



Stage onderzoek

“Welke methodieken kan Art.1 Midden Nederland hanteren om gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor niet-westerse allochtonen te waarborgen?”

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Probleemstelling.....	2
Doelstelling.....	2
Centrale vraag	2
Deelvragen	2
Wat zegt de wet- en regelgeving over ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt met betrekking tot ras?	3
Hoeveel meldingen op het gebied van ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt met betrekking tot ras zijn de afgelopen jaren binnengekomen?	5
Welke methodieken hanteert Art.1 MN om ongelijkheid op de arbeidsmarkt op grond van ras tegen te gaan?	6
Conclusie	8
Bijlage : vragenlijst	9

Inleiding

Het ongelijk behandelen en buitensluiten van mensen op grond van hun afkomst is volgens de wet verboden. Volgens artikel 1 van de Grondwet dienen allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk behandeld te worden, ongeacht huidskleur, naam of afkomst.¹ Helaas komt het in de praktijk voor dat in sommige gevallen mensen met een niet Nederlandse achtergrond ongelijk behandeld worden.

Ik loop op dit moment stage bij Art.1 Midden Nederland (Art.1 MN). Art.1 MN is een professionele onpartijdige en onafhankelijke stichting die zich voornamelijk bezig houdt met het voorkomen en bestrijden van verschillende soorten discriminatie binnen de provincie Utrecht. Daarnaast is Art.1 MN druk bezig om burgers te stimuleren om incidenten te melden, zodat de meldingsbereidheid wellicht toeneemt en Art.1 MN een betere bijdrage kan leveren aan het tegengaan van discriminatie.

In dit onderzoek zal ik me voornamelijk richten op niet-westerse allochtonen. Hier heb ik bewust voor gekozen omdat de werkloosheid onder deze doelgroep behoorlijk hoog ligt. Dit blijkt uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Niet-westerse allochtonen hebben tijdens het economisch herstel meer moeite met het vinden van een baan in vergelijking met de westerse allochtonen.² De meldingen die bij Art.1 MN binnen komen bestaan grotendeels uit discriminatie op de arbeidsmarkt. De afkomst of het ras van melders wordt het vaakst als reden van de discriminatie gegeven.

Probleemstelling

Discriminatie op de arbeidsmarkt is op dit moment evident. Ik zou graag willen weten hoe het komt dat anno 2015 discriminatie op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Op dit moment lopen namens Art.1 MN drie zaken bij het College voor de Rechten van de Mens, waarbij drie verschillende personen tijdens de werving en selectie afgewezen zijn op grond van hun ras, wat mijn interesse heeft gewekt. Ik zou graag willen onderzoeken wat de oorzaken hiervan zijn en welke factoren daarbij een rol spelen.

Doelstelling

Door middel van dit onderzoek zou ik willen toetsen welke methodieken Art.1 MN hanteert om niet-westerse allochtonen te helpen. Daarnaast wil ik onderzoeken wat Art.1 MN verder kan doen om dit gehele probleem naast de individuele casussen aan te pakken.

Centrale vraag: “Welke methodieken kan Art.1 Midden Nederland hanteren om gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor niet-westerse allochtonen te waarborgen?”

Deelvragen:

- Wat zegt de wet- en regelgeving over ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt met betrekking tot ras?
- Hoeveel meldingen op het gebied van ongelijke behandeling op grond van ras op de arbeidsmarkt zijn de afgelopen jaren binnengekomen?
- Welke methodieken hanteert Art.1 MN om ongelijkheid op grond van ras op de arbeidsmarkt tegen te gaan?

¹ Artikel 1 van de Grondwet

² <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/arbeidsmarkt-vogelvlucht/structuur-arbeidsmarkt/2006-arbeidsmarkt-vv-werkl-herkomst-art.htm>

Wat zegt de wet- en regelgeving over ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt met betrekking tot ras?

Het begrip ongelijke behandeling is een begrip wat geen eenduidige betekenis heeft. Om het fenomeen ongelijke behandeling te begrijpen is het van belang om te kijken naar hoe ongelijke behandeling is ontstaan. Er zijn veel meningen over wat discriminatie precies is. Wat altijd centraal staat, is het gevoel dat mensen hebben wanneer zij anders behandeld worden. Omdat het hier om een gevoel gaat, is de invulling van het begrip discriminatie sterk persoonsafhankelijk.

Ongelijke behandeling wordt ook wel discriminatie genoemd. De definitie van discriminatie die ik tijdens mijn onderzoek zal hanteren is als volgt: 'Discriminatie is elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstammelingen die ten doel heeft de erkenning, het genot of de uitoefening, op voet van gelijkheid, van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op economisch gebied oftewel arbeidsmarkt daarvan ten gevolgen heeft.'³

Volgens de wet- en regelgeving is het verboden om gelijke gevallen ongelijk te behandelen op welke grond dan ook. Te denken zijn of haar godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, seksuele voorkeur, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur en soort arbeidscontracten. Helaas komt het in de praktijk nog steeds voor dat mensen op grond van verschillende discriminatiegronden worden gediscrimineerd. De afkomst of ras van melders wordt het vaakst als reden van de discriminatie gegeven.

Tijdens mijn stageperiode liepen er drie zaken bij het college voor de Rechten van de Mens, waarbij drie verschillende personen tijdens de werving en selectie afgewezen zijn op grond van hun ras. Hieronder beschrijf ik per Collegezaak hoe men geweigerd werd door zijn afkomst en wat de oordelen waren van het College voor de Rechten van de Mens:

- College zaak 1: twee vrienden besloten om bij Hotel Bergse Bossen B.V. te solliciteren voor de functie, afwashulp en medewerker bediening. Slechts één van hen werd uitgenodigd voor een gesprek. De persoon die uitgenodigd werd, heeft een Nederlands klinkende naam. De andere vriend is niet uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek en voelde zich zodoende gediscrimineerd op grond van zijn afkomst. Op 23 april 2015 oordeelde het College voor de Rechten van de Mens dat Bergse Bossen B.V. jegens de vriend die niet uitgenodigd werd voor een sollicitatiegesprek verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van ras bij de vervulling van een openstaande betrekking. Verder oordeelt het College voor de Rechten van de Mens dat Bergse Bossen B.V. zijn klacht over discriminatie onzorgvuldig heeft behandeld. Het College ziet onzorgvuldige behandeling van een discriminatieklacht ook als discriminatie.⁴
- College zaak 2: een man met een Turkse komaf heeft zowel onder zijn eigen naam als een verzonden Nederlandse naam gesolliciteerd bij het Yacht B.V. voor een functie als projectmanager. Zijn brief bleek in beide gevallen vrijwel hetzelfde. Op 23 april 2015 oordeelde het College voor de Rechten van de Mens dat Yacht B.V. jegens de man verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van ras bij de afwijzing. Wel is gebleken dat Yacht B.V. de discriminatieklacht van de man zorgvuldig heeft behandeld en benadeelde hem niet vanwege deze discriminatieklacht. Dit omdat de persoon in kwestie niet hard kon maken dat er niet zorgvuldig met zijn klacht is omgegaan. Verder heeft meneer niet kunnen bewijzen

³ Artikel 1 lid 1 van het internationaal Verdrag inzake de uitbanning van rassendiscriminatie

⁴ <https://mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2015-44/detail>

dat Yacht B.V. in strijd heeft gehandeld met het verbod van victimisatie.⁵ Wat victimisatie betreft, het is een beschermingsmiddel jegens de werknemer die gediscrimineerd wordt. De persoon die gediscrimineerd wordt en hiervan een klacht doet mag niet door zijn werkgever benadeeld worden.⁶

- College zaak 3: mevrouw was op zoek naar een baan en heeft haar curriculum vitae op een jobsite geplaatst. De directeur van Maxd'Oro zag haar curriculum vitae en was geïnteresseerd. Vervolgens heeft ze haar voor een gesprek uitgenodigd. Mevrouw heeft deze uitnodiging geaccepteerd. Tijdens het kennismakingsgesprek heeft de directeur aangegeven dat de vacature per direct vervuld moest worden. Mevrouw heeft nadat het sollicitatiegesprek heeft plaats gevonden per e-mail laten blijken dat ze vergeten is door te geven dat zij voor een korte periode op vakantie is. Vervolgens heeft de directeur haar afgewezen voor de functie. Naar aanleiding van de afwijzing heeft mevrouw telefonisch contact opgenomen met de directeur. Daaruit bleek dat de afwijzing niet alleen maar om de vakantie ging, maar ook om haar accent. Er zijn verschillende redenen geweest die ervoor gezorgd hebben dat mevrouw afgewezen werd. Haar accent heeft mede een rol gespeeld bij de afwijzing. De directeur van Maxd'Oro heeft liever iemand in dienst die geen accent heeft, omdat zij zelf een accent heeft. Omdat zij in het verleden een terugkoppeling van haar klant kreeg, dat ze wat aan haar accent moest doen. Kortom, er is onderscheid gemaakt, omdat haar accent een rol heeft gespeeld bij het besluit om iemand af te wijzen voor een functie. Op 7 april 2014 oordeelde het College voor de Rechten van de Mens dat er inderdaad sprake was van verboden onderscheid op grond van ras, bij de afwijzing voor de functie.⁷

Zoals hierboven beschreven, is in alle drie de Collegezaken verboden onderscheid geconstateerd. Dit betekent dat discriminatie op grond van ras regelmatig voorkomt. De hoeveelheid van meldingen zullen in de volgende deelvraag uitgebreid beschreven worden. Maar nu eerst wordt de verschillende wet- en regelgeving die betrekking heeft op ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt uitgebreid beschreven.

Ik zal beginnen met het beschrijven van verschillende soorten mensenrechten die door zowel de internationale als nationale wet- en regelgeving, verdragen en richtlijnen zijn vast gesteld. Ik zal beginnen met het beschrijven van internationale bepalingen en vervolgens over gaan naar de nationale wettelijke voorschriften. Ik heb bewust voor deze volgorde gekozen. Artikel 94 van de Grondwet regelt dat de internationale bepalingen voorrang hebben. Dat betekent dat de nationale wettelijke voorschriften niet in strijd mogen zijn (met de internationale wet- en regelgeving), anders vinden zij geen toepassing.⁸

Om te beginnen bij het Europees verdrag voor de rechten van de mens. Op grond van artikel 14 EVRM heeft ieder aanspraak op alle rechten en vrijheden, zonder enig onderscheid van welke aard dan ook. De rechten en vrijheden mogen dus niet beperkt worden door bijvoorbeeld een onderscheid op grond van ras/afkomst. Indien er inbreuk wordt gemaakt op rechten en vrijheden wordt er inderdaad onderscheid gemaakt. Volgens dit artikel is het dus verboden om iemand van zijn rechten en vrijheden te beroven. Dit wordt overigens ook geregeld in artikel 2 van de Universele verklaring voor de Rechten van de Mens.

⁵ <https://mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2015-43>

⁶ N. Boucchah, rechten van klagen zonder represaille. Het wettelijke verbod op victimisatie in de praktijk gebracht: effectieve wetgeving door preventief beleid, Rotterdam: Art.1.

⁷

⁸ Artikel 94 van de Grondwet

Het begrip gelijke behandeling wordt gedefinieerd in artikel 2 van de EU-Richtlijn houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (2000/43/EG). Daarin staat het volgende vermeld: “onder het beginsel van gelijke behandeling wordt verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van ras of etnische afstamming.” Er zijn twee soorten verschillende soorten onderscheid namelijk, direct en indirect onderscheid. Direct onderscheid, daarmee wordt bedoeld dat iemand door zijn of haar ras ongunstiger wordt of zou worden behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie. Verder wordt onder indirecte onderscheid verstaan dat wanneer iemand door een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze bijzonder benadeeld wordt op grond van zijn of haar ras of een bepaalde etnische afstamming dan een ander in een soort gelijke situatie. Echter bestaat bij indirect onderscheid een uitzondering, namelijk wanneer de bepaling, maatstaf of handelwijze door een legitiem doel gerechtvaardigd wordt. De voorwaarden hiervan zijn dat het doel passend en noodzakelijk dient te zijn.⁹

Het gelijkheidsbeginsel en discriminatieverbod worden in artikel 1 van de Grondwet beschreven. Volgens dit artikel dienen allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk behandeld te worden. Discriminatie wegens ras op welke manier dan ook is niet toegestaan.¹⁰ Dit artikel is in het leven geroepen om burgers tegenover de overheid te beschermen. De overheid mag ook niet discrimineren. Verder is dit artikel ook bedoeld voor burgers onderling. Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) is de bekendste en meest omvattende van deze wetten. In artikel 1 AWGB staat het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod beschreven. Het artikel geeft aan dat gelijke gevallen gelijk behandeld dienen te worden. Een burger kan geen beroep doen op artikel 1 van de grondwet, maar de burger kan zich wel op de algemene wet gelijke behandeling beroepen.¹¹ Tevens kan de burger zich rechtstreeks op de internationale wet- en regelgeving beroepen.

Hoeveel meldingen op het gebied van ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt met betrekking tot ras zijn de afgelopen jaren binnengekomen?

Om antwoord te kunnen geven op de bovengenoemde deelvraag dien ik eerst het Excel-bestand en het landelijke registratieprogramma LBA-net onder de loep te nemen. Om zo te kunnen achterhalen hoeveel discriminatiemeldingen op het gebied van ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt zijn binnengekomen en hoeveel meldingen er inmiddels zijn geregistreerd. Hieronder treft u een tabel waar de aantal discriminatiemeldingen met betrekking tot ras op de arbeidsmarkt van het afgelopen jaren zijn verwerkt.

Tabel 1

Jaar	Aantal meldingen Excel bestand ¹²	Aantal meldingen LBA-net systeem ¹³
2010	46 meldingen	Niet geregistreerd
2011	43 meldingen	Niet geregistreerd
2012	36 meldingen	36 meldingen
2013	47 meldingen	47 meldingen
2014	38 meldingen	25 meldingen

Aan de hand van het bovenstaande tabel kan er geconcludeerd worden dat Art.1 Midden Nederland het LBA-net-systeem vanaf 2012 is gaan gebruiken. Het aantal meldingen op het gebied van ongelijke

⁹ Artikel 2 EU-Richtlijn (2000/43/EG)

¹⁰ Artikel 1 van de Grondwet

¹¹ Art 120 GW toetsingsverbod

¹² Intern Excel bestand

¹³ Landelijke registratiesysteem LBA- net systeem

behandeling op de arbeidsmarkt verschilt per jaar. Het aantal meldingen ligt tussen de 35 á 50 meldingen. In het jaar 2014 zijn niet alle inkomende meldingen in het LBA-net-systeem geregistreerd. Dit is duidelijk in de tabel te zien. Het is van belang om dit duidelijk in het landelijke registratiesysteem te verwerken, zodat het aantal meldingen dat bij ons binnen komt landelijk wordt geregistreerd. De gemeenten kunnen aan de hand van de cijfers in de rapportages die zij twee keer per jaar ontvangen zien waar er in de toekomst nog aan gewerkt kan worden.

Welke methodieken hanteert Art.1 MN om ongelijkheid op de arbeidsmarkt met betrekking tot ras tegen te gaan?

Om antwoord te kunnen geven op de bovengenoemde deelvraag, dient er eerst globaal gekeken te worden naar wat Art.1 MN precies doet. Hieronder een omschrijving van de vier kerntaken:

Kerntaak 1: klachtbehandeling en registratie van incidenten met een discriminatoir karakter.

Omschrijving: iedereen die zich gediscrimineerd of ongelijk behandeld voelt, kan daarvan een melding doen bij Art.1 MN, dit geldt dus ook voor niet-westerse allochtonen. De melder kan telefonisch een melding doen van maandag tot en met vrijdag. Ook kan er melding worden gedaan via e-mail, een klachtenformulier op de website van Art.1 MN, de app of diverse websites zoals www.discriminatie.nl. Verder bestaat er een landelijke meldnummer voor discriminatiemelding (0900-2 354 354). De melders die het landelijk meldnummer bellen, worden automatisch doorverbonden met het antidiscriminatiebureau in de regio waarvandaan ze bellen. Bellers vanuit Utrecht worden dus automatisch doorverbonden met Art.1 MN. Art.1 MN werkt voor alle gemeenten in de provincie Utrecht. Alle gemeenten hebben een lokaal meldloket ingericht waar de eigen burgers discriminatie kunnen melden. De meldingen worden ter behandeling doorgegeven naar Art.1MN. Uit het halfjaarrapportage van Art.1 MN blijkt dat steeds minder mensen zich bij de lokale loketten melden. De meldingen komen meestal telefonisch of digitaal bij Art.1 MN binnen. Toch zijn lokale loketten van belang, zodat burgers in hun eigen gemeente hun intakegesprek kunnen uitvoeren.

Ik loop stage op de afdeling klachtbehandeling. Deze afdeling bestaat uit drie klachtbehandelaars en drie stagiaires, die zich intensief inzetten om de individuele melders bij te staan, waar mogelijk. Iedereen die zich gediscrimineerd of ongelijk behandeld voelt, of meent dat een ander dit overkomen is, kan daarvan melding maken bij Art.1 MN. De meldingen komen in de meeste gevallen telefonisch of per e-mail binnen. Na ontvangst van de melding wordt dit in het landelijke registratieprogramma LBA-net-systeem geregistreerd. Daarnaast registreert Art.1 MN de melding ook intern in een Excel-bestand. Als dat is gebeurd, neemt de klachtenconsulent contact op voor het plannen van een intakegesprek. Tijdens het intakegesprek wordt het verhaal van de melder angehoord. Er zijn verschillende procedures die daarop kunnen volgen. Het vervolgtraject wordt samen met cliënt besproken. Het vervolgtraject kan bestaan uit het opstarten van diverse soorten procedures. Denk hier bijvoorbeeld aan een bemiddelingsgesprek en hoor-wederhoor procedure (kan leiden tot verzoek indienen bij het College voor de Rechten van de Mens). Verder kan Art.1 MN de cliënt begeleiden bij het doen van een aangifte, en cliënt bij staan bij klacht politieoptreden. Daarnaast kan cliënt eventueel doorverwezen worden naar een ander organisatie. Tenslotte is er ook een mogelijkheid om de melding enkel te registeren.

Kerntaak 2: beleidsbeïnvloeding en beleidsadvisering.

Omschrijving: de contacten met de gemeenten lopen goed. Contactambtenaren kennen Art.1 MN en nemen voor advies regelmatig contact met Art.1 MN op. Regelmatig worden er voortgangsgesprekken met de gemeente gevoerd om de voortgang van Art.1 MN te bespreken.

Art.1 MN deelt haar expertise graag met politieke partijen en raadsleden. Na de gemeenteraadsverkiezingen heeft Art.1 MN naar alle nieuwe raadsleden een advies gestuurd over de wijze waarop zij om kunnen gaan met discriminatiebestrijding. In het advies was de aandacht voornamelijk gericht op het ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid, *de arbeidsmarkt*, het onderwijs, etnisch profileren en het LHBT-beleid (ten behoeve van emancipatie voor Lesbiennes, Homoseksuelen, Biseksuelen en Transgenders).

Kerntaak 3: PR, informatieverstrekking, publiciteit en publiekbeïnvloeding.

Omschrijving: naast klachtafdeling is Art.1 MN ook bezig met advies en informatieverstrekking. Dit zorgt ervoor dat de naamsbekendheid toeneemt, zodat de burgers, organisaties, journalisten en overheden weten waar ze voor discriminatieklachten terecht kunnen. Onder informatieverzoeken vallen alle vragen die niet klachtgerelateerd zijn, of klachten uit andere regio's die wij doorverwijzen.

Art.1 MN maakt gebruik van verschillende manieren om informatie te verstrekken. Zo maakt Art.1 MN gebruik van een digitale bibliotheek die terug te vinden is op onze website. In deze bibliotheek zijn per deelonderwerp samenvattingen van belangrijke recente onderzoeken en rapporten te vinden.

Verder maakt Art.1 MN gebruik van de ZoDom-campagne. De ZoDom-campagne is ontwikkeld door reclamebureau YoungWorks. Met verbodsborden wordt duidelijk gemaakt hoe dom discrimineren is. Deze verbodsborden werden in het straatbeeld te Amersfoort geplaatst. De verbodsborden hebben tien dagen in Amersfoort gehangen.

Art.1 MN is daarnaast aanwezig op verschillende festivals, te denken aan het Bevrijdingsfestival (Utrecht) en het Midzomergrachtfestival. Tijdens verschillende festivals is de jongerencampagne ZoDom uitgezet. Het team van Art.1 MN was daarbij aanwezig om uitleg te geven over de organisatie en de verkeersborden die Art.1 MN had meegenomen.

Kerntaak 4: voorlichting, onderwijs en trainingen om groepen bewust te maken van de effecten van discriminatie en ongelijke behandeling, alsmede het aanreiken van handvatten waarmee ongelijke behandeling teruggedrongen kan worden.

Omschrijving: Art.1 MN organiseert verschillende sollicitatietrainingen. Art.1 MN past zich volledig aan de doelgroep aan. Tijdens de sollicitatietrainingen worden de sollicitatiebrieven en curricula vitae onder de loep genomen. Daarnaast worden er rollenspellen gedaan. Soms kan het zo zijn dat men niet is staat is om een brief op te stellen omdat zijn of haar Nederlands matig is. In deze situatie kan het ook zo zijn dat men individuele begeleiding krijgt, bij het zoeken naar een passende vacature. Art.1 MN houdt zich ook bezig met de werkgevers. Art.1 MN probeert werkgevers te stimuleren om mee te werken aan een diversiteitsbeleid. De samenwerking met de werkgevers gaat heel erg stroef. Art.1 MN heeft op diverse manieren geprobeerd om de werkgevers over te halen. Maar dit is tot heden niet echt gelukt. Doordat de werkgevers nauwelijks over te halen zijn, is het moeilijk om het uiteindelijke doel te behalen. Het doel van Art.1 MN is om deze doelgroepen bij elkaar te brengen in de vorm van een netwerk.

Verder houdt Art.1 MN voorlichtingen bij verschillende buurthuizen, gericht aan niet-westerse allochtonen. Dit om ervoor te zorgen dat onze naamsbekendheid toeneemt, de doelgroep gestimuleerd wordt om bij een discriminatievooral een melding bij Art.1 MN te doen.

Conclusie

Uit mijn analyse (vragenlijst zie bijlage) blijkt dat er op dit moment 18 meldingen lopen, met betrekking tot ongelijk behandeling op de arbeidsmarkt op grond van ras. Dat is behoorlijk veel. Art.1 MN is zich ervan bewust dat werkzoekenden met een niet- westerse achtergrond meer moeite hebben met het vinden van een baan. In de praktijk blijkt dat discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van ras helaas nog voorkomt. Art.1 MN is voornamelijk bezig met het bestrijden van discriminatie. Art.1 MN neemt discriminatiemeldingen in behandeling. Verder houdt Art.1 MN zich bezig met verschillende voorlichtingen en trainingen . Deze worden gehouden op buurthuizen en scholen, om zo doende de naamsbekendheid te vergroten en de meldingsbereidheid wellicht toe kan nemen. Aan de hand van de vragenlijst heb ik met mijn collega's gesproken over dit onderwerp. Uit verschillende gesprekken kwam naar boven dat er meer nadruk moet worden gelegd op eigen verantwoordelijkheid van de discriminatiemelder. Want als er geen meldingen worden gedaan, kan Art.1 MN discriminatie ook moeilijk bestrijden. De verantwoordelijkheid ligt bij de persoon die de discriminatie zelf heeft ervaren.

Uit de vragenlijst blijkt dat het in sommige individuele casussen soms lastig kan zijn om voor het College voor de Rechten van de Mens hard te kunnen maken dat er inderdaad sprake is geweest van discriminatie. De discriminerende uitlatingen worden tijdens het sollicitatiegesprek gedaan, waardoor het voor de melder moeilijk is om met harde bewijzen te komen. Wat Art.1 MN dan doet is een hoor-wederhoor procedure starten waarbij de wederpartij schriftelijk dient te reageren. In sommige gevallen is de wederpartij eerlijk en zegt dat het inderdaad is voorgevallen maar in sommige gevallen ook niet. Je weet dus niet van tevoren waar de melding naar toe leidt. Ik merk aan de hand van de vragenlijst dat iedereen op zijn of haar manier werkt. Wat mij opvalt is dat de volgende punten steeds terug komen:

- Slagingspercentage: kijken in hoeverre cliënt zijn of haar gelijk kan krijgen. Verder is het belangrijk om erbij te vermelden dat de bewijslast hoog is en dat hij/zij er rekening mee moet houden dat het College voor de Rechten van de Mens het verzoek kan afwijzen. Dit om eventuele teleurstelling van cliënt(en) te voorkomen.
- Overleggen: de situaties goed met cliënt bespreken en de wens van cliënt volgen.

Uit de antwoorden van de vragenlijst (vraag 7) blijkt dat Art.1 MN zich beter dient te profileren zodat de doelgroep weet dat melden zin heeft. Vanwege de afgelopen Collegezaken wordt er meer aandacht besteed aan preventie. Uit de gesprekken kwam naar boven dat preventie gericht op werkgevers in dit geval het beste middel zal zijn om de werkgevers er bewust van te maken dat vooroordelen ook onbewust kunnen gebeuren. Helaas blijkt het in de praktijk heel lastig te zijn om werkgevers te kunnen motiveren om deel te nemen aan de voorlichtingen die door Art.1 MN worden verzorgd. De collega's binnen de klachtafdeling vinden dat Art.1 MN best wel goed bezig is met de klachtbehandeling, voorlichtingen en trainingen. Alleen zijn ze er wel van bewust dat het moeilijk is om ervoor te zorgen dat wij meer meldingen binnen krijgen en werkgevers te motiveren om mee te werken.

Om terug te komen op mijn hoofdvraag: "Welke methodieken kan Art.1 Midden Nederland hanteren om gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor niet-westerse allochtonen te waarborgen?" Ik denk dat Art.1 MN wel op de goede weg is. Wel vind ik dat Art.1 MN ervoor dient te zorgen dat de werkgevers hieraan mee moeten werken. Dit is tot op heden nog niet echt gelukt. Wellicht kan de overheid maatregelen opleggen zodat de werkgevers worden gedwongen om hieraan mee te werken. Dit kan door verschillende manieren, denk aan verplichtingen opleggen of bonussen(een vergoeding) toereiken, om zodoende de werkgevers te stimuleren om hieraan mee te werken. Art.1 MN kan dit bespreekbaar maken met de overheid en vervolgens kijken of dit (financieel gezien) wel haalbaar is.

Bijlage : vragenlijst

1. Wat is je functie binnen Art.1 Midden Nederland?

2. Hoeveel discriminatiemeldingen op grond van ras op de arbeidsmarkt neem je op dit moment in behandeling?

3. Wat doet Art.1 Midden Nederland om deze doelgroep te helpen?

4. Als blijkt dat melders niet met harde bewijzen komen, wat doet jij om deze melders verder te helpen?

5. Stel dat de kans groot is dat het College voor de Rechten van de Mens de bewijslast niet omdraait, hoe ga jij hiermee om? Zou je alsnog het verzoek indienen?

6. Welke bijdrage van Art.1 Midden Nederland is volgens jou de meest nuttige? Beargumenteer waarom het volgens jou nuttig is.

7. Wat zou je Art.1 Midden Nederland willen adviseren om ervoor te zorgen dat deze doelgroep wellicht in de toekomst beter geholpen kan worden?
