

Samenvatting

Dossier Discriminatie

Wat is discriminatie?

Onder discriminatie wordt verstaan het ongeoorloofd onderscheid maken tussen en achterstellen van mensen en groepen op basis van kenmerken die in een specifieke situatie niet van belang zijn. Soms is het maken van onderscheid wel functioneel en in dat geval is er geen sprake van discriminatie. Bijvoorbeeld, wanneer een werkgever iemand weigert voor de functie van telefonist omdat diegene de taal niet spreekt.

Slachtoffers van discriminatie zijn overwegend representant van een minderheid op maatschappelijk niveau en/of op het niveau van de organisatie. Daders kunnen werkgevers, leidinggevenden, of collega's zijn maar ook externe partijen als klanten of cliënten en patiënten kunnen discriminerend zijn naar werknemers.

Vormen van discriminatie

Er zijn verschillende vormen van discriminatie.

- **Positieve discriminatie:** het maken van een onderscheid waarvan de gediscrimineerde positieve gevolgen ervaart. Een werkgever mag bijvoorbeeld bij gelijke geschiktheid de voorkeur geven aan bepaalde sollicitanten (bijvoorbeeld vrouwen) wanneer deze ondervertegenwoordigd zijn binnen de functie of het bedrijf
- **Impliciet en expliciet:** Impliciete discriminatie gebeurt onbewust. Het ontstaat wanneer mensen niet de tijd hebben om hun keuzes te overdenken waardoor voorkeuren (onbewuste associaties of stereotypen) voorrang krijgen. Expliciete discriminatie is een bewust proces, men is zich bewust van de eigen houding ten opzichte van iemand anders en gedraagt zich daar ook naar.
- **Direct en indirect:** Directe discriminatie is expliciet, bijvoorbeeld het niet aannemen van een sollicitant vanwege de Surinaamse afkomst. Van indirecte discriminatie wordt gesproken wanneer criteria gehanteerd worden die niet relevant zijn voor de baan in kwestie maar wel in het nadeel werken van bepaalde groepen. Bijvoorbeeld, de eis om vloeiend Nederlands te spreken in een functie waarvoor dit niet belangrijk is.
- **Institutioneel:** Organisaties kunnen standaard regels en procedures hebben die discriminerend kunnen zijn. Een voorbeeld is het stelselmatig gebruiken van de eigen netwerken om mensen te rekruteren voor een nieuwe functie waardoor bijvoorbeeld allochtonen bij voorbaat minder kans maken.

Discriminatie bij instroom, doorstroom en uitstroom

Discriminatie komt voor in verschillende fasen en gebieden op de arbeidsmarkt: instroom, doorstroom en uitstroom. Instroom verwijst naar de werving en selectie van potentiële kandidaten waarbij discriminatie een rol kan spelen. Doorstroom verwijst naar de loopbaan van mensen en discriminatie tijdens deze fase kan gevolgen hebben voor taaktoewijzing, zorg voor veilig en gezond werken, promotie en demotie. Uitstroom verwijst naar het verloop van personeel (zowel vrijwillig als onvrijwillig) en ook in die fase kan discriminatie aanwezig zijn.

Gezondheidseffecten

Onderzoek toont aan dat het ervaren van discriminatie gepaard kan gaan met negatieve gevolgen voor de psychische en fysieke gezondheid. Medewerkers die gediscrimineerd worden hebben in vergelijking tot werknemers zonder deze ervaring een hogere kans op depressieve klachten. Daarnaast blijkt dat het ervaren van discriminatie psychische en fysieke stress reacties verhoogt. Wanneer deze stress voortduurt, kan dit allerlei klachten veroorzaken zoals hart- en vaatziekten, maag- en darmklachten, infectieziekten, hoofdpijn, slapeloosheid, verstoorde concentratie, gejaagdheid en een verminderd geheugen.

Effecten op functioneren

Slachtoffers van discriminatie geven aan dat ze minder betrokken zijn bij hun werk en de organisatie. De kwaliteit en de productiviteit nemen af, en er is kans op een groter personeelsverloop.

Omvang

De precieze omvang van discriminatie is lastig vast te stellen omdat niet iedere werknemer of

sollicitant die zich gediscrimineerd voelt een klacht indient. Het kan ook zijn dat iemand het slachtoffer is geworden, zonder dat zij zich daarvan bewust zijn. De cijfers die bekend zijn bij anti-discriminatievoorzieningen geven aan dat 30% van alle meldingen betrekking hebben op discriminatie in de instroom (werving en selectie). Ruim de helft van deze meldingen heeft betrekking op het aanbieden van vacatures en afwijzingen bij sollicitaties (58%). De overige meldingen betreffen discriminatie op de werkvloer (17%), bij arbeidsvoorwaarden (7%) en uitstroom en ontslagdreiging (7%). Tevens blijkt uit onderzoek dat discriminatie op de werkvloer op grond van ras het meest voorkomt in Nederland.

Risicosectoren

In iedere organisatie en sector waar bepaalde groepen in de minderheid zijn (bijvoorbeeld het aantal vrouwen in de bouw) is de kans op discriminatie aanwezig. Er is echter geen hard wetenschappelijk bewijs dat discriminatie in bepaalde sectoren meer voorkomt dan in andere.

Hoe is te achterhalen of er sprake is van discriminatie?

Landelijk worden cijfers over ongewenste omgangsvormen verzameld via de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) heeft sinds 2007 een reeks landelijke discriminatieonderzoeken uitgevoerd. Ook het College voor de rechten van de mens publiceert jaarlijks een rapport over de stand van zaken over de gelijke behandeling van inwoners van Nederland.

In organisaties wordt gebruik gemaakt van de Risico-inventarisatie en –evaluatie, die een globaal beeld geeft van ongewenst gedrag. Voor verdiepend onderzoek kan gebruik worden gemaakt van de RATOG (Risico-Analyse Tool voor Ongewenst Gedrag op het werk). Bij het preventief medisch onderzoek (PMO) maar ook bij de begeleiding van verzuimende medewerkers kan de bedrijfsarts signalen van discriminatie op het spoor komen. Daarnaast kunnen signalen natuurlijk gebruikt worden uit POP's, exit-interviews, klachtenmeldingen en verzuimcijfers voor nader onderzoek naar vormen van ongewenst gedrag.

Wat zegt de wet over discriminatie?

Discriminatie is bij wet verboden. In de Wet Gelijke Behandeling zijn 13 discriminatiegronden vastgelegd:

- ras;
- geslacht;
- hetero- of homoseksuele gerichtheid;
- transseksualiteit;
- politieke overtuiging;
- godsdienst;
- levensovertuiging;
- handicap of chronische ziekte;
- burgerlijke staat;
- leeftijd;
- nationaliteit;
- arbeidsduur (fulltime of parttime);
- soort contract (vast of tijdelijk).

Sinds 2008 is het verbod op discriminatie opgenomen in de Arbowet.

In relatie tot discriminatie op het werk en de arbeidsmarkt kunnen alle discriminatiegronden van toepassing zijn.

- Ras (afkomst of huidskleur) & nationaliteit.
Over deze vorm van discriminatie op de werkplek voor komen de meeste klachten binnen bij meldpunten van discriminatie. Indien mensen anders behandeld worden op het werk omdat zij een andere huidskleur hebben is er sprake van discriminatie.
- Geslacht.
Hier is sprake van wanneer werkgevers bijvoorbeeld vrouwen voor hetzelfde werk minder betalen dan mannen of vrouwen minder geschikt achten voor het uitvoeren van hogere managementfuncties.

- Hetero- of homoseksuele gerichtheid & transseksualiteit.
Werknemers kunnen worden gepest met hun seksuele oriëntatie of hun transseksualiteit.
- Politieke overtuiging.
Een voorbeeld van discriminatie op basis van politieke overtuiging is wanneer een werkgever een werknemer ontslaat vanwege zijn mening in een politieke discussie, die anders was dan die van de werkgever.
- Godsdienst en Levensovertuiging.
In Nederland staat het mensen vrij te geloven wat zij willen. Een moslima verbieden op het werk een hoofddoek te dragen is een voorbeeld van deze vorm van discriminatie.
- Handicap of chronische ziekte.
Een potentiële werknemer niet aannemen vanwege een handicap of chronische ziekte, is niet toegestaan wanneer deze handicap of ziekte de uitvoering van het werk niet belemmert.
- Burgerlijke staat.
Iemands burgerlijke staat kan een discriminatiegrond zijn op het werk, bijvoorbeeld wanneer een werknemster geen extra verlofdag krijgt wanneer ze een partnerregistratie wil aangaan met haar partner, terwijl werknemers die gaan trouwen wel een extra verlofdag krijgen.
- Leeftijd.
Deze vorm van discriminatie komt veel voor op de arbeidsmarkt, voornamelijk tijdens de sollicitatiefase. In vacature teksten mag geen toespeling meer worden gemaakt op de leeftijd van de gewenste kandidaat, en een werkgever mag iemand niet weigeren voor een functie op basis van leeftijd, terwijl de leeftijd de uitvoering van de functie niet belemmert.
- Arbeidsduur (fulltime of parttime).
Werkgevers kunnen discrimineren op basis van arbeidsduur, bijvoorbeeld door alleen medewerkers die meer dan 32 uur per week werken in aanmerking laten komen voor een seniorenregeling. Een ander voorbeeld is dat een parttimer een lager uurloon krijgt dan zijn/haar fulltime collega terwijl ze hetzelfde werk doen.
- Soort contract (vast of tijdelijk).
Een werknemer met een tijdelijk contract wordt gediscrimineerd door de werkgever, wanneer deze wordt buitengesloten van zaken als pensioenregeling, winstuitkering en dergelijke terwijl medewerkers in vaste dienst daar wel aan deelnemen.

De werkgever is op grond van de Arbowet verplicht een beleid te voeren dat erop gericht is werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting. De daaraan verbonden risico's voor de werknemer moeten schriftelijk worden vastgelegd in een risico-inventarisatie en -evaluatie. Ook is er een verplichting medewerkers voorlichting en onderricht te geven over de risico's van PSA (o.a. discriminatie) en de maatregelen die de werkgever getroffen heeft.

Wat is eraan te doen?

Anoniem solliciteren

Anoniem solliciteren kan een middel zijn om discriminatie in de instroom fase te beperken. Met name de eerste stap van het selectieproces kan overbrugd worden door namen te verwijderen uit een sollicitatie.

Opstellen van gedragscodes

Het opstellen van gedragscodes is een middel om iedereen te informeren over de omgangsvormen binnen een bedrijf. In samenwerking met de ondernemingsraad kan een dergelijke code worden ontwikkeld. Organisaties kunnen medewerkers een intentieverklaring laten tekenen waarin duidelijk wordt aangegeven dat discriminatie niet wordt getolereerd. Op deze manier kan een veilige werkomgeving gecreëerd worden waarin discriminatie wordt voorkomen.

Opstellen sanctiebeleid

Wanneer een dader zichtbaar is, is het van belang om passende maatregelen te nemen. Organisaties kunnen gebruik maken van een waarschuwingssysteem, dat bij geen verbetering kan resulteren in het ontslag van de dader.

Klachtenregeling

Stel een klachtenregeling op zodat werknemers weten dat ze met hun klachten ergens terecht kunnen en dat hun klacht serieus wordt genomen.

Aanstellen vertrouwenspersoon

Deze persoon kan een belangrijke rol spelen in de klachtenprocedure en heeft een ondersteunende en adviserende rol bij de opvang van slachtoffers.

Rol van leidinggevenden

Leidinggevenden spelen een cruciale rol in het monitoren van gewenste omgangsvormen en hebben tevens een voorbeeldfunctie. Daarnaast zijn er diverse trainingen die leidinggevenden kunnen ondersteunen in het voorkomen, signaleren en verhelpen van discriminatie.

Periodieke voorlichting

Wij raden aan periodiek te meten of medewerkers slachtoffer zijn geworden van discriminatie op de werkvloer. Tevens raden wij aan om via de reguliere voorlichtingskanalen (bedrijfsblad, intranet) regelmatig aandacht te besteden aan discriminatie en dat dergelijk gedrag onacceptabel is. Hierdoor kan de sociale norm beïnvloedt worden.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Om de negatieve impact van discriminatie op de gediscrimineerde zo klein mogelijk te houden is het belangrijk om aan het zelfvertrouwen en de weerbaarheid van medewerkers te werken en de routes naar hulp zo bereikbaar mogelijk te maken voor iedereen.

Opvang en nazorg van slachtoffers

Indien er sprake is geweest van discriminatie is het essentieel dat er goede opvang en nazorg is, zowel binnen (vertrouwenspersoon, leidinggevende, HR-functionaris) als buiten (bedrijfsarts, een psycholoog of maatschappelijk werker) de organisatie. Leg de manier waarop dit geregeld is vast. Dit biedt personen die hiermee te maken gehad hebben een houvast.