

PiilP

Praktijkvoorbeelden - islamofobie
mr. Elsa van de Loo

PILP is een **advocatenkantoor**
dat gemeenschappen,
bewegingen en activisten steunt
in hun strijd voor verandering.

Dit doet PILP door het voeren van
rechtszaken en het geven van
strategisch juridisch advies.

PiLP de juridische
bondgenoot

Klachtbehandeling

- ➔ Hoe beoordeel je discriminatieklachten?
- ➔ Welke route kan je nemen?

Gelijkebehandelingsrecht

Casus 1: Controle door banken

- Een man maakt € 100,- over van een eigen bankrekening naar zijn bankrekening bij ING. In de omschrijving noemt hij de Arabisch klinkende naam van zijn broer (Abdelhamid).
 - ING blokkeert de transactie en verzoekt de man om de volledige naam, adresgegevens en geboortedatum van zijn broer op te sturen.
 - De man neemt telefonisch contact op met ING, en vraagt om de reden voor deze uitvraag. ING reageert niet inhoudelijk op zijn vraag.
 - Enige tijd later maakt de man opnieuw een bedrag over naar zijn bankrekening bij ING. Ook deze betaling wordt geblokkeerd en ING vraagt weer om gegevens van de broer van de man.
 - De man vraagt opnieuw om een toelichting en dient een klacht over discriminatie in bij ING.
-
- Volgens de man discrimineert ING op grond van ras, omdat de Arabisch klinkende naam van zijn broer in de omschrijving bij de transactie de enige reden is voor de blokkeringen.
 - ING is het daar niet mee eens. Zij moet nationale, Europese en internationale sanctiemaatregelen uitvoeren. Dat kan niet op een andere manier dan met de huidige screeningsmethode.

Casus 1: Beoordeling

Oordeel 2024-63

- ✓ Het College constateert dat ING de transacties van de man blokkeerde en controleerde, vanwege een gedeeltelijke overeenkomst van de naam van zijn broer, met namen op Europese sanctielijsten.
- ✓ Op de sanctielijsten staan voor het overgrote deel personen met “niet-Nederlands klinkende namen”.
- ✓ Door te screenen op overeenkomsten met namen op de sanctielijst, zullen personen met een “niet-Nederlands klinkende naam” vaker naar boven komen.
- ✓ Hoewel ING bij haar blokkeringen en controles dus niet direct selecteert op niet-Nederlands klinkende namen, zullen deze personen door deze werkwijze vaker geblokkeerd en gecontroleerd worden.
- ✓ Indirect maakt ING daarmee indirect onderscheid op grond van niet-Nederlandse afkomst (ras).

Casus 1: Beoordeling – Objectieve rechtvaardiging?

Oordeel 2024-63

✓ Legitiem doel? Ja.

Het College oordeelt dat het doel van de werkwijze van ING, de screeningsmethode, legitiem is. ING screent immers de transacties van haar klanten, om te voorkomen dat er geld naar personen of entiteiten op de sanctielijsten gaat.

✓ Passend? Ja.

Het College oordeelt dat de het blokkeren van transacties bijdraagt aan het voorkomen van directe of indirecte betalingen aan personen op de sanctielijst.

✓ Noodzakelijk? Nee.

Het College oordeelt dat de transactiescreening de belangen van personen met niet-Nederlandse afkomst onevenredig schaadt. En dus niet noodzakelijk is.

- Het staat vast dat de gevolgen van de transactiescreening groot zijn, zowel voor de individuele klant als voor de maatschappij.
- ING heeft het College er niet van kunnen overtuigen, dat zij voldoende gewicht heeft toegekend aan de belangen van onterecht getroffen klanten. De wijze van communiceren van ING richting haar klanten, waarin geen enkele persoonlijke toelichting of uitleg gegeven werd, speelt daarin een belangrijke rol.

Casus 2: Bidden in een speelhal voor kinderen

- De Ballebak Nederland B.V. exploiteert meerdere indoor speeltuinen.
 - De directeur vraagt het College om een oordeel over de vraag of hij het bezoekers mag verbieden om te bidden in zijn speeltuinen.
 - Volgens de directeur is iedereen welkom in zijn speeltuinen, maar leidt het bidden in de gangpaden tot overlast. Hier ontstaan regelmatig ruzies over. De directeur vindt bovendien dat hij kinderspeeltuinen exploiteert en geen gebedshuizen.

Casus 2: Beoordeling

Oordeel 2017-76

- ✓ De Ballebak mag zelf bepalen met welk doel en ten behoeve van wat voor soort activiteiten de bedrijfsruimte aangeboden wordt.
- ✓ Het bedrijf is niet verplicht een aparte ruimte in te richten waarin bezoekers kunnen bidden.
- ✓ Het College oordeelt daarom dat verzoeker geen verboden onderscheid op grond van godsdienst maakt, als hij bezoekers verbiedt in de speeltuinen te bidden.
- ✓ Wel wijst het College erop dat het niet is toegestaan bezoekers de toegang tot een dienst te weigeren vanwege hun godsdienst. Daarvan is hier echter geen sprake, nu iedereen in principe welkom is.

Casus 3: Hoofddoekverbod in algemene voorwaarden

- Een vrouw wilde een naaicursus volgen. De eigenaresse weigerde dit omdat de vrouw vanwege haar geloofsovertuiging haar hoofddoek niet wilde afdoen tijdens de nailessen.
- De eigenaresse verwees daarbij naar haar algemene voorwaarden.
- In de algemene voorwaarden staat dat iedere cursist gelijk is ongeacht afkomst en geloof, en dat hierbij horende kledij en hoofddeksels (ook hoofddoeken zoals hjaab) zijn uitgesloten in de nailessen.

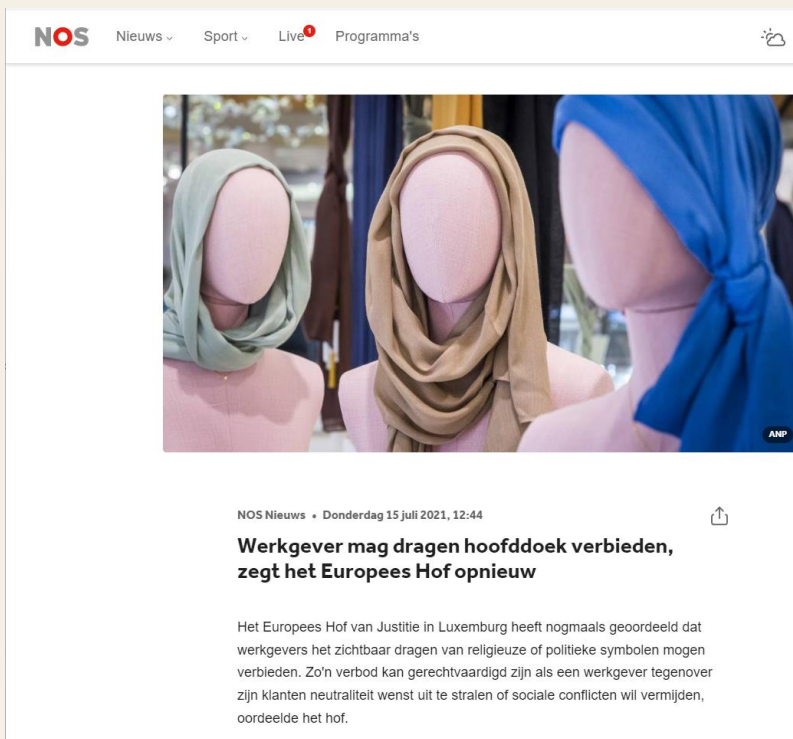
Casus 3: Beoordeling

Oordeel 2016-62

- ✓ Het College overweegt dat de eigenaresse in haar algemene voorwaarden direct verwijst naar de godsdienstige overtuiging in relatie tot het dragen van een hoofddoek. Dit levert direct onderscheid op.
- ✓ Het maken van direct onderscheid op grond van godsdienst is verboden, tenzij wettelijke uitzonderingen voorhanden zijn. Deze wettelijke uitzonderingen zijn er in dit geval niet.
- ✓ Het College oordeelt daarom dat de eigenaresse de vrouw discrimineerde door haar niet toe te laten tot de naaicursus.

Hoofddoekverbod: Hof van Justitie

2021



NOS Nieuws Sport Live Programma's

NOS Nieuws • Donderdag 15 juli 2021, 12:44

Werkgever mag dragen hoofddoek verbieden, zegt het Europees Hof opnieuw

Het Europees Hof van Justitie in Luxemburg heeft nogmaals geoordeeld dat werkgevers het zichtbaar dragen van religieuze of politieke symbolen mogen verbieden. Zo'n verbod kan gerechtvaardigd zijn als een werkgever tegenover zijn klanten neutraliteit wenst uit te stralen of sociale conflicten wil vermijden, oordeelde het hof.

2023



NIEUWS

Europees hof: overheid mag hoofddoek, keppel en kruis verbieden om neutrale werkplek te creëren

De overheid mag het dragen van een hoofddoekje en andere religieuze uitingen verbieden als ze een neutrale werkplek wil creëren. Zo'n verbod is niet discriminerend. Dit heeft het Hof van Justitie van de EU bepaald in een zaak die door een Belgische moslima was aangespannen.

Stieven Ramdharie 29 november 2023, 16:26

IK BEN NIET JIJW STRIJDTONEEL

2022



Onder voorwaarden

Werkgever mag ook stagiair verbieden hoofddoek te dragen

Door RTL Nieuws - 13 oktober 2022 - Aangepast: 16 oktober 2022

RTL Nieuws

Een werkgever mag stagiairs verbieden om religieuze uitingen zoals een hoofddoek, kruis of keppel te dragen. Dat heeft het Europees Hof van Justitie besloten. Dit geldt alleen als het bedrijf een interne regel heeft waarmee het dragen van dit soort tekens voor alle medewerkers wordt verboden.

Hoofddoekverbod: toegestaan bij neutraliteitbeleid?

- Neutraliteitsbeleid maakt **indirect onderscheid**.
 - ➔ Het geldt voor iedereen, maar vrouwen met een hoofddoek worden in het bijzonder benadeeld.
- Indirect onderscheid is niet verboden als daar een **objectieve rechtvaardiging** voor bestaat.
 - ➔ Of dat zo is wordt getoetst aan de hand van het *doel, geschiktheid en noodzakelijkheid*.

Hoofddoekverbod: Objectieve rechtvaardiging?

✓ Legitiem doel?

- Het Hof bepaalt dat dat de wens van de werkgever om een neutraliteitsbeleid te voeren een legitiem doel kan zijn indien er sprake is van een werkelijke behoefte van de werkgever.

✓ Passend?

- Een verbod kan dan passend zijn.

✓ Noodzakelijk?

Het Hof benoemt verschillende voorwaarden:

- Een werkgever moet de strikte noodzakelijkheid kunnen aantonen. Het enkele feit dat een klant of een medewerker bezwaren heeft tegen een hoofddoek is niet voldoende.
- Er mag geen onderscheid worden gemaakt in de grootte van de uiting. Je kunt dus niet zeggen dat een kruis om de nek klein is en daarom wel mag, maar een hoofddoek groter is en daarom niet mag. Dit zou leiden tot direct onderscheid en kan niet worden gerechtvaardigd.
- Nationale rechtbanken hebben veel vrijheid hebben om rekening te houden met de context in hun eigen land.

Het Hof schrijft hierover:

“Deze uitlegging is ingegeven door het streven om tolerantie, respect en acceptatie van meer diversiteit principieel aan te moedigen en om te voorkomen dat een neutraliteitsbeleid binnen de onderneming wordt misbruikt ten nadele van werknemers die vanwege religieuze geboden bepaalde kledingvoorschriften volgen.”

Casus 4: Discriminatie door collega's

- Een vrouw werkt via een uitzendbureau als magazijnmedewerker bij een distributiecentrum. Zij heeft zich in 2017 bekeerd tot de islam en draagt uit geloofsovertuiging een hoofddoek.
- De vrouw klaagt er bij het bedrijf over dat haar collega's discriminerende opmerkingen maken over haar bekering en over het feit dat ze een hoofddoek draagt. De vrouw stelt dat zij door collega's werd uitgemaakt voor dom en idioot omdat zij zich tot de islam heeft bekeerd en een hoofddoek is gaan dragen.
- Zij heeft het bedrijf hiervan op de hoogte gebracht maar die heeft hiertegen niets ondernomen. De leidinggevende wilde een gesprek aangaan met de betreffende personen maar de vrouw wilde de namen niet doorgeven.

Casus 4: Beoordeling

Oordeel 2018-147

- ✓ Een werkgever moet erop toezien dat zijn werknemers niet discrimineren en maatregelen nemen wanneer dit toch gebeurt.
- ✓ Het is aan de vrouw om feiten aan te voeren die doen vermoeden dat de werkgever te kort is geschoten in haar verplichting te zorgen voor een discriminatievrije werkomgeving.
- ✓ De vrouw wilde de namen van deze collega's niet geven aan haar werkgever. De vrouw heeft dit niet weersproken.
- ✓ Nu niet duidelijk was tegen welke collega's de klacht was gericht, kon de werkgever geen maatregelen treffen.
- ✓ Het College oordeelt daarom dat de werkgever niet te kort is geschoten in haar zorgplicht.

Casus 5: Handen schudden I – belangenafweging

- Een vrouw is moslima. Zij geeft vanwege haar geloof mannen geen hand.
- Zij volgt op een ROC de MBO-opleiding Onderwijsassistent. Zij solliciteerde naar een stageplaats op een openbare school. Tijdens het sollicitatiegesprek vertelde de vrouw aan de stagecoördinator van de school dat zij mannen geen hand geeft.
- Daarna liet de school aan het ROC weten dat de vrouw niet in aanmerking kwam voor de stageplaats. Zij kan niet voldoen aan de functie-eis om de leerlingen, ouders, collega's en derden, zoals vertegenwoordigers van de gemeente, een hand te geven.
- De school heeft zowel een jaargroepafdeling als een montessori-afdeling. De school hanteert 'kernwaarden' en 'omgangsregels' die op beide afdelingen van toepassing zijn. Eén van de omgangsregels voor de leerlingen is: "Ik geef een hand als ik binnenkom en weer naar huis ga en daarbij kijken wij elkaar aan".
 - De school wil vanwege haar openbare grondslag dat niemand zich buitengesloten voelt, omdat hij of zij geen hand krijgt van een medewerker. Zij wil hiermee segregatie voorkomen in een multiculturele school. Ook wil zij naar de leerlingen toe consequent zijn over de manier waarop de mensen in de school elkaar begroeten.

Casus 5: Beoordeling

Oordeel 2018-140

- ✓ Het College oordeelt dat in dit geval het belang van de school zwaarder weegt dan het belang van de vrouw.
- ✓ Hierbij is relevant dat de school zich bij het nemen van haar beslissing mocht baseren op de uitspraak van de hoogste bestuursrechter in een in vergelijkbare situatie.
- ✓ In die uitspraak woog het belang van de school ook zwaarder dan dat van de leerkracht om niet te worden gediscrimineerd vanwege haar godsdienst.
- ✓ Het College oordeelt dan ook dat het door de school gemaakte onderscheid objectief is gerechtvaardigd.

Casus 6: Handen schudden II – belangenafweging

- Een man solliciteert via een uitzendbureau naar de functie buschauffeur bij Qbuzz. Qbuzz nodigt de man uit voor een gesprek.
 - Een dag voor het gesprek meldt de man aan het uitzendbureau dat hij vanwege zijn geloof vrouwen geen hand geeft. Het uitzendbureau geeft dit door aan Qbuzz. Vlak voor het gesprek zegt Qbuzz het gesprek af vanwege deze mededeling.
-
- Volgens de man discrimineert Qbuzz hem hierdoor op grond van zijn geloof.
 - Qbuzz wil een goed functionerende dienstverlening aan haar klanten bieden en zij wil daarnaast zorgen voor een goed (intern) arbeidsklimaat. Zij verwacht van al haar medewerkers dat zij collega's en klanten gelijkwaardig en respectvol bejegenen. Het geven van een hand ziet Qbuzz als een in Nederland gebruikelijke begroetings- en beleefdheidsvorm.

Casus 6: Beoordeling

Oordeel 2016-142

- ✓ Qbuzz heeft niet aangetoond dat het weigeren van een uitgestoken hand door een buschauffeur direct aanleiding is voor confronterende, onaangename, beledigende en/of onveilige situaties, waardoor geen goede dienstverlening mogelijk is.
- ✓ De man heeft onbetwist gesteld dat hij vrouwen op een andere manier respectvol kan begroeten en dat hij altijd uitlegt waarom hij vrouwen geen hand geeft. Verder geeft hij aan dat hij vrouwen hulp biedt bij het in- en uitstappen en dat hij in noodsituaties optreedt.
- ✓ Het College ziet niet in dat de omstandigheid dat de man vrouwelijke passagiers geen hand geeft, een beletsel is voor de goede uitoefening van de functie buschauffeur.
- ✓ Ten aanzien van het zorgen voor een goed intern arbeidsklimaat heeft Qbuzz aangevoerd dat zij het belangrijk vindt vrouwelijke collega's te beschermen tegen discriminatie.
- ✓ Volgens het College is het belang om collega's een hand te geven in de functie van de man niet zo groot dat zijn geloofsovertuiging hiervoor moet wijken. Het College oordeelt dat Qbuzz de man discrimineert door de sollicitatieprocedure voor de functie buschauffeur niet met hem voort te zetten.

Strafrecht

Casus 7: Verscheuren Koran

- De verdachte heeft gesteld dat “*aanhangers van de Koran dezelfde ideologie volgen als Hitler, waarvan iedereen weet waartoe die heeft geleid*”.
- De verdachte vereenzelvigde moslims met nationaalsocialisten en suggereerde dat moslims mogelijk soortgelijke gruweldaden zullen plegen als nazi's.
- Terwijl de verdachte zijn woorden uitsprak, scheurde hij een exemplaar van de Koran aan flarden en daarna is hij op de door hem uitgescheurde pagina's van de Koran gaan staan.

De rechtbank oordeelt:

- Dat de verdachte een groep mensen, namelijk moslims, bij het publiek in een kwaad daglicht heeft gesteld en hun eer en goede naam heeft aangetast enkel en alleen op basis van hun geloof.
- Dat de uitlatingen van de verdachte, alleen al naar hun bewoordingen bezien, beledigend zijn voor moslims.
- Dat het verscheuren en vertrappen van de Koran – hoewel dit door velen als kwetsend, choquerend of verontrustend kan worden ervaren – op zichzelf gezien **niet strafbaar** is. Maar dat deze **context** wel een versterkende werking heeft gehad op de beledigende woorden van de verdachte.

Het gerechtshof bekrachtigt:

- Het hof is van oordeel dat voor uitlatingen zoals door de verdachte gedaan, geen plaats is in onze maatschappij waarin vrijheid van geloof en gelijkheid tot de belangrijkste kernwaarden behoren.

ECLI:NL:RBDHA:2023:17966
ECLI:NL:GHDHA:2024:1389



▲ Pegida-voorman Edwin Wagensveld laat een afgescheurde bladzijde van de koran zien in de rechtbank tijdens de zitting waar hij terechtstond voor groepsbelediging. © ANP

Voorman van Pegida krijgt taakstraf voor beledigen moslims, niet voor verscheuren van koran

Edwin Wagensveld, voorman van anti-islamorganisatie Pegida, heeft een taakstraf van 40 uur gekregen voor het beledigen van moslims. Wagensveld verscheurt met enige regelmaat korans. Daar kreeg hij geen straf voor, maar wel omdat hij moslims vergeleek met de aanhangers van Hitler.

Casus 9: Massaal aangifte

- De verdachte riep ten overstaan van een groep aanwezigen 'minder, minder' over Marokkanen in Nederland.
- Hiertegen werd massaal aangifte gedaan door burgers.
- Het grote aantal aangiftes was voor het OM een van de redenen om vervolging in te stellen, omdat daaruit duidelijk werd dat de omstreden uitspraken veel **maatschappelijke onrust** veroorzaakten.



The image is a screenshot of a news article from NOS Nieuws. The top navigation bar includes 'NOS', 'Nieuws', 'Sport', 'Live', and 'Programma's'. The main image shows a courtroom scene with three judges seated at a desk. The judge in the center is labeled 'Voorzitter' (Chairman), and the two on either side are labeled 'Rechter' (Judge). The article text below the image reads: 'NOS Nieuws • Maandag 31 oktober 2016, 09:53 • Aangepast maandag 31 oktober 2016, 13:58'. The headline is 'Duizenden aangiftes tegen Wilders moesten via standaardformulier'. The introductory paragraph states: 'In de extra beveiligde rechtbank op Schiphol is het proces begonnen tegen PVV-leider Geert Wilders vanwege zijn 'minder, minder'-uitspraken over Marokkanen in Nederland. Wilders is zelf niet aanwezig bij wat hij beschouwt als een politiek proces, waardoor de inhoudelijke behandeling snel gaat. In een strafproces als dit krijgt de verdachte doorgaans veel ruimte voor zijn verweer.'

Casus 10: Groepsbelediging

De verdachte heeft gesteld dat:

- *“Wat je ziet is dat veel asielmigranten komen uit landen met een islamitisch geloof. We weten dat daar Jodenhaat, ja, onderdeel is bijna van de cultuur [...]”.*
 - *“Maar ontkent u dan dat bij mensen met een islamitisch geloof antisemitisme vaak onderdeel is van de cultuur? Als je toch kijkt naar Hamas en de verklaring die ze daar hebben, daar zit het toch in? Ik ben gewoon verbaasd dat dat ontkend wordt [...]”.*
- Het OM heeft besloten deze zaak te **seponeren**, omdat een vervolging een **ongerechtvaardigde beperking** van de vrijheid van meningsuiting in de zin van artikel 10 EVRM zou vormen.

Het Parool Log in Abon

Nederland Wereld Kunst & Media Columns & Opinie Sport Uit

Nieuws

Aangifte tegen BBB-Kamerlid Mona Keijzer na omstreden uitspraak over moslims op tv

Een groep moslims doet aangifte tegen BBB-politica Mona Keijzer, omdat ze in een talkshow zei dat 'Jodenhaat bijna onderdeel is van de islamitische cultuur'. Volgens de aangevers is dat beledigend en zet Keijzer daarmee aan tot haat, geweld en discriminatie van moslims.

[Raymond Boere](#) 24 mei 2024, 10:32



→ Mona Keijzer. Beeld ANP / ANP

24

Beoordeling OM: groepsbelediging

✓ Is de uiting beledigend? Ja.

Het OM stelt dat de uitingen van Keijzer in de uitzending van Sophie & Jeroen op zichzelf beledigend zijn over een groep wegens ras en godsdienst.

✓ Wat is de context?

Politicus in het kader van het publieke debat.

✓ Is de uiting onnodig grievend? Ja.

Het OM is van oordeel dat Keijzer in het talkshowprogramma onvoldoende verantwoordelijkheid heeft genomen om te voorkomen dat zij uitingen verspreidt die aanzetten tot onverdraagzaamheid of op een andere manier in strijd zijn met de grondbeginselen van de rechtsstaat. [...] Zij deed volgens het OM herhaaldelijk stigmatiserende uitingen over groepen mensen wegens hun afkomst en godsdienst, zonder deze van voldoende nuances te voorzien.

- Daarmee concludeert het OM dat Keijzer zich in beginsel schuldig heeft gemaakt aan groepsbelediging in de zin van artikel 137c Sr, maar dat de bijzondere positie van politici om hun standpunten kenbaar te maken (artikel 10 EVRM) zwaarder weegt. Het OM seponeert de zaak.

Tot slot

Wat vraag je uit bij een discriminatieklacht?

Feiten

- Wat is er gebeurd? Wat is het discriminatieaspect in het verhaal?
- Waar is het gebeurd en wanneer?
- Wie is de dader (naam, adres, functie, e.d.)?
- Zijn er getuigen? Zo ja, wie?
- Is het een eenmalig of terugkerend incident geweest?
- Zijn er meerdere slachtoffers van hetzelfde incident/gedrag? Zo ja, zijn deze slachtoffers bekend en zijn zij bereid de melding te ondersteunen?
- Is er correspondentie? Zo ja, kan dit gedeeld worden?
- Zijn er bepaalde termijnen waarmee rekening mee moet worden gehouden?

Eerdere acties

- Heeft de melder zelf al actie ondernomen in de zaak? Is de melding bekend bij de organisatie? Zo ja, is hier ook correspondentie over?
- Is melder al bij andere instanties geweest met dezelfde melding? Zo ja, met wie is er gesproken en wat is er besproken?

Verwachtingen

- Wat wil melder bereiken? Schadevergoeding, excuses, terugdraaien situatie e.d.?
- Wat verwacht melder van jou als klachtbehandelaar?
- Wat verwacht jij van de melder?

Tips klachtbehandeling

- Ga altijd terug naar de kern: in welk kader moet je iets beoordelen?
- Bedenk vooraf goed welke informatie je nodig hebt.
- Geef breed advies over de mogelijk te nemen stappen.
- Bevraag wat iemand wenst te bereiken met een discriminatieklacht, hoeveel tijd iemand erin wenst te stoppen en bekijk dan wat een passende route zou kunnen zijn.

PiLP de juridische bondgenoot

E contact@pilp.nu

W PILP.nu

T 020 – 261 0191