



Moet je het als stagiair accepteren dat je op je stageplaats moet zwijgen over je geloof of dat je je seksuele voorkeur moet verbergen? Dat je niet in aanmerking komt voor een stage omdat ze vinden dat mannen met lang haar niet representatief zijn, of omdat je dyslectisch bent? En: wat te denken van de mededeling dat je stagecontract niet wordt verlengd omdat je zwanger bent?

Over stages en (on)gelijke behandeling

Waarom naar de Commissie Gelijke Behandeling?

Dat stagiairs om veel, en uiteenlopende redenen ongelijk kunnen worden behandeld, weet de Commissie Gelijke Behandeling als geen ander.¹ Door de jaren heen krijgt de CGB veel klachten van stagiairs binnen, die zich benadeeld voelen vanwege hun 'buitenlands' accent of religieuze kleding. Maar ook vanwege hun zwangerschap, rolstoeelgebruik, man of vrouw zijn, en seksuele voorkeur.

Stagiairs die zich ongelijk behandeld voelen op één of meer van de non-discriminatiegronden uit de wet² kunnen een beroep doen op wettelijke bescherming en een klacht indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling. De CGB heeft als voordeel dat je klacht niet alleen wordt genoteerd, maar er ook iets mee wordt gedaan. De CGB kan namelijk een zitting houden waarin de betrokken partijen hun visie op de zaak toelichten. Daarna brengt ze een (openbaar) oordeel uit; heeft de bewuste werkgever of onderwijsinstelling bij de wet verboden onderscheid gemaakt met zijn handelwijze, of niet? Op deze manier kunnen stagiairs ongelijke behandeling aan de kaak stellen en kunnen stageaanbie-

ders of onderwijsinstellingen zich bewust worden van discriminerend handelen en leren dit te herkennen.

Overigens zijn stageaanbieders zich meestal van geen kwaad bewust, en menen zij dat zij redelijke eisen stellen aan stagiairs. Dit geldt met name voor eisen die op zichzelf neutraal zijn, maar die er in hun concrete toepassing toe leiden dat een bepaalde groep speciaal wordt getroffen. Een goed voorbeeld hiervan is een verbod van (alle) hoofddeksets op het werk. Hoewel dit kledingvoorschrift neutraal is geformuleerd en voor iedereen gelijkwaardig geldt, tref het in de praktijk vooral die werknemers die vanwege hun geloof een hoofddek of pet moeten dragen, of wegens ziekte hun hoofd bedekken. Zij kunnen niet gelijk worden gesteld aan werknemers die om 'modieuze' redenen een pet of hoofddek dragen en deze ook zonder veel problemen kunnen afdoen. Hetzelfde geldt voor op accentloos Nederlands), die niet voor alle banen redelijk zijn en die eveneens bepaalde groepen meer benadelen dan andere. Met name dit type 'indirecte', en vaak onvoorzienbare en onbedoelde onge-

lijke behandeling, blijkt een probleem bij stages. Juist omdat het gaat om neutrale eisen die niet zo eenvoudig te herkennen zijn als ongelijke behandeling.

Ongelijke behandeling tijdens het gehele stagetraject

Uit de klachten die de Commissie door de jaren heen krijgt voortgeleid, blijkt dat ongelijke behandeling van stagiairs zich niet beperkt tot de toegang tot stages (sollicitatie, aannemen). Ongelijke behandeling kan zich voordoen tijdens het gehele stagetraject, dus ook bij de stagebegeleiding en bij de beoordeling. In feite kan ongelijke behandeling optreden in alle vier de stadia van het stageproces: (1) bij het aannemen, (2) bij de behandeling of begeleiding op de stageplaats, door stageaanbieder en/of collega's, (3) bij de stagebegeleiding en (4) bij de beoordeling (tussentijdse en eindbeoordeling).

1. Discriminatie bij het aannemen

Hoewel over ongelijke behandeling bij de werving en selectie al veel bekend is, wordt discriminatie ook daar niet altijd (her)kend. Zoals eerder gesignaleerd, ervaren veel stageaanbieders - maar ook stagiairs zelf -

algemene kleding- en representatie-eisen niet als onredelijk. Toch kunnen deze bij nader inzien discriminerend zijn, omdat ze in hun toepassing bepaalde groepen onevenredig benadelen. Mannen bijvoorbeeld, omdat zij in tegenstelling tot vrouwen geen oorbel-ten of lang (los) haar mogen dragen. Of moslims, wanneer niemand zijn hoofd mag bedekken. Soms zijn bedrijven zich er wel van bewust dat ze ongelijke eisen stellen aan hun werknemers, maar doen ze het niettemin toch. Het argument is dan dat anderen – collega's of klanten – zich storen aan bepaalde zaken en ze daar wel rekening mee moeten houden. Dit is echter geen valide argument, omdat werkgevers hiermee tegemoet komen aan discriminerende wensen en ideeën van anderen, terwijl zij hun eigen verantwoordelijkheid hebben om discriminatie tegen te gaan. Dit argument zal ook geen stand houden indien de zaak voor de Commissie Gelijke Behandeling of de rechter komt. Bekend is dat er wettelijke regelingen zijn voor instellingen op religieuze of humanistische grondslag. Een christelijke school bijvoorbeeld mag eisen stellen aan werknemers die hun godsdienstvrijheid inperkt. Maar minder bekend is dat daar strikte voorwaarden voor gelden (o.m. de eis van een consistent beleid op dit terrein).³ Algemeen bekend is ook dat een stageaanbieder een student niet mag afwijzen om zijn handicap. Maar minder bekend is dat hij de student niet mag beoordelen op een algemeen idee of vooroordeel over die handicap; bijvoorbeeld dat iemand met dyslexie geen behoorlijke tekst kan afleveren. De werkgever moet een student met een handicap altijd beoordelen op zijn of haar individuele capaciteiten; de ene dyslecticus is immers de andere niet. In dit geval betekent het dat de stageaanbie-

der met de stagiair moet bespreken wat deze met zijn dyslexie wel en niet kan in de desbetreffende functie. Sterker nog, zo nodig moet een stageaanbieder aanpak-sen maken die een stagiair nodig heeft om zijn werk te kunnen doen. In het geval van de dyslectische stagiair betekent dit bijvoorbeeld dat met hem of haar wordt afgesproken dat een collega zijn uitgaande teksten checkt. Hier heeft een werknemer recht op, ook al betreft het slechts een tijdelijke stageplaats en geen vaste baan. De reden daarvoor ligt voor de hand: net als ieder ander die is opgeleid voor bepaald werk, moeten ook studenten met een handicap werkervaring kunnen opdoen die hen kwalificeert voor een baan.

2. Discriminatie bij de 'behandeling' en 'bejegening' op de stageplaats
Dit houdt in dat de stageaanbieder stagiairs een discriminatievrije werkplek moeten garanderen, waar wordt opgetreden tegen bijvoorbeeld pestervrijen door collega's en/of leidinggevenden die samenhangen met afkomst, geslacht, seksueel voorkeur e.d., en klachten daarover serieus worden genomen en worden onderzocht. De plicht tot een discriminatievrije werkomgeving houdt ook in dat een stageaanbieder moet houden met bijzondere omstandigheden van de stagiair. Zo moet de stageaanbieder bijvoorbeeld rekening houden met de eventuele zwangerschap van stagiairs. Bijvoorbeeld door vrijstelling te geven van risicovolle taken, zoals röntgenonderzoek of zwaar tilwerk, of van nachtdiensten. Iets vergelijkbaars geldt voor stagiairs met een handicap of chronische ziekte; ook zij hebben een wettelijk recht op aanpassingen zonder welke zij niet op gelijke voet met anderen hun werk

kunnen doen. In diezelfde lijn schrijft de wet ook voor dat rekening moet worden gehouden met gewetensbezwaren van stagiairs die voortvloeien uit hun religie of levensbeschouwing.

3 en 4. Discriminatie bij begeleiding en beoordeling
Het komt voor dat stagiairs de indruk krijgen dat een stagebegeleider minder tijd steekt in de begeleiding, en dat dit te maken heeft met hun afkomst of geslacht. Ook kreeg de Commissie een zaak voorgelegd waarin de stagiair in het beoordelingsgesprek kreeg te horen dat haar zwangerschap de reden was om op voorhand te besluiten dat de stageperiode niet werd verlengd.

Ken je rechten maar ook je verantwoordelijkheden!

Als de CGB uitpraak doet over een klacht over ongelijke behandeling bij stages en tot de conclusie komt dat inderdaad sprake is van verboden onderscheid, is het kwaad al geschied. Toch kan het inzicht dat in strijd met het wettelijk discriminatieverbod is gehandeld, ook preventief werken: een schip op het strand is immers een bakken en klachten daarover serieus worden genomen en worden onderzocht. De plicht tot een discriminatievrije werkomgeving houdt ook in dat een stageaanbieder moet houden met bijzondere omstandigheden van de stagiair. Zo moet de stageaanbieder bijvoorbeeld rekening houden met de eventuele zwangerschap van stagiairs. Bijvoorbeeld door vrijstelling te geven van risicovolle taken, zoals röntgenonderzoek of zwaar tilwerk, of van nachtdiensten. Iets vergelijkbaars geldt voor stagiairs met een handicap of chronische ziekte; ook zij hebben een wettelijk recht op aanpassingen zonder welke zij niet op gelijke voet met anderen hun werk

1. **De stageaanbieder**
In de aanneem-fase heeft deze de plicht om een zorgvuldige, individuele afweging te maken over de geschiktheid van de kandidaat. Algemene stereotypen en vooroordelen mogen daarbij geen rol spelen. Bij de behandeling op de stage heeft de stageaanbieder de verantwoordelijkheid – en wettelijke plicht – om zijn stagiairs, op gelijke voet met andere werknemers, een discriminatievrije werkplek te bieden. Hij kan zich daarbij niet verschuilen achter derden (collega's, klanten), en is verplicht om rekening te houden met bijzondere gevallen om ongelijke behandeling te voorkomen (zie boven). Bij de beoordeling transparant dient te zijn, zodat de student op geen enkele manier de indruk kan krijgen dat irrelevante groepskenmerken een rol kunnen spelen bij de beoordeling.⁵ Daarbij is het niet aan de stageaanbieder maar aan de onderwijsinstelling om te beoordelen of in geval van een aangepast stageproject, de teerdelen zijn gehaald.⁶ Daarnaast is de stage-instelling wettelijk verplicht om een goede klachtenregeling te hebben en klachten serieus te nemen, te onderzoeken en zorgvuldig af te handelen. De instelling moet werknemers die komen klagen over discriminatie, wijzen op de klachtenregeling en/of doorverwijzen naar een vertrouwenspersoon, indien aanwezig.⁷

2. De onderwijsinstelling
Let op: de verantwoordelijkheid van de onderwijsinstelling om studenten te beschermen tegen discriminatie, gaat verder dan de eigen instelling en strekt zich uit tot de stageplaats! Indien bekend is dat een stageaanbieder discriminerende eisen of wensen stelt of de stagiair op de stage

ongelijk behandelt, heeft de onderwijsinstelling de plicht om de stage-instelling hierop aan te spreken. En, hoewel het een wettelijke plicht is van onderwijsinstellingen om stagiairs goed voor te bereiden op de arbeidsmarkt, mag een stagecoördinator nooit 'boegeven' aan discriminerende wensen en eisen van de werkgever of van de arbeidsmarkt (die nu eenmaal eist dat...). Dit mag ook niet omdat men bang is dat de stageplaats anders verloren dreigt te gaan. De instelling dient actief en duidelijk stelling te nemen tegen discriminatie. De Commissie beveelt onderwijsinstellingen aan om samen met stageaanbieders een contract op te stellen, waarin alle verantwoordelijkheden duidelijk zijn vastgelegd en waarin staat welk gedrag niet wordt getolereerd.

3. De stagiair

Bij de aanname voor een stage, heeft de stagiair een informatieplicht. Dat wil zeggen dat hij of zij eventuele lichamelijke of geestelijke beperkingen,⁸ gewetensbezwaren of andere bijzonderheden, vroegtijdig aan de orde moet stellen. Zo kan de stage-instelling daar rekening mee houden. De stagiair is ook verplicht om samen met de stage-instelling naar oplossingen en aanpassingen te zoeken. Ook tijdens de stage moet de stagiair zelf slachtoffer te zijn van discriminatie.⁹ Je mag er dus niet van uitgaan dat het stagebedrijf dit ook ziet en ertegen op moet treden. Indien een stagebedrijf niet op de hoogte is van je klacht, kun je deze later ook niet het verwijt maken dat er niets mee gedaan is, en sta je dus zwak als je een klacht indient. Ook moet degene die beweert dat hij ongelijk wordt behandeld, zijn bewering onderbouwen (hard maken) door feiten aan te dragen die deze staven.

Tot slot
De Commissie Gelijke Behandeling stelt uiteraard niet alle stagiairs die een klacht indienen in het gelijk. Soms kunnen stagiairs hun vermoeden dat jegens hen onderscheid is gemaakt door stagebedrijf of collega's en dat dit direct verband houdt met een achtergrondkenmerk, niet goed onderbouwen. En soms heeft een stageaanbieder gewoon een goed verweer, dat hem vrijpleet. Toch heeft het in geval van twijfel zeker zin om dit uit te laten zoeken door de CGB; daarvoor is een stage domweg te belangrijk, als werkervaring en als springplank naar betaald werk.

¹ Alle voorbeelden uit dit artikel zijn gebaseerd op werkelijk bestaande klachten en zaken die de Commissie Gelijke Behandeling in de loop der jaren heeft behandeld. Alle oordelen die de CGB uit heeft gebracht over stages zijn te vinden op de website van de CGB www.cgb.nl, onder 'Oordelen'. Hier kunt u via sleekwoorden, per discriminatiegrond b.v., een oordeel opzoeken.
² O.m. geslacht, ras/afkomst, geloof, handicap, seksuele oriëntatie en leeftijd.
³ Een verhoord oordeel in deze is CGB-oordeel 2008-121, over een katholieke school die een stagiaire met een hoofdtekort weigert omdat zij niet toestaat dat per someels-leiden uiting geven aan een ander geloof (dan het katholieke). Deze school voldoet aan de strikte voorwaarden die de wet stelt aan instellingen die met verwijzing naar hun grondslag een beroep doen op de uitzondering op het verbod op onderscheid naar godsdienst, en de stagiaire werd in dit geval in het ongelijk gesteld.
⁴ Die moeten wel direct samenhangen met een beschermd non-discriminatiegrond.
⁵ Zie CGB-oordeel 1994-94.
⁶ Zie CGB-oordeel 2005-230.
⁷ Zie voor een goede klachtenregeling de CGB-website.
⁸ Zie o.m. CGB-oordeel 2005-230.
⁹ Zie oordeel 2001-4.