

MINISTER

**Hirsch
Ballin over
gebrek aan
respect**

pag 2



FATIMA

**Turks
meisje,
bekakt
trutje?**

pag 7



QUIZ!

**Wel of
geen
discrimi-
natie?**

pag 11



DISCRIMINATIE

SPECIAL

**'We hebben
haar gevoelens
onderschat'**

pag 10



**'MELDEN
HEEFT
ALTIJD
ZIN'**

Inhoud

- PAG. 3 Feiten & Weetjes
- PAG. 4 Discriminatie melden



- PAG. 6/7 Ervaringsverhalen
- PAG. 8 Antisemitisme
- PAG. 9 Gemeentebekid



PAG. 10 Ontslag vanwege rolstoel

PAG. 11 Bekende Nederlanders over discriminatie



'VERPLAATS JE IN EEN ANDER'

Ernst Hirsch Ballin, minister van Justitie en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, ziet discriminatie bovenal als een gebrek aan respect. Hij hoopt dat alle Nederlanders zichzelf een spiegel willen voorhouden. "Jij had ook die ander kunnen zijn."

Mijn kinderen zijn opgegroeid in de stad en hadden klasgenootjes van verschillende herkomst. Een van mijn kinderen kwam een keer thuis met de mededeling dat er beledigende opmerkingen waren gemaakt over een klasgenoot. We hebben daarover gesproken en het erover gehad wat het betekent als het jezelf overkomt. Discriminatie heeft te maken met een gebrek aan respect, met neer kijken op een ander mens. Dat kan te maken hebben met de overtuiging van een ander, of met herkomst, uiterlijk, handicap, seksuele gerichtheid... Iemand voldeet niet aan het beeld dat mensen hebben van hoe je zou moeten zijn. Het gebeurt vaak gedachteloos, merk ik. Ik heb in een werkomgeving meegemaakt dat een van de werknemers door collega's werd gepest met zijn afkomst. Het begon misschien als plagerij, maar het kan zo ver gaan dat iemand zich er ongemakkelijk bij gaat voelen. Dan moet je ingrijpen. Ik heb de

afdelingschef gevraagd erop te letten en te zorgen dat die werknemer zich weer gewoon een van de collega's zou voelen. Ik zou tegen iedereen willen zeggen: probeer je te verplaatsen in een ander. Wat als jij die andere overtuiging had? Jij had ook die ander kunnen zijn. In Nederland huldigen we het principe dat je alles moet kunnen zeggen. Maar dat betekent niet dat we onverschillig moeten zijn als het gaat om het beledigen of minachten van mensen. Dat is een risico dat blijvend aandacht verdient anno 2010. Het begint allemaal met die spiegel die we onszelf moeten voorhouden. En schouder aan schouder staan. Als je een voorval van discriminatie tegenkomt, moet je solidariteit tonen met de slachtoffers. Kijk naar wat je zelf kunt doen, ga het gesprek aan. Als iemand echt wordt bedreigd, moet je een stap verder gaan en er melding van maken. Alleen zo kunnen we een land opbouwen waarin iedereen zich thuis voelt."



'KIJK NAAR WAT JE ZELF KUNT DOEN'

Discriminatie

Wie welkens is gediscrimineerd, weet hoe pijnlijk het is om te worden afgewezen om wie je bent. Discrimineren is dan ook bij wet verboden. Maar wat is er nu precies niet toegestaan? En wanneer discrimineer je? Hieronder de belangrijkste feiten op een rij.



"Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan." Zo luidt de tekst van artikel 1 van de Grondwet, de basis voor de wetten en regels in Nederland.

De belangrijkste wet die voortkomt uit artikel 1 is de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). De AWGB regelt dat iedereen gelijke kansen heeft op een baan, goede arbeidsvoorwaarden, een goede opleiding, een bepaalde dienst of een bepaald product. Het Wetboek van Strafrecht bepaalt onder meer dat je geen uitlatingen mag doen die discriminerend zijn of die aanzetten tot haat of discriminatie. Ook mag je niet discrimineren in de uitoefening van je beroep en deelnemen aan activiteiten die gericht zijn op discriminatie.

Twaalf discriminatiegronden zijn in de wet vastgelegd. Als je ondertoe ongelijk wordt

behandeld op een van deze gronden, kun je een beroep doen op de wet. Het gaat om de volgende gronden:

- 1 Arbeidsduur (fulltime/parttime)
- 2 Arbeidscontract (vast/tijdelijk)
- 3 Burgerlijke staat
- 4 Geslacht
- 5 Godsdienst
- 6 Handicap/chronische ziekte
- 7 Leeftijd
- 8 Levensovertuiging
- 9 Nationaliteit
- 10 Politieke overtuiging
- 11 Ras (o.m. huidskleur/afkomst)
- 12 Seksuele gerichtheid

Het is overigens niet zo dat uitsluiting om een andere reden nooit discriminatie is. Je kunt vragen over andere situaties altijd voorleggen aan een antidiscriminatiebureau.

Er zijn verschillende vormen van discriminatie. Zoals:

- * Bedreiging
- * Geweld (bijvoorbeeld mishandeling, geweldadige groepsconfrontatie, vernieling, brandstichting of doelbepaldding)
- * Omstreden behandeling (bijvoorbeeld onterechte

uitsluiting van een dienst of afwijzing voor een baan)

* Vijandige bejegening (bijvoorbeeld pesterijen)

Discriminatie kan op verschillende terreinen plaatsvinden. Bijvoorbeeld:

- * Arbeidsmarkt
- * Buurt/wijk
- * Collectieve voorzieningen (overheidsinstanties en niet-commerciële organisaties)
- * Commerciële dienstverlening
- * Horeca/amusement
- * Huisvesting
- * Media en reclame
- * Onderwijs
- * Politie/Openbaar Ministerie/Vreemdelingendienst
- * Privésfeer
- * Publieke/politieke opinie
- * Sport/recreatie
- * Openbare ruimte/publiek domein

Bron: o.m. Monitor Rassendiscriminatie 2009, landelijk expertisecentrum van Art.1

Meer weten? Kijk dan op: www.discriminatie.nl

Weet jij sinds wanneer homoseksualiteit niet meer wordt beschouwd als geestesziekte? Of sinds wanneer vrouwen niet meer mogen worden ontslagen als ze trouwen of zwanger raken? Hieronder tien opmerkelijke feiten en weetjes over discriminatie.

FEITEN & WEETJES

1 In de eerste grondwet uit 1798 luidde het gelijke behandelingsprincipe: "Alle leden der maatschappij hebben, zonder onderscheiding van geboorte, bezitting, stand of rang, **eene gelyke aanspraak** op derzelver voordeelen."



2 Homoseksualiteit komt sinds 1990 niet meer voor op de lijst van geestesziekten van de Wereldgezondheidsorganisatie. Voor 1810 stond de doodstraf op sodomie

3 In 1976 werd een wet aangenomen die gedwongen ontslag voor vrouwen bij huwelijk of zwangerschap verbodt



4 Marokkanen vormen in Nederland de groep met de meeste discriminatie-ervaringen

5 Sinds 1981 mogen **gehuwde vrouwen** niet meer worden uitgesloten van pensioenregelingen



6 Nederland schafte op 1 juli 1863 de slavernij af in zijn koloniën in Suriname en op de Nederlandse Antillen



7 Discriminatie op grond van **leeftijd bij arbeid, beroep en beroeps onderwijs** is sinds 1 mei 2004 bij wet verboden

8 Jongeren tussen de 16 en 29 jaar **ervaren het vaakst discriminatie**, 50-plussers het minst



10 Uit psychologische reactietests blijkt al jaren hetzelfde: **men- sen maken onbewust associaties**. Dit kan de basis zijn van vooroordelen, wat weer kan leiden tot discriminatie



Bron: o.m. Monitor Rassendiscriminatie 2009, landelijk expertisecentrum van Art.1

FNV: Gelijke kansen, ook op het werk

Onze grondwet is er glashelder over: iedereen is gelijk, ongeacht huidskleur, ras, geslacht, politieke gezindheid, religie, levensovertuiging, handicap of seksuele voorkeur. "Maar de sociale werkelijkheid verschilt daar nogal eens van," zegt Lucia van Westerlaak, als beleidsmedewerker van de FNV verantwoordelijk voor de verbetering van de positie van onder meer vrouwen en de zogenoemde LGBT-groep (lesbiennes, gays, biseksuelen en transgenders). "Op straat en op de werkvloer hebben vrouwen, etnische minderheden en seksueel andersdenkenden nog steeds te maken met achterstanden en discriminerende opmerkingen, misplaatste grappen en uitsluiting." De FNV werkt daarom aan het verbeteren



Mustapha Laboui en Lucia van Westerlaak. Als FNV-beleidsmedewerkers o.a. verantwoordelijk voor het dossier Diversiteit. Fotografie: Barend van der Wal

van de positie van die groepen binnen bedrijven en overheid. "De samenleving verhardt," zegt haar collega Mustapha Laboui, die zich bezighoudt met diversiteit. "In de media staan veel incidenten die te maken hebben met homofobie, antisemitisme en islamofobie. Er is meer sprake van geweld tegen homo's, joden en moslims. Het is voor allochtonen een stuk lastiger om een baan te vinden dan voor autochtone Nederlanders. Bij gelijke geschiktheid geven werkgevers toch de voorkeur aan Pietje boven Achmed."

De FNV investeert veel in het bevorderen van onderling begrip en acceptatie.

"Op het werk komt iedereen elkaar tegen, elke dag en heel lang," zegt Laboui. "Daarom laten we op de werkvloer allerlei groepen werknemers, allochtonen, autochtonen en homo's met elkaar in gesprek gaan. Dan wordt duidelijk dat 'grapjes' over iemands afkomst of geaardheid helemaal niet zo leuk zijn en zeker niet zo overkomen. Die gesprekken werken heel goed voor het kweken van wederzijds begrip. Soms leveren de gesprekken ook concrete handvatten op die werkgevers kunnen gebruiken bij het realiseren van diversiteitsbeleid in hun bedrijf. Voor werkgevers biedt diversiteit kansen. Door een open en vrije sfeer op het werk voelen mensen zich beter en zijn ze productiever. Verder vergroot het je mogelijkheden om personeel te vinden en boor je er nieuwe afzetmarkten mee aan."

Tolerantie

Om de positie van de zogenoemde LGBT-groep in het bedrijfsleven spreekbaarder en gewoner te maken, voert de FNV samen met een aantal grote bedrijven (waaronder TNT, Philips, Shell, IBM, ING, KPMG en KPN) in het Company Pride Platform een project uit: LGBT & de werkvloer. Zo brak bijvoorbeeld bestuursvoorzitter Peter

Bakker van TNT ten overstaan van zijn medewerkers een lans voor tolerantie en kansen voor homo's. "Dat is heel belangrijk," aldus Van Westerlaak.

"Cultuurverandering komt van boven, de topmensen moeten zich uitspreken."

"Het beste zou zijn als er nog meer allochtonen, vrouwen en homo's doorstromen naar de top van het bedrijfsleven," zegt Laboui. "Maar," zegt Van Westerlaak, "een bedrijfscultuur veranderen gaat niet zomaar. Het gaat om het dūrven loslaten van traditionele normen en kiezen voor veranderingen die niet zo vanzelfsprekend zijn. Zo zijn de carrièremogelijkheden voor werkende vrouwen ook nog altijd beperkt. Er zijn nog steeds onvoldoende faciliteiten om werk goed te combineren met de zorg voor kinderen en gezin. Dat komt doordat het traditionele denkpatroon daarover heel hardnekkig is. Nederlandse vrouwen en mannen willen de zorg voor kinderen bijvoorbeeld liever niet teveel uitbesteden en een kind niet vijf dagen per week naar een crèche brengen. Tegelijkertijd blijven werkgevers denken dat vrouwen die in deeltijd werken niet kunnen doorstromen. Terwijl je met de huidige digitale mogelijkheden ook in grote deeltijdbanen gewoon heel veel en goed leidendgevend werk kan doen." Meer weten? Kijk op www.fnv.nl, thema Diversiteit.



“Discriminatie melden heeft altijd zin. Ook al is er binnen de juridische kaders niets aan te doen, het wordt geregistreerd en geeft op die manier een signaal van wat er binnen de samenleving leeft.”

MELDEN HEEFT ALTIJD ZIN

Nicolle Schröder krijgt als medewerkster van antidiscriminatievoorziening Limburg (ADV Limburg) dagelijks klachten binnen via e-mail en telefoon. Soms komen mensen langs op kantoor. Zij en haar collega's bieden hun een luisterend oor.

“Ze voelen zich gediscrimineerd of hebben het zien gebeuren”, vertelt Schröder. “Het is heel belangrijk om eerst een goed beeld te krijgen van de situatie. Daarna vragen we wat ze zelf al hebben ondernomen. Is er aangifte gedaan of elders een klacht ingediend?”

Beschuldigende vinger

De voorziening gaat vervolgens samen met de melder kijken wat er kan worden gedaan, aangezien het wel binnen de wetgeving moet blijven. Melden kan anoniem, maar dan kunnen er geen vervolgstappen worden genomen. “We sturen namelijk altijd eerst een brief waarin we om wederhoor vragen.” De ADV wijst overigens volgens Schröder absoluut niet meteen met een beschuldigende vinger. “Wij bemiddelen liever als intermediair.”

Overstuur

Mensen hebben soms niet eens in de gaten dat ze

**'HIJ DACHT
JUIST DAT HIJ
VOLGENS DE
WET HANDELDE'**

discrimineren, weet Schröder. “Zo was er een vrouw die niet mocht sporten omdat ze haar hoofddek niet wilde afdoen. We schreven de eigenaar van dat sportcomplex een brief en hij stond de volgende dag overstuur voor de deur. Hij dacht juist dat hij volgens de wet handelde door geen uitzondering te maken voor zijn beleid dat er niet mocht worden gesproken met petjes of andere hoofdbedekking.”

Relatief de meeste klachten komen binnen over de arbeidsmarkt. “Mensen die zich gediscrimineerd voelen op grond van hun afkomst, leeftijd of een handicap.”

Hulphond

Ook als er niets aan de klacht te doen is, is het volgens Schröder belangrijk dat er melding van wordt gemaakt. Als voorbeeld noemt ze een gehandicapte vrouw die wel een hotel binnenmocht, maar haar hulphond niet. “De Commissie Gelijke Behandeling kan hier niets aan doen, maar als we dit soort dingen vaker horen, kan de wet worden aangepast.”



WAT KUN JIJ DOEN BIJ DISCRIMINATIE?

Ben jij zelf gediscrimineerd? Dan kan je een klacht of melding indienen bij een antidiscriminatiebureau. Als je wilt neemt de klachtbehandelaar contact op met de persoon of organisatie die volgens jou gediscrimineerd heeft. Dit gebeurt alleen met jouw toestemming. Wanneer

voldoende informatie beschikbaar is, adviseert de klachtbehandelaar je over eventuele vervolgstappen zoals bemiddeling, een procedure starten bij de Commissie Gelijke Behandeling of aangifte doen bij de politie. Ook als je getuige bent geweest van discriminatie kan je de gebeurtenis melden.

**Kijk op www.discriminatie.nl/antidiscriminatiebureau voor een bureau bij jou in de buurt. Je kan ook bellen met de meldlijn 0900 - 2 354 354 (10 ct per minuut) of het klacht- en meldingsformulier invullen op www.discriminatie.nl.
Doen! Want: melden helpt!**

Verhalen

POOLS? DAN KUNT U GEEN AUTO HUREN

Een in Nederland wonende Poolse man met Pools rijbewijs wil een auto huren. Het autoverhuurbedrijf meldt echter geen auto's te verhuren aan mensen uit Oostbloklanden. Doel van dit beleid: fraude voorkomen. De Pool neemt verbouwereerd contact op met een antidiscriminatiebureau (ADB), dat het verhuurbedrijf schriftelijk om opheldering vraagt. Volgens het bedrijf is het beleid een gevolg van 'de huur en verduistering door deze groepering'. Het ADB stapt naar de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). De CGB oordeelt dat het beleid uitgaat van vooroordelen over een groep personen van dezelfde nationaliteit en dat is in strijd met de wet.

ZWANGERE VROUW NIET GEWENST

Een vrouw solliciteert via een uitzendbureau naar een baan waarvoor ze bij het bedrijf eerst een interne opleiding moet volgen. Het uitzendbureau besluit haar na een kennismakingsgesprek niet voor te dragen voor de functie omdat ze zwanger is. De vrouw geeft aan dat ze niet mag worden afgewezen vanwege haar zwangerschap, maar krijgt te horen dat 'het opleidingstraject dermate spannend en intensief is dat zwangere vrouwen hier niet voor in aanmerking komen'. Ze meldt de kwestie bij een ADB, dat de zaak voorlegt aan de CGB. Het uitzendbureau erkent de fout, maakt excuses en zegt de betreffende medewerkers een officiële waarschuwing te hebben gegeven. De vrouw is tevreden met het resultaat en ziet af van verdere stappen.

WOORDENWISSELING BIJ BURENRUZIE

Een ruzie met zijn overbuurvrouw zorgt ervoor dat een man hulp van een ADB inschakelt. Hij heeft een woordenwisseling gehad, waarbij de vrouw zeer kwetsende en discriminerende opmerkingen heeft gemaakt over zijn seksuele gerichtheid. Hij geeft aan dat ook hij gescholden heeft en daar spijt van heeft. Het ADB stuurt een brief aan de overbuurvrouw, met excuses van de buurman en de mededeling dat haar opmerkingen als kwetsend en discriminerend zijn ervaren. De buurvrouw neemt telefonisch contact op, geeft toe de opmerkingen te hebben gemaakt en zegt dat ze is geschrokken van zichzelf. Ze accepteert de excuses en belooft nog diezelfde dag persoonlijk haar excuses aan te bieden aan de buurman.

Wil je ook melding maken van discriminatie? Neem dan contact op via het algemene nummer van de antidiscriminatiebureaus: 0900-2 354 354. Voor de adressen van ADB's bij jou in de buurt kijk je op www.discriminatie.nl

Bron: Kerncijfers 2009, landelijk expertisecentrum van Art.1



Dit is Danny van Rooijen

U ziet hem niet?
Dat klopt.
Hij is het namelijk
niet geworden.

Afgewezen als allround metselaar bij een bouwbedrijf. Toch voldeed hij aan alle eisen: VMBO, BBL3, secuur, ervaring op de bouwplaats. Helaas. Danny is homo. Niet dat dat wat uitmaakt voor het metselwerk. Hij zou zich niet thuis voelen bij de collega's, verwachtte men.

**onprettig, of
onwettig?**

Vraag het de
Commissie Gelijke Behandeling
www.cgb.nl

CGB

Commissie Gelijke Behandeling



BIDKLEEDJE VERDWENEN

"Ik had het verpleegtehuis waar ik werk toestemming gevraagd om alle moslims in de pauze de mogelijkheid te geven te bidden in de vergaderkamers. Dat mocht, maar daarna begonnen de verhalen. Ik hoorde dat mensen er niet blij mee waren. Waarom weet ik niet. Je deed tenslotte gewoon je werk en in plaats van pauze te nemen, ging je bidden. Op een gegeven moment ging ik de vergaderzaal in en toen ontdekte ik dat mijn kleedje weg was. Ik heb iedereen ernaar gevraagd, maar niemand wist waar het was. Ik ben er nooit achter gekomen wie het had gedaan. Het was voor mij wel een teken dat je niet wordt geaccepteerd zoals je bent."

'HIJ SCHEPTE ER GENOEGEN IN OM MIJ PIJN TE DOEN'

Ben Meijer-Hof (55) haalde zich de toorn van een gemeenteraadslid op de hals toen hij de Roze Zaterdag naar Enschede haalde. De politiek verslaggever bij TV Enschede FM werd jarenlang stelselmatig beledigd, tot hij in 2009 besloot dat het genoeg was.

De eerste uitlatingen van het raadslid waren in het algemeen gericht tegen homoseksuelen. Nadat zijn partij bij de gemeenteraadsverkiezingen werd weggevaagd en ik hem 'loser' noemde, ging hij het op de persoon spelen. In de jaren daarna kreeg ik e-mails, schreef hij over me op internet en praatte hij over me in zijn radiocolumn. Hij maakte niet alleen kwetsende opmerkingen over mijn homoseksualiteit en mijn familie, maar ook over het feit dat ik hiv-positief ben. Hij liet duidelijk merken dat het zijn opzet was om mij pijn te doen. Ik wilde het oplossen met een gesprek, maar er viel niet met hem te praten. Het ging op een gegeven moment zo ver, dat ik dacht 'tot hier en niet verder'. Bij het antidiscriminatiebureau adviseerden

'OP EEN MOMENT DACT IK: TOT HIER EN NIET VERDER'

ze me aangifte te doen. In april 2009 is de persoon in kwestie veroordeeld. Helaas niet voor discriminatie, omdat dat heel moeilijk te bewijzen is, maar wel voor belediging. Hij kreeg een boete van 500 euro en het gaf me een goed gevoel dat ik in het gelijk was gesteld. Spijt heeft hij nooit betuigd; hij zei zelfs dat hij er genoeg in schepte. Wel is hij daarna opgehouden. Hoewel ik dus nu rust heb, is de pijn niet zomaar verdwenen. Die man heeft me tot op het bot gekwetst."



'MIJN UITERLIJK SPREEKT MIJN NAAM TEGEN'

Als iemand al haar hele leven tegen vooroordelen moet opboksen, is het Fatima Moreira de Melo (32). Ze heeft een exotische naam, maakte carrière als 'hockeymeisje' en begeeft zich nu in een 'criminele mannenwereld'.

Ik heb zo veel grappige voorbeelden van mensen die mijn naam aan een bepaalde afkomst koppelen. Vroeger dachten ze vaak dat er een Turks meisje met een hoofddoek zou binnenlopen. Mijn uiterlijk sprak mijn naam dan weer tegen. Ik heb dat nooit als negatief ervaren, vond het eerder hilarisch. Discriminatie is subjectief, al zijn er natuurlijk heel duidelijke gevallen. Het lijkt me vreselijk om Marokkaans te zijn, want je wordt altijd over één kam geschoren. Dat is de grootste kwaal in de Nederlandse maatschappij: mensen in hokjes stoppen.

Bekakt trutje

Als 'hockeymeisje' merkte ik al dat mensen een mening over je hebben: 'bekakt trutje'. Terwijl ik juist hoop dat ik, door zelf toegankelijk te zijn, eraan heb kunnen bijdragen dat hockey minder als elitesport wordt gezien. Maar het levert altijd discussie op, net als met pokeren. Er zijn mensen die denken dat de pokerwereld een criminele mannenbende is. Een achterhaald idee. De nieuwe generatie bestaat uit intelligente mensen. Je wordt niet beoordeeld op je uiterlijk, maar op je spel. Als je goed bent, hebben ze respect voor je, of je nu man of vrouw bent. Vooroordelen en discriminatie komen soms voort uit vervelende ervaringen, maar vaak uit



'ALS JE GOED BENT, HEBBEN ZE RESPECT VOOR JE'

NAAM Fatima Moreira de Melo (1978)
VERNOEMD NAAR het gelijknamige bedevaartsoord in Portugal
BEKEND ALS topsporter, actrice, presentatrice en zangeres
OPLEIDING afgestudeerd als meester in de rechten (2006)
CARRIÈRE kwam jarenlang uit voor het Nederlandse hockeyteam en stopte nadat ze goud won op de Olympische Spelen (2008), speelde in de soapserie ONM en reis momenteel de wereld over als professioneel pokeraar

angst en onwetendheid. Mijn vader is Portugees en mijn oma vond het in eerste instantie niet zo leuk dat haar dochter met een buitenlander was. Het duurde even voordat ze zich over haar vooroordelen heen kon zetten. Als je bang bent, zoek je bevestiging in die gevoelens. Angst is een slechte raadgever.

Open blik

Het is maar net hoe je in de maatschappij wil staan. Ik probeer overal met een open blik in te gaan. Als ik in een situatie kom waarin ik word gediscrimineerd, zou ik zelf proberen het op te lossen door te praten. En naar mezelf te kijken. Want hoe kleiner je wereld, hoe bekrompener je wordt."



NIET TERUG BELLEN

"Ik heb eens verwoede pogingen gedaan om een medewerkster van een zorgverlenende instantie te pakken te krijgen. Ik liet boodschappen achter met de vraag of ze mij terug wilde bellen, maar er gebeurde niets. Dus na een tijdje liet ik weer een boodschap achter en gaf ik een Nederlandse voor- en achternaam en een ander nummer op. Binnen drie uur werd ik teruggebeld. Ik zat echt te trillen, dit was gewoon een bewijs van discriminatie."

Bron: Monitor Rassendiscriminatie 2009, landelijk expertisecentrum van Art. 1

advertorial

Oordeel of advies? Ga naar de Commissie Gelijke Behandeling (CGB)

Wat is de CGB?

In artikel 1 van de grondwet en in de gelijkbehandelingswetgeving staat dat discriminatie verboden is. Maar toch blijkt het lastig om precies te weten wat er wel en niet mag. De CGB is een onafhankelijke instelling die onderzoekt of er in bepaalde situaties sprake is van discriminatie. Dit doet de CGB door middel van een juridisch oordeel. Daarnaast geeft de CGB voorlichting en advies. Je kunt de CGB zelf om een juridisch oordeel vragen. Dit is volledig kosteloos. Ook de andere diensten van de CGB zijn kosteloos.



B. Bos, Juridisch adviseur CGB
'Het is ontzettend belangrijk om mensen serieus te nemen'

Iedereen kan bij de CGB terecht

Iedereen die discriminatie ervaart kan terecht bij de CGB voor informatie. Ook kun je de CGB vragen om te oordelen over je discriminatieklacht. De CGB onderzoekt dan de klacht en geeft een juridisch oordeel waarin staat of er daadwerkelijk gediscrimineerd is. De discriminatie moet gaan over kenmerken waar de wet over gaat, zoals of je homo of hetero bent, geslacht, leeftijd, afkomst, handicap en chronische ziekte. Verder moet de discriminatie plaatsvinden rondom werk, school, wonen, winkelen, uitgaan of sporten.

Werkgevers, schoolbesturen, winkeliers en discotheken

Organisaties kunnen bij de CGB terecht voor vragen en advies over gelijke behandeling en discriminatie. Bovendien kunnen zij hun beleid aan de CGB voorleggen. De CGB onderzoekt dan of het beleid niet discriminerend is. Drie praktijkvoorbeelden:

- Een werkgever wil weten of zijn be-

ningsstelsel niet discriminerend voor vrouwen is.

- Een school wil graag weten of zij leerlingen met een handicap mag weigeren.
- Een sportschool wil weten of zij het dragen van hoofddekseksels waaronder hoofddoeken kunnen verbieden tijdens het sporten.



D. Ghidai, Commissielid CGB
'De grootste uitdaging is veranderingen in de samenleving teweegbrengen'

Voorbeelden van discriminatieklachten

Over de jaren zijn duizenden zaken aan de CGB voorgelegd over uiteenlopende onderwerpen, zoals:

Sommige zwangere vrouwen mogen van hun werkgever

na hun zwangerschapsverlof niet in hun oude functie terugkeren. Of hun tijdelijk contract wordt niet verlengd. Zo was er de horecamanager die het contract van een aanstaand moeder niet verlengde omdat 'ze vast niet komt werken als haar kind ziek is'. De CGB krijgt nog steeds vaak zaken over discriminatie vanwege zwangerschap voorgelegd.

Homoseksuele mannen en vrouwen voelen zich nog regelmatig onprettig behandeld in hun werkomgeving door opmerkingen of grapjes over hun seksuele oriëntatie. Als zij daarover klagen bij hun leidinggevende wordt daar lang niet altijd wat mee gedaan. Het is de taak van een werkgever om te zorgen voor een discriminatievrije werkvloer. Ook lopen homoseksuele mannen en vrouwen nog steeds promoties en banen mis vanwege hun seksuele oriëntatie.

Als je jezelf herkent in deze voorbeelden of een andere discriminatieklacht hebt kun je de CGB vragen daarover te oordelen.

Waarover oordeelt de CGB niet?

De Commissie mag niet over alle zaken oordelen. Zo kun je burenruzies en klachten over de politie niet bij de CGB aanklaarten. Ook problemen met het krijgen van een parkeerkaart of het betalen van hondenbelasting in je gemeente kan de CGB niet behandelen.

Waar kan ik terecht met vragen?

Voor vragen over gelijke behandeling en discriminatie kun je bellen met het Juridisch Spreekuur (dagelijks van 14 tot 16 uur op



R. de Groot, Juridisch adviseur CGB
'We zijn geen belangenbehartiger. Ieder verhaal heeft twee kanten met soms moeilijke dilemma's.'

030- 888 3888). Zij geven advies en informatie. Bovendien kunnen zij je vertellen of de CGB kan oordelen over je discriminatieklacht. Ook kun je vragen via de e-mail aan ons voorleggen via info@cgb.nl. Alle oordelen, adviezen en onderzoeken van de CGB kun je vinden op onze website www.cgb.nl.

Wat heb ik aan een oordeel van de CGB?

De CGB geeft duidelijkheid over wat er wel en niet mag. Daardoor veranderen mensen hun gedrag en passen organisaties hun beleid en regels aan. De CGB controleert altijd wat er met het oordeel gebeurt. Daaruit blijkt dat het merendeel van de organisaties die hebben gediscrimineerd echt iets met het oordeel doet.



Commissie Gelijke Behandeling

'MET EEN KEPPEL OP GEBEURT ER ALTIJD WAT'

Elad Zigler (19) is van Joodse afkomst en heeft altijd een keppel op. De negatieve reacties weerhouden hem er niet van om zijn keppel te dragen. "Het is mijn recht als mens."

Iedereen moet kunnen dragen wat hij of zij wil. Ik vertik het daarom om zonder een keppel te lopen, maar met een keppel op gebeurt er altijd wel wat en dat is zeer triest. Je wordt sowieso aangestaard, uitgescholden en sommigen ook fysiek aangevallen. Maar als ik nu mijn keppel af doe uit angst, wat is dan de volgende stap? Ik ben altijd op mijn hoede. Het is me overkomen dat ik in de avond door het Vondelpark liep en dat ik werd uitgescholden. In sommige buurten kom ik ook gewoon niet omdat ik weet dat ik negatieve aandacht krijg. Niet alleen van jongens met een Marokkaanse achtergrond, zoals in de media wordt beschreven, maar ook van Nederlandse jongemannen en ouderen. Mijn moeder werkt als verpleegster en een patiënt wilde niet door haar worden geholpen omdat ze joods is. Als ik word uitgescholden, loop ik gewoon weg. Maar als ik fysiek word aangevallen, moet ik terugvechten. Vrienden van mij hebben dat meegemaakt. Zoiets mag niet gebeuren.

Als ik achter de kassa in de supermarkt zou werken, word ik vast continu bekeken en daar heb ik geen zin in. Ik heb tot nu toe dan ook alleen maar bijbaantjes gehad bij joodse instellingen. Daar kan ik mezelf zijn en hoef ik niet na te denken over mijn afkomst.



Mijn moeder heeft nooit melding gemaakt van haar negatieve ervaringen. Ik ook niet. Achteraf gezien vind ik dat ik mijn verhaal had moeten doen bij een antidiscriminatiebureau. Als iedereen namelijk terughoudend reageert, weet de gemeente ook niet van het

**'ALS IK WORD
AANGEVALLEN,
MOET IK
TERUGVECHTEN'**

bestaan van het probleem af. Ik vind dat antisemitisme in Nederland wordt onderschat en daarom moeten de echte cijfers van antisemitisme duidelijk worden. Dan pas kan het probleem echt worden benoemd en serieus worden genomen."

'Je wilt toch de beste voor de baan?'

Dat discriminatie verkeerd is, weten we allemaal. Maar waarom is het verkeerd? We vroegen verschillende Nederlanders naar hun mening.



Sam (33)
"Mensen horen op karakter, kennis of kunde te worden beoordeeld. Niet op kleur of afkomst. Allochtonen of vrouwen hoeven bij sollicitaties geen voorrang te krijgen. Gewoon, de beste voor de baan! Is dat een Turk of vrouw, prima. Is het Klaas uit Groningen, ook goed. Andersom werkt het ook zo. Ik ben tegen uitsluiting op ras of godsdienst. In de hele maatschappij zitten rotte appels tussen de glanzende. Maar bij één rotte appel gooi je toch ook niet de hele oogst weg?"

Nel (59)
"Deze aardbol is er voor iedereen. Huidskleur of taal is niet van belang. Mensen zijn vaak bang dat ze zelf iets tekort komen en gunnen daarom een ander niets. Laat mensen gewoon in hun waarde."

Kawtar (28)
"Ik draag een hoofddoek en krijg daardoor opmerkingen naar mijn hoofd geslingerd. Ik werk

als verslaggever en toen ik laatst iemand wilde interviewen, kreeg ik te horen: 'Ik wil alleen met journalisten praten'. Vervolgens liep hij weg. Ik moest mijn best doen om de tranen niet te laten lopen. Natuurlijk heb ik ook vooroordelen over anderen, maar die maak ik bespreekbaar. We zijn allemaal van negen maanden, zoals in het Marokkaans wordt gezegd. Dus wie ben ik om te oordelen?"

Richard (12)
"Ik vind discriminatie niet nodig, want alle mensen zijn gelijk. Je



mag mensen niet achterstellen om hun geloof of huidskleur of omdat ze vrouw zijn. Iedereen mag een mening hebben, maar dan hoef je nog niet te gaan discrimineren."

Judy (42)
"Discriminatie tast mensen in hun eigenwaarde aan, ze krijgen het idee dat ze niet goed zijn zoals ze zijn. In een land als Nederland mag discriminatie niet voorkomen. We leven in een vrij en tolerant land, mensen moeten zichzelf kunnen zijn."

Arno (19)
"Ik heb weleens een discriminerende opmerking gemaakt, zonder dat ik dat doorhad. Pas veel later vertelde die persoon, een gehandicapte jongen, dat hij door mij was gekwetst. Hij had er al die tijd mee gezeten en durfde me er eerst niet eens op aan te spreken. Als je zoiets hoort, weet je waarom discriminatie fout is. Ik voelde me er echt zo rot door."

SAMEN VECHTEN TEGEN ONGELIJKHEID

Volgens de Nijmeegse wethouder Floris Tas worden in zijn stad veel conflicten in de kiem gesmoord. Dat ligt niet alleen aan de tolerante Nijmegenaren, maar ook aan het actieve beleid om ongelijkwaardigheid te bestrijden.

Wat maakt het antidiscriminatiebeleid van Nijmegen uniek?

"Uniek is juist wat er buiten het beleid gebeurt. Als er problemen zijn, lossen Nijmegenaren veel onderling op. Er zijn zestig zogenaamde zelforganisaties in de stad, denk aan belangenverenigingen van Turkse Nijmegenaren of het COC. Die organisaties zijn veel met elkaar in gesprek. Het initiatief Veilige Haven, dat homoseksuele jongeren met een islamitische achtergrond helpt, is echt ontstaan vanuit die organisaties."

En wat draagt de gemeente bij?

"Iedere gemeente moet sinds 2009 een 'antidiscriminatievoorziening' hebben. Bij ons is dat leder1Gelijk, een groot bureau dat meldingen inventariseert en trainingen en beleidsadviezen geeft. Wij bestrijden hier echt gezamenlijk ongelijkwaardigheid. Ook als bestuur laten we zien dat discriminatie niet onopgemerkt blijft. Als wethouder moet ik voor én naast kwetsbare groepen staan. Ik ben bijvoorbeeld veel in gesprek

'LAAT ZIEN DAT HET NIET KAN, VOORDAT HET NORMAAL WORDT'

met sportclubs. Stel: je bent een jonge homo, zit op voetbal en je hoort vanaf de zijlijn: 'Je speelt als een mietje!'. Ik kan je verzekeren: dan ga je snel op fitness."

Als je zoiets meldt, gebeurt er dan ook iets?

"Ja, de meldingen worden allemaal bekeken en in het uiterste geval zijn er strafrechtelijke consequenties. Dat komt gelukkig bijna nooit voor. Bij grotere kwesties bedenkt bureau leder1Gelijk een gezamenlijke aanpak voor betrokkenen, gemeente en/of de politie."

Zoals?

"Bij een voetbalclub waren er bijvoorbeeld misverstanden. Autochtone ouders draaiden meer bardiensten. De ouders van allochtone kinderen wisten in veel geval-

len gewoon niet dat dit werd verwacht. Nu werkt de club samen met zelforganisaties. Ouders zijn veel meer betrokken bij de club en een flink aantal problemen zijn opgelost. We delen dit soort - relatief simpele - oplossingen in het Regionaal Discriminatie Overleg, zodat ook andere gemeentes hiervan profiteren."

Ziet u discriminatie toenemen?

"Ik ben optimistisch, maar ook alert. Als je de cijfers bekijkt, neemt het aantal meldingen toe. Het gaat vaak om woede-uitbarstingen of puberaal gedrag. Maar, je kunt het nooit laten gaan, je moet laten zien dat het niet kan voordat het normaal wordt."

NAAM Floris Tas (1961)
FUNCTIE Wethouder in Nijmegen
PORTEFEUILLE Zorg & Welzijn en Sport, inclusief diversiteitsbeleid
WERKERVARING Onder meer als beleidsmedewerker bij het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit van de politie



**Verwijderd
wegens
epilepsie**

Deze melding kwam onlangs binnen bij het meldpunt van de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad. De naam van de persoon is veranderd uit privacy-overwegingen.

Leiden, 12 augustus 2010

Geachte mevrouw/heer,
Bij deze wil ik melding doen van discriminatie.

Ik ben een alleenstaande moeder van 40 jaar, met twee kinderen en een eigen adviesbureau. Sinds mijn achttiende heb ik epilepsie...

Al jarenlang volg ik met enige regelmaat meditatieweekeinds om tot rust te komen. Dat verliep tot nu toe probleemloos. Tot donderdag 5 augustus.

Ik meldde mij bij Abdij [redacted] voor een meditatieweekend. Omdat mijn medicatie in de koelkast moet staan, meldde ik mijn epilepsie aan de twee begeleiders van de cursus. Het leek geen probleem. Maar een dag later werd ik acuut uit de cursus en uit het klooster verwijderd.

Als reden kreeg ik o.a. te horen: De aanblik van een mogelijke epileptische aanval zou niet goed voor de groep zijn. Men vond de situatie 'eng'.

De verwijdering uit de cursus heeft mij zeer geschokt. In een klooster - waar naastenliefde wordt uitgedragen - verwacht je geen discriminatie. Dit gevoel van gekwettheid draag ik nu - ruim een week later - nog steeds met me mee.

Hoogachtend,
Drs. Katja Vermeer

Buitengesloten vanwege je ziekte of handicap? Accepteer het niet!

◀ Heb jij iets soortgelijks meegemaakt? Bijvoorbeeld in je werk, je studie of in het uitgaansleven? Meld het dan bij het meldpunt van de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad. Wij trekken hierover dan aan de bel bij de politiek, maatschappelijke instanties of media.
Meldpunt: 030 297 04 04 (dinsdag t/m vrijdag van 9.30 tot 12.30 uur) of via: meldpunt@cg-raad.nl.

De CG-Raad maakt zich sterk voor een samenleving waarin mensen met een handicap of chronische ziekte daadwerkelijk meedoen.



Kris van der Werve (28) werd gediscrimineerd op haar werk. Toen ze niet de kans kreeg te laten zien dat ze goed kon werken in een rolstoel, nam ze ontslag. Maar ze liet het er niet bij zitten.

ONTSLAG VANWEGE ROLSTOEL

Ik werkte in het weekend als recepti-
oniste. Ik heb een heupafwijking en
toen ik daar ging werken, had ik er
nog niet veel last van. Maar ik kreeg steeds
meer pijn en na een tijdje kon ik niet zo
lang meer staan. Ik vroeg aan mijn werkge-
ver of ik in mijn rolstoel mocht werken. De
receptie heeft een lager gedeelte waar ik
kon werken, dus ik vond dat ik mijn werk-
zaamheden kon voortzetten vanuit mijn
rolstoel. Maar mijn aanvraag werd afge-
wezen. Als ik in mijn rolstoel wilde werken,
mocht dat alleen achter in het kantoor waar
de telefoon wordt opgenomen. Ik was het
daar niet mee eens en nam ontslag.



'IK MOCHT ALLEEN ACHTER IN HET KANTOOR WERKEN'

Foute keuze

Mensen in mijn omgeving vroegen mij of het wel normaal was dat zo'n aanvraag werd afgewezen. Toen ben ik informatie gaan zoeken op internet en kwam ik terecht bij een antidiscriminatiebureau. Zo is het balletje gaan rollen. Dit bureau steunde mij en een consequentie hiervan was dat ik bij de Commissie Gelijke Behandeling in mijn gelijk werd gesteld. Dat was best belangrijk voor mij want ik kon hiermee bewijzen dat mijn werkgever een foute keuze had gemaakt. Ik heb toen een gesprek gehad met mijn toenmalige manager. Terwijl hij eerst mijn aanvraag niet serieus wilde nemen, liet hij nu blijken dat hij anders had kunnen handelen. Hij

bood zijn excuses aan en gaf aan dat hij het in de toekomst anders zou aanpakken. Hij heeft zelfs nog met zijn hele team een workshop gevolgd over de mogelijkheden van werknemers met een beperking. Als je eenmaal weet wat je rechten zijn, kun je als werknemer voor jezelf opkomen. Als werknemers zich gediscrimineerd voelen, moeten ze daar simpelweg melding van maken. Dan kan er wat aan worden gedaan. Uiteindelijk kan het goed uitpakken voor beide partijen."

'WE HADDEN BETER MOETEN LUISTEREN'

De ex-werkgever keek na het vertrek van Kris van der Werve kritisch naar de aanpak van zijn bedrijf. Hij vertelt over de conclusies.

"Toen Kris vertelde dat ze in een rolstoel wilde werken, hebben we intern gekeken in hoeverre dat mogelijk was. We concludeerden dat het niet praktisch zou zijn als zij in een rolstoel bij de receptie zou werken. Op drukke dagen werken er soms zes of zeven werknemers achter de balie en dan zou een rolstoel gewoon niet passen. Wij boden haar andere werkzaamheden

aan, maar Kris accepteerde dat niet en nam ontslag. Dat vonden we vervelend, want ze paste goed in onze organisatie.

Toen Kris in het gelijk werd gesteld door de Commissie Gelijke Behandeling hebben wij onze aanpak kritisch bekeken. We kwamen erachter dat we eigenlijk alleen maar naar haar beperkingen hadden

gekeken en onvoldoende naar de mogelijkheden. We hadden Kris beter in het traject kunnen betrekken en haar kunnen vragen wat ze wel en niet aankan. Simpelweg niet goed gecommuniceerd. Als we dat wel hadden gedaan, hadden we het waarschijnlijk intern kunnen oplossen. We hebben de gevoelens van Kris onderschat en dat had niet mogen gebeuren.

Bedrijven moeten alert zijn en in dialoog durven gaan met de werknemer. Om het niet bij excuses te laten, hebben wij als team een workshop gevolgd. Het heeft onze organisatie goed gedaan. Ook onze werknemers reageerden positief. Ik vind het een goed voorbeeld van hoe een verkeerde beslissing toch goed kan uitpakken."

'HIJ BOOD ME ZIJN EXCUSES AAN'



Diversiteit is een kracht

Multinationals zoals PricewaterhouseCoopers zijn zich bewust van de kracht van diversiteit. Want dat levert een bedrijf verschillende visies en waardevolle informatie op. "Gelukkig zijn we allemaal anders."

Astrid Tebberman, al vier jaar verantwoordelijk voor het diversiteitsbeleid binnen PwC Nederland, vertelt dat ze de vruchten plukken van de diversiteit in de organisatie.

"We moeten ons realiseren hoe belangrijk het is om je goed in een ander te kunnen verplaatsen", vertelt zij. "Dit kan lastig en uitdagend zijn, maar PwC is ervan overtuigd dat een gemengde werkvloer zijn vruchten afwerpt. Mannen, vrouwen, jong, oud, verschillende etnische achtergronden, je moet van alles wat hebben.

Zo ontstaan er verschillende visies en dat biedt de meeste toegevoegde waarde voor je klanten."

Witte rozen

Het gaat volgens Tebberman om kleine dingen. "In sommige culturen geef je bijvoorbeeld alleen maar witte rozen als iemand is overleden. Als je dat niet weet, stuur je niet echt een passend relatiegeschenk. Met een diverse werkvloer beschik je over waardevolle informatie." Zo min mogelijk kijken naar de beperkingen van

een werknemer is het streven van het bedrijf. "We hebben ook werknemers die in een rolstoel zitten", legt Tebberman uit. "Als een werknemer zich om wat voor reden dan ook gediscrimineerd voelt, kan hij of zij terecht bij vertrouwenspersonen die de werknemers kunnen steunen. Maar bij ons staat centraal dat je een open en positieve houding hebt tegenover de verschillen tussen werknemers. Iedereen is bij ons gelijkwaardig, maar gelukkig anders."



'HET MOET WEER WIJ WORDEN'

Ook bekende Nederlanders kennen het gevoel van te worden veroordeeld om wie je bent. Lees hieronder de ervaringen van presentatrice Mirella van Markus, cabaretier/schrijver Vincent Bijlo en ex-Miss Universe Nederland Kim Kötter.

VINCENT BIJLO (45)
cabaretier en schrijver

"Twintig jaar geleden werd ik geweigerd bij een discotheek. 'Te druk', zeiden ze, maar **het was duidelijk dat ik vanwege mijn blindheid niet naar binnen mocht.** Destijds ben ik weggegaan. Nu ben ik ouder en laat ik me minder zeggen, dus zou ik de discussie aangaan. Discriminatie is iets verschrikkelijks, maar mensen kunnen ook te overgevoelig reageren. Ik geef mijn mening - over bijvoorbeeld het christendom of Geert Wilders - maar



mensen vatten het op als discriminatie. Ik ben niet ongenueanceerd, maar krijg wel hele harde uitspraken via de mail terug. Het is lastig om een grens te bepalen, maar ik denk dat de grens ligt als het tegen jou als persoon is gericht, zoals in die discotheek. Als een gesprek dan niet helpt, zou ik zeker een antidiscriminatiebureau inschakelen. Zo'n bureau als mediator is heel goed, maar we hebben in Nederland ook een mentaliteitsverandering nodig. Het moet weer 'wij' worden, in plaats van 'wij' en 'zij'."

KIM KÖTTER (28)
presentatrice en organisatrice van missverkiezingen



"Gelukkig ben ik nooit echt gediscrimineerd als Kim, maar wel als dakloze. Ik leefde voor een tv-programma een week op straat en dan kijken mensen ineens heel anders naar je. **Ik was uitgeleden in de sneeuw en naar een ziekenhuis gestrompeld, maar ik werd gewoon geweigerd.** Ik moest bij -15 graden acht kilometer hinkelen naar het volgende ziekenhuis. Ik heb me geschaamd voor Nederland. Het kan toch niet zo zijn dat je als dakloze anders wordt behandeld dan andere mensen? Sindsdien zet ik me in voor onder andere daklozen. Het is goed als mensen hun verhaal kwijt kunnen. En nog beter als er iets met die verhalen gebeurt, discriminatie is tenslotte bij wet verboden."

MIRELLA VAN MARKUS (33)
tv-presentatrice



"Vorige week liep ik met mijn vriendin hand in hand langs een terrasje in Amsterdam. **Ineens schreeuwde een man agressief 'lesbisch, lesbisch!'** Ik voelde me voor het eerst bedreigd in mijn eigen stad. We kozen voor de 'struisvogelpolitiek': doorlopen en net doen of we het niet hadden gehoord. Een vriend van ons, ook homo, is onlangs in de tram in elkaar geslagen. Dus je denkt wel twee keer na voordat je reageert. Ik merk dat ik door dit soort ervaringen voorzichtiger word. Anderzijds ben ik geneigd extra voor mezelf en voor anderen die afwijken van de dominante norm - of het nu om seksuele geaardheid, etniciteit, uiterlijk of wat dan ook gaat - te gaan staan. Het klinkt cliché, maar als mensen iets aardiger en iets geïnteresseerder in elkaar zijn, komt er meer begrip, neemt de erkenning voor de ander toe en de angst voor het vreemde en daarmee discriminatie af."

QUIZ WEL OF GEEN DISCRIMINATIE?

Na het lezen van deze krant heb je als het goed is een beter beeld gekregen van wat discriminatie inhoudt. Durf jij het aan om je kennis te testen? Hieronder een aantal cases, waarvan je moet aangeven of het wel of geen discriminatie is.

1 Een islamitische vrouw wordt afgewezen als kamermeisje omdat ze een hoofddoek draagt. Het schoonmaakbedrijf voert aan dat bepaalde opdrachtgevers geen personeel met hoofddoek willen.



A Pure discriminatie. De vrouw wordt geweigerd op grond van haar godsdienst.
B Dit is geen discriminatie. Het bedrijf moet zich nu eenmaal houden aan de regels van de opdrachtgever.

2 Een stichting voor kinderopvang verbiedt mannelijke pedagogisch medewerkers alleen op de groep te werken. Reden: mannen worden vaker in verband gebracht met seksueel misbruik.

A Je mag geen onderscheid op grond van geslacht maken, dit is discriminatie.
B Dit noemt je geen discriminatie, maar denken in het belang van weerloze kinderen.

3 Een man wordt afgewezen voor een functie via een uitzendbureau, omdat hij niet volledig beschikbaar is voor de ploegdienst. Hij wil namelijk op vrijdagen naar de moskee.

A De man voelt zich terecht gediscrimineerd. Onderscheid op grond van godsdienst is verboden.
B Het bedrijf staat in zijn recht, omdat voor deze functie in ploegdienst moet worden gewerkt en kandidaten volledig beschikbaar moeten zijn.

4 Een politieagent mag niet meer werken in de noodhulp - 24-uurszorg bij o.m. levensbedreigende situaties - nu hij na een hartoperatie levenslang bloedverdunners moet gebruiken.

A Terecht, de man loopt in de noodhulp te veel risico en brengt ook de veiligheid en gezondheid van anderen in gevaar.
B De werkgever discrimineert de man op grond van handicap/chronische ziekte.



5 Een man (53) solliciteert bij een politiekorps, maar slaagt niet voor de fysieke test. Hij vindt dat hij als oudere meer tijd had moeten krijgen, omdat uit onderzoek blijkt dat ouderen hiervoor meer tijd nodig hebben.

A Hij heeft gelijk; er is sprake van verboden onderscheid op grond van leeftijd.
B Geen discriminatie, het politiekorps mag een normtijd instellen als minimumvereiste om de functie te kunnen uitoefenen.

6 Een badhuis biedt alleen vrouwen de mogelijkheid tot een massage. Een man wordt toegang geweigerd en voelt zich gediscrimineerd.

A Het badhuis discrimineert mannen en overtreedt hiermee de gelijkebehandelingswet.
B Het badhuis mag de man weigeren; een massage is lichamelijk intiem en de aanwezigen zijn grotendeels ontkleed.

Antwoorden quiz: 6B, 6B, 6B, 6B, 6B, 6B
Bron: o.m. Commissie Gelijke Behandeling (CGB)

Colofon

'Discriminatie special' is een publicatie van MCP en Postbus 51 met medewerking van het landelijk expertisecentrum van Art.1. Met dank aan de antidiscriminatiebureaus; CIDI

en iedereen die aan deze publicatie heeft bijgedragen.
Projectmanager Jurgen Kasim, jurgen.kasim@metronieuws.nl, 020-5114018
Productmanager Jessica Gerretsen

Redactie en vormgeving
RedactiePartners MediaGroep,
www.redactiepartners.nl
Beeld Nationale Beeldbank
Voor meer informatie over Metro

Custom Publishing of als u zelf een idee heeft voor een uitgave kunt u contact opnemen met David Beentjes, 020-5114073 of via david.beentjes@metronieuws.nl





Dit is Patrick de Geus

U ziet hem niet?
Dat klopt.
Hij is het namelijk
niet geworden.

Afgewezen als automonteur.
Toch voldeed hij aan alle eisen: MBO, APK-diploma,
ervaren, gemotiveerd, een actieve sleutelaar.
Helaas. Patrick is doof.
Voor het werk zelf is dat geen probleem.
Er was geen plek voor iemand met een handicap.

**onprettig, of
onwettig?**

Vraag het de
Commissie Gelijke Behandeling
www.cgb.nl

CGB

Commissie Gelijke Behandeling