

FACTSHEET DISCRIMINATIE OP GROND VAN HANDICAP/CHRONISCHE ZIEKTE

Wat is discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte?

Handicap en chronische ziekte worden vaak in één adem genoemd. En al lijken het tamelijk eenvoudige begrippen, niets is minder waar. Tot de mensen met een handicap en/of chronische ziekte worden een heleboel verschillende mensen gerekend. Het kan gaan over mensen met een lichamelijke handicap, waartoe ook mensen met een auditieve of visuele handicap behoren, over mensen met een verstandelijke handicap, een psychische of psychiatrische aandoening en over mensen met een chronische ziekte. In alle verschillende vormen en gradaties. Bij de één aangeboren, bij de ander op latere leeftijd ontwikkeld of gekregen na een ongeval. Zichtbaar (vanwege bijvoorbeeld een rolstoel) of onzichtbaar. Mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, allochtonen en autochtonen, homo's en hetero's: iedereen kan tot de groep mensen met een handicap/chronische ziekte behoren. "Mensen met een beperking zijn totaal verschillende mensen, ook als ze toevallig dezelfde beperking hebben" (Den Brok-Rouwendaal, 2005 p. 16).

Discriminatie betekent dat er onterecht verschil wordt gemaakt tussen mensen met of zonder een beperking of ziekte. Er zijn een heleboel verschillende situaties denkbaar waarin discriminatie van mensen met een handicap/chronische ziekte voor kan komen. Mensen die slecht ter been zijn of in een rolstoel zitten, kunnen te maken krijgen met ontoegankelijke gebouwen, voorzieningen of bijvoorbeeld openbaar vervoer. Ook voor mensen met een visuele of auditieve beperking speelt toegankelijkheid (tot informatie) een rol. Websites die onleesbaar zijn, informatie die op het station wordt omgeroepen, kaartjesautomaten die je niet kunt bedienen als je slechtziend bent. Op het werk of op school kunnen mensen met een beperking of ziekte er tegenaan lopen dat zij bepaalde taken niet uit kunnen voeren of minder lang kunnen volhouden dan iemand anders. Mensen met een (zichtbare) beperking of chronische ziekte worden uitgescholden op straat of krijgen te maken met uitsluiting of het gevoel ergens niet bij te horen. Ook geven zij aan soms last te hebben van betutteling en het feit dat zij niet altijd serieus genomen worden.

In de wetgeving wordt de term handicap gebruikt. In de hedendaagse schrijf- en spreektaal wordt echter steeds vaker gekozen voor *mensen met een (functie)beperking*. Met deze term wordt benadrukt dat het in de eerste plaats om *mensen* gaat, waarvan de handicap of ziekte slechts één kenmerk is. Ook in deze factsheet wordt zoveel mogelijk de term *mensen met een beperking* gebruikt. We bedoelen dan alle mensen die hierboven zijn beschreven. In de tekst die over wetgeving gaat wordt wel de term *handicap* gebruikt.

Bescherming tegen discriminatie

Sinds 2003 is in Nederland de Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap/chronische ziekte van kracht (WGBH/CZ).¹ De wet gaat over direct en indirect onderscheid. Van direct onderscheid is bijvoorbeeld sprake als iemand vanwege zijn of haar beperking niet wordt aangenomen voor een baan. Van indirect onderscheid is bijvoorbeeld sprake als ergens geen honden worden toegelaten, waardoor mensen met een hulphond ook niet naar binnen mogen. In de wet is ook een verbod op intimidatie opgenomen. Er is in de wet geen lijst opgenomen met handicaps en ziekten: iedereen die zich op deze grond gediscrimineerd voelt, kan er een beroep op doen.

¹ http://wetten.overheid.nl/BWBR0014915/geldigheidsdatum_16-09-2014

Door de WGBH/CZ wordt ongelijke behandeling verboden op de **arbeidsmarkt**, binnen het **onderwijs** en bij het aanbieden van **woonruimte**. In mei 2012 is de WGBH/CZ uitgebreid tot het **openbaar vervoer**.

Op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt geldt dat onderwijsinstellingen en werkgevers verplicht zijn om aanpassingen te realiseren als die nodig zijn voor de student, leerling of werknemer. Denk aan extra studietijd of toegankelijkheidsvoorzieningen, zoals een drempelloos kantoor voor een werknemer in een rolstoel. De aanpassingen moeten geschikt en noodzakelijk zijn en mogen de school of werkgever niet onevenredig belasten. Dit betekent onder andere dat de aanpassing financieel haalbaar moet zijn. Voor een klein bedrijf kan het plaatsen van een lift te duur zijn. De werkgever kan in dat geval wel zorgen voor een werkplek op de begane grond.

Gelijke behandeling bij het wonen betekent dat verhuurders of verkopers iemand geen woonruimte mogen weigeren op grond van handicap of chronische ziekte. Daarnaast is het verplicht om immateriële aanpassingen te regelen. Een verhuurder moet bijvoorbeeld toestemming geven om een scootmobiel in een portiek te parkeren, tenzij dat een gevaar oplevert. Bouwkundige aanpassingen (zoals een traplift) vallen niet onder de WGBH/CZ. Daarvoor is de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) die door gemeenten wordt uitgevoerd.

De uitbreiding van de WGBH/CZ naar het openbaar vervoer is nog vrij recent. Om de aanbieders van openbaar vervoer de tijd te geven om aan de nieuwe toegankelijkheidseisen te voldoen, zijn in de wet termijnen opgenomen. De bussen, metro's en een deel van de trams zijn inmiddels al toegankelijk. Vanaf 1 januari 2015 moeten de metrohaltes toegankelijk zijn en hetzelfde geldt voor alle reisinformatie. Treinen en treinstations moeten uiterlijk in 2030 toegankelijk zijn.

Soms is het wel toegestaan om onderscheid te maken. Bijvoorbeeld als er anders risico's zijn voor de veiligheid of gezondheid, of als er in positieve zin onderscheid wordt gemaakt. Bijvoorbeeld als iemand met een beperking een parkeerplaats krijgt toegewezen vlakbij huis. Het is ook toegestaan om onderscheid te maken als die *positieve actie* nodig is om een achterstandspositie in te lopen. In een sollicitatieprocedure mag bij gelijke geschiktheid de voorkeur worden gegeven aan iemand met een beperking of chronische ziekte, onder de strikte voorwaarden die voor voorkeursbeleid gelden.

Wetgeving gericht op participatie: iedereen doet mee

Inclusie, participatie en meedoen zijn steeds vaker gehoorde begrippen in de samenleving en de politiek. Dat meedoen heeft betrekking op verschillende domeinen, denk aan onderwijs, werk, sociale relaties, vrijetijdsbesteding, huisvesting, mobiliteit, et cetera. De participatiegraad wordt in verschillende onderzoeken (jaarlijks) gemeten. Behalve dat het recht op participatie is vastgelegd in de WGBH/CZ en de WMO gemeenten de verantwoordelijkheid geeft om de randvoorwaarden voor participatie te creëren, zijn er ook andere (recente) wetten die te maken hebben met participatie.

De Participatiewet is daar een voorbeeld van, net als de Wet Passend Onderwijs. De Participatiewet is op 1 januari 2015 (deels) ingegaan en moet de kans op regulier werk vergroten voor mensen met een bijstandsuitkering en voor mensen met een arbeidsbeperking. De Participatiewet is de uitwerking van het Sociaal Akkoord 2013 waarin het kabinet en de sociale partners hebben afgesproken om extra reguliere banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn. Als blijkt dat het afgesproken aantal banen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten achterblijft bij de afspraken dan kan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een wettelijk quotum in werking stellen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015). Met regulier werk wordt werk bedoeld bij

een bedrijf dat er niet speciaal voor bedoeld is om werkgelegenheid te bieden aan mensen met een beperking (zoals een sociale werkplaats dat wel is). Met de nieuwe wet wordt de instroom in de sociale werkvoorziening stopgezet, waardoor het belang van reguliere werkgelegenheid voor mensen met een beperking sterk toeneemt.

De Wet Passend Onderwijs is op 1 augustus 2014 ingevoerd. Voor die tijd werd volgens een landelijke indicatiesystematiek bepaald of een leerling in aanmerking kwam voor inschrijving in het speciaal onderwijs, of in het reguliere onderwijs met een rugzak (extra, leerlinggebonden financiering). De nieuwe wet betekent dat scholen een zorgplicht krijgen die inhoudt dat scholen ervoor verantwoordelijk zijn dat elk kind dat bij hen aangemeld wordt en elke leerlingen die al op school zit een *passende plek* krijgt. Op de school zelf, of als de school niet de juiste begeleiding kan bieden, op een speciale school. Scholen hebben regionale samenwerkingsverbanden opgericht. Zij maken onderling afspraken over de ondersteuning die zij kunnen bieden en werken samen met de gemeente en zorginstellingen. De leerlinggebonden financiering verdwijnt, in plaats daarvan kunnen de samenwerkingsverbanden extra financiering ontvangen. De wet moet ervoor zorgen dat meer kinderen een goede plek in het onderwijs vinden en dat kinderen met een beperking niet langer thuis zitten omdat het niet lukt om voor hen een school te vinden.

Op beide wetten is veel kritiek geleverd: verschillende organisaties (en mensen) vragen zich af of het regulier onderwijs er wel klaar voor is om extra ondersteuning te bieden. En ze vragen zich af of werkgevers mensen met een arbeidsbeperking nu wel (of vaker) aan zullen nemen. Een jaar na de invoering van de Wet Passend Onderwijs heeft de Kinderombudsman geconcludeerd dat de nieuwe wet nog niet alle problemen heeft opgelost en daarbij ook nieuwe knelpunten heeft opgeleverd: nog altijd zijn er kinderen voor wie er geen passend onderwijs is (Vreeburg-Van der Laan & Wiersma, 2015).

Strafrecht

Het strafrecht biedt bescherming tegen bedreiging en geweld. Sinds 2006 benoemen de artikelen 137c tot en met 137f van het Wetboek van Strafrecht "lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap" als grond voor bescherming tegen belediging of het aanzetten tot haat of discriminatie. Artikel 429quater van het wetboek van strafrecht verbiedt discriminatie op grond van handicap bij uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf. Overigens worden op grond van handicap maar bijzonder weinig zaken voor strafrechtelijke vervolging aangebracht.

VN verdrag

Op 13 december 2006 hebben de Verenigde Naties het *Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap* aangenomen. Het doel van het verdrag is om de rechten van mensen met een beperking te bevorderen en beschermen. Er staan geen nieuwe rechten in, maar wel wat de overheid en bijvoorbeeld werkgevers en scholen moeten doen om de positie van mensen met een beperking te verbeteren. Het kan betekenen dat sommige wetten moeten worden aangepast. In Nederland zal het er waarschijnlijk toe leiden dat de WGBH/CZ zal worden uitgebreid naar het terrein 'goederen en diensten'. Dat zou bijvoorbeeld betekenen dat winkels, net als nu het openbaar vervoer, ook verplicht zijn om treffende maatregelen te nemen om de toegankelijkheid voor personen met een beperking te garanderen. Nederland heeft dit verdrag in 2007 ondertekend, maar nog niet geratificeerd. In juni 2015 heeft de regering een plan van aanpak voor de implementatie van het verdrag aan de Tweede Kamer voorgelegd, de verwachte ratificering is eind 2015 (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2015).

Hoe vaak komt deze vorm van discriminatie voor?

We weten niet precies hoe vaak mensen met een beperking in aanraking komen met discriminatie. Discriminatie-ervaringen kunnen worden gemeld bij een antidiscriminatievoorziening (ADV), maar uit onderzoek weten we dat gemiddeld slechts 1 op de 8 discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2014). In de periode 2010-2014 krijgen de ADV's in Nederland jaarlijks gezamenlijk tussen de 425 en 440 meldingen over discriminatie op grond van handicap. Dat is ongeveer 6% van het totaal aantal meldingen (Dinsbach et al., 2015). Bij het meldpunt van RADAR komen jaarlijks gemiddeld 70 meldingen over discriminatie op grond van handicap en/of chronische ziekte binnen. De meldingen bij RADAR zijn heel divers. Ze gaan over de (on)toegankelijkheid van gebouwen voor mensen in een rolstoel, ervaringen met kwetsende opmerkingen en ongelijke behandeling vanwege een ziekte of beperking. Er zijn ook melders die zich niet geaccepteerd voelen, die zich niet serieus genomen voelen of die van een bepaalde regeling of voorziening geen gebruik kunnen maken vanwege hun beperking. Ieder jaar zijn er ook enkele melders die zich zorgen maken over de bezuinigingen in de zorg en wat dit betekent voor hun dagelijkse leven.

Bij het College voor de Rechten van de Mens ging in 2014 13% van de verzoeken om een oordeel over discriminatie op grond van handicap en/of chronische ziekte. Het gaat om 59 verzoeken. Ter vergelijking over de discriminatiegrond geslacht kwamen 85 verzoeken om een oordeel binnen, wat betreft discriminatie op grond van ras stond de teller op 111. Bij de grond handicap en/of chronische ziekte gaan de meeste oordelen over de toegang tot goederen en diensten. Onder diensten valt ook het onderwijs. In vergelijking met de andere gronden betreffen veel zaken het onderwijs.

In 2014 publiceerde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) een onderzoek naar discriminatie-ervaringen. Voor dit onderzoek vulden 12.000 inwoners van Nederland een enquête in. Uit dit onderzoek blijkt dat een derde van de mensen met een beperking in het jaar voorafgaand aan het onderzoek ten minste één situatie mee heeft gemaakt die als discriminerend is ervaren. Bij de mensen zonder beperking is dit 1 op de 5. De meeste mensen met een beperking voelen zich gediscrimineerd vanwege hun beperking, sommigen ook vanwege hun leeftijd. Ruim twee op de tien mensen met een beperking heeft discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk. In de openbare ruimte gaat het om 1 op de 6 mensen. De meest genoemde ervaringen betreffen het uitgescholden of nageroepen worden op straat of in het verkeer, onvriendelijk behandeld worden in een winkel of gepest worden in de woonomgeving. Mensen met psychische klachten geven vaker aan dit soort incidenten mee te maken dan mensen met een lichamelijke beperking.

Wat kan je doen als je op grond van handicap en/of chronische ziekte wordt gediscrimineerd?

Afgewezen voor een baan omdat je een chronische ziekte hebt? Niet toegelaten tot een restaurant vanwege een hulphond of rolstoel? Of gelden er voor jou andere voorwaarden omdat je een beperking hebt? De kans is groot dat het om een verboden onderscheid gaat. Kom in actie!

Meld het bij RADAR. We kijken samen wat we kunnen doen om je situatie te verbeteren. Bijvoorbeeld een gesprek met je werkgever. Of een verzoek om een oordeel indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Ook als je geen stappen wilt ondernemen is het belangrijk om je ervaring te melden. Dankzij je melding kunnen wij ongelijke behandeling in kaart brengen, voorkomen en bestrijden.



Zie voor meer informatie:

- Het rapport van RADAR: [Beperkt/onbeperkt. Een studie naar de ervaringen van mensen met een beperking met discriminatie en uitsluiting.](#)
- De website [Alles toegankelijk](#) met informatie over toegankelijkheid van onder andere diensten en gebouwen.
- Informatie op de website van het [College voor de Rechten van de Mens](#).

EEN KLACHT OVER DISCRIMINATIE MELDEN OF ADVIES VRAGEN?

RADAR is op verschillende manieren te bereiken:

Telefonisch: Via het landelijke telefoonnummer 0900- 2354 354 (10 ct/pm)

Website: Via de website www.radar.nl, middels de knop 'discriminatie melden'

Email: Stuur een email naar info@radar.nl

App: Download de gratis 'Meld Discriminatie Nu' app. Verkrijgbaar in Play Store en iOS

Afspraak: Maak een afspraak op een van onze kantoren in: Tilburg (013-8200212), Den Bosch (073-7440118) of Rotterdam (010-4113911)

Schriftelijk: Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam

Zie de website www.discriminatie.nl voor de antidiscriminatievoorziening van uw gemeente.

Bronvermelding

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Hele document](#)

Brok-Rouwendal, Y. den (2005). *Validisme en gender. Over leven met een handicap*. Utrecht: Lemma.

College voor de Rechten van de Mens (2015). *Jaarverslag 2014*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document](#).

Dinsbach, W., Silversmith, J., Schaap, E. & Schriemer, R. (2015). *Kerncijfers 2012-2014 : Landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie, geregistreerd bij de antidiscriminatievoorzieningen*. S.L. : Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatiebureaus (LBA) / Samenwerkende Antidiscriminatievoorzieningen Nederland (SAN). [Hele document](#).

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2015). *Plan van aanpak. Implementatie VN-verdrag Handicap*. [Hele document](#).

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015). *Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Kennisdocument (versie Oktober 2015)*. [Hele document](#).

Vreeburg-Van der Laan, E. J. M., & Wiersma, M. H. (2015). *Werkt passend onderwijs? Stand van zaken een jaar na dato*. Den Haag: de Kinderombudsman. [Hele document](#).

RADAR

November 2015 (eerdere versie: september 2014)