

# WEGWIJZER DISCRIMINATIE OP HET WERK

## INLEIDING

## VERANTWOORDING

Discriminatie op het werk is een serieus probleem in onze samenleving. De gevolgen kunnen ernstig zijn. Niet alleen voor de direct betrokkene, maar ook voor zijn of haar (werk)omgeving, de organisatie en de maatschappij.

De Wegwijzer Discriminatie op het werk is erop gericht de gediscrimineerde, de omstanders en de leidinggevende/HR-medewerker te helpen bij het (h)erkennen van discriminatie. En hun handvatten te geven om discriminatie aan te pakken. De Wegwijzer richt zich op discriminatie op het werk. En dus niet op discriminatie op de arbeidsmarkt (zoals discriminatie tijdens sollicitaties) en positieve discriminatie (voorkeursbeleid).

**DE WEGWIJZER DISCRIMINATIE OP HET WERK LEIDT JE IN DRIE STAPPEN NAAR EEN PASSENDE AANPAK VAN DISCRIMINATIE:**



# WAT IS DISCRIMINATIE?



## WAT IS DISCRIMINATIE?

## GEVOLGEN

Is er sprake van ongelijke behandeling? Of het achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, huidskleur of religie? Dan kan er sprake zijn van discriminatie. In Nederland zijn verschillende **discriminatiegronden** vastgesteld. Discriminatiegronden zijn de kenmerken waarop iemand gediscrimineerd wordt.

Discriminatie is een lastig en gevoelig onderwerp. Niemand wil gediscrimineerd worden, en niemand wil beschuldigd worden van discriminatie. Bovendien beoordeelt iedereen situaties en opmerkingen verschillend. Wat door de één als grap ervaren wordt, kan voor de ander kwetsend zijn. Discriminatie gebeurt niet altijd expres. Het kan gebeuren dat je iets doet of zegt dat de ander kwetst, terwijl je dat niet zo bedoelt en zelfs niet door hebt.

Iedereen heeft beelden over specifieke groepen in de samenleving. Dit noemen we ook wel *stereotypen*. Deze beelden zijn meestal niet gebaseerd op feiten en komen vaak ook niet overeen met de werkelijkheid. Stereotypen kunnen zowel positief als negatief zijn. Als een stereotype negatieve gevoelens oproept over een persoon of een bepaalde groep, noemen we dat een *vooroordeel*. Een voorbeeld hiervan is de gedachte dat vrouwen niet kunnen leidinggeven. Zolang dit blijft bij gedachten (in het hoofd) is er nog geen sprake van discriminatie. Als je vooroordeel tot uiting komt in uitspraken of gedrag (bewust of onbewust) kan er wel sprake zijn van discriminatie. Bij discriminatie gaat het dus om daadwerkelijke uitingen of gedrag.

## DISCRIMINATIE KAN...

- ... een **bewuste**, overwogen keuze zijn van degene die discrimineert. Deze persoon onderneemt doelbewust actie om een persoon of groep te benadelen (op basis van persoonlijke kenmerken).
- ... een **onbewuste** actie of reactie zijn als degene die discrimineert niet door heeft dat zijn/haar gedrag gebaseerd is op stereotypen of vooroordelen. Deze persoon kan dan iemand kwetsen, zonder dat hij/zij dat zelf in de gaten heeft.

# WAT IS DISCRIMINATIE?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 1

KADER SLUITEN ✕

## MOGELIJKE DISCRIMINATIEGRONDEN

Ras	Bijvoorbeeld als je nooit een presentatie mag geven bij klanten omdat je een andere huidskleur dan collega's hebt. Over deze vorm van discriminatie op de werkplek komen de meeste klachten binnen bij meldpunten van discriminatie.	Godsdienst of levens-overtuiging	Bijvoorbeeld als je als moslima verboden wordt op het werk een hoofddoek te dragen.
Nationaliteit	Bijvoorbeeld als je uit Polen of Roemenië komt en er denigrerend wordt gepraat over werknemers uit Oost-Europa.	Handicap of chronische ziekte	Bijvoorbeeld als je niet in aanmerking komt voor promotie, enkel vanwege je handicap of chronische ziekte.
Geslacht	Bijvoorbeeld als je als vrouw voor hetzelfde werk minder betaald krijgt dan je mannelijke collega's. Of als je als vrouw niet geschikt wordt gevonden om een project te leiden.	Burgerlijke staat	Bijvoorbeeld als je als vrijgezel telkens moet overwerken omdat je collega's getrouwd zijn en kinderen hebben.
Seksuele gerichtheid	Bijvoorbeeld als je leidinggevende je weigert verlof te geven voor een verloving of bruiloft op grond van je geaardheid.	Leeftijd	Bijvoorbeeld als je als oudere secretaresse wordt overgeplaatst naar een letterlijk minder zichtbare plek omdat je niet representatief zou zijn.
Transseksualiteit	Bijvoorbeeld als je geweerd wordt van contacten met (sommige) klanten vanwege je transseksualiteit.	Arbeidsduur (fulltime of parttime)	Bijvoorbeeld als je niet in aanmerking komt voor een seniorenregeling omdat je minder dan 32 uur per week werkt. Of als je als parttimer een lager uurloon krijgt dan je fulltime collega, terwijl jullie hetzelfde werk doen.
Politieke overtuiging	Bijvoorbeeld als je ontslagen wordt omdat jouw mening in een politieke discussie anders is dan die van je werkgever.	Soort contract (vast of tijdelijk)	Bijvoorbeeld als je als medewerker met een tijdelijk contract geen goede bureaustoel krijgt. Of als je dan wordt uitgesloten van een teamuitje.

WAT IS  
DISCRIMINATIE?

Is er sprake van  
persoonlijke  
In Nederland  
waardoor

Discriminatie  
wordt  
beoordeeld  
als gerechtvaardigd  
niet als  
kwetsbaar

Iedereen  
we ook  
en komt  
zowel  
over een  
Een voor  
Zolang  
discriminatie

(bewust of onbewust) kan er wel sprake zijn van discriminatie. Bij discriminatie gaat het dus om daadwerkelijke uitingen of gedrag.

# WAT IS DISCRIMINATIE?



## WAT IS DISCRIMINATIE?

## GEVOLGEN

Discriminatie op het werk kan grote gevolgen hebben. In de eerste plaats voor de direct betrokkene. Maar zijn of haar directe werkomgeving (zoals collega's, leidinggevende en de organisatie), familie en vrienden, en ook de maatschappij kunnen nadelige effecten ondervinden.

### HET KAN LEIDEN TOT:

- Psychische klachten en negatieve emoties bij werknemer(s) en hun directe omgeving  
*(stressklachten, gevoelens van woede, ongelijkheid, kwetsbaarheid, machteloosheid, angst en onveiligheid)*
- Verminderd gevoel van eigenwaarde  
*(gevoel werk te doen onder niveau, gevoel te weinig gewaardeerd te worden)*
- Verminderd functioneren  
*(minder betrokkenheid en plezier in het werk, verminderde motivatie en inzet voor het werk, verminderd presteren als gevolg van angst en/of stress)*
- Slechtere sfeer  
*(minder teamgevoel en slechter teamklimaat)*

### WAT WEER KAN LEIDEN TOT:

- Ziekteverzuim
- Arbeidsongeschiktheid
- Onveilig werkklimaat  
*(bijvoorbeeld door vijandige sfeer of minder veilig werken als gevolg van angst, verminderde alertheid of verminderde betrokkenheid).*
- Toename personeelsverloop  
*(bijvoorbeeld werknemers die op zoek gaan naar een andere baan, overplaatsing vragen of ontslag nemen)*
- Lagere productiviteit (ook van collega's)  
*(bijvoorbeeld omdat de gediscrimineerde tegengewerkt wordt)*
- Onrust op de werkvloer
- Lagere kwaliteit van dienstverlening en meer fouten  
*(bijvoorbeeld doordat de gediscrimineerde niet goed meer kan functioneren)*



Nu weet je wat discriminatie inhoudt.  
Maar hoe herken je het in jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 2**

# (H)ERKEN DISCRIMINATIE



## TYPISCH GEDRAG DISCRIMINATIE

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER

Discriminatie kan zich op verschillende manieren uiten.

Het gaat er om dat het gedrag plaatsvindt op basis van één van de **discriminatiegronden**

Er kan sprake zijn van discriminatie op het werk als jij, je collega of je medewerker op basis van persoonlijke kenmerken anders behandeld wordt dan anderen  
Bijvoorbeeld als je:

- vaker dan anderen vervelende of minderwaardige klussen op moet knappen
- buitengesloten of genegeerd wordt door collega's of leidinggevende(n)
- uitgescholden of gepest wordt door collega's of leidinggevende(n)
- kwetsende grappen van collega's of leidinggevend(n) moet verduren
- afgezonderd moet werken

Er kan ook sprake zijn van discriminatie bij arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld als je op basis van persoonlijke kenmerken:

- geen verlenging van een tijdelijk contract krijgt
- geen promotiekansen krijgt
- minder betaald krijgt dan collega's voor hetzelfde werk
- ontslagen wordt

# (H)ERKEN DISCRIMINATIE



KADER SLUITEN ✕

## MOGELIJKE DISCRIMINATIEGRONDEN

Ras	Bijvoorbeeld als je nooit een presentatie mag geven bij klanten omdat je een andere huidskleur dan collega's hebt. Over deze vorm van discriminatie op de werkplek komen de meeste klachten binnen bij meldpunten van discriminatie.	Godsdienst of levens-overtuiging	Bijvoorbeeld als je als moslima verboden wordt op het werk een hoofddoek te dragen.
Nationaliteit	Bijvoorbeeld als je uit Polen of Roemenië komt en er denigrerend wordt gepraat over werknemers uit Oost-Europa.	Handicap of chronische ziekte	Bijvoorbeeld als je niet in aanmerking komt voor promotie, enkel vanwege je handicap of chronische ziekte.
Geslacht	Bijvoorbeeld als je als vrouw voor hetzelfde werk minder betaald krijgt dan je mannelijke collega's. Of als je als vrouw niet geschikt wordt gevonden om een project te leiden.	Burgerlijke staat	Bijvoorbeeld als je als vrijgezel telkens moet overwerken omdat je collega's getrouwd zijn en kinderen hebben.
Seksuele gerichtheid	Bijvoorbeeld als je leidinggevende je weigert verlof te geven voor een verloving of bruiloft op grond van je geaardheid.	Leeftijd	Bijvoorbeeld als je als oudere secretaresse wordt overgeplaatst naar een letterlijk minder zichtbare plek omdat je niet representatief zou zijn.
Transseksualiteit	Bijvoorbeeld als je geweerd wordt van contacten met (sommige) klanten vanwege je transseksualiteit.	Arbeidsduur (fulltime of parttime)	Bijvoorbeeld als je niet in aanmerking komt voor een seniorenregeling omdat je minder dan 32 uur per week werkt. Of als je als parttimer een lager uurloon krijgt dan je fulltime collega, terwijl jullie hetzelfde werk doen.
Politieke overtuiging	Bijvoorbeeld als je ontslagen wordt omdat jouw mening in een politieke discussie anders is dan die van je werkgever.	Soort contract (vast of tijdelijk)	Bijvoorbeeld als je als medewerker met een tijdelijk contract geen goede bureaustoel krijgt. Of als je dan wordt uitgesloten van een teamuitje.

### TYPISC DISCR

Discrim  
Het ga

Er kan  
het we  
op ba  
ander  
Bijvoe

- vake  
waar
- buite  
colle
- uitge  
colle
- kwet  
leidin
- afge

# (H)ERKEN DISCRIMINATIE



## TYPISCH GEDRAG DISCRIMINATIE

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER



**JOHAN** is stratenmaker. Zijn collega's maken vaak vervelende grappen over zijn homoseksuele geaardheid... [Lees verder](#)



**ANJA** werkt in de thuiszorg. Ze doet haar werk goed en haar wordt een leidinggevende functie (en bijbehorend salaris) in het vooruitzicht gesteld... [Lees verder](#)



**DUNJA** is telefoniste en werkt sinds een jaar bij een callcenter. Ze heeft net een nieuwe... [Lees verder](#)



**RACHID** verwerkt de facturatie van een middelgroot bedrijf. Hij is moslim. Zijn collega's maken negatieve opmerkingen over moslima's met... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat discriminatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 3**

# (H)ERKEN DISCRIMINATIE



## TYPISCH GEDRAG DISCRIMINATIE

## VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER



KADER SLUITEN ✕

**JOHAN** is stratenmaker. Zijn collega's maken vaak vervelende grappen over zijn homoseksuele geaardheid. Tijdens de koffiepauze is hij vaak onderwerp van spot. Ook vindt hij regelmatig obscene foto's van mannen, bijvoorbeeld naast zijn thermosfles of in zijn tas.

wordt een belangrijke rol gespeeld (en bijbehorende salaris) in het  
voorzicht gesteld... [Lees verder](#)

**RACHID**

is moslim.

Zijn collega's maken negatieve opmerkingen over moslima's met een hoofddoek en hebben het over 'kutmarokkanen'... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat discriminatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 3**



# (H)ERKEN DISCRIMINATIE

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG  
DISCRIMINATIE

VOORBEELDEN OP  
DE WERKVLOER



KADER SLUITEN ✕

**DUNJA** is telefoniste en werkt sinds een jaar bij een callcenter. Ze heeft net een nieuwe leidinggevende als haar tijdelijk contract verlengd moet worden. Haar nieuwe leidinggevende wil haar contract echter niet verlengen. Volgens hem komen er door haar buitenlands accent te veel klachten binnen van klanten. Hij kan de klachten echter niet onderbouwen. Haar vorige leidinggevende heeft hier nooit iets over gezegd. In haar functioneringsgesprek met haar vorige leidinggevende was deze juist heel lovend over haar werkzaamheden.

wordt een leidinggevende functie (en bijbehorend salaris) in het  
voorzicht gesteld...

[Lees verder](#)

**RACHID**

is moslim.

Zijn collega's maken negatieve opmerkingen over moslima's met een hoofddoek en hebben het over 'kutmarokkanen'...

[Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat discriminatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 3**

# (H)ERKEN DISCRIMINATIE

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG  
DISCRIMINATIE

VOORBEELDEN OP  
DE WERKVLOER



KADER SLUITEN ✕

**ANJA** werkt in de thuiszorg. Ze doet haar werk goed en haar wordt een leidinggevende functie (en bijbehorend salaris) in het vooruitzicht gesteld. Dan wordt ze zwanger. Na haar zwangerschapsverlof krijgt ze te horen dat de leidinggevende functie niet doorgaat 'omdat jonge moeders veel te vaak verzuimen en dat nu eenmaal niet te combineren is met een leidinggevende functie'.

...wordt een leidinggevende functie (en bijbehorend salaris) in het vooruitzicht gesteld... [Lees verder](#)

**RACHID**

is moslim.

Zijn collega's maken negatieve opmerkingen over moslima's met een hoofddoek en hebben het over 'kutmarokkanen'... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat discriminatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 3**

# (H)ERKEN DISCRIMINATIE

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG  
DISCRIMINATIE

VOORBEELDEN OP  
DE WERKVLOER



KADER SLUITEN ✕

**RACHID** verwerkt de facturatie van een middelgroot bedrijf. Hij is moslim. Zijn collega's maken negatieve opmerkingen over moslima's met een hoofddoek en hebben het over 'kutmarokkanen'. Als het uitje van de afdeling gepland wordt tijdens de ramadan is de maat vol voor Rachid en roept hij dat de collega's discrimineren. Iedereen reageert verontwaardigd. Want hun opmerkingen gaan niet over Rachid maar over moslims in het algemeen, en dat van het uitje is per ongeluk.

wordt een rekening gevraagd (en bijbehorende salaris) in het  
voorzicht gesteld... [Lees verder](#)

**RACHID**

is moslim.

Zijn collega's maken negatieve opmerkingen over moslima's met een hoofddoek en hebben het over 'kutmarokkanen'... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat discriminatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

**GA DOOR NAAR STAP 3**

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?



Kies wat in jouw situatie van toepassing is en kijk wat jij kunt doen!

MAAK EEN KEUZE:

## **IK WORD GEDISCRIMINEERD... WAT KAN IK DOEN?**

1. Trek een grens en bespreek het gedrag
2. Praat erover met iemand die je vertrouwt
3. Gebeurtenissen vastleggen
4. Melding maken
5. Klacht indienen

## **MIJN COLLEGA WORDT GEDISCRIMINEERD... WAT KAN IK DOEN?**

1. Steun de gediscrimineerde collega
2. Bespreek het gedrag met collega's of een vertrouwenspersoon
3. Bespreek het gedrag met leidinggevende

## **IK (LEIDINGGEVENDE OF HR MEDEWERKER) WIL DISCRIMINATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?**

1. Voorkomen is beter dan genezen
2. Voorbeeldgedrag
3. Steun de gediscrimineerde
4. Zorg voor een duidelijk proces

Als werkgever heb je de verplichting om zorg te dragen voor je medewerkers  
**Wat zegt de wet?**



## WAT ZEGT DE WET?

Sinds 2009 is in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) opgenomen dat het maken van **direct en indirect onderscheid** (oftewel discriminatie) verboden is. Discriminatie valt in de Arbowet onder de term 'psychosociale arbeidsbelasting (PSA)', net als seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk. Werkgevers zijn op grond van deze wet verplicht om te zorgen dat deze vorm van arbeidsbelasting wordt voorkomen of beperkt. In het arbeidsomstandighedenbeleid van de organisatie moet de organisatie aangeven hoe ze discriminatie gaat aanpakken. Om dit goed te kunnen doen zijn organisaties verplicht om de risico's van onder andere discriminatie op het werk in kaart te brengen in een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). In een plan van aanpak, gebaseerd op de RI&E, moeten maatregelen worden opgenomen ter voorkoming van discriminatie. Medewerkers moeten vervolgens worden voorgelicht over de risico's en de maatregelen die het bedrijf heeft getroffen. De werkgever dient al deze acties aantoonbaar uit te voeren. Verder dient hij toe te zien op de naleving door de medewerkers van de instructies en voorschriften, die erop gericht zijn het risico op discriminatie te voorkomen of beperken.

In het kader van de Arbowet voert de Inspectie SZW ook inspectie uit op het arbeidsrisico PSA. Met de [zelfinspectie-tool](#) discriminatie van de Inspectie SZW check je of je organisatie voldoet aan de wettelijke eisen. De Inspectie SZW onderzoekt dus geen individuele zaken rond discriminatie. Een vakbond, de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) kan de Inspectie SZW wél verzoeken om een onderzoek in de organisatie te doen naar PSA en daarmee dus ook naar discriminatie.

Discriminatie komt daarnaast ook in andere wetten en regels voor. In artikel 1 van de Grondwet staat dat *"allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan."* Dit verbod op discriminatie is uitgewerkt in de Wet Gelijke Behandeling. Hieronder vallen verschillende andere wetten. Medewerkers kunnen op grond van deze wetten een klacht indienen bij de het College voor de Rechten van de Mens. Er zijn nog meer wetten en regels waar discriminatie aan de orde komt. Een overzicht vind je op [deze](#) pagina.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

Kies wat in jouw situatie van toepassing is en kijk wat jij kunt doen!

MAAK EEN KEUZE:

IK WOP  
GEDISC  
WAT K

KADER SLUITEN ✕

## DIRECT EN INDIRECT ONDERSCHIED

In de Arbowet wordt verschil gemaakt tussen direct en indirect onderscheid (oftewel discriminatie)

- Bij **direct onderscheid** wordt er duidelijk onderscheid gemaakt tussen mensen op basis van een van de discriminatiegronden. Bijvoorbeeld wanneer een vrouw geen leidinggevende mag worden omdat zij vrouw is. Direct onderscheid is verboden, tenzij de wet een uitzondering maakt.
- Bij **indirect onderscheid** wordt er onderscheid gemaakt dat in eerste instantie neutraal lijkt. Het lijkt dus alsof alle medewerkers gelijk behandeld worden, maar in de praktijk is dat niet zo. Bijvoorbeeld als er een toeslag voor kostwinners wordt gegeven. Omdat mannen vaker dan vrouwen kostwinner zijn, zullen zij hier vaker van profiteren. Indirect onderscheid is alleen toegestaan als er een goede en objectieve reden voor is. Dit moet per geval beoordeeld worden.

1. Trek een  
bespre

2. Praat e  
iemand

3. Gebeur  
vastleg

4. Meldin

5. Klacht indienen

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

**IK WORD GEDISCRIMINEERD**

MIJN COLLEGA WORDT GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van discriminatie.

**1.**  
Trek een grens en bespreek het gedrag

**2.**  
Praat erover met iemand die je vertrouwt

**3.**  
Gebeurtenissen vastleggen

**4.**  
Melding maken

**5.**  
Klacht indienen

Als je gediscrimineerd wordt, kan het lastig zijn daar zelf actie tegen te ondernemen. Ook als de sfeer met collega's goed is, kunnen zich (onbewust) zaken voordoen waardoor jij je gediscrimineerd voelt. Het is belangrijk dat je voor jezelf een grens stelt van wat je wel en niet acceptabel vindt. Als iemand (zelfs al is dat onbewust) die grens overschrijdt, kun je dat bespreken met deze persoon. Het kan daarbij helpen om dit **gesprek voor te bereiden** met iemand die je vertrouwt. Je kunt hierbij bijvoorbeeld hulp vragen van je leidinggevende, andere collega's of een vertrouwenspersoon. Als de leidinggevende jou niet steunt of zelf degene is die jou discrimineert, dan kun je het ook bespreken met een andere (hogere) leidinggevende of HR.

Soms is deze stap echter niet voldoende, of is deze stap moeilijk omdat de relatie die je met collega's hebt niet goed genoeg is om dit gesprek aan te gaan. Je voelt je al anders behandeld en wilt dat liever niet extra benadrukken. Het negeren of ontlopen van personen en/of situaties waarin je verwacht dat discriminatie voorkomt is op lange termijn echter geen goede strategie. Het kan leiden tot eenzaamheid, minder kansen op de werkvloer en juist meer stress. En de discriminatie blijft bestaan.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

**IK WORD GEDISCRIMINEERD**

MIJN COLLEGA WORDT GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van discriminatie.

Trek  
besprek

## PRAKTISCHE TIPS OM HET GESPREK AAN TE GAAN

KADER SLUITEN ✕

- Blijf rustig en praat in de ik-vorm: “ik vind het vervelend dat...” of “ik voel me...”.
- Vertel welk gedrag je vervelend vindt en wat dit met jou doet.
- Bedenk dat je niet hoeft te verdedigen dat je dit zo voelt.
- Soms realiseert de ander zich niet wat voor effect zijn/haar gedrag op jou heeft.
- De situatie kan dan worden opgelost door een goed gesprek.

Als je  
kunner  
stelt va  
met de

bijvoorbeeld hulp vragen van je leidinggevende, andere collega's of een vertrouwenspersoon. Als de leidinggevende jou niet steunt of zelf degene is die jou discrimineert, dan kun je het ook bespreken met een andere (hogere) leidinggevende of HR.

Soms is deze stap echter niet voldoende, of is deze stap moeilijk omdat de relatie die je met collega's hebt niet goed genoeg is om dit gesprek aan te gaan. Je voelt je al anders behandeld en wilt dat liever niet extra benadrukken. Het negeren of ontlopen van personen en/of situaties waarin je verwacht dat discriminatie voorkomt is op lange termijn echter geen goede strategie. Het kan leiden tot eenzaamheid, minder kansen op de werkvloer en juist meer stress. En de discriminatie blijft bestaan.



# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

**IK WORD  
GEDISCRIMINEERD**

**MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD**

**WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?**

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van discriminatie.



Praat er over met iemand die je vertrouwt. **Binnen** en **buiten** het bedrijf zijn mensen waarbij je terecht kunt en die je kunnen helpen bij het ondernemen van actie.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

**IK WORD  
GEDISCRIMINEERD**

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van discriminatie.

KADER SLUITEN ✕

## INTERNE PARTIJEN

Je kunt bij verschillende partijen binnen de organisatie terecht:

- Direct leidinggevende, of hogere/andere leidinggevende
- Collega's, zowel directe als van andere afdelingen
- HR of Personeelszaken
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- Bedrijfsarts
- Klachtencommissie

Praat e  
kunnen



## EXTERNE PARTIJEN

### ANTIDISCRIMINATIEBUREAUS:

Sinds 2009 is iedere gemeente verplicht om haar inwoners toegang te bieden tot een Antidiscriminatiebureau. Hier kun je terecht voor onafhankelijk advies en ondersteuning bij klachten over discriminatie. Het bureau kan je onder andere advies geven over wat je met je discriminatie ervaring kunt doen. Daarnaast richten de antidiscriminatiebureaus zich op preventie van en voorlichting over discriminatie. Het antidiscriminatiebureau bij jou in de buurt vind je via [discriminatie.nl](https://discriminatie.nl).

### COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS:

Het [College](https://collegevrechten.nl) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Je kunt via het College een procedure starten als je je gediscrimineerd voelt. Ook kunnen organisaties hun beleid laten toetsen door het College om er zeker van te zijn dat het beleid niet discriminerend is.

### POLITIE:

- Aangifte: het is soms ook mogelijk om aangifte te doen van discriminatie bij de politie. Je kunt alleen aangifte doen op strafbare gronden. Het moet gaan om discriminatie wegens ras, geslacht, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of handicap. Je kunt de aangifte van discriminatie alleen doen bij het politiebureau. Hiervoor kun je telefonisch een afspraak maken via 0900-8844 of het [online contactformulier](#).
- (Anonieme) melding: door een melding stel je de politie op de hoogte van de situatie. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

### WEBSITE: [www.discriminatie.nl](https://www.discriminatie.nl)

Deze website wijst je de weg, zodat je in een paar stappen op de juiste plaats bent om melding van discriminatie te maken. Je vindt er informatie over discriminatie, een meldwijzer en contactgegevens van relevante organisaties.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

**IK WORD  
GEDISCRIMINEERD**

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van discriminatie.



Leg gebeurtenissen vast. Schrijf op wat de discriminatie inhoudt, wat je tot nu toe hebt gedaan om het tegen te gaan, wanneer, met wie en waar. Zodoende heb je voor jezelf een overzicht van wat er is gebeurd en hoe deze situatie jouw werk heeft beïnvloed. Dit 'archief' kan helpen als je in gesprek gaat met een **(externe) hulpverlener of instantie** die je kan helpen om discriminatie op je werk tegen te gaan.

## EXTERNE PARTIJEN

### ANTIDISCRIMINATIEBUREAUS:

Sinds 2009 is iedere gemeente verplicht om haar inwoners toegang te bieden tot een Antidiscriminatiebureau. Hier kun je terecht voor onafhankelijk advies en ondersteuning bij klachten over discriminatie. Het bureau kan je onder andere advies geven over wat je met je discriminatie ervaring kunt doen. Daarnaast richten de antidiscriminatiebureaus zich op preventie van en voorlichting over discriminatie. Het antidiscriminatiebureau bij jou in de buurt vind je via [discriminatie.nl](http://discriminatie.nl).

### COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS:

Het [College](#) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Je kunt via het College een procedure starten als je je gediscrimineerd voelt. Ook kunnen organisaties hun beleid laten toetsen door het College om er zeker van te zijn dat het beleid niet discriminerend is.

### POLITIE:

- Aangifte: het is soms ook mogelijk om aangifte te doen van discriminatie bij de politie. Je kunt alleen aangifte doen op strafbare gronden. Het moet gaan om discriminatie wegens ras, geslacht, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of handicap. Je kunt de aangifte van discriminatie alleen doen bij het politiebureau. Hiervoor kun je telefonisch een afspraak maken via 0900-8844 of het [online contactformulier](#).
- (Anonieme) melding: door een melding stel je de politie op de hoogte van de situatie. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

### WEBSITE: [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl)

Deze website wijst je de weg, zodat je in een paar stappen op de juiste plaats bent om melding van discriminatie te maken. Je vindt er informatie over discriminatie, een meldwijzer en contactgegevens van relevante organisaties.



# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

**IK WORD  
GEDISCRIMINEERD**

**MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD**

**WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?**

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van discriminatie.



Je kunt op verschillende manieren melding maken van de door jou ervaren discriminatie. Dit kan bijvoorbeeld bij de leidinggevende, het bedrijfsmaatschappelijk werk, de vertrouwenspersoon, de bedrijfsarts of de ondernemingsraad. Je kunt ook een formele klacht indienen bij de klachtencommissie. Dat doe je als je er informeel niet uit komt. Vaak is er een klachtencommissie binnen je eigen organisatie en soms is er een klachtencommissie op brancheniveau. Laat je hier bij voorkeur ondersteunen door een vertrouwenspersoon.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

**IK WORD  
GEDISCRIMINEERD**

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van discriminatie.



Een vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan een klacht indienen bij de [Inspectie SZW](#). Deze klachten worden altijd in behandeling genomen. De Inspectie neemt geen klachten van individuele medewerkers in behandeling. Meldingen of klachten van individuele werknemers worden door de Inspectie SZW wel betrokken in de risicoanalyses, om te bepalen bij welke bedrijven en sectoren de Inspectie gaat controleren.

Je kunt ook contact opnemen met een [antidiscriminatiebureau](#) bij jou in de buurt. Hier kun je terecht voor onafhankelijk advies en ondersteuning bij klachten over discriminatie.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hoe sneller discriminatie wordt herkend, aangepakt en opgelost, hoe beter. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om een goede oplossing te vinden. Als je als collega discriminatie op het werk ziet of vermoedt, kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.

1.

Steun de gediscrimineerde collega

Het is belangrijk om de collega die zich gediscrimineerd voelt zo veel mogelijk te steunen. Dat kan op verschillende manieren. Het begint in elk geval met een luisterend oor bieden aan de gediscrimineerde collega. De volgende praktische tips kunnen daarbij helpen:

- Neem de gediscrimineerde collega serieus
- Toon medeleven, maar overdrijf het niet
- Probeer goed te luisteren en kijk wat jij zou kunnen doen, of waar de gediscrimineerde hulp bij kan inschakelen van anderen.

2.

Bespreek het gedrag met collega's  
of een vertrouwenspersoon

3.

Bespreek het gedrag  
met leidinggevende

Naast dat je een luisterend oor biedt, zijn er ook andere manieren om je collega te steunen. Hierbij kan je de volgende praktische tips gebruiken:

- Vraag de gediscrimineerde mee te denken over hoe de discriminatie gestopt kan worden.
- Vraag wat de gediscrimineerde collega zelf al geprobeerd heeft of kan (en wil) doen om discriminatie te stoppen.
- Spreek je collega erop aan als deze discriminerend gedrag laat zien. Gebruik hierbij altijd de ik-vorm: bijvoorbeeld: 'ik hoorde je net zeggen dat... en dat vind ik echt niet kunnen'.
- Verwijs de gediscrimineerde voor hulp door naar een **interne** of **externe** partij.



# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar beginscherm  
wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hoe sneller discriminatie wordt herkend, aangepakt en opgelost, hoe beter. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om een goede oplossing te vinden. Als je als collega discriminatie op het werk ziet of vermoedt, kun je een belangrijke rol spelen

KADER SLUITEN ✕

## INTERNE PARTIJEN

Je kunt bij verschillende partijen binnen de organisatie terecht:

- Direct leidinggevende, of hogere/andere leidinggevende
- Collega's, zowel directe als van andere afdelingen
- HR of Personeelszaken
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- Bedrijfsarts
- Klachtencommissie

- Neem de gediscrimineerde collega serieus
- Toon medeleven, maar overdrijf het niet
- Probeer goed te luisteren en kijk wat jij zou kunnen doen, of waar de gediscrimineerde hulp bij kan inschakelen van anderen.

- Vraag wat de gediscrimineerde collega zelf al geprobeerd heeft of kan (en wil) doen om discriminatie te stoppen.
- Spreek je collega erop aan als deze discriminerend gedrag laat zien. Gebruik hierbij altijd de ik-vorm: bijvoorbeeld: 'ik hoorde je net zeggen dat... en dat vind ik echt niet kunnen'.
- Verwijs de gediscrimineerde voor hulp door naar een **interne** of **externe** partij



## EXTERNE PARTIJEN

### ANTIDISCRIMINATIEBUREAUS:

Sinds 2009 is iedere gemeente verplicht om haar inwoners toegang te bieden tot een Antidiscriminatiebureau. Hier kun je terecht voor onafhankelijk advies en ondersteuning bij klachten over discriminatie. Het bureau kan je onder andere advies geven over wat je met je discriminatie ervaring kunt doen. Daarnaast richten de antidiscriminatiebureaus zich op preventie van en voorlichting over discriminatie. Het antidiscriminatiebureau bij jou in de buurt vind je via [discriminatie.nl](https://discriminatie.nl).

### COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS:

Het [College](https://collegevrechten.nl) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Je kunt via het College een procedure starten als je je gediscrimineerd voelt. Ook kunnen organisaties hun beleid laten toetsen door het College om er zeker van te zijn dat het beleid niet discriminerend is.

### POLITIE:

- Aangifte: het is soms ook mogelijk om aangifte te doen van discriminatie bij de politie. Je kunt alleen aangifte doen op strafbare gronden. Het moet gaan om discriminatie wegens ras, geslacht, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of handicap. Je kunt de aangifte van discriminatie alleen doen bij het politiebureau. Hiervoor kun je telefonisch een afspraak maken via 0900-8844 of het [online contactformulier](#).
- (Anonieme) melding: door een melding stel je de politie op de hoogte van de situatie. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

### WEBSITE: [www.discriminatie.nl](https://www.discriminatie.nl)

Deze website wijst je de weg, zodat je in een paar stappen op de juiste plaats bent om melding van discriminatie te maken. Je vindt er informatie over discriminatie, een meldwijzer en contactgegevens van relevante organisaties.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hoe sneller discriminatie wordt herkend, aangepakt en opgelost, hoe beter. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om een goede oplossing te vinden. Als je als collega discriminatie op het werk ziet of vermoedt, kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.



Soms is het lastig om in je eentje actie te ondernemen als je het idee hebt dat een collega gediscrimineerd wordt. Je kunt de situatie dan bespreken met één of meerdere collega's of je leidinggevende en samen een oplossing bedenken. Als er een vertrouwenspersoon is in de organisatie, kan je hem of haar daarbij ook om advies vragen.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Hoe sneller discriminatie wordt herkend, aangepakt en opgelost, hoe beter. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om een goede oplossing te vinden. Als je als collega discriminatie op het werk ziet of vermoedt, kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.

1.

Steun de gediscrimineerde collega

2.

Bespreek het gedrag met collega's  
of een vertrouwenspersoon

3.

Bespreek het gedrag  
met leidinggevende

Bespreek de discriminatie, als dat kan, eerst met de desbetreffende leidinggevende van het team of de afdeling waar de discriminatie voorkomt. Als de leidinggevende degene is die discrimineert, bespreek het dan met een andere (hogere) leidinggevende of HR, een vertrouwenspersoon of een bedrijfsmaatschappelijk werker.

Als je collega die gediscrimineerd wordt zelf geen last ondervindt of geen actie wil ondernemen, kan het voor jou nog steeds belangrijk zijn om het probleem aan te kaarten. Je kunt dan in gesprek gaan met je leidinggevende, of advies vragen aan de vertrouwenspersoon.

In het geval van structurele problemen, kun je dit ook met de OR of personeelsvertegenwoordiger bespreken.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Als werkgever ben je wettelijk verplicht om beleid te voeren om discriminatie tegen te gaan. Wat werkt is per organisatie verschillend. Er is geen algemeen geldende aanpak die in iedere organisatie werkt. Als leidinggevende heb je wel een belangrijke rol in het signaleren en voorkomen van ongewenst gedrag. Een aantal factoren waar je aan kunt denken:

**1.**  
Voorkomen is beter  
dan genezen

**2.**  
Voorbeeldgedrag

**3.**  
Steun de  
gediscrimineerde

**4.**  
Zorg voor een  
duidelijk proces

Het respecteren en waarderen van verschillen is erg belangrijk. Zorg dat medewerkers duidelijk weten dat discriminatie niet geaccepteerd wordt. Realiseer je dat als kleine voorvallen getolereerd worden, er een klimaat kan ontstaan waarin discriminatie geaccepteerd lijkt. Dit kan erger gedrag in de hand werken. Spreek medewerkers dus direct aan op ongewenst gedrag. Dit draagt ook bij aan een werksfeer waarin medewerkers elkaar aan durven spreken op discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag.

- Stel, samen met de ondernemingsraad, gedragsregels of richtlijnen op waarin je aangeeft welk gedrag op prijs gesteld wordt.
- Zorg ook dat duidelijk wordt gemaakt wat er gedaan wordt om discriminatie te voorkomen.
- Neem op welke maatregelen er worden genomen als medewerkers zich schuldig maken aan discriminatie.
- Zorg voor diversiteit in je team. Dit draagt bij aan een cultuur waarin verschillen worden geaccepteerd en gerespecteerd.
- Als je er zeker van wilt zijn dat het beleid dat je voert niet discriminerend is, kun je het laten toetsen door het [College voor de Rechten van de Mens](#). Dit heet een 'Oordeel omtrent eigen handelen'.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



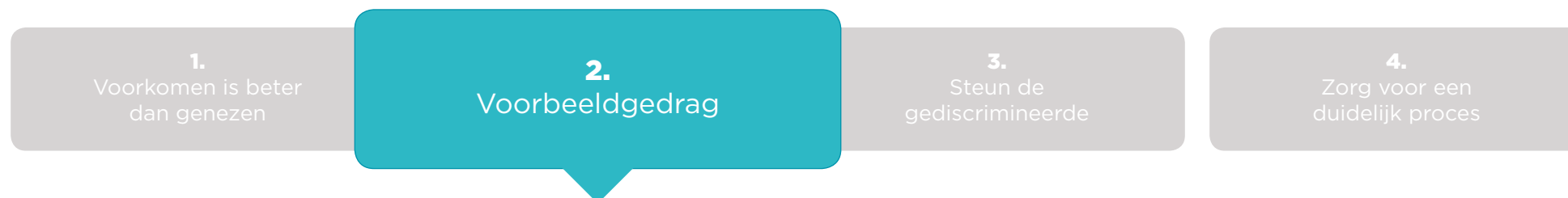
STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Als werkgever ben je wettelijk verplicht om beleid te voeren om discriminatie tegen te gaan. Wat werkt is per organisatie verschillend. Er is geen algemeen geldende aanpak die in iedere organisatie werkt. Als leidinggevende heb je wel een belangrijke rol in het signaleren en voorkomen van ongewenst gedrag. Een aantal factoren waar je aan kunt denken:



Je eigen gedrag als leidinggevende is van groot belang. Goed voorbeeld doet goed volgen. Zorg dus dat je zelf als leidinggevende het goede voorbeeld geeft.

Wees je ervan bewust wat discriminatie inhoudt. Licht ook je medewerkers in over de gedragsregels die de organisatie op dit gebied heeft. Een [antidiscriminatiebureau](#) bij jou in de buurt of het [College voor de Rechten van de Mens](#) kunnen ondersteuning bieden bij het geven van voorlichting over en het nemen van stappen tegen discriminatie.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Als werkgever ben je wettelijk verplicht om beleid te voeren om discriminatie tegen te gaan. Wat werkt is per organisatie verschillend. Er is geen algemeen geldende aanpak die in iedere organisatie werkt. Als leidinggevende heb je wel een belangrijke rol in het signaleren en voorkomen van ongewenst gedrag. Een aantal factoren waar je aan kunt denken:



Laat de gediscrimineerde niet aan zijn/haar lot over. Probeer goed te luisteren naar zijn/haar verhaal en kijk wat de organisatie zou kunnen doen om ervoor te zorgen dat hij/zij (weer) op een prettige manier aan het werk kan. De volgende praktische tips kunnen daarbij helpen:

- Vraag de gediscrimineerde mee te denken over hoe de discriminatie gestopt kan worden.
- Vraag wat de gediscrimineerde collega zelf al geprobeerd heeft of kan (en wil) doen om discriminatie te stoppen.
- Spreek je collega erop aan als deze discriminerend gedrag laat zien. Gebruik hierbij altijd de ik-vorm: bijvoorbeeld: 'ik hoorde je net zeggen dat... en dat vind ik echt niet kunnen'.
- Verwijs de gediscrimineerde voor ondersteuning en/of hulp eventueel door naar een **interne** of **externe** partij.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Als werkgever ben je wettelijk verplicht om beleid te voeren om discriminatie tegen te gaan. Wat werkt is per organisatie verschillend. Er is geen algemeen geldende aanpak die in iedere organisatie werkt. Als leidinggevende heb je wel een belang

KADER SLUITEN ✕

## INTERNE PARTIJEN

Je kunt bij verschillende partijen binnen de organisatie terecht:

- Direct leidinggevende, of hogere/andere leidinggevende
- Collega's, zowel directe als van andere afdelingen
- HR of Personeelszaken
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- Bedrijfsarts
- Klachtencommissie

Laat de  
zou ku  
kunnen

isatie  
tips

- Vraag
- Vraag wat de gediscrimineerde collega zelf al geprobeerd heeft of kan (en wil) doen om discriminatie te stoppen.
- Spreek je collega erop aan als deze discriminerend gedrag laat zien. Gebruik hierbij altijd de ik-vorm: bijvoorbeeld: 'ik hoorde je net zeggen dat... en dat vind ik echt niet kunnen'.
- Verwijs de gediscrimineerde voor ondersteuning en/of hulp eventueel door naar een **interne** of **externe** partij.





## EXTERNE PARTIJEN

### ANTIDISCRIMINATIEBUREAUS:

Sinds 2009 is iedere gemeente verplicht om haar inwoners toegang te bieden tot een Antidiscriminatiebureau. Hier kun je terecht voor onafhankelijk advies en ondersteuning bij klachten over discriminatie. Het bureau kan je onder andere advies geven over wat je met je discriminatie ervaring kunt doen. Daarnaast richten de antidiscriminatiebureaus zich op preventie van en voorlichting over discriminatie. Het antidiscriminatiebureau bij jou in de buurt vind je via [discriminatie.nl](https://discriminatie.nl).

### COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS:

Het [College](https://collegevrechtenmens.nl) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Je kunt via het College een procedure starten als je je gediscrimineerd voelt. Ook kunnen organisaties hun beleid laten toetsen door het College om er zeker van te zijn dat het beleid niet discriminerend is.

### POLITIE:

- Aangifte: het is soms ook mogelijk om aangifte te doen van discriminatie bij de politie. Je kunt alleen aangifte doen op strafbare gronden. Het moet gaan om discriminatie wegens ras, geslacht, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of handicap. Je kunt de aangifte van discriminatie alleen doen bij het politiebureau. Hiervoor kun je telefonisch een afspraak maken via 0900-8844 of het [online contactformulier](#).
- (Anonieme) melding: door een melding stel je de politie op de hoogte van de situatie. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

### WEBSITE: [www.discriminatie.nl](https://www.discriminatie.nl)

Deze website wijst je de weg, zodat je in een paar stappen op de juiste plaats bent om melding van discriminatie te maken. Je vindt er informatie over discriminatie, een meldwijzer en contactgegevens van relevante organisaties.

# WAT KUN JE TEGEN DISCRIMINATIE DOEN?

Terug naar begin-  
scherm wegwijzer  
**discriminatie**



STAP 3

IK WORD  
GEDISCRIMINEERD

MIJN COLLEGA WORDT  
GEDISCRIMINEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN  
OM DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Als werkgever ben je wettelijk verplicht om beleid te voeren om discriminatie tegen te gaan. Wat werkt is per organisatie verschillend. Er is geen algemeen geldende aanpak die in iedere organisatie werkt. Als leidinggevende heb je wel een belangrijke rol in het signaleren en voorkomen van ongewenst gedrag. Een aantal factoren waar je aan kunt denken:

1.

Voorkomen is beter  
dan genezen

2.

Voorbeeldgedrag

3.

Steun de  
gediscrimineerde

4.

Zorg voor een  
duidelijk proces

Zorg dat duidelijk is voor medewerkers waar ze terecht kunnen met vragen en meldingen over discriminatie. De procedure moet duidelijk en transparant zijn. Een vertrouwenspersoon en eventueel een klachtencommissie kunnen hierin helpen. Het is belangrijk dat degene die discriminatie wil melden, vertrouwen heeft in de onafhankelijkheid en zorgvuldigheid van degenen die de melding behandelen.

Zorg voor een vlotte en grondige afronding van het probleem (binnen de in de klachtenregeling opgenomen termijnen). Als een probleem rondom discriminatie niet snel en afdoende wordt opgelost, is de kans op oplopende spanningen groot. Een werknemer die zich binnen de organisatie niet voldoende gehoord voelt, kan externe partijen inschakelen. Als de werkgever of de collega's dat de werknemer kwalijk nemen, kan dit leiden tot extra spanning die een goede oplossing in de weg staat.

# WEGWIJZER DISCRIMINATIE OP HET WERK

INLEIDING

VERANTWOORDING

## ONTWIKKELING VAN DE WEGWIJZER DISCRIMINATIE

TNO heeft in opdracht van het ministerie van SZW de Wegwijzer Discriminatie ontwikkeld. Hiervoor is samengewerkt met Bezemer Kuiper & Schubad en Impact & IVP.

## JE MAG DE WEGWIJZER DISCRIMINATIE VRIJ GEBRUIKEN

Je mag alle tips uit de Wegwijzer Discriminatie vrij gebruiken voor het aanpakken van discriminatie in jouw organisatie. Maar let op: als de Wegwijzer doorverwijst naar externe pagina's, kunnen andere regels gelden. Aan de inhoud van deze wegwijzer kunnen geen rechten worden ontleend.