

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*). Bijvoorbeeld 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 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 bisexualiteit. 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 discriminatie op grond van godsdienst en levensovertuiging in Nederland vooral wordt ervaren door moslims (*Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014*). 3% van de ondervraagde christenen ervoer in het jaar voorafgaand aan het onderzoek discriminatie op grond van zijn of haar godsdienst, tegenover 46% van de ondervraagde moslims. De helft van de moslims ervaart discriminatie in de openbare ruimte, meestal tijdens het winkelen. Ze zeggen dat het winkelpersoneel hen onvriendelijk behandelt, of denkt dat zij willen stelen. Ook geeft 22% van de mensen in die religieuze groep aan dat ze zijn nageroepen of uitgescholden op straat of in het verkeer (*Andriessen, Fernee &*

Wittebrood, 2014). Maar liefst 1 op de 3 moslims zegt te maken hebben gehad met discriminatie in hun zoektocht naar werk of op de werkvloer. Discriminatie op de werkvloer neemt veelal de vorm aan van kwetsende grappen, pesterijen en uitgescholden worden door collega's en/of leidinggevenden. Ook bij klantcontact en bij contact met opdrachtgevers wordt discriminatie ervaren. Het is vaak moeilijk te bepalen of discriminatie van moslims discriminatie op grond van godsdienst of etniciteit is.

Uit een inventarisatie blijkt dat het aantal incidenten tegen moskeeën in Nederland in 2013 en 2014 relatief hoog is vergeleken met voorgaande jaren (Van der Valk, 2015). 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. 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 Ruij, 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 islamofobie toenemen. In 2016 heeft het meldpunt "Meld Islamofobie!" zijn eerste jaarverslag gepubliceerd (Abaâziz, 2016). Dit meldpunt is een burgerinitiatief 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 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 (Lachhab & Vorthoren, 2016). 52% van de meldingen had betrekking op vijandige bejegening en 22% op ongelijke behandeling.

Sinds 1995 houdt het Cidi een jaaroverzicht bij van het aantal meldingen van antisemitische incidenten of incidenten gericht tegen joden. In 2015 registreerde Cidi 126 antisemitische incidenten. In 2014 waren het er 171 en in 2013 waren het er 100. Het blijkt door de jaren heen dat als spanningen rond het Israël-Palestina conflict oplopen, het aantal antisemitische incidenten toeneemt (Muller, 2016). De politie registreerde in 2015 428 antisemitische incidenten (8% van alle door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten) (Van Bon & Mink, 2016). In 2014 waren er dat 358 (6% van het totaal).

Ervaringen met discriminatie op grond van godsdienst of levensovertuiging kunnen worden gemeld bij een antidiscriminatievoorziening (ADV) of de politie en er kan een verzoek om een oordeel worden ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens. In de periode 2010-2014 schommelde het aantal meldingen over godsdienstdiscriminatie bij de ADV's tussen de 284 en 353. Dat is zo'n 5% van het totaal aantal meldingen. In 2015 lag het aantal een stuk hoger: 399 klachten of meldingen. Dat is 8,2% van het totaal aantal meldingen. Het merendeel van de meldingen (72%) is afkomstig van moslims die vanwege hun godsdienst met discriminatie werden geconfronteerd (Dinsbach et al., 2016). 12% van meldingen over godsdienstdiscriminatie betrof mensen die vanwege hun christelijke geloof werden gediscrimineerd. Ook de politie registreerde in 2015 opvallend meer meldingen van discriminatie op grond van godsdienst. In 9% van alle door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten ging het om godsdienstdiscriminatie, waarvan 92% op grond van islam (Van Bon & Mink, 2016). Het gaat daarbij om 462 incidenten. In 2014 waren er dat 279. De stijging lijkt verband te houden met de terreuraanslagen in Parijs in 2015, de toestroom van asielzoekers en de negatieve beeldvorming rondom moslims en de islam in die context.

Het totaal aantal verzoeken om een oordeel over discriminatie op grond van godsdienst bij het College voor de Rechten van de Mens neemt in de afgelopen jaren af (van 54 in 2011 tot 27 in 2015). In 2011 ging nog 8% van alle verzoeken over discriminatie op grond van godsdienst. In 2015

gaat het om 6% van alle verzoeken (*College voor de Rechten van de Mens, 2016a*). 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 2015 was 7 (2% van het totaal).

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, 2016b*). 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.

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 hij mag een sollicitant niet afwijzen vanwege zijn of haar 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.

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.

Kledingeisen op school

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 kledingeisen stellen die passen bij hun onderwijsvisie. Zo mogen dergelijke scholen de meisjes op de school verplichten een rok te dragen.

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.

Zie voor meer informatie:

- [Dossier 'Religie en Werk'](#) van het College van de Rechten van de Mens.
- De [website](#) van Stichting Ontsluiert. De Stichting stelt zich ten doel om de participatie en emancipatie van gesluierde moslimvrouwen te bevorderen.

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'

Email: Stuur een email naar info@radar.nl

App: Download de gratis 'Meld Discriminatie Nu' app. 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](#).

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

Bon, S. van & Mink, I. (2016). *Discriminatie-cijfers in 2015. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland*. Rotterdam : Art.1. [Hele document](#).

Bouma, S. & Ruig, L. de (2015). *Moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs*. Zoetermeer : Panteia. [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 (2016a). *Monitor Discriminatiezaken 2015*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document](#).

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

Dinsbach, W., Silversmith, J., Schaap, E., Janss, F. & Mink, I. (2016). *Kerncijfers 2015 : Landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie, geregistreerd bij de antidiscriminatievoorzieningen*. S.L. : Landelijke Vereniging tegen Discriminatie. [Hele document](#).

Europees Hof voor de Rechten van de Mens (2012). *SGP vs de Nederlandse Staat*. Application no. 58369/10, 10 juli 2015. [Volledig oordeel](#).

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](#).

Muller, G. (2016). *Monitor antisemitische incidenten in Nederland 2014*. Den Haag: CIDI. [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 (2015). *Monitor moslimdiscriminatie*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam. [Document](#).



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

november 2016

RADAR

November 2016 (Eerdere versies: december 2014 en november 2015)