

# Wet gelijke behandeling vaak onbekend bij werkgevers

**Werkgevers mogen geen onderscheid maken op persoonlijke kenmerken als geslacht, leeftijd en nationaliteit. Niet tijdens de sollicitatieprocedure en ook niet op de werkvloer, in het loon en bij ontslag. Ondanks dat de overheid wetten heeft gemaakt die werkgevers verplichten om werknemers gelijk te behandelen komt discriminatie op de arbeidsmarkt veelvuldig voor. Antidiscriminatievoorziening (ADV) Limburg is hét advies- en kenniscentrum voor de provincie Limburg op het gebied van het bevorderen van gelijke behandeling en het voorkomen van discriminatie.**

“In 2009 is de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen van kracht geworden. Deze wet vereist dat gemeenten een voorziening hebben waar burgers melding van discriminatie kunnen maken. In Limburg is gekozen voor een gemeenschappelijke regeling en onze voorziening voert voor 30 Limburgse gemeenten de wettelijke taken uit”, aldus Johan Dinjens, directeur van ADV Limburg.

Behalve het behandelen en registreren van individuele meldingen van burgers zet ADV Limburg sterk in op voorlichting en preventie. Johan Dinjens; “Onze filosofie is dat je als je alleen maar bezig bent met het behandelen van discriminatieklachten je achter de feiten blijft aanhollen. Middels voorlichting, advies en informatie willen wij discriminatie als thema op de kaart zetten en kennis van de relevante wetgeving vergroten bij, onder andere, werkgevers”.

Uit diverse onderzoeken én uit landelijke en Limburgse cijfers blijkt dat discriminatie op de arbeidsmarkt veelvuldig voorkomt. Leef-



tijdsdiscriminatie bij de werving- en selectie, zwangere vrouwen die geen contractverlenging krijgen of promotie mislopen vanwege hun zwangerschap, allochtone sollicitanten die minder kans hebben om aangenomen te

worden en discriminatoire bejegening op de werkvloer zijn slechts enkele voorbeelden uit de alledaagse werkelijkheid.

## Kennis van wet-en regelgeving

“Uit contacten met werkgevers blijkt dat er onvoldoende kennis is over de antidiscriminatiewetgeving”, zegt Johan Dinjens. Wat betekent gelijke behandeling op de arbeidsmarkt, wat mag je wel en niet in een vacaturetekst vermelden, hoe realiseer je een discriminatievrije werkvloer, wat houdt een zorgvuldige klachtbehandeling in en wat betekent het verbod op victimisatie?

“Werkgevers die informatie of advies willen over deze thematiek kunnen bij ons terecht. Onze consulenten bieden hulp bij praktische vragen maar kunnen ook tijdens een bijeenkomst of workshop de werking van relevante wet- en regelgeving of het herkennen en de effecten van discriminatie in een duidelijk kader plaatsen. Speciaal voor werkgevers hebben we een brochure ontwikkeld waarin informatie, adviezen, tips en aansprekende casussen zijn opgenomen. Deze en andere brochures maar ook diverse onderzoeken, rapportages, trainingshandleidingen en dergelijke zijn terug te vinden in de kennisbank op onze website”.

## Goed werkgeverschap

Discriminatie en gelijke behandeling zijn geen eenvoudige thema's. Hoe moeilijk ook,



toch ligt hier een opdracht voor werkgevers. Wettelijke afspraken die werkzoekenden gelijke kansen geven en afwijzing op vooroordelen voorkomen, of uitsluiting wegens leeftijd, chronisch ziekte of zwangerschap te gegaan, zijn niet voor niets ingevoerd. Niet geheel onbelangrijk is dat het beschermen van gelijke rechten, een goede klachtbehandeling en het tegengaan van psychosociale belasting bijdragen aan een prettig werkklimaat en gemotiveerde werknemers op de werkvloer.

Kortom: goed werkgeverschap leidt tot goed werknemerschap.

Nicolle Schröder, consulent ADV Limburg

**ADV Limburg**  
**Looiersgracht 4,**  
**6211 JK Maastricht**  
**Buitenop 8, 6041 LA Roermond**  
**T:043-3218489**  
**E: meldpunt@advlimburg.nl**  
**I: www.advlimburg.nl**