

VORMEN VAN DISCRIMINATIE

Er zijn verschillende vormen van discriminatie. Het kan op vele verschillende manieren worden geuit, om verschillende redenen.

■ *Positieve discriminatie*

Er bestaat ook *positieve discriminatie* of *voorkeursbeleid*. Bij deze vorm van discriminatie wordt er onderscheid gemaakt waarvan de gediscrimineerde positieve gevolgen zal ervaren. Een werkgever mag bij gelijke geschiktheid de voorkeur geven aan bepaalde sollicitanten, zoals vrouwen of allochtonen, wanneer deze groepen ondervertegenwoordigd zijn in een bepaalde functie in een bedrijf. Over deze vorm van discriminatie bestaan overigens verschillende standpunten. Zo geven bepaalde groepen aan dat positieve discriminatie ook negatief is. Niet voor de positief gediscrimineerde maar voor de groep die in dit geval dan negatief gediscrimineerd zou worden.

■ *Impliciete en expliciete discriminatie*

Discriminatie kan expliciet zijn of impliciet.

■ *Impliciete discriminatie*

Impliciete discriminatie is onbewust en vaak subtieler. Het ontstaat wanneer mensen niet de tijd hebben om hun impulsen te beheersen en hun keuze te overdenken. Dan krijgen we natuurlijke voorkeuren (d.w.z. onbewuste associaties of stereotypen). Bijvoorbeeld wanneer een werkgever onder tijdsdruk moet kiezen tussen een mannelijke en een vrouwelijke sollicitant voor de functie van manager. In zo'n geval is het aannemelijk dat de werkgever de voorkeur geeft aan de man vanwege eerder gevormde stereotype denkbeelden. Men is zich niet bewust van het feit dat dergelijke associaties (bijvoorbeeld dat mannen geschikter zijn voor de functie van manager dan vrouwen) ten grondslag liggen aan de uiteindelijke beslissing.

■ *Expliciete discriminatie*

Expliciete discriminatie, daarentegen, gebeurt middels een bewust proces. Men is zich bewust van de eigen houding of mening ten opzichte van iemand anders en gedraagt zich daar vervolgens ook doelbewust naar. Een leidinggevende die het niet op Aziaten heeft en zijn Aziatische medewerker standaard een lagere beoordeling geeft, is hier een voorbeeld van.

■ *Directe discriminatie*

Een ander veel gemaakt onderscheid is dat tussen directe en indirecte discriminatie. Directe discriminatie is bijvoorbeeld het niet aannemen van een sollicitant vanwege haar Surinaamse afkomst. Directe discriminatie is een expliciete vorm van discriminatie.

■ *Indirecte discriminatie*

Indirecte discriminatie is meer verhuld, bijvoorbeeld het hanteren van criteria die niet relevant zijn voor de baan in kwestie maar wel in het nadeel werken van bepaalde groepen. Bijvoorbeeld de eis om vloeiend Nederlands te spreken in een functie waarvoor dit niet belangrijk is, met als (bewust of onbewust) doel bepaalde groepen buiten te sluiten.

■ *Institutionele discriminatie*

Ook standaard regels of procedures in het personeelsbeleid en 'gewoontes' in een bedrijf kunnen discriminerend zijn. Dit noemt men institutionele discriminatie. Een voorbeeld hiervan is stelselmatig bepaalde wervingskanalen gebruiken (zoals interne netwerken) die bijvoorbeeld vrouwen bij voorbaat minder kansrijk maken. Hoe groot de omvang is van institutionele discriminatie in Nederland is niet bekend.

Het hebben van stereotype denkbeelden of vooroordelen betekent nog niet dat een werkgever of een collega discrimineert.

DISCRIMINATIE DOOR WERKGEVERS, COLLEGA'S OF EXTERNEN

WERKGEVERS EN LEIDINGGEVENDEN

Veel van de klachten over discriminatie gaan over situaties die plaats hebben gevonden tijdens de sollicitatieprocedure. Discriminatie door een leidinggevende heeft vaak de meest nadelige gevolgen voor het welzijn van het slachtoffer.

COLLEGA'S

Ook discriminatie door collega's is een voorkomend fenomeen. Bijvoorbeeld wanneer collega's ongepast nieuwsgierig zijn naar iemands seksuele voorkeur, een collega pesten vanwege transseksualiteit of collega's van een andere nationaliteit of ras tegenwerken tijdens het uitvoeren van arbeid of buitensluiten tijdens pauzes.

EXTERNEN

Werknemers hebben helaas soms ook te maken met discriminatie door externen. Dit kunnen klanten, cliënten, leveranciers of controleurs zijn. Bijvoorbeeld wanneer een autochtone klant hulp weigert van een allochtone medewerker.
