



Een initiatief van de Europese Unie

Ik discrimineer niet ... nietwaar?



>>>>> Het herkennen van discriminatie

Verskil moet er zijn



Discriminatie niet



Discriminatie op de werkvloer kan niet. Ook het lastig vallen of pesten van collega's is not done. Bestaande en nieuwe wetgeving is daar heel duidelijk over. Discriminatie op grond van ras, etnische afkomst, handicaps, leeftijd, seksuele geaardheid, religie of geloofsovertuiging is verboden. Elke organisatie of instelling moet voor zichzelf nagaan hoe zij discriminatie op deze gronden kan voorkomen.

Niet alleen organisaties moeten discriminatie voorkomen, maar ook de werknemers zelf. Want ieder mens is verantwoordelijk voor zijn of haar eigen gedrag en voor naleving van de wet. Samen creëer je een goede werksfeer, waarin iedere collega zich gerespecteerd voelt.

Discriminatie is een algemeen begrip. Test uzelf eens door de volgende vragen te beantwoorden:

- **Begrijpt u wat discriminatie inhoudt?**
- **Bent u kritisch over uw eigen gedrag en houding?**
- **Weet u hoe u met discriminatie moet omgaan als "derde partij"?**
- **Wat zijn uw verantwoordelijkheden?**

Herkennen van discriminatie en lastig vallen of pesten

Werk brengt een groot aantal willekeurige mensen bij elkaar. Zij hebben in de regel niets anders met elkaar gemeen dan hun baan. En dat veroorzaakt meestal weinig problemen. De meeste werknemers zijn heel goed in staat om met elkaar op te schieten en persoonlijke en culturele verschillen te respecteren. Maar een enkele keer gaat het mis. Soms zijn werknemers niet bereid elkaar te accepteren zoals een ieder is. Dat kan leiden tot incidenten en onacceptabel gedrag als discriminatie of pesten. Er hoeft niet direct sprake te zijn van opzet. De collega heeft soms niet eens in de gaten hoe beledigend hij is of hij noemt de ander overgevoelig. En soms blijkt een bedrijf er regels of systemen op na te houden die discriminatie onbedoeld in de hand werken.

Discriminatie kan in alle openheid plaatsvinden, maar ook in het verborgene, op een meer subtiele manier. Discriminatie wordt zichtbaar wanneer bijvoorbeeld slechts een bepaalde groep mensen bepaalde banen krijgt, of toegang tot zaken als scholing, bepaalde arbeidsvoorwaarden, werkplekfaciliteiten of promoties.

Enkele voorbeelden:

- > Mannen hebben toegang tot alle functies; vrouwen slechts tot een deel, in de regel de lagere.
- > Bepaalde taken worden uitsluitend toegewezen aan mensen uit een bepaalde etnische groep.
- > Mensen met handicaps worden automatisch afgewezen, zonder na te gaan welke aanpassingen makkelijk mogelijk zouden zijn om aan hun specifieke behoeften tegemoet te komen.
- > Aan iedereen die niet 'passend' lijkt te zijn (bijvoorbeeld vanwege religie of seksuele geaardheid), worden rechten onthouden of men krijgt de baan niet eens.
- > Bepaalde handelswijzen sluiten groepen mensen welbewust buiten.
- > Stereotyperingen van bepaalde groepen en onterechte lage verwachtingen met betrekking tot prestaties kunnen onuitgesproken blijven, maar toch doordringen in alle geledingen van organisaties. Zo kan er een sfeer ontstaan die het iemand onmogelijk maakt om zijn of haar capaciteiten te ontplooiën.

Vaak gebeuren dergelijke dingen op een duidelijk waarneembare en openlijke manier met de steun van managers en andere werknemers. Soms spelen zij meer in het verborgene, omdat mensen wel weten dat zij niet mogen discrimineren, maar het toch doen.

Niet alleen discriminatie is bij wet verboden. Ook het lastig vallen en treiteren van mensen wordt in de nieuwe wetgeving expliciet genoemd. De impact van dergelijk gedrag kan – afgezien van het feit dat het tot juridische acties kan leiden – de werkrelaties verstoren, het vertrek van gewaardeerde werknemers tot gevolg hebben of omzetverlies veroorzaken. En de slachtoffers kunnen worden blootgesteld aan persoonlijke stress en aan negatieve gevolgen in de persoonlijke inkomenssfeer.

- > Het verspreiden van onware geruchten om een andere werknemer in diskrediet te brengen.
- > Het maken van denigrerende of beledigende opmerkingen over collega's.
- > Het maken van seksuele toespelingen over een collega in zijn of haar aanwezigheid.



- > Het maken van grappen over bepaalde groepen mensen, bijvoorbeeld religieuze groeperingen, etnische groepen of homoseksuelen en lesbiennes. Iedereen wordt geacht de 'grap' leuk te vinden. Gaat u er niet in mee, dan raakt u geïsoleerd. Men vindt dan dat u 'niet bij het team hoort'.
- > Het gebruik van fysiek geweld – slaan, stempen et cetera – of het dreigen met geweld.
- > Het negeren van de gevoelens van mensen die het slachtoffer zijn van grappen of wangedrag.
- > Het leven zuur maken van iemand die klaagt over de manier waarop hij wordt behandeld of die een slachtoffer ondersteunt door bijvoorbeeld niet met overtreders te praten of hen af te wijzen.

Wat kunt u doen?

Wanneer u getuige bent van discriminatie of treitergedrag, kunt u in de verleiding komen de situatie te vermijden of niet aan te pakken. Sommigen voelen zich ongemakkelijk om collega's te confronteren met dergelijke situaties. Misschien denkt u wel dat het probleem zich vanzelf oplost of dat het niet belangrijk is. Maar dat is het wél.

Wanneer discriminatie of treiteren eenmaal is ingebed, min of meer een gewoonte geworden, heeft het onmiskenbaar een negatieve invloed op de organisatie en op de harmonie





op de werkplek. Dit zal aanhouden en misschien steeds schadelijker vormen aannemen wanneer het niet snel wordt aangepakt. Iedere manager is verplicht actie te ondernemen. Zelfs wanneer de 'ontvanger' niet klaagt. Ook elke collega van het slachtoffer moet in actie komen.

U kunt uw eigen inzichten ontwikkelen over vraagstukken rond discriminatie en over de manieren waarop u actie kunt ondernemen wanneer anderen discrimineren. Enkele belangrijke stappen zijn:

- > Denk na over uw eigen gedrag en houding:
 - Doet u mee aan discriminerend gedrag, zelfs wanneer u het smakeloos vindt?
 - Draagt u bij aan een klimaat waar respect regel is?
 - Vertelt u anderen waarom u tegen discriminatie en treiteren bent?
 - Bent u bereid iets te leren over andere culturen en zienswijzen?

- > Biedt steun aan slachtoffers en help ze bij het aanpakken van het probleem:

- Help ze bij het vragen om advies of juridische ondersteuning.
- Help ze bij het confronteren van de overtreders.
- Help ze om het probleem bij de werkgever aan de kaak te stellen.
- Biedt emotionele ondersteuning; discriminatie veroorzaakt altijd stress bij de slachtoffers.

- > Vraag om scholing om uw eigen vaardigheden te ontwikkelen. Bijvoorbeeld:

- Hoe discriminatie kan worden herkend.
- Wat de wettelijke vereisten zijn.
- Wat acceptabel gedrag is en wat onacceptabel.
- Hoe om te gaan met voorbeelden van discriminatie en pesten.

- > Wend u tot uw vakorganisatie of ondernemingsraad om:

- Informatie te verkrijgen over het herkennen en tegengaan van discriminatie op de werkvloer.
- Aandacht te vragen voor het voorkomen van discriminatie in het beleid van uw organisatie, bijvoorbeeld door middel van CAO-afspraken.
- Hulp te krijgen bij het omgaan met vermoedens van discriminatie.
- Individuele (juridische) hulp wanneer u het slachtoffer bent van discriminatie op uw werkplek.

Dit is het eerste van een reeks fact sheets die erop gericht is informatie te verschaffen over de Europese anti-discriminerichtlijnen. Het geeft praktische adviezen hoe organisaties en individuele personen discriminatie kunnen voorkomen en bestrijden. Om meer te weten te komen over de in de hele EU plaatsvindende campagne "Verskil moet er zijn. Discriminatie niet." en voor informatie over de situatie in uw lidstaat kunt u onze website bezoeken: www.stop-discrimination.info

www.stop-discrimination.info

