



Trinity College Dublin
Coláiste na Tríonóide, Baile Átha Cliath
The University of Dublin

Definitie van basisbegrippen in de Europese antidiscriminatie wetgeving

Professor Mark Bell

19 januari 2021



Deze opleiding wordt gefinancierd in het kader van het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap" 2014-2020 van de Europese Commissie

Basisbegrippen

- 1. Directe discriminatie**
- 2. Indirecte discriminatie**
- 3. Intimidatie**
- 4. De puzzelstukjes ineenpassen**

1. Directe discriminatie: het begrip.

- **vooroordeel, stereotypering.**
- **openlijk en verholen.**



Bron: <https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>

De definitie in de wetgeving

‘wanneer iemand op grond van ras of etnische afstamming ongunstiger dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Art 2(2)(a), Richtlijn 2000/43.

+ Richtlijn 2000/78, Art 2(2)(a); Richtlijn 2006/54, Art 2(1)(a); Richtlijn 2004/113, Art 2(a); Richtlijn 2010/41, Art 3(a).

Directe discriminatie kan niet worden gerechtvaardigd:

- TENZIJ er een uitzondering in de wetgeving is voorzien
 - v.b. beroepsvereisten.
- TENZIJ met betrekking tot leeftijd.

Is het noodzakelijk om een discriminatiemotief aan te tonen?

- **Het motief kan een ongunstigere behandeling niet rechtvaardigen.**
- **Zaak C-54/07, *Firma Feryn* [2008] ECR I-5187.**
- Zaakvoerder van een firma die deuren plaatst, verklaarde dat hij geen 'immigranten' aanwierf omdat de klanten daar bezwaar tegen hadden.
- HvJ-EU: Bewijs van directe discriminatie op grond van ras of etnische afstamming.

'in een vergelijkbare situatie'

Wie maakt de juiste vergelijking?

Zaak C-267/12 *Hay* EU:C:2013:823

- Werkgever voorzag speciaal verlof & financiële bonus voor medewerkers wanneer ze huwden.
- Was een 'samenlevingscontract' met een partner van hetzelfde geslacht 'vergelijkbaar' met het huwelijk?
- HvJ-EU: "het is niet vereist dat de situaties identiek zijn, maar alleen dat ze vergelijkbaar zijn en anderzijds moet de beoordeling van die vergelijkbaarheid niet op een globale en abstracte manier gebeuren, maar op een specifieke en concrete manier in het licht van het betrokken voordeel".
- Zijn statuut was vergelijkbaar met gehuwd zijn wat betreft loon of arbeidsvoorwaarden.



Bron:
<https://www.freeimages.com/photo/rainbow-gay-pride-flag-1192851>



Bron:
<https://www.freeimages.com/photo/weddingrings-3-1482254>

2. Indirecte discriminatie: het begrip.

- **Maatregelen die mensen op dezelfde manier behandelen, maar die discriminerende gevolgen hebben**
- **Waarom?**
 - om te vermijden dat de wet wordt omzeild.
 - om ondervertegenwoordiging / benadeling aan te pakken = nastreven van wezenlijke gelijkheid.

Definitie in de wetgeving

‘wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij:

(i) die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn’

Richtlijn 2000/78, Art 2(2)(b). Zie ook, Richtlijn 2000/43, Art 2(2)(b); Richtlijn 2006/54, Art 2(1)(b); Richtlijn 2004/113, Art 2(b); Richtlijn 2010/41, Art 3(b).

⇒ is er een bijzondere benadeling?

⇒ is het objectief gerechtvaardigd?

Voorbeeld: Handicap & indirecte discriminatie

Zaken C-335/11 & 337/11 *Ring en Skouboe Werge*,

EU:C:2013:222

- Volgens de Deense wetgeving kon iemand worden ontslagen met een opzegtermijn van 1 maand na 120 dagen betaald ziekteverlof op 12 maanden tijd.
- HvJ-EU: Het risico van ziekteverlof is groter voor werknemers met een handicap.
- ‘het is dus ogenschijnlijk dat de regel van 120 dagen ... een risico inhoudt dat werknemers met een handicap worden benadeeld’ (paragraaf 76).
- De wet streefde het legitieme doel na van het bevorderen van arbeidsmarktflexibiliteit, maar werd er voldoende rekening gehouden met de impact hiervan op mensen met een handicap?



Bron: <https://www.freeimages.com/photo/flip-calendar-1-1149834>

Voorbeeld: Godsdienst & indirecte discriminatie

Zaak C-157/15, *Achbita v G4S Secure Solutions NV* EU:C:2017:203

- de werkgever stelde een neutrale eis dat er geen zichtbare tekenen van religieuze/politieke overtuigingen mochten worden gedragen op het werk
- GEEN *directe* maar het zou *indirecte* discriminatie kunnen zijn.
- Is het objectief gerechtvaardigd?
- De wens om religieuze neutraliteit uit te stralen = legitiem doel.
- Het verbieden van zichtbare religieuze symbolen kan proportioneel zijn.



4. Definitie in de wetgeving: Intimidatie

'als er sprake is van ongewenst gedrag dat met ras of etnische afstamming verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.'

Richtlijn 2000/43, Art 2(3).

Zie ook: Richtlijn 2000/78, Art 2(3); Richtlijn 2006/54, Art 2(c); Richtlijn 2004/113, Art 2(c); Richtlijn 2010/41, Art 3(c).

Wanneer is ongewenst gedrag intimidatie?

cf. Zaak F-42/10 *Skareby v Commissie* EU:F:2012:64

- EU Ambtenarenstatuut over psychisch geweld

'de kwalificatie van geweld hangt af van de voorwaarde dat het geweld objectief voldoende reëel is in die zin dat een onpartijdig en redelijk toeschouwer, die met een normale gevoeligheid is begiftigd en in dezelfde omstandigheden is geplaatst, het zou aanmerken als buitensporig en laakbaar' (§65).

De puzzelstukjes ineenpassen

- **Feitelijke situaties kunnen vaak aanleiding geven tot meerdere vormen van discriminatie.**
- **Er kan sprake zijn van discriminatie en intimidatie op meer dan één grond.**
- **Er moeten meerdere stukjes EU-wetgeving in overweging worden genomen, maar ze hebben wel allemaal de onderliggende begrippen gemeen.**



Bron: <https://www.freeimages.com/photo/puzzle-i-1169119>



Dank u. Vragen?