te maken van de schade die dit soort gedrag werknemers en daarmee het bedrijf aanricht. Hetzelfde geldt als de klacht voortkomt uit een verziekte bedrijfscultuur of als leidinggevendenden zelf de kiem zaaien voor uitingen van onverdraagzaamheid zoals racisme, seksisme of homofobie. Een dreiging met juridische of strafrechtelijke stappen geeft in die gevallen niet de gewenste veranderingsimpuls, omdat de benadeelden niet op bescherming kunnen rekenen en er geen sanctiemogelijkheden zijn om de verplichtingen van de werkgever af te dwingen.

Hoofdstuk

7

7. Conclusies en aanbevelingen

Al in de jaren negentig bewezen academici onomstotelijk dat discriminatie op de arbeidsmarkt de arbeidsparticipatie van minderheidsgroepen negatief beïnvloedt. Desondanks is een groot deel van de minderheden actief op de Nederlandse arbeidsmarkt. Discriminatie is met andere woorden een structureel probleem, maar sluit groepen niet collectief uit. De gedachte dat minderheden bij voorbaat kansloos zijn bij sollicitaties, is niet gerechtvaardigd.

Dat discriminatie een structureel en weerbarstig probleem is, blijkt ook uit de discriminatieklachten die RADAR tussen 2003 en 2007 over de arbeidsmarkt ontving. De ruim 500 klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt maken ongeveer een kwart uit van het totale aantal discriminatieklachten dat RADAR ontving in diezelfde periode. De gronden waarop discriminatie op het werk werd gemeld, zijn steeds gevarieerder geworden. Hoewel het merendeel van de klachten gaat over etnische discriminatie, zijn er ook aanzienlijke aantallen klachten over leeftijdsdiscriminatie, seksdiscriminatie, discriminatie vanwege het geloof, vanwege de homoseksuele geaardheid en discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte. Discriminatie op de arbeidsmarkt uit zich zowel in nadelige behandeling als in negatieve bejegening.

De etnische diversiteit in Nederland neemt toe, net als het tekort aan arbeidskrachten. Verspilling van talenten als gevolg van discriminatie is daarmee niet uitsluitend moreel verwerpelijk, maar ook economisch onverantwoord. Werkgevers zullen zich genoodzaakt voelen om hun werving- en selectieproces onder de loep te nemen en te kijken naar de verhoudingen op de werkvloer. Vandaar dat vooral gezocht moet worden naar goede methoden om discriminatie in voorkomende gevallen tegen te gaan. Daarbij zal RADAR werkgevers en werknemers bijstaan om tot goede en eerlijke oplossingen te komen.

7.1 Conclusies

Iedereen loopt het risico gediscrimineerd te worden, zo blijkt uit de analyse van klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt. Of je nu jong of oud bent, zwart of wit, man of vrouw, valide of minder valide, homo of hetero. Maar die kans is niet voor iedereen even groot. Sommige groepen kampen op grotere schaal met discriminatie dan anderen. Wat overeenkomt is dat alle gedupeerden als eenling opboksen tegen negatieve beeldvorming en stereotypen die bestaat over de groep waartoe ze worden gerekend.

Niet iedereen gaat op dezelfde manier om met discriminatie

Wie met discriminatie te maken krijgt kan er op verschillende manieren mee omspringen. De een gaat er luchtig mee om en maakt er zelf grapjes over of wendt het aan als eigen unique selling point. Voor anderen ligt het gevoeliger. Ze negeren of ontkennen de discriminatie en schermen zich psychologisch af tegen negatieve bejegening. Weer anderen voelen zich door eerdere ervaringen al bij voorbaat gediscrimineerd. Zij zijn daarmee de belichaming van 'de vrouw', 'de allochtoon' of 'de gehandicapte.'

Al deze strategieën hebben hun keerzijde. Sommige mensen misbruiken het ruime incasseringsvermogen en de zelfspot van gedupeerden, waardoor de omgangsvormen op de werkvloer verder verruimen. Mensen die dachten dat ze konden voorkomen het mikpunt van discriminatie te worden, zijn vaak extra aangeslagen als zij daar alsnog mee te maken krijgen. Mannen en vrouwen die anticiperen op bestaande negatieve beeldvorming over hun groep, sluiten zich af voor nieuwe kansen. Zij zoeken niet langer naar werk, omdat ze zichzelf kansloos achten vanwege discriminatie.

Discriminatie kent vele gronden en komt voor tijdens alle loopbaanfasen

Discriminatie op de arbeidsmarkt beperkt zich geenszins tot etnische discriminatie en beperkt zich evenmin tot de werving en selectie. Veruit het vaakst

discrimineren collega's, leidinggevenden of klanten op de werkvloer en dan relatief vaak vanwege etnische afkomst, homoseksuele geaardheid en geloof. Tijdens de werving en selectie gaat het vooral om discriminatie op grond van etnische herkomst, leeftijd, geslacht en geloof. Arbeidsvoorwaarden pakken vaak relatief negatief uit voor ouderen en mensen met een handicap of chronische ziekte. Het zijn etnische minderheden en vrouwen die belemmeringen ervaren bij het doorstromen naar hogere functies. Herkomst, geslacht en seksuele geaardheid leiden nog wel eens tot discriminatie bij het beëindigen van het dienstverband.

Discriminatie is niet altijd het gevolg van kwade opzet van werkgevers

Werkgevers hebben vaak redenen waarom ze bepaalde mensen of groepen buitensluiten. Vervelende ervaringen met bepaalde groepen zijn daar een voorbeeld van, maar soms ook omdat ze anticiperen op wensen en weerstanden van hun klanten. Bij selectie op leeftijd spelen kostenoverwegingen bovendien een belangrijke rol. Werkgevers discrimineren dus lang niet altijd om groepen of personen moedwillig te benadelen. Bovendien zijn ze vaak slecht op de hoogte van de wet- en regelgeving voor gelijke behandeling en antidiscriminatie.

Werkgevers die zelf niet discrimineren bij de aanstelling kunnen hun werknemers vervolgens niet garanderen dat ze gevrijwaard blijven van discriminatie door collega's of klanten. Sommige werkgevers vinden dat gedupeerden niet overgevoelig moeten reageren, het moeten negeren of zelf oplossen. Andere werkgevers treffen gepaste maatregelen door mensen aan te spreken op ongewenst gedrag of hen te beboeten.

Discriminatie aankarten is lastig, discriminatie bewijzen nog lastiger

Het is lastig om discriminatie op een goede manier aan te kaarten. In de eer-

ste plaats moet je de afweging maken of je er op de lange termijn gebaat bent met een klacht of dat die je kan schaden. Ten tweede blijft het vaak onduidelijk of de nadelige behandeling of bejegening voortkomt uit discriminerende motieven of niet en dat bovendien ook nog eens hard te maken. Als het woord van de een wordt afgezet tegen het woord de ander, dan pakt dat meestal in het voordeel uit van degene die gediscrimineerd zou hebben. Daarbij moet gezegd worden dat mensen ook kunnen lijden onder onterechte beschuldigingen van discriminatie.

Diversiteitsbeleid is een krachtig instrument dat steeds gangbaarder wordt

Op de Rijnmondse arbeidsmarkt zijn er talloze ondernemingen en branches die een afspiegeling zijn van de maatschappij. Bij sommige ondernemingen is zelfs sprake van een oververtegenwoordiging van groepen die elders achtergesteld worden. In de zorg en het onderwijs werken voornamelijk vrouwen bijvoorbeeld. In de dienstverlening en zelforganisaties werken veel allochtone werknemers. Daar staat tegenover dat in bepaalde sectoren, ondernemingen of functies minderheden sterk ondervertegenwoordigd zijn. Steeds vaker buigen organisaties zich over de vraag of zij met deze samenstelling wel optimaal nieuwe klantgroepen kunnen aanboren, hun huidige klanten kunnen bedienen en of ze voldoende oog hebben voor de talenten van sollicitanten die niet aan dit beeld voldoen.

De tijd dat diversiteitsbeleid uitsluitend werd gevoerd vanuit maatschappelijk verantwoord ondernemen is grotendeels voorbij. Veel vaker verwijzen organisaties naar het economisch belang of het legitimiteitsbeginsel. Zo willen internationale bedrijven graag gebruik maken van de meertaligheid van allochtone werknemers, of van hun kennis over de afzetmarkt of contacten in andere (herkomst)landen. Diversiteitsbeleid maakt bedrijven bovendien minder kwetsbaar voor klachtprocedures en beschermt het werknemers tegen ongewenst gedrag.

7.2 Aanbevelingen

Deskundigheidsbevordering

De gelijkebehandelingwetgeving is complex en aan veranderingen onderhevig. Veel werkgevers zijn niet volledig op de hoogte van de eisen, andere werkgevers menen dat die wetgeving niet van toepassing is op hun onderneming. Bepaalde werving- en selectiemethoden leiden onbedoeld tot discriminatie en uitsluiting van bepaalde groepen, bijvoorbeeld omdat vacatures leeftijdseisen bevatten, uitsluitend opengesteld zijn voor mannelijke of vrouwelijke kandidaten, of niet open staan voor vrouwen die een hoofddoek dragen. Deskundigheidsbevordering kan werkgevers erop attenderen dat dit in strijd is met de wet. De ervaring leert dat de meerderheid bereid is om de werving hierop aan te passen.

Dat zelfde geldt voor de wetgeving die werknemers beschermt tegen discriminatie op de werkvloer. Werkgevers doen vaak een beroep op het probleemoplossend vermogen van de betrokkenen, maar hebben onvoldoende aandacht voor het onderliggende probleem. Ook geven ze de gedupeerde niet altijd de gewenste steun of nazorg.

RADAR neemt zich voor om HR-medewerkers actief voor te lichten over de gelijkebehandelingswetgeving en daarbij sluiten we aan bij de bestaande structuren voor kennisuitwisseling en deskundigheidsbevordering voor deze beroepsgroep. Personeelsfunctionarissen willen we met workshops verder bekwamen in intercultureel personeelsmanagement. Beeldvorming en culturele vertekeningen beïnvloeden de selectieprocedures nu nog teveel, ondanks wensen voor een diverser personeelsbestand. Ook hier kan deskundigheidsbevordering uitkomst bieden.

Themabijeenkomsten over diversiteitsvraagstukken

Voorkomen is beter dan genezen. Bij zorgvuldig en consequent beleid komen er minder klachten over discriminatie. Tijdens themabijeenkomsten kunnen

personeelsmedewerkers ervaringen en oplossingen met elkaar bespreken. Hoe gaan we om met religieuze kledingseisen in openbare instellingen? Hoe staat het met de tolerantie van onze klantgroepen voor openlijk homoseksuele medewerkers? Wat doen we met patiënten die uitsluitend verpleegd of onderzocht willen worden door vrouwelijk personeel of geen gekleurde zorgverleners willen? Wat moeten we met een conflict tussen twee collega's die elkaars achtergrond niet respecteren?

RADAR schuift graag aan als extern expert bij ondernemingen om meer te vertellen over de gelijkebehandelingsvoorschriften en integriteitsvraagstukken.

Weerbaarheid van werknemers

Mensen die kans lopen gediscrimineerd te worden, kun je weerbaar maken. Bijvoorbeeld door hen te trainen in het herkennen van discriminatie en te laten oefenen met het reageren daarop. RADAR wil daarbij samenwerken met organisaties die mensen begeleiden met psychosociale problematiek die samenhangt met discriminatie. In deze samenwerking kunnen we gebruik maken van elkaars expertise en komen vraag en aanbod bij elkaar. Het is de bedoeling om nog in 2008 nog te beginnen met workshops 'constructief omgaan met discriminatie'.

Ook nu al organiseren instellingen samen met de voorlichters van RADAR bijeenkomsten en workshops over discriminatie. Dat gebeurt op scholen, maar ook bij organisaties zoals de politie. Naast kennisoverdracht staat in die bijeenkomsten ook de vraag centraal hoe deelnemers - klant of professional - omgaan met discriminatie die hij of zij ervaart of om zich heen ziet gebeuren. Dat leidt tot meer alertheid en weerbaarheid om op te treden bij misstanden.

Voortzetten van ondersteuning bij discriminatieklachten, voorlichting en het vergroten van de bewustwording

RADAR blijft de komende jaren mensen ondersteunen die discriminatie hebben ervaren. Voor hen is RADAR vaak het eerste aanspreekpunt voor een luis-

terend oor en deskundig advies. De medewerkers van het RADAR-klachtenmeldpunt blijven voor alle gedupeerden beschikbaar. Zij putten hierbij uit de kennis en deskundigheid die ze in de afgelopen 25 jaar hebben opgedaan. Daar waar wenselijk zal RADAR juridische middelen inzetten om gedupeerden in hun gelijk te stellen, dan wel te compenseren. Dat kan door aangifte van discriminatie te doen of een oordeel te vragen aan de Commissie Gelijke Behandeling. Waar mogelijk blijven we zoeken naar oplossingen buiten de juridische praktijk. Daarbij gaat de voorkeur uit naar bemiddeling, met als doel een werkbare en eerlijke oplossing voor alle betrokkenen.

Uiteraard reiken de activiteiten van RADAR verder dan de ondersteuning bij klachten. RADAR gaat ook door op de ingeslagen weg om het algemene publiek attent te maken op discriminatie in al haar verschijningsvormen. Dit doen we met bijdragen in discussies in het publieke debat, door voorlichtingen te geven, door publicaties als deze uit te brengen en informatie en advies geven aan gedupeerden, hun omgeving of andere geïnteresseerden.

Bronnen

BRONNEN

Bovenkerk (1996) Een schijn van kans. Twee empirische onderzoeken naar discriminatie op grond van handicap en etnische herkomst. Arnhem: Gouda Quint.

Andriessen e.a. (2007) Discriminatiemonitor niet westerse allochtonen op de arbeidsmarkt. Den Haag/Rotterdam: Sociaal en Cultureel Planbureau/Art.1

Bocchah. Gediscrimineerd op de werkvloer en dan ...? Rotterdam: Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie

Boog (red) (2006) Monitor Rassendiscriminatie 2005. Rotterdam: Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie

Bozkurt en Bussemaker (2006): De werkvloer is van iedereen. Een PvdA plan voor diversiteit. Den Haag: Tweede kamer fractie Partij van de Arbeid.

Commissie Gelijke Behandeling. Jaarverslag 2007. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling

Commissie Gelijke Behandeling. Jaarverslag 2006. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling

Commissie Gelijke Behandeling. Jaarverslag 2004. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling

Commissie Gelijke Behandeling. Jaarverslag 2003. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling

Dagevos (2006) Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

De Fey (e.a) Met recht discriminatie bestrijden. Rotterdam: Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie

Dolfing en van Tubergen (2005) Bensaïdi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. In; Sociologie jaargang 1-2005 pp 407-422

Essed (1984) Alledaags racisme. Baarn/Den Haag ANBO/Novib

Graaf-Zijl (2006), de. De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Kik en Spoelstra (2008) Arbeidsmarktmonitor Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden 2007. Den Haag: Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden.

Schouten en Dankmeijer (2008) een roze draad in veiligheid op school; seksuele diversiteit in een bredere aanpak van omgangsvormen. Amsterdam: Empowerment Lifestyle Services.

Schriemer en Kasmi (2007) Gevallen en gevoelens van discriminatie onder Marokkaanse Rotterdamers. Rotterdam: RADAR

Schriemer (2006) Roze onzichtbaar in Rotterdam. Rotterdam: RADAR

Schriemer (2005) Buitenspel of buitenkans: kansen en belemmeringen van allochtonen op de arbeidsmarkt.

Veenman (2003) Discriminatie op de arbeidsmarkt. In: Beleid en Maatschappij 2003-30



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

COLOFON

Tekst

Rita Schriemer

Tekstredactie

Carola Janssen

Ontwerp en druk

Drukkerij Romer

Uitgave

RADAR, voor gelijke behandeling tegen discriminatie

Grotekerkplein 5

3011 CG Rotterdam

T 010 4113911

E info@radar.nl

W www.radar.nl

Rotterdam, 23 april 2008

- **RADAR Rotterdam-Rijnmond**

Grotekerkplein 5, Rotterdam

Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam

t 010 - 411 3911

e info-rotterdam@radar.nl