

Colofon

Uitgave:

**Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
tel.: 070 - 3 499 579
fax: 070 - 3 832 535**

Druk:

SER-huisdrukkerij

© 1998, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid

VERKLARING GELIJKE BEHANDELING OP DE ARBEIDSMARKT ¹

De Nederlandse grondwet en andere regelgeving

Artikel 1 van Hoofdstuk 1 'Grondrechten' van de Grondwet luidt als volgt:

'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'

De verboden discriminatiegronden worden slechts bij wijze van voorbeeld, dus niet limitatief, opgesomd, zoals blijkt uit de formule 'of op welke grond dan ook'.

Sinds 1 september 1994 geldt de Algemene wet gelijke behandeling, waarin artikel 1 van de Grondwet nader wordt uitgewerkt. Naast de in artikel 1 van de grondwet uitdrukkelijk genoemd gronden, schrijft deze wet ook gelijke behandeling op grond van nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat voor.

Ten slotte laten ook diverse internationale verdragen er geen twijfel over bestaan, dat discriminatie ontoelaatbaar is en gelijke behandeling de norm. Ter uitvoering van Europese regelgeving is sinds de jaren tachtig de wetgeving gelijke behandeling van mannen en vrouwen aangepast en uitgebreid.

Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt

Uit het voorgaande blijkt reeds, welke hoge waarde in onze samenleving aan het gelijkheids- resp. non-discriminatiebeginsel wordt toegekend.

Het spreekt daarmee vanzelf dat dit beginsel ook voor de arbeidsmarkt dient te gelden. Het doel is dan gelijke behandeling van op de arbeidsmarkt gelijkwaardige personen. Elementen waar dan in het bijzonder de aandacht naar uitgaat zijn werving en selectie, feitelijke tewerkstelling, beloning, promotie en opleiding/scholing.

Wanneer een keuze moet worden gemaakt uit voor de functie geschikt gebleken kandidaten, kan soms uit een oogpunt van bevordering van gelijke kansen de voorkeur worden gegeven aan personen behorend tot een groep die in een zekere achterstandspositie (op het desbetreffende deel van de arbeidsmarkt) verkeert. Bij dergelijke zgn. *voorrangs- of voorkeursbehandeling* wordt aan de gelijke kans van ieder individu afzonderlijk als het ware iets afgedaan ter vermindering / opheffing van feitelijke ongelijkheden voor bepaalde groepen. Ook dan dient echter het geschiktheids criterium centraal te blijven staan, in die zin dat betrokkenen moeten voldoen aan de objectieve en reële functievereisten. Voorkeursbeleid kan naar inhoud en vorm van maatregelen variëren. Het dient echter wel in verhouding te staan tot het te bereiken doel.

¹ Deze verklaring is een actualisering van de verklaring die de Stichting van de Arbeid publiceerde in juni 1993

Oproep van de Stichting van de Arbeid

De Stichting acht het, in het licht van het voorgaande, van groot belang dat gelijke behandeling op de arbeidsmarkt en in ondernemingen met kracht wordt bevorderd. Dit vereist een bewuste inzet van ondernemingen.

Het beleid van ondernemingen en van organisaties van werkgevers en van werknemers dient uit te gaan van resp. gericht te zijn op gelijke kansen in en bij de toegang tot de onderneming, ongeacht leeftijd², gezondheid/handicap³, sekse burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens- of geloofsovertuiging, politieke keuze, ras, etnische herkomst⁴ of nationaliteit, een en ander onverlet de objectieve en reële functievereisten.

Ongelijke behandeling vindt niet altijd volledig bewust plaats en voltrekt zich soms ook onopzettelijk. Er kan sprake zijn van ingeslopen processen en gewoonten of van achterhaalde of minder relevante functie-eisen.

Eveneens onderkent de Stichting dat iedereen zich schuldig kan maken aan ongelijke behandeling, zowel leidinggevenden als collega's.

De Stichting beveelt cao-partijen aan om - voorzover nodig- op de hun passende wijze te bevorderen dat het beleidsuitgangspunt van gelijke behandeling zijn vertaling vindt in het personeelsbeleid van ondernemingen.

Regelingen op het gebied van aanstelling⁵, beloning, bevordering, opleiding, beoordeling en ontslag lenen zich hiervoor in het bijzonder.

Voorts wijst de Stichting op de rol die ondernemingsraden in dit opzicht kunnen vervullen, mede gelet op de hun in artikel 28, derde lid Wet op de ondernemingsraden opgedragen taak. Deze behelst dat de ondernemingsraad in het algemeen dient te waken tegen discriminatie in de onderneming en gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van allochtone en gehandicapte werknemers moet bevorderen.

² Voor de bevordering van een leeftijdsbewust personeelsbeleid zij ook verwezen naar de **Nota Leeftijd en Arbeid** van de Stichting van de Arbeid van juli 1997 (publicatienr. 8/97)

³ Bij beantwoording van de vraag of onderscheid ongerechtvaardigd dan wel gerechtvaardigd is, speelt een beslissende rol of de desbetreffende handicap voor de desbetreffende functie al dan niet relevant is. Volgens de Wet (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten dienen werkgevers- en werknemersorganisaties gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers bij de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen, voor zover dit redelijkerwijs in hun vermogen ligt.

⁴ Verwezen zij ook naar de nota **Met minderheden meer mogelijkheden** van de Stichting van de Arbeid van november 1996 (publicatienr. 8/96), alsmede naar de Wet stimulering arbeidsdeelname allochtonen (Wet SAMEN), die de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden beogen te versterken.

⁵ Zie hiervoor de **Aanbeveling inzake werving en selectie** van de Stichting van de Arbeid.

Behandeling van klachten van individuele werknemers in verband met ongelijke behandeling

Een beleid gericht op het tegengaan van ongelijke behandeling sluit natuurlijk niet uit, dat een werknemer zich ongelijk behandeld acht. Indien deze werknemer daaraan uitdrukking wenst te geven, verdient het de voorkeur dat - eventueel als eerste stap - de desbetreffende klacht rechtstreeks, snel, informeel en binnen de onderneming wordt aangekaart, besproken en - zo mogelijk - tot een oplossing wordt gebracht. Daar waar klachtenregelingen bestaan in de onderneming zou deze klachtvorm expliciet in de regeling kunnen worden genoemd.⁶

De klagende werknemer (of de klachtenbegeleider) zal over die informatie moeten kunnen beschikken, die hij ter onderbouwing van zijn klacht aan de werkgever vraagt, waarbij echter met privacybelangen van andere werknemers rekening wordt gehouden.

De behandeling van de klacht binnen de onderneming - al dan niet op basis van een klachtenregeling - laat onverlet, dat een werknemer zich vervolgens kan wenden tot een rechterlijke instantie die bevoegd is terzake te oordelen. Op grond van de wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de Algemene wet gelijke behandeling, alsmede artikel 7:648 BW (gelijke behandeling voltijders-deeltijders) is ook een beroep op de Commissie Gelijke Behandeling mogelijk.

Den Haag, 4 november 1998

⁶ Verwezen zij ook naar de **Overwegingen en aanbevelingen inzake het klachtrecht van individuele werknemers** van de Stichting van de Arbeid d.d. 3 januari 1990. Voor klachten van sollicitanten zie noot 5.