

# Wat te doen bij een discriminerend verzoek?



## Ik wil geen...

- ga in gesprek
- stel je open op, ga niet beschuldigen!



## Achterhaal het motief

- geen verwijtende vragen (liever hoe of wat, dan waarom)
- let op je toon



## Werk met het antwoord

- ontkracht vooroordelen
- gebruik tegenargumenten



## Bedenkijd

- blijf rustig
- zet geen druk
- gun de ander bedenkijd om van zijn vooroordelen af te stappen



## Bij nood

- hou zelfvertrouwen
- gebruik aanwezige procedures of geef door aan leidinggevenden



## Blijft bij discriminerend standpunt?

- meld voor een laatste keer dat je geen groepen mag uitsluiten
- informeer collega's en leidinggevenden
- leg het gesprek vast



## Succes!

# Wat te doen bij een discriminerend verzoek?

## De opdrachtgever doet een discriminerend verzoek. Bijvoorbeeld “Ik wil absoluut geen allochtonen of gehandicapten erbij hebben in mijn organisatie”



Uiteraard weet je dat discriminatie verboden is in de wet. Je kan dus niet akkoord gaan met een dergelijke wens. Je hoeft echter ook niet direct de telefoon erop te gooien of de mail weg te gooien. Ga in gesprek!



Gun iemand bedenktijd als daarom wordt gevraagd

- Zet hem/haar niet onder druk. Het gesprek gaat anders dan deze persoon van te voren dacht, bovendien geef jij goede argumenten tegen vooraf gedefinieerde denkbeelden.

geval akkoord met een aanhoudend discriminerend verzoek.

NB: Ook een afspraak om als uitzendorganisatie mensen voor te stellen, zonder te voldoen aan het discriminerende verzoek, maar met de opmerking dat de opdrachtgever dan zelf zijn selectie kan maken op basis van zijn eigen wensen (incl. de uitsluiting van bepaalde groepen personen), wordt door de Commissie Gelijke Behandeling als discriminatie gezien.

- Stel je collega's op de hoogte van het gesprek voor het geval zij deze persoon later ook spreken.

Het is kan ook handig zijn om elk incident bij je leidinggevende te melden. Ook als je zelf al tot een oplossing bent gekomen met de inlener. Zo krijgt de leidinggevende een beter beeld van het aantal discriminerende verzoeken waarmee het uitzendbureau te maken heeft. Op die manier is het mogelijk is om specifiekere maatregelen te nemen. Bespreek in je onderneming of dit bij jullie ook mogelijk is.

Tenslotte: het gaat hier om een handleiding. Er zijn uiteraard vele tussenvormen mogelijk en iedere situatie is anders. Het is van belang om je te realiseren dat er geen verplichting bestaat om een opdracht te weigeren. Wel is het verboden te discrimineren. Je zal dus wel het discriminerende gedeelte van de opdracht moeten weigeren.



Probeer de achterliggende motieven te achterhalen. Heeft iemand bijvoorbeeld bepaalde negatieve ervaringen in het verleden gehad? Vraag door! Maar pas op dat je niet verwijtend gaat klinken. Blijf vriendelijk. Je kan beter 'Hoe' of 'Wat' vragen stellen dan 'Waarom'  
Voorbeeld: “Wat is voor u de reden om te vragen naar deze specifieke groep?” ipv “Waarom wilt u die andere groep niet?”



Laat jezelf niet onder druk zetten.

- Bestaan er binnen de organisatie mogelijkheden om in dit soort situaties door te schakelen naar een leidinggevende/collega? Gebruik die dan ook als je er zelf niet uitkomt met deze (potentiele) klant.



Is iemand niet te overtuigen?

- Ga niet overstag. Leg op dat moment uit dat de wet je dit verbiedt en dat je hier dus niet in mee kan gaan. Geef je contact de mogelijkheid dan alsnog van mening te veranderen. Meldt dat je op basis van de functie-eisen geschikte kandidaten kunt selecteren en voorstellen maar dat je hierbij geen groepen zal uitsluiten.

Is hij/zij nog altijd niet overtuigd?

- Beëindig het gesprek op een vriendelijke manier, door nogmaals te bevestigen dat je op basis van de functie-eisen geschikte kandidaten kunt selecteren en voorstellen maar dat je hierbij geen groepen zal uitsluiten.

Registreer het gesprek en de argumenten (voor eventuele latere naslagmogelijkheden). Ga in geen



Ga inhoudelijk in op het argument

- Ontkracht vooroordelen. Is echt iedereen in de ene groep beter dan in de andere groep?
- Gebruik positieve praktijkvoorbeelden
- Maak desnoods voor jezelf een keer een lijstje met tegen-argumenten voor de discriminerende verzoeken die je vaker te horen denkt te kunnen krijgen.
- Gebruik je skills, wees zelfverzekerd. Jij kent de wet, en bovendien je kandidaten. De beste persoon op de beste plek!
- Benadruk de voordelen (of zelfs noodzaak) van diversiteit op de werkvloer en in een onderneming.