

Gelijk zijn = Gelijk krijgen?

**De naleving van de
gelijkebehandelingswetgeving in het mbo**

Servicedocument MBO Raad

Titel	:	Gelijk zijn = Gelijk krijgen?
Auteur(s)	:	MBO Raad
MBO Raad	:	Houttuinlaan 6 Postbus 2051 3440 DB Woerden T: 0348 - 75 35 00 E: info@mboraad.nl I: www.mboraad.nl
Woerden	:	6 juni 2012
Versienummer	:	1.0

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Adviezen per discriminatiegrond	7
2.1	Godsdienst en levensovertuiging	8
2.1.1	Bidden	8
2.1.2	Kleding	8
2.1.3	Ontheffing	10
2.1.4	Handen schudden	10
2.1.5	Stage	10
2.1.6	Klachtenbehandeling	11
2.1.7	Instellingen van bijzonder onderwijs	12
2.2	Ras en nationaliteit	12
2.3	Geslacht	13
2.4	Handicap of chronische ziekte	13
2.4.1	Preventieve voorlichting	14
2.4.2	Toelating	14
2.4.3	Doeltreffende aanpassing	15
2.4.4	Stage	16
2.4.5	Klachtenbehandeling	16
2.5	Leeftijd	17
3	Tot slot	18

1 Inleiding

Leden van de MBO Raad zien zich binnen hun onderwijsinstellingen in toenemende mate geconfronteerd met situaties die strijd kunnen opleveren met de gelijkebehandelingswetgeving. Gelijke behandeling gaat vaak over twee rechten die met elkaar strijden. Onderscheid is in principe verboden maar, er zijn gevallen waarin onderscheid toch gerechtvaardigd is. Het is nooit helemaal zwart/wit, het gaat altijd om een afweging van belangen. Uit gesprekken die de MBO Raad voerde met de Commissie Gelijke behandeling bleek dat mbo-instellingen in veel gevallen niet precies weten hoe te handelen, of hoe een zaak goed voor te bereiden wanneer zij met de Commissie Gelijke behandeling te maken krijgen. De Commissie gaf het belang aan van een goede dossieropbouw, waarin de feiten en correspondentie met alle belanghebbenden worden vastgelegd en waarbij niet op voorhand wordt toe geredeneerd naar een voor de school gunstige uitkomst. De MBO Raad heeft daarom besloten een handreiking op het gebied van gelijkebehandelingswetgeving voor leden van de MBO Raad op te stellen waarin duidelijk wordt hoe de belangen zorgvuldig moeten worden afgewogen. Bij de totstandkoming van dit document heeft de Commissie meegelezen en waarnodig tekstsuggesties geleverd.

Gelijke behandelingswetgeving

Hoewel de gelijkebehandelingswetgeving ook voor personeel geldt, is dit document vooral gericht is op studenten.

De gelijkebehandelingswetgeving heeft als doel het voorkomen van (onnodige) uitsluiting en achterstelling van (groepen) mensen. Voor mbo-instellingen gaat het dan met name om de toegang tot en het geven van onderwijs. Om dit doel te bereiken verbiedt de gelijkebehandelingswetgeving het maken van onderscheid op verschillende persoonsgebonden kenmerken, te weten:

- Godsdienst;
- Levensovertuiging;
- Politieke gezindheid;
- Ras;
- Geslacht;
- Nationaliteit;
- Hetero- of homoseksuele gerichtheid;
- Burgerlijke staat;
- Handicap of chronische ziekte;
- Leeftijd.

Niet alle discriminatiegronden worden in dit document even uitgebreid behandeld. Dit hangt samen met de voor het mbo relevante oordelen die de commissie tot nu toe heeft gegeven. De MBO Raad streeft ernaar dit document dynamisch te houden. Wanneer er nieuwe oordelen, over nieuwe onderwerpen of met vernieuwende inzichten worden gepubliceerd zal de MBO Raad het document aanpassen.

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) is een onafhankelijk college dat nagaat of in bepaalde situaties sprake is van overtreding van de gelijkebehandelingswetgeving. Een verzoek aan de CGB moet gaan om discriminatie op één van de 8 gronden die in de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) genoemd zijn.

Art. 1 van de Algemene Wet Gelijke behandeling (AWGB) luidt:

- *Artikel 1*
 - 1. *In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:*
 - a. *onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;*
 - b. *direct onderscheid: indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat;*
 - c. *indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen bijzonder treft.*
 - 2. *Onder direct onderscheid op grond van geslacht wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap.*

Het kan ook gaan over handicap of chronische ziekte of over leeftijd, deze 2 gronden worden echter niet in de AWGB genoemd, maar in aparte wetten te weten de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

De CGB heeft verschillende taken:

- het geven van adviezen;
- het uitbrengen van een oordeel eigen handelen;
- het verrichten van onderzoek;
- het geven van oordelen.

De CGB kan gevraagd en ongevraagd advies geven wanneer er vragen zijn met betrekking tot de gelijkebehandelingswetgeving. Het geven van advies door de CGB is vooral gericht op nieuwe wetgeving of beleid in een branche. Door het geven van een advies zorgt de CGB voor opbouw van kennis op het gebied van gelijke behandeling. Door het advies weten spelers in het maatschappelijk veld, zoals onderwijsinstellingen, hoe ze kunnen handelen om ongelijke behandeling te voorkomen.

Onderwijsinstellingen kunnen een advies van de CGB vragen, maar kunnen ook om een oordeel eigen handelen vragen. Dit is van toepassing als onderwijsinstellingen vragen hebben over het door hen gehanteerde beleid. Zij kunnen dit beleid dan kosteloos door de CGB laten toetsen door toezending van de desbetreffende beleidsstukken, waarbij aangegeven wordt om welke grond het gaat, wat het doel is van het beleid en wie de betrokken partijen zijn. De zaak, ook bij oordeel eigen handelen, wordt vaak ter zitting behandeld. Partijen, dus ook een partij die een oordeel vraagt over zijn of haar beleid, wordt meestal gevraagd ter zitting een toelichting te geven en vragen van de CGB te beantwoorden. Na toetsing door de CGB kan een onderwijsinstelling zo nodig het beleid aanpassen dan wel optimaliseren. Op die manier wordt zo veel mogelijk voorkomen dat gehandeld wordt in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving.

Ook kan de CGB uit eigen beweging onderzoeken of onderscheid is of wordt gemaakt zoals bedoeld in de Awgb. Een onderzoek van de CGB is gebaseerd op signalen die de CGB krijgt. Dit kunnen bij de CGB ingediende klachten zijn, maar ook publicaties of berichten in de pers.

Een oordeel is de uitkomst van een onderzoek naar een specifiek geval van ongelijke behandeling. Iedereen die zich ongelijk behandeld voelt kan een verzoek om een oordeel indienen. Voor de procedure bij de CGB hoeft geen advocaat in de arm te worden genomen. Oordelen van de CGB zijn niet bindend, desondanks worden zij in de meeste gevallen nageleefd door partijen. Wanneer dezelfde situatie later aan de rechter wordt voorgelegd, is hij verplicht om het oordeel van de CGB mee te laten wegen in het vonnis. Dat wil zeggen dat wanneer hij het oordeel van de Commissie niet volgt, hij moet motiveren waarom hij het oordeel niet volgt. In de praktijk volgt de rechter echter in de meeste gevallen het oordeel van de CGB.

Sinds 1 januari 2005 is het tevens mogelijk om in plaats van een oordeel, een verwijzing te krijgen naar een externe mediator. Bij mediation gaan beide partijen onder begeleiding van een onafhankelijke derde, op zoek naar een oplossing. Mediation is gericht op het behoud van relaties of het goed afronden daarvan.

Een verzoek om een advies of oordeel is kosteloos en kan per brief, per e-mail of via het klachtenformulier op de website van de CGB ingediend worden:

Commissie Gelijke Behandeling
Postbus 16001
3500 DA Utrecht

T 030 888 38 88

F 030 888 38 83

e-mailadres: info@cgb.nl

internetsite: www.cgb.nl

Ook is het mogelijk om een vraag voor te leggen aan het Juridisch Spreekuur via 030-8883888 (iedere werkdag van 14.00 tot 16.00 uur). Zij beoordelen of de CGB zich moet buigen over uw vraag of dat er nog andere oplossingen mogelijk zijn. Dit is kosteloos.

2 Adviezen per discriminatiegrond

Op grond van de gelijkebehandelingswetgeving zijn onderwijsinstellingen gehouden passende maatregelen te treffen ter voorkoming van discriminatie. Heeft een school geen inzicht in de mate waarin discriminatie voorkomt noch een daarop afgestemd onderwijsbeleid, dan neemt zij het risico dat bij het voorkomen van discriminatieklachten wordt geoordeeld dat de school tekort is geschoten in haar zorgplicht.

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van de oordelen van de CGB beschreven hoe mbo-instellingen het beste kunnen handelen. Daarbij komen vragen aan de orde als: Hoe gaat de onderwijsinstelling om met een verzoek om bidruimte? Mag gezichtsbedekkende kleding verboden worden? Of mag een leerling vanwege zijn handicap of vanwege zijn leeftijd worden geweigerd? Waaraan moet een klachtenregeling voldoen? Gekeken wordt naar de discriminatiegronden godsdienst, levensovertuiging, ras en nationaliteit, geslacht, chronische ziekte en handicap en leeftijd omdat deze regelmatig ter sprake komen binnen de onderwijssetting.

Naleving van deze adviezen geeft geen garantie dat een onderwijsinstelling zich niet meer zal hoeven verantwoorden voor de CGB, maar verkleint de kans hierop aanmerkelijk.

Juridisch kader

De gelijkebehandelingswetgeving verbiedt het maken van onderscheid op grond van verschillende persoonskenmerken, zoals godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap/chronische ziekte en leeftijd. Dit betekent dat een onderwijsinstelling geen onderscheid mag maken ten aanzien van leerlingen/studenten op één van deze gronden. Het onderscheid kan zowel direct als indirect zijn. In beide gevallen is het onderscheid in principe verboden.

Er is sprake van direct onderscheid wanneer een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op grond van bijvoorbeeld ras of seksuele gerichtheid. Hierbij kan worden gedacht aan een leerling/student die wordt gediscrimineerd door een docent omdat hij een donkere huidskleur heeft (ras).

Direct onderscheid kan niet worden gerechtvaardigd en is dus verboden, tenzij een specifiek in de wet genoemde uitzondering van toepassing is.

Van *indirect onderscheid* is sprake indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met bijvoorbeeld een bepaalde godsdienst of van een bepaald geslacht in vergelijking met andere personen bijzonder treft. Een onderwijsinstelling kan bijvoorbeeld een kledingvoorschrift of een gedragsregel neutraal formuleren, terwijl de regel sommige leerlingen/studenten bijzonder treft vanwege hun godsdienst of levensovertuiging (bijvoorbeeld een verbod op het dragen van hoofdbedekking). Indirect onderscheid kan objectief worden gerechtvaardigd. Dit wil zeggen dat het onderscheid niet verboden is als de onderwijsinstelling een goede en voldoende zwaarwegende reden heeft voor (bijvoorbeeld) het kledingvoorschrift en er geen andere mogelijkheden zijn om het doel van het kledingvoorschrift te bereiken. Het is dan ook van belang dat onderwijsinstellingen bij het invoeren van bepaald beleid of van een bepaalde regel zich goed rekenschap geven van de

reden(en) van het (nieuwe) beleid of de (nieuwe) regel. Bij de leeftijd kan zowel direct als indirect onderscheid objectief gerechtvaardigd worden.

2.1 Godsdienst en levensovertuiging

Het begrip godsdienst dient ruim te worden uitgelegd en omvat niet alleen het huldigen van een geloofsovertuiging, maar ook het zich er naar kunnen gedragen. Dit aspect van godsdienstvrijheid wordt ook wel handelingsvrijheid genoemd. Ook gedragingen die uitdrukking geven aan een godsdienstige overtuiging worden dus beschermd door de gelijkebehandelingswetgeving.

2.1.1 Bidden

- Een onderwijsinstelling mag het bidden niet verbieden en/of onmogelijk maken. Echter, de onderwijsinstelling mag daaraan wel voorwaarden stellen. Een onderwijsinstelling mag bijvoorbeeld van haar studenten eisen dat ze slechts bidden in de eigen tijd, namelijk in de pauzes.
- De onderwijsinstelling is niet verplicht een bidruimte of lokaal in te richten voor de studenten.
- Wanneer een student vanwege zijn geloofsovertuiging de studietijd wil aanpassen om te kunnen bidden, mag de onderwijsinstelling dit niet zonder meer weigeren. In overleg met de student dient gezocht te worden naar een werkbare oplossing. De onderwijsinstelling dient de gemaakte afspraken vast te leggen. Dit laatste is geen verplichting die uit de gelijkebehandelingswetgeving voortvloeit, maar het is wel goed en wenselijk voor alle partijen dat de gemaakte afspraken worden vastgelegd.
- Indien de studie een aanwezigheidsverplichting kent, kan de onderwijsinstelling van de student verlangen dat hij/zij aanwezig is.

2.1.2 Kleding

- Onderwijsinstellingen dienen terughoudend te zijn met kledingvoorschriften die beperkingen inhouden voor bepaalde leerlingen/studenten (bijvoorbeeld kleding die verband houdt met het uitdragen van een religieuze of levensbeschouwelijke opvatting).
- Het specifiek verbieden van de hoofddoek of gezichtssluier van studenten is in principe niet toegestaan. Het als zodanig verbieden van een hoofddoek of gezichtssluier leidt al gauw tot direct onderscheid; maar wanneer een op zichzelf neutraal kledingvoorschrift tot gevolg heeft dat leerlingen/studenten die om godsdienstige redenen een hoofddoek of een gezichtssluier dragen dit niet meer zouden mogen, is er sprake van indirect onderscheid. Van het verbieden van gezichtsbedekkende kleding heeft de Commissie gezegd dat dit om redenen die verband houden met communicatie en veiligheid wel mag (oordeel 2003-40). Communicatie kan in de meeste gevallen geen rechtvaardiging zijn voor het verbieden van hoofdbedekking waardoor leerlingen/studenten met een hoofddoek worden getroffen. Die vereiste terughoudendheid geldt ook voor onderwijsinstellingen op bijzondere grondslag. Voor dit laatste geldt dat sommige scholen op bijzondere grondslag met een beroep op deze grondslag wel hoofddoeken zouden kunnen verbieden, mits dit nodig is voor de verwezenlijking van de grondslag.
- Ook een neutraal geformuleerd verbod van hoofddeksels in de klas, of de neutrale eis om op elkaars (onbedekte) haar te kunnen oefenen voor de kappersopleiding, kan

onderscheid opleveren. Er worden dan immers studenten benadeeld die zich, vanwege hun geloofsovertuiging, een hoofddoek dragen.

- Mensen die in hun kleding uiting willen geven aan hun culturele of etnische achtergrond kunnen tevens onevenredig getroffen worden door neutrale kledingregels. Een voorschrift tot het dragen van 'westerse kleding' maakt verboden onderscheid naar ras.
- Ook versieringen en accessoires kunnen worden geduid als geloofsuitingen, zoals het sierdolkje dat sikhs onder hun kleding dragen.
- Kledingvoorschriften zijn alleen dan toegestaan indien er zwaarwegende belangen op het spel staan: indien de rechten en vrijheden van anderen of andere beschermwaardige belangen in het gedrang komen en het onderwijsproces of het functioneren van medewerkers wordt belemmerd. Goede communicatie, identificatie en veiligheid gelden als dergelijk zwaarwegend beschermwaardig belang. Het veiligheidsaspect van kleding op de werkplek, stageplek of praktijkruimte verdient enige nuancering. Indien er een alternatief voorhanden is om discriminatie te voorkomen zijn scholen gehouden om studenten hierin bij te staan, een school mag bijvoorbeeld niet verbieden dat iemand een hoofddoek draagt die geen gevaar oplevert.
- Sinds januari 2012 is het in Nederland officieel verboden om gezichtsbedekkende kleding (zoals de boerka) in het openbaar te dragen. Dit geldt ook voor het dragen van dergelijke kleding binnen onderwijsinstellingen.
- Er mogen niet zomaar conclusies getrokken en/of sancties opgelegd worden aan studenten op grond van de associaties die hun kleding of uiterlijk bij anderen opwekt. Te denken valt aan 'Lonsdale-kleding', een merk dat wordt geassocieerd met rechts-extremistisch denken. Niet gesteld kan worden dat alle dragers werkelijk een rechts-extremistisch statement willen maken. Voor veel dragers is het slechts modieuze kleding. In geval van twijfel over de overtuiging van de betrokkene moet individuele toetsing uitkomst bieden. Indien een persoon zich racistisch of rechts-extremistisch uit en het gedachtegoed dat hieraan ten grondslag ligt daadwerkelijk aanhangt, kan de kleding wel worden verboden.
- Kledingvoorschriften kunnen tevens verboden onderscheid naar geslacht opleveren. Het verbod op het dragen van een hoofddoek of keppel treft bijvoorbeeld alleen vrouwelijke dan wel mannelijke aanhangers van het geloof.
- Onderwijsinstellingen die omwille van een goede voorbereiding van studenten op de arbeidsmarkt bepaalde uniforme kleding- en gedragsregels hanteren voor de studenten, moeten verifiëren of die regels wel zijn afgestemd op de feitelijk geldende regels in een bepaalde sector of beroep.
- Onderwijsinstellingen dienen niet zonder meer aan te sluiten bij eventuele discriminatoire handelingen van de arbeidsmarkt en na te denken over alternatieve mogelijkheden die wel stroken met de gelijke behandelingswetgeving. Een voorbeeld is het verbod op een hoofddoek in de sector verzorging omdat het leerproces vereist dat studenten aan den lijve ondervinden hoe het voelt om door een ander verzorgd te worden. Als alternatief kan gedacht worden aan het anders vastknopen van de hoofddoek. Een ander voorbeeld is het verbod van een carcaf (een langer model hoofddoek met vleermuismouwen die ook schouders en borst bedekt) omdat deze de bedrijfskleding en het logo teveel zou bedekken. Ook hier was een alternatief denkbaar, namelijk een carcaf in dezelfde stof en kleur uitgevoerd als de bedrijfskleding, met daarop zichtbaar het bedrijfslogo gespeld. Alternatieven moeten wel praktisch uitvoerbaar zijn

2.1.3 Ontheffing

- Een student die (onderdelen van) het onderwijs in strijd acht met zijn geloofsovertuiging zal zelf ontheffing moeten vragen bij het bevoegd gezag van de school.
- De eis van de school om aan de gymlessen deel te nemen, levert naar alle waarschijnlijkheid geen verboden onderscheid op naar godsdienst. Het niet willen deelnemen aan gymlessen zal niet snel als uiting van een geloofsovertuiging kunnen worden aangenomen.
- Scholen wordt aanbevolen om de regels voor ontheffingen duidelijk en voor een ieder kenbaar vast te leggen.
- Indien een ontheffing wordt aangevraagd dient de onderwijsinstelling op zoek te gaan naar praktische oplossingen om het conflict tussen de schoolactiviteit en het godsdienstige gebod of verbod te vermijden. Doet zij dit niet, dan loopt de onderwijsinstelling het risico dat zij verboden onderscheid op grond van godsdienst maakt. De CGB geeft geen voorbeelden van praktische oplossingen en laat dit aan de onderwijsinstelling zelf over, maar men zou hierbij kunnen denken aan alternatief onderwijs in de vorm van zelfstudie.
- Indien de activiteit waar een ontheffing voor wordt gevraagd samenhangt met de bijzondere aard van de onderwijsinstelling dan is een weigering in sommige gevallen gerechtvaardigd.

2.1.4 Handen schudden

- Het niet geven van een hand in het openbaar aan een persoon van het andere geslacht is een gedraging waarmee iemand gestalte kan geven aan zijn of haar islamitische geloofsovertuiging.
- Het 'geven van een hand' als toelatingsvoorwaarde voor een opleiding is in strijd met de AWGB.
- Het vereisen van handenschudden kan wel als toelatingsvoorwaarde worden beoordeeld door de CGB wanneer een dergelijke vorm van fysiek contact onvermijdelijk is bij essentiële onderdelen van de opleiding. Bij de opleiding tot verzorgende zal een student bijvoorbeeld meer fysiek in contact staan met andere mensen dan bij de opleiding tot onderwijsassistent. Men zou zich kunnen voorstellen dat wanneer een hulpbehoevende mannelijke patiënt zijn hand reikt naar zijn verzorgende, het weigeren hiervan een andere lading heeft dan wanneer een onderwijsassistent weigert om een vader een hand te geven ter kennismaking.
- Echter, de weigering om anderen dan leden van het eigen geslacht een hand te geven, kan worden opgevat als een ontkenning van de gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen. Een beroep op bescherming van het uitgangspunt van gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen heeft kans van slagen. Van belang is echter dat de onderwijsinstelling nagaat waarom zij als eis stellen dat studenten handen moeten schudden. Is deze eis noodzakelijk of kan het doel van deze eis ook anders worden bereikt.

2.1.5 Stage

- De kenniscentra (KBB's) beoordelen/accrediteren de stagebedrijven. Onderwijsinstellingen coördineren welke studenten de verschillende stageplekken invullen. Onderwijsinstellingen hebben een plicht om studenten te informeren over het

stagebedrijf. Ze voldoen aan die plicht door langs te gaan bij het stagebedrijf en de informatie over de stage te expliciteren voor de desbetreffende student(en). Te denken valt aan een Handboek Stage. Dit kan worden opgevat als een vorm van preventief beleid.

- De onderwijsinstelling dient zelf duidelijkheid te verstrekken over de eisen die door stagebedrijven worden gesteld. Een transparant stagebeleid en een zorgvuldige klachtenbehandeling zijn voorwaarden.
- Van stagiairs wordt verwacht dat zij in alle stadia van de stage duidelijk en tijdig communiceren over eventuele klachten en problemen.
- Studenten met klachten moeten terecht kunnen bij een, door de onderwijsinstelling aan te wijzen, contactpersoon.
- Een student die problemen ervaart met het beleid van een stageplek, dient dit zelf aan te geven bij de onderwijsinstelling. Een onderwijsinstelling die hiervan op de hoogte wordt gebracht, heeft de plicht hiertegen op te treden.
- Bij discriminatieklachten door studenten dienen onderwijsinstellingen een zorgvuldig onderzoek in te stellen en zo nodig passende maatregelen te nemen, met als uiterste middel dat de student niet meer werkzaam zal zijn bij het stagebedrijf. Dit dient wel in overleg met de student te gebeuren.

Een KBB kan besluiten tot intrekking van de erkenning van het leerbedrijf, wanneer in het stagebedrijf omstandigheden optreden waardoor de persoonlijke belangen van een mbo-student worden geschaad. Gedacht kan worden aan omstandigheden waarbij sprake is van intimidatie, discriminatie, agressie en/of geweld.

2.1.6 Klachtenbehandeling

Wanneer een leerling/student klaagt over discriminatie wordt op grond van de gelijkebehandelingswetgeving verwacht van de school dat de klacht zorgvuldig wordt behandeld. Dit houdt in dat als er een klacht is over discriminatie of als zodanig moet worden opgevat, dat de onderwijsinstelling een deugdelijk en objectief onderzoek moet doen naar de klacht. Zo zal de onderwijsinstelling onder andere hoor en wederhoor moeten toepassen.

Op basis van de gelijke behandelingswetgeving dient een klachtenregeling aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- De regeling moet inzichtelijk zijn. Daarvan is sprake indien potentiële verzoekers en beklagden bekend zijn met het bestaan van de regeling en de werking ervan en weten welke maatregelen uit de procedure voortvloeien.
- De regeling moet systematisch zijn. Daarvan is sprake indien werkwijzen en termijnen zijn vastgelegd.
- Als er een klachtenregeling is, dient deze ook in praktijk te worden gebracht.
- In voorkomende gevallen moet een klager op het bestaan en de inhoud van de klachtenregeling worden gewezen. Het enkel opnemen van de klachtenregeling in de schoolgids is onvoldoende.
- Het principe van hoor en wederhoor dient te worden toegepast door een onpartijdige en (bij voorkeur) onafhankelijke en deskundige klachtenbehandelaar.
- Een klacht dient voortvarend en vertrouwelijk te worden behandeld.
- Er dient bij voorkeur een verslag te worden gemaakt van het gevoerde gesprek.

- Verzoeker(s) en beklagde(n) dienen op de hoogte te worden gesteld van de conclusies en de eventueel te treffen maatregelen.

2.1.7 Instellingen van bijzonder onderwijs

- Instellingen van bijzonder onderwijs met een godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag kunnen nadere eisen stellen aan de deelname aan het onderwijs. De eisen dienen een doel, namelijk het verwezenlijken van de identiteit van de betreffende school.
- Slechts bijzondere scholen die actief uiting geven aan hun godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag mogen nadere eisen stellen. Slechts een verwijzing naar de statuten waaruit blijkt dat sprake is van een godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag is onvoldoende.
- Scholen kunnen eisen dat studenten de identiteit en/of visie van de school onderschrijven en/of respecteren. Onderschrijven houdt in dat de religieuze of levensbeschouwelijke opvattingen van de ouders en de leerling overeenstemmen met de statutaire doelstelling van de onderwijsinstelling en de wijze waarop hieraan in de praktijk invulling wordt gegeven. Respecteren daarentegen betekent dat de ouders en leerling gedragingen en/of handelingen laten zien of nalaten, die passen bij de statutaire doelstelling van het onderwijs.
- De school dient ten opzichte van haar eisen consequent en consistent te handelen. Het is van belang dat aan iedereen dezelfde eisen worden gesteld en dat wordt toegezien op de handhaving van de eisen. Een school mag zijn beleid aanscherpen, mits er geen sprake is van willekeur.
- De onderwijsinstelling dient zich bij de CGB uit eigen beweging te beroepen op haar bijzondere grondslag, anders kan de CGB een beoordeling hieromtrent achterwege laten, maar in de praktijk wordt er ook naar gevraagd. In dit soort zaken gaat het er vooral om dat de regel vaak is opgesteld met het oog op de grondslag van de school.

2.2 Ras en nationaliteit

De Awgb verbiedt het maken van onderscheid op basis van ras. Het begrip ras dient ruim te worden uitgelegd. Het omvat huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming. Voor de vaststelling of sprake is van onderscheid op grond van ras kan worden aangehaakt bij kenmerken die van fysieke, etnische, geografische, culturele, historische of godsdienstige aard zijn.

- Bij zaken die vallen onder de grond ras kan worden gedacht aan het stellen van taaleisen. Indien scholen bij het aanbod van onderwijs onvoldoende rekening houden met de taalachterstand van leerlingen, kan sprake zijn van indirect onderscheid op grond van ras/nationaliteit.
- Taalachterstand kan wel doorslaggevend zijn voor het aannemen van iemand op een opleiding op niveau 2, 3 of 4. Het niveau dan wel de opleiding kan vereisen dat een deelnemer over voldoende taalvaardigheid beschikt. Een voldoende taalvaardigheid behoort dan tot de criteria die gesteld worden bij de toelating tot een opleiding. Om de vraag te kunnen beantwoorden of iemand geschikt is voor een bepaalde opleiding is van belang dat de betreffende persoon beschikt over de noodzakelijke competenties dan wel dat aannemelijk is dat die competenties kunnen worden ontwikkeld.
- Bij taalproblemen dienen onderwijsinstellingen leerlingen actief op de hiertoe bestaande voorzieningen te wijzen, bijvoorbeeld extra taalhulp die een instelling aanbiedt.

- Wanneer een leerling/student discriminatoir wordt bejegend vanwege zijn ras door docenten en/of medeleerlingen/studenten moet een onderwijsinstelling hier tegen optreden. Ook klachten over discriminatie moet een school zorgvuldig behandelen.
- Binnen een onderwijsinstelling kan onder omstandigheden worden voorgeschreven dat slechts Nederlands mag worden gesproken. Dit kan om de volgende redenen: het bevorderen van de communicatie, de beheersing van het Nederlands en de sociale veiligheid. Het blijft voor een onderwijsinstelling wel de vraag of er geen andere manieren te vinden zijn om een goede communicatie en een sociaal veilig schoolklimaat te bereiken waarbij minder of geen onderscheid wordt gemaakt.
- Het voorschrift Nederlands te spreken zal eerder in de klassensituatie en op de stageplek gerechtvaardigd zijn, dan voor de pauzes op het schoolplein.
- Het verdient aanbeveling dat onderwijsinstellingen een eis om slechts Nederlands te spreken (en doelen die daarmee worden nagestreefd) aan alle betrokkenen binnen de onderwijsinstelling kenbaar te maken. Bij voorkeur dient het kenbaar maken schriftelijk te gebeuren.
- Mensen die in hun kleding uiting willen geven aan hun culturele of etnische achtergrond kunnen tevens onevenredig getroffen worden door neutrale kledingregels. Een voorschrift tot het dragen van 'westerse kleding' maakt verboden onderscheid naar ras.
- In geval van niet-naleving dient de school consequent te handelen.
- Het begrip nationaliteit in de Awgb dient te worden begrepen als nationaliteit in staatkundige zin, onafhankelijk van de feitelijke woon- of verblijfplaats.

2.3 Geslacht

De Awgb verbiedt het maken van onderscheid tussen man en vrouw. Onderscheid op grond van transseksualiteit en travestie wordt door de CGB bijvoorbeeld aangemerkt als onderscheid naar geslacht (homoseksualiteit valt hier niet onder).

- Instellingen van bijzonder onderwijs mogen bij de toelating onderscheid maken op grond van het enkele feit van geslacht. Om op deze uitzondering een beroep te kunnen doen dient de eigen aard van de instelling dit te eisen en moeten er voor leerlingen van beide geslachten gelijkwaardige voorzieningen aanwezig zijn. Deze voorzieningen zien op alle relevante aspecten van het onderwijs. Het begrip eigen aard omvat niet alleen godsdienst of levensbeschouwing, maar bijvoorbeeld ook een duidelijk identificeerbare grondslag waaruit een mensvisie blijkt. Hierbij kan gedacht worden aan jongens- en meisjesscholen. Dit zal in deze tijd nauwelijks meer aan de orde zijn.
- Kledingvoorschriften kunnen tevens verboden onderscheid naar geslacht opleveren. Het verbod op het dragen van een hoofddoek of keppel treft bijvoorbeeld alleen vrouwelijke dan wel mannelijke aanhangers van het geloof.

2.4 Handicap of chronische ziekte

Onderwijsinstellingen blijken zich vaak onvoldoende bewust van de belemmeringen die studenten met een handicap of chronische ziekte ondervinden. Daarnaast worden gehandicapte- of chronisch zieke studenten nog vaak benaderd vanuit stereotype denkbeelden en vooronderstellingen. De Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte (WGBH/CZ) verbiedt het maken van onderscheid op grond van handicap en chronische ziekte.

Volgens de vaste oordelenlijn van de Commissie is niet alleen sprake van onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte wanneer dit de enige reden is geweest voor een afwijzing, maar ook als de handicap of chronische ziekte hierbij mede een rol heeft gespeeld.

2.4.1 Preventieve voorlichting

- Veel belemmeringen, die gehandicapten en chronisch zieken door hun beperking ondervinden, kunnen al worden weggenomen door met een gehandicapte of chronisch zieke student het gesprek aan te gaan dan wel medewerkers van onderwijsinstellingen te informeren over de verschillende handicaps en chronische ziekten en het beleid ten aanzien van leerlingen met een handicap of chronische ziekte vast te leggen. De individuele benadering is essentieel in plaats van benadering op grond van stereotype opvattingen (de ene student met een beperking is tenslotte de andere niet). Van belang is wel dat zowel de student als de docent weet wie het aanspreekpunt binnen de onderwijsinstelling is.
- Goede voorlichting moet ook aan de student in het beroepsonderwijs gegeven worden. Hij moet een goed beeld krijgen van het beroep dat hij uit wil gaan oefenen, de stage maakt immers integraal deel uit van de opleiding.

2.4.2 Toelating

- Er kan pas sprake zijn van onderscheid als vaststaat dat de betrokkene geschikt is voor de betreffende opleiding. Een persoon hoeft niet te worden toegelaten tot een opleiding indien hij niet bekwaam, niet in staat of niet geschikt is om een bepaalde opleiding te volgen. Wel geldt een verplichting voor de onderwijsinstelling om zorgvuldig te onderzoeken of zij voor studenten met een handicap doeltreffende aanpassingen kunnen verrichten waardoor de student alsnog geschikt is om de opleiding te volgen/deel te nemen aan de opleiding.
- Om de vraag te kunnen beantwoorden of iemand geschikt is voor een bepaalde opleiding is van belang dat de betreffende persoon beschikt over de vereiste vooropleiding en noodzakelijke competenties dan wel dat aannemelijk is dat die competenties kunnen worden ontwikkeld. Te denken valt aan de weigering van een student met een slecht korte termijngeheugen, gebrek aan probleemoplossend vermogen en onvoldoende ontwikkeld abstract denkniveau. Een dergelijke student hoeft niet geschikt te worden geacht voor elektronische opleidingen waarbij een abstract denkniveau vereist is. Toelating op een andere onderwijsinstelling geeft geen verplichting aan de desbetreffende instelling voor beroepsonderwijs om de student toe te laten, wanneer zij concluderen dat de student niet beschikt over de noodzakelijke competenties (mits onderbouwd).
- Een toelatingstest kan een goede aanwijzing vormen voor de geschiktheid van een student. Tijdens het opleidingstraject mag een opleidingsinstelling alsnog tot een andere conclusie komen wanneer voldoende prestaties uitblijven, uiteraard nadat voldoende doeltreffende aanpassingen zijn getroffen. Ondanks dat een student met een handicap of chronische ziekte in staat is de opleiding te volgen, kan het zijn dat sprake is van zodanig ontoelaatbare risico's dat moet worden afgezien van toelating van de leerling. Een beroep op deze uitzonderingsgrond kan alleen slagen wanneer er een reëel gevaar is voor de veiligheid en gezondheid van de student of van anderen. De onderwijsinstelling

heeft eerst de plicht tot het verrichten van doeltreffende aanpassingen. Alleen indien het gevaar niet met redelijke aanpassingen kan worden afgewend, mag een leerling worden afgewezen.

- Het verdient aanbeveling dat de verschillende mbo-instellingen zoveel als mogelijk dezelfde toelatingscriteria hanteren, hieromtrent een consistent beleid vormen en dit beleid ook consequent toepassen. Dit blijkt een ingewikkeld punt omdat iedere instelling in principe beleidsvrijheid heeft. Per regio kunnen hier afspraken over gemaakt worden.

2.4.3 Doeltreffende aanpassing

Wanneer een student als gevolg van zijn handicap of chronische ziekte ernstig beperkt is voor een functie of opleiding, kan een doeltreffende aanpassing mogelijk uitkomst bieden.

- Een onderwijsinstelling dient zich voldoende in te spannen om een doeltreffende aanpassing te treffen, tenzij deze aanpassingen voor de instelling een onevenredige belasting vormen. Een aanpassing is voldoende of doeltreffend wanneer die de belemmering wegneemt (het gaat om een objectieve vaststelling of de aanpassing doeltreffend is; niet alles wat een student vraagt hoeft doeltreffend of noodzakelijk te zijn). Van een onderwijsinstelling wordt ook verwacht dat zij (voldoende) meewerkt aan een eventueel onderzoek naar welke aanpassing geschikt is. Aanpassingen die als doeltreffend kunnen worden aangemerkt zijn: het realiseren van ondersteunende software bij het lezen, bijlessen, extra stagebegeleiding of een bepaalde positie in het leslokaal. Aanpassingen kunnen puur fysiek zijn, maar er valt ook extra begeleiding onder (bijvoorbeeld door een ambulante begeleider of het plaatsen in een autiklas). Hierbij is van belang dat gekeken wordt naar de individuele behoefte van de student met een beperking, naar welke aanpassing hij of zij nodig heeft. Ingrijpende en kostbare aanpassingen kunnen niet van een onderwijsinstelling worden gevergd. Te denken valt aan een verbouwing van een bibliotheek of het realiseren van een invalide parkeerplaats. NB; het kan wel zo zijn dat er in sommige gevallen andere wetgeving is die een onderwijsinstelling hiertoe verplicht (bv: wanneer het een parkeerplaats betreft);
- Een doeltreffende aanpassing houdt in de eerste plaats in dat de aanpassing in ieder geval geschikt is om de gehandicapte of chronisch zieke te laten deelnemen aan het onderwijs. Geschikt is die aanpassing die belemmeringen kan wegnemen en die de zelfstandigheid en volwaardige participatie en integratie van de gehandicapte of chronisch zieke kan bevorderen.
- Het plannen van verschillende gespreksmomenten tussen opleidingsinstelling en (de ouders van) de student, de begeleiding van interne en externe begeleiders of het schrijven van een handelingsplan/plan van aanpak betreffende de studievoortgang en afspraken tussen opleiding en student en het daarnaar handelen, worden door de Commissie in het algemeen beoordeeld als voldoende inspanningen van de onderwijsinstelling ten behoeve van de student.

Onderwijsinstellingen hoeven niet bij voorbaat rekening te houden met alle mogelijke beperkingen die het gevolg zijn van handicaps of chronische ziekten bij studenten. De wet gaat uit van een aanpassing in een concrete individuele situatie waarbij het initiatief ligt bij de student zelf, dan wel bij zijn vertegenwoordigers. Een student dient kenbaar te maken dat er behoefte bestaat aan een aanpassing en welke aanpassing in de concrete situatie is gewenst.

- Het vorige punt wordt bij de invoering van het Passend onderwijs erg belangrijk in het mbo. School en student overleggen dan bij de intake welke extra ondersteuning er tijdens de opleiding nodig is. Dit wordt direct daarna in de onderwijsovereenkomst vastgelegd. Met andere woorden, als de student moedwillig de behoefte aan extra ondersteuning verzwijgt kan dit consequenties hebben voor de mate waarin de school deze jongere kan begeleiden of zelfs op school kan houden.
- Doeltreffende aanpassingen dienen aangevraagd te worden door de student zelf. Wanneer een klacht van een student inhoudt dat een onderwijsinstelling uit zichzelf het initiatief had moeten nemen om de juiste begeleiding te bieden treft dit geen doel.
- De student dient tijdig aan de onderwijsinstelling duidelijk te maken welke aanpassing hij nodig heeft.
- Een onderwijsinstelling dient binnen een redelijke termijn te reageren op het verzoek om een doeltreffende aanpassing.
- Toegekende aanpassingen dienen duidelijk naar medewerkers te worden gecommuniceerd en bij voorkeur te worden vastgelegd (in de vorm van beleid of schriftelijke afspraken).

2.4.4 Stage

- Een onderwijsinstelling is niet verplicht om een stageplaats voor haar studenten te vinden. Wel is zij verplicht om de gevolgen van de handicap of chronische ziekte zoveel mogelijk weg te nemen. Het actief helpen vinden van een stageplaats kan onder deze verplichting vallen. Wanneer een onderwijsinstelling zich onvoldoende inspant voor het vinden van een stageplaats, is sprake van verboden onderscheid.
- Wanneer een student in het intakegesprek uitdrukkelijk zijn of haar beperkingen/handicap naar voren brengt, dient dit een punt van alertheid te zijn voor de onderwijsinstelling. Dergelijke studenten zullen vanwege hun handicap minder mogelijkheden ervaren bij het vinden van een geschikte stageplaats. Van een onderwijsinstelling kan daarom worden verwacht dat zij dergelijke studenten voorrang geven wanneer een passende stageplek beschikbaar is.
- Wanneer een student met handicap en/of chronische ziekte gemaakte afspraken niet nakomt, bijvoorbeeld het schriftelijk vastleggen van leerdoelen, kan een onderwijsinstelling het stagelopen opschorten. De onderwijsinstelling maakt dan geen (verboden) onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

2.4.5 Klachtenbehandeling

- Onderwijsinstellingen moeten zorgdragen voor een discriminatievrije onderwijsomgeving. Klachten over discriminatoire bejegening en/of ongelijke behandeling dienen daarom zorgvuldig te worden onderzocht, anders handelt een onderwijsinstelling in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving. Onderwijsinstellingen dienen klachten niet alleen intern te bespreken, maar tevens een reactie te geven aan de desbetreffende student.
- Wanneer externe partijen betrokken zijn bij het oplossen van een klacht dient de onderwijsinstelling zelf te onderzoeken of het probleem inderdaad is opgelost.
- Voor de invulling van een correcte klachtenbehandeling, wordt verwezen naar de paragraaf 'godsdienst'.

2.5 Leeftijd

Onderscheid op grond van leeftijd is verboden bij het verlenen van toegang tot onderwijs. Volgens een vaste oordelenlijn van de Commissie is sprake van onderscheid op grond van leeftijd wanneer leeftijd de reden is geweest voor een afwijzing, maar ook als leeftijd hierbij mede een rol heeft gespeeld.

- Wanneer de leeftijd van de student aan de orde is gesteld, levert dit geen onderscheid op wanneer de uitingen zijn ingegeven door didactisch-pedagogische overwegingen. De uitlatingen dienen dan niet te worden gedaan in het kader van bijvoorbeeld de toegang tot een opleiding, maar vanuit het standpunt dat de leeftijd van de student beter aansluit bij de studentenpopulatie van een andere opleidingsvariant.
- Het hanteren van een leeftijdsgrens voor een opleiding is niet toegestaan.

3 Tot slot

Het is niet te voorzien welke vragen over gelijke behandeling in het onderwijs in de toekomst zullen spelen. Een zorgvuldige belangenafweging blijft van groot belang.

Onderwijsinstellingen dienen zich te blijven afvragen of het beleid het door hen beoogde doel dient. Bij twijfel verdient het voorkeur een advies, dan wel een oordeel eigen handelen aan te vragen bij de CGB. Mocht er desondanks sprake zijn van conflictsituaties dan is het van belang alternatieven voorhanden te hebben die de discriminatoire maatregelen opheffen.