RADAR

FACTSHEET

Sekse- en genderdiscriminatie

Maart 2021

RADAR vóór gelijke behandeling tegen discriminatie

maart 2021

FACTSHEET SEKSE- en GENDERDISCRIMINATIE

Allereerst: wat is het verschil tussen sekse en gender?

Sekse is het *biologisch* geslacht. Dit is een combinatie van hormonen, chromosomen en primaire en secundaire geslachtskenmerken. Hierin bestaat een onderscheid tussen 'mannelijk' en 'vrouwelijk'. Niet iedereen heeft alle mannelijke of alle vrouwelijke biologische eigenschappen. En in het geval van een zowel mannelijke als vrouwelijke biologie, spreek je van *intersekse*.

Gender verwijst naar de eigenschappen, gedragingen en genderrollen die in de maatschappij aan specifieke biologische seksen worden toebedeeld. Daarom wordt gender ook wel de *sociale geslachtskenmerken* genoemd. Deze sociale geslachtskenmerken zijn niet noodzakelijk verbonden aan biologische sekse.

Wat is sekse- en genderdiscriminatie?

Discriminatie op grond van geslacht of sekse betekent dat je ongelijk behandeld wordt omdat je biologisch een man of vrouw bent. Discriminatie op grond van gender betekent dat je ongelijk behandeld wordt op basis van je genderidentiteit of -expressie, soms in combinatie met het biologische geslacht. Daarom hoort ook de discriminatie van transgender personen en intersekse personen (ongelijke behandeling alleen vanwege het feit dat zij transgender zijn of een interseksecondition hebben) onder deze discriminatiegrond (zie de factsheet over discriminatie van transgender personen voor meer informatie). Ook mensen die zich identificeren als non-binair (niet thuishorend in één van de hokjes man of vrouw) kunnen om deze reden last hebben van discriminatie.

In het dagelijks leven zijn allerlei voorbeelden te vinden van sekse- en genderdiscriminatie: 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.

Bij sekse gaat het om het biologische onderscheid tussen mannen en vrouwen. Tegelijkertijd spelen bij deze gronden van discriminatie 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 zouden 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 sekse- en genderdiscriminatie 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 beschikken (denk aan geld, eigendom en rechten). 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 negentiende en begin twintigste 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 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 & Hermans, 2020*). Onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens wijst uit dat discriminatie op de arbeidsmarkt van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen veelvuldig voorkomt (*College voor de Rechten van de Mens, 2020b*). Meer dan een kwart van de werkende en werkzoekende vrouwen met een kind zegt dat hun zwangerschap en/of moederschap (al dan niet vanwege discriminatie) een negatieve impact heeft gehad op hun werkleven. 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. 29% van de werkende vrouwen heeft op haar werk last van ongewenste intimiteiten, bedreigingen of pesten tegenover 19% van de werkende mannen (*Van Brakel, Portegijs & Hermans, 2020*). Vrouwen worden dus 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 MeToo-campagne die wereldwijd de aandacht vestigde op het probleem van seksuele intimidatie. Deze campagne kwam op gang nadat filmproducent Harvey Weinstein van intimidatie

[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.

was beticht door verschillende vrouwen. Wie #MeToo plaatst op sociale media, geeft daarmee aan slachtoffer te zijn geweest van seksuele intimidatie of aanranding.

Recent is er meer aandacht voor intimidatie tegen vrouwen in de publieke ruimte, ook wel straatintimidatie genoemd. De dienst Onderzoek, Informatie en Statistiek van de gemeente Amsterdam publiceert regelmatig gegevens uit de lokale veiligheidsmonitor die gaan over de straatintimidatie die vrouwen ervaren. In 2017 gaf 53% van de ondervraagde Amsterdamse vrouwen aan het afgelopen jaar te zijn geconfronteerd met een of meer vormen van (seksuele) straatintimidatie, bijvoorbeeld doordat ze zijn nagefloten, nagesist, nageroepen, agressief om seks gevraagd, achternagelopen, betast of in het nauw gedreven (*Smeets, 2018*). Onder vrouwen van 15-34 jaar is dat zelfs 79%. Mannen worden minder vaak geïntimideerd: 30% van hen rapporteert eens of vaker te zijn geconfronteerd met straatintimidatie. Uit onderzoek verricht in opdracht van de gemeente Rotterdam blijkt dat in 2016 84% van de Rotterdamse vrouwen tussen 18 en 45 jaar te maken heeft gehad met seksuele straatintimidatie in het afgelopen jaar (*Fischer & Sprado, 2017*).

Bescherming tegen discriminatie

De Nederlandse wetgeving beschermt personen tegen ongelijke behandeling alleen vanwege hun geslacht, hun genderidentiteit of hun genderexpressie. In de Nederlandse wet wordt seksediscriminatie aangeduid als discriminatie op grond van geslacht. 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 een zanger of juist een zangeres wordt gezocht, of een acteur of actrice. Ten tweede mag 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 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 een artikel aan de 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.

In sommige gevallen mogen werkgevers wel onderscheid maken om ondervertegenwoordiging in hun personeelsbestand weg te werken (vrouwen, mensen met een niet-westerse migratieachtergrond of met een handicap of chronische ziekte). Dit wordt voorkeursbeleid en soms positieve actie/discriminatie genoemd. Het doel hiervan is om ongelijkheden op te heffen door in sollicitatieprocedures de voorkeur te geven aan kandidaten uit deze groepen. Het College voor de

Rechten van de Mens heeft in maart 2021 een factsheet gepubliceerd dat uitlegt onder welke voorwaarden een voorkeursbeleid voor vrouwen is toegestaan *(College rechten van de Mens, 2021* ; Hele document).

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. Ook worden transgender en intersekse personen beschermd tegen discriminatie op grond van geslacht. Op 1 november 2019 is de AWGB gewijzigd om dit expliciet te maken. Sindsdien wordt onder onderscheid op grond van geslacht mede verstaan onderscheid op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie.

Waar de WGB alleen de arbeidsmarkt betreft, geldt de AWGB naast het terrein arbeid, ook voor 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 429quater, die aanzetten tot discriminatie, geldelijke steun aan organisaties die aanzetten tot haat en onderscheid bij de uitoefening van beroep en bedrijf verbieden.

De Richtlijn 2006/54/EG ziet op gelijke kansen en een gelijke behandeling voor mannen en vrouwen in arbeid en beroep. De Richtlijn 2004/113/EG van de Europese Unie legt het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten vast. Op basis van deze richtlijn 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).

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 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).

De overheid is bezig met het voorontwerp van een Wet seksuele misdrijven dat de strafbaarstellingen van seksuele en seksueel getinte misdrijven in het Wetboek van Strafrecht moderniseert. Het wetsvoorstel bevat nieuwe strafbaarstellingen zoals seks tegen de wil, seksuele intimidatie en sexchatting. Als dit wetsvoorstel wet wordt, wordt seksuele intimidatie in de openbare ruimte strafbaar.

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, uitgevoerd in 2018, blijkt dat 8% van de bevolking discriminatie op grond van geslacht heeft ervaren in het jaar voorafgaand aan het onderzoek (*Andriessen et al, 2020)*. Om in perspectief te zetten: 27% van de Nederlandse bevolking heeft één of meer discriminatie-

ervaringen gehad op een van de discriminatiegronden. Vrouwen ervaren meer discriminatie dan mannen. De discriminatie die vrouwen ervaren, hebben vaak te maken met seksisme: een derde van de vrouwen die discriminatie meemaakten denkt dat hun geslacht daarvoor de reden was. Bij mannen neemt discriminatie vaker de vorm aan van negatieve bejegening dan bij vrouwen (resp. 34% en 27%) en van bedreiging of geweld (10% en 4%). Bij vrouwen gaat het bij ervaren discriminatie veel vaker dan bij mannen om seksueel grensoverschrijdend gedrag: voor mannen gaat het om 1%, voor vrouwen ligt dit percentage twaalf keer zo hoog (*Andriessen et al, 2020).* Discriminatie-ervaringen van vrouwen spelen zich vooral af op de arbeidsmarkt en in de openbare ruimte. Uit eerder onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt dat slechts een op de acht discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld *(Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014*). 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. In 2019 ging ruim 12% (515) van de meldingen bij de antidiscriminatievoorzieningen over discriminatie op grond van geslacht (*Walz, Van Bon & Fiere, 2020*). In 2018 was dat 11% van de meldingen. Iets minder dan de helft van deze meldingen had betrekking op de arbeidsmarkt. Bij het meldpunt van antidiscriminatievoorziening RADAR ging in de periode 2012-2019 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 zwemles alleen voor vrouwen) of die zich ongelijk behandeld voelen omdat zij meer entreegeld moeten betalen in de discotheek dan vrouwelijke bezoekers. In 2019 ontving RADAR 56 meldingen van vooral mannen over de beslissing van TU Eindhoven om voor een bepaalde periode alleen vrouwen aan te nemen voor specifieke wetenschappelijke functies.

Wie discriminatie heeft ervaren kan het College voor de Rechten van de Mens verzoeken om een oordeel uit te spreken over de zaak. In 2019 staat bij het College voor de Rechten van de Mens de grond geslacht op de tweede plaats, bij het aantal verzoeken om een oordeel dat het College in dat jaar ontving. 22% van de verzoeken (119 in getal) had betrekking op de grond geslacht. Ruim de helft van deze verzoeken (in totaal 66) ging over ervaren discriminatie vanwege zwangerschap. Vier verzoeken gingen over discriminatie van transgender personen (*College voor de Rechten van de Mens, 2020*). Daarnaast gingen de meeste vragen die het College voor de Rechten van de Mens ontving over discriminatie op grond van geslacht (991 vragen en meldingen, 34%). De zaken waar het College zich over heeft uitgesproken 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 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

modelspoorevenement 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, 2015*). 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 ook door de politie over discriminatie-incidenten op deze grond gerapporteerd. In 2019 werd door de politie in totaal over 38 incidenten gerapporteerd waarbij de melder of aangever aangaf discriminatie op grond van geslacht te hebben ervaren (*Walz, Van Bon & Fiere, 2020*). Dat is 1% van alle registraties door de politie. De meerderheid van deze incidenten ging om discriminatie van transgender personen vanwege hun genderidentiteit of genderexpressie, meestal in de vorm van vijandige bejegening op straat, in een winkel of in de buurt.

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 wil 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, onder andere 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 onder andere te vinden in de Principes in praktijk : Emancipatienota 2018-2021

vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

maart 2021

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'
E-mail:	Stuur een e-mail naar info@radar.nl
App:	Download de gratis app Discriminatiemelder. 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

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Torre, A. van der, A., Berg, E. van der, E., Pulles, I., Iedema, J., & Voogd Hamelink, M. de (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Hele document.

Brakel, M. van den, Portegijs, M. & Hermans, B. (2020). *Emancipatiemonitor 2020*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek. Hele document.

College voor de Rechten van de Mens (2015). Oordeel 2015-39. 21 april 2015. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. Volledig oordeel.

College voor de Rechten van de Mens (2020a). *Monitor Discriminatiezaken 2018*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. Rapport. Tabellen

College voor de Rechten van de Mens (2021). *Factsheet voorkeursbeleid voor vrouwen bij arbeid. Informatie voor werkgevers*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. Hele document.

Fischer, T. en Sprado, N. (2017). *Seksuele straatintimidatie in Rotterdam*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam. 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. Luxemburg: 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

Smeets, H. (2018). *Straatintimidatie in Amsterdam. Factsheet 2017*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam Onderzoek, Informatie en Statistiek. Hele 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/

Walz, G., Bon, S. van & Fiere, B. (2020). *Discriminatiecijfers in 2019: Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland*. Rotterdam/ Den Haag: Art.1/ Nationale Politie. Hele document.

RADAR, maart 2021 (eerdere versies: december 2018, december 2017, november 2016, oktober 2014)