

Wederom wordt de verantwoordelijkheid bij de werkgever gelegd en krijgt de werkgever regels opgelegd om discriminatie te voorkomen. Terwijl die regels er al zijn. Bovendien zullen ook deze regels het probleem niet oplossen.

Stel: er zijn 2 Nederlandse blanke mannen, ongeveer dezelfde leeftijd en hetzelfde opleidingsniveau, beiden het geschikte profiel voor de vacante functie en dus geselecteerd voor een sollicitatiegesprek. Met meneer 1 klikt het goed in het team, met meneer 2 minder. De keuze valt op meneer 1. Een heel verstandige en logische keuze.

Neem dezelfde situatie, maar dan is 'meneer 2' geen man, maar een vrouw. Dan wordt het al lastiger. Want wordt zij afgewezen omdat er geen klik is? Of omdat ze vrouw is? Of omdat er geen klik is omdat ze vrouw is?

Nu wordt het nog iets gecompliceerder: wat als 'meneer 2' geen Nederlandse blanke man is, maar een Nederlandse donkere man?

En wat als 'meneer' een mevrouw is met een hoofddoek?

Voor de keuze maakt het in dit voorbeeld, vanuit de werkgever gezien, niets uit: kandidaat 2 past gewoonweg minder goed in het team dan kandidaat 1, vanwege de dingen die diegene zei, door de antwoorden die gegeven werden, door de houding en interesse vanuit de kandidaat, enz.)

Hoe kan een werkgever ooit "bewijzen" dat er gewoonweg onvoldoende overtuiging was dat deze kandidaat de beste match was voor de functie en het team en dat dat helemaal niets te maken heeft met discriminatie?

We gaan nog een stap verder (en dit is een greep uit de praktijk): er komt een jonge man op gesprek.

Hij kiest er bewust en uit vrije wil voor om te alle tijden zijn geloof uit te dragen in zijn kleding, uitingen en uiterlijk en hij heeft gesolliciteerd bij een bedrijf waar onderscheid op religie/sekse of opleidingsniveau niet gemaakt wordt (want dat is de bedrijfsfilosofie). Deze jongeman kiest er zelf voor duidelijk wél onderscheid te maken en wil zich hierin niet aanpassen. Het bedrijf kan deze jongeman niet aannemen. De jongeman neemt de stelling in dat het bedrijf hem niet wil aannemen omdat hij Moslim is en omdat hij zich 'beteugeld voelt in wie hij is'. En dat is discriminatie. En dat terwijl de intentie van het bedrijf is: wij willen juist géén onderscheid. Wie discrimineert hier nu? En dan hebben we helaas ook nog die personen die gewoonweg niet goed functioneren en dan zélf de discriminatie-kaart spelen (ook dat is een waargebeurd verhaal).. De werkgever verlengt het contract niet, omdat die persoon het werk niet goed doet en onrust op de werkvloer veroorzaakt, puur gedrag dus. Een logische en gezonde keuze van de werkgever.

De medewerker is het echter niet eens met de keuze van de werkgever (helaas zijn sommige mensen ten onrechte overtuigd van hun eigen kunnen en negeren hun eigen aandeel en verantwoordelijkheid in een situatie). Verschil van mening kan.

Maar het wordt ineens anders wanneer deze medewerker een jonge Marokkaanse vrouw is. Zij roept hardop dat zij wordt gediscrimineerd en dan moet de werkgever bewijzen dat dat géén discriminatie is. Wanneer de medewerkster ervoor kiest dit hardop te roepen op social media, staat het bedrijf te boek als een werkgever waar gediscrimineerd wordt. En omdat we in een land leven waar vrijheid van meningsuiting net zo belangrijk is al gelijkheid, mag het bericht niet van facebook verwijderd worden. Natuurlijk weet de medewerkster ook dat het niet waar is, drijft het op de spits en meldt zich vlak voor de uitdienstdatum ziek. Hiermee wordt de werkgever verplicht om mee te werken aan haar re-integratie (wat op zich al een lastige situatie is, want zij functioneerde al niet, daarom is het contract niet verlengd). Uiteindelijk gaat de medewerker ziek uit dienst, moet de werkgever meer gedifferentieerde premie gaan betalen en betaalt heel Nederland haar Ziektewet uitkering.

Door de werkgever nog meer regels op te leggen over wat een bedrijf wel/niet mag mbt de W&S, worden keuzes 'kustmatig' gemaakt en is er een groot risico dat de verkeerde keuzes worden gemaakt. Want ook al past het totale profiel van 'meneer 1' veel beter bij het profiel, toch bestaat de grote kans dat de werkgever, die een boete of vingertik vanuit de overheid boven zijn hoofd ziet hangen, dan maar kiest voor meneer 2. Dan is er dus óók sprake van discriminatie (want dan kies je voor de vrouw met de hoofddoek, omdat ze een hoofddoek heeft. Niet omdat ze de beste kandidaat is. En daarmee benadeel je 'meneer 1' omdat hij een blanke Nederlandse man is en geen vrouw met een hoofddoek). Maar nog veel erger: je hebt ook nog eens een mismatch op de functie. Waardoor er veel tijd, geld en energie verloren gaat, omdat de werkgever binnen een maand, maar in ieder geval tegen het aflopen van het eerste contract, toch weer opnieuw moet gaan werven (hopende dat de reden van het niet verlengen niet opgevat gaat worden als discriminatie).

We moeten focussen op de b ste keuze voor de vacante functie.

De beste match wordt niet bepaald door  en aspect, maar door een combinatie van harde en zachte eisen  n 'de klik'. En haal niet de verantwoordelijkheid bij de (werkzoekende) medewerkers weg.

Door de mogelijkheid te creëren dat een werkgever, die door een kandidaat of medewerker ten onrechte wordt beschuldigd van discriminatie, meer middelen in handen heeft om die beschuldiging te ontkrachten. Laat de medewerker ook aantonen dat hij/zij gediscrimineerd wordt.

Ik weet dat het gebeurt: dat bij 2 identieke cv's de Nederlander wel wordt uitgenodigd en de Antiliaan niet. De man wel en de vrouw niet.

Maar er moet  ok iets gedaan worden aan die kandidaat die eerst solliciteert als "zichzelf", wordt afgewezen, vervolgens zijn cv 'upgrade' en er een foto van een blanke man bij plakt (dat dit strafbaar is, lijkt minder relevant). Dan wél wordt uitgenodigd (want die minimale opleidingseis staat nu wel in het cv) en vervolgens een boze mail gaat sturen omdat hij heeft "bewezen" dat het bedrijf discrimineert. Werkgever weer de pineut, terwijl er puur op harde eisen wordt geselecteerd en de kandidaat hier toch echt degene is die niet goed bezig is.

Kortom: leg het oor ook eens te luister bij de werkgevers. Duik de praktijk in. Los van cijfers en statistieken. "Discrimineer" niet door alleen regels op te leggen aan de werkgevers, maar ook aan de mensen die solliciteren en misbruik maken van hun positie. En probeer 'gevoel', 'die klik', het feit dat een bedrijf zelf goed weet wat nodig is en uiteraard de beste kandidaat wil hebben voorop te stellen en niet te vangen in regels.

Beter is te kijken naar : wat gaan we doen en wat kan een sollicitant/medewerker  n een werkgever doen wanneer er een vermoeden van discriminatie is? Daar een goede, eenduidige en onafhankelijke procedure voor schrijven met een onafhankelijk toetsingsorgaan. En stel sancties in voor wanneer er daadwerkelijk sprake is van discriminatie,  ok wanneer er ten onrechte wordt gezegd dat er gediscrimineerd wordt.