

NJCM-Bulletin, KRONIEK GELIJKE BEHANDELING 2013

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	NTM/NJCM-bull. 2014, p. 293	Bijgewerkt tot:	19-01-2015
Auteur:	Chila van der Bas; Annejet Swarte ^[1]		

KRONIEK GELIJKE BEHANDELING 2013

Het recht op gelijke behandeling en de maatschappelijke werkelijkheid

Samenvatting

In deze kroniek over de ontwikkelingen in het gelijkebehandelingsrecht in 2013 staan de oordelen van het College voor de Rechten van de Mens – als belangrijke actor in de interpretatie van de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving – centraal. Daarnaast is er aandacht voor ontwikkelingen van de zijde van de wetgever, relevant beleid van regeringszijde, rapporten van Europese instanties of niet-gouvernementele organisaties en voor enkele aandacht trekkende zaken in de jurisprudentie van het EU Hof van Justitie en het Europees Hof voor de Rechten van de Mens.

1 Inleiding

'Heb nog even gekeken is niks. Ten eerste een donker gekleurde (neger). En op zijn cv weinig tot geen ervaring met computers'. Deze interne e-mailcorrespondentie werd per abuis verstuurd aan een sollicitant die solliciteerde naar een stageplek bij een electronicabedrijf.^[2] Een zwangere werknemer kreeg geen verlenging van haar contract. De werkgever gaf hiervoor de volgende reden: 'Al eerder is gebleken dat medewerkers met pasgeboren kindjes niet meer presteren volgens het niveau dat voor de functie nodig is'.^[3]

Deze voorbeelden uit 2013 maken duidelijk dat gelijke behandeling nog lang niet voor iedereen werkelijkheid is in Nederland. Er is maatschappelijk meer aandacht voor discriminatie dan in voorgaande jaren. Zo heeft recent de uitspraak van Geert Wilders over Marokkanen veel losgemaakt en heeft ook de stelling dat Zwarte Piet een racistisch verschijnsel is, veel en heftige reacties opgeroepen. De themazittingen van het College over leeftijds- en zwangerschapsdiscriminatie hebben de nodige aandacht gekregen in de media. Veel publieke aandacht kreeg ook de sollicitant bij het hiervoor genoemde electronicabedrijf.

Het jaar 2013 was het eerste kalenderjaar voor het College voor de Rechten van de Mens. Het College is ingesteld per 1 oktober 2012 en heeft naast zijn brede mensenrechtelijke mandaat de oordelende taak inzake gelijke behandeling overgenomen van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). In 2013 kreeg het College ruim 2000 vragen en meldingen over ongelijke behandeling en bijna 500 verzoeken om een oordeel.^[4] Het College toetst deze verzoeken aan de gelijke behandelingswetgeving, die beperkt is tot de terreinen arbeid en het aanbod van goederen en diensten, zoals onderwijs en huisvesting.^[5] Niet alle verzoeken om een oordeel leiden ook tot een oordeel, bijvoorbeeld omdat het verzoek buiten de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving valt of partijen tot een schikking komen. In 2013 zijn er 183 oordelen uitgesproken. In veel oordelen heeft het verzoek betrekking op meerdere klachten, bijvoorbeeld over de beëindiging van de arbeidsrelatie en de wijze waarop een werknemer is bejegend. In 62% van de oordelen was op tenminste één onderdeel sprake van verboden onderscheid.^[6] De oordelen van het College zijn in ruim driekwart van de gevallen opgevolgd door de verwerende partij. Zo kregen twee vrouwen die niet in aanmerking kwamen voor een contractverlenging in verband met hun zwangerschap een schadevergoeding, onder wie de vrouw tegen wie was gezegd dat medewerkers met pasgeboren kinderen slechter presteren. In meer dan de helft van de gevallen zijn (ook) structurele maatregelen getroffen. Zo heeft een sportschool de huisregel geschrapt dat alleen Nederlands mag worden gesproken^[7] en heeft een school zijn beleid voor leerlingen met dyslexie aangepast.^[8]

Ook de civiele en bestuursrechter kunnen het gelijke behandelingsrecht toepassen. In sommige gevallen gaan verzoekers nadat zij een oordeel van het College hebben gekregen alsnog naar de rechter. Dit was het geval nadat het College had geoordeeld dat de minister van Defensie verboden leeftijdsonderscheid had gemaakt jegens een 57-jarige man bij het vaststellen van de plaatsingsvolgorde bij een reorganisatie. De rechtbank nam dit oordeel over.^[9]

Het zijn de individuele verhalen waardoor ongelijke behandeling een gezicht krijgt. Het zijn onder meer deze verhalen die input leveren voor de invulling die wordt gegeven aan de onderzoeks- en adviestaken van het College. Zo heeft het College in 2013 onderzoek gedaan naar de rol van vooroordelen en stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt.^[10] Omdat daaruit bleek dat mensen vaak niet de intentie hebben om te discrimineren en zich doorgaans niet bewust zijn van mechanismen van uitsluiting, heeft het College de training 'selecteren zonder vooroordelen, voor de beste match' ontwikkeld. De nadruk ligt op bewustwording van stereotyperingsprocessen ten aanzien van etnische minderheidsgroepen, mensen met een beperking, vrouwen, ouderen en jongeren.^[11]

In deze Kroniek worden de oordelen besproken die het College in 2013 heeft uitgebracht. Hierbij staan de gronden centraal waarover de meeste oordelen zijn uitgebracht: geslacht, leeftijd, handicap of chronische ziekte en ras/nationaliteit.^[12] Tot slot komen botsende rechten en de grond godsdienst aan de orde. Bij de bespreking van de oordelen worden ook relevante Europese jurisprudentie, rechterlijke uitspraken en nieuwe wetgeving belicht.

2De grond geslacht

'Echte mannen gevraagd voor de functie van persoonsbeveiligers'.^[13] Dat functies in beginsel zowel voor mannen als vrouwen moeten worden opengesteld, is kennelijk niet bij iedereen bekend. Stereotypingen zijn aan de orde van de dag. Het College heeft in 2013 diverse malen geoordeeld dat verboden onderscheid is gemaakt door in een personeelsadvertentie alleen naar een man of vrouw te vragen of daar een voorkeur voor uit te spreken.^[14] De meeste vragen en oordelen gaan over ongelijke behandeling op grond van zwangerschap of moederschap. In de sfeer van de arbeid zijn ook meerdere oordelen uitgebracht over seksuele intimidatie, transseksualiteit, onderscheid in verband met ongelijk loon en onderscheid bij de (overige) arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Een voorbeeld van deze laatste categorie betreft een mannelijke vrijwilliger bij een buurtcentrum die in tegenstelling tot de vrouwelijke vrijwilligers kinderen niet naar het toilet mocht brengen.^[15] Na het oordeel heeft het buurtcentrum de vrijwilliger excuses aangeboden en een seksneutraal 'vier ogen beleid' ingevoerd. Ook heeft het College geoordeeld dat geen sprake is van onderscheid op grond van geslacht als in bedrijfskleding geen rok is opgenomen.^[16] Tot slot was meermaals ongelijke behandeling bij het aanbod van goederen en diensten aan de orde.

2.1 Zwangerschap en moederschap

Het College heeft in 2013 de peiling 'Zwanger en werk: geregeld of gedoe' uitgevoerd. Hieruit blijkt dat vrouwen tal van problemen ondervinden op het werk of bij sollicitaties in verband met hun zwangerschap of moederschap. Dit beeld komt overeen met eerder onderzoek hierover door de voorganger van het College, de CGB,^[17] en de vele vragen en oordelen hierover. Onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap is al jaren het thema waarover de meeste vragen worden gesteld en de meeste oordelen worden gegeven.^[18] Deze vorm van onderscheid is verboden, behoudens wettelijke uitzonderingen ter bescherming van de zwangere vrouw. Afwezigheid of verminderde inzetbaarheid wegens zwangerschap en/of bevalling, waaronder afwezigheid wegens zwangerschapsgerelateerde ziekte die optreedt voor het zwangerschapsverlof, en zwangerschaps- en bevallingsverlof, moeten als onlosmakelijk gevolg van de zwangerschap en/of de bevalling worden beschouwd en op een lijn worden gesteld met de zwangerschap en/of de bevalling zelf. Een ziekte die optreedt na het zwangerschapsverlof en die haar oorsprong vindt in zwangerschap of bevalling behoeft echter niet te worden onderscheiden van een andere ziekte.^[19] De Centrale Raad van Beroep oordeelde in 2013 over een ziekte die al optrad tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof dat een jaar later niet meer kon worden gesproken van zwangerschapsgerelateerde ziekte.^[20]

Vijftien oordelen gingen over het niet verlengen van een tijdelijk contract van een zwangere werknemer of ontslag in de proeftijd;^[21] in tien oordelen was sprake van verboden onderscheid op grond van geslacht. Zo ontsloeg een kraamzorginstelling een zwangere vrouw in de proeftijd van haar leerwerktraject omdat zij in verband met haar zwangerschap en bevalling minimaal vier maanden afwezig zou zijn.^[22] Deze vrouw is na het oordeel van het College een civiele procedure gestart tegen de kraamzorginstelling. Ten tijde van het schrijven van deze kroniek liep deze procedure nog. Een ander voorbeeld is dat van een zwangere werknemer van wie het jaarcontract met 4,5 maand werd verlengd, precies tot de ingang van haar zwangerschapsverlof.^[23] Na afloop kreeg zij geen nieuw contract. Het bedrijf heeft de vrouw na het oordeel een schadevergoeding toegekend. Een laatste geval is dat van een taleninstituut dat het contract van een zwangere vrouw niet verlengde, omdat zij had aangekondigd in aansluiting op het zwangerschaps- en bevallingsverlof ouderschapsverlof te willen opnemen.^[24] Na het oordeel heeft het taleninstituut de vrouw alsnog een contract aangeboden.

Vijf oordelen gingen over de afwijzing van vrouwen voor een functie in verband met hun zwangerschap of moederschap.^[25] Telkens constateerde het College daarbij verboden onderscheid. Twee kinderdagverblijven wezen elk een zwangere vrouw af voor de functie van pedagogisch medewerker omdat de combinatie zwangerschap, studie en werk (te) zwaar zou zijn.^[26] Een zwangere uitzendkracht bij de Consumentenbond wilde daar op een vaste functie solliciteren. Al tijdens het sollicitatiegesprek werd ze afgewezen. Het uitzendbureau verklaarde dat de Consumentenbond had gezegd de risico's van de zwangerschap van de vrouw bij het uitzendbureau te willen laten.^[27] Een school wees een vrouw af voor de functie van docent omdat zij in de sollicitatiegesprekken niet had verteld dat zij zwanger is, terwijl ze wist dat er veel werk zou moeten worden verricht.^[28] Het College oordeelde dat de school direct onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt, nu de afwijzing direct verband hield met de zwangerschap van de vrouw. Daarbij wijst het College erop dat een sollicitant op grond van onder meer jurisprudentie van het HvJ EU^[29] niet gehouden is haar zwangerschap te melden tijdens een sollicitatieprocedure, ook als zij weet dat zij tijdens een belangrijk deel van de overeengekomen periode niet kan werken. Tot slot wees een krant bij een doorstart na faillissement een voormalige voltijdse medewerker af voor een nieuw voltijds contract in verband met haar kinderwens; ook daarbij constateerde het College een verboden onderscheid.^[30]

2.1.1 Actie vanuit de overheid

Van de Nederlandse overheid mag de nodige actie worden verwacht op dit vlak. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft gezegd dat een belangrijk beleidsdoel van het kabinet is om randvoorwaarden te creëren die het werknemers mogelijk maken arbeid en zorg te combineren. Dit betreft ook werknemers die zwanger zijn of net moeder zijn geworden.^[31] De staatssecretaris van SZW heeft, mede gelet op het veelvuldig voorkomen van zwangerschapsdiscriminatie, aan de Sociaal Economische Raad (SER) een advies gevraagd over discriminatie op de arbeidsmarkt.^[32]

De SER heeft in het advies Discriminatie werkt niet! benadrukt dat het tegengaan van alle vormen van discriminatie een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van overheid, sociale partners, brancheorganisaties en andere actoren zoals het College voor de Rechten van de Mens.^[33]

2.1.2 Inbreukprocedure

De Europese Commissie heeft Nederland op 14 mei 2013 in gebreke gesteld wegens incorrecte omzetting van Richtlijn 2006/54/EG.^[34] De inbreukprocedure gaat over het ontbreken van een expliciete bepaling in de Nederlandse wetgeving betreffende het recht van vrouwen om na zwangerschaps- en bevallingsverlof en ouderschapsverlof onder minimaal dezelfde voorwaarden terug te keren naar dezelfde of een gelijkwaardige functie en om te profiteren van alle verbeteringen in arbeidsvoorwaarden waarop zij gedurende hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken. De regering is van mening dat Nederland de richtlijn correct heeft geïmplementeerd. Bij het opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof (en andere verloven) blijft de arbeidsovereenkomst met bijbehorende arbeidsvoorwaarden onverkort in stand, aldus de regering.^[35] Het recht op terugkeer in de eigen functie na afloop van het ouderschapsverlof was ook aan de orde in het arrest

Riezniece van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU).³[\[36\]](#) Het recht om op gelijke voet te kunnen profiteren van een verbetering van de arbeidsvoorwaarden speelde een rol in het arrest Napoli.[\[37\]](#) Het HvJ EU oordeelde in dit arrest dat de uitsluiting van een vrouwelijke werknemer van een opleiding omdat ze verplicht zwangerschapsverlof had opgenomen, in strijd is met het EU-recht. Het HvJ EU heeft zich verder uitgesproken over het onverkorte recht op opgebouwde vakantiedagen van een vrouw die na haar zwangerschaps- en bevallingsverlof in deeltijd gaat werken.[\[38\]](#) Dit recht kan worden verzilverd, mits de werknemer niet in staat is haar opgebouwde vakantiedagen op te nemen.

2.2 Doorstroming vrouwen naar hogere functies/'gender balance'-quotum

In november 2013 stemde een ruime meerderheid van het Europees Parlement voor het voorstel van Eurocommissaris Viviane Reding voor invoering van een 'gender balance' quotum. Grote beursgenoteerde ondernemingen worden daarmee verplicht om vanaf 2020 ten minste 40 procent van de bestuursposities toe te wijzen aan de ondervertegenwoordigde sekse; in veel gevallen betreft dit vrouwen.[\[39\]](#) In Nederland moeten grote naamloze en besloten vennootschappen er sedert 1 januari 2013 naar streven dat de zetels van zowel de raad van bestuur als de raad van commissarissen voor ten minste 30% bezet worden door vrouwen en ten minste voor 30% door mannen. Dit zogenoemde diversiteitsquotum is opgenomen in de Wet Bestuur en Toezicht.[\[40\]](#) Vennootschappen die aan de streefcijferbepalingen moeten voldoen maar de streefgetallen niet hebben bereikt, moeten in hun jaarverslag uiteenzetten waarom de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld, op welke wijze de vennootschap heeft getracht tot een evenwichtige verdeling van de zetels te komen en op welke wijze zij beoogt in de toekomst een evenwichtige verdeling van de zetels te realiseren ('comply or explain'). Opmerkelijk is dat anders dan de overige onderdelen van de Wet Bestuur en Toezicht, de regeling van het diversiteitquotum van rechtswege vervalt op 1 januari 2016.

Belemmeringen voor vrouwen voor doorstroming naar een hogere functie kwamen aan de orde in de zaak die Edith Kuiper samen met de Stichting Proefprocessenfonds Clara Wichmann aanspande tegen de Universiteit van Amsterdam (UvA).[\[41\]](#) De gepromoveerde onderzoeker Kuiper werkte als docent bij de Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de UvA. Zij solliciteerde naar de functie van universitair docent (UD). De rechtbank concludeerde onder verwijzing naar het oordeel van de CGB⁴²[\[42\]](#) tot een vermoeden van onderscheid op grond van geslacht op grond van het volgende. De selectiecommissie bestond alleen uit mannen, er was geen objectieve buitenstaander betrokken bij de procedure, de selectieprocedure zoals omschreven in de vacature werd gedurende de procedure losgelaten, ondanks het aantal vrouwelijke sollicitanten kwam geen van hen voor op de shortlist en tot slot was er de omstandigheid dat vrouwen in Nederland zijn ondervertegenwoordigd in wetenschappelijke functies en in het bijzonder bij de afdeling waar Kuiper solliciteerde. De rechtbank oordeelde vervolgens – anders dan de CGB destijds – dat de UvA het vermoeden van onderscheid adequaat heeft weerlegd door inzichtelijk te maken hoe de sollicitatieprocedure is verlopen en op grond van welke inhoudelijke overwegingen Kuiper niet op de shortlist is geplaatst. Edith Kuiper werkt inmiddels sedert 2009 als universitair docent aan een universiteit in de staat New York.[\[43\]](#)

2.3 Gelijk loon

In 2013 heeft het College slechts twee zaken behandeld over ongelijke beloning. In geen van de zaken was sprake van verboden onderscheid.[\[44\]](#) Het College hanteerde in oordeel 2013-130 voor het eerst de seksneutrale aanduiding 'maatmens' in plaats van 'maatman' als aanduiding van de persoon die van een ander geslacht is dan de verzoekende partij en arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde verricht, doch meer verdient.[\[45\]](#) Als er een maatmens is die hieraan voldoet, is het aan de werkgever om te bewijzen dat hij geen (verboden) onderscheid heeft gemaakt. In dit oordeel maakte het College duidelijk dat de werkgever dat niet alleen kan doen door te bewijzen dat het verschil in beloning het gevolg is van het op gelijkwaardige wijze toepassen van dezelfde deugdelijke beloningsmaatstaven, maar ook door te bewijzen dat het beloningsonderscheid het gevolg is van (andere) objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht. Dit is in lijn met de uitspraken van het HvJ EU over beloningsonderscheid.[\[46\]](#)

2.4 Transseksualiteit

Eind 2013 is een wet aangenomen die het transseksuelen gemakkelijker maakt de vermelding van het geslacht op hun geboorteakte te laten wijzigen.^[47] De voorwaarde van fysieke aanpassing aan het gewenste geslacht en de voorwaarde van onvruchtbaarheid komen te vervallen. Uit de oordelen van het College blijkt dat transseksuelen voor wat betreft hun maatschappelijke deelname nog steeds diverse drempels tegenkomen.

Het College heeft in 2013 drie oordelen uitgebracht over de situatie van transseksuelen; steeds was sprake van verboden onderscheid. In een eerste zaak ging het om een zorghotel dat een aanvraag voor verblijf van een transseksuele vrouw had afgewezen. De reden hiervoor was dat een aantal gasten van het zorghotel tijdens en na een vorig verblijf van de vrouw in het zorghotel heeft geklaagd over haar aanwezigheid en haar gesprekken over geslachtsverandering.^[48] In een andere zaak vertelde een transseksuele vrouw haar werkgever over haar transgendertraject (van man naar vrouw) met het verzoek haar voortaan als vrouw aan te schrijven. Desondanks bleef de werkgever haar regelmatig aanschrijven als man.^[49] Het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) wilde ten slotte geen dienstverband meer aangaan met een voormalige medewerker die transseksueel is. De locatiemanager had gezegd dat een nieuw dienstverband een risico is in verband met mogelijke reacties van de asielzoekers op haar transseksualiteit.^[50]

2.5 Seksuele intimidatie

Het College heeft in 2013 drie oordelen uitgebracht over seksuele intimidatie. Als het gaat om gedragingen door een collega waarmee geen gezagsrelatie bestaat, kan de werkgever worden aangesproken op zijn zorg voor een discriminatievrije werkomgeving. Deze zorg houdt in dat de werkgever erop moet toezien dat zijn personeel zich onthoudt van discriminatie. Als zich desondanks discriminatie voordoet en de werkgever daarvan weet heeft of had moeten hebben, dient hij daartegen adequate maatregelen te nemen. Ook moet een werkgever klachten over seksuele intimidatie zorgvuldig behandelen. Dit was aan de orde in een zaak over een vrouw die als expeditie-medewerker werkte en erover klaagde dat haar werkgever niet optrad tegen seksuele intimidatie door collega's en klanten.^[51] Een collega verklaarde als volgt over hoe hij met verzoekster omging: '[De vrouw] liep mij voorbij en ik gaf haar een tik op de billen. Ook dit paste in de manier waarop wij met elkaar omgingen. (...) Ik riep haar toen dat ze moest bukken met haar dikke kont. [De vrouw] schold mij toen uit voor vieze flikker, houd je mond. Daarna vroeg ik haar iets over het werk maar ze was heel stil en ik heb haar daarom met rust gelaten. Het verbaasde mij dat ze zo reageerde omdat we op deze manier dagelijks met elkaar omgingen en ze hier nooit problemen mee had'. Het College oordeelde dat de werkgever onvoldoende zorg heeft gedragen voor een discriminatievrije werkomgeving en in strijd heeft gehandeld met het verbod van victimisatie door het contract van de medewerker niet te verlengen na haar klacht over seksuele intimidatie.

Het toetsingskader is anders als sprake is van een gezagsrelatie. In dat geval kan de gedraging van de collega/leidinggevende rechtstreeks worden toegerekend aan de werkgever. Daarvan was sprake in de volgende twee zaken. Een filiaalmanager nam dagelijks telefonisch en per sms contact op met een winkelmedewerker die ziek thuis was.^[52] Daarbij zinspeelde hij op samen douchen of slapen met de vrouw. De manager was zich van geen kwaad bewust: volgens hem was hij slechts amicaal in de omgang en wilde hij de vrouw alleen troosten. Gelet op alle omstandigheden merkte het College het gedrag van de manager aan als seksuele intimidatie. Het College oordeelde daarentegen dat geen sprake was van seksuele intimidatie in een andere zaak waarin een gezagsrelatie aan de orde was.^[53] De hoofdredacteur van een tijdschrift schrijft in zeer intensief e-mail- en WhatsApp-verkeer met een freelancer dat hij verliefd op haar is. Op sommige dagen sturen zij meer dan 100 berichten aan elkaar. Uit de inhoud, toonzetting, de intensiteit en de tijdstippen van de wederzijdse berichten concludeerde het College dat de vrouw en de hoofdredacteur op voet van gelijkwaardigheid privécontacten onderhielden en dat zij niet een zuiver professionele relatie hadden. Het College oordeelde dat gelet hierop weliswaar sprake was van feiten die kunnen doen vermoeden dat sprake was van gedrag van seksuele aard, maar niet van feiten die kunnen doen vermoeden dat het gedrag van de hoofdredacteur tot doel of gevolg heeft gehad dat de waardigheid van de vrouw werd aangetast.

2.6 Goederen en diensten

Een kantoorboekhandel met café bood op Internationale Vrouwendag alleen vrouwen een gratis kopje koffie aan.^[54]

Eveneens in het kader van Internationale Vrouwendag bood Thalys International uitsluitend aan vrouwen tickets aan voor 8 euro per enkele reis naar Brussel, Keulen of Parijs.^[55] Een sportschool verbood alleen mannen om mouwloze bovenkleding te dragen.^[56] Dit zijn voorbeelden van zaken uit 2013 waarin het College oordeelde dat verboden onderscheid op grond van geslacht is gemaakt bij het aanbieden van goederen en diensten.

2.6.1 Wetsvoorstel op komst inzake seksegereguleerde diensten

Direct onderscheid op grond van geslacht bij het aanbieden van goederen en diensten is tot op heden verboden, behoudens een aantal specifieke wettelijke uitzonderingen.

In 2010 is een conceptwetsvoorstel uitgebracht om de belangrijkste wetten op het gebied van gelijke behandeling samen te voegen (Integratiewet Awgb). Daarin is onder meer opgenomen dat direct onderscheid op grond van geslacht bij de levering van goederen en diensten niet is verboden als daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Dit maakt het mogelijk om in dergelijke gevallen een belangenafweging te maken. De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft eind 2013 bevestigd dat de Integratiewet Awgb er voorlopig niet zal komen omdat uit de internetconsultatie een aantal juridische knelpunten naar voren is gekomen waarover momenteel nog geen uitsluitel bestaat.^[57] De minister heeft in dezelfde brief wel toegezegd dat vooruitlopend op de Integratiewet Awgb in de eerste helft van 2014 een voorstel tot wijziging van de AWGB zal worden ingediend over de mogelijkheid direct onderscheid naar geslacht bij de levering van goederen en diensten objectief te rechtvaardigen.

2.6.2 Hoogte van verzekeringspremies

Vrouwen leven gemiddeld langer dan mannen, maar sinds 21 december 2012 moeten verzekeraars voor mannen en vrouwen dezelfde tarieven rekenen; ook voor levensverzekeringen. Dit is het gevolg van de uitspraak van het HvJ EU in de zaak *Test-Aankoop*.^[58] Het Hof oordeelde daarin dat een op geslacht gebaseerd verschil in verzekeringspremie voor mannen en vrouwen in strijd is met het Europese gelijkebehandelingsrecht en het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie. Naar aanleiding van het arrest *Test-Aankoop* is artikel 1, onderdeel h, Besluit gelijke behandeling gewijzigd in die zin dat de uitzondering van het verbod op onderscheid op grond van geslacht uitsluitend geldt voor levensverzekeringsovereenkomsten die voor 21 december 2012 zijn gesloten.

Het College adviseerde in 2013 over premiedifferentiatie op basis van postcode bij een overlijdensrisicoverzekering. Ook het geslacht van de verzekerde is een factor die het overlijdensrisico bepaalt. De verzekeraar mag echter in lijn met het arrest *Test-Aankoop* het geslacht van de verzekerde niet meenemen bij de berekening van de premie.^[59]

3 De grond leeftijd

De grond leeftijd heeft een bijzonder karakter. In tegenstelling tot de andere in deze kroniek besproken discriminatiegronden, geslacht, handicap/chronische ziekte, ras en nationaliteit, is leeftijd geen bij voorbaat verdachte grond. Ook is leeftijd geen constante (persoons)eigenschap, maar dynamisch (iedereen die oud is, is ooit jong geweest) en per definitie relatief (je bent oud in relatie tot een jongere en jong ten opzichte van oudere persoon). De wetgever heeft gelet hierop geen harde (gesloten) norm in de wet opgenomen, zoals wel het geval is ten aanzien van de gronden geslacht, handicap/chronische ziekte, ras en nationaliteit. Hiervoor geldt dat direct onderscheid is verboden, tenzij er een wettelijke uitzondering van toepassing is, terwijl ten aanzien van de grond leeftijd een half open-norm is opgenomen. Dat betekent dat leeftijdsonderscheid, ook in geval van direct onderscheid, objectief gerechtvaardigd kan worden.^[60] Ten aanzien van de vraag of er een rechtvaardiging is voor het gemaakte leeftijdsonderscheid moet steeds worden ingespeeld op veranderende ontwikkelingen in de maatschappij. Illustratief is de stapsgewijze verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd per 1 januari 2013.^[61]

3.1 Toegang tot werk

De meeste oordelen over de grond leeftijd in 2013 hadden betrekking op toegang tot werk.^[62] De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) vereist dat als in een advertentietekst een leeftijdsgrens wordt gehanteerd, deze gemotiveerd wordt.^[63] Het College oordeelde ook in 2013 verschillende keren dat verboden leeftijdsonderscheid werd gemaakt door een ongemotiveerde leeftijdsgrens op te nemen.^[64]

De meeste klachten waren echter afkomstig van sollicitanten die stelden te zijn afgewezen voor een functie omdat zij te oud zouden zijn. Een man van 38 jaar werd afgewezen voor de functie van nacht-receptionist bij een hotel, omdat de voorkeur uitging naar een student. Het College oordeelde dat het hotel hierdoor indirect leeftijdsonderscheid heeft gemaakt. Het overgrote deel van de studenten bestaat immers uit jonge mensen van zestien tot dertig jaar. Personen boven deze leeftijd worden bijzonder getroffen, omdat zij niet in aanmerking komen voor de functie. Gelet op het feit dat het hotel geen objectieve rechtvaardiging had gegeven voor het leeftijdsonderscheid was dit verboden.^[65] Een kledingwinkel wees een vrouw van 25 jaar af omdat zij te oud zou zijn en maakte hiermee verboden leeftijdsonderscheid.^[66] Dit gold ook voor een bank die in een vacature voor een trainee had opgenomen dat de bank op zoek was naar jonge mensen en een man van 43 jaar vervolgens afwees.^[67] De bank heeft naar aanleiding van het oordeel excuses aangeboden aan de man en heeft toegezegd in toekomstige gevallen niet meer te selecteren op leeftijd.

Dat ook ten aanzien van de grond leeftijd bepaalde vooroordelen en stereotype denkbeelden een rol spelen bleek uit een zaak waarin een vrouw van eind vijftig had gesolliciteerd naar een functie als HR manager bij een zorginstelling. De zorginstelling wees haar af vanwege de levensfase waarin zij zou zitten en omdat zij onvoldoende verandervermogen zou hebben. Volgens het College blijkt daaruit dat het bedrijf een link heeft gelegd tussen de levensfase van de vrouw en haar verandervermogen. Het College oordeelde dat de zorginstelling verboden leeftijdsonderscheid heeft gemaakt met de afwijzing.^[68]

3.2 Het einde van de arbeidsrelatie

In mindere mate werd geklaagd over leeftijdsonderscheid door de arbeidsverhouding te beëindigen: in 2013 werden hierover zes oordelen gegeven.^[69] Het ging hierbij ook om werknemers wier aanstelling of arbeidsovereenkomst niet werd verlengd.^[70]

3.2.1 Doorwerken na 65-jarige leeftijd

Met de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd per 1 januari 2013 kan de arbeidsverhouding bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar niet langer zomaar worden beëindigd. Een werkgever kon voorheen, op grond van artikel 7, eerste lid, aanhef en onderdeel b, WGBL, de arbeidsverhouding beëindigen bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, omdat dit de leeftijd was waarop de werknemer op grond van de AOW recht had op ouderdomspensioen. In dit kader oordeelde het College dat een werkgever verboden leeftijdsonderscheid maakte door de arbeidsverhouding met een werknemer te beëindigen bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, terwijl hij pas in aanmerking kwam voor een uitkering op grond van de AOW bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar en twee maanden.^[71] Interessant is de vraag wat hiervan de arbeidsrechtelijke gevolgen zijn. Als de achterliggende reden van de beëindiging is dat de werknemer in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de AOW, ligt het in de rede dat de arbeidsverhouding alsnog eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van deze werknemer.^[72]

Ook kan een arbeidsovereenkomst niet zomaar worden beëindigd in verband met een leeftijd boven de AOW-gerechtigde leeftijd. Zo wees de rechter een verzoek om ontbinding van een arbeidsovereenkomst af vanwege de leeftijd van een werknemer (75 jaar) in verband met strijd met het verbod van leeftijdsonderscheid.^[73]

In dit kader is ook een recente uitspraak (*Toftgaard*)^[74] van het HvJ EU relevant. Oordeelde het Hof in het verleden, onder andere in de zaak *Rosenblatt*,^[75] dat de automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar niet in strijd is met het verbod van leeftijdsdiscriminatie, in de zaak *Toftgaard* lag dit genuanceerder. Daarin oordeelde het Hof dat in strijd wordt gehandeld met het verbod van leeftijdsdiscriminatie door geen wachtgeld te betalen aan een ambtenaar van 65 jaar die in aanmerking kan komen voor ouderdomspensioen, maar waarbij de verplichte pensioenleeftijd 70 jaar is.^[76]

3.2.2 Leefijdsontslag bij 60 jaar

Een geestelijk verzorger bij Defensie kwam in verband met zijn leeftijd (51 jaar) niet in aanmerking voor een vaste aanstelling. De reden daarvoor was dat hij minder dan twaalf jaar verwijderd was van de datum waarop hij met leeftijdsontslag zou gaan, namelijk bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar. Daarmee was dan niet voldaan aan

de zogenoemde rendementseis, die binnen de krijgsmacht wordt gehanteerd.^[77] Het College oordeelde in deze kwestie dat de minister onvoldoende had onderbouwd dat de gehanteerde rendementseis van twaalf jaar noodzakelijk is en dat het voor de geestelijk verzorger niet mogelijk is om na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar door te werken. Daarmee is het gemaakte leeftijdsonderscheid verboden.

Ook de rechtbank Midden-Nederland heeft zich uitgesproken over deze kwestie. Opmerkelijk is dat de rechtbank het niet relevant achtte of verboden leeftijdsonderscheid is gemaakt door te besluiten de geestelijk verzorger niet in aanmerking te laten komen voor een aanstelling voor onbepaalde tijd, nu dit besluit niet in strijd komt met enige regel van ongeschreven recht.^[78] Deze uitspraak lijkt op gespannen voet te staan met het uitgangspunt, zoals geformuleerd door het HvJ EU, dat er geen discriminatoire redenen ten grondslag mag liggen aan het besluit een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet te verlengen.^[79] Opmerkelijk is voorts dat een ontslagleeftijd van 60 jaar voor de functie van geestelijk verzorger wordt gehanteerd. Het ligt immers niet voor de hand aan een geestelijk verzorger bij Defensie dezelfde eisen voor operationele inzetbaarheid te stellen als aan andere militairen.

In de zaak *Wolf* oordeelde het HvJ EU ook over een leeftijdsgrens die werd gehanteerd in het kader van de operationele inzetbaarheid van, in dat geval, de brandweer. Het Hof oordeelde dat Richtlijn 2000/78/EG zich niet verzet tegen een leeftijdsgrens van 30 jaar bij aanname bij het middenkader van de brandweertechnische dienst in verband met de operationaliteit en de goede werking van de beroepsbrandweer.^[80]

Ten aanzien van het pensioenontslag van piloten bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar in verband met de vliegveiligheid oordeelde het Hof daarentegen dat dit in strijd is met het verbod van leeftijdsdiscriminatie.^[81] Hierbij zij opgemerkt dat doorslaggevend was dat de luchtverkeersveiligheid geen door artikel 6, eerste lid, Richtlijn 2000/78, erkende doelstelling is. Was sprake geweest van een legitieme doelstelling op het terrein van de werkgelegenheid of de arbeidsmarkt dan was mogelijk wel sprake geweest van een objectieve rechtvaardiging.^[82]

3.3 Vergoeding vanwege ontslag

Als een werknemer in aanmerking komt voor een ontslagvergoeding wordt hierbij vaak rekening gehouden met de leeftijd waarop een werknemer aanspraak maakt op pensioen. Het gevolg hiervan is dat jongere werknemers een hogere vergoeding ontvangen dan de oudere werknemers, van wie de leeftijd bij uitdiensttreding immers relatief dicht bij de pensioendatum ligt. In twee zaken die aan het College werden voorgelegd was sprake van een reorganisatie in het kader waarvan een sociaal plan was opgesteld.^[83] Op grond van het sociaal plan konden werknemers in aanmerking komen voor een stimuleringspremie, respectievelijk ontslagvergoeding, waarbij de hoogte van de uitkering was gemaximeerd tot de inkomstenderving tot de pensioendatum. Het doel van de maximering was het inkomen van werknemers die hun arbeidsplaats verliezen zoveel mogelijk te beschermen^[84] en daarnaast de financiële gevolgen van de reorganisatie te beperken.^[85] Daardoor was weliswaar sprake van leeftijdsonderscheid, maar hiervoor was een objectieve rechtvaardiging gegeven.

Het HvJ EU heeft drie uitspraken gedaan waarbij het ten aanzien van de hoogte van de ontslagvergoeding, respectievelijk het in aanmerking komen voor wachtgeld rekening hield met de (vroeg)pensioendatum.^[86]

In de zaak *Andersen* kon een werknemer van 63 jaar geen aanspraak maken op een ontslagvergoeding, omdat hij bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking kwam voor een ouderdomspensioen. De cao die op de werknemer van toepassing was, kende een pensioenleeftijd van 60 jaar. De werknemer wilde zijn pensioenaanspraken echter niet geldend maken, maar zich beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt en in aanmerking komen voor een ontslagvergoeding. Het Hof oordeelde dat de beperking van de speciale ontslagvergoeding tot alleen die werknemers die op het tijdstip van hun ontslag niet in aanmerking komen voor een ouderdomspensioen niet onredelijk was. De maatregel leidde er echter toe dat ontslagen werknemers die op de arbeidsmarkt willen blijven een vergoeding werd ontzegd vanwege de enkele reden dat zij vanwege hun leeftijd over een pensioen zouden kunnen beschikken. In dat geval is sprake van een excessieve inbreuk op de belangen van de werknemer. Door de weigering van de ontslagvergoeding worden werknemers bemoeilijkt in de uitoefening van hun recht te werken en de werknemers worden gedwongen een lager ouderdomspensioen te ontvangen, aldus het Hof. Deze beoordeling vertoont gelijkenis met het hierboven reeds aangehaalde arrest *Toftgaard*. Het Hof oordeelde daar dat de ontzegging van het wachtgeld ertoe leidde dat Toftgaard werd verplicht een lager ouderdomspensioen te aanvaarden dan waarop hij aanspraak zou kunnen maken.^[87] Bovendien was er volgens het

Hof een alternatief: het wachtgeld kon worden voorbehouden aan ambtenaren die tijdelijk afstand hebben gedaan van een ouderdomspensioen teneinde hun beroepsloopbaan voort te zetten. Het Hof was daarom van oordeel dat jegens Toftgaard in strijd werd gehandeld met het verbod van leeftijdsdiscriminatie.

De lijn van het Hof lijkt echter nog wankel. Zo oordeelde het Hof eind 2012 dat het gerechtvaardigd was om ten aanzien van werknemers die ouder zijn dan 54 jaar de ontslagvergoeding te maximeren tot aan de vroegpensioendatum,^[88] terwijl dit in de zaken *Andersen* en *Toftgaard*, waarbij het om wachtgeld ging, genuanceerder lag.

Doorslaggevend lijkt of een werknemer inderdaad aanspraak wil maken op pensioen, dan wel zich beschikbaar wil houden voor de arbeidsmarkt. Dit zou betekenen dat in elk individueel geval onderzocht moet worden of de betrokkene beschikbaar blijft voor de arbeidsmarkt of met pensioen gaat. Het is de vraag of dit altijd praktisch uitvoerbaar is. De rechtbank Midden-Nederland beantwoordde deze vraag onlangs ontkennend. De rechter oordeelde dat in een ontbindingsprocedure niet kan worden onderzocht of er een daadwerkelijke bereidheid bestaat door te werken tot 65 jaar en/of daar wellicht misbruik van wordt gemaakt.^[89] Voorts volgt uit een arrest van het Gerechtshof Amsterdam dat ook als de werknemer zich beschikbaar wil houden voor de arbeidsmarkt, de ontslagvergoeding mag worden afgetopt als de werknemer bijvoorbeeld aanspraak kan maken op een overbruggingspensioen, waardoor de werknemer, als de vergoeding niet wordt afgetopt, meer inkomen zou ontvangen dan als hij niet was ontslagen.^[90]

4De grond handicap of chronische ziekte

4.1Uitbreiding WGBH/CZ

De wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) is de afgelopen jaren drie keer uitgebreid. Bij de inwerkingtreding van de wet op 1 december 2003 had de wet enkel betrekking op de terreinen arbeid en beroepsonderwijs. Op 15 maart 2009 werd de wet uitgebreid met het terrein wonen en op 1 augustus 2009 volgden de terreinen primair en voortgezet onderwijs. Sinds 9 mei 2012 geldt het verbod van onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte ook op het terrein van het openbaar vervoer. De regering is voornemens om de WGBH/CZ uit te breiden naar het hele terrein van goederen en diensten. Dit blijkt uit de concept van de Uitvoeringswet bij het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, waarover het College in 2013 heeft geadviseerd.^[91] Het Verdrag is in 2006 tot stand gekomen en in 2007 door Nederland ondertekend, maar Nederland heeft het Verdrag nog niet geratificeerd. Inmiddels heeft de ministerraad ingestemd met de uitvoeringswet, die niet alleen zal leiden tot ratificatie van het Verdrag, maar tevens tot aanpassing van de WGBH/CZ naar het brede terrein van goederen en diensten.^[92]

4.2Uitspraken en oordelen over de grond handicap/chronische ziekte

Het HvJ EU deed in 2013 een belangrijke uitspraak over de uitleg van het begrip handicap in Richtlijn 2000/78.^[93] Het Hof sprak daarin uit dat zowel een geneeslijke als een ongeneeslijke ziekte onder het begrip handicap kunnen vallen. Voorts herhaalde het HvJ EU dat Richtlijn 2000/78/EG moet worden uitgelegd conform het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.^[94] Voor de Nederlandse situatie brengt de uitspraak geen wijziging met zich, omdat de WGBH/CZ reeds bescherming biedt aan personen met een chronische ziekte.

4.2.1Het einde van de arbeidsrelatie

Op het terrein van arbeid hadden de meeste oordelen betrekking op de beëindiging van de arbeidsrelatie,^[95] waaronder begrepen het besluit een arbeidsovereenkomst niet te verlengen.^[96] Zo oordeelde het College over de zaak van een uitzendkracht die als slijper/polijster werkte en ontslagen werd omdat hij seropositief is. Het bedrijf maakte hierdoor verboden direct onderscheid jegens de man.^[97]

Onlangs beval het Gerechtshof Amsterdam tot strafvervolgning naar aanleiding van een aangifte van een man die was afgewezen als zorgvrijwilliger omdat hij seropositief is.^[98] De betreffende kwestie werd eerder aan het College voorgelegd, dat oordeelde dat sprake was van verboden onderscheid. In een recente uitspraak van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens was het niet de werkgever, maar waren het de directe collega's van

de man die er moeite mee hadden dat hij seropositief is. Zij weigerden met hem samen te werken. Het Hof concludeerde tot een schending van artikel 8 in samenhang met artikel 14 EVRM.^[99]

4.2.2 Toegang tot werk

Vijf oordelen hadden betrekking op de toegang tot werk, waarvan er drie gericht waren tegen een arbeidsbemiddelaar.^[100] Een slechthorende man solliciteerde via een uitzendbureau naar een functie van metaalbewerker bij een opdrachtgever. Hij werd door de opdrachtgever afgewezen omdat hij slechthorend was. Het College oordeelde dat het uitzendbureau te kort is geschoten in zijn plicht om de man te beschermen tegen discriminatie door de opdrachtgever, door – onder meer – niet te wijzen op de mogelijkheid doeltreffende aanpassingen te verrichten om de man in staat te stellen om de functie uit te oefenen.^[101] Naar aanleiding van het oordeel heeft het uitzendbureau aan het College meegedeeld dat het opdrachtgevers in de toekomst op de hoogte zal stellen dat een uitzendkracht niet op voorhand vanwege zijn handicap of chronische ziekte mag worden afgewezen.

4.2.3 De veiligheidsexceptie

Opvallend is dat in vier zaken een beroep werd gedaan op de zogenaamde veiligheidsexceptie van de WGBH/CZ, die bepaalt dat het verbod van onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte niet geldt als het onderscheid noodzakelijk is ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid.^[102]

In drie gevallen deed de werkgever met succes een beroep op de veiligheidsexceptie. Een militair met diabetes werd (eervol) ontslagen omdat hij afhankelijk is van insuline. Er kan daarbij een veiligheids- en gezondheidsrisico ontstaan als de insuline in een gevechtssituatie verloren gaat of moet worden achtergelaten. Het was het College niet gebleken dat dit risico kon worden weggenomen door doeltreffende aanpassingen te verrichten.^[103] In een tweede geval ondervond een brandweerman bij Defensie beperkingen bij het zien van kleuren.^[104] Het veiligheidsrisico bestaat er onder andere uit dat de man de kleur van de brand (wit, geel, bruin, zwart of een mengeling daarvan) niet goed kan onderscheiden. Dit is noodzakelijk om te kunnen bepalen op welke wijze de brand bestreden moet worden. Het College volgde de minister van Defensie in zijn standpunt dat het voor ieders veiligheid noodzakelijk is dat iedere brandweerman alle taken snel moet kunnen uitvoeren. Een buddysysteem en het werken als tweede man zouden daarom geen doeltreffende aanpassingen vormen. Ten slotte werd een glazenwasser afgewezen omdat hij slechthorend is.^[105] Als een glazenwasser op grote hoogte moet werken, kunnen zich bijzondere risico's voordoen die niet van tevoren zijn te voorzien en waarbij directe communicatie, onder meer via telefoon of portofoon, noodzakelijk is. De veiligheidsrisico's konden niet worden weggenomen door via sms te communiceren en het was niet mogelijk om de man enkel in te zetten op de minder risicovolle projecten.

In het geval van de seropositieve uitzendkracht die werkzaam was als slijper/polijster, hierboven al aangehaald, slaagde het beroep op de veiligheidsexceptie niet. De uitzendopdracht werd zonder meer beëindigd, omdat volgens het bedrijf het besmettingsrisico te groot was. Het College was van oordeel dat het bedrijf onvoldoende onderzoek had gedaan naar de besmettingsrisico's en eventuele doeltreffende aanpassingen.^[106]

4.2.4 Onderwijs

De meeste oordelen over de grond handicap, of chronische ziekte in 2013 hadden betrekking op het terrein van onderwijs. Daarbij geldt als uitgangspunt dat een onderwijsinstelling niet in strijd handelt met het verbod van onderscheid als een leerling niet geschikt blijkt voor de betreffende opleiding, in die zin dat hij niet beschikt over de vereiste vooropleiding en noodzakelijke competenties, dan wel dat niet aannemelijk is dat die competenties kunnen worden ontwikkeld.^[107] Dit was het geval bij een vrouw die zich had ingeschreven voor een MBO-opleiding Analist Klinische Chemie bij een ROC. Het College was van oordeel dat het ROC gemotiveerd had onderbouwd dat de vrouw niet over de vereiste competenties beschikte om de opleiding met succes af te ronden en dat zij ook niet in staat was om deze voldoende te ontwikkelen.^[108] Het ROC had dat op zorgvuldige wijze onderzocht en had daarmee geen verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte gemaakt. Dit lag anders in de situatie van een leerling met de aandoening Gilles de la Tourette die werd afgewezen voor de opleiding Facilitaire Dienstverlening. Het College oordeelde dat de onderwijsinstelling in strijd handelde met

de WGBH/CZ, omdat onvoldoende onderzoek was verricht naar de geschiktheid van de leerling voor de opleiding.^[109] De onderwijsinstelling wees de student af zonder overleg te voeren met haar, of haar ouders over haar beperkingen en de ondersteuning die zij nodig zou hebben. De onderwijsinstelling heeft het College naar aanleiding van het oordeel bericht dat de intakeprocedure kritisch onder de loep zal worden genomen en zo nodig verbeterd. Ook worden de medewerkers die hierbij betrokken zijn opnieuw geïnstrueerd.

4.2.5Aanpassingen voor leerlingen met een handicap of chronische ziekte

Met grote regelmaat wordt een beroep gedaan op de verplichting die er op onderwijsinstellingen rust om doeltreffende aanpassingen te verrichten.^[110] Hierbij geldt voor de onderwijsinstelling tevens de verplichting om de mogelijkheden te onderzoeken van de gevraagde aanpassing(en) en eventuele alternatieven. Doeltreffende aanpassingen beogen leerlingen met een handicap of chronische ziekte als ieder ander te laten deelnemen aan het onderwijs en kunnen divers van aard zijn. Zo was een redelijke aanpassing gelegen in één op één begeleiding bij het schoolkamp van een kind dat een hersenbloeding had gehad en hiervan beperkingen bij onder andere het lopen ondervond.^[111] Ook een aangepast rooster, aangepaste toetsmomenten en extra begeleiding kunnen doeltreffende aanpassingen zijn.^[112]

Een ruime meerderheid van de oordelen handelde over de vraag of de onderwijsinstelling heeft voldaan aan haar verplichting doeltreffende aanpassingen te verrichten bij het afnemen van toetsen, waaronder tentamens en examens.^[113] Zo vroeg een leerling met dyslexie om een laptop en een audiobestand van de examentekst ('daisy')^[114] en verzocht een geneeskundestudent met het syndroom van asperger haar tentamens te mogen maken in een aparte ruimte.^[115] Als de gevraagde aanpassing echter raakt aan de inhoud van de exameneisen, is niet sprake van een aanpassing 'bij het afnemen van toetsen' als omschreven in de WGBH/CZ. In dat geval moet het College zich onbevoegd verklaren. Om die reden kon het College niet de klacht van een student met een spieraandoening onderzoeken, die geen alternatief kreeg voor het schrijven van een scriptie, zoals het organiseren van een symposium.^[116] De universiteit had voldoende aannemelijk gemaakt dat, als geen scriptie zou worden geschreven, niet kon worden voldaan aan de eindkwalificatie van de opleiding en dat daarmee afbreuk werd gedaan aan de kwaliteit van het bachelordiploma.

In de aanloop naar de eindexamenperiode ontvangt het College ieder jaar een groot aantal klachten van leerlingen die tijdens het Centraal Schriftelijk Examen (CSE) geen gebruik mogen maken van gevraagde aanpassingen als een *daisy* in geval van dyslexie,^[117] of een formulekaart voor leerlingen met dyscalculie.^[118] Artikel 55, eerste lid, van het Eindexamenbesluit VO bepaalt dat de directeur van een school kan toestaan dat een gehandicapte kandidaat het CSE aflegt op een wijze die is aangepast aan de mogelijkheden van die kandidaat. De directeur moet hiervoor toestemming vragen aan het College voor Examens (CvE). In geval van een leerling met dyscalculie stond de school niet toe dat de leerling gebruik maakte een bepaalde formulekaart tijdens het CSE wiskunde, omdat het CvE hiervoor geen toestemming gaf. De leerling kon wel gebruik maken van een beperktere formulekaart, die wel was goedgekeurd door het CvE. Volgens de leerling volstond deze formulekaart niet. Het College was van oordeel dat de school verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte maakt door de jongen niet toe te staan gebruik te maken van de door hem gevraagde formulekaart. Naar aanleiding van dit oordeel zijn Kamervragen gesteld.^[119] De staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft in reactie op de Kamervragen geantwoord het eens te zijn met het College dat leerlingen met een beperking recht hebben op een doeltreffende aanpassing. Een formulekaart kan een doeltreffende aanpassing zijn als deze niet conflicteert met de exameneisen. Voorts heeft de staatssecretaris gereageerd dat het CvE de eerst aangewezen instantie is om naar aanleiding van de uitspraak van het College stappen te zetten. Het CvE heeft de leerling uiteindelijk toestemming gegeven voor de door hem gewenste uitgebreide formulekaart. Daarbij heeft voor het CvE een rol gespeeld dat de betrokken leerling tot vlak voor het CSE in onzekerheid verkeerde of hij wel of niet gebruik mocht maken van de uitgebreide formulekaart.

4.2.6Wet passend onderwijs

Op 1 augustus 2014 treedt de Wet passend onderwijs in werking. Met de invoering hiervan zullen aanzienlijk minder leerlingen instromen in het speciaal onderwijs en zullen dus meer leerlingen met een beperking 'regulier'

onderwijs volgen. Het concept van passend onderwijs sluit goed aan bij de uitgangspunten van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, namelijk de verplichting om voor inclusief onderwijs te zorgen. De Wet passend onderwijs bepaalt dat als de school zelf geen passend onderwijs kan bieden voor een leerling met een beperking, op de school de verantwoordelijkheid rust om een zo goed mogelijke plek op een andere school aan te bieden.^[120] Een mogelijk knelpunt doet zich voor als, zoals de verwachting is, scholen zich gaan specialiseren in een bepaald type ondersteuning. Dit kan tot gevolg hebben dat een school die zich bijvoorbeeld heeft gespecialiseerd in leerlingen met autisme een dove of slechthorende leerling afwijst en doorverwijst naar een andere school binnen het samenwerkingsverband, omdat de school van de eerste keuze niet zou kunnen voorzien in de ondersteuningsbehoefte van de leerling. Een dergelijke situatie staat op gespannen voet met de WGBH/CZ. Een leerling met een handicap of chronische ziekte heeft immers op grond van deze wet in beginsel recht op toegang tot de school van zijn of haar keuze, ongeacht de aard van de beperkingen, waarbij een school gehouden is doeltreffende aanpassingen te verrichten. Dat is alleen anders als deze aanpassingen een onevenredige belasting vormen. De toekomst zal moeten uitwijzen of de WGBH/CZ en de Wet passend onderwijs elkaar in dit opzicht inderdaad bijten.

5 De gronden ras en nationaliteit

Uit de vele vragen en oordelen over de gronden ras en nationaliteit blijkt hoe lastig het nog steeds is voor mensen van niet-Nederlandse afkomst of nationaliteit om ten volle deel te nemen aan de Nederlandse maatschappij.^[121] Met name het krijgen van toegang tot goederen en diensten kan problematisch zijn. Op het terrein van de arbeid gaan de meeste klachten over discriminatoire bejegening door leidinggevenden. Ook wordt met regelmaat geklaagd dat de werkgever onvoldoende zorg heeft gedragen voor een discriminatievrije werkomgeving als sprake is van discriminatie door collega's zonder dat sprake is van een gezagsverhouding. Deze klachten blijken vaak lastig te bewijzen.

Een andere aan de discriminatiegrond nationaliteit rakende kwestie waarover het College moest oordelen betrof het ontslag van een militair. Hij werd ontslagen omdat het met betrekking tot hem uitgevoerde veiligheidsonderzoek erin resulteerde dat hij geen verklaring van geen bezwaar kon krijgen. Reden hiervoor was het feit dat de gedragingen van zijn echtgenote in de jaren voorafgaande aan het veiligheidsonderzoek niet inzichtelijk waren voor de Nederlandse inlichtingendiensten, omdat zij in die periode in haar geboorteland Turkije woonde. Het College oordeelde dat in dit geval niet in strijd werd gehandeld met het verbod van onderscheid gelet op het nationale veiligheidsbelang.^[122]

In oktober 2013 heeft de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) van de Raad van Europa zijn monitoringsrapportage over Nederland gepubliceerd.^[123] In de rapportage schetst de ECRI de problematiek rondom arbeidsmigranten uit andere delen van Europa. Net als het College in zijn rapport over Poolse arbeidsmigranten^[124] beveelt de ECRI de Arbeidsinspectie aan om beter te controleren of er sprake is van uitbuiting en om na te gaan of de werkgever preventief beleid heeft om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan. De ECRI beveelt de Nederlandse overheid voorts aan om een nationale strategie te ontwikkelen tegen racisme en rassendiscriminatie.

5.1 Toegang tot werk

Is sprake van (verboden) onderscheid op grond van ras als een bedrijf aangeeft dat voor een functie alleen mensen zonder uitkering in aanmerking komen? Het College oordeelde dat een bedrijf voor kattenmeubels dat een productiemedewerker zocht hierdoor verboden onderscheid op grond van ras maakte.^[125] In het oordeel zet het College uiteen dat er twee manieren zijn om indirect onderscheid vast te stellen: op basis van cijfermatige gegevens, of als personen bijzonder worden getroffen vanwege een door de gelijkebehandelingswetgeving beschermde grond. Dit laatste vereist dat er een oorzakelijk verband is tussen de reden van uitsluiting en de beschermde grond. Het College oordeelt dat er geen oorzakelijk verband is tussen het hebben van een uitkering en de niet-Nederlandse afkomst, maar dat wel op grond van overgelegde CBS gegevens is komen vast te staan dat 2,5 maal meer personen van niet-Nederlandse afkomst een uitkering hebben dan personen van Nederlandse afkomst. Gelet hierop is sprake van indirect onderscheid op grond van ras. Bij gebreke aan een objectieve rechtvaardiging was het gemaakte onderscheid verboden.

Een ander zaak waarover het College oordeelde betrof een bedrijf dat een vrouw van Kroatische afkomst afwees voor de functie van callcentermedewerker. Het College overwoog dat het bedrijf onvoldoende aannemelijk had gemaakt dat het accent van de vrouw haar verstaanbaarheid zodanig aantastte dat zij niet voldeed aan de eisen die het bedrijf hieraan in redelijkheid mag stellen.^[126] Gelet hierop oordeelde het College dat verboden onderscheid was gemaakt. Van onderscheid op grond van ras bleek niet in de zaak waarin een ICT-bedrijf een man van Irakese afkomst afwees.^[127] De man stelde dat hij was afgewezen vanwege zijn afkomst, hetgeen hij afleidde uit het feit dat vragen werden gesteld over zijn migratieachtergrond en werd gevraagd 'wanneer gaat u weer terug naar Irak?'. Het bedrijf lichtte ter zitting toe dat de vragen gericht waren op een verklaring voor het gat in het curriculum vitae van de man en tot doel hadden een inschatting te kunnen maken van de verblijfsduur in de functie. Het College overwoog dat niet is gebleken dat de vragen in een discriminerende context werden gesteld. Er is veel onbekendheid bij werkgevers over welke werknemers uit het buitenland in Nederland mogen werken en welke vergunningen zij daarvoor nodig hebben. In twee zaken leidde dit tot verboden onderscheid op grond van nationaliteit. In de eerste zaak werd een man met de Roemeense nationaliteit niet toegelaten tot het werk omdat hij geen tewerkstellingsvergunning kon tonen.^[128] Deze had hij echter niet nodig omdat hij een verblijfsvergunning had voor verblijf bij zijn Nederlandse echtgenote op grond waarvan hij zowel als zelfstandige als werknemer mag werken zonder aparte tewerkstellingsvergunning.

In de tweede zaak wees een ziekenhuis een student uit Suriname af voor een bijbaan als afdelingsassistent, omdat zij niet over een tewerkstellingsvergunning beschikte. Het College concludeerde tot verboden onderscheid op grond van nationaliteit. Werkstudenten van buiten de EU/EER-zone mogen tien uur per week zonder vergunning werken.^[129]

5.2 Discriminatoire bejegening en zorg voor een discriminatievrije werkomgeving

In totaal zijn tien oordelen uitgesproken over discriminatoire bejegening op grond van afkomst en/of de zorg voor een discriminatievrije werkvloer.^[130] We schetsen hier enkele opvallende zaken.

Een man van Griekse afkomst was in dienst van een uitleenbedrijf. Dat bedrijf leende hem uit aan een schoonmaakbedrijf, dat hem weer te werk stelde bij een bouwbedrijf. De man gaf in zijn procedure bij het College aan dat zijn collega's op de werkvloer vernederende opmerkingen maakten over Grieken en Griekenland, bijvoorbeeld dat Grieken snel boos zijn omdat ze schulden hebben. Het College oordeelde dat niet is gebleken dat het uitleenbedrijf, bouwbedrijf en schoonmaakbedrijf jegens de man tekort zijn geschoten in de zorg voor een discriminatievrije werkomgeving. Geen van de bedrijven wist of had moeten weten van discriminatie van collega's jegens verzoeker, nu hij dit nooit bij de bedrijfsleiding had kenbaar gemaakt.^[131]

Een man van Marokkaanse afkomst werkte als schoonmaker bij een hotel. Hij klaagde over discriminatie door een collega nu deze collega bij een woordenwisseling riep dat hijzelf een Nederlands paspoort had. Het College overwoog dat, los van de vraag of deze opmerking een discriminerende lading heeft, het hotel hoor en wederhoor had toegepast en aan de collega kenbaar had gemaakt dat dit een ongewenste uitlating was. Het College concludeerde dan ook dat in dit geval niet was gebleken dat het hotel onvoldoende zorg had gedragen voor een discriminatievrije werkomgeving.^[132]

In een andere zaak oordeelde het College dat een autobedrijf wél onvoldoende zorg had gedragen voor een discriminatievrije werkvloer door de klacht van een werknemer van Bosnische afkomst niet zorgvuldig te behandelen: het bedrijf had er in het geheel geen onderzoek naar ingesteld.^[133] De man klaagde bij het College verder over discriminatoire bejegening door zijn manager, maar daarvan is het College niet gebleken. De werkgever heeft in deze zaak de rechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De rechtbank oordeelde dat geen sprake was geweest van discriminatie en liet zich niet uit over de klachtbehandeling. De arbeidsovereenkomst werd ontbonden.^[134] Ook in een zaak tegen een zorginstelling oordeelde het College dat sprake was van een onzorgvuldige klachtbehandeling.^[135]

Zoals toegelicht bij de grond geslacht kan, als sprake is van een gezagsrelatie, de gedraging van een collega/leidinggevende rechtstreeks worden toegerekend aan de werkgever of bijvoorbeeld de inlener. In geen van de vijf zaken waarin dit is voorgelegd, is gebleken van discriminatoire bejegening op grond van ras.^[136]

5.4 Goederen en diensten

De oordelen over de toegang tot goederen en diensten waarbij de gronden ras en nationaliteit in het geding waren, speelden op het terrein van onderwijs, sport, wonen, vervoer, mobiele telefonie en financiële dienstverlening.^[137]

5.4.1 Onderwijs

Het College oordeelde dat een gymnasium verboden onderscheid maakte door een jongen van Iraanse afkomst niet toe te laten ondanks het positieve advies van zijn basisschool en zijn hoge cito-score van 547. Het gymnasium vond zijn taalscores niet hoog genoeg. Het College oordeelde dat het Christelijk Gymnasium er te weinig rekening mee heeft gehouden dat de jongen niet zijn hele (school)leven in Nederland heeft gewoond en de jongen te zeer naar algemene maatstaven heeft beoordeeld.^[138]

5.4.2 Vervoer / etnisch profileren

Amnesty International heeft in 2013 een rapport uitgebracht over etnisch profileren.^[139] Amnesty verstaat onder etnisch profileren: het gebruik door de politie van criteria of overwegingen omtrent bijvoorbeeld huidskleur, afkomst of godsdienst bij opsporing en rechtshandhaving terwijl daarvoor geen objectieve rechtvaardiging bestaat. Etnisch profileren berust vaak op onbewuste aannames of gangbare stereotype denkbepelden over bepaalde etnische minderheden, aldus Amnesty.

Een student die bij het College een klacht indiende tegen EI Al meende dat sprake was van etnisch profileren. De student, die van Pakistaanse afkomst is en een getinte huidskleur heeft, wilde samen met vier getinte studenten en negen blanke studenten voor een studiereis naar Israël. Zij vlogen met luchtvaartmaatschappij EI Al, die op Schiphol zelf de veiligheidscontrole voor haar vluchten uitvoert. De student klaagde over de wijze waarop deze controle werd uitgevoerd. Alle veertien studenten werden door medewerkers van de luchtvaartmaatschappij gecontroleerd. Echter, alleen de vijf getinte studenten moesten bij de controle vragen beantwoorden over hun afkomst en die van hun ouders en alleen zij werden na het vraaggesprek aan een nader veiligheidsonderzoek onderworpen. Hierbij werd hun handbagage gecontroleerd, moesten zij hun kleding uittrekken en werden zij aan het lichaam gefouilleerd. Alle studenten werden uiteindelijk toegelaten tot de vlucht. In de procedure voor het College heeft EI Al geen inzicht gegeven in de criteria op grond waarvan zij de getinte studenten heeft geselecteerd voor een nader veiligheidsonderzoek. Het College oordeelde dat EI Al jegens de student verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van ras bij de selectie voor een nader veiligheidsonderzoek en dat bij de uitvoering van het nadere veiligheidsonderzoek verboden onderscheid op grond van ras is gemaakt in de vorm van intimidatie.^[140]

Het College oordeelde tevens dat een autoverhuurbedrijf verboden onderscheid op grond van nationaliteit had gemaakt door geen auto's te verhuren aan personen met een andere dan de Nederlandse nationaliteit.^[141] Het enkele gegeven dat een motorverhuurbedrijf de aanvraag van een man van Turkse afkomst zonder opgave van redenen afwees, maakt volgens het College echter nog niet dat sprake is van een vermoeden van onderscheid op grond van ras.^[142]

5.4.3 Het College heeft verschillende malen geoordeeld over de verhuur van woonruimte. Een makelaar schakelde een antidiscriminatievoorziening in nadat een verhuurder had aangegeven dat hij zijn appartementen niet wilde verhuren aan mensen van buitenlandse afkomst (verboden onderscheid).^[143] Een verhuurder maakte volgens het College geen onderscheid op grond van nationaliteit door een waarborgsom te vragen indien een aspirant huurder niet controleerbaar was op zijn kredietwaardigheid.^[144] Een hypotheekverstrekker maakte daarentegen wel verboden onderscheid op grond van ras door een hypotheekaanvraag voor een woning op een woonwagencamp af te wijzen.^[145] Een recreatiepark maakte verboden onderscheid jegens een Poolse vrouw die een chalet had gehuurd op een recreatiepark. Toen de vrouw zich aanmeldde bij de receptie, werd zij geweigerd omdat zij Poolse is.^[146] Na het oordeel heeft de vrouw een schadevergoeding gekregen van het recreatiepark.

5.4.4 Telefoonabonnementen

Het College heeft diverse oordelen uitgesproken over de weigering een (bepaald) telefoonabonnement af te

sluiten. In de laatste vier oordelen heeft het College de lijn bevestigd zoals eerder geformuleerd in 2011^[147] en heroverweegt het de lijn van begin 2013.^[148] Illustratief voor de nieuwe lijn is het oordeel over eigen handelen dat werd gevraagd door een bedrijf dat abonnementen voor mobiele telefoons aanbiedt.^[149] Het acceptatiebeleid houdt in dat de aanvrager onder meer moet beschikken over een verifieerbaar identiteitsbewijs en een document waaruit blijkt dat hij de mogelijkheid en intentie heeft om voor langere duur in Nederland te verblijven. Hieraan voldoen bijvoorbeeld Nederlandse paspoorten en bepaalde soorten verblijfsdocumenten. Het College oordeelt dat het acceptatiebeleid neutraal is geformuleerd. Daarom is geen sprake van direct onderscheid op grond van nationaliteit. Er is wel sprake van indirect onderscheid, omdat het acceptatiebeleid tot gevolg heeft dat bepaalde groepen bijzonder worden getroffen in verband met hun nationaliteit. Personen die bijvoorbeeld enkel beschikken over een buitenlandse identiteitskaart kunnen geen abonnement afsluiten. Daarnaast kunnen personen die alleen een buitenlands paspoort hebben wel een Sim Only, maar geen regulier abonnement afsluiten. Het indirecte onderscheid is niet verboden, omdat hiervoor een objectieve rechtvaardiging is, gelegen in het beperken van financiële risico's. Dat weegt in dit geval zwaarder dan het belang van een persoon om een (bepaald) abonnement af te sluiten. Hierbij is doorslaggevend dat geen van de aanvragers wordt uitgesloten van de mogelijkheid om mobiel te bellen. Dit kan immers altijd door middel van een prepaid pakket. In twee oordelen waarin ook tot indirect onderscheid werd geconcludeerd, oordeelde het College dat wel sprake was van verboden onderscheid door een man van Braziliaanse afkomst met een verblijfsvergunning een telefoonabonnement te weigeren.^[150]

5.4.5 Financiële dienstverlening

Het College heeft begin 2014 op verzoek van een verzekeraar diens premieberekening voor een overlijdensrisicoverzekering getoetst. De premie wordt gebaseerd op het gemiddelde inkomen in het postcodegebied waar de verzekerde woont. Reden is dat de hoogte van het inkomen een indicatie geeft van iemands levensverwachting. Als sprake is van een laag gemiddeld inkomen betaalt een verzekerde meer premie voor dezelfde verzekering dan bij een hoog gemiddeld inkomen. Het College concludeerde dat dit niet leidt tot discriminatie van mensen met een laag inkomen en/of van mensen van niet-westerse afkomst.^[151] Een bank maakte wel verboden onderscheid op grond van ras door te weigeren een bankrekening te openen voor een man die afkomstig was uit Nicaragua.^[152]

5.5 Sociale bescherming

Eenzijdig overheidshandelen valt in beginsel niet onder het bereik van de gelijke behandelingswetgeving. Een uitzondering hierop vormt onderscheid op grond van ras bij de sociale bescherming, daaronder begrepen sociale zekerheid en sociale voordelen (artikel 7a AWGB). Het College oordeelde hierover in 2013 vier maal. Drie oordelen gingen over de ingezetenen in de AOW, op grond waarvan personen die niet vanaf hun 15e jaar onafgebroken in Nederland hebben gewoond worden gekort op hun AOW-uitkering. Het College oordeelde dat geen sprake was van verboden onderscheid op grond van ras door een man van Roemeense afkomst die sinds 1987 in Nederland woont te korten op zijn AOW. Dit gold ook voor een man die in toenmalig Nederlands-Indië was geboren en in 1965 naar Nederland kwam.^[153] Ook de Centrale Raad van Beroep heeft zich in 2013 meermaals in gelijke zin over deze materie uitgesproken.^[154] Een man van Nederlandse afkomst die bij een procedure in het kader van de Wet werk en bijstand niet in aanmerking kwam voor vrijstelling van griffiegeld, klaagde dat asielzoekers bij een procedure in het kader van hun asielaanvraag dat wel krijgen. Het College oordeelde dat geen sprake was van onderscheid op grond van ras omdat de reden dat de man niet in aanmerking kwam voor een vrijstelling niet te maken had met zijn Nederlandse afkomst, maar met het soort procedure dat hij voerde, namelijk een Wwb-procedure. Verder achtte het College relevant dat niet alleen in asielprocedures, maar ook in andere procedures personen in aanmerking kunnen komen voor een vrijstelling van griffierechten. Deze laatste groep zal zowel bestaan uit personen van Nederlandse als van niet-Nederlandse afkomst.^[155]

6 Botsing van rechten / de grond godsdienst

In 2013 waren er diverse zaken inzake gelijke behandeling waarin een botsing van rechten aan de orde was, ook op Europees niveau. Omdat de grond godsdienst hierbij prominent aan de orde is, wordt in dit hoofdstuk ook nader op deze grond ingegaan.

6.1 Instellingen op bijzondere grondslag en het 'enkele feit'

Een katholieke school schorste een docent maatschappijleer, tevens raadslid van Leefbaar Leiden, vanwege zijn bericht op Twitter 'dat de Islam geen geloof is maar een barbaarse achterlijkheid'.^[156] De docent zei dat de school met de schorsing verboden onderscheid op grond van politieke gezindheid had gemaakt en vroeg het College om een oordeel. De school beriep zich op de wettelijke uitzondering op grond waarvan bijzondere scholen eisen kunnen stellen ter verwezenlijking van hun grondslag, mits hierbij geen onderscheid wordt gemaakt op grond van het 'enkele feit' van politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Het College oordeelde dat de school met succes een beroep kon doen op deze wettelijke uitzondering, omdat er geen sprake was van onderscheid op grond van het enkele feit van politieke gezindheid nu er bijkomende omstandigheden waren, namelijk: de woordkeuze van de docent, het feit dat zijn tweets een breed publiek en ook leerlingen van de school bereikten, en de omstandigheid dat de school 'respect' als kernwaarde hanteerde. Dit kan overigens ook voor een openbare school reden zijn om een docent te schorsen. Een openbare school zal echter anders dan een bijzondere school geen beroep kunnen doen op deze wettelijke uitzondering.

In 2013 is na advies van de Raad van State een wetsvoorstel ingediend tot het schrappen van de enkele feit constructie in de artikelen 5, tweede lid, 6a, tweede lid, en 7, tweede lid, AWGB.^[157] In het wetsvoorstel is onder meer opgenomen dat een instelling voor bijzonder onderwijs jegens personeel onderscheid mag maken op grond van godsdienst, levensovertuiging of politieke gezindheid, 'voor zover deze kenmerken vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgeoefend een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormen, gezien de grondslag van de instelling. Een zodanig onderscheid kan geen onderscheid op een andere in artikel 1 AWGB genoemde grond rechtvaardigen.' De ingebrekestelling van de Europese Commissie inzake de implementatie van Richtlijn 2000/78/EG, onder meer inzake de enkele feit constructie, is inmiddels geseponeerd.^[158]

6.2 Gewetensbezwaarde trouwambtenaren

Het EHRM heeft begin 2013 geoordeeld over de weging van verschillende botsende rechten in vier zaken tegen het Verenigd Koninkrijk (*Eweida e.a.*).^[159] In dit arrest benadrukt het EHRM dat nationale autoriteiten een ruime beoordelingsvrijheid toekomt bij het maken van een afweging tussen botsende rechten uit het EVRM. Het EHRM oordeelt in *Eweida e.a.* dat het ontslag van een ambtenaar die weigerde personen van hetzelfde geslacht als partners te registreren, gelet op het verbod van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid, getuigde van een redelijke belangenafweging. In deze lijn is vervolgens ook geoordeeld door de Rechtbank over het ontslag van een zogenoemde weigerambtenaar door de gemeente Den Haag.^[160] Een buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand sprak zich uit in de media tegen huwelijken tussen personen van hetzelfde geslacht. De rechtbank overwoog dat sprake is van een botsing van het recht van de ambtenaar op godsdienstvrijheid en vrijheid van meningsuiting, met het recht van personen van gelijk geslacht om te trouwen en daarbij niet te worden gediscrimineerd. De rechtbank is van oordeel dat de gemeente een zwaar gewicht heeft mogen toekennen aan het tegengaan van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid en de voorbeeldrol die de gemeente hierin wenst te vervullen. Inmiddels is een wetsvoorstel aangenomen door de Tweede Kamer tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek en de AWGB met betrekking tot het weren van nieuwe gewetensbezwaarde trouwambtenaren en de mogelijkheid voor gemeenten om maatregelen te nemen tegen zittende weigerambtenaren.^[161]

6.3 Geloofsuitingen

Het EHRM oordeelde in *Eweida e.a.* ook over twee klagers die vanwege hun Christelijke geloof zichtbaar een kruisje droegen en dat niet mochten van hun werkgevers: grondstewardess Eweida en verpleegster Chaplin.^[162] Het EHRM oordeelde dat ten aanzien van Chaplin geen inbreuk is gemaakt op artikel 9 EVRM omdat de bescherming van de gezondheid en veiligheid in het ziekenhuis zwaarder weegt dan het belang van Chaplin bij het dragen van een kruisje. In de zaak van Eweida oordeelde het EHRM dat artikel 9 EVRM was geschonden. Het EHRM overwoog

dat het fundamentele recht van een individu om zijn godsdienstige overtuiging te uiten zwaarder weegt dan het belang van de luchtvaartmaatschappij bij het uitstralen van een uniform bedrijfsimago. Het dragen van een kruis door Eweida deed geen afbreuk aan haar professionele uitstraling. Ook overwoog het EHRM dat er geen bewijs was dat eerder toegestane religieuze kledingstukken bij andere werknemers, zoals tulbanden en hoofddoeken, een negatieve invloed hadden gehad op de uitstraling of het merk van de luchtvaartmaatschappij.

Het College heeft, onder verwijzing naar *Eweida e.a.*, geoordeeld dat een deurwaarderskantoor verboden onderscheid op grond van godsdienst maakte doordat een accountmanager geen hoofddoek mocht dragen vanwege de vereiste neutrale en professionele uitstraling.^[163] Opvallend is dat er nog steeds relatief veel oordelen zijn over het niet toestaan van het dragen van een hoofddoek of het afwijzen van sollicitanten die een hoofddoek dragen. In 2013 waren daar dertien oordelen over: negen in private arbeidsverhoudingen^[164] en vier in het onderwijs.^[165] In al deze zaken concludeerde het College tot verboden onderscheid op grond van godsdienst.

6.4 Spermadonatiezorg

Een interessante botsing van rechten speelde ook in het advies over spermadonatiezorg dat het College begin 2014 op verzoek uitbracht aan de Nederlandse Vereniging voor Obstetrie en Gynaecologie (NVOG).^[166] Deze vereniging stelt een richtlijn op voor de spermabanken in Nederland en de artsen en andere professionals die daar werken. De aanleiding voor de adviesaanvraag aan het College was dat donoren in toenemende mate eisen stellen aan de afgifte van hun sperma. Zo zijn er donoren die niet willen dat hun sperma beschikbaar komt voor lesbische, ongehuwde of alleenstaande vrouwen, of die een voorkeur uitspreken over de afkomst of het geloof van de ontvangende vrouw. Soms zijn de eisen ingegeven door het geloof of de politieke of levensovertuiging van de spermadonoren, maar vaak ook niet. De vraag is of spermabanken op zulke eisen mogen ingaan. Het College oordeelde dat als spermabanken eisen/voorkeuren van spermadonoren over bijvoorbeeld de seksuele gerichtheid of de huwelijks staat van de ontvangers toestaan, zij de vrouwen discrimineren die het sperma willen ontvangen. Deze vorm van *direct* onderscheid is verboden. Als de spermabank dit wil voorkomen en daarmee discriminerende eisen of voorkeuren van spermadonoren niet honoreert, dan treft dit de donoren die de eisen/voorwaarden stellen vanwege hun geloof of politieke- of levensovertuiging. In dat geval is sprake van *indirect* onderscheid jegens de spermadonor. Binnen het systeem van de gelijkebehandelingswetgeving weegt het voorkomen van direct onderscheid zwaarder dan het voorkomen van indirect onderscheid en daarmee prevaleert het verbod van direct onderscheid jegens de ontvangende vrouwen. Een vraag is vervolgens of deze uitkomst binnen het systeem van de AWGB opzij gezet zou kunnen worden door een mensenrechtelijk beschermd belang van de donor, bijvoorbeeld een belang dat beschermd wordt door artikel 8 EVRM. Het College is van oordeel dat artikel 8 EVRM, dat zowel het recht op privéleven als het recht op familie- en gezinsleven beschermt, de spermadonor in de context van donatie via een spermabank geen zeggenschap geeft over de omstandigheden waarin het kind wordt geboren en grootgebracht, en hem niet het recht geeft om te bepalen aan wie zijn sperma al dan niet ter beschikking mag worden gesteld. Het College concludeerde daarom dat artikel 8 EVRM in de onderhavige casus niet de uitkomst waartoe de AWGB leidt opzij zet.

Het College concludeerde voorts in het advies dat als spermabanken de wensen inwilligen van donoren die niet willen dat hun sperma terecht komt bij vrouwen die alleenstaand zijn, sprake is van indirect onderscheid op grond van burgerlijke staat. In dat geval staan dus twee vormen van indirect onderscheid tegenover elkaar. Op grond van Europese jurisprudentie adviseert het College de spermabanken om voorrang te geven aan het recht van de ontvangende vrouwen om niet te worden gediscrimineerd op grond van hun burgerlijke staat, boven het recht van donoren die discriminerende voorwaarden stellen om zelf niet te worden gediscrimineerd op grond van hun geloofs- of levensovertuiging en/of politieke gezindheid.

7 Conclusie

Het eerste kalenderjaar voor het College voor de Rechten van de Mens is niet ongemerkt voorbij gegaan. Uit de oordelen die het College in 2013 uitsprak wordt duidelijk dat uitsluiting vanwege bepaalde persoonskenmerken, zoals ras en handicap, geen zeldzaam verschijnsel is. Discriminatie bij de toegang tot werk komt regelmatig voor. Hiervan ondervinden vooral ouderen, zwangeren, vrouwen die een hoofddoek dragen en personen van niet-Nederlandse afkomst problemen. Deze laatste groep heeft ook veelvuldig geklaagd over discriminatoire bejegening

als ze eenmaal aan het werk zijn, maar deze klachten blijken vaak lastig te bewijzen. Op de werkvloer hebben vrouwen verder last van seksuele intimidatie. Bij de beëindiging van de arbeidsrelatie zijn het met name ouderen en personen met een handicap of chronische ziekte die kwetsbaar zijn en discriminatie ervaren, maar ook zwangere vrouwen die niet in aanmerking komen voor een contractverlenging.

De SER benadrukt in zijn advies *Discriminatie werkt niet!* het belang van bewustwording van discriminatie.

Stereotyperingen en vooroordelen spelen een belangrijke rol: niet alleen bij de toegang tot werk, maar ook op de werkvloer. De SER bepleit een aanpak gericht op verandering van gedrag en cultuur met een actieve rol voor de sociale partners en ondernemingsraden. Daarnaast beveelt de SER een verscherpt toezicht aan van de Inspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Omdat discriminatie op de arbeidsmarkt een complex en hardnekkig verschijnsel is, is het van belang aan werkgevers concrete handvatten te bieden om hun organisatie en procedures zo in te richten dat de ruimte voor vooroordelen en discriminatie vermindert. Nader onderzoek naar de onderliggende mechanismen van discriminatie en de effecten van concrete instrumenten daartegen is daarbij van belang.

Ook op het terrein van aanbieden van goederen en diensten vindt uitsluiting plaats en ervaren met name personen van niet-Nederlandse afkomst/nationaliteit discriminatie. De klachten waren zeer divers: van geen telefoonabonnement kunnen afsluiten tot de onmogelijkheid een auto of vakantiewoning te huren. Op het terrein van onderwijs zijn het vooral leerlingen met een handicap of chronische ziekte die drempels ervaren om als ieder ander naar school te gaan of verder te studeren.

Momenteel zijn er verschillende wetsvoorstellen aanhangig of op komst die het recht op gelijke behandeling raken, zoals: het schrappen van de enkele feit constructie, de mogelijkheid direct onderscheid op grond van geslacht objectief te rechtvaardigen bij het aanbieden van goederen en diensten en de invoering van passend onderwijs. Met name de uitbreiding van de WGBH/CZ tot het brede terrein van goederen en diensten zal grote gevolgen hebben voor het werk van het College.

De ervaringen van mensen geven in de oordelen van het College discriminatie een gezicht. Daaruit blijkt dat het recht op gelijke behandeling niet voor iedereen een maatschappelijke werkelijkheid is. De regelgeving is doorgaans niet het probleem. Zoals ook de SER constateert gaat het veelal om stereotyperingen en vooroordelen ten aanzien van bepaalde groepen.

In een volgende kroniek blikken we weer terug en zal duidelijk worden wat dan de stand van zaken is van het recht op gelijke behandeling.

Voetnoten

Voetnoten

- [1] Mr. Ch.M. van der Bas was tot 1 maart 2014 ondervoorzitter van het College voor de Rechten van de Mens en is thans plaatsvervangend collegelid, mr. A. Swarte is stafjurist bij het College voor de Rechten van de Mens.
- [2] Het Openbaar Ministerie heeft op 28 februari 2014 bekend gemaakt dat de betrokken medewerker van het elektronicabedrijf zal worden vervolgd.
- [3] College voor de Rechten van de Mens 15 november 2013, oordeel 2013-146.
- [4] Jaarverslag College voor de Rechten van de Mens 2013, p. 28 en 30, gepubliceerd op mensenrechten.nl.
- [5] De grond leeftijd is beperkt tot de arbeid en het beroepsonderwijs, de grond handicap of chronische ziekte is slechts deels van toepassing op het terrein van goederen en diensten. Bij de grond ras is ook onderscheid bij de sociale bescherming verboden.
- [6] Jaarverslag College voor de Rechten van de Mens 2013, p. 36.
- [7] College voor de Rechten van de Mens 14 februari, oordeel 2013-14.
- [8] College voor de Rechten van de Mens 8 juli 2013, oordeel 2013-86.
- [9] College voor de Rechten van de Mens 14 maart 2013, oordeel 2013-31 en Rb. Gelderland 9 juli 2013, ECLI:NL:RBGEL:2013:2224.
- [10] Zie mensenrechten.nl/publicaties.

- [11] Zie mensenrechten.nl/selecteren.
- [12] Een oordeel kan over meerdere gronden gaan. In 2013 hadden 43 oordelen (mede) betrekking op de grond geslacht, 38 (mede) op de grond leeftijd, 35 (mede) op de grond handicap of chronische ziekte, 31 (mede) op de grond ras, 23 (mede) op de grond godsdienst en 16 (mede) op de grond nationaliteit.
- [13] College voor de Rechten van de Mens 15 januari 2013, oordeel 2013-2.
- [14] College voor de Rechten van de Mens 15 januari 2013, oordeel 2013-2. Zie ook oordelen 2013-56, 2013-63 en 2013-174.
- [15] College voor de Rechten van de Mens 25 juli 2013, oordeel 2013-97.
- [16] College voor de Rechten van de Mens 1 juli 2013, oordeel 2013-78. Zie over deze zaak ook Rb. Midden-Nederland 10 juli 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:3559.
- [17] Onderzoek Commissie Gelijke Behandeling uit 2012, 'Hoe is het bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk' op mensenrechten.nl/publicaties.
- [18] Van de 43 oordelen gingen er 21 over zwangerschap of moederschap.
- [19] College voor de Rechten van de Mens 12 april 2013, oordeel 2013-45, par. 3.4.
- [20] CRvB 1 mei 2013, ECLI:NL:CRVB:2013:BZ9108.
- [21] College voor de Rechten van de Mens 14 februari 2013, oordeel 2013-15. Zie ook oordelen 2013-29, 2013-30, 2013-45, 2013-68, 2013-70, 2013-88, 2013-93, 2013-135, 2013-146, 2013-147, 2013-149, 2013-157, 2013-170 en 2013-171.
- [22] College voor de Rechten van de Mens 14 maart 2013, oordeel 2013-30.
- [23] College voor de Rechten van de Mens 14 februari 2013, oordeel 2013-15.
- [24] College voor de Rechten van de Mens 14 maart 2013, oordeel 2013-29.
- [25] College voor de Rechten van de Mens 5 februari 2013, oordeel 2013-10. Zie ook oordelen 2013-103, 013-164, 2013-169 en 2013-175.
- [26] College voor de Rechten van de Mens 8 augustus 2013, 2013-103. Zie ook oordeel 2013-164.
- [27] College voor de Rechten van de Mens 20 december 2013, oordeel 2013-175.
- [28] College voor de rechten van de Mens 18 december 2013, oordeel 013-169.
- [29] HvJ EG 4 oktober 2001, zaak C-109/00 (Tele Danmark/Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbond i Danmark), *JAR* 2001/220 (m.nt. Verhulp).
- [30] College voor de Rechten van de Mens 5 februari 2013, oordeel 2013-10.
- [31] *Kamerstukken II* 2012/13, 32855, nr. 14.
- [32] *Aanhangsel Handelingen II* 2012/13, nr. 3060.
- [33] Zie op www.ser.nl. De SER heeft het advies 'Discriminatie werkt niet!' vastgesteld op 25 april 2014.
- [34] *Kamerstukken II* 2012/13, 28481, nr. 21.
- [35] Idem.
- [36] HvJ EU 20 juni 2013, zaak C-7/12 (Riezniece/Zemkopibas Ministrija), *JAR* 2013/200 (m.nt. Cremers-Hartman).
- [37] HvJ EU 6 maart 2014, zaak C-595/12 (Loredana Napoli/Ministero della Giustizia), *JAR* 2014, 105 (m.nt. CremersHartman).
- [38] HvJ EU 13 juni 2013, zaak C-415/12 (Bianca Brandes/Land Niedersachsen).
- [39] 'Eu doorbreekt glazen plafond: Parlement steunt voorstel van Commissie voor meer vrouwen in topfuncties', Europese Commissie, d.d. 20 november 2013 (European Commission – IP/13/1118).
- [40] Wet van 6 juni 2011 tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van regels over bestuur en toezicht in naamloze en besloten vennootschappen, *Stb.* 2011, 275.
- [41] Rb. Amsterdam 13 maart 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ4174, *JAR* 2013, 102, *RAR* 2013, 78.
- [42] CGB 20 oktober 2009, oordeel 2009-96.
- [43] 'UvA gedaagd voor discriminatie', *Volkskrant.nl*, d.d. 15 januari 2013.
- [44] College voor de Rechten van de Mens 21 oktober 2013, oordeel 2013-130. Zie ook oordeel 2013-90.
- [45] College voor de Rechten van de Mens 21 oktober 2013, oordeel 2013-130.
- [46] Zie onder meer HvJ EU 28 februari 2013, zaak C-427/11 (Kenny e.a./Minister for Justice, Equality and Law

- Reform, Minister for Finance en Commissioner of An Garda Síochána), *NJ* 2013, 349 (m.nt. Mok), *TRA* 2013, 63 (m.nt. Rayer).
- [47] Wet van 18 december 2013 tot wijziging van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek en de Wet gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens in verband met het wijzigen van de voorwaarden voor en de bevoegdheid ter zake van wijziging van de vermelding van het geslacht in de akte van geboorte, *Stb.* 2014, 1.
- [48] College voor de Rechten van de Mens 30 mei 2013, oordeel 2013-65.
- [49] College voor de Rechten van de Mens 3 juli 2013, oordeel 2013-84. Zie in dit verband ook oordeel 2014-6.
- [50] College voor de Rechten van de Mens 8 augustus 2013, oordeel 2013-104.
- [51] College voor de Rechten van de Mens 15 juli 2013, oordeel 2013-89.
- [52] College voor de Rechten van de Mens 15 april 2013, oordeel 2013-46.
- [53] College voor de Rechten van de Mens 30 juli 2013, oordeel 2013-99.
- [54] College voor de Rechten van de Mens 16 december 2013, oordeel 2013-163.
- [55] College voor de Rechten van de Mens 4 november 2013, oordeel 2013-138.
- [56] College voor de Rechten van de Mens 22 november 2013, oordeel 2013-148.
- [57] Brief Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan de Voorzitter van de Eerste Kamer, d.d. 2 december 2013, kenmerk 2013-0000738155.
- [58] HvJ EU 1 maart 2011, zaak C-236/09 (Belgische Verbruikersunie Test-Aankoop VZW/Ministerraad), *EHRC* 2011, 64 (m.nt. Thiery), *NJ* 2011, 120 (m.nt. Mok).
- [59] Advies College voor de Rechten van de Mens aan Dazure B.V. over premiedifferentiatie op basis van postcode bij de Finvita overlijdensrisicoverzekering, d.d. 14 januari 2014.
- [60] WGBL, geen symbool-wetgeving Evaluatie van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (2004-2008), p. 6.
- [61] Wet van 12 juli 2012 tot wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet werk en bijstand, de Wet inkomstenbelasting 2001 en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met stapsgewijze verhoging en koppeling aan de stijging van de levensverwachting van de pensioenleeftijd, *Stb.* 2012, 328.
- [62] College voor de Rechten van de Mens 15 maart 2013, oordeel 2013-32. Zie ook oordelen 2013-33, 2013-34, 2013-35, 2013-39, 2013-55, 2013-56, 2013-73, 2013-79, 2013-80, 2013-81, 2013-82, 2013-109, 2013-116, 2013-117, 2013-141, 2013-156, 2013-181.
- [63] Op deze wijze wordt voor derden de reden voor het onderscheid kenbaar en toetsbaar. Bovendien dwingt het de aanbieder zich te beraden op de geoorloofdheid van het maken van leeftijdsonderscheid (*Kamerstukken II* 2001/02, 28170, nr. 3, p. 39).
- [64] College voor de Rechten van de Mens 3 mei 2013, oordeel 2013-56. Zie ook oordelen 2013-33, 2013-35, 2013-79, 2013-80, 2013-81, 2013-82.
- [65] College voor de Rechten van de Mens 19 augustus 2013, oordeel 2013-109.
- [66] College voor de Rechten van de Mens 28 maart 2013, oordeel 2013-39.
- [67] College voor de Rechten van de Mens 30 december 2013, oordeel 2013-181.
- [68] College voor de Rechten van de Mens 11 november 2013, oordeel 2013-141.
- [69] College voor de Rechten van de Mens 14 maart 2013, oordeel 2013-31. Zie ook oordelen 2013-32, 2013-77, 2013-83, 2013-117, 2013-178.
- [70] Het College toetst het besluit om een aanstelling/arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen, aan het verbod om onderscheid te maken bij het (niet) aangaan van een arbeidsverhouding (vgl. HvJ EG 4 oktober 2001, zaak C-438/99 (Jiménez/Melgar/Ayuntamiento de Los Barrios), *JAR* 2001, 219. Aangezien de niet verlenging in concreto betekent dat de arbeidsverhouding wordt beëindigd, worden deze zaken besproken onder het kopje 'beëindiging van de arbeidsverhouding'.
- [71] College voor de Rechten van de Mens 24 februari 2013, oordeel 2013-178.
- [72] Vergelijk ook www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/vraag-en-antwoord/mag-ik-ontslagen-worden-als-ik-65-jaar-word.html.
- [73] Rb. Zeeland-West-Brabant 3 juli 2013, ECLI:NL:RBZWB:2013:5655.
- [74] HvJ EU 26 september 2013, zaak C-546/11 (Dansk Jurist- og Økonomforbund), *JAR* 2013/266 (m.nt. Vegter).

- [75] HvJ EU 12 oktober 2010, zaak C-45/09 (Rosenblatt/Oellerking Gebäudereinigungsges.mbH), *NJ* 2011, 2 (m.nt. Mok), *JAR* 2010, 279.
- [76] HvJ EU 26 september 2013, zaak C-546/11 (Dansk Jurist- og Økonomforbund), *JAR* 2013, 266 (m.nt. Vegter).
- [77] College voor de Rechten van de Mens 3 juli 2013, oordeel 2013-83 (tussenoordeel). Zie ook oordeel 2013-117 (eindoordeel).
- [78] Rb. Midden-Nederland 24 januari 2014, UTR 12/3980.
- [79] HvJ EG 4 oktober 2001, zaak C-438/99 (Jimenez Melgar/Ayuntamiento de Los Barrios), *JAR* 2001, 219 (m.nt. Verhulp).
- [80] HvJ EU 12 januari 2010, zaak C-229/08 (Wolf/Stadt Frankfurt am Main), *NJ* 2010, 254 (m.nt. Mok), *EHRC* 2010, 40 (m.nt. De Witte – Van den Haak).
- [81] HvJ EU 13 september 2011, zaak C-447/09 (Prigg e.a./Deutsche Lufthansa AG), *EHRC* 2012, 1 (m.nt. Heemskerk). Zie ook M. Heemskerk, 'Zet het Lufthansa-arrest een streep door pensioenontslag onder 65 jaar? – Wat is de betekenis van dit arrest voor het Nederlandse pensioenontslag?', *Arbeidsrecht* 2012, 6/7.
- [82] Vergelijk HR 13 juli 2012, ECLI:NL:HR:2012:BW3367 (KLM en VNV). De Hoge Raad oordeelde dat het pensioenontslag van verkeersvliegers bij het bereiken van de leeftijd van 56 jaar objectief is gerechtvaardigd in verband met het bereiken van een regelmatige en voorspelbare doorstroming tussen de rangen, kostenbeheersing en een evenwichtige personeelsopbouw.
- [83] College voor de Rechten van de Mens 23 december 2013, oordeel 2013-177. Zie ook oordeel 2013-123.
- [84] College voor de Rechten van de Mens 23 december 2013, oordeel 2013-177.
- [85] College voor de Rechten van de Mens 4 oktober 2013, oordeel 2013-123.
- [86] HvJ EU 12 oktober 2010, zaak C-499/08 (Ingeniorforeningen i Danmark/RegionSyddanmark), *NJ* 2011, 01 (m.nt. Mok), *JAR* 2010, 296, HvJEU 6 december 2012, zaak C-152/11 (Odar/Baxter Deutschland GmbH), *JAR* 2013, 19 (m.nt. Koster), *NJ* 2013, 218 (m.nt. Mok), HvJ EU 26 september 2013, zaak C-546/11 (Dansk Jurist- og Økonom forbund), *JAR* 2013, 266, (m.nt. Vegter).
- [87] HvJ EU 26 september 2013, zaak C-546/11 (Dansk Jurist- og Økonomforbund), *JAR* 2013, 266, (m.nt. Vegter).
- [88] HvJ EU 6 december 2012, zaak C-152/11 (Odar/Baxter Deutschland GmbH.), *JAR* 2013, 1 (m.nt. Koster).
- [89] Rb. Midden-Nederland 18 november 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:7527, *JAR* 2014, 2 (m.nt. Bruyninckx).
- [90] Hof Amsterdam 17 december 2013, ECLI:NL:GHAMS:2013:4662.
- [91] Advies over de concepten van de Goedkeuringswet en Uitvoeringswet bij het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, advies 2013-07, augustus 2013.
- [92] De tekst van het wetsvoorstel en van het advies van de Raad van State worden openbaar bij indiening bij de Tweede Kamer.
- [93] HvJ EU 11 april 2013, zaak C-335/11 en zaak C-337/11 (HK Danmark/Dansk almennyttigt Boligselskab) en (HK Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening), *EHRC* 2013, 133 (m.nt. Gerards), *JAR* 2013, 142 (m.nt. Laagland).
- [94] Zie eerder HvJEU 4 juli 2013, nr. C-312/11 (Commissie/Italië), *EHRC* 2013, 184.
- [95] College voor de Rechten van de Mens 28 januari 2013, oordeel 2013-7. Zie ook oordelen 2013-19, 2013-41, 2013-47, 2013-127, 2013-139, 2013-153, 2013-182.
- [96] College voor de Rechten van de Mens 28 januari 2013, oordeel 2013-7. Zie ook oordeel 2013-139.
- [97] College voor de Rechten van de Mens 31 december 2013, oordeel 2013-182.
- [98] Gerechtshof Amsterdam 10 januari 2014, K12/0107.
- [99] EHRM 3 oktober 2013, nr. 552/10 (IB/Griekenland), *EHRC* 2014, 52 (m.nt. Verhulp).
- [100] College voor de Rechten van de Mens 22 februari 2013, oordeel 2013-20. Zie ook oordelen 2013-75, 2013-154.
- [101] College voor de Rechten van de Mens 27 juni 2013, oordeel 2013-75.
- [102] College voor de Rechten van de Mens 21 februari 2013, oordeel 2013-19. Zie ook oordelen 2013-112, 2013-114, 2013-182.
- [103] College voor de Rechten van de Mens 21 februari 2013, oordeel 2013-19.

- [104] College voor de Rechten van de Mens 10 september 2013, oordeel 2013-112.
- [105] College voor de Rechten van de Mens 3 september 2013, oordeel 2013-114.
- [106] College voor de Rechten van de Mens 31 december 2013, oordeel 2013-182.
- [107] *Kamerstukken II 2001/02*, 28169, nr. 3, p. 10.
- [108] College voor de Rechten van de Mens 7 augustus 2013, oordeel 2013-102.
- [109] College voor de Rechten van de Mens 8 juli 2013, oordeel 2013-87.
- [110] Het College oordeelde hierover in 2013 vijftien keer.
- [111] College voor de Rechten van de Mens 26 november 2013, oordeel 2013-152.
- [112] College voor de Rechten van de Mens 30 oktober 2013, oordeel 2013-136.
- [113] College voor de Rechten van de Mens 16 januari 2013, oordeel 2013-3. Zie ook oordelen 2013-25, 2013-38, 2013-58, 2013-60, 2013-61, 2013-98, 2013-106, 2013-126.
- [114] College voor de Rechten van de Mens 7 mei 2013, oordeel 2013-58.
- [115] College voor de Rechten van de Mens 25 juli 2013, oordeel 2013-98.
- [116] College voor de Rechten van de Mens 14 augustus 2013, oordeel 2013-106.
- [117] College voor de Rechten van de Mens 7 mei 2013, oordeel 2013-58.
- [118] College voor de Rechten van de Mens 14 mei 2013, oordeel 2013-61.
- [119] *Aanhangsel Handelingen II 2012–2013*, nr. 2437.
- [120] *Kamerstukken II 2011/12*, 33106, nr. 3, p. 11.
- [121] In 2013 zijn 31 oordelen gegeven over (onder meer) de grond ras en 16 oordelen over (onder meer) de grond nationaliteit. Er zijn bij de Frontoffice 178 vragen gesteld over de grond ras en 64 over de grond nationaliteit.
- [122] College voor de Rechten van de Mens 21 oktober 2013, oordeel 2013-129.
- [123] Raad van Europa 15 oktober 2013, 'ECRI rapport over Nederland', CRI(2013)39.
- [124] Rapportage van het College voor de Rechten van de Mens over Poolse arbeidsmigranten in mensenrechtenperspectief, april 2013.
- [125] College voor de Rechten van de Mens 15 maart 2013, oordeel 2013-33.
- [126] College voor de Rechten van de Mens 19 juni 2013, oordeel 2013-66.
- [127] College voor de Rechten van de Mens, 11 december 2013, oordeel 2013-158.
- [128] College voor de Rechten van de Mens, 21 maart 2013, oordeel 2013-37.
- [129] College voor de Rechten van de Mens 23 april 2013, oordeel 2013-49.
- [130] College voor de Rechten van de Mens 28 februari 2013, oordeel 2013-21. Zie ook oordelen 2013-26, 2013-41, 2013-42, 2013-43, 2013-85, 2013-96, 2013-115, 2013-124, oordeel 2013-144.
- [131] College voor de Rechten van de Mens 2 april 2013, oordelen 2013-41, 2013-42 en 2013-43.
- [132] College voor de Rechten van de Mens 28 februari 2013, oordeel 2013-21.
- [133] College voor de Rechten van de Mens 5 juli 2013, oordeel 2013-85.
- [134] Rb. Amsterdam 23 juli 2013, nr. 2078833 EA VERZ 13-704.
- [135] College voor de Rechten van de Mens 14 november 2013, oordeel 2013-144.
- [136] College voor de Rechten van de Mens 5 maart 2013, oordeel 2013-26. Zie ook oordelen 2013-85, 2013-96, 2013-115, 2013-144.
- [137] In veertien oordelen was hierbij de grond ras in het geding was en in twaalf de grond nationaliteit.
- [138] College voor de Rechten van de Mens 30 december 2013, oordeel 2013-179. Zie ook het tussenoordeel in deze zaak: 2013-110.
- [139] Amnesty International, 'Etnisch profileren vormt risico voor mensenrechten in Nederland', oktober 2013.
- [140] College voor de Rechten van de Mens 30 september 2013, oordeel 2013-119. Zie ook het tussenoordeel in deze zaak: 2013-51.
- [141] College voor de Rechten van de Mens 25 april 2013, oordeel 2013-50.
- [142] College voor de Rechten van de Mens 19 december 2013, oordeel 2013-173.
- [143] College voor de Rechten van de Mens 15 augustus 2013, oordeel 2013-107.
- [144] College voor de Rechten van de Mens 23 december 2013, oordeel 2013-176.

- [145] College voor de Rechten van de Mens 5 september 2013, oordeel 2013-111.
- [146] College voor de Rechten van de Mens 10 juni 2013, oordeel 2013-67.
- [147] College voor de Rechten van de Mens 25 november 2011, oordeel 2011-168.
- [148] College voor de Rechten van de Mens 4 maart 2013, oordelen 2013-22, 2013-23 en 2013-25.
- [149] College voor de Rechten van de Mens 12 december 2013, oordeel 2013-162. Zie ook: oordeel 2013-162.
- [150] College voor de Rechten van de Mens 12 december 2013, oordelen 2013-159 en 160.
- [151] College voor de Rechten van de Mens, Advies aan Dazure B.V. over premiedifferentiatie op basis van postcode bij de Finvita overlijdensrisicoverzekering, d.d. 29 januari 2014.
- [152] College voor de Rechten van de Mens 7 mei 2013, oordeel 2013-57.
- [153] College voor de Rechten van de Mens 25 april 2013, oordeel 2013-52. Zie ook oordeel 2013-113.
- [154] Zie onder meer Centrale Raad van Beroep 31 mei 2013, ECLI:NL:CRVB:2013:CA1940.
- [155] College voor de Rechten van de Mens 6 november 2013, oordeel 2013-140.
- [156] College voor de Rechten van de Mens 31 januari 2013, oordeel 2013-9.
- [157] *Kamerstukken II* 2012/13, 32476 , nr. 6.
- [158] *Kamerstukken II* 2012/13, 28481, nr. 21.
- [159] EHRM 15 januari 2013, appl.no. 48420/10 e.a. (Eweida e.a./het VK), *EHRC* 2013, 67 (m.nt. Gerards), *NJCM/NTM Bull.* 2013, p. 399-417 (m.nt. Groen).
- [160] Rb. Den Haag 23 oktober 2013, ECLI:NL:RBDHA:2013:14133.
- [161] *Kamerstukken II* 2011/12, 33344, nr. 2. Het wetsvoorstel staat geagendeerd voor plenair debat in de Eerste Kamer op 13 mei 2014.
- [162] EHRM 15 januari 2013, appl.no. 48420/10 e.a. (Eweida e.a./het VK), *EHRC* 2013, 67 (m.nt. Gerards), *NJCM/NTM Bull.* 2013, p. 399-417 (m.nt. Groen).
- [163] College voor de Rechten van de Mens 12 maart 2013, oordeel 2013-28.
- [164] College voor de Rechten van de Mens 12 maart 2013, oordeel 2013-28. Zie ook oordelen 2013-44, 2013-53, 2013-54, 2013- 62, 2013- 64, 2013-100, 2013-101 en 2013-102.
- [165] College voor de Rechten van de Mens 18 februari 2013, oordeel 2013-17. Zie ook oordeel 2013-120, alsmede oordelen 2013-121 en 2013-122.
- [166] Advies College voor de Rechten van de Mens aan de Nederlandse Vereniging voor Obstetrie en Gynaecologie ten behoeve van de richtlijn spermadonatiezorg, d.d. 14 januari 2014.