

ARBEIDSDISCRIMINATIE & ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN

ARBEIDSDISCRIMINATIE

Algemene informatie over Arbeidsdiscriminatie

- Allochtone sollicitanten hebben 22% minder kans om te worden aangenomen (onderzoek Erasmus Universiteit uit 2006). Ook het onderzoek 'Liever Mark dan Mohammed' (2010) laat vergelijkbare negatieve cijfers zien.
- Leeftijdsdiscriminatie is vooral een groot issue bij sollicitaties. Driekwart van de klachten bij het College voor de Rechten van de Mens in 2007 ging over leeftijd. 12% ging over ras.
- Op de werkvloer komt discriminatie op grond van ras juist het meeste voor (driekwart van alle klachten).
- Vrouwen verdienen duidelijk minder dan mannen. In eerste instantie komt dat doordat zij vaak in minder hoge posities zitten. Maar ook bij gelijke functies is het verschil nog zo'n 5 tot 10%.

Volgens onderzoek door TNO (2015) hebben ruim 1,2 miljoen werknemers te maken met pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie op het werk.

Van alle werknemers heeft:

- 11,1% te maken met intimidatie
- 8% met pesten
- 4,7% met discriminatie
- 1,8% met seksuele intimidatie
- 0,4% met lichamelijk geweld

http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil_id=177 ^[1]

(bron NEA 2015)

Het College voor de Rechten van de Mens heeft onderzocht hoe vaak leeftijdsdiscriminatie voorkomt in vacatureteksten en wat het effect ervan is op een werkzoekende. In de 1,8 miljoen onderzochte vacatures is in 40.000 tot 60.000 gevallen leeftijd een criterium.

Discriminatie op de arbeidsmarkt en de werkvloer

Discriminatie op de arbeidsmarkt en de werkvloer blijkt een hardnekkig verschijnsel volgens wetenschappelijk onderzoek (bijv. Giel, Thiel, Teufel, Mayer, & Zipfel, 2010) en heeft diverse gevolgen voor slachtoffers van discriminatie. Om dit probleem aan te pakken, zal het moeten worden erkend, moeten worden vastgesteld wat het precies is en wat de gevolgen ervan zijn.

Cao Zwembaden en Zwemscholen

De zwemsector heeft in haar cao in artikel 6 lid 1 haar anti-discriminatie beleid vastgelegd. Ook heeft zij in artikel 6 lid 2 van de cao vastgelegd dat ondernemingen met meer dan 50 werknemers verplicht zijn om een Vertrouwenspersoon aan te stellen. Daarnaast heeft de sector een Centrale Vertrouwenspersoon voor de gehele sector aangesteld. Alle werknemers en werkgevers die worden geconfronteerd met ongewenst gedrag kunnen zich kosteloos wenden tot deze Vertrouwenspersoon voor de sector.

Tevens is in artikel 6 lid 2 van de cao vastgelegd dat wanneer een medewerker wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie dit niet wordt toegestaan.

Cao Zwembaden

De sector Zwembaden heeft in haar cao in artikel 6 haar beleid inzake ongewenste omgangsvormen en anti-discriminatie beleid vastgelegd.

In artikel 6 lid 1 is Code Blauw opgenomen. (<https://www.knzb.nl/cb/> ^[2]). Partijen bij de cao onderschrijven de Code Blauw waarin wordt gestreefd naar een zwemklimaat waarin iedereen respectvol met elkaar omgaat, zich houdt aan de regels, zich inzet om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en vooral veel plezier maakt samen.

In artikel 6 lid 3 is het anti-discriminatiebeleid opgenomen en in artikel 6 lid 4 staat het beleid inzake ongewenst gedrag en seksuele intimidatie beschreven. Ook de zwembadbranche heeft een Centrale Vertrouwenspersoon voor de gehele sector gezamenlijk met de zwemsector.

ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN

Algemene informatie m.b.t. ongewenste omgangsvormen

Op het werk leiden ongewenste omgangsvormen tot slechte prestaties, ziekteverzuim en uitval van medewerkers. Het is niet met zekerheid te stellen hoe vaak ongewenste omgangsvormen nu werkelijk voorkomen. Veel slachtoffers durven niet met hun ervaringen naar buiten te komen.

Uit onderzoek blijkt dat gemiddeld een op de tien werknemers af en toe last heeft van ongewenste omgangsvormen. Zelfs een onschuldig bedoelde opmerking kan een veel grotere impact hebben dan was verwacht. Werkgevers zijn dan ook verplicht om alle vormen van ongewenste omgangsvormen te voorkomen.

In een onderzoek gaf een derde van de vrouwen en een op de twintig mannen aan ooit seksueel geweld (van kwetsende aanrakingen tot verkrachting) te hebben meegemaakt. (bron: van Rutgers Nisso Groep (Bakker et al., 2009)

Bij 1,8% - 2% van de Nederlandse werknemers vindt bijvoorbeeld wel eens seksuele intimidatie plaats (0,9% van de mannen en 2,9% van de vrouwen). Van de werknemers die seksueel geïntimideerd worden door een collega of leidinggevende krijgt 35% last van burn-outverschijnselen, 71% verzuimt en 55% heeft een vertrekwens. (bron TNO en CBS).

Op grond van de Arbowet is een werkgever verplicht een veilige werkomgeving te bevorderen, wat onder meer inhoudt dat hij binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid een beleid voert gericht op het voorkomen van ongewenste omgangsvormen. Zo'n beleid kan gevoerd worden door het opstellen van een gedragscode, het aanstellen van een vertrouwenspersoon en het opstellen en volgen van een klachtafhandelingprocedure.

Wordt er geklaagd over ongewenste omgangsvormen dan wordt je als werkgever geacht voldoende voortvarend te werk te gaan en een onderzoek te starten. Ook voor het niet ondernemen van adequate actie door de aangestelde vertrouwenspersoon, ben je als werkgever in beginsel verantwoordelijk. Het opstellen en kenbaar maken van een goed beleid, levert voor de werkgever ook voordelen op. Een slachtoffer van ongewenste omgangsvormen kan worden buitengesloten of tegengewerkt.

Ongewenste omgangsvormen kunnen bestaan uit:

- Seksueel intimideren (zie uitleg bij [Definities](#) ^[3] punt 1.)
- Pesten (zie uitleg bij [Definities](#) ^[3] punt 2.)
- Negeren
- Uitsluiten
- Aanhoudende grappenmakerij
- Beledigen, uitschelden
- Digitaal pesten/intimideren (zie uitleg bij [Definities](#) ^[3] punt 3.)
- Mobbing (zie uitleg bij [Definities](#) ^[3] punt 4.)
- Benadelen
- Tegenwerken
- Fysiek geweld**
- Discrimineren (hierboven uitgewerkt)

** Meer informatie over de onderwerpen Agressie en Fysiek Geweld is te vinden in de Arbocatalogus Agressie en Geweld

Wet- en regelgeving Arbowet

De Arbowetgeving verplicht werkgevers om discriminatie op de werkvloer aan te pakken. Het gaat in dit geval om discriminatie tijdens het werk op grond van leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, ras, geloof en handicap. Discriminatie is vaak negatief gedrag dat zich uit in pesten, negeren, flauwe grapjes, roddelen, uitsluiten, achterstelling en intimidatie, waaronder ook [seksuele intimidatie](#) ^[4].

Arbeidsinspectie (Inspectie SZW): <p>Werknemers kunnen melding maken van discriminatie. De <a

href="http://www.mkb servicedesk.nl/978/wat-doet-arbeidsinspectie.htm"

target="_blank">Arbeidsinspectie kan de werkgever hierop aanspreken.

 Arboret - artikel 1 lid 3e</p><p>Psychosociale arbeidsbelasting: Factoren, direct of indirect, zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, discriminatie en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen

 Sinds 2008 is het verbod op het maken van direct en indirect onderscheid (discriminatie) ook opgenomen in de Arboret. Discriminatie is toegevoegd aan de lijst van onderwerpen die onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) vallen.

 Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) bestaat uit:</p>Seksuele intimidatieAgressie en geweldPestenWerkdrukDiscriminatie<p>Doordat discriminatie opgenomen is in de Arboret, betekent dit dat werkgevers de risico's van discriminatie op de werkvloer in kaart moeten brengen en zo nodig een preventieplan moeten maken. Ook kan de Inspectie SZW nu van de werkgever eisen dat deze een gericht beleid hierop voert. Geeft de werkgever hieraan geen gehoor, dan kan een boete volgen.</p>

Doelvoorschriften: <p>De Arboret kent voor dit risico (PSA) zes doelvoorschriften.</p><table border="1" cellpadding="0" cellspacing="0" style="width:100%; width="100%"><tbody><tr><td style="width:50%;"><p>Artikelnummer</p></td><td style="width:50%;"><p>Doelvoorschriften in de Arboret</p></td></tr><tr><td style="width:50%;"><p>Artikel 3 lid 1</p></td><td style="width:50%;"><p>De werkgever voert beleid gericht op goede arbeids-omstandigheden.</p></td></tr><tr><td style="width:50%;"><p>Artikel 3 lid 2</p></td><td style="width:50%;"><p>De werkgever moet risico's voorkomen en indien dat niet mogelijk is, deze risico's beperken.</p></td></tr><tr><td style="width:50%;"><p>Artikel 5</p></td><td style="width:50%;"><p>De werkgever inventariseert en evalueert de risico's en stelt een plan van aanpak op.</p></td></tr><tr><td style="width:50%;"><p>Artikel 8</p></td><td style="width:50%;"><p>De werkgever zorgt voor voorlichting, instructie en training aan werknemers.</p></td></tr><tr><td style="width:50%;"><p>Arboretbesluit afdeling 4 PSA. Artikel 2 lid 15-1</p></td><td style="width:468px;"><p>Indien werknemers worden blootgesteld aan PSA stelt de werkgever maatregelen vast om PSA te voorkomen en/of te beperken.</p></td></tr><tr><td style="width:50%;"><p>Arboretbesluit afdeling 4 PSA. Artikel 2 lid 15-2</p></td><td style="width:50%;"><p>Indien werknemers worden blootgesteld aan PSA dient de werkgever voorlichting en onderricht te geven.</p></td></tr></tbody></table>

Arboretbesluit: <p>Het Arboretbesluit werkt de verplichting vanuit de Arboret nog verder uit.</p><p>In Hoofdstuk 2, afdeling 4 staat in het eerste lid van artikel 2.15:</p>Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de wet, met inachtneming van de stand van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting wordt voorlichting en onderricht gegeven over de risico's voor psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die er op zijn gericht die belasting te voorkomen of te beperken.<p><u>Samengevat</u>
 Het komt erop neer dat elke werkgever het onderwerp PSA in de RI&E moet opnemen en in een plan van aanpak moet uitwerken.</p><p>Ook is er de verplichting medewerkers voorlichting en onderricht te geven over de risico's van psychosociale arbeidsbelasting en de maatregelen die de werkgever getroffen heeft.</p>

Algemene wet gelijke behandeling: <p>De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) is een nadere uitwerking van Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet en luidt dat iedereen die zich in Nederland bevindt, in gelijke gevallen gelijk behandeld wordt. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. De wet schrijft gelijke behandeling voor als het gaat om het aanbieden van werk, huisvesting, goederen en diensten (zowel koop als verkoop), gezondheids- en welzijnszorg, onderwijs, maatschappelijke dienstverlening en zwembranche. De wet laat wel ruimte voor positieve actie, er mag onderscheid gemaakt worden naar bijvoorbeeld nationaliteit of geslacht als het de bedoeling is om ongelijkheid tussen groepen te verminderen of op te heffen, dat komt vooral bij werk voor.</p><p>Artikelen 1a en 1b Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en artikel 7:646 leden 1, 6 en 12 Burgerlijk Wetboek: direct en indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, bij arbeidsvoorwaarden, bij bevordering en bij opzegging van een arbeidsovereenkomst is verboden. Het verbod van direct onderscheid tussen mannen en vrouwen houdt mede een verbod in op intimidatie en verbod op (seksuele) intimidatie.</p> <p>Voor de precieze wetteksten verwijzen wij naar www.wetten.overheid.nl.</p>

Wettelijke verplichte Risico-inventarisatie en – evaluatie (RI&E) en Plan van Aanpak (PvA): <p>Het arbeidsrisico “Arbeidsdiscriminatie” en alle andere vormen van “Ongewenste Omgangsvormen” zijn een onderdeel van de wettelijke verplichte RI&E en dienen als zodanig in de RI&E opgenomen te zijn.</p> <p>Daar waar mensen samenwerken is er sprake van risico’s op ongewenste omgangsvormen en discriminatie. Hoewel het discriminatierisico in beginsel dus aanwezig is en een aantal basale maatregelen wordt getroffen, dient het risico van discriminatie nog nader onderzocht te worden. De functie van de risico-inventarisatie is dat u verder zoekt naar informatie over waar, op welke manier en/of in welke situaties discriminatie kan worden voorkomen en welke <u>aanvullende</u> of <u>gerichtere</u> maatregelen ten aanzien van een bepaalde groep, afdeling of werksoort genomen dienen te worden. Dit onderzoek kan bijvoorbeeld door het periodiek laten rondgaan van (geanonimiseerde) vragenlijsten, het houden van een medewerkerstevredenheidsonderzoek (“MTO”) en/of door analyses van incidentmeldingen of - signalen, ziekteverzuimgegevens en andere relevante rapportages of elke andere methode die u meer inzicht kan verschaffen over de situaties en verschijningsvormen van discriminatie.</p> <p>De maatregelen worden beschreven in een plan van aanpak (“PvA”) met realisatietermijnen die u conform het PvA implementeert in uw organisatie. Na een bepaalde periode gaat u na of en in welke mate deze maatregelen effect hadden. Om een RI&E inzake PSA-risico’s ’up-to-date’ te houden is het nodig de inventarisatie op het risico te herhalen. Uw gecertificeerde deskundige of Arbodienst en uw preventiemedewerker hebben de taak u te adviseren op welke wijze u risico’s van discriminatie kunt onderzoeken en wat de herhalingsfrequentie van uw RI&E zou moeten zijn. </p> <p>SFZZ heeft voor alle werkgevers en werknemers een gratis digitale branche RI&E beschikbaar gesteld: https://nieuw.dearbocatalogus.nl/branche-rie</p>

Wet Huis voor klokkenluiders: <p>De wet Huis voor klokkenluiders geldt vanaf 1 juli 2016. Deze wet regelt de mogelijkheden en bescherming van werknemers die een misstand willen melden.</p> <p>Voor wie is de wet Huis voor klokkenluiders
 De klokkenluiderswet geldt voor werknemers en werkgevers. Dat zijn echter ruime begrippen. Een werkgever is volgens de wet niet alleen iemand die mensen in loondienst heeft. Iedereen die arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten is werkgever. Een werknemer is iemand die nu arbeid verricht of in het verleden heeft verricht, bijvoorbeeld vóór het pensioen of in een vorige baan, met of zonder arbeidscontract. Dus óók zzp’ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs.</p> <p>Waarover een melding gedaan kan worden
 Een werknemer kan een melding doen als hij denkt dat er sprake is van een misstand binnen de organisatie waar hij werkt of heeft gewerkt. Hij kan ook een melding doen over misstand bij een organisatie waarmee hij in aanraking is gekomen via zijn werk. De melder moet dan wel zelf iets weten of bemerkt hebben. Iets melden op basis van geruchten of verhalen van anderen, kan niet.</p> <p>Verplichting van een klokkenluidersregeling
 Alle organisaties waar 50 of meer mensen werken, moeten een klokkenluidersregeling hebben. Hierin staat hoe de werkgever omgaat met meldingen van een vermoeden van een misstand. In de wet staat wat er ten minste in de klokkenluidersregeling moet staan. Wie er vóór 1 juli 2016 al een had, moet deze dus aanpassen aan de nieuwe wet.</p> <p>Waar de melding betrekking op moet hebben
 Een melding moet betrekking hebben op een misstand met een maatschappelijk belang:</p> schending van een wettelijk voorschrift gevaar voor de volksgezondheid gevaar voor de veiligheid van personen gevaar voor de aantasting van

het milieu

- gevaar voor het goed functioneren van overheidsorganisatie of bedrijf als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten

Eerst intern melden

Heeft u het idee dat er iets mis is op uw werk? Kaart dat dan eerst intern aan, bijvoorbeeld bij de vertrouwenspersoon of de leidinggevende.

In de wet staat dat u éérs intern een melding moet doen, voordat u verdere stappen onderneemt. Doet u dat niet, dan is de kans groot dat een externe instantie u niet verder kan helpen met het onderzoeken van de situatie.

Als er 50 of meer mensen werken binnen uw organisatie, is er een klokkenluidersregeling. Daarin kunt u lezen bij wie u intern een melding moet doen. Bedenk wel dat een interne melding doen iets anders is dan raad vragen of vertrouwelijk met iemand over uw vermoedens praten.

Er kan natuurlijk een situatie zijn waarin u onmogelijk eerst intern een melding kunt doen. In zo'n uitzonderlijk geval is het belangrijk dat u het Huis voor Klokkenluiders inschakelt. We kunnen u vertrouwelijk adviseren over de manier waarop u dit het beste kunt aanpakken.

Verbod op benadeling van de werknemer

De werkgever mag de werknemer niet benadelen omdat hij een melding gedaan heeft. De werknemer moet de melding wel op de juiste manier gedaan hebben. Benadeling kan zijn ontslag, maar ook overplaatsing tegen je zin, het weigeren van een promotie of pesten.

Opstellen klokkenluidersregeling verplicht

Bent u werkgever en zijn er bij u tenminste 50 mensen werkzaam? Dan moet er een interne meldregeling ofwel klokkenluidersregeling zijn. In de wet is vastgelegd wat hier in ieder geval in moet zijn opgenomen:

- op welke manier met de interne melding wordt omgegaan;
- wanneer er sprake is van een misstand (met als uitgangspunt de wettelijke definitie daarvan);
- bij welke functionaris een interne melding gedaan moet worden;
- dat u vertrouwelijk met de melding omgaat als de melder aangeeft dat hij dat wil;
- dat uw werknemer een adviseur in vertrouwen mag nemen om advies in te winnen.

U bent daarnaast verplicht om iedereen die bij u werkt schriftelijk of digitaal te informeren over de hierboven genoemde punten. Daarbij moet u hen ook informeren over de omstandigheden waaronder zij extern een melding kunnen doen, en over de rechtsbescherming bij een melding.

Ondernemingsraad

Houdt u er ook rekening mee dat de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft op de interne meldregeling. Het is aan te raden de ondernemingsraad zo vroeg mogelijk te betrekken bij de totstandkoming van de regeling.

SFZZ

Om jou als werkgever hierin te ontlasten, heeft SFZZ voor de zwemsector een [standaard melding](https://kikk-recreatie.nl/wp-content/uploads/2017/02/Modelregeling-met-toelichting-Huis-van-Klokkenluiders-februari-2017.docx)-regeling beschikbaar gesteld. Deze regeling kun je gebruiken voor je eigen organisatie en waar nodig aanpassen. Wanneer je de regeling gebruikt moet ook bij de OR om instemming gevraagd worden.

<https://kikk-recreatie.nl/articles/toelichting-wet-voor-klokkenluiders/>

<https://nieuw.dearbocatalogus.nl/wet-huis-voor-klokkenluiders>

Links

[1] http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil_id=177 [2] <https://www.knzb.nl/cb/> [3] <https://develop8.dearbocatalogus.nl/arbocatalogus/167/175/176> [4] <http://www.mkb servicedesk.nl/456/seksuele-intimidatie.htm>