



Op de posters van de campagne Selecteren zonder Vooroordelen figureren inwoners uit de regio Alkmaar.

Antidiscriminatiebureau prikkelt werkgevers en sollicitanten met bijzonder evenement

Wie neem jij aan in 't donker?



Marjolein Eijkman
m.eijkman@hollandmediacombinatie.nl

Alkmaar * Het is stikdonker. De sollicitatiecommissie ziet dus niet hoe de sollicitant eruit ziet en moet puur afgaan op zijn of haar competenties en kwaliteiten. Zo zou het altijd moeten gaan, vindt antidiscriminatiebureau Art.1 Noord-Holland Noord. Sollicitanten moet je niet beoordelen op huidskleur, religie of handicap, maar op wat ze kunnen. Het bureau houdt vrijdag in Alkmaar een evenement met workshops voor werkgevers en sollicitanten, waar onder solliciteren in het donker. 'Ik ben meer dan een moslim' of homo, huidskleur, 55-plusser of fysieke beperking, of waar een 'afwijkend' uiterlijk maar op kan duiden. Met de campagne Selecteren zonder Vooroordelen probeert Art.1 NHN met deze posters werkgevers te wijzen op hun – vaak onbewuste – vooroordelen tijdens sollicitaties. „Iemand met een

Workshops

Vrijdag 5 juni zijn bij Art.1 NHN aan de Gasthuisstraat 2 in Alkmaar (melden bij de balie van de bibliotheek) van 13.30 tot 15.30 uur workshops. Het plenaire debat is van 16 tot 17 uur, gevolgd door een afsluitende borrel. Aanmelden via info@art1nhn.nl.

handicap vind je al snel zielig”, licht directeur Luc Hofmans toe. „De kans dat diegene de baan dan nog krijgt, is gering. Voor Turken en Marokkanen geldt hetzelfde, die worden – ook onbewust – geassocieerd met moslimextremisme.”

Onderbuikgevoelens

Die onderbuikgevoelens moet je uitschakelen, zegt Hofmans. „Als een sollicitant in een rolstoel zit, gaat het gesprek daarover. Of als het een vrouw is, gaat het al snel over haar kinderwens, over zwangerschap of hoe het in het gezin geregeld is. Terwijl het gesprek zou moeten gaan over competenties. Werkgevers moeten dan ook heel helder formuleren welke kwalitei-

Hofmans. „Je moet blijven focussen op de kwaliteiten waar in de vacature om wordt gevraagd.” Ook nadat iemand met een andere huidskleur of geloofsovertuiging is aangenomen, moet de werkgever letten op onbewuste vooroordelen. „Als er wel vervelende grappen worden gemaakt, moet een leidinggevende direct ingrijpen. Als je als leidinggevende niet uitstraalt dat discriminatie niet kan, geef je carte blanche voor dergelijk gedrag.”

Update

Hofmans benadrukt verder dat werkgevers iemand niet vanuit morele overwegingen moeten aannemen. „Je moet het niet zien als gunst aan een minderheid, maar als update van je bedrijf. De samenleving is kleurig, dus zorg dat je bedrijf ook kleurig is.” De campagne, onderdeel van het landelijke platform Nederland Vooroordeelvrij, richt zich vooral op bedrijven. Maar die staan veelal niet te springen om zich aan de campagne te conformeren. „Bedrijven zijn heel terughoudend, want

ze winnen er niets mee, het is je associëren met een probleem. Van bedrijven die zelf al initiatieven nemen om discriminatie te voorkomen, horen we vaak dat ze er niet mee in de schijnwerpers willen staan, omdat het normaal en vanzelfsprekend is. Maar dan vergeten ze dat het voor anderen helemaal niet zo vanzelfsprekend is.”

Als onderdeel van de campagne zijn er vrijdag in de kantoren van Art.1 NHN in Alkmaar workshops voor zowel werkgevers en P&O'ers als sollicitanten. Onderdeel is solliciteren in het donker. „Het liefst hadden we echte sollicitatiegesprekken gehad, maar daar wilden de bedrijven niet aan”, vertelt Hofmans. „We hebben nu sollicitanten gevraagd een vacature te kiezen. Ze zitten dan in het donker tegenover een fictieve sollicitatiecommissie, bestaand uit onder anderen deelnemers aan de werkgeversworkshop.” Na afloop is er een plenair debat met een panel van vertegenwoordigers van onder meer politiek, bedrijfsleven, sociale werkplaatsen en politie.

Al jaren meeste discriminatie op arbeidsmarkt

Het aantal meldingen over discriminatie in Noord-Holland Noord nam de afgelopen twee jaar fors toe. Al jaren vindt de meeste discriminatie plaats op de arbeidsmarkt en met name ras en afkomst blijven hoog scoren.

In 2012 was er sprake van 218 meldingen, in 2013 waren dit er 298 en in 2014 was het aantal gestegen naar 356 meldingen. In dit aantal is in 2014 het beledigen van politiea-

genten niet meer opgenomen. Bepaalde van agenten bij het uitoefenen van hun ambt door ze uit te maken voor bijvoorbeeld homo of kutmarokkaan wordt gezien als ontlading bij een aanhouding.

De meeste meldingen kwamen uit Alkmaar (78), gevolgd door Hoorn (75) en Den Helder (44). Vanuit Schermer (1) en Opmeer (2) kwamen de minste meldingen.

Vijftig procent van de meldingen

in Noord-Holland Noord hebben betrekking op afkomst of ras. Op flinke afstand volgen onder meer seksuele gerichtheid, leeftijd, godsdienst, nationaliteit en handicap of chronische ziekte.

Cijfers van het Sociaal Cultureel Planbureau tonen ook dat bij discriminatie op de arbeidsmarkt afkomst de grootste groep is. Islamitische mensen ervaren de meeste discriminatie omdat het bij hen

gaat om een combinatie van ras, afkomst en geloof, soms ook nog in combinatie met een handicap of ziekte of hun geslacht.

Art.1 Antidiscriminatiebureau NHN start volgend jaar in samenwerking met de Faculteit Sociale Psychologie Leiden een discriminatiebarometer. In 2016 wordt een soort nulmeting gedaan, waarna om de twee jaar de vorderingen worden geregistreerd.

7

Regionaal

Noord-Holland Campagne Art.1

