

Discriminatie en inclusiviteit binnen vrijwilligerswerk

Is iedereen 'echt' welkom in je organisatie? Is het noodzakelijk dat de vrijwilliger aan bepaalde eisen voldoet? Houd je rekening met genderidentiteit? Zorg je voor diversiteit binnen je organisatie? Gelden voor vrijwilligers dezelfde regels als voor medewerkers in dienst? Wij geven je graag meer duidelijkheid over discriminatie en inclusiviteit binnen vrijwilligerswerk.

Wanneer is er sprake van discriminatie?

In Nederland is discriminatie verboden. Toch komt het voor. Bewust, maar soms ook onbewust. Discriminatie wordt in verschillende wetten beschreven. De belangrijkste en meest bekende wet is artikel 1 van de Grondwet. Maar wat is discriminatie nu eigenlijk?

Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. Met andere woorden:

Discriminatie is het maken van onderscheid op grond van kenmerken die er niet toe doen.

Discriminatie op de volgende gronden is wettelijk niet toegestaan:

ras/afkomst/huidskleur
godsdiens
nationaliteit
leeftijd
handicap
politieke overtuiging
geslacht (man, vrouw, non-binair)
burgerlijke staat
seksuele gerichtheid
levensovertuiging
arbeidsduur

Direct of indirect onderscheid maken

Je sluit mensen uit door onderscheid te maken. Dit kun je direct of indirect doen. Direct onderscheid maak je bijvoorbeeld door om een vrouw te vragen. Hiermee sluit je een man en non-binair uit. Dit mag niet. Maar je kunt ook indirect onderscheid maken. Bijvoorbeeld: je zoekt een schoolverlater. Hiermee verwijst je indirect naar een leeftijd. De kans is groot dat je hiermee ouderen uitsluit en dus discriminerend bent. Ook dat mag niet.

Wanneer mag je wel onderscheid maken?

Je mag wel onderscheid maken als er sprake is van:

- Een geschiktheid die nodig is voor de specifieke functie.

Je mag eisen stellen ten aanzien van:

- leeftijd
- geslacht
- ras/afkomst

In de vacaturetekst behoort je te vermelden waarom deze eis nodig is.

- Een gevaar voor gezondheid en veiligheid.
- Een godsdiens of levensovertuiging of politieke overtuiging.

In de vacaturetekst behoort je te vermelden waarom deze eis nodig is en de grondslag van de godsdiens of levensovertuiging.

- Een objectieve rechtvaardiging.
Een objectieve rechtvaardiging is bijvoorbeeld dat voor een functie een minimale leeftijd vereist is volgens de (arbo)wetgeving. Bijvoorbeeld: je moet minimaal 18 jaar zijn om alcohol te mogen schenken.
In de vacaturetekst behoor je te vermelden waarom deze eis nodig is.
- Voorkeursbeleid (ook wel positieve discriminatie genoemd).
Dit is bedoeld om achterstanden op te heffen. De keuze behoort wel te worden gemaakt op basis van gelijke geschiktheid.
Dit geldt voor:
 - vrouwen
 - niet-Nederlandse afkomst
 - personen met een beperking*In de vacaturetekst behoor je te vermelden dat je het voorkeursbeleid hanteert, aangevuld met de tekst dat de vacature openstaat voor iedereen.*

Genderbewust schrijven

De laatste jaren is er meer aandacht voor de genderidentiteit. Dit vraagt om genderbewust taalgebruik. Dit kan zijn bij de werving, maar ook bij bijvoorbeeld de correspondentie. Hiermee maak je een weloverwogen keuze, die ervoor zorgt dat alle genders, man (m), vrouw (v) en non binair (x), zich herkennen en gerespecteerd voelen.

Werven voor een gastvrouw is bijvoorbeeld niet genderbewust. Hiermee sluit je een man of non-binair uit. Een oplossing kan zijn: gastvrouw/gastheer/gastpersoon. De term -persoon is genderoverkoepelend. Je kunt ook werven in algemene zin door gebruik te maken van inclusieve woorden die niet mannelijk of vrouwelijk zijn. Bijvoorbeeld: collega, deskundige, kenner, kracht, hulp, mensen, topper, talent. Deze woorden kun je ook gebruiken in combinatie met de werkplek of in zinsverband. Bijvoorbeeld: verkooptalent voor de afdeling boeken of collega die onze gasten ontvangt.

Ook bij correspondentie kun je letten op genderbewust taalgebruik. Indien je de persoon niet kent, dan kun je die aanschrijven met de voornaam of de voor- én achternaam. Een vervanging voor de heer of mevrouw bestaat nog niet. Ken je de persoon, dan kun je allereerst vragen wat die zelf verkiest bij correspondentie. Man, vrouw of non-binair. De Taalunie, die beleid ontwikkelt op het gebied van de Nederlandse taal, adviseert de woorden hij/zij en hem/haar te vervangen door 'die'. Bijvoorbeeld: Anne is conciërge. Die wil graag in de ochtend werken en diens fiets binnen zetten tijdens werktijd. Meer informatie hierover vind je op www.taaladvies.net/taal-en-gender.

Geldt voor vrijwilligers hetzelfde als voor medewerkers in dienst?

Je mag bij het aanbieden van een betrekking, vermeld in de Algemene Wet Gelijke Behandeling, geen onderscheid maken. Als de vrijwilliger onder gezag van een ander werkt, is er sprake van een betrekking. Met andere woorden, wanneer leiding wordt gegeven aan de activiteiten, dan geldt voor vrijwilligers hetzelfde als voor medewerkers in dienst. Dit geldt ook voor vrijwilligers die voor een langere periode of structureel vrijwilligerswerk doen. In dat geval wordt het vrijwilligerswerk gezien als een arbeidsverhouding en geldt voor de vrijwilligers ook hetzelfde als voor medewerkers in dienst.

Inclusief vrijwilligerswerk

Uit onderzoek is gebleken, dat hoe meer diversiteit binnen je organisatie aanwezig is, hoe beter je organisatie presteert. Vraag jezelf, hoe inclusief in jouw organisatie? Denk daarbij aan leeftijd,

afkomst, huidskleur, geslacht, geaardheid, geloofsovertuiging etc. Het is verstandig als organisatie na te denken over discriminatie in je organisatie en hoe je dit kunt voorkomen. Neem meldingen van discriminatie altijd serieus. Stel een gedragscode of omgangsvormen open en informeer iedereen hierover. Vraag vrijwilligers naar hun persoonlijke ervaringen en waar zij behoefte aan hebben. Biedt de mogelijkheid tot scholing aan. Meer informatie vind je terug op onze website 'Hoe maak ik mijn vrijwilligersorganisatie veiliger'.

Het Vrijwilligers Informatie Punt Heiloo streeft ernaar dat iedereen zich welkom voelt te reageren op een vacature. Wij willen niet discrimineren, streven naar genderbewust taalgebruik en willen inclusiviteit bevorderen. Bestaat hierover twijfel bij een vacature op de vacaturebank, dan nemen wij contact op met de organisatie, zodat we in overleg kunnen onderzoeken hoe het beter kan. Twijfel jezelf als organisatie? Wij helpen je graag!

Voor vragen of klachten kun je contact opnemen met het VIP in jouw gemeente.

Meer informatie over dit onderwerp kun je terugvinden op:

- www.discriminatie.nl
- Art. 1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord, www.art1nhn.nl
- Vacaturecheck College voor de Rechten van de Mens, www.mensenrechten.nl/vacaturecheck
- App: Discriminatiemelder
- Taalunie, www.taaladvies.net/taal-en-gender