



FACTSHEET

Discriminatie op grond van
handicap/chronische ziekte



DISCRIMINATIE OP GROND VAN HANDICAP/CHRONISCHE ZIEKTE

1. 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 -, mensen een verstandelijke handicap, mensen 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. "Mensen met een beperking zijn totaal verschillende mensen, ook als ze toevallig dezelfde beperking hebben" (*Den Brok-Rouwendaal, 2005*).

Discriminatie betekent dat er onterecht verschil wordt gemaakt tussen mensen met en zonder een beperking of ziekte. Er zijn veel verschillende situaties denkbaar waarin discriminatie van mensen met een handicap/chronische ziekte voor kan komen.

Ten eerste komt het voor dat voorzieningen niet gemaakt zijn voor iedereen. Als je oplet, zie je dat dit enorm vaak het geval is. Mensen die slecht ter been zijn of in een rolstoel zitten, kunnen te maken krijgen met ontoegankelijke gebouwen, voorzieningen of bijvoorbeeld openbaar vervoer. Ook voor mensen met een visuele of auditieve beperking speelt toegankelijkheid (tot informatie) een rol. Websites die onleesbaar zijn, informatie die op het station wordt omgeroepen, kaartjesautomaten die je niet kunt bedienen als je slechtziend bent. Op het werk of op school kunnen mensen met een beperking of ziekte er tegenaan lopen dat zij bepaalde taken niet uit kunnen voeren of minder lang kunnen volhouden dan iemand anders.

Behalve dat voorzieningen en producten niet inclusief ontworpen worden, komt het ook vaak voor dat mensen anders behandeld worden. Mensen met een (zichtbare) beperking of chronische ziekte worden bijvoorbeeld 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. Net als andere vormen van discriminatie, komt dit onder andere voort uit stereotiepe denkbeelden en vooroordelen over mensen met de bovengenoemde eigenschappen.

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.

2. Bescherming tegen discriminatie

Sinds 2003 is in Nederland de Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap/chronische ziekte van kracht (WGBH/CZ). 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.

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 in 2012 ingevoerd. Om de aanbieders van openbaar vervoer de tijd te geven om aan de nieuwe toegankelijkheidseisen te voldoen, zijn in de wetgeving opgenomen. De bussen, metro's en trams zijn inmiddels al toegankelijk net als de 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 diverse besluiten zijn de nadere regels voor de toegankelijkheid opgenomen. Het Besluit toegankelijkheid voor personen met een handicap of chronische ziekte geeft een nadere duiding van de algemene norm van toegankelijkheid, waardoor rechtsonzekerheid weggenomen kan worden. Het Besluit toegankelijkheid van het openbaar vervoer regelt de toegankelijkheid in het openbaar vervoer. Het Besluit digitale toegankelijkheid overheid bepaalt dat websites en apps van Nederlandse overheidsinstanties moeten voldoen aan de toegankelijkheidseisen. In het Besluit bouwwerken leefomgeving is de norm voor de toegankelijkheid van gebouwen vastgelegd.

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.



2.1 Handicap in artikel 1 van de Grondwet.

Op 22 februari 2023 zijn handicap en seksuele gerichtheid opgenomen in de artikel 1 van de Grondwet. Dit artikel luidt nu: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

2.2 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. Het Sociaal Cultureel Planbureau heeft eind 2019 een evaluatieonderzoek verricht naar de invoering van de Participatiewet waaruit naar voren kwam dat de Participatiewet nauwelijks heeft geleid tot verhoging van de baankansen, zoals beoogd met de wet (*Van Echtelt et al, 2019*). Voor de grootste groep, de klassieke bijstandsgerechtigden, is er amper een verschil. Voor mensen die het recht op toegang tot de sociale werkvoorziening verloren, daalde de kans op werk. Voor jonggehandicapten met arbeidsvermogen stegen de baankansen. Hun inkomenspositie verslechterde echter en het gaat vaker om tijdelijk werk.

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. Voor elk jaar tot 2026 zijn er streefgetallen aangegeven. Als blijkt dat het afgesproken aantal banen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten achterblijft bij de afspraken dan kan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een wettelijk quotum in werking stellen. Echter deze quotumheffingsregeling is opgeschort. In de Tweede Kamer ligt sinds oktober 2023 een wetsvoorstel om de Wet banenafpraak en quotumregeling te vereenvoudigen (*Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, 2023*). Met het huidige beleid moet het bedrijfsleven in 2026 100.000 banen scheppen. En de overheid 25.000 banen. Het kabinet wil af in het nieuwe voorstel van het onderscheid tussen het bedrijfsleven en de overheid. Daarom stelt het kabinet voor dat bedrijven en overheid samen 125.000 banen moeten scheppen. Werkgevers hebben recht op een loonkostenvoordeel als zij iemand uit de banenafpraak aannemen. Dit voordeel kan oplopen tot €2.000 per werknemer per jaar. Momenteel krijgen werkgevers maximaal drie jaar loonkostenvoordeel voor een werknemer uit de banenafpraak. In het wetsvoorstel krijgen werkgevers dit voordeel houden zolang de werknemer in dienst blijft. De banenafpraak kent een quotumregeling. Deze is er als stok achter de deur voor als werkgevers de afgesproken aantallen banen niet halen. Lukt dit niet, dan volgt een heffing. Een quotum kan er alleen komen na overleg met sociale partners en gemeenten. In de nieuwe wet blijft de quotumregeling bestaan. Wat verandert aan de regeling is dat werkgevers die goed presteren een bonus krijgen.

In augustus 2014 is de Wet passend onderwijs van kracht geworden. Het doel is alle leerlingen en studenten in het basis-, voortgezet- en middelbaar beroepsonderwijs die extra ondersteuning nodig hebben (waaronder leerlingen met een beperking) een passende onderwijsplek te bieden. In het najaar van 2020 verschijnt een evaluatie van deze wet (*Ledoux & Waslander, 2020*). Die evaluatie concludeert dat de invoering van passend onderwijs de organisatie van de ondersteuning van



leerlingen en studenten heeft verbeterd. Bij leraren en ouders heeft de stelselwijziging verwachtingen gewekt maar minder opgeleverd dan gedacht. Het effect op leerlingen en studenten is niet goed vast te stellen.

Met de Wet passend onderwijs uit 2014 wordt geen inclusief onderwijs beoogd. Bij passend onderwijs gaan kinderen met een handicap of beperking naar een reguliere school, mits zij zich kunnen aanpassen aan het schoolsysteem. Kunnen zij dat niet dan gaan deze kinderen naar het speciaal onderwijs. Daardoor gaat een groot aantal kinderen met een beperking naar een instelling voor speciaal onderwijs. Bij inclusief onderwijs past het schoolsysteem zich juist aan op het kind. Dit betekent wel dat zowel reguliere als speciale scholen moeten veranderen om inclusief te worden. Het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (IVRPH) of het VN-Verdrag Handicap schrijft voor dat invoering van inclusief onderwijs maar dit wordt door de Nederlandse overheid niet overwogen (*College Rechten van de Mens, 2018*).

Op 17 maart 2023 stuurde de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs de “Contouren werkagenda Route naar inclusief onderwijs 2035” naar de Tweede Kamer (*Min. van OCW, 2023*). Het ministerie van OCW heeft met een brede vertegenwoordiging vanuit het veld gewerkt aan de contouren van de werkagenda. Deze routekaart draagt bij aan de realisatie van inclusiever onderwijs. De aanleiding voor het ontwikkelen van een route naar inclusief onderwijs is meerledig. Allereerst is de afgelopen jaren de roep vanuit de maatschappij, jongeren, ouders en het onderwijs zelf om inclusief onderwijs, met een minder strakke scheiding tussen regulier en speciaal onderwijs en tussen onderwijs en zorg, de afgelopen jaren alleen maar sterker geworden. De verbeteraanpak Passend Onderwijs uit 2020 vormt de tweede aanleiding. In de verbeteraanpak is de stip op de horizon voor inclusiever onderwijs in 2035 aangekondigd

2.3 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.

2.4 Erkenning gebarentaal

Op 1 juli 2021 is de Wet erkenning Nederlandse gebarentaal aangenomen. Het is nog niet duidelijk wanneer deze wet van kracht. Met deze wetsvoorstel wordt de juridische erkenning van de Nederlandse gebarentaal geregeld en worden tevens een aantal hieruit voortvloeiende rechten en plichten vastgelegd, zoals het recht om een eed, belofte of bevestiging af te mogen leggen in de Nederlandse gebarentaal.

2.56 VN-verdrag Handicap

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.

Op 1 januari 2019 is de Kieswet gewijzigd. Voortaan moeten de gemeenten ervoor zorgen dat alle stemlokalen zo zijn ingericht dat kiezers met lichamelijke beperkingen zoveel mogelijk hun stem zelfstandig kunnen uitbrengen. Als burgemeester en wethouders hieraan niet voldoen, moeten zij de gemeenteraad daarover informeren.

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 in dit plan (Lokale Inclusie Agenda) 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. Uit een inventariserend onderzoek blijkt dat in 2023 slechts 30% van de gemeenten die aan het onderzoek meededen (in totaal 201 van de 342 gemeenten) een Lokale Inclusie Agenda hebben en die uitvoeren (*Harnacke & Fitzpatrick, 2023*).

De Nederlandse overheid heeft de plicht om periodiek een uitgebreid rapport in te dienen bij het VN-comité voor de rechten van personen met een handicap, dat toezicht houdt op de uitvoering van het verdrag en zetelt in Genève. In juni 2018 is het eerste periodieke rapport gestuurd naar het VN-comité door de Nederlandse rijksoverheid (*Ministerie van VWS, 2018*). In december 2018 heeft het College voor de Rechten van de Mens een rapport gestuurd gericht aan het VN-comité. Uit het rapport blijkt dat Nederlandse overheid wel stappen heeft gezet om een inclusieve maatschappij te bevorderen, maar dat de aanpassingen te langzaam gaan (*College Rechten van de Mens, 2018*). Het College ziet de volgende positieve ontwikkelingen: inspanningen om het kiesproces toegankelijker te maken, het inbedden van de grond beperking in de wetgeving inzake gelijke behandeling en de oprichting van een platform met stakeholders. Het College heeft met name zorgen over het langzame tempo van het uitvoeringsproces. In 2022 stuurde het College een aanvullend rapport naar het VN-comité. Hierin benadrukt het College dat de participatie van mensen met een beperking in het wetgevings- en beleidsvormingsproces niet structureel is verankerd en dat mensen met een beperking in de praktijk nog steeds te maken hebben met weigeringen om doeltreffende aanpassingen toe te passen.

In het kader van de implementatie van het VN-verdrag handicap laat het College van de Rechten voor de Mens om de zoveel jaar een monitor verrichten die de stand van zaken weergeeft wat betreft de implementatie van het VN-verdrag handicap. De monitor bevat 37 indicatoren die die inzicht geven in de mate van participatie van mensen met een beperking op het terrein van zelfstandig wonen, onderwijs en werk. De meest recente rapportage is gepubliceerd in 2022 en gaat over het jaar 2020 en concludeert dat mensen met een beperking op alle drie de gebieden - wonen, werk en onderwijs - minder goed kunnen meedoen aan de samenleving dan mensen zonder beperking (*College voor de Rechten van de Mens, 2022b*). Daarbij dient te worden opgemerkt dat verschillende groepen mensen met een beperking uiteenlopende ervaringen hebben. Algemeen kan worden gezegd dat naarmate de aard van de beperking ernstiger is, participatie minder of lastiger wordt. De arbeidspositie van mensen met een beperking kwetsbaar. Dit is vooral het geval voor de groepen mensen met een psychische aandoening, mensen met zwaardere vormen van een lichamelijke beperking en mensen met een verstandelijke beperking. Zij hebben minder vaak



betaald werk, ook als zij dit zelf wel graag zouden willen, en zij krijgen niet altijd de ondersteuning en aanpassingen die zij nodig hebben. Uit de meting van de indicatoren over onderwijs volgt geen sluitend beeld over de onderwijspositie van leerlingen met een beperking. Het ontbreekt vooral aan gegevens om goed onderbouwd iets te kunnen zeggen over redelijke aanpassingen en doeltreffende, op het individu toegesneden, maatregelen.

Op 9 februari 2024 presenteerde minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, de ‘Nationale strategie voor implementatie van het VN-verdrag Handicap’ van de Rijksoverheid (*Ministerie van VWS, 2024*). Het dient als basis voor een nog te publiceren werkagenda met concrete maatregelen voor het weghalen van drempels. Het doel van de strategie is om alle drempels voor mensen met een beperking weghalen. Hiermee moet de positie van mensen met een beperking uiterlijk in 2040 overeenkomen met de inhoud van het VN-verdrag Handicap. Dit verdrag legt de focus op inclusie en de toegankelijkheid van de samenleving. Mensen met een beperking krijgen zo dezelfde mogelijkheden om mee te doen en zich te ontwikkelen.

3. Hoe vaak komt deze vorm van discriminatie voor?

Discriminatie-ervaringen kunnen worden gemeld bij een antidiscrimatievoorziening (adv), maar uit onderzoek weten we dat gemiddeld slechts 1 op de 8 discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld (*Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014*). In 2023 registreerden de adv's 768 meldingen over discriminatie op grond van handicap en/of chronische ziekte (12% van het totaal). In 2021 waren er 659 meldingen (12% van het totaal). In 2021 waren er 1.017 meldingen (15% van het totaal). Handicap en/of chronische ziekte is daarmee bij de adv's na herkomst de grootste categorie (*Van Kleef, Jak & Fiere, 2024*). De meldingen die binnenkomen 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 2023 had minder dan 2% van alle discriminatie-incidenten die door de politie werden geregistreerd betrekking op discriminatie op grond van handicap (*Van Kleef, Jak & Fiere, 2024*). Het ging in totaal om 152 discriminatie-incidenten.

In 2023 ontving het College in totaal 2.074 meldingen meldingen over een vermoedens van discriminatie. 481 van deze meldingen en vragen die het College ontving ging over discriminatie op grond van een handicap of chronische ziekte (*College voor de Rechten van de Mens, 2024*). In 2023 onderzocht het College 580 verzoeken om een oordeel. De meeste verzoeken gingen over de discriminatiegronden Handicap en chronische ziekte (138). De meeste discriminatie werd ervaren bij het aanbieden van goederen en diensten. Een groot deel van de meldingen betreffen het onderwijs, en gaan over verzoeken om doeltreffende aanpassingen (zoals extra tijd voor het afleggen van tentamens) die door scholen niet worden ingewilligd, of zijn meldingen van mensen die vanwege hun beperking niet worden toegelaten tot een opleiding.

In 2020 publiceerde het Sociaal en Cultureel Planbureau een onderzoek naar discriminatie-ervaringen (*Andriessen et al, 2020*). Voor dit onderzoek vulden 12.000 inwoners van Nederland in



2018 een enquête in. Uit dit onderzoek blijkt dat 30% 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 20%. De meeste mensen met een beperking voelen zich gediscrimineerd vanwege hun beperking, sommigen ook vanwege hun leeftijd. De discriminatie die mensen met een beperking ervaren, neemt het vaakst de vorm aan van ongelijke behandeling (61%), en dat is vaker dan onder mensen zonder beperking (55%). Mensen met een beperking ervaren vooral discriminatie bij het zoeken naar werk, op het werk en in het onderwijs. Wanneer we de vergelijking maken met mensen zonder beperking, dan ervaren mensen met een beperking ongeveer anderhalf keer zo vaak discriminatie bij het zoeken naar werk, op het werk en in contact met instanties.

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. Een onderzoek van Stichting Accessibility naar honderd veelgebruikte Nederlandse websites in zestien maatschappelijke sectoren toont dat bijna geen enkele site is goed toegankelijk te noemen; alle onderzochte websites bevatten toegankelijkheidsproblemen (*Beenen et al, 2016*). In 2018 is er opnieuw onderzoek gedaan naar een selectie van deze websites, in het bijzonder sites van webwinkels, energiebedrijven en reisorganisaties (*Beenen, Eendevak & Vellemanl, 2018*). De onderzochte websites zijn niet toegankelijker geworden sinds het onderzoek uit 2016. Geen enkele van de onderzochte websites is goed toegankelijk te noemen. In 2023 publiceren onderzoeksbureau Cardan Technobility en Digitaal Toegankelijk een onderzoek naar de digitale toegankelijkheid bij de Nederlandse overheid (*Cardan Technobility, 2023*). Van de 4.416 geregistreerde overheidswebsites en -apps bleek slechts 8.6% volledig te voldoen aan de toegankelijkheidswetgeving. Hoewel 37.5% gedeeltelijk voldoet en 23.3% de eerste maatregelen heeft genomen om te voldoen, is er nog een aanzienlijk percentage (30.6%) dat momenteel helemaal niet voldoet. Er is ook een onbekend aantal websites en apps zonder toegankelijkheidsverklaring.

Het College voor de Rechten van de Mens publiceert ieder jaar een rapportage over de naleving van het VN-verdrag handicap in Nederland waarbij er aandacht is voor een bepaalde thema. In 2019 was dat de toegankelijkheid van goederen en diensten (*College voor de Rechten van de Mens, 2019*). Geconstateerd wordt dat de overheid vooral voor de fysieke toegankelijkheid goede stappen gezet, al blijft ook op dat punt nog verbetering nodig. Voor wat betreft de toegankelijkheid van informatie en communicatie is nog veel werk te verrichten. Zo is wet- en regelgeving nog te vaak ontoegankelijk is. Voorts valt aan de toegankelijkheid van dienstverlening in de detailhandel, de horeca nog veel te verbeteren. In 2020 constateert het College dat de mogelijkheden voor participatie van mensen met een beperking bij wetgeving en beleid zijn nog niet goed genoeg. De centrale overheid en gemeenten betrekken ervaringsdeskundigen vaak niet of te laat. Hierdoor voldoen de gemeenten niet aan de verplichtingen van het VN-verdrag handicap (*College voor de Rechten van de Mens, 2020*). In 2021 constateert het College dat mensen met een beperking nog steeds onnodig veel problemen ervaren bij het aanvragen van hulpmiddelen. Hierdoor kunnen mensen met een beperking soms zelfs letterlijk niet meer de straat handicap (*College voor de Rechten van de Mens, 2021*). Problemen worden veroorzaakt door ingewikkelde procedures, een gebrek aan maatwerk of telkens opnieuw bewijzen dat je een beperking hebt. In 2022 constateert het College dat mensen met een beperking onvoldoende toegang tot de rechter en andere



rechtsmiddelen hebben (*College voor de Rechten van de Mens, 2022*). Mensen met een beperking starten vaak niet eens een procedure, omdat ze de weg er naartoe niet begrijpen. Dat komt door ingewikkelde wetten en regelgeving of een gebrek aan toegankelijke informatie hierover. In 2022 constateert het College dat de rechten van mensen met een beperking onder druk staan door ontoegankelijk openbaar vervoer (*College voor de Rechten van de Mens, 2023b*).

4. 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.

5. 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 ongehinderd.nl bevat 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.
- Informatie op de website van [leder\(in\)](#). Een vereniging van belangenorganisaties en patiëntenverenigingen.

EEN KLACHT OVER DISCRIMINATIE MELDEN OF ADVIES VRAGEN?

Discriminatie.nl, het discriminatiemeldpunt van RADAR, is op verschillende manieren te bereiken:

Telefonisch: Via het landelijke telefoonnummer 0800 - 0880

Website: Via de website www.discriminatie.nl

App: Download de gratis 'DiscriminatieMelder' app. Verkrijgbaar in Play Store en iOS

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](#).

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

Beenen, R. Eendebak, S. & Velleman, E. (2018). *Uw winkelmandje is leeg : Onderzoek naar de toegankelijkheid van websites van private aanbieders van goederen en diensten*. 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](#).

Cardan Technobility (2023), 'Onderzoeksrapport: Vijf jaar Digitale Toegankelijkheid in de Nederlandse Overheid', Webpage, 4 juli 2023. [Hele document](#).

College voor de Rechten van de Mens (2018). *Rapportage aan het Comité voor de rechten van personen met een handicap. Inzake de eerste rapportage van Nederland*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document](#).

College voor de Rechten van de Mens (2019). *Toegankelijkheid van goederen en diensten : 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 (2020). *Participatie van mensen met een beperking bij de totstandkoming van wetgeving en beleid. Jaarlijkse rapportage over de naleving van het VN-verdrag handicap in Nederland 2020*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document](#).

College voor de Rechten van de Mens (2021). *Toegang tot hulpmiddelen in het recht op persoonlijke mobiliteit. Jaarlijkse rapportage over de naleving van het VN-verdrag handicap in Nederland 2021*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document](#).

College voor de Rechten van de Mens (2022a). *Rechtsbescherming van mensen met een beperking. Jaarlijkse rapportage over de naleving van het VN-verdrag handicap in Nederland 2022*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document](#).

College voor de Rechten van de Mens (2022b). *Inzicht in inclusie III : Participatie van mensen met een beperking op het gebied van zelfstandig leven in de maatschappij, onderwijs en werk*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document](#).



College voor de Rechten van de Mens (2022c). *Aanvullend rapport aan het VN-comité inzake de rechten van personen met een handicap*. [Hele document](#).

College voor de Rechten van de Mens (2023b). *Reizen in het dagelijks leven: toegang tot vervoer en mobiliteit. Jaarlijkse rapportage over de naleving van het VN-verdrag handicap in Nederland 2023*. [Hele document](#).

College voor de Rechten van de Mens (2024). *Monitor Discriminatiezaken 2023*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Website](#).

Echtelt, P. van, Sadiraj, K., Ho, S, Muns, S. , Karpinska, K., Das, D. & Versantvoort, M. (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau. [Hele document](#).

Harnacke, C. & Fitzpatrick, H.(2023). *Flitspeiling 2023 VN-verdrag handicap in gemeenten. Flitspeiling 6 (2023)*. Den Haag / Utrecht: VNG / Movisie. [Hele document](#).

Ledoux, G. en Waslander, S. (2020). *Evaluatie Passend onderwijs*. Amsterdam / Tilburg / Nijmegen: Kohnstamm Instituut / TIAS School for Business and Society, Tilburg University / KBA Nijmegen. [Hele document](#).

Kromhout, M., Echtelt, P. & Feijten, P. (2020). *Sociaal domein op koers? Verwachtingen en resultaten van vijf jaar decentraal beleid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Hele document](#).

Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media (2020). *Beleidsnota: Evaluatie en verbeteraanpak passend onderwijs*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. [Hele document](#).

Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen (2023). *Vereenvoudiging van de banenafpraak en de quotumregeling voor mensen met een arbeidsbeperking (Wet banenafpraak)*. [Volledig document](#).

Ministerie van OCW (2023). *Contouren Werkagenda Route naar inclusief onderwijs 2035*. [Volledig document](#).

Ministerie van VWS (2018). *Initiële rapportage over de implementatie door Nederland van het VN Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap*. Den Haag : Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. [Hele document](#). [Feedback consultatiebijeenkomst](#).

Ministerie van VWS (2024). *Nationale strategie voor de implementatie van het VN-verdrag Handicap*. [Hele document](#).

Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2020). *Resultaten banenafpraak 2019*. Brief aan de Tweede kamer, 2 juli 2020. [Hele document](#).

Van Kleef, N. Jak, L & Fiere, B. (2024). *Discriminatiecijfers in 2023: Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland*. Utrecht / Rotterdam/ Den Haag: Movisie / Art.1. [Hele document](#).



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

juni 2024

RADAR

Juni 2024 (eerdere versies: september 2014 ; november 2015 ; november 2016; december 2017, december 2018, december 2019, februari 2021)