



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 weleens 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 wordt ook wel gender genoemd) 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

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.



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 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 (*Portegijs & Van den Brakel, 2016*). Uit onderzoek van de Commissie Gelijke Behandeling (nu het College voor de Rechten van de Mens) blijkt dat 45% 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, 2003*).

Voorts is er seksuele intimidatie waarmee vrouwen worden geconfronteerd. Seksuele intimidatie op het werk is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren. Een op de tien werknemers blijkt af en toe last te hebben van seksuele intimidatie (*Ministerie van SZW, 2016*). Vrouwen worden veel vaker seksueel geïntimideerd dan mannen en vrouwen onder de 30 lopen er aanzienlijk meer tegenaan dan vrouwen boven de 30 (*TNO, 2016*). In oktober 2017 begon de Me Too campagne die wereldwijd de aandacht vestigde het probleem van seksuele intimidatie. Deze campagne kwam op gang nadat filmproducent Harvey Weinstein van intimidatie was beticht door verschillende vrouwen. Wie #MeToo plaatste op sociale media geeft daarmee aan slachtoffer te zijn geweest van seksuele intimidatie of aanranding te maken hebben gehad.

Recent is er ook meer aandacht voor seksuele intimidatie op straat. Er zijn weinig onderzoeksgegevens daarover. Het Bureau Onderzoek en Statistiek van de gemeente Amsterdam heeft gegevens uit de lokale veiligheidsmonitor van 2012 en 2013 op een rij gezet (*Broekhuizen, 2015*). Zo blijkt dat een derde van de Amsterdamse vrouwen vindt dat vrouwen en meisjes in de buurt ongewenste aandacht krijgen, bijvoorbeeld doordat ze worden nagefloten of nageroepen.

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. In 2007 is in de AWGB een apart artikel opgenomen dat seksuele intimidate verbiedt.

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, 2011). 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 een 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 2016 ging ruim 8% (403) van de meldingen bij de ADV's over discriminatie op grond van geslacht (*Mink & Van Bon, 2017*). Iets minder dan de helft van deze meldingen had betrekking op de arbeidsmarkt. Bij het meldpunt van RADAR ging in de afgelopen 5 jaar (2011-2015) gemiddeld zo'n 8% van de meldingen over discriminatie op grond van geslacht. 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. Bij het College voor de Rechten van de Mens stond discriminatie op grond van geslacht of sekse op de derde, als gekeken wordt naar de verzoeken om een oordeel die het College ontving in 2017. 18% van de verzoeken had betrekking op de grond sekse. Ruim de helft van deze (afgehandelde) verzoeken ging over ervaren discriminatie vanwege zwangerschap (*College voor de Rechten van de Mens, 2017*). Van het totaal aantal oordelen dat het College in 2016 velde ging ruim 20% over de discriminatiegrond sekse of geslacht. De zaken waar het College zich over uitsprak in de afgelopen jaren zijn erg verschillend van aard. Veel zaken hebben betrekking op zwangerschapsdiscriminatie. Een voorbeeld van zo'n zaak is dat een werkgever besluit om een arbeidscontract te niet te verlengen vanwege de zwangerschap van de werknemer. Volgens het College is in dit geval sprake van 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 oordeelt het College dat er sprake is van een verboden onderscheid op grond van geslacht. Zo moesten mannen op Eurospoor 2014, een modelsporevenement in de Jaarbeurs te Utrecht, op de slotzondag € 15,50 entree betalen terwijl vrouwen voor de helft van dat bedrag naar binnen mochten. Het College oordeelde dat Eurospoor mannen discrimineerde door aan hen een hogere toegangsprijs te vragen (*College voor de Rechten van de Mens, 2016*). Eurospoor heeft vervolgens zijn prijsbeleid aangepast. 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. 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.



Geslacht is een van de discriminatiegronden die is vastgelegd in het Wetboek van Strafrecht, daarom wordt er door de politie ook over discriminatie-incidenten op deze grond gerapporteerd. In 2016 werd door de politie in totaal over 34 incidenten gerapporteerd waarbij de melder of aangever aangaf discriminatie op grond van geslacht te hebben ervaren (*Mink & Van Bon, 2017*). Dat is 1% van alle registraties door de politie. Er waren in 2016 25 politieregistraties van discriminatie van transgenderpersonen.

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.
- TNO heeft een [Wegwijzer Seksuele Intimidatie](#) ontwikkeld.
- [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](#)

Portgegijs, M. & Brakel, M. van (2016). *Emancipatiemonitor 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek. [Hele document](#).

Broekhuizen, (2015). *Ongewenste aandacht voor vrouwen in de buurt*. Amsterdam : Gemeente Amsterdam - Bureau Onderzoek en Statistiek. [Hele document](#).

College voor de Rechten van de Mens (2015). Oordeel 2015-39. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Volledig oordeel](#).

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

Dinsbach, W., Silversmith, J., Schaap, E., Janss, F. & Mink, I. (2016). *Kerncijfers 2015 : Landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie, geregistreerd bij de antidiscriminatievoorzieningen*. S.L. : Landelijke Vereniging tegen Discriminatie. [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.

Hof van Justitie EU (2011). *Belgische Verbruikersunie Test-Aankoop VZW e.a. tegen Ministerraad*. Zaak C-236/09, 1 maart 2011. Luxembourg : Hof van Justitie van de Europese Unie. [Volledig oordeel](#).

Ministerie van SZW (2016), 'Seksuele intimidatie', Webpagina, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, available at: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/seksuele-intimidatie>

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. [Volledig document](#).

TNO (2016). *Wegwijzer seksuele intimidatie op het werk*. Leiden : TNO. [Hele document](#).

Vereniging voor Vrouw en Recht (2003). *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/>



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

december 2017

RADAR

December 2017 (eerdere versies: november 2016, oktober 2014)