

THEMABLAD WERKOVERLEG

ONDERWERP: Discriminatie

In het themablad 'Grensoverschrijdend gedrag (algemeen)' is discriminatie als voorbeeld genoemd. Dit themablad gaat hier verder op in.

Wat verstaan wij onder discriminatie?

Bij discriminatie is er sprake van een ongelijke behandeling van personen: het achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, huidskleur, nationaliteit, handicap, politieke overtuiging, leeftijd of religie.

Het 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.

Mogelijke gevolgen van discriminatie.

Discriminatie op het werk kan grote negatieve gevolgen hebben voor de direct betrokkene. Het kan onder andere leiden tot psychische klachten als stress, en gevoelens van woede, angst, machteloosheid en onveiligheid. Dat kan weer leiden tot ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

Ook verminderd functioneren kan een gevolg zijn doordat discriminatie kan leiden tot minder betrokkenheid en plezier in het werk.

Discriminatie heeft niet alleen gevolgen voor het slachtoffer maar ook voor de organisatie. Dit uit zich bijvoorbeeld in een onveilig werkklimaat, onrust op de werkvloer, een lagere productiviteit en een toename van het personeelsverloop.

Wat kun je als slachtoffer doen?

- Trek een grens en bespreek het gedrag
- Praat erover met iemand die je vertrouwt
- Gebeurtenissen vastleggen (wat, wie, wanneer en waar)
- Melding maken (bijvoorbeeld bij je leidinggevende of DZB-vertrouwenspersoon)

Wat kun je als collega doen?

- Steun de gediscrimineerde collega (luisterend oor bieden bijv.)
- Bespreek het gedrag met collega's of een DZB-vertrouwenspersoon
- Bespreek het gedrag met je leidinggevende

Disciplinaire maatregelen.

Het is heel belangrijk een prettige werkomgeving te creëren bij DZB, waarin medewerkers zich veilig voelen. Is er sprake van onheuse bejegening? Dan treden wij op. Zo nodig leggen we dan een disciplinaire maatregel op zoals een mondelinge of schriftelijke waarschuwing of zelfs ontslag.

Om je te helpen discriminatie te bespreken in je overleg hierbij een voorbeeldcasus:

Medewerkster A werkt op dezelfde afdeling als medewerker B. A draagt vanwege geloofsovertuigingen een hoofddoek. Tevens maakt zij gebruik van de gebedsruimte van DZB, waar zij soms twee keer per dag gaat bidden. Ze is dan 15 minuten per keer weg. Medewerker B uit regelmatig zijn ongenoegen hierover. Hij vindt dat hij dan ook 15 of 30 minuten extra pauze moet krijgen per dag. Wanneer A uit de gebedsruimte komt maakt B opmerkingen als “zo, jij hebt weer even lekker pauze gehad hè?” of “alleen omdat jij zo’n hoofddoek draagt word je voorgetrokken, je kan toch ook na werktijd gaan bidden?” A wordt hier ongemakkelijk van en voelt zich hier niet prettig bij. Ze vindt het belangrijk om zich aan de regels van haar geloof te houden, maar wil aan de andere kant ook geen andere behandeling hebben dan haar collega’s.

Voorbeeldvragen die je bij deze casus zou kunnen stellen:

- Hoe kijken jullie tegen deze situatie aan?
- Wat zou A kunnen doen in deze situatie?
- Wat verwachten jullie van je leidinggevende in zo’n soort situatie?

Algemene voorbeeldvragen en stellingen voor discussie in het overleg:

- Wie heeft zich wel eens gediscrimineerd gevoeld? Wil je dat toelichten? Wat deed dat met je? Waarom denk jij dat die persoon dat deed?
- Een collega maakt altijd grapjes richting andere collega’s over hun geloofsovertuigingen, zoals bijvoorbeeld; ‘hij is een schijnheilige met een kruisje aan de muur, die op zondag alle zonde weer laat kwijtschelden’, ‘wil je ook een hapje varkensspek of is dat Haram (niet toegestaan)’, ‘je Keppel (Joods hoofdeksel) gebruik je enkel om je kale plek te bedekken’ ‘is die stip op je voorhoofd jouw resetknop?’. De collega’s lachen hier niet om. Wat doe je in deze situaties?
- Zijn grappen over negerzoenen, jodenkoeken, zigeunersaus, moorkop, blanke vla, Zwarte Piet of andere termen die de Dikke Van Dale heeft geschrapt nog binnen de grenzen die wij op de afdeling willen hanteren?
- Discriminatie kan voortkomen uit onbekendheid met bijvoorbeeld andere culturen, geloofsovertuigingen of geaardheid. Hoe zouden we als afdeling iets kunnen doen aan die onbekendheid? En aan welke onbekende gebieden kunnen en willen wij aandacht besteden? (Wellicht een cultuurmiddag, of themamiddag ontdekken van geloofsovertuigingen).
- Stel dat jij onbedoeld iets hebt gezegd dat iemand als discriminerend ervaart, hoe zou jij hierop aangesproken willen worden?

Algemene tips, aanwijzingen en vragen voor het overleg:

1. Kondig ruim van tevoren aan welk Thema je in het overleg gaat bespreken
2. Deel het Gedragscodeboekje DZB en de Flyer Meldpunt problemen uit aan medewerkers die aangeven het niet te hebben
3. Bespreek een Themablad maximaal een half uur per overleg
4. Vraag de medewerkers of zij het Gedragscodeboekje DZB gelezen hebben
5. Vraag de medewerkers wat zij verwachten van hun leidinggevende(n) met betrekking tot het thema Discriminatie
6. Betrek alle deelnemers zoveel als mogelijk
7. Let op gevoeligheid over bepaalde onderwerpen bij sommige medewerkers
8. Sluit af met een rondvraag en vertel dat medewerkers met vragen terecht kunnen bij hun leidinggevende

Overige informatie:

- Gedragscodeboekje DZB Leiden: [Gedragscodeboekje](#)
- Meldpunt DZB: [Meldpunt – Handboek P&O DZB](#)
- Flyer meldpunt DZB: [Flyer](#)

