

MONITOR DISCRIMINATIEZAKEN 2018



COLLEGE VOOR
DE RECHTEN
VAN DE MENS

COLOFON

Kleinesingel 1-3
Postbus 16001
3500 DA Utrecht

T 030 888 38 88
F 030 888 38 83
E info@mensenrechten.nl
W www.mensenrechten.nl

Vragen?
Elke werkdag van 10.00-16.00
juridisch spreekuur.

Met deze derde Monitor Discriminatiezaken geeft het College voor de Rechten van de Mens een overzicht van alle meldingen en klachten over vermoedens van discriminatie die in 2018 zijn ingediend bij het College en de oordelen die het College uitsprak.

UITGELICHT

In deze Monitor besteedt het College tevens extra aandacht aan een aantal thema's, namelijk: discriminatie vanwege geslacht (bijvoorbeeld discriminatie vanwege zwangerschap of vanwege het transgender zijn), discriminatie vanwege handicap of chronische ziekte en het recht van woonwagenebewoners om te wonen volgens hun culturele identiteit.

WAT KUN JE ZELF DOEN: ALS INDIVIDU OF ORGANISATIE

Wanneer je vermoedt dat je te maken hebt met discriminatie, kun je contact opnemen met het College. Als je een klacht indient, nemen juristen van het College deze in behandeling. Ook organisaties en bedrijven kunnen vooraf contact opnemen met het College om te toetsen of hun voorgenomen beleid in strijd is met de gelijkebehandelingswetgeving.

HET COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het College voor de Rechten van de Mens is het Nationale Mensenrechteninstituut van Nederland. Als onafhankelijke toezichthouder belicht, beschermt en bevordert het College de mensenrechten in zowel Europees als Caribisch Nederland. Daartoe voert het College de taken uit die bij de Wet College voor de Rechten van de Mens zijn opgedragen. Het College doet onderzoek, adviseert regering en parlement, rapporteert aan internationale mensenrechteninstanties, geeft voorlichting en oordeelt in individuele gevallen over discriminatie. Het College is tevens toezichthouder voor het VN-verdrag handicap.



8

MELDINGEN EN OORDELEN VAN HET COLLEGE

In 2018 kreeg het College voor de Rechten van de Mens van burgers en organisaties ruim 4.500 vragen en meldingen over gelijke behandeling en andere mensenrechten.



13 INSTROOM VERZOEKEN

Het College ontving in 2018 510 verzoeken om een oordeel. De meest voorkomende verzoeken gingen over discriminatie vanwege het hebben van een handicap of chronische ziekte.



20 OORDELEN VAN HET COLLEGE

Het College sprak in 2018 149 oordelen uit. Bij 42% van de oordelen stelde het College vast dat er sprake is van verboden onderscheid, oftewel discriminatie.

16

AFGEHANDELDE VERZOEKEN

In 2018 eindigt 29% van de afgehandelde verzoeken in een oordeel.



24

DE EFFECTEN VAN DE OORDELEN

Van de verwerende partijen nam 77% één of meerdere maatregelen om toekomstige discriminatie te voorkomen.



30

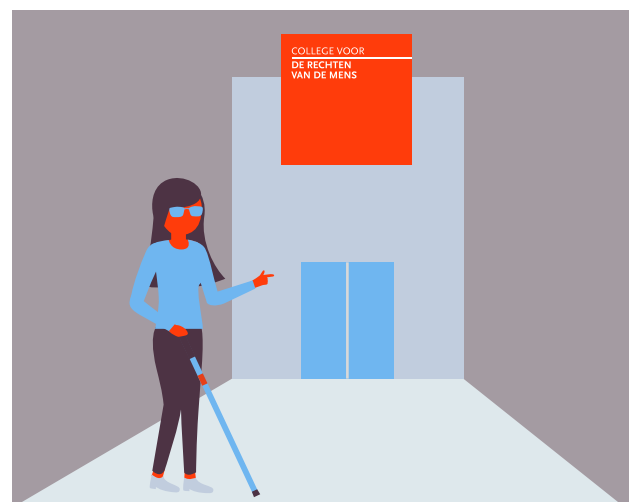
DISCRIMINATIE VANWEGE RAS: WOONWAGEN-BEWONERS

In 89% van de zittingen over woonwagenproblematiek heeft het College geoordeeld dat er sprake is van discriminatie.

33

HOE WERKT HET COLLEGE?

De klachtenprocedure bij het College is laagdrempelig: het is gratis en zowel de verzoeker als de verweerder zijn niet verplicht tot het inschakelen van juridische ondersteuning.



De monitor discriminatiezaken geeft in aanvulling op het jaarverslag meer informatie over de uitkomsten van de uitvoering door het College van de wettelijke taken: voorlichting en oordelen over mogelijke discriminatie op grond van de gelijkebehandelingswetgeving.

Het College voor de Rechten van de Mens ziet toe op de gelijkebehandelingswetgeving en oordeelt in individuele gevallen of iemand gediscrimineerd is op het werk, in het onderwijs of als consument.



DISCRIMINATIE VANWEGE GESLACHT OF BEPERKING

Bij zowel de vragen en meldingen als bij de verzoeken om een oordeel die het College ontvangt komen discriminatie op grond van geslacht of vanwege het hebben van een beperking het meeste voor. In de monitor besteden we daarom extra aandacht aan deze twee discriminatiegronden. Alle cijfers over vragen en meldingen en het oordelenproces van 2018 zijn te vinden op www.mensenrechten.nl/discriminatiemonitor.

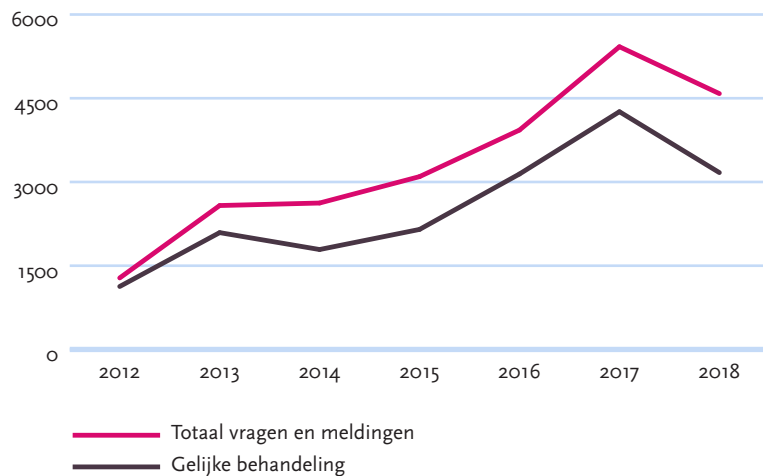
MELDINGEN BIJ EN OORDELEN VAN HET COLLEGE

Het College ontving in 2018 4.583 vragen en meldingen (zie figuur 1). Daarvan gingen er 3.168 over gelijke behandeling. De overige vragen en meldingen gingen over andere mensenrechten of onderwerpen die niet direct op gelijke behandeling of mensenrechten betrekking hebben.

**DE GROND
GESLACHT KWAM
741 KEER VOOR
IN DE VRAGEN EN
MELDINGEN
61% HIERVAN HAD
BETREKKING OP
ZWANGERSCHAP**



FIGUUR 1 AANTAL VRAGEN EN MELDINGEN 2012-2018

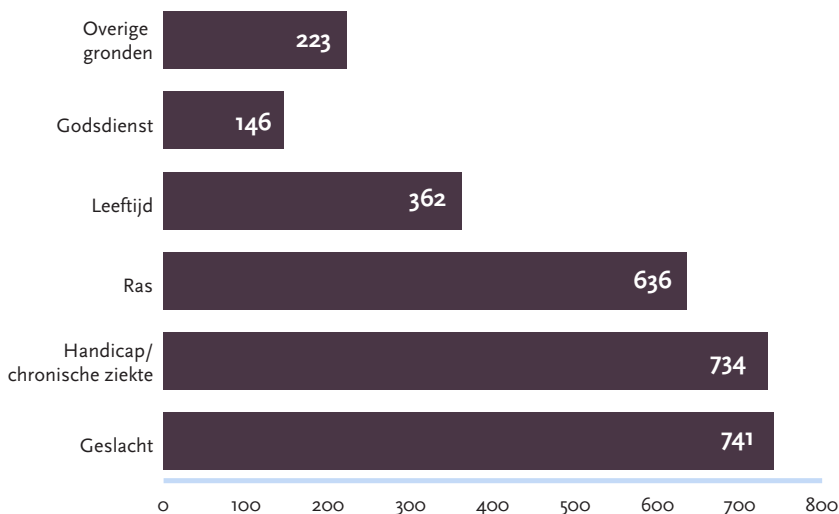


Sinds de oprichting van het College in 2012 (voorheen Commissie Gelijke Behandeling), kwamen er alleen in 2017 meer vragen en meldingen binnen. De piek in vragen en meldingen van 2017 is te verklaren door het Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie, dat het College in het voorjaar van 2017 tijdelijk openstelde voor vrouwen om hun ervaringen met zwangerschapsdiscriminatie te delen.

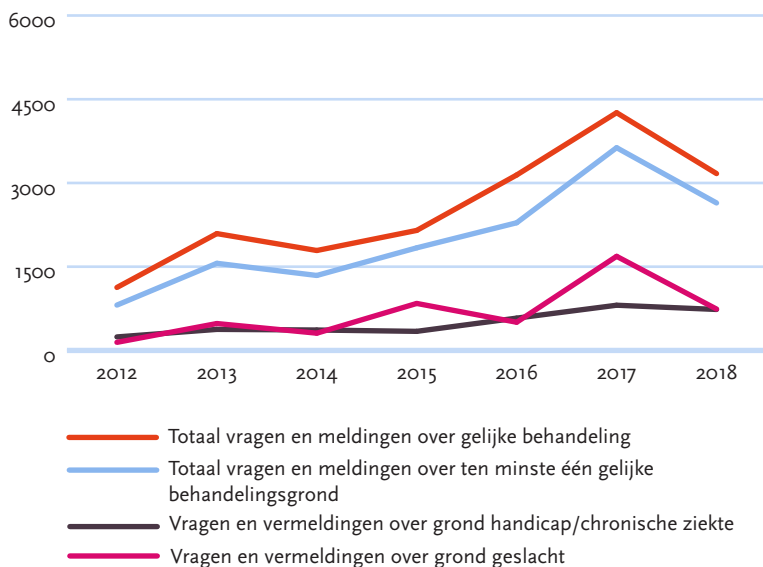
VRAGEN EN MELDINGEN NAAR GROND

Van de 3.168 vragen en meldingen over gelijke behandeling werd er 2.642 keer een vraag gesteld of een melding gedaan over één of meer discriminatiegronden die vallen onder de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Dit zijn meer dan drie keer zoveel meldingen over de discriminatiegronden als in 2012.

De grond die in de vragen en meldingen het meeste voorkwam (741 keer, ofwel in 28% van de gevallen) was geslacht (zie figuur 2). Bijna net zoveel vragen en meldingen (734) gingen over discriminatie vanwege een beperking. Meer dan de helft (61%) van de vragen en meldingen over de grond geslacht had betrekking op discriminatie vanwege zwangerschap (449).



Sinds de start van het College loopt het aantal vragen en meldingen ieder jaar op. Met als piek het aantal vragen en meldingen in 2017, vanwege de inzet van een speciaal meldpunt voor zwangere vrouwen (figuur 3).



FIGUUR 2
AANTAL VRAGEN EN MELDINGEN PER GROND IN 2018



VAN DE VRAGEN EN MELDINGEN GING 28% OVER GESLACHT EN EVENEENS 28% OVER HANDICAP EN CHRONISCHE ZIEKTE

FIGUUR 3
AANTAL VRAGEN EN MELDINGEN OVER (ON)GELIJKE BEHANDELING 2012-2018

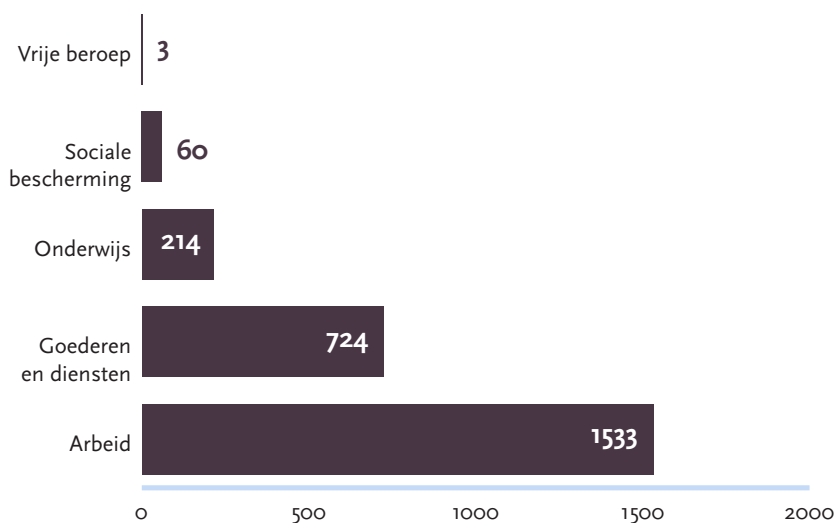


80% van de vragen en meldingen over de grond geslacht ging over discriminatie op de arbeidsmarkt

VRAGEN EN MELDINGEN NAAR TERREIN

Van de vragen en meldingen over gelijke behandeling vielen er 2.427 binnen één of meer terreinen uit de gelijkebehandelingswetgeving. Hiervan ging 63% over werk en 30% over het leveren van goederen en diensten, zoals verzekeringen, leningen, diensten van een ziekenhuis, sportscholen, vervoer of horeca en winkels (figuur 4).

FIGUUR 4 AANTAL VRAGEN EN MELDINGEN NAAR TERREIN IN 2018



Van de 741 vragen en meldingen over de grond geslacht ging 80% over discriminatie op de arbeidsmarkt. Nog eens 11% had te maken met het aanbieden en leveren van goederen en diensten, bijvoorbeeld wanneer bedrijven en organisaties activiteiten organiseren die alleen vrouwen of mannen toelaten of over bedrijven die transgender personen aanschrijven met een onjuiste naam en geslacht.

Van de 734 vragen of meldingen over discriminatie vanwege een beperking, had 43% betrekking op het leveren van goederen en diensten, 25% op arbeidssituaties en 16% op onderwijs.

Voor een volledig overzicht van de vragen en meldingen zie: www.mensenrechten.nl/discriminatiemonitor.

In de praktijk: vragen en meldingen

“Mijn man heeft een donkere huidskleur en is moslim. Hij wordt in het verpleeghuis vanwege zijn geloof en afkomst verbaal gediscrimineerd en gepest. Ik heb een klacht ingediend bij het verpleeghuis, maar men is daar van mening dat er niets aan gedaan hoeft te worden, omdat mijn man daar tijdelijk zit. Ik wil dat de discriminatie en pesterijen stoppen en het verpleeghuis zijn verantwoordelijkheid neemt. Wat kan ik doen?”

“Wij worden als werknemers van Poolse afkomst gediscrimineerd op het werk. Er wordt tegen ons geschreeuwd, we krijgen overuren niet vergoed en we krijgen bijna geen vakantiedagen. Hier willen wij wat tegen doen, maar zijn ook bang voor de reactie van de werkgever.”

“Ik zit in een elektrische rolstoel en wilde onlangs met de bus reizen. De desbetreffende buschauffeur parkeerde de bus zodanig dat de rolplaat er niet uit kon. Toen ik hem vriendelijk vroeg of hij de bus anders kon parkeren, reageerde hij met ‘ja, daag’, sloot de deuren van de bus en reed weg. Ik voel me erg gediscrimineerd. Wat kan ik doen?”

“Ik vermoed dat ik tijdens mijn sollicitatieprocedure te maken heb gehad met zwangerschapsdiscriminatie. Ik heb tijdens het sollicitatiegesprek eerlijk verteld dat ik zwanger ben. Mijn werkgever was dus bekend met mijn zwangerschap. Toch wilde hij mij aannemen, maar dan alleen wel tot het begin van mijn zwangerschapsverlof. Na mijn verlof kon ik weer terugkomen.”

INSTROOM VERZOEKEN

Iedereen die vermoedt te maken te hebben met discriminatie kan het College voor de Rechten van de Mens verzoeken om een oordeel uit te spreken. Het College ontving in 2018 510 verzoeken om een oordeel. Dit is een toename van 23% ten opzichte van 2017.

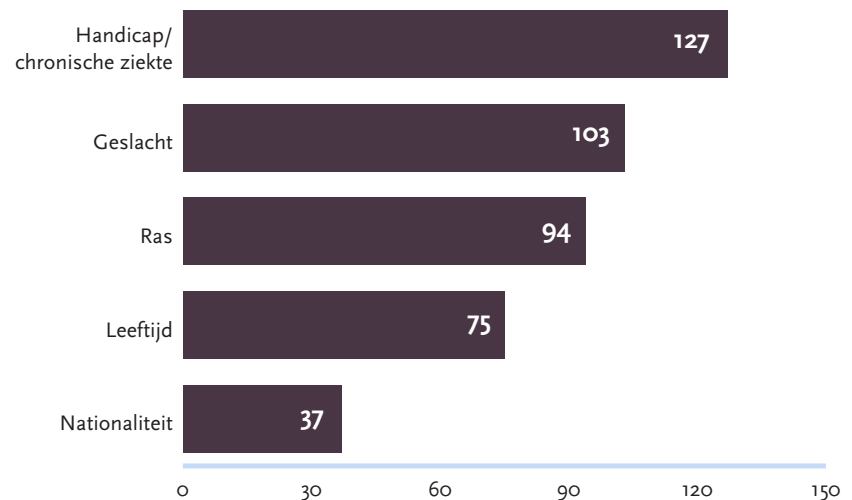
HET AANTAL VERZOEKEN OM EEN OORDEEL IS TEN OPZICHTE VAN 2017 MET 23% GESTEGEN
SINDS 2014 NEEMT HET AANTAL VERZOEKEN OM EEN OORDEEL OP GROND VAN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE TOE

Bij vrijwel alle gronden is in 2018 een stijging te zien in het aantal binnengekomen verzoeken vergeleken met 2017. Een kwart van de verzoeken dat het College in 2018 kreeg ging over de discriminatiegrond handicap/chronische ziekte (127, zie figuur 5). Sinds 2014 neemt het aantal verzoeken om een oordeel op grond van handicap of chronische ziekte toe. Dit valt te verklaren door de ratificatie van het VN-verdrag handicap en de uitbreiding van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte met het terrein goederen en diensten.

Bij 103 verzoeken ging het om een vermoeden van discriminatie op grond van geslacht. De meeste verzoeken over de grond van geslacht zijn verzoeken over mogelijke zwangerschapsdiscriminatie (64).

Het aantal verzoeken op grond van ras nam van 61 in 2017 toe naar 94 in 2018 en de verzoeken op grond van leeftijd van 56 naar 75.

FIGUUR 5 AANTAL VERZOEKEN OM EEN OORDEEL NAAR GROND IN 2018



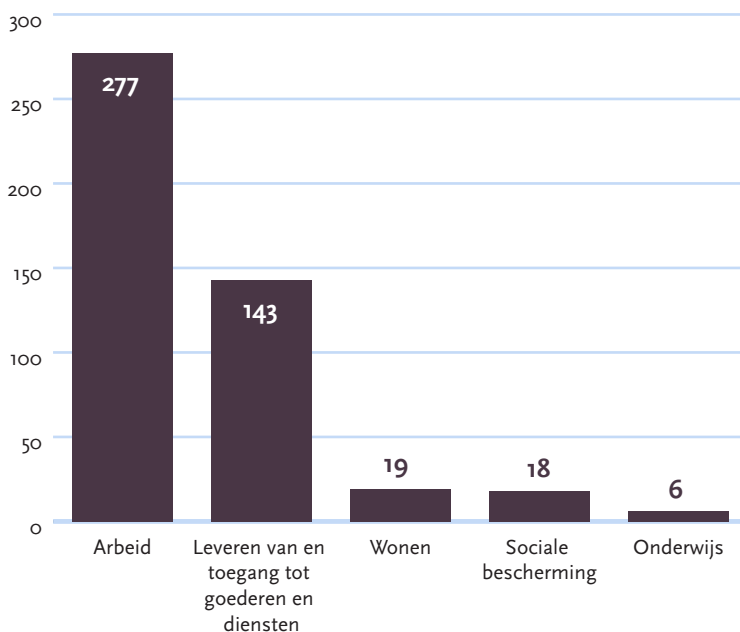
Wat de terreinen betreft gingen de meeste verzoeken over werk (54%, zie figuur 6) en over het leveren van goederen en diensten (28%)¹ en minder vaak over sociale bescherming (4%), wonen (4%) of onderwijs (1%).

Wanneer het ging om de grond geslacht hadden verzoeken om een oordeel meestal betrekking op arbeidssituaties, bijvoorbeeld ongelijke beloning, specifieke kledingvoorschriften op het werk of contractwijzigingen vanwege zwangerschap.

Bij verzoeken op grond van handicap of chronische ziekte ging het vaak om het leveren van goederen en diensten, zoals toegankelijkheid van vervoer, winkels, horeca en/of het mogen meenemen van een assistentiehond.

Voor een volledig overzicht van het binnengekomen verzoeken om een oordeel zie: www.mensenrechten.nl/discriminatiemonitor.

FIGUUR 6 AANTAL VERZOEKEN OM EEN OORDEEL NAAR TERREIN IN 2018



¹ Verzoeken op grond van WGBH/CZ zaken op onderwijs worden vanaf 2018 geregistreerd op het AWGB-terrein 'leveren van en toegang tot goederen en diensten'.



VN-VERDRAG HANDICAP

Het VN-verdrag handicap is in 2016 in werking getreden. Gelijktijdig werd het College voor de Rechten van de Mens toezichthouder op dit verdrag in Nederland. Het VN-verdrag handicap versterkt de positie van mensen met een beperking. Het bepaalt onder andere dat zij recht hebben om zelfstandig te wonen, naar school te gaan, het openbaar vervoer te gebruiken of aan het werk te zijn. Net als ieder ander. De overheid (gemeente, provincie en rijk) moet zorgen dat dit wordt gerealiseerd. Met de inwerkingtreding van het VN-verdrag handicap is ook de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte uitgebreid met goederen en diensten. De wet gold al voor onderwijsinstellingen, werkgevers, aanbieders van woningen en openbaarvervoersbedrijven en, sinds 2016 ook voor onder meer horecagelegenheden, musea, winkels, bioscopen, verzekeraars en zorginstellingen. Mensen met een beperking die zich gediscrimineerd voelen bij de toegang tot goederen en diensten, kunnen zich wenden tot het College.

AFGEHANDELDE VERZOEKEN

Van alle verzoeken eindigde 29% in een oordeel, was 25% kennelijk ongegrond, werd 13% ingetrokken en werd 33% gesloten.

**EEN VERZOEK OM
EEN OORDEEL
MOET BINNEN ZES
MAANDEN DOOR
HET COLLEGE
AFGEHANDELD ZIJN**

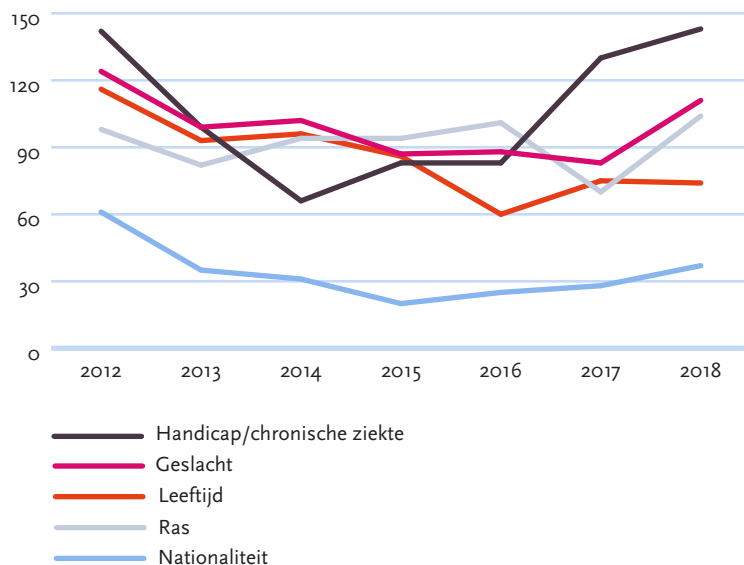


AFHANDELING VERZOEK OM OORDEEL

De toename in het aantal ontvangen verzoeken om een oordeel over mogelijke discriminatie vertaalt zich door in een toename van het aantal afgehandelde verzoeken om een oordeel (figuur 7). De top vijf van de gronden binnen de afgehandelde verzoeken is gelijk aan die bij de instroom van de verzoeken: handicap/chronische ziekte, geslacht, ras, leeftijd en nationaliteit.

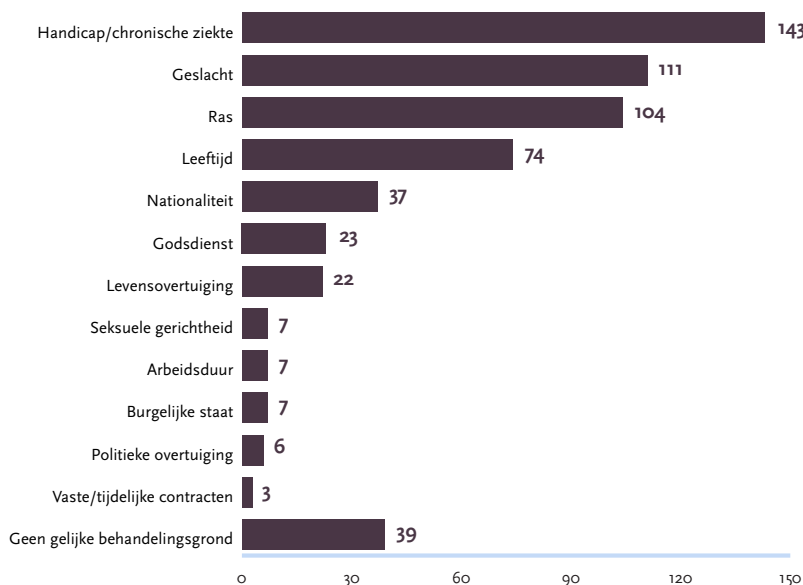
Een verzoek om een oordeel moet binnen zes maanden door het College afgehandeld zijn. Dit betekent dat een deel van de in 2018 ontvangen verzoeken in 2019 wordt afgehandeld. Daarnaast werden in 2018 verzoeken afgehandeld die in 2017 zijn ontvangen. De cijfers die hier genoemd worden gaan over het moment van afhandelen, ongeacht of het verzoek zelf in 2017 is binnengekomen.

FIGUUR 7 TOP VIJF GRONDEN AFGEHANDELDE VERZOEKEN OM EEN OORDEEL 2012-2018



Het College heeft in 2018 143 verzoeken om een oordeel afgehandeld over vermoedelijke discriminatie vanwege een beperking. Dit is meer dan de voorgaande jaren en bijvoorbeeld twee keer zoveel als in 2014. Het College behandelde in 2018 111 verzoeken om een oordeel over vermoedelijke discriminatie op grond van geslacht. Dit is bijna een kwart van het totale aantal afgehandelde verzoeken met tenminste één gelijkebehandelingsgrond (zie figuur 8).

FIGUUR 8 AFGEHANDELDE VERZOEKEN IN 2018

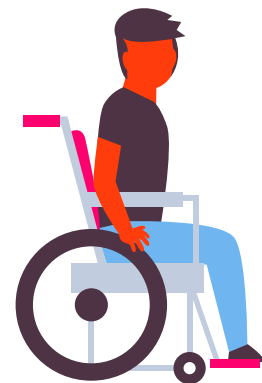


UITKOMSTEN VERZOEKEN OM EEN OORDEEL

Een verzoek om een oordeel kan verschillende uitkomsten hebben. Een verzoek kan 'kennelijk ongegrond' verklaard worden, gesloten worden, of worden ingetrokken (al dan niet na een schikking). In de overige gevallen eindigt een verzoek in een oordeel door het College.

Allereerst bekijkt het College of het verzoek in behandeling kan worden genomen, of dat het 'kennelijk ongegrond' is. Een verzoek is kennelijk ongegrond wanneer het gaat over een zelfstandige beslissing van een overheidsorgaan (eenzijdig overheidshandelen), wanneer de klacht te vaag geformuleerd is of wanneer er geen raakvlak is met de gronden of terreinen die onder de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving vallen. Deze wetgeving verbiedt onderscheid tussen mensen op de volgende gronden: geslacht, ras, leeftijd, nationaliteit, godsdienst en levensovertuiging, politieke overtuiging, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, arbeidsduur, vast of tijdelijk arbeidscontract.

**ER ZIJN TWEE KEER
ZOVEEL VERZOEKEN
AFGEHANDELDE OVER
DISCRIMINATIE
VANWEGE EEN
BEPERKING DAN IN
2014**



**Mogelijke uitkomsten
van een verzoeken
zijn**

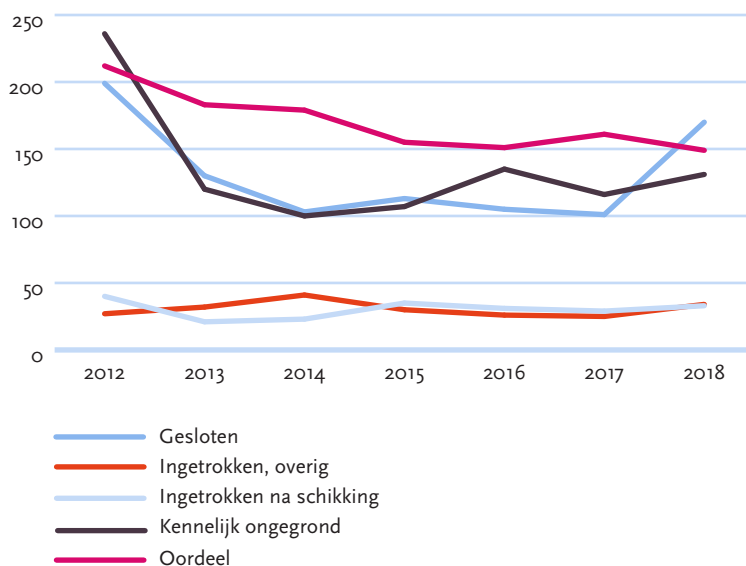
- **Kennelijk ongegrond**
- **Gesloten**
- **Ingetrokken (eventueel na schikking)**
- **Eindigen in een oordeel**



In 25% van de 517 afgehandelde verzoeken kwam het College tot de conclusie dat het verzoek kennelijk ongegrond was (zie figuur 9). Bijvoorbeeld omdat het betrekking had op een grond of terrein van het maatschappelijk leven waarop de gelijkebehandelingswetgeving niet van toepassing is (33% van de kennelijk ongegrond verklaarde verzoeken), omdat de klacht te onduidelijk geformuleerd was (20% van de kennelijk ongegrond verklaarde verzoeken) of omdat er sprake was van eenzijdig overheidshandelen (43% van de kennelijk ongegrond verklaarde verzoeken).

In 2018 werden van de in totaal 517 afgehandelde verzoeken 170 (33%) gesloten. Dat is een forse stijging ten opzichte van vorig jaar (23%). De stijging van het aantal sluitingen verklaart in belangrijke mate waarom het aantal oordelen, ondanks de toename van de afgehandelde verzoeken, is gedaald van 37% in 2017 naar 29% in 2018. Bij 6% van de verzoeken om een oordeel troffen partijen een schikking en 7% van de verzoeken door de verzoekende partij werd ingetrokken.

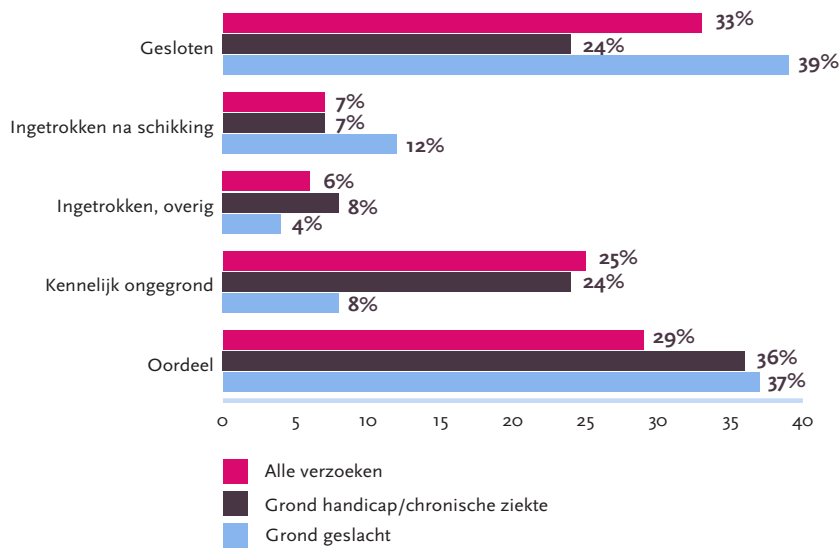
FIGUUR 9 UITKOMSTEN AFGEHANDELDE VERZOEKEN OM EEN OORDEEL 2012-2018



Verzoeken op grond van geslacht werden vaker dan gemiddeld geschikt of gesloten, maar minder vaak ingetrokken of kennelijk ongegrond verklaard (zie figuur 10). Dit laatste heeft er mee te maken dat deze verzoeken, vaker dan gemiddeld, terreinen uit de algemene behandelingswetgeving betreffen zoals de arbeidsmarkt of het leveren van goederen of diensten. Verzoeken over discriminatie vanwege geslacht leidden vaker dan gemiddeld tot een oordeel.

Ook verzoeken over discriminatie vanwege een beperking leiden vaker dan gemiddeld tot een oordeel. Buiten dat ze minder vaak werden gesloten, lijken deze verzoeken verder op de doorsnee van alle verzoeken.

FIGUUR 10 UITKOMST VERZOeken IN 2018, TOTAAL EN NAAR HANDICAP EN GESLACHT



VERTEGENWOORDIGING IN KLACHTENPROCEDURE

De meeste verzoekers laten zich niet vertegenwoordigen tijdens een procedure (70%). Het College biedt een laagdrempelige klachtenprocedure waarbij de verzoekers zonder kosten een oordeel kunnen krijgen. Wanneer verzoekers er toch voor kiezen zich tijdens de procedure bij het College bij te laten staan, kiest men vaak voor een vertegenwoordiger van een antidiscriminatiebureau, een advocaat of vertegenwoordiger van rechtsbijstandverzekering. Verweerders laten zich vaker bijstaan: 58% laat zich vertegenwoordigen door een advocaat en 11% door een juridisch specialist uit de eigen organisatie.

Voor een volledig overzicht van de afgehandelde verzoeken zie www.mensenrechten.nl/discriminatiemonitor.

70%
VAN DE
VERZOEKERS
LAAT ZICH
NIET
VERTEGEN-
WOORDIGEN
TIJDENS EEN
PROCEDURE



58%

VAN DE
VERWEERDERS LAAT
ZICH VERTEGEN-
WOORDIGEN DOOR
EEN ADVOCaat

11%

DOOR EEN
JURIDISCH
SPECIALIST UIT DE
EIGEN ORGANISATIE

OORDELEN VAN HET COLLEGE

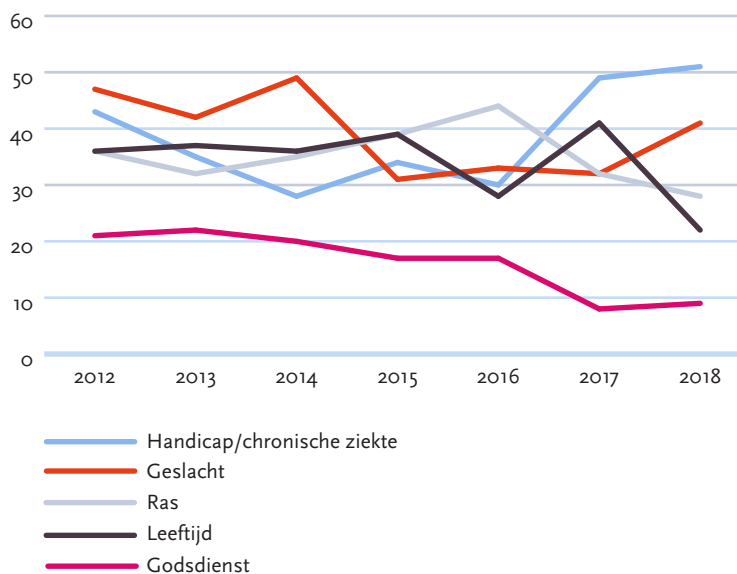
Het College sprak in 2018 149 oordelen uit. De verdeling naar de gronden in oordelen lijkt op de verdeling naar de gronden in afgehandelde verzoeken. In 42% van de oordelen werd vastgesteld dat er sprake was van discriminatie.

In de praktijk

Een blinde man had een zakelijke rekening en maakte om te bankieren gebruik van een app, die voor hem toegankelijk was door middel van de voice-over functie van zijn telefoon. Nadat hij een nieuwe telefoon had aangeschaft bleek dat de nieuwe versie van de app nog niet geschikt was voor de voice-overfunctie van de smartphone. Volgens het College legde de bank niet uit welke bezwaren er voor de bank bestaan tegen het (voorlopig) beschikbaar stellen van de oude app aan gebruikers die, zoals de man, voor het regelen van hun bankzaken afhankelijk zijn van de voice-overfunctie van hun telefoon. Daarom oordeelde het College dat de bank verboden onderscheid maakt op grond van handicap of chronische ziekte. De bank laat in reactie op het oordeel weten de app aan te passen, zodat deze weer toegankelijk wordt voor mensen met een visuele beperking (oordeel 2017-104).

De meeste oordelen gingen over handicap/chronische ziekte, daarna komen geslacht, ras, leeftijd en godsdienst. Het College oordeelde in 2018 51 keer over mogelijke discriminatie vanwege een beperking. Dat is meer dan een derde van de in totaal 149 oordelen die het College in 2018 gaf. Daarnaast is het aantal oordelen over geslacht in 2018 toegenomen: van 32 in 2017 naar 41 in 2018 (figuur 11). Net als bij de verzoeken om een oordeel hadden de meeste oordelen betrekking op het terrein arbeid (65%) en minder vaak op het terrein goederen en diensten (30%). Deze verdeling is de afgelopen jaren vrijwel onveranderd gebleven.

FIGUUR 11 OORDELEN VAN DE TOP VIJF VAN GRONDEN



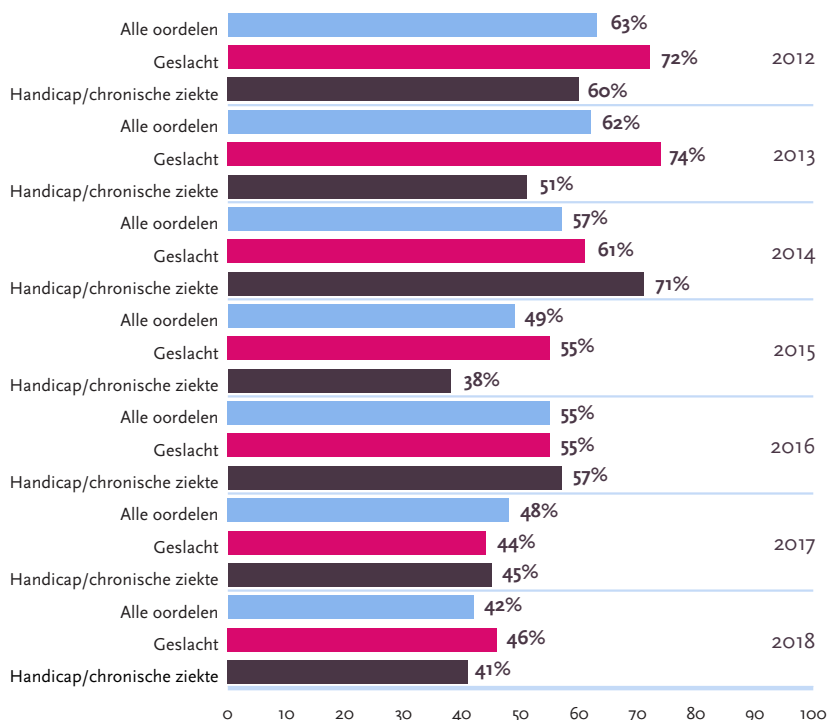
Een oordeel van het College levert de uitspraak 'verboden onderscheid' of 'geen verboden onderscheid' op. Het College kan in een oordeel soms ook een meerledige uitspraak doen. Zo kan er sprake zijn van verboden onderscheid vanwege handicap of chronische ziekte vanwege het ontbreken van doeltreffende aanpassingen op school voor een leerling met een bepaalde beperking, terwijl er tegelijkertijd niet tot verboden onderscheid wordt

geconcludeerd bij de klachtbehandeling door de school. In dat geval is de school te kort geschoten bij het treffen van aanpassingen voor de betreffende leerling, waardoor die leerling is gediscrimineerd, maar is de klacht die de leerling daarover bij de school indiende wel zorgvuldig behandeld.

UITKOMSTEN OORDELEN

Het College oordeelde in 2018 dat er bij 42% van de oordelen sprake is van verboden onderscheid, oftewel discriminatie. Bij de overige 58% van de oordelen constateerde het College geen verboden onderscheid (zie figuur 12).

FIGUUR 12 UITKOMSTEN OORDELEN: DISCRIMINATIE



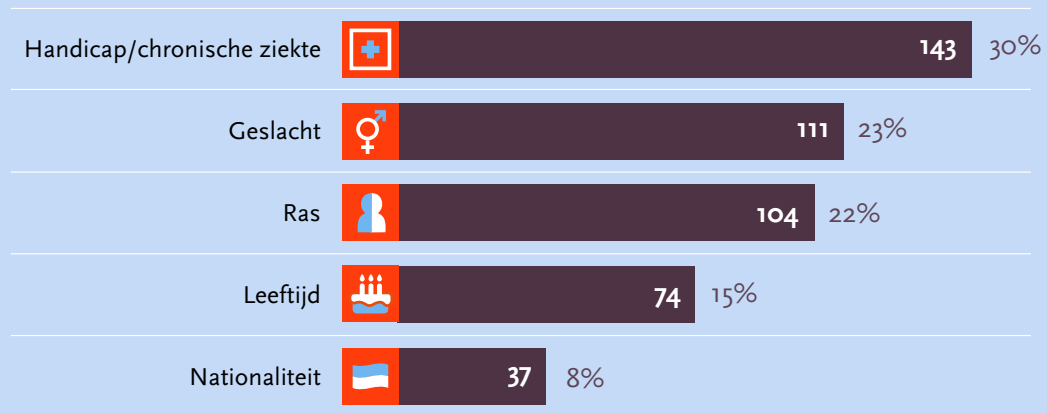
Bij 21 (41%) oordelen over mogelijke discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte concludeerde het College dat er daadwerkelijk een verboden onderscheid werd gemaakt. In ongeveer de helft (46%) van de zaken die het College in behandeling nam over mogelijke discriminatie op grond van geslacht, concludeerde het College dat er inderdaad sprake was van discriminatie.



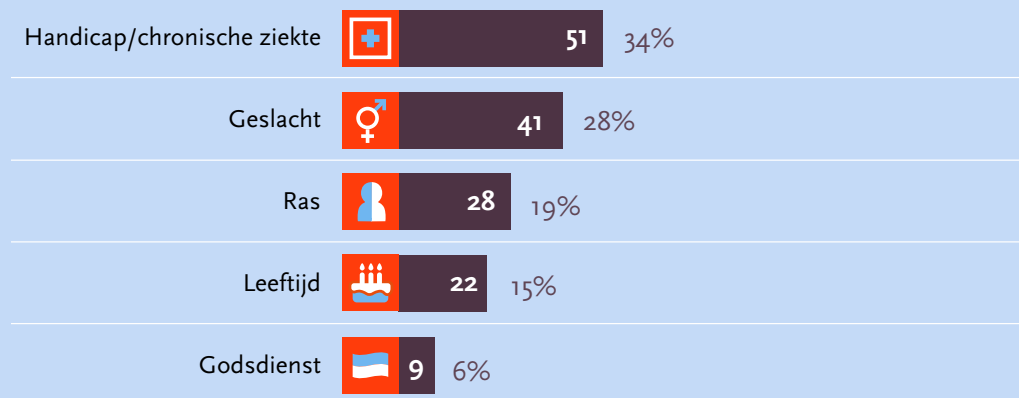
In de praktijk

Een vrouw van Marokkaanse afkomst solliciteerde onder haar Marokkaans klinkende naam naar de functie van medewerker in een ijssalon. In haar brief gaf zij aan dat zij werkervaring heeft. Dit blijkt ook uit haar curriculum vitae. Het bedrijf wees de vrouw af voor de functie, omdat de voorkeur uitging naar kandidaten met horeca-ervaring. De vrouw solliciteerde daarna opnieuw naar de functie, maar nu onder een verzonnen, Nederlands klinkende, naam. Daarbij gaf zij aan dat zij geen enkele werkervaring heeft. De vrouw werd vervolgens wel uitgenodigd voor een gesprek. In deze zaak oordeelde het College dat het bedrijf verboden onderscheid op grond van ras heeft gemaakt. Naar aanleiding van deze zaak heeft het bedrijf intern gecommuniceerd zodat de situatie zich niet nog een keer voordoet. Ook de communicatie richting de sollicitanten wordt verbeterd (oordeel 2017-121).

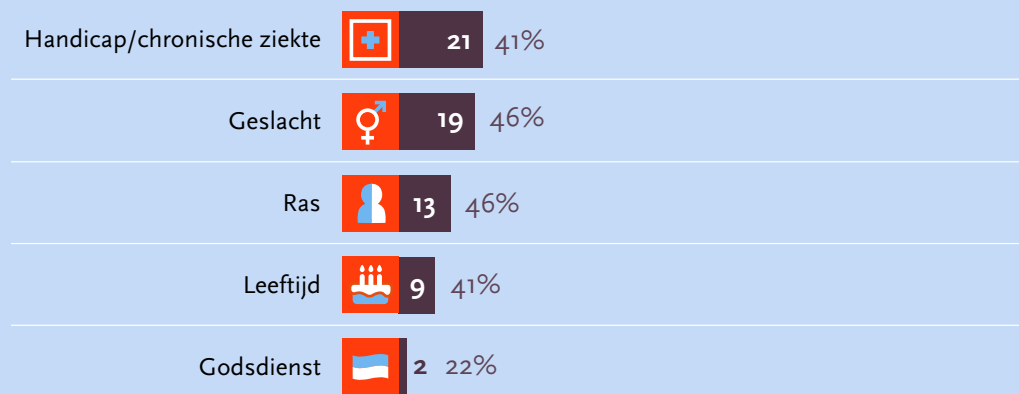
AFGEHANDELDE VERZOEKEN



OORDELEN



DISCRIMINATIE





EFFECTEN VAN DE OORDELEN

Het College gaat steeds na welke effecten de uitgesproken oordelen hebben. In 2018 namen verwerende partijen bij 77% van de oordelen een maatregel die toekomstige discriminatie kan helpen voorkomen.

**IN HET
OPVOLGINGS-
TRAJECT DOET HET
COLLEGE NAVRAAG
BIJ PARTIJEN OVER
HOE HET OORDEEL
VERDER WORDT
OPGEPAKT**

**IN 2018 NEMEN
VERWERENDE
PARTIJEN BIJ**

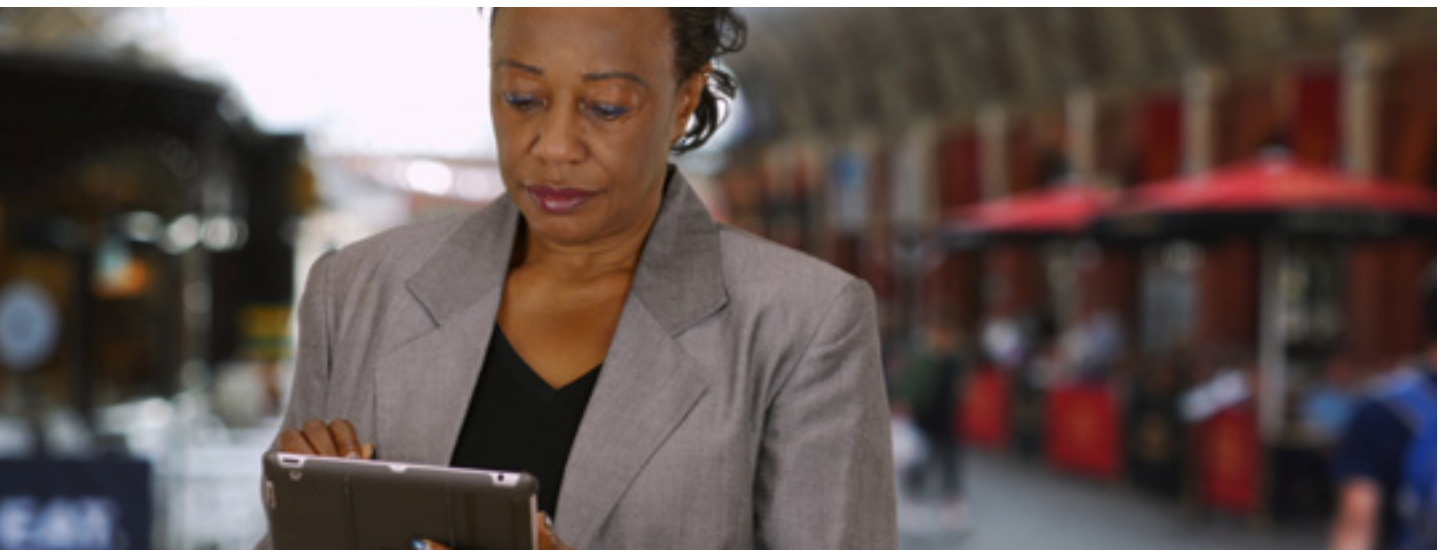
77%

**VAN DE OORDELEN
EEN MAATREGEL
DIE TOEKOMSTIGE
DISCRIMINATIE
KAN HELPEN
VOORKOMEN**

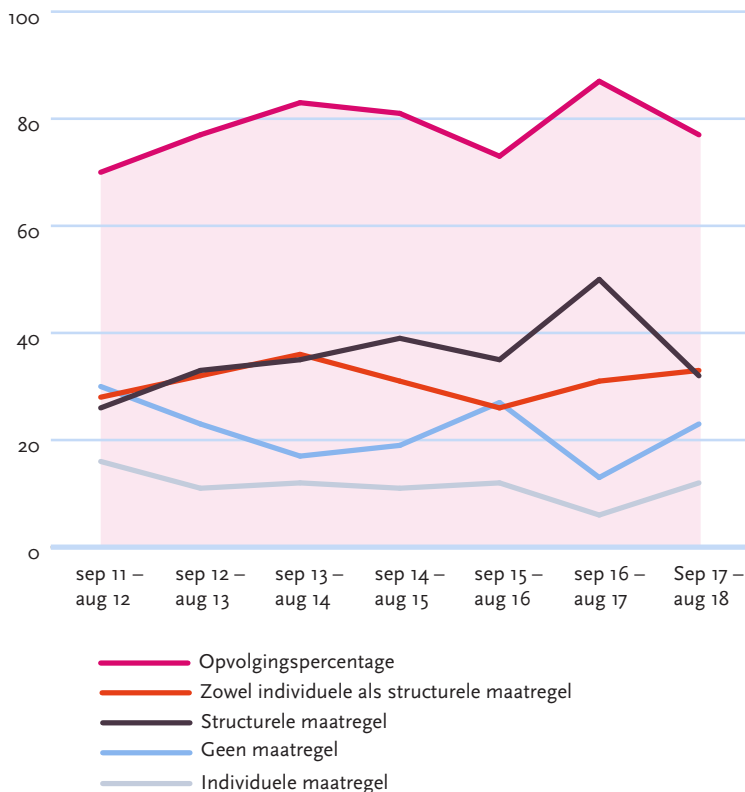
Wanneer het College oordeelt dat er sprake is van discriminatie, wordt vervolgens ook onderzocht of en welke maatregelen zijn genomen om discriminatie in de toekomst te voorkomen. Een maatregel kan individueel van aard zijn en daarmee specifiek gericht op de persoon in kwestie. De maatregel kan echter ook een meer structureel karakter hebben en vooral gericht zijn op het in de toekomst voorkomen van discriminatie. Vaak gaat het dan om het aanpassen van de procedures, het beleid of de interne afspraken binnen de organisatie of het bedrijf.

Het College doet navraag bij partijen over hoe het oordeel verder wordt opgepakt. Het duurt echter enige tijd voordat bekend is welke maatregelen een organisatie neemt. De cijfers die het College presenteert hebben daarom geen betrekking op het verslagjaar, maar op de meest recente periode van september tot en met augustus.

Het algemene opvolgingspercentage fluctueert over de periode september 2011 tot en met augustus 2018 tussen de 70% en 87% (zie figuur 13). In de periode september 2017 tot en met augustus 2018 was het opvolgingspercentage 77%. Meer dan driekwart van de verwerende partijen heeft gevolg gegeven aan het oordeel. De maatregelen die een organisatie kan treffen, variëren van het aanbieden van excuses tot het nemen van structurele maatregelen, zoals het aanpassen van het bestaande beleid of het geven van voorlichting aan medewerkers om toekomstige discriminatie tegen te gaan.



FIGUUR 13 TYPE MAATREGEL NA EEN OORDEEL IN %

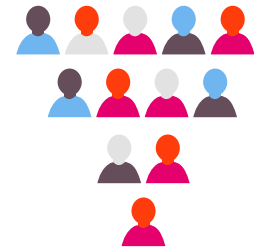


Bij achttien oordelen over discriminatie vanwege een beperking hebben de verwerende organisaties actie ondernomen. In acht gevallen trof de verweerder zowel individuele als structurele maatregelen, in zeven gevallen betrof het structurele maatregelen en in drie gevallen is volstaan met een individuele maatregel.

Van de veertien oordelen waarbij discriminatie vanwege geslacht is geconstateerd, hebben de verweerders in negen gevallen maatregelen getroffen. Zo zijn naar aanleiding van vier zaken door organisaties zowel individuele als structurele maatregelen getroffen, bij drie zaken structurele maatregelen en bij twee zaken ging het om een individuele maatregel.

Bij vijf zaken zijn verweerders naar de rechter gestapt nadat het College oordeelde dat er sprake was van discriminatie vanwege geslacht. In 2017 en 2018 zijn twee rechterlijke uitspraken gedaan over zaken waar het College eerder een oordeel over heeft uitgesproken. Ook de rechter concludeerde dat er sprake was van discriminatie en heeft de betreffende vrouwen in het gelijk gesteld.

Voor een volledig overzicht van de opvolgingsprocedure zie: www.mensenrechten.nl/discriminatiemonitor.



Een bedrijf discrimineerde een man bij het solliciteren naar een baan vanwege zijn leeftijd. Naar aanleiding van het oordeel past het bedrijf de interne procedures aan om discriminatie te voorkomen, bijvoorbeeld door meerdere consultants te betrekken bij de werving en selectieprocedure (oordeel 2018-50).

DISCRIMINATIE VANWEGE GESLACHT

Een transvrouw die haar geslachtsaanduiding heeft veranderd in de Basisregistratie Personen (BRP) blijft van een telecombedrijf brieven en rekeningen krijgen onder haar oude, mannelijke naam. Het duurt zes maanden voordat de registratie is aangepast en het bedrijf haar correct aanschrijft. Het College is van oordeel dat dit zodanig lang is, dat het telecombedrijf hiermee direct onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt. Het bedrijf heeft vervolgens de procedures aangepast en kan de geslachtsaanduiding nu sneller en makkelijker aanpassen. Ook ontvangt de verzoeker een schadevergoeding (oordeel 2018-61).

Een softwarebedrijf biedt een vrouw een contract aan waarin staat dat vrouwen een rok of nette jurk moeten dragen op de werkvloer. Wanneer de vrouw dat weigert besluit het bedrijf haar geen contract aan te bieden. Het College oordeelt dat het bedrijf verboden onderscheid maakt op grond van geslacht en blijft het beleid van het bedrijf over kledingvoorschriften volgen binnen het opvolgingstraject (oordeel 2018-120).

Het College oordeelde dat een bedrijf in zoetwaren verboden onderscheid op grond van geslacht maakte door in een personeelsadvertentie naar 'enthousiaste meiden' te vragen. Het bedrijf laat naar aanleiding van het oordeel weten dat het niet de bedoeling had om onderscheid te maken. In personeelsadvertenties zal de geslachtsaanduiding voortaan achterwege worden gelaten (oordeel 2018-89).

Een vrouw die haar zwangerschapsverlof heeft opgenomen krijgt een paar dagen voor haar terugkeer door dat haar werkdagen, tijden en werklocatie wijzigen. De wijzigingen betekenden voor haar een achteruitgang in haar arbeidsvoorwaarden. Zo ging ze minder uren werken en moest naar een andere locatie toe, waardoor zij niet meer kon fietsen en gebruik moest maken van de auto. Het College oordeelt dat het bedrijf in dit geval een verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht. Een vrouw die zwangerschaps- en bevallingsverlof opneemt, heeft na afloop van haar verlofperiode het recht om naar haar eigen functie, of een gelijkwaardige functie, terug te keren (oordeel 2018-92).



IN DE PRAKTIJK



DISCRIMINATIE VANWEGE EEN BEPERKING

Het College sprak vijf oordelen uit op verzoek van in totaal drie mensen met diabetes (2018-65, 2018-79 en 2018-80, 2018-142 en 2018-143). In alle gevallen wilden zij een suikerdrankje bij zich houden voor als ze een hypo zouden krijgen. De verweerders deden unaniem een beroep op de veiligheidsexceptie: “het meenemen van vloeistof is gevaarlijk”. In de zaken die het uitgaan-sleven betroffen slaagde dit verweer niet. In de zaak die zich afspeelde op het vliegveld vond het College dat wel was aangetoond dat de veiligheid in gevaar kon komen: geen discriminatie.

In drie zaken over mogelijke discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte stond de assistentiehond centraal. Van een herstellingsoord (2018-47) en een sportschool (2018-96) mocht de persoon met een handicap de assistentiehond niet bij zich houden. Het College oordeelde dat hier sprake was van discriminatie. De derde zaak speelde zich af in een ziekenhuis (2018-49). Daar was de communicatie niet goed verlopen, maar dat was onvoldoende grond om discriminatie te constateren.

Behalve de zaak met de assistentiehond, behandelde het College twee andere klachten over beslissingen van ziekenhuizen (2018-40 en 2018-113). De eerste had betrekking op de grond godsdienst, en de tweede ging over onderscheid op grond van chronische ziekte. In die zaak weigerde het ziekenhuis een vruchtbaarheidsbehandeling aan een vrouw met een psychische aandoening. Ook hier oordeelde het College dat geen sprake was van discriminatie. Het ziekenhuis kon een beroep doen op de “veiligheidsexceptie”: er bestond een verhoogd risico op ernstige schade voor het toekomstige kind.

Een man met een gehoorbeperking wilde een film huren. De film was niet voorzien van ondertitels en hij vroeg het College of hier sprake was van discriminatie (oordelen 2018-55 en 56). Het College toetste een klacht van een individuele verzoeker voor het eerst aan de ‘algemene toegankelijkheid’ voor personen met een handicap of chronische ziekte van artikel 2a WGBH/CZ. Het College oordeelde dat, hoewel het voor mensen met een gehoorbeperking belangrijk is dat alle films worden ondertiteld, geen sprake was van discriminatie. Artikel 2a WGBH/CZ gaat over de ‘geleidelijke’ verwezenlijking van de algemene toegankelijkheid. Het was de thuisbioscoop en filmdistributeur niet te verwijten dat nog niet alle films zijn ondertiteld. Het College vindt wel dat er initiatieven nodig zijn voor de toekomst. De conclusie is dus dat hoe langer artikel 2a WGBH/CZ geldt - dus hoe meer tijd aanbieders hebben - des te strenger er gekeken zal worden naar hun inspanningen.



IN DE PRAKTIJK



DISCRIMINATIE VANWEGE RAS: WOONWAGENBEWONERS

Het College voor de Rechten van de Mens kreeg in 2018 90 vragen en meldingen over mogelijke discriminatie van woonwagenebewoners.

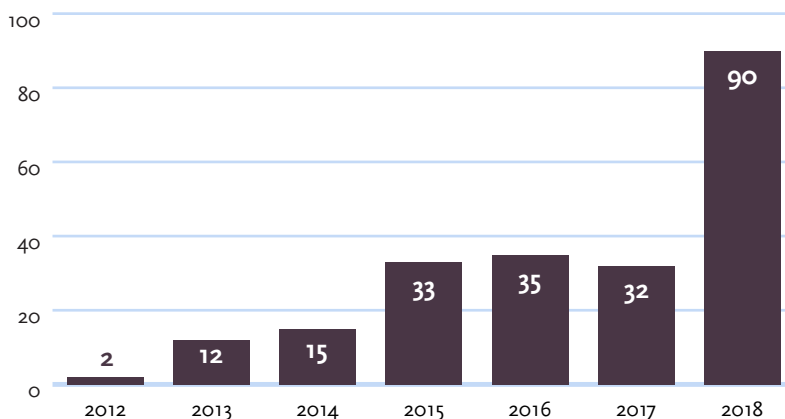
**WONEN IN EEN
WOONWAGEN OP
EEN STANDPLAATS
IN FAMILIEVERBAND
IS EEN BESCHERMDE
WOONVORM**



Uit de rechtspraak van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) volgt dat de culturele identiteit van woonwagenebewoners onder de bescherming van artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) valt. Hieruit vloeit voort dat het wonen in een woonwagen op een standplaats in familieverband een beschermde woonvorm is die door de verdragsstaten voldoende gefaciliteerd dient te worden. In Nederland kunnen woonwagenebewoners bescherming ontleen aan het verbod van onderscheid op grond van ras, zoals opgenomen in de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB).

Het College voor de Rechten van de Mens heeft zich afgelopen jaren op verschillende manieren beziggehouden met de woonwagenproblematiek. Bijvoorbeeld tijdens consultaties met woonwagenebewoners en door het uitbrengen van advies betreffende het woonwagen- en standplaatsenbeleid aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Het College heeft in dit advies vastgesteld dat de overheid de verplichting heeft om het woonwagenleven te faciliteren, door voldoende standplaatsen beschikbaar te stellen om het traditionele familie- en gemeenschapsleven mogelijk te maken. De minister heeft op meerdere punten het advies van het College gevolgd bij het vormgeven van een nieuw beleidskader voor de gemeenten.

FIGUUR 14 VRAGEN EN MELDINGEN OVER
WOONWAGENPROBLEMATIEK 2012-2018





In de praktijk:

Een man die bij zijn moeder woont in een woonwagenvil graag zelfstandig gaan wonen. Van de gemeente mag hij geen leegstaande woonwagenvstandplaats innemen. De gemeente beroept zich op de leefbaarheid en krapte op de woonwagenvlocatie, maar biedt geen uitzicht op een standplaats op een nieuwe locatie. Het College voor de Rechten van de Mens oordeelt dat de gemeente discrimineert door een 'uitsterfbeleid' te voeren, waardoor de man niet in aanmerking komt voor een woonwagenvstandplaats. De gemeente verbetert de informatievoorziening over de woonwagens en wil zo de behoefte voor de woonwagenvstandplaatsen beter in kaart brengen. De verzoeker kan een tijdelijke woonwagen op de standplaats van zijn moeder krijgen zolang hij geen eigen standplaats heeft (*oordeel: 2018-18*).

Een verzekeringsbedrijf beëindigde de woon- en inboedelverzekering voor woonwagens van 232 klanten. Het bedrijf was een van de laatste maatschappijen die woonhuis- en inboedelverzekeringen voor woonwagens op de markt heeft aangeboden. Het College oordeelt dat het bedrijf verboden onderscheid op grond van ras heeft gemaakt door de woon- en inboedelverzekeringen voor woonwagens van haar klanten te beëindigen. Het bedrijf geeft aan dat de kwestie branche-breed zal worden besproken (*oordeel: 2018-14*).

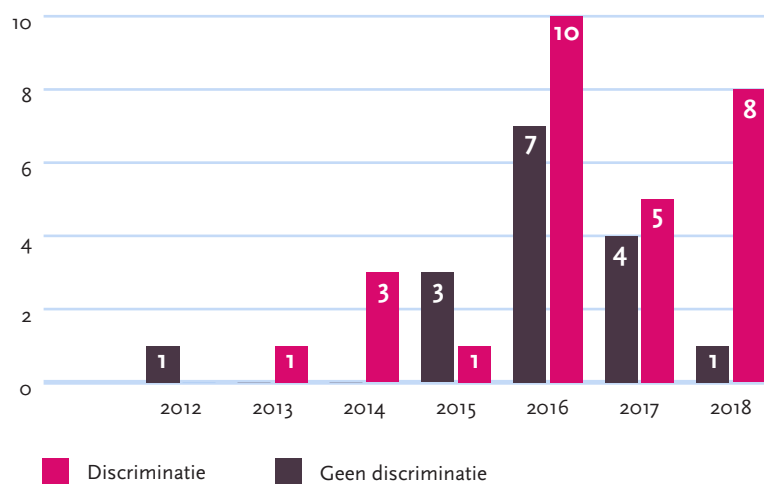
90
VRAGEN EN
MELDINGEN OVER
WOONWAGEN-
PROBLEMATIEK
KWAMEN ER IN 2018
BINNEN BIJ HET
COLLEGE

VRAGEN EN MELDINGEN

Het College kreeg in 2018 90 vragen en meldingen² over woonwagenproblematiek (figuur 14). Dit is een flinke stijging, want tussen 2015 en 2017 waren dat gemiddeld iets meer dan 30 vragen per jaar. Van 2012 (beginjaar College) tot 2014 kwamen er nauwelijks vragen en meldingen over de situatie van woonwagenbewoners binnen.

De meeste vragen en meldingen sindsdien gingen over discriminatie op het gebied van woonwagens en standplaatsen. Ook werden vragen gesteld over de bejegening van woonwagenbewoners door gemeenten en bijvoorbeeld bedrijven die een dienst weigerden te leveren op een woonwagenlocatie.

FIGUUR 15 UITKOMST OORDELEN OVER WOONWAGENPROBLEMATIEK 2012-2018



EFFECTEN OORDELEN OVER PROBLEMATIEK VAN DE WOONWAGENBEWONERS

In vier zaken werd door de verwerende partij een structurele maatregel getroffen. In drie van deze zaken werden naast deze structurele maatregelen ook individuele maatregelen getroffen. In twee zaken zag de verwerende partij in het oordeel geen aanleiding om een maatregel te nemen.

Vaak is in geval van woonwagenproblematiek de verweerder een gemeente. Veel van deze gemeente hebben aangegeven hun beleid aan te passen. Ze brengen onder meer de behoefte van woningzoekenden aan standplaatsen beter in kaart. Daarnaast beloven ze rekening te houden met de situatie van de woonwagenbewoners bij het formuleren van beleid over wonen. In het nieuwe huisvestingsbeleid wordt nadrukkelijk rekening gehouden met het Beleidskader gemeentelijk woonwagen- en standplaatsenbeleid van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

² Vragen, meldingen en verzoeken door woonwagenbewoners worden niet apart maar onder de bredere grond ras geregistreerd. Voor deze Monitor zijn deze vragen, meldingen en verzoeken opgehaald met een zoekopdracht naar specifieke trefwoorden die te maken hebben met woonwagenbewoners en vervolgens handmatig nagelopen.

HOE WERKT HET COLLEGE?

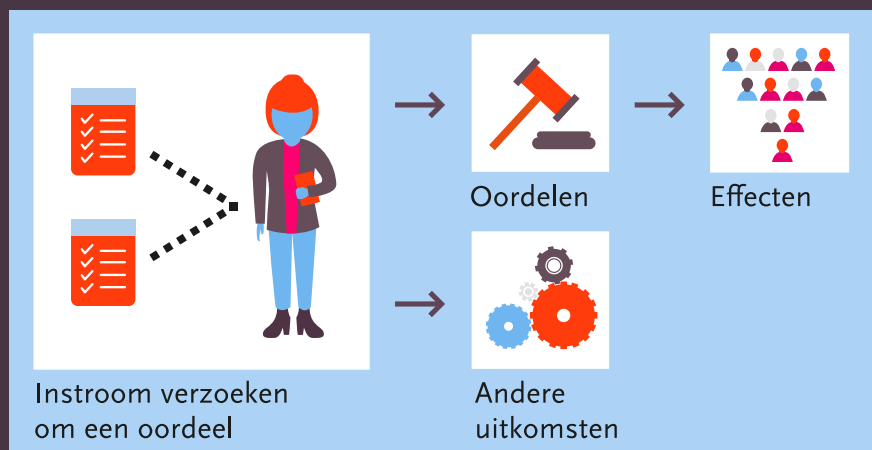
Iedereen in Nederland die te maken krijgt met ongelijke behandeling of hierover vragen heeft, kan contact opnemen met het College voor de Rechten van de Mens. Ook organisaties kunnen hun beleid door het College laten toetsen aan de gelijke behandelingswetgeving.

FIGUUR 16 WERKWIJZE COLLEGE

FRONT OFFICE



KLACHTENPROCEDURE



Het College biedt op laagdrempelige wijze voorlichting en is per telefoon en e-mail bereikbaar voor vragen en meldingen. In de klachtenprocedure worden verzoeken onderzocht en worden oordelen uitgesproken over mogelijk onderscheid.

Juridische medewerkers van het College beantwoorden alle vragen en meldingen telefonisch of via e-mail en verwijzen, afhankelijk van de situatie, naar de juiste vervolgstappen. Dat is bijvoorbeeld de klachtenprocedure bij het College zelf waarbij het College de situatie toetst aan de gelijkebehandelingswetgeving. Dit kan uiteindelijk leiden tot een oordeel waarin het College vaststelt of er daadwerkelijk sprake is van discriminatie. In andere gevallen verwijzen de juristen van het College door naar een andere organisatie die de melding of klacht kan oppakken, zoals de ombudsman, het juridisch loket of antidiscriminatiebureaus.

VRAGEN EN MELDINGEN: GELIJKE BEHANDELING EN MENSENRECHTEN

Juristen van het College beantwoorden ook vragen over mensenrechten in Nederland, die betrekking hebben op situaties die buiten de gelijkebehandelingswetgeving vallen. Bijvoorbeeld over de omgang met persoonsgegevens of toegang tot de rechter. Het College krijgt ook meldingen van mensen die bezorgd zijn en een vorm van onrecht ervaren, zonder dat zij vervolgstappen willen zetten. Al deze vragen en meldingen worden geregistreerd. Samen met de gegevens over het oordelenproces van het College bieden de vragen en meldingen over discriminatie en mensenrechten inzicht in de zorgen en problemen die mensen ervaren op het gebied van discriminatie en mensenrechten en de ontwikkelingen die zich afspelen binnen de samenleving. Deze informatie benut het College in gesprekken met andere organisaties, zoals overheden of belangenorganisaties, zodat zij dit mee kunnen nemen in bijvoorbeeld beleidsontwikkeling.

KLACHTENPROCEDURE BIJ HET COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Wanneer je vermoedt dat je te maken hebt met discriminatie op het werk, in het onderwijs of bij het leveren van goederen en diensten, kun je vragen om een oordeel van het College. Voorwaarde is dat de situatie betrekking heeft op ten minste één van de discriminatiegronden en terreinen uit de gelijkebehandelingswetgeving (zie kader).

Daarnaast kunnen organisaties het College vragen om een oordeel 'eigen handelen'. De organisatie kan dan (voorgenomen) beleid of maatregelen door het College laten toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving.



GELIJKEBEHANDELINGS- WETGEVING

De gronden uit de gelijkebehandelingswetgeving zijn: geslacht, handicap of chronische ziekte, ras, leeftijd, godsdienst, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, levensovertuiging, politieke overtuiging, arbeidsduur en vaste of tijdelijke contracten.

De klachtenprocedure bij het College is laagdrempelig: het is gratis en zowel de verzoeker als de verweerder zijn niet verplicht tot het inschakelen van juridische ondersteuning. Niet alle verzoeken eindigen in een oordeel. Een

verzoek kan bijvoorbeeld 'kennelijk ongegrond' zijn. Dit gebeurt wanneer het een zelfstandige beslissing van een overheidsorgaan (eenzijdig overheidshandelen) betreft, wanneer er geen raakvlak is met de gronden of terreinen die onder de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving vallen, of wanneer de klacht te vaag geformuleerd is. Ook komt het voor dat partijen schikken of dat de verzoeker het verzoek intrekt. In de overige gevallen volgt er een zitting op basis waarvan het College oordeelt of er sprake was van discriminatie. De oordelen worden gepubliceerd op www.mensenrechten.nl.



Disclaimer: cijfers in deze publicatie zijn definitief, onder voorbehoud van noodzakelijke mutaties op basis van nieuwe gegevens of het herzien van categorieën in volgende jaren.

