



MIDDEN NEDERLAND

voor gelijke behandeling
tegen discriminatie

ARBEIDSMARKT- DISCRIMINATIE

Wet- en regelgeving omtrent
arbeidsmarktdiscriminatie

Inleiding

Voor werkgevers en selecteurs is de gelijke behandelingswetgeving nog vaak een onbekend gebied. Dat er niet geselecteerd mag worden op iemands afkomst is over het algemeen duidelijk, maar onduidelijkheid over de nuances in de gelijke behandelingswetgeving blijven bestaan. Hoe zit het bijvoorbeeld als iemand met een bepaald accent praat? Mag diegene vanwege dat accent worden afgewezen? Of is er dan sprake van discriminatie? Art.1 MN probeert u middels dit document inzicht te geven in deze materie.

In dit dossier wordt een toelichting gegeven op wat discriminatie is, op welke facetten van de arbeidsmarkt bescherming wordt genoten en welke discriminatiegronden in de gelijke behandelingswetgeving staan beschreven. Daarnaast worden enkele veelgestelde vragen uit- en toegelicht. Het dossier bevat verwijzingen naar de gelijke behandelingswetgeving en oordelen van het College voor de Rechten van de Mens.

Mocht u na het lezen van het dossier vragen hebben, wij staan voor u klaar om deze te beantwoorden.

Michel Aben
m.aben@art1mn.nl

Inhoudsopgave

Wat is discriminatie?	3	
Wat verstaat de gelijke behandelingswetgeving onder arbeid?	4	
Onderscheid volgens de gelijke behandelingswetgeving	5	
Direct onderscheid	6	
Indirect onderscheid	10	
Objectieve rechtvaardiging		11
Discriminatiegronden	13	
Veelgestelde vragen bij de werving en selectie	16	
Vragen op geslacht	20	
Vragen op handicap/chronische ziekte	22	
Vragen op leeftijd	23	
Veelgestelde vragen bij de arbeidsvoorwaarden	24	
Vragen op godsdienst	24	
Vragen op geslacht	24	
Veelgestelde vragen bij de arbeidsomstandigheden	26	
Bemiddeling	27	
Veelgestelde vragen bij de beëindiging of het verlengen van het contract	28	

Wat is discriminatie?

Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op persoonsgebonden kenmerken die er in die bepaalde situatie niet toe doen. Als iemand zonder rijbewijs wordt afgewezen voor een baan als taxichauffeur is dit volkomen terecht. Er is pas sprake van discriminatie als diegene niet wordt aangenomen omdat deze persoon bijvoorbeeld vrouw is, een donkere huidskleur heeft, moslim of homo is en deze persoonskenmerken niet bepalend zijn voor de functie.

Toch is niet alles discriminatie. In sommige situaties is het normaal om onderscheid te maken. Iemand weigeren voor de functie van receptionist, omdat hij of zij de taal niet spreekt, is geen discriminatie. Iemand weigeren voor diezelfde functie vanwege het geslacht van de sollicitant is dat wel.

Lees de juridische definitie van discriminatie in het [Wetboek van Strafrecht](#).

Wat verstaat de gelijke behandelingswetgeving onder arbeid?

De gelijke behandelingswetgeving is op alle facetten van het terrein arbeid van toepassing. Bij de werving en selectie, de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsbemiddeling tot aan het beëindigen van de arbeidsverhouding. Dit is terug te vinden in [artikel 5](#) van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB).

Werving en selectie

De aanbieding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking.

Arbeidsrelatie

Het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding.

Arbeidsbemiddeling

Het bemiddelen naar werk door bijvoorbeeld een uitzend-, re-integratie- of detacheringsbureau.

Arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden zijn de voorwaarden waarop men werkt, zoals: arbeidsduur, salaris en vakantiedagen. U spreekt deze voorwaarden af met uw werkgever en laat deze vastleggen in een arbeidsovereenkomst. Vaak staan er ook arbeidsvoorwaarden in een cao. Bovendien staan in sommige wetten regels op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

Arbeidsomstandigheden

Het fysieke, sociale en psychologische klimaat waarin wordt gewerkt.

Stages en vrijwilligerswerk

Stages en vrijwilligerswerk worden onder het terrein arbeidsmarkt gerekend als er sprake is van een gezagsverhouding.

Vrije beroepen

Tevens worden freelancers en de vrije beroepen zoals artsen, notarissen en advocaten door de wet beschermd. Hetgeen is terug te vinden in [artikel 6](#) van de Algemene wet gelijke behandeling.

Onderscheid volgens de gelijke behandelingswetgeving

In de [gelijke behandelingswetgeving](#) wordt er gesproken over [direct onderscheid](#) en [indirect onderscheid](#).

Direct onderscheid

Direct onderscheid houdt in dat een handeling of maatregel rechtstreeks verband houdt met een discriminatiegrond.

Voorbeeld: Werkgever zegt: 'Ik wil geen moslims in dienst.'

Er wordt rechtstreeks verwezen naar de discriminatiegrond godsdienst door expliciet te zeggen geen moslims in dienst te willen.

Uitzondering

Direct onderscheid is verboden, tenzij een uitzondering voor het gemaakte onderscheid in de gelijkebehandelingswetgeving staat (denk bij een dergelijke uitzondering bijvoorbeeld aan het [voorkeursbeleid](#)).

Uitzonderingen direct onderscheid

Ras

- [Voorkeursbeleid](#)
- **Wezenlijk beroepsvereiste:**

Bij sommige beroepen is het ras (of de huidskleur) bepalend. Denk bijvoorbeeld aan een acteur, danser of kunstenaar, waarbij de afkomst of huidskleur noodzakelijk is voor het vertolken van een bepaalde rol.
- **Werkverhouding is een privékarakter**

Als iemand wordt aangenomen voor de schoonmaak in huis of als oppas voor de kinderen, bepaalt diegene zelf wie hij/zij achter zijn voordeur laat. De gelijke behandelingswetgeving is dus niet van toepassing op een situatie in de privésfeer. Let op! Als men adverteert voor een functie dat een privékarakter heeft, mag de advertentie geen discriminerende eisen bevatten. Ook mag er in de privésituatie geen onderscheid op herkomst of huidskleur worden gemaakt.

Godsdienst, levensovertuiging en politieke gezindheid

- **Bijzondere grondslag instelling**

In de AWGB [artikel 5 lid 2](#) staat dat een organisatie met een bijzondere grondslag ten aanzien van personen die voor haar werkzaam zijn onderscheid mag maken op grond van godsdienst, levensovertuiging of politieke gezindheid, voor zover deze kenmerken vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgeoefend een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormen, gezien de grondslag van de instelling. Een zodanig onderscheid mag niet verder gaan dan passend is, gelet op de houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de instelling die van de voor haar werkzame personen mag worden verlangd, en mag niet leiden tot onderscheid op een andere discriminatiegrond.

Het onderscheid mag er echter niet toe leiden dat iemand wordt afgewezen, omdat diegene bijvoorbeeld homo is of niet getrouwd of van een andere afkomst is. Zo mag iemand bij een katholieke organisatie worden afgewezen als diegene niet gelovig is, maar mag een katholieke homo niet worden afgewezen worden, omdat diegene homo is.

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens waarin de uitzondering niet werd geaccepteerd door het College: [2018-110](#)

Geslacht

- [Voorkeursbeleid](#)
- **In gevallen waarin het de bescherming van de vrouw betreft, met name in verband met zwangerschap en moederschap:**
Een zwangere vrouw mag bijvoorbeeld meer pauzes hebben ten opzichte van haar collega's om te kolven.
- **In gevallen waarin het geslacht bepalend is:**
Denk hier aan beroepen als modellen en acteurs.

Nationaliteit

- **Indien het onderscheid is gebaseerd op algemeen verbindende voorschriften of geschreven of ongeschreven regels van internationaal recht en**
- **In gevallen waarin de nationaliteit bepalend is.**
Bijvoorbeeld als een intergouvernementele organisatie werft op nationaliteit, omdat zij rekening dient te houden met een evenredige verdeling van de posten over de onderdanen van de aangesloten lidstaten.
Zie bijvoorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [1998-81](#)

Leeftijd

- **Beleid krachtens de wet**
Als er een werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid van kracht is ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet.
- **AOW**
Als het onderscheid betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of van het dienstverband van een ambtenaar in verband met het bereiken van de leeftijd waarop op grond van de [Algemene Ouderdomswet](#) recht op ouderdomspensioen ontstaat, of van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd.
- **Objectieve rechtvaardiging**
Bij de discriminatiegrond leeftijd kan er bij zowel [direct](#) als [indirect](#) onderscheid op leeftijd sprake zijn van een [objectieve rechtvaardiging](#).
Een voorbeeld bij direct onderscheid dat objectief gerechtvaardigd is: oordeel [2009-123](#)

Handicap en/of chronische ziekte

- [Voorkeursbeleid](#).
- Als het onderscheid bestaat uit een doeltreffende aanpassing, waardoor diegene met een beperking op het werk kan functioneren.
- Als het onderscheid noodzakelijk is ter bescherming van de [veiligheid en de gezondheid](#).

Indirect onderscheid

Indirect onderscheid is een ogenschijnlijk neutrale handeling of maatregel, maar die voor een bepaalde groep mensen nadelig uitvalt.

Voorbeeld: Werkgever plaatst een vacature met de functie-eis: 'perfecte beheersing van de Nederlandse taal'.

Er wordt door de functie-eis perfecte beheersing van de Nederlandse taal niet rechtstreeks verwezen naar een discriminatiegrond, maar het zijn vaak mensen die niet in Nederland zijn geboren die de taal niet perfect beheersen. Zij worden door deze ogenschijnlijk neutrale maatregel dus nadelig getroffen. Indirect wordt er onderscheid gemaakt op de discriminatiegrond ras.

Uitzondering

Indirect onderscheid is verboden, tenzij daar een [objectieve rechtvaardiging](#) (een goede reden) voor is.

Objectieve rechtvaardiging

Indirect onderscheid is verboden, tenzij er voor het onderscheid een objectieve rechtvaardiging is (een hele goede reden). Indirect onderscheid is objectief gerechtvaardigd als er een legitiem doel is en het middel om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk is.

Een doel is **legitiem** als het doel:

- **Voldoende zwaarwegend is;**
- **Niet discriminatoir is;**
- **Voldoet aan een werkelijke behoefte.**

Een middel is **passend**:

- **Als het geschikt is om het doel te bereiken.**

Een middel is **noodzakelijk**:

- **Als er geen alternatief middel is dat minder discriminerend is (subsidiariteitsvereiste);**
- **Als het middel in evenredigheid staat tot het doel (proportionaliteitsvereiste).**

Als aan alle bovenstaande eisen is voldaan, is het indirecte onderscheid **objectief gerechtvaardigd** en dus niet verboden.

Voorbeeld

In een vacature staat de eis: perfecte beheersing van de Nederlandse taal. De vacature wordt twee keer uitgezet. Eén vacature is voor een aspergesteker op het land en de ander voor een nieuwslezer bij een nationale televisiezender.

Wat is het doel?

Het doel is communicatie (voor beide vacatures een legitiem doel)

Wat is het middel?

Het middel is de eis: perfecte beheersing van de Nederlandse taal.

Is het middel passend?

Ja, het middel is in beide vacatures passend om het doel te bereiken. Immers met de eis 'perfecte beheersing van de Nederlandse taal' bereikt men het doel communicatie.

Is het middel noodzakelijk?

Bij de vacature voor de aspergesteker niet. De eis 'perfecte beheersing van de Nederlandse taal' is te zwaar. Het staat niet in evenredige verhouding tot het doel, want er is een minder zwaar middel voorhanden om het doel te bereiken. Namelijk, beheersing van

de Nederlandse taal. Door de eis te stellen wordt er indirect onderscheid gemaakt dat verboden is.

Bij de vacature voor de nieuwslezer is dat anders. Bij die functie is het aannemelijk dat de eis in evenredigheid staat tot het doel en is er geen alternatief middel dat minder discriminerend is. Door de eis te stellen wordt er indirect onderscheid gemaakt dat niet verboden is.

Discriminatiegronden

Arbeidsduur

Verboden onderscheid op grond van [arbeidsduur](#), heeft betrekking op het nadelig behandelen van personen met een parttime baan ten opzichte van personen met een fulltime baan in de arbeidsvoorwaarden.

Arbeidscontract

Onderscheid op grond vast of tijdelijk contract heeft veelal betrekking op het nadelig behandelen van personen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst in de arbeidsvoorwaarden.

Een voorbeeld is als een medewerker met een [tijdelijk contract](#) geen recht heeft op een 13^e maand en iemand met een vast contract wel.

Burgerlijke staat

De grond burgerlijke staat heeft betrekking op onderscheid op grond van de in Nederland erkende vormen van samenlevingsverbanden, zoals een huwelijk of samenlevingscontract. Onderscheid tussen mensen met en zonder kinderen kan ook leiden tot indirect onderscheid op grond van burgerlijke staat, omdat gehuwde mensen significant vaker kinderen hebben dan ongehuwde mensen.

Een voorbeeld is als een christelijke school een vrouw afwijst voor een baan, omdat zij [ongehuwd](#) op reis is geweest.

Geslacht

De grond geslacht bevat veel verschillende vormen van discriminatie. Onderscheid tussen mannen en vrouwen valt hier uiteraard onder. Ook discriminatie op grond van iemands zwangerschap wordt hieronder gerekend. Daarnaast valt discriminatie wegens genderidentiteit en genderexpressie onder geslacht, discriminatiegronden die vooral voor transgender en non-binaire personen relevant zijn. Tenslotte valt onder geslacht ook discriminatie op grond van geslachtskenmerken; dit is vooral van toepassing op intersekse personen. Dankzij een aanpassing in de Algemene wet gelijke behandeling worden genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken vanaf 2020 expliciet vermeld in [artikel 1 lid 2](#).

Een voorbeeld van onderscheid op grond van geslacht is als het contract wordt beëindigd als een vrouw vertelt dat zij [zwanger](#) is.

Handicap of chronische ziekte

De Wet Gelijke behandeling op grond van Handicap of chronische ziekte geeft geen definitie van een handicap of chronische ziekte. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat een handicap of chronische ziekte waarschijnlijk voor een langere periode is en een beperking

is als gevolg van een lichamelijke, geestelijke of psychische aandoening.

Een voorbeeld is als een bedrijf geen onderzoek doet of zij een doeltreffende aanpassing kan doen om iemand in een [rolstoel](#) een stage te laten volgen.

Godsdienst

Het begrip godsdienst moet volgens de grondwet en internationale verdragen ruim worden uitgelegd en omvat niet alleen het huldigen van een geloofsovertuiging, maar ook het zich ernaar gedragen. Als voorbeeld het dragen van een hoofddoek, een kruisje of een keppeltje.

Een voorbeeld is als iemand wordt afgewezen voor de baan, omdat diegene een [hoofddoek](#) of [baard](#) draagt vanuit een religieuze overtuiging.

Leeftijd

Leeftijd is een aanduiding naar een bepaalde leeftijdscategorie.

Een voorbeeld is als er een [ongemotiveerde leeftijdseis](#) is opgenomen in een vacature.

Levensovertuiging

Onder levensovertuiging wordt een min of meer coherent stelsel van ideeën verstaan, waarbij sprake is van fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan. Dit is niet hetzelfde als het huldigen van maatschappelijke opvattingen, waarbij het eerder om politieke overtuiging zal gaan. Bovendien is het noodzakelijk dat deze opvattingen niet slechts individueel worden gehuldigd, maar dat sprake is van gemeenschappelijke opvattingen. Als voorbeeld, veganisme, rastafari en het boeddhisme.

Een voorbeeld is al iemand als zelfstandige door een bemiddelingsbureau wordt afgewezen vanwege zijn/haar [levensovertuiging](#).

Nationaliteit

Onder het begrip nationaliteit moet worden verstaan, nationaliteit als in staatkundige zin, onafhankelijk van de feitelijke woon- en verblijfplaats van verzoeker (Handelingen II 1993/94, 22 014, p.1086).

Een voorbeeld is als een dochteronderneming van een Amerikaans bedrijf een sollicitant afwijst vanwege de Cubaanse [nationaliteit](#).

Politieke gezindheid

Als het onderscheid gebaseerd is op de (veronderstelde) politieke gezindheid van het slachtoffer. Het gaat hier om een politieke overtuiging, die kan worden afgeleid uit bijvoorbeeld uitingen of lidmaatschappen.

Een voorbeeld is als een sollicitant niet wordt aangenomen, vanwege de [politieke voorkeur](#)

Ras

Het begrip ras moet volgens de definitie in het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad ruim worden uitgelegd en omvat ook: huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.

Maar fysieke, etnische, geografische, culturele, historische kenmerken kunnen er ook toe leiden dat er sprake is van discriminatie op grond van ras. Een groep die zich in culturele zin al generaties onderscheidt, kan als ras in juridische zin aangemerkt worden, bijvoorbeeld woonwagenbewoners.¹ Dit betekent overigens niet dat het begrip eindeloos opgerekt kan worden. Zo valt '[Amsterdammer](#)' niet onder ras.

Een voorbeeld is als er onderscheid wordt gemaakt in de werving en selectie op basis van [huidskleur](#) of op een [niet-Nederlandse achternaam](#).

Seksuele gerichtheid

Discriminatie op grond van (veronderstelde) homo- of heteroseksuele gerichtheid van het slachtoffer. Bi- en panseksualiteit vallen hier ook onder. Transgenders en interseksue personen vallen onder de categorie geslacht, ondanks dat deze groepen in beleid vaak samengaan met homo- en biseksuelen (LHBTI+).

Een voorbeeld is als een werkgever niet optreedt tegen discriminerende opmerkingen op de werkvloer m.b.t. de [seksuele geaardheid](#) van een medewerker.

¹ College voor de Rechten van de Mens, [oordeel 2014-166 overweging 3.4 t/m 3.7](#)

Veelgestelde vragen bij de werving en selectie

Wat is voorkeursbeleid of positieve discriminatie?

Voorkeursbeleid

In sommige gevallen is het toegestaan om bij gelijke geschiktheid voor de functie de voorkeur te geven aan personen behorende tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep, een vrouw of iemand met een beperking en/of chronische ziekte. Dit wordt ook wel voorkeursbeleid of positieve discriminatie genoemd. Met voorkeursbeleid wordt beoogd de achterstand van minderheidsgroepen op de arbeidsmarkt weg te werken door hen in een bevoorrechte positie te plaatsen. Voorkeursbeleid bij de werving en selectie moet aan vier strikte eisen voldoen:

Achterstand: de achterstand van de bewuste groep binnen het bedrijf moet worden aangetoond. Dit moet worden afgezet tegen het beschikbare arbeidsaanbod onder de beroepsbevolking dat relevant is voor die functie.

Zorgvuldigheid: een zorgvuldige en objectieve beoordeling van alle sollicitanten, op grond van hun kwalificaties. Geen enkele kandidaat mag dus bij voorbaat worden uitgesloten van de sollicitatieprocedure op grond van een groepskenmerk. Kandidaten voor een vacature moeten aan de hand van vooraf op schrift gestelde, zakelijke criteria beoordeeld worden. Een kandidaat kan alleen voorrang krijgen bij 'gelijke' geschiktheid. En dus niet bij 'voldoende' of 'gebleken' geschiktheid.

Evenredigheid: de voorkeursmaatregel moet in redelijke verhouding staan tot het doel. Dat wil zeggen dat de voorkeursmaatregel moet kunnen worden gerechtvaardigd door de mate van achterstand. De maatregel mag geen onevenredig zwaar middel zijn om de achterstand mee te bestrijden.

Kenbaarheid: de verplichting voor een werkgever om bij de werving- en selectieprocedure kenbaar te maken dat hij een voorkeursbeleid voert. Werkgevers zijn verplicht dit in de vacaturetekst te vermelden.²

NB: Voorkeursbeleid is dus alleen toegestaan voor personen behorende tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep, vrouwen en mensen met een beperking en/of chronische ziekte. Voorkeursbeleid is niet toegestaan voor mannen, LHBTI+ personen of voor mensen die een bepaald geloof aanhangen of een levensovertuiging huldigen.

² College voor de Rechten van de Mens, [Dossier voorkeursbeleid](#), 3 juli 2015

Mag ik zelf bepalen wie ik in dienst neem?

Uiteraard kiest men de meest geschikte persoon voor de functie. Belangrijk is dat dit gebeurt op kwaliteiten en competenties. Onderscheid maken op persoonsgebonden kenmerken is in veel gevallen verboden.

Vragen op ras

Mag ik een taaleis stellen in de vacature?

Er mogen taaleisen worden gesteld in een vacature die nodig zijn voor de vervulling van de functie. Een bedrijf dat voornamelijk Duitse klanten heeft, mag van zijn werknemers verlangen dat zij de Duitse taal beheersen. Van een directiesecretaresse mag worden verwacht dat zij [een bepaald niveau](#) van de Nederlandse taal beheerst.

Een taaleis kan echter ook te zwaar zijn, waardoor er [indirect onderscheid](#) wordt gemaakt. Het vragen naar een [native speaker](#) is in de regel verboden. Men sluit daarmee iedereen uit die niet is grootgebracht met de gevraagde taal. De eis is niet [passend](#), omdat een ander dan een native speaker de taal net zo goed kan beheersen.

Als er voor de functie een [te zware taaleis](#) wordt gesteld, is dit onderscheid op basis van ras. Sollicitanten met een niet-Nederlandse afkomst, zullen minder vaak voldoen aan een eis ten aanzien van de Nederlandse taal dan sollicitanten met een Nederlandse afkomst. Zij zullen om die reden vaker worden afgewezen voor de functie.

Mag ik de eis stellen dat iemand accentloos Nederlands praat?

Door de eis accentloos Nederlands wordt er [indirect onderscheid](#) gemaakt, omdat deze eis in verhouding meer personen van niet-Nederlandse afkomst dan van Nederlandse afkomst zal treffen.

Indirect onderscheid is niet verboden als er een [objectieve rechtvaardiging](#) voor is. Er is niet zo snel een objectieve rechtvaardiging voor de eis. Het spreken met een accent zegt namelijk niets over de mate van beheersing van de Nederlandse taal.

Zie bijvoorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2015-32](#).

Vragen op godsdienst

Mag ik iemand afwijzen, als diegene niet beschikbaar is op de werkdagen die ik wens?

Een medewerker kan aangeven dat die een bepaalde dag niet wil werken vanwege geloofsoverwegingen. Sommige moslims willen naar het vrijdaggebed, sommige joden

hebben sabbat op zaterdag en sommige christenen willen niet werken op zondag. Als de werkgever de eis stelt dat al zijn medewerkers moeten werken op één van deze dagen, wordt er [indirect onderscheid](#) gemaakt. Men die een geloof aanhangt ondervindt in de regel vaker nadeel van deze eis dan diegene die geen geloof aanhangt. Of de eis verboden onderscheid oplevert, hangt af van de [noodzakelijkheid](#) van de eis. Kan een werknemer makkelijk vervangen worden door collega's op de bewuste dag, dan is de eis verboden. Is de aanwezigheid noodzakelijk voor de uitvoering van het werk, dan is de eis niet verboden. Zie als voorbeeld de oordelen van het College voor de Rechten van de Mens [2012-24](#) (verboden onderscheid) en [2010-102](#) (geen verboden onderscheid).

Mag ik een sollicitant met een hoofddoek weigeren?

Nee, dat mag niet.

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2014-108](#)

Mijn klanten accepteren geen medewerkers met een hoofddoek, mag ik haar om die reden afwijzen?

Nee, een werkgever mag niet tegemoet komen aan discriminerende wensen van diens klanten.

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2007-104](#)

Al mijn medewerkers dragen bedrijfskleding, mag ik een moslima afwijzen vanwege haar hoofddoek?

Nee, een hoofddoek kan ook geproduceerd worden in de lijn van de bedrijfskleding.

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2006-84](#)

Mijn medewerkers voeren overheidsmacht uit, mag ik eisen dat zij een strikt neutrale uitstraling hebben?

Bij sommige overheidsfuncties is dit toegestaan. Van rechters en bijvoorbeeld politie op straat mag worden geëist dat zij niet zichtbaar uiting geven aan het geloof door middel van een hoofddoek of bijvoorbeeld het zichtbaar dragen van een kruisje, i.v.m. de schijn van partijdigheid.

Echter, de vrijheid van godsdienst is een sterk grondrecht. De neutraliteitseis kan bij overheidsberoepen onevenredig zwaar zijn. Het aanhangen van een geloof en - in het verlengde daarvan - het daaraan zichtbaar uitdrukking geven, betekent niet dat de medewerker zich niet neutraal kan opstellen tijdens het werk en professioneel en onpartijdig de taken kan uitvoeren. De eis kan bij overheidsfuncties dus ook verboden zijn. Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens waarbij de politie verboden onderscheid maakte door een intakemedewerker van de politie te vragen haar hoofddoek niet te dragen in combinatie met haar uniform: [2017-135](#).

De vrouw neemt aangiften op maar beslist niet wat de politie er verder mee gaat doen. Zij vervult een administratieve taak. Het doel van de beoogde uitstraling - in de zin van het vermijden van een mogelijke schijn van niet-neutraliteit of niet-objectiviteit - is maar in geringe mate aan de orde.

Vanwege de veiligheid en/of hygiëne mogen er geen wijdvallende kledingstukken worden gedragen, mag ik iemand met een wijdvallende hoofddoek afwijzen?

Als er geen (minder ingrijpende) [alternatieven](#) zijn, waardoor het gevaar voor de veiligheid en/of hygiëne is geweken, mag iemand met een wijdvallende hoofddoek worden afgewezen. Dit moet de [objectieve rechtvaardigingstoets](#) doorstaan.

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens, hygiëne: [2014-152](#) en veiligheid: [2011-19](#)

Mag ik de eis stellen dat het verboden is gezicht bedekkende kledingstukken te dragen die een goede communicatie of identificatie belemmeren?

Dat mag als die eis in redelijkheid wordt gesteld. Als de medewerker veel contact heeft met burgers kan een gezicht dat teveel is bedekt de communicatie of identificatie belemmeren. De eis moet de [objectieve rechtvaardigingstoets](#) doorstaan.

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2015-50](#)

Mag ik van mijn personeel verlangen dat zij het andere geslacht een hand geven?

Sommige moslims worden door deze eis geraakt, omdat zij vanwege geloofsovertuiging het andere geslacht geen hand geven. Er wordt [indirect onderscheid](#) gemaakt, omdat de eis niet rechtstreeks verwijst naar het geloof. De vraag is of de eis [objectief gerechtvaardigd](#) is. In dit soort casussen is altijd de vraag of een hand geven ook [noodzakelijk](#) is. Dit hangt heel erg af van welke functie iemand gaat bekleden en wat de betekenis daarbij is van het geven van een hand. De mensen die een hand weigeren aan het andere geslacht geven vaak als alternatief voor het geven van een hand, een vriendelijk knikje, hand op het hart (met uitleg waarom ze geen hand geven). In het ene geval is dit een redelijk alternatief en in het andere geval wordt het niet geaccepteerd door het College voor de Rechten van de Mens. Men kan zich voorstellen dat als iemand een functie bekleedt waarbij minimaal contact is met klanten (en het geven van een hand dus niet relevant is), het middel ook niet noodzakelijk wordt geacht. Als iemand dan wordt afgewezen voor de functie vanwege het niet geven van een hand, zal er door het College worden geoordeeld dat er verboden onderscheid is gemaakt. Zie als voorbeeld oordeel: [2016-142](#).

Het kan ook zijn dat het geven van een hand voor de functie wel van belang wordt geacht. Zo werd er door het gerechtshof geoordeeld dat een man die vanwege zijn religie solliciteerde naar de functie van klantmanager bij de gemeente (Dienst Sociale Zaken) en geen handen van vrouwen schudt, dat er geen verboden onderscheid werd gemaakt door de gemeente toen ze hem afwees voor de functie. Voor de uitspraak was van belang dat de gemeente als overheidsorgaan neutraliteit dient uit te stralen naar alle burgers, ongeacht geslacht, waarbij de klantmanager als vertegenwoordiger van de gemeente optreedt en het van wezenlijk belang is dat hij de klanten tegemoet treedt op een wijze die door vrouwen niet als respectloos en kwetsend wordt ervaren. Ten aanzien van het laatste speelde grotendeels mee dat de klanten van de Sociale Dienst van de gemeente afhankelijk zijn en zich niet aan contacten met de gemeente kunnen en mogen onttrekken, [zie de uitspraak](#). Men kan dus zeggen dat als het voor de functie niet zo zeer van belang is om een hand te geven en men wordt om die reden toch afgewezen, er verboden [indirect onderscheid](#) wordt gemaakt. Is het geven van een hand voor de functie wel van belang, dan is het indirecte onderscheid niet verboden.

Vragen op geslacht

Mag ik in een vacature vragen naar een man of vrouw?

Nee, een vacature moet seksneutraal zijn opgesteld. Indien uit de functiebenaming niet blijkt dat deze voor beide sekse openstaat dient achter de functienaam **m/v** te worden toegevoegd.

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2007-194](#). In een vacature vragen naar een man is nooit toegestaan. Werven op een vrouw is alleen toegestaan als wordt beoogd de achterstand van vrouwen op de arbeidsmarkt weg te werken door hen in een bevoorrechte positie te plaatsen. Dit wordt ook wel [voorkeursbeleid](#) of positieve discriminatie genoemd. Uit de vacature moet dan duidelijk blijken dat er een vrouw wordt geworven op basis van het voorkeursbeleid.

Mag ik een vrouw afwijzen, omdat zij zwanger is?

Nee, dat mag niet. Een afwijzing omdat een vrouw zwanger is, wordt als [direct onderscheid](#) gezien op grond van geslacht. Dit is omdat voor de wet alleen vrouwen zwanger zouden kunnen worden (in werkelijkheid is dit ook mogelijk voor een breder spectrum aan transgender en non-binaire personen).

De zwangere vrouw wordt in de wet goed beschermd. Als vooraf bekend is dat de sollicitant zwanger is en daardoor het werk gedurende een periode van haar contractsduur niet kan uitvoeren, mag dat geen reden zijn om haar niet aan te nemen.

Via regelingen van het UWV wordt het inkomensverlies van de werkgever opgevangen. Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2014-135](#).

Mijn werknemer is zwanger. Op de tijdelijke vacature wegens zwangerschapsverlof solliciteert wederom een zwangere vrouw. Mag ik haar wel afwijzen?

Een vrouw is niet verplicht om haar (toekomstige) werkgever te vertellen dat ze zwanger is. Ook niet als zij hierdoor een belangrijk deel van de afgesproken werkzaamheden niet kan doen en ook niet als het erg belangrijk is voor een werkgever dat zij het werk gaat doen. Dit is ook het geval als een werkgever een zwangere vrouw in dienst neemt om een zwangere werknemer te vervangen tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof, zelfs als hun verlof (deels) samenvalt. De vrouw mag niet worden afgewezen wegens haar zwangerschap, zie oordeel: [2015-13](#).

Mag ik tijdens een sollicitatiegesprek vragen naar een kinderwens?

De vraag is niet relevant voor de functie en dus ongepast. De vraag alleen leidt echter nog niet tot onderscheid op geslacht als onvoldoende vast is komen te staan dat de kinderwens reden is geweest voor de afwijzing. Als uit de afwijzing blijkt dat de kinderwens wel een rol heeft gespeeld, is er sprake van onderscheid op grond van geslacht.

Zie als voorbeeld de oordelen van het College voor de Rechten van de Mens: geen onderscheid [2014-132](#), wel onderscheid [2005-229](#).

Vragen op handicap/chronische ziekte

Ben ik verplicht om iemand met een handicap of chronische ziekte aan te nemen?

Nee, iemand moet [geschikt/bekwaam](#) zijn om de functie uit te oefenen. Als de ongeschiktheid voor een functie samenhangt met de [beperking](#) is er niet altijd sprake van onderscheid.

De werkgever moet [onderzoeken](#) of er [doeltreffende aanpassingen](#) zijn die de beperking kunnen wegnemen, waardoor de werknemer wel geschikt is voor de functie. Als de werkgever in redelijkheid doeltreffende maatregelen kan treffen, is de werkgever verplicht dit te doen. Het niet verrichten van een doeltreffende aanpassing kan leiden tot verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

Is een werknemer verplicht om tijdens een sollicitatiegesprek te vertellen dat hij een beperking heeft?

Nee, een werknemer is niet verplicht om te zeggen dat hij een beperking heeft. Echter, als de werknemer weet dat zijn beperking hem ongeschikt maakt voor de functie (en er is geen doeltreffende aanpassing mogelijk om de beperking weg te nemen) is ontslag op staande voet gerechtvaardigd.

Mag ik een werknemer vragen of hij een beperking heeft?

Nee, dat mag dat niet. Een werkgever mag alleen naar de gezondheidstoestand vragen als er bijzondere functie-eisen zijn die verband houden met de medische toestand van een kandidaat. De medische toestand moet duidelijk worden uit een medische keuring.

Alvorens deze keuring plaats mag vinden, moet de sollicitant de hele selectieprocedure al hebben doorlopen. De werkgever heeft dan in principe al voor de werknemer gekozen.

Daardoor wordt voorkomen dat de werkgever gaat voor de gezondste kandidaat. Hoe het is geregeld is terug te vinden in de [Wet op de Medische Keuringen](#).

De beperking van de medewerker levert een gevaar op voor de veiligheid of gezondheid, mag ik hem afwijzen?

Er bestaat in de wet een [uitzondering](#) dat iemand met een beperking, die geschikt is om de functie-taken uit te oefenen, afgewezen kan worden als de veiligheid of gezondheid in het gedrang komt. Bij de parlementaire behandeling van de Wet Gelijke Behandeling op grond van Handicap of chronische ziekte heeft de regering opgemerkt dat niet gauw een beroep op deze uitzondering kan worden gedaan, omdat het onderscheid noodzakelijk moet zijn. Een beroep op deze uitzondering stelt daarom hoge eisen aan de motivering. Ook moet onderzocht worden of er doeltreffende aanpassingen mogelijk zijn.

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2013-114](#)

Vragen op leeftijd

Mag ik in een vacature een leeftijdseis opnemen?

Nee, dat mag niet. Tenzij er een [objectieve rechtvaardiging](#) voor is.

Als u een meent een objectieve rechtvaardiging te hebben voor de leeftijdseis, dan dient de leeftijdseis in de vacature te worden gemotiveerd.

Voor meer informatie m.b.t. tot wat is toegestaan en niet in een vacature, zie:

www.wervingenselectiegids.nl

Mag ik iemand op leeftijd afwijzen?

Nee, in principe mag u niemand op leeftijd afwijzen. Echter, de wet maakt een aantal uitzonderingen:

- **Beleid krachtens de wet**

Er is een werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid van kracht ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet.

- **AOW**

Als iemand de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en er het recht is ontstaan op ouderdomspensioen mag iemand om die reden worden afgewezen.

- **Objectieve rechtvaardiging**

Bij de discriminatiegrond leeftijd kan er bij zowel [direct](#) als [indirect](#) onderscheid op leeftijd sprake zijn van een [objectieve rechtvaardiging](#), waardoor het onderscheid niet verboden is. Als een bedrijf dus een hele goede reden heeft om op leeftijd onderscheid te maken, hoeft dat niet verboden te zijn.

Voorbeelden direct onderscheid:

- Gezocht een jonge medewerker;
- Gezocht kandidaat tussen de 18 en 32 jaar.

Voorbeelden indirect onderscheid:

- Net afgestudeerd;
- Studenten gezocht;
- Maximale werkervaring is drie jaar.

Veelgestelde vragen bij de arbeidsvoorwaarden

Vragen op godsdienst

Mijn medewerkers willen bidden op het werk, moet ik dat toestaan?

De werkgever die in zijn organisatie gelovige werknemers in dienst heeft, is tot op zekere hoogte verplicht de werknemer in staat te stellen om te bidden. Hij is echter niet verplicht een bidruimte in te richten voor deze werknemers. Evenmin is de werkgever verplicht in te gaan op een verzoek van een werknemer om te allen tijde op het werk te mogen bidden.

De werkgever mag aan de andere kant niet overgaan tot een algeheel verbod om te bidden. Dit leidt namelijk tot verboden onderscheid. De werkgever mag echter wel voorwaarden stellen. Zo mag een werkgever bijvoorbeeld van werknemers eisen dat deze slechts binnen de eigen tijd, namelijk in de pauzes, bidden.³

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: geen onderscheid [2014-66](#) en [2003-146](#) en uitspraak van de rechter:

[ECLI:NL:RBROT:2013:BX4414](#)

Vragen op geslacht

Gelijke beloning bij gelijkwaardig werk op geslacht

Het is wettelijk verboden om mannen en vrouwen ongelijk te belonen die hetzelfde werk of werk van gelijke waarde verrichten. Gelijk belonen betekent niet dat werknemers voor hetzelfde werk precies hetzelfde salaris moeten krijgen. Er kunnen goede redenen zijn om iemand meer te betalen, bijvoorbeeld omdat iemand meer relevante werkervaring heeft.

Wanneer er geen goede verklaring is voor een salarisverschil tussen een man en een vrouw (die arbeid van gelijke waarde verrichten) is er sprake van ongelijke beloning.⁴

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2020-21](#)

Mijn medewerkster komt terug van zwangerschapsverlof, heeft zij recht op haar oude functie?

Onder arbeidsvoorwaarden valt onder meer de aard van de werkzaamheden, de locatie waar een werknemer te werk wordt gesteld en het volgen van een opleiding. Van direct onderscheid op geslacht is onder andere sprake indien onderscheid wordt gemaakt op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap. De afwezigheid vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof moet worden gezien als een direct en onlosmakelijk

³ Advies CGB inzake Arbeid, religie en gelijke behandeling, 12 augustus 2004, CGB-advies/2004/06, p. 7

⁴ College voor de Rechten van de Mens, <https://mensenrechten.nl/dossier/gelijke-beloning-mv>, 08-07-2015

gevolg van de zwangerschap en wordt daarom op één lijn gesteld met de zwangerschap zelf. Vrouwen mogen dan ook geen nadeel ondervinden van hun afwezigheid ten gevolge van het zwangerschapsverlof. De medewerkster heeft recht op haar oude functie. Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2018-106](#) en [2012-59](#)

Moet ik de bonusregeling toepassen op de periode dat mijn medewerkster zwangerschapsverlof geniet?

Als een bonus wordt beschouwd als 'loon', is de gelijke behandelingswetgeving van toepassing. Er mag geen onderscheid worden gemaakt op geslacht in de periode dat de werkgever verantwoordelijk is voor de loonbetaling.

Een werkgever maakt echter geen onderscheid als hij geen bonus betaalt over de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, omdat tijdens dit verlof niet de werkgever verantwoordelijk is voor loondoorbetaling, maar het UWV. Werkneemsters ontvangen over de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof een uitkering op basis van de [Wet arbeid en zorg](#). Dat het in de praktijk vaak zo is geregeld dat de betaling via de werkgever loopt, die als compensatie dan de uitkering van het UWV krijgt, maakt dit niet anders. Voor wat betreft de periode van afwezigheid wegens zwangerschapsgerelateerde ziekte is van belang dat het Hof van Justitie van de Europese Unie in diverse uitspraken heeft aangegeven dat werkgevers geen onderscheid maken als zij geen bonus uitbetalen over het tijdvak dat werkneemsters ziek zijn als gevolg van hun zwangerschap. Een voorwaarde is wel dat dezelfde regels ook gelden voor zieke mannelijke werknemers. Een tweede voorwaarde is dat de beloning niet zo gering is dat de bescherming van zwangere werknemers op de helling komt te staan.

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2011-81](#)

Veel gestelde vragen bij de arbeidsomstandigheden

Een medewerker dient een discriminatieklacht in. Wat moet ik doen?

Een werkgever moet zorgdragen voor een discriminatievrije werkomgeving. Als de werknemer een discriminatieklacht indient is de werkgever verplicht de klacht te onderzoeken. De klachtbehandeling moet objectief en zorgvuldig zijn. Indien de klacht zich richt tegen een manager, is de werkgever direct verantwoordelijk voor diens handelen.

Voorwaarden voor een zorgvuldige klachtbehandeling:

Klager

- Door de klager moet duidelijk worden gemaakt dat het een discriminatieklacht betreft;

Werkgever

- Klacht moet worden behandeld door een onafhankelijke (liefst deskundige) persoon/commissie;
- De klachtbehandeling is vertrouwelijk en dient voortvarend te worden uitgevoerd;
- De klachtenprocedure is transparant voor de betrokkenen;
- Er dient aan hoor- en wederhoor gedaan te worden tussen klager en beklagde en getuigen moeten worden gehoord:
 - Maak gespreksverslagen (geaccrediteerd),
 - Koppel de bevindingen terug aan beide partijen,
 - Geef partijen de gelegenheid daarop te reageren.
- Vorm een gemotiveerd oordeel of er sprake is van discriminatie.
- Bij geconstateerde discriminatie dienen passende maatregelen te worden genomen.
- Geen discriminatie, koppel dit gemotiveerd terug naar de klager.
- Wijs klager en beklagde op beroepsmogelijkheden (externe klachtencommissie, rechter, ect.).

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2019-117](#)

Arbeidsbemiddeling

Bemiddelingsbureaus mogen, net als uitzendbureaus, geen gehoor geven aan discriminatoire wensen van een opdrachtgever. Zij hebben een eigen verantwoordelijkheid om niet in strijd met de gelijke behandelingswetgeving te handelen en dienen er bovendien op toe te zien dat opdrachtgevers zich van verboden onderscheid onthouden.

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2016-30](#)

Bemiddeling

Het bemiddelingsbureau heeft een verantwoordelijkheid om niet te discrimineren in de arbeidsbemiddeling. Dit betekent dat zij n.a.v. een afwijzing van een opdrachtgever niet zomaar de bemiddeling van de klager mag stoppen. Zij moet de klager blijven bemiddelen, tenzij bemiddeling niet mogelijk blijkt te zijn en zij dit kan aantonen door te laten zien dat zij zich voldoende heeft ingespannen.

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2011-19](#)

Klachtbehandeling

Vanuit de gelijke behandelingswetgeving hebben bemiddelingsbureaus de zorgplicht om een klacht over discriminatie [deugdelijk te onderzoeken](#).

Veel gestelde vragen bij de beëindiging of het niet verlengen van het arbeidscontract

In de proeftijd heeft mijn werknemer een ongeval gehad. Onduidelijk is of zijn herstel langdurig zal zijn. Ik zeg het contract op.

Als het onduidelijk is of een medewerker een [beperking](#) heeft overgehouden aan het ongeval, maar de werkgever gaat daar wel vanuit, geniet de medewerker ook bescherming door de wet.

Opzeggen in de proeftijd zonder reden is toegestaan. Echter, als de medewerker om een reden vraagt, moet de werkgever deze geven ([artikel 7:676 BW](#)). Opzegging in de proeftijd wegens een discriminatoire reden is verboden.

Zie als voorbeeld de uitspraak van de rechter: [ECLI:NL:RBALM:2007:BB8068](#)

Mijn werknemer is veel afwezig vanwege de zorg voor zijn gehandicapte partner. Ik ga daarom het contract niet verlengen.

Een besluit om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen, geldt in het kader van de gelijke behandelingswetgeving als een besluit betreffende het (niet-)aangaan van een arbeidsovereenkomst. Dit is bepaald door het Hof van Justitie.⁵

Een medewerker zonder beperking geniet ook bescherming door de wet als diegene nadeel ondervindt op het werk van de gevolgen van de beperking van zijn naasten.

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2011-90](#)

Ik ga het contract niet verlengen van mijn werknemer, omdat zij zwanger is.

Een besluit om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen, geldt in het kader van de gelijke behandelingswetgeving als een besluit betreffende het (niet-)aangaan van een arbeidsovereenkomst. Dit is bepaald door het Hof van Justitie.⁶

Bij het aangaan van een nieuw contract mag geen onderscheid worden gemaakt op basis van geslacht en dus ook niet vanwege een zwangerschap. Als blijkt dat de zwangerschap een rol heeft gespeeld bij de beslissing om het contract niet te verlengen wordt er onderscheid gemaakt op grond van geslacht.

Zie als voorbeeld het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens: [2019-137](#)

⁵ Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (HvJ EG, thans HvJ EU) 4 oktober 2001, zaak C-438/99 (Jiménez Melgar), Jur. 2001, p. I-6915, JAR 2001, 219.

⁶ Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (HvJ EG, thans HvJ EU) 4 oktober 2001, zaak C-438/99 (Jiménez Melgar), Jur. 2001, p. I-6915, JAR 2001, 219.