

In deze folder kunt u lezen hoe het EU-recht u beschermt tegen discriminatie.

Er wordt precies in uitgelegd wat uw rechten zijn¹ en wat u moet doen als u zich gediscrimineerd voelt.

Het discriminatieverbod is een grondbeginsel van de Europese Unie. De EU heeft wetgeving vastgesteld tegen discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Deze wetgeving verbiedt discriminatie niet op alle levensgebieden, maar op een aantal specifieke terreinen, zoals arbeid. De EU-lidstaten zijn verplicht om het EU-recht in nationale wetgeving om te zetten en correct toe te passen.

Discriminatie op grond van nationaliteit is ook verboden volgens het EU-recht, maar komt in deze brochure niet aan bod. Meer informatie over uw rechten is beschikbaar op de portal Uw Europa:
http://europa.eu/youreurope/citizens/index_nl.htm.

In deze brochure worden de rechten beschreven die u heeft op grond van het EU-recht. Daarbij gaat het overigens om een *minimumniveau* van bescherming. De meeste lidstaten voorzien in hun nationale wetgeving in een bredere bescherming tegen discriminatie. Onder het kopje „nuttige links” vindt u meer informatie.

¹ Deze folder is voor een deel gebaseerd op *How to Present a Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives* (juli 2011). Het betreft een handboek dat voor de Commissie is samengesteld door Lilla Farkas van het Europees netwerk van juridische deskundigen op het gebied van non-discriminatie. Het is beschikbaar op: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/document/index_en.htm.

1. Wat zijn uw rechten?

1. Welke EU-wetgeving beschermt u tegen discriminatie?

Discriminatiegronden	EU-wetgeving
Ras of etnische afkomst	<i>Richtlijn 2000/43/EG (richtlijn rassengelijkheid)</i>
Godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid	<i>Richtlijn 2000/78/EG (richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep)</i>
Geslacht <ul style="list-style-type: none"> • met inbegrip van discriminatie op grond van zwangerschap en moederschap • met inbegrip van discriminatie naar aanleiding van geslachtsverandering 	<i>Richtlijn 2006/54/EG (richtlijn inzake gelijkheid betreffende arbeid en beroep)</i> <i>Richtlijn 2004/113/EG (richtlijn inzake gelijkheid betreffende goederen en diensten)</i> <i>Richtlijn 79/7/EEG (richtlijn inzake gelijkheid betreffende sociale zekerheid)</i>

2. Wat als ik op andere gronden word gediscrimineerd?

Wellicht geniet u op grond van het nationale recht ook in dat geval bescherming. Controleer of de nationale wetgeving van uw lidstaat in uw specifieke geval bescherming biedt. De nationale wetgeving kan onder meer rechtsbescherming bieden tegen discriminatie op grond van politieke denkbeelden, burgerlijke staat, geboorte, sociale afkomst, vermogen, gezondheid of lichamelijke kenmerken. Ook het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie verbiedt discriminatie op gronden als sociale afkomst, taal, politieke of andere denkbeelden, vermogen en geboorte. De lidstaten zijn echter uitsluitend aan het Handvest gebonden wanneer zij het recht van de Unie toepassen.

Nationaliteit: Binnen het toepassingsgebied van het EU-recht genieten EU-burgers en hun familieleden ook bescherming tegen discriminatie op grond van nationaliteit. Het recht op gelijke behandeling voor de onderdanen van niet-EU-landen is — onder bepaalde voorwaarden — beschermd op grond van Richtlijn 2003/109/EG (langdurig ingezetenen) en een aantal andere richtlijnen.

3. In welke situaties beschermt het EU-recht mij tegen discriminatie?

De bescherming uit hoofde van het EU-recht bestrijkt verschillende terreinen, afhankelijk van de discriminatiegrond.

Discriminatiegronden	Terreinen waarop het EU-recht u beschermt
Ras of etnische afkomst	<p><i>Toegang tot arbeid (aanwerving)</i> <i>Arbeidsvoorwaarden (bv. salariering en ontslag)</i> <i>Bedrijfspensioenregelingen</i> <i>Beroepsopleiding</i> <i>Toegang tot een beroep (al dan niet als zelfstandige)</i> <i>Sociale bescherming (met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg)</i> <i>Onderwijs</i> <i>Toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, met inbegrip van huisvesting</i></p>
Geslacht	<p><i>Toegang tot arbeid (aanwerving)</i> <i>Arbeidsvoorwaarden (bv. salariering en ontslag)</i> <i>Bedrijfspensioenregelingen</i> <i>Beroepsopleiding</i> <i>Toegang tot een beroep (al dan niet als zelfstandige)</i> <i>Sociale zekerheid</i> <i>Toegang tot en het aanbod van goederen en diensten</i></p>
Godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid	<p><i>Toegang tot arbeid (aanwerving)</i> <i>Arbeidsvoorwaarden (bv. salariering en ontslag)</i> <i>Bedrijfspensioenregelingen</i> <i>Beroepsopleiding</i> <i>Toegang tot arbeid als zelfstandige/een beroep</i></p>

Veel lidstaten voorzien in hun nationale wetgeving in een bredere bescherming en verbieden discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid ook op gebieden als goederen en diensten.

Ken uw rechten — op het werk

U geniet bescherming tegen discriminatie op alle gebieden van uw arbeidsleven, en dat begint al wanneer u solliciteert. Een sollicitant mag niet louter op grond van zijn geslacht, leeftijd, ras of een andere discriminatiegrond worden uitgesloten.

U heeft recht op gelijke behandeling op gebieden als aanwerving, arbeidsvoorwaarden, bevordering, salariëring, toegang tot beroepsopleiding, bedrijfspensioenregelingen en ontslag. Een werkgever mag een werkneemster bijvoorbeeld niet ontslaan omdat zij zwanger is of vrouwen minder betalen dan mannen voor gelijk of vergelijkbaar werk.

Ken uw rechten — bij aankoop of verkoop van goederen of diensten

Discriminatie op grond van ras, etnische afkomst of geslacht is verboden bij openbare diensten, ongeacht of de dienst onder de publieke of de particuliere sector valt. De toegang tot een restaurant, bar, fitnessclub, hotel enz. mag u niet worden geweigerd op grond van uw geslacht, ras of etnische afkomst en er mag u geen hogere prijs voor bepaalde diensten in rekening worden gebracht louter vanwege uw geslacht (bv. bij de kapper of voor een verzekering).

Niet alle activiteiten vallen onder de EU-richtlijnen inzake gelijkheid. Bepaalde activiteiten van overheidsinstanties (zoals de politie) zijn geen „diensten” in de zin van het EU-recht en vallen dan ook niet onder de antidiscriminatiewetgeving van de EU. De EU-wetgeving geldt evenmin voor diensten die niet „openbaar” zijn (zo mag een bejaarde dame die een huurder zoekt voor een kamer in haar woning haar zoektocht best beperken tot haar familie en bekenden, en staat het haar ook vrij om aan te geven van welk geslacht de huurder moet zijn).

4. Welke vorm van discriminatie is verboden?

Het EU-recht verbiedt verschillende vormen van discriminatie, waaronder directe en indirecte discriminatie, intimidatie (al dan niet van seksuele aard) en represailles. Ook is het verboden anderen opdracht te geven om te discrimineren.

Bij **directe discriminatie** wordt iemand op een van de gronden die onder het EU-recht vallen anders en slechter behandeld dan anderen. In de volgende gevallen is sprake van discriminatie:

- u wordt niet aangenomen omdat u moslim, Joods, zwart, man of ouder dan 35 jaar bent;
- uw kind wordt niet toegelaten tot een school omdat u tot de Roma behoort;
- u verliest uw baan omdat uw werkgever door economische problemen een deel van zijn personeel moet ontslaan en uitsluitend vijftigplussers de deur wijst;
- een makelaar weigert u als huurder vanwege uw huidskleur of geslacht.

Van **indirecte discriminatie** is sprake wanneer een **praktijk, beleidsmaatregel of bepaling** voor iedereen geldt, maar sommige mensen sterker benadeelt dan andere. Sommige maatregelen lijken op het eerste gezicht neutraal, maar pakken niettemin voor een specifieke groep discriminerend uit. Zo zou het voorschrift dat medewerkers van een supermarkt of conferentieoord staand moeten kunnen werken, bepaalde gehandicapte sollicitanten ten onrechte kunnen uitsluiten. Bepaalde kledingvoorschriften zouden kunnen leiden tot uitsluiting van sollicitanten die tot een etnische minderheid of religieuze groepering behoren. Bepaalde fysieke eisen zouden vrouwelijke, oudere of gehandicapte sollicitanten kunnen uitsluiten. Het is daarbij niet van belang of het de bedoeling is te discrimineren. Statistische informatie kan nuttig zijn bij het aantonen van indirecte discriminatie. Regelgeving die ongunstig is voor deeltijders, kan indirect discriminerend zijn voor vrouwen, omdat vrouwen vaker dan mannen in deeltijd werken.

Indirecte discriminatie kan in bepaalde situaties gerechtvaardigd zijn, mits:

- er voor de praktijk, de beleidsmaatregel of de bepaling een legitieme reden is of er een legitiem doel mee wordt beoogd, en
- de middelen om dat doel te bereiken passen en noodzakelijk zijn.

Of er van zo'n objectieve rechtvaardiging sprake is, wordt per geval bekeken.

Intimidatie is ongewenst gedrag dat iemands persoonlijke waardigheid aantast of een bedreigende, vijandige, ontterende, vernederende of kwetsende omgeving creëert. Stel, u bent homoseksueel en er worden regelmatig homofobe grappen gemaakt en homofobe e-mails uitgewisseld door uw baas en uw collega's. In dat geval kan er sprake zijn van intimidatie en derhalve van discriminatie.

Seksuele intimidatie is ongewenst fysiek, verbaal of non-verbaal gedrag van seksuele aard, dat iemands persoonlijke waardigheid aantast of een bedreigende, vijandige, ontterende, vernederende of kwetsende omgeving creëert. Hierbij moet u denken aan een situatie waarin uw baas of een collega fysieke toenadering zoekt, seksueel getinte afbeeldingen toont of u seksueel expliciete dan wel ongepaste e-mails of sms'jes stuurt.

Van een **represaille** is sprake als iemand u slecht behandelt omdat u zelf een klacht heeft ingediend naar aanleiding van discriminatie of omdat u iemand anders heeft geholpen dat te doen. Dit is bijvoorbeeld het geval als u ontslagen of niet bevorderd wordt omdat u uw baas heeft beschuldigd van discriminatie of omdat u heeft getuigd in een discriminatiezaak.

Opdracht geven tot discriminatie is ook een vorm van discriminatie. Denk bv. aan de eigenaar van een nachtclub die zijn personeel instrueert om mensen op grond van hun ras of etnische afkomst de toegang te weigeren, of aan een werkgever die een uitzendbureau vraagt om uitsluitend vrouwen jonger dan 30 jaar te sturen.

5. Zijn er situaties waarin het toch is toegestaan om mensen anders te behandelen op basis van gronden waarop normaal geen onderscheid mag worden gemaakt?

Ja, het EU-recht staat een aantal uitzonderingen toe op het algemene verbod.

Er geldt een algemene uitzondering op het gebied van arbeid, als een bepaalde beroepsactiviteit een specifieke vereiste meebrengt. Zo mag een castingbureau voor een filmrol best op zoek gaan naar een acteur van een bepaalde raciale afkomst. En van een geestelijke mag worden verwacht dat hij de geloofsovertuiging van zijn religieuze gemeenschap onderschrijft. Deze uitzondering houdt echter niet in dat kerken en andere religieuze organisaties hun religieuze criteria ook mogen toepassen als het gaat om een vacature waarvoor de religie of geloofsovertuiging van de sollicitant niet direct relevant is (bv. schoonmaker of tuinman).

Ook is het onder bepaalde voorwaarden toegestaan goederen of diensten uitsluitend of hoofdzakelijk aan één geslacht aan te bieden. Zo kunnen consultatiebureaus bepaalde diensten alleen aan zwangere vrouwen verlenen.

EU-lidstaten kunnen ook toestaan om onderscheid op grond van leeftijd te maken als dit passend en noodzakelijk is om legitieme doelstellingen op het gebied van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt te verwezenlijken. Zo kunnen de lidstaten onder bepaalde voorwaarden toestaan dat een arbeidscontract wordt beëindigd als werknemers een bepaalde leeftijd bereiken, met name als zij al pensioengerechtigd zijn.

Daarnaast staat het EU-recht de lidstaten ook toe om regels of beleidsvoorschriften vast te stellen die achterstelling van een specifieke groep voorkomen of compenseren. Deze aanpak staat bekend als „positieve discriminatie”. Zo kunnen er streefcijfers worden vastgesteld voor het aantal gehandicapten dat een werkgever in dienst heeft, of voor het aantal vrouwen met leidinggevende functies, als zij ondervertegenwoordigd zijn in het management.

In de meeste lidstaten gelden speciale regels op grond waarvan het leger onderscheid mag maken op basis van leeftijd en handicap.

6. Geldt het discriminatieverbod voor iedereen in de EU?

Ja. Individuele burgers, grote en kleine bedrijven, verenigingen, lokale overheden, de regering en alle andere organisaties in de publieke of particuliere sector: iedereen moet zich aan het discriminatieverbod houden.

7. Geniet iedereen in de EU bescherming tegen racisme?

Ja. De antidiscriminatiewetgeving van de EU beschermt iedereen in de EU, niet alleen de EU-burgers. Deze wetgeving heeft echter alleen betrekking op discriminatie op grond van ras of etnische afkomst, geslacht, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Zo mogen immigranten uit niet-EU-landen op hun werk bijvoorbeeld niet worden gediscrimineerd op grond van hun etnische afkomst, leeftijd of geslacht. Uiteraard mag het feit dat iemand geen EU-burger is, wel in aanmerking worden genomen als het gaat om zaken als binnenkomst en verblijf in een EU-lidstaat; in dat geval gelden er andere regels.

8. Geniet ik alleen bescherming op grond van mijn eigen kenmerken?

Nee, u bent ook beschermd tegen discriminatie door associatie. Dat betekent dat u evenmin mag worden gediscrimineerd op grond van uw banden met iemand anders. U mag dus niet op uw werk worden gediscrimineerd of geïntimideerd omdat u meer tijd nodig heeft om voor uw gehandicapte kind te zorgen.

Discriminatie op grond van vermoedens of indrukken is ook verboden. Daarbij moet u denken aan de situatie waarin u een baan wordt geweigerd omdat een werkgever er ten onrechte van uitgaat dat u homoseksueel of moslim bent.

9. Hoe zit het als mijn werkgever mijn werkplek zou moeten aanpassen vanwege mijn handicap?

Als u een handicap heeft, moet uw huidige of toekomstige werkgever uw werkplek binnen de grenzen van het redelijke aanpassen, zodat u uw werk kunt doen. Onder „redelijk” wordt bijvoorbeeld verstaan dat de aanpassingen in verhouding tot de grootte van het bedrijf niet te duur mogen zijn en dat de voorschriften inzake gezondheid en veiligheid op het werk wel in acht moeten worden genomen.

U dient uw bijzondere behoeften eerst te bespreken met uw werkgever, die misschien niet eens van zijn of haar verplichtingen op de hoogte is. Of bepaalde aanpassingen redelijk zijn, kan alleen van geval tot geval worden vastgesteld. Voor meer advies en hulp zou u ook contact kunnen opnemen met een organisatie die zich inzet voor de rechten van mensen met een handicap.

Ken uw rechten — redelijke aanpassingen op de werkplek

Redelijke aanpassingen waar u als gehandicapte werknemer recht op heeft, zijn bijvoorbeeld een gereserveerde parkeerplaats, een toegankelijke werkplek en aangepaste apparatuur. Maar het gaat niet altijd om fysieke aanpassingen. Het hangt ervan af wat u nodig heeft. Soms kan een aangepast rooster of een andere manier van werken ook uitkomst bieden.

Een werkgever mag uw sollicitatie niet uitsluitend afwijzen omdat hij weigert voor dit soort redelijke aanpassingen te zorgen.

2. Hoe kunt u uw rechten doen gelden?

10. Waar kan ik terecht als ik met discriminatie te maken krijg?

Als u merkt of vermoedt dat u wordt gediscrimineerd, kunt u voor advies en bijstand onder meer aankloppen bij instanties voor gelijke kansen, vakbonden en ngo's.

De lidstaten zijn verantwoordelijk voor de correcte toepassing van het EU-recht. Zij moeten de rechten die u op grond van het EU-recht heeft op nationaal niveau waarborgen. Het EU-recht houdt in dat de lidstaten **nationale instanties** moeten opzetten voor de bevordering van gelijke behandeling, ongeacht ras, etnische afkomst of geslacht. Deze instanties verlenen onafhankelijke bijstand aan slachtoffers van discriminatie. In de praktijk houden de meeste nationale instanties zich ook bezig met de aanpak van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid, overeenkomstig het nationale recht. In veel gevallen kunt u er ook terecht als het gaat om discriminatie op grond van nationaliteit, taal of politieke overtuiging.

Sommige nationale instanties geven u alleen informatie, terwijl andere kunnen helpen u bij het indienen van een klacht of uw zaak zelf in behandeling kunnen nemen.

U vindt de website van uw nationale instantie hieronder, bij „Nuttige links”. Deze websites bevatten meer informatie, onder meer over het hulpaanbod.

In veel lidstaten bieden **vakbonden** en **ngo's** slachtoffers van discriminatie informatie en bijstand. Op grond van het EU-recht hebben organisaties met een rechtmatig belang op het gebied van gelijke kansen het recht om slachtoffers bij te staan in discriminatieprocedures. In veel lidstaten kunnen zij een klacht indienen namens of ten behoeve van de betrokkene.

11. Doe ik er goed aan een klacht in te dienen als ik gediscrimineerd ben?

Ja. U komt alleen in aanmerking voor een schadevergoeding of een verklaring dat u bent gediscrimineerd, als u een klacht indient. Let wel: in veel lidstaten gelden strikte termijnen voor het indienen van een klacht. Door een klacht wegens discriminatie in te dienen, vestigt u de aandacht op het probleem, draagt u bij tot een mentaliteitsverandering en helpt u dus ook anderen. Echte veranderingen komen pas tot stand als genoeg mensen van zich laten horen.

12. Wie behandelt mijn klacht?

Dat is afhankelijk van de wetgeving van de lidstaat waar u uw klacht indient. Neem voor meer informatie over de klachtenprocedure contact op met de nationale organisaties bedoeld in vraag 10.

13. Hoe kan ik een klacht indienen als mijn land het EU-recht niet in acht neemt?

Als een lidstaat zich volgens u niet aan het EU-recht houdt, kunt u een klacht indienen bij de Europese Commissie. Zij zal dan onderzoeken of uit uw klacht blijkt dat de lidstaat het EU-recht niet correct in nationaal recht heeft omgezet. Als de Europese Commissie van mening is dat er sprake is van een inbreuk op het EU-recht, kan zij een gerechtelijke procedure tegen de betrokken lidstaat aanspannen bij het Hof van Justitie van de EU.

De Europese Commissie is echter niet bevoegd om op te treden in individuele zaken tussen slachtoffers van discriminatie en hun werkgevers, dienstverleners of overheidsinstanties. De Europese Commissie mag niet verklaren dat er sprake is van discriminatie en zij kan een lidstaat, onderneming of persoon evenmin opdragen om uw schade te vergoeden. Een klacht bij de Europese Commissie indienen is dus niet hetzelfde als uw rechten doen gelden via de nationale autoriteiten en rechtbanken.

14. Hoe kan ik discriminatie aantonen?

Als u denkt dat u anders bent behandeld op grond van uw handicap, leeftijd, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, seksuele geaardheid of geslacht, dient u elk bewijs te verzamelen dat uw klacht zou kunnen staven, zoals brieven, e-mails en andere documenten. Houd een dossier bij van alle relevante gesprekken of gebeurtenissen en zoek uit hoe u inzage kunt krijgen in documenten die u wellicht nodig heeft, maar waar u niet over beschikt. Stel dat u een baan of een sollicitatiegesprek is geweigerd, louter wegens uw geslacht, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, godsdienst, ras of etnische afkomst. In dat geval kan het nuttig zijn als de werkgever u laat weten op grond van welke criteria de kandidaten zijn geselecteerd. Wellicht kan uw nationale instantie voor gelijke kansen u helpen bij het bemachtigen van deze informatie, of zijn er speciale procedures voor.

Vraag uw nationale instantie voor gelijke kansen, uw vakbond of een ngo wat u moet doen om uw zaak hard te maken.

Als u een klacht wegens discriminatie indient, moet u aantonen dat u onbillijk bent behandeld en dat dit gebeurde op grond van uw geslacht, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, godsdienst, ras of etnische afkomst. Het is voldoende dat u feiten aandraagt die het vermoeden van discriminatie wettigen. Vervolgens is het aan de werkgever, persoon of organisatie die u van discriminatie beticht, om aan te tonen dat er van discriminatie geen sprake was. Dit heet „omgekeerde bewijslast”, een beginsel in het EU-recht dat het voor slachtoffers van discriminatie gemakkelijker maakt om een klacht in te dienen.

15. Kan ik een klacht wegens discriminatie indienen namens iemand anders?

Als uw klacht betrekking heeft op een specifieke individuele situatie, moet u uw klacht indienen op nationaal niveau en volgens de nationale procedures. Met de vraag of u ook een klacht kunt indienen over een vorm van discriminatie waarvan u zelf niet direct last van heeft, kunt terecht bij uw nationale instantie voor gelijke kansen, uw vakbond of een ngo.

Als u een klacht indient bij de Europese Commissie omdat een lidstaat inbreuk maakt op het EU-recht, hoeft u niet te bewijzen dat het probleem u persoonlijk raakt.

16. Welke methodes zijn er om tot een oplossing te komen?

De lidstaten beslissen of een discriminatiezaak tot een strafrechtelijke, civielrechtelijke dan wel bestuursrechtelijke procedure leidt. Een aantal lidstaten biedt de mogelijkheid van bemiddeling. In dat geval kunt u via onderhandelingen tot een oplossing met uw werkgever komen. Als er meerdere mogelijkheden zijn, is het aan u om te beslissen welke voor u het gunstigst is. Als u niet wilt wachten op de uitkomst van een mogelijk langdurige gerechtelijke procedure, kunt u voor bemiddeling kiezen (als de wetgeving van uw lidstaat in die mogelijkheid voorziet). Meestal is bemiddeling sneller en goedkoper. U kunt ook beslissen een procedure aanhangig te maken, om te voorkomen dat u niet meer voor een schadevergoeding in aanmerking komt doordat uw vordering te laat is ingesteld. Voor meer advies kunt u aankloppen bij uw nationale instantie voor gelijke kansen, uw vakbond of een ngo.

17. Welke oplossingen zijn er? Kom ik in aanmerking voor een schadevergoeding? Kan ik mijn baan terugkrijgen als ik op discriminerende gronden ben ontslagen?

Het EU-recht schrijft niet voor welke schadevergoeding of andere corrigerende maatregelen er in de lidstaten beschikbaar moeten zijn. Er is alleen bepaald dat de lidstaten voor doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties moeten zorgen en dat u een zaak aan de rechter moet kunnen voorleggen om uw rechten als EU-burger te doen gelden. Controleer welke rechtsmiddelen uw nationale wetgeving biedt. Voor meer advies kunt u bij uw nationale instantie voor gelijke kansen, uw vakbond of een ngo aankloppen.

Zo kunt u een rechter of instantie voor gelijke kansen vragen om te beslissen of er sprake is geweest van discriminatie. Wellicht kunt u schadevergoeding krijgen, uw baan terugkrijgen of de rechter vragen om de discriminerende partij te gelasten een specifieke maatregel te nemen. Zo kan een rechter of nationale instantie voor gelijke kansen een werkgever in sommige gevallen opdragen om een discriminerend aanwervingsbeleid te veranderen.

18. Wat kost het om een klacht in te dienen?

Als u de zaak informeel wilt oplossen, bijvoorbeeld door een brief te schrijven aan de discriminerende persoon of organisatie, kunt u proceskosten wellicht vermijden. Als u naar de rechter stapt, zijn de kosten wat de nationale procedures betreft afhankelijk van het rechtstelsel van uw lidstaat. Misschien zijn er alternatieven waaraan minder of geen kosten verbonden zijn, zoals bemiddeling. Zoek tijdig uit of u recht op rechtshulp heeft en of er andere vormen van juridisch advies en vertegenwoordiging in rechte beschikbaar zijn. Zo kunt u bij veel instanties voor gelijke kansen, vakbonden, ngo's en rechtenstuden ten recht voor gratis advies en hulp.

Nuttige links:

Europese Commissie, DG Justitie en consumentenzaken, over discriminatiebestrijding:

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/index_nl.htm

Europese Commissie, DG Justitie en consumentenzaken, over gelijke behandeling van mannen en vrouwen:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_nl.htm

Europese Commissie, DG Justitie en consumentenzaken, over de grondrechten:

http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/index_nl.htm

Europese Commissie, Secretariaat-generaal, over de controle op de toepassing van de EU-wetgeving:

http://ec.europa.eu/eu_law/index_nl.htm

Europees netwerk van nationale organen voor de bevordering van gelijke behandeling: <http://www.equineteurope.org/>

Europees Hof voor de Rechten van de Mens, over het indienen van een verzoekschrift:

http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants&c=#n1365511865464_pointer

Europese Commissie, DG Migratie en Binnenlandse Zaken, over de status van langdurig ingezetenen van derde landen, met inbegrip van hun recht op gelijke behandeling als onderdanen op een aantal belangrijke gebieden:

http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/immigration/long-term-residents/index_en.htm

Nationale instanties voor gelijke kansen:

Oostenrijk: Ombudsman voor gelijke behandeling, www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

België: Interfederaal Gelijkekansencentrum, <http://www.diversiteit.be/>

Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen, <http://igvm-iefh.belgium.be/nl/>

Bulgarije: Commissie voor de bescherming tegen discriminatie (CPD), www.kzd-nondiscrimination.com

Kroatië: Bureau van de Ombudsman, www.ombudsman.hr

Cyprus: Bureau van de commissaris voor bestuur (Ombudsman), www.no-discrimination.gov.cy

Tsjechië: Bureau voor de openbare verdediger van rechten, www.ochrance.cz

Denemarken: Deens Instituut voor mensenrechten, www.humanrights.dk

Raad voor gelijke behandeling, <http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/>

Estland: Commissaris voor gendergelijkheid en gelijke behandeling: <http://www.svv.ee/>

Finland: Ombudsman voor minderheden, <http://www.syrjinta.fi/web/fi/etusivu>

Ombudsman voor gelijkheid, <http://www.tasa-arvo.fi/etusivu>

Frankrijk: Verdediger van rechten, www.defenseurdesdroits.fr

Duitsland: Federaal antidiscriminatiebureau (FADA),

www.antidiskriminierungsstelle.de of www.federal-anti-discrimination-agency.com

Griekenland: Griekse ombudsman, www.synigoros.gr

Hongarije: Autoriteit voor gelijke kansen, www.egyenlobanasmod.hu

Bureau van de commissaris voor grondrechten, www.ajbh.hu

Ierland: Gelijkheidsorgaan, www.equality.ie

Italië: Nationaal Bureau voor de bestrijding van rassendiscriminatie (UNAR), www.unar.it

Letland: Bureau van de Ombudsman, <http://www.tiesibsargs.lv/eng/>

Litouwen: Bureau van de Ombudsman voor gelijke kansen, www.lygybe.lt

Luxemburg: Centrum voor gelijke behandeling, www.cet.lu

Malta: Nationale Commissie voor de bevordering van gelijkheid (NCPE), www.equality.gov.mt

Nederland: College voor de Rechten van de Mens, <http://www.mensenrechten.nl/>

Polen: Mensenrechtenverdediger, www.rpo.gov.pl

Portugal: Commissie voor immigratie en interculturele dialoog (ACIDI), www.acm.gov.pt

Commissie voor burgerschap en gendergelijkheid (CIG), <http://www.cig.gov.pt/>

Commissie voor gelijkheid op de werkvloer (CITE), <http://www.cite.gov.pt/>

Roemenië: Nationale Raad voor discriminatiebestrijding (CNCD), www.cncd.org.ro

Slowakije: Nationaal Mensenrechtencentrum, <http://www.snslp.sk>

Slovenië: Advocaat van het gelijkheidsbeginsel, www.zagovornik.gov.si

Spanje: Raad voor gelijkheid ongeacht ras en etnische afkomst, www.igualdadynodiscriminacion.org

Zweden: Ombudsman voor gelijkheid, www.do.se

Verenigd Koninkrijk: Groot-Brittannië: Commissie voor gelijkheid en mensenrechten (EHRC), www.equalityhumanrights.com

Noord-Ierland: Gelijkheidscommissie, www.equalityni.org

