

2015

MONITOR DISCRIMINATIE- ZAKEN

COLLEGE VOOR
DE RECHTEN
VAN DE MENS



College voor de Rechten van de Mens

Kleinesingel 1-3
Postbus 16001
3500 DA Utrecht

T 030 888 38 88
Teksttelefoon: 030 888 38 29
F 030 888 38 83
E info@mensenrechten.nl
W www.mensenrechten.nl

Voor vragen kunt u een e-mail sturen of iedere werkdag bellen van 10.00 uur - 16.00 uur.

Inhoudsopgave

College voor de Rechten van de Mens	4
2015 in cijfers	5
Discriminatiezaken in 2015	6
Vragen	7
Verzoeken	9
Oordelen	14
Effecten	18
Bijlage	24
Bijlage 1: Vragen over mensenrechten	25

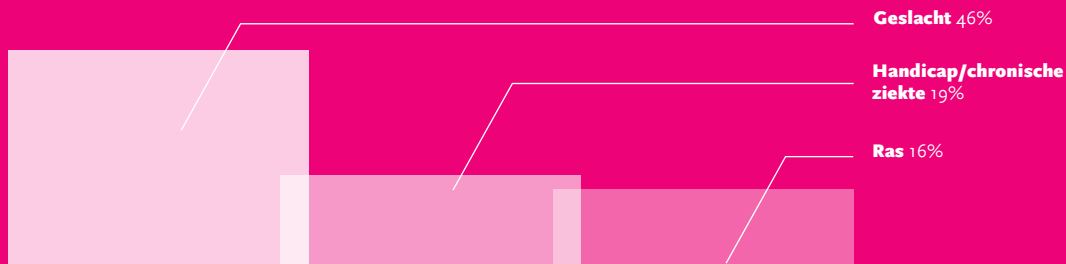
College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens is een onafhankelijke toezichthouder op mensenrechten in Nederland. Bij oprichting in 2012 nam het College alle activiteiten van de voormalige Commissie gelijke behandeling over. Deze activiteiten verrijkte het College met een bijzondere expertise op het gebied van discriminatie. In individuele gevallen oordeelt het College of iemand gediscrimineerd is op het werk, in het onderwijs of als consument.

2148

VRAGEN

OVER GELIJKE BEHANDELING

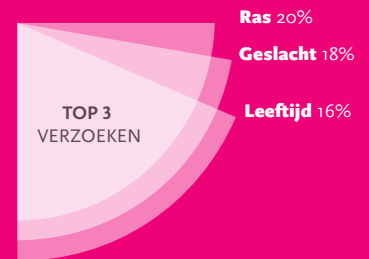


"Vorige zomer heeft mijn leidinggevende gezegd dat ik een vast contract zou krijgen. Vanwege zwangerschap ben ik een paar keer uitgevallen. De werkgever heeft nu aangegeven dat ik geen zicht heb op een vast contract vanwege afwezigheid. Wat nu?"

Over verzoeken en oordelen

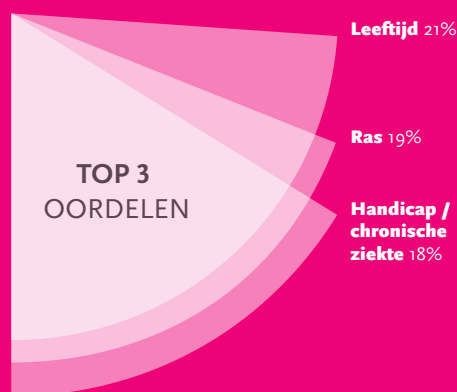
Iedereen die zich gediscrimineerd voelt kan bij het College een verzoek om een oordeel indienen. Het verzoek moet gaan over kwesties rondom school, wonen, winkelen, werken, uitgaan of sporten. Als het College een verzoek in behandeling neemt, volgt er een onderzoek en een zitting. Uiteindelijk geeft het College een oordeel.

422



VERZOEKEN

155



OORDELEN

EFFECT VAN DE OORDELEN

81%

van de organisaties gaat over tot actie als blijkt dat zij gediscrimineerd hebben

Het College oordeelde dat een bedrijf gediscrimineerde door een contract niet te verlengen vanwege zwangerschap. Na de uitspraak ontving de vrouw een schadevergoeding. Ook gaf het bedrijf aan voorlichting te geven aan leidinggevendenden over discriminatie op de werkvloer.

Een school wilde van het College weten of haar kledingvoorschrift niet leidde tot discriminatie. Een onderdeel uit het voorschrift bleek niet in overeenstemming met de gelijkebehandelingswetgeving. De school nam de aanbeveling van het College over zodat discriminatie van leerlingen vanwege hun godsdienst werd voorkomen.

Discriminatiezaken in 2015

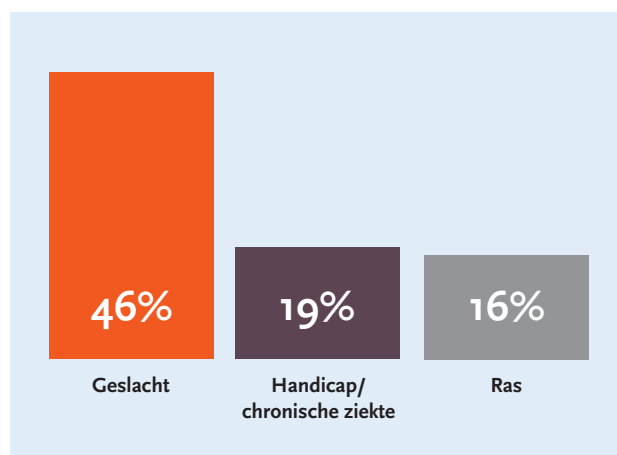
Iedereen die zich gediscrimineerd voelt kan bij het College een verzoek om een oordeel indienen. Het verzoek moet gaan over kwesties rondom school, wonen, winkelen, werken, uitgaan of sporten. Als het College een verzoek in behandeling neemt, volgt er een onderzoek en een zitting. Uiteindelijk geeft het College een oordeel. Het College toetst hierbij aan de gelijke-behandelingswetgeving. De 'Monitor discriminatiezaken' beschrijft de werkzaamheden van het College op dit gebied in 2015 en een vergelijking met eerdere jaren.

Vragen



In 2015 werd het College 2.148 keer benaderd met vragen over gelijke behandeling¹. In 2014 lag dat aantal een stuk lager, namelijk op 1.786. Verreweg de meeste vragen in 2015 gingen over de grond geslacht (46%): 837 vragen. Verklaring voor het hoge aantal is de campagne van het College over zwangerschapsdiscriminatie. Vrouwen werden opgeroepen hun ervaringen met zwangerschapsdiscriminatie op het werk met het College te delen. Behalve over de grond geslacht, waren er in 2015 ook veel vragen over de gronden handicap/chronische ziekte (19%), ras (16%) en leeftijd (12%).

Top 3 vragen over discriminatie



¹ Behalve over gelijke behandeling ontvangt het College ook vragen over mensenrechten in de volle breedte. Een overzicht hiervan is opgenomen in bijlage 1.

Tabel 1 – Vragen over gelijke behandeling

	2013		2014		2015	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Geslacht	477	31%	304	23%	837	46%
Handicap/chronische ziekte	377	24%	366	27%	342	19%
Ras	266	17%	295	22%	297	16%
Leeftijd	266	17%	233	17%	212	12%
Godsdienst	96	6%	87	7%	86	5%
Nationaliteit	120	8%	72	5%	56	3%
Seksuele gerichtheid	31	2%	26	2%	32	2%
Arbeidsduur	19	1%	18	1%	17	1%
Burgerlijke staat	20	1%	14	1%	11	1%
Vaste/tijdelijke arbeidscontracten	14	1%	13	1%	8	0%
Levensovertuiging	2	0%	7	1%	5	0%
Politieke overtuiging	5	0%	0	0%	3	0%
Aantal contactmomenten over ten minste één gelijke behandelingsgrond ²	1.557		1.338		1.833	
Geen gelijkebehandelingsgrond ³	346		247		129	
Grond onbekend	188		201		186	
Totaal	2.091		1.786		2.148	

Een aantal vragen over gelijke behandeling had geen betrekking op de genoemde gronden in de gelijke-behandelingswetgeving (129 vragen). Van een ander aantal vragen was niet duidelijk op welke gelijke-behandelingsgrond deze betrekking had (186 vragen).

In 2015 werden er meer vragen per mail gesteld dan per telefoon. Vragen aan het College worden veelal voorgelegd door privé-personen, maar ook door andere partijen zoals anti-discriminatiebureaus, rechtshulpverleners, bedrijven en belangenorganisaties. Waar nodig, verwijst het College door. Bijvoorbeeld naar het juridisch loket, de Kinderombudsman, de Nationale ombudsman, Antidiscriminatiebureaus of de Autoriteit Persoonsgegevens.

2 Eén contactmoment kan betrekking hebben op meer dan één gelijkebehandelingsgrond, zoals neergelegd in de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving. In 2015 hadden 1.767 contactmomenten betrekking op één gelijkebehandelingsgrond, 59 contactmomenten betrekking op twee gelijkebehandelingsgronden en 7 contactmomenten op drie gelijkebehandelingsgronden.

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

“ Vorige zomer heeft mijn leidinggevende gezegd dat ik een vast contract zou krijgen. Vanwege zwangerschap ben ik een paar keer uitgevallen. De werkgever heeft nu aangegeven dat ik geen zicht heb op een vast contract vanwege afwezigheid. Wat nu?

Ik ben in 2012 begonnen aan een MBO opleiding. Ik zit nu in het vierde jaar en ik moet nog een eindstage lopen. Het probleem is dat school de stages regelt en zij bieden mij aan als iemand met een beperking. Hierop krijg ik aan de lopende band afwijzingen van stageplekken, terwijl mijn klasgenoten gewoon worden aangenomen.

Ik kom uit Brazilië en heb een donkere huidskleur. Mijn manager discrimineert mij op de werkvloer. Ik ben mijn baan kwijtgeraakt. Wat kan ik doen? ”

Verzoeken

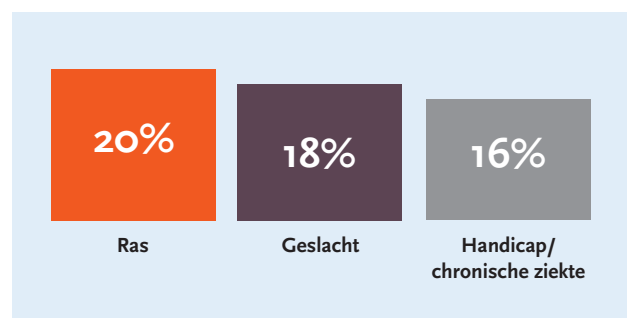


In 2015 werd het College 422 keer gevraagd om te oordelen in een zaak over discriminatie. Dit is minder dan in voorgaande jaren. Verklaring hiervoor is dat het College al in een vroeg stadium zorgt voor een betere afwikkeling van verzoeken die niet binnen de gelijkebehandelingswetgeving vallen. Daarnaast is de informatie op de website van het College verbeterd. Ook speelt mee dat het College een nog beperkte naamsbekendheid heeft en mensen discriminatie niet koppelen aan mensenrechten.

Waar gaan de verzoeken over?

De top drie van verzoeken bestaat uit de gronden: ras (20%), geslacht (18%) en handicap/chronische ziekte (16%). Dit betrof respectievelijk 84, 78 en 69 verzoeken om een oordeel. Ten opzichte van 2014 nam met name het aantal verzoeken om een oordeel op de grond handicap/chronische ziekte toe. Het aantal verzoeken om een oordeel op grond van leeftijd of ras nam ten opzichte van het voorgaande jaar af.

Top 3 verzoeken



Tabel 2 – Verzoeken per grond

	2013		2014		2015	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Ras	89	18%	111	24%	84	20%
Geslacht	101	20%	85	18%	78	18%
Handicap/chronische ziekte	92	18%	59	13%	69	16%
Leeftijd	84	17%	100	22%	68	16%
Godsdienst	28	6%	28	6%	27	6%
Nationaliteit	31	6%	25	5%	22	5%
Seksuele gerichtheid	8	2%	12	2%	14	3%
Burgerlijke staat	2	0%	3	1%	13	3%
Levensovertuiging	2	0%	0	0%	7	2%
Arbeidsduur	15	3%	8	2%	9	2%
Politieke overtuiging	4	1%	0	0%	1	0%
Vaste/tijdelijke arbeidscontracten	4	1%	1	0%	1	0%
Geen gelijkebehandelings-grond	38	8%	31	7%	29	7%
Totaal	498	100%	463	100%	422	100%

Net als voorgaande jaren gaan de meeste verzoeken over arbeid: 52% van alle verzoeken in 2015. Na arbeid gaan de meeste verzoeken over de levering van en toegang tot goederen en diensten (21%) en onderwijs (8%).

Van de 34 verzoeken over onderwijs spelen er in 2015 20 in het mbo, hbo en op universiteiten en 14 in het basis- en voortgezet onderwijs.

Tabel 3 – Verzoeken per terrein

	2013		2014		2015	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Arbeid	279	56%	259	56%	218	52%
Leveren van en toegang tot goederen en diensten	104	21%	106	23%	87	21%
Onderwijs ⁴	48	10%	27	6%	34	8%
Basis- en voortgezet onderwijs	19		12		14	
Hoger- en beroepsonderwijs	29		15		20	
Sociale bescherming	8	2%	13	3%	16	4%
Vrije beroepen	0	0%	1	0%	3	1%
Toegang tot openbaar vervoer	4	1%	2	0%	3	1%
Wonen	6	1%	3	1%	2	0%
Geen gelijkebehandelingssterrein ⁵	49	10%	52	11%	59	14%
Totaal	498	100%	463	100%	422	100%

4 Onder onderwijs zijn ook de verzoeken op het gebied van 'studie- en beroepskeuze advies' opgenomen.

5 De gelijkebehandelingswetgeving is van toepassing op een beperkt aantal terreinen (zie www.mensenrechten.nl). Als een zaak niet op een van deze terreinen speelt, is het College niet bevoegd erover te oordelen.

Wat gebeurt er met de verzoeken?

Niet alle verzoeken eindigen in een oordeel. Zoals tabel 4 laat zien is 34% van de afgeronde verzoeken in 2015 afgedaan met een oordeel. In absolute aantallen gaat het om 155 oordelen, 24 minder dan het jaar ervoor. Het aantal 'kennelijk ongegronde zaken' is in 2015 relatief gezien toegenomen, hoewel in beperkte mate. In 2014 ging het om 100 'kennelijk ongegronde zaken' (22%), in 2015 zijn dit er 107 (24%). Net als in voorgaande jaren was de meest voorkomende reden om een zaak als kennelijk ongegrond af te doen dat het verzoek ging over eenzijdig overheidshandelen. Andere redenen zijn dat een verzoek niet gaat over een gelijkebehandelingsgrond of -terrein, dat klachten onvoldoende zijn geconcretiseerd, dat een persoon geen belang heeft bij de kwestie of dat de kwestie waarover iemand klaagt zich afspeelde voor de inwerkingtreding van de wet.

De meest voorkomende reden om een verzoek in te trekken is dat partijen een schikking treffen, 8% in 2015. Intrekking na schikking kan zowel voor, tijdens als na de zitting. Vaak gebeurt dit na het uitwisselen van de stukken, het beantwoorden van de vragen van het College en het ophelderen van de contouren van het probleem. Ook kan een zaak worden gesloten. Dit gebeurt bijvoorbeeld als de klager niet reageert op correspondentie vanuit het College. Het aandeel verzoeken dat is gesloten is in de laatste jaren relatief stabiel gebleven. In 2013 werd 27% van de verzoeken om een oordeel gesloten, in 2015 is dit 26%.

Tabel 4 – Afgehandelde verzoeken naar type afdoening⁶

	2013		2014		2015	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Afdoening						
Oordeel (inclusief oordeel eigen handelen)	183	38%	179	40%	155	34%
Kennelijk ongegrond	120	25%	100	22%	107	24%
Ingetrokken na schikking	21	4%	23	5%	35	8%
Ingetrokken, overig	32	7%	41	9%	30	7%
Gesloten	130	27%	103	23%	113	26%
Totaal	486	100%	447	100%	440	100%

In 2015 behandelde het College 440 verzoeken. Dit aantal ligt hoger dan het aantal verzoeken dat aan het College is voorgelegd doordat ook verzoeken uit 2014 in 2015 zijn behandeld. De laatste jaren nam het aantal afgeronde verzoeken om een oordeel af, maar ten aanzien van 2014 lijkt de uitstroom in 2015 redelijk stabiel.

verzoeken op de grond handicap/chronische ziekte zowel in absolute als relatieve zin toegenomen. In 2015 is het aantal afgehandelde verzoeken zonder gelijkebehandelingsgrond 46 en het aantal verzoeken met meerdere gronden 34.

De gronden ras en handicap/chronische ziekte kwamen in 2015 het meeste voor: elk 76 maal. Een ongeveer even groot aantal verzoeken om een oordeel werd in 2015 afgehandeld op de gronden geslacht (74) en leeftijd (72). Veel afgehandelde verzoeken op de grond geslacht gaan over zwangerschap (in 38 van de 74 gevallen). In vergelijking tot 2014 is het aantal

⁶ Wanneer er op basis van twee verzoeken één oordeel wordt gegeven, wordt dit geteld als twee verzoeken die afgedaan zijn als oordeel.

Tabel 5 – Verzoeken naar afdoening en grond (in absolute aantallen)

	Oordeel (incl. Oordeel eigen handelen)	Kennelijk ongegrond	Ingetrokken, schikking	Ingetrokken, overig	Gesloten	Totaal
Geslacht	23	10	10	7	24	74
Waarvan zwangerschap	17	2	4	3	12	38
Ras	30	15	1	3	27	76
Nationaliteit	6	4	3	1	5	19
Godsdienst	12	0	2	2	8	24
Seksuele gerichtheid	4	2	1	1	3	11
Burgerlijke staat	0	4	0	0	1	5
Politieke overtuiging	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	1	0	0	1	2
Arbeidsduur	0	0	0	1	0	1
Vaste/tijdelijke contracten	0	0	0	0	0	0
Handicap/chronische ziekte	28	16	11	6	15	76
Leeftijd	32	12	7	6	15	72
Meerdere Gronden	20	4	0	2	8	34
Geen grond	0	39	0	1	6	46
Totaal	155	107	35	30	113	440

Kenmerken van partijen

Van de 440 behandelde verzoeken in 2015 is 95% ingediend door een natuurlijk persoon en 5% door een rechtspersoon. Onder verzoeken die door een rechtspersoon zijn ingediend vallen ook de verzoeken om een oordeel eigen handelen. Net als in 2014 is een kleine meerderheid van de natuurlijke personen man (51%). De verhouding mannen en vrouwen varieert per grond. Zo worden op de grond geslacht meer verzoeken door vrouwen ingediend en op de gronden ras en leeftijd juist meer verzoeken door mannen. De gemiddelde leeftijd van de verzoekers in 2015 is 40 jaar. De meeste verzoekers laten zich niet bijstaan tijdens de procedure (76%).

Dat verzoekers zichzelf vertegenwoordigen is in lijn met het uitgangspunt dat het College een laagdrempelige voorziening is. Kosten voor rechtsbijstand belemmeren het indienen van een verzoek om een oordeel niet. Als men zich wel laat bijstaan is dit meestal door een antidiscriminatiebureau (15%) of een advocaat (6%).

In 2015 liet 33% van de verwerende partijen zich bijstaan door een advocaat en 25% door een juridisch specialist uit de eigen organisatie. 41% liet zich helemaal niet bijstaan.



Themazittingen

In 2015 organiseerde het College drie themazittingen om meer aandacht te vragen voor een specifiek onderwerp. De themazittingen gingen over:

- Sollicitanten die stelden dat zij waren afgewezen vanwege hun niet-Nederlands klinkende naam
- Knelpunten die mensen met een beperking ervaren
- Homoseksualiteit op de werkvloer

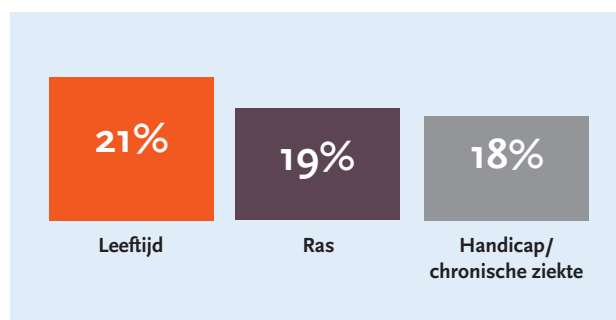
Voor zowel de themazittingen als de oordelen is veel aandacht geweest op social media en in de landelijke pers. Daarnaast is in de Voortgangsrapportage actieplan arbeidsdiscriminatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opgenomen dat het kabinet actief aandacht geeft aan de oordelen van het College over arbeidsdiscriminatie.

Oordelen



Het College sprak 155 oordelen uit in 2015. De meeste oordelen in 2015 gaan over de grond leeftijd (21%). Ook zijn veel oordelen uitgesproken op de grond ras (19%) en de grond handicap/chronische ziekte (18%). In voorgaande jaren werden de meeste oordelen uitgesproken op de grond geslacht, in 2015 ging het om 'slechts' 23 van de 155 oordelen (15%). Het betreft een opvallende afname in zowel absolute als relatieve zin, ook met het oog op het hoge aantal afgeronde verzoeken om een oordeel op de grond geslacht in 2015.

Top 3 oordelen



Tabel 6 – Oordelen per grond

	2013		2014		2015	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Geslacht	40	22%	43	24%	23	15%
Ras	27	15%	28	16%	30	19%
Nationaliteit	14	8%	11	6%	6	4%
Godsdienst	18	10%	18	10%	12	8%
Seksuele gerichtheid	0	0%	7	4%	4	3%
Burgerlijke staat	2	1%	0	0%	0	0%
Politieke overtuiging	3	2%	0	0%	0	0%
Levensovertuiging	0	0%	0	0%	0	0%
Arbeidsduur	5	3%	3	2%	0	0%
Vaste/tijdelijke contracten	0	0%	0	0%	0	0%
Handicap/chronische ziekte	31	17%	26	14%	28	18%
Leeftijd	32	17%	31	17%	32	21%
Oordelen met verschillende gronden	11	6%	12	7%	20	13%
Geen grond	0	0%	0	0%	0	0%
Totaal	183	100%	179	100%	155	100%

Waar gaan de oordelen over?

Zoals tabel 7 laat zien, gaan de meeste oordelen over het terrein van de arbeid, dat is opgesplitst in de subterreinen werving en selectie, aanstelling, beëindiging arbeidsrelatie, arbeidsvoorwaarden en overig, inclusief arbeidsomstandigheden. De meeste oordelen over arbeid gaan over de werving en selectie (23%). 43 oordelen hebben betrekking op het leveren van goederen en diensten (28%).

Tabel 7 – Oordelen per terrein

	2013		2014		2015	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Arbeid – Werving en selectie	45	25%	46	26%	35	23%
Arbeid – Aanstelling	14	8%	15	8%	15	10%
Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	15	8%	12	7%	14	9%
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	22	12%	21	12%	21	14%
Arbeid – Overig, inclusief arbeidsomstandigheden	10	5%	7	4%	7	5%
Goederen en diensten	58	32%	61	34%	43	28%
Overig	4	2%	4	2%	4	3%
Meerdere terreinen	15	8%	12	7%	15	10%
Geen terrein	0	0%	1	0%	1	1%
Totaal	183	100%	179	100%	155	100%

Tabel 8 laat zien dat oordelen op de grond leeftijd vooral gaan over arbeid en meer specifiek over werving en selectie (13) en arbeidsvoorwaarden (11). Ook in geslachtszaken gaat het vaker over arbeid (17 in totaal) dan over goederen en diensten (4). Oordelen op de grond ras hadden ongeveer even vaak betrekking op arbeid (14 in totaal) als op goederen en diensten (12).

Waar het de arbeid betrof, ging het voornamelijk over werving en selectie (11). Oordelen over goederen en diensten hebben vaak betrekking op de gronden ras (12) en handicap/chronische ziekte (12). Bij handicap/chronische ziekte gaan veel zaken specifiek over onderwijs. Bij ras gaan zaken onder andere over toegang tot horecagelegenheden en het kopen van babymelkpoeder.

Tabel 8 – Oordelen per grond en terrein (in absolute aantallen)

	Arbeid					Goederen en diensten ⁷	Overig	Meerdere terreinen per oordeel	Geen terrein	Totaal
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeidsvoorwaarden	Arbeid overig					
Geslacht	1	8	5	3	0	4	0	2	0	23
Ras	11	0	1	0	2	12	2	1	1	30
Nationaliteit	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6
Godsdienst	6	1	0	1	0	4	0	0	0	12
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	1	2	0	1	0	4
Handicap/ chronische ziekte	1	3	5	1	3	12	0	3	0	28
Leeftijd	13	3	1	11	0	0	2	2	0	32
Meerdere gronden per zaak	3	0	2	5	1	3	0	6	0	20
Totaal	35	15	14	21	7	43	4	15	1	155

Uitspraak College

De meest voorkomende uitspraken zijn 'geen verboden onderscheid' en 'verboden onderscheid' (zie tabel 9). Het College kan in een oordeel meer dan één uitspraak doen. Bijvoorbeeld verboden onderscheid vanwege nationaliteit bij het aanbieden van een telefoonabonnement en tegelijkertijd geen verboden onderscheid bij

de klachtbehandeling. In 2015 deed het College in 49% van de oordelen tenminste één uitspraak van verboden onderscheid. In 51% van de oordelen was er in geen van de uitspraken sprake van verboden onderscheid. In vergelijking tot de jaren ervoor is er een afname van het aantal oordelen met minimaal één uitspraak van verboden onderscheid.

Tabel 9 – Uitspraken

	2013		2014		2015	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Oordelen met minstens één uitspraak verboden onderscheid	114	62%	102	57%	76	49%
Oordelen zonder onderscheid	69	38%	77	43%	79	51%
Totaal	183	100%	179	100%	155	100%

7 Onderwijs is opgenomen onder goederen en diensten.



Diverse rechtbanken volgen College in AOW-zaak

In 2014 oordeelde het College voor de Rechten van de Mens dat Defensie zich schuldig maakte aan leeftijdsdiscriminatie. Defensie beëindigt de wachtgelduitkering voor medewerkers met 65 jaar, terwijl de AOW-leeftijd juist oploopt. Dit kan een inkomensgat betekenen van enkele duizenden euro's per jaar. Inmiddels zijn soortgelijke zaken ook voorgelegd aan de rechter. De rechtbanken Overijssel, Gelderland, Noord-Holland en Zeeland-West Brabant oordelen net als het College dat er sprake is van leeftijdsdiscriminatie. Volgens de rechter moet de wachtgeldregeling van een medewerker aansluiten op zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

Effecten



In de zaken waarin in strijd met de wet is gehandeld, onderzoekt het College of, en zo ja welke, maatregelen zijn genomen. Hetzelfde geldt voor zaken waarin het College een aanbeveling doet. Een maatregel kan zowel individueel zijn, specifiek gericht op de persoon in kwestie, of structureel met als doel discriminatie in de toekomst te voorkomen.

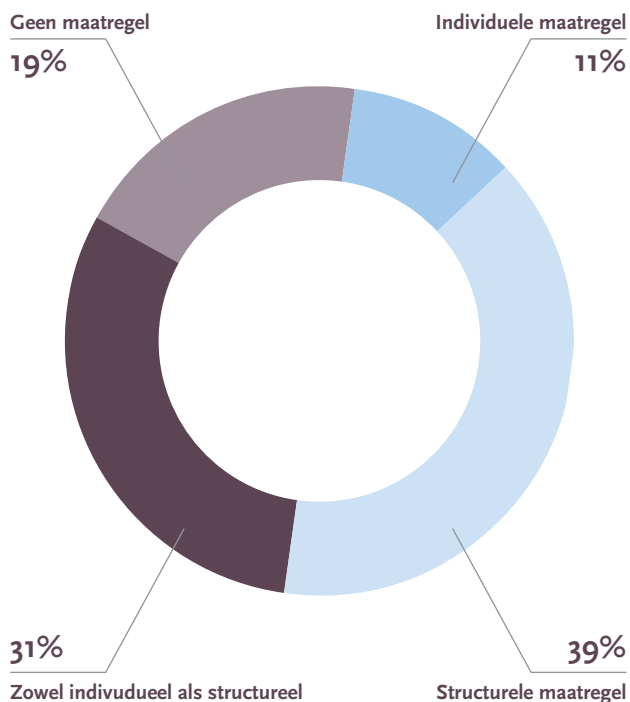
Wat gebeurt er met de uitspraken?

Het duurt vaak enige tijd voordat bekend is welke maatregelen een organisatie neemt. De onderstaande cijfers over de effecten van oordelen sluiten aan op de cijfers in het jaarverslag 2014 en gaan over de periode september 2014 tot en met augustus 2015. In deze periode komen 84 oordelen in aanmerking voor individuele en/of structurele maatregelen. Van 74 oordelen is bekend welke maatregelen zijn getroffen en welk effect het oordeel dus heeft gehad.

Zoals figuur 1 laat zien treffen organisaties in 11% van de zaken alleen een individuele maatregel, in 39% alleen een structurele en in 31% zowel een individuele als een structurele maatregel. In totaal is dus in 81% van de oordelen een maatregel getroffen. In 19% van de zaken treft verweerder helemaal geen maatregel, hoewel dat wel mogelijk is. Individuele en/of structurele maatregelen zijn niet altijd mogelijk. In de 64 zaken waar een individuele maatregel mogelijk is, werd deze in 47% van de gevallen ook getroffen. In de 73 zaken waar een structurele maatregel mogelijk is, is deze in 71% van de gevallen ook getroffen.

81% van de organisaties gaat over tot actie als blijkt dat zij gediscrimineerd hebben

Figuur 1 – Effecten naar aanleiding van oordelen waarbij het College tot verboden onderscheid oordeelde en/of een aanbeveling deed (N=74)⁸



Maatregelen per grond

Per grond kan het percentage oordelen die tot een maatregel leidde, verschillen (zie tabel 10). Hierbij moet aangetekend worden dat over de meeste gronden zo weinig oordelen zijn gegeven dat aan het percentage niet een te grote betekenis kan worden gegeven. Van de gronden die in meer dan tien oordelen een rol spelen, scoort de grond leeftijd met 90% opvolging het best. Een mooi voorbeeld hiervan is de follow-up naar aanleiding van oordeel 2014-171. Een vrouw treft een financiële regeling met haar voormalig werkgever, nadat haar contract vanwege haar leeftijd niet is verlengd. Ook oordeel 2015-52 leidde tot een dergelijke regeling. Een werkgever vond een vrouw te oud voor het vervullen van een functie en wees haar om die reden voor de functie af.

Ook de gronden handicap/chronische ziekten en ras scoren hoog met een opvolgingspercentage van 86%. Na het uitspreken van oordeel 2015-84 ontvangt de man een excuusbrief en ruime onkostenvergoeding, omdat hij vanwege zijn handicap was afgewezen voor een vrijwilligersfunctie. Daarnaast actualiseert de betreffende organisatie het vrijwilligersbeleid, waarbij benadrukt wordt dat kandidaten voor vrijwilligersfuncties beoordeeld worden op hun capaciteiten. Ook mensen met een beperking zijn welkom als vrijwilliger. Toen het College oordeelde dat een bus vervoerder een reiziger in elektrische rolstoel discrimineerde, ontving de reiziger excuses en een aantal dagkaarten voor gratis reizen. Daarnaast zegde het bedrijf toe de omgang met reizigers met een handicap of chronische ziekte op te nemen in haar trainingsprogramma (oordeel 2015-2).

⁸ Bij de berekening van deze percentages is telkens het aantal genomen maatregelen uitgedrukt in een percentage van het aantal oordelen waarvan bekend is of er maatregelen zijn genomen. Dat wil zeggen dat de zaken met een (nog) onbekende afloop buiten beschouwing zijn gelaten. Dat kan een enigszins vertekend beeld geven als later zou blijken dat in een groot deel van die zaken met onbekende afloop geen opvolging zou plaatsvinden, dan wel dat juist een onevenredig hoog aantal maatregelen wordt getroffen. Het College heeft echter geen aanwijzingen dat het een of het ander het geval zal zijn. Het gaat om 10 gevallen.



Minister maakt een eind aan leeftijdsdiscriminatie politiemedewerkers

Het College oordeelde dat de minister van Veiligheid en Justitie en de politievakbonden leeftijds-onderscheid maakten door de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering van een man te beëindigen bij de 65ste verjaardag. Het gevolg was een AOW-gat, mede veroorzaakt door de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het oordeel leidde tot een akkoord, waarbij de minister het geconstateerde leeftijds-onderscheid ten aanzien van een grote groep politiemedewerkers ongedaan maakte. Toen bleek dat er toch nog AOW-gaten bleven bestaan door oude regionale politiekorpsregelingen, trad de minister in overleg met de vakbonden. De minister zegde toe ook in het laatste geval het onderscheid ongedaan te maken.

Tabel 10 – Effecten per grond⁹

	Alleen individuele maatregelen	Alleen structurele maatregelen	Zowel individuele als structurele maatregelen	Geen maatregelen	Totaal	Opvolgings-percentage (individuele en/of structurele maatregelen) ¹⁰
Geslacht	1	8	5	3	17	82%
Ras	1	5	6	2	14	86%
Nationaliteit	0	2	0	1	3	67%
Godsdienst	0	3	2	2	7	71%
Seksuele gerichtheid	0	1	1	2	4	50%
Arbeidsduur	0	2	1	1	4	75%
Handicap/chronische ziekte	3	4	5	2	14	86%
Leeftijd	3	10	6	2	21	90%

Individuele maatregelen

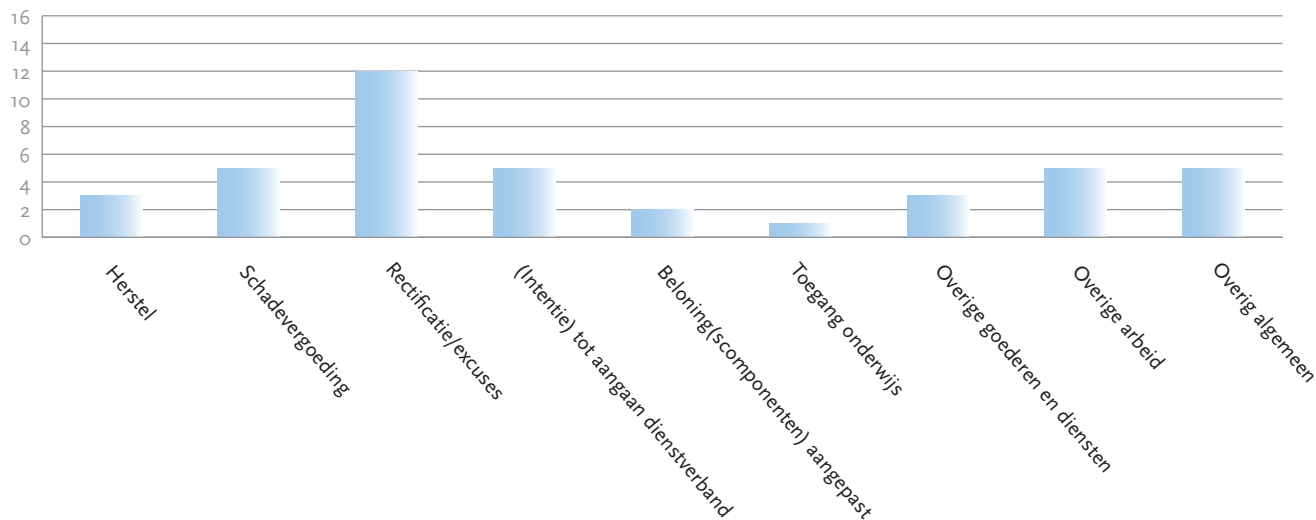
In figuur 2 staan de individuele maatregelen weergegeven. Hierin is te zien dat de maatregel 'rectificatie/excuses' (12 keer) het meest voorkomt. Naast 'rectificatie/excuses' komen maatregelen in de categorieën 'schadevergoeding' (5 keer) en '(intentie tot) aangaan dienstverband' (5 keer) geregeld voor. In geval van schadevergoeding dient de follow-up naar aanleiding van oordeel 2014-123 als voorbeeld. Het College oordeelde dat een bedrijf discrimineerde door een arbeidsovereenkomst niet te verlengen vanwege zwangerschap. Niet alleen ontving de vrouw een vergoeding, ook wilde het bedrijf voorlichting geven aan leidinggevenden over discriminatie op de werkvloer. Financiële compensatie was er tevens naar aanleiding van oordeel 2015-19 en nadat een zwangere vrouw opleidings- en doorstromingskansen had misgelopen als gevolg van haar zwangerschap.

In oordeel 2014-159 concludeerde het College dat er sprake was van discriminatie op grond van arbeidsduur omdat een deeltijd docent niet naar rato werd gecompenseerd voor het niet opnemen van vakantiedagen. De school zorgde ervoor dat de docent de vrije dagen alsnog ontving en besprak de consequenties van het oordeel binnen de scholengroep.

⁹ Periode 1 september 2014 t/m 31 augustus 2015. De maatregelen zijn niet optelbaar tot het aantal oordelen waarin individuele maatregelen zijn genomen. Naar aanleiding van één oordeel kunnen meerdere maatregelen genomen zijn.

¹⁰ De opvolging per grond is niet optelbaar naar het aantal oordelen over alle gronden. Dit komt omdat er per oordeel meerdere gronden in het spel kunnen zijn. In dat geval telt de follow-up van een oordeel bij beide gronden mee.

Figuur 2 – Individuele maatregelen¹¹

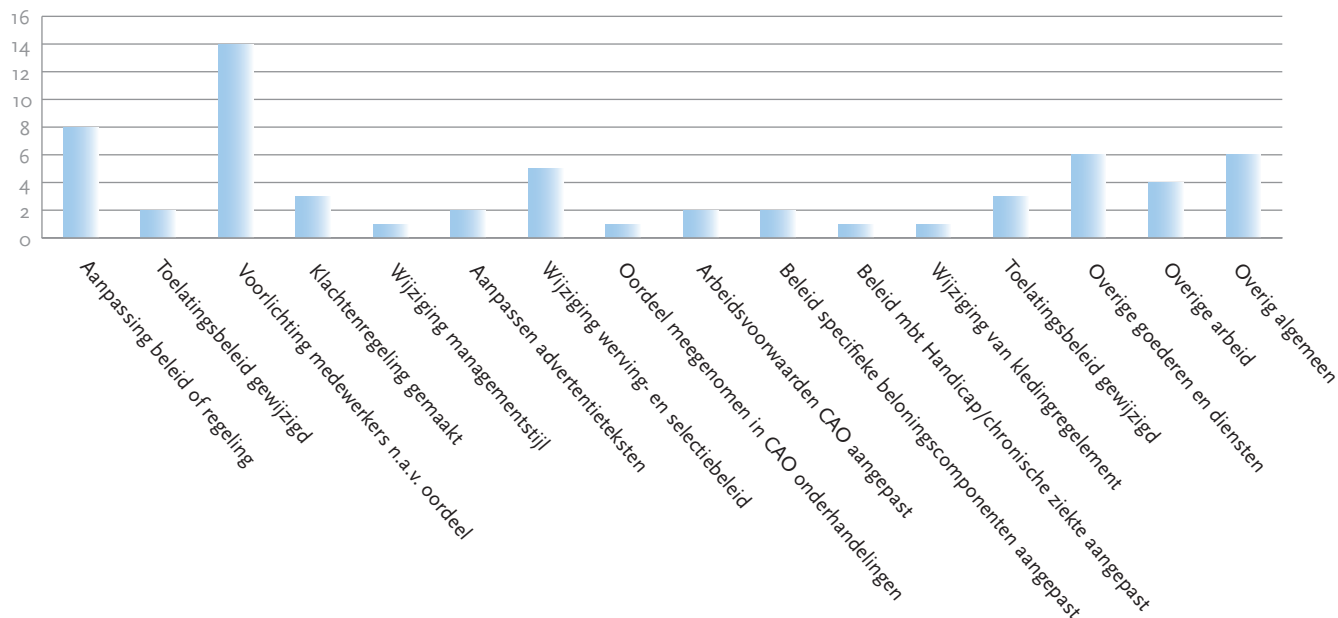


Structurele maatregelen

Figuur 3 laat de structurele maatregelen zien. De maatregelen ‘voorlichting werknemers naar aanleiding van het oordeel’ (14 keer) en ‘aanpassing van beleid of regeling’ (8 keer) komen het meest voor. Een voorbeeld van de aanpassing van beleid betreft een school die haar kledingvoorschrift aan het College voorlegt.

Het kledingvoorschrift was in overeenstemming met de gelijkebehandelingswetgeving, op één onderdeel na. De aanbeveling die het College deed werd door de school over genomen (oordeel 2015-79). Daarmee voorkomt de school dat er gediscrimineerd wordt op basis van godsdienst.

Figuur 3 – Structurele maatregelen¹²



11 De maatregelen zijn niet optelbaar tot het aantal oordelen waarin individuele maatregelen zijn genomen. Naar aanleiding van één oordeel kunnen meerdere maatregelen genomen zijn.

12 De maatregelen zijn niet optelbaar tot het aantal oordelen waarin structurele maatregelen zijn genomen. Naar aanleiding van één oordeel kunnen meerdere maatregelen genomen zijn.



Bloeddonorselectiebeleid aangepast na oordeel College

Bloeddonatie kan levensreddend zijn en is daarom van groot belang. In Nederland kunnen mannen die seks hebben of hebben gehad met mannen geen bloed doneren. Zij worden door Stichting Sanquin bloedvoorziening permanent uitgesloten als donateur. Het College voor de Rechten van de Mens oordeelde dat permanente uitsluiting leidt tot discriminatie van homoseksuele en biseksuele mannen. Bovendien blijkt uit onderzoek door de Universiteit van Maastricht en Sanquin dat permanente uitsluiting niet langer noodzakelijk is voor de veiligheid van het bloed. Beide zaken zijn voor Minister Schippers reden geweest om in het najaar 2015 het beleid inzake bloeddonatie voor homo- en biseksuele mannen in die zin aan te passen dat homo- en biseksuele mannen na 12 maanden na seksueel contact bloed mogen geven.

Bijlage

Bijlage 1 Vragen over mensenrechten

In 2015 zijn er in totaal 633 vragen over mensenrechten onderwerpen aan het College gesteld. Het jaar ervoor lag het aantal vragen over mensenrechten nog op 714. In 2015 hadden relatief veel vragen betrekking op 'privacy, huwelijk en gezin' (29%) en 'behoorlijke levensstandaard' (23%). Vragen over 'privacy, huwelijk en gezin' gingen vaak over de bescherming van het gezin en de bescherming van het privéleven. Vragen over behoorlijke levensstandaard hadden onder meer betrekking op huisvesting, sociale zekerheid en armoede. Het aantal vragen over 'privacy, huwelijk en gezin' is in 2015 ten opzichte van het jaar ervoor zowel in absolute als relatieve zin toegenomen. Het College ontving in 2015 ook nog een flink aantal vragen over de thema's

'lichamelijke en geestelijke integriteit' (13%), 'rechtspleging' (13%) en 'mobiliteit en bewegingsvrijheid' (10%).

Opvallend is de afname in het aantal vragen over de vrijheid van meningsuiting; mogelijk houdt dit verband met de 'minder, minder' uitspraken van PVV-leider Wilders in 2014. Bij de vragen die werden gesteld over gelijke behandeling en non-discriminatie, ging het over vragen die geen betrekking hadden op de gelijkebehandelingswetgeving. Denk daarbij aan discriminatie in de openbare sfeer, positieve actiemaatregelen vanuit de overheid en discriminatie in de privésfeer. Vragen over mensenrechtenthema's worden vaker via de telefoon gesteld dan via de mail.

Tabel 11 – Vragen over mensenrechtenonderwerpen

	2013		2014		2015	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Privacy, huwelijk en gezin	117	20%	104	16%	164	29%
Behoorlijke levensstandaard	82	14%	131	20%	129	23%
Lichamelijke en geestelijke integriteit	82	14%	92	14%	74	13%
Rechtspleging	45	8%	50	8%	73	13%
Mobiliteit en bewegingsvrijheid	60	10%	62	10%	55	10%
Gelijke behandeling en non-discriminatie	54	9%	51	8%	52	9%
Gezondheid	41	7%	40	6%	35	6%
Rechtsmiddelen	48	8%	47	7%	33	6%
Vrijheid van meningsuiting en informatievrijheid	34	6%	77	12%	22	4%
Nationale implementatie	26	5%	26	4%	16	3%
Participatie	12	2%	13	2%	14	2%
Onderwijs	21	4%	17	3%	9	2%
Internationaal toezicht	6	1%	12	2%	9	2%
Bewustwording	7	1%	7	1%	8	1%
Verbod van mensenhandel en uitbuiting	7	1%	9	1%	7	1%
Arbeid	59	10%	19	3%	5	1%
Godsdienst en overtuiging	14	2%	13	2%	4	1%
Aantal contactmomenten over ten minste één mensenrechtenonderwerp¹³	575		643		571	
Mensenrechtenonderwerp onbekend	68		71		62	
Totaal	643		714		633	

13 Eén contactmoment kan betrekking hebben op meer dan één mensenrechtenonderwerp. In 2015 hadden 455 contactmomenten betrekking op één mensenrechtenonderwerp, 98 contactmomenten betrekking op twee mensenrechtenonderwerpen, 15 contactmomenten op drie mensenrechtenonderwerpen, 2 contactmomenten op vier mensenrechtenonderwerpen en 1 contactmoment op vijf mensenrechtenonderwerpen.

