

# Discriminatie op de arbeidsmarkt

.....

## Informatie voor werknemers



**anti  
discriminatie**  
voorziening Limburg

.....

**Gelijke behandeling  
begint hier!**

## Casus: Sollicitatie

---

Een van oorsprong uit Afrika afkomstige man vindt op internet een vacature van een taxibedrijf dat op zoek is naar chauffeurs. Hij schrijft een sollicitatiebrief en heeft een gesprek met het hoofd van het opleidingscentrum van het taxibedrijf. In dit gesprek wordt gevraagd naar zijn beheersing van het Limburgse dialect en naar zijn taalniveau NT2 (Nederlands als tweede taal). De man antwoordt dat hij taalniveau 3 beheerst waarop het hoofd van het opleidingscentrum van het taxibedrijf meteen stelt dat het taxibedrijf taalniveau 4 als functie-eis hanteert.

De man wordt afgewezen voor de functie omdat hij én geen Limburgs dialect spreekt en omdat zijn Nederlandse taalniveau onvoldoende is. In deze zaak is sprake van verboden indirect onderscheid op grond van afkomst.



## Inhoudsopgave

---

Inleiding	5
Wat is discriminatie?	6
Discriminatie op de arbeidsmarkt	8
Het verbod op arbeidsdiscriminatie	11
Wat kunt u van de werkgever verwachten als u gediscrimineerd wordt op uw werk?	13
Wat kunt u zelf doen?	14
Wat kan ADV Limburg voor u doen?	17
Waar kunt u terecht voor informatie en advies?	18



Een bedrijf dat in een advertentie vermeldt dat ze iemand zoeken die 'pas afgestudeerd' is sluit oudere werkzoekenden uit.

## Casus: Arbeidsvoorwaarden

---

Vier vrouwelijke werknemers zijn in dezelfde periode als hun mannelijke collega aangenomen voor een nieuwe functie. Na enige tijd blijkt dat de man als enige ingeschaald is in een hogere salarisschaal. Volgens de werkgever is de reden hiervoor dat de man coördinerende taken zou gaan uitvoeren en daarom heeft de werkgever de mannelijke collega in een hogere salarisschaal ingedeeld.

In praktijk voert de mannelijke collega echter geen coördinerende taken uit en is er sprake van gelijke functie en gelijke arbeid.

In deze zaak is sprake van verboden onderscheid op grond van geslacht bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden.



## Inleiding

---

Van alle meldingen en klachten van discriminatie die de Antidiscriminatievoorziening Limburg (ADV Limburg) jaarlijks ontvangt heeft ongeveer 35% betrekking op de arbeidsmarkt.

Discriminatie op de arbeidsmarkt kan op verschillende momenten plaatsvinden. Tijdens het solliciteren, bij het vaststellen van salaris, tijdens het werk zelf of bij het ontslag. Omdat niet iedere werknemer of sollicitant die zich gediscrimineerd voelt een melding hiervan maakt is niet bekend hoe vaak discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt. Toch zijn er op basis van onderzoeken wel een aantal resultaten bekend:

- Leeftijdscriminatie bij sollicitaties wordt in Limburg het meest ervaren <sup>1</sup>
- Op de Limburgse werkvloer wordt discriminatie op grond van ras en godsdienst het meest gemeld <sup>2</sup>
- Voor zwangere vrouwen en moeders is discriminatie op de arbeidsmarkt een alledaagse werkelijkheid <sup>3</sup>
- Allochtone sollicitanten hebben minder kans om te worden aangenomen <sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Onderzoeksrapport 'Discriminatieklimaat I&O research 2012' <sup>2</sup> Jaarmonitor ADV Limburg 2011

<sup>3</sup> Onderzoeksrapport 'Is het bevallen?' CGB 2012 <sup>4</sup> onderzoek 'Liever Mark dan Mohammed van het Sociaal en Cultureel Planbureau Den Haag 2010

# Wat is discriminatie?

Discriminatie is het ongelijk behandelen van (groepen) mensen op grond van kenmerken die er in die situatie niet toe doen. Volgens de wet mag je mensen niet discrimineren op grond van ras, godsdienst, seksuele gerichtheid, geslacht, handicap/chronische ziekte, leeftijd, levensovertuiging, nationaliteit, politieke overtuiging en burgerlijke staat. Specifiek voor de arbeidsmarkt geldt dat werknemers ook gelijk behandeld moeten worden ongeacht het soort contract (vast of tijdelijk) en arbeidsduur (fulltime of parttime).

Discriminatie kan direct plaatsvinden doordat iemand expliciet wordt uitgesloten. Maar het kan ook indirect gebeuren door criteria te gebruiken die niet relevant zijn voor een baan of bepaalde functie, maar wel bepaalde mensen uitsluiten. Als een werkgever bijvoorbeeld eist dat iemand perfect Nederlands spreekt, terwijl dit voor de functie (bijvoorbeeld magazijnmedewerker) niet nodig is. Sollicitanten van buitenlandse afkomst worden op deze manier indirect uitgesloten. Een bedrijf dat in een advertentie vermeldt dat ze iemand zoeken die 'pas afgestudeerd' is sluit oudere werkzoekenden uit.

Tijdens het sollicitatiegesprek mogen er alleen vragen gesteld worden die voor de uitvoer van de functie nodig zijn. Vragen over zwangerschap, kindwens, etnische afkomst, seksuele gerichtheid of ziekteverleden mogen niet worden gesteld omdat deze niet relevant zijn voor de functie.



Het is in principe niet toegestaan een moslima het dragen van een hoofddoek te verbieden.

## In enkele gevallen gelden er wettelijke uitzonderingen op het verbod op discriminatie:

- Het voorkeursbeleid is bedoeld om een achterstand van bepaalde groepen mensen op de arbeidsmarkt weg te werken en mag alleen op vrouwen, mensen met een handicap/chronische ziekte of allochtonen worden toegepast. Het voorkeursbeleid is aan duidelijke regels gebonden en mag niet zomaar worden toegepast
- Onder bepaalde voorwaarden mogen instellingen op godsdienstige, levensbeschouwelijke of politieke grondslag en instellingen van bijzonder onderwijs eisen stellen bij de aanname van personeel
- In het Besluit Beroepsactiviteiten staat een opsomming van 'beroepen' waarvan bepaald is dat deze door mannen of door vrouwen uitgevoerd kunnen worden. Het kan dan onder andere gaan om beroepsactiviteiten die om lichamelijke redenen uitsluitend door personen van een bepaald geslacht uitgevoerd kunnen worden, of het vertolken van bepaalde filmrollen die alleen door een man of een vrouw gespeeld kunnen worden
- Als de werkverhouding een privékarakter heeft

# Discriminatie op de arbeidsmarkt

Discriminatie op de arbeidsmarkt komt op verschillende terreinen voor en treft verschillende groepen. Naast ongelijke behandeling bij sollicitaties, kunnen werknemers op hun werk nadeel ondervinden bij het vaststellen van salaris, doorstroom (promotie of het omzetten van een tijdelijke contract in een vast contract) en bij ontslag. Ook kunnen werknemers te maken krijgen met discriminerend gedrag van collega's, leidinggevenden en klanten. Discriminatie kan als zeer pijnlijk en kwetsend ervaren worden door degene die het overkomt. Het plezier en de inzet op het werk kan erdoor worden beïnvloed en het kan stress opleveren.

## Tijdens de sollicitatieprocedure

Uit personeelsadvertenties moet duidelijk blijken dat de functie voor mannen én vrouwen van alle leeftijden openstaat. Ook mogen er geen eisen worden opgenomen met betrekking tot persoonlijke kenmerken die terug te voeren zijn op de wettelijke discriminatiegronden. Soms zijn er uitzonderingen mogelijk maar deze moeten dan wel gerechtvaardigd zijn.

Tijdens het sollicitatiegesprek mogen er alleen vragen gesteld worden die voor de uitvoer van de functie nodig zijn. Vragen over zwangerschap, kinderwens, etnische afkomst, seksuele gerichtheid of ziekteverleden mogen niet worden gesteld omdat deze niet relevant zijn voor de functie. Ook zijn deze vragen vaak gebaseerd op stereotype denkbeelden.

Sollicitanten met een handicap of chronische ziekte mogen niet zomaar worden afgewezen voor de functie. Als de sollicitant voldoet aan de functie-eisen pas dan mag de werkgever vragen wat de beperking inhoudt en welke mogelijkheden en onmogelijkheden er zijn bij de uitoefening van de functie. Vraagt de sollicitant om een aanpassing, dan is de werkgever verplicht deze te realiseren.

Alleen als er een zeer goede reden is mag de werkgever de aanpassing weigeren. Een werkgever mag slechts in bepaalde gevallen, en pas nadat de selectieprocedure is afgerond, een medische keuring voorstellen. Een aanstellingskeuring is alleen toegestaan voor een functie waaraan gezondheid- en veiligheidsrisico's zijn verbonden. Het gaat dan om bijzondere functie-eisen, zoals bij een dakdekker of een beroepschauffeur. In deze functies is het noodzakelijk dat de werknemer aan bepaalde medische eisen voldoet.

## Bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden

Bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden (salaris, werktijden, vakantiedagen, pensioenregelingen en dergelijke) mag de werkgever geen onderscheid maken tussen onder andere mannen en vrouwen en op grond van de etnische afkomst van medewerkers. Er mag ook geen onderscheid worden gemaakt tussen tijdelijke en vaste medewerkers of tussen parttimers en fulltimers.

Medewerkers die vanwege hun handicap of chronische ziekte een aanpassing nodig hebben om de functie te kunnen uitoefenen kunnen daar om vragen. Voorbeelden van een dergelijke aanpassing kunnen zijn een aangepaste werkplek, toetsenbord of werkrooster en het vergroten van de toegankelijkheid van de werkplek.



Zwangerschap mag niet als reden gelden voor ontslag of om een tijdelijk contract niet te verlengen.

Bij geschikt bevonden sollicitanten met een beperking moet de werkgever een onderzoek uitvoeren naar de beperking en naar de vraag of de werknemer de functie zou kunnen uitoefenen door het treffen van doeltreffende aanpassingen.



## Op de werkvloer

Werkgevers hebben de wettelijke verplichting zorg te dragen voor een discriminatievrije werkomgeving. Werknemers mogen op het werk niet gediscrimineerd worden door leidinggevenden, collega's, klanten of patiënten. Zaken als pesten, negeren, ongepaste grapjes, uitsluiting, achterstelling of andere wijzen van negatieve behandeling zijn niet toegestaan.

## Bij het ontslag

Voor ontslag van een werknemer heeft een werkgever volgens het ontslagrecht goede redenen nodig. Goede redenen kunnen zijn bedrijfseconomische redenen, niet (meer) functioneren, niet (meer) geschikt zijn voor het werk of als er een conflict met de werkgever is. Werknemers mogen niet enkel en alleen worden ontslagen op grond van bijvoorbeeld godsdienst, ras, geslacht, leeftijd, seksuele gerichtheid, handicap of chronische ziekte of omdat iemand lid is van een bepaalde politieke organisatie.

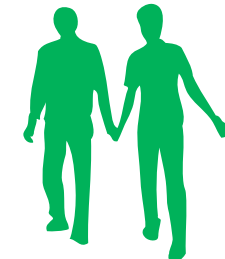
# Het verbod op arbeidsdiscriminatie

Het verbod op discriminatie op de arbeidsmarkt is vastgelegd in diverse wet- en regelgeving. In het civiel recht bestaat de mogelijkheid de zaak voor te leggen aan de rechter. De rechter bepaalt of er sprake is van ongelijke behandeling in de vorm van een onrechtmatige daad. Belangrijk om te weten is dat hij daarbij een financiële sanctie kan opleggen aan de werkgever.

Sollicitanten en werknemers die zich gediscrimineerd voelen kunnen ook een beroep doen op de gelijkebehandelingswetgeving. Deze wetgeving bestaat onder andere uit: de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd en de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. In deze wetten is vastgelegd welk onderscheid verboden is en welke wettelijke uitzonderingen er zijn.

In de gelijkebehandelingswetgeving is ook bepaald dat werknemers geen nadeel mogen ondervinden nadat zij geklaagd hebben over de ervaren discriminatie. Het ondervinden van negatieve gevolgen van klagen wordt 'victimisatie' genoemd. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) <sup>1</sup> is dé instantie in Nederland die klachten over ongelijke behandeling behandelt.

<sup>1</sup> De Commissie Gelijke Behandeling is vanaf 2 oktober 2012 opgegaan in het College voor de Rechten van de Mens.



Ook in het bijzonder onderwijs mogen homoseksuelen niet ontslagen worden enkel vanwege het feit dat ze homo-seksueel zijn.

Werkgevers hebben de wettelijke verplichting zorg te dragen voor een discriminatievrije werkomgeving. In de gelijkebehandelingswetgeving is vastgelegd dat de werkgever zijn werknemers moet beschermen tegen discriminatoire bejegening door leidinggevenden, collega's, klanten of patiënten. Onder discriminatoire bejegening op de werkvloer wordt verstaan: pesten, negeren, het maken van discriminerende grapjes, uitsluiting, achterstelling en andere wijzen van negatief gedrag ten opzichte van anderen.

Sinds enkele jaren is het verbod op discriminatie ook opgenomen in de Arbo-wet. Discriminatie is toegevoegd aan de lijst van onderwerpen die onder psychosociale arbeidsbelasting vallen en die stress kunnen veroorzaken. Doordat discriminatie in deze wet is opgenomen is de werkgever verplicht om de risico's van discriminatie op de werkvloer in kaart te brengen en maatregelen te nemen.

In de Wet op de ondernemingsraden is onder andere geregeld dat de ondernemingsraad dient te waken tegen discriminatie in de onderneming. In het bijzonder moeten zij toezien op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming. In het uiterste geval kan een beroep worden gedaan op enkele strafrechtartikelen en aangifte worden gedaan bij de politie.

Tijdelijke werknemers mogen niet worden uitgesloten van deelname aan een pensioenregeling.



## Wat kunt u van de werkgever verwachten als u gediscrimineerd wordt op uw werk?

Op grond van de gelijkebehandelingswetgeving moet de werkgever zorgen voor een discriminatievrije werkomgeving. In geval van discriminatie moet de werkgever adequaat en tijdig reageren en indien nodig corrigeren. De werkgever is verplicht om klachten over discriminatie zorgvuldig te behandelen. Daarnaast moet de werkgever passende maatregelen treffen om de discriminatie te voorkomen en te bestrijden.

De gelijkebehandelingswetgeving schrijft voor dat op een mannelijke en een vrouwelijke medewerker die arbeid van gelijke waarde verrichten gelijkwaardige beloningsmaatstaven toegepast dienen te worden.



Het salaris van beide medewerkers hoeft niet exact gelijk te zijn, maar de beloningsmaatstaven die tot deze salarisbedragen leiden moeten op beide medewerkers op gelijkwaardige wijze zijn toegepast.

Een beloningssysteem dient vrij te zijn van discriminatie. Door onder andere onderhandeling over het salaris als beloningsmaatstaf te hanteren wordt hieraan voorbij gegaan.

# Wat kunt u zelf doen?

.....

Er zijn een aantal dingen die u zelf kunt doen als u ongelijk behandeld wordt door uw werkgever of door een collega of leidinggevende uitgescholden, gepest of op een vervelende manier anders behandeld wordt.

- **Meldt uw klacht altijd eerst bij ADV Limburg**

De consultants van ADV Limburg kunnen advies geven over uw specifieke probleem en u ondersteunen om het probleem op te lossen.

- **Schrijf op wat er gebeurd is**

Het kan heel handig zijn als u opschrijft wat er precies gebeurd is. Wie heeft iets gezegd of gedaan, wanneer gebeurde dat, waar gebeurde het, waren er anderen bij, wat werd er precies gezegd of gedaan, hoe reageerde u zelf? Wat heeft u zelf gedaan? Probeer dit zo neutraal mogelijk te doen.

- **Vind medestanders**

Ga na of er collega's zijn die ook gediscrimineerd worden. Dan kunt u misschien samen stappen ondernemen, want samen sta je sterker.

- **Spreek de dader erop aan**

Soms werkt het het beste als u degene die discrimineert of pest zelf aanspreekt op zijn of haar gedrag. Bijvoorbeeld als het gaat om een losse opmerking, zoals een foute grap. Zeg dan onder vier ogen op een rustige manier dat het gedrag of de opmerking u stoort, en vraag degene ermee te stoppen. U kunt ook hulp vragen aan een collega of een vertrouwenspersoon.

- **Maak gebruik van de interne klachtenregeling**

Veel bedrijven hebben een interne klachtenprocedure voor het geval werknemers gediscrimineerd of gepest worden op de werkvloer. Vaak geldt dat de klacht bij de leidinggevende ingediend kan worden en soms is er een commissie of vertrouwens-

persoon die klachten behandelt. Is er geen interne klachtenprocedure stuur dan een brief naar de directie of naar het bestuur.

- **Vraag een uitspraak aan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB)**

De CGB is de instantie in Nederland die klachten over ongelijke behandeling behandelt.

- **Vraag de ondernemingsraad (OR) om hulp**

U kunt de OR inschakelen om ervoor te zorgen dat gevallen van discriminatie op uw werk aan de kaak gesteld worden.

- **Schakel de vakbond in**

Een vakbond kan weten of uw bedrijf al eerder betrokken was bij discriminatie. Ook kan de vakbond de zaak aan de orde stellen binnen de organisatie.

- **Schakel de Arbeidsinspectie in**

Komt discriminatie op uw werk structureel en op grote schaal voor dan kunt u de Arbeidsinspectie inschakelen. Op grond van de Arbo-wet is de werkgever namelijk verplicht beleid te ontwikkelen tegen discriminatie. De inspectie kan een onderzoek instellen en de werkgever eventueel beboeten.

- **Doe aangifte bij de politie**

Als u al van alles geprobeerd hebt en niks geholpen heeft, kunt u besluiten aangifte te doen bij de politie. Het Openbaar Ministerie besluit dan of uw zaak al dan niet aan de rechter voorgelegd kan worden.



Draagt een man om religieuze redenen een baard dan mag de werkgever niet eisen dat deze wordt afgeknipt.



## Casus: Werkvloer

---

Tijdens de lunchpauze maakt de leidinggevende van een islamitische man steevast grapjes en opmerkingen over diens geloof. In het begin reageert de man hier niet op maar op een gegeven moment voelt hij zich steeds ongemakkelijker door de uitlatingen.

Omdat de man het lastig vindt om zijn leidinggevende hier persoonlijk op aan te spreken besluit hij om dit schriftelijk te doen. Hij legt uit dat hij de gemaakte opmerkingen en grapjes over zijn geloof als kwetsend en discriminerend ervaart en vraagt aan zijn leidinggevende om hiermee te stoppen.

De leidinggevende stapt hierop naar de directie omdat hij vindt dat de man de zaak te hoog opneemt. De directie besluit het tijdelijke contract van de man niet te verlengen. In deze zaak is sprake van discriminatie op de werkvloer, onzorgvuldige klachtbehandeling en victimisatie.



## Wat kan ADV Limburg voor u doen?

---

**Heeft u het vermoeden dat u gediscrimineerd wordt op de arbeidsmarkt? Neem dan contact op met ADV Limburg. ADV Limburg is een professionele, onafhankelijke organisatie op het gebied van discriminatie en ongelijke behandeling. Iedereen in Limburg die zich gediscrimineerd voelt kan bij deze organisatie terecht voor het doen van een (anonieme) melding, advies en ondersteuning.**

De consulenten van ADV Limburg luisteren naar uw verhaal en zullen vragen stellen om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van hetgeen u is overkomen. Bij een gefundeerd vermoeden van discriminatie is de verdere behandeling afhankelijk van onder meer de aard van de melding, juridische mogelijkheden en overige factoren. ADV Limburg kan u van advies en informatie voorzien, bemiddelen, ondersteunen bij een interne klachtenprocedure of bij het aanvragen van een oordeel bij de CGB en u begeleiden bij het doen van aangifte.

Elke melding vraagt kortom om maatwerk. Belangrijk om te weten is dat ADV Limburg zonder uw toestemming geen stappen onderneemt en dat aan onze dienstverlening geen kosten zijn verbonden.

Heeft u geen hulp nodig? Meldt ook dan het voorval bij ADV Limburg. Om discriminatie goed aan te pakken, is het belangrijk zicht te hebben op de aard en omvang van discriminatieproblemen in Limburg. Alle meldingen die bij ADV Limburg binnenkomen worden geregistreerd en jaarlijks wordt er een (anonieme) rapportage opgesteld voor de, bij ADV Limburg aangesloten, gemeenten en het verantwoordelijke ministerie. Op basis van deze rapportage kunnen er maatregelen worden genomen om discriminatie aan te pakken en te voorkomen.

# Waar kunt u terecht voor informatie en advies?

---

**Bent u gediscrimineerd, getuige van een voorval of heeft u vragen over discriminatie en ongelijke behandeling? Neemt u dan contact met ons op.**

## **ADV Limburg**

Looiersgracht 4, 6211 JK Maastricht  
Buitenop 8, 6041 LA Roermond

e: [meldpunt@advlimburg.nl](mailto:meldpunt@advlimburg.nl)  
t: 043 - 321 8489 (lokaal tarief)  
t: 0900 235 4354 (€ 0,10 per minuut)  
i: [www.advlimburg.nl](http://www.advlimburg.nl)

## **Arbeidsinspectie**

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
i: [www.arbeidsinspectie.nl](http://www.arbeidsinspectie.nl)

## **College voor de Rechten van de Mens (Commissie Gelijke Behandeling)**

Postbus 16001  
3500 DA Utrecht  
t: 030-888 3888  
i: [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl)

## Casus: Ontslag

---

Een vrouw gaat werken voor een supermarkt als caissière. Na enkele weken, binnen de proeftijd, vertelt zij aan enkele collega's dat ze een bepaalde vorm van reuma, een chronische ziekte, heeft.

De bedrijfsleider heeft in de wandelgangen opgevangen dat zij chronisch ziek is en nodigt haar uit voor een gesprek. Tijdens dit gesprek vertelt de vrouw over haar ziekte en medicijngebruik.

Een dag later ontvangt zij een brief van de werkgever, waarin hij de arbeidsovereenkomst opzegt omdat hij vreest dat de vrouw zich vaak ziek zal melden. In deze zaak is sprake van discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte bij ontslag.



## Direct melden



### ADV Limburg

Looiersgracht 4, 6211 JK Maastricht

Buitenop 8, 6041 LA Roermond

e: [meldpunt@advlimburg.nl](mailto:meldpunt@advlimburg.nl)

t: 043 - 321 8489 (lokaal tarief)

t: 0900 235 4354 (€ 0,10 per minuut)

i: [www.advlimburg.nl](http://www.advlimburg.nl)

### U kunt ons ook volgen op:



AntidiscriminatievoorzieningLimburg



[twitter.com/#!/ADVLimburg](https://twitter.com/#!/ADVLimburg)



<http://nl.linkedin.com/company/anti-discriminatie-voorziening-limburg>

Mede gesubsidieerd door de Provincie Limburg

provincie limburg

