

Discriminatie op de agenda van ondernemingsraden?

Kennis van en aandacht voor discriminatie
bij ondernemingsraden in de regio Kennemerland, een
inventariserend onderzoek.

Auteurs

Laura Otsen

Marjolein van Haften

Eindredactie

Frederique Janss

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland is een onafhankelijke organisatie die werkt aan het stimuleren van een tolerante samenleving en het tegengaan van ongelijke behandeling. Iedereen kan bij ons terecht voor steun bij alle vormen van discriminatie en ongelijke behandeling. We behandelen en registreren individuele klachten, doen onderzoek, geven voorlichting en trainingen en adviseren organisaties op het gebied van antidiscriminatiebeleid en gelijke behandeling.

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Postbus 284

2000 AG Haarlem

Tel. 023 5315842

info@bdkennemerland.nl

www.bdkennemerland.nl

december 2015



Inhoudsopgave

	Blz.
Samenvatting	4
1. Inleiding	7
2. Opzet	10
3. Resultaten	12
4. Conclusies	23
5. Referenties	27
Bijlagen	31

Samenvatting

Volgens de Sociaal-Economische Raad (SER) heeft ook de ondernemingsraad van een bedrijf een belangrijke rol bij het tegengaan van discriminatie. De ondernemingsraad behartigt de belangen van de werknemers in een organisatie. In 2014 heeft de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) naar aanleiding van het rapport 'Discriminatie werkt niet!' van de SER een handreiking opgesteld om ondernemingsraden te helpen bij het tegengaan van discriminatie binnen organisaties. Hierin worden de bevoegdheden van de OR beschreven evenals de rollen die de OR kan vervullen om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Deze zijn deels gebaseerd op de Wet op Ondernemingsraden (WOR), waarin de rechten en de plichten van een OR staan beschreven. Hierin zijn ook discriminatiebepalingen opgenomen.

Doel

Er is echter geen zicht op de mate waarin deze handreiking, de Arbowet en de WOR bekend zijn bij en in de praktijk toegepast worden door ondernemingsraden. Daarom heeft Bureau Discriminatiezaken (BD) dit inventariserend onderzoek onder ondernemingsraden in Kennemerland uitgevoerd met als doel hier meer over te weten te komen.

Opzet en respons

In de regio Kennemerland zijn 269 ondernemingen geselecteerd die 50 of meer medewerkers in dienst hebben waardoor een ondernemingsraad verplicht is. Ook zijn de tien gemeentelijke organisaties in Kennemerland in het onderzoek meegenomen. De voorzitter van de OR van de geselecteerde ondernemingen is aangeschreven met informatie over het BD en het onderzoek waarbij een vragenlijst werd bijgevoegd. Deze vragenlijst kon op papier ingevuld en teruggestuurd worden, maar kon ook online worden ingevuld door middel van een link die in de informatiebrief vermeld stond. De vragenlijsten zijn ingevuld op basis van anonimiteit.

Het onderzoek heeft 49 bruikbare, ingevulde vragenlijsten opgeleverd. De meewerkende ondernemingsraden zitten verdeeld over bijna de hele regio Kennemerland; 21 organisaties zijn gevestigd in gemeente Haarlemmermeer, twaalf in gemeente Haarlem, zes in gemeente Velsen, drie in gemeente Beverwijk, drie in gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude, twee in gemeente Bloemendaal, één in gemeente Heemstede en één in gemeente Zandvoort. Alleen gemeente Uitgeest en Heemskerk zijn hierbij niet vertegenwoordigd. Er is ook een redelijk goede verscheidenheid in de grootte van de deelnemende organisaties. Acht van de tien gemeentelijke organisaties in Kennemerland hebben de vragenlijst ingevuld en geretourneerd.

Kennis van wetgeving

De ondernemingsraden geven aan redelijk veel kennis te hebben van de WOR en de Arbowet. Met het bestaan van de handreiking zijn daarentegen erg weinig ondernemingsraden bekend.

En hoe hanteren de ondernemingsraden de WOR en de Arbowet eigenlijk in de praktijk? Allereerst geeft circa een derde van de respondenten aan de WOR niet of nauwelijks te hanteren omdat hiertoe geen noodzaak bestaat omdat dat discriminatie niet voorkomt: ze hebben hierover geen

signalen of klachten binnengekomen. In relatie tot de Arbowet geeft circa 40% een vergelijkbaar antwoord.

Toepassing

De ondernemingsraden die de WOR wel toepassen in hun werkzaamheden als OR geven aan dat er in de organisatie interne codes, regelingen, handboeken, beleid zijn die dit onderwerp 'dekken' en/of er is een vertrouwenspersoon aangesteld. Een aantal ondernemingsraden heeft overleg met de directie over discriminatie, in het algemeen of over specifieke zaken of zijn betrokken bij sollicitaties en ontslag. Ook noemen enkelen een commissie VGWM (veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu).

Als het gaat om het toepassen van de Arbowet dan noemen Ondernemingsraden vooral het regelmatige overleg met de Arbo-coördinator of ze nodigen een Arbo-verantwoordelijke uit of nemen deel aan Arbo-commissie/VGM commissie (veiligheid, gezondheid, milieu). Daarnaast geeft een aantal aan dat in de organisatie een arbeidsreglement, ethische codes, gedragshandleidingen of een personeelshandboek dit onderwerp 'dekken'.

Redelijk wat ondernemingsraden stellen zich afwachtend op: ze reageren als het zich voordoet.

Signalen van discriminatie of ongelijke behandeling?

Het overgrote deel (74%) van de respondenten geeft aan nooit signalen van discriminatie of ongelijke behandeling te ontvangen. Een enkele keer wordt dit toegelicht. Zo zegt een respondent dat mensen binnen de organisatie elkaar aanspreken bij ongewenste of ongepaste opmerkingen en geeft een ander aan nooit signalen te krijgen, maar wel te beseffen dat discriminatie of ongelijke behandeling binnen elke organisatie wel eens voorkomt. Vijf respondenten (11%) geven aan weinig of niet direct signalen van discriminatie of ongelijke behandeling te krijgen. Zeven respondenten (15%) geven aan weleens signalen te krijgen van discriminatie of ongelijke behandeling. Hierbij wordt discriminatie op basis van leeftijd, geslacht en religie genoemd.

Conclusies

Gesteld kan worden dat de kennis van de wetgeving omtrent discriminatie op de arbeidsmarkt redelijk is. Geen van de respondenten kent de discriminatiebepalingen van de WOR en de Arbowet heel goed en circa 20% kent deze redelijk goed

Ondanks de soms beperkte kennis van wetgeving en de handreiking zijn de meeste ondernemingsraden wel bezig met de onderwerpen diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie. De voornaamste getroffen maatregelen zijn: het zorgen voor een vertrouwenspersoon, weten wat er speelt tussen verschillende groepen in de organisatie en het stimuleren van diversiteit binnen de OR.

Rond de 60% geeft aan de discriminatiebepalingen van de WOR en de Arbowet toe te passen. Dit gebeurt met name door middel van signalering, reactief optreden, beleid en het hebben van een vertrouwenspersoon in de organisatie. De overige 40% zegt de wetgeving niet toe te passen omdat zij het idee hebben dat discriminatie niet voorkomt binnen hun organisatie of dat er al een goed beleid is inzake het voorkomen en aanpakken van discriminatie. Het idee dat discriminatie niet voorkomt binnen een organisatie sluit niet altijd aan bij de werkelijkheid. Misschien valt het buiten

het zicht van de OR. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van onbewuste discriminatie bij werving- en selectieprocedures.

Ongeveer driekwart van de respondenten gaf aan nooit signalen te krijgen als OR over discriminatie of ongelijke behandeling. Een kwart van de respondenten gaf aan weinig, indirect of wel eens signalen te krijgen van discriminatie of ongelijke behandeling. Het is lastig hier conclusies aan te verbinden over het daadwerkelijke percentage ondernemingen waarbinnen discriminatie of ongelijke behandelingen zou voorkomen.

De onderwerpen diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie blijven vaak onderbelicht binnen ondernemingsraden. Zo wordt het nut van structurele aandacht voor het onderwerp dikwijls niet ingezien omdat ondernemingsraden geen concrete signalen krijgen dat het speelt.

1. Inleiding

Aanleiding onderzoek

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (BD) besteedde de afgelopen jaren speciale aandacht aan het thema arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is namelijk het terrein waarover de meeste discriminatieklachten worden gemeld. Ook vanuit de overheid is er de laatste jaren veel aandacht voor het onderwerp discriminatie op de arbeidsmarkt. Discriminatie is het maken van onderscheid op grond van kenmerken die er in de betreffende situatie niet toe doen. Gronden waarop discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt zijn bijvoorbeeld afkomst, huidskleur, geslacht, leeftijd, religie, seksuele gerichtheid, arbeidsduur en chronische ziekte of handicap. Discriminatie kan optreden bij de werving en selectie, bij het aangaan, verlengen en beëindigen van de arbeidsovereenkomst, bij het geven van arbeidsvoorwaarden, promotie en opleidingsmogelijkheden en bij de omgang op de werkvloer. Voorbeelden van verschillende vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt op de diverse gronden zijn:

- Een allochtone werknemer krijgt niet dezelfde mogelijkheden tot scholing als een autochtone werknemer.
- Een vrouwelijke werknemer krijgt minder loon voor hetzelfde werk dan een mannelijke werknemer.
- Een werknemer krijgt regelmatig flauwe opmerkingen van collega's over zijn homoseksuele gerichtheid.
- Een vijftigplus werknemer wordt niet aangenomen vanwege zijn leeftijd, omdat de werkgever hem te duur vindt.

Discriminatie op de arbeidsmarkt heeft grote gevolgen, zowel voor de werknemers die gediscrimineerd worden als voor de organisatie. Werk is over het algemeen een belangrijk deel van het leven van mensen. Het is vaak één van de grootste bezigheden in het dagelijks leven, het zorgt voor financiële zekerheid, structuur en sociale contacten en het geeft voldoening. Problemen op het werk kunnen dan ook grote invloed op iemands algehele gesteldheid hebben. Wanneer iemand gediscrimineerd wordt, wordt hij aangetast in zijn waardigheid en kan hij last krijgen van psychische klachten, zoals depressie en burn-out. Dit leidt tot meer ziekteverzuim. Naast de negatieve gevolgen voor de gediscrimineerde werknemer, is dit ook nadelig voor de organisatie waar discriminatie plaatsvindt. Een ander gevolg voor de organisatie is een onveilige werksfeer. Dit komt de prestaties op het werk niet ten goede.

Grondwet en strafrecht

Discriminatie is verboden bij wet. Hierbij zijn er algemene wetten die discriminatie verbieden alsook wetten die (onder meer) toegespitst zijn op discriminatie op de arbeidsmarkt. Artikel 1 van de Grondwet ligt aan de basis van alle andere wetgeving omtrent discriminatie. Hierin staat:

"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."

In artikel 1 wordt zowel gelijke behandeling als discriminatie genoemd. In veel andere wetten wordt gesproken over (on)gelijke behandeling in plaats van discriminatie. Artikel 1 geldt voornamelijk als voorwaarde waaraan andere wetten moeten voldoen en als leidraad voor de overheid. Op basis van Artikel 137 in het Wetboek van Strafrecht kunnen burgers door het Openbaar Ministerie aangeklaagd worden voor discriminatie en hiervoor veroordeeld worden door de rechter.

Wetgeving gelijke behandeling

De Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) omschrijft onder welke omstandigheden wel en niet onderscheid gemaakt mag worden. De wet beschermt burgers specifiek tegen discriminatie op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Op basis van deze wet kan geen sanctie opgelegd worden, maar wel kan een oordeel gegeven worden of er sprake is van verboden onderscheid. Deze wet wordt getoetst door het College voor de Rechten van de Mens. Burgers kunnen zelf een beroep doen op deze wet door een verzoek tot een oordeel in te dienen bij het College.

Verder is er gelijkebehandelingswetgeving met betrekking tot specifieke discriminatiegronden. Dit zijn uitwerkingen van de AWGB. Deze zijn onder meer van toepassing op het terrein arbeidsmarkt. Ook hier kunnen burgers zelf een beroep op doen. De specifieke uitwerkingen zijn de Wet Gelijke Behandeling (WGB) van mannen en vrouwen, WGB op grond van handicap of chronische ziekte, WGB op grond van leeftijd bij de arbeid, Wet Onderscheid Arbeidsduur (fulltime versus parttime) en Wet Onderscheid Bepaalde en Onbepaalde Tijd. Hierin is dus onder meer bepaald dat werkgevers (potentiële) werknemers gelijk moeten behandelen ongeacht geslacht, handicap, chronische ziekte, leeftijd en dienstverband.

Arbowet

Sinds 1 juni 2009 is het onderwerp discriminatie ook toegevoegd aan de Arbowet, die van toepassing is op arbeidsbeleid en –omstandigheden. Hierdoor zijn werkgevers sindsdien verplicht om de risico's van discriminatie op de werkvloer in kaart te brengen en zo nodig gericht beleid op te stellen om dit te voorkomen en/of tegen te gaan.

Handreiking ondernemingsraden

Volgens de Sociaal-Economische Raad (SER) heeft ook de ondernemingsraad van een bedrijf een belangrijke rol bij de bestrijding van discriminatie. De ondernemingsraad behartigt de belangen van de werknemers in een organisatie. In 2014 heeft de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) naar aanleiding van het rapport 'Discriminatie werkt niet!' van de SER een handreiking¹ opgesteld om ondernemingsraden te helpen om discriminatie binnen organisaties tegen te gaan. Hierin worden de bevoegdheden van de OR beschreven evenals de rollen die de OR kan vervullen om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Deze zijn deels gebaseerd op de Wet op Ondernemingsraden (WOR), waarin de rechten en de plichten van een OR staan beschreven. Hierin

¹ <http://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2014/discriminatie-werkt-niet/voorbeelden-aanpak-discriminatie/or-en-medezeggenschap.aspx>

zijn ook discriminatiebepalingen opgenomen. De bevoegdheden en mogelijke rollen van de OR bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie die in de handreiking beschreven worden zijn:

- Het stimuleren van gelijke behandeling en het waken voor discriminatie binnen de organisatie (Artikel 28 lid 3 WOR)
- Inspraak in het vaststellen, wijzigen of intrekken van een klachtenregeling (Artikel 27 lid 1 sub j WOR) en het aanstellings-, ontslag- en bevorderingsbeleid (Artikel 27 lid 1 sub e WOR)
- Het volgen van trainingen en het geven van voorlichting om stereotypen te verkleinen
- Het bevorderen van diversiteit binnen de organisatie en de OR
- Het beoordelen van het bedrijfsbeleid ten aanzien van discriminatie en het overleggen hierover met de werkgever
- Het maken van afspraken met arbeidsorganisaties, management, cao-partijen en vakbonden

De bevoegdheden en rollen zijn ook verwerkt in een mindmap².

Er is echter geen zicht op de mate waarin deze handreiking, de Arbowet en de WOR bekend zijn bij en in de praktijk toegepast worden door ondernemingsraden. Daarom voerde het BD een inventariserend onderzoek onder ondernemingsraden in Kennemerland uit met als doel hier meer over te weten te komen.

Kernbegrippen

In dit onderzoek staan de begrippen (on)gelijke behandeling, discriminatie en diversiteit centraal. Onder diversiteit worden zowel de zichtbare als minder zichtbare aspecten waarop werknemers van elkaar verschillen verstaan, zoals leeftijd, geslacht, afkomst, handicap, competenties en seksuele voorkeur. Diversiteit is sterk gekoppeld aan ongelijke behandeling of discriminatie. Mensen die bij een minderheidsgroep behoren en dus 'anders' zijn, zijn namelijk vaak de slachtoffers van discriminatie. Een hoge mate van diversiteit, zodat de werknemers een afspiegeling vormen van de samenleving, kan echter discriminatie verminderen. Deze manier van diversiteit gaat namelijk samen met een inclusieve ondernemingscultuur waarin alle medewerkers erbij horen en diversiteit als een verrijking gezien wordt, minder discriminatie voorkomt en minder gepest wordt op de werkvloer. In het licht van het bestrijden van discriminatie is het dus wenselijk om de diversiteit binnen een bedrijf te bevorderen. Bovendien kan diversiteit op de werkvloer en in het management de prestaties van ondernemingen verbeteren onder de juiste omstandigheden.

² <http://www.ser.nl/nl/~media/files/internet/medezeggenschap/discriminatie-en-or-en-medezeggenschap-mindmap-cbm.ashx>

2. Opzet onderzoek

Selectie deelnemers

Dit onderzoek werd gehouden onder ondernemingsraden van ondernemingen in de regio Kennemerland, het werkgebied van het BD. Gestreefd werd naar minimaal 30 deelnemende ondernemingsraden. Er werd uitgegaan van een responspercentage van tien procent. Hiervoor moesten dus 300 ondernemingen benaderd worden. Contactgegevens van ondernemingen in de regio Kennemerland zijn opgevraagd bij de Kamer van Koophandel (KvK). Alleen de gegevens van ondernemingen die geen bezwaar hebben gemaakt tegen het gebruik van hun adresgegevens worden hiermee verkregen. Zowel het adres als het telefoonnummer werd opgevraagd, om de ondernemingen in eerste instantie aan te kunnen schrijven en zo nodig een telefonische herhaaloproep te kunnen doen.

Ondernemingen zijn geselecteerd op basis van het totaal aantal werknemers dat in dienst is. Bij een grootte van minimaal 50 werknemers zijn ondernemingen namelijk verplicht een OR aan te stellen. Dit aantal is dan ook als selectie criterium gebruikt. Verder zijn zowel ondernemingen als verenigingen en stichtingen geselecteerd. Er werd gezocht op alle adressen en alle branches, in de tien gemeenten van de regio Kennemerland. Een aantal rechtsvormen werd geselecteerd^a. Dit resulteerde in een lijst met 277 ondernemingen met de bijbehorende contactgegevens. Van enkele ondernemingen is geen telefoonnummer bekend, maar deze werden toch meegenomen in het onderzoek. Ondernemingen met meer vestigingen in de regio werden één keer aangeschreven. Uiteindelijk werden er 269 ondernemingen aangeschreven op basis van het adressenbestand van de KvK. Ook werden de tien gemeenten in de regio Kennemerland aangeschreven. Deze zijn niet geïnccludeerd in het adressenbestand van de KvK. In totaal werden er dus 279 ondernemingen aangeschreven.

Methode

De voorzitter van de OR van de geselecteerde ondernemingen³ werd aangeschreven met informatie over het BD en het onderzoek waarbij een vragenlijst werd bijgevoegd. De gebruikte brief is weergegeven in Bijlage 1. Deze vragenlijst kon op papier ingevuld en teruggestuurd worden maar kon ook online worden ingevuld door middel van een link die in de informatiebrief vermeld stond. Op deze manier konden de respondenten kiezen welke manier zij het gemakkelijkst vonden, wat het responspercentage zou maximaliseren.

De vragenlijst bestond uit negen vragen naar enerzijds de kennis van wetgeving en de toepassing hiervan en anderzijds de mate waarin diversiteit, (on)gelijke behandeling en discriminatie een rol spelen binnen het bedrijf. Er werden zowel open als gesloten vragen gesteld. Over de maatregelen die ondernemingsraden nemen om discriminatie te voorkomen en aan te pakken werden eerst open vragen gesteld om respondenten de ruimte te geven hun eigen ideeën weer te geven zonder hierbij

³ a. Geselecteerde rechtsvormen: besloten vennootschap blijkens statuten structuurvennootschap, besloten vennootschap met gewone structuur, buitenlandse op EG-vennootschap lijkende vennootschap met hoofdneerzetting in Nederland, buitenlandse op EG-vennootschap lijkende vennootschap met onderneming in Nederland, buitenlandse EG-vennootschap met hoofdneerzetting in Nederland en buitenlandse EG-vennootschap met onderneming in Nederland.

beïnvloed te worden door antwoordcategorieën. Later werd hier ook een meerkeuzevraag over gesteld waarbij respondenten antwoordmogelijkheden aan konden vinken waar zij eerder zelf niet aan gedacht hadden. Op deze manier werd op een betrouwbare manier zoveel mogelijk informatie verzameld. Verder werd een vraag gesteld over het aantal werknemers dat werkzaam is bij de onderneming. Hierdoor kon bekeken worden of de kennis over discriminatie en de maatregelen die de OR neemt om discriminatie te bestrijden samenhangen met de grootte van de onderneming. Er werd niet gevraagd naar de grootte van de OR, omdat deze samenhangt met de grootte van de onderneming. De complete vragenlijst is weergegeven in Bijlage 2.

Anonimiteit

De anonimiteit van de deelnemende ondernemingen werd gewaarborgd door hun gegevens te koppelen aan een code. Deze code verschilde per onderneming en was nodig om in te kunnen loggen wanneer respondenten de vragenlijst online in wilden vullen. De instructies hiervoor stonden in de brief. De code stond tevens vermeld op de vragenlijst. Op deze manier waren de antwoorden anoniem maar kon wel geregistreerd worden welke ondernemingen de vragenlijst ingevuld hadden en welke ondernemingen telefonisch benaderd moesten worden voor een herhaaloproep. Na afronding van het onderzoek werden de ondernemingsgegevens vernietigd. Verder worden ondernemingen niet bij naam genoemd in de rapportage, zodat de gegeven antwoorden op geen enkele manier te herleiden zijn naar de betreffende onderneming. Ook hoefden de respondenten geen adresgegevens in te vullen op de vragenlijst. De vestigingsplaats werd achteraf in de database ingevuld aan de hand van de opgevraagde bedrijfsgegevens bij de KvK om een beeld te krijgen van plaatsen waar de bedrijven die gereageerd hebben gevestigd zijn. Op deze manier kon beoordeeld worden of de respondenten representatief zijn voor ondernemingen in de hele regio Kennemerland.

3. Resultaten

Deelnemers

We hebben 52 (deels) ingevulde vragenlijsten ontvangen. In drie hiervan gaven ondernemingen aan geen OR te hebben. Deze resultaten zijn niet meegenomen in de analyse. In totaal bleven er dus 49 deelnemende organisaties over. Deze organisaties zitten bijna in de hele regio Kennemerland; 21 organisaties zijn gevestigd in gemeente Haarlemmermeer, twaalf in gemeente Haarlem, zes in gemeente Velsen, drie in gemeente Beverwijk, drie in gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude, twee in gemeente Bloemendaal, één in gemeente Heemstede en één in gemeente Zandvoort. Alleen gemeente Uitgeest en Heemskerk zijn hierbij niet vertegenwoordigd. Er is ook redelijke verscheidenheid in de grootte van de deelnemende organisaties; er zijn zestien ondernemingen (33%) met 50 tot 100 werknemers, veertien ondernemingen (29%) met 100 tot 250 werknemers, vier ondernemingen (8%) met 250 tot 500 werknemers en veertien ondernemingen (29%) met 500 of meer werknemers. Eén van de deelnemende ondernemingen heeft geen antwoord op deze vraag gegeven.

In totaal hebben we 279 uitnodigingen verstuurd voor deelname aan het onderzoek. Er is dus een respons van 19%. Dit is hoger dan verwacht en is zeker hoog te noemen wanneer in beschouwing wordt genomen dat veel ondernemingen geen ondernemingsraad bleken te hebben. Hier kwamen we achter tijdens de telefonische herhaaloproep. Minimaal 42 ondernemingen gaven aan geen OR te hebben. Daarnaast kregen we over vier ondernemingen het bericht dat deze niet meer bestaan. Wanneer deze 46 ondernemingen niet meegerekend worden heeft minimaal 21% van de doelpopulatie meegewerkt aan het onderzoek. Samen met de bovengenoemde diversiteit van de deelnemende organisaties, kunnen we stellen dat zij redelijk representatief zijn voor de doelgroep van dit onderzoek: ondernemingsraden in de regio Kennemerland.

Niet alle deelnemers hebben de vragenlijst compleet ingevuld. Niet-complete deelnames zijn wel meegenomen in het onderzoek. Hierdoor kan het aantal respondenten per vraag verschillen. Bij elke vraag wordt aangegeven hoeveel respondenten deze beantwoord hebben. Dit varieert van minimaal 46 tot maximaal 49 respondenten.

Kennis van wetgeving en handreiking

Het eerste doel van dit onderzoek was om te kijken in hoeverre ondernemingsraden bekend zijn met de wetgeving rond discriminatie op de arbeidsmarkt en de handreiking van de CBM over de rol van de OR bij het tegengaan van discriminatie binnen de organisatie. Dit werd gevraagd aan de hand van de drie vragen:

- Bent u bekend met de discriminatiebepalingen van de Wet op Ondernemingsraden (WOR)?
- Bent u bekend met de discriminatiebepalingen van de Arbowet?
- Bent u bekend met de handreiking over de rol van de OR in het voorkomen en aanpakken van discriminatie van de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM)?

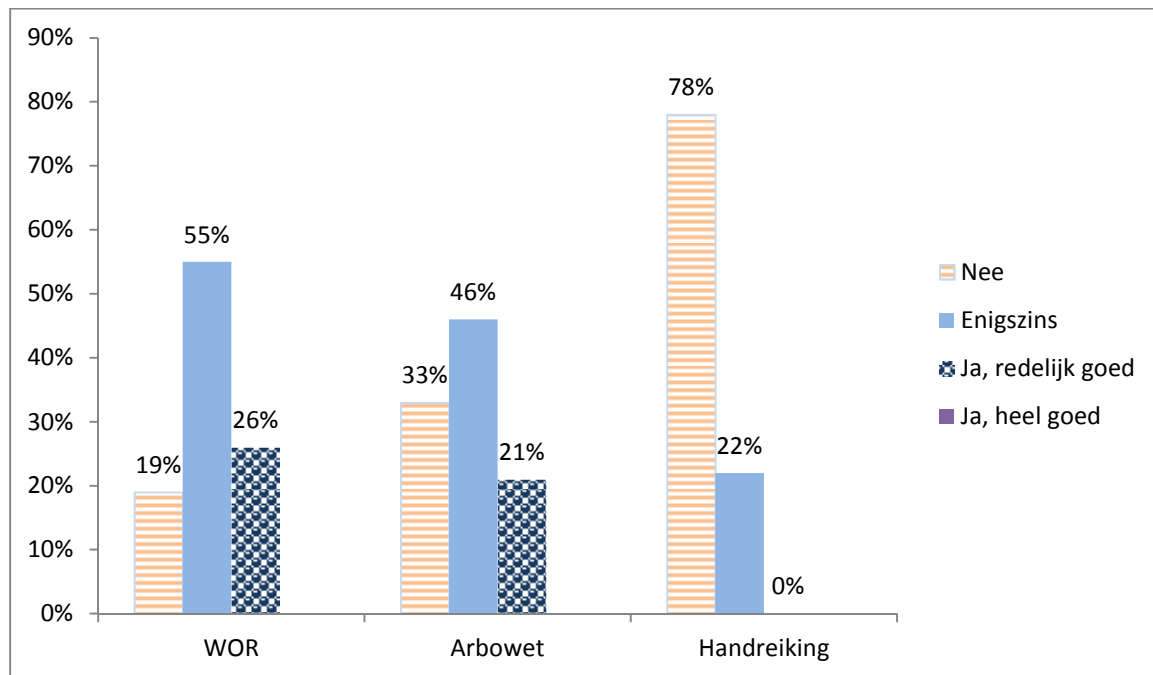
Respondenten konden hierop antwoorden met 'nee', 'enigszins', 'ja, redelijk goed' en 'ja, heel goed'.

Wat betreft de WOR gaf een meerderheid van 26 van de 47 respondenten (55%) aan enigszins bekend te zijn met de discriminatiebepalingen van deze wet. Twaalf respondenten (26%) gaven aan de discriminatiebepalingen van de WOR redelijk goed te kennen en negen respondenten (19%) gaven aan deze niet te kennen.

Ook bij de vraag over de Arbowet gaf de grootste groep, 22 van de 48 respondenten (46%), aan enigszins bekend te zijn met de discriminatiebepalingen van deze wet. Verder waren zestien respondenten (33%) hier niet bekend mee en tien respondenten (21%) gaven aan deze redelijk goed te kennen.

De handreiking van de CBM bleek echter beduidend onbekender te zijn onder ondernemingsraden; een grote meerderheid van 38 van de 49 respondenten (78%) gaf aan niet bekend te zijn met deze handreiking. De overige elf respondenten (22%) was hier enigszins bekend mee.

In Figuur 1 is een overzicht van bovenstaande resultaten weergegeven. Opvallend is dat geen van de respondenten aangeeft de discriminatiebepalingen van de WOR of de Arbowet, of de handreiking heel goed te kennen.



Figuur 1. Percentage respondenten dat bekend is met de discriminatiebepalingen van de WOR en de Arbowet, en de handreiking (in %, n=279).

Toepassing van wetgeving en handreiking

Het tweede doel van dit onderzoek was een beeld te krijgen van de mate waarin en manier waarop eerdergenoemde wetgeving en handreiking toegepast worden door ondernemingsraden. Dit werd gevraagd door middel van een open vraag voor de WOR en de Arbowet en door middel van een meerkeuzevraag voor de handreiking.

Aangezien wij al verwacht hadden dat de CBM-handreiking niet bij alle ondernemingsraden bekend zou zijn, hebben wij de vraag zo opgesteld dat alle respondenten de vraag hieromtrent toch konden invullen. Het is goed denkbaar dat ondernemingsraden uit zichzelf bepaalde maatregelen nemen om discriminatie te voorkomen en/of aan te pakken die ook in de handreiking beschreven staan, terwijl zij geen kennis van de handreiking hebben. In deze vraag werd dan ook niet specifiek naar de toepassing van de handreiking gevraagd, maar werd in het algemeen gevraagd naar de manieren waarop de OR zich bezighoudt met de onderwerpen diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie. Als antwoordmogelijkheden werden vervolgens de verschillende toepassingen volgens de handreiking genoemd. Hieronder worden per vraag de resultaten weergegeven.

- Hoe hanteert de OR de WOR in haar werkzaamheden omtrent het voorkomen en aanpakken van discriminatie?

Zeventien van de 47 respondenten (36%) die deze vraag beantwoord hebben geven aan de WOR niet of nauwelijks te hanteren in de werkzaamheden van de OR omtrent het voorkomen en aanpakken van discriminatie. Vrijwel allemaal geven ze aan dat er geen noodzaak toe is omdat de OR meent dat discriminatie niet voorkomt: ze hebben hierover geen signalen of klachten binnengekregen. Een enkele OR geeft aan dat er een goed beleid is inzake de preventie en het aanpakken van discriminatie of dat er gedragsregels zijn omtrent discriminatie in het personeelsreglement. Een paar ondernemingsraden zeggen dat zij nog maar kort bestaan waardoor er onvoldoende kennis is over het onderwerp.

De dertig respondenten (64%) die de WOR wel toepassen in hun werkzaamheden als OR geven het volgende aan (meerdere antwoorden mogelijk):

Aantal keer genoemd (absolute aantallen)	Werkzaamheden OR
8	In de organisatie zijn interne codes, regelingen, handboeken, beleid die dit onderwerp 'dekken'.
7	OR is reactief; ze reageren als het zich voordoet.
5	Binnen de organisatie is een vertrouwenspersoon, soms meer dan één.
4	De WOR wordt gebruikt als wettelijke ondersteuning.
4	De OR heeft overleg met de directie over discriminatie, in het algemeen of over specifieke zaken.
4	Diverse activiteiten: signaleren en monitoren, betrokken bij sollicitaties en ontslag, er is een commissie VGWM (veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu).

Enkele quotes van respondenten omtrent de toepassing van WOR staan in onderstaand kader. Alle specifieke antwoorden zijn weergegeven in Bijlage 3.

De organisatie heeft hiertoe intern een procedure. Eén van de zaken is een zero tolerance beleid op het gebied van discriminatie.

De OR hanteert de WOR als een wettelijke ondersteuning bij haar streven om discriminatie binnen de onderneming - in welke vorm dan ook - tegen te gaan.

Vorig jaar hebben we ervoor gezorgd dat er vertrouwenspersonen zijn gekomen, zodat mensen die gediscrimineerd worden en het niet aan hun leidinggevende durven te melden wel bij iemand terecht kunnen.

Wanneer dit voor zou komen, behartigen wij de belangen van de betreffende medewerker door hierover in overleg te treden met de bestuurder. Daarnaast hanteren wij een gedrags-/beroepscode waarin mede wordt benoemd dat discriminatie niet geaccepteerd wordt.

- Hoe hanteert de OR de Arbowet in haar werkzaamheden omtrent het voorkomen en aanpakken van discriminatie?

Negentien van de 46 respondenten (41%) die deze vraag hebben beantwoord geven aan de Arbowet niet of nauwelijks te hanteren in de werkzaamheden van de OR omtrent het voorkomen en aanpakken van discriminatie. De redenen die zij hiervoor geven zijn hetzelfde als bij de vorige vraag, met als toevoeging niet bekend te zijn met de Arbowetgeving omtrent discriminatie.

De OR-leden die aangeven de Arbowet toe te passen (circa 60%) geven de volgende kwalitatieve toelichting:

Aantal keer genoemd (absolute aantallen)	Werkzaamheden OR
6	Regelmatig overleg met Arbo- coördinator, nodigen Arbo-verantwoordelijke uit of nemen deel aan Arbo-commissie/VGM commissie (veiligheid, gezondheid, milieu)
4	In de organisatie zijn arbeidsreglement, ethische codes, gedragshandleidingen en personeelshandboek die dit onderwerp 'dekken'.
5	OR is reactief; als het zich voordoet.
2	Zaken m.b.t. Arbowet zijn goed geregeld. Bijvoorbeeld ondersteuning bij handicap of aanvraag voor ondersteuning via servicedesk.
2	Klachten worden regelmatig bekeken en besproken met HR
2	De OR heeft overleg met de directie over discriminatie, in het algemeen of over specifieke zaken.

De toepassingen van de Arbowet komen grotendeels overeen met die genoemd bij de vorige vraag over de toepassingen van de WOR. De belangrijkste toevoeging is de inzet van Arbodeskundigen of Arbo-commissies. De individuele antwoorden zijn weergegeven in Bijlage 4.

Enkele quotes van respondenten omtrent de toepassing van de Arbowet staan in onderstaand kader.

Er wordt bij ons bedrijf goed rekening gehouden met eventuele wensen om de werkplek voor de werknemer geschikt te maken. De werknemers kunnen bij de servicedesk aanvragen indienen en altijd bij de HR en OR terecht als er klachten zijn.

Bij het onderhandelen van nieuwe arbeidsvoorwaarden wordt vooral gekeken naar leeftijdsafhankelijk personeelsbeleid. Dat wil zeggen: hoe wordt de fysieke en mentale belasting voor verschillende leeftijdsgroepen ingericht, zonder leeftijdsgroepen voor te trekken? Overige onderwerpen zijn momenteel niet aan de orde.

We informeren regelmatig bij diverse afdelingen of er nog punten of misverstanden zijn binnen onze organisatie. Ook hebben we een erg goede PO-afdeling die er scherp op toeziet.

- Op welke manier houdt u zich als OR bezig met de onderwerpen diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie?

Deze vraag werd beantwoord door 48 respondenten. Zij hadden de keuze uit twaalf antwoordmogelijkheden, waarvan ze er meerdere konden kiezen. In Tabel 1 is weergegeven hoe vaak elke antwoordmogelijkheid werd gekozen. Te zien is dat het zorgdragen voor een vertrouwenspersoon binnen de organisatie de meest gebruikte maatregel is. Maar liefst 58% van de respondenten geeft aan dit te doen. Hierna zijn kennis over wat er onder de werknemers speelt en het stimuleren van diversiteit binnen de OR veelgebruikte maatregelen, met respectievelijk 42% en 40% van de respondenten. Daarentegen zijn het maken van afspraken met CAO-partijen, het verzorgen van voorlichting, het implementeren van de onderwerpen discriminatie en gelijke behandeling in de training voor OR-leden, en het in kaart brengen van risico's op discriminatie in de organisatie maatregelen die het minst vaak getroffen worden.

Tabel 1. *Maatregelen op het gebied van diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie genomen door OR (absoluut aantal en percentage).*

	Abs Aantal	Percentage
De OR zorgt voor een vertrouwenspersoon binnen de organisatie waar werknemers terecht kunnen met klachten.	28	58%
De OR weet wat er onder de werknemers speelt wat betreft de positie van verschillende groepen.	20	42%
De OR stimuleert diversiteit binnen de OR zelf.	19	40%
De OR stimuleert diversiteit binnen de organisatie.	13	27%
De OR zet zich in voor gelijke beloning voor werknemers ongeacht afkomst, geslacht, handicap en arbeidsduur.	12	25%
De OR zet zich in voor gelijke behandeling bij werving en selectie van nieuwe werknemers ongeacht afkomst, geslacht, leeftijd of handicap.	10	21%

De OR overlegt minimaal eenmaal per jaar met de directie en HRM over het beleid ten aanzien van diversiteit en gelijke behandeling.	9	19%
De OR brengt risico's op discriminatie in de organisatie in kaart.	3	6%
Het aanpakken van discriminatie en bevorderen van gelijke behandeling is onderdeel van de training van OR-leden.	2	4%
De OR maakt afspraken met CAO-partijen over het voorkomen en aanpakken van discriminatie.	1	2%
De OR verzorgt voorlichting over diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie.	1	2%
De OR houdt zich niet bezig met de onderwerpen diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie, omdat ...	18	38%

Verder geven achttien⁴ respondenten aan zich niet bezig te houden met de onderwerpen diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie. De redenen die zij hiervoor geven zijn voornamelijk dat discriminatie niet speelt binnen de organisatie, dat het binnen de organisatie niet als een urgent onderwerp gezien wordt, dat de genoemde toepassingen reeds geïmplementeerd zijn, bijvoorbeeld in gedragscode of als kernwaarden, door de organisatie of dat de OR nog te weinig kennis heeft. De exacte antwoorden zijn weergegeven in Bijlage 5.

Diversiteit

Ook wilden we een beeld krijgen van de diversiteit binnen organisaties, omdat dit mogelijk samenhangt met de kennis van wetgeving rondom discriminatie en de maatregelen die ondernemingen nemen om discriminatie te voorkomen en gelijke behandeling te bevorderen.

Door middel van een meerkeuzevraag werd gevraagd naar de mate van diversiteit binnen de organisatie. Hierbij werd een aantal voorbeelden genoemd waar men aan kan denken bij het begrip diversiteit, namelijk: geslacht, leeftijd, etnische achtergrond, handicap en seksuele gerichtheid. Over het algemeen vonden respondenten hun organisaties redelijk divers.

Een meerderheid van 27 van de 48 respondenten (56%) geeft aan de organisatie heel divers te vinden, vijftien respondenten (31%) vinden de organisatie een beetje divers en zes respondenten (13%) vinden deze niet echt divers. Geen van de respondenten geeft aan de organisatie totaal niet divers te vinden.

Ook werd de mogelijkheid gegeven een toelichting te geven op bovenstaande vraag. Respondenten die aangaven dat hun organisatie niet echt divers is, verklaren dit doordat zij een kleine organisatie zijn of door de technische branche waarin de organisatie werkzaam is. Zij geven met name aan dat er weinig vrouwen zijn, maar ook relatief weinig medewerkers met een niet-Nederlandse etnische achtergrond. Dezelfde toelichting wordt een aantal keer gegeven door respondenten die aangaven dat hun organisatie een beetje divers is. Ook wordt hier genoemd dat er wel diversiteit is onder de werknemers, maar dat er wel groepen zijn die onder- of oververtegenwoordigd zijn. Een enkeling merkt op dat de directie bezig is om de diversiteit binnen de organisatie te vergroten.

⁴ 12 respondenten kruisen dit aan als enige antwoordcategorie; 6 respondenten kruisen dit aan in combinatie met andere antwoordcategorieën.

Weinig of een beetje divers:

Mannen zijn er weinig, ondanks actief werven (inherent aan kinderopvang). Medewerkers met "andere" etnische achtergrond zijn er ook weinig door de omgeving van onze locaties waarschijnlijk. Zij worden wel aangenomen en er zijn ook diverse nationaliteiten in dienst. Er worden geen medewerkers om dergelijke redenen niet aangenomen. Leeftijd speelt geen rol en is redelijk divers, evenals de overige benoemde punten.

Diversiteit is binnen de organisatie in meer vormen aanwezig, maar het grootste deel van de werknemers bestaat uit Nederlanders, blanken en mannen.

De directie is hier wel mee bezig en houdt ons op de hoogte.

Respondenten die aangaven dat hun organisatie heel divers is lichten dit vaak toe met het gegeven dat zij werknemers met verschillende nationaliteiten hebben, dat alle genoemde voorbeelden van diversiteit in de organisatie aanwezig zijn, dat zij een internationale organisatie zijn of dat zij alleen kijken naar capaciteiten van werknemers en niet naar de achtergrond. Alle gegeven toelichtingen zijn weergegeven in Bijlage 6.

Heel divers:

De achterban is divers qua geslacht, leeftijd, etnische achtergrond, handicap, seksuele gerichtheid. Iedereen is welkom, er wordt gekeken naar kennis en kunde.

Onze organisatie bestaat in Nederland uit hoog opgeleide medewerkers, uit verschillende landen met verschillende nationaliteiten en achtergronden. Inhoudelijke vakkennis is van groot belang. Het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal is niet direct een probleem (dan Engels als voertaal). Verder bestaat ons bedrijf uit veel mannelijke medewerkers; dit komt door de technische aard van het werk. Er wordt niet gericht gezocht naar mannelijke medewerkers. Er zijn in de beleving van de OR geen signalen dat de diversiteit in onze organisatie onvoldoende is.

Signalen van discriminatie of ongelijke behandeling

Als laatste waren we benieuwd of ondernemingsraden wel eens signalen krijgen van discriminatie of ongelijke behandeling. Deze vraag werd als open vraag gesteld met het verzoek het antwoord toe te lichten. Natuurlijk betekent het niet per definitie dat discriminatie of ongelijke behandeling niet voorkomt wanneer de OR hier geen signalen van krijgt. De signalen die in dit onderzoek naar boven komen zullen dan ook slechts een deel van de discriminatie of ongelijke behandeling die binnen ondernemingen voorkomt, blootleggen en moeten dus als een minimum gezien worden. Verder zegt het niet krijgen van signalen iets over de urgentie van het onderwerp binnen de organisatie. Of medewerkers zijn erg voorzichtig met het melden van discriminatie. Wanneer het niet bekend is dat er mogelijk discriminatie of ongelijke behandeling voorkomt, zal de OR waarschijnlijk ook minder aandacht voor het onderwerp hebben.

Het overgrote deel (74%) van de respondenten, 35 van de 47 die deze vraag beantwoord hebben, geeft aan nooit signalen van discriminatie of ongelijke behandeling te ontvangen. Een enkele keer

wordt dit toegelicht. Zo zegt een respondent dat mensen binnen de organisatie elkaar aanspreken bij ongewenste of ongepaste opmerkingen en geeft een ander aan nooit signalen te krijgen maar wel te beseffen dat discriminatie of ongelijke behandeling binnen elke organisatie wel eens voorkomt. Ook zegt een respondent nog niet zo lang werkzaam te zijn bij de betreffende onderneming.

Vijf respondenten (11%) geven aan weinig of niet betrokken zijn bij discriminatie-incidenten of ongelijke behandeling. De incidenten komen in beeld via het jaarverslag of worden behandeld door een onafhankelijke organisatie, het sociaal loket of een vertrouwenspersoon. Eén respondent licht toe dat de OR bij het herzien van de regelgeving wel eens mogelijke benadeling constateert en één respondent denkt dat er mogelijk sprake is van leeftijdsdiscriminatie.

Zeven respondenten (15%) geven aan wel eens signalen te krijgen van discriminatie of ongelijke behandeling. Hierbij wordt discriminatie op basis van leeftijd, geslacht en religie genoemd. Het gaat dan om ongelijke behandeling of het niet voldoende kunnen uitoefenen van het geloof vanwege gebrek aan ruimte hiervoor. Ook werd genoemd dat medewerkers met een mindere taalvaardigheid of een andere culturele achtergrond zich soms onbegrepen en ondergewaardeerd voelen door andere medewerkers. Eén respondent geeft aan dat er structureel problemen zijn binnen bepaalde afdelingen waar hoofdzakelijk mannelijke medewerkers zijn; vrouwen worden daar structureel gepest en gediscrimineerd. Alle gegeven antwoorden zijn weergegeven in Bijlage 7.

Kruisverbanden

Ook werd gekeken naar de verbanden tussen de verschillende gemeten variabelen in dit onderzoek, met behulp van Chi-kwadraat toetsen. Ten eerste werd gekeken of diversiteit binnen een onderneming samenhangt met de grootte van een onderneming. De groepen met 100 tot 250 en 250 tot 500 werknemers werden samengenomen in de analyse evenals de groepen totaal niet divers, niet echt divers en een beetje divers. Er is voor gekozen om de drie groepen met een lage diversiteit samen te nemen, omdat er maar weinig respondenten waren die voor één van deze drie antwoordmogelijkheden hadden gekozen. Op deze manier waren de verwachte aantallen groot genoeg om de analyse uit te voeren. Er werd een significante samenhang gevonden tussen diversiteit en het aantal werknemers ($p < .05$).

Heel diverse ondernemingen hadden vaker ook een groot aantal werknemers (500 of meer) en minder diverse ondernemingen hadden juist vaker een klein aantal werknemers (50 tot 100). Deze bevinding is niet onverwacht. Hoe meer mensen er werkzaam zijn bij een onderneming hoe meer diversiteit er ook mogelijk is. Het bedrijf heeft bij een dergelijke grootte ook vaker een regionale of (inter)nationale aantrekkingskracht. De verwachte en geobserveerde aantallen zijn weergegeven in Tabel 2.

Tabel 2. *Geobserveerde en verwachte aantallen bij grootte van de onderneming en de mate van diversiteit.*

Diversiteit		Aantal werknemers			Totaal
		50 tot 100	100 tot 500	500 of meer	
Totaal niet/niet	Geobserveerd	9	9	2	20
echt/een beetje	Verwacht	6,38	7,66	5,96	
Heel	Geobserveerd	6	9	12	27
	Verwacht	8,62	10,34	8,04	
Totaal		15	18	14	47

Verder werd gekeken naar de samenhang tussen de diversiteit binnen een onderneming en de bekendheid met de wetgeving rondom discriminatie en de handreiking van de CBM. Hoe meer kennis men heeft, hoe meer de diversiteit binnen de organisatie waarschijnlijk bevorderd wordt wanneer men deze ook daadwerkelijk toepast. Anderzijds is het ook mogelijk dat de diversiteit binnen de organisatie de kennis en toepassing hiervan beïnvloedt. Een diverse organisatie leidt mogelijk tot meer aandacht voor de onderwerpen gelijke behandeling en discriminatie.

Alleen het verband tussen diversiteit en bekendheid met de discriminatiebepalingen van de Arbowet wordt hier weergegeven, omdat er in het kruisverband tussen bekendheid met de discriminatiebepalingen van de WOR en de handreiking van de CBM te kleine verwachte aantallen waren. Er werd net geen significante samenhang gevonden tussen diversiteit en bekendheid met de discriminatiebepalingen van de Arbowet ($p < .10$). Bij een lage mate van diversiteit is er minder bekendheid met de discriminatiebepalingen van de Arbowet en bij een hoge mate van diversiteit is de OR hier bekender mee. De verwachte en geobserveerde aantallen zijn weergegeven in Tabel 3.

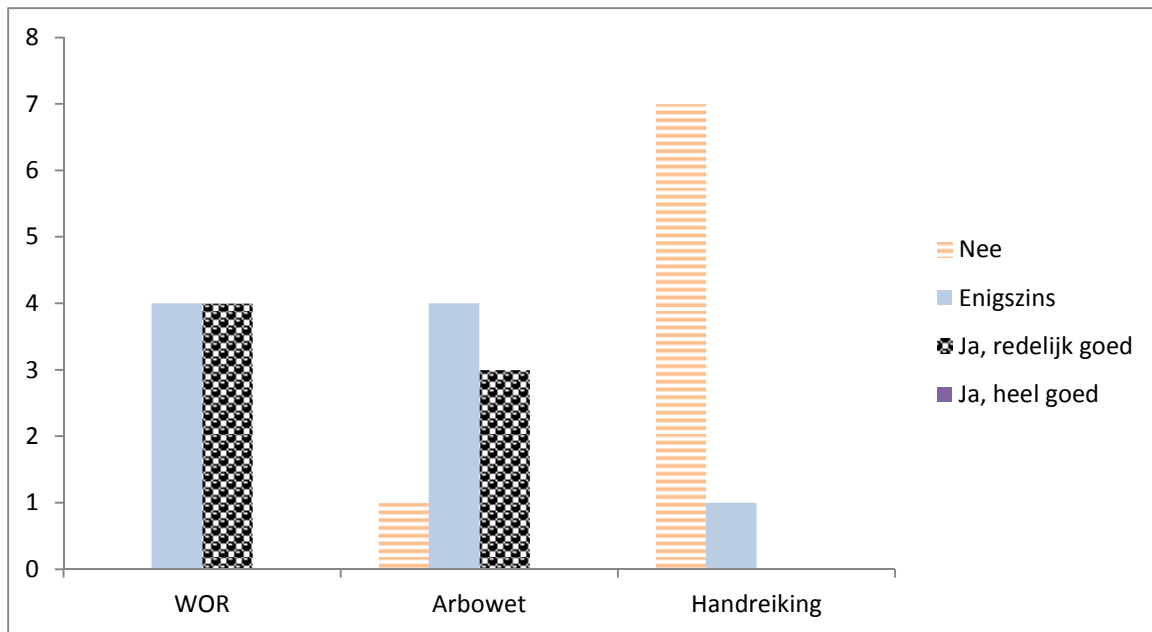
Tabel 3. *Geobserveerde en verwachte aantallen bij de mate van diversiteit en bekendheid met de discriminatiebepalingen van de Arbowet.*

		Bekendheid met discriminatiebepalingen Arbowet			
		Nee	Enigszins	Ja, redelijk goed	Totaal
Diversiteit					
Totaal niet/niet	Geobserveerd	9	9	1	19
echt/een beetje	Verwacht	6,47	8,49	4,04	
Heel	Geobserveerd	7	12	9	28
	Verwacht	9,53	12,5	5,96	
Totaal		16	21	10	47

Ook waren we geïnteresseerd in het verband tussen bekendheid met de wetgeving rondom discriminatie en de handreiking van de CBM en de grootte van de onderneming en of ondernemingen signalen van discriminatie of ongelijke behandeling hebben gekregen. De aantallen per categorie waren ook voor deze kruisverbanden helaas te klein.

Gemeenten

Gemeentelijke organisaties hebben onze speciale aandacht binnen dit onderzoek, omdat zij als overheidsinstantie een voorbeeldfunctie hebben te vervullen. Acht van de tien ondernemingsraden van de gemeenten in Kennemerland hebben de vragenlijst ingevuld. We waren benieuwd naar de kennis van de ondernemingsraden over wetgeving rondom discriminatie op de werkvloer en de handreiking van de CBM. In Figuur 2 is te zien dat hun kennis van de discriminatiebepalingen van de WOR en de Arbowet redelijk is. Bijna allen zijn hier enigszins of redelijk goed bekend mee. De bekendheid met de handreiking van de CBM is ook onder gemeenten heel laag. Slechts bij één van de acht deelnemende gemeenten is de handreiking enigszins bekend.



Figuur 2 .Aantal gemeenten dat bekend is met de discriminatiebepalingen van de WOR en de Arbowet, en de handreiking (absoluut aantal, n=8).

4. Conclusies

In dit onderzoek werd gekeken naar de kennis van en aandacht voor het onderwerp discriminatie en gelijke behandeling bij ondernemingsraden. Specifiek werd hierbij gekeken naar kennis van de wetgeving omtrent discriminatie op de arbeidsmarkt en de handreiking die de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) heeft opgesteld ter ondersteuning van ondernemingsraden.

Hiernaast werd een inventarisatie gemaakt van de mate waarin discriminatie of ongelijke behandeling speelt en hoe divers organisaties zijn in de ogen van de ondernemingsraad.

Kennis

De kennis van de wetgeving omtrent discriminatie op de arbeidsmarkt is matig. Geen van de respondenten kent de discriminatiebepalingen in de WOR en de Arbowet heel goed, en slechts een ruime 20% kent deze redelijk goed. De overgrote meerderheid kent deze niet of enigszins. Er is nog minder kennis van de handreiking van de CBM; 78% van de ondernemingsraden is hier helemaal niet bekend mee en 22% enigszins. Dit is teleurstellend voor een handreiking die speciaal voor ondernemingsraden geschreven is. Het is daarom sterk aan te bevelen om de bekendheid van de handreiking onder ondernemingsraden (in de regio Kennemerland) te vergroten. Ook dient de uitgever van de handreiking, de CBW, op de hoogte te worden gesteld van de beperkte bekendheid hiermee.

In het algemeen is het van belang dat ondernemingsraden beter op de hoogte zijn van de wetgeving. Het Bureau Discriminatiezaken kan dit kennisniveau mee helpen verhogen door bijvoorbeeld het geven van voorlichtingen.

Dit onderzoek heeft mogelijk al enigszins bijgedragen aan de bekendheid; veel ondernemingsraden in Kennemerland hebben nu over de WOR, Arbowet en de handreiking gelezen en hier mogelijk meer informatie over opgezocht. Dit is echter nog niet voldoende. Een grote mate van onbekendheid kan leiden tot zeer beperkte aandacht voor het onderwerp. Dit is een gemiste kans omdat juist bewustwording, preventie en het bevorderen van diversiteit kunnen bijdragen aan het voorkomen van discriminatie.

Toepassing

Tweederde van de ondernemingsraden geeft aan de discriminatiebepalingen van de WOR en de Arbowet toe te passen. Dit gebeurt met name door middel van beleid (interne gedragscodes, handboeken), monitoring en signaleringsactiviteiten, reactief optreden als discriminatie zich voordoet of het hebben van een vertrouwenspersoon in de organisatie. De overige 40% zegt de wetgeving niet toe te passen omdat zij het idee hebben dat discriminatie niet voorkomt binnen hun organisatie of dat er al een goed beleid is inzake het voorkomen en aanpakken van discriminatie. Het idee dat discriminatie niet voorkomt binnen een organisatie sluit niet altijd aan bij de werkelijkheid. Misschien valt het buiten het zicht van de OR. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van onbewuste discriminatie bij werving- en selectieprocedures.

College voor de Rechten van de Mens, en ontwikkelaar van de training 'Werven en selecteren zonder vooroordelen', zegt: *'We weten van selectieprocedures bij hoge ambtenarenfuncties dat in de laatste ronde van de procedure een 'klik'-gesprek met de hoogste ambtenaar plaatsvindt. Dat is eigenlijk heel vreemd. Als die klik er niet is, doet dat het hele voorgaande selectieproces waarin gelet werd op capaciteiten, teniet.'*

Bewustwording van deze processen is een eerste stap in het voorkomen van discriminatie en kan mogelijk bereikt worden door middel van voorlichting.

Ondanks de soms beperkte kennis van wetgeving en de handreiking zijn de meeste ondernemingsraden wel bezig met de onderwerpen diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie. De voornaamste getroffen maatregelen zijn: het zorgen voor een vertrouwenspersoon (58%), weten wat er speelt tussen verschillende groepen in de organisatie (42%) en het stimuleren van diversiteit binnen de OR (40%). Toch zegt een redelijk groot deel (38%) zich niet bezig te houden met de onderwerpen diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie.

Diversiteit en discriminatie

In het onderzoek werd ook gevraagd naar de situatie in de onderneming op het gebied van diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie. De ruime meerderheid (87%) gaf aan dat er een zekere tot hoge mate van diversiteit binnen de ondernemingen is. Daarmee zou het onderwerp diversiteit wellicht ook meer aandacht verdienen.

Wat levert diversiteit op?

- Een bredere kijk op de wereld: kennis over verschillende leefwerelden en culturen is onmisbaar als je met plezier en succes verder wil komen in de samenleving en in je werk.
- Goede communicatieve vaardigheden: goed communiceren met mensen die anders zijn dan jij, levert je in het algemeen zeer goede communicatieve vaardigheden op. Je leert beter te luisteren, beter vragen te stellen en je ontwikkelt meer inlevingsvermogen en mensenkennis.
- Flexibiliteit en aanpassingsvermogen: als dingen niet altijd op jouw manier hoeven en je je kunt aanpassen in verschillende sociale situaties, word je ook als mens flexibeler en kun je je makkelijker aanpassen aan bijna iedere situatie.
- Meer klantgerichtheid: beter kunnen omgaan met verschillen levert je meer klantgerichtheid op. Je kunt klanten beter helpen en begrijpen. Klanten zijn immers ook 'divers'!

Wat zijn de risico's van diversiteit op de werkvloer?

- Communicatieproblemen: je praat vaak een stuk makkelijker met mensen die op je lijken. Die dezelfde waarden en normen hanteren. Doordat je ongeveer hetzelfde hebt meegemaakt in je leven hoef je elkaar minder uit te leggen. Diversiteit op de werkvloer kan soms een communicatieprobleem opleveren.
- Conflicten: verschillen tussen mensen leiden vaak ook tussen verschillen in belangen.
- Groepsvorming: je kunt je voorstellen dat er een ander onderscheid ontstaat tussen verschillende groepen. Bijvoorbeeld als er in een bedrijf door de mannen veel over vrouwen wordt gepraat, op een manier die hun vrouwelijke collega's niet prettig vinden.
- Discriminatie en pesten: niet iedereen staat positief tegenover collega's die anders zijn. In het ergste geval leidt dat tot pesten en/of discriminatie.

Ongeveer driekwart van de respondenten gaf aan nooit signalen te krijgen als OR over discriminatie of ongelijke behandeling. Een kwart van de respondenten gaf aan weinig, indirect of wel eens signalen te krijgen van discriminatie of ongelijke behandeling. Het is lastig conclusies te trekken over het daadwerkelijke percentage ondernemingen waarbinnen discriminatie of ongelijke behandelingen zou voorkomen, gezien de sociale wenselijkheid om te antwoorden geen signalen van discriminatie of ongelijke behandeling te krijgen en de subjecte waarneming door OR-leden.

De onderwerpen diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie blijken dus vaak onderbelicht binnen ondernemingsraden. Zo wordt het nut van structurele aandacht voor het onderwerp dikwijls niet ingezien omdat er geen concrete signalen zijn dat het speelt.

Er is voor ondernemingsraden duidelijk nog veel te winnen, zowel op het gebied van kennis van wetgeving over discriminatie op de werkvloer als de toepassing hiervan. Een uitdaging voor de overheid, maar ook voor andere betrokken partijen als werkgeversverenigingen, vakbonden en antidiscriminatiebureaus is om dit onderwerp bij hen (verder) onder de aandacht te brengen.

Respons

De resultaten van dit onderzoek dienen met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden. Met 49 deelnemers was het aantal respondenten in absolute zin redelijk klein. Als we kijken naar het procentuele aandeel van de deelnemers, dan zien we een percentage van 21% van de doelpopulatie. Dat is redelijk hoog te noemen. Circa één op de vijf ondernemingsraden die is aangeschreven heeft meegedaan.

Daarbij was de respons zelf-selectief; ondernemingsraden konden zelf beslissen of zij wel of niet mee wilden werken aan het onderzoek. Het is aannemelijk dat de ondernemingsraden die diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie een belangrijk onderwerp vinden eerder geneigd zijn mee te werken. Deze ondernemingsraden zouden logischerwijs meer kennis van deze onderwerpen hebben dan gemiddeld. Onze uitkomsten zouden dan een overschat beeld geven van de kennis van wetgeving omtrent discriminatie op de arbeidsmarkt en de handreiking van de CBM. Ook is het goed denkbaar dat ondernemingsraden die veel signalen krijgen over discriminatie of ongelijke behandeling minder geneigd zijn mee te werken aan het onderzoek omdat zij dit niet naar buiten willen brengen, ondanks dat anonimiteit gegarandeerd is.

Een andere mogelijkheid is dat zij juist meer geneigd zijn mee te werken aan het onderzoek, omdat zij hier meer de relevantie van inzien. Deze twee mogelijkheden zouden een tegenovergesteld effect hebben op de resultaten; de eerste mogelijkheid zou tot een onderschatting van signalen van discriminatie of ongelijke behandeling leiden en de tweede mogelijkheid juist tot een overschatting. Vanwege deze mogelijke effecten dienen we op te passen met harde conclusies.

Ondanks het kleine absolute aantal respondenten moet opgemerkt worden dat de respons hoger was dan verwacht op basis van eerder onderzoek onder ondernemingen. Discriminatie is namelijk een gevoelig onderwerp dat snel weerstand op kan roepen bij ondernemingen. Tijdens het nabellen zijn wij dit ook tegengekomen; sommige mensen schoten gelijk in de verdediging bij het horen van het woord 'discriminatie' met opmerkingen als "ik discrimineer niet" en "dat speelt niet bij ons". Echter, over het algemeen waren mensen bereid om mee te werken.

Vragenlijst

Het onderzoek was oriënterend van aard en zo was de vragenlijst ook opgesteld: om een eerste indruk te krijgen van de kennis van discriminatie bij ondernemingsraden en hoe zij dit in de praktijk toepassen. Uiteraard leiden de resultaten van een dergelijk onderzoek dan weer tot nieuwe vragen. Gezien de magere kennis van de OR's wat betreft de WOR, Arbowet en de handreiking van de CBM, lijkt het nuttig hier een verdiepend vervolgonderzoek naar te doen. In de huidige vragenlijst is de bekendheid met de handreiking met slechts één item gemeten. In verdiepend onderzoek zou het interessant zijn om naar vragen te kijken als: Hebben ondernemingsraden wel eens gehoord van de CBM? Kennen zij het rapport 'Discriminatie werkt niet!?' Hebben ze het gevoel dat ze kennis tekort komen in hun taken als OR? Aan welke (praktische) kennis hebben zij behoefte? Hoe urgent is het onderwerp diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie voor hen?

Op deze manier wordt een completer beeld verkregen over de kennis en de praktijk van ondernemingsraden omtrent dit onderwerp. Om te bepalen welke vragen meer inzicht geven in de situatie bij ondernemingsraden rondom diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie, kan eerst een aantal verdiepende interviews gehouden worden met ondernemingsraden. Op basis hiervan kan dan een uitgebreidere vragenlijst voor vervolgonderzoek opgesteld worden.

Regionaal onderzoek

Dit onderzoek is uitgevoerd in de regio Kennemerland en zegt dus iets over de situatie in deze regio. Het zou interessant zijn om vergelijkbaar onderzoek in andere regio's uit te voeren om een landelijk beeld te krijgen van de kennis van en aandacht voor het onderwerp discriminatie binnen ondernemingsraden. Wanneer hier dezelfde resultaten uit zouden komen, zou dit extra aanleiding zijn voor de overheid om dit onderwerp en specifiek de handreiking van het CBM meer en wellicht op een andere manier onder de aandacht te brengen.

Aanbevelingen

Als afsluiting worden hieronder de eerder genoemde aanbevelingen op verschillende terreinen puntsgewijs samengevat. Deze aanbevelingen hebben zowel betrekking op Bureau Discriminatiezaken zelf als op de overheid en andere betrokken partijen, zoals werkgeverinstanties en vakbonden.

- Bureau Discriminatiezaken kan het kennisniveau van wetgeving mee helpen verhogen door bijvoorbeeld het geven van voorlichtingen. Daarnaast kan in de voorlichting aandacht worden besteed aan bewustwording van (selectie en/of uitsluitings)processen als een stap in het voorkomen van (onbewuste) discriminatie.
- De leesbaarheid en bruikbaarheid van de handreiking van de CBM dient te worden bekeken door CBM zelf en het ministerie van SZW.
- De overheid en andere betrokken partijen kunnen de WOR, de Arbowet en de handreiking van de CBM meer onder de aandacht brengen bij ondernemingsraden.
- Onderzoek in andere regio's naar de bekendheid met de wetgeving omtrent discriminatie op de arbeidsmarkt en de handreiking van de CBM en de toepassing hiervan in de praktijk is nuttig voor opschaling van de resultaten en vergelijkbaarheid tussen regio's.

5. Referenties

1. SER (2001). *Ziek van conflict*. Geraadpleegd op 2 juni 2015, van http://www.ser.nl/nl/publicaties/overzicht%20ser%20bulletin/2001/december_2001/04.aspx
2. Art.1 (2010). *Discriminatie in het algemeen*. Geraadpleegd op 2 juni 2015, van http://www.art1.nl/artikel/10104-Discriminatie_in_het_algemeen
3. SER (2014). *Discriminatie werkt niet!* Geraadpleegd op 2 juni 2015, van <http://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2014/discriminatie-werkt-niet.aspx>
4. SER(2014). *OR & Medezeggenschap*. Geraadpleegd op 2 juni 2015. Van <http://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2014/discriminatie-werkt-niet/voorbeelden-aanpak-discriminatie/or-en-medezeggenschap.aspx>
5. Andrews, R., & Ashworth, R. (2014). Representation and inclusion in public organizations: Evidence from the U.K. civil service. *Public Administration Review*, 75(2), 279-288.
6. Jayne, M. E. A., & Dipboye, R. L. (2004). Leveraging diversity to improve business performance: Research findings and recommendations for organizations. *Human Resource Management*, 43(4), 409-424.
7. Opstrup, N., & Villadsen, A. R. (2014). The right mix? Gender diversity in top management teams and financial performance. *Public Administration Review*, 75(2), 291-301.

BIJLAGEN

Bijlage 1. Brief verstuurd naar ondernemingsraden.

“Naam”

T.a.v. de voorzitter van de OR

“Adres”

Haarlem, 23 juni 2015

Betreft: onderzoek

Geachte heer, mevrouw,

"Het kabinet vindt dat Ondernemingsraden een stimulerende taak hebben ten aanzien van discriminatie en gelijke behandeling op grond van de Wet op de ondernemingsraden"; dat staat in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie van het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dd. mei 2014.

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland doet onderzoek naar de mate waarin dit onderwerp leeft binnen ondernemingsraden. Hiertoe nodigen wij de ondernemingsraden van 300 ondernemingen in de regio Kennemerland uit om deel te nemen aan ons onderzoek.

Waarom dit onderzoek?

Sinds 2009 is de Arbowet met betrekking tot het aanpakken van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling op de werkvloer aangepast. In 2014 heeft de Commissie Bevordering Medezeggenschap van de Sociaal-Economische Raad een handreiking opgesteld om ondernemingsraden te adviseren over hun rol bij het aanpakken van discriminatie. Wij zijn benieuwd in hoeverre ondernemingsraden bekend zijn met deze handreiking en met de wetgeving rond discriminatie op de werkvloer. Ook willen wij graag weten wat u als OR onderneemt om discriminatie binnen de organisatie te voorkomen en aan te pakken. Met deze informatie kunnen wij u zo nodig ondersteunen in het voorkomen van discriminatie en ongelijke behandeling. Daarom willen wij u vragen om mee te doen aan ons onderzoek door bijgevoegde vragenlijst in te vullen.

De vragenlijst

De vragenlijst bestaat uit negen vragen. Invullen neemt circa tien minuten in beslag en kan zowel schriftelijk als online. Wanneer u de vragenlijst schriftelijk invult, kunt u deze kosteloos retourneren naar ons antwoordnummer. U kunt de vragenlijst online invullen op www.bdkennemerland.nl onder 'laatste nieuws' met de inlogcode: bd2. De antwoorden die u invult zullen anoniem worden verwerkt. De naam van uw bedrijf zal ook niet vermeld worden in de rapportage van het onderzoek.

Alvast bedankt!

We stellen het zeer op prijs als u de vragenlijst in wilt vullen. Wilt u dit voor 24 juli doen? U kunt altijd bij Bureau Discriminatiezaken terecht met vragen of klachten over discriminatie. Naast het doen van onderzoek en het behandelen van klachten verzorgen wij ook trainingen en voorlichting over discriminatie. Meer informatie over onze werkzaamheden en gehanteerde begripsomschrijvingen kunt u vinden op onze website www.bdkennemerland.nl of op de achterzijde van deze brief.

Met vriendelijke groet,

mr. Frederique Janss
directeur Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Wie zijn wij?

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland is een onafhankelijke organisatie die werkt aan het stimuleren van een tolerante samenleving en het bevorderen van gelijke behandeling. Iedereen kan bij ons terecht voor steun bij alle vormen van discriminatie en ongelijke behandeling. We behandelen individuele klachten, doen onderzoek, geven voorlichting en trainingen en adviseren organisaties op het gebied van anti-discriminatiebeleid en gelijke behandeling.

Artikel 1 van de Grondwet

Aan het werk van Bureau Discriminatiezaken Kennemerland ligt artikel 1 van de Nederlandse Grondwet ten grondslag. Deze luidt:

"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."

Discriminatie

Het discriminatieverbod wordt uitgewerkt in het Wetboek van Strafrecht. Daarin staat ook wat onder discriminatie wordt verstaan: "...elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur. Degene die zich beledigend uitlaat over een groep mensen wordt gestraft."

Voorbeeld van discriminatie:

"Een collega maakt geregeld beledigende opmerkingen over allochtonen en gehandicapten. Als ik hem daarop aanspreek, zegt hij dat het maar grapjes zijn. Hij gaat er gewoon mee door."

Gelijke behandeling

Werkgevers worden specifiek genoemd in de gelijkebehandelingswetgeving, zoals de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) en de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd (WGBL). Zij moeten (potentiële) werknemers gelijk behandelen ongeacht ras, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat of geslacht. Dit geldt bij het aangaan, verlengen en beëindigen van de arbeidsovereenkomst en ook bij het geven van arbeidsvoorwaarden, promotie en opleidingsmogelijkheden.

Voorbeeld van ongelijke behandeling:

"Ik heb een handicap en ben op zoek een andere baan. Laatst kreeg ik na een sollicitatie te horen dat ze me toch maar niet aannemen. Dat zou te lastig zijn voor ze."

Diversiteit

Onder diversiteit verstaan we alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. De zichtbare kenmerken zoals leeftijd, huidskleur, geslacht en handicap en de minder zichtbare kenmerken zoals culturele en sociale achtergrond, seksuele voorkeur, competenties en werkstijlen.

Bijlage 2. Vragenlijst.

Vragenlijst

Kruis steeds aan welk antwoord van toepassing is of schrijf uw antwoord in het tekstvak.

1. Hoeveel werknemers (parttimers en fulltimers) zijn er werkzaam bij uw organisatie?

- 50 tot 100 100 tot 250 250 tot 500 500 of meer

2. Bent u bekend met de discriminatiebepalingen van de Wet op Ondernemingsraden (WOR)?

- Nee Enigszins Ja, redelijk goed Ja, heel goed

3. Hoe hanteert de OR de WOR in haar werkzaamheden omtrent het voorkomen en aanpakken van discriminatie?

4. Bent u bekend met de discriminatiebepaling van de Arbowet?

- Nee Enigszins Ja, redelijk goed Ja, heel goed

5. Hoe hanteert de OR de Arbowet in haar werkzaamheden omtrent het voorkomen en aanpakken van discriminatie?

6. Bent u bekend met de handreiking over de rol van de OR in het voorkomen en aanpakken van discriminatie van de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM)?

- Nee Enigszins Ja, redelijk goed Ja, heel goed

7. Op welke manier houdt u zich als OR bezig met de onderwerpen diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie? Er zijn meer antwoorden mogelijk.

- De OR overlegt minimaal eenmaal per jaar met de directie en HRM over het beleid ten aanzien van diversiteit en gelijke behandeling.
- De OR maakt afspraken met cao-partijen over het voorkomen en aanpakken van discriminatie.
- De OR brengt risico's op discriminatie in de organisatie in kaart.

(Z.o.z. voor het vervolg van antwoorden op vraag 7)

bd224

- De OR zorgt voor een vertrouwenspersoon binnen de organisatie waar werknemers terecht kunnen met klachten.
- De OR weet wat er onder de werknemers speelt wat betreft de positie van verschillende groepen.
- De OR stimuleert diversiteit binnen de organisatie.
- De OR stimuleert diversiteit binnen de OR zelf.
- De OR verzorgt voorlichting over diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie.
- Het aanpakken van discriminatie en bevorderen van gelijke behandeling is onderdeel van de training van OR-leden.
- De OR zet zich in voor gelijke behandeling bij werving en selectie van nieuwe werknemers ongeacht afkomst, geslacht, leeftijd of handicap.
- De OR zet zich in voor gelijke beloning van werknemers ongeacht afkomst, geslacht, handicap en arbeidsduur.
- De OR houdt zich niet bezig met de onderwerpen diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie,

omdat

8. Hoe divers is uw organisatie? (Denk aan geslacht, leeftijd, etnische achtergrond, handicap, seksuele gerichtheid etc.)

- Totaal niet divers
 Niet echt divers
 Een beetje divers
 Heel divers

Kunt u uw keuze toelichten?

9. Krijgt u als OR wel eens signalen van discriminatie of ongelijke behandeling binnen uw organisatie? Kunt u dit toelichten?

Hartelijk dank voor uw medewerking! S.v.p. deze vragenlijst (kosteloos) retourneren naar:

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland
 Antwoordnummer 915
 2000 VB Haarlem

bd224

Bijlage 3. Hoe hanteert de OR de WOR in haar werkzaamheden omtrent het voorkomen en aanpakken van discriminatie? Open antwoorden:

- Zodra er een melding komt nemen wij dit in behandeling en bespreken wij dit met de werkgroep.
- In praktische zin. Als er wat voorkomt, dan wordt dat besproken.
- Bij probleemgevallen vallen we wel terug op de WOR maar dit geeft niet echt hele duidelijke info wat de OR wel en of juist niet mag doen.
- Zijn er niet proactief mee bezig, maar signalen die we opvangen worden opgepakt.
- Voornamelijk reactief; als er zich problemen voordoen worden we op dit gebied actief en bekijken we wat noodzakelijk is. De WOR zal hier dan zeker een rol bij gaan spelen.
- Wordt van tijd tot tijd bekeken a.d.h.v. mogelijke signalen/klachten.
- Discriminatie is bij ons als ICT bedrijf geen hot item. Zo nodig raadplegen we de WOR maar zijn ook betrokken indien dit vanuit de HR afdeling ter sprake komt.
- Ons personeelshandboek, onderdeel van het arbeidscontract, bevat artikelen m.b.t. discriminatie.
- Als vast/actief onderdeel van ons arbeidsreglement.
- Op dit moment lopen er geen initiatieven tegen discriminatie in onze organisatie. De OR hanteert wel de mogelijkheden die de WOR geeft.
- Organisatie heeft hiertoe intern een procedure. 1 Van de zaken is een zerotolerance beleid op het gebied van discriminatie.
- Volgens de OR wet aangegeven in het boek inzicht in de OR.
- We volgen de wet.
- Het is een apart en vast onderdeel van ons bedrijfsreglement. Mede vanwege de samenstelling van ons personeelsbestand is discriminatie geen issue.
- Onze onderneming hanteert de C.O.B.C (Code of Business Conduct). Dat is een gedragshandleiding voor ieder personeelslid. Er wordt om het jaar via E-Learn gevraagd deze kennis op te frissen.
- Binnen het bedrijf geldt een ethische code die we hanteren.
- De OR hanteert de WOR als een wettelijke ondersteuning bij haar streven om discriminatie binnen de onderneming - in welke vorm dan ook - tegen te gaan.
- Is ten eerste al beleid bij onze onderneming en worden diverse online trainingen voor gegeven. We hebben binnen ons bedrijf een vertrouwenspersoon, maar ook HR en OR zijn dit.
- Wij hebben een vertrouwenspersoon in bedrijf waar personeel bij terecht kan.
- Wordt bewaakt en getoetst. Verder is een vertrouwenspersoon ingesteld waar discriminatie gemeld kan worden.
- Gesprekken met de vertrouwenspersonen, jaarverslagen vertrouwenspersonen.
- Er zijn twee vertrouwenslieden.
- Vorig jaar hebben we ervoor gezorgd dat er vertrouwenspersonen zijn gekomen zodat mensen die gediscrimineerd worden en het niet aan hun leidinggevende durven te melden wel bij iemand terecht kunnen.
- Door te signaleren, monitoren en te overleggen met bestuurder.

- Overleg met de bestuurder.
- Wanneer dit voor zou komen, behartigen wij de belangen van de betreffende medewerker door hierover in overleg te treden met de bestuurder. Wij hanteren een gedrags-/beroepscode waarin mede wordt benoemd dat discriminatie niet geaccepteerd wordt.
- Via werkoverleg zaken aanhalen, en via overleg met de directie.
- Als ondernemingsraad zijn we het aanspreek punt voor alle medewerkers. Misstanden kunnen bij ons gemeld worden. Daarnaast letten we op de verhoudingen op de werkvloer. Bij sollicitaties wordt er strikt gekeken naar kennis en kunde. Bij ontslagen wordt er ook meegekeken naar de beweegredenen.
- We letten op bij stukken of er sprake is van achterstelling van groepen.
- We hebben een commissie [VGWM] die dit in hun pakket hebben.

Niet of nauwelijks (N=17):

- Niet.
- Geen indicatie dat het hier speelt en als zodanig geen acties ondernomen.
- Is niet van toepassing in ons bedrijf. Speelt geen discriminatie.
- Nauwelijks; ons bedrijf heeft al een goed beleid rondom discriminatie aanpak en preventie.
- We hebben daar tot nu toe nooit mee te maken gehad in onze BV (die pas 7 maanden oud is en dus een hele jong OR v.w.b. ervaring) en hebben daar nog geen beleid voor. Vanuit een gezond verstand zouden we het wel signaleren maar deze enquête maakt duidelijk dat we het onderwerp niet voldoende op het netvlies hebben.
- Dit is nog niet als een relevant onderwerp naar voren gekomen binnen onze organisatie.
- Tot nu toe niet.
- Discriminatie zoals bedoeld, herken ik niet binnen onze organisatie. Het aantal vrouwelijke werknemers is zeer beperkt. Dit heeft met het soort werk te maken (technisch specialistisch). Op vacatures wordt weinig (tot niet) gereageerd door vrouwen. Religie, ras etc. is niet van belang.
- Er is, zover bekend, binnen onze firma geen sprake van discriminatie. Er is dus ook geen noodzaak om de WOR erop na te slaan omtrent dit onderwerp.
- Zover ik kan nagaan komt dit niet voor binnen onze organisatie.
- De OR bestaat sinds 2014 tot nu toe hebben we nog niet concreet te maken gehad met dit onderwerp.
- Niet, de gedragsregels tegen discriminatie staan beschreven in het personeelsreglement. HR ziet toe op de naleving.
- Tot op heden geen ervaring mee.
- Wij hebben sinds enkele jaren een OR, en hebben hier nog geen ervaring mee.
- Ik werk hier nog niet zo lang. Tot nu toe hebben wij niet met discriminatie te maken gehad. Maar het is ook niet zo dat de OR heel bewust probeert zaken wat betreft dit onderwerp te beïnvloeden.
- Hebben er niet veel mee te maken en er zijn geen klachten over dit onderwerp bij de OR binnengekomen.
- Binnen onze onderneming hebben zich, voor zover ons bekend, geen incidenten voor gedaan. Om die reden is/wordt er door de OR Heemstede geen invulling aan gegeven.

Bijlage 4. Hoe hanteert de OR de Arbowet in haar werkzaamheden omtrent het voorkomen en aanpakken van discriminatie? Open antwoorden:

- Zodra dit aan de orde is bij een klacht.
- Idem (In praktische zin. Als er wat voorkomt, dan wordt dat besproken.)
- Onze OR is reactief, als er zich problemen voordoen, komen we in actie en bekijken we wat noodzakelijk is.
- Wordt van tijd tot tijd bekeken a.d.h.v. mogelijke signalen/klachten.
- Evt. klachten worden per geval bekeken en met HR evt. doorgenomen.
- Het is geen actief onderwerp van onze OR. Mocht het voorkomen, dan pakken wij dit op conform de wet, WOR en Arbowet.
- Zie vraag 3 (Discriminatie is bij ons als ICT bedrijf geen hot item. Zo nodig raadplegen we de WOR maar zijn ook betrokken indien dit vanuit de HR afdeling ter sprake komt.), we raadplegen ook de Arbowet en hebben dit ook in ons beleid opgenomen.
- Ons personeelshandboek, onderdeel van het arbeidscontract, bevat artikelen m.b.t. discriminatie. Wij hebben een mix van vrouwen en mannen, verschillende leeftijden, verschillende landen van herkomst, en verschillende talen in de OR. Wij hebben geen recentelijk ervaring met discriminatiezaken.
- Binnen ons bedrijf is er sprake van een gezonde bedrijfsvoering als het gaat om discriminatie. Voor zover bekend is er geen noodzaak om dit te voorkomen, omdat zich dit niet voordoet.
- Over het algemeen zijn zaken m.b.t. de Arbowet hier goed geregeld. Mochten werknemers i.v.m. bijvoorbeeld een handicap extra ondersteuning nodig hebben, dan is die te verkrijgen. De OR stuurt op dit moment niet bewust op dit onderwerp.
- Als vast/actief onderdeel in ons arbeidsreglement.
- Zie 3 (Binnen het bedrijf geldt een ethische code die we hanteren.)
- Door te handelen volgens de C.O.B.C (zie vraag 3) (Code of Business Conduct, gedragshandleiding).
- Er wordt bij ons bedrijf goed rekening gehouden met eventuele wensen om de werkplek voor de werknemer geschikt te maken. De werknemers kan bij de servicedesk aanvragen indienen en altijd bij de HR en OR terecht als er klachten zijn.
- Open en transparant zijn- problemen moeten opgepakt worden en aangekaart, vertrouwenspersonen.
- Idem (Wanneer dit voor zou komen, behartigen wij de belangen van de betreffende medewerker door hierover in overleg te treden met de bestuurder. Wij hanteren een gedrags-/beroepscode waarin mede wordt benoemd dat discriminatie niet geaccepteerd wordt.)
- Elk jaar nodigt de OR de Arboverantwoordelijke uit en spreken we daar alles mee door wat er loopt, als P.M.O. (preventief medisch onderzoek) etc.
- Via werkoverleg en overleg met de directie.
- Informatievoorziening vanuit HRM, overleg met de Arbo-coördinator.
- Door deelname aan de Arbo-commissie, van waaruit we hebben bepleit dat er een anti-agressieteam moest komen, wat er dan ook is gekomen.
- Via de Arbo-coördinator en de VGW-commissie.
- Ook dit is in dezelfde commissie ondergebracht. (VGWM-commissie)
- Wordt op lokaal niveau bewaakt door OR-leden en kaderleden vakorganisaties.

- Bij het onderhandelen van nieuwe arbeidsvoorwaarden wordt vooral gekeken naar leeftijdsafhankelijk personeelsbeleid. Dat wil zeggen: hoe wordt de fysieke en mentale belasting voor verschillende leeftijdsgroepen ingericht, zonder leeftijdsgroepen voor te trekken? Overige onderwerpen zijn momenteel niet aan de orde.
- We informeren regelmatig bij diverse afdelingen of er nog punten misverstanden zijn binnen onze organisatie. Ook hebben we een erg goede PO-afdeling die er scherp op toeziet.
- Er wordt wel naar gerefereerd maar meestal inhoudelijk niet op ingegaan en of gehanteerd.
- Idem vraag 3 (Niet, de gedragsregels tegen discriminatie staan beschreven in het personeelsreglement. HR ziet toe op naleving), incl. mogelijkheid inzet/inbreng interne preventiemedewerker.

Niet of nauwelijks (N=19):

- Niet.
- Is nog niet voorgekomen.
- Geen indicatie dat het hier speelt en als zodanig geen acties ondernomen.
- N.v.t. zie hierboven (Is niet van toepassing in ons bedrijf. Speelt geen discriminatie.)
- Zie boven. (Nauwelijks; ons bedrijf heeft al een goed beleid rondom discriminatie aanpak en preventie.)
- Met common sense wordt gekeken naar eventuele voorvallen maar door het ontbreken van voldoende kennis op dit gebied is er geen beleid binnen de OR hoe dit aan te pakken.
- Tot nu toe niet.
- Hiervan zijn we niet op de hoogte, hier is niks terug te vinden in de RI&E.
- Niet.
- Wij zijn niet bekend met de Arbowetgeving omtrent discriminatie.
- N.v.t.
- Idem, als vraag 3. (Er is, zover bekend, binnen onze firma geen sprake van discriminatie. Er is dus ook geen noodzaak om de WOR erop na te slaan omtrent dit onderwerp.)
- N.v.t.
- Zie vorig antwoord. (Zover ik kan nagaan komt dit niet voor binnen onze organisatie.)
- Zie vraag 3. (De OR bestaat sinds 2014 tot nu toe hebben we nog niet concreet te maken gehad met dit onderwerp.)
- Zie 3 (Tot op heden geen ervaring mee.)
- Ook hier hebben wij nog geen ervaring mee.
- Hebben er de afgelopen jaren niet mee te maken gehad.
- Niet, zie vraag 3 (Binnen onze onderneming hebben zich, voor zover ons bekend, geen incidenten voor gedaan. Om die reden is/wordt er door de OR Heemstede geen invulling aan gegeven.)

Bijlage 5. De OR houdt zich niet bezig met de onderwerpen diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie, omdat:

- Geen indicatie dat het hier speelt en als zodanig geen acties ondernomen.
- Het geen issue is in dit bedrijf.
- Dit niet relevant blijkt.
- Dit geen punt van discussie is bij onze organisatie.
- - Dit niet speelt/actueel is.
 - Deze onderwerpen vormen een vast/actief onderdeel van ons arbeidsreglement.
- Er nog nooit sprake van is geweest.
- Het tot op heden nog niet heeft voorgedaan.
- Er is tot nu toe geen aanleiding geweest om dit op de agenda te zetten
- Nog niet echt vragen over dit onderwerp gehad en ook geen problemen.
- Dit, tot op heden, niet bekend was bij de OR.
- Dit binnen de organisatie niet als urgent onderwerp wordt gezien.
- Wij hebben een hele jonge OR omdat de BV nog maar net opgestart is. Het kennisniveau van deze jonge OR is daarmee nog al aan de lage kant. Omdat we het niet weten doen we er ook niks mee. Deze enquête komt dus als geroepen!
- Diversiteit en gelijke behandeling zijn kernwaarden binnen ons bedrijf. Voor de OR is hier geen speciale aandacht nodig.
- Bovenstaande punten zijn over het algemeen reeds geïmplementeerd zijn door het bedrijf.
- Zie onze C.O.B.C (Code of Business Conduct).
- Idem vraag 3 en 5 (Idem vraag 3 (Niet, de gedragsregels tegen discriminatie staan beschreven in het personeelsreglement. HR ziet toe op naleving), incl. mogelijkheid inzet/inbreng interne preventiemedewerker.)
- Er meerdere vertrouwenspersonen zijn binnen deze organisatie. Tot nu toe zijn er bij mijn weten geen klachten over discriminatie, alhoewel ik daarmee niet zeg dat ze niet voorkomen (het komt in ieder bedrijf voor).
- Het belangrijkste doel voor de oprichting van OR is het vertegenwoordigen en behartigen v.d. belangen van het personeel tijdens fusietraject. Mocht dit onderwerp zich voordoen, dan zal de OR hier zeker een rol in spelen.

Bijlage 6. Toelichting diversiteit in organisatie.

Niet echt divers (N=4):

- Weinig allochtone medewerkers en een behoorlijk burgerlijke doorsnede v.w.b. leeftijd. Een bedrijfstak waar weinig vrouwen werken omdat geen van de meiden die beroepsopleiding kiest. Geen van de mensen vertoont echt "afwijkend" gedrag op basis van uiterlijk of uitlatingen.
- Technische branche.
- Zoals eerder vermeld weinig vrouwen in onze bedrijfstak. Seksuele geaardheid geen issue bij aanname personeel. Etnische achtergrond ook niet essentieel, wel het beheersen van de Nederlandse taal. Mogelijkheid tot scholing taal is wel aangeboden in het verleden. Medewerkers zijn voor 95% mannen.
- Meer een mannenwereld.
- Dit is een kleine organisatie in het westen van Nederland. Wat betreft duidelijke verschillende achtergrond is hier één persoon met zwarte huidskleur. Wat betreft anderen: hier zijn mensen van een sociale werkplaats werkzaam. Verder werken hier veel ouderen.

Een beetje divers (N=8):

- Beperkt aantal dames, beperkt aantal werknemers met etnische achtergrond.
- Mannen zijn er weinig, ondanks actief werven (inherent aan kinderopvang). Medewerkers met "andere" etnische achtergrond zijn er ook weinig door de omgeving van onze locaties waarschijnlijk. Zij worden wel aangenomen en er zijn ook diverse nationaliteiten in dienst. Er worden geen medewerkers om dergelijke redenen niet aangenomen. Leeftijd speelt geen rol en is redelijk divers, evenals de overige benoemde punten.
- Man-vrouw verhouding is evenwichtig. De leeftijd is evenwichtig, mogelijk slaat de balans door naar een bedrijf dat steeds meer verjongt, door de grote vraag aan nieuw personeel.
- Binnen onze organisatie komen alle genoemde groepen voor, maar veel oudere medewerkers.
- Diversiteit is binnen de organisatie in meerder vormen aanwezig, maar bestaat het grootste deel van de werknemers uit Nederlanders, blanken en mannen.
- We hebben qua sekse een redelijke diversiteit, echter voor de rest (etnisch, gerichtheid etc.) nauwelijks.
- Redelijk percentage buitenlandse werknemers, relatief weinig vrouwen, relatief weinig gehandicapten.
- In alle lagen van de organisatie.
- Er werken in ons bedrijf meer vrouwen dan mannen, en mensen van diverse achtergronden.
- Directie is hier wel mee bezig en houdt ons op de hoogte.

Heel divers (N=21):

- Wij hebben een goede mix van geslacht, leeftijd (20-65), en landen van herkomst (30 nationaliteiten). Ik heb geen cijfers over handicappen en seksuele gerichtheid.
- We zijn een SW Bedrijf. Bij ons werken vnl. alleen mensen met een beperking, daarnaast ook oorlogsslachtoffers.

- We hebben alle leeftijdsgroepen en nationaliteiten.
- Bij ons worden diverse takken van sport beoefend en onze onderneming bestaat uit vele verschillende afdelingen allemaal met hun eigen cultuur en diversiteit aan mensen. Ook zijn er afdelingen die veelal alleen uit mannen bestaan, komt dit ook door de aard van het werk, als hier dan een vrouwelijke collega bijkomt heeft die het per saldo heel moeilijk.
- Alle nationaliteiten lopen er rond.
- Wij zijn een erg internationaal bedrijf, met ook veel verschillende nationaliteiten werknemers op onze Nederlandse kantoren.
- Er is een goede mix van m/v, etnische achtergrond en seksuele gerichtheid.
- Diverse nationaliteiten.
- N.v.t.
- We hebben werknemers uit alle genoemde "categorieën".
- Beveiliging bij uitstek een tak die divers is, en blijft.. qua achtergrond en geaardheid.
- De achterban is divers qua geslacht, leeftijd, etnische achtergrond, handicap, seksuele gerichtheid. Iedereen is welkom, er wordt gekeken naar kennis en kunde.
- Onze organisatie heeft mannen, vrouwen, jong en oud van vele nationaliteiten en culturen in dienst.
- Zeer divers m.b.t. alle genoemde punten.
- Onze organisatie bestaat in Nederland uit hoog opgeleide medewerkers, uit verschillende landen met verschillende nationaliteiten en achtergronden. Inhoudelijke vakkennis is van groot belang. Het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal is niet direct een probleem (dan Engels als voertaal). Verder bestaat ons bedrijf uit veel mannelijke medewerkers; dit komt door de technische aard van het werk. Er wordt niet gericht gezocht naar mannelijke medewerkers. Er zijn in de beleving van de OR geen signalen dat de diversiteit in onze organisatie onvoldoende is.
- Van alle voorbeelden die genoemd worden zijn er medewerkers werkzaam in onze organisatie.
- Er is diversiteit- maar uiteindelijk gaat het gewoon om mensen.
- Onze onderneming is een multinational met vestigingen wereldwijd en heeft een rijk geschakeerd personeelsbestand.
- Er werken bijna 20.000 mensen, in 5 verschillende organisaties, van verschillende soort. Daarvoor is flexibiliteit nodig, vandaar ook een diversiteit aan medewerkers op alle fronten.
- Een goede afspiegeling van de diversiteit binnen de maatschappij.
- Het is wettelijk geregeld voor aanneming van personeel. Er zijn op dit moment tussen de 10 en 15 nationaliteiten in dienst variërend in geslacht, leeftijd, handicap etc.
- Meerdere nationaliteiten, beide geslachten, van jong tot oud is werkzaam bij ons.
- Bedrijf met +/- 1800 medewerkers op elk opleidingsniveau, uit alle lagen en uit zeer veel verschillende culturen.
- Onze onderneming kent een open structuur, waarbij een ieder beoordeeld wordt op zijn/haar capaciteiten los van geslacht, leeftijd, etc.

Bijlage 7. Krijgt u als OR wel eens signalen over discriminatie of ongelijke behandeling binnen uw organisatie? Kunt u dit toelichten?

De antwoorden zijn verdeeld over drie categorieën.

Nee (N=35):

- Nee (19x)
- Ik kan geen signalen over discriminatie of ongelijke behandeling herinneren. Ik weet niet of het hier speelt.
- Nee, is nog nooit voorgekomen.
- Nee, eigenlijk nooit. Er lijkt bij sollicitaties wel eens sprake van voorkeurskandidaten maar dat zijn dan ook wel de toppers en niet dat mensen worden achtergesteld op basis van leeftijd, geslacht, sekse enz.
- Nee, tot nu toe niet.
- Tot op heden nog niet voorgekomen.
- Als OR ontvangen wij geen signalen over discriminatie of ongelijke behandeling. Signalen die het meest verkregen worden, betreffen in de meeste gevallen werkdruk en arbeidstijden.
- Nee, wij krijgen niet dit soort signalen.
- Nee, zover ik weet nog nooit gehad.
- Nee eigenlijk niet. Bij mijn weten is dit nog nooit gebeurd. Er is juist met de laatste verbouwing van een van onze panden aandacht gegeven aan een kolfruimte en gebedsruimte. Het was geen moeite om dit voor elkaar moeten krijgen. Tegelijkertijd denk ik wel dat er ook in bedrijf discriminatie voor zal komen, omdat het zo ongeveer de aard van de mens lijkt te zijn, maar nogmaals we hebben er nooit signalen van ontvangen.
- Tot op heden hebben wij geen signalen ontvangen.
- Nee, sinds een jaar nemen we jaarlijks met de vertrouwens persoon de statistieken door over het gebruikmaken van de vertrouwenspersoon maar die is tot nu toe gelukkig bijna niet nodig.
- Nee, is nog niet voorgevallen.
- Zover ik weet niet.
- Nee, mensen spreken elkaar aan op eventuele ongewenste of ongepaste opmerkingen.
- Wij hebben in de jaren dat onze OR actief is nog geen dergelijke signalen gekregen. Ook wijzelf hebben geen signalen opgepikt die aanleiding zijn geweest om dit op te pakken.
- Tot nu toe heb ik die signalen niet gehad, maar ik werk hier nog niet zo lang.

Weinig/niet direct (N=5):

- Niet direct, dit gaat via en naar aanleiding van het jaarverslag.
- Nauwelijks. Maar hiervoor is ook een onafhankelijke organisatie benaderbaar (vanuit ons moederbedrijf georganiseerd)
- Bij het herzien van regelgeving wordt er goed gekeken naar de effecten. Soms blijkt dat juist ouderen of jongeren benadeeld zouden kunnen worden. Bij zulke gevallen wordt er goed gekeken naar het wie en waarom.
- Mogelijk leeftijdsdiscriminatie maar niet veel.

- Weinig, en als we ze krijgen gaan ze direct door naar ons sociaal loket of vertrouwenspersoon.

Ja (N=7):

- Ja wel eens, maar dat wordt eerst gefilterd.
- Helaas wel, zoals in het vorige stukje vrouwen hebben het in de mannen wereld erg moeilijk en worden, door leidinggevend en collega's gepest, getreiterd en gekleineerd. Als OR kunnen wij hier bijna geen handen en voeten aangeven omdat juist de leidinggevend beschermd worden door hun leidinggevend. En de collega's die het doen worden zelfs weer geholpen door hun leidinggevende, het lijkt wel of die het een beetje overnemen waarbij ze zichzelf bijna onkwetsbaar voelen.
- Ja, maar het aantal klachten is beperkt.
- Ja, die krijgen we. Toelichting in verband met privacy is niet aan de orde.
- Dat klopt. Echter, uit onderzoek blijkt dit gevoel hoofdzakelijk bij een bepaald deel van de medewerkers te zijn, dat op taalvaardigheid en communicatie (vanwege de 'Hollandse' directheid) zich vaak onbegrepen en ondergewaardeerd voelt. Het bedrijf is hier mee bezig om dit op te lossen (feiten scheiden van geruchten).
- Zeer sporadisch worden we wel eens geconfronteerd met signalen over ongelijke behandeling. Meestal gaat dit om leeftijdsdiscriminatie of seksuele discriminatie. Soms zijn er ook andere zaken die spelen. Er wordt dan een ad-hoc vertrouwenscommissie ingesteld om deze gevallen individueel te beoordelen. Hierin nemen twee OR leden deel (bij voorkeur een man en een vrouw van andere locaties). Een structureel probleem is de schijn van leeftijdsdiscriminatie door bijvoorbeeld regelingen op het gebied van seniorenbeleid (waarbij senioren extra vakantiedagen krijgen). Er wordt gezocht naar een evenwichtiger pakket voor alle leeftijdscategorieën (levensfasebewust personeelsbeleid).
- Ja hoor, v.w.b. religie bijvoorbeeld. Er is destijds een 'stilteruimte' gekomen, op aangeven van de OR. Dit omdat bepaalde medewerkers hun geloof niet naar behoren konden uitoefenen. Nu wel.