

6 Positieve beeldvorming en antidiscriminatiebeleid

6.1 Inleiding

Discriminatie en ongelijke behandeling zijn bij wet verboden. Dit is vastgelegd in de Grondwet, in internationale verdragen en in nationale wetgeving. De Algemene wet gelijke behandeling verbiedt direct en indirect onderscheid op grond van ras (dit omvat huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming). Van indirect onderscheid is sprake wanneer bijvoorbeeld een bepaalde functie-eis neutraal lijkt, maar in de praktijk toch een bepaalde groep benadeelt. Dit is verboden, tenzij het onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Personen die met discriminatie worden geconfronteerd, kunnen een klacht indienen bij een antidiscriminatiebureau of bij de Commissie Gelijke Behandeling, of zij kunnen naar de rechter stappen.

Het lijkt geen twijfel dat directe en indirecte discriminatie in de praktijk – in de maatschappij en daarmee ook in het onderwijs en op de werkvloer – wel degelijk plaatsvinden. Discriminatie en negatieve beeldvorming maken deel uit van de ‘onverklaarde rest’ van factoren die een rol spelen bij de achterstandspositie van allochtone jongeren (zie hoofdstuk 3 en bijlage 1). Over de relatieve omvang van deze variabelen en de betekenis van directe of indirecte discriminatie daarbinnen voor de achterstand van allochtone jongeren op de arbeidsmarkt is weinig bekend¹.

De raad heeft eerder in zijn advies over het sociaal-economisch beleid op middellange termijn (2006) uitgesproken dat discriminatie onacceptabel is en met kracht moet worden bestreden. De bestrijding van discriminatie is noodzakelijk voor het functioneren en beschermen van de rechtsstaat en een voorwaarde voor integratie en gelijke kansen in de samenleving en ook op de arbeidsmarkt.

De raad acht een drieledige aanpak noodzakelijk.

In de *eerste* plaats is van belang dat er méér en beter onderzoek wordt verricht naar de mate en vorm waarin discriminatie in de praktijk plaatsvindt in de samenleving, in het onderwijs en op de arbeidsmarkt (paragraaf 6.2). Het gaat daarbij om onderzoek naar zowel intentionele of bewuste (directe en indirecte) discriminatie als naar niet-intentionele of onbedoelde uitsluiting als gevolg van negatieve beeldvorming.

In de *tweede* plaats bestaat de voorgestane aanpak uit het met kracht optreden tegen discriminatie (paragraaf 6.3).

Ten derde bestaat deze aanpak uit het vergroten van de bewustwording van en de bestrijding van vooroordelen en het versterken van de positieve beeldvorming (paragraaf 6.4).

1 Wetenschappelijk onderzoek daarnaar stelt hoge eisen aan de selectie van (diverse) onderzoeksmethoden. Ook is er sprake van een schimmige scheidslijn tussen bedoelde en onbedoelde uitsluiting.

6.2 Onderzoek naar het vóórkomen van discriminatie

Meer inzicht in de mate waarin discriminatie vóórkomt

Volgens de raad is méér inzicht noodzakelijk in de mate en vorm waarin discriminatie voorkomt in de samenleving, in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

Die kennis is nodig voor een inschatting van de omvang van de problematiek en voor een effectieve bestrijding daarvan. Om een effectief beleid te kunnen voeren moet immers meetbaar zijn wat de resultaten daarvan zijn.

Een realistisch beeld van de werkelijke omvang van het vóórkomen van discriminatie is ook van belang voor jongeren zelf. Ook de *perceptie* dat een afwijzing voor een stage of een baan het gevolg is van discriminatie kan leiden tot een gevoel van bewuste uitsluiting. Realistisch inzicht in het feitelijk voorkomen van discriminatie is dus ook van belang voor het bestrijden van dit type ‘vooroordeel’ bij jongeren zelf.

Het opzetten van een *landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt* door de overheid is een belangrijke stap in de goede richting. Het is de bedoeling dat op basis van deze inzichten aanknopingspunten worden gevonden voor een effectievere aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt, in samenwerking met de sociale partners. Volgens planning had deze monitor op 1 december 2006 operationeel moeten zijn; inmiddels is sprake van begin 2007².

De raad dringt erop aan dat de nieuwe landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt het karakter krijgt van een gedegen onderzoek naar de mate en vormen waarin discriminatie voorkomt. Dit onderzoek moet voorziet in de dringende behoefte aan betrouwbare gegevens over zowel intentionele of bewuste (directe en indirecte) discriminatie op de arbeidsmarkt als over niet-intentionele of onbedoelde uitsluiting als gevolg van negatieve beeldvorming. Verder bepleit hij om hierin ook te kijken naar de mate waarin discriminatie zich voordoet bij het vinden van stage- en bpv-plaatsen. Hij acht het van groot belang dat deze monitor er spoedig komt.

De raad is bereid om op basis van de resultaten van deze monitor en de eventuele beleidsvoornemens van het kabinet naar aanleiding daarvan, te adviseren over het te voeren antidiscriminatiebeleid (zie ook hierna).

6.3 Bestrijding van discriminatie

Een landelijk dekkend stelsel van meldpunten discriminatie

Voor het naleven van antidiscriminatiewetgeving is van belang dat gevallen van discriminatie worden gemeld en dat er een adequate (juridische) respons op volgt. De Regiegroep

2 Tijdens de Werktop van 1 december 2005 hebben kabinet en werkgevers- en werknemersorganisaties daarover afspraken gemaakt. Het doel van deze monitor is het in kaart brengen van de omvang en aard van discriminatie op de arbeidsmarkt, méér dan in de Monitor Rassendiscriminatie is gedaan.

Toekomst van antidiscriminatiebureaus stelt in dit verband dat het noodzakelijk is dat burgers “in heel Nederland laagdrempelig, onafhankelijk en efficiënt advies en bijstand kunnen krijgen als zij zich gediscrimineerd voelen”³.

De raad stelt met instemming vast dat een landelijk dekkend stelsel van antidiscriminatievoorzieningen in voorbereiding is, dat (volgens planning) per 1 januari 2008 in werking treedt⁴. Hij beveelt aan om óók een landelijk meldpunt te creëren voor gevallen van discriminatie bij het aanbieden van bpv- en stageplaatsen, bijvoorbeeld als (herkenbaar) onderdeel van het in voorbereiding zijnde landelijke stelsel van meldpunten discriminatie.

De raad tekent daarbij aan dat de aanwezigheid van een netwerk van meldpunten op zichzelf niet voldoende is om discriminatie effectief te bestrijden. Dit is ook afhankelijk van de mate waarin gevallen van discriminatie daadwerkelijk worden gemeld en van de verdere behandeling van klachten. Het gaat daarbij om een gedegen onderzoek naar de gemelde gevallen, de wijze van bewijsvoering en de vervolging van degene die discrimineert.

Samenwerking met maatschappelijk middenveld

Bij de bestrijding van discriminatie is samenwerking met het maatschappelijk middenveld van belang. Vermelding verdient dat centrale organisaties van werkgevers en van werknemers in de Stichting van de Arbeid zich hebben uitgesproken tegen discriminatie. Zij hebben daartoe een *Verklaring gelijke behandeling op de arbeidsmarkt* uitgebracht, gericht aan cao-partijen en ondernemingen (zie kader)⁵.

Verklaring gelijke behandeling Stichting van de Arbeid

De Stichting benadrukt het belang van het beginsel van gelijke behandeling op de arbeidsmarkt en de toepassing daarvan in de onderneming. Dit vereist een bewuste inzet van ondernemingen: het beleid van ondernemingen en sociale partners moet zijn gericht op het bevorderen en creëren van gelijke kansen in en bij de toegang tot de onderneming.

De Stichting beveelt partijen bij cao's en ondernemingsregelingen aan om te bevorderen dat het uitgangspunt van gelijke behandeling zijn vertaling vindt in het sociale en personeelsbeleid van ondernemingen. Het gaat daarbij in het bijzonder om regelingen op het gebied van aanstelling, beloning, bevordering, opleiding, beoordeling en ontslag. Ook wijst de Stichting op de rol van ondernemingsraden hierbij.

Ook heeft de Stichting recent aanbevelingen gedaan aan cao-partijen en ondernemingen voor een zorgvuldig wervings- en selectieprocedures gericht op het bewerkstelligen van

3 Regiegroep toekomst van antidiscriminatiebureaus (2005) *Over de toekomst van antidiscriminatiebureaus*, Den Haag.
 4 *Jaarnota integratiebeleid*, Den Haag, ministerie van Justitie, p. 72. Op dit moment is een overgangsregeling van kracht.
 5 Stichting van de Arbeid (2006), Bijlage 4 van de nota *Samen werken op de vloer*, Den Haag.

gelijke behandeling van de diverse groepen op de arbeidsmarkt⁶. Daartoe beveelt zij ondernemingen aan om de NVP-Sollicitatiecode⁷ toe te passen (zie paragraaf 5.2).

Van belang is om te erkennen – door alle partijen – dat discriminatie in de praktijk vóórkomt en om dit met kracht te veroordelen. De overheid (bewindspersonen) kan zich in dat verband vaker expliciet uitspreken tegen discriminatie (uitstralingseffect). Al met al verdient het antidiscriminatiebeleid méér aandacht in het kabinetsbeleid. Met de Regiegroep Toekomst van antidiscriminatiebureaus bepleit de raad een verdere stroomlijning van het antidiscriminatiebeleid binnen de Rijksoverheid en het aanwijzen van een coördinerend bewindspersoon voor antidiscriminatiebeleid.

6.4 Versterken positieve beeldvorming en bevorderen interculturele dialoog

Bewustwording van vooroordelen

Om niet-intentionele of onbedoelde uitsluiting tegen te gaan is in de eerste plaats van belang dat mensen zich er méér van bewust worden dat zij bepaalde vooroordelen hebben en dat deze een rol spelen in hun voorkeuren en gedrag. Daarnaast kunnen goede voorbeelden of rolmodellen bijdragen aan een positievere beeldvorming.

De raad roept de overheid op een gerichte strategie te ontwikkelen om de bewustwording van vooroordelen te vergroten en de positieve beeldvorming te versterken. Daarbij moet samenwerking worden gezocht met de allochtone gemeenschappen zelf, via bijvoorbeeld (belangen)organisaties, netwerken en moskeeën. Ook de media moeten daarbij worden betrokken. Diversiteit in de media en een evenwichtige berichtgeving spelen immers een cruciale rol in de beeldvorming⁸.

Trendy Maroc Stars in NL

De landelijke campagne ‘Trendy Maroc Stars in NL’ beoogt een impuls te geven aan een mentaliteitsverandering van de Marokkaanse gemeenschap in Nederland van binnen uit. De initiatiefnemers van de campagne vinden dat het tijd is voor een positieve verandering voor de Marokkaanse Nederlanders en met name voor de jongeren. Doel is “het ontwikkelen van een nieuwe identiteit van Marokkaans Nederlandse jongeren, die (weer) durven te geloven in de maatschappij en op deze manier het succes in hun leven afdwingen.” De campagne moet Marokkaanse jongeren zelfvertrouwen meegeven en hen aanzetten tot zelfreflectie.

6 Stichting van de Arbeid (2006) *Aanbeveling werving en selectie*, publicatienr. 11/06, Den Haag, 23 oktober 2006.

7 Code voor werving en selectie van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling.

8 Uit onderzoek blijkt dat veel mensen – ook mensen met een positief beeld van allochtonen – ‘voorkeurslijstjes’ in hun hoofd meedragen die betrekking hebben op de verschillende groepen allochtonen en autochtonen. Zie: Verberk, G.M.T. (1999) *Attitudes towards ethnic minorities: Conceptualizations, measurements and models*. Proefschrift, Nijmegen, Katholieke Universiteit (KUN).

De volgende instrumenten worden ingezet:

- De inzet van succesambassadeurs;
- Internet als communicatiemedium, www.trendy-maroc-star.nl;
- DVD met de vijf kernwaarden, ondersteund door o.a. de cabaretier Najib Amhali;
- Succeshandboek, met een nieuwe titel: “Het geheim van de Trendy Maroc Star”;
- Etnomarketing, wijkgerichte verspreiding van posters, flyers, folders, stickers;
- Organiseren van trainingen.

De campagne wordt gefinancierd door het ministerie van SZW en wordt gesteund door het breed initiatief voor maatschappelijke binding van het kabinet. De campagne wordt in de voorbereiding verder gesteund door o.a.: FNV, VNO/NCW, LOM, SMN, TANS, FORUM, KC-Handel, PSW, gemeente Amsterdam, gemeente Utrecht.

Bij de uitvoering zijn diverse organisaties betrokken.

- Bron: AGENS.

Bewustwording als wederzijds proces

Vastgesteld kan worden dat er niet alleen bij autochtonen vooroordelen bestaan over bepaalde groepen allochtonen. Omgekeerd worden werkgevers, collega's of onderwijzend personeel evengoed geconfronteerd met vooroordelen van allochtonen. De toenemende culturele en religieuze diversiteit in de samenleving stelt leraren en werkgevers voor de vraag waar de grenzen liggen van culturele en religieuze uitingen en gedrag – en wie uiteindelijk die grenzen bepaalt. Bij botsingen tussen leraren en leerlingen in dit verband spelen ook identiteitsvorming en -keuzes van leerlingen een rol. De verharding in de afgelopen jaren van het maatschappelijk klimaat en van het politieke debat in verband met de integratie van mensen met een andere culturele of religieuze achtergrond, lijkt een weerslag te hebben op de verhoudingen op school en soms ook op de werkvloer.

Wederzijdse verdraagzaamheid, tolerantie en het respecteren van culturele en religieuze overtuigingen zijn van groot belang voor integratie in de samenleving en voor sociale cohesie. Volgens de raad moet zowel in het onderwijs als op de arbeidsmarkt stevig worden ingezet op het vergroten van wederzijdse kennis van en begrip voor de diverse culturele en religieuze achtergronden en op het stimuleren van onderling contact en interculturele dialoog. Het stimuleren van onderlinge kennismaking en contact helpt bij een veel realistischer (vaak positievere) wederzijdse beeldvorming en bij het vergroten van wederzijds respect.

In dit verband moet volgens de raad tevens een grondige verkenning plaatsvinden naar de identiteitsontwikkeling van jongeren van allochtone afkomst en de factoren die daarin een rol spelen. Ook bepleit hij dat leraren beter worden toegerust met onder andere kennis van religieuze en culturele achtergronden en met gesprekstechnieken. Dit is nodig opdat leraren met leerlingen het gesprek kunnen aangaan over de motieven voor en de

mogelijke gevolgen van bepaalde keuzes en gedrag, om bij leerlingen het bewustzijn te vergroten van het effect daarvan voor hun toekomstige positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving (zie ook paragraaf 4.3.4).

Gesprekken op de werkvloer

In het kader van het project 'Integratie op de werkvloer' organiseert FNV gesprekken tussen autochtone en allochtone werknemers in bedrijven en instellingen in diverse sectoren.

Op de werkvloer wijst de raad met de Stichting van de Arbeid op het bevorderen van een open omgangscultuur en dialoog. Zowel werkgevers, werknemers(organisaties) als de ondernemingsraad kunnen daaraan bijdragen, bijvoorbeeld door het organiseren van discussie- en/of voorlichtingsbijeenkomsten, eventueel ondersteund door deskundigen van FORUM of het LBR.

2007 is het 'Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen'. Dit biedt een concrete aanleiding of kader om hier extra op in te zetten.

Den Haag, 16 februari 2007

A.H.G. Rinnooy Kan
Voorzitter

V.C.M. Timmerhuis
Algemeen secretaris