



Commissie Gelijke Behandeling

Congres

15 jaar Algemene wet gelijke behandeling

Gelijke behandeling, de realiteit: Dilemma's, verlegenheden en kansen

Openingspeech door Laurien Koster

10-11-2009 | Utrecht

Deze tekst is een bewerking van de uitgesproken speech

Na 15 jaar Algemene wet gelijke behandeling heet ik u allen van harte welkom in de realiteit. Voor mij zie ik 440 bijzondere mensen en ik ben zeer verheugd over uw komst. Ook ben ik verheugd over uw ongelooflijke diversiteit, zowel in achtergrond als in uw maatschappelijke posities. U allen kunt hét netwerk worden waar de realiteit van de gelijke behandeling om vraagt. U kent die realiteit, want het is uw realiteit.

U weet dat de wereld van de gelijke behandeling niet altijd vrolijk is. Voor geen van de partijen (verzoeker en verweerder) is het een feest om bij de Commissie te moeten verschijnen. Geen werknemer begint zomaar een zaak tegen zijn werkgever. En geen schoolleider ziet graag een discussie over veiligheid in de kooklessen in een geloofszaak over een hoofddoek veranderen.

De gang naar de Commissie wordt nog altijd door relatief weinig mensen gemaakt. Jaarlijks worden er ruim 500 verzoeken ingediend en zijn er enkele duizenden vragen op het juridisch spreekuur. Dit is geen vergelijking met de wereld van alledag. Volgens de nationale enquête arbeidsomstandigheden van het CBS uit 2008 zegt een flink percentage van de respondenten dat op het werk discriminatie plaatsvindt: ruim 12% op basis van geslacht, 12% op basis van huidskleur, 10% op basis van geloof en 7,6% op basis van hetero- of homoseksuele gerichtheid. Dit zijn gemiddelden die per domein kunnen variëren. In het openbaar bestuur liggen de gemiddelden bijvoorbeeld hoger. Dit zijn per saldo forse aantallen en dan hebben we het nog niet eens over alle gronden.

Zijn wij een discriminerend volkje?

Het maatschappelijk debat wekt die indruk vaak genoeg wel. En dat vindt ook wel bevestiging in de cijfers, die gisteren (9 november 2009) in de Eurobarometer voor discriminatie beschikbaar kwamen. 80% van de ondervraagde Nederlanders vindt dat discriminatie naar etnische afkomst op grote schaal voorkomt. Het EU gemiddelde daarvan ligt op 61%. Nederlanders zien ook veel meer discriminatie naar geloof of levensovertuiging. We zouden het maar matig waarderen als de premier iemand zou zijn met een minderheidsreligie. Daartegenover staat dat we wel meer dan andere Europeanen een vrouwelijke of homoseksuele premier zien zitten. Dus ja, we moeten gewoon ja durven zeggen op de discriminatievraag.

Het toedenken van kenmerken, het labelen, is een normaal verschijnsel om de werkelijkheid overzichtelijk te maken. Maar van dichterbij bekeken, en dat doet de Commissie dagelijks, zijn er wel nuances in dat beeld. Veel mensen vinden



discriminatie verwerpelijk. Ze zijn ontsteld daarvan verdacht te worden. Toch komt de Commissie in de helft van haar oordelen wel tot de conclusie van verboden onderscheid. En in alle andere oordelen wordt het gevoel gediscrimineerd te zijn niet altijd weggenomen door de uitspraak. De verzoeker is geraakt in zijn of haar identiteit, in wie hij of zij is, in wat niet af te leggen valt. De verzoeker wordt geraakt in zijn of haar hoedanigheid als mens.

De mens kan zichzelf niet thuislaten

Dat de wet mensen in hun waardigheid beschermt is een groot goed en spreekt daarom voor de meeste mensen voor zich. Wet en recht zijn krachtige instrumenten om ongerechtvaardigde verschillen te bestrijden. Ik noem u een voorbeeld uit de recente geschiedenis van Nederland. Alle babyboomers zijn nog geboren uit moeders die bij hun huwelijk handelingsonbekwaam werden, en ontslagen. Dat onrecht, nu al bijna niet meer voor te stellen, is in 1957 bij wet uit de weg geruimd. Maar de werkelijk is nog steeds dat 'man en baan' niet hetzelfde is als 'vrouw en baan'. De wet alleen is dus niet genoeg. De werking van het recht moet worden aangevuld met ons eigen gedrag.

De gelijkebehandelingswetgeving vraagt dat de ene burger de andere beschermt tegen uitsluiting, daar waar zij de strikte privésfeer verlaten en elkaar in het publieke domein ontmoeten. Het schoolleven, de werkvloer, de uitgaansgelegenheid. Ieder komt daar met zijn eigen identiteit. Eerst jong dan ouder, gezond of chronisch ziek, man of vrouw, moslim of christen, hetero- of homoseksueel, van wit tot zwart, uit Venlo, Veenendaal of Fez. En sterker nog, iedere denkbare combinatie van die identiteiten. Met alle pluriformiteit van de daaraan verbonden, vaak conflicterende, waarden. Waarden waarin een ieder gezien en erkend wil worden. De mens kan zichzelf niet thuis laten.

De gelijkebehandelingswetten richten zich tot de schoolleider, de werkgever en de kroegbaas. Hun primaire zorg is dat de tent draait. Met goede resultaten. De school kan geen vat van alleen maar uitzonderingen zijn. De wet richt zich juist tot de verantwoordelijken voor die instituties omdat zij in hun domein de regels stellen. Zij kunnen daarmee bepaald gedrag van medewerkers, studenten of klanten afdwingen. Maar ook hier vermogen regels en dwang niet alles. Ze hebben de mensen niet aan een touwtje. Ook hier zal de werking van het recht aangevuld moeten worden met het gedrag van een ieder: de collega, de student en het middenkader.

De ander in zijn anders-zijn als gelijke respecteren

Het ingewikkelde van gelijkebehandelingswetgeving is dat het vraagt boven je eigen comfortzone uit te stijgen. Van de abstracte kennis dat mensen met andere identiteiten bestaan naar de noodzaak het met elkaar te roeien. De ander in zijn anders-zijn als gelijke te respecteren vraagt je eerste oordeel te heroverwegen, voorbij je eigen vooroordeel te komen. Het vraagt de bereidheid om de impact van je eigen gedrag onder ogen te zien en daaraan zonnodig consequenties te verbinden. Misschien door de waarheid van een ander niet meteen als krenking te zien. Of niet te snel de ander te labelen met eigen opvattingen en af te zien van onnodige druk of inmenging. Het vraagt dus om hoofd, hart en vaardigheden.



Commissie Gelijke Behandeling

Softe taal?

Wordt u meer aangesproken door harde feiten? De impact van discriminatie is keihard. Mindere resultaten wanneer je niet genoeg vrouwen in je onderneming hebt. Tijd en aandachtsverlies op de werkvloer als daar geïntimideerd en gediscrimineerd wordt. Arbeidsongeschiktheid. Uitsluiting zet mensen aan de zijlijn, maar niet als supporter.

Deze dag biedt u door workshops en ontmoetingen een platform om hierover het gesprek aan te gaan. Om ieders rol en de grenzen van gedrag te verkennen. De commissie Gelijke Behandeling doet uitspraken en ontwikkelt de gelijkebehandelingsnormen, maar het kan en zal nooit een 'one size fits all' zijn. Des te belangrijker is het om vanuit ieders verantwoordelijkheid de invulling van de normen gezamenlijk te verkennen. Stilstaan bij de knelpunten van vandaag dicteert de agenda voor de toekomst.

U bent aan zet!