

Discriminatie

Opgesteld door:
Sonja Rispens
Sophie Janssen
André Weel
Peter Wielaard

Reviewer:
Prof. dr. Naomi Ellemers

Februari 2014

Inhoudsopgave

1.	Discriminatie	4
1.1	Beschrijving onderwerp.....	4
1.1.1	Definitie van discriminatie	4
1.1.2	Discriminatie op de werkvloer en de arbeidsmarkt	5
1.1.3	Vormen van discriminatie.....	5
1.1.4.	Discriminatie door werkgevers, collega's of externen	7
1.1.5.	Discriminatie bij instroom, doorstroom en uitstroom.....	7
1.1.6	Dader motivaties	8
1.1.7	Slachtoffer perspectief.....	9
1.1.8	Gevolgen van discriminatie.....	9
1.2	Psychosociale aspecten	9
1.2.1	Inzet en betrokkenheid	9
1.2.2	Gezondheid, stress en verzuim	10
1.2.3	Toegang tot zorg.....	10
1.3	Omvang problematiek	10
2.	Relevante werksituaties.....	11
3.	Inventarisatie- en evaluatie	12
3.1	Risico-inventarisatie	12
3.2	Metten.....	12
3.3	Blootstellingsmeting	12
3.4	Effectmeting.....	15
4.	Wetgeving	16
4.1	Arbowet	16
4.2	Arbobesluit	16
4.3	Wet Gelijke Behandeling	16
4.3.1	Algemene Wet Gelijke Behandeling.....	17
4.3.2	Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte	17
4.3.3	Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.....	17
4.3.4	Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen	17
4.3.5	Wet Verbod op Onderscheid naar Arbeidsduur	17
4.4	Wetboek van strafrecht	17
4.5	Meer informatie.....	18
5.	Beleid.....	18
5.1	Arbocatalogi	18
5.2	CAO afspraken	18
5.3	Brancheafspraken	18

6. Beheersmaatregelen	18
6.1 Arbeidshygiënische strategie	18
6.1.1 Bronmaatregelen	19
6.1.2 Organisatorische maatregelen.....	19
6.1.3 Technische maatregelen	21
6.1.4 Persoonlijke beschermingsmiddelen.....	22
6.2 Psychosociale aspecten van beheersmaatregelen	22
6.3 Implementatie van beheersmaatregelen	22
7. Medisch Onderzoek	23
7.1 Medisch Onderzoek als opsporingsinstrument.....	23
7.2 Toegang tot zorg en arbeidsgezondheidskundig spreekuur.....	24
8. Werkgeversverplichtingen	24
9. Werknemersverplichtingen	25
10. Werknemersrechten	25
11. Praktijkverhalen	25
12. Referenties.....	27
13. Referentie Auteurs	28
14. Peer review	29

1. Discriminatie

1.1 Beschrijving onderwerp

Discriminatie op de arbeidsmarkt en de werkvloer blijkt een hardnekkig verschijnsel volgens wetenschappelijk onderzoek (bijv. Giel, Thiel, Teufel, Mayer, & Zipfel, 2010) en heeft diverse gevolgen voor slachtoffers van discriminatie. Wie dit probleem wil aanpakken, zal eerst moeten weten wat het precies is, wat de effecten ervan zijn, of het in bepaalde bedrijfstakken veel voorkomt en wat de omvang is van de problematiek.

1.1.1 Definitie van discriminatie

Discriminatie is het ongeoorloofd onderscheid maken tussen en achterstellen van mensen en groepen op basis van kenmerken die in een specifieke situatie niet van belang zijn.

De kenmerken waarop mensen gediscrimineerd worden verschillen nogal. Zoveel kenmerken als er zijn om tussen twee personen onderscheid te maken, zoveel redenen kunnen er feitelijk zijn om te discrimineren. In de Nederlandse wet zijn in totaal 13 discriminatiegronden vastgelegd:

- Ras (afkomst of huidskleur);
- geslacht;
- hetero- of homoseksuele gerichtheid;
- transseksualiteit;
- politieke overtuiging;
- godsdienst;
- levensovertuiging;
- handicap of chronische ziekte;
- burgerlijke staat;
- leeftijd;
- nationaliteit;
- arbeidsduur (fulltime of parttime);
- soort contract (vast of tijdelijk).

In relatie tot discriminatie op het werk en de arbeidsmarkt kunnen alle discriminatiegronden van toepassing zijn. Al komen sommige gronden meer voor dan andere (zie ook paragraaf 1.3).

- Ras (afkomst of huidskleur) & nationaliteit.
- Over deze vorm van discriminatie op de werkplek voor komen de meeste klachten binnen bij meldpunten van discriminatie (zie ook paragraaf 1.3). Indien mensen anders
- behandeld worden op het werk omdat zij een andere huidskleur hebben is in alle gevallen sprake van discriminatie.
- Geslacht.
- Deze vorm van discriminatie komt op het werk veel voor. Er zijn nog steeds (te) veel werkgevers die vrouwen voor hetzelfde werk minder betalen dan mannen. In hogere managementlagen is er in de meeste organisaties nog sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen. Het is niet altijd zo dat dit het resultaat is van bewuste keuzes (zie ook paragraaf 1.1.3).
- Hetero- of homoseksuele gerichtheid & transseksualiteit.
- Deze vorm van discriminatie komt op twee momenten voor: bij aanname van een medewerker en ook op de werkplek. Homoseksuele of transseksuele medewerkers kunnen worden gepest met hun geaardheid.
- Politieke overtuiging.
- Een politieke overtuiging mag geen reden zijn voor ongelijke behandeling op het werk. Een werkgever mag een werknemer niet ontslaan vanwege zijn mening in een politieke discussie, die anders was dan die van de werkgever.
- Godsdienst en Levensovertuiging.
- In Nederland staat het mensen vrij te geloven wat zij willen. Het is echter niet toegestaan om mensen anders te behandelen op basis van hun geloofs- of levensovertuiging. Een moslima verbieden op het werk een hoofddoek te dragen is een voorbeeld van deze vorm van discriminatie.
- Handicap of chronische ziekte.
- Een potentiële werknemer niet aannemen vanwege een handicap of chronische ziekte, is niet toegestaan wanneer deze handicap of ziekte de uitvoering van het werk niet belemmert.
- Burgerlijke staat.

- Iemands burgerlijke staat kan een discriminatiegrond zijn op het werk, bijvoorbeeld wanneer een werkneemster geen extra verlofdag krijgt wanneer ze een partnerregistratie wil aangaan met haar partner, terwijl werknemers die gaan trouwen wel een extra verlofdag krijgen.
- Leeftijd.
- Deze vorm van discriminatie komt veel voor op de arbeidsmarkt, voornamelijk tijdens de sollicitatiefase. In vacature teksten mag geen toespeling meer worden gemaakt op de leeftijd van de gewenste kandidaat, en een werkgever mag iemand niet weigeren voor een functie op basis van leeftijd, terwijl de leeftijd de uitvoering van de functie niet belemmert.
- Arbeidsduur (fulltime of parttime).
- Werkgevers kunnen discrimineren op basis van arbeidsduur, bijvoorbeeld door alleen medewerkers die meer dan 32 uur per week werken in aanmerking laten komen voor een seniorenregeling. Een ander voorbeeld is dat een parttimer een lager uurloon krijgt dan zijn/haar fulltime collega terwijl ze hetzelfde werk doen.
- Soort contract (vast of tijdelijk).
- Een werknemer met een tijdelijk contract wordt gediscrimineerd door de werkgever, wanneer deze wordt buitengesloten van zaken als pensioenregeling, winstuitkering en dergelijke terwijl medewerkers in vaste dienst daar wel aan deelnemen.

Discriminatie of onderscheid?

Niet elk onderscheid tussen mensen of groepen kan als discriminatie worden bestempeld. Er bestaan situaties waarin het functioneel is om onderscheid te maken tussen mensen. Een werkgever kan iemand weigeren voor de functie van telefonist omdat hij de taal niet spreekt. In dat geval is er geen sprake van discriminatie. Iemand weigeren voor die functie omdat zij een donkere huidskleur heeft, is wel discriminatie.

Slachtoffers van discriminatie zijn overwegend representant van een minderheid (op maatschappelijk niveau of binnen de eigen organisatie). Daders van discriminatie kunnen zijn: de werkgever, leidinggevenden, collega's of externen (bijvoorbeeld klanten of cliënten).

1.1.2 Discriminatie op de werkvloer en de arbeidsmarkt

In dit dossier staat discriminatie op de arbeidsmarkt en de werkvloer centraal. De voor de Arbo professional interessante informatie is hiervoor geselecteerd. De gebruikelijke indeling van kennisdossiers wordt hierbij gevolgd. Doordat discriminatie een psychosociaal arbeidsrisico is, zijn enkele hoofdstukken iets beknopter of inhoudelijk aangepast in vergelijking met de traditionele risico kennisdossiers.

1.1.3 Vormen van discriminatie

Er zijn verschillende vormen van discriminatie. Het kan op vele verschillende manieren worden geuit, om verschillende redenen en door middel van verschillende psychologische mechanismen. In deze paragraaf behandelen we de belangrijkste typen en vormen van discriminatie.

Positieve discriminatie

Naast bovengenoemde definitie waarbij het gaat om het benadelen van mensen, bestaat er ook *positieve* discriminatie of voorkeursbeleid. Bij deze vorm van discriminatie wordt er onderscheid gemaakt waarvan de gediscrimineerde positieve gevolgen zal ervaren. Een werkgever mag bij gelijke geschiktheid de voorkeur geven aan bepaalde sollicitanten, zoals vrouwen of allochtonen, wanneer deze groepen ondervertegenwoordigd zijn in een bepaalde functie in een bedrijf. Over deze vorm van discriminatie bestaan overigens verschillende standpunten. Zo geven bepaalde groepen aan dat positieve discriminatie ook negatief is. Niet voor de gediscrimineerde maar voor de groep die in dit geval dan negatief gediscrimineerd zou worden. Zie bijvoorbeeld de [controverse](#) rondom het specifiek aanstellen van vrouwelijke hoogleraren aan de Rijksuniversiteit Groningen.

In dit dossier richten wij ons alleen op de 'traditionele' negatieve discriminatie: het ongeoorloofd onderscheid maken van mensen op de werkvloer (inclusief sollicitanten) met negatieve gevolgen voor de gediscrimineerde. Hierbij besteden we voornamelijk aandacht aan de gevolgen van negatieve discriminatie tijdens het verkrijgen van arbeid en het carrièreverloop en aan de gevolgen voor de gezondheid en het welzijn van slachtoffers van discriminatie.

Impliciete en expliciete discriminatie

Discriminatie kan expliciet zijn of impliciet.

Impliciete discriminatie

Impliciete discriminatie is onbewust en vaak subtieler. Het ontstaat wanneer mensen niet de tijd hebben om hun impulsen te beheersen en hun keuze te overdenken. Dan krijgen de natuurlijke voorkeuren (d.w.z. onbewuste associaties of stereotypen) voorrang (Betrand et al., 2005). Bijvoorbeeld wanneer een werkgever onder tijdsdruk moet kiezen tussen een mannelijke en een vrouwelijke sollicitant voor de functie van manager. In zo'n geval is het aannemelijk dat de werkgever de voorkeur geeft aan de man vanwege eerder gevormde stereotype denkbeelden. Men is zich niet bewust van het feit dat dergelijke associaties (bijvoorbeeld dat mannen geschikter zijn voor de functie van manager dan vrouwen) ten grondslag liggen aan de uiteindelijke beslissing.

Expliciete discriminatie

Expliciete discriminatie, daarentegen, gebeurt middels een bewust proces. Men is zich bewust van de eigen houding of mening ten opzichte van iemand anders en gedraagt zich daar vervolgens ook doelbewust naar. Een leidinggevende die het niet op Aziaten heeft en zijn Aziatische medewerker standaard een lagere beoordeling geeft, is hier een voorbeeld van.

Directe en indirecte discriminatie

Een ander veel gemaakt onderscheid is dat tussen directe en indirecte discriminatie. Directe discriminatie is bijvoorbeeld het niet aannemen van een sollicitant vanwege haar Surinaamse afkomst. Directe discriminatie is een expliciete vorm van discriminatie.

Indirecte discriminatie is meer verhuld, bijvoorbeeld het hanteren van criteria die niet relevant zijn voor de baan in kwestie maar wel in het nadeel werken van bepaalde groepen. Bijvoorbeeld de eis om vloeiend Nederlands te spreken in een functie waarvoor dit niet belangrijk is, met als (bewust of onbewust) doel bepaalde groepen buiten te sluiten.

Institutionele discriminatie

Ook standaard regels of procedures in het personeelsbeleid en 'gewoontes' in een bedrijf kunnen discriminerend zijn. Dit noemt men institutionele discriminatie. Een voorbeeld hiervan is stelselmatig bepaalde wervingskanalen gebruiken (zoals interne netwerken) die bijvoorbeeld vrouwen bij voorbaat minder kansrijk maken. Zo weten we uit onderzoek dat het benoemen van vrouwen in topposities in het bedrijfsleven bemoeilijkt wordt omdat ze geen deel uitmaken van het "old boys network" (Van den Brink, 2011).

Een ander voorbeeld van institutionele discriminatie is personeel selecteren op basis van psychologische tests en andere diagnostische instrumenten, bijvoorbeeld een IQ test, die niet cultuurvrij zijn (Bochhah et al., 2001). Instrumenten worden ontworpen in een bepaalde cultuur en zijn ook vaak bestemd voor de leden van deze cultuur of samenleving. Wanneer instrumenten gebruikt worden bij een groep uit een andere cultuur kan culturele vertekening optreden (Bochhah, Kort, & Seddik, 2005).

Hoe groot de omvang is van institutionele discriminatie in Nederland is niet bekend.

Grondslagen van discriminatie

Aan positieve, directe of indirecte, impliciete of expliciete vormen van discriminatie liggen bepaalde stereotypen, voorkeuren of vooroordelen ten grondslag. Stereotypen zijn de overtuigingen dat mensen uit een bepaalde sociale groep een aantal karakteristieke delen (bijvoorbeeld mannen zijn eerder agressief, vol zelfvertrouwen, actief, hebben interesse in wetenschap en vrouwen zijn emotioneel, begrijpend, creatief, en geïnteresseerd in taal en kunst). Vooroordelen zijn uitspraken of meningen waar in een andere groep per definitie anders of in het slechtste geval inferieur wordt neergezet (bijvoorbeeld Antillianen zijn crimineel).

Het hebben van stereotype denkbeelden of vooroordelen betekent nog niet dat een werkgever of een collega discrimineert. Hiervan is pas sprake wanneer deze denkbeelden of vooroordelen leiden tot bepaalde handelingen en gedragingen.

Institutionele discriminatie kan voorkomen zonder dat daar negatieve stereotypen of vooroordelen aan ten grondslag liggen (Ginjaar-Maas, Penninx, Corporaal, van der Heijden, Leeser-Gassan, Sietaram, & Zengin, 1996).

1.1.4. Discriminatie door werkgevers, collega's of externen

Werkgevers en leidinggevenden

Veel van de klachten over discriminatie gaan over situaties die plaats hebben gevonden tijdens de sollicitatieprocedure. Daar wordt met name werkgevers verweten dat zij [discriminatoire zijn in hun aannamebeleid](#) (Coenders, Kik, Schaap, Silversmith & Schriemer, 2012).

Daarnaast suggereert onderzoek dat discriminatie door een leidinggevende de meest nadelige gevolgen heeft voor het welzijn van het slachtoffer (Wood, Braeken & Niven, 2013).

Collega's

Ook discriminatie door collega's is een voorkomend fenomeen. Bijvoorbeeld wanneer collega's ongepast nieuwsgierig zijn naar iemands seksuele voorkeur, een collega [pesten](#) vanwege transseksualiteit of collega's van een andere nationaliteit tegenwerken tijdens het uitvoeren van arbeid of buitensluiten tijdens pauzes.

Externen

Werknemers hebben helaas soms ook te maken met discriminatie door externen. Dit kunnen klanten, cliënten, leveranciers of controleurs zijn. Bijvoorbeeld wanneer een autochtone ziekenhuispatiënt hulp weigert van een allochtone verpleegkundige of arts.

1.1.5. Discriminatie bij instroom, doorstroom en uitstroom

Discriminatie komt voor in de verschillende fasen en gebieden op de arbeidsmarkt en werkvloer. Een veel gemaakt onderscheid is die tussen instroom, doorstroom en uitstroom. Instroom verwijst naar discriminatie bij de werving en selectie van potentiële arbeidskrachten (inclusief sollicitatie). Doorstroom verwijst naar discriminatie tijdens de loopbaan van mensen en verwijst naar taaktoewijzing, zorg voor veilig en gezond werken, promotie en demotie. Uitstroom verwijst naar het verloop van personeel (vrijwillig dan wel via ontslag) waarbij discriminatie ook een rol kan spelen. In deze paragraaf wordt besproken wat er in de wetenschap bekend is over discriminatie in elk van deze fasen.

Instroom

Er zijn talrijke manieren waarop discriminatie tijdens de instroom kan plaatsvinden. Zo kan er bij het maken van de vacature discriminerende eisen worden gesteld. Ook kan tijdens de gesprekken impliciete discriminatie plaatsvinden. Wetenschappelijk onderzoek bevestigt dat discriminatie een rol speelt bij de sollicitatieprocedures op de arbeidsmarkt en niet iedereen heeft evenveel kans op een baan.

Handicaps

Een meta-analyse van Ren en collega's (2008) onderzocht wat de effecten van fysieke en mentale handicaps waren op oneerlijke beoordelingen door Human Resources medewerkers. De auteurs constateerden dat 31% van de gehandicapten een baan heeft (full- en parttime) terwijl meer dan de helft van de mensen aangeeft dat ze in staat is te werken. Daarnaast bleek het hebben van een handicap nadelig voor het verkrijgen van een baan, en dit effect was sterker negatief voor mannen met een handicap in vergelijking met vrouwen met een handicap.

Overgewicht

Ook overgewicht blijkt bepalend voor het verkrijgen van een betrekking. Meta-analytisch suggereert dat mensen met overgewicht minder vaak aangenomen worden in verhouding tot met mensen die geen overgewicht hebben voor functies waarbij gewicht niet relevant is (Rudolph, Wells, Weller, & Baltés, 2008).

Etnische minderheden

Recent Nederlands onderzoek laat zien dat autochtone Nederlandse uitzendconsulenten Marokkaanse sollicitanten en mannelijke sollicitanten minder geschikt vonden voor een functie van baliemedewerker of administratief medewerker dan Nederlandse en vrouwelijke sollicitanten (Deros, 2013).

2011). Deros haalt een internationaal vergelijkend onderzoek aan waaruit blijkt dat het percentage discriminatie van minderheden op 17% ligt.

Doorstroom

Discriminatie speelt mogelijk ook een rol bij prestatiebeoordelingen en promotiekansen van werknemers.

Handicaps

Een meta-analyse van Ren et al. (2008) blijkt dat HR medewerkers de prestaties van gehandicapten *hoger waarderen* dan die van mensen zonder een handicap. Daarnaast bleek HR-personeel *lagere verwachtingen* te hebben van de prestaties van gehandicapten vergeleken met mensen zonder een handicap. Dit effect is overigens sterker wanneer het mensen met een mentale handicap betreft.

Overgewicht

Rudolph, Well, Weller en Baltus (2008) hebben een meta-analyse uitgevoerd naar discriminatie op basis van overgewicht op de werkvloer. De resultaten suggereren dat werknemers met een overgewicht benadeeld worden in termen van prestatiebeoordelingen en andere werk gerelateerde uitkomsten zoals promotiekansen.

Gender

Ook het aandeel vrouwen in leidinggevende functies of topposities in Nederland is relatief laag (Emancipatiemonitor 2012). Zo neemt bijvoorbeeld het aandeel vrouwelijke hoogleraren op universiteiten al jarenlang gestaag toe (in 2011 was dat 15%) al wordt het Europese streefcijfer van 25% vrouwelijke hoogleraren vooralsnog niet bereikt.

Uitstroom

Wetenschappelijk onderzoek suggereert dat discriminatie ook een rol speelt bij ontslagbeslissingen. Bijvoorbeeld Roscigno, Mong, Byron, en Tester (2007) vonden dat ontslag een populaire manier was om leeftijdsdiscriminatie uit te oefenen. Het [overzicht van de Nederlandse discriminatiemeldpunten](#) (Coenders, et al., 2012) laat zien dat in 2011 ruim 7% van de klachten te maken hadden met uitstroom danwel ontslagdreiging.

1.1.6 Dader motivaties

Hoewel er situaties zijn waarin daders met opzet een groep willen buitensluiten en discrimineren, is niet in alle gevallen van discriminatie sprake van doelbewust discriminerend handelen van betrokkenen. Mensen zijn zich niet altijd bewust van mogelijke discriminerende of kwetsende aspecten van hun gedrag.

Een oudere theorie (competitie theorie; Blalock, 1957) beargumenteert dat mensen in de meeste situaties een eindig aantal middelen waarnemen. Minderheidsgroepen, met name wanneer zij toenemen in aantal (bijvoorbeeld binnen een organisatie) kunnen dan worden gezien als een bedreiging. Bijvoorbeeld wanneer het aantal buitenlandse werknemers toeneemt in een organisatie kunnen autochtone werknemers deze toename zien als een bedreiging. De competitie voor een vaste baan of een bepaalde promotie wordt immers groter.

Als we kijken naar werkgevers zijn een tweetal verklaringen bekend:

1. De eerste (taste for discrimination) luidt dat werkgevers soms bepaalde minderheidsgroepen liever niet in hun organisatie hebben. Dat kan te maken hebben met een afkeer van bepaalde groepen.
2. De tweede verklaring suggereert dat deze afkeer ook te maken kan hebben met de veronderstelling dat klanten een afkeer hebben van bepaalde minderheidsgroepen (customer discrimination) (Andriessen, Nievers, Faulk, & Dagevos, 2010).

Uit interviews met personeelsselecteurs kwam naar voren dat men een autochtone kandidaat beschouwt als een veilige keuze en een allochtone kandidaat als een risico. De selecteurs associëren allochtone werknemers met 'gedoe'. Dit zou niet te maken hebben met een afkeer van buitenlanders, maar vooroordelen zouden hier wel een rol in spelen. De geïnterviewde selecteurs gaven zelf aan dat niet-westerse migranten wat betreft kwaliteiten onvoldoende kunnen concurreren met autochtone Nederlanders (Nievers & Andriessen, 2010.).

In het algemeen kan gesteld worden dat zowel aan directe als aan indirecte discriminatie bepaalde stereotypen, voorkeuren of denkbeelden ten grondslag kunnen liggen. Veelal hebben mensen of organisaties een voorkeur voor de eigen groep. Voor een deel is dit te herleiden naar het onbekend zijn met bepaalde minderheidsgroepen.

1.1.7 Slachtoffer perspectief

Discriminatie op de werkvloer heeft te maken met hoe mensen zich binnen de arbeidsorganisatie tegenover elkaar gedragen. Een slachtoffer van discriminatie kan door ongewenst gedrag worden buitengesloten of tegengewerkt. Ongewenst gedrag kan bestaan uit:

- Pesten
- Negeren
- Uitsluiten
- Seksueel intimideren
- Aanhoudende grappenmakerij
- Beledigen, uitschelden
- Benadelen
- Tegenwerken
- Fysiek geweld

Meer informatie over de onderwerpen Pesten, Aggressie en Seksuele intimidatie is te vinden in de arbo kennisdossiers: [Pesten](#), [Aggressie](#), [Seksuele intimidatie](#).

1.1.8 Gevolgen van discriminatie

Discriminatie op de werkvloer kunnen vele gevolgen hebben. Voor alle betrokkenen.

Voor de gediscrimineerde:

- Verliezen van inzet, motivatie en betrokkenheid (Goldman, Slaughter, Schmit, Wiley, & Brooks, 2008; Kunze, Boehm & Bruch, 2011). Dus minder functioneren en presteren.
- Psychische problematiek (zie ook paragraaf 1.2 van dit dossier)
- Stress (zie ook paragraaf 1.2.1 van dit dossier)
- Uitval (Goldman, et al., 2008)

Voor de organisatie:

- Verzuim (zie ook paragraaf 1.2.1 van dit dossier)
- Lagere productie (bv doordat de gediscrimineerde tegengewerkt wordt)
- Meer fouten (bv doordat de gediscrimineerde niet goed meer kan functioneren)
- Interne klachten (bij vertrouwenspersonen), externe klachten (bv bij vakbonden, meldpunten discriminatie), juridische gevolgen

Voor de (eventuele) omstanders:

- Sfeer
- Teamklimaat

1.2 Psychosociale aspecten

In dit hoofdstuk wordt beschreven welke negatieve gevolgen het ervaren van discriminatie heeft voor het slachtoffer. We beschrijven hoe discriminatie de motivatie van werknemers kan ondermijnen en de betrokkenheid bij de organisatie en het werk verminderen. Vervolgens bespreken we wetenschappelijk onderzoek dat aantoont dat discriminatie stress kan verhogen, wat vervolgens allerlei gezondheidsklachten met zich mee kan brengen.

Maar ook de toegang tot de bedrijfsarts kan bemoeilijkt worden door discriminatie. In de volgende paragrafen worden deze gevolgen nader besproken en toegelicht.

1.2.1 Inzet en betrokkenheid

Het ervaren van discriminatie vermindert de betrokkenheid van de slachtoffers bij de organisatie (Goldman, Slaughter, Schmit, Wiley, & Brooks, 2008). Eveneens is het aannemelijk dat slachtoffers zich minder zullen inspannen voor de organisatie wanneer zij discriminatie ervaren (Kunze, Boehm & Bruch, 2011).

Wanneer de diversiteit in een organisatie of in een team toeneemt, bestaat de kans dat zich subgroepen gaan vormen. Bijvoorbeeld, wanneer mensen van hetzelfde geslacht of dezelfde etnische

achtergrond zich sterk aan elkaar binden. Dit kan het gevolg zijn van discriminatie en bemoeilijkt teamwerk vanwege een gebrek aan vertrouwen en bereidheid om samen te werken. Er zijn geen cijfers bekend of discriminatie toeneemt, naarmate de diversiteit in een organisatie toeneemt.

1.2.2 Gezondheid, stress en verzuim

Een meta-analyse naar het ervaren van discriminatie en gezondheid (Pascoe & Richman, 2009) stelt dat ervaren discriminatie negatieve gevolgen heeft voor de psychische en fysieke gezondheid.

Discriminatie en gezondheid

De review van Williams en Mohammed (2009) stelt een negatieve relatie vast tussen het ervaren van discriminatie en gezondheid. Zij noemen discriminatie een belangrijke oprukkende risicofactor voor ziekte. Pascoe en Smart Richmans (2009) stelden in een meta-analyse vast dat slachtoffers van discriminatie vaker last hadden van depressies bijvoorbeeld vergeleken met mensen die geen discriminatie ervaren.

Hoewel deze artikelen zich niet beperken tot het ervaren van discriminatie op het werk, en het merendeel van de meegenomen studies raciale discriminatie betrof, is het zeer aannemelijk dat deze relatie ook aanwezig is voor het ervaren van discriminatie op de werkvloer en voor andere gedeputeerde groepen van discriminatie.

Discriminatie en stress

Het ervaren van discriminatie verhoogt psychische en fysieke stress reacties en is gerelateerd aan ongezond gedrag. Wanneer mensen voortdurende stress ervaren, kan het lichaam niet herstellen en het blijft alert en geactiveerd. Het lichaam geeft dan voorrang aan het handhaven van die toestand boven allerlei andere lichaamsfuncties, zoals de spijsvertering en het immuunsysteem. Dit kan allerlei lichamelijke en psychische klachten veroorzaken, zoals hart- en vaatziekten, maag- en darmklachten, infectieziekten, hoofdpijn, slapeloosheid, verstoorde concentratie, gejaagdheid en verminderd geheugen.

Discriminatie en verzuim

Een Amerikaans onderzoek naar dagelijkse ervaringen van discriminatie op de werkvloer onder zwarte werknemers gaf aan dat dagelijkse discriminatie negatief geassocieerd is aan diverse indicatoren van welzijn, waaronder werktevredenheid, emotioneel welzijn en fysiek welzijn (Deitch et al., 2003). Dit is zorgelijk omdat discriminatie, zoals eerder al is besproken, kan leiden tot ziekmeldingen of vrijwillig verloop van het personeel. Kortom, discriminatie heeft nadelige gevolgen voor de gezondheid en kan leiden tot uitval van slachtoffers.

1.2.3 Toegang tot zorg

Niet alleen hebben slachtoffers van discriminatie te maken met negatieve gevolgen voor hun welzijn, het blijkt ook dat sommige slachtoffers moeilijk de weg vinden naar de juiste zorg- of hulpverlener. Het blijkt dat met name allochtonen minder goed de weg weten te vinden naar een bedrijfsarts bijvoorbeeld (Peeters, de Vries, & van den Bergh, 2013). Dit betekent dat organisaties zich extra moeten inspannen om allochtonen voor te lichten over waar ze hulp kunnen vragen. Allochtone of buitenlandse werknemers zijn niet altijd bekend met manier waarop in Nederland wordt omgaan met fysieke en psychische klachten. Als de kennis er niet is, dan verloopt de communicatie tussen hulpverlener en allochtoon moeizamer omdat ieder vanuit een heel ander referentiekader spreekt (Peeters, et al., 2013).

1.3 Omvang problematiek

Omdat niet iedere werknemer of sollicitant die zich gediscrimineerd voelt, een klacht indient of de kennis of middelen heeft om een klacht in te dienen, is de precieze omvang van discriminatie moeilijk vast te stellen. Toch is er op basis van onderzoeken wel een aantal resultaten bekend. Uit informatie van [het ministerie SZW](#) blijkt dat in Nederland discriminatie op de werkvloer op grond van ras het meeste voor komt.

Van de vier grote allochtone groepen in Nederland (Antillianen, Surinamers, Turken en Marokkanen) krijgen Marokkanen het meest te maken met negatieve beeldvorming (Derous, 2011, 2013). Sinds de Twin Tower aanslagen in 2001, de moord op Theo van Gogh in 2004, en diverse etnische incidenten de afgelopen jaren, rapporteren leden van Arabische minderhedengroepen een groeiend aantal

klachten over discriminatie, waaronder arbeidsmarktdiscriminatie (Andriessen, Dagevos, Nievers, & Boog, 2007; Klaver, Mevissen, Ode, Materman, & Weening, 2005; Oswald, 2005).

Meldingen van discriminatie

Volgens een landelijk overzicht van alle klachten en meldingen die door antidiscriminatievoorzieningen zijn geregistreerd (Coenders, et al., 2012) heeft 30% van alle meldingen betrekking op discriminatie op de arbeidsmarkt. Meer dan de helft van deze meldingen over werkgerelateerde discriminatie heeft betrekking op het aanbieden van vacatures en afwijzingen bij sollicitaties (58%). De overige meldingen betreffen discriminatie op de werkvloer (17%), arbeidsvoorwaarden (7%) en uitstroom en ontslagdreiging (7%).

Discriminatie op de arbeidsmarkt speelt dus een belangrijke rol. De mogelijkheden voor verbetering lijken vooral te behalen bij de instroom (zie paragraaf 1.1.5 voor een definitie van instroom). Handvatten hiervoor zijn te vinden in hoofdstuk 6 van dit dossier.

Discriminatie van gehandicapten

Ook gehandicapten ervaren veel last van discriminatie op de arbeidsmarkt. Een recente meta-analyse van Ren et al. (2008) bestaande uit 51 studies, onderzocht wat de effecten van fysieke en mentale handicaps waren op oneerlijke beoordelingen door Human Resources medewerkers. De auteurs constateerden dat 31% van de gehandicapten een baan heeft (full- en parttime) terwijl 56% aangeeft dat ze in staat is te werken.

Het hebben van een handicap is nadelig voor het verkrijgen van een baan. Dit effect was negatiever voor mannen met een handicap in vergelijking met vrouwen met een handicap. In Nederland is de arbeidsdeelname van personen met een gezondheidsbeperking lager dan die van mensen zonder beperking, net als in de meeste EU-landen. De overheid wil mensen met een gezondheidsbeperking zo veel mogelijk deel te laten nemen aan het arbeidsproces, vanuit het streven naar gelijke behandeling en het voorkomen van discriminatie. Initiatieven die hier mogelijk aan bijdragen staan vermeld in hoofdstuk 6 van dit dossier.

2. Relevante werksituaties

In iedere organisatie waar bepaalde groepen in de minderheid zijn (bijvoorbeeld vrouwen in de bouw), is de kans op discriminatie aanwezig. Minderheden hebben een zwakkere positie doordat zij 'anders zijn' wat soms direct zichtbaar is vanwege bijvoorbeeld hun huidskleur of sekse. Soms vallen minderheden minder snel op, bijvoorbeeld omdat zij een minderheid zijn wat betreft seksuele gerichtheid of geloofsovertuiging.

Er is niet veel bewijs dat bepaalde sectoren van de arbeidsmarkt gevoeliger zijn voor discriminatie dan andere. Er is niet veel onderzoek naar discriminatie in het algemeen uitgevoerd. Dit heeft te maken met de vele verschillende manieren én de verschillende kenmerken waarop mensen gediscrimineerd worden.

Wel is er onderzoek naar specifieke vormen of groepen gedaan. Zo haalt een rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau (Keuzenkamp & Oudejans, 2011) de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van 2008 aan die cijfers rapporteert naar het vóórkomen van discriminatie op basis van seksuele voorkeur. Het gaat hier om de beeldvorming van alle werknemers over het vóórkomen van discriminatie op grond van seksuele voorkeur. De uitkomsten variëren per sector, maar de verschillen zijn niet erg groot.

In de sectoren openbaar bestuur, bouwnijverheid en industrie komt deze vorm van discriminatie het vaakst voor; in de financiële dienstverlening, cultuur en overige dienstverlening en in de gezondheids- en welzijnszorg het minst. In sectoren waar veel mannen werken, wordt vaker dan in andere sectoren een negatieve houding ten opzichte van homoseksualiteit gevonden, vooral tegenover homoseksuele mannen. In sectoren waar vooral vrouwen werken, hebben homoseksuele vrouwen en mannen de minste problemen volgens een aantal studies (Keuzenkamp et al. 2006; Klein et al. 2009).

De meta-analyse van Rudolph et al (2008) over overgewicht discriminatie suggereert een trend (maar geen significant effect) dat overgewicht nadeliger zou zijn voor het aannemen van personen voor sales posities dan voor manager posities.

Op basis van het huidige wetenschappelijke onderzoek kunnen we niet concluderen dat discriminatie in bepaalde sectoren meer voorkomt dan in andere. Meer onderzoek naar discriminatie blijft nodig. Wel is duidelijk dat in iedere organisatie waar bepaalde individuen een minderheid vormen de kans op discriminatie aanwezig is en dus moeten organisaties hier alert op zijn.

3. Inventarisatie- en evaluatie

3.1 Risico-inventarisatie

De arboret en het arboretbesluit verplichten de werkgever tot in kaart brengen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De werkgever is verplicht maatregelen te nemen om PSA zoveel mogelijk tegen te gaan dan wel te beperken. Een globale meting wordt gedaan door middel van de risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E). De maatregelen die vervolgens genomen worden om PSA tegen te gaan, moeten worden opgenomen in het plan van aanpak.

Een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) heeft instemmingsrecht over de opzet van het RI&E-onderzoek en over het daarop gebaseerde plan van aanpak.

3.2 Meten

Discriminatie is een complex en veelomvattend maatschappelijk probleem. Zoals in hoofdstuk 1 is omschreven, zijn er vele vormen van discriminatie (zie ook paragraaf 1.1.3) en kan het in verschillende fases in het werkproces/ arbeidsmarkt voorkomen (zie ook paragraaf 1.1.4). Een meetinstrument dat slechts ingaat op 1 vorm van discriminatie, legt waarschijnlijk niet alle gevallen van discriminatie bloot. Een meetinstrument dat alleen aan medewerkers wordt voorgelegd, ziet de personen die door discriminatie de selectieprocedure niet zijn doorgekomen, over het hoofd. Bij het kiezen van een meetinstrument is het verstandig om rekening te houden met deze beperkingen.

Metten bij daders

Wat het meten van discriminatie tevens moeilijk maakt is de onvermijdelijke subjectieve component van discriminatie. Vanwege de (formele) norm van gelijkheid zullen mensen niet zo snel geneigd zijn toe te geven dat zij discrimineren. Daarnaast zijn veel mensen zich niet bewust van het feit dat zij discrimineren. Beide mechanismen compliceren het onderzoek naar discriminatie: direct aan mensen vragen of zij discrimineren levert waarschijnlijk een forse onderschatting op van het aantal gevallen waarin sprake is van discriminatie.

Metten bij slachtoffers

Ook vragen aan minderheden of zij wel eens gediscrimineerd zijn, levert niet de volledige informatie op. Immers, enerzijds kan men discriminatie ervaren hebben zonder dat er feitelijk sprake is geweest van discriminatie. Anderzijds kunnen minderheden slachtoffer zijn geweest van discriminatie zonder dat zij hier erg in hadden. Sommige personen ervaren bepaald gedrag als discriminatie terwijl anderen datzelfde gedrag niet als discriminatie (zouden) ervaren.

Toch raden wij aan dat werkgevers en HR professionals zoveel mogelijk uitgaan van de ervaringen van slachtoffers. Gegeven dat werkgevers verplicht zijn om werknemers zoveel mogelijk te behoeden voor PSA, zijn de ervaringen van discriminatie de belangrijkste informatiebron.

In de volgende paragrafen worden enkele meetinstrumenten beschreven die toegepast kunnen worden. Aangeraden wordt bij de keuze rekening te houden met de verschillende vormen van discriminatie en de verschillende fases (instroom, doorstroom, uitstroom) waarin discriminatie voor kan komen.

3.3 Blootstellingsmeting

De meeste meetinstrumenten voor discriminatie die beschikbaar zijn richten zich op de individuele werknemer. Dit komt waarschijnlijk door de belangrijke subjectieve component in de ervaring van discriminatie en pesten (zie ook paragraaf 3.4). In deze paragraaf komen enkele instrumenten aan bod waarbij onderscheid is gemaakt tussen drie types meetinstrumenten:

- Individuele metingen
- Bedrijfsmetingen
- Landelijke metingen

Individuele metingen

Daders

Er is een impliciete associatie test beschikbaar (in het Engels) die houdingen en opvattingen meet die mensen liever verborgen houden of waarvan men zich niet bewust is. Hier kunnen mensen zelf testen of en in hoeverre zij onbewust discrimineren. Deze test vindt u [hier](#).

Op de website van bureau discriminatiezaken is ook een [test](#) beschikbaar waarbij personen hun eigen tolerantieniveau kunnen meten om te zien of ze vatbaarder zijn om te discrimineren.

Slachtoffers

Tijdens het preventief medische onderzoek kan de bedrijfsarts één of enkele vragen over discriminatie stellen aan de medewerker. Voor meer informatie hierover zie hoofdstuk 7 van dit dossier.

Bedrijfsmetingen

Risico-inventarisatie en –evaluatie

In de RI&E kan worden geïnventariseerd of er sprake is van discriminatie en zo ja, waar. Ook kan in de RI&E aangegeven worden of het beleid voldoet aan de norm en welke verbeteringen er eventueel nodig zijn.

Registratie en analyse van incidenten

Wanneer een organisatie een klachtenprocedure heeft aangaande discriminatie (zie ook paragraaf 6.1.2) bestaat de mogelijkheid de klachten te registreren. Een dergelijke incidentenregeling biedt enig inzicht in de frequentie van discriminatie en de aard van discriminatie. Het is belangrijk om de privacy van slachtoffers en daders te waarborgen en dergelijke persoonlijke informatie niet openbaar beschikbaar te stellen.

Medewerkerstevredenheids-onderzoek

Er zijn diverse medewerkerstevredenheids-onderzoeken (MTO's) of andere bedrijfsscans die (een vorm van) discriminatie op de werkvloer meten. Vaak gebeurt dit middels één of enkele algemene vragen over discriminatie. Soms valt discriminatie met een hele schare aan andere ongewenste gedragingen in één vraag. Het is dan echter onmogelijk om uitspraken over discriminatie te kunnen doen.

Veel organisaties voeren regelmatig een tevredenheidsonderzoek uit. In werktevredenheidsonderzoeken zou uitgebreid(er) kunnen worden ingegaan op discriminatie door te vragen naar eigen ervaringen met discriminatie op de werkvloer, en naar het waarnemen van discriminatie bij collega's. Om het ervaren van discriminatie te kunnen vaststellen kan men bijvoorbeeld de volgende meerkeuzevragen gebruiken, waarbij een definitie van discriminatie wordt gegeven:

- Bent u het afgelopen jaar slachtoffer geweest van discriminatie door medewerkers binnen uw bedrijf? (nooit; soms; neutraal; vaak; altijd)
- Bent u het afgelopen jaar getuige geweest van discriminatie binnen uw bedrijf? (nooit; soms; neutraal; vaak; altijd)
- Bent u het afgelopen jaar slachtoffer geweest van discriminatie door externen (leveranciers, klanten etc.) op uw werk? (nooit; soms; neutraal; vaak; altijd)

Op deze manier kan algemeen beeld verkregen worden over het al dan niet ervaren van discriminatie. Wil men meer informatie over de vorm van discrimineren of de grond waarop men gediscrimineerd wordt, zullen aangepaste of aanvullende vragen nodig zijn. Bijvoorbeeld:

- Bent u het afgelopen jaar slachtoffer geweest van discriminatie op basis van uw sekse door medewerkers binnen uw bedrijf?

De uitkomsten van een dergelijk onderzoek geven een indicatie over de ervaringen van discriminatie binnen een organisatie. De werkgever kan vervolgens passende acties ondernemen, mochten de resultaten daartoe aanleiding geven.

Enquête of vragenlijst over ongewenst gedrag

Er zijn verschillende vragenlijsten die vragen naar het gevoel van veiligheid van medewerkers. Een voorbeeld is te vinden in de [vragenlijst Agressie en geweld van het Vervangingsfonds](#). In deze vragenlijst worden 9 vragen over discriminatie gesteld. Hoewel deze vragenlijst opgesteld is voor de bedrijfsgezondheid in het onderwijs, zijn de vragen met enkele aanpassingen ook geschikt voor bedrijven in andere sectoren.

Omdat deze vragenlijst alleen nagaat of de invuller zelf slachtoffer is geweest van discriminatie, zal deze vragenlijst aan iedere medewerker voorgelegd moeten worden om geen gevallen over het hoofd te zien.

Een ander voorbeeld van een Nederlandstalig instrument is bijvoorbeeld de RATOG, de Risico-Analyse Tool voor Ongewenst Gedrag op het werk. Met dit instrument kunnen werknemers aangeven hoe zij de werkomgeving ervaren en kunnen organisaties eenvoudig vaststellen waar knelpunten aanwezig zijn. Dit instrument screent op de belangrijkste risicofactoren voor ongewenst gedrag, waaronder discriminatie. Klik [hier](#) voor informatie over dit instrument.

Bedrijfsscan

Een voorbeeld van een bedrijfsscan is de [Quickscan](#) gelijke beloning. Met de Quickscan Gelijke Beloning voor sekse, arbeidsduur en afkomst kunnen werknemers en werkgevers toetsen of er beloningsverschillen in de organisatie zijn. Hiertoe moeten salaris- en persoonsgegevens (afkomst etc.) van alle medewerkers in de scan ingevoerd worden en dan analyseert de scan of er sprake is van beloningsverschillen tussen sekse, arbeidsduur en afkomst. Deze scan richt zich slechts op een specifieke vorm van discriminatie (in de beloning) van selecte groepen (onderscheiden door sekse, arbeidsduur en afkomst).

In de arbocatalogus van jeugdzorg staat een andere [quickscan](#). Hoewel deze quickscan gericht is op agressie en onveiligheid op de werkvloer, kan deze ook ingezet worden voor discriminatie.

Vertrouwenspersoon

In bedrijven kan een vertrouwenspersoon aanwezig zijn. Deze vertrouwenspersoon kan iemand uit de organisatie zelf zijn, of iemand van buiten de organisatie, bijvoorbeeld een bedrijfsarts. Indien een vertrouwenspersoon aanwezig is dan kan het verstandig zijn jaarlijks een inventarisatie te maken hoe vaak de vertrouwenspersoon benaderd is in verband met discriminatie (uiteraard anoniem). Hierbij zou dan een onderscheid gemaakt kunnen worden naar de aard van de discriminatie (op basis van ras, seksuele geaardheid, geloofsovertuiging, etc.). Op deze wijze ontstaat inzicht over de mate van discriminatie, voor zover deze gemeld wordt.

De ondernemingsraad

Een andere optie is het inschakelen van de leden van de OR. De OR spelen wettelijk gezien een rol in het voorkomen van discriminatie op de werkvloer (zie bijvoorbeeld [hier](#)). De OR zou discriminatie moeten monitoren en gezien OR leden tussen de medewerkers staan zouden zij relatief gezien gemakkelijker aan te spreken zijn door medewerkers. De OR zou een klachtenregistratie kunnen opzetten en ook een rol kunnen spelen in het onderzoeken van discriminatieklachten. Voor meer informatie over een klachtenprocedure verwijzen wij naar paragraaf 6.2.1.

Landelijke metingen

NEA

In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden die TNO in samenwerking met het CBS jaarlijks uitvoert werd tot 2012 de volgende vraag gesteld: "Bent u in de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op uw werk?". De deelnemers aan dit onderzoek kunnen aangeven of ze gediscrimineerd zijn en wat de reden(en) daarvoor was(/waren) ("geslacht", "huidskleur", "geloofsovertuiging", "seksuele geaardheid", "leeftijd" of "vanwege een andere reden, namelijk: .."). Meer informatie vindt u [hier](#).

SCP

Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) heeft sinds 2007 een reeks landelijke discriminatieonderzoeken uitgevoerd. In het laatste rapport ([hier](#) te downloaden) zijn de resultaten van de volgende onderzoeken gepresenteerd:

- Kwantitatieve analyses van de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten;
- Praktijkttests bij uitzendbureaus met als doel de kansen op een baan van niet-westerse

- migranten en autochtone Nederlanders te vergelijken;
- Focusgroepgesprekken met niet-westerse migranten om in beeld te brengen welke belemmeringen zij vanwege hun etnische achtergrond ervaren om te participeren op de arbeidsmarkt;
- Interviews met migrantenorganisaties om erachter te komen wat zij als taken en mogelijkheden voor zichzelf zien om de arbeidsmarktpositie en het imago van niet-westerse migranten te verbeteren.

CBS

In Nederland zijn volgens cijfers van het [CBS](#) van het tweede kwartaal in 2013 ongeveer 3,1 miljoen allochtone personen werkzaam. Dit maakt onderzoek en metingen op het gebied van discriminatie van allochtonen op het werk erg relevant.

Praktijktest ILO

Sinds de jaren negentig voert de International Labour Organisation (ILO) praktijktesten uit op het terrein van arbeid in Noord-Amerika en West-Europa, waaronder Nederland. Praktijktests zijn volgens de ILO de meest zuivere methode om op een terrein vast te stellen of discriminatie plaatsvindt, het is zogezegd evidence-based. Hiertoe heeft de ILO een uitgebreide [handleiding](#) geschreven over de methode van de praktijktest. Voor deze praktijktesten in andere landen zie de website van de [ILO](#).

Praktijktest SCP

In een eerder onderzoek in 2010 heeft het SCP middels praktijktests gekeken of er sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten. Hiertoe zijn voor in totaal 1342 verschillende vacatures twee gelijkwaardige sollicitatiebrieven of gelijkwaardige telefonische sollicitaties verstuurd/gepleegd. De omvang van dit onderzoek maakte mogelijk om voor diverse groepen uit te rekenen of er discriminatie plaats vond tijdens het selectieproces. Het rapport met de resultaten van dit onderzoek is [hier](#) te downloaden.

In Nederland is in het verleden ook een aantal kleinschalige studies met praktijktesten op het gebied van discriminatie van migranten uitgevoerd. De resultaten van deze testen zijn samengevat in het [rapport](#) van Bovenkerk, Gras en Ramsodh.

College voor rechten van de mens

Het College voor de rechten van de mens publiceert jaarlijks een [rapport](#) over stand van zaken over de gelijke behandeling van inwoners van Nederland. Een van de onderwerpen die uitgebreid aan bod komt is gelijke behandeling en arbeid. In dat rapport worden de landelijke aandachtspunten weergegeven op dit gebied weergegeven.

Iedere regio heeft een meldpunt voor het indienen van discriminatieklachten en er is ook een landelijk meldpunt voor discriminatie.

3.4 Effectmeting

Voor het tegengaan van discriminatie bestaan geen algemeen geldende maatregelen zodat er niet direct een kwantificeerbare effectmeting mogelijk is. Alle bovenstaande blootstellingsmetingen (zie ook paragraaf 3.3) kunnen periodiek ingezet worden om het voorkomen van discriminatie te monitoren en om het effect van verbetertrajecten of anti-discriminatiemaatregelen te meten.

Daarnaast is het van belang dat een bedrijfsarts de gemelde slachtoffers van discriminatie regelmatig bevraagd naar verandering in de situatie.

4. Wetgeving

4.1 Arbowet

Sinds 2008 is het verbod op het maken van direct en indirect onderscheid (discriminatie) ook opgenomen in de Arbowet. Discriminatie is toegevoegd aan de lijst van onderwerpen die onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) vallen.

[Psychosociale arbeidsbelasting \(PSA\)](#) bestaat uit:

- Seksuele intimidatie
- Agressie en geweld
- Pesten
- Werkdruk
- Discriminatie

Deze factoren in de arbeidssituatie kunnen stress veroorzaken.

Doordat discriminatie opgenomen is in de Arbowet, betekent dat werkgevers de risico's van discriminatie op de werkvloer in kaart moeten brengen en zo nodig een preventieplan moeten maken. Nu discriminatie in de Arbowet is opgenomen, kan de Inspectie SZW van de werkgever eisen dat deze een gericht beleid hierop voert. Geeft de werkgever hieraan geen gehoor, dan kan een boete volgen.

4.2 Arbobesluit

Het Arbobesluit werkt de verplichting vanuit de Arbowet nog verder uit. In [Hoofdstuk 2, afdeling 4](#) staat in het eerste lid van artikel 2.15:

1. Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de wet, met inachtneming van de stand van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.
2. Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting wordt voorlichting en onderricht gegeven over de risico's voor psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die er op zijn gericht die belasting te voorkomen of te beperken.

Aangezien psychosociale arbeidsbelasting in elke werksituatie een potentieel risico is, komt het er samengevat op neer dat elke werkgever het onderwerp PSA in de RI&E een plan van aanpak moet opnemen. Ook is er de verplichting medewerkers voorlichting en onderricht te geven over de risico's van psychosociale arbeidsbelasting en de maatregelen die de werkgever getroffen heeft.

4.3 Wet Gelijke Behandeling

Er zijn vier gelijke behandelingswetten die van toepassing zijn bij discriminatie. Deze worden hieronder ieder afzonderlijk toegelicht.

In deze 4 wetten zijn in totaal 13 discriminatiegronden vastgelegd:

- Ras;
- Geslacht;
- Hetero- of homoseksuele gerichtheid;
- Transseksualiteit;
- Politieke overtuiging;
- Godsdienst;
- Levensovertuiging;
- Handicap of chronische ziekte;
- Burgerlijke staat;
- Leeftijd;
- Nationaliteit;
- Arbeidsduur (fulltime of parttime);
- Soort contract (vast of tijdelijk).

4.3.1 Algemene Wet Gelijke Behandeling

De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) is een nadere uitwerking van Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet en luidt dat iedereen die zich in Nederland bevindt, in gelijke gevallen gelijk behandeld worden. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. De wet schrijft gelijke behandeling voor als het gaat om het aanbieden van werk, huisvesting, goederen en diensten (zowel koop als verkoop), gezondheids- en welzijnszorg, onderwijs, maatschappelijke dienstverlening en recreatie. De wet laat wel ruimte voor positieve actie, er mag onderscheid gemaakt worden naar bijvoorbeeld nationaliteit of geslacht als het de bedoeling is om ongelijkheid tussen groepen te verminderen of op te heffen, dat komt vooral bij werk voor.

4.3.2 Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

Deze wet verbiedt discriminatie wegens handicap of chronische ziekte bij het aanbieden van werk, huisvesting, goederen en diensten.

4.3.3 Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

Deze wet verbiedt het maken van onderscheid naar leeftijd bij werk en scholing.

4.3.4 Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen

[Deze wet](#) schrijft voor dat de werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij, onder meer het verstrekken van onderwijs en in de arbeidsvoorwaarden. Onderscheid mag alleen wanneer het gaat om het verstrekken van onderricht, in die gevallen waarin het geslacht bepalend is. Ook is het toegestaan vrouwelijke werknemers te bevoordelen om feitelijke ongelijkheden op te heffen of te verminderen en wanneer het onderscheid in redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.

4.3.5 Wet Verbod op Onderscheid naar Arbeidsduur

[Deze wet](#) verbiedt het maken van een onderscheid op grond van de arbeidsduur wat betreft de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel beëindigd, en de voorwaarden waaronder een aanstelling wordt verleend, verlengd dan wel beëindigd.

4.4 Wetboek van strafrecht

Het Wetboek van Strafrecht verschaft verschillende mogelijkheden om op te treden tegen discriminatie. Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven wordt teniet gedaan of aangetast.

[Artikel 429](#) van het Nederlands strafrecht handelt over discriminatie in algemene zin. In artikelen 137c tot en met 137g, worden een aantal specifieke vormen van discriminatie, of daaraan verwant gedrag, afzonderlijk strafbaar gesteld waarbij *opzet* op de discriminatie een vereiste is.

- 137c: belediging van een bevolkingsgroep,
- 137d: aanzetten tot haat of tot discriminatie ten aanzien van een bevolkingsgroep,
- 137e: openbaring en verspreiding van beledigend materiaal,
- 137f: deelnemen aan en steunen van discriminerende activiteiten,
- 137g: opzettelijke discriminatie wegens ras in ambt, bedrijf of beroep.

4.5 Meer informatie

Voor de precieze wetteksten verwijzen wij naar www.wetten.overheid.nl.

5. Beleid

In de Arbowet worden procesnormen voorgeschreven voor psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Een procesnorm kan bestaan uit een verplichting voor de werkgever om jaarlijks aan de OR te rapporteren over de vraag of zich rond een bepaald risico problemen hebben voorgedaan en wat men daaraan heeft gedaan. In een procesnorm kan ook worden vastgelegd dat de arbodienst met enige regelmaat rapporteert over een dergelijk risico. De procesnorm leidt tot agendabepalingen. Het gaat bij agendabepaling om benoeming van de elementen die onderdeel moeten uitmaken van het Arbobeleid rond dat risico.

5.1 Arbocatalogi

Per sector hebben we gekeken naar of PSA vermeld staat, en dan met name discriminatie genoemd wordt in de arbocatalogus. De sectoren waarbij discriminatie vermeld wordt zijn het hoger beroepsonderwijs (HBO), het primaire onderwijs, universiteiten, beroepsonderwijs en volwasseneducatie, het rijk, provincies, gemeenten, sociale werkvoorziening en particuliere beveiliging.

Met name de aandacht voor discriminatie in de [arbeidscatalogus van de particuliere beveiliging](#) is zeer uitgebreid en biedt ook handvatten voor zowel werknemers als werkgevers.

Voor meer arbocatalogi verwijzen we naar: <http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arboret--en--regelgeving>

5.2 CAO afspraken

In sommige CAO's zijn afspraken gemaakt omtrent discriminatie. Bijvoorbeeld in de CAO VO (Voortgezet Onderwijs) zijn afspraken gemaakt over werkdruk, veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld. In de [Arbocatalogus van de politievakbond](#) wordt diversiteit (en indirect discriminatie) ook duidelijk genoemd.

Over het algemeen gaat het over maatregelen die de werkgever neemt om ongewenste omgangsvormen te voorkomen, en het recht van werknemers om werkgevers hierop aan te spreken. Bij het bepalen van acties op het gebied van discriminatie is het aan te raden de CAO te raadplegen. De letterlijke teksten van CAO's zijn te downloaden op www.fnvbondgenoten.nl.

5.3 Brancheafspraken

Het is niet duidelijk of er binnen de branche afspraken zijn gemaakt over de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting. Bij het bepalen van acties op het gebied van PSA is het aan te raden na te gaan welke afspraken er binnen de branche zijn gemaakt.

6. Beheersmaatregelen

Veel van de geraadpleegde bronnen (zoals diverse arbocatalogi) behandelen discriminatie niet als een apart risico, maar scharen het samen met andere gedragingen zoals pesten en agressie onder de noemer 'ongewenst gedrag'. Veel van de hieronder beschreven maatregelen zijn dan ook niet alleen bij discriminatie in te zetten. Andersom zijn veel van de maatregelen die in de kennisdossiers [Pesten](#), [Seksuele intimidatie](#) en [Agressie en geweld](#) te vinden zijn, ook toepasbaar op discriminatie.

6.1 Arbeidshygiënische strategie

Werkgevers zijn verplicht om de veiligheid en gezondheid van medewerkers te beschermen volgens de arbeidshygiënische strategie. Deze strategie maakt onderscheid tussen 3 types maatregelen die genomen kunnen worden om arbeidsrisico's te beheersen en stelt dat er een rangorde is in deze

maatregelen. Bij het zoeken naar een passende maatregel behoort een werkgever allereerst te kijken of het risico bij de bron is aan te pakken, zodat het risico zich uiteindelijk niet eens voor zal doen. Als dit niet mogelijk is dan kan een werkgever verder kijken naar organisatorische of technische beheersmaatregelen. Als ook deze maatregelen niet mogelijk zijn, dan kan een oplossing gezocht worden in persoonlijke beschermingsmaatregelen. Deze laatste maatregel wordt beschouwd als de minst wenselijke optie omdat medewerkers daarmee alsnog de grootste kans op blootstelling aan het risico hebben.

6.1.1 Bronmaatregelen

Discriminatie is een psychosociaal arbeidsrisico dat verschillende oorzaken kan hebben (zie ook paragraaf 1.2), maar wat altijd tussen mensen plaatsvindt. Daarnaast zijn de redenen waarom iemand gediscrimineerd wordt zo divers als dat er verschillen tussen mensen zijn (zie ook paragraaf 1.1.1). Zodra er één of meerdere medewerkers werkzaam zijn in een organisatie of wanneer medewerkers of zzp-ers te maken hebben met externe personen (klanten, cliënten, leveranciers, controleurs etc.) kan discriminatie zich voordoen. Er zijn dan ook geen mogelijkheden om discriminatie vooraf helemaal uit te sluiten.

6.1.2 Organisatorische maatregelen

Formuleren van beleid

Een belangrijke organisatorische maatregel is dat de directie van een organisatie in een beleid vastlegt dat discriminatie niet getolereerd wordt. In dat beleid kunnen ook aspecten opgenomen worden als de sancties die kunnen volgen op discriminatoir handelen, het melden van discriminatie en het afwikkelen van meldingen over discriminatie. Omdat discriminatie niet eenvoudig voorkomen kan worden, is het van belang om in beleid vast te leggen welke stappen binnen de organisatie genomen worden om te proberen discriminatie zoveel mogelijk te voorkomen en, daar waar er toch sprake is geweest van discriminatie, de gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken. Beleid op dit gebied kan aandacht besteden aan de volgende punten:

Preventief

- Anoniem solliciteren (zie ook de paragraaf over Anoniem solliciteren)
- Gedragscodes opstellen en verspreiden (zie ook de paragraaf over Stel gedragscodes op)
- Sanctiebeleid voor discriminatie (samen met OR) opstellen (zie ook de paragraaf over Stel sanctiebeleid op)
- Training van leidinggevenden (zie ook de paragraaf over Rol van leidinggevenden)
- Periodieke voorlichting en bedrijfscijfers over discriminatie verspreiden (zie ook de paragraaf over Periodieke voorlichting)

Curatief

- Klachtenregeling opstellen (zie ook de paragraaf over Klachtenregeling)
- Vertrouwenspersoon aanstellen (zie ook de paragraaf over Aanstellen vertrouwenspersoon)
- Opvang en nazorg van slachtoffers (zie ook de paragraaf over Opvang en nazorg slachtoffers)

Anoniem solliciteren

Discriminatie bij solliciteren kan wellicht gedeeltelijk beperkt worden door anoniem solliciteren. De [Commissie Gelijke Behandeling](#) concludeerde vorig jaar dat anoniem solliciteren een goede manier is om discriminatie te voorkomen ("Anoniem solliciteren", 2006a). Bart, Hass, Philbrick, Sparks en Williams (1997) advisereren naar aanleiding van hun onderzoek om namen uit een sollicitatie te verwijderen en zo discriminatie tegen te gaan. Ook McManus, Richards, Winder, Sproston en Styles (1995) concluderen na onderzoek dat er nog sprake is van discriminatie op basis van etnische namen en dat het verwijderen van namen uit een sollicitatie een mogelijke oplossing is voor dit probleem.

Werkgeversorganisatie VNO-NCW vindt anoniem solliciteren daarentegen geen oplossing voor discriminatie, omdat de sollicitant uiteindelijk toch bij naam bekend wordt ("Anoniem solliciteren", 2006b). Allochtonen zelf staan veelal sceptisch tegenover het anoniem solliciteren (Mat, 2006).

Anoniem solliciteren kan dus een manier zijn om de eerste stap van het selectieproces te overbruggen, maar het betekent niet dat er later in het proces niet alsnog gediscrimineerd wordt (De Meijer, Born, Terlouw & Van der Molen, 2006).

Stel gedragscodes op

Bij het opstellen van gedragscodes is het van belang rekening te houden met alle vormen van discriminatie (zie ook paragraaf 1.1.3). Sta hierbij ook stil bij de manier van communiceren op intranet en e-mail. Denk hierbij aan zaken als roddelen, ongepast nieuwsgierig zijn, vervelende grappen over elkaar maken of andere vormen van [pesten](#). Communiceer deze gedragscode actief met de medewerkers en, waar van toepassing, ook met klanten / bezoekers en dergelijke.

In de arbocatalogus van de ziekenhuizen wordt de volgende gedragscode voor discriminatie gegeven:

Discriminatie is binnen dit bedrijf niet toegestaan.

- Onder discriminatie wordt verstaan: een ander belachelijk maken, uitschelden en achterstellen op grond van afkomst, geloof, geslacht, leeftijd, gedrag, uiterlijk, kleding en seksuele geaardheid.
- Actie:
 - Betrokkene(n) op het gedrag aanspreken.
 - Bij aanhoudend gedrag de beveiliging inschakelen die het incident verder afhandelt.
 - Een meldingsformulier invullen.
- Sanctie: Als de beveiliging wordt ingeschakeld geeft deze een officiële waarschuwing (gele kaart).

Organisaties kunnen overwegen medewerkers een intentieverklaring te laten tekenen waarin duidelijk wordt aangegeven dat discriminatie (en andere ongewenste omgangsvormen) niet wordt getolereerd. Een voorbeeld van zo een verklaring is te vinden in de arbocatalogus van de sector [particuliere beveiliging](#).

Rol van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) heeft wettelijk een rol in het monitoren en tegengaan van discriminatie op de werkvloer. Het is belangrijk om gedragscodes in overleg met de OR op te stellen.

De WOR geeft de ondernemingsraad (OR) een taak in het tegengaan van discriminatie op de werkvloer. De OR kan daartoe volgens de redactie van [ORnet](#) de volgende zaken ondernemen (link):

1. Pak de signalen op
2. Ga uit van de feiten
3. Beoordeel het bedrijfsbeleid
4. Zorg voor beleid

Stel sanctiebeleid op

Onderdeel van de gedragscode is een sanctiebeleid. Wanneer een dader zichtbaar is, dan is het van belang om passende maatregelen te nemen. Organisaties kunnen overwegen om te beginnen met een waarschuwing (zie ook de paragraaf over Stel gedragscodes op). Bijvoorbeeld eerst een mondelinge waarschuwing; indien geen verbetering optreedt vervolgens een schriftelijke waarschuwing; indien vervolgens geen verbetering optreedt het instellen van een boete of schorsing zonder loondoorbetaling van maximaal een week; en uiteindelijk kan ontslag het gevolg zijn. Voor een voorbeeld van een sanctiebeleid vindt u [hier](#) het sanctiebeleid van de Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds.

Rol van leidinggevenden

Wanneer een werknemer aangeeft bij de leidinggevende slachtoffer te zijn geworden van discriminatie, kan de leidinggevende de werknemer doorverwijzen naar de vertrouwenspersoon. De leidinggevenden van de persoon die gediscrimineerd wordt en van de persoon die discrimineert, hebben een cruciale rol in het stellen van grenzen met betrekking tot discriminatie. Daar waar een leidinggevende onvoldoende bescherming biedt aan de persoon die gediscrimineerd wordt, zal discriminatie, op den duur, minder gemeld worden. Wanneer een dader van discriminatie onvoldoende aan wordt gesproken ontstaat de, al dan niet expliciete, sociale norm dat discriminatie acceptabel is.

De arbocatalogus van [werkgeversvereniging onderzoeksinstituten](#) geeft management en leidinggevenden een belangrijke rol bij het voorkomen, signaleren en verhelpen van discriminatie. Diverse onderwerpen voor voorlichting, trainingen of coaching voor leidinggevenden zijn denkbaar:

- Het bespreken van discriminatie tijdens functioneringsgesprekken
- Het bespreken van discriminatie tijdens het werkoverleg
- Het handhaven van een zero-tolerance discriminatiebeleid
- Het leren omgaan met personen die discrimineren en personen die gediscrimineerd worden

- Het registreren van discriminatie
- Het empoweren van medewerkers
- Het stimuleren van een positief en veilig teamklimaat
- Extra alert zijn bij medewerkers die een risico lopen

Via deze [link](#) vindt u een uitgebreid aanbod van cursussen en trainingen.

Leidinggevenden spelen een belangrijke rol in het monitoren van gewenste omgangsvormen. Niet in de laatste plaats hebben leidinggevenden een voorbeeldfunctie en dienen zij zorg te dragen dat ze een gewenste omgangsvorm tonen naar medewerkers en klanten of cliënten.

Periodieke voorlichting

Periodiek medewerkertevredenheidsonderzoek

Neem bij een medewerkertevredenheidsonderzoek minimaal één vraag mee over discriminatie. Op deze wijze ontstaat er (enig) zicht op de mate van het voorkomen van discriminatie in de organisatie.

Voorlichting/communicatie

Door periodiek aandacht te besteden aan discriminatie kan de sociale norm op dit gebied beïnvloedt worden. Het is daarbij essentieel dat de boodschap eenduidig is: discriminatie is onacceptabel.

Een voorbeeld van informatie die verspreid kan worden onder de medewerkers staat op de website van [werkwacht](#) of [bureau discriminatiezaken](#).

Klachtenregeling

Stel een klachtenregeling op. Het ontbreken van klachten wordt vaak gezien als het afwezig zijn van problemen maar dat hoeft niet het geval te zijn. Werknemers moeten op de hoogte zijn van klachtenregelingen, zich gehoord voelen en vertrouwen hebben in de afhandeling. De Commissie Gelijke Behandeling heeft een [hand-out](#) gemaakt voor zorgvuldige klachtenbehandeling bij discriminatie. In deze hand-out wordt aandacht besteed aan hoe men met een officiële klacht om kan gaan, welke termijn in acht zou moeten worden genomen, wie erbij betrokken zijn, hoe tot een oordeel te komen, enzovoorts.

Ook in de arbocatalogus van de particuliere beveiliging wordt een [klachtenprocedure](#) beschreven die houvast kan bieden voor andere organisaties.

Aanstellen vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon speelt een belangrijke rol. Deze persoon moet wel de juiste intellectuele capaciteiten en sociale vaardigheden bezitten alsmede in staat zijn om onafhankelijk te zijn, en met vertrouwelijke informatie om te kunnen gaan. Als aan deze voorwaarden is voldaan, kan een vertrouwenspersoon slachtoffers van discriminatie helpen. Een voorbeeld van een competentieprofiel van een vertrouwenspersoon is te vinden in de [arbocatalogus](#) van de ziekenhuizen.

Opvang en nazorg van slachtoffers

Indien er sprake is geweest van discriminatie is het essentieel dat er goede opvang en nazorg is, zowel binnen (vertrouwenspersoon, leidinggevende, HR-functionaris) als buiten (bedrijfsarts, een psycholoog of maatschappelijk werker) het bedrijf. Leg de manier waarop dit geregeld is vast. Dit biedt personen die hiermee te maken gehad hebben een houvast.

6.1.3 Technische maatregelen

Ook op technisch gebied is er een aantal mogelijkheden om discriminatie te voorkomen. De technische mogelijkheden zijn afhankelijk van de aard van de discriminatie. Bij de volgende aspecten zijn gerichte technische maatregelen mogelijk/wenselijk:

- Nationaliteit of etnische achtergrond,
- Geslacht,
- Handicap,
- Zwangerschap,
- Ziekte,
- Gewicht
- Leeftijd

Nationaliteit of etnische achtergrond

Het is belangrijk dat handleidingen en instructies van middelen, machines en protocollen in voor iedere medewerker begrijpelijke taal beschikbaar zijn.

Handicap / ziekte / zwangerschap

Afhankelijk van de aard van de handicap / ziekte / zwangerschap kan het wenselijk en/of noodzakelijk zijn om technische aanpassingen door te voeren om het verrichten van de toebedeelde taken goed mogelijk te maken. Voorbeelden zijn tele- en thuiswerk.

Geslacht / leeftijd / gewicht/ lengte

Daarnaast kan er bij de aanschaf van (hulp)middelen, meubels en machines rekening gehouden worden bij de verschillen tussen medewerkers.

Denk daarbij aan afstelbare kantoormeubelen, aparte toiletten of omkleedruimtes voor beide geslachten, tilhulpmiddelen die het ook voor vrouwen mogelijk maakt om fysiek zwaarder werk te verrichten, dezelfde faciliteiten voor kantoor en productiepersoneel etc.

6.1.4 Persoonlijke beschermingsmiddelen

Om de negatieve impact van discriminatie op de gediscrimineerde zo klein mogelijk te houden is het belangrijk om aan het zelfvertrouwen en de weerbaarheid van medewerkers te werken en de vluchtroutes naar hulp zo bereikbaar mogelijk te maken voor iedereen.

Bouw aan zelfvertrouwen en weerbaarheid

Om discriminatie tegen te gaan, kan geïnvesteerd worden in de zelfredzaamheid van de medewerkers, zodat zij eerder voor zichzelf op kunnen en zullen komen. Hiertoe is het allereerst belangrijk dat medewerkers weten welke rechten ze hebben. Deze kunnen in het arbeidscontract (in voor de medewerker begrijpelijke taal) aan bod komen en een HR of P&O-medewerker kan deze tijdens de inwerkperiode met een nieuwe medewerker uitgebreid bespreken.

Daarnaast is het belangrijk dat medewerkers de mogelijkheid hebben om stappen te ondernemen wanneer sprake is van discriminatie. Wanneer leidinggevenden goed investeren in de persoonlijke band met al zijn of haar medewerkers, is het meer aannemelijk dat een slachtoffer van discriminatie bij de leidinggevende terecht durft. Het moet medewerkers dus gemakkelijk gemaakt worden om (eventueel anoniem) melding te maken van discriminatie. Een meldingenbus is een optie. Ook is het belangrijk dat er een vertrouwenspersoon is die voor iedere medewerker goed te bereiken is. Ook is het mogelijk om het zelfvertrouwen van medewerkers op te bouwen door middel van training of coaching.

6.2 Psychosociale aspecten van beheersmaatregelen

Omdat discriminatie een psychosociaal arbeidsrisico is, spelen psychosociale aspecten bij elke beheersmaatregel uit paragraaf 6.1 een rol.

6.3 Implementatie van beheersmaatregelen

Bij het implementeren van beheersmaatregelen zijn een aantal zaken van belang:

- Bedrijfscultuur: maak het onderdeel van de bedrijfsvoering
- Draagvlak: Betrek iedere medewerker bij het maken en verspreiden
- Continuïteit: Stel het onderwerp periodiek aan de orde
- Integrale aanpak: gebruik verschillende methodieken en maatregelen en zet diverse professionals of groepen uit verschillende lagen tegelijkertijd aan het werk
- Stel diverse opties op om melding te maken, zowel intern als extern
- Blokkeer positieve gevolgen van discriminatie: zorg dat discrimineren niet loont

7. Medisch Onderzoek

Medisch onderzoek is om twee redenen van belang in het kader van discriminatie op de werkvloer.

- A. Als methode om discriminatie en de gevolgen daarvan op te sporen en te signaleren.
- B. Als ijkpunt voor de (al dan niet gelijke) behandeling van werknemers waar het gaat om de toegang tot zorg en met name de toegang tot de bedrijfsarts in het zogenaamde open of arbeidsgezondheidskundig spreekuur. Vanuit het open spreekuur kan de aanpak van discriminatie een aanvang nemen.

7.1 Medisch Onderzoek als opsporingsinstrument

Rol van de bedrijfsarts

De bedrijfsarts is bij uitstek de professional die de ongunstige of schadelijke gevolgen van arbeidsbelasting signaleert, en met de betrokken werknemer bespreekt. Samen met de werknemer zoekt hij naar een aanpak van het probleem.

Medisch onderzoek in ruime zin (zoals plaatsvindt tijdens het verzuimspreekuur, of in het kader van georganiseerd preventief medisch onderzoek) is van betekenis voor het signaleren van discriminatie.

Medisch onderzoek als signaleringsinstrument

Medisch onderzoek is één van de methoden om schadelijke factoren in het werk of de werkomgeving op te sporen, doordat wordt gelet op vroege symptomen van blootstelling en eventuele gezondheidsschade. Het ligt voor de hand om hiervoor eerst de risico-inventarisatie en –evaluatie in te zetten, omdat men daarmee dichterbij de bron van de blootstelling zit. Het medisch onderzoek kan men zien als een soort tweede verdedigingslinie. Als risicofactoren toch door de eerste linie heen glijpen, kunnen ze in tweede instantie worden ontdekt aan de (vroege) gevolgen in de vorm van beginnende schade bij blootgestelde personen. Bij gevoelige of kwetsbare personen treedt deze schade eerder op.

Discriminatie heeft effect op geestelijk en lichamelijk welzijn

Arbeitsbelasting, of deze nu fysisch (geluid), of chemisch (toxische stoffen) is, of fysiek (houding en beweging), of psychosociale arbeidsbelasting (zoals discriminatie), heeft invloed op gezondheid en welzijn van de werknemer. In hoofdstuk 1 hebben we betoogd dat discriminatie op de werkvloer één van de vormen van psychosociale arbeidsbelasting is die effect kan hebben op het geestelijk en lichamelijk welzijn van medewerkers.

Preventief medisch onderzoek (PMO)

In de arbozorg kennen we de strategie van het preventief medisch onderzoek (PMO). Zie kennisdossier Arbodienstverlening. Het PMO is een manier om invulling te geven aan de eis van artikel 18 uit de Arbowet: De werkgever stelt de werkgevers in de gelegenheid een onderzoek te ondergaan dat er op is gericht om de risico's die de blootstelling aan de arbeid met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

Leidraad PMO

De wetgever spreekt van arbeidsgezondheidskundig onderzoek. In de [Leidraad PMO voor werkenden](#) werkt de beroepsvereniging NVAB uit hoe dat PMO vorm moet krijgen, en welke instrumenten ingezet kunnen worden. Zoals bij elk deugdelijk medisch onderzoek is een belangrijke plaats weggelegd voor de anamnese. Deze kan gestructureerd worden afgenomen met één of meer vragenlijsten. Met name vragenlijsten die informeren naar psychische arbeidsbelasting, inclusief discriminatie, zijn in dit opzicht van belang.

Vragenlijst als signaleringsinstrument voor discriminatie

De bedrijfsarts en A&O-deskundige hebben, alvorens met een PMO te starten, al vaak een indruk hoe het met die psychische arbeidsbelasting is gesteld. Die indruk is gebaseerd op een recente risico-inventarisatie, maar ook uit overleg met bedrijfsfunctionarissen, sociaal-medische teamoverleg, en uit het verzuimspreekuur. Als discriminatie op de werkvloer bij de RI&E als psychische risicofactor is onderkend, moet bij PMO systematisch aandacht worden besteed aan discriminatie en de gevolgen

daarvan. Daartoe moeten vragenlijsten worden ingezet die in elk geval de vraag bevatten of men zich gediscrimineerd voelt in het werk, met daarbij in subvragen de belangrijkste vormen van discriminatie (achterstelling, pesten, etc.).

Ook moet worden gevraagd naar mogelijke gevolgen van discriminatie in de vorm van (vaak specifieke) stressklachten, zoals angst- en spanningsgevoelens, slaapproblemen, moeheid en vermijdingsgedrag.

7.2 Toegang tot zorg en arbeidsgezondheidskundig spreekuur

Open spreekuur

In 2007 is in Nederland de verplichting voor werkgevers tot het instellen van een open of arbeidsgezondheidskundig spreekuur afgeschaft. Veel werkgevers hebben evenwel de mogelijkheid voor hun personeel om een kerndeskundige (meestal de bedrijfsarts of A&O-deskundige) te raadplegen, in stand gehouden. Uit de praktijk zijn er signalen dat die toegang niet voor iedereen even goed is. Er zijn aanwijzingen dat werkgevers / leidinggevenden onderscheid maken tussen werknemers, wie van deze faciliteit gebruik mag maken en wie niet, of onder voorwaarden. Soms wordt daarbij de privacy geschonden. De werknemer moet bijvoorbeeld, alvorens toestemming te krijgen, zijn probleem vertellen aan de leidinggevende. Deze oordeelt dan of dit wel of niet een goede reden is om naar het spreekuur van de bedrijfsarts te gaan.

Toestemming vereist?

Het onderscheid (in dit geval dus discriminatie!) op grond waarvan toestemming wordt verleend om het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken kan worden gemaakt op grond van leeftijd, etniciteit of andere in hoofdstuk 1 genoemde kenmerken, maar ook op grond van functioneringsgegevens of ziekteverzuim. Onderzoeksgegevens hieromtrent zijn helaas niet voorhanden.

Probleem in kaart brengen

Meldt zich een medewerker met klachten van discriminatie op het open spreekuur, dan zal de bedrijfsarts eerst het probleem in kaart brengen. Van welke aard is de discriminatie, wie discrimineert / discrimineren, hoe vaak vindt het plaats, en wat voor last (lichamelijke of psychische klachten) brengt de discriminatie bij de medewerker teweeg?

Mogelijke interventies

Vervolgens kan de bedrijfsarts, afhankelijk van de ernst van de situatie,

- De medewerker verwijzen naar de vertrouwenspersoon van het bedrijf (als er zo'n functionaris is)
- De medewerker verwijzen naar een meldpunt voor discriminatie
- De medewerker verwijzen voor behandeling van de klachten (huisarts, psycholoog, maatschappelijk werk)
- De medewerker adviseren hoe om te gaan met discriminatie op de werkvloer (zoals: negeren; melden bij de leidinggevende of de vertrouwenspersoon)
- Met medeweten én toestemming van de medewerker het probleem aankaarten bij de leidinggevende en/of het hogere management van de organisatie, en aansturen op maatregelen.

8. Werkgeversverplichtingen

De wetgever wil dat werkgevers *aantoonbaar* risico's voorkomen dan wel beperken. Dit betekent dat:

- De werkgever zicht heeft op de risico's voor discriminatie op en rond de organisatie (m.b.v. RI&E en eventueel andere instrumenten);
- Er een beleidsplan moet zijn waarin aangegeven is wat de organisatie doet om incidenten op het gebied van discriminatie te voorkomen;
- Er procedures en protocollen moeten zijn waarin staat hoe de werkgever handelt wanneer zich onverhoopt toch dergelijke incidenten voordoen.

9. Werknemersverplichtingen

Vanuit de wet zijn werknemers verplicht om:

- Ieder mens gelijkwaardig en respectvol te behandelen

Het is denkbaar dat werknemers vanuit beleid door de werkgever worden verplicht tot:

- Iedere collega gelijkwaardig en respectvol te behandelen
- Melding van gevallen/verdenkingen van discriminatie
- Hulp zoeken bij ervaring van discriminatie
- Het invullen van een jaarlijkse evaluatie.

10. Werknemersrechten

Op basis van de huidige wetgeving hebben werknemers recht op gelijkwaardige behandeling.

11. Praktijkverhalen

Anoniem solliciteren

De hedendaagse Nederlandse politiek lijkt wel te voelen voor [anoniem solliciteren](#) om discriminatie tegen te gaan. Wetenschappelijk onderzoek heeft al een paar keer aangetoond dat discriminatie een belangrijke rol speelt bij de sollicitatieprocedure.

De gemeente Nijmegen heeft in 2006 en 2007 [twee experimenten](#) gehouden met het anonimiseren van sollicitatiebrieven. Het doel was te onderzoeken of de kansen voor allochtone sollicitanten om te worden uitgenodigd voor een eerste sollicitatiegesprek worden verbeterd.

Op basis van de twee experimenten kon niet eenduidig worden vastgesteld dat het anoniem solliciteren de kansen op een eerste gesprek van allochtone sollicitanten vergroot. In het 1^e experiment bleek dit wel het geval, in het 2^e experiment werd geen effect vastgesteld. De projectleiding is van mening dat het experiment mensen binnen de organisatie heeft gedwongen na te denken over vooroordelen in sollicitatieprocedures. Het maakte het thema bespreekbaar en leidde tot bewustwording dat vooroordelen al snel zijn gemaakt. Mogelijk dat deze bewustwording ertoe heeft geleid dat in het 2^e experiment geen effect kon worden vastgesteld.

Diversiteitsmanagement

Het is belangrijk dat organisaties laten zien en demonstreren dat discriminatie niet getolereerd wordt. Door de toenemende diversiteit in de samenleving, moeten bedrijven zich aanpassen. Een voorbeeld daarvan is de gedragscode die Royal Dutch Shell heeft opgesteld. In de [gedragscode](#) zijn de ethische aspecten van zakelijk gedrag vastgelegd en biedt een houvast voor hoe mensen binnen het bedrijf met elkaar omgaan. In deze gedragscode wordt aandacht besteed aan zaken als discriminatie maar ook intimidatie. Vanwege het diversiteitsprogramma waarmee Dutch Royal Shell begonnen is in 1997, heeft de organisatie in 2003 een onderscheiding gekregen.

Voor wie meer informatie wil over diversiteitsmanagement is het [rapport](#) van TNO een handig naslagwerk.

Beschermen van zwangere vrouwen

Recentelijk werd Nederland gedaagd voor het Europees Hof in Luxemburg door de Europese Commissie (zie [hier](#)) omdat in de Nederlandse wetgeving niet expliciet aangeeft dat een vrouw na haar bevalling recht heeft op dezelfde of een gelijkwaardige functie als voor haar verlof. Het is wachten op de uitspraak van het Europees Hof.

Discriminatieklachten niet goed aangepakt

Een werkneemster krijgt sinds haar overplaatsing naar een andere locatie te maken met <link: [discriminatie](#) wegens haar huidskleur. Onderzoek van haar klachten door de werkgever haalt niets uit en de werkneemster stapt naar de rechter met het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter stelt vast dat discriminatie meestal nogal ongrijpbaar is, maar ook vaak te snel wordt afgedaan als zijnde niet waar. De werkneemster heeft een aantal voorbeelden genoemd van situaties waarin zij werd gediscrimineerd. Die voorbeelden zijn door de werkgever onderzocht, maar er is niets gevonden en de werkgever heeft toen de conclusie getrokken dat er geen sprake was van

discriminatie. De rechter vindt dat een onjuiste conclusie. Juist gezien de beladenheid van discriminatie en het feit dat het vaak te snel wordt afgedaan met de woorden dat het bij de betrokkene "tussen de oren" zit, zou de werkgever er goed aan gedaan hebben om het probleem langs een andere kant aan te pakken. Hij had niet zozeer onderzoek moeten doen naar de beschuldigingen, maar moeten proberen om discriminatoir gedrag te voorkomen. Hij had uit kunnen gaan van de juistheid van de woorden van de werkneemster. Hij had een bijeenkomst kunnen beleggen met alle werknemers waarin het probleem aan de orde werd gesteld.

Door de gekozen aanpak is evenwel een situatie ontstaan waarbij de werkneemster geen andere uitweg zag dan op te stappen. Daarom kent de rechter bij uitzondering geen vergoeding toe, maar wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op een latere datum, zodat de werkneemster aansluitend aanspraak kan maken op een uitkering (Bron: Kantonrechter Enschede, 16 oktober 2008, JAR 2009, 5).

Manager super wil geen Marokkanen

Een [winkelmanager van een grote supermarkt keten](#) heeft zich volgens het Bureau Discriminatie van een politieregio schuldig gemaakt aan discriminatie. Hij heeft meerdere malen aan een medewerkster van de afdeling Personeel en Organisatie gevraagd om geen sollicitanten van Marokkaanse afkomst meer naar zijn vestiging door te sturen. Er zou daarmee sprake zijn van beroepsmatige discriminatie naar ras en daarom gaat het OM nu tot vervolging over.

De rechtbank stelt vast dat de manager heeft verklaard dat hij destijds tijdelijk een stop wilde van Marokkaanse sollicitanten, omdat hij last had van groepsvorming in zijn winkel. Daarom is via een e-mail bij een overzicht van de personeelsbehoeften de aantekening 'geen Marokkanen' toegevoegd. Vervolgens zijn enkele weken geen Marokkanen doorgestuurd. De rechtbank acht daarmee bewezen dat er sprake was van discriminatie naar ras, in de zin van artikel 137g Wetboek van Strafrecht. De manager heeft, door aan de afdeling P&O aan te geven geen Marokkaanse sollicitanten meer te willen, een groep personen wegens hun afkomst dan wel nationaliteit beperkt in hun mogelijkheden om zich een positie op de arbeidsmarkt te verwerven. De aangevoerde reden, te weten negatieve groepsvorming, had ook langs een andere, minder ingrijpende weg aangepakt kunnen worden. De rechtbank legt een geldboete op van 1250 euro met een proeftijd van twee jaar. Ook drie collega-bedrijfsleiders krijgen wegens discriminatie dezelfde straf opgelegd. (Bron: Rechtbank Den Haag, 11 oktober 2010, LJN: BN9983).

Overgewicht kan reden voor ontslag zijn

Steeds meer Nederlanders lijden aan overgewicht. Daardoor maakt obesitas een opmars in het Nederlandse arbeidsrecht. Te dikke werknemers hebben namelijk meer kans op arbeidsongevallen en ziekteverzuim. Dat obesitas een gevaarlijke aandoening is, bleek in 2010 in het kantongerecht van Apeldoorn. Een werknemer van een aannemer in de wegenbouw was ontslagen omdat hij zo dik was geworden dat hij niet meer in de standaard rioolbuis paste. Fysiek ongeschikt voor zijn werk, oordeelde de werkgever, en zette zijn buizenlegger op straat. De man procedeerde daartegen bij het kantongerecht. De uitslag van deze rechtszaak zullen we helaas nooit weten. De aan overgewicht lijdende eiser overleed in het gerechtsgebouw voordat zijn zaak werd behandeld (Bron: www.gidsonline.nl (Peter Louwerse)).

Zichtbaar homovriendelijk

Shell, ING en UWV zijn enkele van de organisaties die een verklaring hebben ondertekend waarin zij beloven de werkomgeving 'zichtbaar homovriendelijk' te maken. Wat betekent dat precies? [Leon Manet van Workplace Pride](#) spreekt werkgevers regelmatig over de discriminatie van homo's op de werkvloer. En dan wil hij nog wel eens afwerende reacties krijgen. 'Vaak roepen ze gelijk iets als: "Bij ons speelt dat niet!" Maar even zo vaak blijkt dan dat ze er ook nooit naar hebben gevraagd.' En als onderzoekers wél vragen stellen rijst er een minder vrolijk beeld. 28% van de homo's en 14% van de lesbo's heeft niet het idee dat ze op het werk zichzelf kunnen zijn. En dan gaat het niet alleen over werknemers bij leger en politie; daar zie je juist heel goede voorbeelden volgens Manet. 'Het gaat vaak fout bij organisaties waar je het niet zou verwachten zoals grote kantooromgevingen bijvoorbeeld.' De sleutel ligt bij de leidinggevenden. 'Die moeten ervoor zorgen dat er geen kwaadaardige grappen worden gemaakt; die moeten ingrijpen als collega's niet met homo's willen omgaan. Hoe die leidinggevenden dat moeten doen? Bijvoorbeeld door die collega's een spiegel voor te houden: 'hoe zou jij het vinden als jij de enige hetero was tussen allemaal homo's?' Vaak zijn die mensen zich gewoon niet van de gevolgen van hun gedrag bewust.' Manet: 'Ik heb eens een financieel directeur meegemaakt die zijn geaardheid voor zijn collega's verborgen hield. 'Daar heeft niemand iets mee te maken' zei hij. 'Bovendien: ik moet dadelijk

krachtige financiële beslissingen kunnen nemen.’ Die redenering, daar snapte ik echt helemaal niets van. Als iemand krachtige financiële beslissingen moet nemen is het minister Jan Kees de Jager. En die heeft zijn geaardheid nooit verzwegen’.

Discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte

In het artikel van [Van den Bold](#) staan drie oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) die gaan over discriminatie van werknemers met een chronische ziekte of handicap. Tevens wordt in dit artikel de rol van de CGB zelf besproken.

12. Referenties

Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E., & Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., & Fernee, H. (2012). *Meldingen van discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Andriessen, I. R. I. S., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed. Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Bart, B.D., Hass, M.E., Hass Philbrick, J., Sparks, M.R., & Williams, C. (1997). What’s in a name? *Women In Management Review*, 12(8), 299 – 308.

Bertrand, M., Chugh, D., & Mullainathan, S. (2005). Implicit discrimination. *The American Economic Review*, 95(2), 94-98.

Blalock, H. M. (1957). Per cent non-white and discrimination in the South. *American Sociological Review*, 22(6), 677-682.

Bochhah, N. Kort, W., Seddik, H. & Vijver, F.J.R. van der (2001). *Deskundigen over het testen van etnische minderheden*. Rotterdam/Amsterdam: Landelijk bureau voor Bestrijding van Rassendiscriminatie/ Nederlands Instituut van Psychologen.

Coenders, M.T.A., Kik, J., Schaap, E., Silversmith, R., & Schriemer, R. (2012). Kerncijfers 2011. Overzicht van discriminatieklachten en -meldingen geregistreerd bij antidiscriminatievoorzieningen. Leeuwarden/Nijmegen: LBA/SAN.

Deitch, E. A., Barsky, A., Butz, R. M., Chan, S., Brief, A. P., & Bradley, J. C. (2003). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 56(11), 1299-1324.

Deros, E. (2011). Geen baan voor een Marokkaan? Discriminatie bij CV-screening nader bekeken. *Gedrag & Organisatie*, 24(2), 137-126.

Giel, K., Thiel, A., Teufel, M., Mayer, J., & Zipfel, S. (2010). Weight bias in work settings—a qualitative review. *Obesity Facts*, 3(1), 33-40.

Ginjaar-Maas, N. J., Penninx, R., Corporaal, D., van der Heijden, P. F., Leeser-Gassan, A. B., Sietaram, K., & Zengin, M. (1996). *Bestrijding van vooroordeel, discriminatie en racisme*. Het Spinhuis.

Goldman, B. M., Slaughter, J. E., Schmit, M. J., Wiley, J. W., & Brooks, S. M. (2008). Perceptions of discrimination: A multiple needs model perspective. *Journal of Management*, 34(5), 952-977.

Keuzenkamp, S., D. Bos, J.W. Duyvendak en G. Hekma (red.) (2006). *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Keuzenkamp, S. & Oudejans, A. (2011). *Gewoon aan de slag? De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Klaver, J., Mevissen, J. W. M., Odé, A. W. M., Materman, S., & Weening, H. (2005). *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Klein, M. van der, Tan, S., de Groot, I., Duyvendak, J.W., & Witteveen, D. (2009). *Discriminatie is het woord niet. Lesbische vrouwen en homoseksuele mannen op de werkvloer: bejegening en beleid*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut/Commissie gelijke behandeling.
- Kunze, F., Böhm, S. A., & Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences—a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 264-290.
- Nievers, E., & Andriessen, I. (red.) (2010). *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de Arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Mat, J. (2006, 13 mei). Hé Turk, pak aan! *NRC Handelsblad*, p.43.
- McManus, I.C., Richards, P., Winder, B.C., Sproston, K.A., & Styles, V. (1995). Medical school applicants from ethnic minority groups: Identifying if and when they are disadvantaged. *British Medical Journal*, 310, 496-500.
- de Meijer, L. A., Born, M. P., Terlouw, G., & Molen, H. T. V. D. (2006). Applicant and method factors related to ethnic score differences in personnel selection: A study at the Dutch police. *Human Performance*, 19(3), 219-251.
- Oswald, D.L. (2005). Understanding anti-Arab reactions post 9/11: The role of threats, social categories, and personal ideologies. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 1775-1799.
- Pascoe, E.A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135 (4), 531-554.
- Peeters, M.C.W., Vries, S. de & Hijmans van den Bergh, A.A. (2013). Werk en Gezondheid bij allochtone werknemers. In: W.B. Schaufeli & A.B. Bakker (Red.). *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid*. 3^e herziene druk. Houten: Bohn, Stafleu & Van Loghum.
- Roscigno, V. J., Mong, S., Byron, R., & Tester, G. (2007). Age discrimination, social closure and employment. *Social Forces*, 86(1), 313-334.
- Rudolph, C. W., Wells, C.L., Weller, M.D., & Baltes, B.B. (2009). A meta-analysis of empirical studies of weight-based bias in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 1-10.
- Williams, D. R., & Mohammed, S. A. (2009). Discrimination and racial disparities in health: Evidence and needed research. *Journal of Behavioral Medicine*, 32(1), 20-47.
- Wood, S., Braeken, J., & Niven, K. (2013). Discrimination and well-being: Testing the differential source and organizational justice theories of workplace aggression. *Journal of Business Ethics*, 115(3), 617-634.

13. Referentie Auteurs

Sonja Rispens (sociaal & organisatiepsycholoog)
 Sophie Janssen (arbeids-, organisatie- & gezondheidspsycholoog)
 André Weel (bedrijfsarts en epidemioloog; hoofdredacteur Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde TBV)
 Peter Wielaard (arbeidshygiënist)

14. Peer review

Dit arbdossier is beoordeeld door [Prof. dr. Naomi Ellemers](#).