

DEFINITIES VAN ARBEIDSDISCRIMINATIE

DEFINITIE VAN DISCRIMINATIE

Discriminatie is het ongeoorloofd onderscheid maken tussen en achterstellen van mensen en groepen op basis van kenmerken die in een specifieke situatie niet van belang zijn. De kenmerken waarop mensen gediscrimineerd worden verschillen nogal. Zoveel kenmerken als er zijn om tussen twee personen onderscheid te maken, zoveel redenen kunnen er feitelijk zijn om te discrimineren.

DISCRIMINATIEGRONDEN

In de Nederlandse wet zijn in totaal **13 discriminatiegronden** vastgelegd:

- ras (afkomst of huidskleur);
- nationaliteit;
- geslacht;
- hetero- of homoseksuele gerichtheid/seksuele geaardheid;
- transseksualiteit;
- politieke overtuiging;
- godsdienst;
- levensovertuiging;
- handicap of chronische ziekte;
- burgerlijke staat;
- leeftijd;
- arbeidsduur (fulltime of parttime);
- soort contract (vast of tijdelijk).

In relatie tot discriminatie op het werk en de arbeidsmarkt kunnen alle discriminatiegronden van toepassing zijn:

- *Ras (afkomst of huidskleur) & nationaliteit*

Indien mensen anders behandeld worden op het werk omdat zij een andere huidskleur hebben, is in alle gevallen sprake van discriminatie.

- *Geslacht*

Deze vorm van discriminatie komt op het werk veel voor. Er zijn nog steeds (te) veel werkgevers die vrouwen voor hetzelfde werk minder betalen dan mannen. In hogere managementlagen is er in de meeste organisaties nog sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen.

- *Hetero- of homoseksuele gerichtheid & transseksualiteit/seksuele geaardheid*

Deze vorm van discriminatie komt op twee momenten voor: bij aanname van een medewerker en ook op de werkplek. Homoseksuele of transseksuele medewerkers kunnen worden gepest met hun geaardheid.

- *Politieke overtuiging*

Een politieke overtuiging mag geen reden zijn voor ongelijke behandeling op het werk. Een werkgever mag een werknemer niet ontslaan vanwege zijn mening in een politieke discussie, die anders is dan die van de werkgever.

■ *Godsdienst en levensovertuiging*

In Nederland staat het mensen vrij te geloven wat zij willen. Het is echter niet toegestaan om mensen anders te behandelen op basis van hun geloofs- of levensovertuiging. Een moslima verbieden op het werk een hoofddoek te dragen is een voorbeeld van deze vorm van discriminatie.

■ *Handicap of chronische ziekte*

Een potentiële werknemer niet aannemen vanwege een handicap of chronische ziekte is niet toegestaan wanneer deze handicap of ziekte de uitvoering van het werk niet belemmert.

■ *Burgerlijke staat*

Iemands burgerlijke staat kan een discriminatiegrond zijn op het werk, bijvoorbeeld wanneer een werkneemster geen extra verlofdag krijgt wanneer ze een partnerregistratie wil aangaan met haar partner, terwijl werknemers die gaan trouwen wel een extra verlofdag krijgen.

■ *Leeftijd*

Deze vorm van discriminatie komt veel voor op de arbeidsmarkt, voornamelijk tijdens de sollicitatiefase. In vacatureteksten mag geen toespeling meer worden gemaakt op de leeftijd van de gewenste kandidaat, en een werkgever mag iemand niet weigeren voor een functie op basis van leeftijd, terwijl de leeftijd de uitvoering van de functie niet belemmert.

■ ***Arbeidsduur (fulltime of parttime)***

Werkgevers kunnen discrimineren op basis van arbeidsduur, bijvoorbeeld door alleen medewerkers die meer dan 32 uur per week werken in aanmerking laten komen voor een seniorenregeling. Een ander voorbeeld is dat een parttimer een lager uurloon krijgt dan zijn/haar fulltime collega terwijl ze hetzelfde werk doen.

■ *Soort contract (vast of tijdelijk)*

Een werknemer met een tijdelijk contract wordt gediscrimineerd door de werkgever, wanneer deze wordt buitengesloten van zaken als pensioenregeling, winstuitkering en dergelijke terwijl medewerkers in vaste dienst daar wel aan deelnemen.

DISCRIMINATIE OF ONDERSCHIED?

Niet elk onderscheid tussen mensen of groepen kan als discriminatie worden bestempeld. Er bestaan situaties waarin het functioneel is om onderscheid te maken tussen mensen. Een werkgever kan iemand weigeren voor de functie van receptionist, omdat hij of zij de taal niet spreekt. In dat geval is er geen sprake van discriminatie. Iemand weigeren voor die functie, omdat hij of zij bijvoorbeeld een donkere huidskleur heeft, is wel discriminatie.

SLACHTOFFER OF DADER?

Slachtoffers van discriminatie zijn overwegend representant van een minderheid (op maatschappelijk niveau of binnen de eigen organisatie). Daders van discriminatie kunnen zijn: de werkgever, leidinggevendenden, collega's of externen (bijvoorbeeld klanten of cliënten).