



## FACTSHEET DISCRIMINATIE OP GROND VAN HANDICAP/CHRONISCHE ZIEKTE

### Wat is discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte?

Mensen met een handicap of chronische ziekte lopen het risico om gediscrimineerd te worden. In Nederland zijn er miljoenen mensen met een handicap en/of chronische ziekte. 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 een 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-Rouwendal, 2005*).

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 slechtiend 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).<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> <http://wetten.overheid.nl/BWBR0014915/2016-06-14>



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**. In juni 2016 is de WGBH/CZ uitgebreid tot **goederen en diensten**.

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 2015 (WMO 2015) 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.

Gelijke behandeling bij goederen en diensten betekent bijvoorbeeld dat alle dienstverleners, net als nu het openbaar vervoer, verplicht zijn om treffende maatregelen te nemen om de toegankelijkheid voor personen met een beperking te garanderen. Ook openbare gebouwen en websites moeten toegankelijk worden gemaakt voor mensen met een beperking. In het Besluit toegankelijkheid voor personen met een handicap of chronische ziekte dat op 20 juni 2017 van kracht is geworden, zijn de nadere regels voor de toegankelijkheid opgenomen.

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. Naast de WGBH/CZ en de WMO 2015, 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 ingegaan en moet de kans op regulier werk vergroten voor mensen met een bijstandsuitkering en voor mensen met een arbeidsbeperking. De Participatiewet is samen met de Wet banenafpraak 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 quorum in werking stellen. Voor elk jaar tot 2026 zijn er streefgetallen aangegeven. Op 30 juni juli 2017 zijn de cijfers van de tweemeting gepubliceerd waaruit blijkt dat het streefgetal voor eind 2016 ruimschoots is gehaald door werkgevers in de marktsector markt maar niet door de werkgevers in de overheidssector (*Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2017*). Daarom heeft het kabinet het besluit genomen om over te gaan tot activering van de quorumregeling voor de sector overheid. Overheidswerkgevers worden verplicht het voor hun geldende aantal banen voor de doelgroep in te vullen. Voor alle werkgevers gelden tal van ondersteunende maatregelen als premiekortingen, loonkostensubsidie of -dispensatie, no-riskpolissen, het aanpassen van werkplekken en de inzet van bv. jobcoaches voor het begeleiden van deze groep werknemers.

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. Ook op de Wet Passend Onderwijs is er kritiek. Een jaar na de invoering ervan 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*). Ook leerkrachten hebben kritiek. Uit een peiling uit 2016 blijkt dat veel leerkrachten ontevreden over de manier waarop passend onderwijs op hun school is ingericht (*Van Grinsven & Van der Woud, 2016*). Zo zijn 35% van de leerkrachten in het basisonderwijs en 48% van de leerkrachten in het voortgezet onderwijs hier ontevreden over. De officiële evaluatie van de Wet Passen Onderwijs moet nog plaatsvinden.

### *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 14 juli 2016 is het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (IVRPH) of het VN-Verdrag Handicap voor Nederland in werking getreden. Nederland had dit verdrag al in 2007 ondertekend maar de ratificatie heeft dus 8 jaar op zich laten wachten. Het doel van het verdrag is de volledige inclusie van personen met een beperking in de maatschappij. Zij moeten op voet van gelijkheid met anderen kunnen genieten van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden. Het verdrag legt verplichtingen op aan de overheid, werkgevers, scholen en dienstverleners die de maatschappelijke inclusie van mensen met een beperking mogelijk moeten maken.

Het van kracht worden van het VN-Verdrag Handicap ging gepaard met aanpassingen van enkele wetten op 14 juni 2016. Zo werd een artikel ingevoegd in de WGBH/CZ, luidende: “Ieder mens moet in staat worden gesteld aansluitend bij zijn eigen mogelijkheden autonoom te zijn.” Voorts is de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) uitgebreid naar goederen en diensten. Dit betekent dat openbare gebouwen, winkels en websites toegankelijk moeten worden voor mensen met een beperking. In een Algemene Maatregel van Bestuur zullen nadere regels voor de toegankelijkheid worden opgenomen. Het is de bedoeling dat deze Algemene Maatregel van Bestuur op 1 januari 2017 van kracht wordt.

Een andere wet die op 14 juni 2016 is aangepast is de Kieswet. Voortaan moeten de gemeenten ervoor zorgen dat stemlokalen zo zijn ingericht dat kiezers met lichamelijke beperkingen zoveel mogelijk hun stem zelfstandig kunnen uitbrengen.

Voorts zijn de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015, de Participatiewet en de Jeugdwet aangepast. De aanpassing in alle drie de wetten betreft een plicht aan gemeentes om periodiek een plan vast te stellen over hoe de gemeente uitvoering zal geven aan het VN-Verdrag Handicap. Gemeenten moeten dus duidelijk maken wat zij doen zodat hun inwoners met een beperking volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. De gemeenteraad ziet erop toe dat dit gebeurt.

Het College voor de Rechten van de Mens is de instelling die moet toezien op de implementatie van VN-Verdrag Handicap. Daartoe voert het College een monitor uit waarmee het College kan nagaan in hoeverre de doelstelling van het VN-verdrag wordt nageleefd (*College voor de Rechten van de Mens, 2017*). In december 2017 is de eerste rapportage van de monitor uitgegeven. Geconcludeerd wordt dat Nederland nog lang niet voldoende is ingericht om mensen met een beperking volledig te laten deelnemen aan de samenleving. De terreinen waar het College de meeste problemen signaleert zijn arbeid, zelfstandig wonen, toegankelijkheid en onderwijs. Driekwart van de respondenten die aan de monitor heeft meegewerkt ondervindt obstakels op het gebied van arbeid, met name rondom de toegang tot werk. Ook is er een tekort aan geschikte woningen voor mensen met een beperking. Een kwart van de mensen geeft aan problemen te hebben met de toegankelijkheid van de openbare ruimtes en gebouwen.

### **Hoe vaak komt deze vorm van discriminatie voor?**

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 (*Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014*). In de periode 2011-2016 kregen de ADV's in Nederland jaarlijks gezamenlijk tussen de 393 en 440 meldingen over discriminatie op grond van handicap. In 2015 waren het er 404: ongeveer 9% van het totaal aantal meldingen (*Mink & Van Bon, 2017*). 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 de politie worden heel weinig discriminatie-incidenten op grond van handicap geregistreerd. In 2016 had maar 1% van alle discriminatie-incidenten die door de politie werden geregistreerd betrekking op discriminatie op grond van handicap (*Mink & Van Bon, 2017*). Het ging in totaal om 27 discriminatie-incidenten.

Bij het College voor de Rechten van de Mens ging in 2016 20% van de verzoeken om een oordeel over discriminatie op grond van handicap en/of chronische ziekte (*College voor de Rechten van de Mens, 2017*). Het gaat om 90 verzoeken. Ter vergelijking over de discriminatiegrond geslacht kwamen 89 verzoeken om een oordeel binnen, en over de discriminatiegrond ras 81 verzoeken om een oordeel. 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 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 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.

Voorts zijn er diverse onderzoeken gedaan naar hoe het is gesteld met de toegankelijkheid van diverse voorzieningen. Zo werd in 2017 een onderzoek naar de toegankelijkheid van het openbaar vervoer per bus voor rolstoelgebruikers verricht in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens (*Buys, 2017*). Rolstoelgebruikers als mystery guests voerden tijdens het veldonderzoek in totaal 450 testritten uit in het openbaar busvervoer om de toegankelijkheid ervan te testen. Bij 8% van de pogingen om de bus te nemen, kwam de rolstoelgebruiker niet naar binnen en vertrok de bus zonder hem of haar. In veruit de meeste gevallen kwam dit door een defecte automatische rolstoelplank. Op de ritten waarbij rolstoelgebruikers wel konden worden meegenomen, bleek de assistentie van de buschauffeur in 14% van de gevallen niet naar behoren. Een onderzoek van





Stichting Accessibility naar honderd veelgebruikte Nederlandse websites onderzocht in zestien verschillende sectoren toont dat bijna geen enkele site is goed toegankelijk te noemen; alle onderzochte websites bevatten in meer of mindere mate toegankelijkheidsproblemen (*Beenen et al, 2016*).

## 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](#).
- Informatie op de website van [Mee NL](#). De koepel van de regionale welzijnsorganisaties MEE die op professionele wijze mensen met een beperking ondersteunt om actief te zijn in de maatschappij.

## 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](http://www.radar.nl), middels de knop 'discriminatie melden'

Email: Stuur een email naar [info@radar.nl](mailto: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), 's-Hertogenbosch (073-7440118) of Rotterdam (010-4113911)

Schriftelijk: Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam

Zie de website [www.discriminatie.nl](http://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](#)

Beenen, R. et al (2016). Monitor 2016 : Toegankelijkheid Websites Nederland. Utrecht : Stichting Accessibility. [Hele document.](#)



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

Buijs, W. (2017). Toegankelijkheid op de rit? Onderzoek naar de toegankelijkheid van openbaar busvervoer voor rolstoelgebruikers. Breda : DTV Consultants B.V. [Hele document.](#)

College voor de Rechten van de Mens (2017). *VN-verdrag handicap in Nederland 2017 : Jaarlijkse rapportage over de naleving van het VN-verdrag handicap in Nederland*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document.](#)

College voor de Rechten van de Mens (2017). *Monitor Discriminatiezaken 2016*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document.](#)

Grinsven, V. van & Woud, L. van der (2016). *Onderzoek passend onderwijs : Rapportage*. Utrecht : DUO Onderwijsonderzoek. [Hele document.](#)

Mink, I. & Bon, S. van (2017). *Discriminatie-cijfers in 2016. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland*. Rotterdam : Art.1. [Hele document.](#)

Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2017). *Activering quotum arbeidsgehandicapten*. Brief aan de Tweede kamer, 8 september 2017. [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 2017 (eerdere versies: september 2014 ; november 2015 ; november 2016)**