



Commissie Gelijke Behandeling

## Discriminatievrije werkvloer

*Levert gelijke behandeling financiële voordelen op of kost het alleen maar geld? Hoe maak ik de werknemer duidelijk dat ik mijn best doe om het probleem op te lossen? Heeft het zin om mijn probleem op tafel te leggen? De werkgever ziet mij als een last en niet mijn mogelijkheden.* Deze en meer vragen stonden centraal in de workshop discriminatievrije werkvloer.

Doel van de workshop was door middel van het gesprek inzicht krijgen in elkaars situatie. Pas dan wordt duidelijk waar ieders verantwoordelijkheden liggen bij het oplossen van dilemma's. Het aanwezige panel bestond uit voorzitter Company Pride Platform, vertrouwenspersoon, voorzitter Young Management, directeur Student Select, Trainer Interculturele communicatie, HR Manager Landal Greenparks, Onderzoeker en directeur HR Lieve Vrouwe Gasthuis. De gespreksleider startte de workshop met een gewaagde uitspraak *"Het gras is groener bij de burens en elke vorm van discriminatie is een vorm van jaloezie"*.

### De voor- en nadelen van het indienen van een klacht

Zowel het panel als het publiek zijn van mening dat het beter is eerst zelf een oplossing te zoeken binnen de organisatie. Het is belangrijk om te werken aan een goede relatie met de leidinggevende en collega's. Dit wordt bevestigd door de vertrouwenspersoon: *"Het is soms beter om in de voorfase te bemiddelen en een procedure bij de CGB te voorkomen. Er is sprake van een dilemma, soms wordt een werknemer beter van een procedure en soms niet. De rol van leidinggevendenden bij het oplossen van conflicten is daarom erg belangrijk."* Daar komt bij dat werkgevers aangeven dat zij liever niet in het beklagdenbankje bij de CGB zitten. Zij zoeken liever samen met de werknemer naar een oplossing.

Echter, om een probleem binnen de muren van een organisatie op te kunnen lossen zijn er een aantal criteria waaraan moet worden voldaan. Een dergelijk criteria is veiligheid. *"Veiligheid is een voorwaarde voor dialoog tussen collega's onderling in geval van problemen"* aldus een trainer. Zonder dit gevoel van veiligheid is een dialoog niet goed mogelijk. Daarnaast is uit het onderzoek 'Discriminatie is het woord niet' gebleken dat het maken van grappen niet altijd onschuldig is en kwetsend kan zijn. Dit wordt vaak niet herkend. Volgens de onderzoeker blijkt dat *"veel mensen last hebben van het maken van grappen door collega's. Bijvoorbeeld allochtonen blijken vaak mee te lachen, waardoor de negatieve impact van de grap op hen niet duidelijk is"*.

De deelnemers zien ook voordelen aan het indienen van een klacht. De CGB biedt de mogelijkheid aan partijen om gezamenlijk naar een probleem te kijken. Bijvoorbeeld door middel van mediation. Zij weegt meerdere belangen en de uitspraken zijn gebaseerd op goed voorwerk. Verzoekers die een oordeel hebben ontvangen, raden vaak andere mensen aan om een verzoek in te dienen. Ook worden veel werkgevers

zich bewust van de gelijkebehandelingsnormen. Werkgevers zijn vaak blij dat ze nu weten hoe verder te handelen.

### **Ongelijke beloning van mannen en vrouwen**

Ongelijke beloning van mannen en vrouwen is nog altijd een feit. Er kunnen verschillende oorzaken aan ten grondslag liggen. *“Mannen kunnen vaak beter onderhandelen dan vrouwen over hun salaris”* aldus de trainer. Deze uitspraak wordt bevestigd door de directrice van Student Select *“het gaat om onderhandelen en jezelf in perspectief plaatsen. Bij het starten op de arbeidsmarkt bestaat reeds verschil tussen het salaris van mannen en vrouwen. Vrouwen zijn vaak voorzichtiger.”*. Volgens de werkgever is bij beloning het loonschaalsysteem de basis. Mannen zijn bij hogere inschaling soms direct uitgegroeid terwijl vrouwen nog ruimte hebben om iets door te groeien. De vraag is of promotie maken logisch is als je je werk goed doet en of daar dan ook een hoger salaris tegenover moet staan.

Het publiek geeft aan dat de werkgever er niet aan ontkomt om werknemers te promoveren. Goede mensen wil je behouden, dus moet je die promotie geven. Als iemand goed presteert levert die toegevoegde waarde. Dat moet ook beloond worden door het geven van een salarisverhoging of het eventueel aanbieden van een andere functie. Intrinsieke motivatie is van groot belang.

Daartegenover staat dat als mensen in een bepaalde functie goed functioneren dit niet betekent dat ze in een zwaardere functie ook goed functioneren. Het automatisch promoveren van mensen is dan niet logisch. Je moet altijd goed naar de individuele situatie kijken. Belangrijker is dat medewerkers uitdagingen blijven krijgen. Krapte op de arbeidsmarkt kan een reden zijn om bepaalde mensen een hoger salaris te geven dan gebruikelijk is. Dit moet dan echter wel een tijdelijke maatregel zijn. De vertrouwenspersoon stelt daarop de vraag *“waarom moet iemand die langer in dienstverband is vanzelfsprekend meer verdienen?”*.

Bij de CGB is ook een specialist in functiewaardering werkzaam. Deze kan op verzoek van werkgevers de beloningssystematiek van organisaties onderzoeken. Als de werknemer nog werkzaam is bij werkgever dan bestaat de mogelijkheid van mediation of een ‘derdengesprek’.

### **Werken in een discriminatievrije werkomgeving**

Discriminatie op de werkvloer is vaak een blinde vlek. Als het management geen signalen krijgt zal het ook niet snel een antidiscriminatiebeleid opzetten. Maar werkgevers zien niet altijd dat discriminatie een prijs heeft. Een zaak bij de CGB is een uitnodiging om te laten zien wat er precies gebeurd is. Werkgevers kunnen zich bewust worden van onbedoelde handelingen waardoor mensen worden uitgesloten.

Het is beter om te werken in een omgeving waarin niet gediscrimineerd wordt. Bedrijfsrisico's nemen af als een werkgever aandacht besteedt aan bestrijding van discriminatie. Werkgevers verdienen er zelfs aan. De werkgever luistert als mens beter naar de medewerkers. Discriminatie verstoort de arbeidsmarkt. Dit wordt ook onderschreven door de aanwezige werkgevers. Tevens zien zij dat het belangrijk is om de klokkenluider in dit verband te beschermen, zodat bejegening kan worden tegengegaan.