

**Discriminatie op de arbeidsmarkt**  
**rapport over klachten**  
**gemeld bij Antidiscriminatievoorzieningen in Nederland**

**november 2014**

## Voorwoord

Pesten, uitsluiten en discriminatie zijn allemaal uitingsvormen van ongelijke behandeling. Onze grondwet schrijft voor dat een allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden. Dit blijkt in de praktijk helaas niet altijd het geval. In Nederland kennen we een groot netwerk van voorzieningen die de burger bijstaan in geval van discriminatie. De antidiscriminatiebureaus of –voorzieningen (ADV's), de politie en het College voor de Rechten van de Mens zijn daarin wellicht de meest bekende.

Sinds 2009 kent iedere gemeenten de verplichting om een laagdrempelig, onafhankelijk meldpunt te hebben voor landelijke registratie en bijstand van discriminatieklachten. De ADV's nemen een bijzondere positie in omdat zij het vangnet vormen voor alle voorkomende klachten omtrent ongelijke behandeling, zowel strafrechtelijke als niet strafrechtelijk. Speciaal opgeleide klachtenconsulenten zorgen voor een toegankelijk en laagdrempelige voorziening waarbij een ieder terecht kan voor registratie, advies en ondersteuning.

De klachten over discriminatie die onder de gelijke behandelingswetgeving vallen, worden door de ADV's behandeld en in sommige gevallen voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens. De klachten over discriminatie waarbij sprake is van een strafbaar feit worden samen met de politie en het Openbaar Ministerie opgepakt, het ADV heeft daar een adviserende en ondersteunende rol in.

Jaarlijks doen circa zesenhalfduizend mensen een beroep op een ADV voor advies of ondersteuning. Een groot deel van de klachten die ADV's in behandeling nemen, speelt zich af op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om circa 30% van alle discriminatieklachten.

Het huidige kabinet vindt elke vorm van discriminatie onaanvaardbaar en onacceptabel en zet vooral in op de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarom heeft Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Lodewijk Asscher (PvdA) een 'stevig pakket maatregelen' beloofd om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Het actieplan<sup>1</sup> tegen arbeidsmarktdiscriminatie van het kabinet loopt langs vijf sporen :

1. Handhaving. Het kabinet zet in op het optimaal functioneren van de keten bij discriminatiebestrijding om ervoor te zorgen dat discriminatie en ongelijke behandeling worden aangepakt. Dit wil het kabinet onder andere bereiken door het beëindigen van contracten met bedrijven die veroordeeld zijn voor discriminatie<sup>2</sup> en het niet meer tot aanbestedingsprocedures toelaten van bedrijven die hebben gediscrimineerd.
2. Melding en registratie. Het is belangrijk dat slachtoffers van discriminatie dit melden bij een gemeentelijke anti-discriminatievoorziening (ADV) of het College voor de Rechten van de Mens of aangifte doen bij de politie. Op deze wijze kan een beter inzicht in de aard en omvang van discriminatie ontstaan en kan discriminatie effectief worden aangepakt. De rijksoverheid ontwikkelt een handreiking om de meldingsbereidheid te verbeteren.
3. Kennis en bewustwording. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat er veel onwetendheid bestaat over discriminatie op de arbeidsmarkt en dat discriminatie vaak voortkomt uit stereotypering.
4. Diversiteitsbeleid. Diversiteit binnen een organisatie heeft volgens het kabinet sociaal-economische meerwaarde. Sociale partners introduceren een diversiteitscharter.

---

<sup>1</sup> Mede gebaseerd op het SER-advies Discriminatie werkt niet!

<sup>2</sup> Veroordeeld op grond van strafrecht of uitspraak verboden onderscheid door College voor de Rechten van de Mens.

5. Onderzoek. Om te kunnen vaststellen of de maatregelen met betrekking tot discriminatie effect hebben zal het kabinet aanvullend onderzoek blijven doen naar discriminatie op de arbeidsmarkt.

De ADV's laten met het voorliggende rapport Discriminatie op de arbeidsmarkt zien dat zij over veel data en casusmateriaal beschikken waarmee zij een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het inzichtelijk maken van de discriminatie en ongelijke behandelingsproblematiek op de arbeidsmarkt. Het rapport bevat een landelijk overzicht van klachten en meldingen over arbeidsmarktdiscriminatie die door de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in Nederland in behandeling zijn genomen. Het geeft een beeld van de omvang en aard van de zaken die zich op de arbeidsmarkt afspelen. Een belangrijke aanvulling op reeds bestaande overzichten is de uitsplitsing van discriminatieklachten naar sector. Inzicht krijgen in de sectoren van de arbeidsmarkt waarover discriminatie wordt gemeld is belangrijk. Op basis hiervan kan sectorgericht actie worden ondernomen. Overigens is het niet zo dat zich bij de sectoren waarover de ADV's (nog) geen meldingen krijgen, geen discriminatie voorkomt.

De ADV's zien zichzelf als actieve en betrokken gesprekspartners en werken graag samen met de ministeries Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Binnenlandse Zaken en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om discriminatie op de arbeidsmarkt gezamenlijk tegen te gaan.

## Overzicht discriminatieklachten arbeidsmarkt

De meeste discriminatieklachten die door antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in Nederland in behandeling worden genomen en/of worden geregistreerd hebben betrekking op de arbeidsmarkt. Het gaat om circa 30% van alle discriminatieklachten.

In 2013 kwamen er 1569 klachten<sup>3</sup> binnen die zich afspelen op de arbeidsmarkt. In de eerste helft van 2014 waren dat er 536.

Antidiscriminatievoorzieningen vormen een laagdrempelig en onafhankelijke instantie voor registratie en behandeling van klachten over ongelijke behandeling. Klachten over het gevoel van discriminatie op de arbeidsmarkt worden door de klachtenconsulenten getoetst aan de gelijke behandelingswetgeving. Daaruit volgt een advies voor behandeling. In veel gevallen wordt er een hoor-wederhoor procedure opgestart. Door de onafhankelijke positie van het ADV is het mogelijk om beide kanten van een melding te onderzoeken. Veelal levert deze bemiddelingsfase een goed resultaat op. In sommige gevallen wordt er doorverwezen naar het College voor de Rechten van de Mens of de politie.

Gelijke behandelingswetgeving heeft betrekking op alle facetten van de arbeidsverhouding, van de aanbidding van een betrekking (werving en selectie) tot en met het beëindigen van de arbeidsverhouding (uitstroom), arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, scholing, bevordering en arbeidsomstandigheden.

Tabel 1. Klachten met betrekking tot arbeidsmarkt

Naam ADV	Provincie	2013	1 <sup>e</sup> helft 2014	Totaal aantal klachten
Tûmba/Friesland	FRSL	50	-	50
Discriminatie Meldpunt Groningen	GRON	-	-	-
Meldpunt Discriminatie Drenthe	DREN	19	17	36
Artikel 1 Overijssel /IJsselland	OV	66	33	99
Artikel 1 Overijssel /Twente	OV	106	18	124
Art.1 Gelderland Midden/ Arnhem e.o.	GELD	75	45	120
Ieder1Gelijk/Gelderland- Zuid	GELD	122	37	159
Art.1NoordOostGelderland	GELD	-	-	-
Bureau Gelijke Behandeling Flevoland	FLEV	-	-	-
Art.1 MiddenNederland/ Utrecht, Amersfoort e.o.	UTR	133	60	193
Art.1 Gooi en Vechtstreek	NH	-	-	-
Art.1 Noord Holland-Noord*	NH	89*	-	89*
Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland	NH	29	20	49
Meldpunt Discriminatie Regio A'dam*	NH	270*	-	270*
Bureau Discriminatiezaken Kennemerland	NH	47	29	76
Bureau Discriminatiezaken Haaglanden /Hollands Midden	ZH	187	70	257
Radar/R'dam Rijnmond	ZH	123	63	186
Radar/Zuid Holland-Zuid	ZH	13	17	30

<sup>3</sup> Niet alle ADV's hebben cijfers aangeleverd, zie tabel 1.

Radar/Midden- en West-Brabant	BRAB	71	30	101
Radar/Brabant Noord	BRAB	23	11	34
Anti Discriminatie Bureau Zeeland	ZEEL	29	31	60
ADV Limburg	LIMB	117	55	172
<b>Totaal Generaal</b>		<b>1569</b>	<b>536</b>	<b>2105</b>

\* alleen 2013 aangeleverd. - geen cijfers aangeleverd.

De cijfers geven geen volledig beeld over de aard en omvang van arbeidsmarktdiscriminatie. Uit algemeen onderzoek naar discriminatie blijkt dat er sprake is van onderrapportage: veel incidenten worden nergens gemeld en blijven buiten de registraties. Mensen zien om meerdere redenen af van melden; omdat ze denken dat melden niet helpt, ze geen slachtoffer willen zijn of het niet belangrijk genoeg vinden om te melden. Soms weten mensen ook niet waar ze discriminatie kunnen melden. Op de arbeidsmarkt zijn mensen bovendien bang om hun baan te verliezen of bang voor een verslechterde werkverhouding en zullen dus terughoudend zijn in het benaderen van een ADV.

### Discriminatiegronden

Op de arbeidsmarkt loopt iedereen het risico op discriminatie, oud of jong, man of vrouw, of je een handicap hebt of een bi-culturele achtergrond. Maar er zijn bepaalde groepen die meer discriminatie ervaren dan anderen.

Uit onderstaande tabel, over de periode 2013 en eerste helft 2014, komt naar voren dat de meeste zaken die met betrekking tot de arbeidsmarkt gemeld worden bij een antidiscriminatievoorziening (ADV) gaan over leeftijd, ras/afkomst/huidskleur en geslacht. In veel mindere mate komen klachten binnen over discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte, godsdienst en seksuele gerichtheid.

Tabel 2. Discriminatiegronden 2013 en eerste helft 2014 met betrekking tot arbeidsmarkt

	<b>Totaal (abs)</b>	<b>Totaal (%)</b>
Leeftijd	611	33%
Ras/afkomst/huidskleur	479	26%
Geslacht	358	20%
Handicap/chronische ziekte	91	5%
Godsdienst	76	4%
Geslacht/leeftijd**	50	3%
Nationaliteit	37	2%
Seksuele gerichtheid	30	2%
Arbeidsduur	16	1%
Levensovertuiging/politieke voorkeur	8	0,4%
Arbeidscontract	4	0,2%
Burgerlijke staat	1	0,1%
Niet wettelijke gronden	73	4%
<b>Totaal</b>	<b>1834*</b>	<b>100%</b>

Amsterdam en Noord-Holland Noord uit tabel 1. niet meegeteld omdat er geen uitsplitsing is aangeleverd.

\*Meerdere gronden per zaak mogelijk Abs = absolute cijfers

\*\*Combinatieklacht van geslacht en leeftijd.

### Leeftijdscriminatie

Verboden leeftijdseisen in vacatures komen heel vaak voor. In een derde (33%) van de geregistreerde zaken gaat het over leeftijd. Zo wordt er gevraagd naar 'Jonge medewerkers' of 'medewerkers tussen 20 en 30 jaar'. Een aantal ADV's scant zelf vacatures op verboden leeftijds- en geslachtseisen, en er komen hierover veel klachten van burgers binnen.

### Ras/afkomst/huidskleur

In ruim een kwart (26%) van de gevallen gaat het over ras/afkomst/huidskleur. Het kan gaan over discriminerende of beledigende uitspraken door collega's, klanten of leidinggevende bijvoorbeeld vanwege herkomst of een donkere huidskleur. Of mensen worden uitgesloten van doorstroommogelijkheden; er worden scheldpartijen gemeld en mensen worden soms geweigerd voor eenvoudig werk omdat men de Nederlandse taal onvoldoende spreekt. Of ze krijgen geen vast dienstverband aangeboden en menen dat dit ligt aan hun bi-culturele achtergrond. Veel van deze laatstgenoemde zaken zijn echter moeilijk bewijsbaar.

### Geslacht

Bij discriminatie op grond van geslacht (20%) zien we heel veel zaken die betrekking hebben op zwangerschap. Voorbeelden zijn dat vrouwen een afwijzing krijgen op hun sollicitatie wegens zwangerschap, de arbeidsovereenkomst wordt niet verlengd wegens zwangerschap of er is sprake van onheuse bejegening tijdens de stage wegens zwangerschap.

Ook worden veel vacature eisen gesteld die niet zijn toegestaan zoals: 'assistente', 'jonge zakenman', 'jonge sterke man', 'schoonmaakster'. De bedrijven en organisaties die dergelijke eisen in hun vacatures plaatsen worden aangeschreven door de ADV's. In de brief wordt verwezen naar de Wet Gelijke Behandeling op grond van geslacht.

Een paar keer was aan de orde dat transgenders het beleid van het UWV aanklaarten die ingeschrevenen met hun ongewenste, oude geslachtsvorm blijven aanschrijven.

### Handicap/chronische ziekte, godsdienst

Op grote afstand volgt het aantal klachten over handicap/chronische ziekte (5%) en godsdienst (4%).

Klachten worden geregistreerd als discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte wanneer het onderscheid gebaseerd is op de (veronderstelde) lichamelijke, verstandelijke en/of psychische handicap of chronische ziekte van een persoon. Een leidinggevende houdt bijvoorbeeld onvoldoende rekening met de chronische ziekte van een medewerker. Een vrouw stelt ontslagen te zijn vanwege haar chronische ziekte. Een man zegt te zijn afgewezen voor een baan vanwege zijn handicap.

Bij godsdienst gaat het vaak over de Islam maar ook over het Christendom. Er komen klachten binnen van mannen die zijn afgewezen voor een baan vanwege hun (religieuze) baard of vrouwen vanwege hun hoofddoek. Of er worden negatieve uitspraken gedaan over de Islam door collega's of leidinggevende.

Regelmatig komen er klachten binnen over organisaties die medewerkers met een christelijke overtuiging zoeken. Dit is in strijd met de wet maar is toegestaan als er sprake is van een objectieve rechtvaardiging.

### Leeftijd en geslacht.

In 3% van de gevallen betreft het een combinatieklacht van discriminatie op grond van leeftijd en geslacht.

### Seksuele gerichtheid

Seksuele gerichtheid (2%). Op de werkvloer worden homoseksuele mannen en lesbische vrouwen regelmatig uitgescholden of gepest door collega's vanwege hun seksuele gerichtheid.

### Nationaliteit

Soms is onderscheid op grond van nationaliteit toegestaan. Dat doet zich dan voor wanneer de nationaliteit bepalend is, bijvoorbeeld bij het samenstellen van het Nederlands Voetbalelftal.

### Arbeidsduur

Discriminatie op grond van arbeidsduur (1%) heeft betrekking op het nadelig behandelen van personen met een parttime baan ten opzichte van personen met een fulltime baan.

### Arbeidscontract

Discriminatie op grond van arbeidscontract (0,2%) gaat over ongelijke behandeling bij tijdelijke contracten. Tijdelijke werknemers mogen geen slechtere arbeidsvoorwaarden geboden worden dan vaste medewerkers. Het loon, de vakantiedagen en eindejaarsuitkering van tijdelijke medewerkers moeten gelijk zijn aan die van de vaste krachten. Verschil in arbeidsvoorwaarden is alleen toegestaan als er een goede reden (objectieve rechtvaardiging) voor is. Gezien de toename van het aantal flexwerkers in Nederland zou men verwachten dat het aantal klachten hierover groter is c.q. toe zal nemen.

56% van de 498 zaken bij het College voor de Rechten van de Mens (2013) gaat over discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarom startte het College in april 2014 een bewustwordingscampagne tegen discriminatie op het werk. Met de campagne 'Op je werk mag je een hoofddoek dragen' vraagt het College aandacht voor discriminatie op het werk. De campagne is voornamelijk online te zien.

## Deelterreinen arbeidsmarkt

In tabel 3. zijn de arbeidsmarktklachten uitgesplitst naar de specifieke terreinen binnen de arbeidsmarkt waar de klachten betrekking op hebben. Te zien is dat bijna tweederde van de arbeidsmarktklachten gaat over werving en selectie (65%) en daarnaast een behoorlijk deel gaat over zaken die zich afspelen op de werkvloer (16%). Uitstroomzaken (8%), veelal het niet verlengen van contracten, en klachten over verschil in arbeidsomstandigheden (6%) volgen op afstand.

Tabel 3. Uitsplitsing naar deelterreinen 2013 en eerste helft 2014

	Totaal (abs)	Totaal (%)
Werving en selectie/arbeidsbemiddeling	1172	65%
Werkvloer	288	16%
Uitstroom	154	8%
Arbeidsvoorwaarden en omstandigheden	114	6%
Promotie/doorstroom	53	3%
Overig	35	2%
Totaal	1816	100%

### Werving en selectie/arbeidsbemiddeling

Bij werving en selectie gaat het vooral om functie-eisen omtrent leeftijd en geslacht die leiden tot verboden onderscheid. ADV's krijgen veel klachten binnen van mensen die het gevoel hebben dat ze zijn afgewezen voor een functie omdat ze te oud zijn.

Maar er komen ook klachten binnen over taaleisen die hoger liggen dan voor de functie nodig is, of het feit dat de sollicitant met een „Marokkaans“ of „Surinaams“ accent spreekt. Vrouwen die vanuit godsdienstige overtuiging een hoofddoek dragen of mannen die een (religieuze) baard dragen, worden met enige regelmaat bij sollicitaties geconfronteerd met werkgevers die om tal van redenen (onder meer kledingvoorschriften en representativiteit) te kennen geven dat het dragen van een hoofddoek niet strookt met de gangbare bedrijfscultuur.

ADV's zijn zelf ook actief met het opsporen van vacatures in diverse media waarin ongeoorloofde geslachts- en leeftijdseisen worden gesteld. Uit een praktijktest van de Noord-Hollandse ADV's kwam naar voren dat 84% van de onderzochte vacatures van (semi-)overheidsinstellingen en organisaties die subsidies ontvangen niet voldeed aan de gelijke behandelingswetgeving op grond van geslacht.

### Werkvloer

De werkvloer betreft de dagelijkse interactie in bedrijven zoals contacten met collega's, leidinggevenden en klanten. Het kan gaan om discriminerende opmerkingen, pesterijen en het uitsluiten van collega's.

In het kader van de ARBO-wetgeving heeft de werkgever een plicht om zorg te dragen voor een discriminatievrije werkomgeving. Volgens de wet valt de werkvloer onder arbeidsomstandigheden.

### Uitstroom

Bij klachten over ontslag blijkt het moeilijk om aannemelijk te maken dat één van de discriminatiegronden hierbij een rol heeft gespeeld. Een veelvoorkomende klacht is het niet verlengen van tijdelijke contracten waardoor mensen die al wat ouder zijn of zwangere vrouwen worden gedupeerd.

Het is goed mogelijk dat een werkgever die zich schuldig maakt aan discriminatie een schadevergoeding moet betalen. Bijvoorbeeld omdat hij een onrechtmatige daad heeft begaan, of omdat hij zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt (wanprestatie). Als bijvoorbeeld een sollicitant gediscrimineerd wordt, dan kan hij op grond van de onrechtmatige daad een vordering instellen. Grootste struikelblok hierbij is het bewijs van de discriminatie, mede doordat een werkgever geen reden of een andere reden voor het niet aannemen kan opgeven.

Bron:arbeidsrechter.nl

### Arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden:

Hieronder wordt verstaan alle afspraken tussen werkgever en werknemer, zoals over salaris, arbeidstijden, pauzetijden, takenpakket, functiewaardering, pensioen, kinderopvang en vergoedingen.

### Promotie en doorstroom

Nog steeds komt het voor dat hogere (leidinggevende) functies niet aan vrouwen worden toegekend omdat de werkgever van mening is dat de functie niet te combineren is met de zorg voor kinderen, dan wel dat de werkgever geen mogelijkheid wenst te bieden voor parttime werken.

## Sectoren

Een sector is een groep bedrijven en/of instellingen die zich bezighouden met vergelijkbare economische activiteiten. Wij hanteren zoveel mogelijk de CBS-indeling.

Tabel 4. Aantal klachten per sector

	Totaal (abs)	Totaal (%)
Uitzendbureaus, Werving en selectie	275	15%
Detailhandel	220	12%
Horeca (hotel, restaurant), catering	145	8%
Gemeente, Provincie, Rijk, UWV, CBR, politie	118	6%
Financiële en zakelijke dienstverlening*	116	6%
Welzijn**	98	5%
Gezondheidszorg	70	4%
Bouw en ambacht, inclusief aannemers	67	4%
Vervoer/logistiek	61	3%
Groothandel	59	3%
Onderwijs	54	3%
Delfstoffen en Industrie	54	3%
Telecom Media Communicatie Post	45	2%
Non profit/Goede Doelen	33	2%
Land- Vis- en Tuinbouw	24	1%
(Dag)Toerisme (pretpark, museum, zwembad)	23	1%
Electra, gas en water	12	1%
Woningcorporaties	5	0,3%
Overig	134	7%
Niet bekend	203	11%
Totaal	1816	100%

\*Financiële diensten (banken), verzekeraars, IT, en overige zakelijke dienstverlening

\*\*Welzijn (zorginstellingen, thuiszorg, welzijnsorganisaties, kinderopvang)

Veel klachten (15%) gaan over de werkwijze van uitzendbureaus en werving & selectiebureaus. Er worden door uitzendbureaus veel fouten gemaakt in de toepassing van de gelijkebehandelingswetgeving. Zo wordt er vaak onderscheid gemaakt op grond van leeftijd of geslacht. Tevens zien we dat het maken van onderscheid op grond van etnische achtergrond nog steeds voorkomt (zie het onderzoek Op achterstand van het SCP (2012)). De koepelorganisaties ABU en NBBU erkennen dit en de sector heeft zelf veel maatregelen genomen om te komen tot een betere werkwijze. Desalniettemin komen er recent nog veel klachten binnen over discriminatie door uitzendbureaus.

In het rapport Liever Mark dan Mohammed (SCP, 2010) komt naar voren dat allochtone Nederlanders die op zoek zijn naar werk, vooral met discriminatie te maken krijgen in de detailhandel en de horeca. Dit komt overeen met de cijfers van de ADV's in 2013 en 2014. In het overzicht van klachten die worden gemeld bij de ADV's staan detailhandel en horeca op de tweede en derde plaats.

Een advies van het SCP is dat de overheid bijvoorbeeld het UWV zou kunnen vragen om niet-westerse allochtone werkzoekenden actief voor te dragen aan werkgevers die meer allochtonen willen aannemen, zoals ook gedaan is in het MKB-convenant van enkele jaren geleden. De minister

kan werkgevers actief aanspreken op hun verantwoordelijkheid, bij voorkeur ondersteund door middel van concrete afspraken (zoals eerder gebeurde in het Raamconvenant grote ondernemingen). Uit het meest recente SCP-rapport Integratie 2013 komt naar voren dat het terugdringen van voortijdig schoolverlaten, het verbeteren van stagemogelijkheden voor migrantenjongeren en het verbeteren van zoekgedrag en sollicitatievaardigheden heel belangrijk blijven.

Discriminatie blokkeert de instroom van werkzoekenden met een bi-culturele achtergrond vanwege statistische discriminatie: ongunstige beelden over deze groepen zijn van invloed op de beslissing over een individuele werkzoekende uit de groep. Selectiebeslissingen zijn niet etnisch neutraal; vooroordelen spelen een rol. Kritisch nadenken over mogelijke belemmeringen in de gangbare wijze van werving en selectie kan een belangrijke bijdrage zijn om meer personen met een bi-culturele achtergrond in dienst te nemen. ADV's beschikken ook over deskundigheid om een bijdrage te leveren aan het versterken van diversiteit op de werkvloer<sup>4</sup>.

Een grote hoeveelheid klachten komt binnen over het openbaar bestuur (exclusief waterschappen) en andere overheidsinstanties. Het gaat bijvoorbeeld om incidenten op de werkvloer of verboden eisen in vacatures van gemeenten, provincies of rijksoverheid.

In Twente, Overijssel kreeg de ADV te maken met meerdere klachten van mensen die zich door UWV-medewerkers discriminatoir bejegend voelden of uitgesloten werden van het recht op solliciteren door gestelde functie-eisen van een werkgever die zijn vacature bij het Werkplein onderbracht. Bij veldonderzoek heeft de ADV ook een aantal vacatures op het UWV-Werkplein (samenwerking UWV en gemeente) aangetroffen waarbij UWV had moeten toezien op non-discriminerende functie-eisen, maar dit hebben nagelaten.

Sectoren die ook de nodige aandacht behoeven als het gaat om discriminatoire incidenten of ongelijke behandeling zijn de financiële en zakelijke dienstverlening, de welzijnssector en de gezondheidszorg.

De klachten per sector zijn lastig te interpreteren. We krijgen een redelijk beeld van gesignaleerde discriminatie, maar natuurlijk is de grootte en het type sector medebepalend voor de aantallen. Als we kijken naar zichtbaarheid of de hoeveelheid klantencontact dan zijn er onderling grote verschillen.

Verdieping van de cijfers is mogelijk, bijvoorbeeld door kruisverbanden te leggen tussen sectoren, discriminatiegronden en deelterreinen.

---

<sup>4</sup> Training Werven en Selecteren zonder vooroordelen.

## **Casussen arbeidsmarkt en de rol van de ADV's**

Wie discriminatie ervaart of getuige is van discriminatie kan bij ADV's terecht voor advies, informatie en/of ondersteuning. In samenspraak wordt gekeken welke acties wenselijk en haalbaar zijn. Welke stappen genomen kunnen worden, hangt sterk af van de aard van de klacht, de wensen en verwachtingen van de melder en van de juridische mogelijkheden.

De ondersteuning en bemiddeling door ADV's voldoet aan de eisen uit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorziening en de Aanwijzing Discriminatie, wat bijdraagt aan de onafhankelijkheid en professionaliteit van de ADV's.

Hieronder volgen vijf beschrijvingen van klachten die door ADV's in behandeling zijn genomen.

### 'Geen buitenlanders in huis'

Melder Y. meldt zich bij ADV Kennemerland. Zij verleent zorg in de wijk. Een zorgcliënt heeft aangegeven 'geen buitenlanders' in huis te willen hebben en slechts de zorg van drie specifieke medewerkers te accepteren. De melder heeft een Aziatische achtergrond. Zij geeft aan dat zij zich genooddaakt voelde om van genoemde situatie melding te maken, aangezien de zorgcliënt volhoudt en blijft doorgaan met 'de onderscheid makende' opmerkingen.

De organisatie/werkgever heeft contact gehad met de zorgcliënt en haar aangesproken op het gedrag. Haar is bovendien geadviseerd om een andere zorgaanbieder te zoeken. Daarmee heeft de zorgaanbieder zich volgens de ADV aan de non-discriminatiecode gehouden en juist gehandeld. De werkgever heeft over het voorval geen contact opgenomen met de melder. Helaas, zo merkt de melder op.

De ADV geeft aan dat de uitlatingen van de zorgcliënt de gang van zaken in zijn/haar privésfeer betreffen, namelijk de woning, terwijl het voor de gedupeerden om arbeid gerelateerde uitsluiting gaat. Dat maakt het lastig om de uitspraken van de zorgcliënt juridisch te bestrijden.

De ADV licht verder toe aan de melder dat de organisatie/werkgever heeft verzuimd om haar informatie en/of ondersteuning te bieden. De werkgever heeft onderschat wat een dergelijke ervaring bij werknemers te weeg kan brengen. De ADV biedt aan om de werkgever hier schriftelijk op te attenderen. De melder bedankt de ADV voor het aanbod om te ondersteunen richting de werkgever. Zij geeft aan zelf contact op te nemen met de werkgever om het voorval te benoemen. Mocht zij niet tevreden zijn met hun reactie, dan zal zij dat nog laten weten. De melder bedankt het ADV voor haar advies en inzet.

NB. Uiteindelijk heeft de zorgcliënt voor een andere zorgaanbieder gekozen.

### Toch geen jaarcontract

Een vrouw meldt zich bij ADV RADAR in Rotterdam. Het jaarcontract van de vrouw loopt binnenkort af en is verlengd met nog een jaar. Maar als haar werkgever erachter komt dat zij zwanger is, krijgt zij in plaats van het jaarcontract een contract voor drie maanden aangeboden en later een contract voor vier maanden (omdat dit beter aan zou sluiten op haar WW-rechten in verband met zwangerschapsverlof. De klachtenconsulent schrijft de werkgever een brief in het kader van de gebruikelijke hoor- en wederhoorprocedure en verzoekt om een uitleg. In reactie op de brief van de ADV laat de werkgever weten dat de intentie om het contract met een jaar te verlengen nooit heeft bestaan en dat dit ook niet is toegezegd. Omdat de melder vrij zeker is van haar zaak, laat de ADV het hier niet bij zitten en dient een verzoek om een oordeel in bij het College voor de Rechten van de Mens. De zitting hoeft echter niet plaats te vinden. Een dag voor de zitting belt de advocaat van

de werkgever om voor te stellen toch het jaarcontract, zoals was afgesproken, uit te laten dienen. De melder is erg blij en tevreden met de hulp die zij van de ADV kreeg.

#### Rassendiscriminatie op de werkvloer

Een Marokkaans-Nederlandse man krijgt op zijn werk regelmatig te maken met collega's die racistische opmerkingen en grappen maken over zijn herkomst. Hij heeft het er moeilijk mee, maar wil de onderlinge verstandhouding niet (verder) verstoren door er op in te gaan. De druppel die de emmer deed overlopen was een toevallig gehoorde 'collegiale' opmerking dat hij moest 'oprotten naar zijn eigen land'. Hij overweegt daarop aangifte van discriminatie te doen, maar laat zich na een gesprek met een leidinggevende daarvan weerhouden. Tot een correctie van de medewerker die over de schreef was gegaan komt het echter in de navolgende weken niet. De sfeer is inmiddels dermate verslechterd dat het slachtoffer het ADV Zaanstreek-Waterland inschakelt. Dat zoekt contact met een andere leidinggevende van de melder en legt het probleem aan hem voor. Die gaat vervolgens wel voortvarend te werk. Hij spreekt alle betrokkenen aan op hun gedrag en maakt duidelijk dat er in het betreffende bedrijf geen ruimte is voor discriminatie. De melder, die zich als gevolg van de incidentenreeks ziek had gemeld, gaat vervolgens weer aan het werk, dit keer in de wetenschap voortaan meer bescherming te genieten tegen ongewenst gedrag.

#### Hoge taaleisen voor een taxichauffeur

De heer X uit Sierra Leone, reeds tien jaar woonachtig in Nederland solliciteert op de functie van taxichauffeur. Hij wordt uitgenodigd en heeft op locatie een gesprek met het hoofd van het opleidingscentrum van het taxibedrijf. Deze man vraagt aan de heer X welk taalniveau NT2 (Nederlands als tweede taal) hij beheerst. De heer X antwoordt dat hij NT2 taalniveau 3 beheerst waarop het hoofd van het opleidingscentrum van het taxibedrijf meteen stelt dat het taxibedrijf NT2 taalniveau 4 als functie-eis hanteert. De man wordt afgewezen.

De heer X is verbaasd en teleurgesteld en heeft het gevoel om een andere reden te zijn afgewezen dan zijn taalniveau. Hij meent gediscrimineerd te zijn vanwege zijn afkomst. Hij meldt het voorval bij ADV Limburg. In een intakegesprek analyseert de klachtbehandelaar samen met de man de situatie. Afgesproken wordt dat ADV Limburg nader onderzoekt of de gehanteerde taaleis legitiem is in relatie tot de functie als taxichauffeur. Als deze taaleis niet legitiem is, zou in dit geval eventueel sprake van discriminatie kunnen zijn.

Het blijkt dat taalniveau NT2 niveau 2 dient te volstaan voor een dergelijke functie. Via het ADV Limburg laat de heer X testen door het landelijke Taxi Opleidingscentrum: zijn taalniveau is meer dan voldoende.

De klachtenconsulent schrijft het taxibedrijf een brief in het kader van de gebruikelijke hoor- en wederhoorprocedure. Het taxibedrijf stelt een persoonlijk onderhoud voor over de zaak.

Het contact met het taxibedrijf is goed maar het gesprek leidt niet tot een erkenning dat er sprake was van discriminatie. ADV Limburg en het taxibedrijf komen overeen dat hij het aanbod krijgt nogmaals op gesprek te komen om diens taalniveau opnieuw te laten beoordelen.

De klachtenconsulent koppelt dit resultaat terug maar de heer X is hiermee niet tevreden. Hij meent dat duidelijk sprake was van discriminatie en wil hiervoor erkenning en excuses. ADV Limburg en cliënt besluiten de zaak ter beoordeling voor te leggen aan het College. De commissieleden van het College ondervragen beide partijen. Acht weken na de zitting volgt het oordeel. Het College is van mening dat het taxibedrijf heeft gediscrimineerd: er is sprake van onterecht indirect onderscheid op grond van ras. De heer X ziet hiermee zijn sterke vermoeden gediscrimineerd te zijn bevestigd.

De klachtenconsulent neemt naar aanleiding van het oordeel contact op met de manager van het taxibedrijf. Die neemt het oordeel serieus en gaat op positieve wijze om met dit oordeel. Hij biedt de heer X namens zijn taxibedrijf excuses aan voor het feit dat er bij de afwijzing sprake was van

discriminatie. Tevens biedt de manager de heer X aan nogmaals te solliciteren op de functie van taxichauffeur bij het bedrijf. De heer X is zeer tevreden en zal bij het taxibedrijf solliciteren als taxichauffeur.

#### Afgewezen wegens visuele handicap

Een gemeente zoekt via een uitzendbureau medewerkers om mensen te motiveren tijdens de gemeenteraadsverkiezingen te gaan stemmen. Een inwoner meldt zich bij het uitzendbureau, maar krijgt daar te horen dat hij 'niet representatief genoeg' is. De reden: hij heeft een beperkt zicht, waardoor hij niet goed inzetbaar zou zijn. Na inschakeling van het ADV Zaanstreek-Waterland en de gemeente wordt deze beslissing teruggedraaid. De visuele handicap mag (en hoeft) in deze functie geen belemmering te zijn. De sollicitant ontvangt excuses en mag alsnog aan de slag als kiezerswerver.

## Samenvatting en conclusies

Elke vorm van discriminatie is onaanvaardbaar en onacceptabel, vindt ook het kabinet. Maar arbeidsmarktdiscriminatie verdient extra aandacht en daarom heeft minister Lodewijk Asscher van SZW een stevig pakket maatregelen beloofd in het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie.

Het voorliggende rapport bevat een beknopte weergave en analyse van ruim 2000 discriminatieklachten gemeld bij de Antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in 2013 en in de eerste helft van 2014. Hiermee wordt aangetoond dat discriminatie-ervaringen een structureel en veelvormig verschijnsel zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. Bovendien laten de ADV's met dit rapport zien over veel data en casusmateriaal omtrent arbeidsmarktdiscriminatie te beschikken. De ministeries SZW, Binnenlandse Zaken en OCW worden uitgenodigd hier gebruik van te maken bij het verder ontwikkelen van beleid gericht op het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie.

- De meest voorkomende discriminatiegronden van meldingen over de arbeidsmarkt zijn leeftijd (33%), ras/afkomst/huidskleur (26%) en geslacht (20%).
- Bijna tweederde van de arbeidsmarktklachten gaat over werving en selectie (65%) en daarnaast een behoorlijk deel over zaken die zich afspelen op de werkvloer (16%). Uitstroomzaken (8%), veelal het niet verlengen van contracten, en klachten over verschil in arbeidsomstandigheden (6%) volgen op afstand.
- Uitzendbureaus en werving & selectiebureaus staan bovenaan in de top drie van sectoren waarover discriminatieklachten binnenkomen. Het probleem wordt al jaren onderkend, echter het probleem is nog lang niet opgelost. Het trainen van intercedenten en actief beleid om discriminatie tegen te gaan van de uitzendbranche leveren nog te weinig resultaat op. Discriminatie door werkgevers in de horeca (12%) en detailhandel (8%) is tevens veel voorkomend. Concrete plannen om discriminatie in deze sectoren tegen te gaan zijn al geopperd door het SCP in het rapport Liever Mark dan Mohammed (2010).

Melden helpt! Uit de cijfers blijkt dat al veel burgers de weg naar de ADV's weten te vinden. De casusbeschrijvingen laten zien dat een ADV een bemiddelende en adviserende rol vervult bij discriminatie-incidenten. De ondersteuning en bemiddeling door de ADV's heeft in veel gevallen geleid tot een positief resultaat. Door de werkwijze van hoor en wederhoor en bemiddeling worden veel conflicten opgelost. Dit betekent dat veel incidenten door de inzet van de antidiscriminatievoorzieningen op gemeentelijk niveau worden en afgedaan.

De meldingen bij de ADV's, de oordelen van het College voor de Rechten van de Mens en de registratie bij de politie geven samen een goed beeld van voorkomende discriminatie in Nederland.

Het is echter niet voor iedereen duidelijk dat het melden van een discriminatieklacht bij een ADV mogelijk, dan wel zinvol is. We weten dat mensen terughoudend zijn om werkgerelateerde zaken te melden: ze zijn bang voor verslechterde werkverhoudingen, of zelfs baanverlies, ofwel er is te weinig bewijslast. De aanpak van discriminatie op het werk is een precare zaak en moet zorgvuldig uitgevoerd worden.

De bekendheid van de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen verdient daarom aandacht van het kabinet. De aangekondigde landelijke campagne in het voorjaar van 2015 zal tevens hiervoor worden ingezet.

## **Toelichting bij cijfers**

Voor het verzamelen van de cijfers hebben we de volgende uitgangspunten gehanteerd:

Het gaat om eigen dossiers van ADV's:

1. Rechtstreeks ingediende klachten door burgers
2. Eigen onderzoek middels screening van vacatures.

In eerste instantie zijn we uitgegaan van de eigen regio van de ADV, maar de plaats voorval kan wel buiten de eigen regio zijn. In sommige gevallen hebben ADV's deze zaken toegevoegd, maar is de woonplaats wel de eigen regio. Er is dan geen sprake van dubbeltelling omdat het eigen dossiers zijn. Voorbeeld: man is ontslagen omdat hij homoseksueel is bij een bedrijf in Noord-Holland. Hij woont zelf in Zuid-Holland en heeft de klacht daar gemeld. Deze zaak is dan opgenomen in de cijfers van de regio Zuid-Holland.

Colofon:

Discriminatie op de Arbeidsmarkt  
Antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) Nederland

Contactpersoon:  
Frederique Janss

Samenstelling rapport:  
Marjolein van Haaften,  
Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

E: [info@bdkennemerland.nl](mailto:info@bdkennemerland.nl)

T: 023 5315842.

W: [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl)