

Monitor Discriminatiezaken 2022

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 discriminatie. 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 de 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.

Inhoudsopgave

1. Vragen en meldingen



p. 9

2. Verzoeken om een oordeel



p. 20

3. Oordelen



p. 27

4. Opvolging oordelen



p. 38

Monitor Discriminatiezaken

De Monitor Discriminatiezaken geeft informatie over de vragen en meldingen die het College krijgt op het gebied van discriminatie. Ook biedt de Monitor inzicht in de verzoeken om een oordeel die het College behandelt.

We presenteren bijvoorbeeld analyses over de inhoudelijke spreiding van de zaken die het College in 2022 behandeld heeft. Het gaat dan om de verschillende discriminatiegronden en over de verschillende terreinen van het maatschappelijk leven waarop de gelijkebehandelingswetgeving van toepassing is. Ook probeert het College deze gegevens te duiden in het licht van maatschappelijke en beleidsmatige ontwikkelingen. In deze monitor is het thema racisme 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, de lokale of regionale antidiscriminatiebureaus, en de Nationale Ombudsman ook veel discriminatieklachten af. De cijfers die al deze organisaties publiceren, bieden samen met de informatie uit deze Monitor een beeld van hoe discriminatieklachten in Nederland worden behandeld.

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. Sinds 2022 staan ook in de Wet arbeid en zorg (WAZO) en de Wet flexibel werken enkele bepalingen die het mogelijk maken om klachten in te dienen bij het College.

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. Wespreden 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 (voltijd of deeltijd), het soort arbeidscontract (tijdelijk of vast), WAZO-verlof (benadeling vanwege het opnemen van bijvoorbeeld zorg- of ouderschapsverlof) en arbeidsinvulling (benadeling vanwege het gebruik van de mogelijkheden van de Wet flexibel werken).

De laatste twee gronden: WAZO-verlof en arbeidsinvulling zijn in de zomer van 2022 toegevoegd aan de gelijkebehandelingswetgeving. In 2022 zijn over deze twee gronden nog geen meldingen of verzoeken om een oordeel binnengekomen.

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 op basis van hun geloofsovertuiging, 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 redenen zijn om in een specifiek geval toch onderscheid te maken.

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.

Zo kunnen mensen met een fysieke beperking een bepaalde aanpassing van hun werkplek nodig hebben om hun functie te kunnen uitoefenen. Of is, in bijzondere omstandigheden, voorkeursbeleid toegestaan 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 het terrein van de arbeid (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. Zie in figuur 1 de combinatie van gronden en terreinen waarover het College kan oordelen.

¹ Meer informatie over voorkeursbeleid is te vinden in de factsheet Voorkeursbeleid voor vrouwen bij arbeid: <https://mensenrechten.nl/nl/publicatie/603f3d651e0fec037359c9af>.

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

	Arbeid	Goederen en diensten	Vrije beroepen	Lidmaatschap vakbond of vereniging	Sociale bescherming
 Handicap/chronische ziekte	✓	✓	✓	✓	✗
 Geslacht	✓	✓	✓	✓	✗
 Leeftijd	✓	?	✓	✓	✗
 Ras	✓	✓	✓	✓	✓
 Nationaliteit	✓	✓	✓	✓	✗
 Godsdienst	✓	✓	✓	✓	✗
 Seksuele gerichtheid	✓	✓	✓	✓	✗
 Arbeidsduur	✓	✗	✗	✗	✗
 Politieke overtuiging	✓	✓	✓	✓	✗
 Levensovertuiging	✓	✓	✓	✓	✗
 Burgerlijke staat	✓	✓	✓	✓	✗
 Vaste/tijdelijke contracten	✓	✗	✗	✗	✗
 WAZO-verlof	✓	✗	✗	✗	✗
 Arbeidsinvulling	✓	✗	✗	✗	✗

✓ 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.

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, soms ook via sociale media. 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.

Klachtenprocedure – verzoek om een oordeel

We kunnen een verzoeker met een melding over discriminatie ook doorverwijzen naar de oordelenprocedure 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: is er, in de situatie waarover een oordeel wordt gevraagd, gehandeld in strijd met een of meer bepalingen van de Nederlandse gelijkebehandelingswetten? 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).

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 handelingen van de overheid vallen buiten de werkingssfeer van de gelijkebehandelingswetgeving. Dat betekent dat die wetgeving niet van toepassing is op die handelingen. Het gaat dan voornamelijk om eenzijdig overheids-handelen, zoals een beslissing van een overheidsorgaan, of een gedraging van een overheidsfunctionaris (denk bijvoorbeeld aan het verlenen van een vergunning of aan ordehandhaving door de politie). Maar over sommige vormen van overheidshandelen kan het College wel oordelen, bijvoorbeeld waar de overheid optreedt als werkgever (bij de aanstelling van ambtenaren), goederen en diensten aanbiedt (denk aan onderwijs) of bij

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 ‘oordeel eigen handelen’ uit. Bij deze oordelen 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.

sociale bescherming (zoals huisvesting, studie-financiering, huur- of zorgtoeslag, sociale-zekerheidsuitkeringen en maatschappelijke ondersteuning).

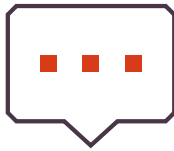
- Als er geen raakvlak is met de gelijkebehandelingswetgeving (bijvoorbeeld als geklaagd wordt over onderscheid dat niet valt onder een discriminatiegrond die in de wet wordt genoemd, of als het gaat om een terrein van het maatschappelijk leven waarop de wet niet van toepassing is);
- Als de klacht te 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 sinds de gedraging plaatsvond al zoveel tijd 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 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 van de organisatie genoemd. Als het College oordeelt dat de verweerder heeft gediscrimineerd, doet het later bij die organisatie navraag of deze maatregelen neemt of al heeft genomen naar aanleiding van het oordeel.

1. Vragen en meldingen





1.811

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

In 2022 ontving het College 1.811 vragen en meldingen over gelijke behandeling. De 3 gronden waarover de meeste meldingen binnenkwamen zijn: ras, handicap of chronische ziekte, en geslacht.

Hoe komen vragen en meldingen binnen bij het College?

In 2022 kwam 69 procent van de vragen en meldingen over gelijke behandeling schriftelijk binnen en 31 procent via het telefonisch spreekuur.

De front office van het College registreert de inhoud, de gelijke-behandelingsgrond(en) en terrein(en) die de melder aangeeft 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.

Figuur 2 De meest gemelde discriminatiegronden in 2022

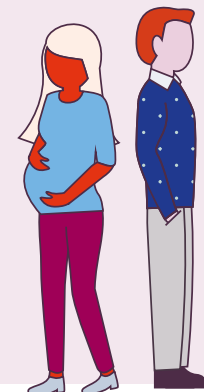
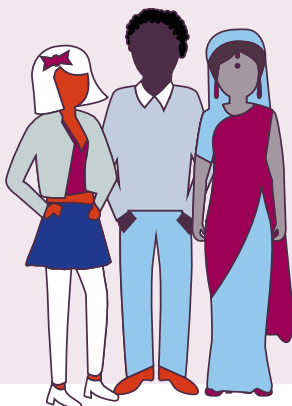
Ras

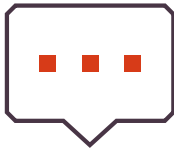


Handicap/chronische ziekte



Geslacht





Uit de
gelijkebehandelings-
wetgeving:

1.498
vragen en
meldingen
hebben
betrekking op
een of meer
gronden

Over welke discriminatiegronden en terreinen?

Van de 1.811 vragen en meldingen over gelijke behandeling gingen 1.498 vragen en meldingen over een of meer gronden uit de gelijkebehandelingswetgeving. De 3 meest gemelde gronden zijn: (1) ras, (2) handicap of chronische ziekte en (3) geslacht.

Van de vragen en meldingen over gelijke behandeling ging 59 procent over werk, zoals werving en selectie of arbeidsvoorwaarden. 41 procent ging over het leveren van goederen en diensten, zoals verzekeringen, leningen, diensten van een ziekenhuis, sport-scholen, vervoer of horeca en winkels. Verder ging 10 procent van de vragen en meldingen over het onderwijs en 8 procent over het terrein sociale bescherming. Eén melding kan betrekking hebben op meerdere terreinen en daarom tellen bovenstaande percentages op tot 118 procent.

Er zijn ook veel vragen en meldingen over discriminatie binnengekomen bij het College die niet gaan over een grond of terrein uit de gelijkebehandelingswetgeving. Het College kan in die gevallen niet oordelen, maar heeft wel andere mogelijkheden om iets met deze meldingen te doen. We kunnen bijvoorbeeld onderzoek doen naar een bepaald onderwerp waar we veel meldingen en vragen over hebben gehad. We kunnen doorverwijzen naar andere instanties. Of we kunnen het parlement, de regering, organisaties of bedrijven adviseren. We kunnen ook de samenleving informeren door campagne te voeren.

Leeftijd



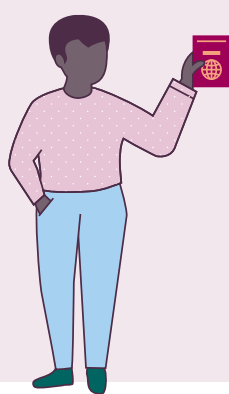
112



Nationaliteit



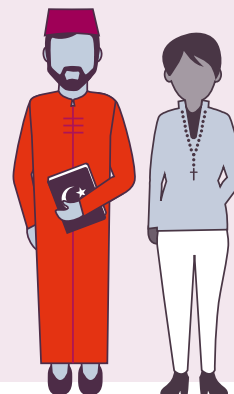
175



Godsdienst



95



Seksuele gerichtheid



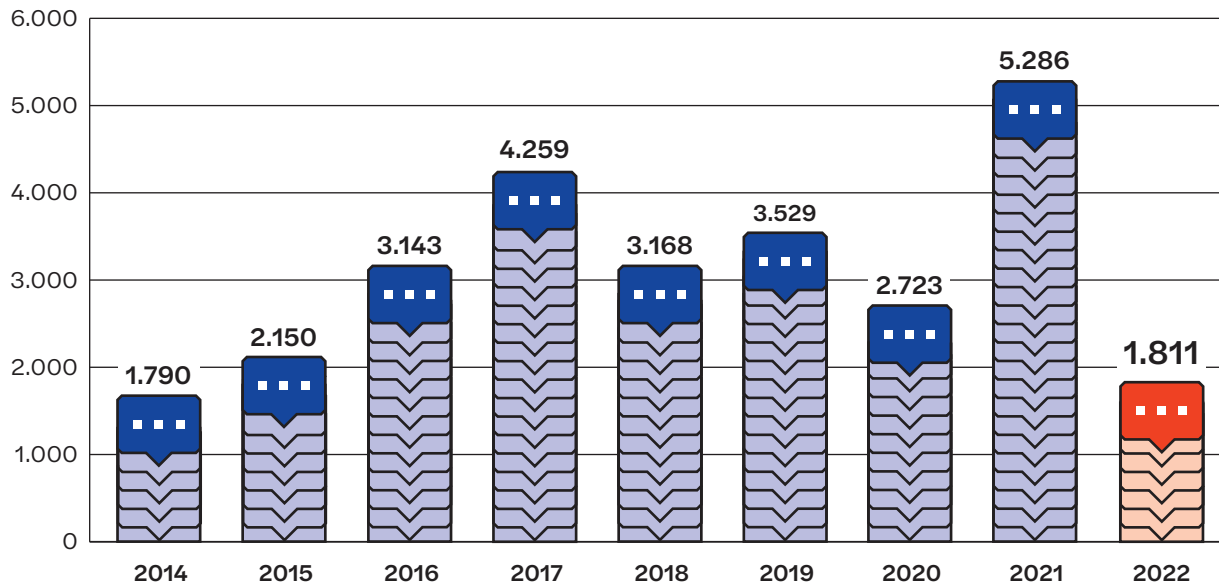
51



Figuur 3 laat zien dat er in 2022 minder vragen en meldingen zijn geweest dan voorgaande jaren, nog afgezien van de piek in corona-gerelateerde meldingen in 2020 en 2021. Daar is geen directe verklaring voor gevonden. Een hypothese is dat meer mensen vragen stellen aan het College via socialemediakanalen, die (nog) niet geregistreerd worden voor deze monitor.



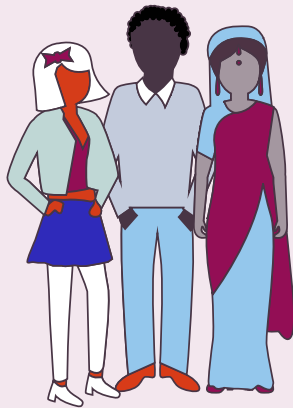
Figuur 3 Aantallen vragen en meldingen in de afgelopen jaren



Discriminatiegrond



Ras



De meeste geregistreerde vragen of meldingen over discriminatie gingen over ras: van alle vragen en meldingen ging 29 procent over die grond uit de gelijke-behandelingswetgeving. Daarmee staat de discriminatiegrond ras bovenaan de top 3.

Het grootste deel van de vragen en meldingen binnen deze grond ging over het terrein 'arbeid'. Er kwamen 82 meldingen binnen over discriminatie op de werkvloer:

De afgelopen twee maanden ben ik een aap genoemd en maakt dezelfde collega ook aap-geluiden naar mij.

31 meldingen gingen over werving en selectie. Bijvoorbeeld opmerkingen tijdens sollicitatie-gesprekken die op een negatieve manier refereren aan iemands afkomst:

Normaal gesproken kunnen mensen van jouw afkomst niet goed tegen kritiek.

Ook kregen we veel meldingen binnen op het terrein sociale bescherming. 61 meldingen gingen over de Kindertoelagenaffaire:

Ik ben meer dan 10 jaar onterecht aangevinkt bij de overheid als 'mogelijke fraudeur,' terwijl ik niets-vermoedend door het leven ging. Ik werd belast met een dwangbevel op basis van de beschuldiging dat ik geen gebruik maakte van kinderopvang terwijl ik dat wel deed en alles door mij was geregistreerd en gemeld. Ik heb altijd alles netjes aangeleverd. Ik ben vanwege mijn etniciteit niet rechtvaardig behandeld en mijn bewijsmateriaal werd verduisterd zodat ik alsnog moest betalen. Ik wil melding maken van etnisch profileren op basis van een buitenlandse achternaam.

Wat doet het College op het gebied van rassendiscriminatie?

In 2022 publiceerde het College een vooronderzoek naar ongelijke behandeling op grond van ras door de Belastingdienst/Toeslagen. Daarin concludeerde het College op basis van statistische gegevens dat mensen met een buitenlandse afkomst vaker door de Belastingdienst/Toeslagen zijn gecontroleerd en als gevolg daarvan ook vaker met de harde handhavings- en terugvorderingspraktijk van de Belastingdienst/Toeslagen zijn geconfronteerd. Die harde handelingspraktijk heeft uiteindelijk het stempel 'ongekend onrecht' gekregen. Op basis van de statistische analyse in dit vooronderzoek heeft het College geconcludeerd dat in de behandeling van alle discriminatieklachten die door slachtoffers van de toeslagenaffaire bij het College zijn ingediend, kan worden uitgegaan van een vermoeden van discriminatie. Dit betekent dat de bewijslast voor verzoekers in toeslagenzaken als het ware is omgedraaid: het is in die zaken nu aan de Belastingdienst om te bewijzen dat zij de verzoekers niet heeft gediscrimineerd.²

Daarnaast heeft het College in brieven, gesprekken en workshops voorlichting en uitleg gegeven aan onder meer de rijksoverheid, gemeenten, uitvoeringsinstanties en toezichthouders over wat institutioneel racisme is, wat racisme juridisch inhoudt en over de mensenrechtelijke grenzen van het gebruik van etniciteit bij risicoprofielen. Ook lichtte het College toe wat de excuses voor het slavernijverleden met mensenrechten te maken hebben en hoe een stap als het aanbieden van excuses past binnen en gevolgen heeft voor de aanpak van hedendaagse rassendiscriminatie.

Discriminatie op grond van ras is structureel en ernstig. 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.

In 2022 is het College bovendien gestart met het programma Vooroordelen Voorbij. Daarbij richt het College zich vooral op de onderliggende oorzaken van discriminatie, zoals vooroordelen en stereotypen, en de aanpak van structurele discriminatie. 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 herkennen en afhandelen.

Om dat doel te bereiken gaat het College de kennis en het bewustzijn bij ambtenaren over vooroordelen en discriminatie vergroten door een e-learning en een trainingsprogramma. Daarnaast ontwikkelt het College een handreiking waarmee uitvoeringsinstanties hun data kunnen inzetten om in een vroeg stadium (voorgenomen) beleid of handelwijzen die onderscheid maken te detecteren en waar nodig te corrigeren.

Met deze activiteiten wil het College eraan bijdragen dat mensen niet meer gediscrimineerd worden op grond van ras. Minder discriminatie bevordert ook de naleving van andere mensenrechten in Nederland. Het College spant zich ervoor in dat in wetgeving en regeringsbeleid, en bij uitvoeringsinstanties zelf meer waarborgen komen tegen discriminatie op grond van ras.

² <https://www.mensenrechten.nl/actueel/nieuws/2022/09/15/vooronderzoek-toont-aan-dat-toeslagenouders-met-buitenlandse-afkomst-vaker-door-belastingdienst-zijn-gecontroleerd>

Discriminatiegrond



Handicap of chronische ziekte



Van alle vragen en meldingen in 2022 ging 27 procent over de grond handicap of chronische ziekte. Van dat percentage waren er 207 meldingen over aanbieden van goederen en diensten en binnen die categorie gingen 63 meldingen over het onderwijs. Bij meldingen over het onderwijs ging het bijvoorbeeld over verzoeken om doeltreffende aanpassingen, zoals extra tijd voor het afleggen van tentamens die niet worden ingewilligd, of meldingen van mensen die niet worden toegelaten tot een opleiding op grond van hun beperking. Er zijn meer meldingen binnen gekomen over het wel of niet treffen van doeltreffende aanpassingen (197 meldingen) dan over de algemene toegankelijkheid van plekken (187 meldingen). Een groot aantal, 93 meldingen, gaat over vormen van eenzijdig overheidshandelen waar het

College niet over mag oordelen. Het College kan daar wel optreden als toezichthouder en doorverwijzen naar andere instanties zoals inspecties en de Nationale Ombudsman.

Een voorbeeld van een melding over algemene toegankelijkheid is de volgende:

Ik vraag me af of het verkeersregime in de binnenstad waar mijn moeder woont niet in strijd is met het VN-verdrag handicap. Er worden elke dag paaltjes geplaatst waardoor niemand meer de binnenstad in kan rijden. De paaltjes staan er van 12 uur tot half 6. Alleen de ambulance, brandweer en politie kunnen het winkelgebied met omliggende straten in. Mijn moeder van boven de 90 kan niet door ons opgehaald en thuisgebracht worden om naar dokter te gaan. Ze kan ook niet naar de dagopvang. Ze kan dan niet thuisgebracht worden dus zal ze moeten gaan verhuizen.

Er zijn 20 meldingen binnengekomen over de Participatiewet, 18 daarvan waren een zogenaamde 'bulkmelding' waarin een melding met dezelfde tekst door 18 verschillende personen werd ingediend:

Ik voel me samen met talloze anderen gediscrimineerd. De groep mensen om wie het gaat zijn de arbeidsongeschikten in de Participatiewet. De Participatiewet is een tijdelijk vangnet. Niet bedoeld om voorgoed in vast te zitten en het is zeker geen arbeidsongeschiktheidsuitkering. Hierdoor hebben de arbeidsongeschikten in de Participatiewet niet dezelfde rechten als anderen die net zo ziek en/of beperkt zijn en wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen. We willen gelijke rechten voor alle arbeidsongeschikten, we willen dat er voor iedereen een passende arbeidsongeschiktheidsuitkering is.

Wat doet het College op het gebied van discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte?

Het College beoordeelt niet alleen individuele klachten over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte binnen de gelijkebehandelingswetgeving. Het is ook aangewezen als de onafhankelijk toezichthouder op de uitvoering van het VN-verdrag handicap in Nederland. Daarbij is het College steeds in gesprek met de klankbordgroep VN-verdrag handicap, mensen met een beperking en hun vertegenwoordigende organisaties. Zij geven het College waardevolle informatie. Mede op basis van deze informatie geeft het College de overheid adviezen en aanbevelingen.

Het College heeft een Meerjarenplan Toezicht VN-verdrag handicap opgesteld (2020-2023) om het toezicht effectief uit te voeren. Ook dit jaar werkt het College aan de volgende drie thema's:

Onderwijs

Het Nederlandse onderwijsstelsel is (nog) niet zo ingericht dat het recht op onderwijs volledig gerealiseerd wordt volgens het VN-verdrag handicap. Leerlingen en studenten met een beperking ervaren in de praktijk nog steeds belemmeringen in onderwijsdeelname, met thuiszitten als uiterste gevolg. Na gesprekken met de eigen klankbordgroep en verschillende organisaties van en voor mensen met een beperking, selecteerde het College als toezichthouder 'onderwijs' als speerpunt voor de jaren 2020-2023. Het College laat onderzoek uitvoeren: bijvoorbeeld naar de knelpunten die dove en slechthorende leerlingen ervaren in het onderwijs en de oplossingen die zij zelf aandragen.³ Aan de hand van dit onderzoek

heeft het College de overheid onder andere aangespoord om in Nederland meer tolken op te leiden (er is nu een groot tekort) en ruimte voor maatwerk te geven in wetgeving en beleid.

Participatie

Het College heeft geconstateerd dat mensen met een beperking de samenleving op allerlei terreinen als (on)toegankelijk ervaren. Met name (zelfstandige) deelname aan de samenleving blijkt moeilijk. Ook de manier waarop mensen met een beperking door anderen bejegend worden, is een vaak genoemd pijnpunt.

Het College zet zich ervoor in 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. Ook moeten zij effectief kunnen participeren in de ontwikkeling, implementatie en evaluatie van wetgeving en beleid.

In 2022 heeft het College de jaarlijkse monitor toezicht VN-verdrag handicap gepubliceerd met als thema de rechtsbescherming van mensen met een beperking.⁴

Flexibele programmalijn

Via de 'flexibele programmalijn' heeft het College ruimte om aan actuele situaties en aan langlopende kwesties te werken. Hierbij betreft het College ook altijd mensen met een beperking en de organisaties die hen vertegenwoordigen (art. 33 lid 3 VN-verdrag handicap). Zo is het College in 2022 een onderzoek gestart naar doelgroepenvervoer na meldingen hierover. De uitkomsten van dit onderzoek worden in 2023 verwacht.

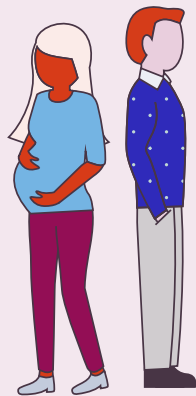
3 [Dove en slechthorende leerlingen vaak tussen wal en schip | Nieuwsbericht | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](#)

4 [Gecoördineerde aanpak nodig om rechtsbescherming van mensen met een beperking te garanderen | Nieuwsbericht | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](#)

Discriminatiegrond



Geslacht



In 2022 ging 25 procent van alle vragen en meldingen (372) over de discriminatiegrond geslacht. Ongeveer de helft hiervan (187) betrof zwangerschap en dat is vergelijkbaar met voorgaande jaren. Driekwart van de meldingen ging over arbeid. Zo gaven melders bijvoorbeeld aan dat hun arbeidsovereenkomst niet werd verlengd, zij benadeeld werden in een selectieprocedure, en/of te maken hadden met andere nadelige arbeidsvoorwaarden op grond van hun geslacht.

Mijn verlenging van het arbeidscontract is ingetrokken nadat ik heb aangekondigd zwanger te zijn. Ik kreeg eerst te horen dat mijn tijdelijke arbeidscontract zou worden verlengd met een jaar. Op een woensdag heb ik aangekondigd zwanger te zijn. Op de maandag daarna heb ik van mijn leidinggevenden te horen gekregen dat ze hebben besloten mijn verlenging in te trekken. Ze blijven volhouden dat mijn zwangerschap geen reden is, maar het vermoeden is te groot.

Nadat het College een oordeel verboden onderscheid heeft gegeven over een zaak ongelijke beloning bij Wehkamp is het aantal meldingen hierover gestegen naar 37 in totaal:

Recentelijk ben ik erachter gekomen dat een mannelijke collega meer verdient dan ik. Deze collega werkt even lang bij het bedrijf als ik, heeft dezelfde werkervaring, en voert exact dezelfde taken uit als ik. Toch verdient deze collega een stuk meer per maand. Tijdens een gesprek met mijn leidinggevende heb ik gevraagd hoe dit verschil tot stand is gekomen. Hier kreeg ik geen antwoord op. Erger nog, ik werd toegeschreeuwd dat ik hier niet over ging en dat ik enorm brutaal was.

Met betrekking tot seksuele intimidatie zijn 22 meldingen binnengekomen, vergelijkbaar met vorig jaar. 16 daarvan vonden op het werk plaats:

Het sollicitatiegesprek was goed verlopen. De recruiter stuurde mij een e-mail om te vragen wat ik van het interview vond. Niet veel later kreeg ik in het weekend een melding dat één van de leidinggevenden mijn professionele profiel online had bekeken. Hij voegde mij daarna toe op andere sociale media en likete meerdere van mijn foto's. Toen kreeg ik een berichtje van hem via sociale media. Dit was een onaangenaam gesprek. Ik probeerde het gesprek zo te voeren dat ik mijn sollicitatieproces niet zou schaden. Hij nodigde mij uit voor een drankje. Ik vertelde hem dat dit niet professioneel is tijdens een sollicitatieprocedure. Ik probeerde het gesprek te beëindigen maar hij bleef mij via sociale media bellen en berichten sturen. Ik antwoordde niet. Ik had de week erop weer contact met de recruiter, ik wilde het vertellen maar ik durfde het niet.



Seksuele intimidatie

Wat doet het College op het gebied van discriminatie op grond van geslacht?

Seksuele intimidatie op het werk

Seksuele intimidatie op de werkvloer vormt een groot probleem – in de afgelopen 10 jaar heeft 16 procent van de Nederlandse werknemers hiermee te maken gehad. Vrouwen worden twee keer zo vaak getroffen als mannen. Voor slachtoffers is seksuele intimidatie vaak een ingrijpende gebeurtenis met veel gevolgen voor hun werk en welzijn.

Tot nu toe was weinig bekend over hoeveel slachtoffers hun ervaring daadwerkelijk melden en of zo'n melding tot een oplossing leidt. Het College liet onderzoek doen. Hieruit blijkt dat melden helpt, maar dat zowel werknemers als werkgevers nog te veel knelpunten ervaren om te melden.⁵ Het College startte een campagne,⁶ 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 te reageren op klachten over seksuele intimidatie.

Doorstroom van vrouwen op de arbeidsmarkt

Hoewel voor mannen en vrouwen vaak dezelfde voorwaarden gelden voor doorstroom, pakt dat in de praktijk ongelijk uit. Behalve een gemiste kans voor de organisatie, is de ondervertegen-

woordiging van vrouwen in leidinggevende- en managementfuncties ook een mensenrechtenprobleem. Het is een gevolg van genderongelijkheid en houdt deze ongelijkheid ook in stand. Er is al aandacht voor doorstroom naar het hogermanagement, maar minder naar doorstroom op andere niveaus binnen organisaties. Met een tipsheet geeft het College adviezen over hoe organisaties de doorstroom van vrouwen naar het lager en middenmanagement kunnen bevorderen.⁷

Geweld tegen vrouwen in de privésfeer

Gemeenten zetten zich al jaren in om geweld in de privésfeer terug te dringen, en daar is het College uiteraard blij mee. Toch blijkt dat de huidige aanpak nog niet voldoende resultaat oplevert. Met andere woorden, het aantal incidenten neemt niet of nauwelijks af. Meer gendersensitiviteit (aandacht voor verschillen in macht, afhankelijkheid en wederzijdse verwachtingen die uit genderrollen voortvloeien) in beleid en uitvoering zou eraan kunnen bijdragen dat het aantal geweldsincidenten vermindert en dat deze bovendien minder ernstige schade aanricht. Het College denkt hierover mee met lokale beleidsmakers.⁸

5 [Onderzoek seksuele intimidatie op de werkvloer: melden kan helpen maar gebeurt nog te weinig, werkgevers hebben moeite met goede klachtafhandeling | Nieuwsbericht | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](#)

6 <https://www.mensenrechten.nl/themas/gendergelijkheid/nieuws/2021/10/22/hoe-ga-je-effectief-om-met-klachten-over-seksuele-intimidatie-op-de-werkvloer>

7 [Tipsheet doorstroom van vrouwen naar het lager en middenmanagement | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](#)

8 [Gendersensitieve aanpak van levensbelang om partnergeweld te bestrijden - Checklist en acties voor lokale beleidsmakers | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](#)

Vragen en meldingen naar aanleiding van publicaties van het College

De front office ontvangt regelmatig meldingen en vragen naar aanleiding van publicaties van het College op de website, uitgebrachte (onderzoeks) rapporten, adviezen, gevelde oordelen of gedane oproepen. Hieronder worden een aantal van deze binnengekomen meldingen toegelicht.

Meldingen over ras

Op 15 september 2022 heeft het College zijn vooronderzoeksrapport over de kinderopvangtoeslagaffaire aan de Belastingdienst gepresenteerd. Naar aanleiding van dit rapport heeft het College 61 nieuwe discriminatiemeldingen ontvangen over de kindertoeslagaffaire.

Meldingen over handicap of chronische ziekte

Het College heeft op 7 juni 2022 een oproep gedaan om melding te doen van misstanden rond vervoer voor mensen met een beperking. Hierop ontving het College 30 meldingen over personenvervoer, zoals over regiotaxi's, bussen en treinen.

Meldingen over godsdienst

Het College publiceerde op 6 april 2022 een nieuwsbericht, waarin het een oproep deed aan de minister van Justitie en Veiligheid. De oproep was om de neutraliteit en onpartijdigheid van BOAs niet te beoordelen op wat zij dragen (een religieus symbool of religieuze kleding), maar op hoe zij handelen en zich gedragen. Dit bericht leidde tot 17 meldingen bij het College die vooral gingen over het verbod om een hoofddoek te dragen. Het ging specifiek om verboden die werkgevers aan hun werknemers opleggen, vanwege de eis dat medewerkers neutraliteit moeten uitstralen.

2. Verzoeken om een oordeel



In 2022 ontving
het College

670
verzoeken
om een
oordeel

Top 3 gronden



Ras



Handicap/
chronische ziekte



Geslacht

Top 3 terreinen



Arbeid



Goederen & diensten



Sociale bescherming

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 2022 ontving het College 670 verzoeken om een oordeel.

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 6 maanden af te handelen. Als gevolg van de coronacrisis lukte het in de afgelopen jaren niet om dat te halen en duurde het soms bijna een jaar voordat de volledige procedure was doorlopen. Aan het eind van 2022 waren de achterstanden in de behandeling van verzoeken om een oordeel echter grotendeels weggewerkt en inmiddels ligt de doorlooptijd van procedure weer op 6 tot 8 maanden.

Ingediende verzoeken

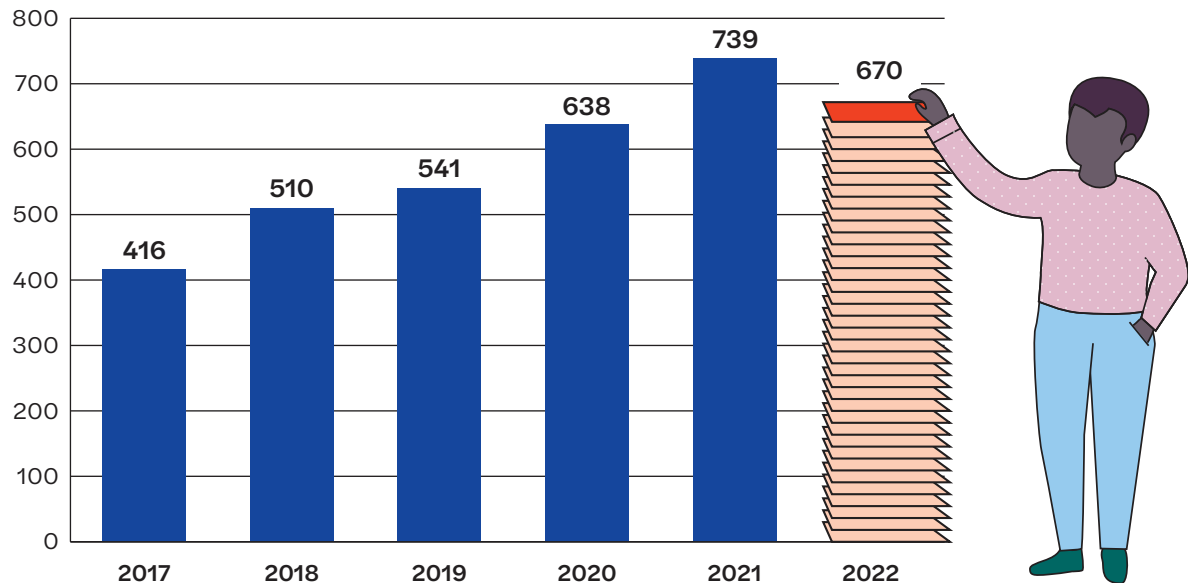
Bij veel van de verzoeken die in de tweede helft van 2022 zijn ingediend, loopt het onderzoek door in het daaropvolgende jaar. Toch kunnen we al wel schetsen waar de verzoeken uit 2022 over gaan.

De meeste verzoeken om een oordeel die zijn ingediend, gaan over de discriminatiegrond ras. Het gaat om 158 verzoeken (24%). Over de discriminatiegrond handicap of chronische ziekte zijn 124 verzoeken om een oordeel ingediend (19%) en over geslacht 107 verzoeken (16%).

Het aantal verzoeken op grond van geslacht is gestegen van 82 naar 107 verzoeken en ook het aantal verzoeken op grond van nationaliteit steeg van 55 naar 85. Het aantal verzoeken op grond van handicap of chronische ziekte daalde van 164 naar 124 en het aantal verzoeken op grond van ras bleef nagenoeg gelijk: 161 in 2021 en 158 in 2022.

Als het gaat om de terreinen waarover verzoeken om een oordeel werden ingediend, zijn de belangrijkste 3: arbeid, leveren van en toegang tot goederen en diensten, en sociale bescherming. Over arbeid kwamen 234 verzoeken binnen (35%). 173 verzoeken om een oordeel (26%) werden ingediend over leveren van en toegang tot goederen en diensten en over sociale bescherming 49 verzoeken (7%).

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 niet bevoegd is om te oordelen. Vaak is dat het geval bij gebrek aan concrete feiten of gedragingen die erop wijzen dat onderscheid is gemaakt op een of meer gronden die in wetgeving 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 overheids-optreden (eenzijdig overheidshandelen), waarover het College niet mag oordelen. De verzoeker krijgt dan een brief met toelichting waarom het College het verzoek niet kan behandelen. Als er twijfel bestaat, is er altijd eerst telefonisch contact.

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.

Procedure voor de behandeling van discriminatieklachten

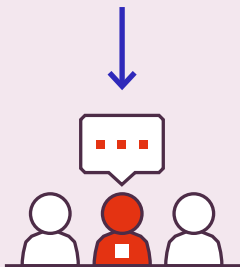


1. Klacht indienen



2. Vooronderzoek

Telefonisch en/of schriftelijk



3. Zitting



4. Oordeel



5. Follow-up

Als blijkt dat het College de klacht in behandeling kan nemen, stuurt het College 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.

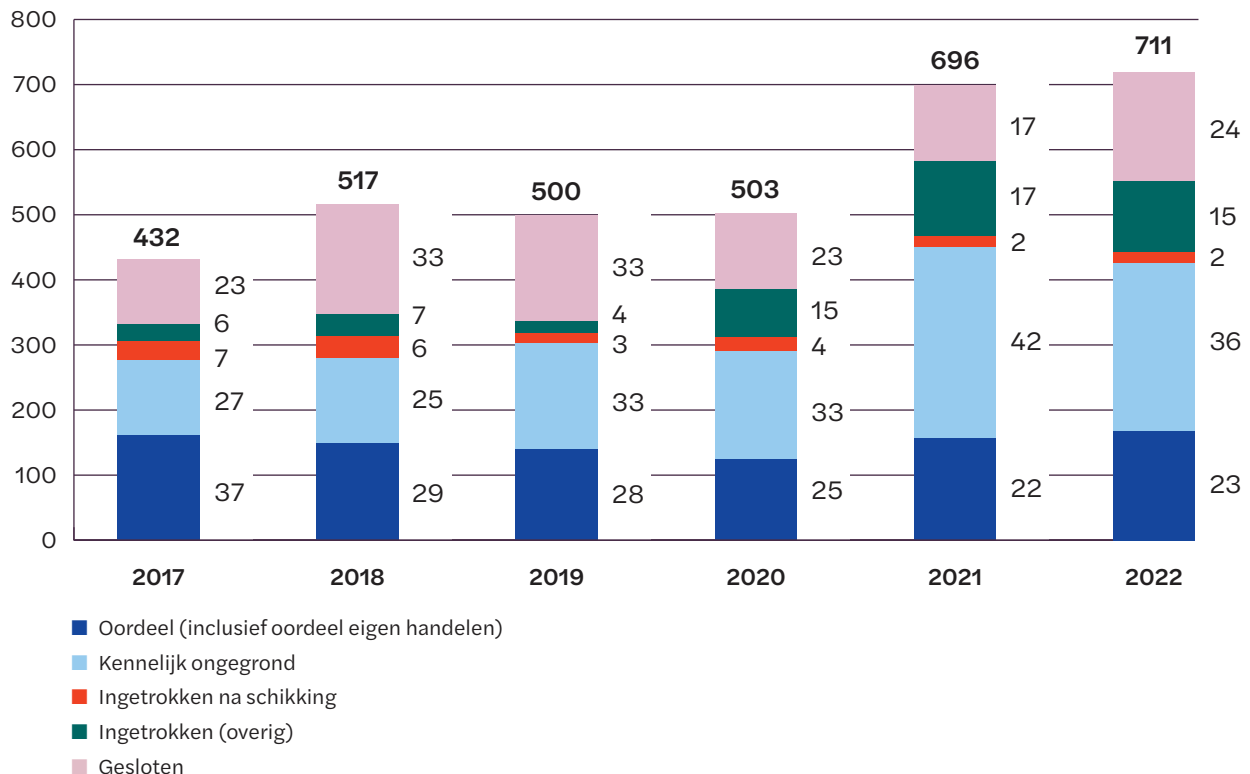
Hoeverveel verzoeken zijn er afgehandeld?

In 2022 heeft het College 711 verzoeken om een oordeel afgehandeld. Dat zijn er meer dan in alle voorgaande jaren. 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 2022 verzoeken afgehandeld die mensen in 2019 en 2020 hebben ingediend. De cijfers die we hieronder presenteren gaan over de afgehandelde verzoeken.

In 36 procent van die afgehandelde verzoeken concludeerde het College dat het verzoek kennelijk ongegrond was (zie figuur 5). Dit kan verschillende oorzaken hebben. In 22 procent van de kennelijk ongegrond verklaarde verzoeken was de klacht onvoldoende geconcretiseerd, in 51 procent ging het verzoek over een terrein van het maatschappelijk leven waarop de gelijkebehandelingswetgeving niet van toepassing is.

222 afgehandelde verzoeken (30%) werden gesloten. Bij 2 procent van de verzoeken om een oordeel troffen partijen een schikking. 160 zaken, 23 procent van het totaal, werden afgedaan met een oordeel. In twee gevallen ging het om een oordeel eigen handelen.

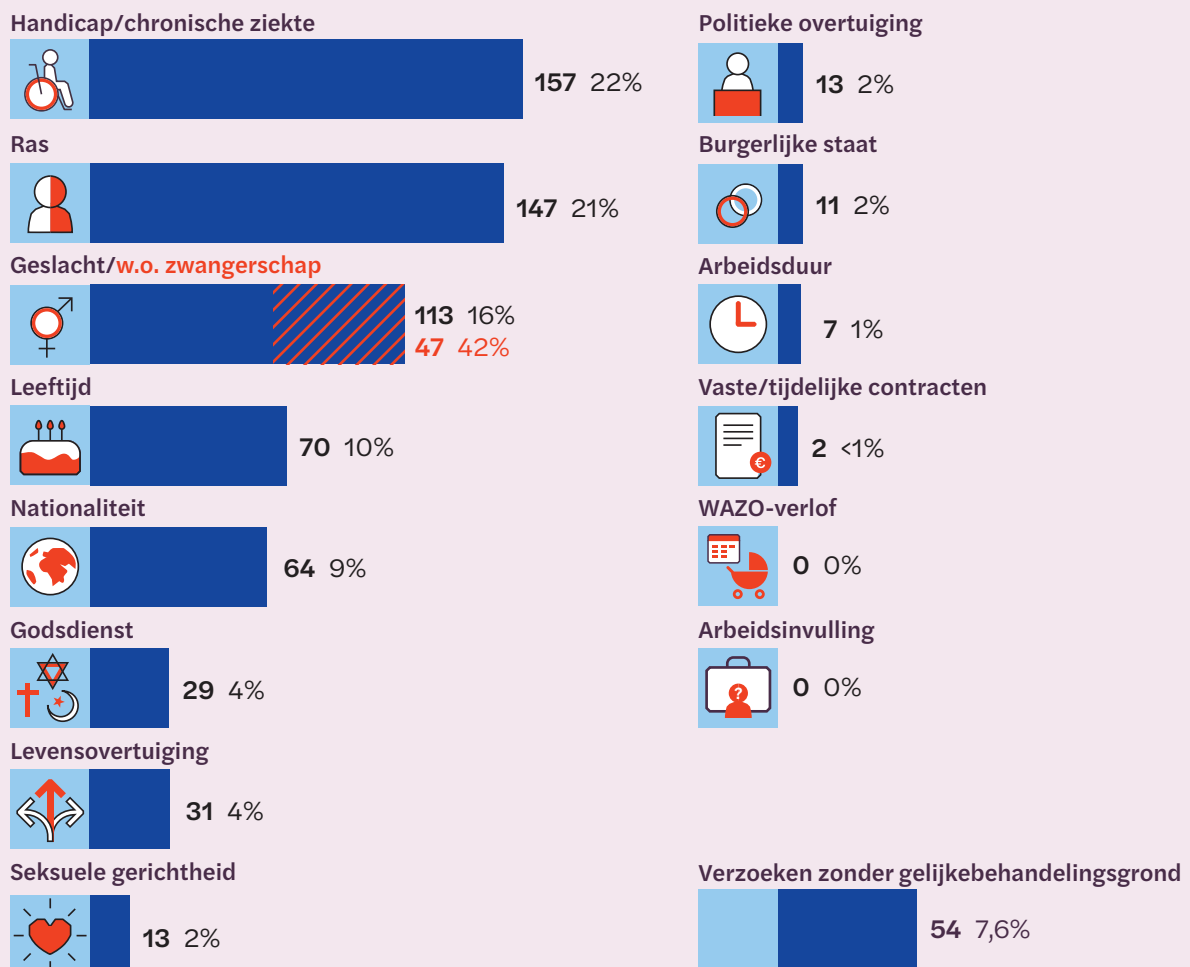
Figuur 5 Afhandeling verzoeken



Afgehandelde verzoeken naar discriminatiegrond

Bij ieder verzoek om een oordeel stelt het College vast om welke discriminatiegrond het precies gaat. De meeste verzoeken om een oordeel die in 2022 zijn afgehandeld, gingen over handicap of chronische ziekte. Het ging om 157 verzoeken, dat is 22 procent van het totale aantal afgehandelde verzoeken (zie figuur 6). Ras was de op een na meest ingeroepen discriminatiegrond bij de afgehandelde verzoeken om een oordeel in 2022. Het ging om 147 verzoeken (21%).

Figuur 6 Afgehandelde verzoeken naar discriminatiegrond



**Van de
711
verzoeken
gingen de
verzoeken het
vaakst over het
terrein arbeid**

Afgehandelde verzoeken naar terrein

Van de 711 verzoeken die het College in 2022 afhandelde, hadden 657 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 (13%) en arbeidsvoorwaarden (6%). Verder ging 38% van de afgehandelde verzoeken over het aanbieden van en de toegang tot goederen en diensten.

Net als 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 houden vaker verband met verschillende terreinen.

De uitkomst van de afhandeling van de verzoeken varieert iets per gelijkebehandelingsgrond. In 2022 werd bijvoorbeeld 34 procent van alle verzoeken op de grond geslacht afgedaan met een oordeel. Van alle verzoeken op de grond ras was dat 26 procent en voor handicap/chronische ziekte 25 procent. Verzoeken op de grond leeftijd leiden minder vaak dan gemiddeld tot een oordeel, in 14 procent van de gevallen in 2022, omdat het College voor deze grond niet altijd op het terrein goederen en diensten mag oordelen, maar veel verzoeken daar wel over gaan.

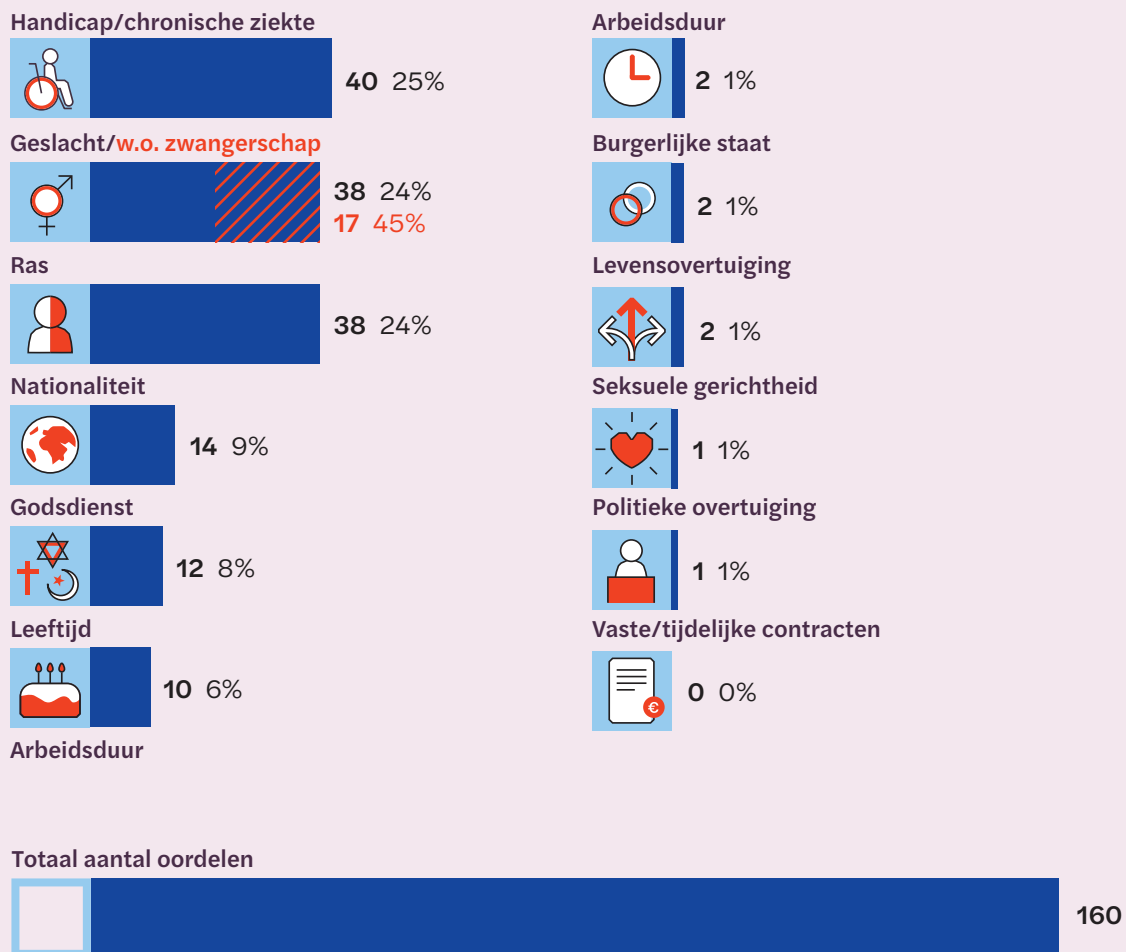
3. Oordelen



Het College sprak in 2022 160 oordelen uit.⁹ De meeste oordelen gingen over vermoedelijke discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte, geslacht of ras. In 40 procent van de oordelen werd discriminatie vastgesteld.

Het college oordeelde 40 keer over een zaak waarin discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte aan de orde was. Dit komt neer op 25 procent van alle oordelen. Net als in 2020 waren, na handicap/chronische ziekte, de meeste oordelen op grond van geslacht en ras.

Figuur 7 Oordelen naar discriminatiegrond in 2022



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

Vergeleken met 2021 is het aandeel oordelen over handicap en chronische ziekte gedaald van 34 procent naar 25 procent en het aandeel oordelen over ras gestegen van 22 procent naar 24 procent.

De meeste oordelen, 56 procent van het totaal, gingen over het terrein arbeid. Dat is meer dan in 2021, toen 49 procent van de oordelen gerelateerd was aan arbeid. Van de oordelen ging 41 procent over vermoedelijke discriminatie bij het aanbod van of toegang tot goederen en diensten.

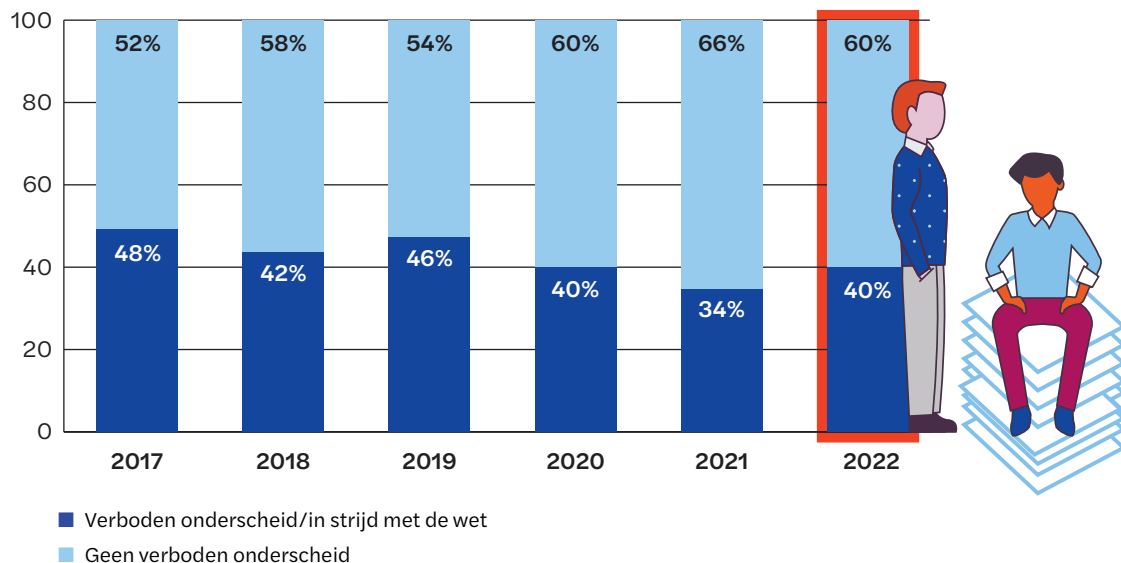
Figuur 8 Terreinen waarop de oordelen in 2022 betrekking hadden



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 ander. In 40 procent van de oordelen in 2022 kwam het College tot het oordeel dat er sprake was van verboden onderscheid, oftewel discriminatie. In 60 procent van de oordelen constateerde het College geen verboden onderscheid.

Figuur 9 Uitkomst oordelen



Voorbeeld oordeel



Ras – als getuige van discriminatie kun je in sommige gevallen ook bij het College terecht

Een man werkte bij een sterrenwacht. Hij stuurt in een WhatsApp groep met collega's en de coördinator een berichtje waarin hij aangeeft dat er discriminerende uitingen worden gedaan, dat regelmatig over 'die negers' (dit woord is hier eenmaal letterlijk weergegeven om aan te duiden om welk scheldwoord het gaat, hierna wordt het woord omschreven als het 'n-woord' om onnodige herhaling te vermijden) en dat er zelfs een Hitler-groet is gebracht. De coördinator reageert hierop dat men wel een beetje normaal met elkaar moet omgaan.

Enige tijd later is de man weer getuige van een voorval. In zijn bijzijn zegt een vrijwilliger van de organisatie tegen een collega terwijl zij in de kantine plaatsnemen: 'Ik heb zin om een "n-woord" met z'n tanden op een stoeptrand te leggen en op z'n achterhoofd te stampen. Heb jij daar ook zin in?' De collega reageert daarop met: 'Ja, elke dag.' De man spreekt beide collega's hierop aan en brengt zowel de coördinator als het bestuur op de hoogte. Naar aanleiding van zijn klacht heeft noch de coördinator, noch het bestuur (direct) actie ondernomen. De man stapt naar het College en vraagt om een oordeel.

De sterrenwacht stelt in haar verweer dat de man geen belang heeft bij een oordeel, omdat hij zelf geen slachtoffer is van discriminatie. De opmerkingen waren niet gericht tegen hem, maar tegen publieke en fictieve figuren. Bovendien heeft de man zelf niet een zwarte huidskleur. Het n-woord kan dus niet over hem gaan.

Het College volgt het verweer van de sterrenwacht niet en oordeelt dat de man wel degelijk belang heeft bij een oordeel. Ook als de situatie niet rechtstreeks ziet op de – in dit geval – afkomst van degene die de klacht indient, kan iemand belang hebben bij een oordeel over de vraag of sprake is van discriminatie. De Wet College voor de rechten van de mens biedt namelijk de mogelijkheid om het College te vragen om een oordeel aan iedereen die vindt dat in zijn of haar nadeel een onderscheid is gemaakt als bedoeld in de gelijkebehandelingswetgeving. Het is daarom niet van belang of diegene zelf een zwarte huidskleur heeft, maar of hij nadeel heeft ondervonden door een situatie waar (mogelijk) sprake is van discriminatie. Het College oordeelt dat daar sprake van is: de man voelde zich vanwege persoonlijke omstandigheden door de opmerkingen geraakt en ervaarde de situatie als zodanig ernstig dat hij ontslag heeft genomen.

Het College noemt het schokkend dat het n-woord wordt gecombineerd met het uitspreken van de wens om geweld te gebruiken tegen mensen met een zwarte huidskleur. De reactie vanuit de sterrenwacht is gebleven bij dat men wel een beetje normaal met elkaar moest omgaan. Deze reactie rekent het College de sterrenwacht zwaar aan, gelet op de ernst van de uitingen en gedragingen die in deze klacht centraal staan. Een werkgever moet een klacht over discriminatie serieus nemen, een onderzoek instellen en waar nodig maatregelen nemen. De sterrenwacht heeft na de klachten van de man geen onderzoek ingesteld en er heeft geen hoor en wederhoor met de betrokken personen plaatsgevonden. Het College oordeelt daarom dat de discriminatieklachten van de man onzorgvuldig zijn behandeld. Ook op dit punt overtreedt de sterrenwacht daarom de gelijkebehandelingswetgeving.

Voorbeeld oordeel



Geslacht

Alle winkelmedewerkers van Rituals Cosmetics moeten zich aan de zogenaamde interne 'Styling Standards' houden. De voorschriften over sieraden, tatoeages, haar en geuren gelden zowel voor mannen als vrouwen. Maar alleen vrouwen worden verplicht make-up te dragen; in ieder geval op hun ogen, lippen en nagels. Mannen mogen zelf beslissen of ze dit doen. Discriminatie, volgens een ex-medewerker van het cosmeticabedrijf.

Rituals is het met de vrouw eens dat zij met haar voorschriften onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen, maar vindt dat zij daar een goede reden voor heeft. Volgens Rituals is het onderscheid dat zij maakt namelijk noodzakelijk en functioneel voor het uitoefenen van de functie verkoopmedewerker.

Werkgevers mogen voorschriften stellen over representativiteit van hun personeel. Dit soort voorschriften, dus ook de interne stylingrichtlijn, vallen onder arbeidsomstandigheden. De gelijke-behandelingswet verbiedt echter het maken van onderscheid bij arbeidsomstandigheden. Aangezien de richtlijn alleen vrouwen verplicht make-up te dragen tijdens het werk, oordeelt het College dat Rituals direct onderscheid maakt op grond van geslacht.

Er zijn situaties waarin voorschriften over kleding of andere uiterlijkheden van personeel wél toegestaan zijn. Het College heeft eerder geoordeeld dat kledingvoorschriften die noodzakelijk en functioneel zijn (bijvoorbeeld een uniform dat voor vrouwen een andere snit heeft dan voor mannen) en bovendien geen belemmering vormen voor de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt toege-

staan zijn, ook al is er sprake van direct onderscheid. Deze eisen past het College in deze zaak over make-upvoorschriften ook toe.

Het College ziet niet in waarom dragen van make-up noodzakelijk is om de functie van verkoopmedewerker goed uit te kunnen oefenen. Het winkelpersoneel kan ook zonder make-up te dragen over producten van Rituals adviseren en deze verkopen. Het mannelijke winkelpersoneel doet dat immers ook.

80 procent van de klanten van Rituals is vrouw, net als 96 procent van het winkelpersoneel. Volgens Rituals wordt make-up met name door vrouwen gedragen. Door het vrouwelijke winkelpersoneel te verplichten om de make-up te dragen dienen zij ook als model voor de producten, geeft het bedrijf aan. Hoewel het College dit begrijpt, legt dit gegeven niet zoveel gewicht in de schaal dat het gemaakte onderscheid hierdoor wordt gerechtvaardigd. In dat verband weegt het College ook het productaanbod van Rituals mee. Rituals is een cosmeticabedrijf, maar het assortiment bestaat slechts voor een klein deel uit make-upproducten. Het vrouwelijk winkelpersoneel verkoopt dus overwegend andere producten dan make-up artikelen. Het College komt dan ook tot de conclusie dat dit make-upvoorschrift niet noodzakelijk en functioneel is en daarmee leidt tot discriminatie op grond van geslacht.

Voorbeeld oordeel



Eigen handelen – beleid gemeente Utrecht voor toewijzing sociale huurwoningen aan statushouders – wel onderscheid, geen discriminatie op grond van ras

De overheid is verplicht om ervoor te zorgen dat vluchtelingen die naar Nederland komen op een veilige en gezonde manier worden opgevangen. Zij verblijven dan in verschillende opvanglocaties, waaronder asielzoekerscentra. De mensenrechtelijke verplichting om dit voor asielzoekers mogelijk te maken is een gedeelde verantwoordelijkheid van de centrale overheid, provincies, veiligheidsregio's en gemeenten. Nadat het verzoek tot asiel is behandeld en ingewilligd, en asielzoekers een verblijfsvergunning hebben ontvangen (zogenoemde 'statushouders'), is het de bedoeling dat zij doormoeten naar een reguliere woning. Elke gemeente is op grond van de Huisvestingswet verplicht jaarlijks een aantal statushouders te huisvesten.

Op het moment verblijven statushouders veel te lang in asielzoekerscentra en andere vormen van (nood)opvang. Doordat statushouders niet kunnen doormoeten verblijven ze soms in opvang die onder de maat is.

De gemeente Utrecht had voor 2022 de taakstelling om 650 statushouders te huisvesten. Als gevolg van de crisis in de asielketen drong de rijksoverheid in de zomer bij de gemeentes aan haast te maken met de huisvesting. De gemeente Utrecht riep daarom in augustus een zogeheten versnellingsprocedure in het leven om enerzijds aan de oproep gehoor te geven en anderzijds vanuit de wens vanuit mensenrechtelijk oogpunt een bijdrage te leveren aan een verlichting van de crisis.

'Ik vind het discriminerend dat asielzoekers voorrang krijgen in de gemeente Utrecht bij het huren van sociale huurwoningen en Nederlanders jaren moeten wachten.' Deze en andere meldingen

van dezelfde strekking kregen het College en antidiscriminatiebureau Artikel 1 Midden Nederland binnen nadat de gemeente Utrecht de versnellingsprocedure was gestart. Deze procedure hield in dat vanaf augustus 2022 de gemeente Utrecht voor een periode van 6 weken vrijkomende sociale huurwoningen toewees aan statushouders. Over de vraag of deze versnellingsactie inderdaad discriminerend was, vroeg de gemeente Utrecht het College om een oordeel.

Omdat door de versnellingsactie de ene groep mensen, overwegend van niet-Nederlandse afkomst, voorrang krijgt op de andere groep met hoogstwaarschijnlijk voornamelijk een Nederlandse afkomst, oordeelt het College dat sprake is van een indirect onderscheid op grond van ras.

In sommige gevallen is zulk onderscheid toegestaan, namelijk wanneer er sprake is van een legitiem doel voor het onderscheid en wanneer de maatregelen passend en noodzakelijk zijn. Het doel is dan belangrijk genoeg om het onderscheid wel te mogen maken. En de maatregelen hebben in hoge mate bijgedragen aan het behalen van het doel.

Het doel van de gemeente was om haar wettelijke taak versneld uit te voeren om achterstand in te lopen en zo een bijdrage te leveren aan de verlichting van de crisis in de asielketen. Het College vindt dit een legitiem doel, gelet op de opvangomstandigheden.

De versnellingsactie is daarnaast een passend middel om het doel te bereiken, omdat de voorrang betekende dat statushouders in korte tijd konden worden gehuisvest. De maatregel is bovendien

zorgvuldig tot stand gekomen: de gemeente heeft rekening gehouden met het aantal nog te huisvesten statushouders en de verwachte vrijkomende woningen. Zo snel het doel bereikt was, heeft de gemeente de maatregel beëindigd.

De gemeente heeft ook aannemelijk gemaakt dat de actie noodzakelijk was. Er waren geen alternatieven, gelet op de crisissituatie.

Bovendien heeft de gemeente rekening gehouden met de belangen van andere woningzoekenden. Mensen in een noodsituatie maakten alsnog

aanspraak op een woning tijdens de versnellingsactie. Er is ook rekening gehouden met mensen op de wachtlijst met een 'urgentieverklaring'. Als laatste zet de gemeente zich in om de komende jaren extra tijdelijke huurwoningen te realiseren en zo het woningaanbod voor iedereen te vergroten.

Alles bijeengenomen vindt het College dat het gemaakte onderscheid daarom passend en noodzakelijk is om het legitieme doel te bereiken. De gemeente heeft met de versnellingsactie niet gediscrimineerd.

Voorbeeld oordeel



Handicap of chronische ziekte

Een man, die autisme heeft, is student rechtsgeleerdheid. Pleitoefening is daarin een verplicht vak. Een groepsopdracht maakt onderdeel uit van dit vak. Hierbij stelt de docent groepjes van drie studenten samen die gezamenlijk een opdracht moeten uitvoeren. De docent heeft het groepje waartoe de man behoorde na enkele weken gewijzigd, waardoor hij in een ander groepje terecht kwam. De man heeft de docent geschreven dat hij hier heel ontevreden over is, omdat dit extra energie en tijd zal gaan kosten en waarschijnlijk een negatief effect zal hebben op zijn cijfer.

De man heeft zich met de moeilijkheden bij het vak Pleitoefening tot de studieadviseur gewend. Deze heeft de man laten weten dat de vakcoördinator van Pleitoefening open staat voor een gesprek, maar dat dit vanwege het coronavirus telefonisch moet worden gevoerd. Naar aanleiding daarvan heeft de man de studieadviseur geschreven dat het voeren van een telefoongesprek met de vakcoördinator niet tot zijn mogelijkheden behoort. Hij heeft

voorgesteld om dit per mail op te lossen of via een telefoongesprek met zijn begeleider. De studieadviseur heeft de door de man gevraagde aanpassingen afgewezen omdat hij niet is ingegaan op eerdere mogelijkheden voor een gesprek. Daarna heeft de man nog tweemaal aan de studieadviseur gevraagd om een vervangende oplossing voor het telefoongesprek en om de coördinator autismebegeleiding in te schakelen. De studieadviseur is hier niet op ingegaan.

De man vindt dat de studieadviseur hem heeft gediscrimineerd vanwege zijn handicap door alle aangedragen alternatieven voor het voeren van een telefoongesprek af te slaan. Ook heeft de studieadviseur geweigerd om de coördinator autismebegeleiding in te schakelen.

De universiteit is het niet met de man eens. Hiertoe voert zij aan dat de vakcoördinator, toen duidelijk was dat de man problemen ondervond bij Pleitoefening, meteen heeft geprobeerd om een oplossing te vinden. De enige mogelijkheid hiertoe was een driegesprek tussen de man, de

vakcoördinator en de studieadviseur. Ook voert de universiteit aan dat de coördinator autismebegeleiding voor de beperkingen die de man heeft, faciliteiten heeft ingericht. Van de man had mogen worden verwacht om vooraf afspraken te maken over de benodigde aanpassingen, zodat zij daarmee rekening had kunnen houden.

Een onderwijsinstelling mag geen onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte maken bij het aanbieden van of het verlenen van toegang tot diensten. Onder het verbod om onderscheid te maken, valt ook de verplichting om naar gelang de behoefte doeltreffende aanpassingen te verrichten, tenzij deze een onevenredige belasting vormen.

De verplichting om een doeltreffende aanpassing te verrichten, betekent dat een aanbieder van diensten moet onderzoeken in hoeverre een oplossing mogelijk is om personen met een beperking in staat te stellen mee te doen, dan wel van deze diensten gebruik te maken. Daarbij zijn overleg en actief handelen vereisten.

Het College stelt vast dat de man de studieadviseur heeft gevraagd om een vervangende oplossing voor

het telefoongesprek en om de coördinator autismebegeleiding in te schakelen. De studieadviseur heeft de gevraagde aanpassingen echter afgewezen zonder met de man in overleg te treden over welke beperkingen hij ondervindt bij het voeren van een telefoongesprek, of deze beperkingen kunnen worden weggenomen met een doeltreffende aanpassing en zo ja, met welke doeltreffende aanpassing(en). Het College is dan ook van oordeel dat de universiteit tekort is geschoten in haar onderzoeksverplichting.

Het College waardeert de aanpassingen die de universiteit beschikbaar heeft voor de begeleiding van studenten met autisme. Maar dit ontslaat de universiteit niet van de verplichting om in overleg met de man een onderzoek te verrichten naar een benodigde aanpassing in een onvoorziene situatie als deze, waarin sprake is van een conflict met een docent.

Het College concludeert dat de universiteit jegens de man verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte heeft gemaakt door niet te voldoen aan haar onderzoeksverplichting.

Voorbeeld oordeel



Intersectionele discriminatie – optelsom van gronden geslacht en ras leidt tot vermoeden van onderscheid

Een vrouw werkte via een uitzendbureau bij een bedrijf. Zij werkte daar als administratief medewerker op de afdeling Logistiek. Terwijl zij daar werkte, werd de afdeling Logistiek anders ingericht vanwege een fusie met een ander bedrijf.

Om die reden begon er een nieuwe medewerker op de afdeling, die de veranderingen op de afdeling moest gaan coördineren. Na anderhalf jaar liep het contract van de vrouw af. Zij kreeg nog een verlenging van een paar maanden, op een andere afdeling. Daarna heeft het bedrijf de inlening als uitzendkracht van verzoekster beëindigd. Zij heeft toen een e-mail naar de HR-afdeling gestuurd, waarin zij schrijft dat zij vermoedt dat sprake is van discriminatie. De vrouw heeft geen reactie gekregen op die klacht.

De vrouw begrijpt niet waarom het bedrijf haar inlening als uitzendkracht beëindigd heeft, en haar niet de kans gegeven heeft om de nieuwe, coördinerende functie te gaan bekleden. Haar leidinggevend en collega's waren immers erg tevreden over haar, en is er met haar gesproken over de mogelijkheid om een meer uitdagende functie binnen het bedrijf te vervullen. Uiteindelijk kreeg zij de kans echter niet, terwijl er wel een witte man aangenomen is voor de nieuwe functie. De vrouw stelt dat het niet anders kan dan dat zij als zwarte vrouw niet opgemerkt is in een omgeving waarin nauwelijks mensen van Afrikaanse afkomst werken.

Het bedrijf voert aan dat de beëindiging van de inlening puur organisatorisch van aard was. Voor de functie van de vrouw was bewust een uitzendkracht aangetrokken. De vrouw kwam niet in aanmerking voor de nieuwe functie, omdat die hoger was dan haar oude functie. De nieuwe functie was immers op strategisch niveau, waarbij leiding gegeven werd aan twee administratieve krachten, terwijl de oude functie van de vrouw een uitvoerende rol was. Bovendien had de geworven kandidaat meer relevante werkervaring en cursussen gedaan dan de vrouw, onder andere op het gebied van procesoptimalisatie.

Vooropstaat dat het College uit het betoog van de vrouw opmaakt dat zij meent dat sprake is van samenloop van twee gronden; in dit geval versterken de gronden ras en geslacht elkaar. Daarnaast is van belang dat ook het bedrijf dat verzoekster inleende als uitzendkracht, ook al is dat niet de formele werkgever van de vrouw (dat is namelijk het uitzendbureau), zich ten opzichte van verzoekster moet houden aan het verbod op discriminatie.

Kernpunt van de zaak is het argument van de vrouw dat zij had moeten worden overwogen als kandidaat voor de nieuwe coördinerende functie, gezien haar goede functioneren, haar opleidingsniveau en werkervaring. De inlener stelt daartegenover dat de vrouw weliswaar goed was in haar uitvoerende rol, maar dat zij bij haar leiding-

gevenden niet in beeld was voor een hogere, strategische functie, waarbij ook leiding gegeven zou moeten worden.

Het College oordeelt dat op dit sprake is van een feit dat onderscheid kan doen vermoeden. Daarbij is enerzijds van belang dat uit onderzoek blijkt dat vrouwen met een migratieachtergrond een aanzienlijke achterstand hebben met betrekking tot loon en arbeidsparticipatie, ook als zij al langer in Nederland verblijven. Anderzijds stelt het College vast dat de vrouw geheel niet gezien is als mogelijke kandidaat voor de nieuwe functie.

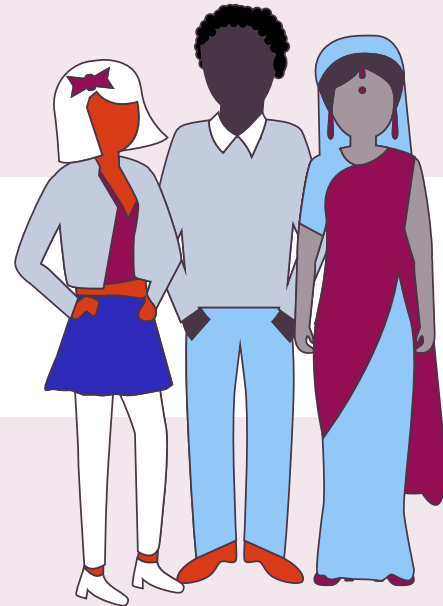
Het College oordeelt niet over de vraag of de vrouw een betere kandidaat was dan de aangenomen witte man; dat is aan de werkgever zelf. Het College acht het echter niet ondenkbaar dat de vrouw in aanmerking zou hebben kunnen komen voor de functie. Daarom is niet op voorhand uit te sluiten dat, bewust of onbewust, ras en geslacht in deze zaak een rol hebben gespeeld. Om die reden is het aan het bedrijf om te bewijzen dat zij niet gediscrimineerd hebben.

Daar slaagt het bedrijf echter in, zo oordeelt het College. Het bedrijf heeft aangevoerd dat het bij de invulling van de nieuwe functie bewust niet intern geworven heeft. Het was op zoek naar een manager met een achtergrond in distributie, omdat het zijn positie in de markt wilde verbeteren en de kosten en doorlooptijden naar klanten wilde verminderen. De werkervaring van de vrouw sloot hier niet direct op aan. Bovendien heeft de inlener geen enkele medewerker, die op basis van een uitzendovereenkomst bij haar tewerkgesteld is geweest in de betreffende periode direct in dienst genomen. De conclusie van het College is dat het bedrijf geen verboden onderscheid heeft gemaakt jegens de vrouw op grond van ras of geslacht bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst.

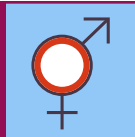
Het College is van oordeel dat het uitblijven van een reactie van het bedrijf op de klacht van de vrouw over discriminatie wel onzorgvuldig is geweest. Er heeft immers geen enkele terugkoppeling naar

haar plaatsgevonden. Bovendien is zij nooit gevraagd naar de reden van haar klacht. Het bedrijf heeft onvoldoende gedaan om de klacht te onderzoeken. Het College is dan ook van oordeel dat het bedrijf bij de klachtbehandeling in strijd heeft gehandeld met de gelijkebehandelingswetgeving. Dat het bedrijf niet de formele werkgever van de vrouw was, doet hieraan niet af. Het bedrijf heeft immers op basis van de gelijkebehandelingswet-

geving ook op dit terrein een eigen verantwoordelijkheid. Het bedrijf heeft verboden onderscheid jegens de vrouw gemaakt door de onzorgvuldige behandeling van haar discriminatieklacht.



Voorbeeld oordeel



Recent oordeel over nationaliteit

Geopolitieke ontwikkelingen in de wereld leiden soms tot kwesties waarover het College moet oordelen. Een man benadert een schoonmaakbedrijf om zijn woning te komen schoonmaken. Zij spreken een datum af waarop zal worden schoongemaakt. Als de medewerkers van het bedrijf bij de man thuis zijn, horen zij hem Russisch spreken. Zij vragen hem of hij Rus is en de man antwoordt daarop bevestigend. De medewerkers vertrekken direct, zonder de schoonmaakdienst uit te voeren. Die middag benadert de man de eigenaar van het bedrijf, met de vraag waarom de medewerkers vroegen naar zijn herkomst en daarna vertrokken. De eigenaar schrijft niet voor mensen uit Rusland te werken en dat niemand zeggenschap heeft over haar bedrijf.

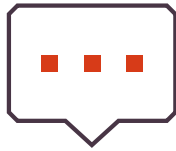
Het College begrijpt het verhaal van het bedrijf zo, dat de eigenaar vanwege de oorlog in Oekraïne en de Pools-Oekraïense afkomst van haarzelf en haar medewerkers bezwaar heeft tegen het verlenen van haar diensten aan mensen met de Russische nationaliteit. Het College stelt daarom een recht-

streeks verband vast tussen de nationaliteit van de man en de weigering van de dienstverlening aan hem. Daarmee is sprake van direct onderscheid op grond van nationaliteit.

Direct onderscheid is verboden, tenzij er sprake is van een wettelijke uitzondering. Het bedrijf stelt dat zij zelf mag weten aan wie zij haar diensten wel of niet aanbiedt. Het College overweegt dat bedrijven inderdaad ondernemingsvrijheid genieten, maar dat dit wel binnen de grenzen van de wet moet gebeuren. Het College erkent dat de oorlog in Oekraïne gevoelig ligt en dat dit in het bijzonder zo is voor de eigenaar en medewerkers van het bedrijf, gelet op hun eigen afkomst. Maar dit is geen wettelijke uitzondering waarmee het directe onderscheid kan worden gerechtvaardigd. Het College beoordeelt of het bedrijf zich kan beroepen op een van de maatregelen uit het pakket aan sanctiemaatregelen van de EU richting Rusland. Het College oordeelt dat dit niet zo is. Daarom heeft het bedrijf de man gediscrimineerd.

4. Opvolging oordelen





74%
van de
organisaties
nam in 2022
maatregelen

74 procent van de organisaties nam in 2022 maatregelen naar aanleiding van een oordeel verboden onderscheid of een aanbeveling van het College. Dit noemen we opvolging van een oordeel.

Hoe verloopt opvolging van een oordeel?

Wanneer het College een oordeel verboden onderscheid uitbrengt, onderzoeken we ook of en welke maatregelen de verweerder heeft genomen 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.

Voorbeelden van structurele maatregelen die het afgelopen jaar zijn getroffen naar aanleiding van een oordeel:

- Een HR-professional aanstellen om de werving en selectie procedure te professionaliseren (bij kleine bedrijven die nog geen professionele HR-adviseur hebben).
- Zwangere werknemers (en ook leidinggevenden en HR-adviseurs) beter informeren over de rechten bij zwangerschap en moederschap.
- Een bijeenkomst organiseren voor een management team en medewerkers over ongewenst gedrag en een training ontwikkelen over (onbewuste) vooroordelen en discriminatie.
- Een projectgroep Diversiteit en Inclusie oprichten.

Hoe wordt het opvolgingspercentage bepaald?

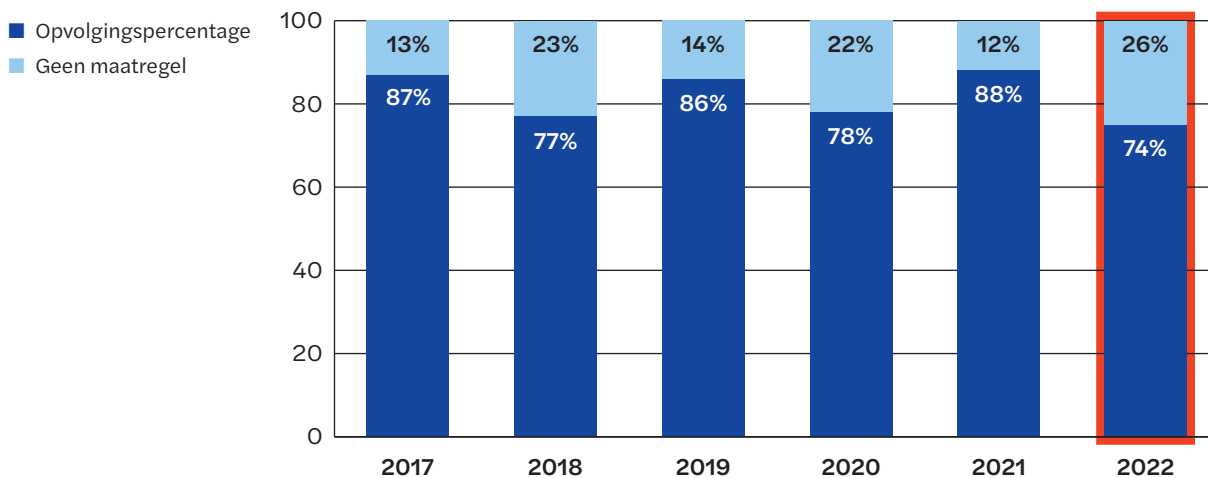
Het College doet standaard navraag bij partijen over hoe het oordeel wordt opgevolgd, maar meestal duurt het enige tijd voordat bekend is welke maatregelen een organisatie neemt. De cijfers die het College hier presenteert hebben daarom geen betrekking op het verslagjaar, maar op de periode september 2021 tot en met augustus 2022.

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.

Hoe vaak worden maatregelen genomen?

In de periode september 2021 tot en met augustus 2022 was het opvolgingspercentage 74 procent. Het gaat hierbij dus om maatregelen die de verweerder heeft genomen naar aanleiding van een oordeel, waarin het College kwam tot verboden onderscheid en/of een aanbeveling aan de verwerende partij opnam.

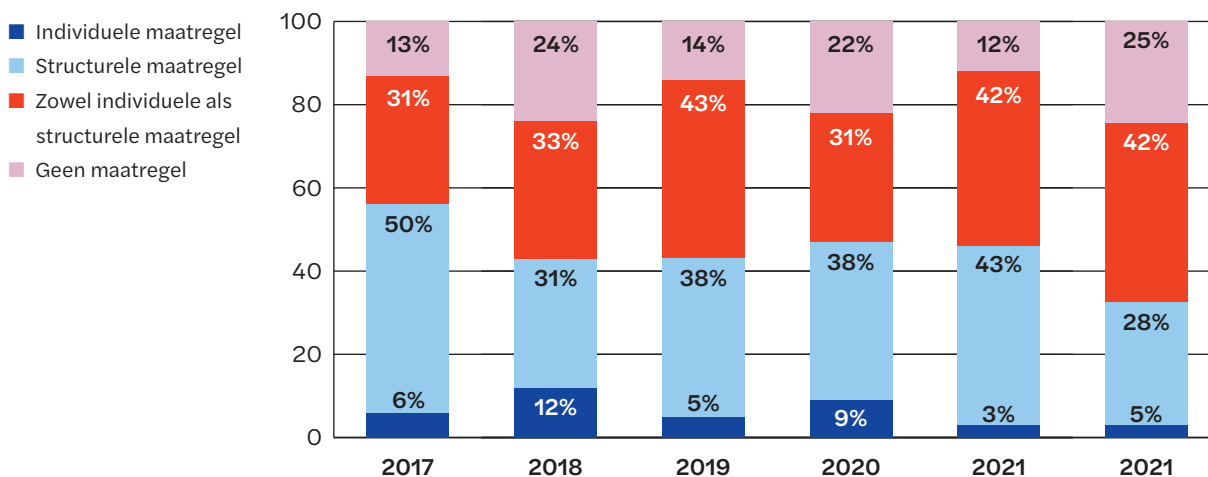
Figuur 10 Opvolging oordelen



Wat voor soort maatregelen worden genomen?

Er worden vaker structurele maatregelen genomen dan enkel individuele maatregelen. Dit is positief, omdat structurele maatregelen erop gericht zijn dat discriminatie in de toekomst minder vaak voorkomt.

Figuur 11 Soort maatregelen



Bijlage. Tabellen

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

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Geslacht	309	23	842	46	505	22%	1.686	46	741	28%	991	34%	458	23%	453	20%	372	25%
<i>w.o. zwangerschap</i>	163		732		270		1.470		449		276		251		234		192	
Handicap/Chronische ziekte	366	27	342	19	579	25%	810	22	734	28%	914	31%	715	36%	776	34%	409	27%
Ras	295	22	297	16	595	26%	582	16	636	24%	479	16%	535	27%	575	25%	439	29%
Leeftijd	233	17	212	12	365	16%	355	10	362	14%	212	7%	207	10%	314	14%	112	7%
Godsdienst	87	6	86	5	181	8%	165	5	146	6%	109	4%	90	4%	94	4%	95	6%
Nationaliteit	72	5	56	3	148	6%	143	4	96	4%	93	3%	112	6%	183	8%	175	12%
Seksuele gerichtheid	26	2	32	2	63	3%	44	1	51	2%	655	22%	40	2%	51	2%	51	3%
Burgerlijke staat	14	1	11	1	14	1%	29	1	21	1%	23	1%	18	1%	20	1%	28	2%
Arbeidsduur	18	1	17	1	19	1%	10	0	19	1%	21	0%	18	1%	20	1%	10	1%
Politieke overtuiging	0	0	3	0	13	1%	14	0	13	0%	5	0%	12	1%	12	1%	13	1%
Levensovertuiging	7	1	5	0	10	0%	18	0	12	0%	12	1%	7	0%	24	1%	11	1%
Vaste/Tijdelijke arbeidscontracten	13	1	8	0	8	0%	9	0	11	0%	6	0%	8	0%	7	0%	10	1%
Aantal contactmomenten over ten minste één gelijke behandelingsgrond¹⁰	1.343		1.838		2.287		3.632		2.642		2.940		2.012		2.268		1.498	
Geen gelijkebehandelingsgrond ¹¹	247		129		483		303		219		222		495		2.873		173	
Grond onbekend	200		183		373		324		307		240		216		145		140	
Totaal	1.790		2.150		3.143		4.259		3.168		3.529		2.723		5.286		1.811	

10 Eén contactmoment kan betrekking hebben op meer dan één gelijkebehandelingsgrond, zoals neergelegd in de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving.

11 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%)

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Arbeid	1340	74	1250	60	2459	74	1533	63	1154	59	980	51	931	46%	783	59%
<i>w.o. op grond van h/cz*</i>	GM		71		197		185		180		116		108		97	
Goederen en diensten	393	22	688	33	677	20	724	30	645	33	747	39	898	45%	540	41%
<i>w.o. gerelateerd aan CRPD m.u.v. onderwijs*</i>	GM		121		221		243		203	10	412		269		207	
Onderwijs ¹²	180	10	234	11	236	7	214	9	212	11	163	8	245	12%	135	10%
<i>w.o. op grond van h/cz*</i>	GM		58		112		115		126	6	84		146		63	
Sociale bescherming	22	1	35	2	44	1	60	3	41	2	99	5	207	10%	112	8%
Vrije beroep	4	0	3	0	0	0	3	0	1	0	3	0	3	0%	0	0%
Aantal contactmomenten over ten minste één terrein uit de gelijkebehandelingswetgeving¹³	1.801		2.083		3.318		2.427		1.949		1.919		2.006		1.331	
Geen gelijkebehandelingsterrein	204		763		692		524		1060		696		3.280		425	
<i>w.o. op grond van h/cz*</i>	GM		76		227		149		120		106		259		99	
Terrein onbekend	145		297		249		217		394		108		69		55	
<i>w.o. op grond van h/cz*</i>	GM		28		28		29		259		5		10		12	
Totaal	2.150		3.143		4.259		3.168		3.529		2.723		5.286		1.811	

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

¹² Zowel Handicap of chronische ziekte (h/cz) gerelateerd, als gerelateerd aan andere gronden

¹³ Eén contactmoment kan betrekking hebben op meer dan één terrein, zoals neergelegd in de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving.

Tabel 3 Instroom verzoek om een oordeel naar grond¹⁴

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Abs.*	%	Abs.*	%	Abs.*	%	Abs.*	%	Abs.*	%	Abs.*	%	Abs.*	%	Abs.*	%	Abs.*	%
Handicap / Chronische ziekte	59	13%	69	16%	90	20%	124	30%	127	25%	134	25%	165	26%	164	22%	124	19%
Geslacht	85	18%	78	18%	81	17%	86	21%	103	20%	119	22%	95	15%	82	11%	107	16%
<i>w.o. zwanger</i>							52		64		66				39			
<i>w.o. transgender</i>							1		7		4				4			
Ras	111	24%	84	20%	89	19%	61	15%	94	18%	96	18%	144	23%	161	22%	158	24%
Leeftijd	100	22%	68	16%	72	16%	56	13%	75	15%	59	11%	63	10%	72	10%	41	6%
Nationaliteit	25	5%	22	5%	23	5%	22	5%	37	7%	27	5%	60	9%	55	7%	85	13%
Godsdienst	28	6%	27	6%	25	5%	13	3%	17	3%	26	5%	22	3%	34	5%	26	4%
Arbeidsduur	8	2%	9	2%	4	1%	10	2%	10	2%	7	1%	6	1%	4	1%	12	2%
Burgerlijke staat	3	1%	13	3%	3	1%	7	2%	8	2%	9	2%	12	2%	9	1%	17	3%
Politieke overtuiging	0	0%	1	0%	1	0%	6	1%	4	1%	3	1%	13	2%	19	3%	8	1%
Levensovertuiging	0	0%	7	2%	2	0%	4	1%	7	1%	12	2%	4	1%	71	10%	13	2%
Seksuele gerichtheid	12	2%	14	3%	7	2%	6	1%	6	1%	3	1%	7	1%	8	1%	15	2%
Vaste / Tijdelijke arbeidscontracten	1	0%	1	0%	3	1%	3	1%	3	1%	4	1%	9	1%	1	0%	9	1%
Geen gelijkebehandelingsgrond	31	7%	29	7%	63	14%	18	4%	19	4%	42	8%	38	6%	59	8%	62	9%
Totaal aantal verzoeken	463	100%	422	100%	463	100%	416	100%	510	100%	541	100%	638	100%	739	100%	670	

* Dit is hoger dan het aantal verzoeken tot oordelen. Één verzoek kan betrekking hebben op meerdere gronden.

¹⁴ Gronden en terreinen kunnen gedurende de klachtenprocedure nog wijzigen.

Tabel 4 Instroom verzoeken om een oordeel naar terrein¹⁵

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Arbeid	259	56%	218	52%	223	48%	226	54%	277	54%	258	48%	313	49%	251	34%	234	35%
Leveren van en toegang tot goederen en diensten ¹⁶	106	23%	87	21%	100	22%	106	26%	143	28%	161	30%	160	25%	172	23%	175	26%
Onderwijs ¹⁷	27	6%	16	4%	30	6%	22	5%	6	1%	2	0%	7	0%	19	2%	4	1%
Sociale bescherming	13	3%	20	5%	6	1%	11	3%	18	4%	13	2%	30	5%	70	10%	49	7%
Wonen	3	1%	3	1%	8	2%	6	1%	19	4%	6	1%	15	2%	16	2%	14	2%
Vrije beroepen	1	0%	3	1%	7	2%	0	0%	3	1%	11	2%	2	0%	3	0%	1	0%
Toegang tot openbaar vervoer	2	0%	2	0%	4	1%	2	0%	4	1%	0	0%	1	0%	12	2%	3	0%
Geengelijkebehandelingsterrein ¹⁸	52	11%	59	14%	69	15%	43	10%	40	8%	90	17%	110	17%	196	27%	190	28%
Totaal	463	100%	422	100%	463	100%	416	100%	510	100%	541	100%	638	100%	739	100%	670	100%

¹⁵ Gronden en terreinen kunnen gedurende de klachtenprocedure nog wijzigen.

¹⁶ 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'.

¹⁷ Onder onderwijs zijn ook de verzoeken op het gebied van 'studie- en beroepskeuze advies' opgenomen.

¹⁸ 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 grond*terrein: 2022¹⁹

	Arbeid	Leveren van en toegang tot goederen en diensten	Onderwijs	Primair en voortgezet onderwijs	Beroepsonderwijs	Sociale bescherming	Wonen	Vrije beroepen	Toegang tot het openbaar vervoer	Geen gelijke behandelingsterreinen	Totaal
Arbeidsduur	8	0	0	0	0	0	0	0	0	4	12
Burgerlijke staat	0	3	0	0	0	0	0	0	0	14	17
Geslacht	69	21	0	0	0	0	3	1	0	13	107
Godsdienst	11	8	0	0	0	0	0	0	0	7	26
Handicap/Chronische ziekte	27	51	3	2	1	4	6	0	3	30	124
Leeftijd	29	3	0	0	0	0	0	0	0	9	41
Levensovertuiging	2	2	0	0	0	1	0	0	0	8	13
Nationaliteit	24	23	0	0	0	1	0	0	0	36	84
Politieke overtuiging	1	3	0	0	0	0	0	0	0	4	8
Ras	43	43	1	1	0	41	3	0	0	27	158
Seksuele gerichtheid	6	5	0	0	0	0	0	0	0	4	15
Vaste/tijdelijke arbeidscontracten	4	1	0	0	0	1	0	0	0	3	9
Onbekend	10	12	0	0	0	1	2	0	0	36	61
Totaal	234	175	4	3	1	49	14	1	3	195	675*

* Dit is hoger dan het aantal verzoeken tot oordelen. Één verzoek kan betrekking hebben op meerdere gronden.

Tabel 6 Afgehandelde verzoeken naar type afdoening (dossieronderzoek)

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Oordeel (inclusief oordeel eigen handelen)	179	40%	155	34%	151	34%	161	37%	149	29%	140	28%	124	25%	156	22%	160	23%
<i>w.o. Oordeel eigen handelen</i>	8		5		4		5		3		2		3		1		2	
Geslaagde mediation	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Kennelijk ongegrond	100	22%	107	24%	135	30%	116	27%	131	25%	163	33%	166	33%	293	42%	259	36%
Ingetrokken na schikking	23	5%	35	8%	31	7%	29	7%	33	6%	15	3%	22	4%	17	2%	11	2%
Ingetrokken, overig	41	9%	30	7%	26	6%	25	6%	34	7%	18	4%	73	15%	116	17%	109	15%
Gesloten	103	23%	113	26%	105	23%	101	23%	170	33%	164	33%	118	23%	116	17%	172	24%
Totaal	447	100%	440	100%	448	100%	432	100%	517	100%	500	100%	503	100%	696	100%	711	100%

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

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Handicap/ Chronische ziekte	66	17%	83	21%	83	22%	130	33%	143	30%	128	28%	146	32%	167	21%	157	22%
Geslacht	102	26%	87	22%	88	23%	83	21%	111	23%	109	23%	90	20%	92	12%	113	16%
<i>w.o. zwangerschap</i>	41	40%	40	46%	51	58%	51	61%	60	54%	59	54%	43	48%	42	46%	47	42%
Ras	84	21%	94	24%	101	27%	70	18%	104	22%	96	17%	100	22%	176	23%	147	21%
Leeftijd	96	24%	86	22%	60	16%	75	19%	74	15%	81	21%	47	10%	78	10%	70	10%
Nationaliteit	31	8%	20	5%	25	7%	28	7%	37	8%	59	13%	50	11%	63	8%	64	9%
Godsdienst	31	8%	34	9%	35	9%	16	4%	23	5%	41	9%	21	5%	39	5%	29	4%
Levensovertuiging	0	0%	2	1%	3	1%	4	1%	22	5%	15	4%	6	1%	51	7%	31	4%
Seksuele gerichtheid	11	3%	14	4%	7	2%	12	3%	7	1%	18	3%	7	2%	16	2%	13	2%
Arbeidsduur	6	2%	5	1%	8	2%	8	2%	7	1%	14	3%	3	1%	8	1%	7	1%
Burgerlijke staat	1	0%	8	2%	6	2%	3	1%	7	1%	15	3%	16	4%	10	1%	11	2%
Politieke overtuiging	0	0%	0	0%	1	0%	4	1%	6	1%	13	3%	10	2%	13	2%	13	2%
Vaste/tijdelijke contracten	4	1%	1	0%	1	0%	3	1%	3	1%	11	2%	4	1%	10	1%	2	0%
Aantal verzoeken met ten minste één gelijke behandelingsgrond²⁰	399		394		380		392		478		465		455		640		657	
Aantal verzoeken zonder gelijke behandelingsgrond	48		46		68		40		39		35		48		56		54	
Totaal	447		440		448		432		517		500		503		696		711	

²⁰ 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 eerste grond: 2022

	Oordeel (incl. Oordeel eigen handelen)	KO	Ingetrokken, schikking	Ingetrokken, overig	Gesloten	Totaal
Geslacht	38	21	6	18	30	113
Ras	38	42	1	21	45	147
Nationaliteit	14	18	0	8	23	63
Godsdienst	12	6	1	0	10	29
Seksuele gerichtheid	1	7	0	3	2	13
Burgerlijke staat	2	6	0	1	2	11
Politieke overtuiging	1	5	0	4	2	12
Levensovertuiging	2	21	0	1	6	30
Arbeidsduur	2	1	1	0	3	7
Vaste/tijdelijke contracten	0	2	0	0	3	5
Handicap/chronische ziekte	40	54	2	35	26	157
Leeftijd	10	41	0	12	7	70
Geen grond	0	35	0	6	13	54
Totaal	160	259	11	109	172	711

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

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Arbeid – Aangaan en beëindiging arbeidsrelatie	52	14%	40	11%	56	15%	43	12%	85	19%	80	19%	38	10%	47	9%	59	10%
Arbeid – Werving en selectie	101	26%	97	27%	90	24%	73	20%	79	18%	74	18%	72	18%	107	21%	104	18%
Arbeid – Overig, inclusief arbeidsomstandigheden & vrije beroep	25	6%	35	10%	18	5%	20	5%	60	13%	47	11%	58	15%	75	16%	92	16%
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	57	15%	45	12%	46	12%	33	9%	55	12%	23	6%	29	7%	54	11%	37	6%
Arbeid – Aanstelling	36	9%	26	7%	19	5%	59	16%	14	3%	14	3%	35	9%	35	7%		
Goederen en diensten	119	31%	127	35%	129	35%	125	34%	147	33%	162	39%	146	37%	219	43%	267	45%
Overig	10	3%	10	3%	26	7%	21	6%	26	6%	34	8%	19	5%	32	6%	31	5%
Aantal verzoeken met ten minste één gelijke behandelingsterrein²¹	385		361		372		366		450		414	100%	396	100%	509		590	
Aantal verzoeken zonder gelijke behandelingsterrein	62		79		76		66		67		86		107		187		121	
Totaal	447		440		448		432		517		500		503		696		711	

²¹ 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 eerste terrein: 2022

	Oordeel (incl. Oordeel eigen handelen)	KO	Ingetrokken, schikking	Ingetrokken, overig	Gesloten	Totaal
Arbeid – Werving en selectie	22	39	2	16	25	104
Arbeid – Aangaan en beëindiging arbeidsrelatie	20	3	2	16	18	59
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	17	5	2	7	6	37
Arbeid – Overig, inclusief arbeidsomstandigheden & vrije beroep	34	13	1	20	24	92
Goederen en diensten	67	73	4	44	79	267
Overig	0	15	0	4	11	31
Totaal minimaal één terrein	160	149	11	107	163	590
Geen terrein	0	110	0	2	9	121
Totaal	160	259	11	109	172	711

Tabel 11 Afgehandelde verzoeken: naar eerste grond en eerste terrein in aantallen: 2022

	Arbeid – Werving en selectie	Arbeid – Aangaan en beëindiging arbeidsrelatie	Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	Arbeid – Overig, inclusief arbeidsomstandigheden & vrije beroep	Goederen en diensten	Overig	Geen terrein	Totaal
Handicap/ Chronische ziekte	14	10	4	9	90	3	27	157
Geslacht	10	34	12	22	27	1	7	113
<i>w.v. zwangerschap</i>	3	29	3	9	2	0	1	47
Leeftijd	46	2	6	3	5	1	7	70
Ras	12	6	0	33	71	6	19	147
Nationaliteit	10	3	5	6	26	1	12	63
Godsdienst	7	1	0	7	10	0	4	29
Seksuele gerichtheid	0	0	0	4	5	0	4	13
Arbeidsduur	0	0	3	3	0	0	1	7
Politieke overtuiging	2	0	0	0	5	1	4	12
Levensovertuiging	2	2	0	1	9	0	16	30
Burgerlijke staat	0	0	2	0	3	0	6	11
Vaste/tijdelijke contracten	0	1	1	1	2	0	0	5
Geen grond	1	0	4	3	14	17	15	54
Totaal	104	59	37	92	267	30	122	711

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

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Handicap/ Chronische ziekte	28	16%	34	22%	30	20%	49	30%	51	34%	36	26%	42	34%	53	34%	40	25%
Geslacht	49	27%	31	20%	33	22%	32	20%	41	28%	34	24%	35	28%	39	25%	38	24%
<i>w.o. zwangerschap</i>	23	47%	19	61%	21	64%	21	66%	25	61%	25	74%	17	49%	20	51%	17	45%
Ras	35	20%	39	25%	44	29%	32	20%	28	19%	32	23%	21	17%	34	22%	38	24%
Leeftijd	36	20%	39	25%	28	19%	41	25%	22	15%	22	16%	12	10%	14	9%	10	6%
Godsdienst	20	11%	17	11%	17	11%	8	5%	9	6%	9	6%	9	7%	10	6%	12	8%
Nationaliteit	13	7%	7	5%	11	7%	4	2%	2	1%	8	6%	11	9%	10	6%	14	9%
Politieke overtuiging	0	0%	0	0%	1	1%	3	2%	2	1%	3	2%	1	1%	0	0%	1	1%
Arbeidsduur	4	2%	4	3%	1	1%	2	1%	2	1%	4	3%	1	1%	3	2%	2	1%
Seksuele gerichtheid	7	4%	7	5%	1	1%	1	1%	1	1%	3	2%	0	0%	5	3%	1	1%
Burgerlijke staat	1	1%	2	1%	0	0%	0	0%	1	1%	2	1%	4	3%	0	0%	2	1%
Levensovertuiging	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%	2	1%
Vaste/tijdelijke contracten	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6	4%	0	0%
Geen grond	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%

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

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Arbeid – Aangaan en beëindiging arbeidsrelatie	40	22%	39	25%	32	22%	33	21%	42	28%	39	27%	29	23%	25	16%	22	14%
Arbeid – Werving en selectie	46	26%	38	25%	32	21%	50	31%	28	19%	5	4%	22	18%	23	15%	21	13%
Arbeid – Overig, inclusief arbeidsomstandigheden & vrije beroep	14	8%	19	12%	6	4%	6	0%	19	13%	23	16%	14	11%	17	12%	29	18%
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	27	15%	26	17%	16	11%	15	9%	17	11%	6	4%	10	8%	9	6%	17	11%
Goederen en diensten	61	34%	43	28%	45	30%	44	27%	45	30%	55	39%	45	36%	48	31%	65	41%
Overig	4	2%	5	3%	19	13%	14	9%	7	5%	18	13%	8	6%	11	7%	6	4%
Totaal aantal oordelen²²	179		155		151		161		149		140		124		156		160	

Tabel 14 Uitspraken

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Verboden onderscheid / in strijd met de wet	102	57%	76	49%	83	55%	78	48%	63	42%	65	46%	50	40%	54	34%	64	40%
Geen verboden onderscheid	77	43%	79	51%	68	45%	83	52%	86	58%	75	54%	74	60%	102	66%	96	60%
Totaal	179	100%	155	100%	151	100%	161	100%	149	100%	140	100%	124	100%	156	100%	160	100%

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

Tabel 15 Aantal oordelen in aanmerking voor follow-up

	Jaarverslag 2013		Jaarverslag 2014		Jaarverslag 2015		Jaarverslag 2016		Jaarverslag 2017		Jaarverslag 2018		Jaarverslag 2019		Jaarverslag 2020		Jaarverslag 2021		Jaarverslag 2022	
	sep 12 – aug 13		sep 13 – aug 14		sep 14 – aug 15		sep 15 – aug 16		sep 16 – aug 17		sep 17 – aug 18		sep 18 – aug 19		sep 19 – aug 20		sep 20 – aug 21		sep 21 – aug 22	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Aantal oordelen in aanmerking voor follow-up maatregelen ^[1]	112	100%	107	100%	84	100%	83	100%	77	100%	62	100%	60	100%	62	10	61	100%	66	100%
Bekende follow-up	99	88%	102	95%	74	88%	74	89%	70	91%	60	97%	58	97%	58	94%	60	98%	61	92%
Onbekende follow-up	13	12%	5	5%	10	12%	9	11%	7	9%	2	3%	2	3%	4	6%	1	2%	5	8%

[1] Oordelen met verboden onderscheid en/of een aanbeveling komen in aanmerking voor opvolgactiviteiten.

Tabel 16 Type maatregel naar aanleiding van oordeel College^[2]

	Jaarverslag 2013		Jaarverslag 2014		Jaarverslag 2015		Jaarverslag 2016		Jaarverslag 2017		Jaarverslag 2018		Jaarverslag 2019		Jaarverslag 2020		Jaarverslag 2021		Jaarverslag 2022	
	sep 12 – aug 13		sep 13 – aug 14		sep 14 – aug 15		sep 15 – aug 16		sep 16 – aug 17		sep 17 – aug 18		sep 18 – aug 19		sep 19 – aug 20		sep 20 – aug 21		sep 21 – aug 22	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Individuele maatregel	11	11%	12	12%	8	11%	9	12%	4	6%	7	12%	3	5%	5	9%	2	3%	3	5%
Structurele maatregel	33	33%	36	35%	29	39%	26	35%	35	50%	19	32%	22	38%	22	38%	26	43%	18	28%
Zowel individuele als structurele maatregel	32	32%	37	36%	23	31%	19	26%	22	31%	20	33%	25	43%	18	31%	25	42%	27	42%
Geen maatregel	23	23%	17	17%	14	19%	20	27%	9	13%	14	24%	8	14%	13	22%	7	12%	16	25%
Totaal	99	100%	102	100%	74	100%	74	100%	70	100%	60	100%	58	100%	58	100%	60	100%	61	100%

[2] Kleine aantallen, dus niet te veel waarde hechten aan percentages

Tabel 17 Opvolgingspercentage^[3]

	Jaarverslag 2012		Jaarverslag 2013		Jaarverslag 2014		Jaarverslag 2015		Jaarverslag 2016		Jaarverslag 2017		Jaarverslag 2018		Jaarverslag 2019		Jaarverslag 2020		Jaarverslag 2021		Jaarverslag 2022	
	sep 11 – aug 12		sep 12 – aug 13		sep 13 – aug 14		sep 14 – aug 15		sep 15 – aug 16		sep 16 – aug 17		sep 17 – aug 18		sep 18 – aug 19		sep 19 – aug 20		sep 20 – aug 21		sep 21 – aug 22	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Opvolgingspercentage		70%		77%		83%		81%		73%		87%		77%		86%		78%		88%		74%

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

Tabel 18 Hoeveel potentiële maatregelen worden genomen of blijven liggen?

	Jaarverslag 2012		Jaarverslag 2013		Jaarverslag 2014		Jaarverslag 2015		Jaarverslag 2016		Jaarverslag 2017		Jaarverslag 2018		Jaarverslag 2019		Jaarverslag 2020		Jaarverslag 2021		Jaarverslag 2022	
	sep 11 – aug 12		sep 12 – aug 13		sep 13 – aug 14		sep 14 – aug 15		sep 15 – aug 16		sep 16 – aug 17		sep 17 – aug 18		sep 18 – aug 19		sep 19 – aug 20		sep 20 – aug 21		sep 21 – aug 22	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Individuele maatregel																						
■ Mogelijk	113	100	81	100%	92	100%	64	100%	65	100%	60	100	57	100%	52	100%	53	100%	59	100%	58	100%
■ Getroffen	55	49%	43	53%	49	53%	30	47%		43%	26	43%	27	47%	29	56%	23	43%	27	46%	27	47%
Structurele maatregel																						
■ Mogelijk	121	100	99	100%	100	100%	73	100%	74	100%	70	100	60	100%	56	100%	56	100%	61	100%	61	100%
■ Getroffen	67	55%	65	66%	72	72%	52	71%		61%	57	81%	39	65%	47	84%	40	71%	51	84%	42	69%

	Jaarverslag 2012		Jaarverslag 2013		Jaarverslag 2014		Jaarverslag 2015		Jaarverslag 2016		Jaarverslag 2017		Jaarverslag 2018		Jaarverslag 2019		Jaarverslag 2020		Jaarverslag 2021		Jaarverslag 2022	
	sep 11 – aug 12		sep 12 – aug 13		sep 13 – aug 14		sep 14 – aug 15		sep 15 – aug 16		sep 16 – aug 17		sep 17 – aug 18		sep 18 – aug 19		sep 19 – aug 20		sep 20 – aug 21		sep 21 – aug 22	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Aanpassing beleid m.b.t. beëindiging			2		1				1				1						1			
Aanpassing arbeidsvoorwaarden					1				1													
Wijziging managementstijl	1		5				1												2			
Beleid specifieke beloningscomponenten aangepast							2															
Beleid m.b.t handicap/ chronische ziekte aangepast							1							2		1						
Wijziging kledingreglement	2		1		2		1															
Beloning groep werknemers aangepast					1																	
Instellen kledingreglement					4															1		
Aanpassen stagebeleid	1		1											1								
Pensioenregeling gewijzigd	2															1						

www.mensenrechten.nl