

Kroniek oordelen College voor de Rechten van de Mens: het recht gevrijwaard te blijven van discriminatie op grond van godsdienst of levensovertuiging in de periode 2012-2022

Paul van Sasse van IJsselt*

I. Inleiding

Deze kroniek geeft een overzicht van alle oordelen over de discriminatiegrond godsdienst of levensovertuiging van het College voor de Rechten van de Mens. De kroniek vormt daarmee een aanvulling op de in *NTKR* 2021, afl. 1 verschenen kroniek privaatrecht, de in *NTKR* 2021, afl. 2 verschenen kroniek (internationaal) publiekrecht en de in *NTKR* 2022, afl. 1 verschenen kroniek fiscale jurisprudentie. De kroniek College-oordelen behandelt deze keer eenmalig de oordelen van de afgelopen tien jaar, vanwege het tienjarig College-jubileum in oktober 2022. Hierna geef ik eerst kort het doel en de taken van het College weer, alsmede in hoofdlijnen het kader van de gelijke behandelingswetgeving. Daarna breng ik de College-oordelen in kaart, gevolgd door een kwantitatieve en kwalitatieve analyse, waarbij ik een duiding geef van de collegeoordelen en hen plaats in de context van politiek, beleid en bestuur.

2. Doel, taken en oordelen van het College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens (hierna ook wel: het College, of CRM) bestaat in 2022 tien jaar. Het is in 2012 ingesteld als rechtsopvolger van de Commissie gelijke behandeling (Cgb) en heeft daarvan de taken overgenomen. Het College geldt als het nationaal instituut voor de rechten van de mens¹ en heeft tot doel in Nederland de rechten van de mens, waaronder het recht op gelijke behandeling, te beschermen, het bewustzijn van

* DOI 10.7590/ntkr_2022_013

Prof. mr. dr. P.B.C.D.F. van Sasse van IJsselt, bijzonder hoogleraar recht en religie, faculteit der rechtsgeleerdheid, Rijksuniversiteit Groningen; coördinator cluster grondrechten, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Geschreven op academische titel.

¹ Zoals bedoeld in Resolutie A/RES/48/134 van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties van 20 december 1993 inzake nationale instituten voor de bevordering en bescherming van de rechten van de mens en in aanbeveling R (97) 14 van het Comité van ministers van de Raad van Europa van 30 september 1997 inzake de oprichting van onafhankelijke nationale mensenrechteninstituten; zie ook art. 1, Wet College voor de rechten van de mens (Wet CRM).

deze rechten te vergroten en de naleving van deze rechten te bevorderen.² Het College verricht daartoe een in de Wet College voor de Rechten van de Mens (Wet CRM) limitatief aantal genoemde taken,³ die het vervult in onafhankelijkheid.⁴ In zijn tienjarig bestaan heeft het College het nodige werk verzet en aldus bijgedragen aan de realisering van mensenrechten in Nederland, zoals blijkt uit zijn jaarverslagen, jaarrapportages en de evaluaties van het College.⁵ Gelet op zijn ruime taakomschrijving is het genoodzaakt geweest om keuzes te maken en (strategisch) te prioriteren door middel van vierjarige strategische planvorming.⁶ Deze heeft geen betrekking op de oordelentaak, die uitsluitend gaat over gelijke behandeling; de omschrijving van die taak laat geen ruimte tot dergelijke prioritering.⁷ Het mandaat van het College heeft mede betrekking op Caribisch Nederland (Bonaire, Sint Eustatius en Saba), behalve wat betreft de oordelende taak. In de periode van 1 oktober 2012 tot en met 15 augustus 2022 heeft het College 1492 oordelen uitgebracht,⁸ waarvan er 129 (mede) gaan over de discriminatiegrond godsdienst en/of levensovertuiging.⁹ Dit betreft dus een percentage van 8,6 procent van het totale aantal oordelen.

3. Oordelentaak CRM en juridisch kader

Artikel 1 van de Grondwet luidt: ‘Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.’¹⁰ (Mede) ter uitwerking van deze grondwetbepaling en ter implementatie van Europese regelgeving is de gelijke behandelingswetgeving tot stand gekomen. Het College kan op schriftelijk verzoek onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in de Algemene

² Art. 1 lid 3 Wet CRM.

³ Art. 3 Wet CRM.

⁴ Art. 4 Wet CRM.

⁵ Te raadplegen op mensenrechten.nl. In 2022/23 vindt opnieuw een (periodieke) evaluatie plaats naar het functioneren van het College.

⁶ Zie voor de periode 2020-2023: publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/5e900b741e0fec037359c173.

⁷ Art. 3 jo. art. 10-13 Wet CRM.

⁸ In 2022 (t/m 15 augustus): 74; 2021: 157; 2020: 124; 2019: 137; 2018: 149; 2017: 151; 2016: 148; 2015: 148; 2014: 176; 2013: 182; 2012 (vanaf 1 oktober): 46. Ik ben hierbij steeds afgegaan op de weergave van het aantal treffers in de databank mensenrechten.nl/oordelen, soms gecorrigeerd door de cijferweergaven in de jaarverslagen/discriminatiemonitoren die bij sommige jaren een licht afwijkend aantal treffers weergeven.

⁹ In 2022 (t/m 15 augustus): 7; 2021: 10; 2020: 10; 2019: 10; 2018: 9; 2017: 8; 2016: 18; 2015: 17; 2014: 20; 2013: 18; 2012 (vanaf 1 oktober): 5. Zie hierover uitgebreid in par. 4.

¹⁰ Aanhangig bij de Eerste Kamer in tweede lezing is het initiatiefvoorstel tot toevoeging van handicap en seksuele gerichtheid als non-discriminatiegrond in de Grondwet, *Kamerstukken I* 2022/23, 35741. De plenaire behandeling is voorzien voor 20 december 2022.

wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen of artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, en zijn oordeel daarover geven.¹¹ Zo'n verzoek kan worden ingediend door iemand die meent benadeeld te zijn door een werkgever of bedrijf, maar ook door deze laatsten indien zij willen weten of zij onderscheid maken (verzoek om een oordeel over eigen handelen).¹² De eerst bedoelde procedure is ingericht op tegenspraak, waarbij het aan de verzoekende partij is om feiten aan te voeren die onderscheid kunnen doen vermoeden, en – als de verzoekende partij hierin slaagt – het aan de verwerende partij is om te bewijzen dat niet in strijd met de Awgb is gehandeld.¹³ Voorts kan het College uit eigen beweging onderzoek instellen naar ongelijke behandeling.¹⁴ De oordelen van het College zijn juridisch niet-bindend. Het College kan geen sancties opleggen bij niet-naleving van de oordelen en de slachtoffers geen schadevergoeding toekennen. Wel gelden de oordelen als gezaghebbend en generen zij regelmatig media-aandacht. Dat leidt ertoe dat de oordelen meestal worden opgevolgd; het opvolgingspercentage is ruim 80 procent.¹⁵

Centraal in de gelijke behandelingswetgeving staan de begrippen direct en indirect onderscheid.¹⁶ Van direct onderscheid is sprake 'indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat'.¹⁷ Van indirect onderscheid is sprake 'indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen bijzonder treft'.¹⁸

Het maken van onderscheid tussen personen op genoemde gronden bij verschillende vormen van economisch en maatschappelijk verkeer is verboden, tenzij de wet het maken van onderscheid toestaat, bijvoorbeeld in het geval van bijzondere (identiteitsgebonden) instellingen, dan wel het om indirect onderscheid gaat dat objectief gerechtvaardigd is. Van objectief gerechtvaardigd indirect onderscheid is sprake indien de onderscheid makende middelen een legi-

¹¹ Art. 10 lid 1 Wet CRM.

¹² Art. 10 lid 2 onder b Wet CRM.

¹³ Deze bewijslastverdeling tussen partijen is geregeld in art. 10 lid 1 Awgb.

¹⁴ Art. 10 lid 1 Wet CRM.

¹⁵ Over de laatste vijf jaren een gemiddelde van 83,2% (2021: 88%; 2020: 78%; 2019: 86%; 2018: 77%; 2017: 87%), Discriminatiemonitor 2021, p. 40.

¹⁶ Dit geldt voor zowel de Awgb als de Wgbmv. Hierna beperk ik mij tot de tekst van de Awgb.

¹⁷ Art. 1 onder b Awgb.

¹⁸ Art. 1 onder c Awgb.

tiem doel dienen en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.¹⁹

Wat betreft de vrijheid van godsdienst of levensovertuiging is een aantal uitzonderingen in het bijzonder relevant. Zo is de Awgb niet van toepassing op rechtsverhoudingen binnen kerkgenootschappen en hun zelfstandige onderdelen en lichamen waarin zij zijn verenigd, alsmede binnen andere genootschappen op geestelijke grondslag,²⁰ en evenmin op het geestelijk ambt.²¹ Voorts laat de Awgb onverlet dat bijzondere (identiteitsgebonden) instellingen onderscheid mogen maken op grond van godsdienst, levensovertuiging, of politieke gezindheid (genoemde instellingen behalve onderwijs) dan wel geslacht (bijzonder onderwijs), voor zover deze kenmerken vanwege de aard van de activiteit of context een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd (beroeps)vereiste vormen, gezien de grondslag van de instelling.²² Een zodanig onderscheid mag niet verder gaan dan passend is, gelet op de houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de instelling die van de voor haar werkzame personen mag worden verlangd, en mag niet leiden tot onderscheid op een andere verboden grond, tenzij er sprake is van indirect onderscheid.²³

De gelijke behandelingswetgeving dient mede ter implementatie van Europese regelgeving. Ook de bewoordingen van de genoemde uitzonderingsbepalingen zijn daarvan (deels) het gevolg. Voorheen kende de Awgb nog de zogenoemde ‘enkele-feitconstructie’ (oud). Het verbod op het maken van onderscheid bij het aanbieden van een dienstbetrekking, liet onverlet ‘de vrijheid van een instelling op godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag om eisen te stellen, die gelet op het doel van de instelling nodig zijn voor de vervulling van een functie’. De gestelde functie-eisen mochten dan ‘[niet] leiden tot onderscheid op grond van het *enkele feit* van politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat’. De Cgb/het College ontwikkelde een bestendige oordelenlijn waarin deze eisen nader werden uitgewerkt. Deze toepassingspraktijk werd echter ingehaald door Richtlijn

¹⁹ Art. 2 lid 1 Awgb. Deze objectieve rechtvaardigingscriteria zijn in de oordelenpraktijk van het College verder uitgewerkt. Van een legitiem doel is sprake indien er een werkelijke behoefte bestaat aan het maken van onderscheid en er geen discriminerend oogmerk aanwezig is. De gekozen maatregel moet geschikt zijn om het doel te bereiken en hij moet ‘passend’ zijn. Dat wil zeggen: de maatregel treft niet te veel (over-inclusieve) of te weinig (onder-inclusieve) personen). Voorts mag er geen minder onderscheid makend alternatief voor de maatregel voor handen zijn (subsidiariteit), en moet worden voldaan aan evenredigheid tussen het nagestreefde doel en de aangetaste belangen (proportionaliteit).

²⁰ Art. 3 onder a Awgb.

²¹ Art. 3 onder b Awgb.

²² Het onderscheid maken op grond van geslacht is voor instellingen van bijzonder onderwijs bovendien slechts toegestaan, indien voor alle leerlingen, ongeacht hun geslacht, gelijkwaardige voorzieningen aanwezig zijn; art. 7 lid 2 Awgb.

²³ Zie in licht wisselende bewoordingen, afhankelijk van de precieze instelling waarover het gaat: art. 5 lid 2, art. 6a lid 2 en art. 7 lid 2 Awgb. Dit geldt ook voor de eraan voorafgaande zin.

2000/78/EG die deels andere bewoordingen bevat dan de (toenmalige) betreffende Awgb-bepalingen. Dat leidde ertoe dat de Europese Commissie in 2006 een inbreukprocedure startte tegen Nederland.²⁴ De kritiek van de Commissie kwam er in essentie op neer dat de EU-vereisten van legitiem doel en evenredigheid niet nadrukkelijk waren opgenomen in de Nederlandse tekst. Daar heeft de Nederlandse regering tegenin gebracht dat het niet gaat om de precieze bewoordingen en dat de toepassingspraktijk van de Cgb/het College en de daarin ontwikkelde criteria in belangrijke mate wel degelijk overeenstemden met de criteria uit de richtlijn. In een met redenen omkleed advies van 31 januari 2008 verzocht de Commissie Nederland om (o.a.) artikel 4 lid 2 Richtlijn 2000/78/EG alsnog correct om te zetten. Dat gebeurde in 2015 als ‘bijvangst’ in het kader van het initiatiefvoorstel dat leidde tot schrapping van de genoemde enkele-feitconstructie uit de Awgb.²⁵ De tekst van artikel 5 lid 2 Awgb wijkt echter nog steeds af van artikel 4 lid 2 Richtlijn 2000/78/EG. Weliswaar werd opgenomen het criterium ‘wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste’, maar — anders dan in artikel 4 lid 2 Richtlijn 2000/78/EG — werd tevens expliciet vermeld dat het gemaakte onderscheid ‘niet verder mag gaan dan passend is, gelet op de houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de instelling die van de voor haar werkzame personen mag worden verlangd’. Aldus is in de Awgb toegevoegd het evenredigheidsbeginsel, waarvan het Hof van Justitie van de EU in zijn uitspraak *Egenberger* heeft uitgemaakt dat daarmee (inderdaad) rekening dient te worden gehouden.²⁶ Het College heeft inmiddels twee oordelen uitgebracht over deze nieuwe bepaling met verwijzing naar het arrest-*Egenberger* (oordeel 2018-102 over Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden en oordeel 2018-110 over Stichting Kledingbank Zeeland; zie *nader hierover in paragraaf 4*).

4. Oordelen van het College in de periode (1 oktober 2012- (15 augustus) 2022

In deze paragraaf volgt een weergave van de oordelen van het College over de discriminatiegrond godsdienst of levensovertuiging in de onderzochte periode oktober 2012-2022.²⁷ Ik heb ervoor gekozen om hen allemaal

²⁴ Inbreuk nr. 2006/2444, SG-Greffe (2006)D/207781.

²⁵ *Kamerstukken II* 2012/13, 32476.

²⁶ HvJ EU (GK) 17 april 2018, C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257, AB 2018/378, m.nt. P.B.C.D.F. van Sasse van IJsselt; *EHRC* 2018/127, m.nt. J.H. Gerards (*Egenberger*).

²⁷ Een enkele keer heb ik een oordeel opgenomen waarin godsdienst en levensovertuiging duidelijk een rol spelen, maar waarin het uiteindelijke oordeel alleen gaat over de grond gelsacht, zie oordeel eigen handelen 2020-96 (handen schudden). Niet vermeld zijn oordelen waarin godsdienst en levensovertuiging een rol spelen als motief voor het (voorgenomen) handelen van de beklaagde partij, maar niet als discriminatiegrond. Een voorbeeld daarvan is het geval waarin het College oordeelt dat KLM N.V. een vrouw niet discrimineert op grond van geslacht door de wijze waarop zij door een Joodse man is bejegend tijdens een vlucht (2021-67).

kort te vermelden, zodat van de casuïstiek zowel de diversiteit als de rode draad inzichtelijk wordt, waarover meer in paragraaf 5. Soms vermeld ik dat er sprake is van direct of indirect onderscheid, maar vaak ook niet. Ik maak in de oordelenbeschrijvingen geen vermelding van de discriminatiegrond, omdat die steeds (mede) godsdienst en een enkele keer (mede) levensovertuiging betreft.²⁸ De oordelen zijn gerangschikt naar kalenderjaar in aflopende volgorde. In elk jaar maak ik een onderscheid naar het terrein waarop het College-oordeel betrekking heeft: ‘arbeid’ of ‘het leveren van en de toegang tot goederen en diensten’. Bij het terrein arbeid heb ik niet steeds alle afzonderlijke deelterreinen vermeld,²⁹ bij het tweede alleen voor zover het gaat om onderwijs.³⁰ Onder het terrein arbeid heb ik wel steeds met een apart kopje aangegeven indien een oordeel betrekking heeft op de overheid als werkgever. Eveneens is steeds met een afzonderlijk kopje vermeld indien een oordeel is gegeven over ‘eigen handelen.’

Oordelen in 2022

In 2022 gaf het College tot en met 15 augustus zes oordelen (mede) over de discriminatiegrond godsdienst en een (mede) over levensovertuiging. Het College oordeelt in één geval dat het niet bevoegd is te oordelen op het punt van levensovertuiging (2022-44), in één geval dat de klacht onzorgvuldig is behandeld (2022-29), in twee gevallen dat er verboden onderscheid is gemaakt (2022-11, 15) en in twee gevallen van niet (2022-36, 56). De klacht die leidt tot oordeel 2022-58 is niet-ontvankelijk.

Terrein arbeid

Stichting Nootstroom vraagt haar vrijwilligers te voldoen aan het 3G-beleid, dus om niet zonder vaccinatie-, test- of herstellbewijs deel te nemen aan de repetities. Verzoeker heeft aangevoerd dat hij weigert zich te laten vaccineren dan wel te (laten) testen, omdat hij leeft vanuit libertijns-legalistisch vrijheidsdenken; dat is zijn levensovertuiging. Het College oordeelt dat de overtuiging van de man geen levensovertuiging is als bedoeld in de Awgb en de Grondwet (zodat het College niet bevoegd is om de klacht op die grond te beoordelen), maar wel een politieke overtuiging (2022-44). Een ander oordeel betreft een bakkerswinkel waarover een klacht was ingediend. Die winkel heeft volgens het College jegens de klaagster geen verboden onderscheid gemaakt bij de afwijzing voor een functie, nu onvoldoende kon worden vastgesteld dat een medewerker zei dat zij alleen zou worden aangenomen als zij haar hoofddoek zou afdoen. Wel heeft

²⁸ De ander gronden betreffen: ras, geslacht, nationaliteit, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, politieke overtuiging, leeftijd, handicap of chronische ziekte, arbeidsduur en type contract (vast of tijdelijk).

²⁹ Denk aan werving en selectie en/of beëindiging arbeidsrelatie en/of arbeidsvoorwaarden.

³⁰ Andere deelterreinen van goederen en diensten betreffen: wonen, uitgaan, zorg, financiële dienstverlening, sportfaciliteiten, vervoer of sociale bescherming.

de bakkerswinkel verboden onderscheid gemaakt bij de behandeling van haar discriminatieklacht; daar heeft de winkel namelijk helemaal niet op gereageerd (2022-29). Voorts heeft de Vereniging voor Christelijk Speciaal Onderwijs op Goeree-Overflakkee een vrouw niet gediscrimineerd door in een vacature voor de functie van leerkracht en onderwijsassistent de functie-eis op te nemen dat een sollicitant het geloof dagelijks in de praktijk dient te brengen (2022-56).

Een van de twee oordelen die wel gegrond zijn, betreft de Coöperatieve Rabobank U.A., die onvoldoende had gezorgd voor een discriminatievrije werkvloer, waardoor een vrouw vanwege haar geloofsovertuiging discriminatoir werd bejegend (2022-15). De andere gegronde klacht betreft de eigenaresse van een eenmanszaak die onder meer behandeling en begeleiding aanbiedt. Op basis van een gesprek besluit de eigenaresse om geen opdrachtovereenkomst aan te gaan met verzoekster, die stelt dat deze beslissing is gebaseerd op haar islamitische geloofsovertuiging. Er blijkt sprake van direct onderscheid waarop geen wettelijke uitzondering van toepassing is; het bedrijf heeft niet kunnen onderbouwen dat het een christelijke grondslag heeft, waardoor het anders een beroep had kunnen doen op artikel 5, lid 2, onder a, Awgb (2022-11).

Leveren van goederen en diensten

Een terbeschikkinggestelde man (tbs'er) van Surinaamse en Chinese afkomst verblijft in een tbs-inrichting van de Pompestichting en stelt dat deze hem discrimineert door onder andere geen koosjere maaltijden te verstrekken ondanks dat hij joods is. Volgens het College heeft de man daartoe onvoldoende feiten aangedragen – onder meer omdat de man niet heel consequent is in zijn naleving van joodse religieuze verplichtingen – en heeft de Pompestichting geen verboden onderscheid gemaakt jegens verzoeker (2022-36).

Oordelen in 2021

In 2021 gaf het College tien oordelen (mede) over de discriminatiegrond godsdienst, geen (mede) over levensovertuiging.³¹ Vijf hiervan zijn niet-ontvankelijk verklaard (2021-40, 41, 42, 43, 44). Het College oordeelt in vier gevallen dat er geen sprake is van verboden onderscheid (2021-7, 8, 59, 122) en in één geval wel (2021-47).

Terrein arbeid

Niet gegrond was een klacht tegen de Stichting voor Protestants-Christelijk Voortgezet Onderwijs voor de Gemeente Barneveld en omgeving, die in een vacature voor een docent Natuurkunde de eis stelde van 'meelevend lid zijn van een protestants-christelijke kerk' (2021-59). Evenmin gegrond bleken twee klachten tegen bedrijven die het dragen van een hoofddoek voor stagiaires toe-

³¹ Monitor discriminatiezaken 2021, p. 9, mensenrechten.nl.

staan (2021-7, Menzies Europe B.V.; 2021-8, Axxicom Airport Caddy B.V.). De vijf klachten die niet-ontvankelijk zijn verklaard, hebben betrekking op verschillende luchtvaartmaatschappijen en het stellen van uniformvoorschriften in relatie tot het dragen van een hoofddoek. Er bleek steeds onvoldoende concreet en actueel belang, omdat de situaties waarover werd geklaagd denkbeeldig waren en/of in de toekomst gelegen.

Terrein: leveren van en toegang tot goederen en diensten

Het enig oordeel waarvan de klacht gegrond bleek, betrof een klacht tegen Oostappen Vakantiepark De Berckt B.V. (2021-47). Het vakantiepark discrimineerde een vrouw die een boerkini droeg door haar te vragen het zwembad te verlaten. Er bleek geen objectief gerechtvaardigd onderscheid voor het gemaakte indirecte onderscheid. Niet gegrond bleek een klacht tegen DHL Express (Netherlands) B.V. inhoudende dat zij aan verzoeker had gevraagd om zijn (Arabisch klinkende) voor- en achternaam en een kopie van zijn paspoort te verstrekken, voordat een pakket werd afgeleverd. Er was geen sprake van direct onderscheid op grond van godsdienst, omdat de op grond van antiterroriswetgeving verplichte Denied Party-screening plaatsvindt op basis van neutrale criteria, te weten overeenstemming met de voornaam en achternaam van iemand die op een sanctielijst staat. Voor indirect onderscheid kon verzoeker onvoldoende feiten aanleveren die dergelijk onderscheid konden doen vermoeden (2021-122).

Oordelen in 2020

In 2020 gaf het College negen oordelen (mede) over de discriminatiegrond godsdienst en een (mede) over levensovertuiging.³² Eén hiervan is niet-ontvankelijk verklaard (2020-89). Het College oordeelt in acht gevallen dat er geen sprake is van verboden onderscheid (2020-34, 65, 59, 74, 96, 97-deelaspect, 98, 111) en in drie gevallen van wel (2020-48, 54, 97-deelaspect), waarbij in één (deel)geval de klacht onzorgvuldig werd behandeld.

Terrein arbeid

In oordeel 2020-74 komt het College tot de conclusie dat de Stichting Eindhovenens Christelijk Voorgezet Onderwijs niet discrimineert door een man die moslim is, af te wijzen voor de functie van docent biologie omdat hij vrouwen niet de hand schudt. Evenmin blijkt sprake van verboden onderscheid in oordeel 2020-65 (bidden) over KLM N.V. die in haar lounge op Schiphol klager verbood om op de grond te bidden: ‘alhoewel dit [verbod] verzoeker in zijn gedragingen binnen de lounge beperkt, [is dit] niet zodanig dat de door verweerster aangeboden dienstverlening voor verzoeker geen praktische betekenis meer

³² Monitor discriminatiezaken 2020, tabel 12/14, p. 15 en 17.

zou hebben.’ Ook Aviko B.V. discrimineert niet door de afwijzing van een sollicitant voor de functie van demand planner; verzoeker is er niet in geslaagd om feiten aan te voeren die onderscheid op grond van zijn godsdienst en politieke gezindheid kunnen doen vermoeden (2020-59). Een andere klager slaagt er evenmin in voldoende feiten aan te voeren die discriminatie kunnen doen vermoeden door haar stagebegeleidster; Korein B.V. discrimineert niet en behandelt de klacht van de stagiaire zorgvuldig (2020-98). Van discriminatie is evenmin sprake door de Stichting voor Christelijk Onderwijs voor Culemborg en Omgeving bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een leraar levensbeschouwing (2020-34).

Oordeel eigen handelen

In oordeel 2020-96 (handen schudden) gaat het College in op een verzoek van een interlevensbeschouwelijke organisatie die diagnostiek, behandeling en begeleiding biedt aan mensen met een verstandelijke beperking. De stichting is onlangs geconfronteerd met het dilemma dat een vrouwelijke medewerkster bij haar klaagde over een mannelijke medewerker die vanwege zijn islamitische geloofsovertuiging haar hand niet aannam ter begroeting. Deze medewerkster voelde zich daardoor gediscrimineerd. De stichting overweegt een gedragsregel op te nemen in haar gedragscode over een respectvolle omgangsvorm binnen haar organisatie en met cliënten en vraagt daarover een oordeel van het College. Dat signaleert dat de stichting haar medewerkers zowel op grond van godsdienst en levensbeschouwing als op grond van geslacht gelijk wil behandelen en oordeelt onder andere dat de stichting niet discrimineert op grond van geslacht door haar medewerkers niet te verplichten bij de begroeting een hand te geven aan collega’s en cliënten en hun aanverwanten van het andere geslacht.

Terrein: het leveren van en toegang tot goederen en diensten

Ook in oordeel 2020-111 blijkt een klacht vanwege de weigering om handen te schudden niet gegrond. Er blijkt sprake van een misverstand tussen een manege en dochters van klaagster die de paardrijnstructeur geen handen wisten te schudden wegens hun geloofsovertuiging, waarna hen verteld zou zijn dat zij niet meer welkom waren.

Wel blijkt sprake van discriminatie door Stichting Woonzorg Nederland (2020-54). Deze maakt volgens het College verboden (direct) onderscheid op grond van levensovertuiging door alleen vegetariërs in aanmerking te laten komen voor huurwoningen op woonpark Ommershof. Eveneens gegrond was een klacht over Bunq B.V., die religieuze organisaties niet de mogelijkheid biedt om een zakelijke rekening te openen (2020-48). Met dit acceptatiebeleid maakt de bank direct onderscheid op grond van godsdienst tussen organisaties zonder en die met religieus karakter. Dat is verboden, tenzij er een wettelijke uitzondering bestaat. Wetgeving om witwassen en financieren van terrorisme te voorkomen biedt die uitzondering niet zonder meer. Ten aanzien van de Stichting Primair en voortgezet onderwijs Zuid-Nederland (SPVOZN) oordeelt het Col-

lege dat zij geen verboden onderscheid heeft gemaakt bij de bejegening door haar medewerkers, de behandeling van de ziekmeldingen, de vermelding in het jaarboek en het thuis moeten afronden van de opleiding, maar wel door in het doorstroomdossier een opmerking op te nemen over de geloofsovertuiging van de dochter en door de klachten van de leerling over discriminatie door haar medewerkers en het stagebedrijf onvoldoende zorgvuldig te behandelen (2020-97).

Oordelen in 2019

In 2019 gaf het College negen oordelen (mede) over de discriminatiegrond godsdienst en één (mede) over levensovertuiging.³³ In één geval is het College niet bevoegd om een oordeel te geven (2019-116). Het College oordeelt in vier gevallen dat er geen sprake is van verboden onderscheid (2019-32-deels, 44, 97, 100, 107), in vier gevallen van wel (2019-31, 32-deels, 57, 119), waarvan er in twee gevallen sprake is van een onzorgvuldige behandeling van de klacht (2019-32-deels, 57).

Terrein arbeid

Stichting Werkplaats Kindergemeenschap discrimineert een stagiair door hem af te wijzen voor een stage, toegewezen in het kader van diens Masteropleiding Leraar voorbereidend hoger onderwijs in Biologie, omdat hij vanwege zijn geloofsovertuiging geen lichamelijk contact wil met vrouwen en meisjes en dus ook geen handen wenst te schudden (2019-31); het beroep op de wettelijke uitzondering voor bijzondere scholen slaagt niet, omdat de stichting geen toelichting heeft gegeven op de grondslag van de school en evenmin motiveert de stichting waarom handen schudden of fysiek contact maken met vrouwen en meisjes een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste is. Wel is er – ter beoordeling of sprake kan zijn van gerechtvaardigd objectief onderscheid – sprake van een legitiem doel en passend middel, maar ontbreekt het aan de noodzakelijkheid. Dat de stichting tijd nodig had om te onderzoeken of de geloofsuiting van de man problemen zou opleveren voor de vormgeving van het onderwijs, onder andere met het oog op de kernwaarde gelijkwaardigheid, lijkt het College niet onredelijk, maar de stichting had daarmee dan wel actief aan de slag moeten gaan. Dat heeft de stichting niet gedaan.

Stichting ROC West-Brabant maakt daarentegen geen verboden onderscheid op grond van godsdienst bij het niet aangaan van de arbeidsverhouding met een man, die vanwege zijn geloofsovertuiging vrouwen de hand niet schudt (2019-97); ook hier faalde het beroep op de wettelijke uitzondering, omdat uit de door de school overgelegde documenten blijkt dat de grondslag van de school

³³ Monitor discriminatiezaken 2020, tabel 12, p. 15; Monitor discriminatiezaken 2019, tabel 12/14, p. 15/17.

dusdanig breed geformuleerd is dat deze niet kan worden aangemerkt als een onderwijsinstelling van bijzonder onderwijs. Maar wel wordt het middel van een uniforme begroetingsregel gezien als noodzakelijk. Daarbij acht het College van belang dat het gaat om de (voorbeeld)functie van een docent op een middelbare school. Het College sluit daarmee aan op (de rechtsvoorganger van) het College die had overwogen dat het stellen van de eis dat bij begroetingen een hand wordt gegeven functioneel en noodzakelijk kan zijn voor het daarmee nagestreefde doel en daarmee een essentiële en noodzakelijke functie-eis kan vormen. Of dit in een concreet geval zo is, hangt in hoge mate af van de aard van de functie en de te verrichten werkzaamheden, zo overwoog de Commissie gelijke behandeling ook toen al.³⁴

Verder maakt volgens het College het College van bestuur van de Universiteit Utrecht geen verboden onderscheid door een student te adviseren om vooraf aan stagescholen te vertellen dat hij vrouwen niet aanraakt (2019-32). In een andere zaak voert een islamitische man aan dat het bedrijf TradeTracker International Operations B.V. zijn stage had beëindigd nadat de directeur hem onder werktijd zag bidden. TradeTracker is het hier niet mee eens en stelt dat zij zijn stage beëindigde, omdat de man zijn doelen meestal niet behaalde. Het College volgt het bedrijf hierin en oordeelt dat van discriminatie geen sprake is (2019-44).

Overheid als werkgever

Een man klaagt erover dat de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties hem heeft gediscrimineerd bij de beëindiging van zijn uitzendovereenkomst en bij de behandeling van zijn klacht hierover. Zijn leidinggevende zou jegens klager een (discriminerende) opmerking hebben gemaakt over zijn baard. Het College concludeert echter dat er onvoldoende feiten zijn aangevoerd die kunnen doen vermoeden dat sprake is geweest van verboden onderscheid jegens de man en oordeelt dan ook dat daarvan geen sprake is geweest (2019-100).

Terrein: het leveren van en toegang tot goederen en diensten

In oordeel 2019-119 komt het College tot het oordeel dat Fitness Centre Huissen B.V. een vrouw discrimineert op grond van godsdienst door haar niet toe te staan om in de fitnesszaal van de sportschool een hoofddoek te dragen. Van een objectieve rechtvaardiging voor het gemaakte indirecte onderscheid blijkt geen sprake. Een beroep door verweerster op de huisregels mag niet baten, evenmin als haar beroep op de vrijheid van ondernemerschap. Het College overweegt omtrent dit laatste 'dat in het kader van een arbeidsrelatie de vrijheid van ondernemerschap [vastgelegd in artikel 16 van het EU-Handvest grondrech-

³⁴ Zie oordeel 2019/97, par. 5.12.

ten; PvSvY] van een werkgever onder omstandigheden kan prevaleren boven de vrijheid van godsdienst van een werknemer (zie HvJ EU 14 maart 2017, C-157/15 (*Achbita/G4S Secure Solutions N.V.*). Het College ziet evenwel niet in waarom de vrijheid van ondernemerschap in de onderhavige zaak, waarin het gaat om recht van verzoekster (...) om als klant van de sportschool van verweester een hoofddoek te dragen, tot een andere afweging zou moeten leiden.' Het College bedient zich met deze overweging – wellicht om redenen van 'proces-economie' – van een autoriteitsargument, want het maakt niet inzichtelijk waarom het beroep hier geen opgeld zou doen. Het nadien gewezen arrest *WABE/Muller* biedt voor toekomstige gevallen een nader afwegingskader.³⁵ Over Stichting Noppes Midden-Holland oordeelt het College dat zij discrimineert door een discriminatieklacht van een vrouw onzorgvuldig te behandelen (2019-57). In een andere zaak weigert een man die vrouwen geen hand wenst te geven, de (vrouwelijke) arts een hand te geven, waarna een woordenwisseling ontstaat en het consult voortijdig wordt afgebroken. De man toont niet aan dat de bedrijfsarts van Equilar B.V. hem discriminerend behandelt (2019-107).

Oordelen in 2018

In 2018 gaf het College negen oordelen (mede) over de discriminatiegrond godsdienst, geen (mede) over levensovertuiging.³⁶ Bij één hiervan was het College niet bevoegd (2018-69). Het college oordeelt in zes gevallen dat er geen sprake is van verboden onderscheid (2018-40, 85, 102, 140, 146, 147) en in twee gevallen van wel (2018-40, 110).

Terrein arbeid

Oordelen (2018-146 en 147) hebben betrekking op dezelfde situatie. Een vrouw werkt vanaf oktober 2016 via Timing Uitzendteam B.V. als magazijnmedewerker bij een distributiecentrum van CK Logistics B.V. (de inlener). Zij heeft zich in 2017 bekeerd tot de islam en draagt uit geloofsovertuiging een hoofddoek. Zij voelt zich discriminatoir bejegend en vindt dat zij onterecht is ontslagen. Het College volgt haar daarin niet. Het overweegt daartoe onder andere dat niet duidelijk was tegen welke collega's de klacht was gericht, waardoor de inlener geen maatregelen kon treffen, en CK Logistics B.V. niet te kort is geschoten in haar zorgplicht voor een discriminatievrije werkomgeving. Ook toont CK Logistics B.V. aan dat de arbeidsverhouding niet is beëindigd omdat de

³⁵ Hof van Justitie 15 juli 2021, C804/19 en C341/19, EU:C:2021:594 (*WABE/Muller*). Zie voor een inzichtelijke bespreking hiervan: S. van Bijsterveld, 'Godsdienst en gelijke behandeling. De uitspraak van het Hof van Justitie van de EU in de zaken *WABE* en *Muller*', *Tijdschrift voor Religie, Recht en Beleid* (12) 2021, afl. 3, p. 91-98. Deze lijn wordt opnieuw bevestigd in HvJ EU 13 oktober 2022, C344/20, ECLI:EU:C:2022:774 (*LF/SCRL*).

³⁶ Monitor discriminatiezaken 2019, tabel 12, p. 15; Monitor discriminatiezaken 2018.

vrouw heeft geklaagd over discriminatie maar omdat de vrouw onvoldoende functioneerde.

Stichting Openbaar Basisonderwijs Westelijke Tuinsteden maakt onderscheid op grond van godsdienst bij het (niet) aangaan van een (stage)arbeidsverhouding met een studente die mannen geen hand geeft (2018-140). Het jegens de stagiaire gemaakte indirect onderscheid is volgens het College echter objectief gerechtvaardigd; geen verboden onderscheid dus.³⁷ Evenmin is sprake van verboden onderscheid gemaakt door Stichting Taalcentrum Almere jegens een docente – een Jehova’s getuige – bij de verplichting om deel te nemen aan activiteiten die zij als vieringen beschouwt (2018-85). Stichting OLVG discrimineert een vrouw evenmin door haar niet toe te staan haar onderarmen tijdens het werk te bedekken (2018-40).

In het geval van Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden oordeelt het College dat de stichting niet discrimineert door een vrouw die vanwege haar islamitische geloofsovertuiging een hoofddoek draagt af te wijzen als invalidekracht (2018-102). Het gaat hier om het eerste post-*Egenberger*-oordeel van het College (zie einde par. 3). De Stichting heeft als vereiste dat zij geen uitingen van een andere godsdienst, zoals het dragen van een hoofddoek, toestaat. Bij de beoordeling van de vraag of in dit geval sprake is van een ‘wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd vereiste’, heeft het College zich aangesloten bij de uitleg die het Hof van Justitie van de Europese Unie aan deze begrippen heeft gegeven in zijn arresten van 17 april 2018, nr. C-414/16 (*Egenberger/Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung*) en 11 september 2018, nr. C-68/17 (IR/IQ)). Het College concludeert dat het uitdragen van de protestants-christelijke geloofsovertuiging voor een leerkracht wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd is.

De beoordeling door het College of er sprake is van een ‘wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd vereiste’ pakt anders uit in een tweede post-*Egenberger*-oordeel van het College (2018-110); volgens het College was sprake van discriminatie in het geval van Stichting Kledingbank Zeeland die een vrouw had afgewezen als winkelmedewerker, omdat zij geen christelijke achtergrond had. Het College oordeelt dat het hebben van een christelijke geloofsovertuiging voor de functie van winkelmedewerker voor verweerster wezenlijk en legitiem is; wezenlijk, omdat de christelijke geloofsovertuiging de winkelmedewerker in gesprekken met klanten in staat stelt om relevante vragen te bespreken, hetgeen de grondslag van verweerster bevestigt; legitiem, omdat dit niet dient om een doel na te streven dat geen verband houdt met de grondslag van verweerster.³⁸ Noodzakelijk in het licht van het risico van aantasting van haar grondslag of haar recht op

³⁷ Het College acht daarbij relevant ‘dat de stichting zich bij het nemen van haar beslissing mocht baseren op de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep in een vergelijkbare situatie (Centrale Raad van Beroep 7 mei 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BI2440, AB 2009, 280, m.nt. L.C. Groen en B.P. Vermeulen.

³⁸ Oordeel 2018-100, par. 6.13.

autonomie acht het College de eis echter niet, omdat er altijd een andere medewerker in de winkel aanwezig blijkt te zijn die de geloofsvragen van klanten kan beantwoorden.³⁹

Oordelen in 2017

In 2017 gaf het College acht oordelen (mede) over de discriminatiegrond godsdienst, geen (mede) over levensovertuiging.⁴⁰ Het college oordeelt in zes gevallen dat er geen sprake is van verboden onderscheid (2017-23, 74, 76, 86, 91, 145), in twee gevallen van wel (2017-77, 135).

Terrein arbeid

Universitair Medisch Centrum Utrecht discrimineert een pedagogisch medewerker door haar niet toe te staan haar onderarmen tijdens het werk te bedekken (2017-77). Stichting Middin discrimineert niet door een man die om godsdienstige redenen fysiek contact met vrouwen weigert te hebben af te wijzen voor een functie van flexmedewerker op de crisisafdeling (2017-74).

Overheid als werkgever

De nationale politie discrimineert een politiemedewerkster door haar te verbieden om haar functie (het beantwoorden van het 0900-servicenummer en het opnemen van 3D-aangiften) uit te oefenen in politie-uniform, in combinatie met een hoofddoek (2017-135). De gemeente Heerlen discrimineert een moslima van Marokkaanse afkomst niet door haar tijdelijke aanstelling als inkomensconsulent niet te verlengen (2017-91).

Terrein: het leveren van en toegang tot goederen en diensten

Volgens het College discrimineerde de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond niet door de weigering een man met een joods-christelijke achtergrond met ingang van het nieuwe voetbalseizoen over te schrijven naar een voetbalvereniging die deelneemt aan de zondagcompetitie (2017-23).

Ook op het deelterrein onderwijs kwam het College tot twee oordelen dat er geen sprake was van discriminatie. Een klacht betreft de Stichting VU die een joodse student geen alternatief bood voor het afleggen van een tentamen dat op een joodse religieuze feestdag viel (2017-86). Een ander oordeel betreft kledingstukken die doorgaans geen onderwerp zijn van kleding-oordelen van het College. In oordeel 2017-145 oordeelt het College over de klacht van een man die door het College van Bestuur van de Technische Universiteit Delft niet werd toegestaan tijdens de promotiezitting het traditionele kostuum van zijn ambt als pastafaripriester te dragen. Volgens het College is hier geen sprake van

³⁹ Oordeel 2018-100, par. 6.15-16.

⁴⁰ Monitor discriminatiezaken 2017, tabel 14/16, p. 17/19.

discriminatie op grond van godsdienst of levensovertuiging, omdat het dragen van een piratenkostuum tijdens een promotiezitting niet valt aan te merken als uiting van het pastafarisme, expliciet in het midden latend of dat een godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging is of niet.⁴¹

Oordeel eigen handelen

Oordeel 2017-76 betreft een verzoek om beoordeling van eigen handelen door Ballebak Nederland B.V., namelijk of hij bezoekers mag verbieden om te bidden in zijn speeltuinen. Het College is van oordeel dat het verzoeker vrijstaat om zelf te bepalen met welk doel en ten behoeve van wat voor soort activiteiten hij zijn bedrijfsruimte aanbiedt; verplicht tot het inrichten van een aparte ruimte waarin bezoekers kunnen bidden is hij niet. Wel wijst het College erop dat het niet is toegestaan bezoekers de toegang tot een dienst te weigeren.

Oordelen in 2016

In 2016 gaf het College zeventien oordelen (mede) over de discriminatiegrond godsdienst en één enkel over levensovertuiging.⁴² Bij één hiervan was het College niet bevoegd (2016-91). Het college oordeelt in vier gevallen dat er geen sprake is van verboden onderscheid, in dertien gevallen van wel. In twee gevallen is ook de klacht onzorgvuldig behandeld.

Terrein arbeid

Qbuzz B.V. discrimineert een man, die daags voor zijn sollicitatiegesprek doorgeeft dat hij vanwege zijn geloof vrouwen geen hand geeft, bij de werving en selectie voor de functie buschauffeur (2016-142). Hilken Advocaten B.V. discrimineerde een man op grond van zijn (christelijke) godsdienst door hem af te wijzen voor zijn sollicitatie, omdat ‘de voorkeur niet uitging naar een kandidaat met “een meer dan minimale betrokkenheid bij welke kerk dan ook”’; verboden (direct) onderscheid (2016-134). Kinderdagverblijf Les Enfants discrimineerde een vrouw bij de werving en selectie voor een stageplaats, door tijdens het sollicitatiegesprek aan de vrouw te vragen of zij in het bijzijn van de kinderen haar hoofddoek af wilde doen; verboden (direct) onderscheid. Daarnaast is haar

⁴¹ Later zou de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State in een andersoortige zaak met betrekking tot het pastafarisme oordelen dat het pastafarisme geen godsdienst of levensovertuiging is in de zin van het recht, hetgeen in stand werd gelaten door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, zie: B.C.D.F. van Sasse van Ysselt, ‘Pastafarisme (Kerk van het Vliegend Spaghettimonster) niet beschermd door godsdienstvrijheid’, annotatie bij De Wilde t. Nederland, EHRM 9 november 2021 (n.ontv.), nr. 9476/19, ECLI:CE:ECHR:2021:1109DEC000947619, nr. 9476/19, EHRC Updates 28 januari 2022, alsmede J.L.W. Broeksteeg, Juridische benaderingen van het pastafarisme, *NTKR* 2022, afl. 1, p. 19-28.

⁴² Monitor discriminatiezaken 2020, tabel 12, p. 15; Monitor discriminatiezaken 2016, p. 17. Dertien van zeventien oordelen over de discriminatiegrond godsdienst hadden enkel daarop betrekking.

discriminatieklacht door het kinderdagverblijf niet zorgvuldig behandeld (2016-69). Philip Bilthoven B.V. discrimineerde een moslima door haar af te wijzen voor een stageplaats wegens het dragen van een hoofddoek (2016-61). Servauto Nederland B.V. heeft een Marokkaanse werkneemster met hoofddoek gediscrimineerd en haar klacht over deze discriminatie niet zorgvuldig behandeld (2016-130). Storm B.V., eigenaar van Hotel De Wageningsche Berg, discrimineerde een moslima, door haar te ontslaan omdat zij een hoofddoek ging dragen (2016-32). Tata Steel IJmuiden B.V. discrimineerde een man op grond van zijn godsdienst door hem het moskeebezoek op vrijdagen (om de drie weken gedurende een uur) te weigeren (2016-7). In een geval was sprake van discriminatie op grond van levensovertuiging: de eigenaresse van een eenmanszaak discrimineerde een man op grond van zijn levensovertuiging (veganisme) door hem niet te bemiddelen als senioren hulp (2016-57). Tot slot heeft Stichting Libertas Leiden een man op het werk aangesproken in verband met het bidden en het lezen van de Koran, maar dat levert volgens het College geen discriminatie op (2016-124).

Oordeel eigen handelen

Een verzoek om beoordeling van eigen handelen betreft dat van de eigenaar van een eenmanszaak, die vraag en aanbod van zzp'ers in de zorg bij elkaar brengt; de eigenaar zal volgens het College niet discrimineren door een verandering van zijn database waardoor het voor zorginstellingen gemakkelijker duidelijk wordt of een zzp'er een godsdienst aanhangt (2016-5).

Overheid als werkgever

Het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) discrimineerde een vrouw op grond van haar godsdienst bij de werving en selectie voor de functie AMV-medewerker, door haar af te wijzen omdat zij vanwege haar geloof mannen geen hand geeft (2016-73). Ook de rechtbank Rotterdam discrimineerde een moslima door haar af te wijzen als buitengriffier, omdat zij tijdens de zitting haar hoofddoek niet wilde afdoen (2016-45).⁴³ Niet gegrond was een klacht van een vrouw dat de Minister van Veiligheid en Justitie haar discrimineerde vanwege haar afkomst en/of godsdienstige overtuiging door haar voorwaardelijk te ontslaan vanwege een tweet die zij verstuurde (2016-43).

Terrein: leveren van en toegang tot goederen en diensten

Een eigenaresse die naaicursussen geeft, discrimineerde een moslima door haar niet toe te laten tot een naaicursus omdat de vrouw vanwege haar geloofsovertuiging haar hoofddoek niet wilde afdoen tijdens de naailessen. De eigena-

⁴³ De Rechtspraak is het hier niet mee eens, zie bericht van 31 maart 2016: rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Raad-voor-de-rechtspraak/Nieuws/Paginas/College-voor-mensenrechten-rechtbank-mocht-sollicitante-met-hoofddoek-niet-afwijzen.aspx.

resse verwees daarbij naar haar algemene voorwaarden, waarin staat dat hoofddeksels niet zijn toegestaan. Dit levert verboden direct onderscheid op (2016-62). Eveneens is er sprake van verboden direct onderscheid dat wordt gemaakt door een verhuurder die een moslima geen kamer verhuurt omdat zij een hoofddoek draagt (2016-58).

Voorts discrimineerde de Koninklijke Nederlandse Biljartbond een gereformeerde man door biljartwedstrijden op zondag te organiseren (2016-29). Van discriminatie was geen sprake bij de Stichting Algemeen Christelijk Ziekenhuis (Martini) die voor de operatie van de zoon van Jehova's getuigen als voorwaarde stelde dat er toestemming zou zijn voor een bloedtransfusie; geen intimidatie (2016-21).

Oordelen 2015

In 2015 gaf het College zeventien oordelen (mede) over de discriminatiegrond godsdienst, geen (mede) over levensovertuiging.⁴⁴ Het College oordeelt in tien gevallen dat er geen sprake is van verboden onderscheid, in zes gevallen van wel.

Terrein arbeid

Peter Jonker B.V. discrimineerde een moslima door haar af te wijzen als tandartsassistent omdat zij een hoofddoek droeg; verboden direct onderscheid (2015-145). Daarvan was ook sprake bij een praktijk voor plastische chirurgie; die discrimineerde een vrouw door haar af te wijzen als huidtherapeut omdat zij een hoofddoek draagt, waarbij de vrouw een e-mail van de praktijk ontving met de tekst: 'Mag niet discrimineren maar een hoofddoek gaat mij te ver.' (2015-67). Dan het geval van een Nederlands Hervormde man uit Staphorst, die solliciteerde via bemiddelingsbureau Emmenel B.V. voor de functie van Chief Financial Officer. Tijdens een telefoongesprek vraagt de recruiter waar de man woont en of hij gelovig is. In ditzelfde gesprek wordt de man afgewezen. Het College oordeelt dat Emmenel B.V. de man discrimineerde door hem af te wijzen (2015-94).

Voorts komt het College in een aantal oordelen over arbeid tot de conclusie dat van discriminatie geen sprake is. Zo discrimineert Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg niet door een man af te wijzen als salarisadministrateur omdat hij geen christelijke geloofsovertuiging heeft (2015-68). Verder is niet gebleken dat Koopmans Koninklijke Meelfabrieken B.V. opdracht gaf om geen gelovige kandidaat te werven voor de functie van Chief Financial Officer (2015-95). Evenmin was sprake van discriminatie door Christelijke zorginstelling Cedrah door in een personeelsadvertentie voor medewerker keuken te vragen naar actief lidmaatschap van een reformatorische kerk (2015-41). Christelijk

⁴⁴ Monitor discriminatiezaken 2020, tabel 12, p. 15; Monitor discriminatiezaken 2015, p. 15.

kinderdagverblijf De Kleine Reus B.V. discrimineerde niet door een groepsleidster geen nieuw contract aan te bieden (2015-1), en Stichting voor Protestants Christelijk Voortgezet Onderwijs De Meerwaarde discrimineerde niet door een man te vertellen dat hij meelevend kerklid moet zijn om in aanmerking te komen voor de functie van docent en evenmin door op het sollicitatieformulier te vragen naar diens burgerlijke staat, nationaliteit en Burger Servicenummer (2015-115). Van Boels Verhuur B.V. kon niet worden aangetoond dat die verzoeker niet beschermde tegen discriminatie door zijn leidinggevende. Ook discrimineerde Boels Verhuur B.V. de man niet door hem terug te plaatsen in functie of bij het behandelen van zijn discriminatieklacht (2015-29). Evenmin is aangetoond dat Stichting VU-VUmc discrimineerde jegens verzoekster door anonieme klachten over haar promotieonderzoek te behandelen, wel had de VU meer moeten doen om de vrouw te beschermen tegen mediapublicaties met een discriminerend karakter (2015-87). Ook in een andere klacht over Stichting VU-VUmc kon niet worden aangetoond dat die verzoekster discrimineerde bij de beloning, de bevordering, de doorstroommogelijkheden en de wijze waarop het werk werd verdeeld; evenmin is victimisatie bewezen (2015-23).

Overheid als werkgever & oordeel eigen handelen

De Gemeente Tilburg vraagt het College of zij een nieuw kledingvoorschrift mag hanteren waarin zij ambtenaren verbiedt om gezichtsbedekkende kleding te dragen die een goede communicatie of identificatie belemmeren. Het College is van oordeel dat het indirecte onderscheid dat de gemeente op grond van godsdienst zal maken objectief is gerechtvaardigd, mits de 90 procent-(zichtbaarheids)norm geen verdergaande beperkingen inhoudt dan de paspoortnorm, waaruit volgt dat de wenkbrauwen zichtbaar moeten zijn maar dat de zijkanen van het gezicht wel gedeeltelijk bedekt mogen zijn, in ieder geval de oren (2015-50).

Terrein: leveren van en toegang tot goederen en diensten (onderwijs)

In vier zaken oordeelde het College over het onderwijs. In twee gevallen was sprake van discriminatie. Ten aanzien van de Vereniging voor Christelijk Nationaal Schoolonderwijs oordeelt het College dat sprake is van discriminatie, namelijk van een vrouw door haar te weigeren op het schoolplein en in het schoolgebouw met haar gezichtssluier (2015-30). Het oordeel zou nu anders hebben geluid wegens de (nadien) ingevoerde wet gedeeltelijk verbod gezichtsbedekkende kleding. De Stichting Stedelijk Voortgezet Onderwijs Zoetermeer discrimineert weliswaar niet door een gedragscode voor kleding en/of accessoires te gebruiken, maar wel wat betreft de regels voor het dragen van een tulband (2015-79). In de twee andere zaken blijkt geen sprake van discriminatie. Ouders van een leerling kunnen niet aantonen dat een docent van Stichting humanistisch vormingsonderwijs (HVO) Primair hun zoon discrimineerde door negatieve opmerkingen te maken over de islam; evenmin discriminatie bij de behandeling van hun discriminatieklacht (2015-83). Dit geldt ook voor de vergelijkbare

klacht over de Stichting Scholengroep Primato waarbij de docent werkzaam is (2015-82).

Oordelen 2014

In 2014 gaf het College twintig oordelen (mede) over de discriminatiegrond godsdienst, geen (mede) over levensovertuiging.⁴⁵ Het College oordeelt in acht gevallen dat er geen sprake is van verboden onderscheid, in negen gevallen van wel.

Terrein arbeid

Volgens het College discrimineert een chocolaterie een vrouw door negatieve uitlatingen te doen over haar hoofddoek en door haar arbeidscontract niet te verlengen (2014-125). Ook Stichting de Alliantie discrimineert een vrouw bij de afwijzing voor een stageplaats omdat zij een hoofddoek en een abaya draagt (2014-108). Idem Runya B.V. h.o.d.n. All-in Personeel; deze maakt verboden onderscheid door een kandidaat af te wijzen voor een stageplaats als zij een hoofddoek zou gaan dragen (2014-95). Romijn Apotheek C.V. discrimineert een vrouw door haar vanwege haar hoofddoek af te wijzen voor een stageplaats (2014-65). Tot slot maakt Head Uitzendbureau B.V. verboden onderscheid door een man vanwege de lengte van zijn baard niet voor te dragen aan een inlener als productiemedewerker (2014-13).

In andere gevallen blijkt geen sprake te zijn van discriminatie op grond van godsdienst. Volgens het College discrimineert het Greydanus College (Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost-Nederland) niet door een docente te ontslaan die zich niet langer kan vinden in de gereformeerde grondslag van de school en haar lidmaatschap van een gereformeerde kerk heeft opgezegd (2014-130). Stichting Montessori Scholengemeenschap Amsterdam maakt geen verboden onderscheid door het aanbod voor een stageplaats in te trekken, omdat de stagiaire mannen geen hand geeft (2014-93). Tempo-Team Inhouse Services B.V. heeft geen onderscheid gemaakt door de wijze van bescherming van een man die vrouwen geen hand geeft tegen discriminatie door de inlener (2014-91), en uitzendbureau Focus Industrial Services B.V. heeft voldaan aan haar verplichting een werknemer te beschermen tegen (mogelijke) discriminatie door de inlener (2014-67). Verder hoeft 'inlener' Bilfinger Industrial Services Nederland B.V. het verzoek van een steigerbouwer om te bidden buiten de reguliere pauzetijd niet in te willigen, vanwege veiligheidsoverwegingen en om de continuïteit van het productieproces te waarborgen (2014-66). Wat betreft Zorginstituut Nederland is niet gebleken dat deze jegens een man (niet-praktiserend moslim van Iraakse afkomst) onderscheid heeft gemaakt door geen

⁴⁵ Monitor discriminatiezaken 2020, tabel 12, p. 15; Jaarverslag 2014, p. 37.

nieuwe arbeidsverhouding met hem aan te gaan; ook is niet gebleken van discriminatoire bejegening (2014-56).

Oordelen eigen handelen

Twee oordelen van het College betreffen een verzoek om een oordeel over het eigen handelen.

Het eerste oordeel betreft Stichting Jeroen Bosch Ziekenhuis. Deze mag, in verband met infectiepreventie, haar werknemers verbieden om een borstbedekkende hoofddoek over de werkkleding te dragen (2014-152). Het tweede oordeel betreft een bedrijf in de financiële sector. Dat discrimineert niet door werknemers te vragen hun religieuze hoofdbedekking zo te dragen dat zij herkenbaar zijn, maar wel door werknemers met hoofdbedekking te verbieden bij bepaalde machines te werken (2014-133).

Overheid als werkgever

Eveneens twee oordelen van het College betreffen de lokale overheid als werkgever. Het komt tot het oordeel dat de gemeente Amsterdam een moslim met een baard heeft gediscrimineerd omdat haar medewerkers zich discriminerend hebben uitgelaten en omdat hij vanwege zijn baard niet is aangemeld voor een re-integratietraject in de beveiligingssector (2014-39). Ook de gemeente Tilburg maakt verboden onderscheid op grond van godsdienst, door een vrouw af te wijzen als stagiaire vanwege haar hoofddoek (2014-24).

Terrein: leveren van en toegang tot goederen en diensten

Op dit terrein komt het College tot twee oordelen. Het eerste betreft de Stichting Prins Bernhard Cultuurfonds; deze maakt geen onderscheid op grond van godsdienst door een verzoek om een financiële bijdrage van een gospelkoor af te wijzen (2014-30). Vereniging Karate-Do Youkou Breda daarentegen, maakt verboden onderscheid op grond van godsdienst door een meisje niet toe te staan met een sporthoofddoek te trainen (2014-27).

Oordelen 2013

In 2013 gaf het College achttien oordelen (mede) over de discriminatiegrond godsdienst, geen (mede) over levensovertuiging.⁴⁶ Het College oordeelt in vier gevallen dat er geen sprake is van verboden onderscheid, in twaalf gevallen van wel. In één geval is de klacht ook onzorgvuldig behandeld.

Terrein arbeid

In acht oordelen concludeert het College tot discriminatie. Kaasverpakkingsoedrijf Th. Vergeer en Zonen B.V. discrimineert een man door de uitzendop-

⁴⁶ Jaarverslag 2013, p. 34.

dracht te beëindigen omdat hij vrouwen niet de hand wil schudden (2013-168). Uitzendbureau Tempo-Team Uitzenden B.V. maakt verboden onderscheid door een uitzendkracht niet voldoende te beschermen tegen discriminatie door de inlener die de arbeidsverhouding met verzoeker beëindigt vanwege het niet geven van een hand aan vrouwen (2013-167). G4S Security Services B.V. heeft verboden onderscheid gemaakt bij de selectie door het opstellen van een checklist, waarin van sollicitanten wordt geëist geen hoofddoek of andere uitingen van een geloof te dragen⁴⁷ (2013-101). Dit oordeel raakt ook Tempo Team Uitzenden B.V., omdat het de checklist waarvan G4S gebruikmaakte, bij de arbeidsbemiddeling hanteert (2013-100). Standby Vertaalbureau B.V. heeft eveneens verboden onderscheid gemaakt door een kandidaat af te wijzen voor de functie medewerker marketing en communicatie, omdat zij een hoofddoek draagt (2013-64). Zo ook Sportcentrum L. Hollander B.V. door een vrouw af te wijzen voor een stageplaats vanwege het dragen van een hoofddoek (2013-62), Prénatal Moeder en Kind B.V. door een kandidaat af te wijzen voor de functie van hulpkracht omdat zij een hoofddoek draagt (2013-44) en Groenewegen en Partners Gerechtsdeurwaarders B.V. door een werknemer (accountmanager handelsincasso) niet toe te staan een hoofddoek te dragen op het werk (direct onderscheid; 2013-28). In enkele andere oordelen op het terrein van arbeid verklaart het College de klachten ongegrond. Zo is niet gebleken dat Trigion Beveiliging B.V. onderscheid heeft gemaakt door verzoeker niet meer op te roepen voor het verrichten van werkzaamheden als straatcoach; anders dan verzoeker heeft aangevoerd, blijkt hij nog wel degelijk te zijn ingezet nadat hij om geloofsredenen had geweigerd zijn (vrouwelijke) leidinggevende een hand te schudden en voorts dat er financieel-economische redenen waren hem nadien alsnog niet meer in te zetten (2013-151). Evenmin is gebleken dat Bentley Systems Europe B.V. onderscheid maakt in de zin van discriminatoire bejegening en bij re-integratie; wel onderscheid omdat een klacht over discriminatie niet zorgvuldig is behandeld (2013-85). De Stichting Voor Christelijk Onderwijs maakt geen verboden onderscheid op grond van godsdienst door als functie-eis te stellen het ‘kerkelijk meelevend zijn’ (2013-36).

Terrein: leveren van en toegang tot goederen en diensten

Geen sprake van discriminatie is er in het oordeel over Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis. Niet is gebleken dat de Stichting een man discriminatoir heeft bejegend bij een woordenwisseling over het niet beschikbaar zijn van eten op de spoedeisende hulp in de nacht tijdens de ramadan; het ziekenhuis heeft de klacht van de man over discriminatie zorgvuldig behandeld (2013-165). Verder heeft El Al Israel Airlines Ltd. jegens een student met een getinte

⁴⁷ Het betreft het bedrijf dat later ook bekend is geworden door een Hofuitspraak: HvJ 14 maart 2017, C-157/15. EU:C:2-17:203 (*G4S Secure Solutions*).

huidskleur bij de selectie voor een nader veiligheidsonderzoek op Schiphol verboden onderscheid gemaakt op grond van ras, maar niet op grond van nationaliteit, politieke overtuiging en/of godsdienst (2013-119).

Oordeel eigen handelen

Een sportvereniging wil een nieuwe bepaling in haar statuten opnemen. De strekking hiervan is dat het bestuur iemand als lid kan weigeren of uit het lidmaatschap kan ontsetten als die persoon zich (binnen verenigingsverband) schuldig maakt aan racistische of discriminerende uitlatingen in welke vorm dan ook of aan verspreiding van racistisch of discriminerend materiaal. Desgevraagd oordeelt het College dat de sportvereniging met zo'n bepaling niet handelt in strijd met de Awgb, mits zij hieraan een aantal minder ver gaande sancties toevoegt: waarschuwing, schorsing, uitsluiting van het deelnemen aan wedstrijden en/of oefeningen, ontzegging van het recht van toegang tot de accommodatie van de vereniging en oplegging van een boete (2013-59).

Deelterrein Onderwijs

Drie oordelen betreffen verboden (indirect) onderscheid, gemaakt door Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Gouda, het bevoegd gezag van de Goudse Scholengemeenschap Leo Vroman, door drie leerlingen niet toe te staan met een (sport)hoofddoek mee te doen met de gymles (2013-120, 121, 123).

Oordelen 2012

In zijn korte 'startjaar' 2012 gaf het College vijf oordelen (mede) over de discriminatiegrond godsdienst, geen (mede) over levensovertuiging. In één geval was het College niet bevoegd een oordeel te geven. Het College oordeelt in één geval dat er geen sprake is van verboden onderscheid, in vier gevallen van wel.

Terrein arbeid

Op het terrein arbeid komt het College tot drie oordelen. Beveiligingsbedrijven I-SEC Nederland B.V. en Trigion Beveiliging B.V. maken verboden onderscheid door een joodse jongen geen stageplaats aan te bieden omdat hij niet op de zaterdag (sjabbat) kan werken en hij hiermee niet voldoet aan de eis van de bedrijven om 24/7 beschikbaar te zijn; het belang van de jongen weegt in deze gevallen zwaarder dan het belang van de bedrijven om van de jongen te verlangen dat hij op ook op de zaterdag moet werken (2012-176 en 177). De derde klacht betreft Albert Heijn B.V.; het College oordeelt dat verzoekster niet heeft aangetoond dat het dragen van een hoofddoek de reden is geweest dat zij niet is aangenomen als kassamedewerker (2012-193).

Overheid als werkgever

De gemeente Rotterdam maakt verboden (indirect) onderscheid door een medewerkster bij een reorganisatie niet in een door haar gewenste functie te

plaatsen, onder andere omdat zij vanuit haar geloofsovertuiging geen handen schudt (2012-161).

Terrein leveren van en toegang tot goederen en diensten

Op dit terrein oordeelt het College eveneens naar aanleiding van een klacht van de moeder van de joodse jongen zoals hiervoor bedoeld. Nu betreft de klacht Stichting Regionaal Opleidingencentrum van Amsterdam (ROCvA). Het College komt tot het oordeel dat ook deze verboden onderscheid maakt door de jongen te weigeren voor de opleiding tot luchthavenbeveiligster omdat hij op de zaterdag (sjabbat) geen stage kan lopen, waardoor hij niet voldoet aan de eis die de stagebedrijven stellen dat een medewerker 24/7 beschikbaar moet zijn (2012-175).

5. Cijfermatig overzicht en duiding van de oordelen

In totaal heeft het College vanaf 1 oktober 2012 tot en met 15 augustus 2022 129 oordelen gegeven (mede) over de discriminatiegrond godsdienst en/of levensovertuiging, 126 van de oordelen gaan (mede) over de discriminatiegrond godsdienst en drie ervan gaan (mede) over levensovertuiging. In 58 van de gevallen oordeelde het College dat er sprake was van verboden onderscheid, in 57 gevallen van niet, waarbij zij aangetekend dat sommige oordelen deelaspecten beslaan (deels verboden, deels niet verboden). In de andere veertien oordelen achtte het College de klachten niet-ontvankelijk of zichzelf niet bevoegd.

De meeste van de onderzochte oordelen hebben betrekking op het terrein arbeid in al zijn facetten, zoals bij de werving en selectie en/of de beëindiging van een arbeidsrelatie en/of de gehanteerde arbeidsvoorwaarden. Op dit terrein waren er ook tien oordelen over de overheid. Niet gegrond waren de klachten over de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2019-100) en de Minister van Veiligheid en Justitie (2016-43). Wel gegrond waren de klachten over de nationale politie (2017-135), de gemeente Heerlen (2017-91), het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) (2016-73), de rechtbank Rotterdam (2016-45), de gemeente Amsterdam (2014-39), de gemeente Tilburg (2014-24) en de gemeente Rotterdam (2012-61). Een keer vroeg een overheidsinstelling als werkgever een oordeel om eigen handelen, nl. de gemeente Tilburg (verbod ambtenaren om gezichtbedekkende kleding te dragen; 2015-50). Ook niet-overheden vroegen soms om een oordeel over het eigen handelen; dat gebeurde door zes bedrijven met betrekking tot (de toelaatbaarheid van het instellen van een verbod of een omgangsregeling met) handen schudden (2020-96), bidden in speeltuinen (2017-76), verandering van een database (2016-5), borstbedekkende kleding (2014-152), hoofdbedekking (2014-133) en discriminatoire uitlatingen (2013-59).

Uit voornoemde voorbeelden komt al voorzichtig een beeld naar voren dat bevestigd wordt door een blik te werpen op alle oordelen over de grond gods-

dienst en/of levensovertuiging: een groot aantal van hen heeft direct of indirect betrekking op islamitische geloofsuitingen, in het bijzonder het dragen van een hoofdoek,⁴⁸ gezichtssluier⁴⁹ of boerkini,⁵⁰ en de weigering personen van een ander geslacht de hand(en) te schudden.⁵¹ Daarnaast komen oordelen voor met betrekking tot onder andere christelijke instellingen die (functie)eisen stellen en/of mensen afwijzen,⁵² bidden,⁵³ baard,⁵⁴ tulband,⁵⁵ het niet werken op de sjabbat of feestdagen⁵⁶ en het organiseren van sportactiviteiten op de zondag.⁵⁷

Al deze oordelen hebben betrekking op klachten over de meest uiteenlopende instellingen; van kleine eenmanszaken tot kleine en middelgrote bedrijven – zoals een kaasverpakkingbedrijf, sportcentra, beveiligingsbedrijven en Prénatal –, en grote bedrijven – zoals KLM en Tata Steel –, alsmede onderwijsinstellingen en overheden of overheidsinstellingen. Dit geeft aan dat discriminatie op grond van godsdienst – evenals op andere discriminatiegronden – werkelijk overal voorkomt en in sterke mate, maar zeker niet uitsluitend, moslims treft. Daar waar een klacht niet-gegrond of -ontvankelijk blijkt, wordt ook in die gevallen discriminatie klaarblijkelijk wel zo ervaren.

Deze bevindingen naar aanleiding van de oordelen van het College sluiten aan bij recent onderzoek naar het voorkomen van discriminatie. Zo blijkt uit CBS-onderzoek dat 1,6 miljoen mensen in Nederland zich in 2021 gediscrimineerd voelde; mensen met een Marokkaanse of Nederlands-Caribische achtergrond hadden naar eigen zeggen het meest met discriminatie te maken.⁵⁸ De meest genoemde gronden voor discriminatie zijn ras of huidskleur (4 procent), maar er wordt ook gediscrimineerd op basis van bijvoorbeeld nationaliteit (3 procent), geslacht, leeftijd, godsdienst of levensovertuiging (steeds 2 procent). Wat godsdienst of levensbeschouwing betreft, voelden drie op de tien moslims zich gediscrimineerd (33,33 procent) en ruim twee op de tien joden, hindoes en boeddhisten (20 procent). Minder dan een op de tien rooms-katholieken en protestanten of gelovigen van een andere christelijke kerk ervoeren discriminatie

⁴⁸ Oordelen: 2022-29; 2021-7, 8; 2019-119; 2018-102, 146, 147; 2017-91, 135; 2016-32, 45, 58, 61, 62, 69, 130; 2015-67, 145; 2014-24, 27, 65, 95, 108, 125, 133, 152; 2013-28, 44, 62, 64, 100, 101, 120, 121, 123; 2012-93 (hoofddoek).

⁴⁹ Oordeel 2015-30 (gezichtssluier).

⁵⁰ Oordeel 2021-47 (boerkini).

⁵¹ Oordelen 2020-74, 96, 111; 2019-31, 32, 97, 107; 2018-140; 2016-73, 142; 2014-93, 91; 2013-167, 168, 151; 2012-161 (hand schudden).

⁵² Oordelen: 2022-11, 56; 2021-59; 2020-34, 74; 2018-102, 110; 2016-21, 2015-30, 41, 68, 115; 2013-36 (christelijke instellingen).

⁵³ Vijf oordelen 2020-65, 2019-44, 2017-76, 2016-24 en 2014-66 (bidden).

⁵⁴ Oordelen 2019-100, 2014-13, 39 (baard).

⁵⁵ Oordeel 2015-79.

⁵⁶ Oordelen 2017-86 (feestdag); 2012-175, 176, 177 (sjabbat).

⁵⁷ Oordelen 2017-23, 2016-29 (zondag).

⁵⁸ Veiligheidsmonitor van het CBS en het Ministerie van Justitie en Veiligheid over 2021. Aan de enquête deden 173.000 Nederlanders van 15 jaar of ouder mee; cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/27/1-6-miljoen-mensen-voelden-zich-vorig-jaar-gediscrimineerd.

(<10 procent). Mensen ervoeren op verschillende manieren discriminatie, maar de meesten (bijna zes op de tien; 60 procent) ondervonden (onder andere) ongelijke behandeling, benadeling of het voortrekken van bepaalde groepen. Bijna vier op de tien (40 procent) ervoeren (ook) discriminerende opmerkingen en ruim drie op de tien mensen (33,33 procent) gaven aan dat ze zich (ook) gediscrimineerd voelden door een negatief beeld of stigmatisering, bijvoorbeeld in de media.⁵⁹ Uit (ander) onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt – deel uitmakend van een veel breder Europees onderzoek naar discriminatie⁶⁰ – blijkt dat moslima's met een hoofddoek (hijab) vaker worden afgewezen bij sollicitaties in Nederland, Duitsland en Spanje.⁶¹

Soms gaat het bij discriminatie om een incident of onwetendheid, vaak echter ook niet. Voor het effectief tegengaan van discriminatie is de normstelling in verdragen, de Grondwet en de gelijke behandelingswetgeving een noodzakelijke maar niet voldoende voorwaarde. Dit geldt ook voor de handhaving en de geschilbeslechting, zoals door het College, op dit terrein. Cruciaal is in elk geval de meldingsbereidheid. Daar schort het nog aanzienlijk aan. Volgens voornoemd CBS-onderzoek heeft bijna een op de tien mensen (10 procent) die zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd heeft gevoeld, dit gemeld bij een of meer instanties; drie procent meldde het bij de eigen werkgever of opleiding, twee procent bij de politie, een procent bij een meldpunt voor discriminatie, en minder dan een half procent (sic!) bij het College voor de Rechten van de Mens. Dit zou toch nog neerkomen op 1700 meldingen over de grond godsdienst of levensovertuiging in een jaar tijd bij het College;⁶² bijna het dubbele aantal van de daadwerkelijke instroom van klachten of meldingen op deze grond bij het College in 2021,⁶³ maar gemene deler is wel dat het erg weinig is gelet op de omvang van het discriminatieprobleem, ook indien gespecificeerd naar de grond godsdienst of levensovertuiging. De geringe meldingsbereidheid blijkt

⁵⁹ Ook uit onderzoek van het EU-Fundamental Rights Agency blijkt de grote omvang van ervaren discriminatie, ook in Nederland: EU-MIDIS II (november 2017), Second European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II) - Technical report (europa.eu), fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-technical-report_en.pdf.

⁶⁰ Voor dit project werden duizenden fictieve sollicitaties naar Europese werkgevers gestuurd, om verschillen in respons te peilen; gemm2020.eu.

⁶¹ Marina Fernandez-Reino, Valentina Di Stasio and Susanne Veit, 'Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain', *European Sociological Review*, 2022-1-19, [jcaco32](https://doi.org/10.1093/esr/jcaco32), doi.org/10.1093/esr/jcaco32. Zie over deze onderzoeken ook: 'Met hoofddoek voor baan vaker afgewezen', *NRC* 28 juli 2022.

⁶² 1700 = 5% (meldingen) van 2% (godsdienst of levensovertuiging) van 17 miljoen.

⁶³ Het totaal aantal verzoeken bij het College om een oordeel betrof in 2021 739, waarvan er tien leidden tot een oordeel over de grond godsdienst, geen over levensovertuiging. Verder ontving het College 34 verzoeken om een oordeel over discriminatie op grond van godsdienst, waarbij tenminste vijftien verzoekers de islamitische geloofsovertuiging hadden. Mensen namen 94 keer contact op met het College voor een vraag over godsdienstdiscriminatie (4% van het totaal aantal vragen). 37 van deze vragen hebben betrekking op de islam. Zie Discriminatiemonitor 2021, p. 22 e.v.

ook uit eerder onderzoek van het College zelf en het SCP⁶⁴ en wordt onderkend door het kabinet, dat bezig is om samen met alle betrokken partijen de meldingsbereidheid te vergoten.⁶⁵

Behalve normering, handhaving, geschilbeslechting en versterking van de meldingsbereidheid is er nog meer nodig. Daar wordt werk van gemaakt door tal van betrokken actoren. Zo is vanaf oktober 2021 de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) gestart met zijn werkzaamheden om de bestrijding van discriminatie en racisme in het algemeen en van institutioneel racisme in het bijzonder, ‘meer slagkracht’ te geven en heeft hij daartoe een Nationaal Programma opgesteld.⁶⁶ In april 2021 was al een Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) aangetreden. Verder heeft het kabinet op verzoek van de Tweede Kamer een staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme ingesteld op 12 mei 2022.⁶⁷ Deze doet onderzoek naar discriminatie en racisme in alle sectoren van de Nederlandse samenleving en naar etnisch profileren binnen de overheid. Binnen vier jaar volgt een eindadvies van de commissie voor de verbetering van beleid en regelgeving om discriminatie tegen te gaan. Ondertussen heeft de parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving van de Eerste Kamer al meerdere aanbevelingen gedaan om te komen tot betere wetgeving die bijdraagt aan het voorkomen van discriminatie.⁶⁸ Voorts heeft Movisie in opdracht van de ministeries van JenV, SZW en OCW een handreiking voor gemeenteamttenaren opgesteld waarin handvatten worden gegeven hoe gemeentelijk antidiscriminatiebeleid ontwikkeld kan worden voor de specifieke discriminatiegronden antisemitisme, moslimdiscriminatie, anti-Zwart racisme, antiziganisme en LHBTI-discriminatie.⁶⁹ Deze actielijnen en initiatieven zijn een selectie uit vele om discriminatie tegen te gaan.

⁶⁴ scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii.

⁶⁵ Zie *Kamerstukken II 2021/22*, 30950, nr. 310 (aanbiedingsbrief multi-agencyrapportage) met als bijlage de multi-agencyrapportage (MAR), opgesteld met informatie over de meldingen en registraties over (ervaren) discriminatie, met daarin cijfers van de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), de politie, Meldpunt Internetdiscriminatie (MiND), het College voor de Rechten van de Mens en de Nationale ombudsman en Kinderombudsman verzameld en van een analyse voorzien. Zie ook *Kamerstukken II 2021/22*, 30950, nr. 311 met bijlage wat betreft de discriminatiecijfers van het openbaar ministerie.

⁶⁶ Zie np2022.bureauncdr.nl/ en Bijlage bij *Kamerstukken II 2021/22*, 30950, nr. 316.

⁶⁷ Besluit van 3 mei 2022, houdende instelling van een staatscommissie tegen discriminatie en racisme (Instellingsbesluit staatscommissie tegen discriminatie en racisme), *Stcrt.* 2022, 11349, 12 mei 2022.

⁶⁸ *Kamerstukken I 2021/22*, CXLVI, nr. X.

⁶⁹ movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-07/geen-ruimte-voor-discriminatie-12-7-2022.pdf.

Slot

Vooroordelen heeft vrijwel iedereen. De kunst is zichzelf ervan bewust te zijn, ze te beheersen en ze zo nodig opzij te zetten en ervan af te stappen, zeker zodra het anders zou aankomen op het maken van ongeoorloofd onderscheid, bijvoorbeeld in het sociaaleconomisch maatschappelijk domein. Het College heeft een belangrijke taak hierover te waken en doet dat in belangrijke mate door zijn oordelentaak. Uit deze kroniek is wel gebleken hoezeer discriminatie ook de grond godsdienst of levensovertuiging raakt en dat die discriminatie en/of de beleving daarvan voorkomt in de meest uiteenlopende sectoren. De gevelde oordelen zijn in essentie steeds goed navolgbaar, ook indien zij soms tegenstrijdig lijken, zoals 2019-31 en 2019-97 over het handen schudden. Daaruit blijkt maar weer hoezeer het feitencomplex en de bewijsvoering ertoe kunnen doen. Verder blijkt uit deze kroniek ook hoe weinig er nog gemeld wordt bij (onder andere) het College. Het gaat om een topje van de ijsberg. Dit gegeven onderstreept de urgentie om in volle vaart door te gaan met de ingezette koers om de aanpak van discriminatie verder te versterken.