



STEMMINGEN EN KOERSEN

Discriminatie in de eerste helft van 2019,
een overzicht in vogelvlucht



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

Inleiding

RADAR behandelt meldingen en klachten over discriminatie. Die klachten en meldingen staan niet op zichzelf. Om discriminatie effectief op te sporen en te verhelpen gebruikt RADAR naast de klachteninformatie ook contextinformatie. In deze notitie presenteren we in vogelvlucht enkele voorvallen, discussies en ontwikkelingen die in de eerste helft van 2019 van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld in gemeenten in Nederland. We bespreken eerst de belangrijkste publieke discussies van de eerste helft van 2019. Daarna bespreken we het overheidsbeleid op het gebied van discriminatiebestrijding. Tot slot gaan we in op de landelijke discriminatiecijfers en een aantal onderzoeken over discriminatie als maatschappelijk verschijnsel.

1. Maatschappelijk klimaat en publieke discussies

1.1 Nashville-verklaring

In januari ontstaat veel ophef over de Nashville-verklaring, de Nederlandse versie van het Nashville Statement, waarin staat hoe christenen moeten omgaan met het geloof, maar ook met zaken als seksualiteit, het huwelijk en de rol van man en vrouw in de samenleving. Het zijn vooral de opvattingen over homoseksualiteit en transgender personen die voor veel ophef zorgen. Zo stelt de verklaring dat het in strijd is met Gods “heilige bedoelingen” om jezelf bewust te zien als persoon met een homoseksuele of transgenderidentiteit. De verklaring suggereert voorts dat genezing van homoseksualiteit mogelijk is en dat het huwelijk uitsluitend is voorbestemd voor paren bestaande uit een man en een vrouw. Het Nashville Statement werd in 2017 opgesteld door evangelische christenen tijdens een conferentie in Nashville van de Southern Baptist Convention, het grootste protestantse kerkgenootschap van de Verenigde Staten. Het Nashville Statement is door ruim 20.000 mensen in de VS ondertekend. De Nederlandse vertaling van het document komt begin 2019 uit. De Nederlandse verklaring kent ruim 200 ‘eerste ondertekenaars’, waaronder (oud-)predikanten van

verschillende kerkelijke stromingen en prominenten van de protestantse kerken in Nederland. De verklaring zorgt voor veel ophef. COC Nederland vindt de Nashville-verklaring schadelijk en onbarmhartig. “Het is een schadelijk document voor orthodox-protestante LHBTI’s en een onbarmhartige en ongevoelige actie van de ondertekenaars”, aldus COC-voorzitter Astrid Oosenbrug op de [website](#) van het COC. In de [beantwoording van Kamervragen](#) verklaart minister van Engelshoven (die verantwoordelijk is voor lhbt-emancipatie) dat de Nashville-verklaring indruist tegen de kernboodschap van het kabinet en die van het overgrote deel van de kerkgemeenschappen in Nederland, die juist de verbinding en de dialoog zoeken om geloof, seksuele gerichtheid en genderidentiteit met elkaar te verbinden. Bij RADAR komen veel meldingen binnen van burgers die zich gediscrimineerd en buitengesloten voelen op grond van hun seksuele gerichtheid. Ook hebben zich mensen gemeld die zich zorgen maken en die opkomen voor de rechten van mensen die direct geraakt zijn door de inhoud van de verklaring.

1.2 Boreaal

De verkiezingen voor de Provinciale Staten op 20 maart 2019 levert één grote winnaar op: Forum voor Democratie. Zo goed als uit het niets trekt deze partij de meeste stemmen. Op de verkiezingsavond houdt Thierry Baudet, leider van Forum, een speech waarin Nederland wordt afgeschilderd als onderdeel van de boreale wereld, die wordt ondermijnd door universiteiten, journalisten, mensen die kunstsubsidies ontvangen, architecten en bestuurders. Boreaal is een term die in de Nederlandse politieke context niet wordt gebruikt. Extreemrechtse politici zoals Jean-Marie Le Pen gebruiken het woord wel om te benadrukken dat Europa qua bevolkingssamenstellingen een wit continent is en dat dat vooral zo moet blijven. Overigens heeft Baudet in eerdere verkiezingscampagnes al aangegeven “dat Europa dominant blank en cultureel blijft zoals het is”. Ook gaf hij aan te vrezen voor een “homeopathische verdunning” van de Nederlandse bevolking met alle volkeren van de wereld.

1.3 Voorkeursbeleid TU Eindhoven

Op 17 juni kondigt de Technische Universiteit Eindhoven in een [persbericht](#) aan dat vacatures voor de vaste wetenschappelijke staf in het eerste halfjaar van de werving alleen nog open staan voor vrouwen. Voor de komende anderhalf jaar geldt dit voor 100% van de vacatures, daarna bekijkt de universiteit per jaar welk percentage onder de regeling valt. Het doel is dat de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de vaste wetenschappelijke staf meer in balans komt. Over het voornemen ontstaat direct veel discussie. Sommige mensen juichen het toe, anderen menen dat hier sprake is van discriminatie. RADAR en andere antidiscriminatievoorzieningen in het land ontvangen veel klachten over het voorkeursbeleid van de TU Eindhoven. Hoewel antidiscriminatievoorzieningen het streven naar meer diversiteit binnen de universiteit toejuichen, kijken zij ook kritisch of de universiteit met dit wervings- en selectiebeleid binnen de gelijkebehandelingswetgeving blijft. RADAR [adviseert](#) de TU Eindhoven om een verzoek omtrent eigen handelen in te dienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Met een uitspraak van het College kan worden vastgesteld of het beleid van de universiteit binnen de kaders van de gelijkebehandelingswetgeving valt. Op die manier zijn de aanstellingen van nieuwe wetenschappelijk medewerkers boven elke twijfel verheven.

1.4 Vergoeding vruchtbaarheidsbehandeling

Begin januari [bericht](#) NRC dat zorgverzekeraar ONVZ deze zin heeft toegevoegd aan de polis: „Als alleenstaande of homoseksueel met een kinderwens, krijgt u een vruchtbaarheidsbehandeling alleen vergoed als er een medische noodzaak is.” In de praktijk krijgen de afgelopen decennia lesbische en alleenstaande vrouwen in de praktijk hun vruchtbaarheidsbehandeling in de vorm van een kunstmatige inseminatie met donorsperma wel vergoed. Niet om medische redenen maar om sociale redenen. Volgens het Zorginstituut is dat niet de bedoeling. Beslissingen van het Zorginstituut zijn bindend. De beroepsvereniging van gynaecologen (NVOG) uit haar zorgen in een [persbericht](#). Zij vindt dat dat kunstmatige inseminatie met donorsperma bij alleenstaande of

lesbische vrouwen zonder de aanwezigheid van een medische indicatie uit de basisverzekering vergoed zou moeten blijven worden. De minister voor Medische Zorg stelt in [antwoorden op Kamervragen](#) dat dit echter niet de bedoeling is. Antidiscriminatiebureau RADAR ontvangt intussen vele [meldingen](#) van lesbische stellen en alleenstaande vrouwen die zich door de maatregel gediscrimineerd voelen. Vaak wijzen de melders erop dat vruchtbaarheidsbehandeling voor hen de enige manier is om een kind te krijgen. De behandeling is vaak te duur om uit eigen zak te betalen. Op 27 april [bericht](#) De Telegraaf dat kunstmatige inseminatie voor lesbische of alleenstaande vrouwen vergoed blijft worden. In gesprekken binnen de regeringscoalitie voor de voorjaarsnota zijn daar afspraken over gemaakt.

1.5 Algoritmes en discriminatie

Het maatschappelijke debat over discriminatie door algoritmes komt steeds meer op gang. Steeds vaker gebruiken overheden en bedrijven algoritmes. De NOS [bericht](#) op 29 mei dat overheden op grote schaal gebruikmaken van voorspellende algoritmes. NOS baseert zich op een vertrouwelijke inventarisatie onder 54 overheidsinstanties die de NOS heeft verkregen op basis van de Wet openbaarheid van bestuur. De overheid gebruikt bijvoorbeeld algoritmes om fraude en criminaliteit op te sporen, maar ook om in te schatten wat voor zorg iemand nodig heeft en wat de kans is dat een leerling van school gaat voordat zijn of haar opleiding is afgerond. Onder meer landelijke organisaties als de politie, de belastingdienst en het Centrum Indicatiestelling Zorg leunen op voorspellende algoritmes, maar ook gemeenten, zoals Rotterdam, Tilburg en Groningen. Bij het gebruik van voorspellende algoritmes bestaat een groot risico op discriminatie, zegt onderzoeker Marlies van Eck van de Universiteit Leiden tegen de NOS. Zij doet onderzoek naar gebruik van algoritmes. “Discriminatie is inherent aan deze technologie”, zegt van Eck.

Op 29 mei stuurt Tweede Kamerlid Midden-dorp (VVD) de initiatiefnota ‘[Menselijke grip op Algoritmen](#)’ naar het kabinet. Volgens

Middendorp kunnen algoritmes ook, vaak onbedoeld, de privacy schenden en discrimineren. De VVD wil voor elkaar krijgen “dat bedrijven en overheden communiceren over hun algoritmes. Ze moeten zelf onderzoeken of hun computerprogramma’s schade kunnen aanrichten in de samenleving. En ze moeten laten zien dat de programma’s functioneren zoals ze zijn bedoeld”. Op 25 juni 2019 neemt de Tweede Kamer een [motie](#) aan die de regering verzoekt te onderzoeken hoe indirecte discriminatie kan worden voorkomen bij door algoritmen gestuurde besluitvorming omtrent de levering van goederen en diensten.

In Rotterdam gebruikt de gemeente het Systeem Risico Indicatie (SyRI) om alle inwoners van de wijken Bloemhof en Hillesluis door te lichten. Dit opsporingssysteem combineert informatie uit verschillende overheidsdatabases en licht met behulp van algoritmes de data van een complete wijk door op verdachte patronen. Het systeem heeft 1263 adressen in Bloemhof en Hillesluis aangemerkt als ‘hoog risicoadressen’ van onder meer fraude met uitkeringen en toeslagen of illegale arbeid. In juni kwamen [vakbond FNV en de bewoners](#) van de wijken in actie. FNV vindt de methode een grove aantasting van de privacy en burgerrechten. De wijkbewoners vragen zich af waarom juist hun wijken zijn onderzocht. Het [voelt voor een deel van de bewoners](#) als discriminatie van mensen met een andere etnische achtergrond. Begin juli bericht [de Volkskrant](#) dat de gemeente stopt het met fraudeonderzoek met SyRI in Bloemhof en Hillesluis. De gemeente krijgt de opzet van het onderzoek niet rond vanwege de juridische onduidelijkheid of het gewenste onderzoek niet in strijd is met privacywetten.

2. Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheid en wetgever

2.1 Kabinetsaanpak discriminatie

Op 12 februari 2019 stuurt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een [brief](#) aan de Tweede Kamer over de voortgang

van de Kabinetsaanpak discriminatie, zoals die vanaf april 2018 gevoerd is. De brief gaat globaal in op de voortgang van de kabinetsaanpak zoals die zich in de periode mei 2018 - februari 2019 heeft voltrokken. In de brief besteedt de minister aandacht aan de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie zoals die in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie is vormgegeven. Over de voorgenomen versterking van de antidiscriminatievoorzieningen (adv’s) wordt meegedeeld dat er gesprekken zijn gevoerd met de branchevereniging van de adv’s, de politie, het Openbaar Ministerie, de VNG en een aantal gemeenten over hoe de adv’s het best versterkt kunnen worden. De minister zal in een aparte brief later in het jaar de Tweede Kamer berichten over de resultaten van deze gesprekken.

Voorts bericht de minister in de brief over de nieuwe herziene [Aanwijzing discriminatie](#) van het Openbaar Ministerie die op 1 januari 2019 is ingegaan. In de Aanwijzing discriminatie wordt beschreven hoe het Openbaar Ministerie (OM) omgaat met opsporing en vervolging van discriminatie. In de vorige aanwijzing lag de nadruk op specifieke discriminatiefeiten zoals groepsbelediging en aanzetten tot haat. In de praktijk blijken zulke feiten minder vaak voor te komen dan commune delicten met een zogenoemd discriminatieaspect. Dat zijn delicten, zoals mishandeling, waarbij discriminatie mogelijk een rol heeft gespeeld. Als er sprake is van een delict met een discriminatieaspect kan dit leiden tot een hogere straf. In de nieuwe aanwijzing wordt verduidelijkt wat verstaan moet worden onder een discriminatieaspect. Ook geeft de aanwijzing expliciet aan dat het discriminatieaspect ook te maken kan hebben met het feit dat een slachtoffer transseksueel of transgender is.

2.2 Actieplan Veiligheid Lhbt

Op 2 april 2019 sturen de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de minister van Justitie en Veiligheid aan de Tweede Kamer een brief met het Actieplan Veiligheid LHBTI. Dit [actieplan](#) beschrijft welke maatregelen het kabinet heeft genomen en de komende jaren zal nemen om de veiligheid te bevorderen van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele personen, transgender personen en interseksue

personen (lhbti-personen). Het actieplan stelt een viertal maatschappelijke opgaven: pas een intersectionele benadering toe, verlaag drempels voor het doen van een melding of een aangifte, zorg voor lhbti-specifieke maatregelen voor veiligheid in de privéomgeving en online en zet de norm. De lhbti-organisaties COC, TNN en NND [reageren](#) boos op het in hun ogen ambitieuze plan. De belangenorganisaties hadden de regering gevraagd om een actieplan tegen anti-lhbt-geweld, omdat veel lhbt-personen te maken krijgen met geweld om wie ze zijn. Jaarlijks worden minder dan tien daders voor lhbt-discriminatie veroordeeld. In het actieplan dat de regering op 2 april naar de Kamer stuurt, worden echter nauwelijks nieuwe maatregelen tegen anti-lhbt-geweld aangekondigd. In een [brief](#) die de lhbt-organisaties op 30 april 2019 sturen aan de ministers en aan de Tweede Kamer worden een aantal voorstellen gedaan: er zouden gespecialiseerde politierechercheurs moeten komen om discriminatie aan te pakken; hogere straffen voor discriminatie; meer aandacht voor lhbt-zaken in de opleiding van agenten.

2.3 Voortgang emancipatienota

Op 14 maart 2019 stuurt de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een [rapportage](#) aan de Tweede Kamer die beschrijft welke stappen er zijn gezet in het emancipatiebeleid ten opzichte van de Emancipatienota 2018-2021 'Principes in praktijk' die in maart 2018 is verschenen. In deze nota wordt beschreven hoe de regering in de kabinetsperiode 2018-2021 de emancipatie-principes op het gebied van gendergelijkheid en lhbt-emancipatie in de dagelijkse praktijk wil terugzien. Leidend principe hierbij is, dat alle burgers hun leven moeten kunnen inrichten zoals zij dat willen. De focus ligt op drie thema's waar zich stevige knelpunten voordoen: de arbeidsmarkt, sociale veiligheid en acceptatie, genderdiversiteit en gelijke behandeling. Bij het thema arbeidsmarkt worden onder meer de volgende resultaten benoemd: de financiële ondersteuning van de alliantie 'Samen werkt het!' die mannen en vrouwen stimuleert om betaalde arbeid en onbetaalde zorg te combineren; het project 'Educatie voor Vrouwen met Ambitie' dat in 2019 integraal onderdeel wordt van het interdepartementale

programma 'Tel Mee Met Taal'; het geven van meer aandacht voor de positie van vrouwen in het nieuwe inburgeringsstelsel om te voorkomen dat vrouwelijke inburgeraars in een achterstandspositie raken. Bij het thema sociale veiligheid en acceptatie worden onder meer de volgende resultaten benoemd: het ondersteunen van kwetsbare lhbt-groepen zoals lhbt-jongeren, religieuze lhbt'ers, lhbt-jongeren en transgender en interseks personen; de intentieverklaring getekend door 53 gemeenten en de minister om in te zetten op de sociale acceptatie en veiligheid van lhbt-personen; vertaling van de wettelijke bekwaamheidseisen naar de kennisbases voor de pabo en de tweedegraadslerarenopleidingen; aanscherping van de kwalificatie-eisen burgerschap in het mbo. Bij het thema genderdiversiteit en gelijke behandeling worden onder meer de volgende resultaten benoemd: onderzoeksvoorstel van de Commissariaat voor de Media voor een onderzoek naar de ontwikkeling van de representatie van mannen en vrouwen in de media; inventarisarend onderzoek dat toont dat de overheid vaak gebruikmaakt van stereotiepe beelden; onderzoeken en voorlichtingsactiviteiten van de Alliantie Gezondheidszorg op Maat die zich vooral richten op de samenhang tussen sekse, gender, seksuele oriëntatie en gezondheid; ondersteuning van rijkswege van de Alliantie Genderdiversiteit van Movisie, Rutgers, Emancipator en Doetank Peer om de komende twee jaar een 'kennishub' te ontwikkelen met alle betrokken emancipatieorganisaties om de kennis op het gebied van doorbreken en oprekken van stereotiepe gendernormen te vergroten en te delen; onderzoek dat de Universiteit Leiden doet naar representatie en stereotypering in lesmateriaal.

Onderdeel van de emancipatienota is het streven om een betere doorstroming van vrouwen naar hogere functies te bewerkstelligen. In de Wet bestuur en toezicht is een streefcijferregeling ingevoerd om het aantal vrouwen in de top van het bedrijfsleven toe te laten. 2016 was de oorspronkelijke einddatum van de streefcijferregeling van de Wet bestuur en toezicht. Met ingang van 2017 is die regeling

tot 2020 verlengd aangezien het streefcijfer nog niet is gerealiseerd.

2.4 Voortgang Actieplan Arbeidsmarkt-discriminatie

Op 11 juli 2019 stuurt de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een [brief](#) aan de Tweede Kamer waarin ingegaan wordt op de voortgang van het '[Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021](#)' en het daarmee samenhangende 'Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021'. Het actieplan heeft drie pijlers. De eerste pijler betreft toezicht en handhaving. Een belangrijke rol is daarbij toebedeeld aan de Inspectie SZW. Voor de aanpak discriminatie op de werkvloer heeft de Inspectie een speciaal team ingesteld. In de eerste maanden van 2019 heeft de Inspectie SZW onderzoeken uitgevoerd in de sectoren telecom, zakelijke dienstverlening, vervoer & transport en kunst & cultuur. De inspectie heeft in 70% van de gevallen een eis tot naleving opgelegd. Deze eis richt zich vooral op een onvolledige Risico-Inventarisatie en -Evaluatie of onvoldoende voorlichting en onderricht richting de werknemers. Voorts is wetgeving in voorbereiding om de Inspectie SZW meer bevoegdheden te geven bij de aanpak arbeidsmarktdiscriminatie. Het gaat om een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. De tweede pijler, onderzoek en instrumenten, is gericht op het ontwikkelen van toepasbare instrumenten voor werkgevers, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadsleden om vooroordelen bij werving en selectie tegen te gaan. Voor wat betreft deze tweede pijler wordt gerapporteerd dat er een onderzoeksprogramma is ingericht om arbeidsmarktdiscriminatie aantoonbaar effectief tegen te gaan. Het onderzoek is gericht op: het verwerven van toepasbare kennis over mechanismen bij het voorkomen van vooroordelen bij werving en selectie; het toepassen van effectieve maatregelen door werkgevers, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadsleden; de versterking van de informatiepositie en ontwikkeling van toezichtsinterventies door de Inspectie SZW. Voorts heeft Stichting Normering Arbeid (SNA) in overleg met de sector

en het ministerie gekeken of een actieve anti-discriminatiebepaling opgenomen kan worden in het SNA-keurmerk voor uitzendbureaus. Binnen de derde pijler, kennis en bewustwording, wordt ingezet op het stimuleren van kennis over en bewustwording van discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt en wat welwillende werkgevers kunnen doen om dit te voorkomen. In het kader van deze pijler wordt onder meer gerapporteerd dat in juni 2019 de brede communicatiecampagne 'Verderkijkers' gestart is. De insteek van de campagne is dat er geen talent onbenut gelaten moet worden op deze krappe arbeidsmarkt. Met de campagne worden werkgevers geattendeerd op de kracht van diversiteit en worden zij ervan bewust gemaakt dat arbeidsdiscriminatie vaak onbewust gebeurt. Daarnaast is de bewustwordingsactie 'Baby en baan' in 2018 verlengd tot juli van dit jaar, die daarna wordt geëvalueerd. Om vrouwen te informeren over hun rechten op het gebied van zwangerschap en ouderschap in relatie tot werk is een samenwerking met de GroeiGids van de GGD ingericht. GroeiGids is een belangrijk medium om zwangere vrouwen te bereiken.

2.5 Wet verduidelijking rechtspositie transgender personen en intersekse personen

Op 12 maart heeft de [Eerste Kamer](#) het wetsvoorstel aangenomen die de Algemene wet gelijke behandeling zo wijzigt dat onder onderscheid op grond van geslacht expliciet ook onderscheid wordt verstaan op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie. Kern van het wetsvoorstel is de wijziging van de Algemene wet gelijke behandeling door aan artikel 1 van deze wet het volgende lid toe te voegen: "Onder onderscheid op grond van geslacht wordt mede verstaan onderscheid op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie." In de rechtspraak vielen geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie al onder de grond geslacht. De wetswijziging zal in 2019 van kracht worden, maar onduidelijk is nog de precieze datum waarop dat gebeurt.

2.6 Derde gender in paspoort

Op 19 oktober 2018 is voor het eerst in Nederland het geslacht van iemand in een paspoort gewijzigd in een X, dat staat voor genderneutraal. Het gaat om het paspoort van Leonne Zeegers uit Breda. Dit is het gevolg van het [baanbrekende oordeel](#) dat de rechtbank Limburg op 28 mei 2018 velde, naar aanleiding van een verzoek van Zeegers om de V in het paspoort te vervangen door een X. Zeegers heeft een intersekseconditie en voelt zich man noch vrouw. De rechter stelde nadrukkelijk “dat de tijd rijp is voor erkenning van een derde gender”. Het huidige recht zou neerkomen op “een inbreuk op het privéleven, het zelfbeschikkingsrecht en de persoonlijke autonomie van belanghebbende”. Echter, het aanvragen van een genderneutrale geboorteakte en paspoort komt voorlopig niet voor iedereen als standaardmogelijkheid in de wet. Dat schrijft de staatssecretaris voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op 22 januari 2019 in het [antwoord op Kamervragen](#) over het eerste genderneutrale paspoort in Nederland. Daarmee volgt de staatssecretaris het advies van de Commissie van Advies Burgerlijke Staat en nationaliteit, die in de uitspraak van de rechter geen aanleiding ziet voor wetswijziging en het raadzaam acht de ontwikkelingen op dit terrein, ook internationaal, af te wachten.

2.7 Seksuele intimidatie in het strafrecht

Op 22 mei 2019 informeert de minister van Justitie en Veiligheid de Tweede Kamer per [brief](#) over de plannen van de regering tot introductie van nieuwe strafbaarstellingen van seks tegen de wil en seksuele intimidatie in het Wetboek van Strafrecht. Doel is de strafrechtelijke bescherming aan te passen aan de huidige maatschappelijke opvattingen over seksueel grensoverschrijdend gedrag. Door nieuwe strafbaarstellingen voor ‘seks tegen de wil’ en ‘seksuele intimidatie’ in de wet op te nemen - naast de huidige bepalingen voor verkrachting en aanranding - kunnen slachtoffers straks gemakkelijker aangifte doen dan nu en wordt hun veiligheid vergroot. Dat seks vrijwillig is, is de norm. Onder de voorgestelde wetswijziging ben je strafbaar als je weet of op grond van de feiten en omstandigheden behoort te weten dat de seksuele handelingen

tegen de wil van de ander zijn. Als de ander zich niet helder uitsprekt, moet je straks eerst onderzoeken of diegene wel seksueel contact wil. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer iemand uit angst ‘verstijft’. Door de ander op dat moment te vragen of diegene het contact wel prettig vindt en wil doorgaan, wordt duidelijk of iemand instemt. Voor twijfelgevallen geldt straks een onderzoeksplicht. Seksuele intimidatie wordt strafbaar, zowel online als in de openbare ruimte. Daarmee wil de regering een duidelijk signaal afgeven dat seksuele intimidatie van anderen niet acceptabel is.

2.8 VN-verdrag handicap

Sinds 14 juli 2016 is in Nederland het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking van kracht. Het verdrag heeft als doel dat de inclusie van mensen met een beperking in de samenleving de norm wordt in Nederland. Dit betekent dat de Nederlandse overheid ervoor moet zorgen dat mensen met een beperking op alle terreinen volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. In de eerste helft van 2019 zijn diverse maatregelen door de rijksoverheid genomen om de norm van inclusie te bewerkstelligen.

Het College voor de Rechten van de Mens heeft dit jaar op het tijdelijk meldpunt Onbeperkt Stemmen 258 meldingen ontvangen over de (on)toegankelijkheid van stemlokalen van of namens mensen met een beperking. Als toezichthouder voor het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, stelt het College voor de Rechten van de Mens sinds 2017 een Meldpunt Onbeperkt Stemmen open om te volgen hoe toegankelijk het stemmen is voor mensen met een beperking. Het meldpunt is dit jaar opengesteld voor de verkiezingen voor de Provinciale Staten en Waterschappen van 20 maart en de Europese Parlementsverkiezingen van 23 mei. Deze meldingen gaan onder meer over problemen met fysieke toegankelijkheid van stemlokalen, het verkrijgen van hulp in het stemhokje, het huidige stembiljet en het voorbereiden op het stemmen. Wat het College voor de Rechten van de Mens betreft blijft hulp in het stemhokje het meest zorgelijke knelpunt. Ruim een

kwart van de meldingen heeft hierop betrekking. Er zijn meldingen van mensen met een visuele of andere lichamelijke beperking over hoe zij hun recht op assistentie in het stemhokje (van een persoon naar eigen keuze) in de praktijk niet konden uitoefenen. In een aantal gevallen had dit tot gevolg dat zij hun stem niet konden uitbrengen. Het College heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties hierover geïnformeerd in een [brief](#). Het ministerie wil in 2021 starten met een experiment voor 'early voting'. Dit houdt in dat mensen in een periode voor de dag van de verkiezingen kunnen stemmen, zodat zij in een rustigere omgeving, eventueel met extra ondersteuning, hun stem kunnen uitbrengen. Dat maakt maatwerk mogelijk voor kiezers met een beperking.

Op 6 juni 2019 is de eerste voortgangsrapportage van het programma 'Onbeperkt Mee-doen!' verschenen. Dit programma van de rijksoverheid dat in 2018 van start ging bevat plannen van de Nederlandse regering om te werken aan de implementatie VN-verdrag inzake de rechten van mensen met een handicap. De ambitie van dit programma is dat mensen met een beperking meer naar eigen wens en vermogen kunnen meedoen aan de samenleving, net als ieder ander. De rapportage is niet uitputtend, maar bevat een greep uit initiatieven, projecten en maatregelen uit de periode 2018-2019. Deze rapportage laat de eerste voortgang van het programma zien, maar er is nog werk aan de winkel. Op te veel plekken in de samenleving is volwaardig meedoen met een beperking nog geen vanzelfsprekendheid. De initiatieven genoemd in deze rapportage zijn dan ook bedoeld om te inspireren en handelingsperspectief te bieden. Naast acties en maatregelen vraagt een toegankelijke samenleving om meer bewustwording, wederzijds begrip en dialoog. Een toenemende bewustwording geeft mensen met een beperking de ruimte om hun positie in te nemen en hun ervaringen in te brengen. Daarmee ontstaan op allerlei plekken in de samenleving mogelijkheden voor een goed gesprek over aanpassingen.

2.8 Kabinetsplannen inzake onnodige sekse-registratie

Op 1 april 2019 stuurt de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een [brief](#) aan de Tweede Kamer over onnodige seksregistratie. Het kabinet streeft ernaar dat burgers zelf hun identiteit kunnen vormgeven en deze in alle vrijheid en veiligheid kunnen uitdragen. Het kabinet heeft dan ook de ambitie uitgesproken om belemmeringen hiervoor weg te nemen. Een belangrijke stap hierin is het beperken van onnodige geslachtsregistratie of seksregistratie waar dat mogelijk is. De minister spreekt haar steun uit voor maatschappelijke partners, overheden en private partijen bij hun inspanningen om seksregistratie te beperken. Deze partijen worden ondersteund langs drie sporen: (1) het opstellen van een afwegingskader; (2) het bevorderen van kennis en bewustwording; (3) het uitvoeren van onderzoek en ontwikkelen van handreikingen.

3. Onderzoeken naar discriminatie

3.1 Discriminatiecijfers

Om een zo compleet mogelijk beeld te geven van ontwikkelingen in de omvang en de aard van gedocumenteerde discriminatie-incidenten en -ervaringen in 2018, publiceren Art.1 en de nationale Politie in april 2019 voor de derde keer een landelijk rapport waar al deze cijfers bij elkaar zijn gebracht: '[Discriminatie cijfers in 2018](#)'. Op basis van al deze jaarcijfers is niet te zeggen hoe vaak discriminatie precies voorkomt, omdat maar een klein deel van de discriminatie-ervaringen wordt gemeld en/of vastgelegd. De cijfers geven echter wel inzicht in het soort incidenten dat zich voordoet, wie erdoor getroffen worden en op welke plekken dat gebeurt. Bij de antidiscriminatievoorzieningen of adv's komen in 2018 4.320 meldingen van discriminatie binnen. In 2017 waren dat er 4.691. De politie registreert 3.299 discriminatie-incidenten (meldingen, aangiftes en eigen waarnemingen van discriminatie en commune delicten, zoals vernieling en mishandeling, met een discriminatoir motief) in 2018. Dit is een daling ten opzichte van 2017, toen de politie 3.499 discriminatie-

incidenten registreerde. Het meldpunt internetdiscriminatie MiND ontvangt in 2018 583 meldingen over discriminerende uitingen op internet. In 2017 waren dat er nog 1.367. Het College voor de Rechten van de Mens krijgt 510 verzoeken om een oordeel in 2018. In 2017 waren er dat 416. Daarnaast registreert de politie in 2018 1.375 meldingen van discriminatie gericht tegen een werknemer met een publieke taak, zoals politieagenten, buitengewoon opsporingsambtenaren en ambulance-medewerkers. In 2017 waren dat er 1.506.

Net als in de voorgaande jaren komt de discriminatiegrond ras/afkomst zowel bij de politie als bij de adv's het meeste voor. 43% van de geregistreerde discriminatiegronden bij de politie (1.442 registraties) is gerelateerd aan de discriminatiegrond herkomst. De adv's registreren 1.949 meldingen van discriminatie op grond van herkomst, 45% van het totaal. Bij de incidenten gaat het vaak om ruzies in de woonomgeving en beledigingen op de openbare weg, maar ook om ongelijke behandeling bij het zoeken naar een baan, bij huisvesting of tijdens het winkelen.

Bij de politie betreft een kwart van de geregistreerde discriminatiegronden seksuele gerichtheid (847 registraties); veelal gaat het om beledigende uitlatingen in de directe woonomgeving en op de openbare weg. 8% van de door de politie geregistreerde discriminatiegronden betreft antisemitisme. Bij de adv's komen deze twee discriminatiegronden verhoudingsgewijs minder vaak voor dan bij de politie. Adv's ontvangen daarentegen relatief veel meldingen over discriminatie op grond van handicap: 596 meldingen, 14% van het totaal. Handicap is in 2018, na herkomst, de meest geregistreerde discriminatiegrond bij de adv's. In 2017 steeg het aantal meldingen over discriminatie op grond van handicap aanzienlijk ten opzichte van de jaren ervoor. Dat had mogelijk te maken met de implementatie van het VN-verdrag inzake de rechten van mensen met een beperking en de aandacht hiervoor van overheidswege en van zelforganisaties van mensen met een beperking. In 2018 stijgt het aantal meldingen met betrekking tot deze grond opnieuw iets. De meeste meldingen van discriminatie op grond van

handicap gaan over omstreden behandeling, bijvoorbeeld in de context van collectieve voorzieningen of op de arbeidsmarkt.

3.2 Sociale veiligheid op het werk

In de eerste helft van 2019 verschijnen diverse onderzoeken over het gebrek aan sociale veiligheid op het werk waarmee met name vrouwelijke werknemers te maken hebben.

Meer dan de helft van de werknemers op universiteiten die hebben meegewerkt aan [onderzoek](#) in opdracht van het FNV, geeft aan dat er op hun afdeling sprake is (geweest) van een sociaal onveilige werkomgeving. Denk hierbij aan incidenten als pesten, machtsmisbruik, uitsluiten, achterhouden van informatie, vernederen en (seksuele) intimidatie. Volgens vrouwen (53%) komt zo'n situatie vaker voor dan volgens mannen (44%). Twee vijfde heeft zelf last (gehad) van een sociaal onveilige werksituatie. Ook hier geven vrouwen (44%) vaker aan last te hebben (gehad) van zo'n situatie dan mannen (35%).

Een [onderzoek](#) van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren laat aan de hand van geanonimiseerde citaten uit de 53 cases zien op welke manier vrouwelijke wetenschappers met intimidatie worden geconfronteerd op de werkvloer. Het onderzoek gaat met name in op de mechanismen die wangedrag en intimidatie jegens vrouwen bevorderen. Genoemd worden het sterk hiërarchische karakter van de academie, de hoog competitieve en individualistische cultuur, het ontoereikend reageren op gevallen van intimidatie en het al dan niet gedwongen zwijgen van de slachtoffers. Deze mechanismen zorgen ervoor dat binnen de wetenschapscultuur wangedrag en intimidatie gemakkelijk kunnen ontstaan en niet of nauwelijks worden aangepakt.

Een [onderzoek](#) van de Nederlandse Vereniging van Journalisten naar bedreigingen jegens vrouwelijke journalisten in Nederland wijst uit dat de helft van de 36 ondervraagde journalisten weleens is geïntimideerd of bedreigd tijdens het werk. Jaarlijks heeft 37% te maken met bedreigingen, bij 9% gebeurt dit maandelijks en bij 3% komen de bedreigingen weke-

lijks voor. Het gaat vaak om burgers die journalisten via sociale media bedreigen. In het rijtje daders komen ook aanhangers van politieke partijen voor, het bedrijfsleven, personen met verward gedrag en criminelen/onderwereld. Ook collega-journalisten worden genoemd.

3.3 Discriminatie op de arbeidsmarkt

In juli publiceren onderzoekers van de Universiteit Utrecht en de Universiteit van Amsterdam de eerste resultaten van een [grootschalig onderzoek](#) met correspondentietests naar discriminatie op grond van etniciteit. Bij correspondentietests worden twee vergelijkbare brieven en cv's gestuurd naar werkgevers als reactie op openstaande vacatures. De cv's verschillen alleen met betrekking tot de etnische achtergrond van de sollicitanten. Andere kenmerken, zoals leeftijd, geslacht, opleiding en werkervaring, zijn gelijkwaardig voor beide fictieve sollicitanten. Uit eerder onderzoek bleek al dat sollicitanten met een migratieachtergrond worden gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor het onderzoek werden in de periode meer dan 4.211 brieven en cv's van fictieve sollicitanten in reactie op echte vacatures gestuurd. Bij deze fictieve sollicitanten ging het om werkzoekenden van Nederlandse of buitenlandse afkomst aan het begin van hun arbeidsloopbaan, in de leeftijd van 23 tot 25 jaar en met zo'n vier jaar werkervaring. Het blijkt dat, in relatief opzicht, de kans dat een sollicitant met een Nederlandse achtergrond wordt benaderd ongeveer 30 procent groter is dan die voor kandidaten met een migratieherkomst. Dit resultaat is daarmee vergelijkbaar met de resultaten van andere grootschalige Nederlandse studies één of meerdere decennia geleden. Een belangrijke vernieuwing ten opzichte van eerdere studies is dat er 35 verschillende minderheidsgroepen zijn onderzocht. Zo kon worden aangetoond dat discriminatie niet alle groepen in een gelijke mate treft. Sollicitanten afkomstig uit Midden-Oosten, Afrika of Latijns-Amerika worden het meest gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij ontvangen dertien tot vijftien procentpunten minder reacties van Nederlandse werkgevers dan autochtone kandidaten. Van de vier grootste niet-westerse

groepen worden minderheden van Marokkaanse, Turkse en Antilliaanse herkomst in sterke mate gediscrimineerd door werkgevers. Tegelijkertijd lijken werkgevers minder negatief te staan tegenover minderheden van Surinaamse herkomst. Ook gaat dit onderzoek in op de vraag of het helpt als sollicitanten met een migratieachtergrond meer persoonlijke informatie zoals een foto, diplomacijfers en het benadrukken van hun productiviteit, toevoegen aan hun cv. Het blijkt dat sollicitanten die extra informatie toevoegen aan hun cv vaker worden gecontacteerd. Tegelijkertijd blijkt echter dat etnische discriminatie niet afneemt met het toevoegen van extra persoonlijke informatie.

Begin juli publiceert de Inspectie SZW een [onderzoek](#) naar de mate waarin uitzendbureaus die niet aangesloten zijn bij de brancheorganisaties ABU en NBBU zich houden aan de gedragsregels ter voorkoming van discriminatie. Het onderzoek wordt uitgevoerd door middel van mystery calling: onderzoekers bellen uitzendbureaus en doen zich voor als een werkgever die personeel willen inlenen. Tijdens het telefonische contact met de medewerker van de uitzendorganisatie wordt gesproken over het gezochte profiel, waarbij de mystery caller vertrouwen opwekt bij de medewerker alvorens het discriminerende verzoek op een natuurlijke wijze kenbaar te maken. Het onderzoek vindt plaats in april en mei 2019. De conclusie luidt dat de onderzochte uitzendbureaus op grote schaal meewerken aan discriminatie op grond van afkomst of etniciteit: 40% van de discriminerende verzoeken van potentiële opdrachtgevers wordt gehonoreerd. 60% van de discriminerende verzoeken wordt afgewezen.

3.4 Mikpunt moskee

In mei wordt een [bundel artikelen](#) onder redactie van Ineke van der Valk gepubliceerd over agressie tegen moskeeën. Daden van agressie tegen moskeeën zijn een uiting van moslimdiscriminatie. De bundel geeft aan dat geweldsdaden tegen moskeeën een structureel gegeven zijn geworden. Het ene jaar waren het er meer, het andere minder, mede afhankelijk van politieke en maatschappelijke

gebeurtenissen, binnenslands of daarbuiten. Een opvallende recente ontwikkeling is de toename van acties bij (nieuwbouw van) moskeeën door verschillende rechts-extreme organisaties. Actievormen variëren van barbecues bij moskeeën tot het ophangen van spandoeken en posters, het afsluiten van hekken, het vertonen van een anti-islamfilm en het plaatsen van kruizen op een bouwterrein.

Voor meer informatie over de onderwerpen in Stemmingen en Koersen, kunt u terecht op onze website www.radar.nl.

Als u geïnteresseerd bent in onderzoek of publicaties over discriminatie, dan biedt de Kennisbank Diversiteit en Emancipatie uitkomst. Deze is te vinden op www.kennisbankdiversiteitenemancipatie.nl.

De volgende Stemmingen en Koersen verschijnt in de eerste maanden van 2020.