Monitor Discriminatiezaken 2021

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.

Het College doet onderzoek, adviseert regering en parlement, rapporteert aan internationale mensenrechteninstanties, geeft voorlichting en oordeelt in individuele gevallen over ingediende discriminatieklachten. Het College is tevens toezichthouder voor het VN-verdrag Handicap. Het rapporteert jaarlijks over de manier waarop dat verdrag in Nederland wordt uitgevoerd en nageleefd.

Discriminatieklacht indienen

Iedereen die een concreet vermoeden heeft dat hij/zij/hen wordt gediscrimineerd, kan daarover een klacht indienen bij het College. Via een klachtenprocedure is het mogelijk een oordeel van het College te krijgen.

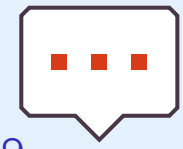
Beleid laten toetsen op gelijke behandeling

Organisaties en bedrijven kunnen hun voorgenomen beleid vooraf laten toetsen door het College om te bepalen of dat niet ingaat tegen de gelijkebehandelingswetgeving.

Op de cover staat Uti Vidya. Ze is procesmanager bij Oikocredit en woont in Haarlem. Op de cover laat ze zien hoe seksuele intimidatie eruit kan zien. Zelf zegt ze over dit onderwerp: "Ik besefte mij hoe kwetsbaar het is om vrouw te zijn toen ik alleen op reis was. Ik moet goed nadenken wat veilig is, terwijl veiligheid voor mannen vaak vanzelfsprekend is. Dit maakt mij kwaad, omdat het vaak mannen zijn die mij een onveilig gevoel geven. Ik vind het belangrijk dat zowel jongens als meisjes in hun opvoeding al meekrijgen hoe je grenzen aangeeft en je die van een ander respecteert."

Inhoudsopgave

1. Vragen en meldingen



p. 9

2. Verzoeken om een oordeel



p. 21

3. Oordelen



p. 29

4. Opvolging oordelen



p. 38

5. Tabellen

p. 43

Monitor Discriminatiezaken

De Monitor Discriminatiezaken geeft aanvullende en verdiepende informatie over de aantallen vragen en meldingen die het College krijgt. Ook biedt de Monitor inzicht in het aantal verzoeken om een oordeel dat het College behandelt. We presenteren bijvoorbeeld analyses over de inhoudelijke spreiding van de zaken die het College in 2021 behandeld heeft. Het gaat dan om de verschillende discriminatiegronden en over de verschillende terreinen van het maatschappelijk leven waarop de gelijkebehandelingswetgeving van toepassing is. Het College duidt deze gegevens in het licht van maatschappelijke en beleidsmatige ontwikkelingen. In deze Monitor is het thema seksuele intimidatie uitgelicht.

Het College doet zijn werk niet alleen, maar samen met andere actoren en organisaties, afhankelijk van het terrein en de aard van het incident. Zo handelen de politie en de lokale of regionale antidiscriminatiebureaus ook veel discriminatiekwesties af. De cijfers die al deze organisaties publiceren bieden samen met de informatie uit deze Monitor een volledig beeld van hoe verschillende soorten kwesties in Nederland worden afgehandeld.

Discriminatie en de wet

Gelijkebehandelingswetgeving

Welke wetgeving bedoelen we als we het hebben over gelijkebehandelingswetgeving? De Grondwet bepaalt in artikel 1 dat iedereen die zich in Nederland bevindt in gelijke gevallen gelijk moet worden behandeld en op geen enkele grond gediscrimineerd mag worden.

Daarnaast zijn er specifieke wetten die discriminatie verbieden en gelijke behandeling waarborgen. De belangrijkste daarvan zijn: de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB), de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ), de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL), de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB m/v) en de artikelen over gelijke behandeling bij arbeidsovereenkomsten uit het Burgerlijk Wetboek.

Al deze wetten vormen samen de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving. Daarnaast stelt een aantal bepalingen in het Wetboek van Strafrecht vormen van discriminatie strafbaar, maar die blijven in deze Monitor buiten beschouwing.

Discriminatiegronden

Mensen mogen, afhankelijk van de situatie, verschillend behandeld worden, maar sommige verschillen tussen mensen mogen geen reden vormen om hen verschillend te behandelen. Zo mag een vrouw voor hetzelfde of vergelijkbaar werk niet minder worden betaald dan een man. We spreken dan van discriminatie op grond van geslacht.

De discriminatiegronden die zijn vastgelegd in de gelijkebehandelingswetgeving zijn: geslacht, handicap of chronische ziekte, ras, leeftijd, godsdienst, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, levensovertuiging, politieke overtuiging, arbeidsduur (voltijds of deeltijd) en het soort arbeidscontract (tijdelijk of vast).
De discriminatiegrond geslacht omvat ook onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap en tevens onderscheid op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie. Ook seksuele intimidatie valt onder deze grond.

Wettelijke uitzonderingen

De wet bepaalt ook welke uitzonderingen bestaan op het discriminatieverbod. Doel van deze uitzonderingen is om onder bepaalde voorwaarden het maken van onderscheid, dus het verschillend behandelen van mensen, wél toe te staan. Bijvoorbeeld als onderscheid nodig is om vrouwen te beschermen tijdens hun zwangerschap.

Een ander voorbeeld: als personen zich op een bepaalde wijze kleden omdat hun geloofsovertuiging hen daartoe verplicht, dan kan de werkgever dat op de werkvloer verbieden als dat noodzakelijk is vanwege veiligheidsvoorschriften die gevaarlijke situaties in de werkomgeving moeten voorkomen. Er kunnen dus goede redenen zijn om in een specifiek geval toch onderscheid te maken.



Seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie en de Algemene wet gelijke behandeling

Begin 2022 zond YouTube-kanaal BOOS een aflevering uit over deelnemers van het televisieprogramma The Voice die tijdens of rondom de talentenjacht seksueel geïntimideerd waren. Als reactie op de documentaire kwam in heel Nederland een golf van reacties los. Ook anderen stapten naar voren met meldingen en klachten op het gebied van seksuele intimidatie.

Slachtoffers van seksuele intimidatie kunnen aangifte doen bij de politie, maar mensen kunnen ook bij het College terecht met een melding of klacht op dat gebied. We spreken van seksuele intimidatie bij enige vorm van verbaal, nonverbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie, dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

In de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving wordt seksuele intimidatie als een vorm van discriminatie op grond van geslacht aangemerkt (artikel 1a van de Algemene wet gelijke behandeling). Daarom kunnen verzoekers een klacht voorleggen aan het College voor de Rechten van de Mens. Het College kan in zo'n geval een onderzoek instellen naar de situatie, een hoorzitting houden en uiteindelijk een oordeel uitspreken of de organisatie in strijd heeft gehandeld met de gelijkebehandelingswetgeving. Het gaat in deze procedure dus niet om het 'aanklagen' van individuele personen, maar om de verantwoordelijkheid van de organisatie of het bedrijf waarbinnen de seksuele intimidatie plaatsvond. Organisaties en bedrijven moeten volgens de wet namelijk zorgen voor een veilige werkomgeving.

Daarnaast bepaalt het gelijkebehandelingsrecht dat voor specifieke (groepen) mensen soms extra inspanningen moeten worden verricht, zodat zij in staat worden gesteld om op gelijke voet met anderen deel te nemen aan de samenleving of om maatschappelijke achterstand in te lopen. Bijvoorbeeld als er sprake is van mensen met een fysieke beperking die een bepaalde aanpassing van hun werkplek nodig hebben om hun functie te kunnen uitoefenen. Een andere, onder bepaalde omstandigheden geoorloofde uitzondering op het principe van gelijke behandeling is het voeren van voorkeursbeleid, bijvoorbeeld voorkeurssbeleid om meer vrouwen leidinggevende functies te geven.[1]

Reikwijdte

Het College kan alleen toetsen of er sprake is van discriminatie als bedoeld in de specifieke gelijkebehandelingswetten die hierboven zijn genoemd, zoals de AWGB. Deze hebben een beperkt toepassingsbereik: ze gelden niet voor alle terreinen van het maatschappelijk leven. De specifieke wetten verbieden discriminatie:

- op de arbeidsmarkt (onder meer bij sollicitaties, bij bejegening op de werkvloer, bij de beloning, in de andere arbeidsvoorwaarden);
- bij het aanbieden van of de toegang tot goederen en diensten (bijvoorbeeld bij wonen, welzijn, gezondheidszorg, cultuur, onderwijs, financiële dienstverlening, verzekeringsdiensten, winkelen, sporten en uitgaan);
- bij de uitoefening van het vrije beroep (denk aan freelancers en zelfstandig ondernemers);
- bij het lidmaatschap van een vakbond of vereniging van beroepsgenoten;
- bij sociale bescherming (denk aan uitkeringen of studiefinanciering).

Deze beperkte reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving betekent bijvoorbeeld dat allerlei discriminatoire uitingen die in de media worden gedaan of discriminerende gedragingen waarmee mensen op straat kunnen worden geconfronteerd, niet onder de genoemde wetten vallen. Wel kunnen andere discriminatiebepalingen daarop van toepassing zijn, zoals die in het Wetboek van Strafrecht.

Discriminatie en het College

Vragen beantwoorden en meldingen registreren

Het College zet zich op verschillende manieren in om discriminatie tegen te gaan. Juridisch medewerkers van het College beantwoorden alle vragen en meldingen over discriminatie telefonisch of via e-mail. Afhankelijk van de situatie verwijzen ze een melder door naar de klachtenprocedure bij het College of naar een andere organisatie, zoals de Nationale ombudsman, een gemeentelijke ombudsman, de Inspectie Belastingdienst, Toeslagen en Douane, Het Juridisch Loket of antidiscriminatiebureaus.

Het College registreert alle vragen en meldingen, ook als de verzoeker geen vervolgstappen wil zetten. Het College gebruikt deze registraties als signaal bij de andere activiteiten – bijvoorbeeld bij adviezen over het overheidsbeleid en in de rapportages van het College aan internationale mensenrechteninstanties van de Verenigde Naties en de Raad van Europa.

1 Meer informatie over voorkeursbeleid is te vinden in College voor de Rechten van de Mens, *Voorkeursbeleid voor vrouwen bij arbeid*, maart 2022

Klachtenprocedure - verzoek om een oordeel

We kunnen een verzoeker met een melding over discriminatie ook doorverwijzen naar de oordelen-procedure bij het College zelf. Het College toetst in die procedure of een situatie of gedraging die iemand is overkomen, in strijd is met de bepalingen van de gelijkebehandelingswetgeving. De persoon met de discriminatieklacht dient daarvoor een verzoek om een oordeel in bij het College.

Een dergelijk verzoek kan uiteindelijk leiden tot een juridisch oordeel, waarin het College vaststelt of daadwerkelijk sprake is geweest van discriminatie. De procedure bij het College is laagdrempelig: de procedure is gratis en de klager (de verzoeker) is niet verplicht om juridische ondersteuning in te schakelen. Dat geldt ook voor de partij tegen wie de klacht is gericht (de verweerder).

Figuur 1 Combinatie van gronden en terreinen waarover het College kan oordelen

	Arbeid	Goederen en diensten	Vrije beroepen	Lidmaat-schap vakbond of vereniging	Sociale bescher-ming
Handicap/chronische ziekte	✓	✓	✓	✓	✗
Geslacht	✓	✓	✓	✓	✗
Leeftijd	✓	?	✓	✓	✗
Ras	✓	✓	✓	✓	✓
Nationaliteit	✓	✓	✓	✓	✗
Godsdienst	✓	✓	✓	✓	✗
Seksuele gerichtheid	✓	✓	✓	✓	✗
Arbeidsduur	✓	✗	✗	✗	✗
Politieke overtuiging	✓	✓	✓	✓	✗
Levensovertuiging	✓	✓	✓	✓	✗
Burgerlijke staat	✓	✓	✓	✓	✗
Vaste/tijdelijke contracten	✓	✗	✗	✗	✗

✓ Het College kan oordelen over de combinatie van deze grond en dit terrein.

✗ Het College kan niet oordelen over de combinatie van deze grond en dit terrein.

? De grond 'leeftijd' is over het algemeen alleen van toepassing op de arbeidssfeer, en niet op goederen en diensten. Maar, er is een aantal uitzonderingen op die hoofdregel, in het bijzonder waar het toegang tot beroepsonderwijs betreft. Wil je discriminatie melden op grond van leeftijd en op het terrein van goederen en diensten? Neem dan contact op met het College om te bepalen of wij kunnen oordelen over je situatie of niet.

Uitkomst van de klachtenprocedure

Niet alle verzoeken om een oordeel over situaties waarin iemand zich gediscrimineerd voelde eindigen in een oordeel. Soms is een verzoek 'kennelijk ongegrond' of is het College niet bevoegd om te oordelen. Dat is in drie situaties aan de orde:

- Veel eenzijdig overheidshandelen valt buiten de werkingssfeer van de gelijkebehandelingswetgeving. Van eenzijdig overheidshandelen is sprake als een overheidsorgaan een beslissing neemt op basis van de bevoegdheden die een wet aan dat orgaan toekent. Ook feitelijke handelingen of gedragingen van overheidsfunctionarissen bij de uitoefening van hun wettelijke taak (denk bijvoorbeeld aan het verlenen van een vergunning of aan ordehandhaving door de politie) vallen in de categorie eenzijdig overheidshandelen. Er zijn echter vormen van overheidshandelen die het College wel kan toetsen, bijvoorbeeld waar de overheid optreedt als werkgever (bij de aanstelling van ambtenaren), goederen en diensten aanbiedt (denk aan onderwijs) of sociale bescherming levert (zoals huisvesting, studiefinanciering, huur- of zorgtoeslag, socialezekerheidsuitkeringen en maatschappelijke ondersteuning).
- Als er geen raakvlak is met de gelijkebehandelingswetgeving (bijvoorbeeld als geklaagd wordt over onderscheid dat niet valt onder een discriminatiegrond die in de wet wordt genoemd, of als het gaat om een terrein van het maatschappelijk leven waarop de wet niet van toepassing is);
- Als de klacht te onduidelijk is geformuleerd of als er onvoldoende concrete aanwijzingen zijn dat er is gediscrimineerd op een bepaalde grond.

Ook komt het voor dat een schikking wordt getroffen of dat de verzoeker om een andere reden het verzoek intrekt. Ten slotte is het mogelijk dat het College tot de conclusie komt dat het belang van de verzoeker of het gewicht van de gedraging waarover geklaagd wordt kennelijk onvoldoende is om het onderzoek voort te zetten, of dat er sinds de gedraging plaatsvond een zodanige termijn is verstreken dat in redelijkheid geen onderzoek meer kan plaatsvinden (dit is geregeld in artikel 12 lid 1 van de Wet College voor de Rechten van de Mens).

Wordt de procedure voortgezet, dan volgt er een zitting waarbij het College beide partijen hoort en vragen stelt. Op basis van de informatie die op die manier verkregen is, oordeelt het College of er sprake was van discriminatie. Het College stuurt het oordeel aan beide partijen en maakt het vervolgens openbaar. Hierbij wordt de naam genoemd van de organisatie waartegen de klacht gericht was. Als het College oordeelt dat de verweerder heeft gediscrimineerd, doet het later bij de betreffende organisatie navraag of deze maatregelen neemt of al heeft genomen naar aanleiding van het oordeel.

Oordeel eigen handelen

Ook bedrijven en organisaties kunnen een verzoek indienen bij het College om hun beleid te laten toetsen: zijn de regels die wij binnen ons bedrijf of onze organisatie (willen gaan) hanteren of de (personeels) maatregelen die wij willen treffen, toegestaan volgens de gelijkebehandelingswetgeving? Het College beoordeelt de situatie en brengt een zogenaamd 'oordeel eigen handelen' uit. Naar aanleiding van een verzoek om een oordeel over mogelijke discriminatie, maken we de naam van de organisatie over wie het oordeel gaat meestal niet openbaar. Dat doen we alleen als de organisatie dat zelf wil.

1. Vragen en meldingen



5.286

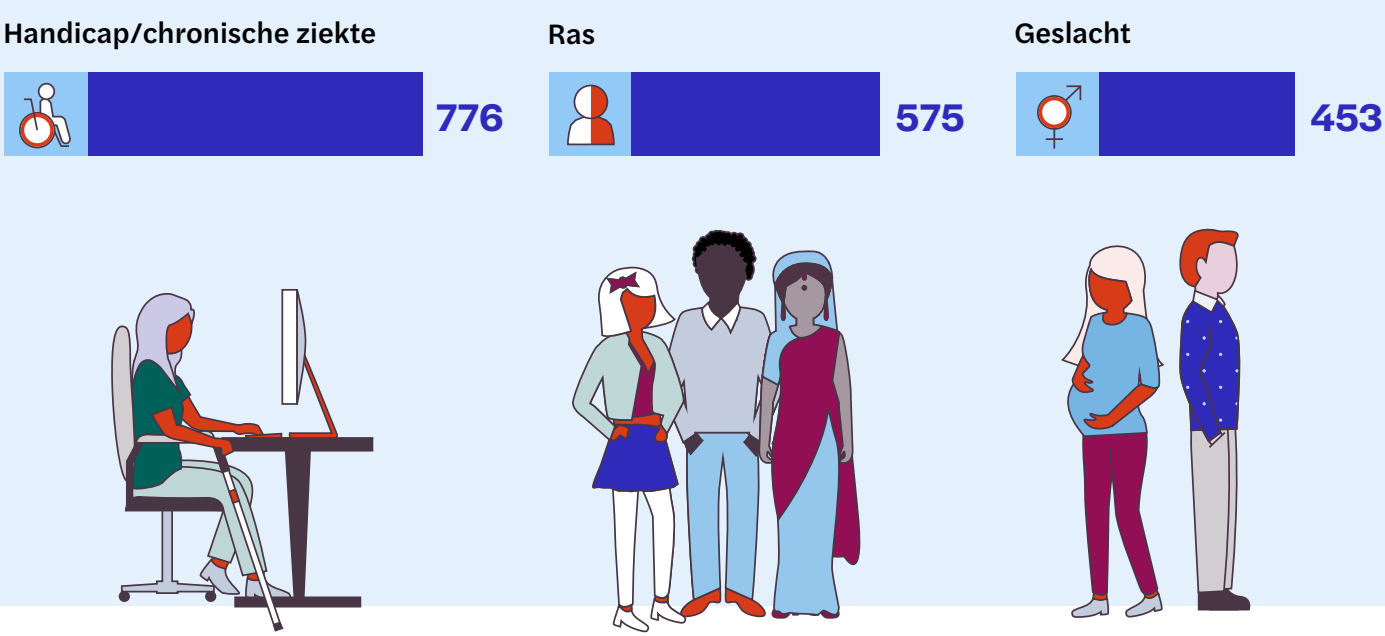
vragen en meldingen over gelijke behandeling uit de gelijke-behandelings-wetgeving

In 2021 ontving het College een recordaantal van 5.286 vragen en meldingen over gelijke behandeling. De top 3 gronden waarover werd gemeld is: handicap of chronische ziekte, ras en geslacht. Ongeveer de helft van de meldingen betrof zogenaamde ‘massale meldingen’. Hiermee bedoelen we dat we veel meldingen kregen over één onderwerp. Deze gingen onder andere over de coronamaatregelen, de toegankelijkheid van de Tweede Kamerverkiezingen voor mensen met een beperking en hoogbegaafdheid in het onderwijs. We ontvingen, soms na een oproep via sociale media, tientallen tot wel duizenden vergelijkbare meldingen.

Hoe komen vragen en meldingen binnen bij het College?

De meeste vragen en meldingen over gelijke behandeling kwamen in 2021 binnen via e-mail (82%). Dit percentage is flink hoger dan het jaar ervoor. Dit komt omdat alle massale meldingen schriftelijk via e-mail zijn gedaan.

Figuur 2 Top 7 gemelde discriminatiegronden in 2021



De Front Office van het College registreert de inhoud, de door de melder aangegeven gelijkebehandelingsgrond(en) en terrein(en) en de reactie van het College.

Ook wordt het College steeds vaker via sociale media benaderd. Afhankelijk van de vraag verwijst het College deze melders soms door naar het eigen telefoonnummer en e-mailadres, maar steeds vaker geven we direct antwoord of advies. Deze vragen en meldingen worden nog niet structureel geregistreerd.

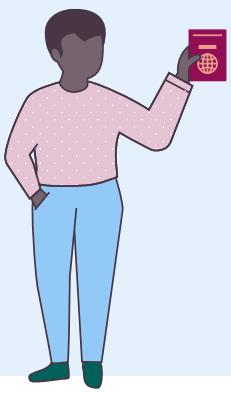
Over welke discriminatiegronden en terreinen?

Van de 5.286 geregistreerde vragen en meldingen over gelijke behandeling hadden 2.268 vragen en meldingen betrekking op een of meer gronden uit de gelijkebehandelingswetgeving. Sommige vragen en meldingen, 231 in 2021, hadden te maken met meer dan één grond. Bijvoorbeeld als een melder zich beklaagt over discriminatie op grond van leeftijd én handicap. In die gevallen registreert het College alle gronden die van toepassing zijn. De top 3 gemelde gronden is onveranderd ten opzichte van 2020:
(1) handicap of chronische ziekte, (2) ras en (3) geslacht.

Leeftijd 314



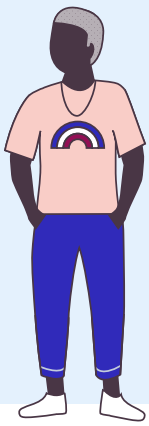
Nationaliteit 183



Godsdienst 94



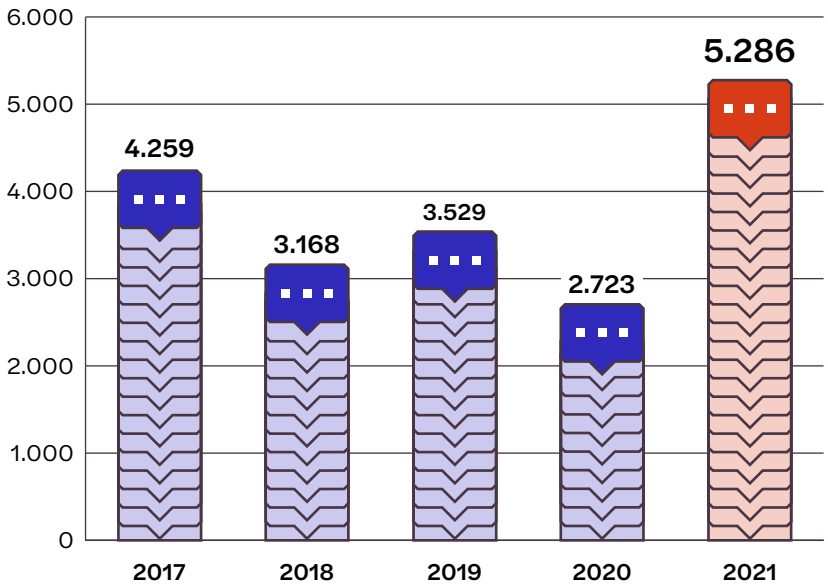
Seksuele gerichtheid 51



2.006 van de 5.286 vragen en meldingen gingen over een of meer terreinen uit de gelijkebehandelingswetgeving. 46% ging over werk, zoals werving en selectie of arbeidsvoorwaarden. 45% ging over het leveren van goederen en diensten, zoals verzekeringen, leningen, diensten van een ziekenhuis, sportscholen, vervoer of horeca en winkels. Verder ging 12% van de vragen en meldingen over het onderwijs en 10% over het terrein sociale bescherming.

Er zijn dus ook veel vragen en meldingen over discriminatie binnengekomen bij het College die niet gaan over een grond of terrein uit de gelijkebehandelingswetgeving. Daar kan het College niet over oordelen, maar wel iets mee doen. We kunnen bijvoorbeeld onderzoek doen naar een bepaald onderwerp waarover we ook veel meldingen en vragen hebben gehad. We kunnen doorverwijzen naar andere instanties die klagers of melders zouden kunnen helpen of de situatie zouden kunnen beoordelen. Daarnaast kunnen we het parlement, de regering of bedrijven adviseren. Ten slotte kunnen we ook burgers informeren door campagne te voeren.





Figuur 3 Vragen en meldingen over gelijke behandeling

Nummer 1 grond:

Handicap of chronische ziekte



De nummer 1 grond van de geregistreerde vragen of meldingen over discriminatie is die van handicap of chronische ziekte: 34% van alle vragen en meldingen ging over die grond uit de gelijkebehandelings-wetgeving. Sinds 2017 is handicap of chronische ziekte de vaakst geregistreerde grond. Dit komt doordat het College sinds de ratificatie van het VN-verdrag handicap in 2016 toezicht houdt op de uitvoering en naleving ervan in Nederland. Hierdoor zijn we niet alleen meer gaan communiceren over de rechten van mensen met een beperking, weten meer mensen met een beperking wat hun rechten zijn en dat ze naar het College kunnen stappen als ze menen dat de regering of organisaties hun rechten schenden.

Het grootste deel van de vragen en meldingen binnen deze grond ging over het terrein 'aanbieden van goederen en diensten'.

"Mijn man is na een hersenbloeding eenzijdig verlamd. Daardoor kan hij geen handtekening meer zetten, zoals vermeld staat op zijn ID en in zijn paspoort, maar dat is geen probleem omdat er tegenwoordig iDin is.
Nu moest hij een aantal zaken regelen bij zijn verzekeringsmaatschappij. Ondanks dat deze volop iDin gebruikt, werd hij toch gedwongen om een fysieke handtekening te zetten. De antwoorden die we kregen waren 'U gaat maar naar de notaris' en 'U gaat maar naar de rechtbank', zodat ik voor hem zou moeten tekenen. De grootste onzin, want behalve de fysieke handicap is hij gewoon handelingsbekwaam.
Uiteindelijk heeft hij een soort handtekening gezet.
Ik heb het gefilmd. Hij zegt in het filmpje dat hij het mensonterend vindt van de verzekeringsmaatschappij dat hij ertoe gedwongen wordt, terwijl er een goed alternatief is. Daarna (niet gefilmd, hoor) huilde hij voor het eerst in 4 jaar. Na weken lukte het om een 'mens' aan de telefoon te krijgen. Die werkte wel mee.
Het geld staat nu op de juiste rekening. Kunt u helpen om te zorgen dat deze verzekeringsmaatschappij bij andere gehandicapten (die misschien minder mondig zijn) wel het rechtsgeldige alternatief accepteert?"[2]

Een deel van de meldingen op grond van handicap of chronische ziekte en het terrein goederen en diensten was afkomstig van 77 ouders. Zij deden een melding waarin zij aangeven dat de hoogbegaafdheid van hun kind door hun onderwijsinstelling onvoldoende wordt ondersteund.

2 Alle naar personen of organisaties herleidbare informatie in de citaten in dit rapport zijn verwijderd; de citaten zijn herschreven voor leesbaarheid.

"Mijn kind is hoogbegaafd en krijgt op school niet de doeltreffende aanpassingen die nodig zijn."

Daarnaast ging ruim één op de vijf meldingen op grond van handicap of chronische ziekte (21%) over de coronamaatregelen, onder meer over de problemen die mensen ervoeren door het corona-toegangsbewijs en de mondkapjesplicht. Ook uit de rapportage 'Inzicht in inclusie III' blijkt dat over het algemeen mensen met een beperking minder snel een huis, een baan of een opleiding kunnen vinden. Hierdoor kunnen ze minder goed meedoen aan de samenleving dan mensen zonder beperking. De coronapandemie heeft dit zelfs erger gemaakt.[3]

"Mijn man heeft een hersenbloeding gehad. Hierdoor heeft hij geen ziekte-, tijds- en plaatsbesef meer. Ik ben nu mantelzorger. Het enige waar hij nog van kan genieten is eten. Hij heeft één vaccinatie gehad; hierdoor belandde hij in het ziekenhuis. Een tweede vaccinatie is onverantwoord. Hierdoor krijgt hij geen 'groen vinkje' in de CoronaCheck-app. Door de invoering van de coronapas mogen wij dus niet meer even uit eten, even naar een tuincentrum of gezellig even koffiedrinken. Met het gezin in het weekend wandelen en daarna even wat eten mag niet meer. Voor het hele gezin is de situatie al zwaar en nu krijgen we dit er weer bovenop. Het voelt echt als buiten-gesloten worden. Ik hoop dat de pas weer ongedaan gaat worden."

"Ik kan geen mondkapje op en heb daarom last van de mondkapjesplicht. Dat beperkt mij in het dagelijks leven. Ik zit eigenlijk al een jaar thuis door alle maatregelen. In winkels kom ik veel discriminatie tegen. Afgelopen week was er een klant in de supermarkt en die begon tegen mij te schreeuwen dat ik mijn mondkapje op moest doen. Bij de bieb gebeurde het ook. Ik durf ook niet meer met de trein. Alles vreet gewoon aan mijn zelfvertrouwen. Mensen zeggen dat je je aanstelt. Het kabinet heeft het niet goed geregeld voor mensen met een beperking. Ik kan mij om medische redenen niet laten vaccineren. Ik wil dat er meer bekendheid komt over dit probleem."

Ook kreeg het College naar aanleiding van het Meldpunt 'Onbeperkt Stemmen'[4] meldingen over de toegankelijkheid van de Tweede Kamerverkiezingen die in maart 2021 werden gehouden. Deze meldingen kwamen niet via het meldpunt zelf binnen en kwamen dus bovenop de meldingen die mensen via het meldpunt hadden ingediend.

3 College voor de Rechten van de Mens, *Inzicht in Inclusie III. Participatie van mensen met een beperking op het gebied van zelfstandig leven in de maatschappij, onderwijs en werk*, februari 2022

4 College voor de Rechten van de Mens. *Nieuwsbericht Meldpunt Onbeperkt stemmen: verkiezingen nog steeds niet volledig toegankelijk voor mensen met een beperking.*

Wat doet het College op het gebied van handicap en chronische ziekte?

Het College beoordeelt niet alleen individuele klachten over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte. Het is ook aangewezen als de toezichthouder op de uitvoering van het VN-verdrag Handicap in Nederland. Om zijn werk als toezichthouder van dit verdrag effectief uit te kunnen voeren, heeft het College een Meerjarenplan Toezicht VN-verdrag Handicap opgesteld (2020-2023). In deze periode werkt het College aan de volgende drie inhoudelijke programmalijnen:

Onderwijs

Het Nederlandse onderwijssysteem is (nog) niet ingericht op het volledig realiseren van het recht op onderwijs volgens het VN-verdrag Handicap. Leerlingen en studenten met een beperking lopen in de praktijk nog steeds aan tegen belemmeringen in onderwijsdeelname, met thuiszitten als uiterste gevolg. Na consultatie van de eigen klankbordgroep en verschillende organisaties van en voor mensen met een beperking, selecteerde het het College in zijn rol van toezichthouder 'onderwijs' als speerpunt voor de jaren 2020-2023.

Leerlingen en studenten met een beperking lopen nog steeds aan tegen belemmeringen in onderwijsdeelname. Daarom:

Onderwijs 1e speerpunt 2020-2023

Participatie

Het College heeft geconstateerd dat de (on) toegankelijkheid van de samenleving op allerlei terreinen voor mensen met een beperking en hun organisaties een belangrijk punt is. Met name (zelfstandige) deelname aan de samenleving blijkt moeilijk. Ook de wijze waarop mensen met een beperking bejegend worden door anderen is een veelgenoemd pijnpunt.

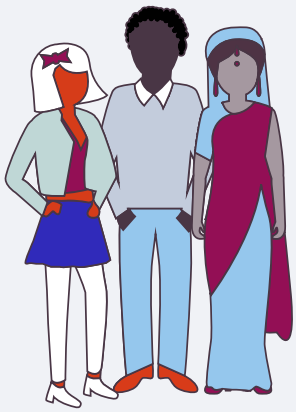
Om deze reden is 'participatie' als tweede speerpunt gekozen voor de komende jaren, met als doelstelling dat de (de)centrale overheid nadere uitvoering geeft aan haar plicht om mensen met een beperking effectief en ten volle te laten participeren in het politieke en openbare leven, en bij de ontwikkeling, implementatie en evaluatie van wetgeving en beleid.

Flexibele programmalijn

Het College houdt binnen dit Meerjarenplan via de 'flexibele programmalijn' ruimte om, naast het reageren op actuele situaties, in te zetten op langlopende kwesties waarover het College meent zich te moeten buigen. Binnen deze programmalijn is het voor ons goed mogelijk om mensen met een beperking en de organisaties die hen vertegenwoordigen mee te laten praten. Dat helpt ons bij het toezicht houden op de implementatie van het verdrag. De uiteindelijke selectie van activiteiten in de flexibele programmalijn wordt vooral bepaald aan de hand van signalen van mensen met een beperking en hun organisaties, conform artikel 33 derde lid VN-verdrag handicap.

Nummer 2 grond:

Ras



De discriminatiegrond ras is de tweede meest geregistreerde grond bij vragen en meldingen. In totaal ging het om 575 vragen en meldingen; dat is 25% van alle vragen en meldingen over een grond uit de gelijkebehandelingswetgeving. Veel meldingen op grond van ras zijn gedaan op het terrein van sociale bescherming. Deze meldingen zijn vaak gelinkt aan de kinderopvangtoeslagaffaire, maar gaan ook over andere overheidsinstanties waar mensen vermoeden dat zij etnisch geprofileerd worden, zoals gemeenten die bij de aanvraag om een bijstandsuitkering vragen naar een tweede nationaliteit.

"Ik heb een aanvraag voor de kinderopvangtoeslag gedaan. Ik werd maandenlang gevraagd om alle gegevens op te sturen, terwijl andere mensen dat niet hoefden. Elke keer moest ik opnieuw alles verzenden, want steeds ontbrak er iets. Ik ben zelf bij de Belastingdienst geweest en daar zeiden ze dat alles op orde was. Een paar weken later kreeg ik weer een brief dat er iets mis was. Daarnaast moest ik alle gegevens omtrent mijn huur opsturen. Mijn kinderopvangtoeslag werd op gegeven moment afgewezen, omdat er een handtekening ontbrak bij het contract met de opvang. Iedereen vond het bizar dat ik zoveel problemen had met mijn toeslagen. Ik denk dat het komt door mijn Poolse nationaliteit en omdat ik alleenstaande moeder ben."

Ook werden er veel meldingen gedaan en vragen gesteld op het gebied van arbeid, onder meer over arbeidsomstandigheden en discriminatie, bejegening op de werkvloer en werving en selectie.

"Ik werk in de bouw. Op mijn werk wordt er onderscheid gemaakt. Ik en een andere collega moeten steeds de rotklussen doen en de voorman behandelt ons anders. Ik heb er een heel naar gevoel bij. Ook de projectleider en de baas behandelen ons anders. Zij kennen elkaar allemaal. Ik en mijn collega zijn de enigen met een andere huidskleur.
We worden minder goed behandeld. Er wordt niet goed naar mij geluisterd. Nu is er een nieuwe directie. Wij zijn de enigen die werken, de rest doet niks. Bij het minste of geringste wordt er tegen mij geschreeuwd."

"Ik ben van de P&O-afdeling van de faculteit Sociale Wetenschappen. We zoeken iemand die onderzoek wil doen naar de ervaringen van niet-witte vrouwen en we willen daarom alleen niet-witte vrouwen uitnodigen op gesprek. Mag dit?"

Wat doet het College op het gebied van racisme?

Het College doet regelmatig onderzoek naar discriminatie en racisme, zoals in de rapportage Mensenrechten in Nederland 2019. In 2021 besteedde het College extra aandacht aan het thema institutioneel racisme, onder meer aan de verhouding tussen dit sociaalwetenschappelijke begrip en het juridische verbod op rassendiscriminatie.[5]

We verkenden waar de Nederlandse wetgeving ter bestrijding van rassendiscriminatie nog aangescherpt of aangevuld zou kunnen worden, stelden een juridisch toetsingskader op voor het gebruik van gegevens die iets zeggen over de etniciteit van mensen binnen risicoprofielen die gehanteerd worden door overheidsorganisaties, en lichtten toe welke mensenrechtelijke regels en beginselen in het geding zijn bij (het verbod op) etnisch profileren.[6]

Het College constateert dat discriminatie op grond van ras structureel en ernstig is. Om dat aan te pakken brengt het College mogelijke oplossingen actief onder de aandacht van werkgevers, ambtenaren, politici en burgers, bijvoorbeeld via de training 'Selecteren zonder vooroordelen'. Deze training reikt werkgevers instrumenten aan om hun wervings- en selectietraject objectiever in te richten.

Het afgelopen jaar is het College bovendien gestart met het programma Vooroordelen Voorbij. Daarbij zal het College zich vooral richten op de onderliggende oorzaken van discriminatie, zoals vooroordelen en stereotypen. Het doel van Vooroordelen Voorbij is om discriminatie (op grond van ras) bij uitvoeringsinstanties te voorkomen, doordat:

- ambtenaren bij uitvoeringsinstanties zich actiever inzetten om discriminatie te voorkomen;
- ambtenaren klachten van burgers over ervaren discriminatie beter afhandelen;
- de Rijksoverheid voor uitvoeringsinstanties beleid en wetgeving maakt die discriminatie voorkomt.

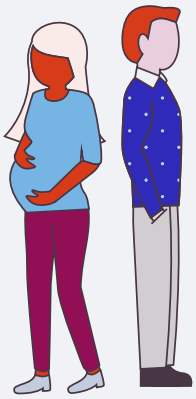
Door te zorgen dat burgers niet meer gediscrimineerd worden op grond van ras, zal ook de naleving van andere mensenrechten in Nederland worden bevorderd. Vaak is het namelijk zo dat discriminatie of ongelijke behandeling als gevolg heeft dat slachtoffers belemmerd worden in hun aanspraken op andere mensenrechten, zoals het recht op werk, het recht op huisvesting of het recht op vrijetijdsbesteding.

Het College probeert discriminatie niet alleen te voorkomen door aanpassing van wetgeving of regeringsbeleid, maar ook door veranderingen in de praktijk bij uitvoeringsinstanties zelf. Zo zal het College door middel van een leerprogramma de kennis en het bewustzijn vergroten over vooroordelen van ambtenaren die werken bij deze instanties. Maar ook zal worden ingezet op grotere toegankelijkheid van en bekendheid met de klachtenprocedures van uitvoeringsinstanties en het meldings- en oordelenproces. Juist voor burgers die de weg nog niet weten te vinden. Het uitbannen van discriminatie uit onze maatschappij is een grote taak, maar als we deze als samenleving als geheel aangaan, komen we het verst. Samen gaan we de vooroordelen voorbij.

5 College voor de Rechten van de Mens, *Visienota institutioneel racisme*, december 2021
6 College voor de Rechten van de Mens, *Toetsingskader voor risicoprofielen*, december 2021

Nummer 3 grond:

Geslacht



Over de discriminatiegrond geslacht kwamen in 2021 453 vragen en meldingen binnen. Meer dan de helft (235) van deze meldingen betrof zwangerschap. Dit is vergelijkbaar met voorgaande jaren. Het merendeel ging over het terrein arbeid. Zo gaven melders bijvoorbeeld aan dat hun arbeidsovereenkomst niet werd verlengd, zij benadeeld werden in een selectie-procedure en/of te maken hadden met andere nadelige arbeidsvoorwaarden.

"Ik werk in de zorg, heb een tijdelijk contract en zou een opleiding gaan doen: ik stond al op de lijst. Ik kreeg een miskraam. Nu wordt mijn contract niet verlengd, omdat mijn werkgever afweet van mijn kinderwens. Mijn leidinggevende gaf aan dat mijn huidige functie eruit gaat en vanwege mijn kinderwens wil zij mij de opleiding niet meer laten doen."

"Tijdens een sollicitatiegesprek werd mij gevraagd of dat wel mogelijk zou zijn: werken omdat ik ook een kind heb! Ik ben een vrouw en ik vermoed dat daarom mij die vraag werd gesteld. Ik weet nog niet of ik ben aangenomen (en eigenlijk wil ik daar ook niet werken na deze vraag), maar mag dit aan mij gevraagd worden?"

Ook maakten mensen bij het College melding van seksuele intimidatie.



Seksuele intimidatie

"Bij dezen een klacht over het niet goed behandelen van een klacht over seksuele intimidatie door mijn werkgever. Ik werkte met twee heren die zich ongepast gedroegen. Ze zeiden steeds dat ze seks met mij willen. Meer gedetailleerd deden ze uitspraken als 'Ik heb een grote dikke rookworst'. Een van de heren ging zelfs zover dat hij rondvertelde dat hij en ik 'na werktijd gaan neuken'. Hij stelde me ook vragen als 'Gebruik je de pil, want we gaan het zonder condoom doen'. Een andere collega van mij had dit ook. Die avond klaagde ik hierover bij de 'baas', maar die zei: zo is hij altijd. Ik heb de dag erna direct ontslag genomen en gemaild wat er is gebeurd. Ik heb hier geen reactie op gekregen."



Seksuele intimidatie

Wat doet het College tegen seksuele intimidatie?

Naast het behandelen van individuele klachten over seksuele intimidatie verricht het College ook andere activiteiten. Zo heeft het College in 2021 onderzoek laten doen naar de klachtenbereidheid en klachtenafhandeling van seksuele intimidatie op de werkvloer.[7] Daaruit bleek dat seksuele intimidatie op de werkvloer een wijdverspreid probleem vormt – in de afgelopen 10 jaar heeft 16% van de Nederlandse werknemers hiermee te maken gehad. Vrouwen worden twee keer zo vaak getroffen als mannen.

Tegelijkertijd met de publicatie van het onderzoek startte het College een campagne, met als doel dat werknemers seksuele intimidatie beter herkennen en beter weten waar zij terecht kunnen als ze hiermee te maken krijgen. Ook hebben we werkgevers praktische tips gegeven om effectief klachten over seksuele intimidatie op te pakken.

7 College voor de Rechten van de Mens, *Onderzoek seksuele Intimidatie op de werkvloer*, juni 2021

Seksuele intimidatie op de werkvloer vormt een wijdverspreid probleem

Vrouwen worden

2x zo vaak

getroffen als mannen



Wat viel verder op aan de vragen en meldingen dit jaar?

Het College ontving dit jaar 2.873 vragen en meldingen van mensen die zich gediscrimineerd voelden, maar zich niet konden beroepen op één van de discriminatiegronden uit de gelijkebehandelingswetten. Veel van deze meldingen waren gerelateerd aan de door de overheid getroffen maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus. Zo ontvingen we 2.328 meldingen van burgers die zich gediscrimineerd voelden door de invoering van het coronatoegangsbewijs, 118 meldingen van mensen die zich gediscrimineerd voelden omdat de regering overwoog een 2G-beleid in te voeren (dan zouden alleen gevaccineerden en genezen mensen toegang hebben tot horeca en dergelijke), en 63 meldingen van mensen die zich gediscrimineerd voelden omdat zij op basis van hun geboortejaar gevaccineerd werden met het vaccin AstraZeneca.

"Ik wil hierbij officieel melding doen van discriminatie door de Nederlandse overheid, die mij de toegang verbiedt tot diverse etablissementen zoals cafés, bioscopen en theaters, als ik geen coronatoegangsbewijs of testbewijs kan laten zien of overhandigen. Vaccinatie of een coronatest zal ik nu niet en nooit niet doen om mij moverende (medische) redenen. Mijn medisch dossier is geheim en dat ben ik niet verplicht te openbaren. Mijn lichamelijke onaantastbaarheid (Artikel 11 GW), daarmede ook de vrije keus als mens en mijn privacy, zijn zaken die onlosmakelijk verbonden zijn met de rechten voor de mens, de grondwet en de onaantastbaarheid daarvan. De huidige maatregelen van de overheid met betrekking tot de entree met alleen een coronatoegangsbewijs, zorgen voor een segregatie in de maatschappij en is in deze dan ook te bestempelen als discriminatie. Wellicht ten overvloede: discriminatie wordt o.a. genoemd in Resolutie 2361 van de Raad van Europa, zetel van het EHRM, Art.1 GW, AWGB, 90 Quater Sr, EVRM art.14 juncto protocol 12 en IVBRP art. 26, en is strafbaar volgens artikel 137 Sr en 429 Quater Sr; daarnaast zijn medische gegevens privé en is het vragen hiernaar al verboden en mede daardoor ook strafbaar."

"Discriminatie door de overheid! Door het invoeren van de 2G-regel straks en het coronatoegangsbewijs worden de mensenrechten van iedere burger die geen coronapas heeft geschonden! Dit mag volgens een hoop artikelen vanuit de Grondwet nooit gebeuren; dat mensen van de samenleving worden uitgesloten."

"Leeftijdsdiscriminatie is verboden bij wet. Daarom vraag ik mij af of de overheid niet deze regel overtreedt in de vaccinatiecampagne. De Tweede Kamer heeft een motie verworpen om 60-plusssers de mogelijkheid te geven Pfizer of Moderna te krijgen. Zij moeten AstraZeneca nemen. Een andere motie om 60-minners de keuze te geven tussen AstraZeneca en Pfizer werd aangenomen. Ik ben zelf 61 en heb 3 chronische ziektes, waaronder een longziekte. Hiervoor gebruik ik zware immuunonderdrukkende medicijnen."

2. Verzoeken om een oordeel



In 2021 ontving het College

739

verzoeken om een oordeel

Iedereen die vermoedt te maken te hebben met discriminatie kan het College vragen hierover een oordeel uit te spreken: is er sprake van verboden onderscheid of niet? In 2021 ontving het College 739 verzoeken om een oordeel: het hoogste aantal verzoeken sinds de oprichting van het College in 2012.

Procedure

Het College biedt een laagdrempelige procedure waarbij mensen die vermoeden dat ze gediscrimineerd worden, zonder kosten een oordeel over hun zaak kunnen krijgen. Ondersteuning of professionele vertegenwoordiging is niet verplicht. Ook voor de tegenpartij (de verweerder) is die ondersteuning of vertegenwoordiging niet vereist.

Het College streeft ernaar om een verzoek om een oordeel binnen zes maanden af te handelen. Helaas lukt het momenteel niet om dat te halen. Het duurt nu ongeveer een jaar voordat wij de volledige procedure hebben doorlopen. Het College heeft in het afgelopen jaar extra juridisch adviseurs aangesteld om meer zaken te kunnen afhandelen. We werken hard om de doorlooptijden weer terug te brengen tot een half jaar.

Ingediende verzoeken

In 2021 ontving het College 739 verzoeken om een oordeel. Dit is het hoogste aantal verzoeken sinds de oprichting van het College in 2012.[8] Hoewel veel van deze procedures nog lopen en de informatie erover nog kan veranderen, is het al wel mogelijk een schets te geven van de aard van deze verzoeken.

De top 3 gronden waarover een verzoek om een oordeel wordt ingediend is, net als vorig jaar, handicap of chronische ziekte (N=164, 22%), ras (N=161, 22%) en geslacht (N=82, 11%). Ook de top 3 terreinen is onveranderd: op één staat 'arbeid' (N=251, 34%), gevolgd door 'leveren van en toegang tot goederen en diensten (N=172, 23%) en 'sociale bescherming' (N=70, 10%).

Top 3 gronden



Handicap/ chronische ziekte



Ras



Geslacht

Top 3 terreinen



Arbeid



Goederen & diensten

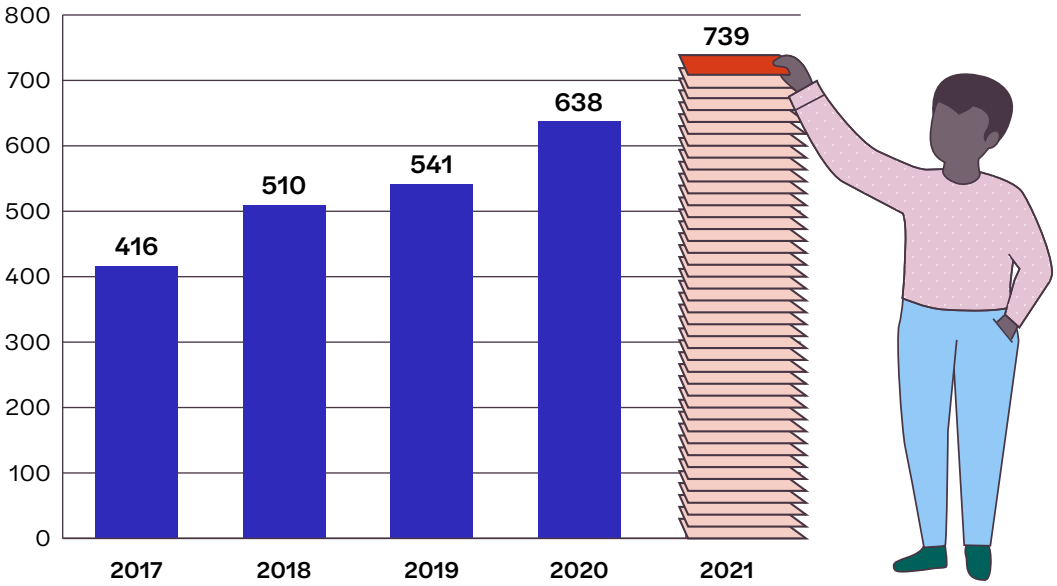


Sociale bescherming

8 Het College telt alle verzoeken om een oordeel afzonderlijk, ook als ze door dezelfde persoon ingediend zijn. In 2021 diende één verzoeker 42 verzoeken om een oordeel in. Al deze verzoeken moesten apart behandeld worden en zijn ook afzonderlijk geregistreerd. Ook als deze verzoeker en de 42 verzoeken buiten beschouwing zouden worden gelaten, blijft het aantal verzoeken in 2021 hoog.

Opvallend is dat er steeds meer verzoeken worden ingediend op grond van 'levensovertuiging'; dit aantal ging van 4 naar 71. Het gaat hierbij vaak om zaken waarin de verzoeker zich gediscrimineerd voelt door de coronamaatregelen en zich daarbij beroept op de grond levensovertuiging. Verder zet de trend door dat het College steeds meer verzoeken ontvangt die te maken hebben met het terrein sociale bescherming; van 13 in 2019 en 30 in 2020 naar 70 in 2021. Vrijwel al deze verzoeken houden verband met het grond 'ras' en het grootste deel van deze verzoeken is gerelateerd aan de toeslagenaffaire bij de Belastingdienst. Ten slotte valt op dat ingediende verzoeken steeds vaker betrekking hebben op een terrein dat niet onder de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetten valt (27%, ten opzichte van 17% vorig jaar). Dit betekent dat het College niet bevoegd is om hierover te oordelen.

Figuur 4 Ingediende verzoeken om een oordeel



Hoe handelen we verzoeken af?

Niet alle ingediende verzoeken eindigen in een oordeel. Eerst bekijken we of we een verzoek in behandeling kunnen nemen. Kan dat niet, dan stelt het College vast dat het verzoek 'kennelijk ongegrond' is of dat het College onbevoegd is om te oordelen. Dat eerste is vaak het geval bij gebrek aan concrete feiten of gedragingen die erop wijzen dat onderscheid is gemaakt op een of meer gronden die in de gelijkebehandelingswetgeving zijn genoemd.

Het College is niet bevoegd te oordelen wanneer de klacht geen raakvlak heeft met de wettelijke gronden of terreinen die onder de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving vallen. Het College is ook niet bevoegd als de klacht gaat over een vorm van

overheidsoptreden (eenzijdig overheidshandelen), waarover het College niet mag oordelen. De verzoeker krijgt dan eerst een mondelinge toelichting waarom het College het verzoek niet kan behandelen en vervolgens een brief met diezelfde toelichting.

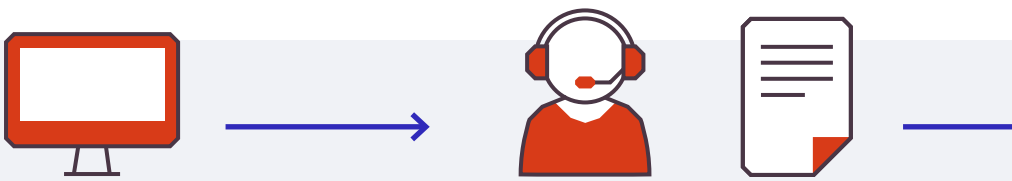
Het College is niet bevoegd te oordelen wanneer de klacht geen raakvlak heeft met de wettelijke gronden of terreinen die onder de reikwijdte van de gelijke-behandelingswetgeving vallen

Het komt ook voor dat verzoekers zelf hun verzoek intrekken, bijvoorbeeld omdat ze de procedure niet willen voortzetten of omdat ze het vermoeden van discriminatie onvoldoende kunnen staven. In andere gevallen treffen ze een schikking met de tegenpartij. Het College registreert deze uitkomsten apart als 'intrekking en intrekking na een schikking'. Het komt ook regelmatig voor dat iemand een verzoek indient en vervolgens herhaaldelijk niet meer reageert op vragen van het College. Het College beëindigt dan het onderzoek en registreert deze zaken als gesloten.

Als blijkt dat het College de klacht in behandeling kan nemen, stuurt het de klacht door naar de verweerder met het verzoek om op de klacht te reageren. Deze reactie noemen we een verweerschrift. Als het College het verweerschrift heeft ontvangen, sturen we dit door naar de verzoeker. Alle schriftelijke informatie die partijen tijdens de procedure met het College delen, sturen wij naar de andere partij. Zo weten beide partijen wat elkaars standpunten zijn. Soms leidt dit proces tot een schikking tussen de twee partijen.

Gebeurt dit niet, dan plant het College vervolgens een datum waarop een zitting zal plaatsvinden. De zitting vindt plaats in het kantoor van het College in Utrecht. Beide partijen moeten aanwezig zijn tijdens de zitting. Het College stelt dan vragen aan de verzoeker en de verweerder. Aan het einde van de zitting geeft het College aan op welke datum we het oordeel bekend maken. In sommige gevallen heeft het College na het lezen van de stukken voldoende informatie om de zaak te kunnen beoordelen. In dat geval plannen we geen zitting. Na de zitting publiceert het College het oordeel op de website www.mensenrechten.nl/oordelen.

Procedure voor de behandeling van discriminatieklachten



1. Klacht indienen

2. Vooronderzoek

Telefonisch en/of schriftelijk

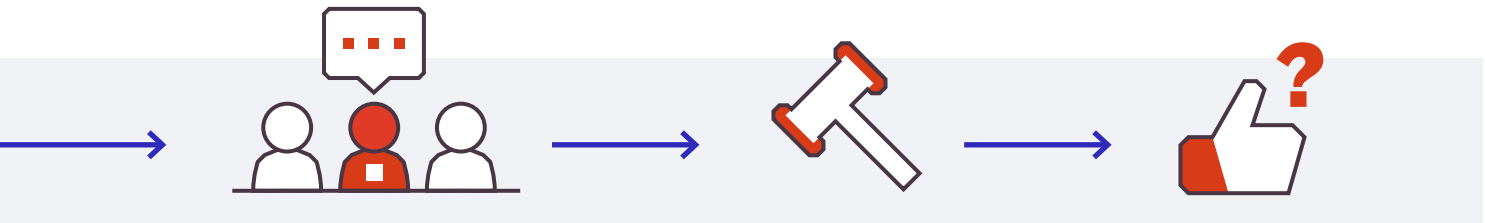
Hoeveel verzoeken zijn er afgehandeld?

In 2021 heeft het College 696 verzoeken om een oordeel afgehandeld. Het aantal verzoeken dat we in een jaar afhandelen wijkt altijd iets af van het aantal verzoeken dat mensen in datzelfde jaar hebben ingediend. Een deel van de verzoeken die we in 2021 hebben ontvangen, handelen we noodzakelijkerwijs in 2022 af. Tegelijkertijd hebben we in 2021 verzoeken afgehandeld die mensen in 2019 en 2020 hebben ingediend. De cijfers die we hieronder presenteren gaan over de afgehandelde verzoeken.

In 42% van die afgehandelde verzoeken concludeerde het College dat het verzoek kennelijk ongegrond was (zie figuur 5). Dit kan verschillende oorzaken hebben. In 35% van de kennelijk ongegrond verklaarde verzoeken was de klacht te onduidelijk geformuleerd, in 14% had het verzoek betrekking op een terrein van het maatschappelijk leven waarop de gelijkebehandelingswetgeving niet van toepassing is, en in meer dan de helft van de kennelijk ongegrond verklaarde verzoeken was sprake van eenzijdig overheidshandelen (53%).

Toelichting hoog percentage ‘kennelijk ongegrond’

Als er maatschappelijke onvrede is, proberen burgers een plek te vinden om deze te uiten. Om die reden kreeg het College het afgelopen jaar veel verzoeken binnen die gerelateerd waren aan onvrede over het coronabeleid van de overheid. Hierbij deden verzoekers regelmatig een beroep op de discriminatiegrond ‘levensovertuiging’: ze gaven bijvoorbeeld aan dat het onderdeel was van hun levensovertuiging om zich niet tegen corona te laten vaccineren. Onder levensovertuiging in de zin van de wet wordt echter verstaan “een min of meer coherent stelsel van ideeën, waarbij sprake is van fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan”. Hiervoor zou bijvoorbeeld een aantoonbare geschiedenis van vaccinatieweigering vanuit een bepaalde levensfilosofie nodig zijn. Daarnaast is het noodzakelijk dat deze opvattingen niet slechts individueel worden gehuldigd, maar dat er sprake is van gemeenschappelijke opvattingen. Veel van de verzoekers konden echter desgevraagd niet aannemelijk maken dat hun weigering zich te laten vaccineren gelegen was in een gedragen en coherente levensfilosofie. Daarom werden veel van deze verzoeken ‘kennelijk ongegrond’ verklaard.



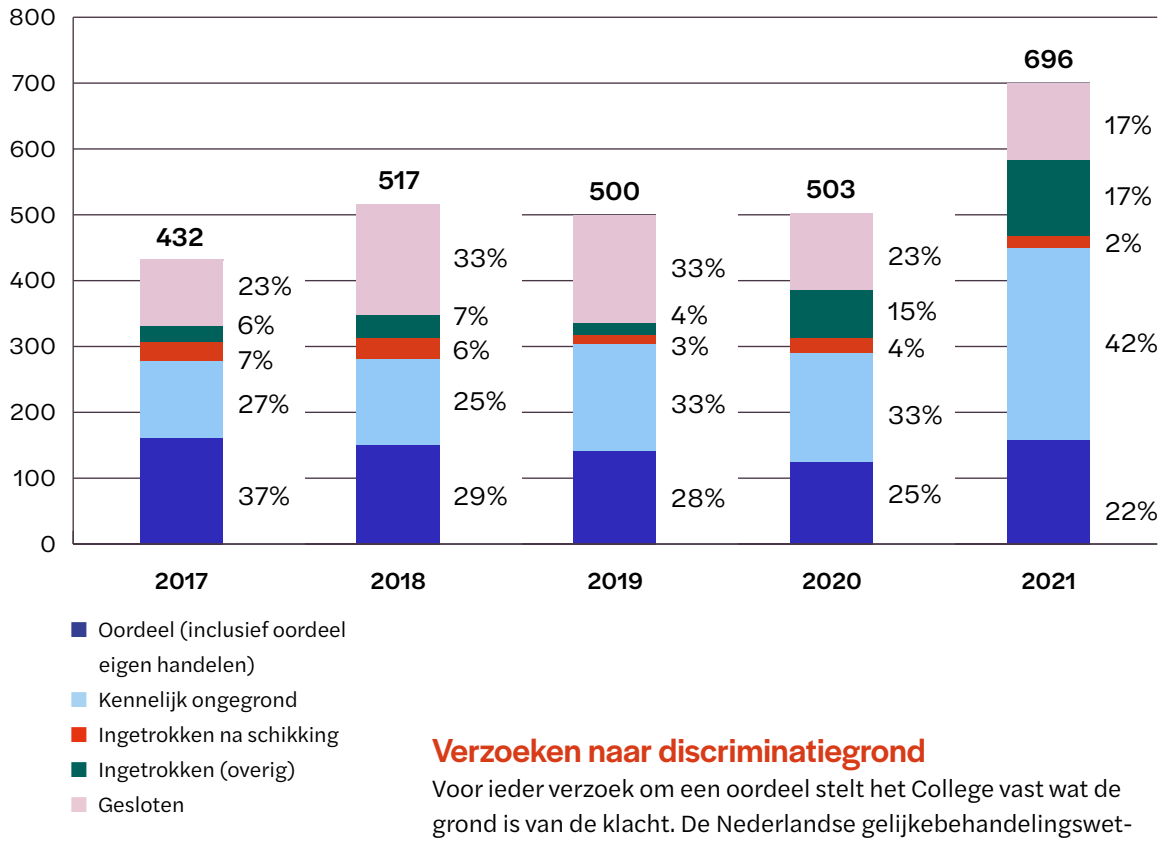
3. Zitting

4. Oordeel

5. Follow-up

116 afgehandelde verzoeken (17%) werden gesloten. Bij 2% van de verzoeken om een oordeel troffen partijen een schikking. 156 zaken, 22% van het totaal, werden afgedaan met een oordeel. In 1 geval ging het om een oordeel eigen handelen.

Figuur 5 Afhandeling verzoeken in percentages en aantallen



Verzoeken naar discriminatiegrond

Voor ieder verzoek om een oordeel stelt het College vast wat de grond is van de klacht. De Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving verbiedt onderscheid tussen mensen op grond van: geslacht, ras, leeftijd, nationaliteit, godsdienst en levensovertuiging, politieke overtuiging, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, arbeidsduur, vast of tijdelijk arbeidscontract.

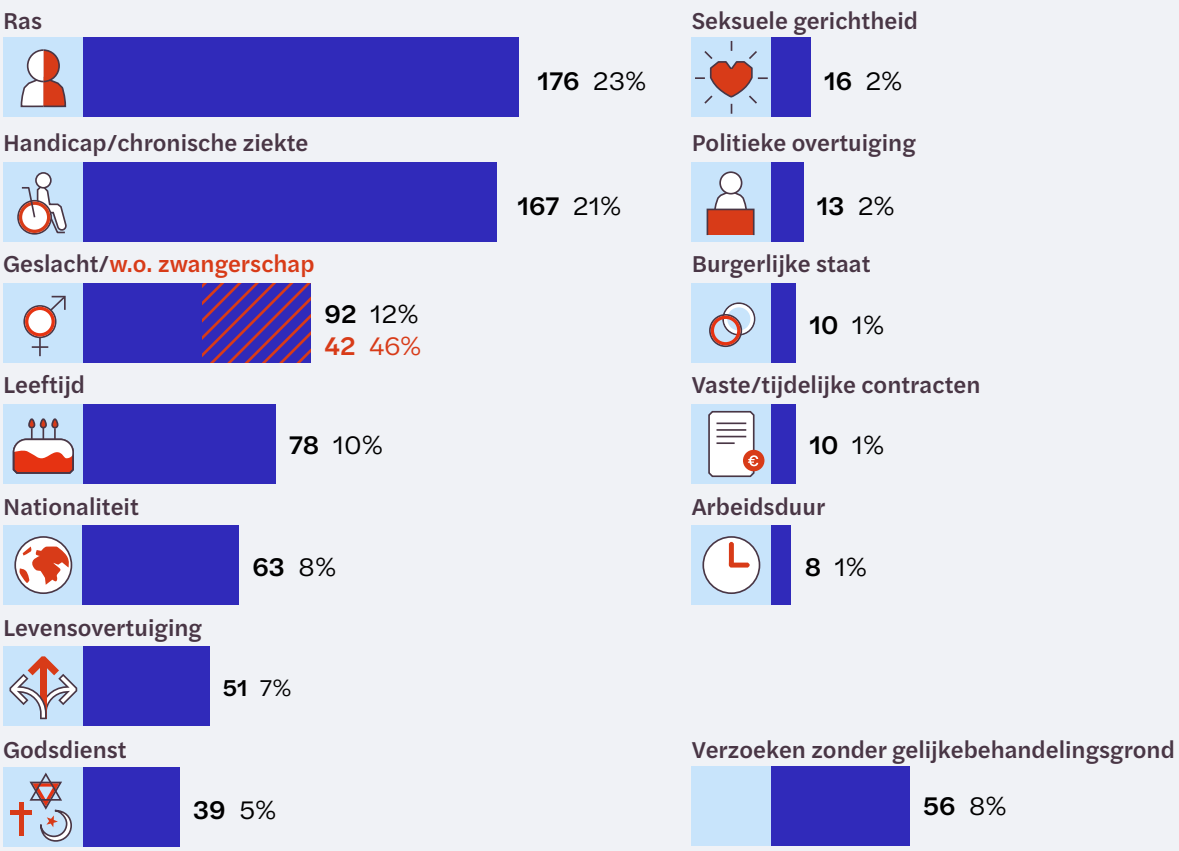
De meeste afgehandelde verzoeken om een oordeel gingen in 2021 over ras. Het ging om 176 verzoeken, bijna een kwart van het totale aantal afgehandelde verzoeken met ten minste één gelijkebehandelingsgrond (zie figuur 5).

Dit is anders dan voorgaande jaren: in 2018, 2019 en 2020 gingen de meeste verzoeken om een oordeel over vermoedelijke discriminatie vanwege een handicap of chronische ziekte. Deze grond komt dit jaar met 167 verzoeken op de tweede plaats.

De bij de verzoeken om een oordeel op twee na meest ingeroepen discriminatiegrond was dit jaar geslacht. Het ging om 92 verzoeken (12%). Dat is vergelijkbaar met vorig jaar. Bijna de helft van de verzoeken om een oordeel over discriminatie op grond van geslacht ging over vermoedelijke discriminatie wegens zwangerschap op het werk (42 van de 92).

Wat verder opviel aan de afgehandelde verzoeken is de stijging van het aantal verzoeken op grond van levensovertuiging. Net als bij de ingediende verzoeken gaat het hierbij vaak om mensen die zich gediscrimineerd voelen als gevolg van de coronamaatregelen en met name de invoering van het coronatoegangsbewijs.

Figuur 6 Gronden afgehandelde verzoeken



Van de

696

verzoeken

gingen de verzoeken het vaakst over het terrein arbeid

Verzoeken naar terrein

Van de 696 verzoeken die het College in 2021 afhandelde, hadden 509 verzoeken betrekking op ten minste één terrein dat onder de gelijkebehandelingswetgeving valt. De verzoeken gingen het vaakst over het terrein arbeid – in het bijzonder over werving en selectie (15%), arbeidsomstandigheden (11%) en arbeidsvoorwaarden (8%). Verder ging 31% van de afgehandelde verzoeken over het aanbieden van en de toegang tot goederen en diensten.

Net als in voorgaande jaren zien we dat een aantal discriminatiegronden samenhangt met specifieke terreinen. Zo hebben we veel verzoeken afgehandeld over discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte, waarbij het gaat om het aanbieden van of het verlenen van toegang tot goederen en diensten. Verzoeken over discriminatie op grond van geslacht gaan vaak over arbeid.

Verzoeken over leeftijd gaan vaak over werving en selectie (personeelsadvertenties en sollicitatieprocedures) en worden dikwijls ingediend door oudere sollicitanten die discriminatie op grond van leeftijd vermoeden.

Verzoeken over andere discriminatiegronden, bijvoorbeeld ras of godsdienst, hangen niet samen met een specifiek terrein: deze verzoeken spelen juist vaak op verschillende terreinen.

De uitkomst van de afhandeling van de verzoeken varieert per gelijkebehandelingsgrond. In 2021 werd bijvoorbeeld 19% van alle verzoeken op de grond ras afgedaan met een oordeel. Voor alle verzoeken op de grond handicap/chronische ziekte was dat 32%. Van alle verzoeken op de grond geslacht werd 42% afgedaan met een oordeel. Voor de verzoeken op de grond geslacht, waarin geklaagd werd over discriminatie vanwege zwangerschap, werd in 48% van de gevallen een oordeel uitgesproken.

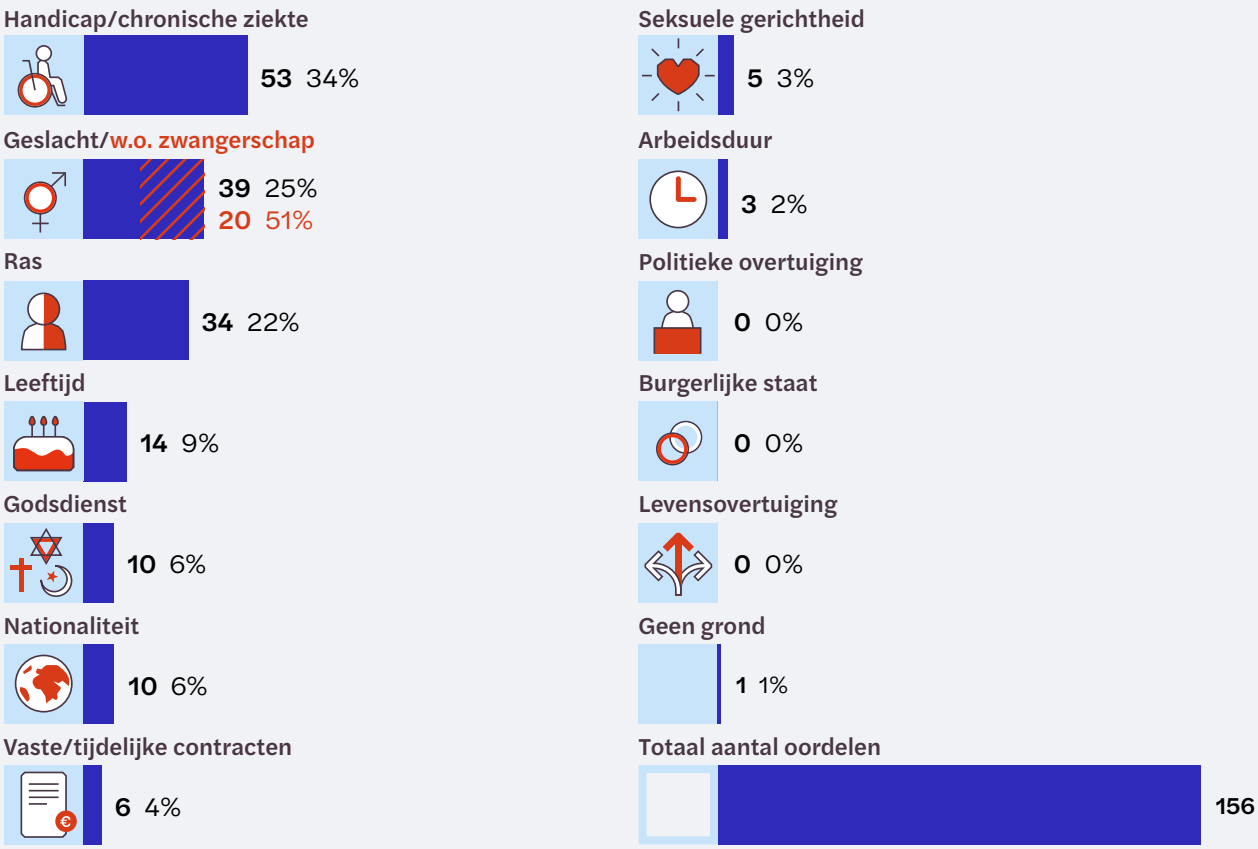
3. Oordelen



Het College sprak in 2021 156 oordelen[9] uit. De meeste oordelen gingen over vermoedelijke discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte, geslacht of ras. In 34% van de oordelen werd discriminatie vastgesteld.

Het college oordeelde 53 keer over een zaak waarin discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte aan de orde was. Dit komt neer op 34% van alle oordelen. Dit percentage is gelijk aan het aandeel in 2020 en net als vorig jaar was het hiermee de grond waar de meeste oordelen op gebaseerd waren.

Figuur 7
Gronden oordelen in 2021



9 Een oordeel kan betrekking hebben op een enkele of op meerdere discriminatiegronden.

Vijf van deze oordelen hadden betrekking op de verplichting voor aanbieders van goederen of diensten om geleidelijk zorg te dragen voor 'algemene toegankelijkheid' van die goederen of diensten (artikel 2a WGBH/CZ). Deze oordelen (2021-12, 2021-46, 2021-78, 2021-113 en 2021-148) vormen een graadmeter voor de mate van inclusie in het aanbod van goederen en diensten in Nederland.

Ook de rest van de top 3 gronden waar de meeste oordelen op gebaseerd waren, is gelijk gebleven aan 2020: na handicap/chronische ziekte waren de meeste oordelen op grond van respectievelijk geslacht en ras. Er werden in 2021 39 oordelen uitgesproken op grond van geslacht, waarvan 20 gebaseerd op zwangerschapsdiscriminatie. Vier oordelen gingen over discriminatie op grond van genderidentiteit of genderexpressie.

Figuur 8
Terreinen en oordelen 2021



Hoewel het aantal oordelen over de grond geslacht hoger is dan in 2020, hebben we ook in totaal meer oordelen in 2021 afgerond. Naar verhouding hebben we daarom minder geoordeeld over de grond geslacht dan in 2020. In 2021 waren er zowel absoluut als relatief meer oordelen over de grond ras dan in 2020 (van 17% naar 22%) en iets minder oordelen over leeftijd (10% in 2020, 9% in 2021). Godsdienst en nationaliteit kwamen beide 10 keer naar voren in een oordeel, wat neerkomt op 6% van het totaal aantal oordelen.

De meeste oordelen, 49% van het totaal, hadden betrekking op een terrein gerelateerd aan arbeid. Dat is minder dan in 2020, toen 58% van de oordelen gerelateerd was aan arbeid. Dat is in lijn met de daling die de afgelopen jaren in gang is gezet, waarbij steeds meer oordelen gebaseerd zijn op andere terreinen dan arbeid. Dit zou kunnen komen door de krappe arbeidsmarkt, waardoor werknemers minder vaak klagen over beëindiging van een dienstverband of over werving en selectie. Binnen het terrein arbeid zijn de meeste oordelen gebaseerd op werving en selectie, net als in 2020 het geval was. Van de oordelen ging 31% over vermoedelijke discriminatie bij het aanbod van of toegang tot goederen en diensten; dat is iets minder dan in 2020.

Veel zaken waar geen verboden onderscheid uitkwam

In 2021 hebben we bij relatief weinig zaken verboden onderscheid geconstateerd. Het is voor het eerst sinds 2012 dat dit percentage onder de 40% ligt. Dit heeft twee mogelijke oorzaken.

Ten eerste heeft het College in 2021 vaker de keuze gemaakt om een zaak die voorheen al in de voorfase als kennelijk ongegrond of niet-ontvankelijk zou zijn afgedaan toch verder te onderzoeken en hierover een oordeel te geven.

In het verleden kwam het met enige regelmaat voor dat een zaak niet werd voorgelegd aan een raadkamer voor een beoordeling, omdat we twijfelden over de bevoegdheid van het College of de ontvankelijkheid van het verzoek. We zochten dit dan uit en als het College dan inderdaad niet-bevoegd of het verzoek niet-ontvankelijk bleek, informeerden we de verzoeker hierover per brief, waarin we toelichtten waarom het College zijn onderzoek had gesloten. Deze brieven bleven echter onbekend voor de buitenwereld. En dat is jammer, omdat uit die brieven toch veel af te lezen valt over de kwesties waarover het College wel en niet kan oordelen.

Het College vindt het belangrijk om hierover meer duidelijkheid te verschaffen aan het brede publiek en de meest logische manier is dan om dat te doen via een oordeel dat op de gebruikelijke manier gepubliceerd wordt en vervolgens op te zoeken valt in de oordelen-databank op de website van het College. In 2021 zijn dus wat meer zaken waarover twijfel bestond op het punt van bevoegdheid of ontvankelijkheid, toch tot een oordeel gebracht. In die oordelen was de conclusie dan echter dat er geen verboden onderscheid was gemaakt. Omdat het College niet zo'n groot aantal oordelen per jaar uitbrengt (156) kan een handvol van dit soort 'twijfel-zaken' het percentage van de zaken waarin tot verboden onderscheid is geoordeeld al behoorlijk beïnvloeden.

Daarnaast heeft de coronacrisis invloed gehad op de oordelen in 2021. Veel van de door het College beoordeelde discriminatieklachten die gerelateerd waren aan het coronavirus gingen over de mondkapjesplicht. Er zijn mensen die wegens een handicap of ziekte niet in staat zijn een mondkapje te dragen en hierdoor geen toegang kregen tot winkels, zwembaden, ziekenhuizen of zorginstellingen. Veel mensen vroegen het College om een oordeel, omdat zij meenden dat er voor hen een uitzondering op de mondkapjesplicht zou moeten gelden vanwege hun handicap of ziekte.

In de overheidsregels en -adviezen over de mondkapjesplicht was wel sprake van een uitzonderingsmogelijkheid voor personen met een handicap of ziekte die in de weg zou staan van het dragen van een mondkapje, maar onduidelijk was of die uitzondering in alle gevallen geaccepteerd moest worden en hoe gecontroleerd zou moeten en mogen worden of iemand wel terecht een beroep op die uitzonderingsmogelijkheid deed.

Juist deze twee punten van onduidelijkheid in het overheidsbeleid zorgden ervoor dat bedrijven en organisaties zelf (behoorlijk ingewikkelde) afwegingen moesten maken. Als een winkel ervoor koos om vanwege de krapte van het pand toch echt niemand zonder mondkapje binnen te laten, of als een zorginstelling personen zonder mondkapje alleen wilde toelaten na een check of er echt goede redenen voor het niet-dragen van een mondkapje waren, vormde dit vaak de aanleiding voor een verzoek om een oordeel bij het College.

In vrijwel alle zaken die betrekking hadden op deze aspecten van de mondkapjesplicht kwam het College tot het oordeel dat – gegeven de ingewikkelde belangenafweging die in deze situaties gemaakt moest worden – er geen sprake was van verboden onderscheid (zie de oordelen 2021-38, 2021-80, 2021-118, 2021-119, 2021-141, 2021-150 en 2021-155).

Een uitzondering is echter de zaak van een man die als vrijwilliger les in sterrenkunde geeft in een gebouw van de Universiteit Leiden. Hierin concludeert het College wel tot verboden onderscheid. De man doet vanwege zijn autisme een beroep op de uitzonderingsmogelijkheid voor het dragen van een mondkapjes in openbare binnenruimten. Als hij zich echter meldt bij het universiteitsgebouw wordt hij zonder mondkapje niet toegelaten in het gebouw, ook niet als hij zijn Autipas van de Nederlandse Vereniging voor Autisme laat zien, die aantoont dat hij een goede (medische) reden heeft voor het niet-dragen van een mondkapje.

Volgens de universiteit is er geen sprake van verboden onderscheid, omdat de man onvoldoende aan heeft getoond dat hij een beperking heeft waardoor hij geen mondkapje kan dragen. Het College vindt echter dat het tonen van de Autipas in deze situatie voldoende moet zijn voor de universiteit om de man zonder mondkapje naar zijn leslokaal te laten lopen. Zeker omdat het voorval in het weekend speelde, wanneer het helemaal niet druk is in het gebouw (oordeel 2021-126).

Uitkomst oordelen

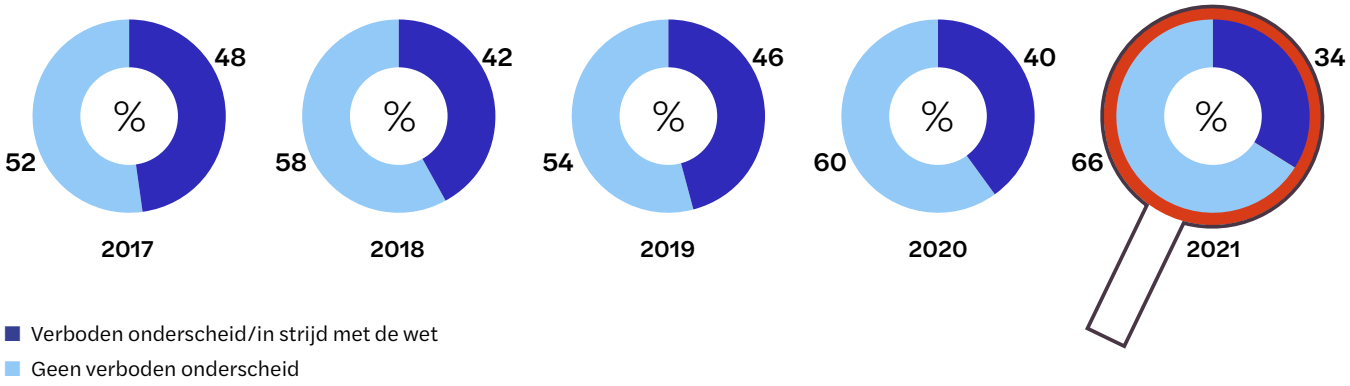
Een oordeel van het College levert de uitspraak ‘verboden onderscheid’ of ‘geen verboden onderscheid’ op. Het College heeft ook de mogelijkheid om in een oordeel een meerledige uitspraak te doen. Dat betekent dat sommige aspecten van de klacht als gegrond worden gezien (en dus verboden onderscheid opleveren) en andere juist niet. Zo kan het voorkomen dat een verzoeker een klacht indient op basis van twee gronden, waarna we de verzoeker op een van de twee gronden gelijk geven en niet op de andere.

In 34% van de oordelen in 2021 kwam het College tot het oordeel dat er sprake was van verboden onderscheid, oftewel discriminatie. In 66% van de oordelen constateerde het College geen verboden onderscheid. Dat is meer dan in de voorgaande jaren (zie kader met uitleg).

Hiernaast doet het College soms een aanbeveling. In 2021 werd in zeven zaken een aanbeveling geformuleerd. In de meeste gevallen richt het College zo’n aanbeveling tot de verweerder in de procedure en heeft die betrekking op de manier waarop die verweerder zou kunnen voorkomen dat hij nogmaals in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving handelt.

Soms ziet het College in de kwestie waarover het oordeelt aanleiding om een aanbeveling te richten aan een andere instantie dan de verweerder. Bijvoorbeeld aan de overheid, die iets zou kunnen aanpassen in haar beleid om het probleem dat in het oordeel aan het licht kwam op te lossen. Een voorbeeld hiervan is oordeel 2021-84, waarin het College de aanbeveling deed aan de minister van Onderwijs om in zijn beleid meer aandacht te besteden aan de positie en bijzondere noden van hoogbegaafde kinderen in het basis- en middelbaar onderwijs.

Figuur 9 Uitkomst oordelen



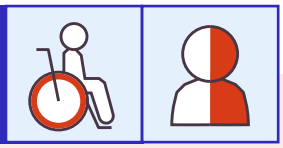
Voorbeeld oordeel

Geslacht (transgender)

In 2021 oordeelt het College over een transvrouw die door haar sportschool de toegang tot de dameskleedkamer wordt ontzegd. Van de sportschool mag zij zich hier pas omkleden zodra zij een geslachtsveranderende operatie zou hebben ondergaan. In plaats daarvan kan zij zich in de herenkleedkamer omkleden. Na een klacht van de vrouw kreeg zij te horen dat ze nog steeds geen gebruik mocht maken van de vrouwenkleedkamer, maar kreeg alternatieven aangedragen als thuis omkleden, of omkleden in het damestoilet of het personeelshok. De vrouw diende hierna een verzoek om oordeel in bij het College, omdat zij zich gediscrimineerd voelde op grond van geslacht.

De genderidentiteit van de vrouw is namelijk tegenovergesteld aan haar geboortegeslacht. In 2014 is de Transgenderwet gewijzigd, waardoor de genderidentiteit van een persoon zwaarder weegt dan het geboortegeslacht. Hierdoor is een geslachtsveranderende operatie niet (meer) nodig om als het andere geslacht erkend te worden. Er mag dus geen onderscheid gemaakt worden tussen cisvrouwen (vrouwen die met vrouwelijke geslachtskenmerken zijn geboren en zich ook vrouw voelen) en transgender vrouwen. Het College oordeelde dat in deze zaak inderdaad sprake was van verboden direct onderscheid, doordat de sportschool rechtstreeks verwees naar het (fysieke) geslacht van de vrouw (oordeel 2021-139).

Voorbeeld oordeel



Handicap/chronische ziekte + Ras

Een vrouw is met haar gezin, onder wie haar zoontje met autisme, in een pretpark. Door zijn beperking kan haar zoontje niet lang wachten. Als hij voor sluitingstijd naar de wc moet, houdt een medewerker hem tegen. Zijn moeder laat een faciliteitenkaart van het pretpark zien, waarmee de zoon aangepaste toegang zou moeten krijgen. Hierop krijgt zij de reactie dat de aangepaste toegang alleen geldt voor attracties en niet voor andere faciliteiten, wat onjuist is. Als de moeder langs de medewerker probeert te komen, raakt zij de schouder van de pretparkmedewerker, waarna die een racistische opmerking maakt. Vervolgens neemt de beveiliging van het park de vrouw mee en belt de politie, omdat de medewerker aangifte wil doen van mishandeling. De vrouw vindt dat het pretpark haar en haar zoontje heeft gediscrimineerd op grond van handicap en daarnaast haarzelf ook op grond van ras. Het College oordeelt dat er inderdaad sprake is van verboden onderscheid op alle gronden (oordeel 2021-149).

Voorbeeld oordeel



Seksuele intimidatie

Geslacht (seksuele intimidatie)

Een vrouw werkt als uitzendkracht bij een bank, als zij eenmalig en vrijwillig seksuele gemeenschap heeft met een mannelijke collega uit haar team. Later maakt zij een melding van seksuele intimidatie, nadat ze erachter komt dat haar collega hun andere collega's gedetailleerd hierover heeft verteld en zich negatief over haar heeft uitgelaten. Ook zou de man via het interne chatsysteem aan hebben gedrongen op seks op de werkvloer. Hierdoor voelt zij zich niet veilig in haar werkomgeving en dient ze een klacht in. De werkgever besluit hierop om de uitzendovereenkomst van beide werknemers te beëindigen. De vrouw dient een verzoek om oordeel in tegen de werkgever, omdat die niet heeft gezorgd voor een veilige werkomgeving, haar klacht niet serieus neemt en haar benadeelt als gevolg van de seksuele intimidatie. Dit laatste is victimisatie: iemand benadelen vanwege het feit dat zij seksuele intimidatie heeft ondergaan. Het College oordeelt dat er geen verboden onderscheid is gemaakt bij de verplichting om zorg te dragen voor een intimidatievrije werkomgeving, omdat de werkgever niet voldoende op de hoogte was van de intimidatie voordat de vrouw met haar klacht kwam. Na de klacht heeft de werkgever maatregelen getroffen. Wel is er volgens het College verboden onderscheid gemaakt op grond van geslacht bij de klachtbehandeling, omdat de vrouw onvoldoende de kans heeft gehad om de context van haar kant toe te lichten en de klacht hierdoor niet zorgvuldig genoeg is behandeld. Daarnaast heeft de werkgever in strijd gehandeld met het verbod op victimisatie (oordeel 2021-143).

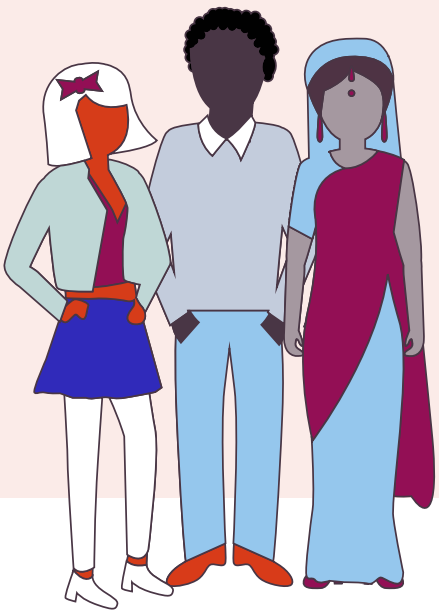
Voorbeeld oordeel

Ras

Als een vrouw haar fiets voor reparatie naar een fietsenwinkel brengt, biedt een medewerker haar een leenfiets aan. De eigenaar van de winkel geeft haar hierop volgend een afkeurende blik en laat merken dat de vrouw de leenfiets niet kan meekrijgen. Als de medewerker om toelichting vraagt, krijgt hij die niet. De vrouw vermoedt dat dit komt door haar huidskleur en dient bij de winkel een discriminatieklacht in, waarop de eigenaar met verschillende verklaringen komt. De vrouw doet hierna een verzoek om oordeel bij het College over verboden onderscheid bij het niet willen uitlenen van een fiets, en over de minimale klachtenafhandeling.

Het College oordeelt dat de bijzondere gang van zaken, de wisselende verklaringen van de eigenaar en zijn weigering om de discriminatieklacht serieus te nemen bijdragen aan het vermoeden dat er sprake is van onderscheid. De eigenaar verschijnt daarnaast niet ter zitting om zijn kant van het verhaal te vertellen. In die omstandigheden oordeelt het College dat er verboden onderscheid werd gemaakt bij het weigeren om een leenfiets beschikbaar te stellen, maar niet bij de klachten-afhandeling. Uit de klachtenbrief die de eigenaar van de fietsenwinkel had ontvangen, kon hij namelijk niet direct opmaken wat er van hem werd verwacht in de afhandeling van de discriminatieklacht (oordeel 2021-105).

Zoals eerder benoemd, kunnen bedrijven en organisaties ook zelf het College vragen om een oordeel over hun eigen beleid. Zij willen weten of hun beleid in lijn is met de gelijkebehandelingswetgeving. Een oordeel als dit wordt een ‘oordeel eigen handelen’ genoemd. Een voorbeeld hiervan is de TU Eindhoven, die aan de hand van een eerder oordeel van het College een wervingsprogramma aanpaste.



Voor een volledig overzicht van alle oordelen ga naar www.mensenrechten.nl/oordelen.

Oordeel eigen handelen TU Eindhoven

De Technische Universiteit Eindhoven (TU/E) vindt dat er te weinig vrouwelijke wetenschappers zijn en wil daar wat aan doen. De universiteit had daarvoor verschillende initiatieven bedacht. Zo werden er bias-trainingen gegeven aan mensen die kandidaten selecteerden, werden er targets opgesteld en diversiteitsprofessionals aangesteld.

Dit bleek niet genoeg, waardoor ze in 2019 begonnen met het Irène Curie Fellowship-programma (ICF). Dit programma hield in dat de TU/E alle wetenschappelijke vacatures voor een bepaalde periode in principe alleen open-stelde voor vrouwelijke kandidaten. Dit idee stuitte op veel kritiek. Stichting Radar verzocht het College, na ruim vijftig klachten en meldingen, om een oordeel. Het College oordeelde in 2020 dat de universiteit met het ICF-programma verboden onderscheid op grond van geslacht maakte (2020-53).

Evangelia Demerouti is arbeids- en organisatie-psycholoog en bij de TU/E is zij Diversity Officer. Zij was al bij het ICF-programma betrokken toen het in 2019 werd opgestart. In 2021 was zij te horen in een aflevering van 'Het Vraagstuk', een podcast van het College.[10] Hier vertelt zij over hoe de TU/E omging met dit oordeel van het College.

"Het is natuurlijk niet leuk, want je wilt niet een stempel krijgen dat je tegen de mensenrechten ingaat terwijl je het eigenlijk doet voor de eerlijkheid, om een groep te helpen die jarenlang benadeeld is geweest. Eerst was het even schrikken. We zijn onmiddellijk gestopt met het programma en hebben geprobeerd het besluit van het College te interpreteren. Hoe zou het wel kunnen? Er waren in het besluit namelijk ook aanwijzingen die ons in de juiste richting hebben gestuurd. Zo zijn we met een herziene versie gekomen."

Deze herziene versie houdt in dat een vacature nu alleen in aanmerking komt voor het programma als binnen een faculteit het aandeel vrouwen in een bepaalde functiegroep (UD, UHD of hoog-leraar) minder is dan 30%. Van de 'in aanmerking komende vacatures' wordt 30% tot 50% in het ICF-programma opgenomen. Het College heeft ook meegedacht en advies gegeven bij het vormgeven van het programma zoals het er nu uitziet.

Vervolgens werd het programma opnieuw voor-gelegd aan het College, ditmaal door de universi-teit zelf, om te oordelen of de nieuwe vorm wel in overeenstemming is met de gelijkebehande-lingswetgeving. Het College oordeelde dat de aanpassingen nu in verhouding staan met de doelen. Door het eerste criterium wordt de uitsluiting van mannen beperkt tot functies en afdelingen waar de meest ernstige achterstand van vrouwen zich voordoet. Met de nieuwe vorm van het programma maakt de TU/E geen verboden onderscheid (2021-19).

Als een organisatie bij het College om een oordeel over het eigen handelen vraagt, is het dus ook mogelijk dat het College over beleid meedenkt. Zo kunnen een organisatie en het College samen tot een beleid komen dat voldoet aan de gelijkebehandelingswetgeving.

10 College voor de Rechten van de Mens. Podcast *'Het Vraagstuk': Mag je mannen voortrekken om een mannen-bolwerk te doorbreken?*, maart 2021.

4. Opvolging oordelen



88% van de organisaties nam in 2021 maatregelen naar aanleiding van een oordeel verboden onderscheid of een aanbeveling van het College.

88%

van de organisaties nam in 2021 maatregelen

Hoe verloopt opvolging van een oordeel?

Wanneer het College een oordeel verboden onderscheid uitbrengt, onderzoeken we tevens of en welke maatregelen zijn genomen door de verweerder naar aanleiding van het oordeel. Een maatregel is ofwel individueel van aard (en daarmee specifiek gericht op de persoon in kwestie), of heeft een meer structureel karakter en is vooral gericht op het voorkómen dat de geconstateerde discriminatie opnieuw plaatsvindt. Een concrete individuele maatregel van een organisatie is vaak: excuses aanbieden. Soms biedt een organisatie een schadevergoeding of een andere vorm van genoegdoening aan Bij structurele maatregelen gaat het vaak om het aanpassen van de procedures, het beleid of de interne afspraken van de organisatie.

Hoe wordt het opvolgingspercentage bepaald?

Het College doet standaard navraag bij partijen over hoe het oordeel wordt opgevolgd, maar meestal duurt het 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 periode september 2020 tot en met augustus 2021.

In deze monitor rapporteert het College het opvolgingspercentage als volgt: het aantal zaken waarin een maatregel is genomen wordt gedeeld door het aantal zaken waarin bekend is of er wel of geen maatregelen zijn genomen. In enkele gevallen bleek het onmogelijk om te achterhalen of het oordeel enige opvolging heeft gehad. Deze zaken hebben we buiten beschouwing gelaten.

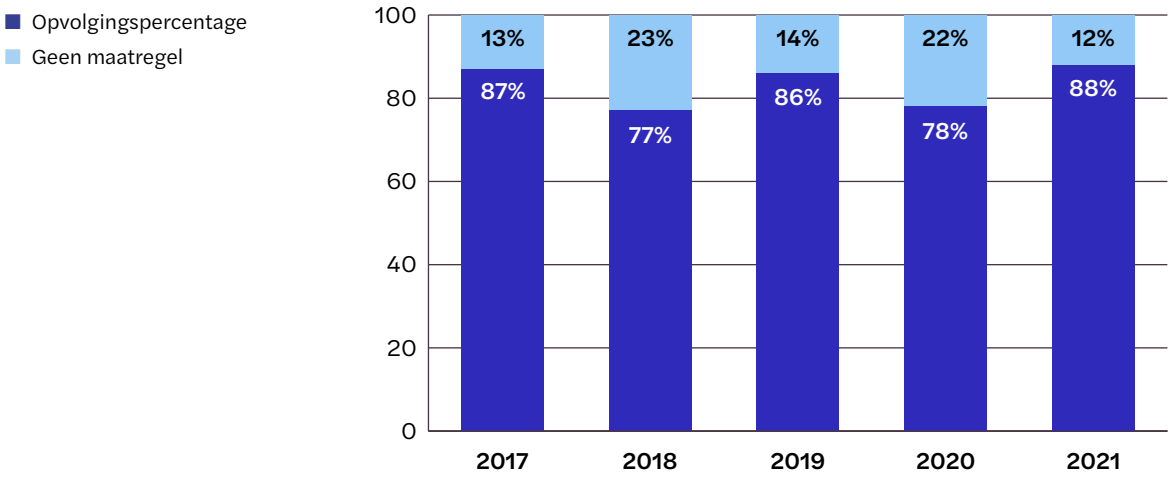
88 % is het hoogste percentage ooit

In welke mate worden de aanbevelingen door het College opgevolgd?

In de periode september 2020 tot en met augustus 2021 was het algemene opvolgingspercentage 88%. Het gaat hierbij om maatregelen die de verweerder heeft genomen naar aanleiding van de aanbevelingen. Het gaat dus niet om de aanbevelingen die andere partijen (zoals de overheid of de politiek) kunnen opvolgen.

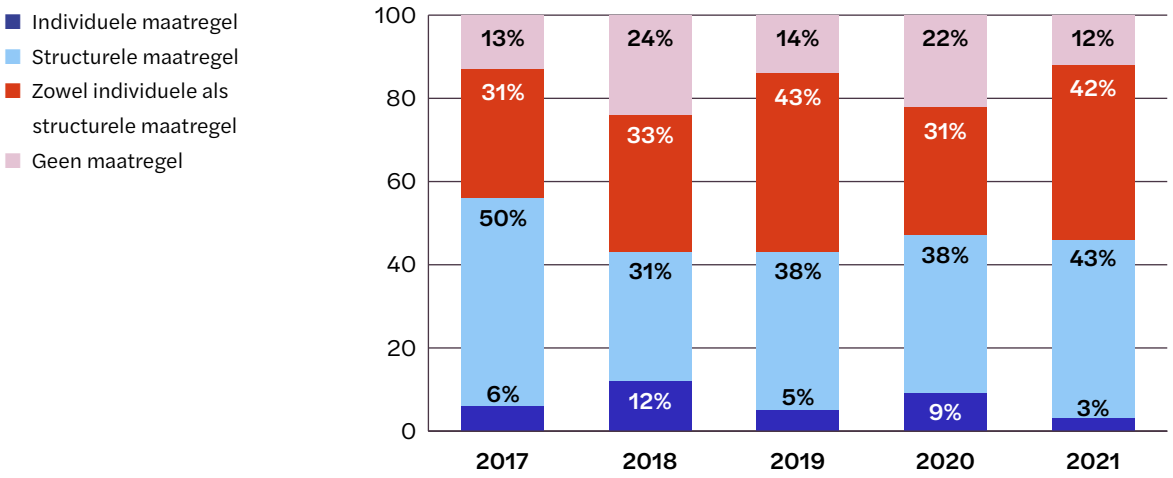
88 Procent is het hoogste percentage ooit. Het College leidt hieruit af dat in heel veel gevallen het oordeel van het College fungeert als een bewustwordingssignaal aan de organisatie die in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving heeft gehandeld. Dat signaal leidt dus in veel gevallen tot actie bij die organisatie.

Figuur 10 Opvolging oordelen



Het valt op dat verweerders steeds vaker tot structurele maatregelen overgaan en een stuk minder vaak voor een individuele maatregel kiezen. Dit is een positieve ontwikkeling, omdat structurele maatregelen erop gericht zijn dat discriminatie in de toekomst minder vaak voorkomt.

Figuur 11 Soort maatregelen



Voorbeeld: Handicap



Betere toegang tot voorstellingen voor personen met een auditieve beperking

In een zaak klagen twee mensen met een auditieve beperking over het feit dat er geen gebarentolk aanwezig was bij een uitvoering van een musical-voorstelling. Hierdoor kon het koppel de voorstelling niet bijwonen. Discriminatie, zo oordeelt het College. De verantwoordelijke productiemaatschappij heeft het koppel betrokken bij de maatregelen die het bedrijf treft. Nu zijn voor iedere voorstelling twee vaste plaatsen gereserveerd voor mensen met een gehoorbeperking. Op deze plaatsen hangt een iPad waarop de bezoekers een gebarentolk zien die de voorstelling begeleidt. Daarnaast organiseert het bedrijf jaarlijks ten minste vier voorstellingen waarbij live gebarentolken aanwezig zijn en ondertitelt en vertolkt het bedrijf alle trailers, commercials en andere content op zijn sociale mediakanalen (oordeel 2020-78).

Voorbeeld: Geslacht



Seksuele intimidatie

Vertrouwenspersoon en aanpassing beleid seksuele intimidatie

Met enige regelmaat klagen mensen bij het College over seksuele intimidatie op de werkvloer. In een zaak klaagt een vrouw onder meer over seksuele intimidatie door een mannelijke collega, wanneer zij een een-op-een-gesprek in zijn auto voeren. De man maakt daarbij ook seksueel getinte toespelingen over het uiterlijk van de vrouw. De vrouw dient daarover een klacht in bij haar werkgever, maar vindt dat daar niet genoeg uitkomt. Het College oordeelt dat haar werkgever inderdaad niet voortvarend en adequaat genoeg met haar klacht is omgegaan. De werkgever laat het College weten een klachtenregeling te hebben opgesteld en medewerkers erop te hebben geattendeerd dat zij zich altijd bij een vertrouwenspersoon kunnen melden. Daarnaast heeft de werkgever het beleid aangepast, zodat (een-op-een-)gesprekken in principe altijd op kantoor gevoerd worden. Als een gesprek toch op een andere locatie plaatsvindt, moet dit volgens het nieuwe beleid met twee medewerkers van de afdeling plaatsvinden (oordeel 2021-28).

Voorbeeld: Ras



Bedrijf past stagebeleid aan

Als een vrouw van Turkse afkomst solliciteert op een stageplaats, krijgt zij te horen dat er al gesprekken worden gehouden en zij niet meer wordt uitgenodigd. Als de vrouw de volgende dag en een aantal dagen later weer reageert op dezelfde stage onder een Nederlands klinkende naam, krijgt zij positieve reacties van hetzelfde bedrijf. De vrouw stapt naar het College, dat oordeelt dat de vrouw gediscrimineerd wordt op grond van ras. Op basis van het oordeel past het bedrijf het stagebeleid aan. Deze aanpassing houdt in dat HR-medewerkers van het bedrijf voortaan schriftelijk vastleggen wat het gewenste aantal kandidaten is, wat het selectieproces inhoudt en waarom kandidaten wel of niet doorgaan naar de volgende stap in het proces. Ook zal er nu altijd met vier ogen gekeken worden naar sollicitanten, om erop toe te zien dat discriminatie in de toekomst niet meer voorkomt (oordeel 2021-101).

5. Tabellen

Tabel 1 Vragen over gelijke behandeling; naar grond (let op: telt niet op tot 100%)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Abs.	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**
Geslacht	1.686	46	741	28%	991	34%	458	23%	453	20%
w.o. zwangerschap	*1.470*		*449*		*276*		*251*		*234*	
Handicap / Chronische ziekte	810	22	734	28%	914	31%	715	36%	776	34%
Ras	582	16	636	24%	479	16%	535	27%	575	25%
Leeftijd	355	10	362	14%	212	7%	207	10%	314	14%
Godsdienst	165	5	146	6%	109	4%	90	4%	94	4%
Nationaliteit	143	4	96	4%	93	3%	112	6%	183	8%
Seksuele gerichtheid	44	1	51	2%	655	22%	40	2%	51	2%
Burgerlijke staat	29	1	21	1%	23	1%	18	1%	20	1%
Arbeidsduur	10	0	19	1%	21	0%	18	1%	20	1%
Politieke overtuiging	14	0	13	0%	5	0%	12	1%	12	1%
Levensovertuiging	18	0	12	0%	12	1%	7	0%	24	1%
Vaste / Tijdelijke arbeidscontracten	9	0	11	0%	6	0%	8	0%	7	0%
Aantal contactmomenten over ten minste één gelijke behandelingsgrond[1]	**3.632**		**2.642**		**2.940**		**2.012**		**2.268**	
Geen gelijkebehandelings-grond[2]	303		219		222		495		2.873	
Grond onbekend	324		307		240		216		145	
Totaal	**4.259**		**3.168**		**3.529**		**2.723**		**5.286**	

1 Eén contactmoment kan betrekking hebben op meer dan één gelijkebehandelingsgrond, zoals neergelegd in de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving. In 2021 hadden 2.037 van de 2.268 vragen over een gelijkebehandelingsgrond betrekking op één grond, 212 op twee gronden, 19 op drie of meer gronden.

2 De gelijkebehandelingswetgeving in Nederland bestrijkt twaalf non-discriminatiegronden. Als een (vermoed) onderscheid hier niet onder valt, kan het College er niet over oordelen.

Tabel 2 Vragen over gelijke behandeling; naar terrein: (let op: telt niet op tot 100%)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Abs.	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**
Arbeid	2459	74	1533	63	1154	59	980	51	931	46%
*w.o. op grond van h/cz**	*197*		*185*		*180*		*116*		*108*	
Goederen en diensten	677	20	724	30	645	33	747	39	898	45%
*w.o. gerelateerd aan CRPD m.u.v. onderwijs**	*221*		*243*		*203*	*10*	*412*		*269*	
Onderwijs[3]	236	7	214	9	212	11	163	8	245	12%
*w.o. op grond van h/cz**	*112*		*115*		*126*	*6*	*84*		*146*	
Sociale bescherming	44	1	60	3	41	2	99	5	207	10%
Vrije beroep	0	0	3	0	1	0	3	0	3	0%
Aantal contactmomenten over ten minste één terrein uit de gelijkebehandelingswetgeving[4]	**3.318**		**2.427**		**1.949**		**1.919**		**2.006**	
Geen gelijkebehandeling-sterrein	692		524		1060		696		3.280	
*w.o. op grond van h/cz**	*227*		*149*		*120*		*106*		*259*	
Terrein onbekend	249		217		394		108		69	
*w.o. op grond van h/cz**	*28*		*29*		*259*		*5*		*10*	
Totaal	**4.259**		**3.168**		**3.529**		**2.723**		**5.286**	

* Gerekend vanaf de ratificatie van CRPD, 15 juli 2016.

3 Zowel Handicap of chronische ziekte (h/cz) gerelateerd, als gerelateerd aan andere gronden.
4 Eén contactmoment kan betrekking hebben op meer dan één terrein, zoals neergelegd in de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving.

Tabel 3 Instroom verzoek om een oordeel naar grond[5]

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Abs.	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**
Handicap / Chronische ziekte	124	30%	127	25%	134	25%	165	26%	164	22%
Geslacht	86	21%	103	20%	119	22%	95	15%	82	11%
w.o. zwanger	*52*		*64*		*66*				*39*	
w.o. transgender	*1*		*7*		*4*				*4*	
Ras	61	15%	94	18%	96	18%	144	23%	161	22%
Leeftijd	56	13%	75	15%	59	11%	63	10%	72	10%
Nationaliteit	22	5%	37	7%	27	5%	60	9%	55	7%
Godsdienst	13	3%	17	3%	26	5%	22	3%	34	5%
Arbeidsduur	10	2%	10	2%	7	1%	6	1%	4	1%
Burgerlijke staat	7	2%	8	2%	9	2%	12	2%	9	1%
Politieke overtuiging	6	1%	4	1%	3	1%	13	2%	19	3%
Levensovertuiging	4	1%	7	1%	12	2%	4	1%	71	10%
Seksuele gerichtheid	6	1%	6	1%	3	1%	7	1%	8	1%
Vaste / Tijdelijke arbeidscontracten	3	1%	3	1%	4	1%	9	1%	1	0%
Geen gelijkebehandelingsgrond	18	4%	19	4%	42	8%	38	6%	59	8%
Totaal	**416**	**100%**	**510**	**100%**	**541**	**100%**	**638**	**100%**	**739**	**100%**

5 Gronden en terreinen kunnen gedurende de klachtenprocedure nog wijzigen.

Tabel 4 Instroom verzoeken om een oordeel naar terrein[6]

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Abs.	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**
Arbeid	226	54%	277	54%	258	48%	313	49%	251	34%
Leveren van en toegang tot goederen en diensten[7]	106	26%	143	28%	161	30%	160	25%	172	23%
Onderwijs[8]	22	5%	6	1%	2	0%	7	0%	19	2%
Sociale bescherming	11	3%	18	4%	13	2%	30	5%	70	10%
Wonen	6	1%	19	4%	6	1%	15	2%	16	2%
Vrije beroepen	0	0%	3	1%	11	2%	2	0%	3	0%
Toegang tot openbaar vervoer	2	0%	4	1%	0	0%	1	0%	12	2%
Geen gelijkebehandelings-terrein[9]	43	10%	40	8%	90	17%	110	17%	196	27%
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0	30	4%
Totaal	**416**	**100%**	**510**	**100%**	**541**	**100%**	**638**	**100%**	**739**	**100%**

6 Gronden en terreinen kunnen gedurende de klachtenprocedure nog wijzigen.
7 Onderwijs gerelateerde verzoeken op grond van Handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) worden vanaf 2018 geregistreerd op het AWGB-terrein 'leveren van en toegang tot goederen en diensten'.
8 Onder onderwijs zijn ook de verzoeken op het gebied van 'studie- en beroepskeuze advies' opgenomen.
9 De gelijkebehandelingswetgeving is van toepassing op een beperkt aantal terreinen (zie www.mensenrechten.nl). Als een zaak niet op één van deze terreinen speelt, is het College niet bevoegd erover te oordelen.

Tabel 5 Instroom verzoeken om een oordeel naar grond en terrein: 2021[10]

	Arbeid	Leveren van en toegang tot goederen en diensten	*Primair en voortgezet onderwijs*	*Beroepsonderwijs*	Sociale bescherming	Wonen	Vrije beroepen	Toegang tot het openbaar vervoer	Geen gelijke behandelingsterreinen	Onbekend	Totaal
Arbeidsduur	4	0	*0*	*0*	0	0	0	0	0	0	4
Burgerlijke staat	3	1	*0*	*0*	0	1	0	0	4	0	9
Geslacht	59	16	*1*	*1*	0	3	0	0	2	0	82
Godsdienst	17	9	*0*	*0*	0	0	0	0	8	0	34
Handicap / Chronische ziekte	33	72	*2*	*5*	1	3	0	12	35	1	164
Leeftijd	61	2	*0*	*1*	0	2	1	0	5	0	72
Levensovertuiging	4	17	*0*	*0*	0	0	0	0	50	0	71
Nationaliteit	20	18	*2*	*2*	2	1	1	0	8	1	55
Politieke overtuiging	1	5	*0*	*0*	0	0	0	0	13	0	19
Ras	32	26	*3*	*1*	65	4	1	0	21	8	161
Seksuele gerichtheid	7	0	*1*	*0*	0	0	0	0	0	0	8
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten	1	0	*0*	*0*	0	0	0	0	0	0	1
Onbekend	9	6	*0*	*0*	2	2	0	0	20	20	59
Totaal	**251**	**172**	***9***	***10***	**70**	**16**	**3**	**12**	**166**	**30**	**739**

10 Gronden en terreinen kunnen gedurende de klachtenprocedure nog wijzigen.

Tabel 6 Afgehandelde verzoeken naar type afdoening (dossieronderzoek)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Abs.	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**
Oordeel (inclusief oordeel eigen handelen)	161	37%	149	29%	140	28%	124	25%	156	22%
w.o. Oordeel eigen handelen	*5*		*3*		*2*		*3*		*1*	
Geslaagde mediation	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Kennelijk ongegrond	116	27%	131	25%	163	33%	166	33%	293	42%
Ingetrokken na schikking	29	7%	33	6%	15	3%	22	4%	17	2%
Ingetrokken, overig	25	6%	34	7%	18	4%	73	15%	116	17%
Gesloten	101	23%	170	33%	164	33%	118	23%	116	17%
Totaal	**432**	**100%**	**517**	**100%**	**500**	**100%**	**503**	**100%**	**696**	**100%**

Tabel 7 Grond afgehandelde verzoeken: meerdere gronden mogelijk per verzoek (telt niet op tot 100%)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Abs.	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**
Handicap / Chronische ziekte	130	33%	143	30%	128	28%	146	32%	167	21%
Geslacht	83	21%	111	23%	109	23%	90	20%	92	12%
wv zwangerschap	*51*	*61%*	*60*	*54%*	*59*	*54%*	*43*	*48%*	*42*	*46%*
Ras	70	18%	104	22%	96	17%	100	22%	176	23%
Leeftijd	75	19%	74	15%	81	21%	47	10%	78	10%
Nationaliteit	28	7%	37	8%	59	13%	50	11%	63	8%
Godsdienst	16	4%	23	5%	41	9%	21	5%	39	5%
Levensovertuiging	4	1%	22	5%	15	4%	6	1%	51	7%
Seksuele gerichtheid	12	3%	7	1%	18	3%	7	2%	16	2%
Arbeidsduur	8	2%	7	1%	14	3%	3	1%	8	1%
Burgerlijke staat	3	1%	7	1%	15	3%	16	4%	10	1%
Politieke overtuiging	4	1%	6	1%	13	3%	10	2%	13	2%
Vaste / tijdelijke contracten	3	1%	3	1%	11	2%	4	1%	10	1%
Aantal verzoeken met ten minste één gelijke behandelingsgrond[11]	**392**		**478**		**465**		**455**		**640**	
Aantal verzoeken zonder gelijke behandelingsgrond	40		39		35		48		56	
Totaal	**432**		**517**		**500**		**503**		**696**	

11 Een afgehandeld verzoek om een oordeel kan betrekking hebben op meer dan één gelijkebehandelingsgrond, zoals neergelegd in de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving.

Tabel 8 Verzoeken naar afdoening en grond: 2021

	Oordeel (incl. Oordeel eigen handelen)	KO	Ingetrokken, schikking	Ingetrokken, overig	Gesloten	Totaal
Geslacht	39	10	2	25	16	92
wv zwangerschap	*20*	*1*	*2*	*10*	*9*	*42*
Ras	34	81	2	21	38	176
Nationaliteit	10	25	2	13	13	63
Godsdienst	10	14	0	10	5	39
Seksuele gerichtheid	5	3	0	3	5	16
Burgerlijke staat	0	8	0	1	1	10
Politieke overtuiging	0	9	0	1	3	13
Levensovertuiging	0	41	1	4	5	51
Arbeidsduur	2	1	0	2	2	7
Vaste / tijdelijke contracten	6	1	0	1	2	10
Handicap /chronische ziekte	53	54	7	28	24	166
Leeftijd	13	44	6	11	5	79
Geen grond	1	43	0	4	8	56
Totaal						**696**

Tabel 9 Terrein afgehandelde verzoeken: meerdere terreinen mogelijk (telt niet op tot 100%)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Abs.	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**
Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	43	12%	85	19%	80	19%	38	10%	47	7%
Arbeid – Werving en selectie	73	20%	79	18%	74	18%	72	18%	107	15%
Arbeid – Overig, inclusief arbeidsomstandigheden & vrije beroep	20	5%	60	13%	47	11%	58	15%	75	11%
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	33	9%	55	12%	23	6%	29	7%	54	8%
Arbeid – Aanstelling	59	16%	14	3%	14	3%	35	9%	35	5%
Goederen en diensten	125	34%	147	33%	162	39%	146	37%	219	31%
Overig	21	6%	26	6%	34	8%	19	5%	32	5%
Aantal verzoeken met ten minste één gelijke behandelingsterrein[12]	**366**		**450**		**414**		**396**		**509**	
Aantal verzoeken zonder gelijke behandelingsterrein	66		67		86		107		187	
Totaal	**432**		**517**		**500**		**503**		**696**	

12 Een afgehandeld verzoek om een oordeel kan betrekking hebben op meer dan één gelijkebehandelingsterrein, zoals neergelegd in de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving.

Tabel 10 Verzoeken naar afdoening en terrein: 2021

	Oordeel (incl. Oordeel eigen handelen)	KO	Ingetrokken, schikking	Ingetrokken, overig	Gesloten	Totaal
Arbeid – Werving en selectie	28	54	1	13	11	107
Arbeid – Aanstelling	15	1	5	12	4	37
Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	19	6	3	7	13	48
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	30	6	2	8	8	54
Arbeid – Overig, inclusief arbeidsomstandigheden & vrije beroep	23	7	2	25	18	75
Goederen en diensten	60	55	4	50	50	219
Overig	5	10	0	5	12	32
Geen terrein	3	167	0	8	9	187
Totaal						**696**

Tabel 11 Afgehandelde verzoeken naar grond en terrein: meerdere gronden en terreinen mogelijk (telt niet op tot 100%)

	Arbeid – Werving en selectie	Arbeid – Aanstelling	Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	Arbeid – Overig, inclusief arbeidsomstandigheden & vrije beroep	Goederen en diensten	Overig	Geen terrein	Totaal
Handicap / Chronische ziekte	13	7	5	7	15	95	0	41	183
Geslacht	11	19	17	14	16	24	0	5	106
wv zwangerschap	*3*	*18*	*13*	*6*	*7*	*3*	*0*	*0*	*42*
Leeftijd	46	5	7	5	2	6	0	8	79
Ras	37	2	14	7	26	46	29	38	199
Nationaliteit	8	1	4	6	9	22	7	15	72
Godsdienst	5	2	2	6	9	10	1	9	44
Seksuele gerichtheid	1	0	3	0	7	5	0	1	17
Arbeidsduur	1	0	1	6	1	0	0	0	9
Politieke overtuiging	0	0	0	0	1	4	0	8	13
Levensovertuiging	0	0	0	0	1	13	0	37	51
Burgerlijke staat	1	0	0	0	0	2	1	6	10
Vaste/tijdelijke contracten	1	1	2	8	0	0	1	0	13
Geen grond	3	1	1	3	4	16	1	32	61
Totaal	**127**	**38**	**56**	**62**	**91**	**243**	**34**	**200**	**696**

Tabel 12 Oordelen per grond: meerdere gronden per oordeel mogelijk (telt niet op tot 100%)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Abs.	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**
Handicap / Chronische ziekte	49	30%	51	34%	36	26%	42	34%	53	34%
Geslacht	32	20%	41	28%	34	24%	35	28%	39	25%
wv zwangerschap	*21*	*66%*	*25*	*61%*	*25*	*74%*	*17*	*49%*	*20*	*51%*
Ras	32	20%	28	19%	32	23%	21	17%	34	22%
Leeftijd	41	25%	22	15%	22	16%	12	10%	14	9%
Godsdienst	8	5%	9	6%	9	6%	9	7%	10	6%
Nationaliteit	4	2%	2	1%	8	6%	11	9%	10	6%
Politieke overtuiging	3	2%	2	1%	3	2%	1	1%	0	0%
Arbeidsduur	2	1%	2	1%	4	3%	1	1%	3	2%
Seksuele gerichtheid	1	1%	1	1%	3	2%	0	0%	5	3%
Burgerlijke staat	0	0%	1	1%	2	1%	4	3%	0	0%
Levensovertuiging	0	0%	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%
Vaste/tijdelijke contracten	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6	4%
Geen grond	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%

Tabel 13 Terrein oordelen: meerdere terreinen mogelijk (telt niet op tot 100%)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Abs.	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**	**Abs.**	**%**
Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	8	5%	33	22%	23	16%	16	13%	14	9%
Arbeid – Werving en selectie	50	31%	28	19%	5	4%	22	18%	23	15%
Arbeid – Overig, inclusief arbeidsomstandigheden & vrije beroep	6	0%	19	13%	23	16%	14	11%	17	12%
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	15	9%	17	11%	6	4%	10	8%	9	6%
Arbeid – Aanstelling	25	16%	9	6%	16	11%	13	10%	11	7%
Goederen en diensten	44	27%	45	30%	55	39%	45	36%	48	31%
Overig	14	9%	7	5%	18	13%	8	6%	11	7%
Totaal aantal oordelen[13]	**161**		**149**		**140**		**124**		**156**	

13 Een oordeel kan betrekking hebben op meer dan één gelijkebehandelingsterrein, zoals neergelegd in de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving.

Tabel 14 Uitspraken

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Verboden onderscheid / in strijd met de wet	78	48%	63	42%	65	46%	50	40%	54	34%
Geen verboden onderscheid	83	52%	86	58%	75	54%	74	60%	102	66%
Totaal	**161**	**100%**	**149**	**100%**	**140**	**100%**	**124**	**100%**	**156**	**100%**

Tabel 15 Aantal oordelen in aanmerking voor follow-up

	Jaarverslag 2017		Jaarverslag 2018		Jaarverslag 2019		Jaarverslag 2020		Jaarverslag 2021	
	sep 16 – aug 17		sep 17 – aug 18		sep 18 – aug 19		sep 19 – aug 20		sep 20 – aug 21	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Aantal oordelen in aanmerking voor follow-up maatregelen[14]	77	100%	62	100%	60	100%	62	10	61	100%
Bekende follow-up	70	91%	60	97%	58	97%	58	94%	60	98%
Onbekende follow-up	7	9%	2	3%	2	3%	4	6%	1	2%

Tabel 16 Type maatregel naar aanleiding van oordeel College[15]

	Jaarverslag 2017		Jaarverslag 2018		Jaarverslag 2019		Jaarverslag 2020		Jaarverslag 2021	
	sep 16 – aug 17		sep 17 – aug 18		sep 18 – aug 19		sep 19 – aug 20		sep 20 – aug 21	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Individuele maatregel	4	6%	7	12%	3	5%	5	9%	2	3%
Structurele maatregel	35	50%	19	32%	22	38%	22	38%	26	43%
Zowel individuele als structurele maatregel	22	31%	20	33%	25	43%	18	31%	25	42%
Geen maatregel	9	13%	14	24%	8	14%	13	22%	7	12%
Totaal	**70**	**100%**	**60**	**100%**	**58**	**100%**	**58**	**100%**	**60**	**100%**

14 Oordelen met verboden onderscheid en/of een aanbeveling komen in aanmerking voor opvolgactiviteiten.
15 Kleine aantallen, dus niet te veel waarde hechten aan percentages.

Tabel 17 Opvolgingspercentage[16]

	Jaarverslag 2017		Jaarverslag 2018		Jaarverslag 2019		Jaarverslag 2020		Jaarverslag 2021	
	sep 16 – aug 17		sep 17 – aug 18		sep 18 – aug 19		sep 19 – aug 20		sep 20 – aug 21	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Opvolgingspercentage		87%		77%		86%		78%		88%

Tabel 18 Hoeveel potentiële maatregelen worden genomen of blijven liggen?

	Jaarverslag 2017		Jaarverslag 2018		Jaarverslag 2019		Jaarverslag 2020		Jaarverslag 2021	
	sep 16 – aug 17		sep 17 – aug 18		sep 18 – aug 19		sep 19 – aug 20		sep 20 – aug 21	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Individuele maatregel										
- Mogelijk	60	100%	57	100%	52	100%	53	100%	59	100%
- Getroffen	26	43%	27	47%	29	56%	23	43%	27	46%
Structurele maatregel										
- Mogelijk	70	100%	60	100%	56	100%	56	100%	61	100%
- Getroffen	57	81%	39	65%	47	84%	40	71%	51	84%

16 Kleine aantallen, dus niet te veel waarde hechten aan percentages. Berekening op basis van gegevens in tabel 17.

Tabel 19 Hoeveel individuele maatregelen worden genomen?

	Jaarverslag 2017		Jaarverslag 2018		Jaarverslag 2019		Jaarverslag 2020		Jaarverslag 2021	
	sep 16 – aug 17		sep 17 – aug 18		sep 18 – aug 19		sep 19 – aug 20		sep 20 – aug 21	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Schadevergoeding	6		4		5		3		6	
Rectificatie / excuses	4		9		9		8		14	
Overige algemeen	8		7		7		6		4	
Bemiddeling intermediair	2		2							
Loon terugwerkende kracht / wijziging loon toekomst	1						1		1	
Herstel rechtsverhouding	1		1							
Overige arbeid	2		4		3		3		5	
Overige goederen en diensten	1		2		1		2		2	
Overige sociale voordelen	2		2							
Intentie tot aangaan dienstverband			1		1		1		2	
Herstel							1		5	
Toegang tot onderwijs					1		1		1	
Stageplaats aangeboden										
Specifieke belonings-componenten aangepast							1			
Doeltreffende aanpassing										
Toegang / levering overige goederen en diensten			2		3		2		3	
Toegang tot welzijnsvoorziening					1					
Toelating pensioenregeling										

Tabel 20 Structurele maatregelen

	Jaarverslag 2017		Jaarverslag 2018		Jaarverslag 2019		Jaarverslag 2020		Jaarverslag 2021	
	sep 16 – aug 17		sep 17 – aug 18		sep 18 – aug 19		sep 19 – aug 20		sep 20 – aug 21	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Aanpassing beleid of regeling	12		8		7		15		13	
Preventief anti discriminatie beleid ingevoerd	1		3		3				4	
Voorlichting medewerkers n.a.v. oordeel	19		16		14		15		21	
Klachtenregeling gemaakt	3				3				9	
Doeltreffende aanpassing verricht (nieuw sinds 2016/2017)	3		4		4		4		6	
Overige algemeen	5		3						9	
Aanpassing advertentieteksten	8		1		4		3		3	
Wijziging werving en selectiebeleid	5		4		5		4		2	
Oordeel meegenomen in CAO onderhandeling	1									
Overige arbeid	4				1		1		6	
Toelatingsbeleid gewijzigd	3		4		7		2		5	
Overige goederen en diensten	4		5		6		3		10	
Toegang tot overheidsdienst (nieuw sinds 2016/2017)	3		5		2		2			
Toelatingseisen aangepast					1		1		2	
CAO aangepast										
Aanpassing beleid m.b.t. beeindiging			1						1	
Aanpassing arbeidsvoorwaarden										
Wijziging managementstijl									2	
Beleid specifieke belonings-componenten aangepast										
Beleid m.b.t handicap / chronische ziekte aangepast					2		1			
Wijziging kledingreglement										

	Jaarverslag 2017		Jaarverslag 2018		Jaarverslag 2019		Jaarverslag 2020		Jaarverslag 2021	
	sep 16 – aug 17		sep 17 – aug 18		sep 18 – aug 19		sep 19 – aug 20		sep 20 – aug 21	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Beloning groep werknemers aangepast										
Instellen kledingreglement									1	
Aanpassen stagebeleid					1					
Pensioenregeling gewijzigd							1			

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.

www.mensenrechten.nl