



FACTSHEET

Discriminatie op grond van
godsdienst/levensovertuiging

Maart 2021



Discriminatie op grond van GODSDIENST of LEVENSOVERTUIGING

Wat is discriminatie op grond van godsdienst of levensovertuiging?

We spreken van discriminatie op grond van godsdienst wanneer het gaat om ongelijke behandeling op grond van iemands religie of religieuze gebruiken. Ook verwijzingen naar het hebben van *geen* religie valt onder discriminatie naar godsdienst of levensovertuiging. Bij godsdienst gaat het om alle religies die het bestaan van een god, een bovennatuurlijke macht, aanvaarden. Alle gangbare religies zoals het christendom, de islam, het jodendom, het hindoeïsme of het boeddhisme, vallen onder de bescherming van het verbod op godsdienstdiscriminatie, maar ook minder gangbare religies en religies waarin een opperwezen of bovennatuurlijke macht minder vanzelfsprekend is of centraal staat. Bepaalde in de samenleving niet hoog aangeslagen sekten, zoals de Satanskerk, kunnen geen aanspraak op bescherming maken (*Stokkom et al., 2006*).

Bij de discriminatiegrond levensovertuiging gaat het niet om een godsdienst, maar om een fundamentele opvatting over het leven zonder dat daaraan het geloof in een god ten grondslag ligt. Het moet gaan om een voor de betrokkenen “heilige en existentiële opvatting over de betekenis van het menselijk bestaan en de wijze waarop dat moet worden geleefd” (*Stokkom et al., 2006*). Voorbeelden zijn humanisten en aanhangers van de leer van Osho. Overtuigingen die vergelijkbaar zijn met politieke overtuigingen vallen hier niet onder (*Stokkom et al., 2006*). Denk bijvoorbeeld aan overtuigingen van dierenbeschermers of mensen met extreemrechtse sympathieën.

Bescherming tegen discriminatie

Het begrip godsdienst moet volgens de Grondwet en internationale verdragen ruim worden uitgelegd. Het gaat niet alleen over het aanhangen van een geloofsovertuiging, maar ook over het zich ernaar gedragen. Dit laatste aspect wordt ook wel ‘handelingsvrijheid’ genoemd. Het betekent dat de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) ook bescherming biedt aan gedragingen die rechtstreeks uitdrukking geven aan een godsdienstige overtuiging. Denk aan het dragen van een hoofddoek door moslima’s, het dragen van een keppeltje door joden of het hebben van een baard om religieuze redenen.

Het is volgens de wet verboden onderscheid te maken naar godsdienst of levensovertuiging. In Nederland moet iedereen vrij zijn om te leven naar zijn of haar overtuiging. Soms komt deze vrijheid van godsdienst of levensovertuiging in botsing met andere rechten. Zoals het recht op vrije meningsuiting of het recht om niet gediscrimineerd te worden op grond van seksuele gerichtheid of sekse. Een voorbeeld van laatstgenoemde, is dat de SGP sinds begin 2013 vrouwen niet meer mag werven van de kieslijst. De SGP liet geen vrouwen toe op de kieslijst uit godsdienstige overwegingen. De politieke partij werd min of meer tot de veranderingen gedwongen door een uitspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens. Dat oordeelde in de zomer van 2012 dat de SGP vrouwen moet toelaten op de kieslijsten (*Europees Hof voor de Rechten van de Mens, 2012*). De Hoge Raad had eerder op grond van het discriminatieverbod hetzelfde geëist. Het College voor de Rechten van de Mens, maar ook rechters, spreken zich met enige regelmaat uit bij dergelijke dilemma’s. Meestal zijn individuele omstandigheden bepalend voor de uitkomst.



Het strafrecht biedt geen volledige bescherming tegen het kwetsen van godsdienstige gevoelens. Dat komt doordat de context of de individuele omstandigheden bepalend zijn. Een discriminatoire

uiting wordt vaak als niet strafbaar beoordeeld als die heeft plaatsgevonden in een context die bijdraagt aan het maatschappelijk debat, of als de uiting op een andere manier functioneel is. Het is onduidelijk waar precies de grens ligt tussen voor gelovigen schokkende, maar functionele en slechts nodeloos kwetsende, niet-functionele uitingen. Wil een discriminatoire uiting strafbaar zijn, dan moet zijn vastgesteld dat een uitlating over een godsdienst kwetsend is, maar ook dat de verdachte de opzettelijke bedoeling heeft gehad met de kwetsende uitlating publiekelijk een groep mensen te beledigen (*Stokkom et al, 2006*). Als “religiekwetsingen nodeloos grievend zijn, uitsluitend het kwetsen als doel hebben en (dus) geen functie hebben in het maatschappelijk debat”, kan discriminatie op grond van godsdienst of levensovertuiging strafrechtelijk worden bestreden (*Stokkom et al, 2006*).

Artikel 137c van het Wetboek van Strafrecht verbiedt het doen van beledigende uitlatingen over een groep mensen wegens hun godsdienst of levensovertuiging. Het moet dan gaan om “het aantasten van de eigenwaarde of het in diskrediet brengen van de groep, omdat die van een bepaalde godsdienst is. (...) Beledigend uitlaten is hier bedoeld als het maken van een verwerpelijke, achterstellende onderscheidende uiting. Het leveren van kritiek op een bepaalde godsdienst is nadrukkelijk niet strafbaar.” (*Stokkom et al., 2006*). Je kan hierbij denken aan het aanduiden van moslims als criminelen. Kritiek op een godsdienst uiten mag wel. Belediging moet onmiskenbaar over een groep mensen gaan. Bovendien is alleen sprake van strafbare groepsbelediging als de betrokkenen worden beledigd, juist omdat ze van een bepaald ras, geloof of levensovertuiging zijn. Een uitspraak die de Hoge Raad in maart 2009 deed, is een duidelijke illustratie van bovenstaande (*Hoge Raad, 2009*). De uitspraak gaat over een man die na de moord op Theo van Gogh in 2004 een poster voor zijn raam hing met de tekst: “Stop het gezwel dat Islam heet. Theo is voor ons gestorven, wie wordt nu de volgende? Kom in verzet NU. Nationale Alliantie, wij buigen niet voor Allah. Word lid! [...]”. De Hoge Raad oordeelde dat deze uitlating gaat over een godsdienst en dat deze uitlating niet kan worden gelijkgesteld met een uitlating over die aanhangers, dus over een groep mensen vanwege hun godsdienst. De Hoge Raad oordeelde dat 137c Sr hier niet van toepassing is.

Artikel 137d Sr houdt het verbod in op het aanzetten tot haat tegen of discriminatie van mensen wegens hun godsdienst. Tot slot verbiedt artikel 137e Sr het openbaar maken en verspreiden van tot haat aanzettende of discriminatoire uitingen en artikel 137f Sr stelt de deelname aan en het steunen van activiteiten gericht op discriminatie van mensen wegens hun godsdienst strafbaar.

Op 1 juli 2015 is de zogenaamde ‘enkele-feitconstructie’ uit de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) verdwenen (*College voor de Rechten van de Mens, 2015*). De enkele-feitconstructie hield in dat organisaties met een godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag aan hun personeel functie-eisen mogen stellen die gerelateerd zijn aan de grondslag. Een christelijke school mag niet een leerkracht weigeren of ontslaan vanwege het enkele feit dat zij homoseksueel is bijvoorbeeld. Dat kan alleen als er ‘bijkomende omstandigheden’ zijn. De enkele-feitconstructie veroorzaakte veel misverstanden en zorgde voor veel discussie. De frase ‘bijkomende omstandigheden’ suggereerde dat ontslag van een leerkracht door een christelijke school wel mogelijk was. Dit was niet het geval. Door de enkele feit-constructie te schrappen is de wet verduidelijkt. Met de wetwijziging blijft er wel een uitzondering bestaan voor bijvoorbeeld bijzondere scholen, zodat zij leraren kunnen selecteren op basis van hun godsdienstige overtuiging. Scholen mogen daarbij alleen onderscheid maken op godsdienst en niet op andere gronden zoals homo- of biseksualiteit. Zo mag



een christelijke school of bijvoorbeeld een organisatie als het Leger des Heils iemand weigeren in dienst te nemen die niet christelijk is.

Hoe vaak komt het voor?

Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau naar ervaren discriminatie blijkt dat 4% van de totale Nederlandse bevolking discriminatie heeft ervaren op grond van geloof in het jaar voorafgaand aan het onderzoek. Van de Nederlandse bevolking met één of meer discriminatie-ervaringen gaat het bij 10% om discriminatie op grond van geloof (*Andriessen et al, 2020*). Discriminatie op grond van geloof wordt vooral ervaren door moslims. 7% van de ondervraagde christenen ervoer in het jaar voorafgaand aan het onderzoek discriminatie op grond van zijn of haar godsdienst, tegenover 56% van de ondervraagde moslims. Moslims ervaren vaker dan niet-gelovigen en christenen negatieve bejegening, ongelijke behandeling en vandalisme.

Ervaringen met discriminatie op grond van godsdienst of levensovertuiging kunnen worden gemeld bij een antidiscriminatievoorziening of de politie en er kan een verzoek om een oordeel worden ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens. In 2019 registreerden de antidiscriminatievoorzieningen 279 meldingen over godsdienstdiscriminatie (6% van het totaal aantal door antidiscriminatievoorzieningen geregistreerde meldingen). Het merendeel van deze meldingen (69%) is afkomstig van moslims die vanwege hun godsdienst met discriminatie werden geconfronteerd. In 2018 ging het om 304 meldingen (*Walz, Van Bon & Fiere, 2020*). De politie registreerde in 2019 225 meldingen van discriminatie op grond van godsdienst (*Walz, Van Bon & Fiere, 2020*). Dat is 4% van het totaal. In 2018 ging het nog om 371 incidenten (4% van het totaal).

Het totaal aantal verzoeken om een oordeel over discriminatie op grond van godsdienst bij het College voor de Rechten van de Mens schommelt tussen 2012 en 2019 tussen de 3% en 6% van alle verzoeken. In 2017 ging het om een totaal van 13 verzoeken (3% van het totaal). In 2019 om 27 verzoeken (5% van het totaal) (*College voor de Rechten van de Mens, 2018*). De meeste verzoeken gaan om discriminatie op grond van godsdienst op het werk. Het aantal verzoeken om een oordeel over discriminatie op grond van levensovertuiging in 2019 was 3 (1% van het totaal aantal verzoeken).

Moslimdiscriminatie

Het is vaak moeilijk te bepalen of discriminatie van moslims gebeurt op grond van godsdienst of etniciteit. In september 2017 verscheen een onderzoek van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten, of FRA, naar moslimdiscriminatie in lidstaten van de EU, waaronder Nederland (*FRA, 2017*). In dit onderzoek is onderscheid gemaakt tussen discriminatie op grond van religie, migratie- of etnische achtergrond en huidskleur. Het bleek dat het aandeel Nederlandse moslims dat in de afgelopen vijf jaar discriminatie heeft ervaren op basis van religie met 30% het hoogst is van alle 15 onderzochte lidstaten (het gemiddelde is 17%). Als het gaat om discriminatie vanwege migratie- of etnische achtergrond neemt Nederland met 42% een tweede plaats in, na Griekenland (52%) terwijl het gemiddelde 27% is. Bij discriminatie op grond van huiskleur zit Nederland met 9% op het gemiddelde.

Discriminatie tegen moslims uit zich onder meer in agressie tegen moskeeën. Dit aantal incidenten was in 2016 het hoogst (72 incidenten) sinds zulke incidenten systematisch worden geïnventariseerd (*Van der Valk, 2017*). In de periode 2005-2015 heeft 40% van de ongeveer 475 moskeeën te maken gehad met discriminatoire agressie en geweld. Het gaat dan om vernielingen en bekladdingen, maar ook om (pogingen tot) brandstichting. Een enkele keer wordt er een varkenskop aangetroffen. Een deel van de moskeeën wordt jaarlijks door dit soort incidenten getroffen. Uit een enquête onder



maart 2021

docenten blijkt dat 61-71% van de docenten in het voortgezet onderwijs weleens meemaakt dat leerlingen islamofobe opmerkingen maken (*Bouma & De Ruig, 2015*). In 2015 zorgen de oorlog in Syrië, de opkomst van IS en de aanslagen in Parijs internationaal voor spanningen en zijn er geluiden dat moslimdiscriminatie en islamfobie toenemen.

In 2016 heeft het meldpunt 'Meld Islamofobie' zijn eerste jaarverslag gepubliceerd (*Abaâziz, 2016*). Dit meldpunt is een burgerinitiatief en is opgericht om incidenten gericht tegen moslims in heel Nederland te registreren. Het initiatief registreerde en verifieerde in het jaar 2015 158 meldingen. De meest opvallende constatering in het rapport is het hoge aantal meldingen na de aanslagen in Parijs in januari en november, ten opzichte van de overige maanden. In 2019 publiceert meldpunt Meld Islamofobie een verkennend onderzoek, gehouden onder 337 moslims in Nederland (*Abaâziz, 2019*). Van de respondenten geeft 91% aan in de afgelopen vijf jaren directe persoonlijke ervaringen met islamofobie te hebben gehad. Het betreft zeer uiteenlopende soort incidenten: van expliciet verbaal of fysiek geweld in het openbaar vervoer, online of op straat, tot vijandige of stereotyperende opmerkingen van collega's op werk of op school.

In een onderzoek naar moslimdiscriminatie in de regio Rotterdam-Rijnmond werd in het jaar 2015 plus het eerste kwartaal van 2016 een totaal van 174 meldingen van moslimdiscriminatie geregistreerd (*Lachhab & Vorthoren, 2016*). 52% van de meldingen had betrekking op vijandige bejegening en 22% op ongelijke behandeling. Beide rapporten hebben in 2017 en 2018 geen vervolg gehad.

Antisemitisme

Sinds 1995 houdt het CIDI een jaaroverzicht bij van het aantal meldingen van antisemitische incidenten of incidenten gericht tegen joden. In 2019 registreerde het CIDI 182 meldingen van antisemitische incidenten (exclusief online antisemitisme). Dat is een toename van 35% ten opzichte van de 135 incidenten die zijn geregistreerd in 2018. De grootste stijging werd genoteerd in de categorie 'real life'-incidenten. Het gaat met name om bedreigingen (6 in 2018, 10 in 2019) en uitschelden (*CIDI, 2020*). In 2019 registreerde de politie 768 incidenten over antisemitisme (14% van alle discriminatie-incidenten) (*Walz, Van Bon & Fiere, 2020*). In 2018 was dit getal 599. De 768 door de politie geregistreerde incidenten kunnen grofweg onderverdeeld worden in vier categorieën: antisemitisch schelden tegen werknemers met een publieke taak (vooral politieagenten), schelden met het woord 'jood' door burgers onderling, graffiti of andere bekladdingen met hakenkruisen in een duidelijke antisemitische context in de openbare ruimte, antisemitische uitlatingen of geweld gericht tegen joodse personen of instellingen. De antidiscriminatievoorzieningen registreerden 78 meldingen van antisemitisme in 2019 (tegenover 48 in 2018) (*Walz, Van Bon & Fiere, 2020*). Deze hadden voor een deel betrekking op vijandige bejegening van joodse personen in de publieke ruimte of in de privésfeer en voor een ander deel op antisemitische uitingen op internet of in de media. Het ging in deze gevallen vrijwel altijd om expliciet antisemitische incidenten, in de zin dat de melder joods was, of dat de uiting direct gericht was op joden of verwees naar antisemitisch gedachtegoed.

Veel joden voelen zich niet vrij om in Nederland openlijk joods te zijn. Dat blijkt uit een onderzoek dat het televisieprogramma *EenVandaag* heeft verricht van 14 augustus tot en met 30 oktober 2018 onder 557 Nederlandse joden (*Lubbe, 2018*). Bijna de helft van de 557 deelnemers aan dit onderzoek voelt zich niet vrij om in Nederland openlijk joods te zijn. Deelnemers geven aan dat anti-joodse gevoelens alom aanwezig zijn in Nederland. Vooral op internet (82%), in de nieuwsmedia (59%) en op straat (52%) zien zij anti-joodse sentimenten. Dat leidt ertoe dat joden hun gedrag aanpassen: 43% van de deelnemers past hun uiterlijk of kleding wel eens aan om te



voorkomen dat ze als jood worden herkend, bijvoorbeeld door een pet over hun keppeltje te dragen als ze de straat op gaan. De helft (48%) vermijdt wel eens situaties uit angst voor anti-joodse opmerkingen.

De meeste joden in Europa zien in hun land het antisemitisme toenemen. Dat blijkt een onderzoek van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) dat werd gehouden door middel van een online enquête die van mei tot juni 2018 werd gehouden onder 16.000 joden van 16 jaar en ouder in 12 lidstaten van de EU, waaronder Nederland (FRA, 2017). Van de respondenten is 90% van mening dat antisemitisme in hun land toeneemt. Ongeveer 90% vindt ook dat het met name online problematisch is, terwijl ongeveer 70% openbare ruimtes, de media en de politiek als meest voorkomende bronnen van antisemitisme noemt. Bijna 30% is wel eens lastiggevallen, waarbij diegenen die zichtbaar joods zijn het zwaarst worden getroffen.

Geloof en levensovertuiging op het werk

Discriminatie van werknemers en stagiairs vanwege religie komt regelmatig voor. Bijvoorbeeld op de werkplek, bij afspraken over kledingvoorschriften of bij het niet verlengen van een contract. Op grond van de gelijkebehandelingswetgeving mag een werkgever geen direct of indirect onderscheid maken op grond van godsdienst of levensovertuiging (*College voor de Rechten van de Mens, 2016*). Bij directe discriminatie wordt er direct onderscheid gemaakt op grond van geloof of levensovertuiging. Bijvoorbeeld als iemand niet wordt aangenomen om het dragen van een hoofddoek. Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een eis of werkwijze in eerste instantie neutraal lijkt, maar via een omweg toch sprake is van ongelijke behandeling. Het uitgangspunt dat een werkgever geen onderscheid mag maken, geldt bij de werving en selectie, het aannemen van mensen, de arbeidsvoorwaarden, op de werkvloer en bij de beëindiging van de arbeidsverhouding. De enige wettelijke uitzondering bij direct onderscheid betreft een instelling met een godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag.

Werving en selectie

De werkgever moet sollicitanten in alle fasen van de werving en selectie gelijk behandelen. Dit betekent ook dat de werkgever geen onderscheid mag maken op grond van godsdienst, dus de werkgever mag een sollicitant niet afwijzen vanwege diens godsdienst of levensovertuiging, tenzij aan de wettelijke uitzondering is voldaan. Wel mogen eisen gesteld worden aan bijvoorbeeld de kleur of het model van een hoofddoek, of het dragen van een ketting met een kruisje, ter bewaking van de uniformiteit of in verband met de veiligheid. Er mag in een sollicitatiegesprek of formulier nooit gevraagd worden naar de godsdienst van de sollicitant. Dergelijke onderwerpen mogen alleen ter sprake worden gebracht als deze betrekking hebben op en noodzakelijk zijn voor (de uitoefening van) de betreffende functie. Als de sollicitant aan die eisen niet wil of kan voldoen is het gerechtvaardigd om hem of haar niet aan te nemen.

Arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden

Waar het honoreren van de godsdienstige of levensovertuiging van een werknemer botst met de religieuze vrijheid of andere mensenrechten van andere werknemers of derden, dan kan onderscheid geoorloofd zijn. De werkgever dient hierbij wel een goed onderbouwde afweging te maken. Het weigeren om een hand te geven aan vrouwen kan zo'n situatie zijn. Zo besliste het College voor de Rechten van de Mens dat de Stichting Montessori Scholengemeenschap Amsterdam geen verboden onderscheid op grond van godsdienst maakte door het aanbod voor een stageplaats in te trekken, omdat de stagiaire mannen geen hand geeft (*College voor de Rechten van de Mens, 2014*). Het geven van een hand door docenten aan leerlingen is sinds de oprichting van het



Montessori-onderwijs een belangrijk onderdeel van de Montessori-onderwijsvisie. Het is niet slechts een begroeting, maar een manier om lichamelijk contact te maken, zodat de docent voelt hoe het met de leerling gaat.

De werkgever mag overigens wel voorwaarden stellen met betrekking tot de geloofsbeleving op het werk. Bijvoorbeeld door van de werknemer te eisen dat hij of zij alleen in de pauzes bidt. De werkgever is daarbij niet verplicht een bidruimte in te richten. Een algemeen verbod om te bidden op het werk leidt tot verboden onderscheid. De werkgever mag het opnemen van een vrije dag in verband met een religieuze feestdag niet weigeren, tenzij hiervoor een heel goede reden is.

Ook wat betreft communicatie, representatie, imago en uniforme uitstraling geldt dat de werkgever goed moet kunnen onderbouwen waarom een en ander zo zwaar weegt, dat inbreuk gemaakt zou mogen worden op de godsdienstvrijheid van de werknemer. Communicatie, representatie, imago en uniforme uitstraling worden vaak in verband gebracht met het dragen van een hoofddoek. Een oplossing hiervoor kan zijn om in het bedrijfsassortiment een hoofddoek in de kleuren van het bedrijf op te nemen.

Kledingseisen op school en op andere terreinen

Een school is in principe vrij om kledingvoorschriften voor te schrijven. Er zijn wel voorwaarden waar deze voorschriften aan moeten voldoen. Ze mogen niet discriminerend zijn, de vrijheid van meningsuiting niet aantasten en ze moeten worden opgenomen in een gids, statuut, overeenkomst of in de arbeidsvoorwaarden.

Sommige godsdiensten hebben kledingvoorschriften. Het verbieden van dergelijke kleding is in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving. Een dergelijk verbod maakt namelijk onderscheid op grond van godsdienst: alleen de aanhangers van deze godsdienst worden door het verbod getroffen. Dat niet iedere gelovige deze kledingvoorschriften als verplichtend ziet, maakt daarbij niets uit. Als uitzondering op de regel mag een katholieke of protestants-christelijke school leerlingen en docenten verbieden een hoofddoek of gezichtsbedekkende sluier te dragen, als de school aan kan tonen dat zulke geloofsuitingen het onmogelijk maken de christelijke of andere religieuze basis van de school uit te voeren. Het openbaar onderwijs mag zulke eisen niet stellen. Anderzijds mag bijvoorbeeld een reformatorische school kledingseisen stellen die passen bij hun onderwijsvisie. Zo mogen dergelijke scholen de meisjes op de school verplichten een rok te dragen.

Op 1 augustus 2019 werd de 'Wet gedeeltelijk verbod gezichtsbedekkende kleding' van kracht. Deze wet wordt ook wel 'het boerkaverbod' genoemd, omdat de wet zich vooral richt tegen het dragen van een gezichtssluijer in de islamitische traditie zoals een boerka of een nikaab. De wet verbiedt het dragen van gezichtsbedekking zoals een boerka, nikaab, bivakmuts of integraalhelm in het openbaar vervoer, zorginstellingen, overheidsinstellingen en onderwijsinstellingen. Op overtreding van de wet staat een boete van 150 euro. Op 21 september 2020 brengt de Stichting Meld Islamofobie een rapport uit over de ervaringen van meer dan vijftig moslimvrouwen sinds de wet van kracht is geworden (Abaâziz, 2020). Geconcludeerd wordt dat alle moslimvrouwen, of ze nu een hoofddoek of gezichtsbedekkende kleding dragen, aangeven dat ze sinds de invoering van het verbod in toenemende mate het doelwit van islamofobie zijn geworden. Moslimvrouwen die boerka's of nikaabs dragen, ervaren vaak discriminatie op locaties waar het verbod niet van toepassing is, zoals speeltuinen, commerciële gelegenheden en op straat. Wetshandhavers zijn vaak niet op de hoogte van de inhoud van de wet en kunnen door moslimvrouwen niet worden vertrouwd wanneer deze onrechtmatig wordt toegepast. Op 21 oktober 2020 bericht dagblad *De Volkskrant* dat de afgelopen 14 maanden slechts 4 vrouwen zijn gewaarschuwd voor het dragen van een



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

maart 2021

gezichtsluier en niemand is beboet (Al Ali, 2020). De waarschuwingen vonden plaats in een trein, in een bus, in een gemeentehuis en in een ziekenhuis. De krant baseert zijn berichtgeving op cijfers van de politie die zijn verkregen via de Wet openbaarheid van bestuur.

Wat kun je doen als je op grond van je godsdienst of levensovertuiging wordt gediscrimineerd?

Afgewezen voor een baan om redenen die te maken hebben met je religie? Word je op het werk continu aangesproken omdat je een bepaalde geloofsovertuiging niet of in onvoldoende mate hebt? De kans is groot dat het om een verboden onderscheid gaat. Kom in actie!

Meld het bij RADAR. We kijken samen wat we kunnen doen om je situatie te verbeteren. Bijvoorbeeld een gesprek met je werkgever. Of een verzoek om een oordeel indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Ook als je geen stappen wil ondernemen is het belangrijk om je ervaring te melden. Dankzij je melding kunnen wij ongelijke behandeling in kaart brengen, voorkomen en bestrijden.

EEN KLACHT OVER DISCRIMINATIE MELDEN OF ADVIES VRAGEN?

RADAR is op verschillende manieren te bereiken:

Telefonisch: Via het landelijke telefoonnummer 0900- 2354 354 (10 ct/pm)

Website: Via de website www.radar.nl, middels de knop 'discriminatie melden'

E-mail: Stuur een e-mail naar info@radar.nl

App: Download de gratis app 'Discriminatiemelder'. Verkrijgbaar in Play Store en iOS

Afspraak: Maak een afspraak op een van onze kantoren in: Tilburg (013-8200212), Den Bosch (073-7440118) of Rotterdam (010-4113911)

Schriftelijk: Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam

Zie de website www.discriminatie.nl voor de antidiscriminatievoorziening van uw gemeente.

Bronvermelding

Abaâziz, I. (2016). *Jaarrapport 2015: Meld Islamofobie*. [Volledig document](#).

Abaâziz, I. (2019). *Alledaagse islamofobie in Nederland: Een verkennend onderzoek*. Meld Islamofobie. [Volledig document](#).

Abaâziz, I. (2020). *Zwartboek boerkaverbod*. Meld Islamofobie. [Volledig document](#).

Al Ali, W. (2020), 'Jaar na 'boerkaverbod' nog geen boetes uitgedeeld, wel vier waarschuwingen', *De Volkskrant*, 21 oktober 2020. [Volledig document](#).

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Volledig document](#).



maart 2021

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Torre, A. van der, A., Berg, E. van der, E., Pulles, I., Iedema, J., & Voogd Hamelink, M. de (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Hele document](#).

Bouma, S. & Ruig, L. de (2015). *Moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs*. Zoetermeer: Panteia. [Volledig document](#).

CIDI (2020). *Monitor antisemitische incidenten in Nederland 2019*. Den Haag: CIDI. [Volledig document](#).

College voor de Rechten van de Mens (2014). *Oordeel 2014-93*. [Volledig oordeel](#).

College voor de Rechten van de Mens (2015). 'Afschaffing van de enkele feit-constructie', Webpagina, 1 juli 2015. [Webpagina](#).

College voor de Rechten van de Mens (2016). *Dossier: Religie en Werk*. [Webpagina](#).

College voor de Rechten van de Mens (2020). *Monitor Discriminatiezaken 2018*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Rapport](#). [Tabellen](#).

FRA (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey Muslims - Selected findings*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [Volledig document](#).

FRA (2018). *Experiences and perceptions of antisemitism. Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. [Volledig document](#).

Hoge Raad (2009). *Uitspraak 10 maart 2009, Strafkamer nr. 01509/07*. ECLI:NL:HR:2009:BF0655. [Volledig oordeel](#).

Lachhab, F.Z. & Vorthoren, M.H. (2016). *Islamofobie in zicht: Onderzoeksrapport*. Rotterdam: Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond (SPIOR). [Volledig document](#).

Lubbe, M. (2018). *Joden in Nederland*. Eenvandaag Opiniepanel, 26 November 2018. Hilversum: Avrotros. [Volledig document](#).

Stokkom, B. van, Sackers, H. & J-P. Wils (2006). *Godslastering, discriminerende uitingen wegens godsdienst en haatuitingen: een inventariserende studie*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers, Radboud Universiteit Nijmegen, WODC. [Hele document](#).

Valk, I. van der (2017). *Monitor moslimdiscriminatie. Derde rapportage, met special: online beeldvorming over moslims en islam* Amsterdam: Universiteit van Amsterdam. [Hele document](#).

Walz, G., Bon, S. van & Fiere, B. (2020). *Discriminatiecijfers in 2019: Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland*. Rotterdam/ Den Haag: Art.1/ Nationale Politie. [Hele document](#).



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

maart 2021

RADAR, maart 2021 (eerdere versies: december 2014; november 2015, november 2016,
november 2017, december 2018)