



Een initiatief van de Europese Unie

# Wat u kunt doen, wanneer u slachtoffer bent van discriminatie



Leidraad voor slachtoffers

Verskil moet er zijn



Discriminatie niet



Heeft u ooit het gevoel gehad dat uw leeftijd, handicap, etnische afkomst, seksuele geaardheid of godsdienst de reden was dat u een baan niet kreeg? Heeft u het gevoel gehad dat beslissingen over de deelname aan scholing, uw werkomstandigheden, salaris of promotie gebaseerd waren op wie u bent en niet op wat u presteert? Bent u het slachtoffer geweest van wangedrag of pesten of had u het gevoel dat u niet eerlijk behandeld bent? Maar al te vaak zijn dit soort gevoelens het gevolg van discriminatie.

Deze factsheet geeft een samenvatting van de nieuwe, in heel Europa geldende wetgeving tegen discriminatie. Het geeft praktische adviezen over wat u kunt doen als u van mening bent dat u het slachtoffer bent van discriminatie, wangedrag of pesten. Het geeft u tevens tips over de manier waarop u kunt reageren als u wordt geconfronteerd met discriminatie.

## Ken uw rechten

De nieuwe Europese wetgeving verbiedt discriminatie en het lastig vallen en pesten van mensen op grond van ras, etnische afkomst, handicaps, leeftijd, seksuele geaardheid, religie of geloofsovertuiging op het gebied van werk en scholing. Andere wetten verbieden discriminatie op gebieden zoals onderwijs, gezondheidszorg, huisvesting en toegang tot goederen en diensten. Deze wetten vormen een aanvulling op de bestaande wetgeving die discriminatie op grond van geslacht verbiedt.

Veel Europese landen hebben al wetgeving tegen discriminatie, maar de nieuwe wetten hebben het doel om in heel Europa tot gelijke rechten te komen. Wanneer u slachtoffer bent van discriminatie, wangedrag of pesten, kunt u nu actie ondernemen. De manier waarop u dat kunt doen, kan per land verschillend zijn.

## Wat u moet doen als u slachtoffer bent van discriminatie

### Het is niet uw eigen schuld!

Het is belangrijk dat u dat onthoudt: u bent slachtoffer. U bent niet verantwoordelijk voor het gedrag van diegenen die zich schuldig maken aan discriminatie.

### Stel u op de hoogte van de wettelijke regelingen

Elk land heeft zijn eigen wettelijke regelingen voor het aanpakken van discriminatie. Vergaar informatie over:

- > Officiële organisaties die slachtoffers van discriminatie bijstaan.
- > De juridische en administratieve procedures die tot uw beschikking staan.
- > De financiële ondersteuning die beschikbaar is om een juridische procedure aan te spannen.
- > De aard van de juridische dwangmiddelen die beschikbaar zijn, zoals financiële schadeloosstelling of ongedaan maken van ontslag.
- > Het proces om aan te tonen dat discriminatie heeft plaatsgevonden.
- > Andere bronnen van advies en bijstand.

### Bereid uw zaak voor

- > Maak notities van voorbeelden waar iemand van een andere groep gunstiger werd behandeld dan uzelf, vooral wanneer er daarvoor geen goede reden aan te voeren is.
- > Registreer wat er gebeurd is. Wanneer u bijvoorbeeld wordt blootgesteld aan verbale of fysieke beledigingen of wangedrag, maakt u een aantekening van wat er werd gezegd of gedaan, wanneer, door wie en wie er getuige was van het voorval.
- > Bewaar alle relevante informatie, bijv. uw sollicitatie, advertenties en functiebeschrijvingen, verzoeken om diensten etc.
- > Wanneer u niet het enige slachtoffer bent, moet u proberen anderen ertoe te brengen ook aantekeningen te maken en informatie te bewaren.

### Onderneem juridische stappen

Het aanspannen van een juridische procedure kan een stressvolle aangelegenheid zijn en veel tijd in beslag nemen. Laat u zich daardoor niet tegenhouden om actie te ondernemen.

Tevens is er een aantal instanties dat u advies en steun kan bieden. In sommige gevallen kunnen zij u ook juridische bijstand verlenen bij het aanhangig maken van uw zaak. Vraag advies over uw klacht aan:

- > Een plaatselijke instantie die ondersteuning en juridisch advies biedt.
- > Uw vakbond of vakvereniging.
- > Vertrouwelijke/anonieme "hulplijnen" als die er zijn.
- > De nationale instantie in uw land die verantwoordelijk is voor het aanpakken van gevallen van discriminatie.
- > NGO's die specifieke groepen beschermen en discriminatie aanpakken.

Wanneer u een juridische procedure aanspant, kunt u de mogelijkheden onderzoeken om het probleem op te lossen, voordat het voor de rechtbank komt. In sommige landen kunt u bijv. overeenkomen om een schikking te treffen door een geldbedrag of een excuus te aanvaarden en verder geen juridisch forum te gebruiken (rechtbank, arbitragecommissie, ombudsman etc.).



### Het oplossen van problemen zonder juridische stappen te ondernemen

Daar waar discriminatie of pesten afkomstig is van één specifiek persoon en niet van een organisatie als geheel, kunt u de betreffende persoon eventueel confronteren met zijn of haar gedrag en hem vertellen dat u zijn/haar gedrag niet weet te waarderen en dat hij/zij daarmee moet stoppen. In sommige gevallen kunt u mogelijk steun krijgen van collega's. U kunt de betreffende persoon laten weten dat u verdere stappen zult ondernemen, wanneer hij/zij niet ophoudt met zijn/haar wangedrag.

Steeds meer organisaties hebben procedures om de klachten van werknemers, klanten, cliënten etc. af te handelen. Stel u daarom op de hoogte van de situatie, voordat u juridische stappen gaat ondernemen. In sommige landen verwacht men dat u deze procedures gebruikt, voordat u het juridische pad betreedt.

Bij werkgelegenheidsaangelegenheden dient u in eerste instantie de werkgever erop aan te spreken en ten volle gebruik te maken van bestaande procedures en afspraken. Wanneer u lid bent van een vakbond, kunt u deze inschakelen. Een geval van pesten kan bijvoorbeeld worden aangepakt door gebruik te maken van een bestaande procedure en er kan dan actie worden ondernomen om zeker te stellen dat dit niet meer gebeurt. Daartoe behoren ook de eventuele disciplinaire maatregelen tegen de overtreder.



### **Getuige zijn van discriminatie of aangezet worden tot discriminatie**

Wellicht bent u zelf niet blootgesteld aan discriminatie, maar bent u getuige van of op de hoogte van discriminatie of pesten van andere mensen. U kunt bijv. getuige zijn van ongewenste seksuele avances, promotie van mensen die niets bijzonders hebben gepresteerd of van het onthouden van diensten aan mensen die wel aan andere mensen worden verleend. Tevens kunt u van een hoger geplaatste persoon opdracht krijgen tot discriminerend gedrag: bijv. om iemand niet aan te nemen vanwege zijn etnische afkomst, hoewel die persoon wel over de juiste kwalificaties beschikt.

U kunt wellicht in de verleiding komen deze problemen te negeren. Misschien voelt u zich niet op uw gemak bij het confronteren van deze aangelegenheid of misschien denkt u dat het probleem vanzelf weggaat.

Negeer het echter niet: discriminatie en pesten scheppen een schadelijke omgeving en kunnen negatieve gevolgen hebben voor de organisatie en haar personeel. Op zijn minst dient u stappen te ondernemen om uw collega's te ondersteunen en/of het onderwerp binnen uw organisatie aan de orde te stellen. U kunt tevens anderen om advies vragen over hoe u dit moet aanpakken.

De wet beschermt u, wanneer u een klacht indient of andere mensen steunt in verband met een klacht over discriminatie. De juridische procedures die u moet volgen zijn hetzelfde, ongeacht het feit of u slachtoffer bent of opdracht krijgt tot discriminatie.

## **Nieuwe rechten voor gehandicapten**

Wanneer u een gehandicapte werknemer of sollicitant bent, heeft u er recht op dat werkgevers en opleidingsinstanties "op redelijke wijze" tegemoet komen aan uw specifieke individue-

le behoeften. U mag verwachten dat een organisatie u raadpleegt over hoe zij aan uw specifieke behoeften tegemoet kan komen. U dient zeker te stellen dat er een breed scala van aandachtspunten wordt besproken, zoals flexibele werktijden, werkmethodes, de fysieke werkomgeving, toegankelijkheid en vervoer, het gebruik van aangepaste apparatuur en technologie om te helpen bij het uitvoeren van de normale taken, deelname aan scholing en carrièreontwikkeling en deelname aan de normale sociale aspecten van de werkomgeving.

Er zijn veel organisaties die advies kunnen verstrekken over al deze aspecten van het openstellen van een werkplek voor gehandicapten. U kunt een werkgever aanmoedigen om dit advies in te winnen en zich op de hoogte te stellen van het werk van andere organisaties.

Vergeet niet: het is een feit dat de meeste "redelijke aanpassingen" een organisatie niets kosten!

Wanneer een organisatie verzuimt om deze werkwijze in de praktijk toe te passen, kunt u onder de nieuwe wetgeving overwegen om uw wettelijke rechten op te eisen.

**Dit is het eerste van een reeks factsheets die erop gericht is informatie te verschaffen over de Europese anti-discriminatie richtlijnen en die praktische adviezen geeft over hoe organisaties en individuele personen discriminatie kunnen voorkomen en bestrijden. Om meer te weten te komen over de in de hele EU plaatsvindende campagne: "Verskil moet er zijn. Discriminatie niet." en voor informatie over de situatie in uw lidstaat kunt u onze website bezoeken: [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)**

# [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

