



FACTSHEET

Discriminatie op grond van
godsdienst / levensovertuiging



Discriminatie op grond van GODSDIENST of LEVENSOVERTUIGING

1. 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*). Bijvoorbeeld overtuigingen van dierenbeschermers of mensen met extreemrechtse sympathieën.

2. 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 weren van 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. Waar precies de grens ligt tussen voor gelovigen schokkende, maar functionele en slechts nodeloos kwetsende, niet functionele uitingen is onduidelijk. 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 op 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. 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 gelijk 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 feit-constructie veroorzaakte veel misverstanden op 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 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.

3. Hoe vaak komt het voor?

Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau naar ervaren discriminatie blijkt dat 4% van de totale Nederlandse bevolking heeft discriminatie ervaren op grond van leeftijd 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.

In 2024 publiceert het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gegevens over ervaren discriminatie afkomstig uit de 14^{de} editie van de Veiligheidsmonitor. Voor deze editie hebben in 2023 ruim 870 duizend personen van 15 jaar en ouder een vragenlijst ingevuld (CBS, 2024). Volgens deze editie hebben 1,6 miljoen Nederlanders oftewel 10% van de bevolking, in de afgelopen 12 maanden, discriminatie ervaren. De verschillen in ervaren discriminatie naar geloof of levensovertuiging blijken relatief groot. Wat religie of levensbeschouwing betreft voelen 27% van de moslims zich gediscrimineerd, 25% van de hindoes en 24% van de joden. Dat is bijna drie keer zo vaak als rooms-katholieken (9%) en protestanten of gelovigen van een andere christelijke kerk (eveneens 9%).

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 2023 registreerden de antidiscriminatievoorzieningen 399 meldingen over godsdienstdiscriminatie (6% van het totaal aantal door de antidiscriminatievoorzieningen geregistreerde meldingen), en 35 meldingen over discriminatie op grond van levensovertuiging (1% van het totaal). Het merendeel van deze meldingen over godsdienstdiscriminatie (75%) is afkomstig van moslims die vanwege hun godsdienst met discriminatie werden geconfronteerd. In 2022 ging het om 299 meldingen en in 2021 om 253 meldingen. Daarvan gingen het merendeels om meldingen van moslims, 77% en 65% (Van Kleef, Jak & Fiere, 2024).

De politie registreerde in 2023 272 meldingen van discriminatie op grond van godsdienst (Van Kleef, Jak & Fiere, 2024). Dat is 3% van het totaal. De meeste van deze registraties gaan over moslimdiscriminatie: 255 in totaal, dat is 94%. Dit is iets meer dan in 2022 (93%). De politie registreerde in 2023 9 incidenten van ervaren discriminatie op grond van het christelijk geloof, in 2022 waren dat er 7. In de politieregistraties over moslimdiscriminatie spelen uiterlijke kenmerken een grote rol, vooral als het gaat om vrouwen met een hoofddoek (62 registraties in 2023) (Van Kleef, Jak & Fiere, 2024).

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 2023 tussen de 3% en 6% van alle verzoeken. In 2023 ging het om een totaal van 35 verzoeken (4% van het totaal) (College voor de Rechten van de Mens, 2023). Het aantal verzoeken om een oordeel over discriminatie op grond van levensovertuiging in 2022 was 5 (4% van het totaal aantal verzoeken) (College voor de Rechten van de Mens, 2023).



3.1 Moslimdiscriminatie

Het is vaak moeilijk te bepalen of discriminatie van moslimdiscriminatie op grond van godsdienst of etniciteit is. 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). Bij dit onderscheid 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.

Een survey-onderzoek uitgevoerd onder personen in of verbonden met de stad Utrecht (in totaal 585 personen, waarvan 87% moslims) wijst uit dat de respondenten die zichzelf als moslim beschouwen 72% wel eens te maken heeft gehad met discriminatie op grond van hun islamitisch geloof (Butter Van Oordt & Van der Valk, 2021). Dit is vergelijkbaar met het onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (Andriessen et al, 2020).

Uit een verkennende survey die in het kader van de Vierde Monitor moslimdiscriminatie (Butter, Van Oordt & Van der Valk, 2021) werd gehouden, werd duidelijk dat driekwart van de respondenten aangaf op enigerlei wijze te maken gehad met discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van hun (vermeende) islamitische geloof. Arbeidsmarktdiscriminatie van moslims komt in ongeveer dezelfde mate voor bij sollicitaties, op de werkvloer en bij doorstroming naar hogere functies. Een hele kleine minderheid van de respondenten met een discriminatie-ervaring meldde dit bij de politie of een anti-discriminatievoorziening. Onderzoekers van de Radboud Universiteit geven aan dat moslima's met een hoofddoek, in vergelijking met andere groepen vrouwen, bij sollicitaties 2 tot 7 keer minder positieve reacties (zoals uitnodigingen) krijgen (Blommaert et al, 2024).

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 (pogingen tot) brandstichting. Een enkele keer wordt er een varkenskop aangetroffen. Een deel van de moskeeën wordt jaarlijks door dit soort incidenten getroffen. In de Vierde Monitor moslimdiscriminatie wordt geconcludeerd dat in periode 2017-2020 het aantal voorvallen in de periode per jaar in vergelijking met de piek in 2015-2016 afnam, maar dat het nog altijd hoger ligt dan voor 2015 (Butter, Van Oordt, van der Valk, 2021).

Uit een enquête onder 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.

3.2 Antisemitisme

Sinds houdt 1995 houdt het CIDI een jaaroverzicht bij van het aantal meldingen van antisemitische incidenten of incidenten gericht tegen joden. Het aantal meldingen van antisemitisme nam in 2023 explosief toe (CIDI, 2024). Dat kwam vooral door de geweldstoename in Israël en de Palestijnse gebieden vanaf oktober 2023. In 2023 werden 379 incidenten gemeld. Dat is een stijging van 245%



juni 2024

ten opzichte van 2022 toen er 155 meldingen werden geregistreerd. Vooral op scholen nam het antisemitisme toe.

In 2023 registreerde de politie 880 incidenten over antisemitisme (10% van alle discriminatie-incidenten) ((*Van Kleef, Jak & Fiere, 2024*). In 2022 was dit getal 549. Het aantal incidenten op deze grond schommelt door de jaren heen: in 2019 registreerde de politie 768 incidenten , in 2020 517.. Een aantal registraties gaat over graffiti, posters, stickers en/of flyers van rechtsextremistische groeperingen of personen. Sinds de geweldstoename in Israël en de Palestijnse gebieden vanaf oktober 2023 lijken dit soort registraties toe te nemen. De algemene stijging is slechts deels toe te schrijven aan de situatie in Israël en de Palestijnse Gebieden; waarbij het in 126 registraties vooral gaat om intimidatie en bedreiging op straat, bij woningen of aan het adres van een synagoge, via sociale media, de telefoon of een dreigbrief, beledigende uitingen tijdens demonstraties . 17 van het aantal toegenomen bedreigingen (6 in 2022, 80 in 2023) heeft bijna een derde te maken met het geweld in Israël en de Palestijnse gebieden. Opvallend is de forse toename van incidenten in de context van voetbalwedstrijden.

Bij de antidiscriminatievoorzieningen is het aantal meldingen over antisemitisme meer dan verdubbeld. In absolute aantallen is het aantal meldingen gestegen van 69 in 2022 naar 154 in 2023. Er werden 66 meldingen gedaan sinds de geweldstoename in Israël en de Palestijnse Gebieden begin oktober. Dat is 43% van het totale aantal meldingen over antisemitisme in 2023. Hiervan waren 25 meldingen expliciet gelinkt aan de situatie in Israël en de Palestijnse Gebieden.

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.

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.

Een onderzoek van bureau Panteia, in opdracht van de Anne Frank Stichting onderzoek naar antisemitisme in het voortgezet onderwijs wijst uit dat 42% van de docenten in het voortgezet onderwijs in 2022 getuige was van antisemitische voorvallen in de klas (*Maas & Van Marwijk-Hol, 2023*). Meestal betreft het scheldpartijen en beledigingen die niet tegen specifieke personen zijn gericht. Vergelijkbaar onderzoek is ook in 2013 en 2004 uitgevoerd. In 2013 maakten 35% van de docenten een of meer antisemitische voorvallen in de klas mee, in 2004 was dat 50%. Van de



antisemitische voorvallen die de docenten in 2022 meemaakten, blijkt dat voetbal de meest voorkomende context gevolgd door het Palestijns-Israëlische conflict.

4. 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. Dit uitgangspunt dat 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.

4.1 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 er 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.

4.2 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.

5. Kleding-eisen 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 kleding-eisen 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 gezichtsluier 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. RTL Nieuws bericht op 5 augustus 2022 dat drie jaar nadat het boerkaverbod inging in de die tijd nog nooit een boete is uitgedeeld voor het overtreden van het verbod. RTL Nieuws baseert zich op cijfers van de Nationale Politie, die RTL Nieuws opvroeg. Wel ervaren vrouwen met gezichtsbedekkende kleding sindsdien meer agressie, intimidatie en discriminatie. "Vrouwen worden aangevallen, sommigen bespuugd." Dat wordt duidelijk uit een grote enquête onder draagsters van gezichtsbedekkende kleding uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

6. Wat kan 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 wilt ondernemen is het belangrijk om je ervaring te melden. Dankzij je melding kunnen wij ongelijke behandeling in kaart brengen, voorkomen en bestrijden.



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

juni 2024

EEN KLACHT OVER DISCRIMINATIE MELDEN OF ADVIES VRAGEN?

Discriminatie.nl, het discriminatiemeldpunt van RADAR, is op verschillende manieren te bereiken:
Telefonisch: Via het landelijke telefoonnummer 0800 - 0880
Website: Via de website www.discriminatie.nl
App: Download de gratis 'DiscriminatieMelder' app. Verkrijgbaar in Play Store en iOS
Zie de website www.discriminatie.nl voor de antidiscriminatievoorziening van uw gemeente.

Bronvermelding

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

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. [Volledig document](#).

Blommaert, L. et al (2024). *Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's. Eindrapportage*. Nijmegen: Radboud Universiteit. [Volledig document](#).

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

Butter, E., Oordt, E. van & Valk, I. van der (2021). *Monitor Moslimdiscriminatie. Vierde rapportage. Met speciale aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt*. Amsterdam : Universiteit van Amsterdam. [Volledig document](#).

CBS (2024). *Veiligheidsmonitor 2023*. Den Haag : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). [Hele document](#).

CIDI (2024). *Monitor antisemitische incidenten in Nederland 2023*. 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.

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

College voor de Rechten van de Mens (2024). *Monitor Discriminatiezaken 2023*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document](#).

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



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

juni 2024

FRA (2018). *Experiences and perceptions of antisemitism. Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU*. Luxembourg : Publications Office of the European Union.

[Volledig document.](#)

Goede, A. de (2022). 'Drie jaar boerkaverbod: geen boetes, wel meer agressie en discriminatie', *RTL Nieuws*, 5 augustus 2022. [Volledig document.](#)

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

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

Maas, K. & Marwijk-Hol, M. van (2023). *Antisemitisme in het voortgezet onderwijs : Een survey-onderzoek voor de Anne Frank Stichting*. Zoetermeer: Panteia. [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. [Volledig document.](#)

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

Van Kleef, N. Jak, L & Fiere, B. (2024). *Discriminatiecijfers in 2023: Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland*. Utrecht / Rotterdam/ Den Haag: Movisie / Art.1. [Hele document](#)

RADAR

Juni 2024 (eerdere versies: december 2014; november 2015, november 2016, november 2017, december 2018, maart 2021).