



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie



voorkomt en bestrijdt
discriminatie

Praktijktesten of mystery guests om discriminatie aan te tonen

Een overzicht van toepassingen.

Bauke Fiere en Arwen Hoogenbosch

September 2019

Praktijktesten of mystery guests om discriminatie aan te tonen

Een overzicht van toepassingen.

Door: [Bauke Fiere](#) en [Arwen Hoogenbosch](#) | www.RADAR.nl | www.art1.nl | september 2019

Praktijktesten en de inzet van mystery guests staan de laatste tijd vaak in de aandacht als methode om discriminatie te onderzoeken. In deze whitepaper wordt uitgelegd wat praktijktesten precies zijn, wat het verschil is met de mysterygustmethode, waarvoor deze methodes ingezet (kunnen) worden en wat de voor- en nadelen zijn van beide methodes.

1. Waarom praktijktesten of mystery guests?

Afgewezen worden voor een baan of een woning omdat iemand een bepaalde afkomst, seksuele geaardheid, religie, handicap of gender heeft, gebeurt vaak niet openlijk. Dat wil zeggen dat aan kandidaten niet wordt verteld dat zij een bepaalde woning niet krijgen vanwege bijvoorbeeld hun afkomst. Dit zorgt ervoor dat mensen discriminatie niet altijd herkennen, laat staan melden bij een antidiscriminatievoorziening of de politie. Soms zijn er echter wel signalen dat bepaalde kenmerken ertoe doen in situaties en bij dienstverlenende organisaties. Praktijktesten of mystery guests kunnen dan ingezet worden om (de intentie tot) discriminatie aan te tonen. Deze methoden kunnen ingezet worden als beleidsinstrument om te controleren, gedrag te veranderen en om de effectiviteit en naleving van ingezette maatregelen te meten. Of voor onderzoek om op grootschalig niveau inzicht te krijgen in discriminerende praktijken. In sommige gevallen kunnen praktijktesten zelfs ingezet worden als bewijsmiddel in juridische procedures.

2. Wat is het verschil tussen praktijktesten en de mysterygustmethode?

Verschillende begrippen worden gehanteerd voor de inzet van praktijktesten. Zo wordt onder andere gesproken en geschreven over praktijktesten en mysterygustonderzoek of mysteryshopping (hierna: mysterygustmethode). De twee methoden verschillen van elkaar op basis van twee criteria. 1. Wordt een discriminerende vraag gesteld? 2. Is er een test- en controleprofiel?

Leestip:

Over de aanpak van praktijktesten:

- [Liever Sandra dan Samira? Over praktijktesten, mystery shopping en discriminatie.](#)
- [Handleiding praktijktest discriminatie](#)

Over de toepassing van praktijktesten voor beleid:

- [Praktijktesten: Van onderzoeksinstrument naar beleidsinstrument tegen discriminatie?](#)

Praktijktesten

Een praktijktest is een experimentele methode, waarbij wordt nagegaan of en in welke mate twee of meerdere quasi-identieke kandidaten ongelijk behandeld worden. Praktijktesten met persoonlijk face-to-face contact worden situatietests genoemd; tests zonder persoonlijk contact worden correspondentietests genoemd. Met een praktijktest wordt al dan niet discriminerend gedrag getest.

- Sfeerbezoeken: dit woord wordt door RADAR gebruikt om praktijktesten in de horeca aan te duiden. Er wordt bij sfeerbezoeken niet alleen bekeken of verschillende quasi-identieke kandidaten gelijk worden behandeld, en hen dus toegang wordt verleend tot een horecagelegenheid, maar ook in hoeverre de verschillende kandidaten zich welkom voelen en hoe zij de sfeer in de horecagelegenheid ervaren. Dit gaat bijvoorbeeld over de bejegening door het personeel en of iemand zich welkom en niet 'aangestaard' voelt in het etablissement.

Mysterygustmethode

Bij de mysterygustmethode wordt aan een dienstverlenende organisatie een discriminerende vraag gesteld. Op deze manier kan men belangrijke tussenpersonen, zoals verhuurmakelaars of uitzendbureaus, onderzoeken. Bij deze methode worden geen quasi-identieke test- en controlepersonen vergeleken, zoals bij praktijktesten gebeurt. Met de mysterygustmethode kan de intentie tot discriminatie worden aangetoond. Deze methode kan niet gebruikt worden om daadwerkelijk discriminerend gedrag te onderzoeken.

- Let op: de term 'mystery guest' wordt geregeld gebruikt wanneer het eigenlijk om een praktijktest gaat.

- De verschillende methoden zijn ook in combinatie in te zetten, zoals bijvoorbeeld De Groene Amsterdammer deed om discriminatie op de woningmarkt te onderzoeken. De journalisten deden praktijktesten door met verschillende namen op woningen te reageren, maar zij deden zich ook voor als potentiële verhuurder die aan makelaars vroeg om rekening te houden met een discriminerend verzoek.¹

3. Onderzoek of beleid: toepassingsvoorbeelden

Praktijktesten en de mysteryguestmethode kunnen ingezet worden als beleidsinstrument om discriminatie tegen te gaan of als onderzoeksmethode om meer te weten te komen over een bepaalde uitingsvorm van discriminatie.

Praktijktesten

Praktijktesten worden ingezet door beleidsmakers, journalisten of onderzoekers in andere beroepsgroepen om individuele organisaties te controleren op discriminatie. Het doel is dan om, op grond van een aanwijzing of vermoeden van discriminatie, discriminatie aan te tonen en mogelijk als gevolg hierop terug te dringen en gedrag van specifieke organisaties te veranderen. De anonimiteit van de geteste organisatie staat hierbij niet boven het resultaat, want er kan daadwerkelijk een gevolg gegeven worden aan de aangetoonde discriminatie. Wanneer praktijktesten worden ingezet met het doel om een fenomeen aan te tonen (op grote schaal), dient de methode een onderzoeksdoel. Dat betekent dat er geen directe consequenties aan de aangetoonde discriminatie per individuele organisatie zijn verbonden, waardoor het van belang is om eventuele nadelige gevolgen voor de geteste organisaties te voorkomen en anonimiteit te waarborgen.

- Hoeveel praktijktesten er per vraagstuk noodzakelijk zijn om discriminerend gedrag vast te kunnen stellen hangt af van drie factoren:
1. Gaat het om het controleren van organisaties waarbij het vermoeden is dat deze consequent discrimineren of ook organisaties waarbij het vermoeden is dat deze dat slechts sporadisch doen? In het laatste geval zijn meerdere praktijktesten nodig om een significant patroon van discriminatie vast te stellen.
 2. Welke mate van zekerheid is voor een handhavingsbevoegde (zoals een gemeente) nodig om een organisatie te kunnen sanctioneren?²
 3. Non-respons. Bij praktijktesten verwijst dit naar de situatie waarbij zowel de testpersoon als de controlepersoon geen reactie van een werkgever, makelaar of andere organisatie krijgt. Hoe hoger de non-respons, hoe meer praktijktesten nodig zijn om uitspraken te doen over diens (potentiële) discriminerende gedrag.

De mysteryguestmethode

De mysteryguestmethode kan ingezet worden als beleidsinstrument om op grote schaal beleid van bijvoorbeeld een gemeente of brancheorganisatie te monitoren en een bepaalde interventie te evalueren. Als onderzoeksmethode kan het op grote schaal de intentie tot discrimineren aantonen en een bepaald fenomeen in kaart brengen.

¹ Elibol, R. en Tielbeke, J. (2018) [Rachid is ook gewoon een nette jongen](#). In: De Groene Amsterdammer, 28 maart 2018.

² De mate van sanctioneren zou je kunnen laten afhangen van de gevolgen: een licht vermoeden van discriminatie zou bijvoorbeeld kunnen volstaan om een organisatie uit te nodigen om een diversiteitstraining te volgen, terwijl een sterk significant patroon van discriminatie vereist is om een organisatie financieel te beboeten. Zie: Verhaeghe, P. & Van der Bracht, K. (2017). [Praktijktesten: Van onderzoeksinstrument naar beleidsinstrument tegen discriminatie?](#) In: Sociologos, Vol. 38 (1).

Toepassingsvoorbeelden

Terrein en nummer ³	Grond ⁴	Uitvoering
Arbeids-markt	1 Werving en selectie	Herkomst Geslacht Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt (SCP, 2015) In dit onderzoek is gebruikgemaakt van correspondentietesten in de werving- en selectiefase. Drie fictieve gelijkwaardige kandidaten solliciteerden op dezelfde vacature. De sollicitanten reageerden met gestandaardiseerde brieven en cv's. Per functie zijn drie gelijkwaardige cv's en brieven opgesteld.
	2 Werving en selectie	Herkomst Liever Mark dan Mohammed (SCP, 2010) In dit onderzoek zijn praktijktesten uitgevoerd door twee gelijkwaardige sollicitatiebrieven te versturen. Tevens zijn telefonische sollicitaties gedaan.
	3 Werving en selectie	Herkomst Geslacht Leeftijd Discriminatie in de wervings- en selectiefase: Resultaten van 'virtuele' praktijktesten (Panteia, 2015) In dit onderzoek is gekeken naar zowel het aantal kliks (bekeken cv's) als het aantal reacties van werkgevers/recruiters (e-mails/voicemails/gemiste oproepen).
	4 Werving en selectie	Herkomst Veroordeeld tot (geen) baan. Hoe delict- en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden (2017) Om te onderzoeken in hoeverre het hebben van een strafblad de kansen op de arbeidsmarkt bemoeilijkt, zijn motivatiebrieven met cv's verstuurd in reactie op online vacatures. Alle motivatiebrieven en cv's waren identiek, met dien verstande dat systematisch is gevarieerd op het type delict (geen delict, gewelds-, vermogens- of zedendelict), de termijn tussen veroordeling en sollicitatie, de bedrijfssector en de etniciteit van de sollicitant.
Woningmarkt	5 Toewijzing huurwoning	Herkomst Handicap Inkomen/ sociale positie Gelijke toegang tot huisvesting voor elke Gentenaar: onderzoeksrapport (Universiteit Gent, 2015) In dit onderzoek hebben twee of meer personen zich per e-mail kandidaat gesteld voor het huren van een woning. Verhuurders kregen eerst een e-mail van minstens één testprofiel en vervolgens van het controleprofiel. De e-mails waren vergelijkbaar naar inhoud.
	6 Toewijzing huurwoning	Herkomst 'Rachid is ook gewoon een nette jongen' (De Groene Amsterdammer, 2018) Onder twee verschillende namen (Rachid el Haddaoui en Jaap van de Ven) is online gereageerd op huurwoningen in heel Nederland. Daarnaast is gebeld met verhuurmakelaars, waarbij de tester zich voordeed als potentiële klant die voor een periode zijn woning wilde verhuren.
	7 Toewijzing huurwoning	Seksuele geaardheid Discriminatie van homoseksuele en lesbische koppels op de huurwoningmarkt in Gent (Vrije Universiteit Brussel, 2018) Deze studie onderzocht in welke mate homoseksuele en lesbische koppels in de eerste fase van het verhuurproces gediscrimineerd werden op de private huurwoningmarkt in Gent in vergelijking met heteroseksuele koppels. Uit de resultaten blijkt dat homoseksuele en lesbische koppels niet gediscrimineerd worden bij het verkrijgen van een plaatsbezoek voor de huurwoning.
	8 Aanvraag hypotheek	Herkomst 'Mystery Shoppers' Help U.S. Regulators Fight Racial Discrimination At Banks, 2016 Het Consumer Financial Protection Bureau heeft onderzoek gedaan naar discriminatie bij de regionale bank BancorpSouth in Mississippi, Verenigde Staten. Mystery guests (wit en zwart) zijn ingezet als potentiële klanten van de bank die een hypotheek wilden aanvragen. De mystery guests hadden een vergelijkbare (financiële) achtergrond.

³ De nummers in dit schema refereren aan de voorbeeldnummers (laatste kolom) van de schema's bij paragraaf 9 en 10.

⁴ Het kenmerk waarop iemand gediscrimineerd wordt noemen we een discriminatiegrond. In de wet worden de volgende discriminatiegronden uitdrukkelijk genoemd: leeftijd, seksuele gerichtheid, godsdienst en levensovertuiging, ras (herkomst/huidskleur), geslacht, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, politieke overtuiging, burgerlijke staat, soort contract (vast of tijdelijk), arbeidsduur (fulltime of parttime werk).

	9 Toewijzing huurwoning	Herkomst	Etnische discriminatie op de private huurwoningmarkt in Antwerpen (Praktijktesten Nu, 2018) In dit onderzoek is discriminatie op basis van etnische afkomst gemeten op de Antwerpse huurwoningmarkt aan de hand van correspondentietesten, waarbij circa de helft discriminatie van vrouwelijke kandidaten van Noord-Afrikaanse afkomst heeft gemeten en de andere helft discriminatie van mannelijke kandidaten van Noord-Afrikaanse afkomst.
	10 Toewijzing huurwoning	Herkomst	Discriminatie op AirBnB De Harvard Universiteit heeft een onderzoek gedaan naar het weigeren van mensen op AirBnB op basis van hun naam. Er werd gebruikt gemaakt van profielen, die alleen verschilden in naam. Voor het testprofiel werden typisch Afro-Amerikaanse namen gebruikt en voor het controleprofiel typisch witte namen.
Horeca	10 Deurbeleid	Herkomst	Rapportage Sfeerbezoeken Breda (RADAR, 2017) In dit onderzoek zijn jongeren in tweetallen naar verschillende uitgaansgelegenheden gegaan om het deurbeleid te testen en de sfeer in de horecagelegenheid te beoordelen.
	11 Deurbeleid	Herkomst Handicap	Situatietesten in de horeca in Den Haag (Mystery Guest BV, 2017) Voor dit onderzoek zijn uitgaansgelegenheden in Den Haag bezocht door testpersonen met en zonder migratieachtergrond. Daarnaast is onderzocht of er in de horeca sprake is van discriminatie van mensen met een fysieke beperking.
Collectieve voorziening	12 Gemeente	Handicap	Hebben mensen met een licht verstandelijke beperking makkelijk toegang tot het sociaal domein van de gemeente Amsterdam? (Toezicht Sociaal Domein, 2018) Twee mensen met een licht verstandelijke beperking (ervaringsdeskundigen) zijn met hulpvragen langsgeslagen bij de gemeente. Ook hebben ze telefonisch en online contact gezocht. Daarnaast hebben ervaringsdeskundigen de websites in Amsterdam bekeken, waarbij ze zochten naar het antwoord op zes vooraf vastgestelde vragen.
	13 Openbaar vervoer	Handicap	Toegankelijkheid op de rit? (Het College voor de Rechten van de Mens, 2017) Personen in een rolstoel hebben pogingen gedaan om met de bus te reizen.
Commerciële dienstverlening	14 Taxi	Handicap	KNGF steekproef b(artikel in het Algemeen Dagblad, 2014). KNGF Geleidehonden deed in Amsterdam een steekproef naar discriminatie van blinden en slechthorenden met een geleidehond met behulp van een 'mystery guest' en geleidehond.
	15 Detail-handel	Herkomst Geslacht	Kunt u mij helpen? Intersectionele praktijktesten naar alledaagse discriminatie in kledingwinkels (masterthesis Dounia Bourabain, 2018) Door middel van praktijktesten zijn kledingwinkels in Vlaanderen en Brussel onderzocht op genderpatronen en verschillen in hoe mensen met verschillende afkomsten worden geholpen.
	16 Klusbedrijf	Herkomst	Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren? (Minderhedenforum, 2015) Een mystery-calling naar dienstenchequebedrijven. Hierbij werd steeds op dezelfde manier gepolst naar een poetshulp waarbij gevraagd werd om daarbij "geen allochtoon te sturen".

4. Voor- en nadelen

De uitvoering van praktijktesten en de mysterygustmethode ziet er verschillend uit. Beide methoden hebben voor- en nadelen.

Voor- en nadelen praktijktesten

- De methode is op veel terreinen (sectoren) inzetbaar, zoals woningmarkt, arbeidsmarkt, zorg en horeca.
- Met test- en controleprofielen kan men achterhalen of en in welke mate op basis van welk specifiek kenmerk gediscrimineerd wordt. Bij het uitvoeren van praktijktesten hangt de

Voor- en nadelen mysterygustmethode

- Het kost weinig tijd: de methode hoeft maar één keer uitgevoerd te worden per organisatie.
- De methode is beperkt toepasbaar: je kunt de mysterygustmethode alleen inzetten bij dienstverlenende bedrijven waar je een potentiële klant kunt spelen.

Voor- en nadelen praktijktesten

- validiteit van het onderzoek af van het effectief matchen van testers. Zij moeten alleen verschillen op de discriminatiegrond die je wilt onderzoeken. Wanneer in een onderzoek persoonlijk contact wordt opgenomen (bijvoorbeeld met een werkgever in onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt), kunnen kleine, voor de onderzoeker niet zichtbare verschillen, toch een rol van betekenis spelen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan houding, snelheid waarmee iemand antwoord geeft, etc.⁵⁶
- Het is niet mogelijk vast te stellen wat de aard is van discriminatie (bewust of onbewust), of welke overwegingen de werkgever had om wel voor de ene kandidaat te kiezen en niet voor de andere.
 - Praktijktesten dienen herhaaldelijk uitgevoerd te worden per organisatie, er kan namelijk sprake zijn van toeval. Wel zijn er afbreukrisico's door voortijdig uitlekken, zeker bij grootschaligere praktijktesten.
 - Het organiseren van praktijktesten op zich kan al een daling van discriminatie veroorzaken (wanneer deze zijn aangekondigd). De vraag is wel of het afschrikkingseffect van de aankondiging duurzaam is.

Voor- en nadelen mysteryguestaanpakmethode

- Er kan niet gemeten worden waarom een organisatie ingaat op een discriminerend verzoek en om welke grond van discriminatie het gaat. Wanneer men ingaat op het verzoek om geen niet-westerse vrouw met een hoofddoek als schoonmaakster in te zetten, gaat het dan om haar herkomst, godsdienst of het feit dat ze vrouw is? Voordeel is dat uitsluitend op de effecten (discriminatie) wordt gefocust.
- De mysteryguestaanpakmethode is minder geschikt om zaken van discriminatie tegen personen of instanties hard te maken. De mystery guest methode is voornamelijk geschikt om het discriminerende effect van intenties of maatregelen in kaart te brengen wanneer het gaat om onderzoek.
- Het ingaan op een discriminerende vraag houdt enkel de intentie tot discrimineren in. In Nederland is deze intentie sec niet strafbaar, omdat nog niet tot zichtbaar/merkbaar/aantoonbaar handelen is overgegaan. Voor een juridische aanpak zijn meer aanwijzingen nodig. Als bijvoorbeeld een makelaar daadwerkelijk en aantoonbaar overgaat tot uitsluiting van bepaalde groepen/personen dan is (pas) sprake van strafbare discriminatie.

Face-to-face persoonlijk contact

Bij zowel praktijktesten als de mysteryguestaanpakmethode kan er wel of geen sprake zijn van persoonlijk face-to-face contact tussen de tester en de geteste organisatie⁷.

- Wanneer er wel sprake is van direct face-to-face contact, heeft dat twee consequenties, namelijk:
 - De onderzoeker heeft minder controle over de omstandigheden van de test en over de verschillen tussen personen die van invloed zijn op de aard en de kwaliteit van het contact.
 - Zeer tijdsintensief voor zowel onderzoekers als voor de geteste organisaties.
- Wanneer er geen direct face-to-face persoonlijk contact is, betekent dat:
 - Een gestandaardiseerde uitvoering.
 - Minder tijdsintensief dan met face-to-face contact.
 - Beperkte toepassingsmogelijkheden. Zo kan het alleen tijdens eerste fase van verhuur- of sollicitatieprocedure.
 - Niet alle discriminatiegronden en levensdomeinen kunnen met schriftelijke of telefonische praktijktesten worden gecontroleerd. Op een cv zet een sollicitant bijvoorbeeld niet zo snel de seksuele voorkeur of religieuze overtuiging.
 - Invloed op graad van discriminatie: discrimineren bij schriftelijk of telefonisch contact is gemakkelijker dan via persoonlijk face-to-face contact.

⁵ Pager, D. (2007). [The use of field experiments for studies of employment discrimination: contribution, critiques and directions for the future](#). Annals of the American Academy of Political and Social Sciences 609 (January): 104-133.

⁶ Een ander voorbeeld is een onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie op grond van ras in de Verenigde Staten door middel van correspondentietests. In dit onderzoek werden vergelijkbare paren van cv's opgesteld en verstuurd naar werkgevers. Eén van de cv's had een typische 'Afro-Amerikaanse' naam, de andere een typisch 'witte' naam. Een kritiekpunt was dat de 'Afro-Amerikaanse' namen geassocieerd worden met een lagere sociaaleconomische status, waardoor het onduidelijk is of discriminatie op grond van ras of van sociale status wordt gemeten. Zie: Pager D. en Western, B. (2012), Journal of Social Issues 68 (2):221-227.

^{7a & 5b} Zie: Verhaeghe, P. & Van der Bracht, K. (2017). [Praktijktesten: Van onderzoeksinstrument naar beleidsinstrument tegen discriminatie?](#) In: Sociologos, Vol. 38 (1).

5. Ethische dilemma's

Tegenstanders van praktijktesten en de mysteryguestmethode halen drie ethische problemen aan^{5b}:

1. Betrokken actoren worden misleid, bijvoorbeeld met een geschikte kandidaat voor een op te vullen vacature.
2. Geteste organisaties nemen deel aan een onderzoek waarvan ze niet op de hoogte zijn en waarvoor ze dus geen toestemming hebben gegeven. Dit geldt zowel voor praktijktesten als academische onderzoeksmethode als voor praktijktesten als beleids- of bijvoorbeeld kwaliteitsinstrument. Een tegenargument is dat discriminatie niet om een private aangelegenheid gaat, omdat de maatschappelijke positie van grote groepen mensen erdoor getroffen wordt en discriminatie ook resulteert in aanzienlijke maatschappelijke kosten.
3. De organisaties die onderzocht worden mogen geen schade lijden van het onderzoek. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om kostbare tijd en de gevolgen van de praktijktesten voor de geteste organisatie (zoals bijvoorbeeld sollicitatierondes). Hierbij is er een verschil tussen praktijktesten als onderzoeksmethode of als beleidsinstrument. Wanneer onderzoekers discriminatie alleen willen onderzoeken, dan moeten zij er alles aan doen om eventuele nadelige gevolgen voor geteste organisaties te vermijden.
4. Onderzoeksmatige instrumentalisering van menselijke eigenschappen, zoals iemands huidskleur.

→ Bovenal is het van belang om nazorg te verlenen aan mensen die de praktijktest uitvoeren en waarbij direct contact is. Zij worden namelijk blootgesteld aan discriminatie, wat bijvoorbeeld gevolgen kan hebben voor hun gevoel van eigenwaarde.

6. Juridische kanttekeningen

In België, waar veel onderzoek gedaan wordt naar deze methoden, roept de inzet van mystery guests de discussie op of de methode een vorm van verboden uitlokking is. In Nederland is uitlokking niet altijd strafbaar. Voor strafbaarheid van uitlokking moet namelijk aan de volgende voorwaarden worden voldaan⁸:

- Ten eerste moet de uitlokker de opzet hebben iemand aan te zetten tot een gedraging die bij wet verboden is. Wanneer de praktijktest wordt gebruikt om discriminatie aan te tonen is de opzet niet gericht op de voltooiing van een strafbaar feit, maar slechts op het bewijzen daarvan. De onderzoekers hebben er geen belang bij dat de verweerders discriminatoir zullen handelen.
- Een tweede voorwaarde voor uitlokking is dat de uitgelokte is gebracht tot handelingen die hij zelf niet van plan was te verrichten.
- De derde voorwaarde voor strafbare uitlokking is dat de uitlokker gebruikmaakt van een in de wet genoemd uitlokkingsmiddel, bijvoorbeeld belofte en misleiding.

Wanneer geen sprake is van uitlokking en de praktijktest is op de juiste manier uitgevoerd, dan kan het verkregen bewijs gebruikt worden in strafrechtelijke en civielrechtelijke procedures.

7. Zijn praktijktesten en de mysteryguestmethode effectief?

Het onderzoek naar deze methodes als beleidsinstrumenten en de effectiviteit daarvan staat nog in de kinderschoenen. Belgische onderzoekers (Verhaeghe en Van der Bracht) proberen meer duidelijkheid te verschaffen over de inzet van praktijktesten en mystery guests om (de intentie tot) discriminatie aan te tonen. In hun onderzoek naar de Gentse woningmarkt blijkt bijvoorbeeld dat er minder makelaars bereid waren om in te gaan op een discriminerende vraag toen zij wisten dat er dergelijke tests werden uitgevoerd dan toen zij daar niet van op de hoogte waren. In die zin dragen praktijktesten en de mysteryguestmethode al bij aan een mogelijke verandering. Een tweede onderdeel dat in onderzoek naar de effectiviteit van deze methoden aangehaald wordt, is het wel en niet sanctioneren bij aangetoonde (intentie tot) discriminatie.

Met sanctie

In de Verenigde Staten zijn voorbeelden bekend waarbij praktijktesten bijdroegen aan de afname van discriminatie. Hierbij kregen de betrapte vastgoedmakelaars een boete. Er zijn verschillende manieren denkbaar om een betrapte organisatie te sanctioneren, bijvoorbeeld 'naming and shaming', een geldboete, ontslag van de betreffende medewerker, uitsluiting uit een brancheorganisatie, ontnemen of onthouden van een keurmerk of een lidmaatschap dat opgezegd wordt. Een praktijktest met sanctie kan zowel ingezet worden om discriminatie in de eigen organisatie te onderzoeken (intern) en hierop te controleren, als door een branchevereniging of overheidsinstantie (extern) om leden of bedrijven te controleren.

⁸ Spee, G. 1992. De praktijktest als bewijs van rassendiscriminatie bij kamerverhuur. Utrecht: Wetenschapswinkel Rechten Universiteit Utrecht

Zonder sanctie

In het kader van de Gentse woningmarkt⁹ is onderzoek gedaan naar de effectiviteit van praktijktesten, dat laat zien dat ook zonder sancties praktijktesten kunnen bijdragen aan gedragsverandering bij makelaars. Hierbij speelt waarschijnlijk sociale wenselijkheid een rol, evenals een campagne waarin makelaars persoonlijk zijn aangeschreven. Het is echter nog onduidelijk of deze resultaten te veralgemeniseren zijn. Evenmin is duidelijk of de gedragsverandering duurzaam is: stopt het wenselijk gedrag, zodra de makelaars weten dat ze niet meer gecontroleerd worden? Andere onderzoeken naar sociaal wenselijk gedrag suggereren slechts een kort termijneffect. Beleidsmatig zou dit betekenen dat als praktijktesten zonder sanctionering al zouden werken tegen discriminatie, onderzoekers blijvend of toch op regelmatige tijdstippen de praktijktesten zouden moeten uitvoeren.

Draagvlak

Het spreekt voor zich dat de positie van de (opdrachtgever van) praktijktesten medebepalend is/ kan zijn bij de mogelijkheden om eventuele sancties bij gebleken discriminatie door te zetten. Daarvoor is het wenselijk om draagvlak te creëren voor de uit te voeren praktijktesten binnen de betreffende organisaties en/of bijvoorbeeld brancheorganisaties. Dit draagvlak kan (ook) geformaliseerd worden in een overeenkomst of een Charter, die alle betrokken partijen ondertekenen¹⁰ en waarin bijvoorbeeld controle via praktijktesten en mogelijke sancties zijn opgenomen. Bestaat er bij de start van de praktijktesten bijvoorbeeld dergelijk draagvlak onder de leden, waarbij ook eventuele (getrapte) sancties zijn meegenomen, dan zijn deze ook daadwerkelijk door te voeren bij gebleken (herhaling van) discriminatie. Onze verwachting is dat met dit draagvlak de effectiviteit van het uitvoeren van praktijktesten sterk toeneemt.

⁹ Van der Bracht, K., Verhaeghe P. en Van de Putte, B. (2015). [Gelijke toegang tot huisvesting voor elke Gentenaar: onderzoeksrapport](#). Gent: Universiteit Gent.

¹⁰ Zie bijvoorbeeld de Charter Gelijke toegang tot huisvesting van de gemeente Gent ondertekend door makelaars aldaar.

8. Overzicht toepassingen praktijktests

Praktijktests of mystery guests om discriminatie aan te tonen. Een overzicht van toepassingen.

	Soort methode	Omschrijving	Persoonlijk contact	Toepassingen	Voordelen	Nadelen	Toepassingen	Tijd ¹¹	Voorbeelden ¹²
Praktijktesten	<i>Correspondentie-testen</i>	Methode waarbij men nagaat in welke mate twee of meerdere quasi-identieke kandidaten ongelijk behandeld worden.	Nee	Onderzoek: woning- en arbeidsmarkt Beleid: individuele organisaties controleren op discriminatie	- Gestandaardiseerd - Minder tijdsintensief - Beter te achterhalen op basis van welk specifiek kenmerk er gediscrimineerd wordt - Discrimineren bij schriftelijk contact is gemakkelijker dan via persoonlijk contact	- Alleen tijdens eerste fase van verhuur- of sollicitatieprocedure - Meerdere tests per organisatie - Niet of lastig bij seksuele gerichtheid, religie en leeftijd en in de horeca en de vervoersector	Woningmarkt Grond: herkomst (gebruik verschillende namen, zoals 'Jaap' en 'Rachid'), handicap (bijv. door expliciet vermelden van hulphond) • Onderzoek: brieven/mails/reacties schrijven naar potentiële verhuurders/makelaars van woningen. • Beleid: individuele organisaties controleren op discriminatie door middel van brieven/mails/reacties. Arbeidsmarkt (betaald werk, vrijwilligerswerk en stages) Gronden: herkomst, geslacht en leeftijd. • Onderzoek: brieven/mails/reacties schrijven naar potentiële werkgevers in reactie op een vacature • Onderzoek: cv's plaatsen op vacaturebank en kijken hoeveel kliks mensen met verschillende kenmerken krijgen. • Beleid: individuele organisaties controleren op discriminatie door middel van brieven/mails/reacties. Onderwijs Nader te onderzoeken hoe de toelating in het onderwijs verloopt op alle niveaus. Bijvoorbeeld inschrijving basisschool of toelating tot mbo-opleiding. Grond: herkomst.	3 3 3 3	1 2 3 4 5 6 9
	<i>Situatietesten met controlegroep</i>	Methode waarbij men nagaat in welke mate twee of meerdere quasi-identieke kandidaten ongelijk behandeld worden. <i>Sfeerbezoek</i> is een situatietest die gebruikt wordt in de horeca, waarbij ook wordt gekeken naar de mate waarin de verschillende kandidaten zich welkom voelen en hoe zij de sfeer in de horecagelegenheid ervaren.	Ja	Onderzoek: woning- en arbeidsmarkt en de horeca Beleid: individuele organisaties controleren op discriminatie	- Breed toepasbaar - Beter te achterhalen op basis van welk specifiek kenmerk er gediscrimineerd wordt	- Meerdere tests per organisatie - Minder controle over de omstandigheden van de test en de verschillen tussen testpersonen - Zeer tijdsintensief (ook voor de geteste organisaties) Bij sfeerbezoeken: - discriminatiegrond lastiger te meten - beleving is subjectief. Je hoeft niet gediscrimineerd te zijn, om je gediscrimineerd te voelen.	Deze methode is moeilijk uitvoerbaar en zeer tijdsintensief (zeker als onderzoeksmethode). Dit komt doordat testpersonen identiek moeten zijn (met uitzondering van het kenmerk dat je wil testen), wat nagenoeg praktisch niet in zijn geheel haalbaar is. Training kan de verschillen verkleinen, maar helemaal sluit je ze niet uit. Horeca Gronden: herkomst. Beleid: deurbeleid tests/evalueren. Veel kanttekeningen: • Mensen werven op huidskleur/afkomst is ingewikkeld. • Er wordt vaak op cultuur gediscrimineerd (zoals witte mensen met bepaalde kleding) en dit is moeilijk te meten. Idee: maak groepen testpersonen met verschillende typen kleding (bijvoorbeeld witte studentikoze jongens met jassen met bontkragen). Neutraliteit van 'het bloesje' bestaat niet. • Horeca mag doelgroepenbeleid hebben. • Gaat alleen om feitelijke discriminatie, niet om ervaren discriminatie. Commerciële dienstverlening Gronden: herkomst (huidskleur), godsdienst, geslacht, handicap, genderexpressie. • Onderzoek: personen met verschillende kenmerken bezoeken commerciële dienstverlenende organisaties, zoals winkels. Bijvoorbeeld op hoe snel de verschillende personen geholpen worden en met wat voor bejegening ze aangesproken worden (bijvoorbeeld of ze met een rugzak een winkel in mogen als er beleid hierop is). • Beleid: een grote dienstverlenende organisatie testen op bepaalde discriminerende praktijken, zoals het selectief beboeten van reizigers zonder geldig vervoersbewijs in het openbaar vervoer of andere selectieve toepassingen van beleid.	4 5 4	2 8 10 11 15
	<i>Situatietesten zonder controlegroep</i>	Methode om beleid te evalueren met betrekking tot de toegankelijkheid van dienstverlenende voorzieningen.	Ja	Beleid: toegankelijkheid openbaar vervoer, taxi en andere voorzieningen	- Inzetbaar als evaluatie-instrument van beleid	- Beperkt tot grond handicap	Collectieve voorzieningen Grond: handicap (subgronden visuele beperking, rolstoeltoegankelijkheid, licht verstandelijke beperking). • Beleid: toegankelijkheid van het openbaar vervoer voor mensen met een beperking in mobiliteit. • Beleid: toegankelijkheid gemeentelijke voorzieningen (zoals telefoondienst voor mensen met verstandelijke beperking, websites voor mensen met visuele handicap). Commerciële dienstverlening Grond: handicap (visuele beperking, rolstoeltoegankelijkheid, licht verstandelijke beperking). • Onderzoek/beleid: discriminatie van mensen met hulphond, bijvoorbeeld door taxi's, horeca, winkels.	3 3 3	12 13 14

¹¹ 1 = lage tijdsinvestering, 5 = hoge tijdsinvestering

¹² Zie overzicht voorbeelden: **2. Voor onderzoek of beleid: toepassingsvoorbeelden**

9. Overzicht toepassingen mysteryguestmethode

Praktijktests of mystery guests om discriminatie aan te tonen. Een overzicht van toepassingen.

	Soort methode	Omschrijving	Persoonlijk contact	Toepassingen	Voordelen	Nadelen	Toepassingen	Tijd ¹³	Voorbeelden ¹⁴
Mystery guest onderzoek	<i>Mysterycalls en -visits</i>	Methode waarbij men aan een dienstverlenende organisatie een discriminerende vraag stelt.	Ja	Onderzoek: woning- en arbeidsmarkt Beleid: op grote schaal beleid monitoren en een bepaalde interventie evalueren	- Hoeft maar één keer uitgevoerd te worden per organisatie	- Alleen mogelijk bij dienstverlenende bedrijven (intermediairs) - Minder controle over de omstandigheden van de test en de verschillen tussen testpersonen - Zeer tijdsintensief (ook voor de geteste organisaties) - Brengt alleen intenties tot discriminatie in kaart - Discriminatiegrond niet (goed) meetbaar	Woningmarkt Gronden: nationaliteit, herkomst, godsdienst, leeftijd, geslacht. • Onderzoek: mysterycalls met discriminerende vraag aan makelaars/verhuurders ten behoeve van discriminerende praktijk in de verhuursector. • Beleid: mysterycalls met discriminerende vraag aan makelaars/verhuurders als controlemiddel (intern door eigen organisatie of extern door gemeente) Arbeidsmarkt (ingehuurde arbeid) Gronden: herkomst, godsdienst, geslacht, leeftijd. • Onderzoek: mysterycalls met discriminerende vraag aan uitzendbureaus ten behoeve van inzicht in discriminatie arbeidsmarkt. • Beleid: mysterycalls met discriminerende vraag aan uitzendbureaus als controlemiddel. Commerciële dienstverlening (schoonmaakbedrijf, oppasdienst, cateringbedrijf, klusbedrijf). Gronden: herkomst, godsdienst, leeftijd. • Onderzoek: mysterycalls met discriminerende vraag commerciële dienstverlening om inzicht te krijgen in hoe bedrijven daarmee omgaan. • Beleid: mysterycalls met discriminerende vraag aan commerciële dienstverlening als controlemiddel, bijvoorbeeld door de organisatie zelf. (Eerst nagaan wat wel en niet mag in dit opzicht).	2 2 2 2	6 16
	<i>Mystery mails</i>	Methode waarbij men aan een dienstverlenende organisatie een schriftelijke discriminerende vraag stelt.	Nee	Onderzoek: woning- en arbeidsmarkt Beleid: op een grote schaal beleid monitoren en een bepaald interventie evalueren.	- Gestandaardiseerd - Minder tijdsintensief - Hoeft maar één keer uitgevoerd te worden per organisatie - Discrimineren bij schriftelijk contact is gemakkelijker dan via persoonlijk contact.	- Alleen mogelijk bij dienstverlenende bedrijven - Brengt alleen intenties tot discriminatie in kaart - Discriminatiegrond niet (goed) meetbaar	Woningmarkt Gronden: nationaliteit, herkomst, godsdienst, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht. • Onderzoek: mysterymail met discriminerende vraag aan makelaars/verhuurders ten behoeve van discriminerende praktijk in de verhuursector. • Beleid: mysterymail met discriminerende vraag aan makelaars/verhuurders als controlemiddel (intern door eigen organisatie of extern door gemeente) Arbeidsmarkt (ingehuurde arbeid) Gronden: herkomst, godsdienst, geslacht, leeftijd. • Onderzoek: mysterymail met discriminerende vraag aan uitzendbureaus ten behoeve van inzicht in discriminatie arbeidsmarkt. • Beleid: mysterymail met discriminerende vraag aan uitzendbureaus als controlemiddel. Commerciële dienstverlening (schoonmaakbedrijf, oppasdienst, cateringbedrijf, klusbedrijf). Gronden: herkomst, godsdienst, leeftijd. • Onderzoek: mysterymail met discriminerende vraag commerciële dienstverlening om inzicht te krijgen in de manier waarop bedrijven daarmee omgaan. • Beleid: mysterymail met discriminerende vraag aan commerciële dienstverlening als controlemiddel bijvoorbeeld door de organisatie zelf. (Eerst nagaan wat wel en niet mag in dit opzicht).	1 1 1 1	

¹³ 1 = lage tijdsinvestering, 5 = hoge tijdsinvestering

¹⁴ Zie overzicht voorbeelden: 2. Voor onderzoek of beleid: toepassingsvoorbeelden

10. Verder lezen

- ABU (2018). [Memo van ABU-leden aan het ABU-bestuur. Betreft: actieplan diversiteit arbeidsmarkt](#). 28 maart 2018.
- ANP (2014). [Taxichauffeurs laten blinde met hond geregeld staan](#). In: Het Algemeen Dagblad, 10 juli 2014.
- Andriessen, I., Nievers E., Faulk, L, en Dagevos J. (2010). [Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktesten](#). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Arnold, C. (2016). [‘Mystery shoppers’ help U.S. regulators fight racial discrimination at banks](#). In: National Public Radio, 26 augustus 2016.
- Buijs, W. (2017). [Toegankelijkheid op de rit? Beknopte rapportage van het onderzoek naar de toegankelijkheid van het openbaar busvervoer voor rolstoelgebruikers](#). DTV Consultants in opdracht van het College voor de rechten van de mens.
- Edelman, Benjamin G. and Luca, Michael and Svirsky, Dan, Racial Discrimination in the Sharing Economy: Evidence from a Field Experiment (September 16, 2016). American Economic Journal: Applied Economics 9, no. 2 (April 2017) 1-22; Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2701902>
- Elibol, R. en Tielbeke, J. (2018) [Rachid is ook gewoon een nette jongen](#). In: De Groene Amsterdammer, 28 maart 2018.
- Hoogenbosch, A. en Houweling, A. (2017). [Rapportage Sfeerbezoeken Breda 2017](#). Rotterdam: RADAR, bureau voor gelijke behandeling tegen discriminatie.
- Klaver, P. de, Bouma, S., Velden M. van der, Grijpstra, D.H., Sloom, Y. van der & Stoutjesdijk (2015). [Discriminatie in de wervings- en selectiefase: Resultaten van 'virtuele' praktijktests](#). Zoetermeer: Panteia.
- Kif Kif en Liga voor de Mensenrechten (2007). [Handleiding praktijktest discriminatie](#).
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015). [Voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie](#). Datum brief: 1 september 2015.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2018). [Brief aan Tweede Kamer uitkomsten gesprek "goed verhuurderschap" met de sector naar aanleiding van discriminatie en huisjesmelkerij](#). Datum brief: 5 juli 2018.
- Mystery guest B.V. (2017). [Onderzoek deurbeleid uitgaansgelegenheden Den Haag](#). In opdracht van de Gemeente Den Haag.
- Mystery Guest B.V. (2016). [Rapportage onderzoek transparant deurbeleid horeca Amsterdam](#). In opdracht van de Gemeente Amsterdam.
- Pager, D. (2007). [The use of field experiments for studies of employment discrimination: contribution, critiques and directions for the future](#). Annals of the American Academy of Political and Social Sciences 609 (January): 104-133.
- Pager D. en Western, B. (2012). [Identifying discrimination at work: the use of field experiments](#). Journal of Social Issues 68 (2):221-227.
- Radar (2019). [Discriminatie door verhuurmakelaars](#). Aflevering uitgezonden door AVRO TROS, 15 april 2019.
- Spee, G. 1992. De praktijktest als bewijs van rassendiscriminatie bij kamerverhuur. Utrecht: Wetenschapswinkel Rechten Universiteit Utrecht
- Toezicht Sociaal Domein (2018). [Hebben mensen met een licht verstandelijke beperking makkelijk toegang tot het sociaal domein van de gemeente Amsterdam?](#) Den Haag: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
- Twynstra-Gudde en Verwey-Jonker Instituut (2014). [Aanpak horeca-discriminatie door de gemeente. Een handreiking voor de aanpak van discriminatie in de horeca met gebruik van bestuursrechtelijke middelen](#). In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Van Bon, S en van Drie, K. (2014). [Onderzoek naar discriminatie door antidiscriminatievoorzieningen. Een overzicht van methoden](#). Rotterdam: RADAR, bureau voor gelijke behandeling, tegen discriminatie.
- Van der Aa, Edwin (2018). [Lokbeller gaat uitzenders testen op discriminatie](#). In: Het Algemeen Dagblad, 1 mei 2018.
- Van der Bracht, K., Verhaeghe P. en Van de Putte, B. (2015). [Gelijke toegang tot huisvesting voor elke Gentenaar: onderzoeksrapport](#). Gent: Universiteit Gent.
- Verhaeghe, P.P., Coenen, A., Demart, S., Van der Bracht, K., Van de Putte, B. (2017). [Discrimibrux - Discriminatie door vastgoedmakelaars op de private huurwoningmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest](#). Gent: Vakgroep Sociologie, Universiteit Gent.
- Verhaeghe, P. & Van der Bracht, K., (2017). [Praktijktesten: Van onderzoeksinstrument naar beleidsinstrument tegen discriminatie?](#)
- Verhaeghe, P. P. (2017). [Liever Sandra dan Samira? Over praktijktesten, mystery shopping en discriminatie](#). Antwerpen: EPO.
- Verhaeghe, P.P. (2018). [Discriminatie van homoseksuele en lesbische koppels op de huurwoningmarkt in Gent](#). Brussel: Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.

- Yoo, S. (2018). [Discriminatie op de werkvloer: komt in mijn bedrijf niet voor. Of uhm....](#). In: Opinieblad Forum, 19 juni 2018.

11. Jurisprudentie op gebied praktijktests

Afkortingen:

- ➔ RR staat voor Rechtspraak Rassendiscriminatie, in deze bundels kun je meer lezen over de uitspraak. Het nummer geeft aan waar je moet zoeken binnen de bundels (verkrijgbaar op kantoor RADAR-locatie Rotterdam).
- ➔ Dossiernummer slaat op de nummering in het archief, verkrijgbaar op kantoor RADAR-locatie Rotterdam via Eddie Nieuwenhuizen (e.nieuwenhuizen@art1.nl).

Informatie	Samenvatting
Horeca	
<p>PARTIJEN: L. vs Don Quichotte INSTANTIE: Rechtbank Utrecht VINDPLAATS: Kort Geding 1979, 335. NJCM 1980, 3/4 VERWANTE UITSPRAKEN: Rechtbank Utrecht 13.05.1981, DATUM: 08/11/1979 RR-NUMMER: 13 DOSSIERNR: 0419 WETSARTIKELEN: BW art. 6:162, OBW art. 1401, Sr art. 429quater</p>	<p>Weigering van toegang aan een buitenlander tot een discotheek. Oordeel: Weigering van toegang tot discotheek op grond van ras of huidskleur is een overtreding van het in art. 429quater Sr vervatte discriminatieverbod. Creolen kunnen gerekend worden tot een bepaald ras zoals in art. 429 quater Sr bedoeld. Onder ras valt nl. mede te begrijpen een volkenkundig te onderscheiden groepering met gemeenschappelijke kenmerken als daar zijn huidskleur, haargroei, gelaatsvorm en dergelijke. Er is i.c. sprake van een onrechtmatige daad. Oordeel: Gedaagde wordt verboden om na betekening van dit vonnis eiser de toegang tot haar bedrijf Don Quichotte, gevestigd te Utrecht, op grond van eisers ras of huidskleur te weigeren op straffe van een dwangsom van Fl.1000,- per overtreding van dit gebod. Noot: Gedaagde is tegen deze uitspraak in verzet gekomen. De rechtbank Utrecht heeft bij tussenvonnis het bewezen geacht dat L. geweigerd was tot de discotheek op grond van ras of huidskleur en gedaagde opgedragen te bewijzen dat er sprake was van feiten of omstandigheden die de conclusie kunnen wettigen dat de weigering om L. toe te laten niet was gebaseerd op diens ras of huidskleur. Gedaagde slaagde hier niet in. De rechtbank heeft vervolgens het verzet bij vonnis van 13 mei 1981 ongegrond verklaard.</p>
<p>PARTIJEN: Open Deur vs Disco INSTANTIE: Rechtbank Zutphen VINDPLAATS: Nederlandse Jurisprudentie 1981, 29 DATUM: 26/06/1980 RR-NUMMER:16 DOSSIERNR: 0427 WETSARTIKELEN: BW art. 6:162, OBW art. 1401, Sr art. 429quater, Sr art. 47</p>	<p>SAMENVATTING: Rassendiscriminatie in discobar waar aan leden van actiegroep Open Deur – een vereniging die zich ten doel stelt op te komen tegen alle vormen van discriminatie op grond van ras, huidskleur of etnische afkomst in het bijzonder in de horecasector- o.a. aan A., van Zuid-Molukse afkomst de toegang wordt geweigerd, terwijl personen met blanke huidskleur wel worden toegelaten. Oordeel: Verbod aan gedaagde om A. toegang te weigeren op grond van ras dan wel huidskleur dan wel zijn behoren tot een etnische minderheidsgroepering op straffe van een dwangsom van Fl.1000,- per overtreding van dit verbod na betekening van dit vonnis en de actiegroep in haar belang te schaden. Selectiecriteria anders dan op ras of persoon die wel in de sfeer van een discotheek passen; sociale samenstelling van het publiek is van belang. Gedaagde heeft artikel 429quater Sr overtreden door A. de toegang te weigeren en de bovengenoemde actiegroep in haar belang te schaden.</p>
<p>PARTIJEN: Openbaar Ministerie vs Cartouche INSTANTIE: Kantonrechter Utrecht DATUM: 17/10/1980 RR-nummer: 17 DOSSIER-nummer: 0429</p>	<p>Uitspraak van de rechtbank te Utrecht parketrn. 116600-0. Eigenaar/exploitant wordt veroordeeld omdat hij mensen met andere huidskleur/nationaliteit in zijn dancing weigert omdat zij anders de overhand zouden krijgen. Uitleg van het woord "ras" i.v.m. art. 1 IVUR. Er is i.c. volgens de kantonrechter sprake van uitlokking van achterstelling wegens ras door de eigenaar-exploitant van een bar-dancing, omdat deze zijn portier had geïnstrueerd ervoor te zorgen dat mensen met een andere nationaliteit of huidskleur in de bar-dancing niet de overhand krijgen. Het zijn van Surinamer of van Surinaamse afkomst duidt wel op een ras. Het woord ras in de artikelen 137c e.v. en 429ter en 429quater Sr moet worden uitgelegd naar de kennelijke strekking van de in art. 1 van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie gegeven opsomming waarin naast ras genoemd worden: huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming. Veroordeling tot een geldboete van Fl. 500,-</p>
<p>PARTIJEN: Openbaar Ministerie vs La Bouteille INSTANTIE: Hoge Raad VINDPLAATS: Nederlandse Jurisprudentie 1975, 231 VERWANTE UITSPRAKEN: Rechtbank Amsterdam 13/06/1974</p>	<p>Uitspraak van de Hoge Raad. Gedaagde zou samen met een ander in de uitoefening van beroep of bedrijf, te weten eigenaar-exploitant van de bar-dancing "la Bouteille" bij het aanbieden van goederen en of diensten personen wegens hun ras hebben achtergesteld. Hij had nl. met enkele medewerkers afgesproken aan mensen met een donkere huidskleur geen goederen of diensten te verschaffen. Vernietiging vonnis Rechtbank Amsterdam 13.06.1974, waarbij in hoger beroep o.a. eigenaar/exploitant bar-dancing is vrijgesproken van het hem subsidiair tenlastegelegde feit, dat hij heeft uitgelokt, dat de portier aan 3 personen toegang tot bar-dancing weigerde, omdat zij</p>

<p>DATUM: 1981 RR-nummer: 23 Dossier-nr: 0439 WETSARTIKELEN: Sr art. 429quater, Sv art. 429, Sv art. 430, Sv art. 433</p>	<p>'kleurlingen' waren. Dagvaarding had niet nietig behoren te worden verklaard. De zaak wordt terugverwezen naar de rechtbank Amsterdam ten einde haar, met inachtneming van dit arrest van de Hoge Raad, op het bestaande hoger beroep opnieuw te berechten en af te doen.</p>
<p>PARTIJEN: ADB Alkmaar vs Bar-dancing C.S.S. INSTANTIE: Rechtbank Alkmaar VINDPLAATS: Rechtspraak Vreemdelingenrecht 1981, 112 DATUM: 23/03/1981 DOSSIERNR: 0442 WETSARTIKELEN: OBW art. 1401, Sr art. 429quater</p>	<p>Uitspraak van de rechtbank te Alkmaar. Bareigenaar weigert 4 mensen met donkere huidskleur toegang. Tegelijkertijd worden verschillende blanken toegelaten. Oordeel: Gedaagde wordt verboden om na de betekening van dit vonnis de toegang tot zijn bedrijf bar/dancing te weigeren op grond van hun ras, dan wel huidskleur dan wel hun behoren tot een etnische minderheidsgroepering, zulks op straffe van en dwangsom van Fl.1000,- voor iedere overtreding van dit verbod. Overtreding van art. 429quater Sr. Discriminatie vanwege huidskleur. In noot bespreking over de introductie van de praktijktest, oorspronkelijk door in Soesterberg gelegerde Amerikaanse soldaten. De Antidiscrimatiegroep Alkmaar is een vereniging; over de ontvankelijkheid van deze actiegroepen in dit soort zaken worden weinig problemen opgeworpen. Uiterlijke kenmerken</p>
<p>PARTIJEN: Cartouche vs B. en K. INSTANTIE: Gerechtshof Amsterdam VERWANTE UITSPRAKEN: Rechtbank Utrecht (Pres.) 21.11.1980, HR 23.04.1982, DATUM: 05/06/1981 DOSSIER-nummer: 0448 WETSARTIKELEN: Rv art. 289, Sr art. 429quater, OBW art. 1401, BW art. 6:162</p>	<p>Discriminatie bij de toelating tot een bar-dancing. B. en K. zijn de toegang tot Cartouche, een bar-dancing geweigerd. Zij hebben een niet blanke huidskleur. Zij waren netjes gekleed, niet agressief en nuchter. Echter tegen hen werd door de portier gezegd "dat kan niet". Twee blanke mannen in slordige kledij werden wel binnen gelaten. Nu in hoger beroep wordt aangevoerd dat de rechtbank ten onrechte een spoedeisend belang van B. en K. heeft aangenomen. Ten onrechte zou de eigenaar van de bar-dancing zijn beschuldigd van discriminatie. Verder hadden B. en K. niet ontvankelijk behoren te worden verklaard in hun vordering. Oordeel; de stelling van B. en K. dat zij wegens ras zijn achtergesteld is onvoldoende aannemelijk om de gevraagde voorziening te geven. Niet blijkt dat uit hoofde van onverwijde spoed een onmiddellijke voorziening wordt vereist. De beslissing is aldus dat het vonnis van de rechtbank wordt vernietigd met uitzondering van de beslissing, inhoudende dat de geïntimeerden een vergunning is verleend te dezer zake kosteloos te procederen. De door K. en B. gevraagde voorziening kan niet worden toegewezen. Naar de mening van het hof heeft de pres. Rb. Utrecht ten onrechte een spoedeisend belang aanwezig geacht, nu tussen het feit en het instellen van de vordering in kort geding een termijn van twee maanden heeft gezeten. De vordering is ook overigens niet toewijsbaar, omdat andere niet-blanken regelmatig worden toegelaten in de bar-dancing.</p>
<p>PARTIJEN: Openbaar Ministerie vs Cartouche INSTANTIE: Hoge Raad VINDPLAATS: NJ 1982, 177; Rechtspraak Vreemdelingenrecht 1981, 115 VERWANTE UITSPRAKEN: Rechtbank Utrecht 27.02.1981 DATUM: 24/11/1981 RR-nummer: 34 DOSSIER-nummer: 0454 WETSARTIKELEN: Sr art. 429quater</p>	<p>Via een ordemaatregel beoogt een horecagelegenheid raciale spanningen in zijn zaak te voorkomen door leden van etnische minderheidsgroepen ("kleurlingen", buitenlanders") slechts in beperkte mate toe te laten. "Een te veel aan dit soort mensen zou nl. een bron van onrust zijn." Wordt zo'n ordemaatregel verboden door art. 429quater Sr.? Indien bepaalde personen wegens hun ras de toegang tot een bar-dancing geweigerd wordt, levert dit achterstelling van die personen wegens ras op. Dit is ook het geval indien die weigering geschiedt met het motief om het gevaar voor de verstoring van de goede omgang tussen de bezoekers van de bar-dancing zoveel mogelijk te verminderen. Hetzelfde geldt wanneer die personen op andere momenten wel (zouden) worden toegelaten. Het motief of het tijdelijk karakter van de weigering ontnemen aan de weigering van betrokken personen niet de strafbaarheid als bedoeld in artikel 429quater Sr. Cassatie wordt verworpen. Kortom: Weigering van de toegang tot een bar van bepaalde personen wegens hun ras is achterstelling wegens ras; ook wanneer de weigering geschiedt met het motief verstoring van de omgang tussen de bezoekers te voorkomen en de weigering een tijdelijk karakter heeft.</p>
<p>PARTIJEN: Openbaar Ministerie vs Biblos INSTANTIE: Kantonrechter Amsterdam DATUM: 04/01/1982 RR-NUMMER: DOSSIERNR:0456 WETSARTIKELEN: OBW art. 1408, Sr art. 429quater, Sr art. 47, Sv art. 332</p>	<p>Mensen met donkere huidskleur toegang geweigerd tot bar Biblos omdat verdachte de rust wilde bewaren aangezien in de directe omgeving van de zaak drugs verhandeld werden. Oordeel: Discriminatie bij de toelating tot een café door de barkeeper, onder het motto dat de toegang alleen voor leden zou zijn. Aan blanken werd niet gevraagd of ze lid waren. Verweer, als zou discriminatie zijn uitgelokt, verworpen. omdat op geen enkele wijze aannemelijk is dat betrokkenen er belang bij hadden gediscrimineerd te worden. Vordering op basis van art. 6 :162 BW van de beledigde partijen toegewezen, omdat het aan iemand de toegang tot een café weigeren uitsluitend op grond van zijn ras of huidskleur, een handeling is die naar haar aard beledigend is, aangezien hierdoor inbreuk wordt gemaakt op het respect waarop ieder mens aanspraak kan doen gelden, zodat een nader onderzoek naar het</p>

	opzet om te beledigen achterwege kan blijven. Veroordeling tot FL. 500,- boete en aan ieder der beledigende partijen te betalen schadevergoeding van Fl. 1,-
<p>PARTIJEN: Sarnami Hai vs Cartouche INSTANTIE: Hoge Raad RR-Nummer; 38 Dossier-nummer: 0460 VINDPLAATS: Nederlandse Jurisprudentie 1982, 523; Rechtspraak Vreemdelingenrecht 1982, 107 VERWANTE UITSPRAKEN: Rechtbank Utrecht (Pres.) 21.11.1980, Gerechtshof Amsterdam 05.06.1981, DATUM: 23/04/1982 WETSARTIKELEN: BW art. 6:162, OBW art. 1401, Rv art. 289, Sr art. 429quater</p>	<p>Discriminatie bij toegang tot een discotheek. Naar het oordeel van het Hof had het op de weg van eisders gelegen aan te geven om welke reden zij twee maanden lieten verlopen alvorens in kort geding op te komen tegen de weigering van de toegang. Het Hof oordeelde dat eisders dit nalieten en ook overigens ten processe geen feiten of omstandigheden waren geworden die een gegronde reden voor dit uitstel zouden kunnen geven. Het hof heeft geen blijk gegeven van een onjuiste opvatting van de term "onverwijlde spoed" in artikel 289 Rv. Het beroep wordt verworpen. Geen onverwijlde spoed in de zin van art. 289 Rv. Hof Amsterdam heeft terecht alsnog de vordering van eisders (2 niet-blanken) afgewezen tot verbod aan exploitant van bar-dancing te Utrecht om hen de toegang tot en het verstrekken van consumpties in zijn bedrijf te weigeren op grond van ras enz.</p>
<p>PARTIJEN: Openbaar Ministerie vs Discotheek Blue Bayou te Amsterdam INSTANTIE: Rechtbank Amsterdam DATUM: 20/12/1984 0594 WETSARTIKELEN: Sr art. 429quater, Sr art. 23, Sr art. 24c</p>	<p>Uitspraak van de Rechtbank te Amsterdam parketnr. 231.015/4. Bij een praktijktest hebben zeven jongeren zich verdeeld in drie groepjes. In januari 1984 gaan ze naar de discotheek de Blue Bayou in Amsterdam. Het eerste groepje, twee meisjes, mogen zonder meer naar binnen. Het tweede groepje, twee Turkse jongens, wordt geweigerd omdat de discotheek vol zou zijn. Het derde groepje, drie blanke Nederlandse jongens, mag ook meteen naar binnen. De jongeren doen aangifte van horeca-discriminatie. De portier geeft als argument dat de twee Turkse jongens agressief waren en hij daarom loog dat de discotheek vol was en vaste klanten voorrang hadden. De Turkse en Nederlandse jongens ontkennen dat de twee agressief waren. De Nederlandse jongens en de twee meisjes geven aan dat zij ook geen vaste klant van de discotheek zijn. De portier krijgt een boete van Fl. 375,-- of 8 dagen hechtenis.</p>
<p>PARTIJEN: X vs Discotheek "De Meulen" INSTANTIE: Kantonrechter Tilburg DATUM: 24/03/1986 RR-NUMMER: 124 DOSSIERNR: 0594 WETSARTIKELEN: Sr art. 429quater</p>	<p>Disco-discriminatie. Het gaat om een horeca-exploitant die al eerder is aangepakt wegens discriminatie in zijn discotheek. Er is door een aantal organisaties een praktijktest gehouden naar discriminatie bij een aantal uitgaansgelegenheden waaronder de discotheek in casus. Resultaten van de praktijktest waren dat een Marokkaans koppel bij de discotheek van gedaagde werd geweigerd, terwijl een Nederlands koppel wel naar binnen mocht. Strafzaak tegen eigenaar/exploitant. Verklaring eigenaar: "Buitenlanders komen er bij mij principe niet binnen. Ik (eigenaar/ exploitant) sta zelf met een portier aan de deur. Alle maatregelen die aan de deur worden genomen betrekking hebbende op het toelatingsbeleid van bezoekers worden uit mijn naam genomen.... In de praktijk is het zo dat er geen buitenlanders bij mij trachten binnen te komen, omdat zij weten hoe mijn beleid is". Bij vonnis van de Kantonrechter Tilburg van 21.08.1985 was de exploitant reeds eerder veroordeeld wegens overtreding van de art. 429ter en 429quater Sr. De Kantonrechter achtte wettig en overtuigend bewezen dat de exploitant de tenlastegelegde feiten heeft begaan. Onvoorwaardelijke veroordeling tot tweemaal Fl. 1500,- en daarnaast 30 dagen hechtenis.</p>
<p>PARTIJEN: Openbaar Ministerie vs Van Velsen INSTANTIE: Rechtbank Amsterdam DATUM: 20/03/1992 Dossier-nr: 0778 WETSARTIKELEN: Sr art. 429quater</p>	<p>Disco-discriminatie als ter sprake in rechtbank Amsterdam 20 maart 1992 tegen G.J.D. Zaak tegen eigenaar/exploitant van een bar/dancing. De gedaagde in casus is de partner van G.J.D. (zie rechtbank Amsterdam 20 maart 1992). In het verweer wordt aangevoerd dat het onderzoek door het OM niet op de juiste wijze is verricht en dat het Openbaar Ministerie niet-ontvankelijk is, omdat het onderzoek is opgestart door medewerkers van het Meldpunt Discriminatie (ADB Hilversum) zonder de benodigde begeleiding en controle van de zijde van de politie respectievelijk het OM. Oordeel: Dit verweer wordt verworpen omdat aldus wordt miskend dat de politie terecht proces-verbaal heeft opgemaakt van aangiften die zijn gedaan tegen verdachte en naar aanleiding van die aangiften een onderzoek heeft ingesteld. De eis dat het onderzoek van het Meldpunt Discriminatie, dat aan de aangiften voorafging, had moeten geschieden onder supervisie van het OM vindt geen steun in het recht. Geen wettig en overtuigend bewijs dat verdachte het tenlastegelegde heeft begaan, zodat vrijspraak volgt. Door het onderzoek ter terechtzitting is niet komen vast te staan dat verdachte opdracht heeft gegeven tot (in andere woorden: door misbruik van gezag opzettelijk heeft uitgelokt) of op andere wijze betrokken is geweest bij het toegangsbeleid dat de verdachte "Dame" op 27 januari 1990 heeft gehanteerd.</p>

	Gedaagde wordt vrijgesproken op grond van het niet wettig en overtuigend bewezen zijn van het voorgelegde.
<p>PARTIJEN: Openbaar Ministerie vs G.J.D. INSTANTIE: Rechtbank Amsterdam VERWANTE UITSPRAKEN: Kantonrechter Amsterdam 19.04.1991; idem tegen Van Velsen (eigenaar) DATUM: 20/03/1992 RR: -nummer: 287 Dossier-Nr: 0787 WETSARTIKELEN: Sr art. 429quater</p>	<p>Dit is een zaak betreffende disco-discriminatie. Het meldpunt discriminatie in Hilversum had een praktijktest uitgevoerd om aan te tonen dat bij de discotheek Stars en Vogue in Bussum een discriminerend toelatingsbeleid werd gevoerd. Uit het onderzoek blijkt dat de buitenlandse bezoekers werden geweigerd, terwijl blanke Nederlandse bezoekers wel werden toegelaten. Beide groepen bezoekers waren medewerkers van het Meldpunt. Op grond hiervan hebben de buitenlandse bezoekers aangifte gedaan. Heeft gedaagde onderscheid gemaakt tussen personen wegens ras? Oordeel: Verweer dat het O.M. niet ontvankelijk is omdat het onderzoek is opgestart door medewerkers van het Meldpunt Discriminatie verworpen. De eis dat dit onderzoek had moeten geschieden onder supervisie van het OM vindt geen steun in het recht. Niet is vast komen te staan dat verdachte, exploitante van het bedrijf, opdracht aan de portier had gegeven tot het maken van onderscheid. In deze zaak leidt het geheel tot vrijspraak.</p>
<p>PARTIJEN: ADB Twente te Enschede vs Max's Partycentrum te Hengelo INSTANTIE: Commissie Gelijke Behandeling (CGB) VERWANTE UITSPRAKEN: CGB 1997-62; CGB 1997-64; CGB 1997-66 ; CGB 1997-133 DATUM: 10/06/1997 LINK WETSARTIKELEN: Awgb art. 7, Awgb art. 7 lid 1</p>	<p>CGB 1997-65. Verzoekster heeft bij de wederpartij twee praktijktesten uitgevoerd, waarbij een allochtone en een autochtone groep jongeren kort na elkaar getracht hebben toegang te krijgen tot de dansgelegenheid van de wederpartij. De wederpartij weigerde de allochtone jongeren en liet de autochtone groep toe tot zijn dansgelegenheid. Hiervan zijn video-opnames gemaakt. Verzoekster is van mening dat de wederpartij in strijd heeft gehandeld met de Awgb. Oordeel: De Commissie stelt vast dat de videoband als bewijs kan dienen nu het beeldverslag geen inbreuk maakt op het recht op privacy. De Commissie overweegt dat de wederpartij alleen leden, al of niet op vertoon van een lidmaatschapskaart, tot haar discotheek toelaat. Echter nu de autochtone jongeren, die geen lid zijn en ook niet in bezit zijn van een pas, toegelaten zijn tot de dansgelegenheid, het lidmaatschap in de praktijk niet als doorslaggevend selectie criterium gehanteerd kan worden. De Commissie is van oordeel dat de wederpartij door het door haar gehanteerde toelatingsbeleid voor bezoekers onderscheid op grond van ras heeft gemaakt, en dus in strijd met artikel 7 lid 1 sub b Awgb gehandeld.</p>
<p>PARTIJEN: ADB Twente te Enschede vs Discotheek te Enschede INSTANTIE: Commissie Gelijke Behandeling (CGB) VERWANTE UITSPRAKEN: CGB 1997-64; CGB 1997-65 DATUM: 10/06/1997 LINK WETSARTIKELEN: Awgb art. 7, Awgb art. 7 lid 1</p>	<p>CGB 1997-66. Verzoekster heeft bij de wederpartij twee praktijktesten uitgevoerd, waarbij een allochtone en een autochtone groep jongeren kort na elkaar getracht hebben toegang te krijgen tot de dansgelegenheid van de wederpartij. De allochtone jongeren werden geweigerd, terwijl daarentegen de autochtone jongeren wel werden toegelaten. Hiervan zijn video-opnames gemaakt. Verzoekster is van mening dat de wederpartij in strijd heeft gehandeld met de Awgb. Oordeel: De Commissie stelt vast dat de videoband als bewijs kan dienen nu het beeldverslag geen inbreuk maakt op het recht op privacy. De Commissie overweegt dat de wederpartij een vaste-klientenbeleid voert, hetgeen inhoudt dat bij grote drukte of te verwachten drukte alleen vaste klanten of regelmatige bezoekers (studenten) toegelaten worden. De autochtone jongeren zijn toegelaten omdat zij tot de vaste klantenkring behoren. De Commissie is van oordeel dat aangezien de twee deelnemers aan de controlegroep tot de vaste klantenkring van de wederpartij behoren, deze autochtone groep niet voldoet aan de criteria om als controlegroep voor praktijk test te dienen. De Commissie beveelt echter de wederpartij aan om duidelijke objectieve criteria en een inzichtelijke procedure te hanteren voor de toelating tot haar discotheek. Immers de wijze waarop de wederpartij vaststelt wie al dan niet vaste klant is, is niet inzichtelijk en niet eenduidig. Hoewel i.c. niet is komen vast te staan dat de wederpartij verboden onderscheid naar ras maakt, kan een dergelijk toelatingsbeleid ertoe leiden dat jongeren uit bepaalde bevolkingsgroepen worden uitgesloten en dat zodoende (bewust of onbewust) verboden onderscheid wordt gemaakt. Hiermee staat vast dat de wederpartij geen onderscheid op grond van ras heeft gemaakt, zoals bedoeld in artikel 7 lid 1 sub b Awgb.</p>
<p>PARTIJEN: ADB Twente te Enschede vs Disco Empire te Hengelo INSTANTIE: Commissie Gelijke Behandeling (CGB) VERWANTE UITSPRAKEN: CGB 1997-64; CGB 1997-65; CGB 1997-66 ; CGB 1997-133 DATUM: 10/06/1997 LINK WETSARTIKELEN: Awgb art. 7, Awgb art. 1, Awgb art. 7 lid 1</p>	<p>CGB 1997-62. Tussenoordeel van de Commissie Gelijke Behandeling. Verzoekster heeft bij de wederpartij een praktijktest uitgevoerd waarbij een allochtone en een autochtone groep jongeren kort na elkaar hebben getracht toegang te krijgen tot de dansgelegenheid van de wederpartij. Beide groepen werd de toegang geweigerd omdat zij niet in bezit waren van een ledenkaart. Omdat de portiers bij deze weigering niet hebben aangegeven hoe de ledenkaart verkregen kon worden, is verzoekster van mening dat de wederpartij in strijd heeft gehandeld met de Awgb. Oordeel: De Commissie overweegt dat de wederpartij de regel hanteert dat toelating plaatsvindt op vertoon van een lidmaatschapskaart. De allochtone groep is de toegang tot de discotheek geweigerd en de controlegroep heeft niet geprobeerd toegang te krijgen. Verzoekster wil nog een test laten uitvoeren omdat na de praktijktest nog andere allochtone jongeren zijn geweigerd, terwijl autochtone</p>

	<p>jongeren niet om een ledenkaart werd gevraagd. Verzoekster heeft kort voor de zitting van die stelling aanvullend bewijs aangeboden d.m.v. twee praktijktesten die zijn uitgevoerd en heeft het verslag van deze testen overlegd. De Commissie zal het onderzoek voortzetten, voor wat deze twee praktijktesten betreft en zal de wederpartij in de gelegenheid stellen op het door verzoekster overlegde verslag te reageren en zo nodig tegenbewijs te leveren.</p>
<p>PARTIJEN: ADB Twente te Enschede vs Bar-Dancing te Hengelo INSTANTIE: Commissie Gelijke Behandeling (CGB) VERWANTE UITSPRAKEN: CGB 1997-65, CGB 1997-66 en CGB 1997-62 DATUM: 10/06/1997 LINK WETSARTIKELEN: Awgb art. 7, Awgb art. 6a</p>	<p>CGB 1997-64. Verzoekster heeft bij de wederpartij twee praktijktesten uitgevoerd, waarbij een allochtone groep jongeren en een autochtone groep jongeren kort na elkaar getracht hebben toegang te krijgen tot de dansgelegenheid van de wederpartij. De wederpartij weigerde de allochtone groep omdat zij de orde zouden verstoren en drugs zouden gebruiken en liet de autochtone groep toe tot zijn dansgelegenheid. Hiervan zijn video-opnames gemaakt. Verzoekster is van mening dat de wederpartij verboden onderscheid wegens ras heeft gemaakt. Oordeel: De Commissie stelt vast dat de videoband als bewijsmiddel kan dienen omdat het beeldverslag geen inbreuk op het recht op privacy maakt. De Commissie overweegt dat de werkgever toelatingsbeleid voert. Op grond van dit beleid worden groepen niet toegelaten waarvan men de indruk krijgt dat zij drugs gebruiken en/of orde verstoren. Echter de door de wederpartij gebruikte ordemaatregelen leveren een achterstelling wegens ras van die groep op. Dit brengt mee dat de wederpartij door het door haar gehanteerde toelatingsbeleid voor bezoekers direct onderscheid op grond van ras heeft gemaakt zoals verboden in artikel 7 lid 1 sub b Awgb.</p>
<p>PARTIJEN: ADB Twente vs discotheek te Hengelo INSTANTIE: Commissie Gelijke Behandeling (CGB) VERWANTE UITSPRAKEN: CGB 1997-62; CGB 1997-65 DATUM: 15/12/1997 LINK WETSARTIKELEN: Awgb art. 7, Awgb art. 7 lid 1</p>	<p>CGB 1997-133. Verzoekster heeft bij de wederpartij een praktijktest uitgevoerd waarbij een allochtone en een autochtone groep jongeren kort na elkaar hebben getracht toegang te krijgen tot de dansgelegenheid van de wederpartij. De leden van de allochtone groep werd de toegang geweigerd, omdat zij niet in het bezit waren van een ledenkaart. Daarentegen werd aan de leden van de autochtone groep zonder vertoon van een ledenkaart toegang verschaft. Verzoekster is van mening dat de wederpartij hiermee in strijd heeft gehandeld met de Awgb. Oordeel: De Commissie is van oordeel dat nu ook de autochtone bezoekers niet in bezit waren van een ledenkaart, i.t.t wat de wederpartij beweert (en de stelling van de wederpartij dat de communicatie met de allochtone bezoekers niet mogelijk was omdat zij de Nederlandse taal niet goed beheersten), dat de wederpartij verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van ras, zoals bedoeld in art. 7 lid 1 sub b Awgb. NB: Op 10 juni 1996 heeft de Commissie een tussen-oordeel uitgesproken. De Commissie heeft aanvullend bewijs toegelaten en de wederpartij in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren. De wederpartij heeft daarop schriftelijk gereageerd.</p>
<p>PARTIJEN: De heer te Tiel vs restaurant met zaal-accommodatie te Tiel INSTANTIE: Commissie Gelijke Behandeling (CGB) DATUM: 23/04/1998 WETSARTIKELEN: Awgb art. 7, Awgb art. 7 lid 1</p>	<p>CGB 1998-39. Verzoeker is van Turkse afkomst. In september 1996 heeft hij met zijn vrouw getracht bij de wederpartij een zaalruimte te reserveren voor het vieren van een familiefeest. De wederpartij heeft aan verzoeker meegedeeld dat hij niet in aanmerking kwam voor een zaal omdat alle zalen in die periode volgeboekt waren. Verzoeker is van mening dat de wederpartij jegens hem in strijd heeft gehandeld met de Awgb. ADB-Tiel heeft praktijktesten uitgevoerd. Van de praktijktesten is een verslag opgemaakt. Oordeel: De Commissie is van oordeel dat de praktijktesten onvoldoende bewijs leveren om te kunnen beoordelen dat er sprake is van een ongelijke behandeling van allochtone en autochtone potentiële klanten. Bij de eerste test zijn beide testpersonen correct behandeld en konden beide een zaal huren. Bij de tweede test kan men ook niet concluderen dat er verschil in behandeling was. Bij de derde test is er ook geen sprake van ongelijke behandeling. De allochtone testpersoon is immers tot overleg bij de wederpartij uitgenodigd. De Commissie concludeert dat niet aannemelijk is geworden dat er sprake is van onderscheid op grond van ras, zoals verboden in art. 7 lid 1 sub b Awgb. Aanbeveling Commissie: De Commissie beveelt de wederpartij aan bij de zaalverhuur aandacht te schenken aan een soepel verloop van de communicatie met minder goed Nederlandssprekende personen. In een multiculturele samenleving mag van ondernemers worden verwacht dat zij adequaat inspelen op communicatieproblemen met mensen die de Nederlandse taal minder goed beheersen. Het nalaten hiervan kan op gespannen voet komen te staan met de gelijkheidsvoorschriften.</p>
<p>PARTIJEN: Openbaar Ministerie vs portier I.U. van discotheek The Beachclub INSTANTIE: Rechtbank Haarlem DATUM: 19/06/2000 Dossier-nr: 1592 WETSARTIKELEN: Wetboek Sr art. 137g</p>	<p>Uitspraak van de rechtbank te Haarlem parketnr. 15/070992-99. Anti Discriminatie Bureau Zaanstreek voerde in april 1999 een test uit, waarbij drie allochtonen en drie autochtonen probeerden discotheek de Beachclub te bezoeken. De allochtonen werden de toegang geweigerd. U. (portier) beweerde dat de club vol was en een op dat moment niet verkrijgbaar lidmaatschap verplicht was. De drie autochtone bezoekers konden echter zonder problemen naar binnen, hoewel ook zij geen lid waren en, evenals de drie allochtone klanten, nog nooit eerder een bezoek hadden gebracht aan de disco. Eenmaal binnen constateerde de drie autochtonen dat de</p>

	<p>discotheek alles behalve vol was. De ADB heeft daarop aangifte gedaan van discriminatie. Oordeel: De politierechter sprak het vermoeden uit dat U. in opdracht van zijn werkgevers had gehandeld en hield daarmee rekening in zijn uitspraak. Aangezien de werkgevers niet waren gedagvaard ontsprongen zij de dans. De portier is veroordeeld tot een boete van FL. 2000,- onvoorwaardelijk.</p>
<p>PARTIJEN: Openbaar Ministerie vs X, Y,Z INSTANTIE: Rechtbank Breda VINDPLAATS: Brabants Dagblad, 10.10.03; Volkskrant, 10.10.03 DATUM: 09/10/2003 WETSARTIKELEN: Sr art. 90quater</p>	<p>Uitspraak van de rechtbank te Breda. Mondeling vonnis politierechter. Het Anti Discriminatie bureau en de gemeente Tilburg hebben een praktijktest gehouden waarbij horecagelegenheden onder de loep werden genomen. Drie allochtone koppels zouden toen bij de discotheken F.I.O.D. en The Talk zijn geweigerd, terwijl drie blanke koppels wel naar binnen mochten. De rechter spreekt de portiers van de discotheken echter vrij, omdat twee van de drie 'controlekoppels' niet zouden mogen meetellen voor de resultaten van de test. De reden hiervan is gelegen in het feit dat de proefpersonen behalve op huidskleur ook van elkaar verschilden in bijvoorbeeld leeftijd en kleding. Bovendien vulden de proefpersonen na afloop de formulieren van het meldpunt antidiscriminatie slordig en onzorgvuldig in, waardoor niet duidelijk was door welke portiers ze precies werden geweigerd, op welk tijdstip en bij welke discotheken. Wat betreft de weigering van het derde allochtone koppel overweegt de rechter dat voldoende aannemelijk is gemaakt dat de keuze om dit koppel niet binnen te laten gebaseerd kan zijn op andere 'selectiecriteria.'</p>
<p>PARTIJEN: Dragan Durmic vs Servië-Montenegro INSTANTIE: CERD VINDPLAATS: CERD DATUM: 08/03/2006 LINK WETSARTIKELEN: IVUR art. 2 IVUR art. 6</p>	<p>Uitspraak van het Committee on the Elimination of Racial Discrimination nr. CERD/C/68/D/29/2003. In 2000 heeft het Humanitarian Law Center (HLC) een aantal steekproeven gehouden in Servië om vast te stellen of burgers die behoren tot de Roma minderheid gediscrimineerd werden bij de toegang tot openbare gelegenheden. Verzoeker behoort tot de Roma minderheid en werd de toegang tot een discotheek in Belgrado geweigerd. Verzoeker en zijn vrienden waren naar eigen zeggen netjes gekleed, gedroegen zich keurig en waren niet onder de invloed van alcohol. Volgens de portiers was de weigering gelegen in het feit dat er die avond een besloten feest plaatsvond. Naar aanleiding van het voorval heeft het HLC een klacht ingediend bij de openbaar aanklager in Belgrado en daarbij een verzoek tot het instellen van een onderzoek gedaan. Na een aantal maanden heeft de openbaar aanklager alleen bevestigd dat er de desbetreffende avond een besloten feest had plaatsgevonden. Daarbij heeft hij bovendien aangegeven dat de politie had verzuimd de identiteit van de portiers te achterhalen en hen te ondervragen. Verzoeker meent dat Servië-Montenegro niet voldaan heeft aan de plicht om actie te ondernemen tegen meldingen van discriminatie. Het CERD-comité overweegt allereerst dat het verweer van Servië-Montenegro dat verzoeker niet ontvankelijk is, omdat verzoeker ook een civiele procedure tegen de discotheek had kunnen aanspannen niet opgaat. Verder meent het CERD-comité dat de openbaar aanklager te makkelijk de klacht van verzoeker heeft afgedaan en dat het niet te laat is om alsnog een onderzoek in te stellen. Gezien het feit dat Servië-Montenegro heeft nagelaten op een effectieve wijze te onderzoeken of er sprake was van discriminatie, concludeert het CERD-comité dat Servië-Montenegro niet voldaan heeft aan de plicht om actie te ondernemen tegen meldingen van rassendiscriminatie.</p>
<p>PARTIJEN: Eigenaar discotheek vs Openbaar Ministerie INSTANTIE: Rechtbank Alkmaar VINDPLAATS: LECD Nieuwsbrief Discriminatie 2008-2 DATUM: 2008 WETSARTIKELEN: Sr art. 137g, Sr art 429quater</p>	<p>Oordeel Rechtbank Alkmaar. De eigenaar en uitbater van een discotheek in Graft -De Rijk hanteerde een deurbeleid waarbij met name allochtoon uitziende mannen, die alleen of in een groepje kwamen, werd verteld dat ze niet naar binnen mochten als ze geen pasje hadden. Dat werd niet tegen autochtoon uitziende mannen gezegd. Om een pasje aan te vragen was een kopie van het paspoort nodig, een uittreksel van het bevolkingsregister met vermelding van de huwelijkse staat en, voor degenen die niet in Nederland geboren waren, een kopie van de inburgeringscursus of een kopie van het certificaat voor een cursus Nederlandse taal. In 2002 heeft de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) een klacht omtrent het beleid van deze discotheek behandeld en toegewezen. Dit betrof echter zaken die strafrechtelijk niet bewijsbaar waren. Ondanks overleg met en adviezen van het antidiscriminatiebureau veranderde de eigenaar zijn deurbeleid niet, hetgeen aanleiding was voor het antidiscriminatiebureau Alkmaar om een praktijktest uit te voeren. Op 4 februari 2006 werd de test uitgevoerd. Twee allochtoon uitziende deelnemers werden geweigerd door de portier. Omdat de portier de regels van de eigenaar/uitbater uitvoerde heeft de officier van justitie primair medeplegen van opzettelijke discriminatie (meermalen gepleegd) in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf ten laste gelegd, en subsidiair de overtreding van artikel 429quater Sr. De verdachte verklaarde bij de politie en ter terechtzitting dat hij niet discrimineert, maar dat als hij of zijn portier denkt dat iemand eerder bij hen is geweest en zich heeft misdragen, deze zogenaamde 'relschopper' een pasje moet aanvragen. Hij hield vol dat iedereen welkom is in de discotheek, maar hij sprak wel over 'die mensen' en 'die lijken</p>

	<p>allemaal op elkaar' en dergelijke bewoordingen. De rechter achtte het primaire feit bewezen en veroordeelde de verdachte ter zake van overtreding van art. 137g Sr meermalen gepleegd (waarbij zowel het weigeren van de toegang, als de tekst van het pasje als discriminatoir werd aangemerkt). In de uitspraak van de rechter kwam expliciet naar voren dat discriminatie verboden én uiterst verwerpelijk is en niet passend in onze samenleving. De eigenaar werd veroordeeld tot een geldboete van 1.000 euro voorwaardelijk met een proeftijd van twee jaren. De veroordeling is ter zake van art. 137g Sr, het in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf opzettelijk discrimineren van personen wegens hun ras. De uitspraak is definitief. Er zijn inmiddels al langere tijd geen klachten meer geweest over de discotheek.</p>
<p>PARTIJEN: RADAR vs café de Kazerne INSTANTIE: Commissie Gelijke Behandeling (CGB) DATUM: 15/03/2012 LINK WETSARTIKELEN: Awgb art. 1, Awgb art. 2, Awgb art. 7, Awgb art. 12</p>	<p>CGB 2012-50. RADAR, een antidiscriminatiebureau, heeft de Commissie verzocht te beoordelen of het café onderscheid op grond van ras maakt met zijn deurbelied. RADAR heeft naar aanleiding van klachten praktijktesten uitgevoerd bij diverse uitgaansgelegenheden, waaronder Café De Kazerne. Bij deze testen hebben allochtone en autochtone testpersonen zich als bezoeker voorgedaan. Het betrof mannen die geen vaste klant waren en die wat uiterlijk en houding betreft vergelijkbaar waren. Bij Café De Kazerne zijn in drie verschillende testen de autochtone testpersonen steeds toegelaten, voor zover zij niet in gezelschap waren van een allochtone testpersoon. Van de allochtone testpersonen is meer dan de helft geweigerd. Het café zegt een toelatingsbeleid te voeren dat erop is gericht dat bezoekers naar afkomst een afspiegeling zijn van de Nederlandse samenleving, dat wil zeggen ongeveer 80% autochtoon en 20% allochtoon. Het café meent dat het juist, gezien de opbouw van de Nederlandse samenleving, onevenredig veel allochtonen heeft toegelaten en dat het niet in strijd met de wet handelt. Oordeel Café de Kazerne heeft verboden onderscheid op grond van ras gemaakt bij het aanbieden van goederen en diensten. Toelichting De Commissie oordeelt dat het café met het hanteren van een afspiegelingsbeleid selecteert op afkomst. Het café maakt hiermee direct onderscheid op grond van ras. De uitzondering van voorkeursbeleid geldt hier niet omdat dat moet zijn gericht op het toekennen van een bevoorrechte positie aan allochtonen. Daarvan is hier geen sprake. Het gemaakte onderscheid is dan ook verboden. De Commissie heeft zich ook uitgelaten over de resultaten van de praktijktesten. Uit de resultaten blijkt dat allochtonen door het toelatingsbeleid in de praktijk worden benadeeld. Het café heeft hiermee dan ook indirect onderscheid op grond van ras gemaakt. Omdat hiervoor geen goede redenen zijn aangevoerd, wijzen ook de praktijktesten uit dat sprake is van verboden onderscheid op grond van ras.</p>
<p>Openbare voorzieningen</p>	
<p>PARTIJEN: Antidiscriminatiebureau vs gemeentelijk zwembad INSTANTIE: Commissie Gelijke Behandeling (CGB) DATUM: 13/02/2009 LINK WETSARTIKELEN: Grondwet art. 1, Awgb art. 1, Awgb art. 7 lid 1, Awgb art. 12 lid 2</p>	<p>CGB 2009-15. Een anti-discriminatievoorziening (adv) heeft bij een gemeentelijk zwembad een praktijktest gedaan. De testpersoon droeg een tweedelig badpak van speciale zwemkledingstof, soortgelijk aan onderstaande illustratie. Een dergelijk zwempak wordt ook wel een burkini genoemd, maar laat in tegenstelling tot een boerka, het gezicht, de voeten en handen onbedekt. De testpersoon is op grond van het kledingreglement de toegang tot het zwembad ontzegd. De kledingvoorschriften houden onder meer in dat lichaam bedekkende zwemkleding niet is toegestaan tijdens de uren dat het zwembad voor alle publiek geopend is. De adv heeft de Commissie gevraagd dit te beoordelen. De Commissie oordeelt dat hierdoor vrouwen worden getroffen die vanwege hun godsdienstige overtuiging willen zwemmen in een lichaam bedekkend badpak. Hierdoor maakt de gemeente als beheerder van het zwembad indirect onderscheid op grond van godsdienst. De gemeente heeft aangevoerd dat een verbod op lichaam bedekkende zwemkleding wordt gehanteerd om de goede sfeer en de veiligheid in het zwembad te kunnen handhaven. De Commissie oordeelt dat er alternatieven zijn waarmee dit ook kan worden bereikt en waarmee geen onderscheid op grond van godsdienst wordt gemaakt. Ten aanzien van het argument dat een verbod op lichaam bedekkende zwemkleding nodig is om te voorkomen dat tussen de zwemmers onderling ongemakkelijke gevoelens ontstaan door het verschil van meer en minder gekleed zijn, overweegt de Commissie het volgende. De Commissie acht het weigeren van zwemmers tijdens de uren dat het zwembad voor alle publiek is geopend een zwaar middel, juist omdat de gemeente het tot zijn taak rekent om de algemene toegankelijkheid van het zwembad te waarborgen. Een middel is echter, ongeacht de zwaarte, noodzakelijk als het in redelijke verhouding staat tot het doel en er geen alternatief voorhanden is waarmee geen onderscheid wordt gemaakt. Hoe zeer begrijpelijk ook dat de gemeente nastreeft om mogelijk ongemakkelijke gevoelens bij zwemmers te voorkomen, staat het middel om zwemmers in lichaam bedekkende zwemkleding de toegang te weigeren niet in evenredige verhouding tot dit doel. De gemeente als beheerder van het zwembad maakt dan ook verboden indirect onderscheid op grond van godsdienst,</p>

	<p>door zwemmers in een lichaam bedekkend badpak de toegang tot het zwembad te ontzeggen gedurende de uren dat het zwembad voor alle publiek geopend is. Verboden onderscheid door zwemmers in een lichaam bedekkend zwempak te weigeren.</p>
<p>Arbeidsmarkt</p>	
<p>PARTIJEN: Student/sollicitant vs juridische dienstverlener INSTANTIE: Commissie Gelijke Behandeling (CGB) DATUM: 24/08/2006 LINK WETSARTIKELEN: Awgb art. 1</p>	<p>CGB 2006-180. Verzoeker is van niet-Nederlandse afkomst, wel in Nederland geboren en heeft de Nederlandse nationaliteit. Heeft als student stagegelopen bij het juridisch dienstverlenend kantoor van verweerder. Verzoeker solliciteert bij dit kantoor. De eerste sollicitatiebrief schrijft hij onder eigen achternaam, de tweede brief onder een Nederlands klinkende achternaam. Op basis van de brief onder eigen naam wordt hij niet uitgenodigd voor een gesprek, op basis van de gefingeerde naam wordt hij wel uitgenodigd voor een gesprek. Rechtsvraag: In het geding is of het juridisch kantoor (verweerder) jegens de sollicitant (verzoeker) verboden onderscheid heeft gemaakt o.g.v. ras door afwijzend te reageren op een sollicitatiebrief die hij heeft geschreven onder zijn eigen niet-Nederlandse achternaam. In art. 5, eerste lid, onder a Awgb is nl bepaald dat het verboden is onderscheid te maken o.g.v. ras bij de aanbieding, behandeling en de vervulling van een betrekking. Uitspraak en motivering: De Commissie is van oordeel dat het kantoor voldoende heeft aangetoond dat niet zijn achternaam reden is geweest om hem niet uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek, maar de matige stageresultaten. Er zijn dus geen feiten die onderscheid o.g.v. ras doen vermoeden. Er zijn 3 redenen waarom het kantoor de claim dat er gediscrimineerd zou zijn kan weerleggen: (1) De sollicitatiebrieven zijn niet identiek (in de brief onder eigen naam heeft verzoeker zijn studentenstage vermeld, in zijn brief onder verzonden naam niet). Voor het kantoor is de studentenstage een belangrijk selectiecriteria. Alleen stagiaires met een beoordeling hoger dan 8 worden voor sollicitatie uitgenodigd. Verzoeker had 6.5 voor zijn stage; (2) Bovendien was zijn achternaam niet evident buitenlands en ook op basis van zijn CV kon het kantoor niet opmaken met een sollicitant van niet-Nederlandse afkomst te maken te hebben; (3) Het kantoor stelt dat de afkomst van kandidaten geen rol speelt bij sollicitatie. Verzoeker is wel de mogelijkheid gegeven voor een studentenstage. Het kantoor richt zich uitsluitend op de betere en topstudenten. Op basis van bovenstaande acht de Commissie dat er voldoende is aangetoond dat er bij deze sollicitatie geen onderscheid is gemaakt naar ras.</p>
<p>PARTIJEN: Sollicitant naar functie doktersassistent vs ziekenhuis INSTANTIE: Commissie Gelijke Behandeling (CGB) DATUM: 14/07/2009 LINK WETSARTIKELEN: Awgb art. 1 Awgb art. 5</p>	<p>CGB 2009-64. Sollicitant is van mening dat het de zorginstelling jegens haar verboden onderscheid op grond van ras heeft gemaakt. Zij heeft in 2008 eerst onder haar eigen Surinaams-Hindoestaanse voor- en achternaam gesolliciteerd naar de functie van doktersassistent. Omdat zij niet werd uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, heeft zij vervolgens twee keer onder Nederlandse namen gesolliciteerd, waarbij ze haar sollicitatiebrief en het cv had aangepast. In beide gevallen is zij wel uitgenodigd voor de sollicitatiegesprekken. De zorginstelling heeft aangevoerd dat de sollicitant in de periode van 2005 tot aan de sollicitatie in 2008 tien keer heeft gesolliciteerd en drie keer is uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. In die drie sollicitatierondes werd zij afgewezen omdat de zorginstelling haar niet geschikt achtte voor de functie. Om deze reden is de sollicitant naar aanleiding van de sollicitaties, die zij in 2008 onder haar eigen naam had gedaan, niet meer uitgenodigd voor een gesprek en heeft zij de sollicitant medegedeeld haar sollicitaties niet meer in behandeling te nemen. Voorts heeft de zorginstelling aangevoerd dat de wijzigingen in de cv's, de sollicitaties van de twee "Nederlandse" kandidaten voor de instelling juist interessanter maakten. De Commissie is van oordeel dat de zorginstelling jegens de sollicitant geen onderscheid op grond van haar ras heeft gemaakt. Immers, naar aanleiding van het laatste gesprek, in september 2007, heeft de zorginstelling geconcludeerd dat de sollicitant vanwege haar persoonlijkheid en gebrek aan relevante werkervaring geen geschikte kandidaat was voor de functie van doktersassistent. De zorginstelling heeft de sollicitant naar aanleiding van haar sollicitatie in 2008 medegedeeld dat haar sollicitaties om die reden niet meer in behandeling worden genomen. De beslissing van de zorginstelling om de sollicitant niet uit te nodigen voor de sollicitatiegesprekken in 2008 is op zakelijke gronden geschied. De zorginstelling heeft daarom jegens de sollicitant geen onderscheid op grond van ras gemaakt</p>
<p>PARTIJEN: Sollicitant vs Stichting Reclassering Nederland INSTANTIE: Commissie Gelijke Behandeling (CGB) DATUM: 29/04/2010</p>	<p>CGB 2010-68. Een man solliciteert naar de functie van reclasseringswerker. De Reclassering wijst de man af, omdat hij, gelet op criteria als opleiding, relevante werkervaring en motivatie, niet voor de functie in aanmerking komt. Omdat de man voldoet aan de gewenste opleiding en meer dan 22 jaar (relevante) ervaring heeft, vermoedt hij dat zijn niet-Nederlandse afkomst een rol heeft gespeeld. Om daarachter te komen solliciteert de man, met dezelfde sollicitatiebrief en vrijwel</p>

<p>LINK WETSARTIKELEN: Awgb art. 1, Awgb art. 5</p>	<p>hetzelfde cv, opnieuw onder een verzonnen Nederlandse naam. De Reclassering nodigt de man op basis van deze brief wel uit voor een sollicitatiegesprek. Hiermee heeft de man een vermoeden van onderscheid op grond van ras gevestigd. Volgens de Reclassering is sprake van een misverstand. Er is sprake geweest van twee verschillende sollicitatieronden, met - door omstandigheden - respectievelijk strenge en minimale selectiecriteria. De Commissie is van oordeel dat de verklaringen van de Reclassering met betrekking tot de gang van zaken het vermoeden van onderscheid niet kunnen weerleggen. Verboden onderscheid op grond van ras.</p>
<p>PARTIJEN: Sollicitant met buitenlandse/Nederlandse naam vs Accor hospitality Nederland INSTANTIE: Commissie Gelijke Behandeling (CGB) DATUM: 27/07/2012 LINK WETSARTIKELEN: Awgb art. 1, Awgb art. 5, Awgb art. 10</p>	<p>CGB 2012-128. Een man vraagt via de e-mail informatie op over een vacature voor dag/nachtreceptionist bij het hotel Ibis in Amsterdam. Hij ontvangt bericht dat de vacature inmiddels is ingetrokken, omdat de selectieprocedure al is begonnen. Een aantal dagen later ziet de man de vacature nog steeds op de website van het hotel staan. Hij informeert nogmaals, deze keer niet met gebruikmaking van zijn eigen buitenlands klinkende naam, maar met een verzonnen Nederlandse naam. Het hotel vraagt hem alsnog zijn CV en motivatiebrief op te sturen. Het hotel stelt dat een misverstand tussen twee medewerkers de oorzaak van dit verschil in de behandeling was. Oordeel: Commissie De Commissie Gelijke Behandeling spreekt als haar oordeel uit dat Accor Hospitality Nederland N.V. jegens de man geen onderscheid heeft gemaakt op grond van ras bij de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking. Toelichting: De Commissie is van oordeel dat de man feiten heeft aangevoerd die onderscheid kunnen doen vermoeden. Daarbij geeft de doorslag dat het hotel in de eerste situatie, waarin de man zijn eigen, niet-Nederlandse naam gebruikte, anders handelde dan in de tweede situatie, waarin hij een verzonnen Nederlandse naam gebruikte. Het hotel heeft echter laten zien dat de naam en daarmee de afkomst in zijn aannamebeleid en -praktijk geen doorslaggevende rol speelt. Zo bestaat zijn personeelsbestand uit een groot aantal personen met buitenlands klinkende namen. Ook heeft het hotel een toelichting gegeven op het interne misverstand rond de communicatie met de man. Daardoor is de Commissie van oordeel dat het hotel het vermoeden dat onderscheid op grond van ras is gemaakt afdoende heeft weerlegd.</p>
<p>Onderwijs</p>	
<p>PARTIJEN: Leerlingkapster vs kappersopleiding INSTANTIE: Commissie Gelijke Behandeling (CGB) DATUM: 18/12/2001 LINK WETSARTIKELEN: Awgb art. 1, Awgb art. 7 lid 1</p>	<p>CGB 2001-141. Verzoekster is van Spaanse afkomst. Zij volgde bij de wederpartij een kappersopleiding. Voor het examen moest verzoekster een model meenemen. Verzoekster nam haar moeder mee, maar die werd door de wederpartij geweigerd omdat haar moeder de Nederlandse taal niet goed sprak. Verzoekster kon daardoor geen examen doen. Volgens verzoekster is de door de wederpartij gehanteerde taaleis in strijd met de AWGB. De wederpartij stelt als eis dat een model de Nederlandse taal goed spreekt, met name voor het onderdeel 'sociale, communicatieve- en commerciële vaardigheden' en voor het onderdeel 'opdracht naar wens van het model'. Examenkandidaten maken geen gebruik van het door hen zelf meegebrachte model, maar van het model van een andere kandidaat. De Commissie oordeelt dat het veelal mensen van niet-Nederlandse afkomst zijn, die niet aan de taal-eis kunnen voldoen. Nu examenmodellen doorgaans uit eigen kringen afkomstig zijn, brengt dit overwegend leerlingen van niet-Nederlandse herkomst in een nadelige positie. Er is daarom sprake van indirect onderscheid naar afkomst. De Commissie is echter van oordeel dat voor dit indirecte onderscheid een objectieve rechtvaardigingsgrond aanwezig is. Geen strijd met de wet</p>