

Discriminatie

Discriminatie. Helaas krijgen we er vaker mee te maken dan we zelf zouden willen. Als het niet gaat om huidskleur, geloof of geaardheid, dan gebeurt er misschien wel iets op je werk waardoor jij je gediscrimineerd voelt.

TEKST: FJODOR GRANSJEAN ILLUSTRATIE: MOKER

Hoe zat het ook alweer? We hebben een grondwet in Nederland en artikel 1 van die grondwet gaat over de gelijkheid van mensen. 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.' Dat lijkt dus erg duidelijk, maar niets is minder waar. Nog steeds worden mensen op welke manier dan ook gediscrimineerd. In 2009 kwamen er bij diverse meldpunten voor discriminatie 5931 klachten binnen. Ten opzichte van 2008 is dat een stijging van 1123. Dat komt ook omdat het steeds makkelijker wordt je klacht in te dienen, maar toch is het een aanzienlijke stijging. En nog is het maar een topje van de ijsberg. Veel discriminatie wordt helaas niet gemeld.

Soort discriminatie

Er zijn vele vormen van discriminatie. In 2009 waren het voornamelijk klachten over discriminatie wegens seksuele geaardheid (van 236 naar 337), handicap of chronische ziekte (van 263 naar 494) en overige (niet-wettelijke) gronden (van 280 naar 604) die flink stegen.

Niet-wettelijke gronden zijn bijvoorbeeld uiterlijk (haardracht, tatoeages etcetera.) en sociale positie. Net als in voorgaande jaren kwamen in 2009 de meeste klachten binnen over discriminatie op grond van ras (2361) en leeftijd (797). Vooral dat laatste zal in de komende jaren waarschijnlijk alleen maar toenemen. De beroepsbevolking vergrijst en dus zullen naar alle waarschijnlijkheid leeftijdsdiscriminatieklachten ook toenemen. De gemelde discriminatie betrof in de meeste gevallen een omstreden behandeling (zoals uitsluiting van een dienst of afwijzing voor een baan) of vijandige bejegening. Vaak gingen de klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt (2012), vooral bij werving en selectie (914). Hoewel het ongetwijfeld nooit openlijk gezegd of toegegeven zal worden, is leeftijddiscriminatie wel degelijk aanwezig.

Wat kun je doen?

Natuurlijk moet je bij jezelf beginnen en niet zelf gaan discrimineren. Dat lijkt ons logisch. Verder kun je scherp zijn op wat er in je omgeving plaatsvindt. Als jij het idee hebt dat je zelf gediscrimineerd wordt of je merkt dat een van je collega's de

dupe is, doe er wat aan. Probeer het zelf op te lossen en als dat niet lukt er melding van te maken bij je leidinggevende of een vertrouwenspersoon in je organisatie. Haalt dat allemaal niets uit, dan kun je een melding maken bij een antidiscriminatiebureau via 0900-2 354 354 (10 cent per minuut) of mail via de site van www.discriminatie.nl. Je kunt natuurlijk ook altijd met het Juridisch Adviescentrum Abvakabo FNV bellen voor advies, 0900 22 825 22 (ma t/m vrij 8.30 - 17.00 uur, 10 cent per minuut). ■



‘Je moet jezelf kunnen zijn op je werk’

Discriminatie op de werkvloer is onnodig kwetsend én kan grote gevolgen hebben voor je loopbaan. Bijvoorbeeld als daardoor je contract niet verlengd wordt of een promotie niet doorgaat. Discriminatie bewijzen is echter lastig. Twee slachtoffers van discriminatie vertellen. ‘Ik moet altijd over mijn schouder kijken, daar word ik heel onzeker van.’

TEKST: BRITA VAN OOSTVOORN EN KIM LOOHUIS

‘Ik werkte bij een re-integratiebedrijf toen me tijdens een functioneringsgesprek werd gezegd dat ik me te lesbisch kleedde. Ik was gechoqueerd, want ik vond mijn leidinggevende altijd een aardige man. Wat bedoelt u, waarom is dat een probleem en wat is dan wel normaal? Ik ben hierover vervolgens geruime tijd met hem in discussie geweest. Uiteindelijk heeft hij wel erkend dat hij te ver was gegaan.’

Aan het woord is Joke van Veen (59), nu freelance fotografe, daarvoor was ze jarenlang werkzaam bij diverse sociale diensten bij gemeentes door het hele land. Ze is openlijk lesbisch en volgens eigen zeggen straalt ze dat ook uit.

Helaas is ze hierdoor wel meerdere malen tegen openlijke discriminatie aangelopen. Joke vertelt: ‘Ik werkte bij een sociale dienst in de omgeving van Rotterdam. Werd me tijdens een functioneringsgesprek meegedeeld dat het niet op prijs werd gesteld als ik op maandag vertelde wat ik in het weekend met mijn vrouw ondernomen had. Terwijl collega’s wel over hun uitstapjes naar het strand konden vertellen. Zo’n directe uitspraak was ik niet gewend. Hoe je dan reageert? Ik dacht: dit kan niet.’

Ook verborgen discriminatie viel Joke ten deel. ‘Via een detacheringbureau werd ik op sollicitatie gestuurd bij een zwaar Christelijke gemeente. Vroegen ze me: vloekt u wel eens? Nee, waarom? Uiteindelijk werd me verteld

dat ik de baan niet kreeg omdat sommige collega’s moeite met mij zouden kunnen hebben. Er wordt uiteraard niet hardop gezegd dat het om mijn geartheid gaat. Soms zeggen ze ook niet dat zij er zelf een probleem mee hebben, maar wijzen ze naar collega’s. Je weet dan niet of dat echt zo is, of dat ze zichzelf indekken.’

Bewustwording

Dergelijke verborgen discriminatie kun je volgens Joke moeilijk juridisch hardmaken, waardoor het lastig wordt er iets tegen te ondernemen. ‘En als het wel hardop wordt uitgesproken dan zijn er geen getuigen, want het gebeurt in achterkamertjes. Je kunt moeilijk al je gesprekken gaan tapen.’ Joke heeft wel een melding gemaakt bij een antidiscriminatiebureau. Verder heeft ze haar arbeidscontracten laten aflopen.

Ze gaat nuchter met haar ervaringen om. ‘Tuurlijk, een klap op je kop doet pijn. Maar dat geneest.’ Deze luchtigheid zit volgens Joke in haar, ‘maar die houding heb ik mezelf natuurlijk ook een beetje aangemeten door dit soort situaties.’ Want de gevolgen zijn behoorlijk ernstig. ‘Doordat ik twee keer op non-actief ben gesteld, kom ik niet meer aan het werk. Ik ben dan wel aanzienlijk gelukkiger als freelancer, maar mijn inkomen en mijn pensioenopbouw zijn flink aangetast.’ Joke vindt het dan ook belangrijk dat discriminatie op de werkvloer bespreekbaar wordt.

‘De crux is dat veel bedrijven een beleid van uniformiteit nastreven. Hierdoor ontstaat er groepsdruk om je aan te passen en blijven sommige collega’s zelfs in de kast. Directies en mensen op sleutelposities moeten beseffen dat ze moeten voldoen aan goed werkgeverschap. En slachtoffers moeten discriminatie laten registeren, zodat er bewustwording ontstaat. Want’, aldus Joke, ‘je moet jezelf kunnen zijn op je werk. Ik kan en wil mijn lesbische identiteit niet verstoppen.’

Gecontroleerd

Ook de Marokkaanse Youssef Tahiri (45) heeft te maken gehad met discriminatie op de werkvloer. Sterker, hij zit er momenteel nog middenin. Youssef, die als schoonmaker werkt bij een academisch ziekenhuis, doet zijn verhaal: ‘Ik wil hier graag weg. Vroeger deed ik mijn werk met plezier, maar nu niet meer. Ik moet altijd over mijn schouder kijken, daar word ik heel onzeker van. Dat is niet goed, we worden hier ziek gemaakt.’

Hij werkt in een team met twaalf schoonmakers, waarvan er twee Turks zijn, twee Nederlands, twee Marokkaans en de rest komt uit voormalig Joegoslavië, net als hun teamleider. ‘Ik werk hier nu tien jaar en heb hiervoor heel lang een leuke teamleider gehad, toen waren er nooit problemen. Maar sinds de komst van de nieuwe teamleider en een vrouwelijke collega uit voormalig Joegoslavië zijn



de problemen begonnen.’ Youssef en zijn collega’s worden in extreme mate gecontroleerd bij hun werkzaamheden. ‘We waren onlangs een bestralingsmachine voor kanker aan het schoonmaken. De volgende dag werden we bij onze teamleider geroepen en kregen we te horen dat we niets hadden gedaan.’ De vrouwelijke collega treitert Youssef en zijn andere Marokkaanse collega en wordt volgens hem voorgetrokken door hun teamleider. ‘We werken met roosters van drie maanden. Daarin moet iedereen ongeveer elf nachtdiensten draaien. Opvallend genoeg hoeft zij vaak maar een stuk of zeven van die diensten te doen. Ik word daarentegen regelmatig voor achttien nachten ingedeeld. Daar heb ik een keer wat

van gezegd, maar toen kreeg ik er gelijk vier nachtdiensten bij.’

Aangifte

Het schoonmaakteam kent verschillende niveau’s met bijbehorende salarisschalen. Youssef solliciteerde een tijd geleden op een hogere functie, maar kreeg het lid op zijn neus. ‘Ik werk hier al tien jaar en doe mijn werk goed. Toch ging de baan met de hogere salarisschaal naar een collega uit voormalig Joegoslavië die nog maar net in dienst was.’ Waarom hij gediscrimineerd wordt, is hem een raadsel. ‘Wij werken keihard, maar we krijgen altijd te horen dat we ons werk niet goed doen. Onze teamleider heeft ook weinig diploma’s, hij heeft alleen zeventwintig jaar schoon-

maakervaring. Ik denk dat hij ons vooral uit angst onder druk zet.’

Toen Youssef stappen ondernam, voelde hij zich in het begin nauwelijks gesteund door zijn collega’s. ‘Iedereen was bang voor zijn eigen baan. Toen ik aangifte deed van discriminatie bij Personeelszaken durfde alleen mijn Marokkaanse collega mee te gaan. De aangifte veranderde in eerste instantie ook niets, want onze klacht werd alleen opgeschreven, we werden niet geholpen. Iedereen keek de andere kant uit.’

In maart van dit jaar veranderde de stemming op de afdeling. Via een petitie heeft Youssef de problemen bij de leidinggevende aangekaart. Vrijwel iedereen in het team had deze petitie ondertekend. Momenteel voeren Youssef en zijn team samen met een mediator gesprekken met de leidinggevende. Ook is de vakbond aanwezig bij deze gesprekken.

Dit neemt niet weg dat er van de oorspronkelijke zeventien teamleden inmiddels nog maar twaalf over zijn. De rest heeft, door de discriminatie, een andere baan gezocht. Ook Youssef wilde graag weg. ‘Maar ik heb te weinig diploma’s, dus ik kom moeilijk weg.’ Gelijktijdig ziet hij weer een heel klein lichtje branden aan het einde van de tunnel: ‘De afgelopen tijd heb ik het gevoel dat we steeds meer een team worden met de collega’s.’ ■

*De namen in dit verhaal zijn gefingeerd

Bewijslast

Zoals uit de bovenstaande verhalen blijkt, is het bewijzen van discriminatie vaak lastig.

Toch is het vermoeden van discriminatie voldoende om de formele route te bewandelen richting een antidiscriminatiebureau of de Commissie Gelijke Behandeling. Dit heeft de wetgever bepaald, juist omdat dis-

criminatie zo moeilijk is aan te tonen. Dit betekent een verschuiving van de bewijslast naar de werkgever. Die moet bewijzen dat er niet gediscrimineerd is.

Melding maken van je klacht is overigens in alle gevallen, met of zonder bewijslast, raadzaam. Alleen dan wordt zichtbaar welke problematiek er speelt en

kan er iets aan gedaan worden. Dus stap altijd met je klacht naar een antidiscriminatiebureau. Zij kunnen helpen bij het kiezen van de beste route en ook inschatten wat wel en niet haalbaar is. Verder kan het doorlopen van een procedure de dader confronteren met zijn eigen gedrag wat tot verandering of excuus kan leiden.

Discriminatie op de werkplek: pak het aan!

Wie slachtoffer of toeschouwer is van discriminatie op het werk, kan hier het beste actie tegen ondernemen. Niet alleen voor zichzelf, maar ook om de negatieve cultuur op de werkvloer te doorbreken. Tips hoe jij discriminatie op je werkplek kunt aanpakken. 'Maak de dader niet direct voor racist uit.'

Discriminatie op de werkvloer kan variëren van 'grapjes' over iemands geloof of geaardheid tot buitensluiting van een collega vanwege zijn huidskleur. Hoewel de dader zich soms van geen kwaad bewust is, kan discriminatie op de werkplek grote gevolgen hebben voor de slachtoffers alsmede de toeschouwers. 'Het kan aan je gaan vreten en leiden tot verminderde motivatie, slechte prestaties en zelfs tot ziekteverzuim', aldus Sigrun Scheve, trainer en adviseur bij het landelijke expertisecentrum discriminatiebestrijding Art. 1. Het negeren van discriminatie op de werkplek is wat haar betreft dan ook geen optie. 'Sommige mensen proberen dit wel, soms lachen ze zelfs heel hard mee met de foute grapjes of moppen, maar zo verandert er niks. De negatieve cultuur blijft in stand en de daders kunnen doorgaan. Terwijl je op je werk jezelf moeten kunnen zijn.' Sigrun adviseert slachtoffers en toeschouwers van discriminatie dan ook altijd om actie te ondernemen. Haar tips hoe jij discriminatie op je werkplek kunt aanpakken:

1. Herken discriminatie

Wanneer heb je nu te maken met discriminatie op de werkvloer? Over het algemeen geldt dat er sprake is van discriminatie als iemand nade-

lig of anders wordt behandeld vanwege persoonlijke kenmerken als sekse, afkomst, huidskleur, religie, een handicap of chronische ziekte, leeftijd of seksuele voorkeur. Op de werkvloer kan dit tot uiting komen in discriminerende grappen, buitensluiting van col-

'Als je je emoties niet onder controle hebt, kan de boel escaleren'

lega's of het mislopen van promoties of stageplaatsen. Sigrun: 'Daarbij spelen gevoelens ook een belangrijke rol. Sommige opmerkingen zijn bijvoorbeeld niet negatief bedoeld, iemand kan dit echter wel zo ervaren. Maar ook al is het een gevoel, dan moet je dit ook serieus nemen en je grenzen aangeven.' Dit geldt zowel voor de slachtoffers zelf als de toeschouwers die zich gekrenkt voelen. Daarbij

heb je ook nog toeschouwers die zich niet zozeer gekwetst voelen, maar het vooral voor een gediscrimineerde collega willen opnemen. Deze groep adviseert Sigrun wel eerst met die collega te overleggen of die daar behoefte aan heeft.

2. Wie is de dader?

Voordat je de volgende stap neemt, is het relevant of de dader een directe collega of een leidinggevende is. 'Is de dader een leidinggevende dan moet je andere stappen zetten. Dit is namelijk iemand met macht. Als die discrimineert, kan dat ook grote gevolgen hebben voor de rest van de organisatie.' Sigrun adviseert in dergelijke gevallen het volgende: 'Zorg dat je niet alleen staat en zoek steun bij collega's, een vertrouwenspersoon, vakbondsconsulenten en de ondernemingsraad. De or speelt namelijk een belangrijke rol in het discriminatiebeleid van organisaties en kan je ook helpen discriminatie bespreekbaar te maken. Als je leidinggevende iemand is die openstaat voor kritiek kun je hem aanspreken op zijn gedrag. In andere gevallen kun je gebruikmaken van de interne klachtenregeling of naar de Commissie Gelijke Behandeling stappen.' Is de dader een directe collega? Dan adviseert Sigrun om het conflict

in eerste instantie onderling door middel van een gesprek op te lossen.

3. Benoem het gedrag

Voordat je jouw collega aanspreekt, is het belangrijk om eerst je emoties onder controle te krijgen. Sigrun: 'Discriminatie kan veel emoties bij slachtoffers en toeschouwers oproepen. Als je deze niet onder controle hebt, kan de boel makkelijk escaleren. Dus ben je erg emotioneel, tel dan eerst tot tien of neem even een dag afstand. Zeg dan dat je er niet van gediend bent, maar dat je er morgen op terugkomt.'

Heb je eenmaal controle over je emoties, dan moet je voorkomen dat je direct met een beschuldigende vinger naar de dader wijst om die vervolgens voor racist uit te maken. 'Je moet niet op de man gaan spelen, zeker omdat mensen zich vaak niet eens bewust zijn van hun kwetsende gedrag of het niet zo bedoeld hebben', aldus Sigrun. 'Wat je wel moet doen: het gedrag van de dader concreet benoemen en aangeven wat het met jou doet en dat je het niet prettig vindt. Zeg: 'Jij maakt grapjes over

mijn huidskleur, daar heb ik last van.' Hierbij kun je ook verwijzen naar de interne gedragsregels en fatsoensnormen, om aan te geven dat het niet alleen om jouw subjectieve mening gaat.'

4. Vraag door

Al is het benoemen van het gedrag van de dader volgens Sigrun vaak voldoende om discriminatie te stoppen, je kunt er ook nog voor kiezen om een stapje verder te gaan. Door door te vragen. Sigrun: 'Vraag bijvoorbeeld aan de dader of hij zijn uitspraken kan onderbouwen en of hij wellicht iets heeft meegemaakt waar hij zijn uitspraken op baseert. Door door te vragen kun je de oorzaak van het discriminerende gedrag achterhalen en dwing je de dader tot nadenken. Want discriminatie is vaak niet gebaseerd op feiten maar op bijvoorbeeld gevoelens van onvrede of angst bij de dader. Vervolgens kun je ingaan op die 'verborgen oorzaak' of ervaring van de dader en uitleggen dat jij daar als persoon niet voor verantwoordelijk bent. Maar probeer ze niet te overtuigen, mensen moeten hier wel voor openstaan.'

5. Formele route

Soms kan het echter zo zijn dat een gesprek –of zelfs meerdere gesprekken– niet helpen. Of dat de aard van het vergrijp te ernstig is voor een gesprek. Denk aan mishandeling of hakenkruizen op de muur. Sigrun adviseert in die gevallen om de formele route te bewandelen. 'Stap naar je leidinggevende, die heeft de plicht om jou te beschermen. Daarnaast kun je gebruikmaken van de interne klachtenregeling voor discriminatie of ongewenst gedrag.' Buiten de organisatie kun je een klacht indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling. De uitspraak van deze commissie is weliswaar niet bindend, maar in de praktijk geeft 75 procent van de werkgevers er gehoor aan. Daarnaast is het mogelijk om aangifte te doen bij de politie. Antidiscriminatiebureaus en Abvakabo FNV kunnen je hierover adviseren en bij helpen. Op www.discriminatie.nl vind je antidiscriminatiebureaus bij jou in de buurt en links naar de politie en de Commissie Gelijke Behandeling. Op www.art1.nl vind je uitgebreide informatie over discriminatie. ■



Vragen?

Voel jij je gediscrimineerd op je werk of zit je met vragen over discriminatie? Neem dan contact op met het Juridisch Adviescentrum van Abvakabo FNV. Bel 0900 22 825 22 (ma t/m vrij 8.30 - 17.00 uur, 10 cent per minuut). Ook staan onze vakbondsconsulenten voor je klaar. Contactpersonen bij jou in de buurt vind je op: www.abvakabofnv.nl/contact/personen. Abvakabo FNV geeft daarnaast weerbaarheidstrainingen. Kijk voor meer informatie op www.abvakabofnv.nl/diensten/trainingen-workshops.