

## Kroniek gelijke behandeling 2014

Gelijke behandeling; de balans opgemaakt

Dick Houtzager en Annejet Swarte<sup>1</sup>

Samenvatting | De kroniek beschrijft de ontwikkelingen in het gelijkebehandelingsrecht in 2014. Centraal staan de oordelen van het College voor de Rechten van de Mens gezien tegen de achtergrond van relevante jurisprudentie, nieuwe wetgeving en overheidsbeleid.

Trefwoorden | gelijke behandeling, discriminatie, AWGB, WGBH/CZ, WGBL, College voor de Rechten van de Mens.

### 1. Inleiding

De ontwikkelingen in de samenleving in 2014 hebben ertoe geleid dat ‘gelijke behandeling’ ook in 2014 geen rustig bezit was. Toenemende polarisatie in het openbare discours vertaalt zich in het soort vragen en klachten dat het College voor de Rechten van de Mens (het College) ontvangt. De selfie met daarop negen ‘donkere’ spelers van het Nederlands elftal, leidde tot een stroom aan racistische reacties op internet. Dit soort kwesties leidt vervolgens vaak tot een toename van het aantal klachten bij het College. In 2014 ontving het College veel vragen en meldingen over discriminatie op grond van ras. Dit aantal is ten opzichte van 2012 meer dan verdrievoudigd.<sup>2</sup>

In 2014 kreeg het College in totaal 1657 vragen en meldingen over discriminatie en het College gaf hierover 179 oordelen. Net als de voorgaande jaren sprak het College de meeste oordelen uit naar aanleiding van klachten over discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, ras en handicap/chronische ziekte.<sup>3</sup> De meeste oordelen hadden betrekking op het terrein van arbeid en dan met name bij de werving en selectie.<sup>4</sup>

In 83% van de gevallen waarin het College oordeelde dat sprake was van discriminatie trof de verwerende partij maatregelen. Zo bood de gemeente Tilburg een vrouw alsnog een stageplaats aan nadat het College had geoordeeld dat de afwijzing van de vrouw vanwege haar hoofddoek in strijd was met het discriminatieverbod; een vrouw die eerder geen verlenging kreeg van haar contract in verband met haar zwangerschap kreeg de verlenging alsnog. Naast het College sprak ook de (Europese) rechter zich meerdere keren uit over de vraag of in strijd was gehandeld met het discriminatieverbod.

In deze kroniek maken wij de balans op. Hoe staat het met het recht op gelijke behandeling? We bespreken de belangrijkste ontwikkelingen ten aanzien van de gronden geslacht, leeftijd, ras, handicap/chronische ziekte, godsdienst en homoseksuele gerichtheid in 2014. Naast de oordelen van het College en rechterlijke uitspraken is aandacht voor nieuwe wetgeving en overheidsbeleid.

---

<sup>1</sup> mr. D.C. Houtzager is collegelid en mr. A. Swarte is stafjurist bij het College voor de Rechten van de Mens.

<sup>2</sup> In 2014 ontving het College 243 vragen over de grond ras. In 2012 waren dit er 78. Zie het jaarverslag 2014 van het College ([www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl)).

<sup>3</sup> In 2014 gaf het College 43 oordelen over de grond geslacht, 31 over de grond leeftijd, 28 over de grond ras en 26 over de grond handicap/chronische ziekte. Daarnaast waren er 12 oordelen waarin werd geklaagd over meerdere gronden.

<sup>4</sup> 57% van de oordelen, had betrekking op het terrein van arbeid, waarvan 29% op werving en selectie. 34% van de oordelen had betrekking op het terrein goederen en diensten.

## 2. Geslacht

In december 2014 kwam de tweejaarlijkse emancipatiemonitor van het SCP en CBS uit. De economische zelfstandigheid<sup>5</sup> van vrouwen is tussen 2003 en 2013 gestegen van 45% naar 53%. Daarna is het aandeel niet meer gegroeid.<sup>6</sup> Het SCP verklaart de stijging door de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen. Deelname aan het arbeidsproces en economische zelfstandigheid gaan hand in hand. Het is daarom van belang dat vrouwen kunnen deelnemen aan het arbeidsproces, zonder dat zij hierin worden belemmerd, bijvoorbeeld omdat zij zwanger zijn. Net als in 2012 en 2013 is geslacht de meest voorkomende grond waarover het College oordeelde.

### 2.1 Zwangerschapsdiscriminatie bij de arbeid

Bijna de helft van de oordelen over de grond geslacht handelde over de vraag of sprake was van zwangerschapsdiscriminatie.<sup>7</sup> Dit beeld stemt overeen met dat van vorige jaren. Vermeldenswaardig is dat het College in 2014 voor het eerst heeft geoordeeld dat ook sprake is van discriminatie op grond van geslacht als een vrouw wordt benadeeld vanwege een miskraam die zij heeft gehad.<sup>8</sup>

Zwangerschapsdiscriminatie speelt vooral een rol bij de beëindiging van de arbeidsrelatie, waaronder het niet verlengen van een contract.<sup>9</sup> De vrouwen die hierover klaagden werden in overgrote meerderheid (79%) in het gelijk gesteld.<sup>10</sup>

Een vrouw die werkte bij een bedrijf dat onder andere zeilschepen verhuurt, werd ontslagen toen zij vertelde dat zij zwanger was. De werkgever stuurde haar een e-mail en schreef: "(...) de planning van deze zwangerschap getuigt van geen enkel respect van de contractuele en persoonlijke toezegging die jij me hebt gedaan dat je deze keer echt het hele zomerseizoen beschikbaar zou zijn."<sup>11</sup> Het oordeel van het College dat het ontslag in strijd was met het discriminatieverbod is meegenomen in de rechterlijke procedure die de vrouw had aangespannen. De vordering die zij had ingesteld, doorbetaling van loon tot einde contract werd grotendeels toegekend.<sup>12</sup>

In twee andere zaken die aan het College werden voorgelegd, kreeg een vrouw geen contractverlenging en werd een andere vrouw afgewezen, omdat de werkgever vond dat zij het vertrouwen hadden geschaad door het moment waarop zij vertelden dat zij zwanger waren. Zij hadden dit niet direct verteld bij aanvang van de sollicitatieprocedure, respectievelijk in het gesprek waarin een contractverlenging werd aangeboden.<sup>13</sup> Het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) oordeelde in een dergelijke geval al dat een werknemer bij indienstneming niet hoeft te vertellen dat zij zwanger is.<sup>14</sup> Het College

---

<sup>5</sup> In het emancipatiebeleid wordt iemand als economisch zelfstandig beschouwd als hij/zij tenminste 70% van het wettelijke nettominimumloon verdient. In 2013 bedroeg de grens voor economische zelfstandigheid €900, - euro per maand.

<sup>6</sup> Emancipatiemonitor 2014, p. 142. Te vinden op [www.scp.nl](http://www.scp.nl). Zie ook de reactie hierop van de minister van OC&W (*Kamerstukken II* 2014/15, 30 420, nr. 212) en de brief van het College voor de Rechten van de Mens van 24 februari 2015 aan de Tweede Kamer. Te vinden op [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl).

<sup>7</sup> Het College gaf 17 oordelen n.a.v. een klacht over zwangerschapsdiscriminatie, 1 oordeel waarin werd geklaagd over discriminatie vanwege moederschap en 1 oordeel waarin werd geklaagd over discriminatie vanwege een kinderwens.

<sup>8</sup> College voor de Rechten van de Mens 13 mei 2014, 2014-57.

<sup>9</sup> 16 oordelen, waarvan er 14 betrekking hadden op het niet verlengen van het contract en 2 op ontslag.

<sup>10</sup> Van de 19 oordelen concludeerde het College in 15 oordelen tot discriminatie.

<sup>11</sup> College voor de Rechten van de Mens 28 april 2014, 2014-51.

<sup>12</sup> Rb. Amsterdam 7 mei 2014, nr. 2944887.

<sup>13</sup> College voor de Rechten van de Mens 24 maart 2014, 2014-33 en College voor de Rechten van de Mens 11 november 2014, 2014-135.

<sup>14</sup> HvJ EG 4 oktober 2001, nr. C-109/00, *JAR* 2001/220, m.nt. E. Verhulp, (*Tele Danmark/HK*).

heeft, naast de hierboven besproken oordelen, ook in voorgaande jaren in deze lijn geoordeeld.<sup>15</sup> Een werknemer hoeft wettelijk gezien pas drie weken voor de aanvang van haar zwangerschapsverlof de werkgever in kennis te stellen van haar zwangerschap in verband met het kunnen opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof.<sup>16</sup>

In bovengenoemde voorbeelden werden zwangere werknemers gediscrimineerd doordat zij werden ontslagen, niet werden aangenomen, of geen verlenging kregen van hun contract. Ook als werknemers na hun verlof weer aan het werk gaan, kunnen zij te maken krijgen met zwangerschapsdiscriminatie als zij niet kunnen terugkeren in hun eigen functie. Artikel 15 van richtlijn 2006/54/EG<sup>17</sup> bepaalt dat een vrouw na afloop van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op terugkeer in haar eigen, of een gelijkwaardige functie. In een zaak die de Europese Commissie tegen Nederland had aangespannen bij het HvJ EU, stelde de Commissie zich op het standpunt dat Nederland bepalingen handhaaft die onverenigbaar zijn met deze richtlijnbevestiging. Het Hof verklaarde de Europese Commissie niet ontvankelijk.<sup>18</sup> De Commissie had geen regels vermeld, waarvan de inhoud of toepassing zou indruisen tegen de bewoordingen of het doel van richtlijn 2006/54. Het lijkt erop dat de Commissie bedoelde dat Nederland de richtlijn onvolledig heeft geïmplementeerd, maar dit heeft zij dus niet aangevoerd in de procedure bij het Hof. Het is nog onduidelijk of de Commissie opnieuw de gang naar het Hof zal maken.

In de kroniek gelijke behandeling 2013 werd reeds geconstateerd dat van de overheid de nodige actie mag worden verwacht om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan.<sup>19</sup> De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft inmiddels een pakket maatregelen afgekondigd om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan.<sup>20</sup> Aanleiding was het advies *Discriminatie werkt niet!* van de Sociaal Economische Raad.<sup>21</sup> Er worden concrete maatregelen genoemd. De minister kondigt aan dat hij contracten wil beëindigen met bedrijven die zijn veroordeeld voor discriminatie en deze ook niet meer wil toelaten tot aanbestedingsprocedures. Daarnaast wil de minister de Arbeidsomstandighedenwet wijzigen om inspectiegegevens over discriminatie op de werkvloer openbaar te kunnen maken. Verder kondigde hij een voorlichtingscampagne aan die de bewustwording over en meldingsbereidheid van discriminatie moet vergroten. Bij zwangerschapsdiscriminatie is volgens de minister het probleem niet zozeer gelegen in de regelgeving, die is voldoende adequaat, maar zijn vooral de werkgevers en werknemers onvoldoende op de hoogte van hun rechten en plichten.

## 2.2 Discriminatie op grond van geslacht op het terrein van goederen/diensten

De oordelen die het College gaf over de grond geslacht op het terrein van 'goederen en diensten' betrof onder andere het handelen van verzekeraars, een onderwijsinstelling een horecagelegenheid en een sportschool. Transgenders ervaren hier relatief vaak discriminatie, deze problematiek bespreken we onder 2.2.1. Daarnaast staan we stil bij de discriminatoire uitgangspunten die een verzekeraar hanteerde bij het vaststellen van de

---

<sup>15</sup> Zie bijvoorbeeld College voor de Rechten van de Mens 18 december 2013, 2013-169. Zie ook 2012-191.

<sup>16</sup> Artikel 3:3, eerste lid, onder a, Wet arbeid en zorg.

<sup>17</sup> Richtlijn 2006/54/EG van het Europees parlement en de Raad van van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking).

<sup>18</sup> HvJ EU 22 oktober 2014, nr. C-252/13, JAR 2014/282, m.nt. mr. E. Cremers-Hartman (*Europese Commissie/NL*).

<sup>19</sup> Ch.M. van der Bas & A. Swarte, 'Kroniek gelijke behandeling 2013. Het recht op gelijke behandeling en de maatschappelijke werkelijkheid', NTM-NJCM-Bulletin, nr. 3, mei-juni 2014, p. 3.

<sup>20</sup> *Kamerstukken II* 2013-2014, 29 544, nr. 523.

<sup>21</sup> Sociaal Economische Raad, Advies *Discriminatie werkt niet!*, 25 april 2014. Te vinden op [www.ser.nl](http://www.ser.nl).

hoogte van een letselschadevergoeding en de problemen waar zwangere studenten tegenaan lopen bij het volgen van onderwijs.

### 2.2.1 Discriminatie transgenders

Om bescherming te kunnen ontleen aan de gelijkebehandelingswetgeving is het niet noodzakelijk dat iemand wordt gediscrimineerd vanwege het feit dat hij/zij man of vrouw is. Ook als iemand wordt gediscrimineerd omdat zijn of haar genderidentiteit in het geding is, kan bescherming worden ontleend aan de gelijkebehandelingswetgeving. Zo oordeelde het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen dat als een werknemer wordt gediscrimineerd vanwege een (voorgenomen) geslachtsverandering, de werknemer een beroep kan doen op het verbod van discriminatie op grond van geslacht.<sup>22</sup> Afgelopen jaar oordeelde het College voor het eerst dat ook sprake is van discriminatie op grond van geslacht als een persoon met een intersekse conditie<sup>23</sup> vanwege die intersekse conditie ongelijk wordt behandeld.<sup>24</sup>

Zoals hierboven reeds aangestipt ervaren transgenders relatief vaak discriminatie. Zo mocht een transvrouw die nog in een transitietraject zat niet langer gebruik maken van de dameskleedkamer en de sauna in een sportschool. Andere bezoekers hadden namelijk geklaagd over haar aanwezigheid.<sup>25</sup> De vrouw had aangeboden om met de betreffende personen in gesprek te gaan, maar de sportschool ging hier niet op in. Het College oordeelde dat de sportschool de vrouw discrimineerde door mee te gaan in de klachten van haar leden en tegemoet te komen aan hun discriminatoire wens de vrouw te weren uit de dameskleedkamer en de sauna. Uit andere klachten die het College ontving blijkt verder dat transgenders regelmatig met het verkeerde geslacht worden aangeschreven. Sommige verzekeraars en banken weigeren bijvoorbeeld de geslachtsaanduiding in hun administratie te wijzigen. Ze beroepen zich erop dat de administratie is gekoppeld aan de Basisregistratie personen (voorheen gemeentelijke basisadministratie). Een persoon die inmiddels als vrouw door het leven gaat, maar wier geslachtsaanduiding (nog) niet was aangepast in de Basisregistratie personen, werd nog steeds aangesproken met 'geachte heer'. Discriminatie, zo oordeelde het College.<sup>26</sup> Naar aanleiding van het oordeel heeft de zorgverzekeraar kenbaar gemaakt de vrouw in de toekomst te zullen aanschrijven als vrouw en niet langer uit te gaan van de Basisregistratie personen.

Dit probleem, waarmee transgenders regelmatig worden geconfronteerd, zal naar verwachting gedeeltelijk worden opgelost door de wijziging van het Burgerlijk Wetboek (BW) sinds 1 juli 2014, waardoor het gemakkelijker is geworden om de vermelding van het geslacht in de geboorteakte te wijzigen.<sup>27</sup> De vereisten van onvruchtbaarheid en lichamelijke aanpassing zijn met deze wetswijziging komen te vervallen. Ook is niet langer de tussenkomst van de rechter vereist. Een persoon die zijn of haar geslachtsaanduiding wil wijzigen in de geboorteakte kan dit regelen via de burgerlijke stand.<sup>28</sup> De geslachtswijziging wordt dan verwerkt in de Basisregistratie personen. Hiermee is een belangrijke stap gezet wat betreft het zelfbeschikkingsrecht en de emancipatie van transgenders. Een volgende stap om de (rechts)positie van transgenders te verbeteren is het opnemen van de begrippen genderidentiteit en genderexpressie als aparte gronden in de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Het College heeft hiertoe een aanbeveling

---

<sup>22</sup> HvJ EG 30 april 1996, nr. C-13/94, JAR 1996/11 (P/S).

<sup>23</sup> Een persoon met een intersekse conditie heeft, kort gezegd, zowel mannelijke als vrouwelijke geslachtskenmerken.

<sup>24</sup> College voor de Rechten van de Mens 1 juli 2014, 2014-78.

<sup>25</sup> College voor de Rechten van de Mens 22 mei 2014, 2014-64.

<sup>26</sup> College voor de Rechten van de Mens 28 januari 2014, 2014-6.

<sup>27</sup> Artikel 1:28 en 1:28a BW.

<sup>28</sup> *Kamerstukken II* 2011/12, 33 351, nr. 3, p.1.

gedaan in zijn jaarlijkse rapportage over 2013.<sup>29</sup> Het Kabinet beziet momenteel de mogelijkheden.<sup>30</sup>

### 2.2.2 Sekse mag er niet toe doen bij berekening schade door ongeval

In 2014 oordeelde het College opnieuw over de wijze waarop een verzekeraar de letselschade had berekend van een vrouw die als gevolg van een ongeval blijvend letsel had opgelopen.<sup>31</sup> De verzekeraar van de motorrijder door wie een vrouw op tienjarige leeftijd was aangereden heeft haar een bedrag geboden als compensatie voor het inkomen dat zij niet meer kan verdienen. Bij de vaststelling van de hoogte van dit bedrag ging de verzekeraar ervan uit dat de vrouw van haar 27ste tot en met haar 36ste jaar niet zou werken en daarna voor 50%. Het College oordeelde dat de verzekeraar de vrouw discrimineerde door de uitgangspunten die werden gehanteerd bij de vaststelling van de hoogte van de schade. Het College vond het niet aannemelijk dat de verzekeraar de uitgangspunten voor de berekening van de schade op eenzelfde wijze zou hebben toegepast bij een man. Overigens ging ook de rechtbank uit van de hierboven geformuleerde uitgangspunten in een eerder gevoerde deelgeschilprocedure over de te hanteren uitgangspunten voor de berekening van de hoogte van de schadevergoeding.<sup>32</sup> Deze uitspraak is kritisch ontvangen. Kern van de kritiek is dat het feit dat het slachtoffer vrouw is, gevolgen heeft voor de hoogte van de schadevergoeding; was zij een man geweest dan was de vergoeding hoger uitgevallen. Naar aanleiding van de uitspraak en de berichtgeving hierover in de media zijn Kamervragen gesteld.<sup>33</sup> Ook het feit dat de rechter het een 'feit van algemene bekendheid' acht dat slechts een kleine groep vrouwen na de geboorte van haar kind voltijds blijft werken, zorgde voor de nodige kritiek.<sup>34</sup>

Het oordeel van het College sluit aan bij een uitspraak van het Hof Arnhem-Leeuwarden kort daarna. Het Hof sprak zich in deze zaak uit over de uitgangspunten voor de berekening van het verlies van het verdienvermogen van een alleenstaande moeder met een autistisch kind die schade had als gevolg van een medische fout.<sup>35</sup> De werkgever stelde dat het niet realistisch was te verwachten dat zij voltijds zou hebben gewerkt naast de zorg voor haar zoon en verwees hierbij naar statistische gegevens. Volgens het Hof kan niet worden teruggevallen op statistische gegevens, maar moeten de uitgangspunten voor de schade worden vastgesteld op basis van de individuele situatie van de vrouw.

Ook het HvJ EU oordeelde over de vraag of de wijze waarop de schade was berekend in strijd was met het verbod van discriminatie tussen mannen en vrouwen. In deze zaak werd bij de berekening van de schade, in verband met een bedrijfsongeval, uitgegaan van statistische gegevens over de levensverwachting van mannen en vrouwen.<sup>36</sup> Hierdoor kreeg een man, omdat hij statistisch gezien een kortere levensverwachting heeft dan een vrouw, een lagere vergoeding dan als hij een vrouw was geweest. Het Hof overwoog dat *'voor de berekening van die vergoeding niet mag worden uitgegaan van een veralgemening betreffende de gemiddelde levensverwachting van mannen en vrouwen.'*

---

<sup>29</sup> Mensenrechten in Nederland 2013, jaarlijkse rapportage, p. 7. Zie ook brief College voor de Rechten van de Mens aan de Tweede Kamer van 24 februari 2015. Te vinden op [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl).

<sup>30</sup> Bijlage bij *Kamerstukken II* 2014/15, 33 826, nr. 7.

<sup>31</sup> College voor de Rechten van de Mens 19 augustus 2014, 2014-97. Zie eerder 1996-90, 2004-37 en 2009-117. Zie ook CGB 'Onderscheid naar geslacht bij de vaststelling van letselschade. Een verkennend onderzoek', september 2012.

<sup>32</sup> Rb. Den Haag 23 juli 2013 ECLI:NL:RBDHA:2013:9276.

<sup>33</sup> *Aanhangsel handelingen II* 2012/13, nr.1251.

<sup>34</sup> Vergelijk onder andere J.C.J. Dute, 'Een rechterlijk vooroordeel als feit van algemene bekendheid?', *NJB* 2013, 37, p. 2610-2611 en E. Verhoeven, 'Rechtspraak of kromspraak?', [www.letselschade.com/nieuws/449](http://www.letselschade.com/nieuws/449).

<sup>35</sup> Hof Arnhem-Leeuwarden 5 augustus 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:6223.

<sup>36</sup> HvJ EU 3 september 2014, nr. C -318/13, *JAR* 2014/243, m. nt. M.S.A. Vegter (*X/Finland*).

Verzekeraar dienen dus de uitgangspunten voor de schade vast te stellen op basis van de individuele situatie van de persoon die schade leidt en deze uitgangspunten gelijk op mannen en vrouwen toe te passen.

### 2.2.3 Zwangerschapsdiscriminatie bij het volgen van onderwijs

Niet alleen bij de arbeid, ook bij het volgen van onderwijs worden vrouwen gediscrimineerd vanwege zwangerschap. Het College oordeelde dat een onderwijsinstelling onvoldoende rekening hield met de zwangerschap van een student en haar hierdoor discrimineerde.<sup>37</sup> De vrouw volgde een opleiding aan de politieacademie. Zij vroeg om verlenging van haar opleidingsduur in verband met haar zwangerschaps- en bevallingsverlof. De politieacademie wees het verzoek af en schreef haar uit, omdat zij de maximale opleidingsduur van twee jaar had overschreden. Niet alleen de onderwijsinstelling sloeg hiermee de plank mis. Ook de Commissie van Beroep voor de Examens waar de vrouw in beroep was gegaan, onderkende niet dat de vrouw hierdoor werd gediscrimineerd. Zij deed er zelfs nog een schepje bovenop door zich op het standpunt te stellen dat de vrouw de periode van haar zwangerschapsverlof had kunnen benutten voor het schrijven van haar scriptie.

Het HvJ EU boog zich over een soortgelijke kwestie en oordeelde dat sprake was van zwangerschapsdiscriminatie door een vrouw uit te sluiten van een opleiding tot adjunct-commissaris bij de penitentiaire politie, omdat zij meer dan dertig dagen afwezig was geweest vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof.<sup>38</sup>

Stichting Steunpunt Studerende Moeders heeft het kabinet om aandacht gevraagd voor de problemen waar zwangere studenten en studerende moeders tegenaan lopen. De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OC&W) heeft naar aanleiding hiervan vragen gesteld aan de minister van OC&W.<sup>39</sup> Het onderwerp staat dus op de politieke agenda. Vooralsnog lijkt het er echter op dat de minister het vooral aan de onderwijsinstellingen zelf wil overlaten welke voorzieningen zij treffen voor deze doelgroep. Het College heeft in zijn jaarlijkse rapportage over 2014 de aanbeveling gedaan om te regelen dat onderwijsinstellingen en beroepsopleidingen belemmeringen voor studerende zwangere vrouwen en jonge moeders wegnemen.<sup>40</sup>

## 3 Leeftijd

Het arbeidsrecht is flink in beweging en dit heeft ook gevolgen voor de beoordeling van leeftijdszaken door het College. Zoals bekend wordt vanaf 2013 de AOW-gerechtigde leeftijd stapsgewijs verhoogd.<sup>41</sup> Verder wordt het arbeidsrecht hervormd. Hiertoe is op 1 juli 2014 de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) in werking getreden.<sup>42</sup> De hervormingen zien op

<sup>37</sup> College voor de Rechten van de Mens 17 juni 2014, 2014-72. Zie ook 2009-71.

<sup>38</sup> HvJ EU 6 maart 2014, C-595/12, JAR 2014/105, m. nt. E. Cremers-Hartman, (*Loredana Napoli/Ministero della Giustizia*).

<sup>39</sup> *Kamerstukken II* 2014/15, 24724, nr. 135.

<sup>40</sup> *Mensenrechten in Nederland, Jaarlijkse rapportage van het College voor de Rechten van de Mens* 2014, p. 186. Te vinden op [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl).

<sup>41</sup> 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.

<sup>42</sup> Wet van 14 juni 2014 tot wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid), *Stb.* 2014, 274.

wijzigingen in het ontslagrecht de WW en de flexibele arbeidsrelatie. De wet treedt gefaseerd in werking. Daarnaast is eind 2014 het wetsvoorstel Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ingediend om het gemakkelijker te maken een AOW-gerechtigde in dienst te houden en/of te nemen.<sup>43</sup> Met de invoering van de WWZ en in de toekomst de Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (als deze wordt aangenomen) loopt een werkgever minder (financiële) risico's als die een AOW-gerechtigde aanneemt of in dienst houdt. Deze kroniek leent zich er niet voor uitgebreid stil te staan bij de concrete wijzigingen in het arbeidsrecht. De wijzigingen komen wel aan de orde voor zover zij relevant zijn voor de bespreking van de oordelen.

### 3.1 Leeftijdscriminatie

Net als in voorgaande jaren gaf het College veel oordelen naar aanleiding van klachten over leeftijdscriminatie. Na de grond geslacht gaf het College hierover de meeste oordelen. Eén oordeel had betrekking op de toelatingsprocedure van een beroepsopleiding<sup>44</sup>, alle overige oordelen hadden betrekking op het terrein van de arbeid.

### 3.2 Toegang tot werk

Net als in 2013 hadden de meeste oordelen betrekking op de toegang tot werk, waarbij het College in 65% van de gevallen oordeelde dat sprake was van leeftijdscriminatie. Een zorginstelling wees ten onrechte een 56-jarige vrouw af voor de specialistenopleiding ouderengeneeskunde vanwege haar leeftijd<sup>45</sup> en een distributiebedrijf van modeartikelen handelde in strijd met de wet door te vragen naar laders en lossers tussen de 16 en 23 jaar.<sup>46</sup> Een loodgietersbedrijf discrimineerde een 63-jarige loodgieter door hem af te wijzen, omdat hij gelet op zijn leeftijd niet meer geschikt zou zijn voor de functie van loodgieter.<sup>47</sup> Een koffiebar discrimineerde een man van 43 jaar door hem af te wijzen voor de functie van barista<sup>48</sup> en een groothandel in groenten en fruit handelde in strijd met de wet door te vragen naar fitte vutters of AOW-ers.<sup>49</sup> Ook het UWV handelde in strijd met de wet door bij werving en selectie voor een leer-werkplek in de gezondheidszorg een leeftijdsgrens van 52 jaar te hanteren en door de functie administratief medewerker boekhouding enkel aan te bieden aan werknemers jonger dan 27 jaar.<sup>50</sup>

Niet in alle gevallen is het verboden een leeftijdsgrens te hanteren bij de werving en selectie. Dit is onder andere toegestaan als het leeftijdsonderscheid is gebaseerd op overheidsbeleid dat een wettelijke basis heeft.<sup>51</sup> Op 5 maart 2013 kondigde het kabinet het beleid Aanpak Jeugdwerkloosheid aan om de oplopende jeugdwerkloosheid te bestrijden. Dit beleid bevat diverse maatregelen, waaronder de mogelijkheid om specifiek jongeren te werven. Dit heeft een wettelijke basis in de begrotingswet 2014. Met een beroep hierop mocht een tuincentrum specifiek werven onder jongeren in de leeftijd van 18 tot 27 jaar.<sup>52</sup>

Ook het HvJ EU boog zich over de vraag of sprake was van leeftijdscriminatie bij de toegang tot het werk.<sup>53</sup> In de zaak *Pérez* oordeelde het Hof dat sprake was van leeftijdscriminatie met de regeling dat politieagenten bij de aanwerving maximaal 30

<sup>43</sup> *Kamerstukken II* 2014/15, 34 073, nr. 2.

<sup>44</sup> College voor de Rechten van de Mens 2 december 2014, 2014-150.

<sup>45</sup> College voor de Rechten van de Mens 20 november 2014, 2014-143.

<sup>46</sup> College voor de Rechten van de Mens 25 februari 2015, 2014-20.

<sup>47</sup> College voor de Rechten van de Mens 25 februari 2014, 2014-18.

<sup>48</sup> College voor de Rechten van de Mens 16 september 2014, 2014-113

<sup>49</sup> College voor de Rechten van de Mens 8 juli 2014, 2014-83.

<sup>50</sup> College voor de Rechten van de Mens 20 mei 2014, 2014-60 en College voor de Rechten van de Mens 31 maart 2014, 2014-38.

<sup>51</sup> Artikel 7, eerste lid, onderdeel a, WGBL.

<sup>52</sup> College voor de Rechten van de Mens 22 augustus 2014, 2014-99.

<sup>53</sup> HvJ EU 13 november 2014, nr. C-416/13 (*Pérez/Oviedo*).

jaar mogen zijn. Het doel van het onderscheid, de effectiviteit en het goed functioneren van de politie verzekeren, was weliswaar legitiem, maar het leeftijdscriterium was niet noodzakelijk om dit doel te realiseren. Het Hof wees er daarbij op dat de maximumleeftijdsgrens per regio in Spanje verschilt, waarbij sommige regio's überhaupt geen leeftijdsgrens hanteren. Bovendien had ook gebruik kunnen worden gemaakt van fysieke testen om te bezien of een politieagent lichamelijk in staat is de functie te vervullen. Deze zaak onderscheidt zich van de situatie die bij het Hof ter beoordeling voorlag in de zaak *Wolf* uit 2010.<sup>54</sup> In die zaak oordeelde het Hof dat het hanteren van een leeftijdsgrens van 30 jaar voor functies bij het middenkader van de brandweer gerechtvaardigd was ter waarborging van de effectiviteit en het goed functioneren van de betrokken dienst. Het Hof stelde in die eerdere zaak op basis van wetenschappelijke informatie vast dat de taken die deze brandweerlieden moeten vervullen fysieke capaciteiten van een bijzonder hoog niveau vergen. De capaciteiten waarover lokale politieagenten moeten beschikken zijn hiermee, kort gezegd, niet op één lijn te stellen, aldus het Hof in *Pérez*.

### 3.3 Beëindiging van de arbeidsrelatie in verband met leeftijd

Werknemers ervaren niet alleen leeftijdsdiscriminatie bij de toegang tot werk, maar ook bij de beëindiging hiervan. Werknemers mogen in beginsel niet worden ontslagen vanwege hun leeftijd. Op dit verbod zijn twee uitzonderingen mogelijk: als hiervoor een objectieve rechtvaardiging is, of als de arbeidsverhouding wordt beëindigd vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (zie 3.3.2).

#### 3.3.1 Functioneel leeftijdsontslag

Voor ambtenaren werkzaam in een zogenoemde substantieel bezwarende functie gold tot 1 april 2015 op grond van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) dat eervol ontslag volgde bij het bereiken van de leeftijd van 55 of 60 jaar (afhankelijk van de categorie waarin de functie was ingedeeld).<sup>55</sup> Op verzoek van de betrokken ambtenaar kon worden afgezien van het verlenen van ontslag voor telkens ten hoogste één jaar, indien het dienstbelang zich daartegen niet verzette en de werknemer lichamelijk en psychisch in staat kon worden geacht de functie te blijven vervullen.<sup>56</sup> Inmiddels is de betreffende bepaling geschrapt en is het initiatief om voor functioneel leeftijdsontslag in aanmerking te komen verschoven van de werkgever naar de werknemer.<sup>57</sup>

De Centrale Raad van Beroep (CRvB) oordeelde in 2014 dat geen sprake was van leeftijdsdiscriminatie door het ontslag van een aantal gevangenismedewerkers die werkten in een substantieel bezwarende functie, omdat zij 60 jaar waren geworden.<sup>58</sup> De CRvB oordeelde dat er een rechtvaardiging was voor het leeftijdsonderscheid, namelijk het voorkomen en verminderen van risico's voor derden en voor de betrokkene zelf, die zwaar en gevaarlijk werk uitvoert. Hierbij woog mee dat op grond van het ARAR kon worden afgezien van ontslag voor telkens ten hoogste één jaar. Klagers hadden hierom echter niet verzocht.

De voorganger van het College, de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), heeft zich in het verleden ook uitgesproken naar aanleiding van klachten over de discriminerende uitwerking van het functioneel leeftijdsontslag.<sup>59</sup> Een oordeel uit 2008 had betrekking op

<sup>54</sup> HvJ EU 12 januari 2010, nr. C-229/08, *EHRC* 2010, 40, m. nt. M.B. de Witte-van den Haak (*Wolf/Stadt Frankfurt am Main*).

<sup>55</sup> Artikel 97, tweede en derde lid, ARAR (vervallen).

<sup>56</sup> Artikel 97, vierde lid ARAR (vervallen).

<sup>57</sup> Artikel 94b ARAR.

<sup>58</sup> CRvB 27 februari 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:645, ECLI:NL:CRVB:2014:661, ECLI:NL:CRVB:2014:665, ECLI:NL:CRVB:2014:572, ECLI:NL:CRVB:2014:646.

<sup>59</sup> CGB april 2008, 2008-38. Zie ook oordeel 2007-42.



het ontslag van een penitentiair verpleegkundige die werd ontslagen omdat hij de leeftijd van 60 jaar had bereikt. De staatssecretaris beriep zich net als in de zaak die ter beoordeling voorlag bij de CRvB op 'de veiligheid'. De CGB was van oordeel dat de staatssecretaris onvoldoende had aangetoond dat er een zodanig veiligheidsrisico was dat de man niet in aanmerking kon komen voor een verlenging.<sup>60</sup> Hierom had de werknemer, anders dan in de zaak die voorlag bij de CRvB, wel verzocht. Met de wijziging van het ARAR lijken zaken zoals hierboven aan de orde verleden tijd.

### 3.3.2 Beëindiging vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd

Een werkgever mag een werknemer ontslaan vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Ook mag ontslag volgen vanwege het bereiken van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd dan de AOW-gerechtigde leeftijd.<sup>61</sup> Deze leeftijd kan voortvloeien uit de cao, individuele overeenkomst of de wet (bijvoorbeeld de ontslagleeftijd van rechters).<sup>62</sup> Als een werknemer echter door blijft werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zonder dat een concrete nieuwe leeftijd wordt afgesproken waarop de arbeidsverhouding eindigt, kan niet langer een beroep worden gedaan op deze uitzondering.<sup>63</sup> In dit kader is relevant dat per 1 juli 2015 het BW wordt gewijzigd. Er is dan niet langer instemming nodig van het UWV voor opzegging op of *na* de AOW-gerechtigde leeftijd of opzegging vanwege het bereiken van een andere leeftijd waarop recht op pensioen ontstaat. Voorwaarde is wel dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor het bereiken van de betreffende pensioenleeftijd.<sup>64</sup> Dit lijkt te betekenen dat een werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen op een willekeurig moment na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit zou neerkomen op een verslechtering van de rechtspositie van deze groep werknemers. Bovendien staat dit op gespannen voet met de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij de arbeid die vereist dat sprake is van een bij wet vastgestelde *of overeengekomen* hogere leeftijd.

### 3.4 Gevolgen van de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd

Sinds 2013 wordt de AOW-stapsgewijs verhoogd en is de AOW leeftijd niet langer 65 jaar. De rechter heeft inmiddels verschillende keren geoordeeld dat deze verhoging niet in strijd is met het discriminatieverbod.<sup>65</sup> De verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd heeft ook gevolgen voor werkgevers. Een arbeidsverhouding kon aanvankelijk worden beëindigd bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, de oorspronkelijk geldende AOW-gerechtigde leeftijd en nog steeds vaak de ingangsdatum van het pensioen. Nu is dit alleen nog mogelijk als hiervoor een objectieve rechtvaardiging aanwezig is en dit zal niet snel het geval zijn.<sup>66</sup>

Als een beroep wordt gedaan op de uitzondering in de WGBL (ontslag vanwege bereiken AOW-gerechtigde leeftijd) moet een werkgever er dus rekening mee houden dat de AOW-gerechtigde leeftijd niet langer 65 is en dat deze systematisch wordt verhoogd. Dit geldt ook voor de looptijd van uitkeringen. Als hiermee geen rekening wordt gehouden kan dit leiden tot een inkomensval, waardoor in strijd wordt gehandeld met de WGBL. Dit

---

<sup>60</sup> CGB 10 april 2008, 2008-38.

<sup>61</sup> Artikel 7, eerste lid, onderdeel b, WGBL.

<sup>62</sup> *Kamerstukken II* 2001/02, 28 170, nr. 3, p. 31.

<sup>63</sup> Vergelijk CGB 29 maart 2007, 2007-52.

<sup>64</sup> Artikel 7:669, lid 4, BW, *Stb.* 2014, 2016.

<sup>65</sup> Rb. Overijssel 12 maart 2014, ECLI:NL:RBOVE:2014:1247, Rb. Amsterdam 9 april 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:1782.

<sup>66</sup> Vergelijk College voor de Rechten van de Mens 24 december 2013, 2013-178.

was het geval in twee zaken gericht tegen de minister van Defensie.<sup>67</sup> Het ging om een wachtgelduitkering in verband met een reorganisatie en een uitkering op grond van de Uitkeringswet Gewezen Militairen die ter overbrugging dient van de periode dat de militair met functioneel leeftijdsontslag gaat tot het moment waarop hij aanspraak maakt op ouderdomspensioen. In beide zaken was sprake van een inkomensval als gevolg van het feit dat de uitkering eindigde bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, terwijl de medewerker op dat moment nog geen aanspraak had op AOW. Het College oordeelde dat de minister van Defensie hierdoor in strijd handelde met het verbod van leeftijdsdiscriminatie. Inmiddels heeft ook de rechter zich uitgesproken over deze kwestie. De rechtbank volgde het oordeel van het College en oordeelde dat er geen rechtvaardiging is voor het feit dat de duur van de wachtgelduitkering is gekoppeld aan de leeftijd van 65 jaar, een leeftijd die inmiddels volstrekt willekeurig is geworden, nu deze niet meer samenhangt met het op deze leeftijd gaan ontvangen van AOW, aldus de rechter.<sup>68</sup>

### 3.5 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Het arbeidzame leven stopt dus niet meer bij 65. Als eenmaal de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt zijn werkgevers echter vaak huiverig een werknemer in dienst te nemen of te houden vanwege de arbeidsrechtelijke consequenties. Denk aan de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever gedurende twee jaar in geval van ziekte van de werknemer. Als het wetsvoorstel Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt aangenomen, zal de loondoorbetalingsverplichting overigens worden teruggebracht naar zes weken. Ook was er het bezwaar dat in geval van een reorganisatie, waarbij het afspiegelingsbeginsel werd gevold, de AOW-gerechtigde werknemer vaak in dienst kon blijven, ten koste van de jongere werknemers. Inmiddels is het Ontslagbesluit gewijzigd, waardoor sinds 1 april 2014, het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing is op werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.<sup>69</sup> Hiermee is het bezwaar komen te vervallen dat jongere werknemers hun baan verliezen en AOW-gerechtigden (met AOW en vaak pensioen) in dienst kunnen blijven.

In een zaak die aan het College werd voorgelegd wilden de werkgever en cao-partijen bovengenoemde bezwaren pareren door in de cao te regelen dat de contracten van werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt steeds met één jaar kunnen worden verlengd.<sup>70</sup> Dit betekende dat voor AOW-gerechtigden de zogenaamde ketenregeling<sup>71</sup> buiten toepassing was verklaard. Hierdoor werd leeftijdsonderscheid gemaakt. Met de wijziging van het Ontslagbesluit was één van de bezwaren van de werkgever reeds weggenomen. Voor werkgevers bestaat bij ziekte echter nog steeds het risico op loondoorbetaling van twee jaar. Zolang hiervoor nog geen oplossing is, is er een rechtvaardiging voor het buiten toepassing verklaren van de

<sup>67</sup> College voor de Rechten van de Mens 1 september 2014, 2014-105 en 11 december 2014, 2014-156.

<sup>68</sup> Rb. Overijssel 24 februari 2015, ECLI:NL:RBOVE:2015:974.

<sup>69</sup> Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 februari 2014, *Stcrt.* 2014, 5210. Art 4:2, tweede lid, Ontslagbesluit: Indien in de desbetreffende categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging werknemers werkzaam zijn die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, worden deze werknemers, alvorens het eerste lid wordt toegepast, het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht. Van deze werknemers worden vervolgens de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht.

<sup>70</sup> College voor de Rechten van de Mens 18 december 2014, 2014-164.

<sup>71</sup> De huidige ketenregeling houdt - kort gezegd - in dat een werkgever drie opvolgende tijdelijke contracten binnen een periode van maximaal drie jaar kan afsluiten, waarna de werknemer recht heeft op een contract voor onbepaalde tijd. Bij een onderbreking van meer dan drie maanden ontstaat een nieuwe keten (artikel 7:668a BW). Vanaf 1 juli 2015 kan een tijdelijk contract nog steeds tweemaal worden verlengd, maar de totale duur van de keten wordt beperkt tot twee jaar. Bovendien ontstaat pas een nieuwe keten bij een onderbreking van zes maanden.

ketenregeling voor AOW-gerechtigden, zo blijkt uit deze zaak. Als een dergelijke uitzondering niet zou mogen worden gemaakt, kan de consequentie zijn dat een AOW-gerechtigde niet meer in dienst wordt gehouden/genomen.

Verder zal een werkgever niet in strijd handelen met het verbod van leeftijdsdiscriminatie als hij een werknemer van 66 jaar afwijst vanwege zijn of haar leeftijd, of als hij om die reden een contract niet verlengt en er daarmee een einde komt aan de arbeidsrelatie.<sup>72</sup> De wetgever heeft namelijk bepaald dat de uitzondering op het verbod van leeftijdsdiscriminatie in geval van ontslag vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd, of een overeengekomen hogere leeftijd analoog van toepassing is op de situatie dat een werkgever een werknemer niet aanneemt, omdat de werknemer AOW-gerechtigd is.<sup>73</sup> Als geen nieuw contract wordt aangegaan is - anders dan in de situatie van ontslag - niet vereist dat een hogere leeftijd dan de AOW-gerechtigde leeftijd is vastgesteld of overeengekomen.<sup>74</sup> Hieraan lijkt het College ten onrechte voorbij te gaan in een zaak waarin het College oordeelde dat een campingsinspecteur werd gediscrimineerd op grond van zijn leeftijd doordat hij geen nieuwe vrijwilligersovereenkomst kreeg, omdat hij de leeftijd van 70 jaar had bereikt.<sup>75</sup> Het College oordeelde namelijk dat geen beroep kon worden gedaan op de uitzondering omdat niet was komen vast te staan dat partijen waren overeengekomen dat de vrijwilligersovereenkomst zou eindigen bij het bereiken van de leeftijd van 70 jaar.

#### 4. Ras

Het lijkt erop dat het maatschappelijk debat over racisme en discriminatie op grond van ras in 2013 en 2014 aan intensiteit heeft gewonnen. Zie bijvoorbeeld de discussie over Zwarte Piet en de ophef over de 'minder, minder'-uitspraken van Wilders. Ook kwam etnisch profileren door de politie als onderwerp in het maatschappelijk debat naar voren. Onderzoek door het SCP naar ervaren discriminatie in Nederland geeft aan dat mensen die disproportioneel vaak staande worden gehouden op grond van hun zichtbare etnische achtergrond, zonder dat daar een objectieve en redelijke rechtvaardiging voor bestaat, zich daardoor niet thuis voelen in de samenleving.<sup>76</sup>

Tegen de uitlatingen van Wilders over Marokkanen op 12 maart 2014 tijdens een verkiezingsbijeenkomst in Den Haag, werd ruim 6000 keer aangifte gedaan. Het Openbaar Ministerie besloot in december 2014 om Wilders te vervolgen voor zijn uitlatingen.<sup>77</sup>

Nederland stond in 2014 ook in internationale belangstelling waar het de bestrijding van rassendiscriminatie betreft. Een delegatie van de *Working Group for People of African Descent* bezocht Nederland om te kijken naar de positie van mensen van Afrikaanse afkomst.<sup>78</sup> Naar aanleiding van het landenrapport uit 2013, organiseerde de Europese Commissie tegen racisme en intolerantie (ECRI), in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens, een rondetafelgesprek. In dat gesprek, dat op 30 juni 2014 plaatsvond, werd met betrokkenen uit de samenleving en verschillende ministeries gesproken over het ECRI-rapport over Nederland.<sup>79</sup>

---

<sup>72</sup> College voor de Rechten van de Mens 7 februari 2015, Zie ook 2014-74, 2013-32, 2009-110 en 2009-16.

<sup>73</sup> *Kamerstukken II* 2001/02, 28 170, nr. 3, p. 20.

<sup>74</sup> College voor de Rechten van de Mens 7 februari 2015, 2015-9.

<sup>75</sup> College voor de Rechten van de Mens 25 juni 2014, 2014-74.

<sup>76</sup> I. Andriessen e.a., *Ervaren discriminatie in Nederland*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2014.

<sup>77</sup> <https://www.om.nl/actueel/nieuwsberichten/@87558/vervolgt-wilders/>.

<sup>78</sup> <http://www.nrc.nl/nieuws/2014/07/04/vn-werkgroep-zwarte-piet-is-racistisch/>.

<sup>79</sup> <https://mensenrechten.nl/berichten/geslaagde-bijeenkomst-over-racisme-en-intolerantie>

## 4.1 Wetgevingsvoorstellen

Het Kamerlid Bosman (VVD) heeft in 2012 een eerste voorstel ingediend voor de *Wet regulering vestiging van Nederlanders van Aruba, Curaçao en Sint Maarten in Nederland*.<sup>80</sup> In het wetsvoorstel worden beperkende eisen gesteld aan de vestiging in het Europees deel van het Koninkrijk van Nederlanders uit de drie landen van het Koninkrijk in de Cariben. Inwoners van de drie landen zouden worden verplicht een vergunning tot vestiging aan te vragen, waarbij eisen aan de vestiging gesteld worden. Die eisen komen er op neer dat een ernstige bedreiging van de openbare orde of het verstrekken van onjuiste gegevens redenen zijn om geen vergunning tot vestiging te verlenen. Kritiek op het voorstel kwam uit Caribisch Nederland,<sup>81</sup> van andere partijen in de Tweede Kamer en van het College voor de Rechten van de Mens.<sup>82</sup> Ook de Raad van State had bedenkingen tegen het wetsvoorstel.<sup>83</sup> In 2014 heeft Bosman zijn wetsvoorstel aangepast. De belemmeringen voor vestiging beperkte hij tot diegenen die een strafblad hebben of geen startkwalificatie hebben. Hij heeft het vernieuwde wetsvoorstel in 2014 opnieuw aan de Raad van State voorgelegd.<sup>84</sup> Ook tegen het gewijzigde voorstel heeft de Raad ernstige bedenkingen; hij meent dat deze eisen onderscheid maken op grond van nationale afkomst. De vestigingseisen zijn volgens de Raad niet geschikt, noodzakelijk en proportioneel ten opzichte van het doel dat het wetsvoorstel nastreeft, namelijk het beschermen van de openbare orde en het economisch welzijn in Nederland.<sup>85</sup> Het Kamerlid Fritsma (PVV) diende verder begin oktober 2014 een wetsvoorstel in om mensen afkomstig uit de drie Caribische landen, die voor een strafbaar feit zijn veroordeeld, terug te sturen naar het land van herkomst.<sup>86</sup> Het wetsvoorstel ligt bij de Raad van State voor advies.

## 4.2 Discriminatie op grond van ras

Zoals in de inleiding opgemerkt was de grond ‘ras’ ook in 2014 een van de non-discriminatiegronden waarover veel oordelen werden gevraagd. Na de gronden geslacht en leeftijd bracht het College hierover de meeste oordelen uit. Ook de strafrechter boog zich in 2014 enkele malen over de vraag of sprake was van discriminatie op grond van ras.<sup>87</sup> Een zaak trok veel media-aandacht. Een stagiair die had gesolliciteerd bij een IT-bedrijf kreeg bij toeval de interne afwijzingsmail onder ogen, waarin stond: “Heb nog even gekeken, is niks. Ten eerste en donker gekleurde (neger) en op zijn CV weinig tot geen ervaring.” Het OM vervolgde verdachte op basis van discriminatie in de uitoefening van beroep of bedrijf (artikel 137g Sr). De rechtbank veroordeelde de man conform de strafeis tot een werkstraf van 40 uur.<sup>88</sup> Opvallend in de zaak is dat het OM de verdachte vervolgde op grond van de opzetvariant van het strafbare feit (137g Sr) en niet de lichtere overtredingsvariant (429quater Sr). De zaak illustreert dat discriminatie bij de arbeid niet alleen strijd met de AWGB kan opleveren, maar ook strafbaar kan zijn.

---

<sup>80</sup> *Kamerstukken II* 2011/2012, 33 325, nr. 2.

<sup>81</sup> Zie bijvoorbeeld: <http://caribischnetwerk.ntr.nl/2014/02/11/%ef%bb%bfsint-maarten-verwerpt-bosmanwet/>

<sup>82</sup> Brief College van 4 februari 2014 inzake Wetsvoorstel houdende regulering van de vestiging van Nederlanders van Aruba, Curaçao en Sint Maarten in Nederland' (wetsvoorstel 33 325). Te vinden op [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl).

<sup>83</sup> *Kamerstukken II* 2011/2012, 33 325, nr. 4.

<sup>84</sup> *Kamerstukken II* 2014/2015, 33 325, nr. 11.

<sup>85</sup> Raad van State, Advies W03.14.0211/II/B, 2 december 2014.

<sup>86</sup> *Kamerstukken II* 2014/2015, 34 044, nr 2.

<sup>87</sup> Bijv. Rb. Amsterdam 21 januari 2014, parketnr. 13/674168-12 (Veroordeling wegens groepsbelediging) en Rb. Amsterdam 18 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:693 (veroordeling webmaster wegens openbaarmaking racistisch materiaal).

<sup>88</sup> Rb. Gelderland, 27 augustus 2014, ECLI:NL:RBGEL:2014:5457.

Ook het College oordeelde over de vraag of sprake was van discriminatie op grond van ras bij de werving en selectie. De meeste oordelen van het College hadden echter betrekking op het aanbieden van goederen en diensten, waarover meer in 4.3. Ook boog het College zich over het uitsterfbeleid van gemeenten ten aanzien van woonwagens, maar eerst gaan wij in op de vraag of een werkgever bij de werving en selectie een doelgroepenbeleid mag toepassen.

#### **4.2.1 Doelgroepenbeleid bij werving toegestaan?**

De vraag naar de aanvaardbaarheid van een doelgroepenbeleid bij werving was in 2014 in enkele zaken bij het College aan de orde. Een zorginstelling met speciale units voor ouderen van verschillende afkomst vroeg in personeelsadvertenties naar een Hindoestaanse verzorgende, een Marokkaanse verpleegkundige en een Turkse woonbegeleider. Een antidiscriminatiebureau vroeg zich af of dit geoorloofd was en diende een verzoek om een oordeel hierover in bij het College. Hoewel het zorgaanbod van de instelling aansloot bij de ontwikkelingen in de samenleving, is het toch niet geoorloofd om bij de werving alleen te werven op mensen van een bepaalde afkomst, oordeelde het College. Dat leverde direct onderscheid op grond van ras op.<sup>89</sup> Een andere zorgaanbieder pakte het anders aan: in verband met de doelgroep die hij bedient, ging hij op zoek naar kandidaten met kennis van een bepaalde (culturele) achtergrond. Omdat hier niet rechtstreeks naar de afkomst werd verwezen, was er geen direct, maar wel indirect onderscheid. De rechtvaardiging voor dit onderscheid achtte het College overtuigend en daarmee was het gevoerde beleid niet verboden.<sup>90</sup> Bij een reorganisatie bij een aanbieder van interculturele psychiatrie werd bij de bepaling van de ontslagvolgorde rekening gehouden met de taalkennis van medewerkers. Ook dat leverde indirect onderscheid naar ras op. Het College accepteerde de rechtvaardiging van de werkgever, dat kennis van bepaalde talen noodzakelijk was voor een goede behandeling van cliënten.<sup>91</sup>

### **4.3 Goederen en diensten**

Zoals gebruikelijk zijn de non-discriminatiezaken die op het terrein van goederen en diensten aan de orde kwamen, zeer divers van aard. Het College behandelde onder meer klachten van mensen die vanwege hun Aziatisch uiterlijk geen babymelk mochten kopen, of de toegang werden geweigerd tot een club vanwege hun afkomst. Ook oordeelde het College naar aanleiding van een klacht van een moeder die vond dat de school van haar kind ten onrechte de figuur Zwarte Piet liet optreden op school.

#### **4.3.1. Weigeren babymelk aan klanten met Aziatisch uiterlijk**

In verband met een melkpoederschandaal in China is de vraag naar babymelkpoeder in Europa en in het bijzonder in Nederland de laatste tijd enorm toegenomen. Supermarkten en drogisterijketens voelen zich gedwongen om de verkoop van melkpoeder aan banden te leggen en beperken de verkoop tot maximaal twee verpakkingen per klant. Een vrouw van Thaise afkomst kreeg in een drogisterij te horen dat zij haar twee verpakkingen niet mocht kopen. Zij voelde zich gediscrimineerd en klaagde bij het College, dat vaststelde dat er een vermoeden van onderscheid was. De drogisterij kon dat vermoeden niet weerleggen, waarmee tot verboden onderscheid werd geconcludeerd. Een soortgelijke zaak van een vrouw van Chinese afkomst tegen een filiaal van een andere drogisterijketen, had dezelfde afloop: ook hier was sprake van discriminatie.<sup>92</sup>

---

<sup>89</sup> College voor de Rechten van de Mens, 25 februari 2014, 2014-19.

<sup>90</sup> College voor de Rechten van de Mens, 7 april 2014, 2014-43.

<sup>91</sup> College voor de Rechten van de Mens, 26 september 2014, 2014-118.

<sup>92</sup> College voor de Rechten van de Mens, 13 maart 2014, 2014-25 en 2014-26.

### 4.3.2 Horecadiscriminatie

De toegang tot een club geweigerd vanwege je afkomst? Het komt regelmatig voor. Het College oordeelde hierover het afgelopen jaar tien keer.<sup>93</sup> In vier zaken kwam het College tot de conclusie dat sprake was van discriminatie. Gemeenten spelen een belangrijke rol bij de aanpak van horecadiscriminatie. Zij bepalen het horecabeleid en kunnen bestuursrechtelijke maatregelen nemen. In opdracht van het ministerie van SZW is een handreiking tot stand gekomen, die gemeenten ondersteunt bij de aanpak van horecadiscriminatie. De handreiking biedt een overzicht van de bestuursrechtelijke mogelijkheden en een stappenplan om de maatregelen toe te passen.<sup>94</sup>

### 4.3.3 De Zwarte Piet-discussie

De discussie over Zwarte Piet, die in de krochten van het internet regelmatig racistische trekken had, heeft ook juridische kanten. Het College werd gevraagd te oordelen over het optreden van Zwarte Piet op een Utrechtse basisschool en de bestuursrechter kreeg in twee instanties de vraag voorgelegd of de burgemeester de intocht van de Sint en zijn gevolg in Amsterdam moest verbieden.

De moeder van een basisschoolleerling vond dat de school met de aanwezigheid van Zwarte Piet haar kinderen blootstelde aan een racistische karikatuur. Ze meende dat de school niet zorgde voor een discriminatievrije schoolomgeving. Het College overwoog dat de donkere huidskleur, het kroeshaar en de status van knecht van een witte Sinterklaas in combinatie met dom gedrag bijdraagt aan het beeld dat mensen met een donkere huidskleur ondergeschikt en dom zijn. Daarmee heeft Zwarte Piet discriminerende aspecten. Toch oordeelde het College dat de school in de situatie van 2014 geen onderscheid maakte, omdat de schoolleiding voldoende in gang had gezet om de invulling van het sinterklaasfeest ter discussie te stellen.<sup>95</sup> Er waren enkele verbaasde commentaren op het oordeel: als een praktisch discriminerend is, waarom is die dan toch toegestaan?<sup>96</sup> De Amsterdamse bestuursrechter werd geconfronteerd met een bezwaar van verschillende organisaties en personen tegen de aanwezigheid van Zwarte Pieten bij de intocht in Amsterdam. De rechtbank oordeelde dat de negatieve stereotypering van 'zwarte mensen' leidt tot een inbreuk op het privéleven zoals beschermd door artikel 8 EVRM.<sup>97</sup> In hoger beroep ging de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State mee met het verweer van de gemeente. De burgemeester mag bij het afgeven van de vergunning voor de intocht alleen toetsen aan de openbare orde en veiligheid; hij is in die context echter niet bevoegd om te oordelen of de figuur van Zwarte Piet discriminerend is of een inbreuk op het privéleven maakt.<sup>98</sup>

## 4.4 Uitsterfbeleid woonwagens levert discriminatie op

Bij een aantal gemeenten wordt ten aanzien van woonwagens een beleid gevoerd om het aantal standplaatsen te verminderen. Daardoor zal bewoning in woonwagens op den duur verdwijnen. Als een woonwagen vrijkomt, doordat bewoners vertrekken, wordt de woonwagenlocatie niet meer verhuurd en ontmanteld. Dat betekent dat met name jongere woonwagenbewoners niet meer in aanmerking komen voor een standplaats. Het College

<sup>93</sup> College voor de Rechten van de Mens 27 februari 2014, 2014-21. Zie ook 2014-22, 2014-76, 2014-77, 2014-121, 2014-145, 2014-146, 2014-147, 2014-148, en 2014-173.

<sup>94</sup> Verwey-Jonker Instituut, 'Aanpak horecadiscriminatie door de gemeente. Een handreiking voor de aanpak van discriminatie in de horeca met gebruik van bestuursrechtelijke middelen', juni 2014.

<sup>95</sup> College voor de Rechten van de Mens, 4 november 2014, 2014-131.

<sup>96</sup> Zie bijv. A.W. Heringa, Maastricht Law News & Views, <http://law.maastrichtuniversity.nl/newsandviews/tag/zwarte-piet/>.

<sup>97</sup> Rb. Amsterdam 3 juli 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:3888.

<sup>98</sup> ABRvS 12 november 2014, ECLI:NL:RVS:2014:4117.

kreeg een vraag van een stel dat interesse had om de woonwagen van een van de ouders over te nemen, maar hiervoor niet in aanmerking kwam door het gevoerde beleid. Hierdoor was sprake van discriminatie op grond van ras door de gemeente en de woningstichting. Het wonen in een wagen maakt deel uit van de cultuur van de bewoners, die als groep onder de bescherming van de AWGB vallen. In dit geval werd een homogene groep getroffen, de woonwagenbewoners, waardoor sprake was van direct onderscheid. Terzijde merkte het College op dat het financiële argument dat de Gemeente naar voren bracht onvoldoende reden was om de discriminatie in stand te laten.<sup>99</sup>

## 5. Handicap of chronische ziekte

De staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft het lang verwachte voorstel tot ratificatie van het VN-verdrag inzake de Rechten van personen met een handicap (IVRPH) in augustus 2014 aan de Tweede Kamer voorgelegd.<sup>100</sup> De ratificatie vindt plaats door middel van twee wetsvoorstellen: de goedkeuringswet zelf en een implementatiewet. In de lijvige Memorie van Toelichting bij de goedkeuringswet geeft de regering aan in hoeverre Nederland voldoet aan de verschillende verdragsnormen. In de Implementatiewet wordt geregeld dat de Kieswet en de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) worden aangepast. De voorgestelde wijziging van de Kieswet bepaalt dat een percentage van 25% van alle kieslokalen toegankelijk moet zijn voor mensen met een handicap of chronische ziekte. Het College heeft de aanbeveling gedaan om in de Kieswet expliciet de voorzieningen te regelen die nodig zijn om mensen met een beperking in staat te stellen zelfstandig, of waar nodig met hulp van anderen, hun stem uit te brengen.<sup>101</sup>

De uitbreiding van de WGBH/CZ regelt dat onderscheid op grond van een handicap of chronische ziekte bij het aanbieden van goederen en diensten verboden is. Deze wetswijziging betekent dat het gehele aanbod van goederen en diensten onder de bescherming van de wet komt, wat een aanzienlijke uitbreiding van de maatschappelijke terreinen betekent. Het gaat bijvoorbeeld om winkels, bioscopen, musea en sportverenigingen, die mensen niet wegens hun handicap mogen weigeren en die hen ook een doeltreffende aanpassing moeten bieden. De WGBH/CZ is een soort 'lego-wet', in die zin dat er in de loop van de tijd onderdelen bijgebouwd zijn. Waar eerst alleen de terreinen van de arbeid en het beroepsonderwijs onder de werking van de wet vielen, zijn later het primair - en voortgezet onderwijs, het terrein 'wonen' en, in 2012, het openbaar vervoer onder de wet gebracht. Als de wet wordt uitgebreid naar het brede terrein van goederen en diensten zijn alle maatschappelijke terreinen wel afgedekt.

In een apart artikel in het NTM-NJCM-Bulletin is al uitgebreid stilgestaan bij de rol van de WGBH/CZ in het openbaar vervoer, bij wonen en het volgen van onderwijs.<sup>102</sup> Daarom wordt in het navolgende aan deze terreinen geen aandacht besteed.

### 5.1 Invoering Wet passend onderwijs

Doel van de Wet passend onderwijs is om meer leerlingen met een beperking een passende plek in het (reguliere) onderwijs te geven. Daarvoor is bepaald dat leerlingen die extra zorg nodig hebben bij aanmelding bij een school, binnen het samenwerkingsverband op de juiste school worden geplaatst. Dat kan een reguliere school zijn, of waar nodig, een school voor speciaal onderwijs. Bij de totstandkoming van de wet is, onder andere op

<sup>99</sup> College voor de Rechten van de Mens, 19 december 2014, 2014-165.

<sup>100</sup> *Kamerstukken II*, 2013/2014, 33 990 en 33 992.

<sup>101</sup> *Mensenrechten in Nederland*, Jaarlijkse rapportage van het College voor de Rechten van de Mens 2014, p. 143. Te vinden op [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl).

<sup>102</sup> A. Swarte, 'Het verbod van discriminatie vanwege een handicap of chronische ziekte wint aan terrein', *NTM-NJCM-Bulletin* 2015, afl. 1, p.63-82.

aandringen van het College, duidelijk gemaakt dat een school in het kader van de WGBH/CZ een eigen verantwoordelijkheid heeft en moet onderzoeken of een leerling met bepaalde aanpassingen op de school van eerste keuze geplaatst kan worden.<sup>103</sup>

## 5.2 Discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte bij de arbeid

Niet altijd is duidelijk of een aandoening die een werknemer in zijn functie-uitoefening beperkt onder het begrip ‘handicap of chronische ziekte’ valt. De Nederlandse wetgever heeft bij de invoering van de WGBH/CZ aangegeven dat een definitie van deze termen niet nodig en niet wenselijk is, omdat het gaat om situationeel bepaalde beperkingen.<sup>104</sup> Ook het VN-Verdrag geeft geen uitputtende definitie, maar uit artikel 1 van het VN-Verdrag volgt dat het in ieder geval personen betreft met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die in samenwerking met diverse drempels kunnen worden belet volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving. Het HvJ EU heeft in zijn jurisprudentie op dit terrein een aantal richtlijnen gegeven: in de standaarduitspraak *Chacón Navas* oordeelde het Hof dat ziekte als zodanig geen handicap is.<sup>105</sup>

### 5.2.1 Obesitas als handicap

Het HvJ EU heeft in de langverwachte uitspraak in de zaak *Kaltoft* de definitie van het begrip handicap aangescherpt, dit naar aanleiding van de vraag of obesitas als handicap moet worden gezien. Volgens het Hof gaat het bij de bescherming van de richtlijn niet enkel om de *onmogelijkheid* om een beroepsactiviteit uit te oefenen, maar ook om *belemmeringen* bij het uitoefenen van die activiteit. Toegepast in dit geval zegt het Hof dat zwaarlijvigheid als zodanig niet onder het begrip handicap valt, maar wel als die de werknemer belet ‘volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen als gevolg van een verminderde mobiliteit of van het feit dat zich bij deze persoon ziekteverschijnselen voordoen die hem beletten zijn werk te verrichten of hem belemmeren bij de uitoefening van zijn beroepsactiviteit’.<sup>106</sup>

In enkele Nederlandse zaken kwam obesitas ook aan de orde. Allereerst discrimineerde een vrijwilligersorganisatie een vrouw door haar voor een project in Hongarije af te wijzen. De vrouw, die morbide obesitas had, was in het jaar ervoor al voor hetzelfde project naar Hongarije geweest. Zij was daar ziek geworden, en volgens de organisatie was de ziekte het gevolg van haar overgewicht. Daarom wilde de organisatie haar niet meer mee laten gaan. In de procedure bij het College kon de organisatie echter niet aantonen dat de ziekte en het overgewicht gerelateerd waren. Bovendien had de organisatie niet onderzocht of zij met aanpassingen toch kon deelnemen. Om die reden luidde de conclusie dat sprake was van discriminatie.<sup>107</sup>

De feiten in een Groningse zaak deden veel denken aan de *Kaltoft*-uitspraak van het HvJ EU. Een man werkte al jaren als groepsleider in een dagverblijf voor kinderen met een verstandelijke beperking. Hij heeft een hoge BMI. Partijen zijn het erover eens dat het morbide obesitas betreft en erkennen ook dat het in dit geval gaat om een handicap of

---

<sup>103</sup> Brief van 8 april 2013 aan de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Advies 2013/05.

<sup>104</sup> *Kamerstukken II 2001/02*, 28 169, nr. 3, p. 9 en p. 24.

<sup>105</sup> HvJ EG 11 juli 2006, nr. C-13/05, *JAR* 2006-191, *EHRC* 2006/10, m. nt. G.M. van Gulik (*Chacón Navas/Eurest Colectividades SA*).

<sup>106</sup> HvJ EU 18 december 2014, nr. C-354/13, *JAR* 2015/37, m. nt. M.S.A. Vegter (*Kaltoft/Billund Kommune*). Zie ook HvJ EU 11 april 2013, nr. C-335/11 en nr. C-337/11, *EHRC* 2013/133, m.nt. J.H. Gerards.

<sup>107</sup> College voor de Rechten van de Mens 11 december 2014, 2014-158.



chronische ziekte. De Kantonrechter constateert dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst direct samenhangt met de handicap van de man. Er is dus sprake van direct onderscheid. Hoewel voor direct onderscheid op grond van de WGBH/CZ geen rechtvaardiging mogelijk is, past de rechter toch de objectieve rechtvaardigingstoets van artikel 3, tweede lid, WGBH/CZ toe. Geconstateerd wordt dat de ontbinding gerechtvaardigd is, omdat de man niet aan de wezenlijke functie-eisen kan voldoen. De uitkomst lijkt ons terecht, maar de rechter had ook via een meer zuivere route tot die uitkomst kunnen komen. De uitleg van artikel 1 WGBH/CZ, zoals ondersteund door het HvJ EU in *Chacón Navas*<sup>108</sup>, luidt immers dat een werkgever niet verplicht is een persoon in dienst te houden indien de betrokkene de bekwaamheid mist dan wel niet in staat is de wezenlijke taken van een functie te vervullen.<sup>109</sup>

### 5.2.2 Doeltreffende aanpassingen: van werkgever mag veel gevraagd worden

Voor veel mensen met een handicap is werken alleen mogelijk als ze aanpassingen krijgen, die de beperkingen opheffen. Niet voor niets is het weigeren van een doeltreffende aanpassing in artikel 2 van de WGBH/CZ als discriminatie aangemerkt. Tot de verplichtingen die daaruit voor de werkgever voortvloeien, behoort ook het onderzoeken van de vraag welke aanpassingen verricht kunnen worden. Een recruiter, die voor een gemeente de werving deed voor een traineeship, wees een sollicitant met beperkingen bij ruimtelijk en abstract inzicht af. Ze had een capaciteitentest niet goed afgelegd, terwijl ze wel had aangegeven dat ze een beperking had. Omdat de recruiter niet had onderzocht of er doeltreffende aanpassingen mogelijk waren, oordeelde het College dat sprake was van discriminatie. Ook de opdrachtgevende gemeente had hierin een verantwoordelijkheid, zodat ook die op de discriminatie kon worden aangesproken.<sup>110</sup>

Reorganisaties bij bedrijven leiden er vaak toe dat personeel overbodig wordt. Waar het gaat om werknemers met een handicap, moeten werkgevers echter bijzondere inspanningen verrichten. Dat blijkt uit uitspraken van de rechter en oordelen van het College uit 2014. De Kantonrechter Amsterdam achtte het niet redelijk dat bij een werknemer met een verstandelijke beperking een assessment werd afgenomen dat meetelde bij de herplaatsing na een reorganisatie.<sup>111</sup> De Kantonrechter Midden-Nederland bepaalde in het geval van een werknemer met chronische knieklachten, dat de leeftijd van de man, zijn lange dienstverband bij de werkgever, in combinatie met zijn lage opleidingsniveau en de bij hem aanwezige beperkingen, factoren zijn die het vinden van ander werk nagenoeg onmogelijk zullen maken. Daarom mag in het kader van herplaatsing veel van de werkgever gevraagd worden.<sup>112</sup> Overigens wordt de WGBH/CZ in de beoordeling in beide zaken niet als rechtsbasis gebruikt.

Dat de verplichting van een werkgever ook haar grenzen kent, bleek in een zaak waar een ambtenaar ontslagen werd. Aan haar baan kwam veel lees- en rekenwerk te pas, waar zij grote moeite mee had. Een deskundige constateerde dat haar beperking lag bij het automatiseren van getallen. De gemeente zorgde er voor dat zij als aanpassing bij het werk een-op-een-begeleiding kreeg en meer tijd voor het verwerken van akten. Zij was desondanks niet in staat de wezenlijke onderdelen van haar functie te verrichten en

---

<sup>108</sup> HvJ EG 11 juli 2006, nr. C-13/05, *JAR* 2006-191, *EHRC* 2006/10, m. nt. G.M. van Gulik (*Chacón Navas/Eurest Colectividades SA*). Zie ook HvJ EU 11 april 2013, nr. C-335/11 en nr. C-337/11, *EHRC* 2013/133, m. nt. J.H. Gerards, *JAR* 2013/142, m. nt. Laagland (*HK Danmark/Dansk almennyttigt Boligselskab*) en (*HK Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening*).

<sup>109</sup> Rb. Noord-Nederland, 28 mei 2014, ECLI:NL:RBNNE:2014:2793.

<sup>110</sup> College voor de Rechten van de Mens 2 januari 2014, 2014-2 en 2014-1.

<sup>111</sup> Rb. Amsterdam, 18 juli 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:5497, *JAR* 2014/215.

<sup>112</sup> Rb. Midden-Nederland, 8 mei 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:3655, *JAR* 2014/183.

daarmee niet geschikt voor de functie. Bij het beëindigen van het dienstverband door de gemeente was er dan ook geen sprake van discriminatie.<sup>113</sup>

### 5.3 Een strafrechtelijke blik

Tot slot werpen wij een blik op een strafrechtelijke aanpak van discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte. Die weg is in beginsel beschikbaar voor mensen die slachtoffer van discriminatie zijn, maar op de grond handicap of chronische ziekte worden bijzonder weinig zaken voor vervolging aangebracht. Het betrof in dit geval een zaak die in 2012 bij de CGB speelde. Een zorginstelling die vrijwilligers wierf, wees een man af omdat die verteld had dat hij seropositief was. De CGB oordeelde dat seropositiviteit een chronische ziekte is en dat hier sprake was van discriminatie op deze grond. De man heeft vervolgens aangifte gedaan, op grond van artikel 429quater Sr. Via de weg van artikel 12 Sv kwam de zaak bij het Hof Amsterdam uit, dat vervolging van de werkgever gelastte: "Het hof is van oordeel dat niet op voorhand kan worden uitgesloten dat de strafrechter indien de zaak aan hem zou worden voorgelegd, tot het oordeel komt dat het begrip 'handicap' in artikel 429quater Sr. tevens betrekking heeft op een chronische ziekte. Mede in het licht van de maatschappelijke relevantie van de onderhavige zaak, acht het hof vervolging aangewezen."<sup>114</sup> Niet bekend is of de vervolging inmiddels heeft plaatsgevonden.

## 6. Godsdiens

De klachten die het College ontvangt over de grond godsdiens zijn in overgrote meerderheid afkomstig van mensen die zich gediscrimineerd voelen, omdat zij moslim zijn.<sup>115</sup> Zij ervaren met name discriminatie bij de toegang tot werk, zo blijkt uit de oordelen van het College. Uit het SCP-rapport 'Ervaren discriminatie in Nederland' komt naar voren dat moslims vaak discriminatie ervaren in de openbare ruimte, waarbij de meeste incidenten zich afspeelden bij het winkelen. Ruim een kwart van de moslims gaf aan dat winkelpersoneel hen onvriendelijk behandelt of denkt dat zij willen stelen.<sup>116</sup>

### 6.1 Arbeid

#### 6.1.1 Stage vinden soms lastig

Een student die stage heeft gelopen, maakt meer kans op de arbeidsmarkt. Uit de oordelenreeks van het College blijkt dat een godsdiensstige overtuiging regelmatig in de weg staat aan het kunnen lopen van een stage. Het College heeft in zijn jaarlijkse rapportage over 2014 expliciet aandacht gevraagd voor de positie van stagiaires die een hoofddoek dragen. Om discriminatie te voorkomen is het van belang dat stage coördinatoren op scholen en werkgevers die stageplaatsen aanbieden zich bewust zijn van het recht op gelijke behandeling van meisjes die een hoofddoek dragen.<sup>117</sup>

In 2014 oordeelde het College over zeventien arbeidszaken waarin de grond godsdiens in het geding was. In vier van die gevallen was het dragen van een hoofddoek de reden voor het niet willen geven van een stageplaats aan een student. In alle vier de

---

<sup>113</sup> College voor de Rechten van de Mens 11 november 2014, 2014-136.

<sup>114</sup> Gerechtshof Amsterdam 10 januari 2014, K12/0107.

<sup>115</sup> 16 van de 18 oordelen hadden betrekking op de vraag of sprake was van discriminatie vanwege klagers islamitische geloofsovertuiging.

<sup>116</sup> I. Andriessen e.a., *Ervaren discriminatie in Nederland*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2014, p. 77.

<sup>117</sup> *Mensenrechten in Nederland*, Jaarlijkse rapportage van het College voor de Rechten van de Mens 2014, p. 48. Te vinden op [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl).

zaken oordeelde het College dat sprake was van discriminatie. Zo wees een gemeente een stagiaire af omdat de manier waarop zij haar hoofddoek droeg, strak om het gezicht en een deel van het gezicht bedekkend, de communicatie met collega's zou beperken. Het College achtte de redenering van de gemeente niet overtuigend en oordeelde dat sprake was van verboden onderscheid bij het afwijzen voor de stage.<sup>118</sup>

Ook een student die om godsdienstige redenen mannen niet de handen wilde schudden, liep aan tegen de weigering van een school om haar een stageplaats te geven. Het ging om een school voor Montessorionderwijs. Op een Montessorischool staat de docent bij het begin en eind van de les bij de deur van het lokaal en geeft elke leerling een hand, kijkt hem of haar in de ogen en maakt op die manier non-verbaal contact. Voor de student was dat problematisch. Het ritueel van handen geven heeft echter een pedagogische achtergrond, was de uitleg van de school. De docent kan op die manier zien hoe een leerling zich voelt en daar eventueel op ingaan. Het College oordeelde dat de school niet in strijd handelde met het discriminatieverbod door de student af te wijzen. De school kon met succes een beroep doen op de uitzondering op het discriminatieverbod voor bijzondere scholen in artikel 5, tweede lid onder c AWGB.<sup>119</sup>

### 6.1.2 Ontslag na einde kerklidmaatschap

Achtergrond van de uitzondering op het discriminatieverbod van artikel 5, tweede lid, AWGB, voor scholen in het bijzonder onderwijs, zoals de Montessorischool, is de bescherming van de godsdienstige of levensovertuiging van minderheden en de vrijheid van onderwijs uit artikel 23 Grondwet. Die bescherming kwam ook toe aan een gereformeerde school die een docente handvaardigheid ontsloeg na een dienstverband van 19 jaar. De docente had een verandering in haar geloof doorgemaakt en wilde niet langer lid zijn van een van de gereformeerde kerken. Een dergelijk lidmaatschap was wel een eis voor docenten op de school, die deze eis nodig achtte om de grondslag in praktijk te brengen. De toets die het College in die gevallen toepast, namelijk of de eis nodig is voor verwezenlijking van de grondslag, of die consistent wordt gehandhaafd en of geen onderscheid wordt gemaakt op grond van het enkele feit van enige andere grond dan godsdienst, doorstond de school. Daarmee was de conclusie dat het onderscheid niet verboden was.<sup>120</sup>

In 2013 dienden vijf Kamerleden een wetsvoorstel in voor 'het annuleren' van de enkele feit constructie in de AWGB.<sup>121</sup>

Het wetsvoorstel bepaalt dat een instelling op godsdienstige, of politieke grondslag, of een school voor bijzonder onderwijs 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'. Het onderscheid mag bovendien niet verder gaan dan passend is, gelet op de houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de instelling. De tekst van het gewijzigde artikel sluit meer aan bij de tekst van de Europese Kaderrichtlijn inzake gelijke behandeling dan de oorspronkelijke tekst in de AWGB.<sup>122</sup>

---

<sup>118</sup> College voor de Rechten van de Mens, 4 maart 2014, 2014-24. De andere stagezaken betroffen oordelen 2014-65, 2014-95 en 2014-108.

<sup>119</sup> College voor de Rechten van de Mens, 7 augustus 2014, 2014-93.

<sup>120</sup> College voor de Rechten van de Mens, 31 oktober 2014, 2014-130.

<sup>121</sup> *Kamerstukken II 2012/2013 nr. 32 476*, Initiatief-voorstel van wet van de leden Bergkamp, Van Ark, Yücel, Jasper van Dijk en Klaver tot wijziging van de Algemene wet gelijke behandeling in verband met het annuleren van de enkele-feitconstructie in de Algemene wet gelijke behandeling. Op 10 maart 2105 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel aangenomen.

<sup>122</sup> Artikel 4, tweede lid, Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

### 6.1.3 Hygiëneregels

Redenen van veiligheid en gezondheid kunnen een objectieve rechtvaardiging zijn voor indirect onderscheid. Dit volgde uit een zaak van een medewerker in een ziekenhuis, die tijdens het werk een hoofddoek wilde dragen die ook haar borst bedekte. Volgens de regels van het ziekenhuis was het dragen van eigen kleding over de bedrijfskleding niet toegestaan. Die hygiëneregel was door een landelijke werkgroep opgesteld en heeft als doel om infecties te voorkomen. Het verbod van het dragen van zo'n hoofddoek leverde daarom in deze situatie geen verboden onderscheid op, aldus het College.<sup>123</sup>

Over een soortgelijke situatie oordeelde de Rotterdamse kantonrechter in een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een pedagogisch medewerker. Het ziekenhuis waar zij werkte stelde nieuwe, strengere hygiëneregels in. Medewerkers die lichamelijk contact met patiënten maken, waaronder ook de pedagogisch medewerker zijn daardoor verplicht bedrijfskleding te dragen. Die bedrijfskleding kent alleen bovenkleding met korte mouwen en dat heeft te maken met het voorkomen van infecties. Voor de medewerker is het werken met onbedekte armen niet te verenigen met haar geloofsopvatting. De kantonrechter oordeelde dat het ziekenhuis de hygiëne-eisen mocht stellen en dat de arbeidsovereenkomst ontbonden mocht worden. Wel werd verzoekster een vergoeding toegekend, omdat de haar godsdienstige bezwaren volgens de Rechtbank gerechtvaardigd waren.<sup>124</sup>

### 6.1.4 Mannen met baarden

Een opvallend oordeel op het terrein van de arbeid betrof ten slotte de beslissing van een gemeente om een beveiligiger niet aan te melden voor een re-integratietraject. De man droeg om godsdienstige redenen een baard. Uit het door de man opgenomen afwijzingsgesprek bleek dat de leidinggevende de baard van de man in verband bracht met mogelijke angst van bezoekers voor terrorisme: "(...) Toevallig dat we het hebben over je uitstraling dat is bij jou gewoon van ja, 'hé even op mijn qui-vive zijn!'. Discriminerende bejegening en discriminatie bij het weigeren van het re-integratietraject, zo luidde het oordeel van het College.<sup>125</sup>

## 6.2 Discriminatie bij het aanbod van goederen en diensten

### 6.2.1. Karate met een hoofddoek

Uit de jaarlijkse cijfers blijkt dat het College weinig oordeelde over discriminatie op grond van godsdienst op het terrein van goederen en diensten. In 2014 waren dat er slechts twee. Het ene geval betrof een karatevereniging die een meisje verbood om met een sporthoofddoek te trainen. Volgens het kledingreglement van de karateclub waren alle soorten hoofdbedekking niet toegestaan, waaronder de hoofddoek van het meisje. Geen direct onderscheid, oordeelde het College, maar wel indirect: de neutraal opgestelde regel trof het meisje bijzonder vanwege haar godsdienstige overtuiging. De rechtvaardigingen die de vereniging naar voren bracht, namelijk hygiëneregels, veiligheid en respect voor elkaar, kon zij niet voldoende onderbouwen. Het oordeel luidde dan ook dat in strijd met de wet gehandeld was.<sup>126</sup>

---

<sup>123</sup> College voor de Rechten van de Mens, 9 december 2014, 2014-152.

<sup>124</sup> Rb. Rotterdam, sector kanton, 24 januari 2014, ECLI:NL:RBROT:2014:2368.

<sup>125</sup> College voor de Rechten van de Mens, 2 april 2014, 2014-39.

<sup>126</sup> College voor de Rechten van de Mens, 17 maart 2014, 2014-27.

## 6.2.2. Godsdienstige activiteiten

Daarnaast oordeelde het College in 2014 over de aanvraag door een gospelkoor voor een financiële bijdrage van een goededoelenfonds. De aanvraag werd afgewezen, omdat het fonds alleen activiteiten ondersteunt die voor een brede doelgroep beschikbaar zijn. Dat waren de activiteiten van het gospelkoor niet, volgens het fonds, omdat het koor alleen in kerken en christelijke instellingen optreedt. Het College oordeelde dat het financieren van goede doelen gezien moet worden als het openbaar aanbieden van een goed of dienst; de AWGB is daarop van toepassing. Het fonds kon duidelijk maken dat het godsdienstige organisaties op zich niet uitsluit van financiering, maar alleen kijkt naar de algemeenheid van de activiteiten. Het fonds discrimineerde dan ook niet.<sup>127</sup>

## 6.2.3. Verbod op godsdienstige hoofdbedekking

Buiten de oordelen van het College kwam een zaak op het terrein van het onderwijs tot een uitspraak van de Haagse kantonrechter. Een school verbood een leerling om nog langer een sporthoofddoek tijdens de gymles te dragen. In 2011 oordeelde de CGB op het verzoek van de ouders dat dit ongeoorloofd onderscheid opleverde. De school kon het beroep op de veiligheid onvoldoende onderbouwen.<sup>128</sup> In de zaak voor de kantonrechter vorderden de ouders vervolgens een schadevergoeding vanwege onrechtmatig handelen. De rechtbank volgde het oordeel van de CGB dat sprake was van verboden onderscheid. Volgens de kantonrechter konden de ouders, die de vordering voor zichzelf hadden ingesteld, geen causaal verband aantonen tussen het gestelde onrechtmatig handelen van de school en de door hen gestelde schade. De rechter wees daarom de vordering af.<sup>129</sup>

In het kader van kleding-eisen en -verboden besteden we tot slot aandacht aan het arrest van het Europees Hof voor de rechten van de mens (EHRM), *S.A.S. t. Frankrijk*<sup>130</sup> over het boerkaverbod in Frankrijk. Zoals bekend kent Frankrijk sinds 2011 een verbod op het dragen van kleding die het gezicht bedekt in de openbare ruimte. Een Franse moslima, die regelmatig in boerka over straat gaat, vocht de wet aan en kwam terecht bij de Grote Kamer van het EHRM. De argumenten van de Franse regering dat het verbod bijdraagt aan gendergelijkheid en openbare veiligheid verwierp het Hof. In de afweging van het recht van de vrouw om zich te kleden zoals haar godsdienst dat voorschrijft, tegenover de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen, achtte het Hof het boerkaverbod geoorloofd. Het Hof accepteerde het argument van Frankrijk dat het de zichtbaarheid van het gezicht een onmisbaar element van gemeenschapsleven in de samenleving vormt. Ook achtte het Hof de visie van de Franse autoriteiten dat het dragen van een boerka niet in overeenstemming is met de grondregels van sociale communicatie en de vereisten van *living together* niet in strijd met het EVRM. Commentaren op de uitspraak spitsen zich toe op de introductie door het Hof van het begrip ‘living together’ als element waarmee de staat inbreuk op de vrijheid van godsdienst kan maken. Dat zou een te vaag begrip zijn, dat de essentie van het te beschermen recht van artikel 9 EVRM kan uithollen.<sup>131</sup>

Het in het regeerakkoord van Rutte-II aangekondigde wetsvoorstel voor een verbod op gezichtsbedekkende kleding in de openbare ruimte is van tafel. Maar op 22 mei 2015 kwam de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties met een nieuw wetsvoorstel. Het kabinet ziet geen grond voor een algemeen verbod dat op alle openbare plaatsen geldt. Het verbod op gezichtsbedekkende kleding zal betrekking hebben op onderwijs- en zorginstellingen, overheidsgebouwen en het openbaar vervoer. Het

<sup>127</sup> College voor de Rechten van de Mens, 20 maart 2014, 2014-30.

<sup>128</sup> CGB 24 maart 2011, 2011-39.

<sup>129</sup> Rb. Den Haag, sector kanton, 15 oktober 2014, ECLI:NL:RBDHA:2014:12959.

<sup>130</sup> EHRM 1 juli 2014, nr. 43835/11 (S.A.S. t. Frankrijk), EHRC 2014/208, m.nt. Van Sasse van Ysselst.

<sup>131</sup> Zie o.a. S. Berry, <http://www.ejiltalk.org/sas-v-france-does-anything-remain-of-the-right-to-manifest-religion/> en E. Brems, <http://strasbourgobservers.com/2014/07/09/s-a-s-v-france-as-a-problematic-precedent/#more-2495>.

wetsvoorstel is voor advies naar de Raad van State gezonden en zal met het advies van de Raad van State openbaar worden gemaakt bij indiening bij de Tweede Kamer.<sup>132</sup>

## 7. Homoseksuele gerichtheid

Homofob geweld is onderdeel van de Veiligheidsagenda 2015-2018. Eén van de aandachtsgebieden is discriminatie in de woonomgeving.<sup>133</sup> Op grond van de AWGB dient een verhuurder zorg te dragen voor een discriminatievrije woonomgeving. In 2014 oordeelde het College dat een woningbouwvereniging hiervoor onvoldoende had gezorgd. Het ging om een huurder die stelde dat de woningbouwvereniging zijn klacht over discriminatie door zijn burens onvoldoende zorgvuldig had behandeld. In een mail aan de woningbouwvereniging schreef hij dat zijn buurman had gezegd: “Ik zorg er wel voor dat jullie flikkers hier vertrekken” en “Homo’s zijn kutvol”. De woningbouwvereniging ging naar aanleiding van de klacht in gesprek met de burens, maar liet het aspect van discriminatie onvoldoende aan bod komen, waardoor zij in strijd handelde met de wet.

Als het gaat om homofob geweld zal echter doorgaans geen taak voor het College zijn weggelegd, omdat het niet kan oordelen over discriminatie vanwege homoseksualiteit die zich afspeelt in de openbare ruimte, terwijl homoseksuelen juist hier vaak worden geconfronteerd met discriminatie. Dit is mogelijk één van de redenen waarom het aantal klachten over discriminatie vanwege homoseksuele gerichtheid al jaren relatief laag is.

### 7.1 Het verbod van discriminatie op grond van homoseksuele gerichtheid versus godsdienstvrijheid

De vrijheid van godsdienst en het discriminatieverbod kunnen botsen. Denk aan de trouwambtenaar die weigert partners van hetzelfde geslacht te huwen. Sinds 1 april 2001 kunnen ook stellen van gelijk geslacht met elkaar huwen.<sup>134</sup> Als een trouwambtenaar vanwege godsdienstige overwegingen bezwaar had tegen het sluiten van deze huwelijken werd dit tot voor kort vooral pragmatisch opgelost. Uitgangspunt was dat partners van gelijk geslacht in iedere gemeente in het huwelijk moeten kunnen treden. Hierdoor waren er nog steeds veel gemeenten waar ruimte was voor trouwambtenaren die geen huwelijken wilden voltrekken van partners van gelijk geslacht. Bovendien verschilde het beleid ten aanzien van de gewetensbezwaarde trouwambtenaar per gemeente. Per 1 november 2014 zijn de AWGB<sup>135</sup> en het BW<sup>136</sup> gewijzigd en is hierin verandering gekomen. Gemeenten mogen geen trouwambtenaren meer benoemen en herbenoemen die geen huwelijken voltrekken tussen partners van hetzelfde geslacht.<sup>137</sup>

Het College werd geconfronteerd met een botsing van rechten in een zaak waarin een kerkgenootschap besloot om geen ruimte te verhuren aan de werkgroep Jong&Out van het COC, die bijeenkomsten organiseert voor jongeren ‘die uit de kast komen’. Volgens het kerkbestuur is er geen plaats voor activiteiten waarin seks en relatiekeuze aan de orde zijn. Ook ligt homoseksualiteit gevoelig bij de achterban. Het kerkgenootschap handelde hierdoor in strijd met het verbod van onderscheid op grond van homoseksuele gerichtheid. In de AWGB is geregeld dat het handelen van een kerkgenootschap niet altijd onder de AWGB valt, namelijk als het gaat om intern kerkelijke aangelegenheden. Dit was hier niet aan de orde, omdat het kerkgenootschap de verhuur van de ruimte openbaar aanbiedt.

<sup>132</sup> <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2015/05/22/eenduidige-norm-voor-gezichtsbedekkende-kleding-in-onderwijs-en-zorg-overheidsgebouwen-en-openbaar-vervoer.html>.

<sup>133</sup> Bijlage bij *Kamerstukken II* 2014/15, 30 950, nr. 76, p. 9.

<sup>134</sup> *Stb.* 2001, 9. Wijziging van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de openstelling van het huwelijk voor personen van hetzelfde geslacht (Wet openstelling huwelijk).

<sup>135</sup> Nieuw onderdeel d van het tweede lid van artikel 5 AWGB.

<sup>136</sup> Wijziging van artikel 1:16 BW.

<sup>137</sup> Brief van 29 oktober 2014 van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan alle gemeenten.

Dan mogen potentiële huurders vervolgens niet worden afgewezen om discriminatoire redenen.<sup>138</sup>

## 8. Conclusie

Het recht is in beweging. Dat geldt niet alleen voor het gelijkebehandelingsrecht, maar ook voor het arbeidsrecht dat wordt hervormd en voor het onderwijsrecht met de invoering van passend onderwijs. De wijzigingen in het arbeids- en onderwijsrecht hebben ook gevolgen voor de beoordeling van discriminatiezaken door het College die zich in grote meerderheid op deze terreinen afspelen.

Uit de klachten die het College in 2014 ontving en de zaken die door verschillende rechters werden behandeld blijkt dat het recht op gelijke behandeling en de maatschappelijke werkelijkheid soms ver uiteen liggen. Arbeidsmarktdiscriminatie blijft een groot probleem. Vrouwelijke werknemers zijn vooral de dupe als zij zwanger zijn, maar nog geen vast contract hebben, ouderen ervaren met name discriminatie bij de toegang tot werk en leerlingen die vanwege hun godsdienstige overtuiging een hoofddoek dragen worden regelmatig om die reden ten onrechte uitgesloten van een stageplaats.

Er was verder een grote stijging van het aantal vragen en meldingen over rassendiscriminatie. De oordelen van het College hierover speelden zich vooral af bij het aanbieden van goederen en diensten, met horecadiscriminatie als terugkerend onderwerp. Personen met een Aziatisch uiterlijk mochten ten onrechte geen babymelkpoeder kopen. En eerder bleek al dat ook leerlingen met een handicap of chronische ziekte nog geregeld discriminatie ervaren als zij een opleiding volgen. Problemen doen zich vooral voor rondom het treffen van aanpassingen voor de leerling.

Lang niet altijd is sprake van bewuste uitsluiting, soms is het vooral onwetendheid. Werkgevers en ook onderwijsinstelling zijn zich vaak onvoldoende bewust van de verplichtingen die voortvloeien uit de gelijkebehandelingswetgeving. Ook in 2015 is op het gebied van voorlichting dus een belangrijke taak weggelegd voor het College.

De klachten die binnenkomen bij het College vormen een spiegel van wat zich afspeelt in de maatschappij, de media en het politieke debat. Terugkijkend op 2014 constateren wij dat Nederland is verhard en dat polarisatie op de loer ligt. Gelukkig zijn er ook positieve ontwikkelingen. De ratificatie van het IVRPH is in een vergevorderd stadium, waardoor het verbod van discriminatie vanwege een handicap of chronische ziekte in de toekomst wordt uitgebreid naar het brede terrein van goederen en diensten. Voor transgenders is het een stuk gemakkelijker geworden om hun geslacht in de geboorteakte te wijzigen en niet eerder was het opvolgingspercentage van de oordelen waarin het College tot discriminatie oordeelde zo hoog. Tot slot heeft de minister van SZW een pakket concrete maatregelen aangekondigd om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden. Het pakket maatregelen lijkt veelbelovend en zal hopelijk zijn vruchten afwerpen.

---

<sup>138</sup> College voor de Rechten van de Mens 8 september 2014, 2014-109 en 110.