

GELOVIGE COLLEGA

Geloof op de werkvloer kan nogal eens voor onbegrip of botsingen leiden. De scheiding tussen staat, kerk en wetgevende macht zijn in Nederland gescheiden en in artikel I van onze grondwet vastgelegd. Dit artikel luidt:

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

GELIJKE BEHANDELINGSWETGEVING

Toch komt het regelmatig voor dat mensen in de werkomgeving worden gediscrimineerd op basis van hun geloofsuitingen. Denk maar aan het dragen van een hoofddoek door een buitenlandse collega, keppel of baard. In het algemeen zijn wij in Nederland de mening toegedaan dat we werk en religie gescheiden moeten houden. De vraag is uiteraard of dit wel kan. Op grond van de gelijke behandelingswetgeving mag een werkgever geen onderscheid maken op grond van godsdienst en levensovertuiging. Tijdens alle fasen van de sollicitatieprocedure dient de werkgever sollicitanten gelijk te behandelen. Dit geldt ook voor de arbeidsvoorwaarden, op de werkvloer en bij de beëindiging van een arbeidscontract. De enige wettelijke uitzondering bij direct onderscheid betreft een instelling met een godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag.

DISCRIMINATIE WERKKLEDING

Er mogen eisen gesteld worden aan bedrijfskleding, zodat mensen bijvoorbeeld gepaste kleding aanhebben en niet in een gewaad op de werkvloer verschijnen. Ditzelfde geldt voor de kleur of het model van een hoofddoek. Dit om bijvoorbeeld de uniformiteit te bewaken of uit veiligheidsoverwegingen. Er mag in het sollicitatiegesprek of formulier niet worden gevraagd naar de godsdienst van de sollicitant.

BIDDEN, MOSKEEBEZOEK EN FEESTDAGEN

Er mogen voorwaarden worden gesteld met betrekking tot de geloofsbeleving op het werk. Dit kan door bijvoorbeeld van de werknemer te eisen dat er alleen in de pauzes wordt gebeden. Een werkgever is niet verplicht een bidruimte in te richten.

Alleen als er een goede reden voor is mag een werkgever het opnemen van een vrije dag in verband met een religieuze feestdag weigeren. Bijvoorbeeld als belangrijke werkzaamheden in de problemen komt door het accepteren van het verzoek.

Er zijn bedrijven die rekening houden met de religie en in onderling overleg tot afspraken en oplossingen komen. Aan de andere kant maken mensen met een geloofsovertuiging het zichzelf makkelijker door een baan te vinden die in overeenstemming is te brengen met het geloof. Wanneer je niet op zondag wilt werken, is het lastig om een baan in de horeca te vinden. Als je werkt in volcontinue dienst dan is het moeilijk wanneer je op alle kerkelijke feestdagen vrij wilt zijn.

Er zijn beroepen en situaties denkbaar waar dit niet of moeizaam is te plooiën.

TOT SLOT

Mocht je gewetensbezwaren hebben en bepaalde hieraan gekoppelde werkzaamheden niet willen uitvoeren is het goed om voordat je bij een bedrijf start of een andere functie aanvaard, dit te onderzoeken. Dat voorkomt in een later stadium mogelijk weerstand. Dit aan de orde stellen in de sollicitatie kan, maar zal bij de interviewer vragen oproepen die wellicht leiden tot een afwijzing. Bereid een sollicitatiegesprek voor en achterhaal informatie over de bedrijfscultuur via internet of vraag het mensen die het bedrijf kennen of er werken. Zo kun teleurstellingen voorkomen.

Er is niets tegen het uitdragen en tonen van je overtuigingen. Eigenheid mits goed en sympathiek gebracht, levert vaak voordelen op. Wie wil dat nou niet! Geloof dus op en in je werk!

De Collega