

Artikel 2: Bescherming tegen discriminatie

Net als ieder ander in Nederland hoort een kind niet gediscrimineerd te worden. Het is dan ook een taak van de overheid dat een kind niet belemmerd wordt door zijn ras, huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationaliteit, etnische of maatschappelijke afkomst, welstand, handicap, en ga zo maar door. Voor sommige kinderen in de wereld maar ook in Nederland, is het leven moeilijker en minder kansrijk doordat er te vaak nog geen sprake is van gelijkheid en gelijkwaardigheid. Behalve dat kinderen niet gediscrimineerd mogen worden ten opzichte van elkaar, mogen zij op bepaalde vlakken ook niet gediscrimineerd worden van volwassenen. Gezien alle kinderen hun rechten op gelijke wijze moeten kunnen realiseren moeten ze ook gelijk behandeld worden.

Praktijkvoorbeeld

Discriminatie op grond van geslacht

Een groep jongens en meisjes van rond de 15 jaar zit op een vrijdagavond in de snackbar. De snackbarhouder heeft een duidelijke voorkeur voor meisjes, en weigert de jongens te helpen. De meisjes geven daarom alle bestellingen tegelijk door, zodat de jongens ook hun eten krijgen. Dit lukt, en ze eten allemaal hun frieten en kroketten. Toch blijft er een naar gevoel bij ze hangen, klopt het wel wat de snackbarhouder doet? Na het eten gaan ze terug naar huis, en praten er met hun ouders over. Die geven aan dat alle kinderen het recht hebben om te worden beschermd tegen discriminatie, en zich daar ook op mogen beroepen, ook tegenover vreemden. In overleg gaat de groep terug naar de snackbar om met de snackbarhouder te praten. De snackbarhouder biedt zijn excuses aan en belooft voortaan rekening te houden met het recht om beschermd te worden tegen discriminatie.

Links voor meer informatie

www.kinderrechten.nl

www.tell-me.nl

www.llegaalkind.nl

Lesmaterialen

Inhoudsopgave

1. Factsheet Seksediscriminatie
2. Factsheet Discriminatie en Handicap
3. Factsheet Discriminatie en seksuele geaardheid
4. Factsheet Leeftijdsdiscriminatie
5. Factsheet Rassendiscriminatie

FACTSHEET SEKSEDISCRIMINATIE

Wat is seksediscriminatie?

Discriminatie op grond van sekse betekent dat je ongelijk behandeld wordt omdat je een man of juist een vrouw bent. Ook discriminatie van transgenders valt onder deze discriminatiegrond (zie de factsheet over transgenders voor meer informatie). In het dagelijks leven zijn allerlei voorbeelden te vinden van seksediscriminatie: mannen worden minder vaak aangenomen voor wat typische *vrouwenberoepen* gevonden worden, vrouwen worden juist minder vaak aangenomen voor zogenaamde *mannenberoepen*, waaronder ook leidinggevende functies. Vrouwen hebben op de arbeidsmarkt een grotere kans gediscrimineerd te worden, in verband met (een mogelijke) zwangerschap of moederschap. Ook komt er ongelijke behandeling op grond van sekse voor buiten de arbeidsmarkt. Aan de deur van sommige horecagelegenheden moeten mannen meer betalen voor een entreekaartje dan vrouwen en er worden wel eens activiteiten georganiseerd waarbij alleen mannen óf alleen vrouwen welkom zijn. In het mannenvoetbal mogen scheidsrechters geen vrouwen zijn, in het vrouwenvoetbal daarentegen mag een scheidsrechter wel een man zijn.

Niet alles is juridisch gezien *discriminatie*. Maar ook buiten dat is seksediscriminatie geen eenvoudig fenomeen. Bij sekse (ook wel *geslacht* genoemd) gaat het om het biologische onderscheid tussen mannen en vrouwen. Tegelijkertijd spelen bij seksediscriminatie beelden over mannelijkheid en vrouwelijkheid (dit noemen we *gender*) een belangrijke rol. Al van jongs af aan leren we hoe mannen en vrouwen zijn en hoe zij zouden moeten zijn. Door die *stereotypen* verwachten we bijvoorbeeld al bij voorbaat dat vrouwen minder goed zijn in sport en verwachten we van mannen dat zij sterk zijn en veel ambitie hebben. Wie niet aan het beeld voldoet loopt de kans een buitenbeentje te worden (Glick & Rudman, 2010). Vrouwen worden vaker *geseksualiseerd*, dat wil zeggen dat de beelden (in de media) over vrouwen vaker eenzijdig, stereotiep en seksueel getint zijn. Veel mensen maken zich zorgen over de nadruk op het vrouwelijke uiterlijk en de onrealistische beelden die daarbij horen. Seksediscriminatie draait dus niet alleen om iemands (biologische) geslacht, maar ook om de ideeën en beelden die daarbij horen: de beeldvorming over mannen en vrouwen kan leiden tot discriminatie (in juridische zin)¹.

De voorbeelden geven aan dat seksediscriminatie zowel mannen als vrouwen kan treffen. Toch is het in veel samenlevingen zo dat vrouwen in meer of mindere mate een lagere status hebben dan mannen en over minder macht en middelen (denk aan geld, eigendom en rechten) beschikken. De beelden die over mannen en vrouwen bestaan, leiden ook tot een bepaalde hiërarchie, waarin mannen (op veel plekken nog altijd) meer macht en een betere positie dan vrouwen hebben. De vrouwenbeweging eind 19e en begin 20ste eeuw en de feministische golf in de jaren 1960-1970 hebben in Nederland veel verbeterd aan de positie van vrouwen. In 1917 is bijvoorbeeld het passief kiesrecht aan vrouwen toegekend en in 1919 het algemeen kiesrecht. In 1956 werd de wet afgeschaft die gehuwde vrouwen tot 'handelingsonbekwaam' bestempelde. Tot die tijd konden vrouwen die getrouwd waren zonder toestemming van hun man geen handelingen verrichten zoals het openen van een bankrekening, het afsluiten van een contract of het beheren van hun eigen geld. Vrouwen waren verplicht hun man te gehoorzamen en de man had als enige beslissingsbevoegdheid over vrouw, kinderen en familiebezit. In 1975 komt onder invloed van de Europese Gemeenschap de Wet gelijk loon voor mannen en vrouwen tot stand. Deze wet gaat in

¹ Discriminatie is het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van (persoonlijke) kenmerken. Als mensen vanwege stereotypen of vooroordelen die verband houden met een discriminatiegrond (in dit geval sekse) ongelijk worden behandeld (gedrag), dan is er sprake van discriminatie.

1980 over in uitgebreidere wetgeving om gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen (Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen).

Ondanks de ontwikkelingen is van volledige gelijkwaardigheid ook in Nederland nog geen sprake. In veel huishoudens is er nog altijd een traditionele rolverdeling waarbij de vrouw meer zorgtaken op zich neemt, is op de arbeidsmarkt het salaris van vrouwen lager dan van mannen en zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in topfuncties (Merens, Hartgers & van den Brakel, 2012). Uit onderzoek van de Commissie Gelijke Behandeling (nu het College voor de Rechten van de Mens) blijkt dat 45 procent van de vrouwen die in de periode van 2007 tot 2011 een kind kregen, een situatie heeft meegemaakt op het werk of bij een sollicitatie die mogelijk discriminerend is (Commissie Gelijke Behandeling, 2012). Tot slot pakken bepaalde maatregelen voor vrouwen ongunstiger uit dan voor mannen. Zo is er discussie over het naamrecht: de wet die in 1998 is aangepast zou voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen moeten zorgen, maar nog altijd is het zo dat een kind van gehuwde ouders automatisch de achternaam van de vader krijgt. Tenzij beide ouders binnen drie dagen na de geboorte aangeven dat het kind de achternaam van de moeder moet krijgen. Als de ouders er samen niet uitkomen, krijgt het kind de naam van de vader (Vereniging voor Vrouw en Recht, n.d.). Tot slot zijn vrouwen vaker slachtoffer van seksisme en seksuele intimidatie (Arbokennisnet.nl, n.d.).

Bescherming tegen discriminatie

De Nederlandse wetgeving beschermt mannen en vrouwen tegen ongelijke behandeling alleen vanwege het feit dat zij man of vrouw zijn. Op 1 maart 1980 is de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB) in werking getreden. De wet heeft betrekking op het werk: een werkgever mag niet discrimineren bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, bij de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, promotie en het ontslag. Aan de WGB is artikel 7:646 van het Burgerlijk Wetboek gekoppeld. Zowel mannen als vrouwen kunnen een beroep doen op deze wet en dit artikel. Het betekent ook dat werkgevers bij het aanbieden van vacatures niet specifiek om een man of een vrouw mogen vragen. Ook bij beroepskeuzevoorlichting en in het beroepsonderwijs is het niet toegestaan om onderscheid te maken. Met onderscheid wordt in de wet zowel direct als indirect onderscheid bedoeld. Van direct onderscheid is sprake als een vrouw onder gelijke omstandigheden anders wordt behandeld dan een man en vice versa. Van indirect onderscheid is bijvoorbeeld sprake wanneer een verwijzing naar echtelijke staat (gehuwd of ongehuwd) of naar gezinsomstandigheden (bijvoorbeeld zorg voor de kinderen) er in de praktijk toe leidt dat die met name op vrouwen of op mannen van toepassing is.

In drie situaties mag er overigens wel onderscheid gemaakt worden. Ten eerste als het geslacht bepalend is voor de functie. Bijvoorbeeld als er een zanger of juist een zangeres wordt gezocht, of een acteur of actrice. Ten tweede mag er onderscheid gemaakt worden als dit nodig is ter bescherming van de vrouw - waarbij vooral aan de periode van de zwangerschap gedacht moet worden. Tot slot mag er onderscheid gemaakt worden om vrouwen in een bevoorrechte positie te plaatsen met de bedoeling ongelijkheden (een ondervertegenwoordiging van vrouwen) op te heffen.

In 2006 is er een artikel aan WGB toegevoegd dat (seksuele) intimidatie op het werk verbiedt. Overigens was (seksuele) intimidatie ook al voor die tijd niet toegestaan en waren werkgevers volgens de Arbowet al verplicht om hun werknemers ertegen te beschermen.

Andere wetten, strafrechtartikelen en het VN Vrouwenverdrag

De gelijke behandelingswetgeving is in de loop der jaren steeds uitgebreid naar andere *discriminatiegronden*. Er kwamen daardoor steeds nieuwe wetten bij. In 1994 is als overkoepelende wet de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) aangenomen. Deze wet biedt bescherming tegen discriminatie op verschillende gronden, waaronder geslacht. Waar de WGB alleen de arbeidsmarkt betreft, geldt de AWGB naast het terrein arbeid, ook voor de het terrein goederen en diensten.

Discriminatie op grond van geslacht kan aangepakt worden op basis van de strafrechtartikelen 137d, 137f en 429 quater, die aanzetten tot discriminatie, geldelijke steun aan organisaties die aanzetten tot haat en onderscheid bij de uitoefening van beroep en bedrijf verbieden.

In 2009 heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie geoordeeld dat bij het aanbieden van financiële diensten, zoals verzekeringen, geen onderscheid tussen mannen en vrouwen gemaakt mag worden en dat hierop geen uitzondering is toegestaan. Dit betekent bijvoorbeeld dat verzekeraars volgens dit arrest geen hogere premie mogen vragen aan mannen omdat die in het verkeer vaker bij ongelukken betrokken zouden zijn (Hof van Justitie EU, C-236/09). Het Hof baseerde zich bij dit oordeel op de Europese richtlijn 2004/113/EG.

In 1979 is het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie jegens vrouwen van de Verenigde Naties tot stand gekomen, bij ons ook wel bekend als het VN Vrouwenverdrag. Dit verdrag verplicht de lidstaten om alle vormen van discriminatie van vrouwen uit te bannen, ook in de privésfeer. Daarnaast moet er volgens het verdrag beleid en wetgeving tot stand komen om de volledige ontplooiing en ontwikkeling van vrouwen op politiek, sociaal, economisch en cultureel gebied te verzekeren. Meer dan 180 landen hebben het verdrag ondertekend. Nederland ondertekende het VN Vrouwenverdrag in 1980, al werd het verdrag pas in 1991 geratificeerd (vanaf dat moment was de nationale wetgeving in overeenstemming met het verdrag).

Hoe vaak komt deze vorm van discriminatie voor?

Uit een onderzoek naar ervaren discriminatie onder 12.000 inwoners van Nederland van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), blijkt dat ongeveer een kwart van de mensen discriminatie heeft ervaren in het jaar voorafgaand aan het onderzoek (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). Vrouwen en mannen ervaren ongeveer even vaak discriminatie, daar zit geen verschil in. Wel is er verschil in de grond waarop zij discriminatie ervaren. Vrouwen ervaren vaker dan mannen discriminatie op grond van geslacht (mannen rapporteren vaker discriminatie op grond van leeftijd en etniciteit). De ervaringen spelen zich vooral af op de arbeidsmarkt en in de openbare ruimte. Uit hetzelfde onderzoek blijkt ook dat slechts één op de acht discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld. De registraties van meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen, politie en het College voor de Rechten van de Mens laten dus slechts het spreekwoordelijke topje van de ijsberg zien.

Ervaringen met seksediscriminatie kunnen worden gemeld bij een antidiscriminatievoorziening (ADV). In 2011 ging ongeveer negen procent (542) van de meldingen bij de ADV's over discriminatie op grond van geslacht (Coenders et al., 2012). Bij het meldpunt van RADAR ging in de afgelopen 5 jaar (2009-2013) gemiddeld zo'n acht procent van de meldingen over discriminatie op grond van geslacht. In 2013 is het aantal meldingen over deze grond het hoogst (9 procent, 89 meldingen). Het is niet onderzocht waar deze stijging mee te maken heeft. Door de jaren heen krijgt RADAR iets meer meldingen van vrouwen over discriminatie op grond van geslacht dan van mannen. Vrouwen melden dat zij op hun werk met discriminatie te maken krijgen vanwege hun zwangerschap, dat zij op straat worden uitgescholden voor 'hoer' of dat zij zich eraan storen dat zij ergens hun 'meisjesnaam' moeten invullen. Enkele meldingen gaan over pensioenfondsen en (zorg)verzekeraars, die volgens de melders voor vrouwen andere regels hanteren dan voor mannen. Een belangrijk deel van de meldingen betreft vacatures waarin specifiek om een vrouwelijke werknemer wordt gevraagd. Er zijn ook meldingen van vacatureteksten waarin specifiek om mannen wordt gevraagd en waarmee vrouwen op voorhand worden uitgesloten. Daarnaast zijn er ook meldingen van mannen die zich uitgesloten voelen van voorzieningen die specifiek voor vrouwen zijn (bijvoorbeeld Ladies Night of een zwembad alleen voor vrouwen) of die zich ongelijk behandeld voelen omdat zij meer entreegeld moeten betalen in de discotheek dan vrouwelijke bezoekers.

Wie discriminatie heeft ervaren kan ook het College voor de Rechten van de Mens vragen om een oordeel uit te spreken over de zaak. Het totaal aantal verzoeken om een oordeel bij het College

nam in de afgelopen drie jaar af (van 719 in 2011 tot 498 in 2013). In 2011 gaat zestien procent van de verzoeken over discriminatie op grond van geslacht, in 2012 is dat achttien procent en in 2013 twintig procent (College voor de Rechten van de Mens, 2013). De zaken waar het College zich over uitsprak in de afgelopen jaren zijn erg verschillend van aard. Zij hebben betrekking op discriminatie vanwege zwangerschap, een letselschadevergoeding die voor een vrouw lager is berekend dan voor een man en bijvoorbeeld op een medewerker van de thuiszorg die minder vaak dan zijn vrouwelijke collega's wordt ingeroosterd omdat verschillende cliënten alleen een vrouwelijke hulp willen. Volgens het College was in deze voorbeelden sprake van een verboden onderscheid. Ook in zaken waarbij vrouwen in een café een gratis drankje krijgen en mannen niet of in het geval van acties waar alleen vrouwen van kunnen profiteren (bijvoorbeeld het winnen van een wasmachine) oordeelt het College dat er sprake is van een verboden onderscheid op grond van geslacht. Het College heeft nog nooit een oordeel uitgesproken over feesten die alleen voor vrouwen (Ladies Night) of voor mannen worden georganiseerd. In artikel 1 van het Besluit van 18 augustus 1994 zijn de toegestane uitzonderingen op het gelijkheidsbeginsel opgenomen - die uitzonderingen zijn beperkt tot de bescherming van de vrouw bij zwangerschap en daarnaast tot diensten waarbij intimiteit een rol speelt, of die alleen aan vrouwen of mannen aangeboden kunnen worden. Het is de vraag of een Ladies Night volgens het College onder één van deze uitzonderingen zal vallen. Overigens is het oordeel van het College niet bindend en is het (in bepaalde zaken) niet uit te sluiten dat een rechter een ander oordeel zou uitspreken. De oordelen van het College zijn te vinden op de website www.mensenrechten.nl.

Van discriminatie op grond van geslacht kan tot slot aangifte worden gedaan bij de politie. Het meest recente landelijke (Poldis) rapport over de registraties van discriminatie-incidenten bij de politie laat zien dat dit niet heel vaak gebeurt. In 2013 wordt er in totaal over 110 incidenten gerapporteerd waarbij de melder of aangever aangaf discriminatie op grond van geslacht te hebben ervaren. Het gaat om vier procent van alle registraties (Tierolf et al., 2013).

Wat kan je doen als je op grond van sekse wordt gediscrimineerd?

Afgewezen voor een baan omdat je een man bent? Of juist omdat je een vrouw bent? Wordt in een vacaturetekst specifiek om een man of vrouw gevraagd? Geen contractverlenging vanwege je zwangerschap? Of heb je last van seksuele intimidatie? 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. Misschien is het verstandig om aangifte bij de politie te doen. 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:

- Informatie over zwangerschap en werk (en discriminatie) is te vinden op de [website](#) van het College voor de Rechten van de Mens en in de folder '[Zwanger of net bevallen? Ken je rechten op de arbeidsmarkt](#)' van RADAR.
- Informatie over Arbowet- en regelgeving, o.a. over discriminatie en seksuele intimidatie is te vinden op de website [Arboportaal](#) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- [Atria](#), het kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis.
- Het SCP publiceert sinds 2000 elke twee jaar de [Emancipatiemonitor](#), waarin verslag wordt gedaan van de ontwikkeling van het emancipatieproces.
- Informatie over het emancipatiebeleid van de Nederlandse overheid is o.a. te vinden in de [Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid 2013-2016](#).

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](#)

Arbokennisnet.nl (n.d.). Samenvatting dossier seksuele intimidatie. Gevonden op http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/samenvatting/psa/s_seksuele_intimidatie.pdf.

Coenders, M., Kik, J., Schaap, E., Schriemer, R., & Silversmith, J. (2012). *Kerncijfers 2011. Overzicht van discriminatieklachten en -meldingen geregistreerd bij antidiscriminatievoorzieningen*. Landelijke Brancheorganisaties van Antidiscriminatiebureaus (LBA) / Samenwerkende Antidiscriminatievoorzieningen Nederland (SAN). [Hele document](#)

Commissie Gelijke Behandeling (2012). *Hoe is het bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document](#)

College voor de Rechten van de Mens (2013). *Jaarverslag 2013*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document](#)

Glick, P., & Rudman, L. A. (2010). Sexism. In J. F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick & V. M. Esses (eds.), *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination* (pp. 328-344). Londen: SAGE Publications.

Merens, A., Hartgers, M., & Brakel, M. van den (2012). *Emancipatiemonitor 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek. [Hele document](#)

Tierolf, B., Hermens, N., Drost, & Vos, L. van der (2013). *Poldis rapportage 2012, met themarapportage antisemitisme*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. [Hele document](#).

Vereniging voor Vrouw en Recht (n.d.). Blijft vaders wil wet? Evaluatie van het naamrecht in het licht van het gelijkheidsbeginsel. Gevonden op 28 oktober 2014 op <http://www.vrouwenrecht.nl/2003/03/01/blijft-vaders-wil-wet-evaluatie-van-het-naamrecht-in-het-licht-van-het-gelijkheidsbeginsel/>

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)

FACTSHEET DISCRIMINATIE EN SEKSUELE GERICHTHEID

Homoseksualiteit en bisexualiteit

Homoseksualiteit is de benaming voor een seksuele voorkeur voor mensen van hetzelfde geslacht ('homos' is Grieks voor 'gelijk' en 'sexus' Latijn voor 'geslacht'). Een man die op mannen valt, wordt homoseksueel of homo genoemd. Een vrouw die op vrouwen valt, wordt lesbisch of lesbienne genoemd. De term homo of homoseksueel wordt soms ook gebruikt om vrouwen die op vrouwen vallen mee te benoemen. Daarnaast zijn er ook mensen die op mannen en op vrouwen vallen. Zij worden biseksueel genoemd. Homo- of bisexualiteit kan zich op verschillende manieren uiten: in gedrag, gevoelens of identiteit. Het is belangrijk om dit onderscheid te maken: want niet iedereen die homoseksuele gevoelens heeft, heeft ook homoseksueel contact (gedrag), en/of noemt zichzelf homoseksueel (identiteit). Ook is het mogelijk dat iemand homoseksueel contact heeft, zonder homoseksuele gevoelens te hebben.

Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen en biseksuelen worden ook wel aangeduid met de afkorting LHB's, waar de L staat voor lesbische vrouwen, de H voor homoseksuele mannen en de B voor biseksuelen. Vaak wordt daar nog de T van Transgender aan toegevoegd: LHBT. In deze factsheet wordt echter alleen ingegaan op discriminatie van LHB's (er is een aparte factsheet over transgenders). LHB's worden geconfronteerd met diverse vormen van discriminatie alleen op grond van hun homo- of bisexualiteit (de juridische term daarvoor is 'seksuele gerichtheid'). Het kan daarbij gaan om geweldsdelicten, pesterijen in de buurt, in het onderwijs of op de werkvloer, of uitgescholden worden op straat

Bescherming tegen discriminatie

De Nederlandse wetgeving beschermt homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en biseksuele mannen en vrouwen tegen ongelijke behandeling alleen vanwege het feit dat zij een andere seksuele gerichtheid hebben. Sinds 1994 is in Nederland de Algemene Wet gelijke behandeling (AWGB) van kracht. Deze wet biedt bescherming aan mensen die gediscrimineerd worden op onder meer de grond seksuele gerichtheid. De AWGB geldt voor de volgende terreinen:

- Arbeid (bijvoorbeeld bij werving en selectie, arbeidsbemiddeling, ontslag en omgang op de werkvloer);
- Goederen en diensten (bijvoorbeeld bij wonen, gezondheidszorg, onderwijs, financiële dienstverlening, sporten en uitgaan);
- Het vrije beroep (bijvoorbeeld freelancers en zelfstandig ondernemers, zoals makelaars, artsen en architecten);
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten (personen die belemmerd worden om lid te worden van een vakbond of een vereniging van beroepsgenoten kunnen hierop een beroep doen);

De AWGB bevat een constructie waarmee een school met een religieuze grondslag homoseksuele en lesbische leerlingen en docenten kan weigeren of wegsturen. Deze constructie wordt de enkele-feitconstructie genoemd. Op 27 mei 2014 heeft de Tweede Kamer een wet aangenomen die deze constructie afschaft. De Eerste Kamer moet zich nog uitspreken over het wetsvoorstel.

Het strafrecht biedt bescherming tegen bedreiging en geweld. Artikelen 137c tot en met 137f van het Wetboek van Strafrecht benoemen hetero- of homoseksuele gerichtheid 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 hetero- of homoseksuele gerichtheid uitoefening bij uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf.

Op internationaal niveau wordt seksuele gerichtheid niet als een discriminatiegrond erkend. Om hieraan iets te doen zijn in 2006 de Yogyakarta Beginselen opgesteld: uitgangspunten voor de toepassing van de internationale wetten voor de mensenrechten met betrekking tot seksuele gerichtheid of oriëntatie en transseksualiteit (www.yogyakartaprinciples.org, 2007). Omdat de beginselen geen verdrag zijn, hebben zij geen rechtsgeldigheid. Wel worden de beginselen door mensenrechtenorganisaties en activisten ingezet om de situatie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen wereldwijd te verbeteren.

De maatschappelijke acceptatie van homoseksualiteit

Diverse onderzoeken hebben de maatschappelijke acceptatie van homoseksualiteit in Nederland in kaart gebracht. Dit gebeurt aan de hand van enquêteonderzoek gehouden onder de hele bevolking. Uit een recent onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt dat slechts een kleine groep Nederlanders afwijzend tegenover homoseksualiteit staat. Een peiling uitgevoerd in 2012 wijst uit dat vier procent van de Nederlandse bevolking van zestien jaar en ouder homoseksualiteit afkeurt. Daarmee is Nederland één van de meest homovriendelijke landen van Europa (Keuzenkamp & Kuyper, 2013). Praktiserend religieuzen (christenen en moslims) hebben de meeste moeite met homoseksualiteit. 26 procent van de mensen die één keer per week naar de kerk gaan staat afwijzend tegenover homoseksualiteit. Deze positieve houding is een stuk minder als men daadwerkelijk met homoseksueel gedrag geconfronteerd wordt. Tegenover homoseksuele uitingen is men minder tolerant dan tegenover heteroseksuele uitingen: 29 procent van de ondervraagden zegt het aanstootgevend te vinden om twee mannen zoenend op straat te zien, terwijl veertien procent daar moeite mee heeft als het om een man en een vrouw gaat (Keuzenkamp & Kuyper, 2013). De maatschappelijke acceptatie van homoseksualiteit is dus groot. Echter, tegenover homoseksueel gedrag is men duidelijk minder toleranter dan tegenover heteroseksueel gedrag.

Gevoelens en ervaringen van onveiligheid en discriminatie

Ook al scoren inwoners van Nederland relatief hoog wat betreft de maatschappelijke acceptatie van homoseksualiteit in onderzoeken: homoseksuele mannen en lesbische vrouwen voelen zich duidelijk onveiliger dan heteroseksuele mannen en vrouwen. Zo voelt 37,9 procent van de homoseksuele mannen zich wel eens onveilig, tegenover 28,3 procent van de heteroseksuele mannen (CBS, 2014). Het verschil bij vrouwen is geringer: 51,3 procent van de homoseksuele vrouwen voelt zich wel eens onveilig tegen 47,2 procent van de heteroseksuele vrouwen. In 2010 heeft 29 procent van de homoseksuele mannen en 23 procent van de lesbische vrouwen in de openbare ruimte vervelende reacties gekregen die te maken hadden met hun seksuele voorkeur (Keuzenkamp, Kooiman & Van Lisdonk, 2012). Het gaat daarbij om afkeurende blikken, uitgescholden worden en flauwe grappen. Drie procent van de homoseksuele mannen werd bedreigd in 2010.

In 2014 publiceerde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) een onderzoek naar discriminatie-ervaringen (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). Voor dit onderzoek vulden 12.000 inwoners van Nederland een enquête in. Uit dit onderzoek blijkt dat 42 procent van de homoseksuele mannen en 39 procent van de lesbische vrouwen in het jaar dat vooraf ging aan het onderzoek tenminste één discriminatie-ervaring heeft gehad. Het gaat dan vooral om negatieve bejegening; uitgescholden of nageroepen worden op straat of in het verkeer en in de woonomgeving worden gepest.

Discriminatie-ervaringen of de angst gediscrimineerd of niet geaccepteerd te worden, kunnen ervoor zorgen dat LHB's niet voor hun seksuele gerichtheid uitkomen. Een deel van de LHB's komt niet uit altijd uit voor zijn seksuele gerichtheid (Keuzenkamp, 2010). Voor veel LHB's is het moeilijk om voor het eerst uit de kast te komen. Sommigen wachten daar jaren mee, nadat zij voor zichzelf hebben bepaald dat zij niet heteroseksueel zijn. Onveiligheidsgevoelens, ervaringen met discriminatie en het verhullen van de seksuele gerichtheid zorgen voor gemiddeld meer stress onder

LHB's dan onder heteroseksuelen. Deze vorm van stress wordt ook wel minority stress of minderheidsstress genoemd.

Meldingen van discriminatie

Discriminatie-ervaringen kunnen worden gemeld bij een antidiscriminatievoorziening (ADV), maar uit onderzoek weten we dat gemiddeld slechts één op de acht discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). In 2012 ging acht procent van de meldingen bij ADV's over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid. Dat waren 456 meldingen in totaal (CBS, 2013). De politie registreerde in 2012 1143 discriminatie-incidenten op grond van seksuele gerichtheid (Tierolf et al., 2013). Dat is 27 procent van het totale aantal geregistreerde discriminatie-incidenten. Het betekent dat elke week meer dan twee aangiftes worden gedaan van incidenten bij de politie gericht tegen LHB's. Deze incidenten betreffen belediging, uitsluiting, bedreiging en mishandeling. Het kan ook gaan om zeer gewelddadige incidenten. Zulke incidenten duiden erop dat homoseksualiteit niet zo geaccepteerd is als blijkt uit opinieonderzoeken.

Onderwijs en de woonomgeving

Er zijn twee maatschappelijke terreinen die de laatste jaren extra maatschappelijke aandacht trekken als het gaat om de acceptatie van homoseksualiteit: het onderwijs en de woonomgeving.

In het onderwijs staan veel leerlingen afwijzend tegenover homoseksueel gedrag. Zo vindt zeven procent van de scholieren in het basisonderwijs het vies als een jongen en een meisje zoenen, terwijl maar liefst 43 procent twee zoenende jongens vies vindt en 40 procent twee zoenende meisjes, dezelfde patronen zijn in het voortgezet onderwijs te vinden (Keuzenkamp & Kuyper, 2013). Onderzoek van het ITS te Nijmegen wijst uit dat LHB-personeel en LHB-leerlingen zich gemiddeld onveiliger voelen dan heteroseksuele personeelsleden en leerlingen (Mooij, Fettelaar & De Wit, 2012). LHB-schoolpersoneel en heteroseksueel schoolpersoneel verschillen niet van elkaar wat betreft de mate van ernst in gerapporteerde geweldervaring. LHB-leerlingen en heteroseksuele leerlingen verschillen wel naar mate van rapportage van ervaren geweld: in 2008 en 2010 zeggen LHB-leerlingen méér geweld op school te ervaren dan heteroseksuele leerlingen. Zelfdoding komt onder LHB-jongeren meer voor dan onder heteroseksuele jongeren. De voornaamste risicofactor voor suïcidaliteit onder LHB-jongeren is dat zij gepest worden op school vanwege hun seksuele gerichtheid (Van Bergen et al., 2013).

Uit de Veiligheidsmonitor 2013 van het Centraal Bureau voor de Statistiek komt naar voren dat homoseksuelen en lesbiennes zich in de eigen buurt duidelijk onveiliger voelen dan heteroseksuele mannen en vrouwen (CBS, 2014). Diverse incidenten rond het pesten van homoseksuele buurtbewoners trokken veel media-aandacht. Een bekend voorbeeld is het wegpesten van een homostel uit de Utrechtse wijk Leidsche Rijn (COC, 2010). Deze zaak trok veel media-aandacht. Een onderzoek naar zulke incidenten in de buurt wijst op de spanning tussen enerzijds het (vaak moeilijk juridisch bewijsbare) discriminatoire karakter van het geweld en het streven naar een leefbare oplossing. In veel gevallen leidt het geweld uiteindelijk tot de verhuizing van de slachtoffers.

Beleid overheid

De Nederlandse voert een beleid voor de emancipatie van LHB's. De meest recente nota van de landelijke overheid is uitgekomen in 2013 en bestrijkt de periode 2013-2016 (Ministerie van OCW, 2013). Deze nota zet vooral in op het vergroten van de veiligheid voor LHB's. Het bestrijden van discriminatie wordt daarbij uitdrukkelijk genoemd. Ook diverse gemeenten voeren een homo-emancipatiebeleid (MOVISIE, 2014)

Om de acceptatie van homoseksualiteit in het onderwijs te vergroten heeft de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de pilot "Sociale veiligheid LHBT-jongeren op school" opgezet die in de schooljaren 2012/13 en 2013/14 is uitgevoerd op ruim 130 scholen. De pilot bestaat uit verschillende onderdelen zoals voorlichting door gastdocenten, lessen in omgangsvormen voor leerlingen, training voor leraren en aandacht voor nazorg en betrokkenheid van ouders. Een evaluatieonderzoek naar deze pilot concludeert dat aandacht voor LHBT's voor meer acceptatie zorgt: scholieren hebben hierdoor minder moeite met LHBT's, met name in het basisonderwijs (Bucx & Van der Sman, 2014). Daarnaast zijn leerlingen in het voortgezet onderwijs die lesbische, homoseksuele of biseksuele gevoelens hebben, zich veiliger gaan voelen in de klas.

Wat kan je doen als je als LHB'er wordt gediscrimineerd?

Uitgescholden op straat? Gepest door de burens? Collega's op je werk die nare dingen tegen je zeggen, omdat je homoseksueel bent? 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 aangifte doen bij de politie. Of een klacht 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 COC Nederland is een vereniging die sinds 1946 opkomt voor de emancipatie en belangen van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (LHBT's). [Website COC Nederland](#).
- Een Gay Straight Alliance, oftewel een GSA, is een groep van homo- en heteroleerlingen die acties op touw zet in het voortgezet onderwijs om scholen veiliger te maken voor LHBT-leerlingen. [Website GSA](#).
- Natuurlijk Samen is een Gay Straight Alliance, een samenwerkingsverband tussen organisaties om samen de veiligheid van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgenders (LHBT's) in de buurt te verbeteren. [Website Natuurlijk Samen](#).
- Bij de politie kun je aangifte doen van discriminatie. De politie heeft een speciale webpagina over discriminatie. [Website](#). Roze in blauw is het netwerk binnen de Nederlandse politie dat de belangen van homo's, lesbiennes, biseksuelen en transgenders. [Website](#).
- RotterdamV is het Rotterdamse kenniscentrum voor homo-emancipatie. Het biedt training, advies en ondersteuning in het werken aan de sociale acceptatie en veiligheid voor LHBT's. RotterdamV biedt ook hulpverlening door middel van persoonlijke gesprekken. [Website](#).

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](#)

Bergen, D. van, Bos, H., Lisdonk, J. van, Keuzenkamp, S. & Sandfort, T. (2013). Victimization and suicidality among Dutch lesbian, gay, and bisexual youths. *American journal of public health*, 103, 1, pp. 70-72. [Hele document](#).

Bucx, F. & Sman, F. Van der (2014). *Anders in de klas. Evaluatie van de pilot Sociale veiligheid LHBT-jongeren op school*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). [Hele document](#).

CBS (2013). *Registratie discriminatieklachten 2012 : Methode en uitkomsten*. Den Haag / Heerlen: Centraal bureau voor de Statistiek (CBS). [Hele document](#).

CBS (2014). *Veiligheidsmonitor 2013*. Den Haag / Heerlen: Centraal bureau voor de Statistiek (CBS). [Hele document](#).

Keuzenkamp, S. (red) (2010). *Steeds gewoner, nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel planbureau (SCP). [Hele document](#).

Keuzenkamp, S., Kooiman & Lisdonk, J. van (2012). *Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland*. Den Haag: Sociaal-Cultureel Planbureau (SCP). [Hele document](#).

Keuzenkamp, S. & Kuyper, L. (2013). *Acceptatie van homoseksuelen, biseksuelen en transgenders in Nederland 2013*. Den Haag: Sociaal-Cultureel Planbureau (SCP). [Hele document](#).

Ministerie van OCW (2013). *Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid 2013-2016*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. [Hele document](#).

Mooij, T., Fettelaar, D. & Wit, W. de (2012). *Sociale onveiligheid van LHB schoolpersoneel en LHB leerlingen*. Nijmegen: ITS - Radboud Universiteit Nijmegen. [Hele document](#).

MOVISIE (2014). *Samenvatting Lokaal LHBT-beleid per gemeente*. Utrecht: MOVISIE. [Hele document](#).

Tierolf, B., Hermens, N., Drost, & Vos, L. van der (2013). *Poldis rapportage 2012, met themarapportage antisemitisme*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. [Hele document](#).

Www.yogyakartaprinciples.org (2007). *Yogyakarta Principles. Principles on the Application of International Human Rights Law in relation to Sexual Orientation and Gender Identity*. [Engelstalige officiële versie](#). [Nederlandstalige versie](#).

FACTSHEET LEEFTIJDSDISCRIMINATIE

Wat is discriminatie op grond van leeftijd?

Discriminatie op grond van leeftijd betekent dat iemand ongelijk behandeld wordt vanwege zijn of haar leeftijd. Dat kan zijn omdat iemand te oud wordt gevonden of juist te jong. 'Oud' en 'jong' zijn relatieve begrippen: vindt men je met 20 jaar meestal nog erg jong, in sommige situaties kan je toch te oud gevonden worden.

Er is een verschil tussen direct en indirect onderscheid op grond van leeftijd. Van direct onderscheid is bijvoorbeeld sprake als er in een vacature wordt gevraagd om iemand tussen de 20 en 25 jaar oud, of als iemand na afloop van een sollicitatiegesprek te horen krijgt dat hij 'te oud' is voor de baan. Indirect onderscheid is minder duidelijk. Daar is bijvoorbeeld sprake van als iemand voor een functie wordt afgewezen vanwege 'te veel ervaring' of wanneer er in een vacature wordt gevraagd om een student of 'pas afgestudeerde'. Ongelijke behandeling op grond van leeftijd komt niet alleen voor op de arbeidsmarkt, maar bijvoorbeeld ook op het terrein van (beroeps)onderwijs en commerciële dienstverlening. Met de laatstgenoemde krijgen ouderen te maken wanneer zij geen verzekering af kunnen sluiten vanwege hun leeftijd of een hogere rente moeten betalen wanneer zij een lening afsluiten.

Bescherming tegen discriminatie

Sinds 1 mei 2004 is in Nederland de **Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid** ([WGBL](#)) van kracht. De wet is bedoeld voor mensen die gediscrimineerd worden omdat zij ergens te jong of te oud voor zijn. Leeftijd is een bijzondere discriminatiegrond. Omdat leeftijdsgrenzen in onze maatschappij soms ook heel wenselijk worden geacht (denk aan de leeftijd waarop je voor het eerst sigaretten mag kopen), wordt leeftijd niet bij voorbaat als een 'verdachte' grond gezien. Bij discriminatie op grond van ras is dit bijvoorbeeld wel het geval. Bij de totstandkoming van de WGBL is hier nadrukkelijk rekening meegehouden. Anders dan de Algemene Wet Gelijke Behandeling is de reikwijdte van de wet en het verbod op onderscheid beperkter. De wet geldt alleen voor de volgende terreinen:

- Arbeid, zoals *bejegening* (omgang en behandeling) op de werkvloer, bij de werving en selectie, ontslag, arbeidsvoorwaarden en promotie (geldt ook voor sollicitanten, vrijwilligers en stagiairs).
- Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers.
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgeenoten. Iedereen die vanwege leeftijd belemmerd wordt om lid te kunnen worden van een vakbond of een vereniging van beroepsgeenoten kan een beroep doen op deze wet.
- Beroepsonderwijs, zoals praktijkonderwijs, MBO-, HBO- en universitaire opleidingen. De wet geldt voor onder meer leerlingen, scholieren en studenten.

Op deze terreinen is het volgens de wet wel toegestaan om onderscheid te maken naar leeftijd als die leeftijdsgrens **objectief gerechtvaardigd** is. Van objectieve rechtvaardiging is sprake als aan drie voorwaarden wordt voldaan:

- Er is een legitiem doel, wat betekent dat aan een werkelijke behoefte van de organisatie wordt voldaan zonder dat dit in strijd is met andere wetten en zonder dat dit discriminerend is.
- De leeftijdsgrens moet geschikt zijn om het doel te bereiken.
- De leeftijdsgrens is noodzakelijk om het doel te bereiken.

Daarnaast mag er onderscheid naar leeftijd worden gemaakt als er sprake is van een wettelijke uitzondering. De wettelijke uitzonderingen zijn:

- Als er beleid wordt gevoerd dat gericht is op het bevorderen van de arbeidsdeelname van een bepaalde leeftijdsgroep (zo blijft er een apart minimumjeugdloon bestaan, omdat dit tot doel heeft jongeren een grotere kans op werk te geven).
- Als er sprake is van ontslag vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Als het gaat om toetredingsleeftijden met betrekking tot pensioenopbouw en pensioenuitkering.

Leeftijd is niet als discriminatiegrond opgenomen in de artikelen van het Wetboek van Strafrecht. Het is dus niet mogelijk om bij de politie aangifte van leeftijdsdiscriminatie te doen.

Andere terreinen dan arbeid

Voor situaties die zich buiten het terrein van arbeid en beroepsonderwijs afspelen is er (nog) geen wet. Ongelijke behandeling op grond van leeftijd op de terreinen huisvesting, wonen, verzekeringen, financiering, winkeltoegang, abonnementen, et cetera valt dus **niet** onder de WGBL. Dit betekent dat als leeftijd als criterium wordt gebruikt bij het verstrekken van bijvoorbeeld een lening, dit niet getoetst kan worden aan de wet. In de EU wordt wel gewerkt aan een uitbreiding van de antidiscriminatiewetgeving wat betreft leeftijd in relatie tot de toegang tot goederen en diensten. In 2008 is er een richtlijn opgesteld, waar sinds 2009 door de lidstaten over wordt onderhandeld. Er zijn echter veel bezwaren tegen deze richtlijn, waardoor de onderhandelingen moeizaam en dus traag verlopen.¹

Hoe vaak komt deze vorm van discriminatie voor?

We weten niet precies hoe vaak discriminatie op grond van leeftijd voorkomt. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau naar ervaren discriminatie blijkt dat discriminatie op grond van leeftijd de meest genoemde discriminatiegrond is in leeftijdsgroepen vanaf 45 jaar (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). De groep 55-64 jarigen springt er boven uit: 12% van de ondervraagden in deze leeftijdsgroep heeft in het jaar voorafgaand aan het onderzoek discriminatie ervaren op grond van zijn of haar leeftijd. De discriminatie-ervaringen speelden zich bijna allemaal af in combinatie met het zoeken naar werk. Hoewel leeftijdsdiscriminatie al snel geassocieerd wordt met discriminatie van *ouderen*, blijkt uit hetzelfde onderzoek dat leeftijd ook een grote rol speelt in de discriminatie-ervaringen van *jongeren*. In de leeftijdsgroep 15-24 jaar heeft 17% van de ondervraagden ervaring met discriminatie op deze grond.

Uit onderzoek in de publieke sector blijkt dat een sollicitant die 60 jaar is, een 41% lagere kans heeft om aangenomen te worden dan iemand van 35 jaar (Fouarge & Montizaan, 2015). Het negatieve oordeel van werkgevers over de verwachte productiviteit van oudere werknemers speelt daarbij een rol. Ook uit ander onderzoek blijkt dat oudere werkzoekenden het in de werving- en selectiefase moeilijker hebben dan jongere werkzoekenden. Als vergelijkbare CV's van fictieve kandidaten in online CV-databanken worden geplaatst, blijkt dat de CV's van mannen in de leeftijd van 45-50 jaar veel minder vaak worden bekeken dan de CV's van mannen met een leeftijd van rond de 35 jaar (Panteia, 2015). De kans om een e-mail te krijgen naar aanleiding van het CV is voor de jongere mannen 3 maal zo groot.

Ervaringen met leeftijdsdiscriminatie kunnen worden gemeld bij een antidiscriminatievoorziening (ADV) en er kan een verzoek om een oordeel worden ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens. In de jaren 2010 tot en met 2014 ging gemiddeld 10% van de meldingen bij de ADV's over leeftijdsdiscriminatie. Het gaat gemiddeld om iets meer dan 700 meldingen per jaar (Dinsbach et al., 2015). Een deel van de meldingen betreft personeelsadvertenties waarin om personeel van een bepaalde leeftijdsgroep wordt gevraagd. Bij het meldpunt van RADAR ging in de afgelopen 5 jaar

¹ Het jaar 2012 was het Europese jaar van Actief ouder worden, lees meer over de Europese doelstellingen ten aanzien van discriminatie van ouderen op grond van leeftijd in de [brochure](#).

gemiddeld 8% van de meldingen over discriminatie op grond van leeftijd. In 2012 was het aantal meldingen over deze grond opvallend hoog (11%, 104 meldingen). Het is niet onderzocht waar deze stijging mee te maken heeft gehad. Maar omdat veel meldingen over leeftijdsdiscriminatie ervaringen op de arbeidsmarkt betreffen, is het niet ondenkbaar dat de economische crisis (werkloosheid) en de zorgen die er in de maatschappij bestaan over de kansen voor zowel jongeren als ouderen op het vinden van een baan (in combinatie met de verhoging van de pensioenleeftijd) tot meer meldingen hebben geleid.

Een deel van de meldingen bij RADAR (en andere ADV's) over leeftijdsdiscriminatie gaat over de toegang tot bijvoorbeeld verzekeringen en leningen. De melders voelen zich gediscrimineerd, omdat er voor hen andere voorwaarden gelden dan voor klanten die jonger zijn.

Het totaal aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens neemt in de afgelopen jaren af (van 719 in 2011 tot 463 in 2014). In 2014 zijn er 100 verzoeken over leeftijdsdiscriminatie (22% van het totaal), in 2013 zijn dat er 85 (17%) en in 2012 gaat het om 135 verzoeken (21%) (College voor de Rechten van de Mens, 2014).

Wat kan je doen als je op grond van leeftijd wordt gediscrimineerd?

Afgewezen voor een baan omdat je te oud bent? Of juist te jong? Niet toegelaten tot een opleiding vanwege jouw leeftijd? Of gelden er voor jou andere voorwaarden omdat je ouder bent? 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:

- De website van de [Rijksoverheid](#) over leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt.
- De [werving- en selectieguides](#) met informatie over de werving- en selectieprocedures van organisaties.
- Het rapport van RADAR '[Wel oud, maar geen oudje](#)' over discriminatie van ouderen.
- De publicatie '[De juiste persoon op de juiste plaats](#)' van het College voor de Rechten van de Mens.
- De website '[Jong en oud is goud](#)' - een initiatief van ANBO en SBI om het imago van oudere werknemers te verbeteren en in te zetten op duurzame inzetbaarheid van werknemers.

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](#)

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](#).

Fouarge, D., & Montizaan, R. (2015). Hoe bereid zijn werkgevers om ouderen aan te nemen? in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Jaargang 31, No. 3, pp. 256-268.

Panteia (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van virtuele praktijktests*. Zoetermeer: Panteia. [Hele document](#).

RADAR

November 2015 (eerdere versie: september 2014)

FACTSHEET RASSENDISCRIMINATIE

Wat is discriminatie op grond van ras?

Rassendiscriminatie is een breed begrip. Discriminatie op grond van ras betekent dat je ongelijk behandeld wordt omdat je tot een bevolkingsgroep behoort (of iemand anders denkt dat dat het geval is) die in juridische zin onder de noemer 'ras' valt. Het begrip 'ras' kan hierbij nogal verwarrend zijn. Bij een ras denken we al snel aan een biologische categorie, maar dat soort rassen bestaan bij mensen niet. 'Ras' is ook een juridische term, die aspecten als huidkleur en etnische achtergrond omvat, maar daar niet noodzakelijkerwijs toe beperkt is. Een groep die zich in culturele zin al generaties onderscheidt, kan als een 'ras' in juridische zin aangemerkt worden. Bijvoorbeeld 'woonwagenbewoners.' Dat betekent niet dat het begrip eindeloos opgerekt kan worden. 'Rotterdammer' valt er bijvoorbeeld (op dit moment) niet onder. Als in deze factsheet 'ras' genoemd wordt, dan wordt dit juridische begrip bedoeld.

Rassendiscriminatie is dus veelomvattend. Bij discriminatie op grond van ras kan het bijvoorbeeld gaan om verwijzingen naar de allochtone¹ komaf van de gediscrimineerde (dus naar het land van herkomst), of een bepaalde bevolkingsgroep, een andere taal, het koloniaal verleden of een inferieure positie van specifieke bevolkingsgroepen. Ook als iemand wordt benadeeld om zijn of haar huidskleur of bijvoorbeeld rastahaar spreken we van rassendiscriminatie, net als de benadeling van Roma, Sinti, en Woonwagenbewoners. Algemene uitingen van xenofobie (letterlijk: 'angst voor vreemdelingen') vallen tevens onder rassendiscriminatie. Hierbij kan je bijvoorbeeld denken aan White Power graffiti. Antisemitisme wordt onder discriminatie op grond van ras opgevat als het gaat om discriminatie van het Joodse volk. Als het gaat om discriminatie wegens het joodse geloof, dan valt het onder de discriminatiegrond godsdienst.

Er zijn veel situaties denkbaar waarin discriminatie op grond van ras voor kan komen. Mensen worden of voelen zich anders behandeld vanwege hun etniciteit, worden onheus bejegend vanwege hun donkere huidskleur of worden uitgescholden omdat zij 'buitenlander' (zouden) zijn. Denk ook aan mensen die niet voor een sollicitatiegesprek worden uitgenodigd door hun buitenlands klinkende achternaam, 'getinte' jongeren die een discotheek niet in mogen, mensen die een huis niet toegewezen krijgen door hun land van herkomst, mensen met een donkere huidskleur die vaker aangehouden worden door de politie, et cetera.

Racisme is een wat breder begrip dat naast 'discriminatie op grond van ras' kan verwijzen naar een ideologie of beeldvorming. De kern van veel racistische denkbeelden zit erin dat er aan bevolkingsgroepen (met dezelfde afkomst, 'cultuur', geschiedenis, taal of uiterlijk) bepaalde eigenschappen (positief en negatief) worden toegedicht. Dit is vaak gekoppeld aan een vorm van hiërarchie, waardoor leden van de eigen groep als superieur worden gezien en leden van de andere groep als inferieur. Zo worden mensen met een donkere huidskleur bijvoorbeeld vaak in fysieke termen van kracht en seksualiteit beschreven, terwijl omgekeerd bij mensen met een lichte huidskleur juist aspecten als intelligentie en strategisch inzicht worden benadrukt. Mensen uit Arabische landen worden vaak als ouderwets en traditioneel bestempeld. Over joden bestaan allerlei samenzweringstheorieën. Mensen laten zich vaak onbewust door dergelijke denkbeelden leiden. Ze zijn diepgeworteld en hebben vaak een historische oorsprong: 'antizwart' racisme heeft veel te maken met de tijd van slavernij en kolonialisme, ook het zogenaamde 'oriëntalisme' (t.o.v. mensen uit overwegend islamitische landen, bijvoorbeeld in het Midden-Oosten) is verbonden aan het koloniale tijdperk, en antisemitische theorieën hebben zich door de eeuwen heen ontwikkeld.

¹ In deze factsheet wordt de definitie gehanteerd van 'allochtoon' volgens het CBS: Een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Het begrip is niet onomstreden, maar omdat er nog geen goed alternatief is, heeft RADAR er toch voor gekozen de term te gebruiken.

Terwijl dit soort denkbeelden op zichzelf nog geen discriminatie vormen, kunnen zij wel tot discriminatie leiden.

Bescherming tegen discriminatie

Alle inwoners van Nederland dienen gevrijwaard te worden van ongerechtvaardigd onderscheid. Daarom is er wetgeving om mensen te beschermen tegen discriminatie. Belangrijk uitgangspunt is Artikel 1 van de Grondwet. In dit artikel staat dat allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk behandeld moeten worden. Discriminatie is niet toegestaan.

Mocht iemand toch in aanraking komen met discriminatie dan kan een beroep worden gedaan op de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB), die in 1994 in werking trad. De discriminatiegronden waarop de wet betrekking heeft zijn ras, maar ook nationaliteit, sekse, seksuele gerichtheid, geloofsovertuiging, handicap en leeftijd. Deze wet verbiedt zowel direct als indirect onderscheid. Van indirect onderscheid is sprake als iemand bijvoorbeeld wordt afgewezen voor een functie omdat hij of zij de taal niet beheerst, terwijl dat niet relevant is voor die functie. Kijk voor een voorbeeld [hier](#).

Soms is het wel toegestaan om onderscheid te maken. Bijvoorbeeld als het onderscheid positief is, zodat feitelijke nadelen die komen door iemands ras opgeheven of verminderd kunnen worden. We noemen dit voorkeursbeleid. In Nederland mag een voorkeursbeleid gevoerd worden voor etnische minderheden, vrouwen en mensen met een beperking. Wel gelden er specifieke voorwaarden. De belangrijkste is dat er een aantoonbare structurele achterstand van een (in het geval van rassendiscriminatie: etnische) groep is.² Als aan alle vereisten is voldaan kan voorkeursbeleid eruit bestaan dat een sollicitant van allochtone herkomst bij gelijke geschiktheid in de wervings- en selectieprocedure de voorkeur krijgt boven een autochtone sollicitant. Ook is het mogelijk om in een vacaturetekst een bepaalde groep specifiek uit te nodigen om te reageren. Ook als uiterlijke kenmerken, die samenhangen met ras, van iemand bepalend zijn in een specifieke beroepsactiviteit of context, is het maken van onderscheid legitiem. Dat is bijvoorbeeld zo als tv-makers een acteur zoeken die een Chinese zakenvrouw of -man speelt.

In het huidige Wetboek van Strafrecht is een aantal bepalingen opgenomen op grond waarvan rassendiscriminatie niet is toegestaan. Discriminatoire uitlatingen moeten 'in het openbaar' zijn gedaan willen ze strafbaar zijn. 'In het openbaar' betekent niet dat de discriminerende woorden worden geuit op een openbare plaats; maar dat zij worden geuit onder zodanige omstandigheden en op zodanige wijze, dat zij door 'het publiek' kunnen worden gehoord. Het is strafbaar om je beledigend uit te laten over een groep mensen op grond van hun ras (art. 137c), om aan te zetten tot haat of gewelddadig optreden tegen of discriminatie van mensen vanwege hun ras (art. 137d), uitlatingen openbaar te maken waarvan je weet of kan vermoeden dat ze voor een groep mensen wegens hun ras beledigend zijn of aanzetten tot haat of discriminatie (art. 137e), deel te nemen of het verlenen van steun aan activiteiten gericht op discriminatie van mensen wegens hun ras (art. 137f) en in de uitoefening van je werk mensen wegens hun ras te discrimineren (art. 137g). Dit laatste is ook als overtreding strafbaar gesteld in artikel 429quater.³

Naast Nederlandse wetgeving is er ook internationale regelgeving. Europese richtlijnen worden in Nederlandse regels verwerkt. Het Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie (IVUR) is een verdrag waarop burgers een beroep kunnen doen. Het IVUR heeft een grote invloed gehad op de ontwikkeling van strafrechtelijke wet- en regelgeving in Nederland, en op de Nederlandse rechtspraak op het gebied van de bestrijding van rassendiscriminatie (Art. 1, 2011). Lidstaten moeten elke twee jaar rapporteren hoe het er in hun land voor staat.

² <http://www.wervingenselectiegids.nl/wet-en-praktijk/voorkeursbeleid>

³ <http://www.art1.nl/artikel/1457-Strafrechtartikelen>

Hoe vaak komt het voor?

We weten niet precies hoe vaak mensen in aanraking komen met discriminatie op grond van ras. 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 etnische herkomst en huidkleur op veel plekken in de samenleving veel voorkomende discriminatiegronden zijn. Een derde tot de helft van de 'migranten'⁴ in Nederland, waaronder ook de in Nederland geboren kinderen van migranten vallen, heeft in het afgelopen jaar discriminatie in de openbare ruimte ervaren. Ook bij het zoeken naar werk, op de werkvloer en in het onderwijs worden zij relatief vaak gepest, uitgescholden en onvriendelijk behandeld. Uit een ander rapport van het SCP blijkt dat veruit de meeste discriminatie door niet-westerse migranten in het openbaar wordt ervaren (Huijnk & Dagevos, 2012).

Discriminatie-ervaringen kunnen worden gemeld bij een antidiscriminatievoorziening (ADV), maar uit onderzoek weten we dat gemiddeld slechts één op de acht discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2014). In de afgelopen jaren gaat ongeveer de helft van alle meldingen bij RADAR over discriminatie op grond van ras. Het jaar 2014 is uitzonderlijk, omdat er in de maand maart een ongeëvenaard aantal meldingen binnenkomt naar aanleiding van één gebeurtenis. Op 19 maart, tijdens de PVV-bijeenkomst in het kader van de gemeenteraadsverkiezingen vraagt Geert Wilders het publiek of zij 'meer of minder Marokkanen willen'. Het publiek scandeert 'minder, minder!', waarop Wilders zegt dat hij dat gaat regelen. RADAR krijgt 858 meldingen binnen. Daarbij waren er in 2014 nog eens 453 meldingen bij RADAR over discriminatie op grond van ras over andere zaken. Landelijk kwamen er bij antidiscriminatievoorzieningen 6.888 meldingen binnen over discriminatie op grond van ras. Daarvan gingen er iets meer dan 4.500 over Geert Wilders en zijn uitspraken op 19 maart (Dinsbach et al., 2015). De politie ontving hierover overigens meer dan 15.000 meldingen en er werd meer dan 6.400 keer aangifte gedaan tegen Geert Wilders.

In 2014 ontving het College voor de Rechten van de Mens 463 verzoeken om een oordeel. De grootste toename van het aantal verzoeken zagen zij bij de grond ras: van 18% in 2013 tot 24% in 2014 (111 verzoeken). In 2012 was dat nog 12%. Na ras gaan de meeste verzoeken over de discriminatiegronden leeftijd (100) en geslacht (85).

Betekent de verdeling van de meldingen en verzoeken over de discriminatiegronden ook dat discriminatie op grond van ras vaker voorkomt dan discriminatie op andere gronden? Dat is goed mogelijk. Een andere mogelijkheid is dat discriminatie op grond van ras eerder wordt herkend en/of dat mensen eerder geneigd zijn dit te melden. De ervaring leert dat de term discriminatie vaker wordt geassocieerd met racisme dan met ongelijke behandeling op andere gronden (van Bon en Mink, 2014).

Arbeidsmarkt

Niet-westerse migranten en hun kinderen hebben een achterstand op de arbeidsmarkt: zij zijn vaker werkloos en hebben vaker een tijdelijk arbeidscontract dan autochtone Nederlanders. De achterstand neemt nauwelijks af over de jaren en geldt voor zowel de eerste generatie (d.w.z. mensen die zelf naar Nederland zijn gemigreerd) als voor de tweede generatie (de kinderen van de eerste generatie migranten). De achterstand op de arbeidsmarkt heeft niet alleen met discriminatie te maken, maar uit onderzoek blijkt wel dat discriminatie zeker een rol speelt. Met gelijke kenmerken zoals opleiding en werkervaring zijn niet-westerse migranten vaker werkloos en vaker afhankelijk van tijdelijk werk dan autochtone Nederlanders. Ook uitzendbureaus maken

⁴ Het SCP definieert 'migranten' hetzelfde als het CBS 'allochtoon' definieert: een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.

onderscheid naar etnische achtergrond. Allochtone werkzoekenden die bij het uitzendbureau langsgaan om werk te vinden hebben minder kans een baan aangeboden te krijgen dan autochtone werkzoekenden met hetzelfde cv. Uit onderzoek in 2012 blijkt dat autochtone kandidaten in 44% van de gevallen een aanbod krijgen, terwijl dat bij de allochtone kandidaten van 21 tot 28% varieert (Andriessen, Nievers & Dagevos, 2012: 9). Ook uit recent onderzoek dat gebruikmaakt van praktijktests, blijkt dat allochtone kandidaten minder kans op succes hebben bij een sollicitatie dan autochtone kandidaten, zelfs als hun CV en sollicitatiebrief precies hetzelfde is. Uit SCP onderzoek in de gemeente Den Haag blijkt dat de autochtone sollicitanten 34% kans op succes hadden, terwijl die kans voor Marokkaans-Nederlandse sollicitanten maar 19% was (Andriessen, et al., 2015).

Horeca

Ook discriminatie van jongeren van niet-Nederlandse komaf in de horeca is een veelgehoorde klacht. In 2013 was bijna 70% van de meldingen die [het Panel Deurbeleid Rotterdam](#) binnenkreeg, een melding van discriminatie op grond van ras. De meldingen lopen uiteen van opmerkingen als 'het is vol' tot 'alleen voor vaste klanten.' Uit de analyse van de meldingen blijkt dat dergelijke opmerkingen veelal selectief worden gebruikt jegens (groepjes) jongemannen (Spoelstra, 2014).

Maatschappelijk debat over Zwarte Piet, VN- comité en etnisch profileren

Over Nederland is lange tijd gezegd dat bepaalde issues die met rassendiscriminatie te maken hebben, zoals *ethnic profiling* door de politie of de beeldvorming rond Zwarte Piet niet bespreekbaar waren. Sinds het najaar van 2014 is daar verandering in gekomen, toen het maatschappelijke debat over Zwarte Piet voor het eerst in de breedte van de samenleving hevig is gevoerd. Tegenstanders wijzen op het racistische karakter van Zwarte Piet en steeds meer mensen erkennen dat in de vertolking van Zwarte Piet negatieve stereotyperingen een rol (kunnen) spelen. Inmiddels verschijnt Piet op veel plekken in een iets andere gedaante. Gouden oorringen, lippenstift en kroeshaar blijven veelal achterwege. En soms is Piet niet langer (helemaal) zwart.

Rassendiscriminatie is niet alleen iets dat binnen Nederland onderwerp van discussie is. In de zomer van 2015 drong het VN-Comité inzake de uitbanning van rassendiscriminatie (CERD) bij de Nederlandse overheid erop aan om meer werk te maken van een proactieve aanpak van racisme waarin bewustwording en educatie centraal staan. Arbeidsmarktdiscriminatie, etnisch profileren door de politie, Zwarte Piet, hate speech en de situatie van Roma en Sinti in Nederland kwamen bij de bespreking in Genève aan bod (CERD, 2015).

Wat betreft etnisch profileren is het VN-Comité niet de eerste die dit aankaart. Ook andere organisaties waaronder Amnesty International en RADAR zetten het onderwerp op de agenda, waarbij het onder andere gaat om de vraag of mensen met een donkere huidskleur door de politie vaker onterecht staande worden gehouden (o.a. Amnesty International, 2013). Inmiddels zijn verschillende onderzoeken gepubliceerd over etnisch profileren. Cultureel antropoloog Mutsaers (2015) concludeert in zijn promotieonderzoek dat etnisch profileren structureel en expliciet plaatsvindt. Hij pleit onder andere voor monitoring door het gebruik van een formulier dat agenten invullen als zij iemand hebben staandegehouden.

Wat kan je doen als je op grond van ras wordt gediscrimineerd?

Afgewezen voor een baan vanwege je buitenlands klinkende naam? Wordt je op het werk continu aangesproken op je allochtone afkomst? 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:

- [Publicaties van de European Union Agency for Fundamental Rights](#) over racisme en gerelateerde intolerantie in Europa.
- [Amnesty International over rassendiscriminatie](#)
- Elsevier. [Discussie over racisme in Nederland: vijf gebeurtenissen](#)

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

- Amnesty International (2013). Proactief politieoptreden vormt risico voor mensenrechten. Amsterdam: Amnesty International. [Hele document](#).
- Andriessen, I., Nievers, E. & J. Dagevos (2012). *Op achterstand: Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Hele document](#).
- Andriessen, I., Ent, B. van der, Linden, M. van der, & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezen : Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Hele document](#).
- Art.1 (2011). 'Uitleg Internationale Verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie', geraadpleegd op 30 september 2014. [Webpagina](#).
- Bon, S. van & I. Mink (2014). *Tendrapport discriminatie 2011 - 2013 Over discriminatie in de politie-eenheid Rotterdam* Rotterdam: RADAR/Art.1. [Hele document](#).
- Committee on the Elimination of Racial Discrimination (2015). *Concluding observations on the nineteenth to twenty-first periodic reports of the Netherlands*. [Hele document](#).
- 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](#).
- Huijnk, W. & J. Dagevos (2012). *Dichter bij elkaar? De sociaal-culturele positie van niet-westerse migranten in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Hele document](#).
- Mutsaers, P. (2015). *A public anthropology of policing: Law enforcement and migrants in the Netherlands*. Tilburg: Tilburg University. [Hele document](#).
- Spoelstra, S. (2014). *Jaarrapportage 2013: Panel Deurbeleid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR. [Hele document](#).

RADAR

November 2015 (eerdere versie: november 2014)