

Iedereen aan de slag!

Voorwoord

“Een blanke jongere is nog altijd het meest gewenst. Dan volgen vrouwen, gevolgd door - ex aequo - allochtonen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten. En dan pas, op heel grote afstand, de ouderen”.

Hoogleraar arbeidseconomie Joop Schippers in het Financiële Dagblad (2007)¹

Op zoek naar de beste persoon voor uw vacature!

Arbeid is voor werkgevers een van de belangrijkste middelen om de doelstellingen van hun bedrijf te bereiken. Het is dus van het grootste belang goed functionerende werknemers in dienst te hebben. Een van de zaken die bijdragen aan goed functioneren is het welbevinden van werknemers. Ze moeten op de werkplek competent zijn, op hun niveau kunnen werken en zich kunnen ontwikkelen. Veel mensen ontlenen hun status en persoonlijk welzijn aan het deelnemen aan het arbeidsproces. Het is in het belang van werkgever én werknemer dat de arbeidsmarkt toegankelijk is voor iedereen. Maar arbeid is vaak ook een schaars goed dat verdeeld moet worden tussen veel vragers: de toegang tot de arbeidsmarkt is niet onbeperkt. Er vindt selectie plaats. Objectieve selectiecriteria (opleiding, vereiste kwalificaties, ervaring etc.) moeten dan zorgen voor een zo goed mogelijke match. De juiste persoon op de juiste plaats.

Ongelijke behandeling

De aansluiting tussen werkgevers en sommige groepen, zoals ouderen of gehandicapten, is helaas nog niet optimaal. Het kan zijn dat het aanwezige talent niet direct duidelijk is of dat misverstanden en vooroordelen hierbij een rol spelen. In de praktijk kunnen verwachtingen over bepaalde groepen veel vruchtbare arbeidsrelaties tegenhouden. Werkgevers zijn bijvoorbeeld bang dat een hoofddoek klanten afschrikt, mensen met een handicap te veel geld kosten of dat oudere werknemers niet flexibel zijn. Zij nemen liever iemand aan die in hun ogen meer standaard is. Hierdoor vindt selectie niet altijd objectief plaats en wordt niet de meest gekwalificeerde persoon voor de functie aangenomen.

Bij werving en selectie gaat het meestal om het niet uitnodigen voor een sollicitatiegesprek of het afwijzen van iemand vanwege zijn/haar afkomst, het dragen van een hoofddoek, leeftijd, het hebben van een (zichtbare) handicap etc. Dit wordt voor een deel veroorzaakt door negatieve beeldvorming die bestaat ten aanzien van bepaalde groepen mensen. Discriminatie vindt niet altijd bewust plaats en is ook niet makkelijk als zodanig te benoemen en te herkennen.

Werkzoekenden voelen zich soms ongelijk behandeld bij het solliciteren naar een baan. Dit blijkt onder meer uit de discriminatieklachten die bij antidiscriminatiebureaus (ADB's) binnenvallen en uit de verzoeken die de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) jaarlijks afdoet. In 2007 zijn 1741 discriminatieklachten op het terrein van de arbeid bij ADB's ingediend (41 procent van het totaal van 4247 klachten). Daarvan hebben 1476 klachten betrekking op werving en selectie. Het aandeel afgedane zaken op het terrein werving, selectie en aanstelling in de oordelen die de CGB in 2007 heeft uitgesproken, was 24 procent (op een

¹ Het Financiële Dagblad (10 maart 2007). *Jong, blank talent wordt naar binnen gesleurd.*

totaal van 247). Ook de rechter behandelt zaken over discriminatie; dit gebeurt zowel onder het strafrecht als onder het civiel recht.

Verantwoorde werving en selectie

Bovenstaande cijfers en meerdere onderzoeken maken duidelijk dat discriminatie op de arbeidsmarkt een gegeven is. P&O professionals kunnen als intermediair op het gebied van arbeid voorkomen dat werkgevers zichzelf en anderen duperen. De werkgever mist een kans als hij geschikte sollicitanten links laat liggen en zo het aanwezige arbeidspotentieel in de samenleving niet goed benut. De werknemer mist een kans op participatie in het arbeidsproces en persoonlijke ontplooiing. Effectieve en eerlijke werving & selectieprocedures zorgen ervoor dat alle werkzoekenden gelijke kansen krijgen en dat het aanwezige talent goed in kaart wordt gebracht. Van belang is een juiste match, zonder gemiste kansen!

Deze 'vraag en aanbod' kunnen en moeten beter op elkaar worden afgestemd.

Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt is daarmee een belangrijk thema. Zowel vanuit Europa als nationaal zijn er dan ook verschillende initiatieven ondernomen om de bewustwording en de deskundigheid van burgers, professionals en organisaties op dit gebied te vergroten.

Arbeidsmarktontwikkeling in Nederland

Vanaf 2010 zal de omvang van de Nederlandse beroepsbevolking afnemen. In de periode tot 2040 leidt dit tot een daling van de beroepsbevolking met 1 miljoen mensen. De omvang van de totale bevolking groeit naar verwachting in die periode nog licht en het aandeel van mensen ouder dan 65 jaar stijgt sterk. Ramingen laten zien dat de vraag naar arbeid nog flink zal doorgroeien. In de periode tot 2015 komen er 600.000 banen bij, terwijl er door pensioen en arbeidsongeschiktheid ook nog eens 2,6 miljoen banen vrijkomen waarvoor mensen nodig zijn. Voor het eerst in de geschiedenis zullen er daardoor structureel minder mensen beschikbaar zijn om te werken dan er banen zijn. Ook zal door de internationale concurrentie steeds meer verschuivingen plaatsvinden in sectoren en opleidingseisen. Deze vooruitzichten biedt kansen om grote groepen mensen (zoals ouderen, vrouwen, allochtonen en arbeidsgehandicapten) die nu niet of te beperkt meedoen, aan de slag te krijgen. De groeiende vraag naar arbeid geeft ons de kans en de noodzaak om het talent van ieder mens te ontwikkelen.

Impulsen vanuit Europa

In 2007 zette de Europese Commissie het recht op gelijke behandeling centraal in heel Europa door het jaar uit te roepen tot het Europees Jaar van Gelijke Kansen voor Iedereen. De campagnes en activiteiten die in dat kader zijn ontplooid, waren erg belangrijk voor het vergroten van de bekendheid van gelijke behandeling onder het grote publiek. Dergelijke initiatieven vanuit Europa dragen bij aan het verankeren van gelijke behandeling in de samenleving.

Zo ook het Europese programma PROGRESS. PROGRESS heeft tot doel financiële steun te verlenen voor de verwezenlijking van de doelstellingen van de Europese Unie op het gebied van werkgelegenheid en sociale zaken. Hiermee draagt het bij aan de realisatie van de doelstellingen van de Lissabonstrategie. Tijdens de Europese Raad van Lissabon in 2000

hebben lidstaten zich gecommitteerd aan ambitieuze doelstellingen om hun economieën dynamischer en meer concurrerend te maken. Meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang staan hierbij voorop. PROGRESS bestaat uit vijf activiteitsgebieden: werkgelegenheid, sociale bescherming en integratie, arbeidsomstandigheden, discriminatiebestrijding en verscheidenheid, en gelijkheid van mannen en vrouwen.

Iedereen aan de slag!

Dankzij ondersteuning van PROGRESS is het programma 'Iedereen aan de slag!' van Art.1 tot stand gekomen. Het programma bestaat uit een viertal trainingen aan CWI-medewerkers, een werkconferentie voor leden van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) en dit handboek. De trainingen en de werkconferentie vinden plaats in september 2008. Het doel van zowel de trainingen, de werkconferentie als dit handboek is om P&O professionals handvatten te bieden om discriminatie bij werving en selectie te herkennen en tegen te gaan. Hierdoor krijgen werkzoekenden uit verschillende groepen allen gelijke kansen op het vinden van een baan: Iedereen aan de slag!

September, 2008

Art.1 ²

² **Art.1, de landelijke vereniging voor het voorkomen en bestrijden van discriminatie**

Art.1 [spreek uit: artikel 1] is de landelijke vereniging voor het voorkomen en bestrijden van discriminatie op alle gronden (geslacht, huidskleur, leeftijd, handicap, geloof, seksuele gerichtheid etc.) Het landelijk bureau van Art.1 is het expertisecentrum op het gebied van discriminatie. Het adviseert over (overheids)beleid, doet onderzoek en is dienstverlenend aan de leden van de vereniging. Deze leden zijn lokaal en regionaal werkende antidiscriminatiebureaus. Deze bieden onder meer voorlichting en behandelen en registreren klachten en meldingen over discriminatie. Zie voor meer informatie: www.art1.nl.

Handboek 'Iedereen aan de slag!'

Doelgroep

Dit handboek vormt onderdeel van het programma 'Iedereen aan de slag'. De arbeidsbemiddelaars en P&O professionals die hebben deelgenomen aan de trainingen en aan de werkconferentie kunnen het handboek als aanvulling en als naslagwerk gebruiken. Ook zonder de training of werkconferentie 'Iedereen aan de slag!' is het handboek goed bruikbaar voor P&O professionals. Het handboek is geschreven voor P&O medewerkers op alle niveaus en is tevens bruikbaar voor managers en werkgevers die zich bezig houden met werving en selectie.

Inhoud

Het handboek gaat over gelijke behandeling van verschillende groepen bij werving en selectie en het managen van een divers personeelsbestand. Meerdere aspecten van gelijke behandeling op het gebied van werk zullen aan de orde komen. Een verantwoord instroombeleid gaat namelijk verder dan het waarborgen van gelijke behandeling tijdens werving en selectie van nieuw personeel.

Het bevorderen van gelijke behandeling houdt niet op bij het werven en selecteren. Immers, werven is één, de werknemer vervolgens behouden en goed laten functioneren is even belangrijk. Zo is een inwerkperiode die ervoor zorgt dat alle nieuwkomers goed socialiseren op het werk, van belang. Naast de fase van instroom, verdient gelijke behandeling ook aandacht bij het bieden van doorgroeimogelijkheden aan verschillende groepen. Bij het managen van een divers personeelsbestand komt veel meer kijken dan alleen het binnenhalen van werknemers uit diverse groepen. Diversiteitmanagement houdt ook in het waarderen en het weten te benutten van diversiteit op de werkvloer.

Het waarborgen van een discriminatievrije werkomgeving speelt hierbij een grote rol. Efficiënt beleid om discriminatie tegen te gaan omvat het serieus nemen van discriminatie-ervaringen onder werknemers en het tegengaan van victimisatie van mensen die hiervan melding maken. Het bevorderen van gelijke behandeling en het effectief omgaan met discriminatie binnen een organisatie zal zijn weerslag hebben op het aantrekken van diverse groepen. Daarbij plaatsen wij werving en selectie nadrukkelijk binnen het brede personeelsbeleid. Want: bij een personeelsbeleid dat met objectieve criteria kijkt naar de medewerkers varen uiteindelijk alle werkgevers en werknemers wel.

Opbouw

Het doel van dit handboek is om P&O professionals handvatten te bieden om discriminatie bij werving en selectie te herkennen en tegen te gaan. De informatie kan gebruikt worden bij het verantwoord managen van een divers personeelsbestand. Een effectief beleid om discriminatie te voorkomen en gelijke behandeling te bevorderen maakt hiervan een belangrijk deel uit.

In hoofdstuk 1 wordt het hele proces van werving en selectie langsgelopen. U treft hier de regelgeving aan en wat dit betekent voor uw concrete handelwijze. Vanaf hoofdstuk 2 is het handboek bedoeld als naslagwerk voor als u over de verschillende aspecten van discriminatie op het gebied van arbeid meer wil weten. Hoofdstuk 2 gaat in op vooroordelen, stereotypering en verschillende verschijningsvormen van discriminatie, met als focus de fase van werving en selectie. In hoofdstuk 3 komen de wetten en regels aan de orde die gelijke behandeling moeten bevorderen. Maar kennis over discriminatie en de wet- en regelgeving is niet genoeg. Want wat moet je doen of zeggen op het moment dat je werkelijk te maken krijgt met een werkgever, collega of klant die discrimineert? Hoofdstuk 4 geeft antwoord op deze vraag. Gedragscodes kunnen discriminatie binnen organisaties voorkomen. Hoofdstuk 5 behandelt dit onderwerp. Psychologische tests en andere selectie-instrumenten kunnen op een indirecte manier groepen discrimineren. Lees meer hierover in hoofdstuk 6. Hoofdstuk 7 t/m 12 gaan vervolgens dieper in op de verschillende groepen die nadeel ondervinden op het gebied van arbeid. De diverse vormen van discriminatie die zij tegen kunnen komen en de ongelijke behandeling bij werving en selectie komen aan de orde per discriminatiegrond: ras/etnische afkomst (Hoofdstuk 7), godsdienst en levensovertuiging (Hoofdstuk 8), handicap of chronische ziekte (Hoofdstuk 9), leeftijd (Hoofdstuk 10), seksuele gerichtheid (Hoofdstuk 11) en sekse (Hoofdstuk 12). Hoofdstuk 13 gaat tot slot over diversiteitsmanagement: wat is het, wat is het belang ervan en hoe kan het toegepast worden binnen organisaties.

COLOFON

Tekst

Hoofdstuk 1 t/m 12

Art.1: *Najat Bochhah, Mariëtte de Heide, Wies Dinsbach, Saskia van Bon, Tim Looten, Eddie Nieuwenhuizen, Sigrun Scheve en Baukje van der Veen.*

Hoofdstuk 13 (Diversiteitmanagement)

Div-management: *Frans Malten*

Met dank aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Commissie Gelijke Behandeling.

Ontwerp

Argus, Rotterdam

Uitgave

Art.1, de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie, 2008.

Voor bestellingen en informatie

Art.1

Postbus 19192

3001 BD Rotterdam

Tel: 010 - 201 02 01

Fax: 010 - 201 02 22

Email: info@art1.nl

Website: <http://www.art1.nl>

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	1
1. Introductie	11
1.1 Richtlijnen bij werving en selectie	11
1.2 Vacature	13
1.3 Wervingskanalen	14
1.4 Advertentietekst	14
1.5 Briefselectie	14
1.6 Sollicitatiegesprek	15
1.7 Samenstelling sollicitatiecommissie	16
1.8 Selectie-instrumenten	16
1.9 Religieuze uitingen bij werving en selectie	17
1.10 Werving en selectie van mensen met een functiebeperking	18
1.11 Gedragcodes werving en selectie	18
Referenties	20
2. Discriminatie en ongelijke behandeling	21
2.1 Inleiding	21
2.2 Discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt	21
2.2.1 Werving en selectie	21
2.2.2 Doorstroom en uitstroom	22
2.2.3 Werkvloer	22
2.3 Beeldvorming, stereotypen en vooroordelen	23
2.3.1 Mensen indelen in groepen	23
2.3.2 Beeldvorming en stereotypen	23
2.3.3 Vooroordelen en discriminatie	24
2.3.4 De werking van stereotypen en vooroordelen	24
2.3.5 Voorkeur voor de eigen groep	25
2.3.6 Homogene personeelsbestanden	25
2.4 Gronden en verschijningsvormen	26
2.4.1 Definitie van discriminatie	26
2.4.2 Discriminatiegronden	26
2.4.3 Vormen van discriminatie	26
Referenties	28
3 Wet- en regelgeving	30
3.1 Inleiding	30
3.2 Wettelijk kader 24	
3.2.1 Strafrecht	30
3.2.2 Civiel recht	30
3.2.2.1 Algemene wet gelijke behandeling	30
3.2.2.2 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen WGB m/v	31
3.2.2.3 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid	32
3.2.2.4 Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte	32
3.2.2.5 Burgerlijk Wetboek	33
3.2.2.6 Wetgeving in voorbereiding	33
3.3 Wanneer mag wel onderscheid worden gemaakt?	34
3.3.1 Instellingen op godsdienstige grondslag	34

3.3.2	Persoonlijke levenssfeer	34
3.3.3	Geslachtsbepaalde en rasbepaalde beroepsactiviteiten	34
3.3.4	Voorkeursbeleid	34
	Referenties	36
4	Omgaan met discriminatie	37
4.1	Inleiding	37
4.2	Discriminatie bij werving en selectie	37
4.2.1	Wervingsfase	37
4.2.2	Selectiefase	37
4.3	Hoe is discriminatie te herkennen?	38
4.3.1	Beeldvorming en vooroordelen	38
4.3.1.1	Eigen ervaringen	38
4.3.1.2	Economische onderbouwingen	39
4.4	Hoe het beste te reageren op discriminatie?	39
4.5	Inschatten van de situatie	39
4.5.1	Waar gaat het om?	40
4.5.2	Wie is erbij betrokken?	40
4.5.3	Wat is uw positie?	40
4.5.3.1	Arbeidsbemiddelaar of personeelsfunctionaris	40
4.5.3.2	Leidinggevende/werkgever	41
4.5.3.3	Slachtoffer	42
4.5.3.4	Medewerker/collega	42
4.5.3.5	Ondernemingsraad	43
4.5.4	Eigen houding ten opzichte van groepen	43
4.5.5	Wat wilt u bereiken?	43
4.6	Formele stappen tegen discriminatie	43
4.6.1	Interne klachtmogelijkheden	43
4.6.2	Antidiscriminatiebureau	44
4.6.3	Commissie Gelijke Behandeling	44
4.6.4	De rechter	44
4.6.5	Ondernemingsraad	44
4.6.6	Vakbond	44
4.6.7	Arbeidsinspectie	44
4.6.8	Het Juridisch Loket	45
	Referenties	46
5	Gedragcodes	47
5.1	Inleiding	47
5.2	Wat is een gedragscode?	47
5.3	Waarom een gedragscode?	47
5.4	Klachtenregeling	48
6	Psychologische tests	49
6.1	Inleiding	49
6.2	Richtlijnen voor verantwoord gebruik van selectie-instrumenten	49
6.2.1	Toepasbaarheid bestaande tests	49
6.2.2	Richtlijnen	49
6.2.2.1	Samenstellen van de onderzoekssessie	50
6.2.2.2	Uitvoeren van een assessment	50

6.2.2.3	Interpreteren van de resultaten	51
6.3	Welke aspecten van psychologische tests verdienen aandacht?	51
6.3.1	Normgroepen	51
6.3.2	Culturele vertekening en taalproblemen	52
6.3.3	Bekendheid met testen	52
6.4	Verboden onderscheid	52
6.4.1	Toepassing Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)	52
6.4.2	Onderscheid bij selectie	52
6.4.3	Institutionele discriminatie	52
6.4.4	Verantwoordelijkheid werkgevers en testafnemers	53
6.4.5	Gedragscodes	53
7	Ras/etnische afkomst	54
7.1	Inleiding	54
7.2	Arbeidsmarktpositie van allochtonen	54
7.3	Beeldvorming over allochtonen	55
7.4	Discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt	55
7.4.1	Werving en selectie	55
7.4.2	Salariëring	58
7.4.3	Verhoudingen op de werkvloer	58
7.4.4	Doorstroom en uitstroom	58
7.4.5	Victimisatie	58
	Referenties	60
8	Godsdienst en levensovertuiging	62
8.1	Inleiding	62
8.2	Wanneer is sprake van een godsdienst of levensovertuiging?	62
8.3	Godsdienstige uitingen	62
8.4	Werving en selectie	63
8.5	Kledingvoorschriften	63
8.6	Botsende grondrechten	63
8.7	Inzichtelijke, systematische en controleerbare procedures	64
9	Handicap en chronische ziekte	65
9.1	Inleiding	65
9.2	Arbeidsmarktpositie van mensen met een beperking	65
9.3	Beeldvorming van arbeidsgehandicapten	66
9.4	Discriminatie van gehandicapten en chronisch zieken op de arbeidsmarkt	67
9.4.1	Werving en Selectie	68
9.4.2	Ongelijke behandeling op het werk	69
9.4.3	Uitstroom	70
	Referenties	71
10	Leeftijd	72
10.1	Inleiding	72
10.2	Arbeidsmarktpositie van ouderen en jongeren	72
10.3	Beeldvorming	73
10.4	Discriminatie	74
10.4.1	Werving en selectie	74
10.4.2	Werkvloer	75
10.4.3	Uitstroom	75

10.4.4	Levensfasenbeleid	75
	Referenties	76
11	Seksuele gerichtheid	77
11.1	Inleiding	77
11.2	Arbeidsmarktpositie van homoseksuelen	77
11.3	Beeldvorming over homoseksuelen	78
11.4	Discriminatie	78
11.4.1	Werving en selectie	78
11.4.2	Verhoudingen op de werkvloer	79
	Referenties	81
12	Sekse	82
12.1	Inleiding	82
12.2	Arbeidsmarktpositie van vrouwen	82
12.3	Beeldvorming	83
12.4	Discriminatie	85
12.4.1	Werving en selectie	85
12.4.2	Beloningsverschil	87
12.4.3	Verhoudingen op de werkvloer	88
12.4.4	Doorstroom	89
	Referenties	90
13.	Diversiteitmanagement	91
13.1	Inleiding	91
13.2	Diversiteitmanagement: wat het is	91
13.3	Diversiteitmanagement: maak een goed plan en voert het uit	93
	Referenties	97
14	Adressen	
15	Literatuur	

1 INTRODUCTIE

Ondernemers die met personeel werken, hebben te maken met veel wetten en regels. Zo ook met de wetgeving over gelijke behandeling. Een werkgever mag geen onderscheid maken op grond van: ras, geslacht, seksuele gerichtheid, leeftijd, godsdienst, levensovertuiging, handicap of chronische ziekte, nationaliteit, politieke overtuiging, burgerlijke staat, arbeidsduur (fulltime of parttime) of soort contract (vast of tijdelijk).

Bij gelijke behandeling bij werving en selectie gaat het o.a. over de volgende zaken.

- Wat moet wel en niet vermeld worden in een advertentietekst. Zoals niet vermelden van M/V in advertentieteksten, leeftijdsgrenzen in advertentie hanteren zonder vermelding van reden.
- Het stellen van irrelevante functie-eisen die tot gevolg hebben dat bepaalde bevolkingsgroepen uitgesloten kunnen worden. Bijvoorbeeld de eis van het beheersen van het Nederlands in woord en geschrift voor een schoonmaakfunctie.
- Het stellen van irrelevante vragen bij een sollicitatiegesprek: vragen over een kinderwens, vraag naar bereidheid hoofddoek op het werk af te doen, vragen naar gezondheid, ziektegeschiedenis enz.
- Bij bemiddeling: anticiperen op vermeende discriminatoire wensen van de opdrachtgever.
- Lichtvaardig inzetten van aanstellingskeuringen terwijl deze maar beperkt toelaatbaar zijn.
- Hanteren van kledingvoorschriften.

Hieronder gaan we stapsgewijs de verschillende onderdelen van werving en selectie na, van het ontstaan van de vacature tot aan de aanstelling. Eerst geven we een schets van de richtlijnen die de uitgangspunten bij werving en selectie inkaderen.

1.1 Richtlijnen bij werving en selectie

In de fase van werving en selectie geldt een aantal beginselen die in acht genomen dient te worden. Om te beginnen gelden hier de algemene richtlijnen die van belang zijn bij het aangaan van verbintenissen, zoals onder meer geregeld in het Burgerlijk Wetboek (BW). Partijen moeten zich redelijk opstellen en daarnaar handelen, waarbij zij zich laten leiden door hun wederzijdse belangen. Dus niet alleen maar het eigen belang. Daarnaast bestaan er meer specifieke richtlijnen die gelijke behandeling bij werving en selectie moeten bevorderen.

Stichting van de Arbeid

Zo heeft de Stichting van de Arbeid (STAR) richtlijnen geformuleerd voor gedragsregels voor de fase van werving en selectie. De STAR beveelt ondernemingen aan een zorgvuldig wervings- en selectiebeleid te voeren, gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Een ieder heeft gelijke kansen bij de toegang tot de onderneming, onverlet de objectieve en reële functievereisten
- Sollicitanten worden deugdelijk en volledig geïnformeerd over de inhoud van de vacante functie
- Van sollicitanten wordt slechts die informatie gevraagd die nodig is voor de beoordeling van hun geschiktheid voor de functie. Omgekeerd mag de onderneming ervan uitgaan dat de sollicitant ook alle informatie verschaft die nodig is om een waar en getrouw beeld te krijgen van de geschiktheid van de sollicitant voor de vacante functie
- De informatie die van sollicitanten verkregen is, wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld
- Als de sollicitant(e) schriftelijk bij de onderneming een klacht indient over onzorgvuldige, onbillijke of onjuiste behandeling, zal de betrokken onderneming daarop binnen een redelijke termijn schriftelijk reageren

- Waar een ondernemingsraad, respectievelijk een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, wordt deze jaarlijks geïnformeerd over het aantal, de aard en de wijze van afhandeling van de klachten die bij de onderneming zijn ingediend

Op basis hiervan heeft de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) een sollicitatiecode opgesteld (Zie bladzijde 11). De aanbevelingen van de STAR hebben hun nadere uitwerking in cao's. In een gerechtelijke procedure kunnen de aanbevelingen als leidraad worden gehanteerd.

Overheid

In het verleden zijn door de overheid uitgangspunten geformuleerd die aan de sollicitant een zestal rechten toekennen. Deze rechten geven in samenhang met elkaar invulling aan het algemeen principe van het respect voor de menselijke waardigheid³. Deze rechten worden ook door de STAR onderschreven en luiden als volgt:

- Recht op een eerlijke kans op aanstelling. Dat wil zeggen gelijke kansen bij gelijke geschiktheid, ongeacht leeftijd, sekse, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens- of geloofsovertuiging, politieke keuze, ras, etnische afkomst of nationaliteit, een en ander onverlet de objectieve en reële functievereisten
- Recht op informatie over de procedure, over de vacature en de arbeidsorganisatie, (...) en over de eventuele afwijzing
- Recht op privacy in de zin dat de, aan sollicitant gevraagde informatie zinvol moet zijn en verband moet houden met de functie
- Recht op vertrouwelijke behandeling, in beperkte kring, van persoonlijke gegevens van de sollicitant
- Recht op instrumenteel doelmatige procedure, hetgeen inhoudt dat selectiemethodes en - technieken slechts voorzover noodzakelijk worden gehanteerd en deze methoden voldoen aan eisen van validiteit en betrouwbaarheid
- Recht van klacht, indien de sollicitant meent onzorgvuldig, onbillijk of onjuist te zijn behandeld.

Commissie Gelijke Behandeling

Tenslotte heeft de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) procedurele richtlijnen geformuleerd voor de sollicitatiefase. Kandidaten voor een vacature moeten aan de hand van tevoren vastgestelde, nauwkeurig omschreven criteria beoordeeld worden. Dit ten gunste van een zo objectief mogelijke selectieprocedure.⁴ Zo moet eventuele bijstelling van de functie-eisen aan de sollicitanten worden bekendgemaakt. Ook moet duidelijk zijn op welke wijze de weging van functie-eisen heeft plaatsgevonden⁵.

Inzichtelijke, systematische en controleerbare procedures

Het verbod op ongelijke behandeling bij arbeid betekent (ook) dat werkgevers, arbeidsbemiddelaars, uitzendbureaus en inleners van werknemers in alle fasen van de arbeidsverhouding inzichtelijke, systematische en controleerbare procedures moeten hanteren. De reden daarvoor is dat zij anders bewust of onbewust verboden onderscheid zouden kunnen maken zonder dat dit bewezen kan worden.

³ Kabinetsstandpunt over de positie van de sollicitant, Kamerstukken II, 1994–1995, 23020 nrs. 1 en 2.

⁴ CGB-oordeel 96-78, overweging 4.6 e.v., gepubliceerd en geannoteerd in LBR-bulletin 1997, nr. 1. Voor de complete tekst van alle aangehaalde oordelen in dit handboek: www.CGB.nl

⁵ Zie oordelen CGB 96-5 en 96-78; zie ook jurisprudentie van de CGB M/V bij de arbeid, aangezien de CGB voor de richtlijnen aanhaakt bij hetgeen aan criteria is ontwikkeld door vorige CGB M/V bij de arbeid.

Belangrijk is dus dat er een schriftelijke regeling of procedure is voor werving en selectie. In de regeling kunnen regels worden opgenomen over hoe de vacature bekend wordt gemaakt, de keuze voor een bepaald selectie-instrument, de lengte van de selectieprocedure, wie de eerste briefselectie doet, hoe de sollicitatiecommissie is samengesteld en hoe met de kandidaten wordt gecommuniceerd en binnen welke termijnen. Het is aan te bevelen om periodiek te evalueren en na te gaan of het gehanteerde selectiebeleid naar tevredenheid functioneert.

Naast het op schrift stellen van alle procedures en voorschriften is het aan te raden om ook een kenbare en zorgvuldige klachtenregeling te hebben. Uit de klachtenregeling moet blijken bij wie de eventuele klagers terecht kunnen met klachten over discriminatie door de werkgever zelf, direct leidinggevenden enz. en hoe die klachten zullen worden afgehandeld. Daarbij is het noodzakelijk dat de werkgever/arbeidsbemiddelaar bij klachten over discriminatie actief, deugdelijk, onafhankelijk en onpartijdig onderzoek doet. Het hebben van een interne klachtenprocedure kan in veel gevallen problemen voorkomen. Zorgvuldig werving- en selectiebeleid voorkomt ongelijke behandeling en zorgt ook dat u als werkgever sterker staat in een eventuele latere procedure bij CGB of rechter.

1.2 Vacature

Voorop staat dat een werkgever, of namens deze een arbeidsbemiddelaar, gerechtigd is aan kandidaten voor een openstaande functie eisen te stellen die rechtstreeks van belang zijn voor de vervulling van die functie.

Profiel

Bij het opstellen van een profielschets van een (vrijgekomen) functie mag discriminatie geen rol spelen.⁶ Soms staan in een profiel irrelevante wensen en eisen van werknemers, en niet zelden ook van klanten, waar de nieuwe medewerker aan zou moeten voldoen. Deze wensen en eisen kunnen ingegeven zijn door vooroordelen over bepaalde groepen. Dergelijke voorkeuren mogen echter niet worden gehanteerd.

De zorgvuldigheid vereist dat het profiel niet meer, minder of andere functie-eisen formuleert dan de functie-eisen in de vacature. Daar waar dit wel het geval is kan een afgewezen kandidaat het gevoel krijgen dat zaken die niet in de vacature als functie-eisen zijn geformuleerd mogelijk toch een rol hebben gespeeld bij de afwijzing.

Functie-eisen

Een functie-eis moet relevant, noodzakelijk en functioneel zijn voor de uitoefening van de functie.⁷ Functie-eisen kunnen betrekking hebben op vakbekwaamheid (opleiding, Kennis en ervaring), gedrag en persoonlijke kenmerken.⁸ Zorgvuldigheid moet bijvoorbeeld worden betracht bij de vaak gestelde eis van een goede beheersing van de Nederlandse taal. Deze eis lijkt op het eerste oog redelijk, maar zou in de praktijk nadelig kunnen uitwerken voor, met name, wél geschikte allochtonen. Om te voorkomen dat er onnodige drempels worden opgeworpen om op een vacature te solliciteren, is het aan te raden om ook ten aanzien van opleiding en aantal jaren werkervaring een grote mate van zorgvuldigheid te betrachten en alleen die eisen te stellen die echt relevant zijn voor de vervulling van de functie. Een functie zwaarder maken dan die in werkelijkheid is, levert de organisatie op den duur alleen maar kosten op. Gedemotiveerd raken en snel weer uitstromen van de werknemer liggen op de loer.

⁶ Bochhah, N. (2004). Arbeid. In: C.C. de Fey, A. Kellerman en J.W. Nieuwboer (red.) *Met recht discriminatie bestrijden*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.

⁷ Zie ook voor discriminatoire eisen RR nrs. 169 en 171.

⁸ Zie voor een uitgebreide behandeling van functie-eisen: Bochhah, N. (2004). Arbeid. In: C.C. de Fey, A. Kellerman en J.W. Nieuwboer (red.) *Met recht discriminatie bestrijden*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.

1.3 Wervingskanalen

Voordat de vacature wordt verspreid, maakt de organisatie een keuze hoe de werving plaats gaat vinden. De organisatie kan het zelf doen, maar vaak wordt werving en selectie uitbesteed aan werving- en selectieprofessionals. Hoe de werving ook plaats vindt, uitgangspunt is dat deze 'gelijke-behandelings-proof' moet zijn. Hierbij geldt een gedeelde verantwoordelijkheid. De opdrachtgever kan zich niet verschuilen achter het bemiddelingsbureau en andersom ook niet, wanneer strijdigheid met de gelijke behandelingswetgeving zich voordoet.

Voor organisaties die diversiteit in hun personeelsbestand nastreven is het bovendien goed om, alvorens over te gaan tot uitbesteding van de werving en selectie en de uitzetting van de vacature, zich af te vragen of rekening is gehouden met het feit dat bepaalde groepen specifieke werving vergen. Bijvoorbeeld: inschakelen van een specifiek wervingsbureau voor vrouwen voor hoge managementfuncties. Specifieke wervingskanalen voor het zoeken van geschikte hoog opgeleide allochtone kandidaten zoals bijvoorbeeld gespecialiseerde werving en selectiebureaus.

1.4 Advertentietekst

De advertentietekst is de manier om de vacature extern kenbaar te maken. Daarmee vangt de wervingsfase aan. De advertentie vermeldt de relevante functie-eisen. Het is geenszins de bedoeling dat dit uitputtend gebeurt en dat het alle functie-eisen benoemt. Een aantal onderdelen mag echter niet ontbreken. Stelt men een leeftijdsgrens, dan dient deze opgenomen te worden in de advertentietekst met de motivering waarom deze eis relevant is. Daarnaast dient elke advertentie de afkorting M/V (man/vrouw) te bevatten. Ontbreekt dit, dan kan de tekst de suggestie wekken dat men op zoek is naar een mannelijke kandidaat. Dit heeft te maken met de gebezigde termen in advertenties. Bijvoorbeeld: "wij zijn op zoek naar een enthousiaste kandidaat die communicatief vaardig is en zowel zelfstandig als in een team kan functioneren" roept in het algemeen een mannelijk beeld op.

Voert de organisatie voorkeursbeleid, dan dient dit ook in de advertentie kenbaar gemaakt te worden. Laat men dat na dan kan voorkeursbeleid niet bij de selectie worden toegepast. Vaak is het voldoende om een zinnetje te vermelden in de trant van: leden uit etnische minderheden/vrouwen/mensen met een functiebeperking worden extra uitgenodigd om te reageren. Indien eventuele bijzondere selectieprocedure/-middelen (zoals psychologisch onderzoek) een eventuele aanstellingskeuring onderdeel vormen van de selectie, dan dient dit in de advertentie vermeld te worden.

1.5 Briefselectie

De briefselectie is de volgende stap in de zoektocht naar de juiste persoon op de juiste plaats. Het Curriculum Vitae (CV) is een onlosmakelijk onderdeel van de brief. Deze bevat vaak zeer persoonlijke gegevens die beschermd worden door de Wet bescherming persoonsgegevens. Met deze gegevens dient men zorgvuldig om te gaan. Aandachtspunt hierbij is dat de selectie niet op oneigenlijke gronden plaatsvindt. De selectie dient, zoals een zorgvuldige sollicitatieprocedure voorschrijft, te gebeuren op basis van de van tevoren vastgestelde relevante functie-eisen. Leeftijd, afkomst en geslacht behoren niet daartoe. Wie pleit voor anoniem solliciteren heeft deze stap in de

sollicitatiefase op het oog. De roep daartoe wordt vaak ingegeven door de angst dat persoonskenmerken als leeftijd, afkomst en geslacht gehanteerd worden als selectiecriteria. Het afschermen van deze gegevens zou de kwaliteit en objectiviteit van de selectie ten goede komen.

Belangrijk bij de brief- en cv-selectie is het gewicht dat toegekend wordt aan de onderdelen die het laatste bevat. Hoe kijk je als selecteur naar bijvoorbeeld het opleidingstraject dat iemand heeft afgelegd? Bij allochtone kandidaten kan het voorkomen dat de weg naar de Universiteit of HBO om verschillende redenen een lange is geweest. Later naar Nederland gekomen, verwachting van de leerkracht, waardoor iemand, al dan niet terecht, een lager schooladvies krijgt. Welke interpretatie geef je daaraan: iemand die zo'n lang schooltraject doorloopt moet wel over een hoge mate van doorzettingsvermogen en ambitie beschikken of beschouw je het eerder als een gebrek aan kwaliteit?

1.6 Sollicitatiegesprek

Het gesprek speelt, na de briefselectie met het bijbehorende cv, een belangrijke, zo niet doorslaggevende rol bij de beslissing over het aannemen of afwijzen van een sollicitant. Het gesprek is bedoeld om een beter beeld van de sollicitant te krijgen en om te toetsen in hoeverre hij/zij voldoet aan de functie-eisen. Over deze fase van de sollicitatieprocedure bepaalt de NVP-sollicitatiecode dat de arbeidsorganisatie alleen vragen stelt over aspecten die voor de functie en/of de functie vervulling relevant zijn.

Zoals gezegd is het doel van het gesprek een nadere kennismaking met de sollicitant. Tijdens het sollicitatiegesprek worden soms vragen gesteld die een zeer persoonlijk karakter hebben en objectief gezien niet relevant zijn voor een goede vervulling van de functie. Soms kunnen deze vragen zelfs strijdig zijn met de gelijke behandelingswetgeving.

Zo komt het voor dat vrouwelijke sollicitanten gevraagd wordt naar een eventuele kinderwens, zwangerschap en het al dan niet hebben van kinderen. Een ander voorbeeld uit de praktijk zijn hoofddoekdragende vrouwen die wordt gevraagd of zij bereid zijn de hoofddoek af te doen als zij worden aangenomen. Ook komt het voor dat de contractsonderhandeling met een kandidaat werd afgebroken nadat zijn seksuele gerichtheid bekend werd.

Vaak stelt ook de arbeidsbemiddelaar irrelevante vragen, anticiperend op –vermeende– discriminatoire wensen van de opdrachtgever. Arbeidsbemiddelaars hebben een bijzondere positie, omdat zij een cruciale schakel vormen tussen de beschikbare arbeid en de werkzoekenden. Deze positie schept verantwoordelijkheid om discriminatie bij arbeidsbemiddeling tegen te gaan. Een eigen verantwoordelijkheid waar de bemiddelaars zich bewust van moeten zijn.

Een sollicitatiegesprek is een belangrijk moment in het selectieproces. Benut dat moment om zoveel mogelijk informatie te vergaren waardoor de match tussen kandidaat en functie makkelijk gemaakt kan worden. Vermijd irrelevante vragen die niet bijdragen aan het vormen van een goed beeld van de kwaliteiten van de kandidaat. Het is goed voor ogen te houden dat een sollicitatiegesprek slechts een onderdeel is van het gehele selectieproces en dat het maar een momentopname is. Sommige kandidaten kunnen zich wat beter en assertiever opstellen en zijn misschien beter getraind in het voeren van sollicitatiegesprekken. Hier kunnen cultuurverschillen een rol spelen, waardoor het beeld dat de selecteur zich vormt van de kandidaat misschien niet het juiste is. Wees daarvan bewust.

1.7 Samenstelling sollicitatiecommissie

Niet zo vaak wordt er aan gedacht dat de samenstelling van de sollicitatiecommissie bepalend kan zijn voor wie uiteindelijk voor de functie wordt voorgedragen. De commissie hoort deze selectie ook te maken. De kandidaat die naar voren wordt geschoven, hoeft niet altijd de beste te zijn. De (subjectieve) voorkeuren van de leden van de commissie kunnen de boventoon voeren waardoor bijvoorbeeld steeds dezelfde soort kandidaat uit de selectie komt (men kiest ´klonen´ van zichzelf). Dat kan het geval zijn bij een homogeen samengestelde sollicitatiecommissie. Diversiteit van de commissie kan er daartegen voor zorgen dat er ook een diversiteit aan kandidaten voor aanstelling in aanmerking komt. Dat komt de kwaliteit en de diversiteit binnen de organisatie ten goede. Dit is ook een van de redenen waarom beleid voor werving en selectie onlosmakelijk is verbonden met het totale personeelsbeleid.

1.8 Selectie-instrumenten

Psychologische tests

Het gebruik van psychologische tests als selectiemiddel bij de arbeid wordt als objectief en effectief beschouwd. Gebleken is dat er situaties zijn waarin een test in overwegende mate etnische minderheden benadeelt. In een dergelijke situatie is sprake van indirect onderscheid. Daarvan kan ook sprake zijn wanneer voor een functie irrelevante of te zware functie-eisen worden gesteld die tot effect hebben dat leden van etnische minderheden geen of minder kans maken op aanstelling.

Psychologische tests worden vaak als selectie-instrument gebruikt. Voor een verantwoord gebruik van dit instrument zijn richtlijnen door Art.1 en Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP) geformuleerd die als handreiking bedoeld zijn voor gebruikers van psychologische tests en andere diagnostische instrumenten bij werving en selectie (Bochhah et al., 2005). Bij de ontwikkeling van deze richtlijnen is de NVP-sollicitatiecode en de NIP-beroepscode als referentie gebruikt. Uitgangspunt hierbij is dat het selectie-instrument zowel aan de wetenschappelijke eisen als aan de eis van gelijke behandeling moet voldoen. Het zorgvuldig inrichten van het psychologisch onderzoek in brede zin (keuze voor de test, informeren en voorbereiden kandidaat, test is slechts hulpmiddel, score in relatie met brief en cv beoordelen enz.) komt de gelijke behandeling ten goede en doet recht aan de objectiviteit die het instrument kenmerkt. Ook ontslaat het betrokkenen van een eventuele aansprakelijkheid op grond van de gelijke behandelingswetgeving.

Aanstellingskeuring

Een ander selectie-instrument is de aanstellingskeuring (Cremers, 2005). Deze mag niet lichtvaardig worden ingezet. Werkgevers mogen slechts in een beperkt aantal gevallen opdracht geven tot het verrichten van een aanstellingskeuring door een bedrijfsarts. De Wet op de medische keuring (WMK) en het Besluit Aanstellingskeuringen geven hiervoor de voorschriften.⁹ Reden waarom aanstellingskeuringen slechts beperkt toelaatbaar zijn om uitsluiting van de arbeidsmarkt tegen te gaan en de privacy van de werknemer te beschermen. De keuring is slechts toelaatbaar bij die functies die een medische keuring noodzakelijk maken in verband met de zware belastbaarheid die deze functies met zich meebrengen voor de werknemer. Een aanstellingskeuring mag bovendien pas plaatsvinden als de organisatie van plan is de kandidaat aan te nemen, dus pas na het

⁹ Zie bijlage bij Hoofdstuk 3 Wet en regelgeving

selectieproces. Met andere woorden pas als de keuze al gemaakt is voor een bepaalde kandidaat dan pas mag deze aan een aanstellingskeuring worden onderworpen.

Klachten over een niet-correcte naleving van deze regels kunnen worden ingediend bij de Commissie Klachtbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA).¹⁰

Er is niet alleen sprake van een aanstellingskeuring als een werkgever een bedrijfsarts opdracht geeft een keuring te verrichten. De WMK verstaat onder een keuring namelijk: 'vragen over de gezondheidstoestand van de keurling en het verrichten van medisch onderzoek'. Dat betekent dat ook vragen over de gezondheid van een sollicitant en over diens ziekte- of verzuimverleden tijdens bijvoorbeeld het sollicitatiegesprek worden aangemerkt als een aanstellingskeuring. Alleen de bedrijfsarts mag die vragen stellen in het kader van de aanstellingskeuring. Vragen naar de gezondheid van een kandidaat en diens ziektegeschiedenis kunnen bovendien strijdig zijn met de gelijke behandelingswetgeving.

Dit betekent echter niet dat een sollicitant niet zelf verplicht kan zijn om op eigen initiatief de werkgever relevante informatie te verschaffen. Deze mededelingsplicht is echter beperkt. Alleen als het voor de sollicitant voorzienbaar is dat bepaalde klachten een negatieve invloed zullen hebben op het vervullen van de functie, moet dit aan de werkgever worden gemeld.¹¹

1.9 Religieuze uitingen bij werving en selectie

Kledingvoorschriften

Sommige werkgevers hanteren kledingvoorschriften. Om conflicten en onenigheden te voorkomen is het van belang dat de werkgever al in het sollicitatiegesprek de sollicitant daarvan op de hoogte stelt en de sollicitant informeert wat het doel is van de voorschriften, voor welke functies of werkzaamheden de kledingvoorschriften gelden en wat de eventuele uitzonderingen zijn (CGB, 2004).¹²

Kledingvoorschriften kunnen inbreuk maken op de vrijheid van godsdienst. Denk hierbij aan het verbieden van alle hoofddekfels. Kledingvoorschriften die leiden tot onderscheid mogen daarom alleen in geval van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De werkgever dient bij het opstellen en hanteren van dergelijke kledingvoorschriften de geloofs- of levensovertuiging van de werknemers te respecteren.

Tijdens een sollicitatiegesprek mag de werkgever wel vragen stellen over de kleur en het model van de hoofddoek, mits deze relevant zijn voor de functie waarop is gesolliciteerd of in verband met veiligheidsvoorschriften. Denk bijvoorbeeld aan een supermarkt, die in het bedrijfskledingassortiment een hoofddoek in de kleuren van het bedrijf heeft of wil opnemen.

Een beroep op representativiteit, het imago van het bedrijf, uniformiteit en 'wat de cliëntèle vindt', wordt door sommige werkgevers gebruikt om (potentiële) werknemers met een zichtbare religieuze uiting te weigeren of te ontslaan. De kantonrechter in Amsterdam stelde een werkgever die hier een beroep op deed echter in het ongelijk. De hoteleigenaar wilde een medewerker (een sikh) ontslaan omdat die sinds kort een tulband, baard en een dolk droeg. Dit zou niet alleen in strijd zijn met het huishoudelijke reglement maar zou ook inbreuk op de goodwill van het hotel maken. De rechter was

¹⁰ Klacht indienen kan via een klachtformulier op de website www.aanstellingskeuringen.nl of per fax 070 - 3832 535. Het adres is Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen, Postbus 90405, 2509 LK Den Haag. E-mail: info@aanstellingskeuringen.nl.

¹¹ Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA): oordelen 2002-05, 2003-04 en 2005-07.

¹² ook Hoofdstuk 3 Wet en regelgeving.

hier niet van overtuigd, zeker daar het hotel in een multiculturele stad als Amsterdam was gevestigd.¹³

Handen schudden

De CGB heeft een aantal keren geoordeeld dat het niet geven van een hand in het openbaar aan een persoon van het andere geslacht een gedraging is waarmee iemand gestalte kan geven aan zijn of haar geloofsovertuiging en een gedraging die valt onder het begrip godsdienst.¹⁴ De Commissie heeft tegelijkertijd geoordeeld dat er zich omstandigheden kunnen voordoen waarin het stellen van de eis dat begroetingen via het schudden van handen plaatsvindt functioneel en noodzakelijk kan zijn voor de goede vervulling van de functie.¹⁵ Met andere woorden, hoewel deze gedraging ingegeven is door een godsdienst, kan deze opzij worden gezet wanneer het geven van een hand als wijze van begroeting functioneel en noodzakelijk is voor een goede vervulling van de functie.

1.10 Werving en selectie mensen met een functiebeperking

Een belangrijk doel van de gelijke behandelingswetgeving is om deelname aan het arbeidsproces voor zoveel mogelijk mensen mogelijk te maken. Zo ook voor mensen met een functiebeperking. Om die reden schrijft de wetgeving voor dat een werkgever passende en doeltreffende aanpassingen moet verrichten om individuele werknemers met een functiebeperking of chronische ziekte te kunnen laten functioneren. De werkgever is alleen van deze verplichting ontheven wanneer dit voor hem een onevenredige belasting met zich brengt.

Om de werkgever tegemoet te komen in de eventueel te maken kosten en organisatorische aanpassingen zijn er allerlei regelingen in het leven geroepen die deze compenseren. Zo zijn er regelingen die de werkgever ontheffing verlenen bij het betalen van sociale premies (geldt ook bij het aannemen van 50-plus kandidaten), loondispensatie, meerkostenvergoeding, proefplaatsing, minder loon als persoon met functiebeperking minder presteert, no risk-polis enz. De werkgever kan voor het merendeel van deze regelingen bij het UWV terecht. Deze heeft een brochure opgesteld waarin de verschillende regelingen worden opgesomd en welke voordelen deze de werkgever kunnen opleveren.

Niet alleen de werkgever maar ook zeker de kandidaat met een functiebeperking kan veel van deze regelingen aanspreken en verzoek bij onder meer het UWV indienen (UWV, 2008).

1.11 Gedragscodes werving en selectie

Voor de fase van werving en selectie zijn er een tweetal codes die via het vaststellen van gedragsnormen ten aanzien van de procedure, de functie-eisen enz. een zorgvuldige werving en selectieproces waarborgen.

De NVP-Sollicitatiecode

Op basis van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid (STAR) voor gedragsregels heeft de NVP een sollicitatiecode voor werving en selectie opgesteld. De code bestrijkt alle fases van de selectie, van het ontstaan van de vacature tot de aanstelling. De NVP-code neemt gelijke kansen op

¹³ Kantonrechter Amsterdam, 24 januari 1986, Prg. 1986/2462 en CGB-oordeel 2006-63.

¹⁴ CGB-oordeel 2006-202.

¹⁵ CGB-oordeel 2002-22.

aanstelling als uitgangspunt en beschermt tegen discriminatie op alle gronden (ras, leeftijd, handicap etc.).

De code regelt onder meer dat een sollicitant alleen medisch onderzocht mag worden als aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Ook mag een dergelijk onderzoek pas plaatsvinden nadat alle overige beoordelingen van geschiktheid hebben plaatsgevonden. Dit om de gelijke behandeling van chronische zieken en mensen met een functiebeperking te waarborgen. Het onderzoek moet daarnaast worden verricht door een keurend arts, met inachtneming van de voor een dergelijk onderzoek geldende wettelijke regels.

Ten aanzien van een psychologisch onderzoek of assessment stelt de code dat deze slechts plaats kan vinden door of onder verantwoordelijkheid van een psycholoog met inachtneming van de richtlijnen van Art.1 en het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) (zie hoofdstuk 6, paragraaf 6.4.2 voor meer informatie). Deze richtlijnen waarborgen de kwaliteit van het onderzoek en daarmee ook de gelijke kansen van de kandidaten die getest worden.

De code voorziet ook in een klachtenregeling. Voor klachten over discriminatie wordt verwezen naar de Commissie Gelijke Behandeling en naar de rechter. Voor overige klachten is in eerste instantie de betreffende organisatie de eerst aangewezen om de klacht af te handelen. Mocht dat niet tot een bevredigende oplossing leiden dan kan men zich tot de klachtencommissie van de NVP wenden. De STAR beveelt ondernemingen aan om de NVP-Sollicitatiecode toe te passen, dan wel een regeling te treffen die is gebaseerd op deze code en is vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

Non-discriminatiecode CWI 2005

Ook de CWI-code dekt alle discriminatiegronden. Net als de NVP-code heeft ook deze code externe werking in die zin dat het toepassingsgebied van de code zich uitstrekt tot de klanten van het CWI en zich dus niet beperkt tot de eigen CWI-medewerkers.

Discriminatie in deze code is verboden zowel in de omgangsvormen, verwerking van de persoonsgegevens als bij de vacaturregistratie. Bij de vacaturregistratie wordt expliciet vermeld dat als de vacature een leeftijdsgrens bevat, deze ook de objectieve rechtvaardiging moet vermelden.

Ten slotte worden twee bepalingen gewijd aan discriminatie door klanten en discriminatie bij arbeidsbemiddeling. De externe werking van de code wordt met name bij deze twee bepalingen tot uiting gebracht. Medewerkers worden beschermd tegen discriminatie door derden. De code bepaalt dat in geval een werkzoekende of werkgever eisen of voorwaarden stelt die discriminatie tot gevolg hebben dat deze medewerker vraagt de eisen en voorwaarden te laten vervallen. Als ondanks een verzoek daartoe de vacature discriminatoire elementen bevat dan weigert de medewerker deze te registreren. In het geval van discriminatie door een werkzoekende die volhardt in zijn discriminatoire eisen, weigert de medewerker deze actief te bemiddelen.

Klachten over discriminatie in de uitvoering van de taken van het CWI zijn in te dienen bij het CWI zelf op grond van de klachtenregeling. Klachten over discriminatie door een werkzoekende of door een werkgever kunnen worden voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling aldus de code. Tot slot bevat de code een korte toelichting dat de werking van de code ten goede kan komen omdat de betekenis van elke bepaling kort toegelicht wordt.

Referenties

Bochhah, N., Kort W. en Seddik, H. (2005). *Toepasbaarheid van enkele psychologische tests bij personeelsbeoordeling bij etnische minderheden*. Rotterdam: LBR/NIP.

Bochhah, N. (2004). Arbeid. In: C.C. de Fey, A. Kellerman en J.W. Nieuwboer (red.) *Met recht discriminatie bestrijden*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.

CGB (2004). *Advies Commissie Gelijke Behandeling inzake Arbeid, religie en gelijke behandeling 2004/06*. Utrecht: CGB.

Cremers, E. (2005). Wanneer is een aanstellingskeuring toelaatbaar? *Personeel Actueel*, nr. 6.

UWV (2008). *Ik neem iemand met een ziekte of handicap in dienst: voordelen van het in dienst nemen van deze werknemers*. Amsterdam: UWV.

2 DISCRIMINATIE EN ONGELIJKE BEHANDELING

2.1 Inleiding

Discriminatie op de arbeidsmarkt heeft verschillende verschijningsvormen. Discriminatie kan zich voordoen bij de werving en selectie of op de werkvloer. Mensen kunnen op het werk gepest of beledigd worden vanwege bijvoorbeeld hun huidskleur, leeftijd of seksuele gerichtheid. Niet altijd gebeurt dit met opzet of bewust. Stereotiepe beelden over groepen en vooroordelen spelen hierbij een rol.

Hoe komt het dat mensen stereotiepe beelden en vooroordelen over andere groepen hebben? Wanneer spreken we eigenlijk over discriminatie? Naast deze vragen gaat dit hoofdstuk over de persoonskenmerken (de discriminatiegronden) waarop mensen gediscrimineerd kunnen worden en de verschillende verschijningsvormen van discriminatie. Daarbij wordt specifiek de situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt beschreven en komt ongelijke behandeling bij werving en selectie aan de orde.

2.2 Discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt

Discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt komt op verschillende terreinen voor en treft verschillende groepen. Naast ongelijke behandeling bij sollicitaties, kunnen groepen op hun werk nadeel ondervinden bij de doorstroom binnen bedrijven, bij ontslag en bij salariëring. Werknemers kunnen te maken krijgen met discriminerende bejegening door collega's of leidinggevenden, zoals beledigingen en pesterijen. Voor de getroffen werknemers zijn zulke ervaringen pijnlijk. Discriminatie kan hun plezier en productiviteit op het werk nadelig beïnvloeden. Ook heeft discriminatie een negatief effect op de onderlinge sfeer en op de samenwerking binnen organisaties. Het is zowel voor benadeelde groepen zelf als voor werkgevers onwenselijk als arbeidspotentieel niet goed wordt benut.

De omvang van discriminatie op welk terrein dan ook, dus ook op dat van de arbeid, laat zich moeilijk vaststellen. Als onderwerp van onderzoek kunnen de ervaringen van mensen met discriminatie genomen worden. Hierbij gaat het om gedrag of uitingen die door mensen als discriminerend worden ervaren. Het aantal klachten bij ADB's of de CGB geeft een globaal beeld van de omvang van ervaren discriminatie: niet iedereen die zich gediscrimineerd voelt zal dit melden en niet iedereen die zich gediscrimineerd voelt is "feitelijk" gediscrimineerd. Bij de bereidheid om te melden speelt ook angst voor victimisatie een rol; de angst dat de melder nadelige gevolgen zal ondervinden van de melding.

2.2.1 Werving en selectie

Ook discriminatie bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers komt voor in Nederland. Nederlanders ervaren ongelijke behandeling bij het zoeken naar een baan. Bij ADB's komen jaarlijks veel klachten binnen over werving in selectie. Ongeveer driekwart van deze klachten in 2007 betreft leeftijdsdiscriminatie, waaronder ook advertenties waarbij een leeftijdsgrens wordt aangegeven (Boog, Coenders & Dinsbach, 2008). Bij ongeveer 12 procent van de klachten over werving en selectie gaat het om een klacht over discriminatie op grond van ras. Uit onderzoek onder niet-westerse allochtonen komt naar voren dat een deel van de afgewezen kandidaten zeker weet of vermoedt dat er sprake is geweest van discriminatie (Andriessen et al., 2007).

Attitudeonderzoek laat zien dat werkgevers in Nederland niet altijd positief staan ten opzichte van bepaalde groepen werkzoekenden. In een onderzoek gaf een kwart van de ondervraagde werkgevers aan dat zij helemaal niet of bij voorkeur geen allochtonen aannemen (Kruisbergen & Veld, 2002). Deze afwijzende houding tegenover allochtonen wordt bepaald door het negatieve beeld dat in Nederland bestaat over allochtone werknemers. Dit terwijl de recente ervaringen van een deel van de werkgevers met allochtone werknemers vrij positief zijn. Niet alleen over allochtonen bestaat bij werkgevers een ongunstig beeld. Datzelfde geldt voor ouderen of mensen met een handicap. Uit onderzoek blijkt dat veel werkgevers een negatief beeld hebben over werknemers met een handicap (Verveen & Van Petersen, 2007).

Weinig werkgevers zullen openlijk discrimineren bij het werven en selecteren van nieuw personeel. Om er achter te komen in hoeverre op de arbeidsmarkt feitelijk wordt gediscrimineerd, zijn in het verleden praktijktesten ingezet. Zo is met behulp van praktijktesten onderzoek gedaan naar discriminatie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt (Bovenkerk, 1977; Bovenkerk, Ramssoed en Gras, 1995). Allochtone en autochtone kandidaten solliciteerden naar dezelfde vacatures. Deze testpersonen verschilden in etnische afkomst, maar waren in andere opzichten hetzelfde (leeftijd, geslacht, beheersing Nederlandse taal, opleiding, kleding, voorkomen). In beide praktijktesten is discriminatie geconstateerd.

2.2.2 Doorstroom en uitstroom

Als mensen eenmaal een baan hebben blijkt dat niet iedereen gelijke kansen heeft om door te stromen naar hogere functies. Zo is het nog steeds het geval dat vrouwen in Nederland sterk zijn ondervertegenwoordigd in bestuurlijke en hogere functies in het bedrijfsleven en bij de overheid. De belemmeringen voor de doorstroom van vrouwen naar de top wordt ook wel aangeduid met de term 'het glazen plafond'. De Emancipatiemonitor 2006 concludeert dat in alle maatschappelijke sectoren het aandeel vrouwen in de top bijna nooit overeenkomt met het aandeel vrouwen onder alle werknemers in de desbetreffende sector of onder de bevolking (Portegijs, Hermans en Lalta, 2006). Het aandeel vrouwen in topfuncties is vanaf begin jaren 90 wel gegroeid.

Over discriminatie binnen bedrijven die van invloed is op de promotiekansen van allochtone werknemers zijn minder gegevens bekend. Uit de Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007 komt naar voren dat belemmeringen zich vooral voordoen bij het vinden en nauwelijks bij het hebben van werk (Andriessen et al., 2007).

Onderzoek wijst uit dat discriminatie van allochtonen ten grondslag kan liggen aan de uitstroom van allochtone werknemers. Het gaat met name om indirecte discriminatie en institutionele discriminatie (Veenman, 2003). Ander onderzoek concludeert dat subjectieve criteria zoals negatieve beeldvorming een doorslaggevende rol spelen bij de uitstroom van werknemers (Verweij, 1991).

2.2.3 Werkvloer

Discriminatie kan zich ook voordoen op de werkvloer. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van 2005 laat zien dat bij circa 3 procent van de werkgevers in Nederland discriminatie op de werkvloer plaatsvindt. Ongeveer 9 procent van de werknemers van niet-westerse komaf zegt dat op het werk discriminatie voorkomt op basis van huidskleur en geloofsovertuiging (Houtman, Smulders & Van Den Bossche, 2006).

Cijfers uit het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) van het CBS wijken hier lichtjes van af. Volgens dit onderzoek geeft 2 procent van de werknemers aan dat discriminatie bij hen op de

werkplek voorkomt. Het gaat daarbij om discriminatie naar sekse en huidskleur. Dit cijfer is sinds 1997 stabiel.

Daarbij moet worden gedacht aan discriminerende uitingen, pesterijen en het uitsluiten van collega's en ondergeschikten. Bij de ADB's kwamen in 2007 256 klachten binnen over discriminatie op de werkvloer (Boog et al., 2008). Vanaf 2000 blijft het aantal klachten over discriminatie op de werkvloer stabiel rond de 240 klachten per jaar.

Niet iedereen die op het werk discriminatie ervaart zal dit vervolgens gaan melden. Een klacht indienen kan negatief uitpakken voor het slachtoffer. Uit onderzoek blijkt dat mensen die klagen over discriminatie op het werk de gevolgen dragen en niet de daders (Bochhah, 2006). Klagen over discriminatie kan zeer ernstige gevolgen voor de betrokken werknemer hebben, zoals een vervelende werksfeer, baanverlies of zelfs ziekte (victimisatie). De wettelijke bescherming van slachtoffers van discriminatie op het werk bestaat nu vooral op papier.

2.3 Beeldvorming, stereotypen en vooroordelen

Bovenbeschreven verschijnselen van discriminatie op de arbeidsmarkt komen uiteraard niet altijd voort uit racisme of xenofobie, noch uit bewuste uitsluiting van mensen die niet aan de norm van een werkgever voldoen. Het hebben van vooroordelen is echter heel menselijk en kan er toe leiden dat iemand, al dan niet bewust, de ander discrimineert. Psychologische mechanismen liggen hieraan ten grondslag.

2.3.1 Mensen indelen in groepen

Mensen delen van nature alles in categorieën in. Dat gaat vaak automatisch en onbewust. Ook als we andere mensen ontmoeten, stoppen we ze direct in hokjes. Aan de hand van criteria als sekse, beroep, afkomst en woonplaats, delen we de ander in groepen in. We spreken dan over sociale categorisatie. Categoriseren stelt ons in staat om dagelijks heel veel informatie te verwerken. Het maakt ons leven overzichtelijk. Het is ook voor alledaagse gesprekken gemakkelijk om het te hebben over 'christenen', 'bejaarden', 'homo's' etc.

Bij iedere ontmoeting stellen we met behulp van, veelal uiterlijke, kenmerken vast tot welke groep(en) iemand behoort. Dit gebeurt vaak in een paar seconden. Zo zien we doorgaans snel of iemand man of vrouw is. Ook bepalen we de sociale categorie aan de hand van het prototype dat we in ons hoofd hebben. Homoseksuele mannen dragen bijvoorbeeld strakke truitjes en fundamentalistische moslims hebben baarden. Maar ieder mens behoort tot verschillende groepen en wil soms wel soms niet, soms op de ene, soms op de andere groepskenmerken worden aangesproken. Zo kunnen we één en dezelfde persoon bijvoorbeeld zien als man, consultant, oudere en Rotterdammer tegelijk.

2.3.2 Beeldvorming en stereotypen

Op basis van iemands groepslidmaatschap gaan we ervan uit dat de persoon beschikt over specifieke kenmerken, zoals mannen hebben baardgroei en vrouwen hebben een relatief hoge stem. Ook worden er uit het groepslidmaatschap eigenschappen afgeleid, waarvan niet vaststaat dat *alle* groepsleden deze bezitten, zoals 'Nederlanders zijn zuinig'.

Deze stereotiepe denkbeelden kunnen over allerlei eigenschappen gaan, zoals vermeende competenties, gedrag, persoonlijkheidstrekken, opvattingen etc. Zo zijn ouderen inflexibel, kunnen donkere mensen goed sporten, hebben moslims geen gevoel voor humor en zijn vrouwen heel

zorgzaam. Stereotypen zijn overmatig vereenvoudigde plaatjes van groepen mensen in ons hoofd. Los van de discussie in hoeverre stereotypen inaccuraat zijn en vertekend werken, zijn stereotiepe beelden over groepen hardnekkig en moeilijk te veranderen. Vooral negatieve stereotypen zijn moeilijk tegen te gaan, omdat negatieve informatie vaak meer opvalt en belangrijker is voor het inschatten van een nieuwe situatie en eventueel "gevaar".

Op basis van een indeling in een groep met de bijbehorende stereotypen vormen we direct een beeld van iemand. We associëren individuele groepsleden direct met de opgeslagen categorische informatie. Laat mensen maar eens het eerste woord opschrijven dat bij ze opkomt als een bepaalde groep wordt genoemd. Zo'n oefening levert altijd bepaalde combinaties op, zoals 'Italianen en macho' en 'pubers en lastig'.

De functie van stereotypen is dat we hiermee situaties kunnen beoordelen en waar nodig ons gedrag kunnen aanpassen. Bijvoorbeeld als we 's nachts in een donker steegje een grote gespierde man tegenkomen zullen we eerder op onze hoede zijn, dan als de tegenligger een oud vrouwtje zou zijn. Het indelen in groepen is dus functioneel, zo weten we (althans: denken we te weten) wat we van de persoon tegenover ons kunnen verwachten.

2.3.3 Vooroordelen en discriminatie

De 'eerste indruk', die we doorgaans binnen een paar seconden vormen van de ander, is moeilijk bij te stellen. Doorlopend activeren we de stereotypen die horen bij de groep waarin we de ander hebben ingedeeld. Stereotypen beïnvloeden hoe we tegen anderen aankijken en hoe we vervolgens met de ander omgaan. Vaak zijn we er niet bewust van dat we beïnvloed worden door stereotypen in ons doen en laten. Het nadeel van het indelen van mensen in groepen met de bijbehorende stereotypen is dat het vooroordelen in de hand kan werken. Een vooroordeel is een mening over een ander, gebaseerd op diens groepslidmaatschap, zonder te weten of dit wel klopt met de feiten.

Over het algemeen zijn mensen beter in staat om variaties binnen de 'eigen' groep waar te nemen dan binnen andere groepen ("alle Chinezen lijken op elkaar"). Iedere persoon die tot de andere groep behoort, wordt dan over de spreekwoordelijke kam geschoren. Hij is een Nederlander, en zal dus wel afstandelijk en zakelijk zijn, net zoals alle andere Nederlanders. Iemand wordt dan in de eerste plaats als groepslid gezien en niet als individu met eigen kenmerken.

Vooroordelen over mensen kunnen discriminatie als gevolg hebben. Een personeelsmanager die bijvoorbeeld het vooroordeel heeft dat ouderen niets weten van computers, zal voor een ICT-baan geen sollicitanten boven de 45 jaar uitnodigen voor een gesprek. Zijn vooroordeel leidt dan tot het uitsluiten van een groep mensen. Door vooroordelen krijgen mensen niet de kans om te laten zien wie ze zijn of wat ze als individu kunnen.

2.3.4 De werking van stereotypen en vooroordelen

Verwachtingen op basis van een stereotiep beeld kunnen de manier van het verwerken van informatie over de betreffende persoon beïnvloeden (zie De Vries & Van der Pligt, 1991).

Onverwachte informatie, of informatie die niet met het stereotype overeenstemt, krijgt minder aandacht dan informatie die het stereotype bevestigt. Een allochtone sollicitant die hoog scoort op een intelligentietest, past niet in het negatieve stereotiepe beeld van allochtonen. Het vervolg kan zijn dat selecteurs de hoge score bijvoorbeeld toeschrijven aan te makkelijke opgaven. Door dit 'wegverklaren' van succes hoeft het negatieve beeld niet bijgesteld te worden en kan het stereotype behouden blijven. Informatie die wel past in het beeld wat we hebben van een groep verwerken we doorgaans sneller en gemakkelijker.

Stereotypering is niet iets bijzonders en komt niet voort uit bevooroordeelde persoonlijkheden. Stereotiepe beelden hebben we allemaal, maar de mate waarin we er ons ook feitelijk door laten leiden is verschillend. Vraag mensen naar hun eerste associatie bij het woord 'blondje' en veruit de meeste zullen 'dom' antwoorden. Maar gelukkig zullen de meesten van ons niet iedere blondine benaderen alsof zij een dombo is. Toch zijn er mensen die bij het ontmoeten van anderen afgaan op hun vooroordelen en niet verder kijken. Dit kan discriminatie in de hand werken.

2.3.5 Voorkeur voor de eigen groep

Mensen hebben de neiging de eigen groep (de zogenaamde 'in-group') in positieve zin te evalueren. In de psychologie beschrijft men het 'Similarity-Attraction paradigm' (Tjafel & Turner, 1986). Dit paradigma stelt dat wanneer iemand op jezelf lijkt, dit bekend en vertrouwd voorkomt en om die reden aantrekkelijker wordt gevonden. Het ervaren van gelijkheid tussen personen leidt tot aantrekking. Zo kwam uit onderzoek dat mensen geneigd zijn om personen met dezelfde etnische afkomst als zichzelf hoger te beoordelen dan kandidaten uit andere etnische groepen (e.g. Ziegert & Hanges, 2005).

Ons zelfbeeld hangt voor een deel af van het lidmaatschap van groepen waartoe we behoren. Het gevolg is dat andere groepen (de zogenaamde 'out-group') in de omgeving als minder positief of zelfs negatief worden gezien. Mensen kunnen concurrentie ervaren en zich ook bedreigd voelen door een zekere out-groep, bijvoorbeeld bij het zoeken naar een baan. Uit onderzoek kwam naar voren dat het ervaren van bedreiging, zowel realistisch als symbolisch, vooroordelen tegen etnische minderheden voorspelt en kan bijdragen aan negatieve reacties ten opzichte van de out-groep (Stephan, Ybarra & Bachman, 1999). Om te compenseren voor de ervaren bedreiging, komt het voor dat mensen discriminerende praktijken toepassen op de gehele out-groep.

Het verschijnsel doet zich voor dat mensen positieve gedragingen van de eigen groep toeschrijven aan persoons- en groepskenmerken. Zo zal een man de promotie tot manager van een mannelijke collega verklaren aan de hand van diens leiderschapskwaliteiten. Bij positieve gedragingen van leden van andere groepen wordt de oorzaak gezocht in de omstandigheden of worden de gedragingen als uitzonderingen beschouwd. Zo wordt de promotie van een vrouwelijke collega becommentarieerd met "Er waren geen andere gegadigden" of met "Deze vrouw kan *wel* leidinggeven, andere vrouwen niet". In gevallen van mensen die zich onzeker of bedreigd voelen door andere groepen, kan door het wegverklaren van het positieve gedrag van deze groepen de positie en het gunstige beeld van de eigen groep in stand gehouden worden.

2.3.6 Homogene personeelsbestanden

In de Arbeids- en Organisationspsychologie wordt een model beschreven, dat (mede) kan verklaren waarom bepaalde groepen niet geselecteerd worden en waarom personeelsbestanden dan ook homogeen blijven. Dit is het zogenaamde "Attraction-Selection-Attrition" (ASA) model van Schneider (1987). Ten eerste, een bepaald type persoon voelt zich meer tot een bepaald soort organisatie aangetrokken ("Attraction"). Ten tweede, personeelsmanagers binnen de organisatie voelen zich tevens meer aangetrokken tot personen die passen in het profiel/de cultuur van de organisatie en/of waarmee zij zichzelf kunnen identificeren. Daardoor zullen zij meer geneigd zijn om 'gelijksoortige' kandidaten te selecteren ("Selection"). Ten slotte, de nieuwkomer merkt of hij door zijn collega's geaccepteerd wordt en of hij zich binnen de organisatie thuis voelt. Wanneer de nieuwkomer sterk op de overige werknemers lijkt en/of in de organisatiecultuur past, is de kans groter dat hij meer geaccepteerd en gewaardeerd zal worden. Indien dit niet het geval is, dan is de kans groot dat de

nieuwkomer de organisatie vroegtijdig zal verlaten ("Attrition"). Dit laatste draagt wederom bij tot de realisatie van een (nog meer) homogene groep van werknemers.

In de meeste organisaties is het management tot op heden hoofdzakelijk autochtoon en mannelijk. Afgaand op de ASA-principes heeft dit invloed op het aannemen van nieuwe medewerkers (zie bijvoorbeeld Klein Hesselink, 2007), het beoordelen van werknemers en het beslissen over promoties of ontslagen. Wanneer een beoordeling- of selectiecomité volledig uit autochtone mannen bestaat, zullen allochtonen en vrouwen, volgens het ASA-model, slechter beoordeeld en minder gemakkelijk geselecteerd worden.

2.4 Gronden en verschijningsvormen

2.4.1 Definitie van discriminatie

Wanneer spreekt men van discriminatie en wat verstaan we onder discriminatie? Er bestaan verschillende definities van discriminatie. Zo zijn er juridische definities van discriminatie. Deze komen in het hoofdstuk over wet- en regelgeving aan bod. In de sociale wetenschap wordt discriminatie omschreven als voor personen of groepen nadelige gedragingen die er voor de handelings situatie niet toe doen (e.g. Bovenkerk, 1977).

2.4.2 Discriminatiegronden

Er zijn verschillende kenmerken waarop gediscrimineerd wordt. Deze kenmerken worden ook wel discriminatiegronden genoemd. De gelijkebehandelingswetgeving in Nederland erkent 12 discriminatiegronden. Deze zijn:

- Ras (huidskleur of etnische afkomst)
- Geslacht (man of vrouw)
- Seksuele gerichtheid (homoseksueel of heteroseksueel)
- Leeftijd
- Godsdienst
- Levensovertuiging
- Handicap of chronische ziekte
- Nationaliteit
- Politieke overtuiging
- Burgerlijke staat
- Arbeidsduur (fulltime of parttime)
- Soort contract (vast of tijdelijk)

2.4.3 Vormen van discriminatie

Discriminatie is een ruim begrip. Er bestaan verschillende vormen van discriminatie, zo is er directe discriminatie en indirecte discriminatie. Discriminatie hoeft niet altijd het gevolg te zijn van afkeer van bepaalde groepen, er kan ook sprake zijn van koudwaterrees of van onbekendheid met een specifieke groep. Het kan ook dat werkgevers of personeelsmanagers zich niet bewust zijn van discriminatie en onbedoeld bepaalde groepen uitsluiten.

Directe discriminatie

Bij directe discriminatie is er sprake van ongelijke behandeling op basis van iemands huidskleur, seksuele gerichtheid, handicap, leeftijd of een andere grond. Als een personeelsmanager van een supermarkt een sollicitant afwijst vanwege homoseksualiteit is er sprake van directe discriminatie. Meestal is het niet eenvoudig om aan te tonen dat discriminatie heeft plaatsgevonden, met name als niet expliciet vermeld is dat onderscheid gemaakt werd op grond van bijvoorbeeld sekse of leeftijd. Als een kandidaat zich gediscrimineerd voelt bij het solliciteren naar een nieuwe baan is het vaak lastig om uit te maken of de afwijzing te maken had met iemands leeftijd, sekse of etnische achtergrond of dat er sprake was van selectie op basis van relevante kwalificaties.

Indirecte discriminatie

Indirecte, meer verholde, discriminatie heeft betrekking op ogenschijnlijke neutrale criteria of regels die voor bepaalde (groepen) personen nadeliger zijn dan voor andere groepen. In het alledaagse leven vindt discriminatie vaak op subtiele wijze plaats. Daarom wordt in de wetgeving tevens aandacht besteed aan indirecte discriminatie. Een voorbeeld van indirecte discriminatie is de eis dat alle sollicitanten voor een bepaalde functie een test in een bepaalde taal moeten afleggen terwijl de taal in kwestie niet noodzakelijk is voor de functie. Door deze test worden mogelijkwerwijs mensen met een andere moedertaal uitgesloten.

Institutionele discriminatie

Een speciale vorm van indirecte discriminatie is institutionele discriminatie: vaststaande regels of procedures die neutraal lijken maar in de praktijk structureel discriminerend uitpakken. Deze vorm van discriminatie is vaak meer onbewust. Een voorbeeld zijn psychologische tests in de standaard selectieprocedure die onbetrouwbaar zijn gebleken voor gebruik bij allochtonen. Het gevolg is dat deze selectiepraktijk allochtone kandidaten, ook diegenen die misschien wel geschikt zijn voor de functie, systematisch buitensluit. Ook bij de werving van nieuw personeel kan institutionele discriminatie zich voordoen, als bijvoorbeeld het werven altijd via de zittende, overwegend autochtone mannelijke, medewerkers verloopt. Dit zal waarschijnlijk weinig of minder snel allochtone of vrouwelijke kandidaten opleveren.

Statistische discriminatie

Het idee van categorisatie en stereotypering komt terug bij het zogenaamde verschijnsel van statistische discriminatie. Statistische discriminatie is het verschijnsel dat (vermeende) kenmerken van een groep aan alle leden van de groep worden toegeschreven. Soms selecteren werkgevers een kandidaat niet op basis van individuele kenmerken maar op basis van de (statistische) informatie die de werkgever heeft over de maatschappelijke categorie waartoe deze kandidaat behoort. Doorgaans beschikken werkgevers niet over alle gegevens van de sollicitanten, zelfs niet na een uitgebreide selectieprocedure. Uit onzekerheid kiezen werkgevers dan voor die kandidaat uit de groep waarover zij de meest gunstige informatie hebben. Deze vorm van discriminatie speelt onder meer een rol bij het geven van de voorkeur door werkgevers aan autochtonen boven allochtonen of jongeren boven ouderen.

Referenties

- Andriessen, I., Dagevos, J. Nievers E. en Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag/Rotterdam: SCP/Art.1.
- Bochhah, N. (2006). *Gediscrimineerd op de werkvloer en dan . . ? Onderzoek naar discriminatie op het werk op grond van ras, etniciteit, nationaliteit en godsdienst*. Rotterdam: LBR
- Bovenkerk, F. (1977). Rasdiscriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt. In: Hoof, J.J. van en Martens, A. (red.) *Arbeidsmarkt en ongelijkheid*. Amsterdam: Boom
- Bovenkerk, F., Gras, M.J.I. en Ramsোধ, D. (1994). Discrimination against migration workers and ethnic minorities in acces to employment in the Netherlands. *International migration papers, 4*. Genève: International Labour Office (ILO)
- Boog I., Coenders, M. en Dinsbach W. (2008). *Kerncijfers 2007: Jaaroverzicht discriminatieklachten bij Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten*. Rotterdam: Art.1.
- De Vries, N.K. & Van der Pligt, J. (1991). *Cognitieve sociale psychologie*. Meppel: Uitgeverij Boom.
- Dolfing, M. en Tubergen, F. van (2005). Bensaïdi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. In: *Sociologie 1 (4)*, 407-422
- Houtman, I., Smulders P. en Bossche, S. van den (2006). *Arbobalans 2005. Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO.
- Kleijn Hesselink, A. (2007). *Discriminatie in het Selectieproces: De Invloed van Etnische Indicatoren op Bevonden Baangeschiktheid*. Scriptie Faculteit der Sociale Wetenschappen. Rotterdam: EUR.
- Kruisbergen, E.W. en Veld, Th. (2002). *Een gekleurd beeld. Over beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Olde Monnikhof, M. en Buis, T. (2001). *De werving en selectie van etnische minderheden. Een onderzoek naar het zoekgedrag van werkzoekende etnische minderheden en het wervings- en selectiegedrag van werkgevers in zes sectoren*. Doetinchem: Elsevier Bedrijfsinformatie
- Portegijs, W., Hermans , B. en Lalta, V. (2006). *Emacipatiemonitor 2006. Veranderingen in de leefsituatie en levensloop*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Rienstra, M. en Hagoort, K. (2006). *Beloningsverschillen verklaard? Verschillen in uurloon bij de overheid, 2004*. Voorburg/Heerlen: CBS
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology, 40*, 437-453.
- Stephan, W. G., Ybarra, O. & Bachman, G. (1999). Prejudice toward immigrants. *Journal of Applied Social Psychology, 29*, 2221-2237.
- Tjafel, H. & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel & W.G. Austin (Eds), *Psychology of Intergroup Relations* (pp.7-24). Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt: De resultaten van Nederlands onderzoek. *Beleid en maatschappij 30 (2)*.

- Verweij, A.O. (1991). Gelijke kansen voor allochtonen op ontslag? Een onderzoek naar uitstroom van allochtone werknemers. *Migrantenstudies*, 7 (2).
- Verveen, E. en Van Petersen, A. (2007). *Weerbarstige denkbeelden. De beeldvorming van leidinggevenden en werknemers over mensen met een arbeidsbeperking*. Leiden: Research voor beleid.
- Ziegert, J.C. & Hanges, P.J. (2005). Employment Discrimination: The role of implicit attitudes, motivation and a climate for racial bias. *Journal of Applied Psychology*, 90, 553-562.
- Shadid, W. (2007). *Grondslagen van interculturele communicatie. Studieveld en werkterrein*. Amsterdam: Kluwer.

3 WET- EN REGELGEVING

3.1 Inleiding

Nederland kent een uitgebreide wet- en regelgeving ter voorkoming en bestrijding van discriminatie. Hieronder volgt een kort overzicht van de belangrijkste wet- en regelgeving die betrekking heeft op gelijke behandeling op de arbeidsmarkt¹⁶. Speciale aandacht is er voor regels met betrekking tot de sollicitatiefase

3.2 Wettelijk kader

3.2.1 Strafrecht

In het Wetboek van Strafrecht wordt de strafbaarheid van discriminatie van personen in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf in een tweetal artikelen geregeld: als misdrijf in art. 137g en als overtreding in art. 429quater. Art. 137g betreft opzettelijke discriminatie wegens ras. Art. 429quater verbiedt discriminatie zonder (aantoonbare) opzet op grond van ras, geloofsovertuiging, geslacht, hetero- of homoseksuele gerichtheid en handicap. Deze twee artikelen moeten in samenhang worden gezien met art. 90quater Sr. Dit artikel geeft namelijk de definitie aan van discriminatie: 'Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven wordt teniet gedaan of aangetast.'

In arbeidssituaties kunnen alleen op basis van deze strafrechtelijke artikelen iemand tot een gevangenisstraf worden veroordeeld wegens discriminatie. Het strafrecht is wel een uiterst redmiddel. De meeste zaken worden voor de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) gebracht en niet voor de rechter.

3.2.2 Civiel recht

3.2.2.1 Algemene wet gelijke behandeling

De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) vormt de belangrijkste en omvangrijkste poot van het civiele recht als het gaat om gelijke behandeling vóór, tijdens of na een arbeidsverhouding. De CGB is de instantie die met de handhaving van de gelijke behandelingswetgeving is belast. Klagers kunnen zich tot de CGB wenden en een klacht indienen als zij menen ongelijk te zijn behandeld. Dit wil niet zeggen dat de rechter geen rol speelt bij de handhaving van deze wetgeving. Integendeel, de rechter past alle relevante wet- en regelgeving toe.

¹⁶ Ook in internationale en Europese verdragen zijn bepalingen te vinden die de gelijke behandeling op de arbeidsmarkt regelen. Voorbeelden zijn het EVRM-verdrag (Europees verdrag ter bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden), art. 26 van het BUPO-verdrag (Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten), art. 2 van het IVUR-verdrag (Internationaal verdrag ter uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie), ILO-verdragen 100 en 111 inzake uitbanning van discriminatie in arbeid en beroep.

De AWGB verbiedt direct en indirect onderscheid op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat. Dit geldt voor alle elementen van de arbeidsverhouding. De AWGB geldt voor de overheid, het bedrijfsleven en de vrije beroepen. Ook werkvormen als stages, vrijwilligerswerk en uitzendwerk worden door de AWGB bestreken.

Voor de arbeid is artikel 5 van belang. Het onderscheid kan direct of indirect zijn. Het laatste is niet altijd verboden. Als het onderscheid objectief gerechtvaardigd is, dan is er geen sprake van verboden onderscheid. Het onderscheid is objectief gerechtvaardigd als het doel van dat onderscheid aan een werkelijke behoefte van het bedrijf beantwoordt en niet discriminatoir is. Tevens moet de maatregel die tot onderscheid leidt noodzakelijk en proportioneel zijn.

Art. 5 van de AWGB verbiedt het maken van onderscheid bij:

- Werving en selectie: het aanbieden van een betrekking en de afhandeling van de sollicitatieprocedure
- Aangaan, verlengen en beëindigen van een arbeidsverhouding
- Arbeidsvoorwaarden, inclusief beloning, vakantiebetalingen
- Onderwijs, scholing en vorming tijdens of voorafgaand aan de arbeidsverhouding
- Promotie
- Arbeidsomstandigheden (bejegening)
- Arbeidsbemiddeling

Een klager die beweert door zijn werkgever onheus en discriminatoir te zijn behandeld, moet voldoende feiten aandragen die zijn stelling aannemelijk maken. Alsdan wordt er een vermoeden van discriminatie gevestigd. Het is vervolgens aan de tegenpartij om dat vermoeden van discriminatie te ontkrachten of te wel te bewijzen dat er geen discriminatie in het spel is.

De AWGB regelt ook de bescherming tegen victimisatie (art. 8 en 8a). Victimisatie betekent dat een klager en/of degene die hem/haar bijstaat nadelige gevolgen ondervindt van het klagen over discriminatie, zoals ontslag.

3.2.2.2 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen WGB m/v

Deze wet is tot stand gekomen in het kader van de implementatie van een Europese richtlijn.¹⁷

Artikel 1 van deze wet bepaalt dat het verbod van direct onderscheid mede een verbod van intimidatie en verbod op seksuele intimidatie inhoudt. Met intimidatie wordt bedoeld: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Artikel 3 WGB bepaalt onder meer dat bij het aanbieden van een dienstbetrekking duidelijk moet zijn dat zowel mannen als vrouwen daarvoor in aanmerking kunnen komen. Met andere woorden in een advertentietekst wordt zowel de mannelijke als de vrouwelijke vorm gebruikt en anders wordt de afkorting m/v gebruikt.

In deze wet worden twee uitzonderingen op het direct onderscheid genoemd. Namelijk in het geval van geslachtsbepaalde functies: een mannelijk acteur zoeken voor de rol van Tarzan in de musical Tarzan. De tweede uitzondering is het voeren van voorkeursbeleid met als doel vrouwen een bevoorrechte positie toe te kennen teneinde hun achterstand op de arbeidsmarkt te verminderen of weg te nemen.¹⁸

¹⁷ Richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

¹⁸ Zie voor de voorwaarden van voorkeursbeleid paragraaf 3.3.4

3.2.2.3 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

Sinds 1 mei 2004 geldt in Nederland de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL). De wet beslaat het hele terrein van de arbeid. Anders dan andere gelijke behandelingswetgeving kan op grond van deze wet ook direct onderscheid objectief gerechtvaardigd worden. Bij andere gelijke behandelingswetgeving zoals de AWGB is direct onderscheid alleen toegestaan ingeval een wettelijke uitzondering zich voordoet (zie paragraaf 3.3).

In de artikelen 7 en 8 van de WGBL worden de wettelijke uitzonderingen genoemd. Het verbod van onderscheid geldt niet indien de leeftijdsgrens:

- Objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en door middelen die voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn
- Gebaseerd is op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens de wet
- Betrekking heeft op het bereiken van de AOW- gerechtigde leeftijd of een hogere leeftijd die bij wet is vastgesteld of tussen partijen is afgesproken
- Betrekking heeft op de toetredingsleeftijden tot een pensioenvoorzieningen of de pensioengerechtigde leeftijd

WGBL verbiedt leeftijdsonderscheid bij alle aspecten van de arbeidsverhouding: werving en selectie, arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en ontslag. Tevens is de wet van toepassing op het beroepsonderwijs, de beroepskeuze en het lidmaatschap van werkgevers- of werknemersorganisaties of een vereniging van beroepsgenoten.

In de wet blijft het mogelijk om onderscheid naar leeftijd te maken bij de arbeid, maar alleen als de leeftijdsgrens objectief gerechtvaardigd is, of als er sprake is van een wettelijke uitzondering. De wettelijke uitzonderingen zijn:

- Een leeftijdsgrens is toegestaan indien een werkgelegenheidsbeleid wordt gevoerd dat gericht is op de bevordering van de arbeidsdeelname van een bepaalde leeftijdsgroep
- Het ontslag vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd
- Toetredingsleeftijden met betrekking tot opbouw van pensioen en gerechtigde leeftijden met betrekking tot uitkering van pensioen

Naast deze wettelijke uitzonderingen zijn leeftijdsgrenzen ook toegestaan indien deze objectief gerechtvaardigd kunnen worden. Wat wel of niet objectief is gerechtvaardigd, staat niet in de wet maar is gebaseerd op wat in de jurisprudentie is ontwikkeld. Een leeftijdsgrens is objectief gerechtvaardigd als aan drie voorwaarden wordt voldaan:

- De leeftijdsgrens moet een legitiem doel hebben wat betekent dat het doel voldoet aan een werkelijke behoefte van de organisatie, niet in strijd is met andere wetten en niet discriminerend is
- Het middel (de leeftijdsgrens) moet geschikt zijn om het doel te bereiken
- De leeftijdsgrens is noodzakelijk om het doel te bereiken

3.2.2.4 Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) is sinds 1 december 2003 van kracht. De reikwijdte van dit verbod op onderscheid is vooralsnog beperkt tot het terrein arbeid, beroepsonderwijs en openbaar vervoer.

De WGBH/CZ houdt ook in dat de werkgever passende en doeltreffende aanpassingen moet verrichten om individuele werknemers met een handicap of chronische ziekte te kunnen laten

functioneren. De werkgever is alleen van deze verplichting ontheven wanneer dit voor hem een onevenredige belasting met zich brengt.

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) beoogt dat mensen met een handicap of chronische ziekte gelijke kansen en gelijke rechten hebben. Dat is een belangrijke boodschap die een impuls geeft aan de verandering van beelden en mentaliteit ten aanzien van mensen met een handicap of chronische ziekte (Van Piggelen, 2006). De WGBH/CZ moet mensen met een handicap of chronische ziekte beschermen tegen discriminatie en daarmee hun deelname aan het maatschappelijk leven bevorderen.

Voor wat betreft werving en selectie zegt de WGBH/CZ dat het verboden is om de handicap of chronische ziekte van een sollicitant te laten meewegen in de keuze tussen kandidaten die gelijk geschikt zijn voor een functie, ook als er bepaalde doeltreffende aanpassingen nodig zijn om die gelijke geschiktheid te realiseren. Mensen met een handicap of chronische ziekte hebben volgens de wet ook recht op die doeltreffende aanpassingen. Het nalaten van het verrichten van een doeltreffende aanpassing levert namelijk ook direct onderscheid in de zin van deze wet op. Ook publieke organisaties zoals het CWI, uitvoeringsinstellingen en intermediaire organisaties, zoals reïntegratiebedrijven moeten zich houden aan het verbod op onderscheid. Deze organisaties kunnen zich dan ook niet verschuilen achter discriminatoire afspraken met of opdrachten van de werkgever (Ministerie van VWS, 2003).

3.2.2.5 Burgerlijk Wetboek

Ook het Burgerlijk Wetboek (BW) bevat bepalingen die discriminatie in een arbeidssituatie tegengaan. Met name de bepalingen die betrekking hebben op de onrechtmatige daad en het goedwerkgeverschap, respectievelijk art. 6:162 en art. 7:611 BW. Het laatste is uitermate van belang vanwege de daaruit voortvloeiende zorgplicht van de werkgever ten aanzien van het personeel.

Belangrijk zijn verder de artikelen 7:646 t/m 7:649 BW. Hierin zijn de Wet onderscheid arbeidsduur (WOA) en de Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT) geïmplementeerd. Deze artikelen verbieden onderscheid op grond van onder meer geslacht, verschil in arbeidsduur en het tijdelijke of vaste karakter van een arbeidsovereenkomst.¹⁹ Voor ambtenaren zijn soortgelijke bepalingen opgenomen in de Ambtenarenwet.

3.2.2.6 Wetgeving in voorbereiding

Integratiewet AWGB

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de belangrijkste wetgeving op het gebied van gelijke behandeling samen te voegen in één wet. Met de integratie wordt beoogd de toegankelijkheid van de gelijkebehandelingswetgeving te verbeteren.

Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet Arbo-wet

De Arbo-wet zal worden gewijzigd in verband met de opname van de verplichting beleid te voeren ter voorkoming en beperking van discriminatie. In de definitie van psychosociale arbeidsbelasting in de Arbeidsomstandighedenwet zal discriminatie worden toegevoegd als een van de factoren die in de arbeidssituatie stress te weeg kan brengen. Door deze uitbreiding van de definitie wordt de in de wet

¹⁹ <http://www.cgb.nl/cgb127.php>

opgenomen verplichting voor de werkgever om binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid een beleid te voeren gericht op voorkoming, en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting, mede van toepassing op discriminatie. Tevens moet in de risico-inventarisatie en –evaluatie de risico's van discriminatie worden beoordeeld. Tevens moet in het plan van aanpak maatregelen worden vastgesteld en uitgevoerd om discriminatie te voorkomen of te beperken. Inwerkingtreding is voorzien per 1 april 2009.

3.3 Wanneer mag wel onderscheid worden gemaakt?

Zoals eerder beschreven is indirect onderscheid op een van de discriminatiegronden alleen toegestaan als hiervoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Direct onderscheid is echter altijd verboden tenzij sprake is van een wettelijke uitzondering.

3.3.1 Instellingen op godsdienstige grondslag

Instellingen op godsdienstige en levensbeschouwelijke grondslag kunnen in sommige gevallen onderscheid maken. Deze instellingen mogen onder bepaalde voorwaarden nadere criteria hanteren bij het werven en selecteren van medewerkers. Het gaat dan om criteria met het doel om de uitgangspunten en doelstellingen van de instelling te waarborgen. Ook hier geldt echter de restrictie dat die eisen alleen mogen worden gesteld als ze functierelevant zijn.

3.3.2 Persoonlijke levenssfeer

Een andere uitzondering vormen werkverhoudingen met een privé karakter. Het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer is een fundamenteel recht dat in de grondwet verankerd is. De AWGB richt zich niet op de persoonlijke levenssfeer maar is vooral bedoeld om discriminatie in de openbare sfeer tegen te gaan. Iemand mag dus zelf weten door wie hij/zij thuis verzorgd of verpleegd wil worden. Het bereik van de gelijke behandelingswetgeving houdt als het ware bij de voordeur op. Dat is anders als deze thuishulp door een thuiszorginstelling wordt geregeld. In dat geval is zo'n instelling ook aan de gelijke behandelingswetgeving gehouden.

3.3.3 Geslachtsbepaalde en rasbepaalde beroepsactiviteiten

Soms kan een functie alleen door een man of alleen door een vrouw uitgeoefend worden of door iemand van een bepaald ras. Denk bijvoorbeeld aan een actrice in een toneelstuk of de rol van Martin Luther King in een speelfilm.

3.3.4 Voorkeursbeleid

Verder vormt het voeren van voorkeursbeleid een uitzondering op het verboden onderscheid. Voorkeursbehandeling kan men omschrijven als een tijdelijke maatregel ten behoeve van een of enkele individuen uit een bepaalde doelgroep, die ertoe bijdraagt dat de achterstand van die doelgroep in een bepaalde concrete situatie vermindert.²⁰ Voorkeursbehandeling kan op meerdere

²⁰ Nota voorkeursbehandeling, AV/IR/2005/29969, 24 mei 2005

maatschappelijke terreinen plaatsvinden. In de praktijk gebeurt dit echter vrijwel alleen op het terrein van de arbeid.

De mogelijkheid tot het hanteren van voorkeursbehandeling is in de wet opgenomen en geldt uitsluitend voor de volgende drie groepen: vrouwen, etnische minderheden en gehandicapten en chronisch zieken.

De wet verplicht niet tot het hanteren van voorkeursbehandeling. Het staat de werkgever volledig vrij, mits er sprake is van een aantoonbare duidelijke achterstand binnen de onderneming of instelling en aan de randvoorwaarden is voldaan.

Voorkeursbeleid is met waarborgen omkleed. De eisen waaraan voorkeursbeleid bij de toegang tot de arbeid moet voldoen zijn²¹:

1. De achterstand van de doelgroep dient te zijn aangetoond en te worden gerelateerd aan het beschikbare arbeidsaanbod.
2. De regeling waarborgt dat sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling van alle kandidaten waarbij rekening wordt gehouden met alle criteria betreffende de persoon van de kandidaten.
3. Het onderscheid dient in een redelijke verhouding te staan tot het doel. De voorkeursmaatregel moet kunnen worden gerechtvaardigd door de mate van achterstand.
4. Het voorkeurbeleid dient duidelijk kenbaar te zijn.

Imago van voorkeursbehandeling

Voorkeursbehandeling is een onderwerp waartegen soms weerstand bestaat. Bepaalde sollicitanten zouden niet op hun kwaliteiten beoordeeld worden, maar op grond van het feit dat ze tot een bepaalde groep behoren. Het negatieve imago van voorkeursbehandeling is niet terecht. Het enkele feit dat iemand tot de doelgroep behoort is niet voldoende om in aanmerking te komen voor een functie. Er dient altijd een beoordeling van de individuele kwaliteiten van de sollicitant plaats te vinden. Pas als dat vaststaat kan voorkeursbeleid worden toegepast. Een werkgever kan ervoor kiezen om bij werving en selectie voorkeursbehandeling toe te passen, bijvoorbeeld in het geval de personeelsopbouw binnen de organisatie onevenwichtig is. Voorkeursbehandeling is een tijdelijk instrument en is alleen mogelijk tot een concrete achterstandssituatie van de doelgroep (etnische minderheden/vrouwen/gehandicapten) binnen een onderneming is opgeheven.

²¹ Zie bijvoorbeeld CGB-oordeel 2008-52

Referenties

Ministerie van VWS (2003) Actieplan gelijke behandeling in de praktijk. Visie en maatregelen voor mensen met beperking, zorgt dat het gebeurt! Den Haag: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Van Piggelen, G. (2006), *Verkenning gelijke behandeling grond handicap en chronische ziekte ten behoeve van de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie*. (intern document) Utrecht: CG-raad.

4 OMGAAN MET DISCRIMINATIE

4.1 Inleiding

Discriminatie komt, zoals we in de vorige hoofdstukken hebben gezien, voor bij de toegang tot arbeid en op de werkvloer. Desondanks zijn de meeste mensen binnen en buiten arbeidsorganisaties slecht op de hoogte van de rechten, mogelijkheden en plichten om discriminatie en ander ongewenst gedrag op het werk aan te pakken.

In dit hoofdstuk geven we suggesties en handvatten om discriminatie te herkennen en er effectief mee om te gaan. De nadruk ligt daarbij op het tegengaan van discriminerende praktijken bij de werving en selectie van personeel.

4.2 Discriminatie bij werving en selectie

Om het herkennen van discriminatie te vergemakkelijken geven we hieronder een overzicht van momenten waarop discriminatie zich bij werving en selectie kan voordoen.

4.2.1 Wervingsfase

- Gebruiken van wervingskanalen die bij voorbaat bepaalde groepen uitsluiten (bijvoorbeeld coöptatie: alleen werven via eigen netwerk)
- Formuleringen in de advertentietekst die direct of indirect discriminerend uitwerken (bijvoorbeeld hanteren van niet-gerechtigde leeftijdsgrenzen en functie-eisen, voorkeur voor een bepaalde sekse etc.)
- Hanteren van vage of niet-relevante functie-eisen
- Kandidatenprofiel waarin voorkeuren voor kandidaten met betrekking tot leeftijdsgroepen, sekse, afkomst, seksuele gerichtheid, gezondheidstoestand etc. worden vastgelegd.

4.2.2 Selectiefase

Brievenselectie:

- Samenstelling sollicitatiecommissie eenzijdig (bijvoorbeeld alleen blanke heteroseksuele mannen)
- Het niet vaststellen van duidelijke procedures en selectiecriteria
- Selectie van brieven op leeftijd, afkomst, geloof, sekse, handicap etc.

Assesement/psychologische tests:

- Gebruik van tests en/of testprocedures die discriminerend kunnen uitwerken

Waardering diploma en werkervaring:

- Geen erkenning van buitenlandse diploma's of werkervaring opgedaan in het buitenland

Sollicitatiegesprek:

- Niet functiegerelateerde vragen over privé-aangelegenheden (zoals zwangerschap, kindwens, relaties, geloof, politieke overtuiging, gezondheidstoestand etc.)
- Discriminerende opmerkingen tijdens het gesprek
- Selectie van kandidaten op leeftijd, afkomst, geloof, sekse, handicap etc.

4.3 Hoe is discriminatie te herkennen?

Discriminatie bij de werving en selectie kent verschillende verschijningsvormen. Het is niet altijd eenvoudig om vast te stellen of een handeling of uiting discriminerend is. Soms moet er rekening worden gehouden met wettelijke uitzonderingsregelingen. Soms vindt discriminatie onbewust en onbedoeld plaats. Grofweg kunnen er twee typen discriminerende handelingen bij de werving en selectie worden onderscheiden:

1. Het voorkeur geven aan een bepaalde groep werknemers of omgekeerd het uitsluiten van bepaalde groepen uitsluitend op basis van kenmerken zoals leeftijd, handicap, sekse, ras, seksuele gerichtheid. In dit geval is er sprake van onderscheid op basis van kenmerken die er voor het uitoefenen van de functie niet toe doen en is er sprake van directe discriminatie.
Voorbeeld: 'Voor ons café zoeken wij een vlotte serveerster.' Hierbij wordt duidelijk een voorkeur uitgesproken voor vrouwelijke kandidaten en worden mannen bij voorbaat uitgesloten. Er is sprake van ongeoorloofde directe discriminatie.
2. Het hanteren van selectiecriteria of sollicitatieprocedures die neutraal lijken maar in de praktijk toch tot benadeling van één of meer bepaalde groepen leiden. Hier is sprake van indirecte discriminatie.
Voorbeeld 1: Een werkgever meldt dat hij voor schoonmaakwerk in de avonden medewerkers met een uitstekende beheersing van de Nederlandse taal zoekt.
Voorbeeld 2: Een vrouwelijke kandidate wordt tijdens het sollicitatiegesprek gevraagd of ze in verwachting is of voor de nabije toekomst een kindwens heeft.
Voorbeeld 3: Een kandidaat wordt tijdens het sollicitatiegesprek naar zijn gezondheid en ziekteverzuim bij zijn vorige werkgever gevraagd.

4.3.1 Beeldvorming en vooroordelen

Negatieve beeldvorming en vooroordelen ten aanzien van bepaalde groepen spelen bij alle vormen van discriminatie tijdens de werving en selectie een centrale rol. Ze motiveren en rechtvaardigen de discriminerende praktijken. Dit soort uitlatingen/gedachtes zijn te herkennen aan generaliserende beweringen over hele groepen zoals: "Zij zijn nu eenmaal .../hebben voortdurend .../kunnen nooit .../zullen altijd .../etc."

Het moge duidelijk zijn dat het voor een individuele werknemer bijzonder frustrerend is om niet naar zijn of haar individuele kwaliteiten, maar op het doen en laten van een hele groep te worden beoordeeld.

4.3.1.1 Eigen ervaringen

Soms worden de vooroordelen 'onderbouwd' door eigen ervaringen met individuele werknemers om vervolgens weer aan de hele groep te worden toegeschreven, bijvoorbeeld: "Een Surinamer, nee nooit meer. Ik heb het een keer geprobeerd, maar nee, altijd gezeik, altijd te laat. Ze kunnen gewoon niet werken zoals wij. Ik doe het nooit meer."

4.3.1.2 Economische onderbouwingen

Sommige werkgevers hanteren discriminerende praktijken met beroep op economische overwegingen. In het kader van zogenaamd risicovermijdend gedrag worden bepaalde groepen werknemers van representatieve functies met veel klantencontacten uitgesloten (Ministerie van SZW, 2005).²² Een veel voorkomend voorbeeld hiervan is het dragen van een hoofddoek. Soms gebeurt dit vooruitlopend op verwachte moeilijkheden, soms op uitdrukkelijke wens van de klanten. Hoe begrijpelijk het ook is dat bedrijven hun dienstverlening klantgericht vorm willen geven, wanneer werkgevers, onder het mom van risicovermijding, bepaalde groepen bij voorbaat uitsluiten, is er sprake van discriminatie.

4.4 Hoe het beste te reageren op discriminatie?

Hoewel de meeste mensen discriminatie bij werving en selectie onacceptabel zullen vinden is het nog een ander verhaal om daadwerkelijk tot actie te komen als het u zelf overkomt of wanneer u het van dichtbij meemaakt. Soms heeft men te laat door dat het om discriminatie gaat of men heeft het wel door, maar staat op het moment suprême met de mond vol tanden.

Er zijn mensen die niet assertief genoeg zijn om voor zich zelf op te komen. In arbeidsorganisaties kost het veelal inspanning en moed om anderen op hun gedrag aan te spreken. Zeker als het om goede klanten, collega's of leidinggevendenden gaat. Men is bang voor de gevolgen of denkt er toch niets aan te kunnen doen.

P en O medewerkers en werkgevers hebben hierin echter wel een verantwoordelijkheid om wel alert te zijn en in te grijpen.

Bij discriminatie is het in eerste instantie belangrijk om bewust ervoor te kiezen er niet in mee te gaan en er ook niet aan mee te werken. Als u besluit er iets aan te willen doen, dan blijft de vraag hoe u het beste kunt reageren.

In principe kunt u twee routes bewandelen als u iets wilt doen tegen discriminatie:

1. Een informele route waarbij u (al dan niet met ondersteuning van anderen) degene die discrimineert aanspreekt op zijn/haar gedrag of waarbij u zich openlijk ervan distantieert. U laat zien waar uw grens ligt. Methoden en tips voor deze route vindt u in de vierde bijlage.
2. Een formele route waarbij u gebruik maakt van interne klachtenregelingen, externe klachtinstanties of waarbij u juridische stappen onderneemt. De stappen die u bij deze route kunt nemen, worden uitgelegd in paragraaf 4.6.

4.5 Inschatten van de situatie

Effectief reageren begint met het goed inschatten van de situatie. Bijna geen enkele situatie is hetzelfde. In iedere situatie spelen allerlei factoren een rol. Hieronder worden de belangrijkste factoren kort toegelicht en hoe ze van invloed zijn op de keuze van uw reactie.

4.5.1 Waar gaat het om?

Uw reactie hangt af van de aard van de discriminatie en de gevolgen ervan. Bij een losse opmerking volstaat een waarschuwing, verontschuldiging of een eenmalige reactie. Een incident kan echter ook aanleiding zijn voor een uitvoerig gesprek met de betrokkenen, een screening van de hele procedure of het ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid bij de werving en selectie.

Systematische en herhaaldelijke discriminatie zijn bijna altijd schadelijk voor het slachtoffer, zijn of haar omgeving en de organisatie en vergen hardere maatregelen op alle organisatieniveaus en mogelijk ook daarbuiten.

Het is wel belangrijk om altijd te reageren, hoe dan ook. Als er niet op tijd aan de bel wordt getrokken kunnen incidenten die op het eerste gezicht onschuldig lijken, uitgroeien tot chronische misstanden en onaangename incidenten.

4.5.2 Wie is erbij betrokken?

Wat is de positie van de persoon die discrimineert: een collega, een leidinggevende, een goede klant? Als een leidinggevende discriminatoir gedrag vertoont, is dat bijzonder ernstig. Het maakt de noodzaak tot reageren groter; in zo'n situatie kan het gedrag immers legitimerend werken. Het heeft ook consequenties voor de keuze en mogelijkheden van aanpak (anoniem of met anderen, extern een klacht indienen, strafrechtelijke aanpak etc.)

Zijn er omstanders of getuigen die het gedrag hebben gezien of gehoord? Zij kunnen het verhaal eventueel bevestigen. Is discriminatie afkomstig van een organisatie? Dan kan het bestuur of de directie erop worden aangesproken. Als u bijvoorbeeld vermoedt dat procedures discriminerend voor uw cliënten of voor uzelf uitpakken, dan kunt u eisen dat er onderzoek wordt ingesteld. Volgens uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling is de werkgever dat verplicht.

4.5.3 Wat is uw positie?

Bent u betrokken bij een situatie waarin mogelijk discriminatie een rol speelt, dan maakt het veel uit wat uw precieze positie in die situatie is. Verschillende posities brengen verschillende handelingsmogelijkheden, maar ook verschillende wettelijke verplichtingen met zich mee.

Daarnaast is het belangrijk om te weten wat het diversiteit- of antidiscriminatiebeleid is van de instelling of organisatie. Een duidelijke en eenduidige stellingname speelt een belangrijke rol. Niet alleen uit principiële oogpunt. Het is in een situatie waarin u geconfronteerd wordt met discriminerende uitlatingen ook goed te weten dat u in uw opvattingen niet alleen staat, maar gesteund wordt door de organisatie of door collega's.

Bent u bij de discriminerende situatie betrokken vanuit uw functie als arbeidsbemiddelaar of personeelsfunctionaris? Bent u zelf het slachtoffer? Bent u als leidinggevende of als collega betrokken bij de sollicitatiecommissie? Hieronder een aantal aandachtspunten vanuit deze verschillende posities.

4.5.3.1 Arbeidsbemiddelaar of personeelsfunctionaris

Arbeidsbemiddelaars of personeelsfunctionarissen krijgen soms met klanten of werkgevers te maken die discriminerende wensen hebben met betrekking tot het vervullen van vacatures. Dit kan de bemiddelaar bijvoorbeeld voor het lastige dilemma plaatsen om of de klant tevreden te stellen, en daardoor mee te werken aan de discriminerende selectie, of er niet op in te gaan en daardoor een

klant te verliezen. Hieronder enkele mogelijkheden om te reageren als arbeidsbemiddelaar of personeelsfunctionaris:

Interne middelen:

- Zelf direct mondeling reageren of er later op terugkomen: duidelijk maken dat discriminatie niet mag (daarbij methoden en tips uit paragraaf 4.5 in acht nemen) en verwijzen naar een eventuele gedragscode en/of antidiscriminatiebeleid
- Advies en ondersteuning bieden aan het slachtoffer of doorverwijzen naar een antidiscriminatiebureau
- Informeren over voordelen diversiteitbeleid
- Advies en ondersteuning vragen bij vertrouwenspersoon en/of ondernemingsraad
- Melden bij leidinggevende/directie
- Eventueel intern een klacht indienen
- Antidiscriminatiebeleid en diversiteitbeleid bij werving en selectie voorstellen

Externe middelen:

- Ondersteuning/advies vragen bij een relevante deskundige instantie zoals een antidiscriminatiebureau, Art.1, vakbond, Commissie Gelijke Behandeling, externe vertrouwenspersoon en/of Bureau Slachtofferhulp

4.5.3.2 Leidinggevende/werkgever

Leidinggevend en hebben een voorbeeldfunctie binnen de organisatie. Hun houding ten aanzien van discriminatie is van grote invloed op wat er wel en niet is toegestaan op de werkvloer.

Leidinggevend en zijn verplicht om werknemers en sollicitanten te beschermen tegen discriminatie en ongewenst gedrag (principe van goed werkgeverschap).

Op gebied van werving en selectie kan de leidinggevende preventieve beleidsmaatregelen nemen om discriminatie te voorkomen. Met klachten dient men zorgvuldig om te gaan en er moet een zorgvuldig onderzoek ingesteld worden. Hieronder enkele mogelijkheden om te reageren als leidinggevende.

Interne middelen:

- Voorbeeldfunctie als leidinggevende: altijd direct reageren (daarbij methoden en tips uit paragraaf 4.5 in acht nemen)
- Uitgangspunt voor reactie: principe goed werkgeverschap
- Zorgvuldig onderzoek instellen
- Gedragscode opstellen
- (Preventief) antidiscriminatiebeleid en diversiteitbeleid bij werving en selectie implementeren
- Deskundigheidsbevordering organiseren voor medewerkers en leidinggevend en die betrokken zijn bij werving en selectieprocedures met betrekking tot vooroordelen, beeldvorming en discriminatie en diversiteitsmanagement
- Discriminatie op de werkvloer bespreekbaar maken door er regelmatig aandacht aan te besteden bij vergaderingen, functioneringsgesprekken, in jaarverslagen, op intranet, bij de evaluatie van beleid etc.

Externe middelen:

- Advies en ondersteuning vragen bij het ontwikkelen en toetsen van antidiscriminatiebeleid en diversiteitbeleid bij een relevante deskundige instantie zoals een antidiscriminatiebureau, Art.1, Commissie Gelijke Behandeling en/of Div Management

4.5.3.3 Slachtoffer

Kandidaten die te maken krijgen met discriminatie bij werving en selectie vinden het vaak uitermate kwetsend om niet op hun individuele kwaliteiten te worden beoordeeld. Discriminatie is erg moeilijk te bewijzen, wat een gevoel van machteloosheid teweeg kan brengen. Ook kan schaamte een rol spelen. Voor het gevoel van eigenwaarde is het aan te bevelen om in ieder geval wel iets te doen, al is het maar melding maken van het incident. Antidiscriminatiebureaus kunnen op basis van een aantal meldingen stappen tegen een bedrijf nemen. In sommige gevallen is met een succes een klacht ingediend bij de Commissie Gelijke Behandeling.

Voor het individuele slachtoffer kan het daarnaast zinvol zijn om in eigen kring of met professionele hulpverleners over de nare ervaring te praten. Hieronder enkele mogelijkheden om als slachtoffer te reageren.

Interne middelen:

- Zelf direct reageren of later er weer op terugkomen
- Melden bij sollicitatiecommissie, leidinggevende/directie of arbeidsbemiddelaar
- Zorgvuldig onderzoek eisen
- Klacht indienen bij bedrijf of arbeidsbemiddeling
- Advies en ondersteuning vragen bij vertrouwenspersoon

Externe middelen:

- Met anderen erover praten of eventueel professionele hulp zoeken
- Ondersteuning/advies vragen danwel klacht indienen bij een relevante deskundige instantie zoals een antidiscriminatiebureau, Art.1, vakbond, Commissie Gelijke Behandeling, externe vertrouwenspersoon en/of Bureau Slachtofferhulp
- Civiele procedure starten bij de rechter
- Aangifte doen bij politie

4.5.3.4 Medewerker/collega

Als medewerker of als lid van de sollicitatiecommissie kunt u ook preventief interveniëren door zich al bij de start van de wervingsprocedure voor antidiscriminatiemaatregelen in te zetten. Hieronder enkele mogelijkheden om als medewerker of collega te reageren.

Interne middelen:

- Preventieve beleidsmaatregelen bij werving en selectie voorstellen
- Zelf direct op discriminatie reageren of er later op terugkomen
- Melding maken bij leidinggevende
- Intern een klacht indienen
- Advies en ondersteuning vragen bij vertrouwenspersoon of belangenorganisaties
- Hulp bieden aan slachtoffer of doorverwijzen

Externe middelen:

- Ondersteuning/advies vragen bij een relevante deskundige instantie zoals een antidiscriminatiebureau, Art.1, vakbond, Commissie Gelijke Behandeling, externe vertrouwenspersoon en/of Bureau Slachtofferhulp

4.5.3.5 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) is verplicht om discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen de organisatie te bestrijden. De OR kan daarbij met behulp van zijn wettelijke rechten en inspraakmogelijkheden een actieve rol spelen. Binnen de Arbowet heeft de OR uiteenlopende rechten gekregen om ongewenst gedrag (waaronder discriminatie) aan te pakken.

De OR kan ook een actieve rol spelen bij het ontwikkelen van preventief antidiscriminatiebeleid op gebied van werving en selectie. Dat gebeurt op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Deze geeft de OR de bevoegdheid om een rol te spelen bij het ontwikkelen van beleid. Onderdeel van dat beleid kan betrekking hebben op de fase van werving en selectie.

4.5.4 Eigen houding ten opzichte van groepen

Het is van belang stil te staan bij uw eigen houding ten opzichte van andere groepen. Menigeen vindt het moeilijk om kritiek te geven of boos te worden op een allochtoon of een persoon met een functiebeperking en neemt een beschermende (betuttelende) houding aan.

Verder moet u stilstaan bij uw eigen vooroordelen. Hoe kijkt u zelf aan tegen homoseksualiteit? Bent u werkelijk overtuigd van de meerwaarde van een divers personeelsbestand?

4.5.5 Wat wilt u bereiken?

Als u iets wilt doen, is het belangrijk om te weten wat u wilt bereiken. Pas dan kunt u bepalen met welke actie u het beste uw doel kunt bereiken. Wilt u het discriminerende gedrag stoppen? Wilt u dat iemand excuses aanbiedt? Wilt u (later) een discussie op gang brengen? Wilt u de gelijkheid van kansen binnen de organisatie bevorderen? Wilt u dat de ander zijn opvattingen wijzigt of tegenover de andere aanwezigen duidelijk maken dat u het niet met de opmerkingen eens bent? Wilt u diversiteitsbeleid implementeren? Wat uw doel is, bepaalt in grote mate hoe u kunt reageren. Het loont de moeite om uw eigen doel te bepalen en de situatie in te schatten. Daarna kunt u meestal veel effectiever de volgende stappen zetten.

4.6 Formele stappen tegen discriminatie

Bij ernstige vormen van discriminatie kunt u kiezen voor de formele route: u kunt gebruik maken van interne klachtenregelingen, u kunt een klacht indienen bij een antidiscriminatiebureau bij u in de buurt en/of de Commissie Gelijke Behandeling of andere juridische stappen ondernemen.

4.6.1 Interne klachtmogelijkheden

Veel organisaties beschikken over interne klachtenregelingen/klachtmogelijkheden al dan niet gekoppeld aan een gedragscode. Werknemers kunnen in eerste instantie hierop een beroep doen. Daarbij geldt vaak dat de klacht bij een leidinggevende ingediend kan worden. Ook is het mogelijk om een klacht in te dienen bij een vertrouwenspersoon – indien aanwezig.

4.6.2 Antidiscriminatiebureau

Indien men gebruik wil maken van een externe mogelijkheid om een klacht in te dienen, dan kan dat in eerste instantie bij een antidiscriminatiebureau (ADB). Het ADB neemt de klacht op en zal op grond van het principe van hoor en wederhoor ook de wederpartij in de gelegenheid stellen om zijn/haar kant van het verhaal te doen. In samenspraak met de klager bekijkt het ADB welke (juridische) mogelijkheden gevolgd kunnen worden.

4.6.3 Commissie Gelijke Behandeling

Een verzoek indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) is een tweede laagdrempelige externe klachtmogelijkheid. De procedure bij de CGB is kosteloos en vereist geen procesvertegenwoordiging. Het verzoek bij de CGB kan de klager zelfstandig of met ondersteuning van het ADB indienen. Van belang hierbij is, dat degene die klaagt (verzoeker) zijn/haar stelling dat er gediscrimineerd werd, weet te onderbouwen met feiten en getuigenissen (zie ook: www.CGB.nl).

4.6.4 De rechter

Via aangifte van discriminatie bij de politie kan het Openbaar Ministerie (OM) de zaak voorleggen aan de strafrechter. Het OM is overigens vrij in het besluit de zaak wel of niet voor te leggen aan de rechter. De procedures bij de civiele rechter op grond van het Burgerlijk Wetboek moeten door de klager zelf via zijn of haar procesvertegenwoordiger bij de rechter worden aangebracht.

4.6.5 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (zie paragraaf 4.5.3.5) kan worden ingeschakeld om ervoor te zorgen dat discriminatoire zaken aan de kaak worden gesteld. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) bepaalt namelijk dat de ondernemingsraad tegen discriminatie in de onderneming moet waken (art. 28 WOR).

4.6.6 Vakbond

Behalve voor het indienen van een klacht, kan de vakbond ook een belangrijke rol spelen bij het voorzien van het ADB van relevante informatie over de betreffende organisatie. De vakbond kan aangeven of het bedrijf bijvoorbeeld al meerdere malen betrokken is geweest bij klachten over discriminatie.

Aangezien de vakbond het bedrijf kent, kan die ook lijnen uitstippelen voor de te volgen strategie. Daarnaast kan de vakbond via hun leden, al dan niet via de ondernemingsraad en/of personeelsvertegenwoordiging, de zaak aan de orde stellen binnen de organisatie. Met behulp van de vakbond kan bovendien een beroep worden gedaan op cao-bepalingen die gelijke behandeling van werknemers waarborgen.

4.6.7 Arbeidsinspectie

De Arbo-wet bevat de verplichting aan de werkgever om een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) te maken. Dit betekent een inventarisatie van alle risico's in de organisatie en een plan van aanpak voor het oplossen ervan. Een van deze risico's is psychosociale arbeidsbelasting, oftewel factoren in de arbeidssituatie die stress veroorzaken zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en

werkdruk. Bij deze RI&E ontbreekt vooralsnog een expliciete vermelding van discriminatie. Momenteel wordt gewerkt aan een wetsvoorstel waarbij discriminatie is toegevoegd aan de definitie van psychosociale arbeidsbelasting. Inwerkingtreding wordt voorzien per 1 april 2009. De Arbeidsinspectie zal worden belast met de handhaving van deze bepalingen.

4.6.8 Het Juridisch Loket

Bij arbeidsrelaties gaat het vaak om uiterst strakke termijnen waarbinnen actie moet worden ondernomen op last van het verlies van recht om tegen een ongunstig besluit van de werkgever op te komen. Als er binnen een korte termijn niet gereageerd wordt op bijvoorbeeld ontslag op staande voet dan wordt dat geïnterpreteerd als blijk van instemmen.

Ook in het geval dat de werknemer zelf met onmiddellijke ingang ontslag neemt, zijn termijnen uitermate van belang. Dit ontslag kan alleen maar worden teruggedraaid als binnen een korte termijn (een aantal dagen) daarop teruggekomen wordt. Het Juridisch Loket is direct in staat aan te geven wat de best te volgen weg is.

Referenties

Ministerie van SZW (2005). *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt: Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

5 GEDRAGSCODES

5.1 Inleiding

De beste basis voor de aanpak van alle vormen van ongewenst gedrag en dus ook discriminatie is preventief beleid. Een belangrijk onderdeel van dat beleid is een gedragscode. Er bestaan verschillende benamingen voor dit instrument. Van 'organisatiepolicy' tot 'integriteitscode'. De benaming is niet relevant; belangrijker is dat een organisatie over een dergelijk instrument beschikt. Omdat gedragscodes niet zonder meer nageleefd worden, wordt in dit hoofdstuk in herinnering gebracht wat de meerwaarde van een gedragscode is.

5.2 Wat is een gedragscode?

Met een gedragscode wil een organisatie of een branchevereniging duidelijk maken dat zij het van belang acht dat discriminatie binnen de organisatie of branche wordt voorkomen en bestreden. Een gedragscode bestaat uit richtlijnen die voorschrijven hoe in bepaalde situaties te handelen. Deze richtlijnen worden binnen de eigen organisatie of branche gehandhaafd, vaak met een eigen toezichhoudende instantie en procedure.

Er zijn interne gedragscodes. Deze zijn gericht op het personeelsbeleid en de omgangsvormen tussen collegae. Andere gedragscodes zijn gericht op de relatie met derden. Hieronder valt dus het gedrag tegenover klanten, bezoekers, sollicitanten en opdrachtgevers.

Gedragscodes bestrijken ook de fase van werving en selectie. De gedragscode bevat niet alleen regels en procedures die in deze fase gelden, maar is ook gelijk het visitekaartje van het bedrijf richting de sollicitant die uiteraard de gedragscode moet onderschrijven wil hij of zij deel uitmaken van de organisatie.

Beleid, in de vorm van een gedragscode of anderszins, valt of staat met de steun die binnen de organisatie of branche daarvoor is. Het is daarom van belang dat er vanaf het begin getracht wordt draagvlak voor dat beleid te verkrijgen. Medewerking van de betrokkenen zorgt ervoor dat ze de normen als hun eigen normen gaan beschouwen. Eigen normen worden eerder nageleefd. Die zijn immers niet van buitenaf opgelegd.

5.3 Waarom een gedragscode?

Gedragscodes zijn, mits goed geïmplementeerd, goede hulpmiddelen bij het bestrijden en voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt. Nadruk moet worden gelegd op de aanduiding 'hulpmiddel'. De gedragscode is geen doel op zichzelf, maar slechts een instrument dat geïntegreerd moet worden in het regulier beleid.

Wanneer gedragsregels en procedures vaststaan, weten mensen en organisaties hoe te handelen en welke procedures gevolgd dienen te worden. Dit komt de zorgvuldigheid ten goede, bijvoorbeeld van de behandeling van een klacht over discriminatie. Mocht een dergelijke klacht van een werknemer niet zorgvuldig worden behandeld, dan kan dit de organisatie worden aangerekend.

Gedragscodes zijn daarnaast nuttig omdat ze zijn toegespitst op de eigen organisatie of branche. Dit in tegenstelling tot wettelijke discriminatieverboden die algemeen geformuleerd zijn. Nadere specificatie op organisatie- of brancheniveau komt de eigen werknemers en leden tegemoet in hun behoefte aan duidelijke gedragsregels kunnen. Zoals eerder beschreven, worden eigen normen bovendien eerder nageleefd.

Een gedragscode is verder een essentieel onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Met een gedragscode geeft een organisatie namelijk aan dat zij bepaalde normen hoog in het vaandel heeft staan. Het belang hiervan is onmiskenbaar. De schaarste die de arbeidsmarkt de laatste jaren kenmerkt, noopt organisaties zich als een aantrekkelijke werkgever te presenteren. Daarnaast kan een organisatie waarvan bekend is dat die ongewenst gedrag niet tolereert, verwachten dat haar klantenbestand zich uitbreidt naar groepen die nog een zwakke binding met de organisatie hebben.

5.4 Klachtenregeling

Een wezenlijk onderdeel van een gedragscode is het voorhanden hebben van een klachtenregeling. Een dergelijke regeling zorgt voor de handhaving van de code. Uit de klachtenregeling moet blijken bij wie de werknemers terecht kunnen met klachten over discriminatie door de werkgever zelf, direct leidinggevenden, collega's en derden en hoe die klachten zullen worden afgehandeld.

Het hebben van een interne regeling waarop eigen medewerkers een beroep kunnen doen wanneer ze geconfronteerd worden met ongewenst gedrag, heeft verschillende voordelen. Een organisatie kan de eventueel ontstane conflicten intern beslechten. Hiermee blijft het imago van de organisatie onbevlekt.

Een ander voordeel is dat de organisatie zelf bepaalt welke maatregelen in concrete gevallen genomen kunnen worden. Een interne klachtencommissie voorziet het bedrijf namelijk van advies hoe te handelen. In dit kader is het van essentieel belang dat slachtoffers voldoende bescherming wordt geboden tegen victimisatie naar aanleiding van het indienen van een klacht. Victimisatie houdt in dat iemand wordt benadeeld omdat hij/zij heeft geklaagd over discriminatie. Victimisatie wordt door de Algemene wet gelijke behandeling verboden (AWGB).

Het uitblijven van klachten is overigens geen indicatie voor het goed functioneren van de gedragscode. Het kan juist een indicatie zijn voor het disfunctioneren van de code. Als de code onbekend is binnen de organisatie of de klachtenregeling ondoorzichtig is en als de veiligheid na het klagen (victimisatie) niet voldoende gewaarborgd is, dan kunnen deze factoren inderdaad ertoe leiden dat slachtoffers geen beroep doen op de code en de eventueel daaraan gekoppelde klachtenregeling.

6 PSYCHOLOGISCHE TESTS

6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over psychologische tests en andere selectie-instrumenten. In Nederland maken organisaties hier vaak gebruik van om te komen tot een zo verantwoord mogelijke oordeelsvorming bij het selecteren van geschikte kandidaten voor een beroep, functie of daarmee verband houdende ontwikkelingstraject. Zo zijn er psychologische tests, vragenlijsten over persoonlijkheidskenmerken, methoden voor gedragsobservatie, interviews, arbeidsproeven en assessment-centermethoden. Het gebruik van psychologische tests als selectiemiddel bij arbeid wordt doorgaans als objectief en effectief beschouwd. Soms benadeelt een test echter in overwegende mate een etnische groep. Dit blijkt onder meer uit statistische gegevens. Etnische minderheden scoren ten opzichte van autochtonen gemiddeld lager op psychologische intelligentie- en capaciteitentests en vaak ongunstiger op persoonlijkheidstests.

Belangrijk om te weten is, dat er feitelijk geen cultuurvrije tests bestaan. In dit hoofdstuk zit daarom ook veel informatie, opdat werkgever en werving- en selectiemedewerker alert kunnen zijn op de mogelijke discriminerende effecten van het gebruik van deze tests. Feitelijk kan een test pas worden gebruikt als gegarandeerd is dat de allochtonen kandidaat hier op eenzelfde manier op kan scoren als een autochtone. Pas dan maakt de test onderscheid naar voor de functie relevante criteria. In dit hoofdstuk worden richtlijnen voor verantwoord gebruik van selectie-instrumenten gegeven. Daarna worden aspecten beschreven die kunnen leiden tot discriminatie en ongelijke behandeling van allochtonen. Vervolgens staan de wet- en regelgeving centraal die een eerlijke beoordeling door testgebruik moeten bevorderen.

6.2 Richtlijnen voor verantwoord gebruik van selectie-instrumenten

6.2.1 Toepasbaarheid bestaande tests

Alle testen zijn ontwikkeld binnen een bepaald cultureel kader. Etnocentrisme – de eigen cultuur als maatstaf hanteren - ten gunste van de dominante cultuur is een bijna universeel verschijnsel in psychologische tests. Ook is de toepassing van tests sterk beperkt door het ontbreken van vergelijkend onderzoek. Het voormalige LBR (het huidige Art.1) en het NIP hebben een rapport geschreven over de toepasbaarheid van een aantal veel gebruikte tests, zoals de WAIS en de NEO-persoonlijkheidsvragenlijst.

Aangezien cultuurvrije tests niet voorhanden zijn, moet de nodige zorg en terughoudendheid worden betracht bij het gebruik van psychologische tests bij etnische minderheden. Een aantal organisaties is bezig met het ontwikkelen van instrumenten waarmee verschillende etnische groepen getest kunnen worden (zie Bijlage).

6.2.2 Richtlijnen

Art.1 en het NIP hebben richtlijnen ontwikkeld hoe het beste kan worden gehandeld als er nauwelijks of geen goede tests voor bepaalde kandidaten of cliënten beschikbaar zijn. De richtlijnen zijn een aanvulling op de bestaande regelgeving binnen de betrokken beroepsgroepen. Het doel is een handreiking te bieden voor gebruikers van diagnostische instrumenten. De richtlijnen dienen als hulpmiddel bij de toepassing en uitvoering ervan bij kandidaten uit etnische minderheidsgroepen (zie checklist in Bijlage).

Met de term 'gebruikers' worden niet alleen psychologen en testafnemers bedoeld maar alle betrokkenen waaronder bijvoorbeeld werkgevers en arbeidsbemiddelaars. Ook voor hen is het van groot belang om de juiste persoon op de juiste plaats te krijgen en een zo goed mogelijk inzicht te hebben in de manier waarop oordeelsvorming het beste kan plaatsvinden bij kandidaten met verschillende culturele of etnische achtergronden.

De richtlijnen hebben betrekking op de aspecten van het gehele beoordelingsproces: de algemene procedure van de oordeelsvorming, de keuze, opzet en wijze van uitvoering van de procedure, de interpretatie van de resultaten en de oordeelsvorming, en de eisen betreffende de kwalificaties van degenen die bij de beoordeling betrokken zijn. Het zorgvuldig inrichten van het psychologische onderzoek in brede zin, komt de gelijke behandeling ten goede en doet recht aan de objectiviteit die het instrument kenmerkt. Dit zal uiteindelijk leiden tot optimaal gebruik van het beschikbare arbeidspotentieel.

6.2.2.1 Samenstellen van de onderzoekssessie

Allereerst is de keuze van tests en het samenstellen van een onderzoekssessie van belang.

Controleer vooraf de testbaarheid van de deelnemer, zoals het taalniveau, verblijfsduur in Nederland, opleidingsniveau en ervaring met testsituaties.

Gebruik, bij verwachte taalproblemen, een beoordelingsinstrument dat zo min mogelijk beroep doet op taalvaardigheden. Controleer de moeilijkheidsgraad van de gebruikte taal in zowel de instructie als in de verschillende testonderdelen.

Ga na of de test voldoende basis verschaft om bij allochtonen een geschikt advies uit te brengen. Als dat niet het geval is, gebruik dan andere instrumenten en vormen van beoordeling. Zet meer dan één instrument in om een eigenschap vast te stellen.

Gebruik het instrument alleen bij die groepen waarbij het zeer waarschijnlijk is dat er valide conclusies kunnen worden getrokken. Zoek naar beschikbare gegevens over verschillen tussen groepen met uiteenlopende culturele achtergronden en de betekenis die aan deze gegevens moet worden gehecht.

Controleer of er begrippen of bepaalde onderdelen in de test zitten die niet aansluiten op de culturele belevingswereld van de deelnemer. Sommige tests bevatten typisch Nederlandse (of Westerse) elementen of uitdrukkingen. Let hierbij ook op symbolen of afbeeldingen die anders geïnterpreteerd kunnen worden of mogelijk afkeer oproepen. Bekijk de mogelijkheden om testinstructies of items te wijzigen of op een andere wijze tot de nodige aanpassingen te komen.

6.2.2.2 Uitvoeren van een assessment

Vervolgens zijn er richtlijnen voor het uitvoeren van onderzoek en afnemen van testen. Informeer de deelnemer voorafgaand aan het onderzoek op een begrijpelijke manier over het doel van het psychologisch onderzoek, de gang van zaken, de testprocedure en de tijdsduur. Stel de deelnemer in staat om vertrouwd te raken met de tests, door meerdere voorbeelden te tonen en oefeningen te laten maken.

Begin het onderzoek pas als de instructies duidelijk zijn. Indien nodig, wijzig de standaarduitvoering van de onderzoeksprocedure, door bijvoorbeeld de instructies hardop voor te lezen of een taaltoets ter controle toe te voegen. Bied voldoende ruimte voor vragen en extra toelichting vooraf of tijdens de onderzoekssessie.

Bij het beoordelen van gedrag uit een test of rollenspel, is het nodig vooraf duidelijkheid te hebben over de beoordelingscriteria. Gedrag kan cultureel bepaald zijn. Neem bij het bereiken van overeenstemming over de criteria cultuurgebonden gedragingen mee. Hiertoe kan informatie van

leden uit minderheidsgroepen worden ingewonnen. Betrek deskundigen of beoordelaars afkomstig uit dezelfde etnische groep als de deelnemer, om misinterpretatie van gedrag te voorkomen. Zorg dat testleiders specifieke kennis of bekendheid met andere culturen hebben.

6.2.2.3 Interpreteren van de resultaten

Tenslotte gaan de richtlijnen over het gebruik en de interpretatie van testresultaten. Gebruik voor een objectieve vergelijking normgroepen waarin allochtonen vertegenwoordigd zijn, in dezelfde verhoudingen als in de totale populatie. Verleg eventueel de normen, voor een juiste interpretatie van de testresultaten.

Interpreteer resultaten met grote omzichtigheid als niet duidelijk is of een instrument de eigenschap bij bepaalde groepen wel goed meet. Het is dan onverantwoord om conclusies te trekken op basis van testuitslagen.

Baseer de eindbeoordeling niet alleen op een testuitslag, maar betrek ook andere aanvullende informatie. Te denken valt aan relevante gegevens over de deelnemer die functioneren kunnen voorspellen. Bedenk ook hoe zwaar je een testscore wilt laten meewegen in de uiteindelijke beslissing.

Richt je, naast de huidige situatie, ook op het leerpotentieel van de deelnemer, waarbij rekening gehouden wordt met verblijfsduur, leeftijd, taalvaardigheid en andere kenmerken.

Leg in het verslag over de testresultaten alle veranderingen vast die zijn aangebracht in de scoring, gedragsbeoordeling of interpretatie, met vermelding van de overwegingen. In de verslaglegging moet ook het beperkende karakter van het diagnostisch instrument vermeld worden.

6.3 Welke aspecten van psychologische tests verdienen aandacht?

Diagnostische instrumenten zoals psychologische tests zijn gemaakt om te kunnen differentiëren tussen geschikte en minder geschikte kandidaten. Er zijn echter aspecten aan deze instrumenten die specifieke aandacht vereisen als het gaat om het voorkomen van discriminatie en ongelijke behandeling. Soms differentiëren de tests namelijk niet zozeer tussen meer en minder geschikte kandidaten, maar tussen kandidaten die meer en minder gewend zijn aan dit soort testen, of die meer of minder goed de taal beheersen waarin de test is gesteld.

Ook cultuurverschillen kunnen ervoor zorgen dat een construct of vaardigheid niet goed wordt vastgesteld of dat iets anders wordt gemeten dan wat de test beoogt te meten. Er lijken dan verschillen in intelligentie of in persoonlijkheid te worden gemeten, maar eigenlijk wordt er van die zaken helemaal geen goed beeld verkregen.

6.3.1 Normgroepen

Verschillen in score kunnen verklaard worden door onvoldoende vertegenwoordiging van etnische minderheden in de normgroepen. Tests van meer dan tien jaar oud zijn minder geschikt voor gebruik bij etnische minderheden aangezien ze geen rekening houden met de actuele samenstelling van de bevolking. Tests waarbij etnische minderheden ruim voldoende vertegenwoordigd zijn in de normgroepen, zullen naar alle waarschijnlijkheid minder tot geen verschillen in score vertonen. Is er dan wel verschil dan betreft het hoogstwaarschijnlijk een reëel verschil.

6.3.2 Culturele vertekening en taalproblemen

Instrumenten zijn ontworpen in een bepaalde cultuur en zijn ook vaak bestemd voor de leden van deze cultuur of samenleving. Wanneer instrumenten gebruikt worden bij een groep uit een andere cultuur kan culturele vertekening optreden. In Nederland bestaan nauwelijks of geen psychologische tests die gelden voor meerdere etnische groepen.

Door de grote culturele verschillen tussen etnische minderheidsgroepen is het ook zeer moeilijk om tests te ontwikkelen die voldoende differentiëren tussen de verschillende groepen. Door culturele vertekening en taalproblemen is het vaak moeilijker om tests op een juiste manier toe te passen bij kandidaten uit andere groepen dan die waarbinnen de test is ontwikkeld. Hiermee wordt bedoeld dat de betekenis van de uitslagen op instrumenten als psychologische tests voor verschillende doelgroepen tot een ander resultaat kan leiden.

6.3.3 Bekendheid met testen

Verschillen in score kunnen verschillende oorzaken hebben. Zo kan het een rol spelen dat de kandidaat nog niet zo lang in Nederland verblijft en/of de schoolopleiding niet in Nederland heeft genoten. Sommige kandidaten zijn niet of nauwelijks vertrouwd met het fenomeen testen. Afhankelijk van iemands achtergrond zullen taalbeheersing, onbekendheid met tests en cultuurverschillen de betrouwbaarheid en validiteit van psychologische tests aantasten. Vaak is het dan moeilijk om tot een goede interpretatie van de resultaten te komen en om een adequaat en eerlijk advies te verstrekken.

6.4 Verboden onderscheid

6.4.1 Toepassing Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

Het verbod op ongelijke behandeling op grond van ras is, voor zover relevant voor testafnemers en werkgevers/opdrachtgevers, uitgewerkt in de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB); werving en selectie worden hier specifiek genoemd (artikel 5.1.a). De AWGB is van toepassing op arbeidsverhoudingen in ruime zin, waardoor bijvoorbeeld ook vrijwilligers werk en stages er onder vallen.

6.4.2 Onderscheid bij selectie

Het staat buiten kijf dat een werkgever het recht heeft om te selecteren en dus ook om onderscheid te maken tussen sollicitatiekandidaten. De gestelde eisen aan een sollicitant moeten echter wel relevant zijn voor de vrijgekomen functie. Als de eisen indirect onderscheid op grond van de AWGB in zich bergen, dan kan dat alleen als er sprake is van een zogenaamde objectieve rechtvaardiging. Daarnaast moeten de gebruikte selectiemiddelen geschikt en noodzakelijk zijn.

6.4.3 Institutionele discriminatie

Het gebruik van (selectie)instrumenten waarvan vaststaat dat ze beperkingen hebben en niet zonder meer geschikt zijn voor gebruik bij etnische minderheden kan institutionele discriminatie opleveren.

Hiervan is sprake als het gebruik van deze instrumenten systematisch tot uitsluiting van die groep leidt. Bij institutionele discriminatie gaat het om een vaststaande praktijk en vaste gedragspatronen.

6.4.4 Verantwoordelijkheid werkgevers en testafnemers

De werkgever is verantwoordelijk voor de kwaliteit en de betrouwbaarheid van de door de testafnemer gebruikte testmethoden. De testafnemer verricht de psychologische tests namelijk aan de hand van de door de opdrachtgever verstrekte briefing. De werkgever dient legitieme eisen te stellen en deze kenbaar te maken aan de testafnemer.

Dit ontslaat de testafnemer echter niet van de eigen verantwoordelijkheid voor het eigen handelen en voor de keuze voor een bepaalde test. Artikel 7 van de AWGB verbiedt ongelijke behandeling bij het aanbieden van goederen en diensten. Het afnemen van testen, al dan niet in opdracht, wordt aangemerkt als het aanbieden van een dienst. Testafnemers, wel of niet in opdracht van werkgevers, vallen hier dus ook onder. Daarnaast verplicht ook de beroepsethiek hen zich bij de uitoefening van zijn/haar beroep te onthouden van discriminatie en ongelijke behandeling.

6.4.5 Gedragscodes

Sollicitanten en werknemers hebben het recht gevrijwaard te blijven van discriminatie. In de beroepscode van het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP) wordt ook gewezen op verantwoorde toepassing van instrumenten en zorgvuldig gebruik van testresultaten. De sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) besteedt ook aandacht aan zorgvuldige behandeling van sollicitanten. Ten aanzien van werving en selectie en het gebruik van psychologische tests hanteert de NVP-sollicitatiecode onder meer het uitgangspunt dat sollicitanten allen een eerlijke kans op aanstelling moeten krijgen (zie hoofdstuk 1, paragraaf 1.11).

7 RAS/ETNISCHE AFKOMST

7.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de situatie van allochtonen²³ op het terrein van werk. Als eerste komt de positie van deze groep op de arbeidsmarkt in Nederland aan bod. Aandacht is er voor de ongunstige arbeidsmarktpositie en de mogelijke verklaringen hiervoor. Daarna wordt de beeldvorming over allochtonen in Nederland beschreven. Vervolgens komen de verschillende vormen van discriminatie aan de orde waarmee allochtonen te maken kunnen krijgen. In de bijlage treft u tenslotte een aantal aandachtspunten als het gaat om gelijke behandeling van allochtonen op het terrein van arbeid aan.

7.2 Arbeidsmarktpositie van allochtonen

De positie van allochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt is relatief ongunstig. Hoewel er de laatste jaren een verbetering is opgetreden, nemen allochtonen nog altijd een achterstandspositie in op de arbeidsmarkt ten opzichte van de autochtonen. In 2007 is de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen 10,2 procent en onder autochtonen 4,5 procent. Allochtonen zijn dus bijna drie maal vaker werkloos dan autochtonen. Onder jonge allochtonen is de werkloosheid nog hoger. In 2007 heeft van de jonge niet-westerse allochtone beroepsbevolking (15-24 jaar) 15,2 procent geen baan, tegen 5,4 procent van de autochtone jongeren.²⁴

Voor wat betreft de kenmerken van het werk, zoals beroepsniveau en bedrijfstak, nemen allochtonen ook een achterstandspositie in op de arbeidsmarkt. Etnische minderheden zijn oververtegenwoordigd in elementaire en lagere beroepen. Dat geldt in het bijzonder voor Marokkanen en Turken (Smeets et al., 2003). Daarnaast blijken er meer allochtonen onder hun opleidingsniveau te werken dan autochtonen.

Mogelijke verklaringen

De achterstand van etnische minderheden is voor een deel toe te schrijven aan kenmerken die hun kansen op een baan verkleinen. Belangrijke factoren zijn het relatief lage opleidingsniveau en het gebrek aan Nederlandse taalvaardigheid. Een andere oorzaak voor de nadelige arbeidsmarktpositie van allochtonen is de kloof tussen het zoekgedrag van autochtone werkgevers en dat van allochtone werknemers.

Toch kunnen deze factoren niet alles verklaren. Bij het vinden van betaald werk en het verwerven van een vaste baan ondervinden niet-westerse allochtonen belemmeringen die niet uitsluitend zijn terug te voeren op een lager opleidingsniveau, minder werkervaring en een geringere beheersing van de Nederlandse taal (Andriessen et al., 2007). Daarnaast is op ieder onderwijsniveau de werkloosheid onder allochtonen groter dan onder autochtonen. Dit zou kunnen wijzen op discriminatie.

²³ De termen allochtonen, niet-westerse allochtonen, migranten en etnische minderheden worden in dit hoofdstuk gebruikt voor dezelfde categorie. Hiermee worden migranten van de eerste en tweede generatie bedoeld die afkomstig zijn uit niet-westerse landen.

²⁴ Voor actuele cijfers zie CBS Statline op www.cbs.nl

Van belang voor de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt is, dat zij vallen onder de mogelijkheden van voorkeursbehandeling. Zie hiervoor paragraaf 3.3.4.

7.3 Beeldvorming over allochtonen

Er zijn verschillende onderzoeken verricht naar de attitudes van werkgevers ten aanzien van allochtonen. Hieruit komt naar voren dat bij degenen die verantwoordelijk zijn voor de selectie van personeel negatieve beeldvorming bestaat over allochtone werknemers (Veenman, 1982; Ruebsaet & Kropman, 1985). De allochtone afkomst van een kandidaat heeft een negatieve invloed op de kans geselecteerd te worden (Van Beek, 1993). Voor de verschillende etnische groepen bestaat ook een verschillende mate van voorkeur. Zo worden Spanjaarden eerder aangenomen dan Marokkanen (Veenman, 1995).

Een ander onderzoek naar de beeldvorming over jonge allochtone werknemers, bevestigt opnieuw dat er vooroordelen bij werkgevers bestaan (Kruisbergen & Veld, 2002). Van de ondervraagde werkgevers geeft 6 procent aan dat ze een vacature niet zouden opvullen met een allochtoon; 18 procent zegt dit alleen te doen als er geen aanbod van autochtonen is. Deze afwijzende houding tegenover allochtonen zijn tegengesteld aan de recente ervaringen die een deel van de werkgevers heeft met jonge allochtone werknemers. Deze ervaringen zijn vrij positief, terwijl de beeldvorming over de arbeidsprestaties van allochtonen negatief blijft.

Op zich leidt een negatief beeld bij werkgevers er niet automatisch toe dat zij alle allochtone kandidaten gaan discrimineren. Negatieve opvattingen bij een werkgever over een bepaalde groep komen niet altijd direct tot uiting in zijn of haar gedrag. Het negatieve imago van allochtonen in de Nederlandse samenleving zal echter een negatief effect hebben op het aannemen, promoveren of ontslaan van allochtoon personeel. Deze beeldvorming wordt voor een deel bepaald door onbekendheid met etnische minderheden. Ook kan negatieve beeldvorming invloed hebben op de vooroordelen van mensen en leiden tot discriminerende uitingen op de werkvloer.

7.4 Discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt

Negatieve beeldvorming over allochtonen ligt vaak ten grondslag aan discriminerende gedragingen en uitingen tegen deze groep. De nadelige positie van allochtonen op de arbeidsmarkt is deels toe te schrijven aan discriminatie.

7.4.1 Werving en selectie

Stereotiepe beeldvorming over etnische minderheden blijkt een knelpunt bij het wervings- en selectiegedrag van werknemers (Olde Monnikhof en Buis, 2001). Veel allochtonen ervaren discriminatie bij het solliciteren naar een baan. Uit onderzoek komt naar voren dat 60 procent van de ondervraagde Marokkanen in 2006 die te maken heeft gehad met een afwijzing, zeker weet of vermoedt dat er sprake is geweest van discriminatie (Andriessen et al, 2007). Bij Turken ligt dit percentage op 49 procent en bij Surinamers en Antillianen op 17 procent. Van de klachten over arbeidsmarktdiscriminatie die binnenkomen bij de antidiscriminatiebureaus gaat 81 procent over discriminatie op grond van ras, 17 procent over discriminatie wegens godsdienst. In een kwart van de gevallen betreft het discriminatieklachten over werving en selectie. De CGB sprak in de periode 2004-2006 93 oordelen uit over ervaren discriminatie van niet-westerse allochtonen op de

arbeidsmarkt. In meer dan de helft van de gevallen werd de klacht door de CGB gegrond verklaard en was sprake van feitelijke discriminatie. De meeste oordelen (40 procent) betreffen werving, selectie en arbeidsbemiddeling.

Opstellen van een functieprofiel

Bij het opstellen van het functieprofiel voor een baan is het van belang dat de eisen relevant en noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van de functie.²⁵ Als een eis (objectief gezien) niet relevant voor de functie is en negatief uitpakt voor allochtonen, kan er sprake zijn van discriminatie. Zo werd er voor de functie van reisadviseur een 'uitstekende mondelinge beheersing van de Nederlandse taal' geëist. Een vrouw informeerde naar aanleiding van een advertentie bij een uitzendbureau naar de vacature. De vrouw werd door het uitzendbureau telefonisch meegedeeld dat zij niet voor de functie in aanmerking kwam, vanwege onder andere haar accent. Het uitzendbureau heeft voor de vacature de eis gesteld dat accentloos Nederlands dient te worden gesproken naast de eis van uitstekende mondelinge beheersing van de Nederlandse taal. De CGB concludeert dat het uitzendbureau met de gestelde eisen indirect onderscheid op grond van ras maakt. De eis van accentloos Nederlands spreken is niet objectief gerechtvaardigd. De eis van uitstekende mondelinge beheersing van de Nederlandse taal is wel objectief gerechtvaardigd, gelet op het uitsluitend telefonisch contact met (potentiële) klanten.²⁶

Wervingskanalen

Een mogelijke verklaring voor de ongunstige arbeidsmarktpositie van allochtonen is de kloof tussen het zoekgedrag van autochtone werkgevers en dat van allochtone werknemers. Werkgevers gebruiken vaak zoekkanalen en zoekmethodes die niet aansluiten bij die van etnische minderheden. Op een indirecte manier worden zo allochtone werkzoekenden buitengesloten. Allochtonen zoeken vooral binnen de eigen etnische gemeenschap via familie, vrienden of kennissen naar werk. Deze werkzoekstrategie is voor hen belangrijker dan voor autochtonen (Van Hooft, 2004). Hierdoor komen zij vaak terecht in laagwaardige werkgelegenheid. Werkgevers gebruiken weliswaar ook informele kanalen om werknemers te werven, maar door het gebrek aan sociale integratie, bestaan deze kanalen echter nauwelijks uit etnische minderheden. Bij bepaalde groepen allochtonen blijkt de sociale factor zwaarder te wegen dan de persoonlijke (Van Hooft, 2004). Daarop zou een werkgever bijvoorbeeld kunnen sturen in haar wervingscampagne. Ook zoeken allochtonen vaker werk via arbeids- en uitzendbureaus en minder via advertenties dan autochtonen (Dagevos et al., 1999). Werkgevers maken juist wel vaak gebruik van advertenties en niet zo vaak van arbeids- en uitzendbureaus.

Vaststellen van kennis en vaardigheden

Bij de selectie wordt bezien of de opleiding, ervaring en vaardigheden van de sollicitant aansluiten bij het functieprofiel en bij de functie-eisen. De bronnen die men gebruikt om dit vast te stellen kunnen soms nadelig uitpakken voor allochtonen. Zo bestaat er een diplomacultuur in Nederland. Voor allochtonen die een diploma in hun geboorteland hebben behaald, met name vluchtelingen, geldt dat de waardering van buitenlandse diploma's²⁷ en de erkenning van eerder verworven competenties

²⁵ Zie ook voor discriminatoire eisen RR nrs. 169 en 171.

²⁶ CGB-oordeel 2007-127

²⁷ In Nederland werken twee expertisecentra Internationale Diploma Waardering samen bij het waarderen van buitenlandse diploma's. Dat zijn de Nuffic en Colo. Gezamenlijk vormen deze instanties de structuur voor Internationale Diploma Waardering (IDW). In het jaar 2003 is het Informatiecentrum Diplomawaardering (IcDW) in het leven geroepen, zie het virtueel loket www.idw.nl

(EVC²⁸) in de praktijk problemen oplevert. Buitenlandse diploma's worden doorgaans naar Nederlandse maatstaven op lager niveau geschat (zie bijv. Verwey Jonkerinstituut, 2005). De waardering op basis van papieren dossiers heeft bovendien uitsluitend betrekking op formele kwalificaties (diploma's); werkervaring wordt hierin niet meegenomen. Dit terwijl vluchtelingen juist tijdens de uitoefening van hun beroep extra kwalificaties hebben opgedaan (AVEM, 2002; Van Arkel & Engelkens, 2003). Door het niet goed op waarde schatten van kennis en vaardigheden hebben sommige allochtonen minder kans op een baan.

Psychologische tests

In Nederland maken organisaties vaak gebruik van psychologische tests om te komen tot een zo verantwoord mogelijke oordeelsvorming bij het selecteren van geschikte kandidaten. Deze testinstrumenten kunnen echter zorgen voor een oneerlijke beoordeling, met name van kandidaten met verschillende etnische achtergronden (zie voor een uitgebreide omschrijving Hoofdstuk 6 over psychologische tests).

Buitenlandse achternaam

Het komt voor dat kandidaten worden uitgesloten vanwege hun buitenlandse achternaam. Mensen worden geselecteerd voor een sollicitatiegesprek op basis van sollicitatiebrieven en CV. Het blijkt uit meerdere onderzoeken dat de keuze voor kandidaten die op gesprek mogen komen soms gebaseerd is op achternaam. Zo werd in de Volkskrant bericht over een Amsterdamse man die bij winkels naar vacatures solliciteerde. Wanneer hij solliciteerde onder de naam Nassiri kreeg hij meestal geen bericht of direct een afwijzing.²⁹ Indien hij vervolgens solliciteerde onder de naam Verduin werd hij wel uitgenodigd voor een gesprek. In alle gevallen was zijn CV identiek.³⁰

Discriminatie op grond van een buitenlandse achternaam blijkt uit onderzoek (Groenlinks, 2005). Hier werden in totaal 336 bedrijven benaderd door proefpersonen die zich voordeden als Mbo-scholier en een Nederlandse dan wel een Marokkaanse naam opgaven in het telefoongesprek. Het bleek dat vooral bedrijven in de bouwsector scholieren met een Marokkaanse achternaam negeerden. Slechts 15 procent werd aangemerkt als in aanmerking komend voor een uitnodigingsgesprek tegen 41 procent van de scholieren met een Nederlandse naam. In de detailhandel en in de horeca waren de verschillen veel kleiner. De onderzoekers verklaren de terughoudendheid in de bouw door de relatieve onbekendheid van de werkgevers met werknemers van buitenlandse komaf.

Verder is onderzoek gedaan met praktijktesten naar discriminatie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt (Bovenkerk, 1977; Bovenkerk, Ramsaed en Gras, 1995). Allochtone en autochtone kandidaten solliciteerden naar dezelfde vacatures. Deze testpersonen verschilden in etnische afkomst, maar waren in andere opzichten hetzelfde (leeftijd, geslacht, beheersing Nederlandse taal, opleiding, kleding, voorkomen). In beide praktijktesten is discriminatie geconstateerd.

²⁸ Erkenning Verworven Competenties (EVC), zie het EVC kenniscentrum <http://www.kenniscentrumevc.nl/>

²⁹ In 2005 behandelde de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) een vergelijkbare zaak waarin een man vanwege zijn niet-Nederlandse achternaam werd geweigerd voor een functie. Hij stuurde per e-mail een open sollicitatie naar een bouwbedrijf. Het bedrijf ging niet in op deze sollicitatie. Een vriend van de sollicitant, van Nederlandse afkomst, zond enkele dagen later per e-mail ook een open sollicitatie naar het bouwbedrijf met ongeveer dezelfde inhoud. Hij werd vervolgens wel uitgenodigd. De CGB oordeelde dat er sprake was van verboden onderscheid op grond van ras door het bouwbedrijf.

³⁰ Artikel in de Volkskrant van 21 mei 2004.

Bij het zoeken naar werk houden allochtonen soms rekening met mogelijke discriminatie, bijvoorbeeld door het bewust niet vermelden van het geboorteland in het cv of het niet meesturen van een pasfoto met de sollicitatiebrief (Braakman, 2006).

7.4.2 Salariëring

Ook op het gebied van salariëring bestaat er discriminatie. Daar is veel onderzoek naar gedaan (Kee 1993; Dagevos, 1998; Zorlu 2002). Deze onderzoeken duiden erop dat loondiscriminatie zich voordoet. Vooral Marokkaanse mannen en vrouwen worden getroffen door ongelijke salariëring, terwijl andere allochtone groepen hierdoor minder lijken te worden getroffen (Zorlu, 2002).³¹

7.4.3 Verhoudingen op de werkvloer

Uit onderzoek komt naar voren dat werknemers van buitenlandse afkomst op de werkvloer vaak worden geconfronteerd met collega's die hen niet accepteren (Meerman, 1999). Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van 2005 blijkt dat bij circa 3 procent van de werknemers in Nederland discriminatie op het werk voorkomt. Ongeveer 9 procent van de werknemers van niet-westerse komaf zegt dat op het werk discriminatie voorkomt op basis van huidskleur en geloofsovertuiging (Houtman, Smulders & Van Den Bossche, 2006).

De meeste klachten die antidiscriminatiebureaus ontvangen op het terrein van arbeid betreffen discriminatie op de werkvloer (43 procent). De meerderheid van deze klachten gaan over vijandige bejegening (60 procent). Een klein deel gaat over geweld op het werk (3 procent). De CGB krijgt ook veel klachten over discriminatie op het werk. In 30 procent van de oordelen spelen verhoudingen op de werkvloer – discriminerende bejegening waaronder pesterijen en belediging – een rol. Bij oordelen over ras werd de klacht in meer dan de helft van de gevallen niet gegrond verklaard. Bij vijandige bejegening (zoals pesterijen over afkomst of etniciteit) blijkt dat de bewijslast problemen oplevert.

7.4.4 Doorstroom en uitstroom

Onderzoek wijst uit dat allochtone en autochtone werkenden hun promotiekansen even groot inschatten (Dagevos, 1998). Allochtone werkenden gaven in dit onderzoek wel aan dat ze met specifieke barrières te maken hebben, zoals cultuurverschillen, verschillen in sociale netwerken en vooroordelen. Ander onderzoek waarbij gevraagd werd de doorgroeimogelijkheden van allochtonen en autochtonen met elkaar te vergelijken, liet zien dat werknemers ongelijke behandeling waarnemen (Dinsbach, 2005). Ook in de focusgroepen in het onderzoek van SCP en Art.1 (Nievers, 2007) geven meerdere allochtone werkers die zich al wat langer op de arbeidsmarkt begeven en allochtonen met een middelbaar of lager opleidingsniveau, aan dat promotiekansen ongelijk verdeeld zijn over allochtonen en autochtonen.

Onderzoek wijst uit dat discriminatie bestaat bij uitstroom. Het gaat met name om indirecte discriminatie en institutionele discriminatie (Veenman, 2003). Onderzoeksresultaten wijzen uit dat subjectieve criteria zoals negatieve beeldvorming spelen een doorslaggevende rol bij de uitstroom van werknemers (Verweij, 1991). Van de klachten die antidiscriminatiebureaus binnenkomen gaat 12% over (dreigende) beëindiging van het dienstverband.

³¹ Er is een verschil tussen beloningsdiscriminatie en beloningsverschillen vanwege andere factoren zoals beroepssegregatie, verschillen in opleiding, gebrek aan doorstroming of deeltijdwerk. De wet kent het verbod voor werkgevers en CAO-partijen om onderscheid te maken op grond van (onder meer) geslacht of afkomst bij de beloning.

7.4.5 Victimisatie

Uit onderzoek blijkt dat mensen die klagen over discriminatie op het werk vaak de gevolgen dragen en niet de daders (Bochhah, 2006). Klagen over discriminatie heeft meestal zeer ernstige gevolgen voor de betrokken werknemer zoals een vervelende werksfeer, baanverlies of zelfs ziekte. Hoewel de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) victimisatie verbiedt, komt het in de praktijk nog wel voor.³² Uit onderzoek naar de werking van AWGB blijkt dat het aantal mensen dat zegt baat te hebben gehad bij het indienen van een klacht, relatief laag is (Woldringh, 1999). De helft van de klagers heeft nadelige consequenties gehad op het werk: ruim een derde is hierom van werkgever veranderd en ruim een tiende werkt nog wel bij zijn oude werkgever, maar ondervindt hiervan de nadelige consequenties. Met name in bedrijven met minder dan 50 werknemers ondervinden klagers de nadelige gevolgen.

³² De CGB laat in 2008 een onderzoek uitvoeren naar de effecten van het indienen van een discriminatieklacht.

Referenties

- Andriessen, I., Dagevos, J. Nievers E. en Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag/Rotterdam: SCP/Art.1.
- Bochhah, N.(2006) Gediscrimineerd op de werkvloer en dan . . ? Onderzoek naar discriminatie op het werk op grond van ras, etniciteit, nationaliteit en godsdienst. Rotterdam: LBR
- Beek, K.W.H. van (1993). *To be hired or not to be hired, the employer decides. Relative chances of unemployed job-seekers on the Dutch labour market*. Proefschrift Universiteit van Amsterdam
- Bovenkerk, F. (1977). Rasdiscriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt. In: Hoof, J.J. van en Martens, A. (red). *Arbeidsmarkt en ongelijkheid*. Amsterdam: Boom
- Bovenkerk, F. en Breuning-Van Leeuwen, E. (1979). Rasdiscriminatie en rasvoordeel op de Amsterdamse arbeidsmarkt. In: Bovenkerk, F. (red) *Omdat zij anders zijn*. Amsterdam: Boom.
- Bovenkerk, F., Gras, M.J.I. en Ramsodh, D. (1995). *Discrimination against migration workers and ethnic minorities in acces to employment in the Netherlands. International migration papers 4*. Genève: International Labour Office (ILO).
- Bovenkerk, F., Gras, M., Gorter, K., Kruiswijk, P., & Ramsodh, D. (1996). *Een schijn van kans. Twee empirische onderzoeken naar discriminatie op grond van handicap en etnische afkomst*. Arnhem: Gouda Quint bv.
- Braakman, M. (2006). *Work2Bdone*. Rotterdam: LBR.
- Dagevos, J, en Roodenburg, A. (1998). Ongekend talent. Hoogopgeleide allochtonen en hun kansen op instroom, doorstroom en uitstroom bij de ministeries van VROM, OC&W en V&W. Rotterdam: Instituut voor Sociaal Economisch Onderzoek.
- Dagevos, J., Odé, A.W.M. en Pels, T. (1999). *Etnisch-culturele factoren en de maatschappelijke positie van etnische minderheden. Een literatuurstudie* Rotterdam: Instituut voor Sociaal Economisch Onderzoek.
- Dagevos, J.M. (1998). *Begrensde mobiliteit. Over allochtone werkenden in Nederland*. Assen: Van Gorcum.
- Dinsbach, A. A. (2005). *Socialization in the workplace: A focus on migrantgroups*. Proefschrift. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Groen Links (2005). *Onderzoek discriminatie stages*. http://www.groenlinks.nl/2ekamer/nieuws/Nieuwsbericht_2005-08-26.5730 (retrieved on July 9th 2008)
- Houtman, I., Smulders P. en Bossche, S. Van den (2006). *Arbobalans 2005. Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO.
- Kee, P. (1993). *The economic status of male immigrants in the Netherlands*. Poefschrift VU Amsterdam.

- Klaver, J. en Odé, A. (2005). Een weg vol obstakels: de moeizame integratie van vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt. In: *Migrantenstudies* (2005)2, pp. 102-118.
- Kruisbergen, E.W. en Veld, Th. (2002). *Een gekleurd beeld. Over beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*. Assen: Koninklijke Van Gorcum
- Meerman, M. (1999). *Gebroken wit. Over acceptatie van allochtonen in arbeidsorganisaties*. Amsterdam: Thela Thesis.
- Odé, A.W.M. en Dagevos, J.M. (1999). *Vreemd kapitaal. Hoger opgeleide minderheden op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Olde Monnikhof, M. en Buis, T. (2001). *De werving en selectie van etnische minderheden. Een onderzoek naar het zoekgedrag van werkzoekende etnische minderheden en het wervings- en selectiegedrag van werkgevers in zes sectoren*. Doetinchem: Elsevier Bedrijfsinformatie
- Reubsaet, T.J.M. en Kropman, J.A. (1985). *Beeldvorming over etnische groepen bij de werving en selectie van personeel*. Nijmegen: ITS
- Smeets, H.M.A.G. et al. (2003). *Jaarboek minderheden 2003*. Houten/ Mechelen: Bohn Stafleu Van Loghum
- Van Hooft, E. (2004). *Determinants of application behavior*. Proefschrift. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Veenman, J. (1982). *De arbeidsmarktproblematiek van Molukkers. Een verkennend onderzoek*. Rotterdam: Nederlands Economisch Instituut – Erasmus Universiteit Rotterdam
- Veenman, J. (1995). *Onbekend maakt onbemind. Over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Assen: Van Gorcum
- Veenman, J. (1997). *Arbeidsmarkt en maatschappelijke ongelijkheid. Over oorzaken en gevolgen*. Assen: Van Gorcum
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt: De resultaten van Nederlands onderzoek. *Beleid en maatschappij* 30 (2).
- Verweij, A.O. (1991). Gelijke kansen voor allochtonen op ontslag? Een onderzoek naar uitstroom van allochtone werknemers. *Migrantenstudies* 7 (2).
- Woldringh, C. (1999). Ervaringen van verzoekers en wederpartijen met de Commissie gelijke behandeling. In: I.P. Asscher-Vonk en C.A. Groenendijk (red). *Gelijke behandeling. regels en realiteit*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Zorlu, A. (2002). *Absorption of immigrants in European Labour Markets, the Netherlands, United Kingdom and Norway*. Amsterdam: Thela Thesis.

8 GODSDIENST EN LEVENSOVERTUIGING

8.1 Inleiding

Als het gaat om religie, arbeid en gelijke behandeling bestaat er bij werkgevers en arbeidsbemiddelaars behoefte te weten hoe om te gaan met situaties die daarmee samenhangen. Bij hen spelen vragen als: Mag een werkgever iemand met een hoofddoek weigeren bij een sollicitatie?; Moet een werkgever alle religieuze wensen van werknemers honoreren, bijvoorbeeld toestaan dat een werknemer op het werk bidt? Kan iemand op religieuze gronden bepaalde aspecten van de functie weigeren uit te oefenen?

In dit hoofdstuk worden deze vragen beantwoord. Daarbij komt aan de orde hoe verboden onderscheid op grond van godsdienst voorkomen kan worden.

8.2 Wanneer is sprake van een godsdienst of levensovertuiging?

Het begrip godsdienst is een ruim begrip, waaronder niet alleen de vrijheid van geloven valt, maar ook de vrijheid zich naar het geloof te gedragen. Naast godsdienst is ook levensovertuiging een beschermde grond. Bij godsdienst is er sprake van een overtuiging omtrent het leven waarbij een opperwezen centraal staat. Bij een levensovertuiging ontbreekt dit opperwezen maar is er wel sprake van een dergelijke existentiële gemeenschappelijke overtuiging.

Van een levensovertuiging kan worden gesproken als deze overtuiging een min of meer coherent stelsel van ideeën vormt waarbij het gaat om fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan (*CGB 18 augustus 2003, oordeel 2003-114*). De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) beschermt niet alleen gelovige christenen, moslims of joden maar ook degenen die juist niet gelovig zijn, zoals humanisten of atheïsten.

8.3 Godsdienstige uitingen

Het verbod van onderscheid naar godsdienst houdt meer in dan respect voor de geloofsovertuiging van de werknemers. Tot op zekere hoogte zal de werkgever het de werknemer mogelijk moeten maken zich te kunnen gedragen volgens de voorschriften van die geloofsovertuiging. Dat betekent dat de werknemer zijn leven volgens godsdienstige voorschriften en regels moet kunnen inrichten. De AWGB beschermt dus ook gedragingen die, mede gelet op de betekenis van godsdienstige voorschriften en regels, rechtstreeks uitdrukking geven aan een godsdienstige overtuiging. Bij de toepassing van de regels van gelijke behandeling is niet relevant wat de godsdienst of levensovertuiging nu precies inhoudt. Het is volgens vaste jurisprudentie niet aan buitenstaanders dat uit te maken.

Zo oordeelde de CGB in een zaak dat het dragen van een hoofddoek, zoals algemeen bekend één van de voorschriften voor moslimvrouwen, rechtstreeks voortvloeit uit de moslimgeloofsovertuiging. De omstandigheid dat de naleving van die voorschriften verschillend is en dat over het dragen van een hoofddoek (ook in moslimkringen) verschillend wordt gedacht, doet daaraan voor de bescherming van een persoon tegen ongeoorloofd onderscheid, als bedoeld in de AWGB, niet af.

8.4 Werving en selectie

Een werkgever mag een kandidaat niet weigeren vanwege het dragen van een hoofddoek of de sollicitant vragen de hoofddoek af te doen. Het dragen van een hoofddoek wordt beschouwd als een uiting van godsdienst die wordt beschermd door de wet. Tijdens een sollicitatiegesprek mag de werkgever bijvoorbeeld wel vragen stellen over de kleur en het model van de hoofddoek, mits deze relevant zijn voor de functie waarop is gesolliciteerd of in verband met veiligheidsvoorschriften. Denk bijvoorbeeld aan een supermarkt, die in het bedrijfskledingassortiment een hoofddoek in de kleuren van het bedrijf heeft of wil opnemen.

Ook kan de werkgever onderscheid op godsdienst maken als hij een sollicitant niet wil aannemen omdat deze vanwege zijn of haar godsdienst niet mee wil werken aan het toedienen van bloed, het uitvoeren van abortus of euthanasie. Dit is echter slechts toegestaan als deze eis relevant is voor het vervullen van de functie.

8.5 Kledingvoorschriften

Sommige werkgevers hanteren kledingvoorschriften. Om conflicten en onenigheden te voorkomen is het van belang dat de werkgever al in het sollicitatiegesprek de sollicitant daarvan op de hoogte stelt en de sollicitant informeert wat het doel is van de voorschriften, voor welke functies of werkzaamheden de kledingvoorschriften gelden en wat de eventuele uitzonderingen zijn. Te denken valt bijvoorbeeld aan een werkgever die het dragen van een hoofddoek verbiedt aan werknemers die in de buurt van machines werken. Dit kan met het oog op de veiligheid objectief zijn gerechtvaardigd.

Kledingvoorschriften kunnen inbreuk maken op de vrijheid van godsdienst. Denk hierbij aan het verbieden van alle hoofddekfels. Daarom mogen kledingvoorschriften die leiden tot onderscheid, alleen worden gehanteerd als hiervoor zwaarwegende bedrijfsbelangen bestaan, samenhangend met een functie. De werkgever dient bij het opstellen en hanteren van dergelijke kledingvoorschriften de geloofs- of levensovertuiging van de werknemers te respecteren.

Een beroep op representativiteit, het imago van het bedrijf, uniformiteit en 'wat de cliëntèle vindt', wordt door sommige werkgevers gebruikt om (potentiële) werknemers met een zichtbare religieuze uiting te weigeren of te ontslaan. De kantonrechter in Amsterdam stelde een werkgever die hier een beroep op deed echter in het ongelijk. De hoteleigenaar wilde een medewerker (een sikh) ontslaan omdat die sinds kort een tulband, baard en een dolk droeg. Dit zou niet alleen in strijd zijn met het huishoudelijke reglement maar zou ook inbreuk op de goodwill van het hotel maken. De rechter was hier niet van overtuigd, zeker nu het hotel in een multiculturele stad als Amsterdam was gevestigd.³³

8.6 Botsende grondrechten

Godsdienst is een grondrecht en zo zijn er in de grondwet meerdere grondrechten opgenomen. In concrete situaties kan het zo zijn dat voorrang aan het ene recht inbreuk op een ander recht betekent. In zo'n geval vindt vaak een belangenafweging plaats. De werkgever dient de belangen van andere werknemers ook te waarborgen. Dat is inherent aan de zorgplicht die de werkgever heeft ten aanzien van zijn/haar werknemers.

³³ Kantonrechter Amsterdam, 24 januari 1986, Prg. 1986/2462 en CGB-oordeel 2006-63.

Het respect voor de godsdienst van de één kan zijn grens vinden in de fundamentele rechten van anderen. Bijvoorbeeld het recht om gevrijwaard te blijven van discriminatie.

Waar het honoreren van de godsdienstige overtuiging van een werknemer botst met de religieuze vrijheid of andere mensenrechten van andere werknemers of derden, kan inperking van de godsdienstvrijheid op zijn plaats zijn.

8.7 Inzichtelijke, systematische en controleerbare procedures

Het verbod op ongelijke behandeling bij arbeid betekent (ook) dat werkgevers, arbeidsbemiddelaars, uitzendbureaus en inleners van werknemers in alle fasen van de arbeidsverhouding inzichtelijke, systematische en controleerbare procedures moeten hanteren. De reden daarvoor is dat zij anders bewust of onbewust verboden onderscheid kunnen maken zonder dat het tegendeel bewezen kan worden.

Het is aan te raden alle procedures en voorschriften op schrift te stellen en een kenbare en zorgvuldige klachtenregeling te hebben. Uit de klachtenregeling moet blijken bij wie de werknemers terecht kunnen met klachten over discriminatie door de werkgever zelf, direct leidinggevenden, collega's en derden en hoe die klachten zullen worden afgehandeld. Daarbij is het noodzakelijk dat de werkgever bij klachten over discriminatie actief, deugdelijk, onafhankelijk en onpartijdig onderzoek doet. Het hebben van een interne klachtenprocedure kan in veel gevallen problemen voorkomen.

9 HANDICAP EN CHRONISCHE ZIEKTE

9.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de situatie van mensen met een handicap of chronische ziekte³⁴ op het terrein van werk. Als eerste komt de positie van deze groep op de Nederlandse arbeidsmarkt aan bod. Aandacht is er voor de nadelige arbeidsmarktpositie en de mogelijke verklaringen hiervoor. Daarna wordt de beeldvorming over mensen met een beperking in Nederland beschreven. Vervolgens komen de verschillende vormen van discriminatie aan de orde waarmee zij te maken kunnen krijgen. In de bijlage treft u tenslotte een aantal aandachtspunten als het gaat om gelijke behandeling van mensen met een beperking op het terrein van arbeid aan.

9.2 Arbeidsmarktpositie van mensen met een beperking

De positie op de arbeidsmarkt van mensen met een beperking is relatief ongunstig. De grootte van deze groep is aanzienlijk. In 2006 waren er ongeveer 1,7 miljoen mensen die zelf van mening zijn dat zij door ziekte, handicap of langdurige aandoening belemmerd worden in het vinden of uitvoeren van werk. Deze zogenaamde arbeidsgehandicapten maken 16 procent uit van alle Nederlanders tussen de 15 en 65 jaar (Lautenbach e al., 2006). Arbeidsgehandicapten hebben minder vaak een betaalde baan dan een gemiddelde persoon tussen de 15 en 65 jaar. De arbeidsparticipatie van deze groep is de laatste jaren afgenomen: in 2006 had bijna 40 procent van de arbeidsgehandicapten betaald werk, terwijl dat in 2002 nog 44 procent was. De groeiende krapte op de arbeidsmarkt van de laatste jaren blijkt dus niet meer kansen op te leveren voor mensen met een handicap of chronische ziekte.

Een groep die aandacht verdient zijn de jonggehandicapten. Iedere werkdag worden zestig jongeren op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) arbeidsongeschikt verklaard. In 2007 waren er in totaal 166.000 Wajongers. Daarvan werkt een kwart: bijna 10% bij een reguliere werkgever, de rest in sociale werkplaatsen. Er is ingeschat dat slechts ongeveer een derde van de Wajongers zodanige beperkingen heeft dat hij of zij nooit perspectief op werk zal hebben. Van de anderen is het niet uitgesloten dat zij – met hulp en aanpassingen op de werkplek of bij studie – na verloop van tijd geheel of gedeeltelijk zouden kunnen werken. De meeste Wajongers willen ook graag werken (Ministerie van SZW, 2008).³⁵

Mogelijke verklaringen

Een van de redenen die werkgevers en leidinggevenden noemen voor het (liever) niet aannemen van een sollicitant met een handicap of chronische ziekte zijn de verwachte kosten. Hoewel hiervoor subsidies bestaan, durven werkgevers mensen met een handicap niet in dienst te nemen vanwege de benodigde kostbare aanpassingen.

Uit onderzoek blijkt dat (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten minder vertrouwen hebben in hun eigen sollicitatievaardigheden dan gemiddeld. Verder ervaren ze, vergeleken met anderen, aanzienlijk minder mogelijkheden om naar werk te zoeken. Arbeidsgehandicapten hebben ook meer last van

³⁴ De termen mensen met een handicap of chronische ziekte, mensen met een beperking, en arbeidsgehandicapten worden door elkaar gebruikt.

sollicitatieangst en een flink lagere verwachting van de kans op een baan. Zij zoeken vaker dan gemiddeld een parttime baan binnen de regio waar ze wonen (Van Hooft, 2004).

Overheidsbeleid

In het afgelopen decennium is het overheidsbeleid met betrekking tot mensen met een handicap of chronische ziekte aanzienlijk gewijzigd. Met de vervanging van de Wet op de arbeidsongeschiktheid (WAO) door de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), en daarmee de introductie van herkeuring en strengere regels, is het moeilijker geworden om voor een (volledige en duurzame) arbeidsongeschiktheidsuitkering in aanmerking te komen. Als gevolg hiervan is het aantal mensen dat een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt afgenomen tussen 2002 en 2006. Alleen het aantal Wajong-uitkeringen (voor jonggehandicapten) neemt de laatste jaren fors toe.

Met de Wet verbetering poortwachter (Wvp), ingevoerd in 2002, stelt de overheid werkgevers en werknemers gezamenlijk verantwoordelijk voor de aanpak van verzuim en reïntegratie. De gezondheid van werknemers komt daarmee centraal te staan in het personeelsbeleid van bedrijven en organisaties. Werkgevers zijn genoodzaakt om de zittende (potentieel) arbeidsongeschikte werknemers aan het werk houden. Mogelijk zijn ze daardoor minder geneigd om nieuwe mensen met een handicap of chronische ziekte aan te nemen.

Er zijn ondertussen wel allerlei regelingen ingevoerd die het aantrekkelijk moeten maken voor een werkgever om iemand met een handicap of chronische ziekte in dienst te nemen, zoals de mogelijkheid van een proefplaatsing, premiekortingen, subsidie voor aanpassingen op de werkplek en een no-risk polis voor het geval dat een arbeidsgehandicapte medewerker ziek zou worden. Deze regelingen hebben echter nog niet geleid tot een hogere arbeidsparticipatie van mensen met een handicap of chronische ziekte.

9.3 Beeldvorming van arbeidsgehandicapten

Beeldvorming speelt een grote rol in de kansen van mensen met een handicap of chronische ziekte op de arbeidsmarkt. Uit een onderzoek van de Commissie Gelijke Behandeling blijkt dat de beeldvorming van leidinggevenden en werknemers over mensen met een handicap of chronische ziekte op de werkvloer niet altijd positief is.³⁶ Van mensen met een handicap of chronische ziekte wordt door veel leidinggevenden en werknemers verondersteld dat ze een hoog ziekteverzuim hebben en minder productief zijn dan gezonde medewerkers. Van de ondervraagden is 42 procent van mening dat mensen met een handicap of chronische ziekte veel minder kans hebben om aangenomen te worden (Verveen & Petersen, 2007).

Ook professionals zijn negatief over de kansen van mensen met een handicap of chronische ziekte. Zowel CWI-adviseurs als reïntegratieconsulenten zijn van mening dat de kans op een baan voor mensen met een handicap of chronische ziekte lager is dan voor iemand zonder een beperking of aandoening. Het overgrote deel van hen (86 procent) denkt dat werkgevers vaak huiverig zijn om mensen met een handicap of chronische ziekte in dienst te nemen. Dat zou een reden kunnen zijn waarom bijna de helft van de CWI-consulenten in 2006 moeite heeft met het verwijzen van een cliënt met een handicap of chronische ziekte naar een werkgever. Voor reïntegratieprofessionals ligt dit aandeel op 19 procent.

Mensen met een handicap of chronische ziekte zijn zich over het algemeen goed bewust van de negatieve beeldvorming die er over hen bestaat. Het SCP heeft onderzocht in hoeverre werkende mensen met een lichamelijke beperking melding hebben gemaakt van deze beperking bij de sollicitatie. Hieruit blijkt dat een kwart de beperking heeft verzwegen. De overweging om geen melding te maken van gezondheidsproblemen kan voortkomen uit het vermoeden dat werkgevers liever geen mensen met een handicap of chronische ziekte aannemen (De Klerk, 2007).

De redenen die werkgevers en leidinggevenden noemen voor het (liever) niet aannemen van een sollicitant met een handicap of chronische ziekte blijken te zijn gebaseerd op een combinatie van vooroordelen en de verwachte belemmeringen die een handicap of ziekte oplevert voor iemands functioneren. De volgende argumenten komen steeds terug: het verwachte hoge ziekteverzuim, de verwachte lage productiviteit, de verwachte hoge financiële risico's, de verwachte beperkte inzetbaarheid, de verwachte beperkte flexibiliteit, de benodigde kostbare aanpassingen (hoewel hiervoor subsidies bestaan) en de verwachte belasting voor andere werknemers.

Werkgevers geven ook wel aan dat zij iemand met een handicap of chronische ziekte zeker niet zouden aannemen voor een representatieve functie. Naar hun mening zou een medewerker met een zichtbare handicap of chronische ziekte namelijk klanten kunnen afschrikken. In veel gevallen blijken deze verwachtingen niet gebaseerd te zijn op eerdere ervaringen, maar op veronderstellingen, op vooroordelen dus.

Op zich hoeft een negatief beeld bij werkgevers er niet automatisch toe te leiden dat zij vervolgens alle arbeidsgehandicapten uitsluiten. Negatieve opvattingen bij een werkgever over een bepaalde groep komen niet altijd direct tot uiting in zijn of haar gedrag. Het negatieve beeld dat in de Nederlandse samenleving bestaat over mensen met een beperking kan een negatief effect hebben op werving en selectie van deze groep. Nederlandse werkgevers hebben soms geen positief beeld van de productiviteit en inzetbaarheid van arbeidsgehandicapten. Deze beeldvorming wordt voor een deel bepaald door gebrek aan ervaring met werknemers met een handicap of chronische ziekte.

9.4 Discriminatie van gehandicapten en chronisch zieken op de arbeidsmarkt

De negatieve beeldvorming over arbeidsgehandicapten ligt vaak ten grondslag aan het ongelijk behandelen van deze groep. De nadelige positie van mensen met een beperking op de arbeidsmarkt is deels toe te schrijven aan discriminatie. Discriminatie op grond van handicap en chronische ziekte doet zich voor op verschillende terreinen van arbeid. Naast het werving- & selectieproces (instroom) komt discriminatie van arbeidsgehandicapten voor op de werkvloer en bij doorstroom en uitstroom.

Iemand met een handicap of chronische ziekte kan overal met discriminatie te maken krijgen. Denk aan de beperkte toegankelijkheid van allerlei voorzieningen als je in een rolstoel zit. Maar ook andere vormen van uitsluiting komen regelmatig voor. Op de arbeidsmarkt komt discriminatie van mensen met een handicap of chronische ziekte veelvuldig voor. Vaak gaat het daarbij om directe discriminatie, waarbij iemand ongelijk wordt behandeld vanwege zijn of haar handicap of chronische ziekte. In 2007 ontvingen de antidiscriminatiebureaus (ADB's) 166 klachten³⁷ over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte. Van deze klachten heeft 21 procent betrekking op de arbeidsmarkt. Van alle gemelde gevallen heeft maar liefst 44 procent betrekking op werving en selectie (Boog et al., 2008). Daarna volgen arbeidsvoorwaarden/-omstandigheden, uitstroom en werkvloer (13 procent). Sinds de invoering van de WGBH/CZ is het aantal meldingen op grond van

³⁷ Een belangrijke kanttekening bij het bovengenoemde aantal meldingen van discriminatie is dat voor alle vormen van discriminatie geldt dat slechts een klein deel van de incidenten daadwerkelijk gemeld wordt. In de meeste gevallen maken mensen die zich, op welke grond dan ook, gediscrimineerd voelen, geen melding van een voorval bij een ADB. Het is dus waarschijnlijk dat de klachten zoals geregistreerd bij ADB's en de CGB slechts het topje van de ijsberg zijn.

handicap of chronische ziekte in 2003 en 2004 aanzienlijk gestegen ten opzichte van eerdere jaren en sinds 2004 stabiel.

9.4.1 Werving en Selectie

Selectie op basis van gezondheid

Het komt voor dat mensen worden afgewezen vanwege hun gezondheid. Het afwijzen van kandidaten op basis van hun handicap of chronische ziekte is een vorm van directe discriminatie. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers hun oordeel over de geschiktheid van kandidaten voor maar liefst 70 procent baseren op kenmerken van die sollicitanten die niks met hun feitelijke geschiktheid voor de functie te maken hebben (Van Beek, 1993). Na leeftijd en geslacht blijkt gezondheid het belangrijkste kenmerk dat werkgevers meewegen in hun oordeel over een kandidaat, gevolgd door etnische afkomst. Werkgevers en leidinggevenden willen graag gezonde medewerkers. In een onderzoek gaf 15 procent van de geïnterviewde leidinggevenden aan wel eens een of meerdere sollicitanten te hebben afgewezen vanwege een handicap of chronische ziekte (Bolhuis & Van Petersen, 2007).

Met behulp van praktijktests is onderzocht in hoeverre mensen met een handicap gediscrimineerd worden in werving- en selectieprocedures (Gras et al, 1995). De onderzoekers schreven steeds twee sollicitatiebrieven als reactie op in totaal 270 vacatures. De brieven waren afkomstig van fictieve sollicitanten die gelijk geschikt waren voor de functie. De ene sollicitant meldde echter een handicap te hebben, de andere niet. In een kwart van de gevallen kreeg een niet-gehandicapte sollicitant de voorkeur boven een gelijkgekwalificeerde sollicitant met een handicap.

Deze bevindingen sluiten aan bij de ervaringen van mensen met een handicap of chronische ziekte. In 2007 ontvingen de antidiscriminatiebureaus (ADB's) 166 klachten over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte.³⁸ Van deze klachten heeft 21 procent betrekking op de arbeidsmarkt. Van alle gemelde gevallen heeft maar liefst 44 procent betrekking op werving en selectie. Zo zijn er gevallen bekend van kandidaten die vanwege een chronische ziekte geen baan aangeboden kregen.³⁹ Een onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (2004) onder mensen met een lichamelijke handicap wijst uit dat 21 procent van hen denkt ooit afgewezen te zijn vanwege zijn/haar handicap. En 79 procent voelt zich door de handicap belemmerd bij het zoeken naar werk.

Regels die werknemers met een beperking benadelen

Naast direct onderscheid bestaat er indirect onderscheid, een vorm van discriminatie die veel minder duidelijk herkenbaar is. Een voorbeeld hiervan is dat een bedrijf haar werknemers verbiedt honden mee te nemen naar het werk. Het bedrijf is daardoor niet toegankelijk voor mensen met een blindengeleidehond en er wordt indirect onderscheid gemaakt op grond van handicap. Dit is

³⁸ Een belangrijke kanttekening bij het bovengenoemde aantal meldingen van discriminatie is dat voor alle vormen van discriminatie geldt dat slechts een klein deel van de incidenten daadwerkelijk gemeld wordt. In de meeste gevallen maken mensen die zich, op welke grond dan ook, gediscrimineerd voelen, geen melding van een voorval bij een ADB. Het is dus waarschijnlijk dat de klachten zoals geregistreerd bij ADB's en de CGB slechts het topje van de ijsberg zijn.

³⁹ CGB oordeel 2008-17: Verweerster heeft onvoldoende onderzocht of de met de handicap of chronische ziekte van verzoekster samenhangende beperkingen in de weg staan aan de uitvoering van de functie van pedagogisch medewerker/groepsleider en zo ja, of zij kunnen worden opgeheven door één of meer aanpassingen. Tevens onderscheid bij de bejegening tijdens het sollicitatiegesprek.

CGB oordeel 2007-133: Werving- en selectiebureau wijst dove man af voor een functie bij een klant. Het bureau heeft zich daarbij laten leiden door een e-mailbericht van de man met taalfouten. Het bureau heeft onvoldoende gedaan om na te gaan of de man aan de functie-eisen kon voldoen, hoe hij zich in concrete werksituaties redt en of de opdrachtgever hiermee uit te voeten zou kunnen.

verboden, tenzij het objectief gerechtvaardigd is dat er geen honden in het bedrijf komen, bijvoorbeeld vanwege de hygiënevoorschriften waaraan het bedrijf moet voldoen.

Opstellen van een functieprofiel

Bij het opstellen van het functieprofiel voor een baan is het van belang dat de eisen relevant en noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van de functie.⁴⁰ Als een eis (objectief gezien) niet relevant voor de functie is en negatief uitpakt voor mensen met een beperking, kan er sprake zijn van discriminatie. Een voorbeeld is een advertentie voor bollenpellers waarin wordt gevraagd naar 'stevig gebouwde mannen en vrouwen die van aanpakken houden'. Dat lijkt op zich een neutrale eis, maar in de praktijk worden mensen met een handicap of chronische ziekte benadeeld. Veel van hen zijn immers niet 'stevig gebouwd'. Er is daarom sprake van indirect onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.⁴¹

Vragen stellen over een handicap

De invoering van de WGBH/CZ heeft er (nog) niet toe geleid dat er in bedrijven en instellingen meer aandacht is voor beleid inzake werknemers en sollicitanten met een handicap of chronische ziekte (Hermanussen & Serail, 2005). Bovendien handelen werkgevers niet altijd naar de wet. Zo zou 20 procent van de directeuren, algemeen managers en personeelsfunctionarissen een eventuele handicap of chronische ziekte van een sollicitant altijd ter sprake brengen in een sollicitatiegesprek, ook al is het wettelijk niet toegestaan om hiernaar te vragen. Van de ondervraagden zou 17 procent dit alleen doen als de handicap of chronische ziekte zichtbaar of merkbaar is.

9.4.2 Ongelijke behandeling op het werk

Aanpassingen om gelijke geschiktheid te realiseren

Het is niet toegestaan om de handicap of chronische ziekte van een sollicitant te laten meewegen in de keuze tussen kandidaten die gelijk geschikt zijn voor een functie, ook als er bepaalde doeltreffende aanpassingen nodig zijn om die gelijke geschiktheid te realiseren. Mensen met een handicap of chronische ziekte hebben volgens de wet ook recht op die doeltreffende aanpassingen.⁴² Een werkgever handelt in strijd *met de wet*, indien hij/zij de meest geschikte sollicitant niet aanneemt omdat deze een handicap of chronische ziekte heeft dan wel een bepaalde aanpassing nodig heeft, die in redelijkheid verwacht kan worden en die geen onevenredige belasting voor de werkgever vormt.

Wat 'redelijke' aanpassingen zijn die geen 'onevenredige belasting' vormen, hangt af van verschillende factoren en moet per individueel geval bekeken worden. Als het alleen gaat om een aangepaste stoel of toetsenbord, dan is dat zeker een aanpassing die verwacht mag worden van de werkgever. Is een grondige verbouwing van een kantoor noodzakelijk, dan ligt de situatie wat complexer. Van een werkgever die kantoor houdt op de derde etage van een monumentaal grachtenpand zal minder snel een aanpassing geëist kunnen worden dan van een werkgever die in een nieuw gebouw kantoor houdt. Ook andere factoren zijn van invloed op het oordeel van een rechter, zoals het aantal medewerkers en de financiële positie van het bedrijf.

⁴⁰ Zie ook voor discriminatoire eisen RR nrs. 169 en 171.

⁴¹ www.solgu.nl.

⁴² De werknemer moet deze overigens wel zelf aanvragen.

Een werkgever kan subsidie ontvangen wanneer hij/zij extra kosten maakt om een medewerker met een handicap of chronische ziekte te kunnen laten werken. Daarbij kan het gaan om aanpassingen aan de werkplek of de inrichting van het bedrijf, maar ook om het aanschaffen van meeneembare hulpmiddelen voor de werknemer.⁴³ Voorwaarde is dat de werknemer minimaal zes maanden in dienst is en dat de kosten hoger zijn dan een bepaald drempelbedrag. De hoogte van dit drempelbedrag hangt af van de hoogte van het salaris van de werknemer en van het gegeven of de werknemer al in dienst was of nieuw in dienst is gekomen bij de werkgever.

9.4.3 Uitstroom

Sinds de invoering van de WGBH/CZ is het aantal meldingen op grond van handicap of chronische ziekte in 2003 en 2004 aanzienlijk gestegen ten opzichte van eerdere jaren en sinds 2004 stabiel. Er komen bij ADB's ook klachten binnen over uitstroom.

⁴³ CGB oordeel 2006-228: Verzoekster heeft bij verweerster, een notariskantoor, gesolliciteerd naar de functie van receptionist/telefonist. Verzoekster heeft spastische diplegie en maakt daarom gebruik van een rollator. De Commissie oordeelt dat verzoekster, omdat ze tengevolge van haar handicap/chronische ziekte wezenlijke taken niet kan uitvoeren en er geen doeltreffende aanpassing mogelijk was waarmee de beperkingen konden worden weggenomen, ongeschikt is voor de functie. De Commissie constateert dat niet is vast te stellen of verweerster verzoekster daadwerkelijk heeft afgewezen. Echter, indien verweerster verzoekster zou hebben afgewezen, zou dit gerechtvaardigd zijn geweest, nu verzoekster ongeschikt was voor de functie.

Referenties

Bolhuis, P. en A. van Petersen (2007). *Bouwen op vertrouwen: Professionals over de arbeidsmarktpositie van mensen met een arbeidsbeperking*. Leiden: Research voor Beleid.

Boog I., Coenders, M. en Dinsbach W. (2008). *Kerncijfers 2007: Jaaroverzicht discriminatieklachten bij Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten*. Rotterdam: Art.1.

CGB (2007). *De toegankelijkheid van het beroepsonderwijs voor gehandicapten en chronisch zieken*. Utrecht: CGB.

Gras, M., Bovenkerk, F. Gorter, K. Kruiswijk P. en Ramsodh D. (1996). *Een schijn van kans. Twee empirische onderzoeken naar discriminatie op grond van handicap en etnische afkomst*. Deventer: Gouda Quint bv.

Hermanussen, R. en T. Serail (2005). *Gelijke behandeling in bedrijf*. Tilburg: IVA Beleidsonderzoek en Advies.

Klerk, M. de (red.) (2007). *Meedoen met beperkingen. Rapportage gehandicapten 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Lautenbach, H., M. Cuijpers en L. Kösters (2007). *Arbeidsgehandicapten 2006. Arbeidssituatie van mensen met een langdurige aandoening*. Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Ministerie VWS (2003). *Actieplan gelijke behandeling in de praktijk. Visie en maatregelen voor mensen met beperking, zorgt dat het gebeurt!*. Den Haag: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Ministerie SZW (2008). *Nota Vergroting participatie jongere met een beperking*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

UWV (2008). *Ik neem iemand met een ziekte of handicap in dienst: voordelen van het in dienst nemen van deze werknemers*. Amsterdam: UWV.

Van Piggelen, G. (2006), *Verkenning gelijke behandeling grond handicap en chronische ziekte ten behoeve van de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie*. (intern document) Utrecht: CG-raad.

Verveen, E. en A. van Petersen (2007). *Weerbarstige denkbeelden: De beeldvorming van leidinggevenden en werknemers over mensen met een arbeidsbeperking*. Leiden: Research voor Beleid.

10 LEEFTIJD

10.1 Inleiding

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) verbiedt het direct maken van onderscheid op grond van leeftijd (leeftijdsgrenzen) en het indirect verwijzen daarnaar. In dit hoofdstuk wordt specifiek ingegaan op de situatie van ouderen en jongeren op het terrein van werk. Als eerste komt de positie van deze groepen op de Nederlandse arbeidsmarkt aan bod en de mogelijke verklaringen hiervoor. Daarna wordt de beeldvorming over oudere werknemers in Nederland beschreven. Vervolgens komen de verschillende vormen van discriminatie aan de orde waarmee zij te maken kunnen krijgen. In de bijlage treft u tenslotte een aantal aandachtspunten als het gaat om gelijke behandeling op basis van leeftijd op het terrein van arbeid aan.

10.2 Arbeidsmarktpositie van ouderen en jongeren

Steeds meer ouderen werken. Het aantal ouderen dat werkt is in 2007 gestegen tot 45,3 procent. In 2006 was dat nog 42,2 procent. Eind 2006 bestond de totale leeftijdsgroep van 55 tot 65 jaar uit circa 2 miljoen personen. Van dit aantal hebben er 834.000 een baan. De participatiegraad van personen van 55 jaar en ouder is nog altijd laag. Dit geldt vooral de leeftijd van 60-64 jaar; 20,8%. Hun arbeidsdeelname is aanzienlijk lager dan die van de leeftijdsgroep 55-59 jaar (58,1%). De overige 1,2 miljoen ouderen zijn niet actief op de arbeidsmarkt. Een groot deel van deze mensen heeft een vutuitkering of een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Uit gegevens van het CBS blijkt dat van alle ouderen met een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering circa 20% een kleine deeltijdbaan heeft. De kans op een baan is laag voor ouderen die werkloos zijn. Dit geldt voor ouderen met bijstand in nog sterkere mate dan voor ouderen met een WW-uitkering.

Sinds 2005 daalt de werkloosheid onder jongeren tot 24 jaar. De jeugdwerkloosheid is de afgelopen jaren teruggelopen van 13,5% in 2004 tot 9,2% in 2007. De cijfers laten ook zien, dat de jeugdwerkloosheid sneller daalt dan de totale werkloosheid, maar toch nog altijd het dubbele is van de gemiddelde werkloosheid. Die daalde in dezelfde periode van 6,5% naar 4,5%. De daling van de jeugdwerkloosheid doet zich zowel bij autochtone als allochtone jongeren voor. De werkloosheid onder allochtone jongeren ligt echter nog steeds op een fors hoger niveau dan onder autochtone jongeren. De voortijdige schooluitval is vooral onder allochtone jongeren hoog. De kans dat zij voortijdig uitvallen is ruim anderhalf keer zo groot als voor autochtone jongeren en eenmaal uitgevallen hebben zij een veel grotere werkloosheidskans, of komen terecht op tijdelijke, conjunctuurgevoelige banen. Een groep jongeren die een speciale positie inneemt zijn de jonggehandicapten. De arbeidsmarktpositie van deze groep is in het hoofdstuk 9 over handicap besproken.

Mogelijke verklaringen

De baankans van werkloze ouderen is laag. Dit geldt voor ouderen met bijstand in nog sterkere mate dan voor ouderen met een WW-uitkering. Als oorzaak voor de lage uitstroom wordt vaak aangedragen dat de loonkosten voor ouderen ten opzichte van hun (gepercipieerde) productiviteit en inzetbaarheid hoog zijn. Dat beeld ligt genuanceerder. In Nederland houdt de hoogte van de beloning in cao's veelal duidelijk verband met het aantal dienstjaren en de ervaring van werknemers. Daarbij

moet overigens worden bedacht dat loonschalen vaak een maximum of plafond kennen. Daardoor vlakkt het oplopende patroon vaak (sterk) af naarmate de leeftijd hoger is.

Hogere loonkosten vormen op zichzelf geen probleem zolang deze verband houden met de (arbeids)productiviteit van werknemers. Er is slechts weinig empirisch onderzoek verricht naar de relatie tussen productiviteit en iemands leeftijd op zich. Alleen het vermogen om lichamelijk zwaar werk te verrichten, neemt met het ouder worden aantoonbaar af (zie ook SER, 2005).

Ook bij leeftijd speelt beeldvorming dus een rol (zie paragraaf 10.2).

In februari 2006 bracht de CGB op verzoek van de CNV Jongeren een advies uit over leeftijdsonderscheid in de supermarktbranche (CGB, 2006). Voor dit advies werd onderzoek verricht en is gesproken met bonden, de supermarktbranche en het ministerie van SZW. Het bleek dat vanwege de kosten vaak de goedkoopste en dus de jongste medewerkers worden aangenomen. Het aannemen van goedkope jongeren voor starterfuncties waar geen opleiding en competenties vereist zijn, is geoorloofd aldus de CGB. Maar als deze jongeren 'te oud' en dus te duur worden dan mag hun contract niet beëindigd worden. Daarnaast wordt aangedrongen op scholing van jonge en goedkope medewerkers zodat zij op de arbeidsmarkt verder kunnen komen.

Overheidsbeleid

Sinds 1 mei 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) van kracht. De wet richt zich tot werkgevers, uitzendbureaus, collega's, CAO-partijen etc. De wet verbiedt het direct maken van onderscheid op grond van leeftijd (leeftijdsgrenzen) en het indirect maken van onderscheid door te verwijzen naar kenmerken die doorgaans met leeftijd samenhangen (zoals bijvoorbeeld 10 jaar in het bezit van rijbewijs) op het gebied van arbeid, beroep en beroepsonderwijs. Hoewel de wet dus over leeftijd in het algemeen gaat, spitst de aandacht zich vooral toe op jongeren en ouderen.

Ontslag vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is mogelijk. Ook toetredingsleeftijden en pensioengerechtigde leeftijden in pensioenvoorzieningen zijn uitgezonderd van het verbod op onderscheid op grond van leeftijd, inclusief actuariële berekeningen. Specifiek arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid gericht op bepaalde categorieën werknemers blijft toegestaan, zoals het minimumjeugdloon.⁴⁴ Zie uitgebreide informatie over de WGBL op www.szw.nl en www.leeftijd.nl

10.3 Beeldvorming

Uit onderzoek blijkt dat veel werkgevers denken dat een veroudering van het personeelsbestand toenemende kosten en minder productiviteit met zich meebrengt. Oudere werknemers zijn in de ogen van veel werkgevers vergeleken met jongere werknemers minder productief, vaker ziek en staan de toepassing van technische vernieuwingen in de weg. Deze beelden vormen een belangrijke reden waarom er bij werkgevers weinig werk wordt gemaakt van langer doorwerken en waarom de bereidheid om ouderen in dienst te nemen zo gering is (Van Dalen, Henkens en Schippers, 2007).

Er is in veel bedrijven aandacht voor leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het Expertisecentrum LEEftijd biedt uitgebreide informatie voor werkgevers over dit onderwerp, zoals tips voor leeftijdsbewust personeelsbeleid en mythen en feiten rondom leeftijd. Zie www.leeftijd.nl. Het ministerie van SZW kent een tijdelijke stimuleringsregeling voor leeftijdsbewust beleid (zie www.szw.nl).

⁴⁴ Zie ook: www.leeftijd.nl

10.4 Discriminatie

De nadelige positie van (specifieke groepen) jongeren en ouderen op de arbeidsmarkt is deels toe te schrijven aan discriminatie. Discriminatie op grond van leeftijd doet zich voor op verschillende terreinen van arbeid. Naast het werving- en selectieproces (instroom) komt discriminatie van oudere werknemers voor op de werkvloer en bij doorstroom en uitstroom.

10.4.1 Werving en selectie

Leeftijdsgrenzen in personeelsadvertentie

Er kan een objectieve rechtvaardiging zijn voor direct of indirect onderscheid op grond van leeftijd, maar als in een personeelsadvertentie wordt gevraagd naar mensen onder de veertig, kan dat een vorm van directe discriminatie zijn. Sinds de invoering van de WGBL zijn bij de Commissie Gelijke Behandeling veel klachten over leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie ingediend. Dat blijkt niet alleen uit het aantal oordelen maar ook uit de adviezen die de CGB uitbrengt. Begin 2006 presenteerde de CGB een rapport over leeftijdonderscheid in personeelsadvertenties (CGB, 2005). Direct en indirect onderscheid op grond van leeftijd is alleen toegestaan als daar een goede reden voor is (een 'objectieve rechtvaardiging'). Dat geldt ook voor het gebruik van leeftijdsgrenzen of aanduidingen als 'jong' en 'oud' en het vragen naar een 'starter', 'schoolverlater' of 'herintreder' in personeelsadvertenties. Als een leeftijdsgrens wordt gebruikt, moet bovendien de reden daarvoor in de advertentietekst worden vermeld.

In 2006 hebben het Expertisecentrum LEEftijd en het Meldpunt Discriminatie Amsterdam (MDA) in samenwerking met de Commissie Gelijke Behandeling een interactieve checklist gepresenteerd waarmee werkgevers en werving- en selectiebureaus verboden leeftijdonderscheid in advertenties kunnen voorkomen. Zie de checklist op www.leeftijd.nl.

De CGB adviseert verder om bij twijfel of een advertentie wel of niet leeftijdsneutraal is, te vermelden dat de functie openstaat voor alle leeftijden.

Leeftijdsdiscriminatie bij het aannemen van personeel

Klachten bij ADB's over leeftijdsdiscriminatie hebben vooral betrekking op de arbeidsmarkt en dan met name op de werving en selectie van personeel door werkgevers. In 2008 werden gegevens gepubliceerd uit het Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek (AGO) waarvoor 737 werkzame personen uit de Nederlandse beroepsbevolking zijn ondervraagd naar discriminatie op de arbeidsmarkt (Intelligence Group, 2008). In dit onderzoek gaven de ondervraagden aan dat discriminatie binnen hun arbeidsorganisatie vooral plaatsvindt op basis van leeftijd, met name bij het aannemen van kandidaten. Leeftijdsdiscriminatie komt bijna 4 keer zo vaak voor dan discriminatie op geslacht of etniciteit. Bijna een kwart (22 procent) van de ondervraagden gaf aan dat in hun organisatie wel eens kandidaten worden afgewezen vanwege de leeftijd. De personen die hebben aangegeven leeftijdsdiscriminatie in hun organisatie te ervaren, is ook gevraagd vanaf welke leeftijd dit het geval was. In de perceptie van de ondervraagden gebeurt dit vooral vanaf 36 jaar: 66 procent ziet leeftijdsdiscriminatie vooral bij kandidaten van 36 jaar en ouder. Een derde van de ondervraagden ziet leeftijdsdiscriminatie ook gebeuren bij personen jonger dan 36 jaar.⁴⁵

⁴⁵ CGB oordeel 2007-9: Verweerder heeft verzoeker, die bij verweerder gesolliciteerd heeft naar de functie van vlieger en 43 jaar oud was, op grond van zijn leeftijd afgewezen. Het onderscheid is niet objectief gerechtvaardigd. Doel van het onderscheid is het personeelsbestand van verweerder zo vorm te geven dat de continuïteit gewaarborgd blijft. Het middel, slechts personeel jonger dan 35 jaar aan te nemen is niet passend. De arbeidsmobiliteit is in dit geval groter onder jongeren dan onder ouderen en op grond van de huidige leeftijdsopbouw binnen het bestand zal de uitstroom op 55 jaar geleidelijk verlopen. Voorts blijkt uit de

Eis van werkervaring

Dit mag als er een objectieve rechtvaardiging voor is, maar niet als het een vorm van indirecte discriminatie is. Bijvoorbeeld het gebruik van criteria die niet relevant zijn voor de baan in kwestie maar wel in het nadeel werken van bepaalde leeftijdsgroepen. Een voorbeeld daarvan is als in een personeelsadvertentie ervaring wordt geëist. Ook is het voorgekomen dat er een maximum aantal jaren werkervaring werd gesteld.⁴⁶

Beheersing van loonkosten en waarborging continuïteit

Ook bedrijfsmatige argumenten als beheersing van loonkosten of een evenwichtige opbouw van het team kunnen tot discriminatie van ouderen en jongeren leiden.⁴⁷

10.4.2 Werkvloer

In het Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek geeft 15 procent van de ondervraagden aan dat leeftijddiscriminatie plaatsvindt bij het belonen van werknemers, gevolgd door discriminatie bij promotie (doorgroeien) met 11 procent (Intelligence Group, 2008).

10.3.3 Uitstroom

Een vorm van indirecte leeftijdsdiscriminatie is institutionele discriminatie: regels of procedures die neutraal lijken maar in de praktijk discriminerend uitpakken.

10.3.4 Levensfasebeleid

Levensfasebeleid is een term die we vooral tegenkomen in discussies over langer doorwerken voor ouderen, maar die zich in potentie op alle levensfasen van een individu richt. Levensfasebewust personeelsbeleid is het optimaal afstemmen van mens en werk over de levensfasen heen, daarbij rekening houdend met de levensfase waarin een werknemer zich bevindt en daarmee samenhangende behoeftes.

Het is beleid waarbij er naar het individu en de inzetbaarheid wordt gekeken, met als doel een betere balans tussen werk en privé. Dit zal de uitstroom en het verzuim verlagen en de instroom en de arbeidsparticipatie optimaliseren.

Bij werving en selectie speelt levensfasebeleid vooral een rol in de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden (Van der Stigt, 2007).

feiten dat het verschil in investering in opleiding en training tussen jongeren en verzoeker slechts marginaal is. Oordeel: verboden onderscheid op grond van leeftijd.

⁴⁶ CGB oordeel 2008-42: Een man heeft gesolliciteerd bij een advocatenkantoor. Het advocatenkantoor hanteerde de eis dat de kandidaat maximaal acht jaar ervaring mocht hebben. De man had vijftien jaar ervaring en is daarom afgewezen: onderscheid op grond van leeftijd. Dit onderscheid is objectief gerechtvaardigd, omdat de maximumervaringseis passend en noodzakelijk is voor het doel: het waarborgen van de continuïteit van het kantoor. Geen strijd met de wet dus.

⁴⁷ CGB oordeel 2008-60: Een man solliciteerde voor de functie van docent en werd afgewezen vanwege zijn leeftijd. Beheersing van de loonkosten vormt geen objectieve rechtvaardiging voor dit leeftijds onderscheid. De school heeft weliswaar aangetoond dat de wijzigingen in het bekostigingssysteem voor dit gymnasium met relatief veel oudere docenten nadelig uitvalt, maar de school heeft onvoldoende concreet aangetoond dat dit noodzaakt bij de sollicitatie leeftijds onderscheid te maken.

Ook de overige argumenten van de school - evenwichtige personeelsopbouw en waarborgen van continuïteit - vormen geen objectieve rechtvaardiging.

Referenties

- Boog I., Coenders, M. en Dinsbach W. (2008). *Kerncijfers 2007: Jaaroverzicht discriminatieklachten bij Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten*. Rotterdam: Art.1.
- CGB (2005). *Leeftijdsonderscheid in advertenties*. CGB-advies/2005/06. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling.
- CGB (2006). *Leeftijdsonderscheid in de supermarktbranche "te jong te oud", op verzoek van de CNV-Jongerenorganisatie*. CGB-advies/2006/02. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling.
- Dalen, H. van, K. Henkens en J. Schippers (2007). *Oudere werknemers door de lens van de werkgever. NiDi rapport 74*. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut.
- Intelligence group (2008) *Meeste discriminatie op de arbeidsmarkt vindt plaats op basis van leeftijd*. Persbericht 5 augustus 2008, zie <http://www.intelligence-group.nl>
- SER (2005) *Van alle leeftijden: Een toekomstgericht ouderenbeleid op het terrein van werk, inkomen, pensioenen en zorg*. Den Haag: SER.
- Van der Stigt, J. (2007). *Een leven lang prettig werken: Levensfasebewust beleid van FNV*. Utrecht: Stichting FNV Pers.

11 SEKSUELE GERICHTHEID

11.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de situatie van homoseksuelen op het terrein van werk. Als eerste komt de positie van deze groep op de Nederlandse arbeidsmarkt aan bod. Daarna wordt de beeldvorming over homoseksuelen in Nederland beschreven. Vervolgens komen de verschillende vormen van discriminatie aan de orde waarmee zij te maken kunnen krijgen. In de bijlage treft u tenslotte een aantal aandachtspunten als het gaat om gelijke behandeling van homoseksuelen op het terrein van arbeid aan.

11.2 Arbeidsmarktpositie van homoseksuelen

Over de positie van homoseksuelen op de arbeidsmarkt zijn in Nederland weinig gegevens beschikbaar, zoals cijfers over arbeidsparticipatie en werkloosheid. Er heeft wel onderzoek plaatsgevonden naar salarisverschillen. In een onderzoek onder hoogopgeleide mannen is gekeken naar mogelijke salarisverschillen tussen biseksuele en homoseksuele mannen aan de ene kant en heteroseksuele mannen aan de nadere kant (Plug en Berkhout, 2008). Uit dit onderzoek komt naar voren dat homoseksuele en biseksuele mannen 3 tot 4 procent minder verdienen dan heteroseksuele mannen.

Overheidsbeleid

November 2007 bracht verantwoordelijk minister Plasterk de nota "Gewoon homo zijn" uit, welke inmiddels ook kabinetsbeleid is. Hierin stond, op alle overheidsbeleidsterreinen, een scala aan activiteiten en maatregelen die versterking van de positie van homoseksuelen in Nederland beogen. Over arbeid stond er onder andere (geparafraseerd) het volgende.

Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) heeft in 2006 onderzocht hoe het in Nederland gesteld is met de acceptatie en tolerantie van homoseksualiteit. Hierbij is extra aandacht besteed aan de situatie op de werkvloer. In september 2006 verscheen het SCP-rapport

'Gewoon doen! Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland'. Het komt nog steeds voor dat homoseksuelen op de werkvloer te maken krijgen met een negatieve houding vanwege hun geaardheid. Uit het rapport blijkt ook dat pesten en discriminatie op het werk serieus worden aangepakt, ook op werkplekken waar geen specifiek homo- of diversiteitsbeleid bestaat.

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een periodiek onderzoek naar arbeidsomstandigheden in Nederland, uitgevoerd door TNO in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit wordt gedaan bij een grote en representatieve steekproef van werknemers. Onderwerpen die in de enquête aan de orde komen zijn bijvoorbeeld werktijden, werkdruk, lawaai en gevaarlijke stoffen, maar ook intimidatie, pesten en discriminatie.

Eén van de vragen uit de NEA 2006 is 'Komt er op uw werk discriminatie voor naar seksuele voorkeur?' Van de 24.100 respondenten beantwoordde 2,8% deze vraag met 'ja, regelmatig'. Dit waren iets vaker mannen dan vrouwen. De resultaten zijn onderverdeeld naar bedrijfstak, bijvoorbeeld 3,2% in de horeca en 1,4% in de financiële dienstverlening (Van de Bossche et al., 2007).

11.3 Beeldvorming over homoseksuelen

Uit attitudeonderzoek blijkt dat Nederland één van de meest tolerante landen is als het gaat om de maatschappelijke acceptatie van homoseksualiteit (SCP, 2006). Slechts vijf procent van de bevolking wijst homoseksualiteit in zijn geheel af. Veel mensen wijzen homoseksualiteit niet in zijn geheel af, maar zijn toch niet voor gelijkberechtiging van homoseksuelen. Zo is ruim 20 procent van Nederlandse bevolking er tegen dat homoseksuelen met elkaar kunnen trouwen.

Ook 'opzichtige homoseksualiteit' wordt door veel mensen niet gewaardeerd.

Er zijn verschillen in mate van acceptatie tussen maatschappelijke groeperingen. Zo komt een negatieve houding tegenover homoseksualiteit vaker voor onder mannen, ouderen en lager opgeleiden. Een negatieve houding komt het meest voor onder mensen voor wie religie een belangrijke rol speelt in hun leven (SCP, 2006).

Het soms negatieve beeld van homoseksualiteit in de Nederlandse samenleving kan een effect hebben op het aannemen, promoveren of ontslaan van personeel. Deze beeldvorming wordt voor een deel bepaald door onbekendheid met homoseksualiteit. Ook kan negatieve beeldvorming invloed hebben op de vooroordelen van mensen en een rol spelen bij discriminerende gedragingen en uitingen op de werkvloer.

11.4 Discriminatie

Negatieve beeldvorming over homoseksuelen ligt vaak ten grondslag aan discriminerende gedragingen en uitingen tegen deze groep. Discriminatie op grond van seksuele gerichtheid doet zich voor op verschillende terreinen van arbeid. Bij instroom en op de werkvloer komt discriminatie van homoseksuele werknemers voor. Vergeleken met andere maatschappelijke terreinen komen er relatief weinig arbeidgerelateerde klachten binnen bij de ADB's over discriminatie vanwege homoseksualiteit (Boog et al., 2008).⁴⁸

11.4.1 Werving en selectie

Verwachte spanningen

Voor wat betreft de werving en selectie van nieuwe medewerkers wordt vrijwel unaniem gesteld dat homoseksualiteit geen reden mag zijn om iemand af te wijzen (Hermanussen en Serail, 2005). Het risico van spanningen of conflicten met bijvoorbeeld collega's, klanten, patiënten of leerlingen is volgens de overgrote meerderheid van de geënquêteerde werkgevers geen valide argument om homoseksuele kandidaten niet aan te nemen. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) behandelt zelden klachten op grond van discriminatie van seksuele gerichtheid die te maken hebben met werving en selectie. Er zijn de afgelopen jaren enkele oordelen geveld.

Zo werd een eigenaar van een architectenbureau die een collega zocht in het ongelijk gesteld bij haar afwijzing van een sollicitant. Er waren al zes gesprekken gevoerd en tweemaal waren er

⁴⁸ In 2007 ontvingen de antidiscriminatiebureaus in Nederland 257 klachten over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid, een flinke stijging ten opzichte van de voorgaande jaren (Art.1). Bij klachten over onderscheid op grond van seksuele gerichtheid gaat het veelal om incidenten in de openbare ruimte en in de woonomgeving, zoals uitschelden, mishandeling, en pestgedrag door omwonenden.

afspraken op papier gezet. Daarna werd de sollicitant in een telefoongesprek gevraagd naar zijn geaardheid. Na een eerlijk antwoord zag de eigenaar af van verdere onderhandelingen.^{49 50}

Vragen naar homoseksualiteit tijdens sollicitatie

Ook al vinden de meesten dat kandidaten niet mogen worden afgewezen vanwege homoseksualiteit, is toch een kleine 30 procent van de werkgevers van mening dat een vermoeden van homoseksualiteit zeker of in bepaalde situaties aan de orde mag komen tijdens een sollicitatiegesprek (*Hermanussen en Serail, 2005*). Werkgevers in de marktsector menen dit het vaakst. Anders dan soms bij leeftijd of sekse het geval kan zijn, is seksuele gerichtheid echter niet eenvoudig te koppelen aan een functionele selectie-eis en mag het dus in de procedure geen rol spelen.

11.4.2 Verhoudingen op de werkvloer

Pesten

Naar de positie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen binnen arbeidsorganisaties is meer onderzoek gedaan. In de al genoemde Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006 gaf circa 2,8 procent van de ondervraagde werknemers aan dat discriminatie op grond van seksuele gerichtheid regelmatig op hun werkplek voorkwam. 6,4 procent gaf aan dat het soms voorkomt. Uit een onderzoek naar discriminatie-ervaringen onder homoseksuele mannen en lesbische vrouwen in Rotterdam komt naar voren dat een kwart van de respondenten is gediscrimineerd op of tijdens hun werk (Schriemer, 2006).

In een onderzoek onder vertrouwenspersonen werd geconcludeerd dat homoseksualiteit met regelmaat aanleiding gaf tot conflicten en spanningen op het werk (Derksen, 1992). Volgens de geïnterviewde vertrouwenspersonen hadden deze conflicten een sterk incidenteel karakter en werden ze veroorzaakt door specifieke situatie- of persoonsgebonden factoren. Deze bevindingen stroken niet met de ervaringen van homoseksuele en lesbische medewerkers zelf.

In onderzoeken bij ziekenhuizen en bij lagere overheden bleek dat homoseksuele medewerkers in vergelijking tot hun heteroseksuele collega's relatief meer last hebben van werkstress en dat ze minder gemakkelijk zichzelf kunnen zijn in het werk. Ook hebben ze vaker dan hun heteroseksuele collega's het gevoel er niet bij te horen (Bos en Sandfort, 1998; Bos en Sandfort, 1999). Discriminatie en het pesten van homoseksuele medewerkers worden door vrijwel alle ondervraagde werkgevers uit bovengenoemd onderzoek onaanvaardbaar genoemd. Een deel van de werkgevers lijkt zich te realiseren dat deze principiële stellingname in de dagelijkse praktijk nog geen gemeengoed is. Zo meent een kleine 10 procent van de organisaties dat pesterijen het beste te vermijden zijn door niet openlijk uit te komen voor de eigen homoseksuele gerichtheid.

Discriminatie en pesterijen van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen binnen bedrijven en andere arbeidsorganisaties bestaat. Eventuele problemen op de werkvloer kunnen voor werkgevers

⁴⁹ CGB 2004-104

⁵⁰ CGB oordeel 2007-5: Verzoeker heeft gesolliciteerd bij verweerster. In een afwijzend telefoongesprek is verzoeker meegedeeld dat er geen klik was en is er voorts een toespeling gemaakt naar de seksuele gerichtheid van verzoeker. De Commissie acht het niet functioneel te berde brengen van de seksuele gerichtheid van verzoeker door verweerster in strijd met artikel 5, eerste lid, onderdeel a AWGB. De Commissie is voorts van oordeel dat verzoeker niet voldoende feiten heeft aangevoerd om onderscheid te vermoeden bij de reden van afwijzing op zijn sollicitatie. De Commissie is tenslotte van oordeel dat verweerster in strijd met de wet heeft gehandeld door de klacht van verzoeker niet zorgvuldig te behandelen.

een reden zijn om geen homoseksuele kandidaten aan te nemen: ze verwachten problemen als een homoseksuele kandidaat komt te werken binnen hun organisatie of bedrijf.

Uitkomen voor homoseksualiteit op het werk

Voor homoseksuelen geldt, anders dan bij de andere discriminatiegronden, het feit dat homoseksuele mannen of lesbische vrouwen hun geaardheid verborgen kunnen houden. Daar kunnen zij verschillende motieven voor hebben. Zo kunnen zij uit angst voor pesterijen of discriminatie hun geaardheid verborgen houden. Dit duidt er op dat homoseksualiteit in de Nederlandse samenleving toch blijkbaar een taboe is.

De mate waarin bekend is dat er homoseksuele mannen of lesbische vrouwen werken binnen een organisatie kan een indicatie zijn voor de acceptatie van homoseksualiteit binnen die organisatie. Immers in een homo-onvriendelijke atmosfeer zullen homoseksuele mannen en lesbische vrouwen zich niet snel thuis voelen en ook niet snel voor hun geaardheid uitkomen.

De houding ten aanzien van homoseksualiteit verschilt per sector. Zo zou homodiscriminatie vaker voorkomen in organisaties met een sterke heterocultuur en in organisaties waarin mannelijkheid lange tijd de norm was of nog steeds is. Daarnaast merken bedrijven in de marktsector en overheidsinstellingen vaker dan non-profitinstellingen dat het openlijk uitkomen voor homoseksualiteit de kans op pesten vergroot. (Hermanussen & Serail, 2005).

Binnen een aantal (grote) bedrijven zijn er in de laatste jaren 'roze netwerken' ontstaan, met het doel homoseksualiteit beter zichtbaar en bespreekbaar te maken en zo bij te dragen aan het bestrijden van discriminatie. Deze netwerken hebben zich verenigd in het Company Pride Platform. In multinationals als ING, ABN-AMRO, IBM en TNT verspreiden deze netwerken zich over de hele wereld.

Referenties

- Boog I., Coenders, M. en Dinsbach W. (2008). *Kerncijfers 2007: Jaaroverzicht discriminatieklachten bij Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten*. Rotterdam: Art.1.
- Bos, H en Sandfort, Th. (1998). *Seksuele voorkeur en werk: een vergelijking tussen homo- en heteroseksuele personen*. Zoetermeer: ABVAKABO.
- Bos, H en Sandfort, Th. (1999). *De prijs die ik betaal*. Zoetermeer: ABVAKABO
- Derksen, H. (1992). *Vertrouwenspersonen en homoseksualiteit in arbeidssituaties*. Den Haag: Vuga.
- Hermanussen, R. en Serail, T. (2005) *Gelijke behandeling in bedrijf*. Tilburg: IVA.
- Plug, E. en Berkhout, P. (2008) *Sexual orientation, disclosure and earnings*. IZA Discussion Paper No. 3290. Bonn: IZA
- SCP (2006). *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
- Van Den Bossche, S.N. J., Hupkens, C.L.H., de Ree, S.J.M. en Smulders, P.G.W. (2007). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven

12 SEKSE

12.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de situatie van vrouwen op het terrein van werk. Als eerste komt de positie van deze groep op de Nederlandse arbeidsmarkt aan bod. Aandacht is er voor de nadelige arbeidsmarktpositie van vrouwen en de mogelijke verklaringen hiervoor. Daarna wordt de beeldvorming over vrouwelijke werknemers in Nederland beschreven. Vervolgens komen de verschillende vormen van discriminatie aan de orde waarmee vrouwen te maken kunnen krijgen. In de bijlage treft u tenslotte een aantal aandachtspunten als het gaat om gelijke behandeling van vrouwen op het terrein van arbeid aan.

12.2 Arbeidsmarktpositie van vrouwen

In de afgelopen decennia zijn steeds meer vrouwen gaan werken. In 2006 had 56 procent van de vrouwen van 15 tot 65 jaar een betaalde baan van twaalf of meer uur per week. In 1987 was dat 35 procent

Vrouwen combineren vaker dan mannen een betaalde baan met de zorg voor kinderen of naasten. Verhoudingsgewijs werken er dan ook meer vrouwen in deeltijd (75 procent van de werkende vrouwen had in 2005 een deeltijdfunctie tegen 23 procent van de mannen). Het krijgen van kinderen en het vervullen van zorgtaken beïnvloedt ook het carrièreverloop van vrouwen. Zo onderbreekt 11 procent van de vrouwen haar carrière met de komst van haar eerste kind. Daarnaast gaat de helft van de vrouwen minder werken, terwijl nieuwe vaders hun arbeidspatroon nauwelijks aanpassen (Portegijs et al., 2006). Een bekend scenario is dat vrouwen niet werken zolang ze jonge kinderen hebben om vervolgens als herintreder terug te keren naar de arbeidsmarkt.

In sommige sectoren en beroepen werken vooral mannen en in andere vooral vrouwen (Portegijs et al., 2006). Typische vrouwensectoren zijn bijvoorbeeld gezondheids- en welzijnzorg (80 procent vrouw), onderwijs (60 procent vrouw) en cultuur en overige dienstverlening (56 procent vrouw). Mannen werken veel vaker in de bouwnijverheid (92 procent man) en de industrie (79 procent man). Deze scheiding zie je ook terug in het onderwijs, waar maar weinig meisjes kiezen voor opleidingen met een technisch/bètaprofiel.

In Nederland zijn vrouwen nog sterk ondervertegenwoordigd in bestuurlijke en hogere functies. Dat geldt zowel voor het bedrijfsleven als voor de overheid. Slechts vijf procent van de bestuurders en commissarissen van Nederlandse beursgenoteerde bedrijven is vrouw (Lückerath-Rovers, 2007). Verschillende factoren dragen daartoe bij. Nederland liep lange tijd achter op andere landen wat betreft deelname van vrouwen aan betaalde arbeid. Die achterstand is ingehaald, maar ook in organisaties waar relatief veel vrouwen werken, bereiken ze vaak niet de hogere functies. Onzichtbare barrières belemmeren hun ontwikkeling en doorstroom. Dat verschijnsel noemen we het 'glazen plafond'.⁵¹ Er zijn wel grote verschillen tussen sectoren. In de horeca bijvoorbeeld, een sector waarin relatief veel vrouwen werkzaam zijn, bedraagt het aantal vrouwen dat een topfunctie bekleedt 28 procent. In de typische mannelijke bouwsector, echter, is maar 3 procent van de

⁵¹ De GlazenPlafondIndex is een quick scan, ontwikkeld om bedrijven te helpen met het bepalen van hun positie en om passende maatregelen te nemen. De positie van vrouwen in kan (anoniem) vergeleken worden met die in andere organisaties uit de sector of bedrijfstak. Zie <http://www.glazenplafondindex.nl/>

mensen met een topfunctie een vrouw. Voor alle sectoren geldt dat, naarmate het functieniveau en de beloning stijgen, er minder vrouwen werkzaam zijn.⁵²

Mogelijke verklaringen

Voor een deel komen de verschillen in arbeidsmarktpositie voort uit groepsvoorkeuren van mannen en vrouwen, maar ze hebben ook te maken met rolpatronen en, niet in de laatste plaats, met belemmeringen die vrouwen kunnen ervaren op de arbeidsmarkt.

De oorzaak van de scheiding van mannen en vrouwen in specifieke economische sectoren ligt voor een deel in beroepsvoorkeuren van mannen en vrouwen en in traditionele keuzepatronen. De meeste meisjes zullen niet dromen van een carrière als bouwopzichter. Voor een man ligt het niet voor de hand om als begeleider bij een kinderdagverblijf aan de slag te gaan. Al zijn er natuurlijk altijd uitzonderingen. De (kennis)economie is echter wel gebaat bij een goede mix van mannelijke en vrouwelijke talenten en vaardigheden in alle sectoren en beroepen.

Een ander probleem is dat, in de huidige arbeidsmarktcultuur, verondersteld wordt dat een hoge functie per definitie een fulltime functie moet zijn. Het is een feit dat in Nederland veel meer vrouwen dan mannen in deeltijd werken (zie paragraaf 12.2.2.2), wat dus bij voorbaat hun kansen op een hoge functie verkleint.

Werk en zorg

Vrouwen combineren, veel vaker dan mannen, een betaalde baan met de zorg voor kinderen of naasten. Het vinden van een goede balans tussen werk en privéleven is daarom een uitdaging waar met name veel vrouwen zich voor geplaatst zien. Een werkende moeder (en in mindere mate een werkende vader) rent van huis, via kinderopvang en/of school naar haar werk en herhaalt dit in omgekeerde volgorde aan het eind van de dag, met mogelijke tussenstops bij naschoolse opvang, supermarkt etc.

Overheidsbeleid

De toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen sluit aan bij het overheidsbeleid, dat al jaren beoogt meer vrouwen aan het werk en in grotere banen te krijgen. Vrouwelijk talent op de arbeidsmarkt is in toenemende mate onmisbaar.

In het emancipatiebeleid van de overheid is de doelstelling opgenomen dat het aantal vrouwen aan de top omhoog moet. De overheid heeft daarbij een voorbeeldfunctie. Het streven is om over vier jaar minimaal 25 procent vrouwen in de Algemene Bestuursdienst bij het rijk te hebben benoemd (Ministerie van OCW, 2008).

12.3 Beeldvorming

De uitsluiting van vrouwen uit bepaalde sectoren of beroepen zijn zeker voor een deel te wijten aan beeldvorming over vrouwen. Vrouwen die buiten de geijkte paden willen treden en op zoek gaan

⁵² Gemeten naar aantal mannen/vrouwen in hoogste salarisdecil (de 10 procent van de werkzame personen die het hoogste salaris verdienen).

naar een baan in de bouw of de industrie, kunnen daar te maken krijgen met vooroordelen van werkgevers. Uit een onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat in diverse sectoren, maar met name in de bouw en de industrie, vrouwen niet erg gewild zijn bij werkgevers (Van Beek, 1993). Dat geldt ook voor banen die geen fysiek zwaar werk met zich meebrengen en om die reden objectief gezien niet beter of slechter door een vrouw zouden kunnen worden uitgevoerd. De bouw en de industrie, maar ook de transport- en landbouwsector, zijn mannenbolwerken waar vrouwen niet gemakkelijk binnenkomen.

Naast de uitsluiting van vrouwen uit bepaalde sectoren of beroepen, is ook het glazen plafond waartegen vrouwen hun hoofd stoten als ze een hogere functie willen bekleden, voor een deel te wijten aan beeldvorming over vrouwen. Negatieve beeldvorming kan mensen, bewust of onbewust, aanzetten tot discriminerend gedrag. Dat gebeurt bijvoorbeeld als een werkgever een vrouw niet aanneemt, afwijkende arbeidsvoorwaarden biedt of geen promotie laat maken op grond van zijn haar vooroordelen over vrouwen.

Zo kan een vrouw geweigerd worden op grond van de overtuiging van een werkgever dat vrouwen in het algemeen niet goed tegen werkdruk kunnen. Een ander voorbeeld is dat een vrouw als minder geschikt voor een leidinggevende functie wordt beoordeeld dan een man, door een werkgever die veronderstelt dat vrouwen emotioneler en minder zakelijk zijn dan mannen. Denk hierbij aan opvattingen als: 'een vrouw is te soft voor een leidinggevende functie'; 'een vrouw straalt geen autoriteit uit'; 'een vrouw met kinderen is niet volledig beschikbaar voor haar baan'. In het algemeen, maar zeker in typische mannensectoren, geldt bovendien dat een vrouw niet door iedereen als meerdere gewenst wordt.

Beeldvorming kan ook andersom werken. Zo kan het beeld dat een werkgever heeft bij een leidinggevende functie (bijvoorbeeld dat een dergelijke functie door een blanke man van in de veertig vervuld wordt) van invloed zijn op de keuze van die werkgever tussen kandidaten voor de functie. Wanneer het aantal vrouwen in leidinggevende functies groeit, kunnen deze vrouwen als rolmodel gaan dienen. Langzamerhand zal de beeldvorming rond deze functies dan kunnen veranderen. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld voor mannen in lagere functies in de zorg en het onderwijs (Glastra, 1999).

Nederlandse werkgevers zijn nog niet erg vertrouwd met vrouwen die de baas zijn of leidinggeven. Ook kan negatieve beeldvorming invloed hebben op vooroordelen en een rol spelen bij en discriminerende uitingen op de werkvloer.

Op zich hoeft een negatief beeld bij werkgevers er niet automatisch toe te leiden dat zij vervolgens alle vrouwen gaan discrimineren. Negatieve opvattingen bij een werkgever over een bepaalde groep komen niet altijd direct tot uiting in zijn of haar gedrag. Het negatieve imago van vrouwelijke werknemers kan echter een negatief effect hebben op het aannemen, promoveren of in dienst houden van vrouwen.

Allochtone vrouwen dubbel benadeeld

Vrouwen uit een etnische minderheidsgroep worden bij het zoeken naar een baan niet alleen belemmerd door hun vrouw-zijn, maar ook door de vooroordelen van een werkgever aangaande hun etnische afkomst en eventueel religie. Vanuit deze visie is E-Quality, het kenniscentrum voor emancipatie in de multiculturele samenleving, van mening dat het emancipatievraagstuk beschouwd moet worden in de onderlinge samenhang van de factoren gender en etniciteit (E-Quality, 2005)⁵³.

Vrouwen uit etnische minderheden hebben op de arbeidsmarkt te kampen met beeldvorming, waarmee noch autochtone vrouwen noch mannen uit etnische minderheden te maken hebben. Dat lijkt in het bijzonder te gelden voor vrouwen met een mediterrane en/of islamitische achtergrond. Zeker als ze een hoofddoek dragen, hebben moslima's te maken met nog extra negatieve beeldvorming.

12.4 Discriminatie

Negatieve beeldvorming over vrouwen ligt vaak ten grondslag aan discriminerende gedragingen en uitingen tegen deze groep. De nadelige positie van vrouwen op de arbeidsmarkt is deels toe te schrijven aan discriminatie. Discriminatie op grond van sekse doet zich voor op verschillende terreinen van arbeid: bij werving- en selectie (instroom), op de werkvloer en bij doorstroom en uitstroom.

Dat de emancipatie van vrouwen nog niet is voltooid blijkt niet alleen uit bovenstaande, maar ook uit de klachten die antidiscriminatiebureaus (ADB's) ontvangen van vrouwen die zich gediscrimineerd voelen. In 2007 registreerden de ADB's 284 klachten over discriminatie op grond van geslacht (Boog et al., 2007).⁵⁴ Het grootste deel van deze klachten (65 procent) had betrekking op discriminatie in werving- en selectieprocedures, maar ook in andere arbeidskwesties worden vrouwen nog regelmatig ongelijk behandeld ten opzichte van mannen.

De genoemde verschillen die we globaal kunnen waarnemen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt kunnen op meerdere wijzen te maken hebben met discriminatie. Discriminatie kan zich op een directe of indirecte manier voordoen, kan duidelijk aanwijsbaar of subtieler van aard zijn en daardoor moeilijker te herkennen. Hieronder wordt stilgestaan bij verschillende manieren waarop vrouwen (en in een enkel geval mannen) geconfronteerd kunnen worden met discriminatie op de arbeidsmarkt.

12.4.1 Werving en selectie

Uit onderzoek blijkt dat het geslacht van sollicitanten, na hun leeftijd, het belangrijkste kenmerk is waarop werkgevers hun oordeel over de geschiktheid van een kandidaat baseren, gevolgd door gezondheid en etnische afkomst (Van Beek, 1993). Dit onderzoek suggereert dat het een illusie is dat mensen alleen op basis van relevante kenmerken, zoals opleiding, ervaring en vaardigheden, een baan wel of niet krijgen.

Er zijn ook verschillen tussen de seksen bij het zoeken naar een baan. Werktijden, kinderopvang en locatie worden vooral door vrouwen belangrijk gevonden. Mannen letten, volgens dit onderzoek, vooral op salaris en status.

Voorkeur voor man/vrouw

Als in een vacaturetekst specifiek om een man of een vrouw wordt gevraagd, dan is dat overduidelijk discriminatie op grond van geslacht. Dat is verboden volgens de Wet gelijke behandeling van

⁵⁴ Uit onderzoek naar meldgedrag blijkt dat ongeveer driekwart van degenen die te maken krijgt met discriminatievoorvallen, geen enkel incident meldt bij een instantie, een meldpunt discriminatie, de politie of een andere instelling. Een onbekend deel van alle discriminatoire voorvallen blijft dus buiten beeld. Door deze onderrapportage ontbreekt een volledig beeld van de aard en omvang van discriminatie in Nederland.

mannen en vrouwen (WGB), tenzij het geslacht bepalend is voor de functie en dit uitdrukkelijk wordt vermeld, of er sprake is van voorkeursbeleid. Onderscheid maken op basis van sekse mag bijvoorbeeld wel als een werkgever op zoek is naar een model, een acteur of actrice of een verkoopster van lingerie. Zie ook het Besluit inzake beroepsactiviteiten waarvoor het geslacht bepalend kan zijn.⁵⁵

Zwangerschap en moederschap

Veel meldingen van discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt hebben betrekking op zwangerschap en moederschap. Als een vrouw wordt afgewezen voor een baan omdat zij zwanger is, een kinderwens heeft of - naar inschatting van de werkgever - zwanger zou kunnen worden, dan is sprake van direct onderscheid op basis van geslacht. Alleen vrouwen kunnen ten slotte kinderen krijgen. Een werkgever mag helemaal niet vragen naar zwangerschap of voornemens daartoe van een sollicitant, aangezien dergelijke informatie niet relevant is om de geschiktheid van die sollicitant te beoordelen.

Ook mag een werkgever een vrouw niet afwijzen of anders behandelen dan andere sollicitanten of werknemers omdat zij moeder is. In de ogen van een werkgever is een moeder misschien minder aantrekkelijk als werknemer dan een vrouw zonder kinderen of dan een man (die al dan niet vader is). Een moeder is mogelijk minder flexibel in haar werktijden omdat ze voor sluitingstijd bij de kinderopvang of naschoolse opvang moet zijn. Bovendien zou ze onverwachts afwezig kunnen zijn in verband met een ziek kind. Maar die argumenten zijn niet legitiem om een vrouw voor een functie af te wijzen of geen promotie te geven. Ook dan is sprake van direct onderscheid op basis van geslacht.⁵⁶

Vragen over flexibiliteit aan vrouwelijke sollicitanten met kinderen

Juist aan vrouwen en zelden aan mannen met kinderen worden vragen gesteld ten aanzien van de flexibiliteit.⁵⁷

⁵⁵ CGB oordeel 2007-166: Een man is als docent in dienst van een school. Hij zag een vacature voor NT2-docenten waar in de advertentietekst aan de functiebenaming 'vr' is toegevoegd. Verzoeker heeft - vanwege de toevoeging - niet gesolliciteerd, maar wel een mail gestuurd waarin hij bezwaar maakt tegen het feit dat de vacature kennelijk alleen voor vrouwen openstaat. De school stelt dat het gaat om een geslachtsbepaalde functie. Het betreft onderwijs aan uitsluitend vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, waarbij komen veel specifieke vrouwenzaken aan de orde komen, waarover vrouwen minder gemakkelijk spreken als er een man voor de klas staat.

De Commissie oordeelt dat van een geslachtsbepaalde functie sprake is wanneer de betreffende activiteiten volgens objectieve maatstaven slechts door een man of een vrouw kunnen worden uitgeoefend. De Commissie is van oordeel dat de onderwijsorganisatie niet heeft onderbouwd dat 'vrouwenzaken' onderdeel uitmaken van de opleiding. Deze is namelijk gericht is op het beheersen van de Nederlandse taal en het verwerven van kennis van de Nederlandse samenleving. De onderwijsorganisatie heeft bovendien geen bewijs ingebracht voor de stelling dat een deel van de betreffende groep vrouwen afhaakt als er een man voor de klas staat. Van een geslachtsbepaalde functie is dan ook geen sprake.

Op grond van artikel 3 WGB dient uit de vacaturetekst te blijken dat de functie zowel openstaat voor mannen als vrouwen. In deze advertentietekst is dat niet het geval.

⁵⁶ CGB oordeel 2005-46: Verzoekster heeft bij verweerster gesolliciteerd naar de functie hoofd softwareontwikkeling. Na twee positief verlopen sollicitatiegesprekken, een assessment en een kennismakingsgesprek met haar nieuwe collega's, heeft verzoekster thuis een concept arbeidsovereenkomst ontvangen. Voordat zij deze ondertekend had geretourneerd aan verweerster, heeft zij telefonisch contact gezocht met verweerster, onder meer om te vertellen dat zij inmiddels zwanger was. Verweerster heeft daarop per brief laten weten af te zien van de arbeidsovereenkomst. Kort hierna heeft verzoekster een miskraam gehad, waarna zij direct contact heeft opgenomen met verweerster en heeft verzocht het arbeidscontract alsnog in te laten gaan. Verweerster heeft dit geweigerd.

Als redenen hiervoor heeft verweerster genoemd de voorzienbare afwezigheid van verzoekster tijdens het eerste jaar en het beschaamde vertrouwen daar verzoekster tijdens de werving- en selectieprocedure haar kinderwens niet kenbaar had gemaakt. Volgens de vaste lijn in de Europese jurisprudentie en de daarop gebaseerde vaste oordelenlijn van de Commissie, moet (voorzienbare) afwezigheid vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof op één lijn worden gesteld met de zwangerschap zelf. Verweerster maakt daarom direct onderscheid op grond van geslacht. Ten overvloede overweegt de Commissie dat nu verzoekster niet verplicht is haar kinderwens te melden aan verweerster en het verweerster verboden is ernaar te vragen, het argument dat het vertrouwen van verweerster beschaamd was, geen rol had mogen spelen bij het al dan niet aangaan van een arbeidsovereenkomst met verzoekster.

⁵⁷ CGB oordeel 2006-8: Verweerster is een wervings- en selectiebureau. Verzoekster heeft naar aanleiding van haar sollicitatie voor de functie van medewerker groepsreizen een sollicitatiegesprek gevoerd met een medewerker van verweerster en een medewerker van de opdrachtgeefster van verweerster. Verzoekster stelt dat zij tijdens dat gesprek is gediscrimineerd omdat zij

Vreemde vragen

Over vrouwen van allochtone afkomst bestaan specifieke vooroordelen. Het komt voor dat aan vrouwelijke sollicitanten van allochtone afkomst vragen worden gesteld, die verwijzen naar deze vooroordelen. In een rapport van de commissie Arbeidsdeelname Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (AVEM) vertelt een hoogopgeleide Turkse vrouw: "Bij sollicitatiegesprekken krijg ik soms van die vreemde vragen. Een paar voorbeelden: wat vindt uw man van uw ambities? Heeft u een bidplaats nodig op het werk? Gaat u lang op vakantie? Naar mijn opleiding werd niet eens gevraagd!" (Wierstra, 2002).

12.4.2 Beloningsverschil

De wet kent een verbod voor werkgevers en CAO-partijen om onderscheid te maken in beloning op grond van geslacht (en meer).

Belangrijker dan deze juridisch aan te pakken vorm van discriminatie is het gegeven dat discriminatie een van de oorzaken is waarom vrouwen in de Europese Unie nog fors minder betaald krijgen dan mannen met hetzelfde werk. Dit stelt de Europese Commissie in het rapport 'Tackling the pay gap between women and men'. Tussen 1995 en 2005 is het loonverschil nauwelijks verminderd: van 17 procent naar 15 procent. En dat terwijl vrouwen beter presteren op school dan mannen en de arbeidsparticipatie van vrouwen sterk is gestegen. Het loon in beroepen met vooral vrouwen is bovendien lager dan in beroepen van hetzelfde niveau met vooral mannen.

Er zijn ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen. Het ongecorrigeerde beloningsverschil is het verschil tussen het (gemiddelde) mannen- en vrouwenloon, uitgedrukt in percentages van het mannenloon. Er wordt gerekend op basis van uurloon. Na correctie voor achtergrondkenmerken zoals leeftijd, functieniveau en sector, resteert een onverklaard deel. Dit is het gecorrigeerde beloningsverschil. In Nederland is het ongecorrigeerd beloningsverschil m/v over 2004 21% en het gecorrigeerde beloningsverschil m/v over 2004 7% (Erdem, et al., 2006).

Met een loonverschil van 18 procent doet Nederland het slechter dan de meeste andere EU-lidstaten. Het is wel opvallend dat er langzaam verandering in de situatie lijkt te komen. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn in de jongere leeftijdscategorieën namelijk beduidend lager dan in de hogere (CBS Statline).

een werkende moeder is en om die reden niet is geselecteerd. De Commissie is van oordeel dat sprake is van een vermoeden van onderscheid op grond van geslacht, nu door verweerster is erkend dat een aanzienlijk deel van het gesprek betrekking had op de beoordeling van de flexibiliteit van verzoekster en in dat kader uitvoerig is gevraagd naar de zorg van verzoekster voor haar kind. Verweerster heeft niet kunnen bewijzen dat geen sprake is van onderscheid op grond van geslacht. Gebleken is dat alle vragen die in het kader van de beoordeling van de flexibiliteit van verzoekster zijn gesteld, direct gerelateerd waren aan de zorg voor haar kind. Ook de beschikbaarheid van verzoekster in de toekomst heeft verweerster enkel gerelateerd aan haar moederschap. Door verzoekster op indringende wijze te bevragen over hoe zij dacht haar moederschap met haar werk te combineren, heeft verweerster direct onderscheid gemaakt op grond van moederschap, en dus op grond van geslacht, bij de bejegening van verzoekster tijdens het sollicitatiegesprek.

Voorts gaat de Commissie ervan uit dat, hoewel verweerster heeft aangevoerd dat de selectie van kandidaten formeel bij de opdrachtgever lag, beslissingen daaromtrent gezamenlijk zijn genomen, nu het sollicitatiegesprek gezamenlijk is gevoerd. Verweerster is derhalve medeverantwoordelijk voor de selectie. Verweerster heeft niet kunnen bewijzen dat het moederschap van verzoekster geen rol heeft gespeeld bij de selectie van verzoekster. Tevens direct onderscheid op grond van geslacht bij de selectie.

12.4.3 Verhoudingen op de werkvloer

Seksuele intimidatie

Tot slot moet hier een probleem genoemd worden waarmee vooral vrouwen op de werkvloer geconfronteerd kunnen worden en dat om die reden als discriminatie kan worden gezien: ongewenste intimiteiten van collega's of leidinggevenden. Onder seksuele intimidatie vallen alle verbale en non-verbale uitingen met een seksuele bedoeling. Het kan gaan om een 'onschuldig' grapje maar ook om regelrechte aanranding en systematische seksueel getinte pesterijen. Intieme vragen over je seksleven, suggestieve opmerkingen en handtastelijkheden; het zijn allemaal voorbeelden van seksuele intimidatie.

Ieder jaar heeft 2 procent van alle werknemers last van ongewenste seksuele aandacht op de werkvloer. In 2007 had 1 procent van de mannen en 3 procent van de vrouwen te maken met seksuele intimidatie, zo blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van het CBS en TNO⁵⁸.

Seksuele intimidatie komt vooral voor in organisaties waarin van oudsher meer mannen dan vrouwen werken. Het dient als een machtsmiddel om de positie van de groep die het voor het zeggen heeft in stand te houden. Slachtoffers van seksuele intimidatie melden zich dan vaak ziek en zien zich soms zelfs genoodzaakt om ontslag te nemen (Van den Bossche et al., 2007)

Mogelijkheden van vrouwen die in deeltijd werken

Naast direct onderscheid bestaat er ook indirect onderscheid op basis van geslacht. Dat is het geval als een op het oog neutrale regel of een neutrale handelwijze in de praktijk vooral vrouwen of vooral mannen benadeelt. Een voorbeeld hiervan is onderscheid op basis van arbeidstijd. Wanneer deeltijders bijvoorbeeld van een bepaalde bedrijfsscholing worden uitgesloten, dan zal dit in veel sectoren vooral vrouwen benadelen.⁵⁹

In de praktijk wordt discriminatie van mannen of vrouwen vaak helemaal niet herkend. Opzettelijk gemaakt onderscheid zien de meeste mensen wel als discriminatie, maar meer subtiele vormen van discriminatie, en zeker indirecte discriminatie, worden in het algemeen niet herkend als verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen (Blom, 1995).

12.4.4 Doorstroom

Onzichtbare barrières belemmeren de ontwikkeling en doorstroom van vrouwen. Dat verschijnsel noemen we het 'glazen plafond'. Nederlandse vrouwen hebben te maken met grote obstakels in hun carrière. Onder andere zitten er belangrijke uitdagingen in carrièreontwikkeling, ondersteuning en het balanceren van werk en privé. Onderzoek laat zien dat de meeste mannelijke topmanagers nog steeds hun twijfels hebben over de voordelen van meer vrouwen aan de top en dat er in Nederland culturele barrières zijn die de ontwikkeling van vrouwen belemmeren (Bain & Company, 2008). Een cultuuromslag op de werkvloer is alleen mogelijk als mannen meer gebruik maken van flexibilisering en gelijkwaardigheid nastreven. Ook van belang is anders te gaan kijken naar de klassieke rolverdeling tussen mannen en vrouwen en moet de beeldvorming over de werkende vrouw en moeder worden aangepast.

⁵⁹ Wet onderscheid op grond van arbeidsduur 1996, 7.648 BW

Bij het opstellen van functieprofielen voor managers zal gekeken moeten worden of de leiderschapskwaliteiten niet typisch mannelijke eigenschappen zijn. Op deze manier hebben mannelijke kandidaten een voorsprong.

Referenties

Bain & Company (2008). Instrumenten en succesfactoren voor doorstroming van vrouwelijk talent naar de top. Amsterdam: Bain & Company.

Beek, K.W.H. van (1993). *To be hired or not to be hired, the employer decides. Relative chances of unemployed job-seekers on the Dutch labour market.* Proefschrift Universiteit van Amsterdam.

Blom, A.H (1995) *De effectiviteit van de Wet gelijke behandeling m/v. Tweede deelonderzoek.* Den Haag.

Erdem, Ö., Bos, M.A., en Hoeben, J. (2006). *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004. Een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers.* Den Haag: Arbeidsinspectie Kantoor Den Haag.

E-Quality (2005) *Discriminatie en beeldvorming op de arbeidsmarkt.* Utrecht: E-Quality.

Glastra, F. (1999) *Organisaties en diversiteit. Naar een contextuele benadering van intercultureel management.* Utrecht: Lemma.

Lückerath-Rovers, M. (2007). *De Nederlandse 'Female Board Index' 2007: Analyse van de vrouwelijke bestuurders en commissarissen bij 122 Nederlandse beursondernemingen.* Rotterdam: EUR.

Ministerie van OCW (2008) *Meer kansen voor vrouwen. Emancipatiebeleid 2008-2011.* Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Portegijs, W. Hermans B. en Lalta, V. (2006). *Emancipatiemonitor 2006. Veranderingen in de leefsituatie en levensloop.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.

Van den Bossche, S. Koppes, L. Granzier, J. de Vroome E. en Smulders, P. (2008) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007, Methodologie en globale resultaten.* Hoofddorp: TNO.

Wierstra, R. (2002) *Aanbevelingen op maat.* Den Haag: Commissie arbeidsdeelname vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

13. Diversiteitmanagement

13.1 Inleiding

Een Nederlandse werkgever met een paar vacatures heeft het echt niet makkelijk, tegenwoordig. Waar moet hij of zij nu op mikken bij werving en selectie: een man of een vrouw? Een jongere of een oudere? Een geheide Hollander of iemand die van meer culturen thuis is? Iemand die 'recht van lijf en leden' is of een persoon met een WAJONG- of WAO-achtergrond?

Laten we aannemen dat deze werkgever in de gaten heeft dat Nederland verandert. En dat het bedrijf moet meeveranderen om te overleven. Hij of zij ervaart dat het arbeidsaanbod veelzijdiger is dan twintig jaar geleden. Zo'n werkgever ziet in dat vrouwen even goed werk leveren als mannen. Dat oudere medewerkers zeker zo waardevol bijdragen als jongeren. Dat medewerkers met een multiculturele inslag nodig zijn voor nieuwe impulsen en contacten over taal- en culturele grenzen heen. Dat fysieke beperkingen er weinig toe doen als de man of vrouw de juiste skills en ontwikkelingsvermogens meebrengt.

'Iedereen is hier welkom, in ons bedrijf maken we geen onderscheid', zegt zo'n werkgever dan al gauw. Is dit goed diversiteitbeleid? Is het zo makkelijk? Hoe zorg je dat de hele onderneming, van hoog tot laag, deze gedachten in praktijk brengt? Moet je misschien toch iets doen aan sturing, aan voorwaarden, aan keuzes?

Belangrijkste inzicht is: diversiteitbeleid beperkt zich niet tot werving en selectie. Alle volgende fasen in het personeelsbeleid moeten net zo goed op diversiteit gegrondvest zijn. Sterker nog: diversiteit moet een der pijlers zijn in het totale bedrijfsbeleid en de organisatiecultuur. Anders zijn mooie woorden gesproken, maar bestaat er geen dagelijkse praktijk van werkelijk gelijke kansen en gelijke behandeling op de werkvloer.

13.2 Diversiteitmanagement: wat het is

Diversiteit wordt tegenwoordig aanbevolen als dé insteek voor goed personeelsbeleid en succesvol ondernemingsbeleid. Maar als managementprincipe is het niet eenvoudig. Deze aanpak maakt alleen kans van slagen als het bewust en met visie wordt gemanaged. Aansturing moet komen van het hoogste punt in de organisatie, dus vanuit de directie of Raad van Bestuur. Leiderschap is onmisbaar om het proces in goede banen te leiden.

Eerst nog eens het principe. Onder diversiteit verstaan we *alle* aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Natuurlijk denk je dan aan zichtbare, primaire verschillen tussen mensen: geslacht, leeftijd, taal, cultuur, arbeidsvermogen. Maar het gaat evengoed om minder zichtbare persoonskenmerken: wensen en behoeften, seksuele voorkeur, werkstijlen, karaktereigenschappen, geloof, levenservaring, opvoeding, burgerlijke staat en zo meer. Iedere medewerker brengt een eigen, unieke combinatie van kenmerken mee. Geen mens wil beschouwd worden als stereotype, als vertegenwoordiger van een bepaalde groep met bepaalde, veelal negatieve kenmerken. Als diversiteit iets is, dan is het wel de herkenning en erkenning van het individu in iedere mens, met zijn specifieke gaven, talenten en natuurlijk ook beperkingen.

Diversiteitbeleid is te omschrijven als: beleid dat gericht is op het bereiken van optimale en duurzame inzetbaarheid van *alle* medewerkers, rekening houdend met al hun verschillen en overeenkomsten. Dit beleid legt een link tussen het (potentiële) medewerkersbestand en de zakelijke doelen van de organisatie.

Deze werkgever bedenkt dus: welke menselijke talenten moet ik in dienst hebben of nemen als ik bepaalde doelen wil bereiken met de onderneming? Moet ik meer van dezelfde talenten in huis halen en mikken op de persoonlijkheden en cultuur waar we al sinds jaar en dag vertrouwd mee zijn? Of is ons personeel gebaat bij talenten die we nog niet in huis hebben en zoeken we naar wat we zelf nog niet hebben? Is het team pas allround als ik er de complementaire eigenschappen aan toevoeg? Daarmee is diversiteitbeleid zowel een zaak van people management als van zakelijk management. Het tegendeel dus van soft, modieus of tijdelijk.

En dan nu diversiteitmanagement. Dat zijn *alle* activiteiten en taken in een organisatie die gericht zijn op het omgaan met en het zo optimaal mogelijk gebruik maken van de aanwezige talenten of capaciteiten in het personeel. Andere termen zijn: inclusivens of inclusief beleid, dus het tegendeel van uitsluiting, ongelijke behandeling en uitzondering. Het gaat ook niet meer om doelgroepenbeleid. In zijn optimale vorm is diversiteitbeleid een optelsom van alles wat in de voorgaande hoofdstukken van deze reader behandeld is.

Met twee principes neemt diversiteitbeleid afscheid van doelgroepenbeleid:

- a) ieder persoon bezit eigenschappen, kwaliteiten, competenties die waardevol en bruikbaar zijn in de organisatie. De werkgever erkent en herkent de talenten die aanwezig zijn en koppelt deze aan bedrijfsdoelen. Dit in tegenstelling tot het redeneren vanuit het ontbreken van bepaalde eigenschappen, kwaliteiten of competenties, een gemis dat vaak wordt toegeschreven aan leden van bepaalde groepen en dat aangegrepen wordt voor hun uitsluiting.
- b) voor zover een persoon 'ontwikkelbare' tekorten kent die een goed functioneren in de organisatie in de weg staan, spannen werknemer en werkgever zich samen in om deze op te heffen. Denk aan begeleiding (coaching, mentoring) en vorming (training, opleiding, scholing). Kansen bieden, ontwikkelmogelijkheden benutten, verantwoordelijkheid nemen (door werkgever én werknemer) staat hier tegenover uitsluitingmechanismen en apartstelling. Het gaat bovendien om algemeen beleid, om mainstreaming, in plaats van om bijzonder beleid. Het is beleid voor iedereen, met aandacht voor het bijzondere van ieder individu.

Waarom zouden werkgevers moeite doen om diversiteitbeleid toe te passen in hun personeels- en bedrijfsbeleid? Voornaam argument is natuurlijk dat het een positief en actief middel levert om uitsluiting van mensen en ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt te voorkomen. Voor de werkgever spreekt nog een argument het ondernemershart aan: hij of zij kan winst verwachten uit dit beleid. In- en externe processen verlopen beter dankzij het toepassen van diversiteit, zodanig dat dit bedrijfseconomische verbeteringen meebrengt voor het bedrijf. Diversiteit levert winst op. Een aantal positieve effecten van diversiteitbeleid, met voordelen voor personeels- en bedrijfsbeleid, is aangetoond en wetenschappelijk bewezen.⁶⁰

⁶⁰ Recent literatuuronderzoek van TNO heeft wetenschappelijk aangetoond dat diversiteit op basis van culturele herkomst meerwaarde heeft voor het personeels- en bedrijfsbeleid van bedrijven. Op drie niveaus treden positieve gevolgen op: Effecten bij medewerkers. Zij vertonen meer tevredenheid en betrokkenheid, terwijl verzuim en verloop afnemen. Beter onderlinge relaties zorgen voor meer productiviteit. Ook: een bedrijf dat diversiteit toepast, kan makkelijker nieuwe, goede medewerkers aantrekken.

Effecten in de organisatie. Omzet, creativiteit en innovatie nemen toe. Het bedrijf heeft een beter imago, kan beter inspelen op de behoeften van klanten en afnemers. Algemeen gezegd: een hogere productiviteit.

Maatschappelijke effecten. Het bedrijf doet meer aan het bieden van gelijke kansen en het terugdringen van sociale ongelijkheid. Het sluit aan bij de behoefte van werkgevers om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Bovendien: de werkgever loopt minder kans op juridische procedures. Hij of zij sluit immers aan bij het non-discriminatiebeginsel uit de Grondwet en bij het principe van gelijke deelname op de arbeidsmarkt.

In de literatuur circuleren nog andere effecten, maar deze zijn niet onomstotelijk en wetenschappelijk vastgesteld.

TNO voert nu casestudies uit bij Nederlandse mkb-bedrijven om meer concreet en aansprekend materiaal te vinden. Dit moet de meerwaarde van diversiteit aantonen en inzichtelijk maken voor werkgevers. Ook is men op zoek naar beter meetbare gegevens (indicatoren) die de meerwaarde en kosten van allochtone diversiteit in beeld brengen voor werkorganisaties. Opdrachtgever voor de studie is Div, het Landelijk Netwerk Diversiteitmanagement.

13.3 Diversiteitmanagement: maak een goed plan en voert het uit

Diversiteitbeleid begint met het maken van een plan en het standvastig uitvoeren ervan. Het opstellen van het beleidsplan gaat in vijf stappen, hier kort beschreven. Details en tips staan op www.div-management.nl/stappenplan-diversiteit.nl. Of download de hele brochure: www.div-management.nl/files/stappenplan_diversiteit.pdf.

Stap 1: Weet wat u waarom wilt

Stel vast waarom diversiteit een belangrijk onderwerp is voor het bedrijf, of waarom niet. Onderzoek drie punten: .

- De markt: sluiten de producten en diensten van het bedrijf op dit moment voldoende aan op de mogelijkheden, kansen, behoeften van de bevolking die snel verandert van samenstelling?
- Het personeel: heeft het bedrijf voldoende medewerkers met de juiste kwaliteiten om de gewenste markten goed te bedienen? Zijn er nu of binnenkort problemen met het werven, behouden, doorstromen en motiveren van goede medewerkers? Maakt het bedrijf voldoende gebruik van zijn divers samengesteld personeel, hun kennis, ervaring, contacten en vaardigheden? Denk aan hun kennis van klanten en markten, hun inzicht in productvernieuwing en – aanpassing, hun creativiteit. Denk ook aan hun vermogen om anders en flexibel om te gaan met veranderingen en besluiten.
- De omgeving: hoeveel betekent diversiteit voor het bedrijf als maatschappelijk verantwoord ondernemer? Hoeveel helpt dit het bedrijf om succesvol te zijn in zaken?

Stel met deze punten vast waar het bedrijf nu staat. En noteer dan waar de werkgever naar toe wil. Dit leidt tot het algemene doel van diversiteit voor het bedrijf.

Stap 2: Stel concrete doelen vast

Bepaal nadere doelen voor de werkgever en het bedrijf:

- Klanten en producten: welke producten en diensten wil het bedrijf gaan leveren voor de diverse markten? Kan het bedrijf iets aantrekkelijks neerzetten voor deze markten? Heeft het voldoende kracht om te concurreren? Hoeveel service wil het bieden aan de diverse klantgroepen? Dit leidt tot enkele doelen die bij dit bedrijf in het bijzonder horen?
- Medewerkers: hoeveel mensen heeft het bedrijf nodig voor deze onderneming? Welke kwaliteiten, vaardigheden, moeten zij dan bezitten? Welke gevolgen heeft dit voor werving, instroom, doorstroom, behoud en uitstroom van medewerkers?
- Omgeving: als het bedrijf zich maatschappelijk wil profileren, hoe kan het diversiteitbeleid dan daaraan bijdragen? En met welk resultaat? Anders gezegd: met welke punten in het diversiteitbeleid wil het bedrijf bereiken dat het wordt gezien als 'een goed burger'?

Stap 3: Organiseer het succes

Werken aan diversiteit vraagt een nieuwe aanpak in het bedrijf. De veranderingen moeten goed gemanaged worden.

- Geef iemand in de top van de organisatie de eindverantwoordelijkheid voor het tot stand komen en uitvoeren van het afgesproken diversiteitbeleid. Bij voorkeur een lid van de directie of Raad van Bestuur.
- Diversiteit moet aansluiten op de kerntaak van het bedrijf en de manier waarop mensen daartoe met elkaar samenwerken. Verwoord diversiteit daarom in het bedrijfs- en personeelsplan, in uitvoeringsplannen, in alle communicatie, ook intern.
- Zorg voor draagvlak. Iedereen, hoe divers ook, moet begrijpen waarom diversiteit nodig is voor het bedrijf. Zoveel mogelijk mensen moeten ook steunen dat het er komt. Medewerkers laten meedenken levert vaak de juiste betrokkenheid op. Maak het onderwerp breed bespreekbaar en wijdt er veel communicatie aan. Er zullen altijd tegenstanders zijn. Richt daarom de meeste aandacht op de middengroep en ondersteun de voorstanders van het eerste uur.
- Draagvlak ontstaat vooral als het management duidelijke doelen en richtlijnen geeft.
- Het ontwikkelen van diversiteit is niet iets vrijblijvends. Leg managers en leidinggevenden vast op het halen van bepaalde diversiteitprestaties in een periode. En vraag om verantwoording. Managers en afdelingshoofden zijn degenen die ervoor kunnen zorgen dat allen bijdragen aan het halen van de doelen.
- Registreer wat er in het bedrijf en personeel gebeurt op het gebied van diversiteit. Hoeveel mensen met een diverse achtergrond zijn ingestroomd, doorgestroomd, uitgestroomd? Waar

hebben zij zich mee bezig gehouden, op welk niveau? Wat heeft het opgeleverd? Wat gaat goed of minder goed? Neem deze gegevens op in reguliere verslagen. De wet op de opslag van privacygevoelig materiaal stelt bepaalde beperkingen. Dit is onder meer te ondervangen door het personeel uit te leggen waarom deze registratie belangrijk is en door hun vrijwillige medewerking te vragen.

- MT-leden en leidinggevenden moeten steeds het juiste voorbeeld geven en anderen aanspreken op hun gedrag. Besteed aandacht aan initiatieven van onderop.
- (voor middelgrote bedrijven:) Stel een team samen met vertegenwoordigers van de afdelingen van het bedrijf. Dit team is de aanjager en bewaker van het proces naar diversiteit.
- Zorg dat er geld is om met succes te werken aan diversiteit, het liefst via een meerjarenprogramma. Let op of de investeringen zich ook terugbetalen. Het verbeteren van de prestaties van het bedrijf is de belangrijkste reden om diversiteitsbeleid toe te passen.
- Vraag, indien nodig, hulp aan een der adviesbureaus voor het maken en invoeren van diversiteitsbeleid. Div-management helpt bij het maken van een goede keuze.

Stap 4: Bepaal acties en voer ze planmatig uit

Voor diversiteit is een samenhangende aanpak nodig, op basis van een plan. Richt acties daarom op al deze onderdelen:

- Het maken, vaststellen en invoeren van het diversiteitsbeleid.
- Het werven en selecteren van medewerkers met de benodigde competenties, voor de verschillende niveaus in de organisatie.
- Het laten doorstromen en behouden van medewerkers.
- Geef opleiding en training om iedereen te leren goed met elkaar om te gaan. Aan medewerkers en managers van het bedrijf, maar ook aan klanten- en relatiegroepen. Betrek deze laatste groepen ook via communicatieacties.
- Maak diversiteit een vast gespreksonderwerp voor uzelf en uw managers/leidinggevenden. Zet het op de agenda van iedere vergadering, teambespreking, overleg enz.

Stap 5: Meet de resultaten en maak de balans op

Maak steeds verslag op van de acties om de diversiteitstoelen te halen. Dat geeft zicht op het kosten- en batenplaatje en maakt het mogelijk om ontwikkelingen tussentijds bij te sturen. Het beste doet u dat zo:

- Neem het realiseren van diversiteitstoelen op in de planning & control-cyclus.
- Maak diversiteit een onderdeel van de plannings-, ontwikkelings- en beoordelingsgesprekken met managers en medewerkers. Leg het ook vast in de bijbehorende verslagen.
- Laat diversiteit onderdeel zijn van de rapportages uit marketing & sales.
- Laat bij (regelmatig) onderzoek naar uw bedrijfsreputatie in het bijzonder rapporteren op uw maatschappelijk profiel, met diversiteit als belangrijk onderdeel daarin.
- Belangrijke meetwaarden zijn onder meer: het aantal medewerkers met een diverse achtergrond; hun spreiding over de verschillende functieniveaus; de duur van hun dienstverband; de mate van hun instroom, doorstroom en uitstroom; hun ziekteverzuim naar aantal en duur; de algemene tevredenheid van medewerkers; de algemene tevredenheid van klanten; de omzetten en marges in de diverse doelgroepen; de algemene maatschappelijke waardering voor uw bedrijf.

Van betekenis zijn niet de exacte getallen maar de trend, de ontwikkelingen in de loop van de tijd.

Bekijk alle resultaten kritisch. Is er gebeurd wat bedoeld werd? En als de doelen niet zijn gehaald, waar lag het dan aan? Stel het beleid en het management bij om het doel volgend jaar beter te realiseren. Vergelijk uw resultaten op diversiteitsgebied met die van andere ondernemingen in de

branche of met algemene gegevens voor de hele branche. Ook hieruit blijkt waar uw bedrijf staat met beleid en management voor diversiteit.

Div, het eerste loket voor kennis en advies

Div is het expertisecentrum voor diversiteit op het werk. Div bevordert de bewustwording van (mkb-)werkgevers over diversiteit in bedrijfsbeleid en personeelsmanagement. Deze werkgevers begrijpen via Div hoe zij in hun bedrijf beter kunnen sturen op de inzet van vrouwen, ouderen, allochtone Nederlanders en gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Mits goed gemanaged, kan diversiteit bedrijfseconomische voordelen opleveren voor de werkgever en de onderneming.

Op non-profit basis helpt Div brancheorganisaties, directies, MT-leden, HR-managers en lijnmanagers bij het invoeren en toepassen van diversiteitbeleid, praktisch en op maat. Indien nodig, verwijst Div naar gespecialiseerde adviseurs uit haar netwerk.

Meer informatie: www.div-management.nl

Allochtone talenten, waar vind ik ze?

Op zoek naar kleurrijk talent met een voltooide hbo- of wo-studie? Maak dan gratis gebruik van snelle bemiddeling op maat door het Servicepunt Hogeropgeleide Allochtonen van het CWI. Door contacten met universiteiten, hogescholen en netwerken van allochtone Nederlanders beheert het servicepunt een database van meer dan 900 werkzoekende afgestudeerde allochtonen. Met een landelijk dekkend netwerk kan het servicepunt iedere werknemer van dienst zijn. Bel 020 – 751 56 57 of email servicepunthoa@cwinet.nl. Kijk op www.werk.nl en geef zoekopdracht 'HOA'.

Nog een manier: FORUM en Div (zie andere kaderberichtje) brengen werkgevers graag in contact met tal van allochtone studentennetwerken en netwerken van hoogopgeleide allochtonen. Deze kunnen hun contacten inzetten om het juiste aanbod op uw vraag te leveren.

Referenties

'Diversiteit op de werkvloer: hoe werkt dat?' door S. de Vries ea, een uitgave van TNO Kwaliteit van Leven 2005. ISBN 90-5986-167-1.

'Trendmeter 2007: werkgevers over Nieuwe Nederlanders als werknemers'. Onderzoek door Motivaction in opdracht van FORUM en Div, Amsterdam, juni 2007

'Niet de afkomst maar de toekomst: naar een verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren'. Advies Sociaal-Economische Raad, Den Haag, februari 2007

'Winst door verschil; een stappenplan voor diversiteit', door Colourful Dreams in opdracht van Div, Amstelveen 2006

'De meerwaarde van (etnische) diversiteit: goed voor de business? Voorstel voor een serie case-studies', S. de Vries, S. El Marina, TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp, 20 maart 2008.

Jaarverslag 2007, Div, Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement, Amstelveen, juni 2008

'Diversiteit als winstmaker; de diversiteitswijzer voor het mkb', Div, Amstelveen 2006

'Diversiteit: meerwaarde, meer winst', eindverslag project Ambassadeursnetwerk Diversiteit 2005 – 2007, Amstelveen 27 april 2007

'Diverse zaken; de winst van diversiteit in het midden- en kleinbedrijf', Div, Amstelveen november 2007, ISBN: 978-90-78533-03-0

CWI Arbeidsmarktprognose 2007 – 2012, Centrum voor Werk en Inkomen, Amsterdam, 21 juni 2007

'Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen', Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag, 11 oktober 2006

'De kracht van culturele diversiteit', onderzoek, een Manpower Witboek, Amsterdam 2007

'Vergroot je vijver! Adviezen om inclusief te werven', door Paulien Bakker, voor Robert Half en Artra, Brussel, 2007

'Verschil smaakt naar meer; wegwijzer naar diversiteit op de werkvloer', AWWN, Haarlem, 2006