

MENSENRECHTEN-ACTUALITEITEN.NL

Phoebe Cox, Krista Janssen, Anne-Rose Stolk & Katina Yiannakas

Samenvatting | De rubriek mensenrechten-actualiteiten.nl beoogt door middel van korte berichten informatie te geven over recente ontwikkelingen in de nationale rechtspraak, de parlementaire praktijk, het regeringsbeleid en de beslissingen van decentrale overheden op het terrein van de grond- en mensenrechten. Door verwijzingen naar verdere bronnen wil deze rubriek vooral als een richtingwijzer fungeren naar uitvoeriger informatie over de gepresenteerde onderwerpen. Waar in deze rubriek verwezen wordt naar jurisprudentie met een European Case Law Identifier (ECLI), is de betreffende uitspraak te raadplegen op de internetsite van de rechterlijke macht, www.rechtspraak.nl (onder het vermelde nummer).

Navigator van Wolters Kluwer | NTM-NJCMBull. 2023/22

EU-Richtlijn voor loontransparantie is aangenomen

Op 17 mei is de EU-richtlijn over beloningstransparantie in het EU-Publicatieblad verschenen.¹ Op grond van deze richtlijn moeten bedrijven in de EU informatie uitwisselen over hoeveel zij vrouwen en mannen betalen voor werk van gelijke waarde. Bedrijven moeten actie ondernemen als de loonkloof tussen mannen en vrouwen meer dan vijf procent is. De nieuwe richtlijn bevat ook bepalingen over compensatie voor slachtoffers van loondiscriminatie, en sancties voor werkgevers die de regels overtreden.

De richtlijn verplicht werkgevers om werkzoekenden in de vacaturetekst of voorafgaand aan een sollicitatiegesprek te informeren over het beginsalaris of de beloningsschaal van een gepubliceerde functie. Ook mogen werkgevers kandidaten niet vragen naar hun laatst verdiende salaris. Werknemers krijgen het recht om bij hun werkgever te informeren naar de gemiddelde beloningniveau's, uitgesplitst naar geslacht voor werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Ook moeten zij informatie krijgen over de criteria die een werkgever gebruikt om het loon en de loopbaanontwikkeling te bepalen. Die criteria moeten objectief en genderneutraal zijn.

Bedrijven met meer dan 250 werknemers moeten jaarlijks verslag gaan uitbrengen aan de bevoegde nationale autoriteit over de loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen hun organisatie. Voor organisaties met meer dan 150 werknemers geldt die rapportageverplichting elke drie jaar. Als uit dat verslag blijkt dat er een loonverschil is van meer dan vijf procent dat niet kan worden gerechtvaardigd door objectieve, genderneutrale criteria, moet een bedrijf actie onder-

■ Mr. P. Cox, K. Janssen, Mr. J.R.E. Stolk en Mr. K. Yiannakas zijn beleidsadviseurs bij het College voor de Rechten van de Mens.

1 Richtlijn 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (*PbEU* 2023, L 132).

nemen in de vorm van een gezamenlijke beloningsevaluatie, die samen met werknemersvertegenwoordigers wordt uitgevoerd.

Werknemers die slachtoffer zijn van loondiscriminatie op grond van geslacht moeten volledig worden gecompenseerd met in ieder geval de volledige uitbetaling van achterstallig loon en eventuele daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura. Het is daarbij aan de werkgever om aan te tonen dat de EU-regels over gelijke beloning en loontransparantie niet zijn geschonden. Sancties voor overtredingen moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. Daarnaast moeten sancties ook boetes betreffen.

Rechtbank oordeelt dat de werkbeperking van 24 weken voor asielzoekers in strijd is met Europees recht

Op 18 april heeft de Rechtbank Arnhem geoordeeld dat het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV) een werkgever niet langer een werkgevergunning voor een asielzoeker mag weigeren, wanneer een asielzoeker daardoor meer dan 24 weken per jaar zou werken.² Onder de huidige regeling mogen asielzoekers meer dan de helft van een jaar geen werkzaamheden verrichten. Daardoor hebben asielzoekers 28 weken per jaar geen toegang tot de arbeidsmarkt. Deze volledige beperking tijdens het overgrote deel van het jaar is volgens de rechtbank in strijd met het (Unierechtelijk) doeltreffendheidsbeginsel. Dit beginsel houdt in dat de uitoefening van rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk mag worden gemaakt.

Volgens de Opvangrichtlijn krijgen asielzoekers uiterlijk negen maanden nadat zij een asielverzoek doen toegang tot de arbeidsmarkt. De lidstaten mogen in nationale wet- en regelgeving bepalen onder welke voorwaarden zij toegang tot de arbeidsmarkt krijgen. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat asielzoekers daadwerkelijk toegang tot de arbeidsmarkt hebben. De rechtbank legt 'daadwerkelijk toegang' uit als 'effectieve toegang'. Dat betekent dat de voorwaarden die de lidstaten stellen er niet toe mogen leiden dat deze effectieve toegang onnodig wordt beperkt.

Volgens het UWV zou een (verdere) uitbreiding van de mogelijkheden tot werken een signaal kunnen geven dat permanent verblijf in Nederland mogelijk is. Ook zou volgens het UWV de terugkeer van asielzoekers worden bemoeilijkt op het moment dat zij tijdens hun asielprocedure een (langdurige) arbeidsrelatie opbouwen. Dat zou volgens het UWV in strijd zijn met het doel van de wetgever om een restrictief toelatingsbeleid te voeren. Daarnaast wordt de 24-wekengrens gebruikt om te voorkomen dat er een recht op een WW-uitkering ontstaat.

Volgens de rechtbank is er geen sprake van een signaal dat permanent verblijf in Nederland mogelijk is door het uitbreiden van de 24-wekengrens, omdat het recht op een uitkering eindigt zodra een asielzoeker niet langer rechtmatig verblijft in Nederland. De rechtbank volgt het UWV ook niet op het punt dat de beperking van de toegang tot de arbeidsmarkt voor asielzoekers rechtvaardig is. Als een asielzoeker tijdens zijn asielprocedure werkt, bevordert dit immers de integratie in Nederland als de asielaanvraag wordt toegekend. Wanneer een aanvraag wordt afgewezen, verblijft de werknemer niet langer rechtmatig in Nederland. Daarmee wordt niet aan de voorwaarden voor de werkvergunning voldaan. Van belemmering van de terugkeer

² Rb. Gelderland 18 april 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:5458.

van asielzoekers is volgens de rechtbank daarom geen sprake. De rechtbank concludeert dat de 24-weken-eis de effectieve toegang tot de arbeidsmarkt onnodig beperkt en daarmee in strijd is met de Opvangrichtlijn. De 24-weken-eis is daarom onverbindend. Het UWV heeft aangegeven in hoger beroep te gaan tegen deze uitspraak.

College voor de Rechten van de Mens oordeelt: school had meer onderzoek moeten doen naar de ondersteuningsbehoefte van een thuiszittende leerling

Op grond van de Wet gelijke behandeling handicap/chronische ziekte (WGBH/CZ) moeten scholen onderzoek doen naar de mogelijkheden voor ondersteuning als een leerling dit nodig heeft. In deze zaak oordeelt het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College) dat de school dit onvoldoende heeft gedaan met als gevolg dat de leerling anderhalf jaar geen onderwijs heeft gevolgd.³

De feiten in de zaak zijn als volgt. De leerling start in september 2020 bij de school. Tijdens de eerste wenoctend blijkt dat het wennen niet goed verloopt. De directeur besluit daarop dat het kind thuis moet blijven totdat is onderzocht welke ondersteuning nodig is en of de school daarin kan voorzien. Verschillende onderzoeken volgen en er is overleg tussen ouders, school, specialisten en de leerplichtambtenaar. Op een gegeven moment ontstaat er onenigheid waardoor het proces stil komt te liggen en de leerling thuis komt te zitten. In juni 2021 stuurt de school een brief aan de ouders waarin de school stelt dat het regulier onderwijs niet passend is voor de leerling. De school adviseert om de leerling in te schrijven bij het speciaal onderwijs. De ouders besluiten dit niet te doen en schrijven de leerling in bij een andere basisschool die onder dezelfde stichting valt. De directeur van deze tweede school laat weten niet te kunnen voldoen aan de ondersteuningsbehoefte van de leerling. Hij baseert zich daarbij op de informatie over de ondersteuningsbehoefte van de eerste school.

Het College oordeelt in deze zaak dat niet is voldaan aan de onderzoeksplicht. Vanaf het overleg met de ouders en de onenigheid die hierover ontstond had de school moeten weten dat de hulpvraag groter was dan gedacht en het onderzoek moeten doorzetten.

Een interessante overweging in het oordeel ziet op de vraag of er sprake is van een handicap of chronisch ziekte. De school voert aan dat er geen diagnose is gesteld. Hoewel het kind passend onderwijs nodig heeft, betekent dit niet dat sprake is van een handicap. De ouders voeren aan dat de leerling prikkelgevoelig is en ondersteuning nodig heeft bij het volgen van onderwijs. Of dit van langdurige aard is, zal moeten blijken uit onderzoek. Het College oordeelt dat het gezien de beperkingen die het kind ervaart, zijn jonge leeftijd en het feit dat hij lange tijd thuis heeft gezeten en geen onderwijs heeft kunnen volgen – wat een diagnose in de weg heeft gestaan – niet kan uitsluiten dat er geen sprake is van een handicap. Uit de WGBH/CZ en het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (hierna: VN-verdrag handicap) vloeit voort dat bij de uitleg van het begrip handicap niet enkel naar de medisch-wetenschappelijke aanduiding daarvan moet worden gekeken, maar ook naar de sociale belemmeringen die iemand ondervindt door zijn aandoening. Dit brengt met zich mee dat het College in deze zaak bevoegd is om een oordeel te geven.

³ College voor de Rechten van de Mens, *oordeel 2023-31*, 8 maart 2023.

Kinderdagverblijf discrimineerde man op grond van zijn geslacht door hem af te wijzen voor een invalfunctie op de babygroep van een kinderdagverblijf

Een mannelijke zzp'er werkzaam in de kinderopvang reageerde op een invaldienst voor de babygroep van een kinderdagverblijf in Amsterdam. Meteen daarna ontving hij bericht dat er vanwege vast beleid geen mannen op de babygroep mogen staan. Het kindercentrum zet bewust geen mannen in op de babygroep. Sinds de gebeurtenissen bij kinderopvang 't Hofnarretje in Amsterdam, waar een mannelijke werknemer in 2010 tientallen kinderen misbruikte, hebben veel ouders namelijk moeite met de onaangekondigde aanwezigheid van mannelijke pedagogisch medewerkers op een peuter- of babygroep. De man begrijpt de zorgen van ouders en het kindercentrum, maar vindt dat het per definitie uitsluiten van mannen te ver gaat. Hij vraagt het College om te beoordelen of hij is gediscrimineerd op grond van zijn geslacht.

Het College oordeelt dat er inderdaad sprake is van discriminatie op grond van geslacht.⁴ De wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen verbiedt het maken van direct onderscheid op grond van geslacht, behalve in een limitatief aantal in de wet genoemde uitzonderingssituaties. Volgens het College doet geen van deze uitzonderingssituaties zich hier voor. In het bijzonder overweegt het College dat niet is gebleken dat voor het beroep van pedagogisch medewerker op een peuter-of babygroep het geslacht bepalend is: zowel mannen als vrouwen kunnen dit beroep uitoefenen. Dat staat tussen partijen ook niet ter discussie.

Het College geeft het kindercentrum mee dat zij ervoor kan kiezen om andere maatregelen te treffen, in plaats van het categorisch uitsluiten van mannen op de babygroep. Het kinderdagverblijf kan bijvoorbeeld ouders informeren over de geldende wet- en regelgeving die moet zorgen voor een veilige omgeving van het kind, en de aanzienlijke wijzigingen die hebben plaatsgevonden sinds de gebeurtenissen bij 't Hofnarretje. Ook kan zij ouders informatie bieden over de regelgeving die het niet toelaat om volledig gecertificeerde mannen uit te sluiten van een functie.

College adviseert over Werkagenda naar inclusief onderwijs

De minister voor Primair- en Voortgezet Onderwijs heeft een werkagenda naar inclusief onderwijs (hierna: werkagenda) opgesteld.⁵ In deze werkagenda staat hoe de minister de komende jaren wil toewerken naar inclusief onderwijs in Nederland. Het College heeft advies uitgebracht over de werkagenda.⁶

Het doel van een inclusief onderwijssysteem is dat leerlingen met en zonder een extra ondersteuningsbehoefte samen naar school gaan, aldus de minister. Ieder kind heeft het recht om zich te kunnen ontwikkelen en te ontplooiën. Onderwijs draagt daarnaast bij aan het realiseren van een inclusieve maatschappij. Daarom is het belangrijk dat kinderen samen opgroeien en samen leren. De minister benoemt daarnaast dat het realiseren van inclusief onderwijs geen vrijblijvendheid is. Het VN-Kinderrechtenverdrag en het VN-verdrag Handicap verplichten tot het realiseren van een inclusief onderwijssysteem.

4 College voor de Rechten van de Mens, *oordeel 2023-40*, 6 april 2023.

5 *Kamerstukken II 2022/23*, 31497, nr. 446.

6 College voor de Rechten van de Mens, *Advies over de werkagenda naar inclusief onderwijs*, maart 2023.

Het College vindt de werkagenda een positieve ontwikkeling met het oog op de realisatie van het recht op onderwijs voor mensen met een beperking. Het is goed dat inclusief onderwijs als einddoel wordt gesteld in plaats van inclusiever onderwijs. Daarnaast ziet het College ook veel elementen uit het VN-verdrag Handicap terug in de verschillende actielijnen en maatregelen uit de werkagenda, bijvoorbeeld op het gebied van toegankelijke huisvesting en de samenwerking tussen onderwijs en zorg. Niettemin heeft het College ook een paar kritische kanttekeningen bij de werkagenda. Zo vindt het College dat de werkagenda op veel punten nog weinig concreet en daarmee te vrijblijvend is. Het is nodig om concrete doelstellingen te verbinden aan de verschillende maatregelen, hier voortvarend mee aan de slag te gaan en de voortgang hiervan goed te monitoren. Daarnaast merkt het College op dat het realiseren van inclusief onderwijs geen vrijblijvendheid is. Scholen moeten daarom op termijn verplicht worden tot het aanbieden van inclusief onderwijs. Het is noodzakelijk dat scholen hiertoe ook in staat worden gesteld.

Advies aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties: breng eenzijdig overheidshandelen onder het bereik van de Algemene wet gelijke behandeling

De Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (hierna: NCDR), het College en de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme (hierna: de Staatscommissie) hebben een gezamenlijke oproep gedaan aan Minister Bruins Slot van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties om eenzijdig overheidshandelen binnen het bereik van de Algemene wet gelijke behandeling (hierna: Awgb) te brengen.⁷

Op dit moment is de Awgb slechts van toepassing op een beperkt aantal terreinen van het maatschappelijk leven, te weten het terrein van arbeid en het aanbod van en verlenen van toegang tot goederen en diensten. Volgens de NCDR, het College en de Staatscommissie is de tijd nu rijp om ook eenzijdig overheidshandelen onder de werking van de gelijkebehandelingswetgeving te brengen. Ter onderbouwing verwijzen zij naar het stevige maatschappelijke debat over discriminatie en institutioneel racisme. Daarbij ligt ook het handelen van de overheid onder een vergrootglas. Het risico op discriminatie door overheidsorganen is bovendien toegenomen door toepassing van geautomatiseerde besluitvorming, algoritmes en kunstmatige intelligentie. Het is daarom niet goed meer uit te leggen dat het makkelijker is om te klagen over discriminatie door een bedrijf of een school dan over discriminatie door de overheid.

Het uitbreiden van de gelijkebehandelingswetgeving naar eenzijdig overheidshandelen zou burgers in staat stellen om bij het College via een laagdrempelige procedure te klagen over discriminatoir overheidshandelen. Daarnaast zou het ook de mogelijkheid bieden voor overheden om specifieke situaties van (voorgenomen) eigen handelen voor te leggen aan het College voor een nauwkeurige discriminatietoets. De uitbreiding van het bereik van de gelijkebehandelingswetgeving naar overheidshandelen geeft bovendien het krachtige signaal dat geen enkele instantie mag discrimineren.

⁷ Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, het College voor de Rechten van de Mens en de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme, *Brief aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties betreffende eenzijdig overheidshandelen onder de Awgb*, 20 maart 2023.

Inspecties schrijven opnieuw een brief over de slechte situatie voor asielkinderen

Volgens de Inspectie Justitie en Veiligheid, de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, de Inspectie van het Onderwijs en de Nederlandse Arbeidsinspectie voldoet de opvang van asielkinderen nog steeds niet aan de minimale kwaliteitsnormen.⁸ Dit brengt hun veiligheid en ontwikkeling in gevaar. Ook zien de inspecties dat de druk op medewerkers van verschillende opvanglocaties hoog blijft. De inspecties willen dat de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid door het gebrek aan verbetering in de situatie direct ingrijpt en heldere eisen stelt aan de kwaliteit van de opvangvoorzieningen, zolang deze nog niet aan de geldende normen kunnen voldoen.

De inspecties vragen al geruime tijd aandacht voor de positie van asielkinderen. Het gaat dan om kinderen met ouders of alleenstaande minderjarige vreemdelingen (AMV's). Zij hebben al meerdere brandbrieven gestuurd aan de staatssecretaris, maar doen dat nu voor het eerst gezamenlijk. Uit onderzoek van de inspecties bij vier noodopvanglocaties, negen crisisnoodopvanglocaties en de COA-opvanglocatie voor AMV's in Ter Apel blijkt dat de situatie na een jaar nog niet is verbeterd.

De inspecties benoemen de lange verblijfsduur op tijdelijke locaties, de vele doorplaatsingen en de druk op personele capaciteit als hardnekkige problemen die veel effect hebben op de kwaliteit van de opvang. Kwaliteitsstandaarden zijn voor de duur van de crisis in de asielopvang tijdelijk losgelaten, maar 'tijdelijk' duurt al bijna een jaar en blijkt nu voor onbepaalde tijd. De inspecties vinden het niet verantwoord om kinderen voor lange termijn bloot te stellen aan deze ondermaatse kwaliteitsstandaarden.

De inspecties stellen vast dat de opvangvoorzieningen voor asielzoekers nog steeds niet aan de normen voldoen en hebben zorgen dat dit niet op korte termijn verbetert. Daarom vragen de inspecties aan de staatssecretaris om zo snel mogelijk (rechts)zekerheid te bieden waar de kwaliteit van de opvang aan moet voldoen in tijden van crisis. Daarbij moet helder zijn hoe kinderen in beeld blijven, hoe hun veiligheid wordt gegarandeerd en hoe zo goed mogelijk wordt gewerkt aan hun scholing en ontwikkelkansen. De kwaliteit mag ook niet te zeer afhankelijk zijn van de locatie en gemeente. De oproep tot het zo snel mogelijk voldoen aan de geldende normen blijft hierbij onverminderd van kracht. Ook adviseren de inspecties dat de staatssecretaris vastlegt wie verantwoordelijk is voor het toezicht op de kwaliteit van de voorzieningen in gemeentelijke opvanglocaties, iets wat nu niet duidelijk is.

Discriminatiecijfers 2022 gepubliceerd

Het rapport met de landelijke discriminatiecijfers over 2022 is gepubliceerd. In dit rapport zijn de registraties van discriminatie-incidenten door de politie en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen (hierna: ADV) en andere organisaties, zoals het College, Meldpunt internet discriminatie en de Nationale ombudsman, opgenomen.⁹

⁸ Inspectie Justitie en Veiligheid, Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, Inspectie van het Onderwijs en de Nederlandse Arbeidsinspectie, *Brief kinderen in de noodopvang en crisisnoodopvang*, 3 mei 2023, beschikbaar op www.igj.nl.

⁹ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *Discriminatiecijfers in 2022. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland*, april 2023.

De politie heeft in 2022 meer discriminatie-incidenten geregistreerd dan in 2021. Dit betekent ook dat er voor het derde jaar op rij meer incidenten zijn geregistreerd. De andere organisaties hebben minder meldingen van discriminatie ontvangen dan in 2021. Bij de ADV's is er een afname van 24 procent. Dit komt onder andere omdat ADV's in 2021 veel meldingen gerelateerd aan corona ontvingen.

Met betrekking tot de discriminatiegronden hebben alle organisaties de meeste meldingen gehad over de grond herkomst. Bij de politie komt de grond seksuele gerichtheid op de tweede plaats. Bij de ADV's is dit de grond handicap. Het College heeft naast herkomst de meeste verzoeken om een oordeel ontvangen over de gronden handicap en seksuele gerichtheid.

Met betrekking tot de verschillende terreinen waar discriminatie kan plaatsvinden, laten de meldingen bij ADV's zien dat dit het vaakst gebeurt binnen de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld bij sollicitaties en ontslag, of interactie met collega's, leidinggevenden of klanten. Ook bij het College gaan de meeste verzoeken om een oordeel over discriminatie binnen de arbeidsmarkt. Na verzoeken om een oordeel over discriminatie binnen de arbeidsmarkt gaan de meeste verzoeken over discriminatie bij het leveren van goederen en diensten.

Driehonderdveertigduizend Nederlanders voelden zich in 2022 online gediscrimineerd

Hoe veilig voelen Nederlanders zich als ze online zijn? En in hoeverre hebben ze te maken met online discriminatie en online oproepen tot openbare-ordeverstoring? Dit waren vragen die centraal stonden in de publicatie 'Online Veiligheid en Criminaliteit 2022' van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).¹⁰ In de publicatie staat de veiligheid(sbeleving) op het internet centraal. Niet alleen criminaliteit maar ook discriminatie kan online plaatsvinden. Voor online discriminatie geldt ook dat opmerkingen en beelden via internet breder en sneller verspreid kunnen worden, voor anderen (lang) zichtbaar kunnen blijven en moeilijk te verwijderen zijn.

Uit de bevindingen van het CBS blijkt dat twee procent van de Nederlanders zich in 2022 weleens online gediscrimineerd voelden. Dat zijn bijna driehonderdveertigduizend mensen. Van degenen die online discriminatie ervoeren ging het bij veertig procent om discriminatie op grond van ras of huidskleur, gevolgd door discriminatie op grond van nationaliteit (34 procent) en godsdienst of levensbeschouwing (29 procent). Het gaat vooral om discriminerende opmerkingen (genoemd door zeventig procent), gevolgd door stigmatisering, ongelijke behandeling, en agressief taalgebruik (elk door ongeveer de helft genoemd). De meesten (bijna tachtig procent) zeiden zich op sociale media zoals Facebook, Instagram, Snapchat of TikTok gediscrimineerd te hebben gevoeld. Meer dan de helft van degenen die online discriminatie ervoeren zeggen dat zij daardoor minder vertrouwen in mensen hebben. Iets meer dan dertig procent voelt zich minder veilig en twintig procent heeft/had depressieve klachten. Bijna een kwart van de mensen die zich in de afgelopen twaalf maanden online gediscrimineerd voelde, heeft dit ergens gemeld.¹¹

Een ander aspect waar het rapport aandacht voor heeft, is het online oproepen tot openbare-ordeverstoringen. Denk aan oproepen bij de avondklokrellen in de coronapandemie en bij de boerenprotesten. In 2022 zei negen procent van de Nederlanders in de afgelopen twaalf maanden weleens online berichten, bijvoorbeeld via sociale media of in app-groepen, gezien te hebben

10 M. Akkermans, J. Arends & E. Derksen, 'Online Veiligheid en Criminaliteit 2022', cbs.nl, 11 mei 2023.

11 M. Akkermans, J. Arends & E. Derksen, 'Online Veiligheid en Criminaliteit 2022', hoofdstuk 8, cbs.nl, 11 mei 2023.

waarin werd opgeroepen tot openbare-ordeverstoring of bijeenkomsten die dit tot gevolg kunnen hebben. De oproepen zien bijvoorbeeld op rellen, demonstraties, illegale feesten of straatraces. Dat zijn 1,4 miljoen mensen. Verreweg de meeste mensen die deze berichten zagen, zeiden dat het ging om een oproep tot demonstratie (59 procent).¹²

Aanpassing antidiscriminatiewet beste manier om gemeentelijke aanpak discriminatie te garanderen

Adviesbureau Berenschot zegt in hun rapport 'Inrichting, takenpakketten en financiering antidiscriminatievoorzieningen (ADV's)', uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (hierna: BZK), dat een aanpassing van de antidiscriminatiewet de beste manier is om de gemeentelijke aanpak van discriminatie te garanderen. Het onderzoek geeft een overzicht van knelpunten binnen de huidige inrichting van ADV's. Zo stellen de onderzoekers dat het huidige takenpakket onvolledig is en niet altijd aansluit bij de ervaringen en de behoeften van personen die discriminatie ervaren. ADV's hebben geen wettelijke verplichting om te werken aan preventie en voorlichting, en voor structurele discriminatie lijken ADV's momenteel geen andere mogelijkheden te bieden dan herhaaldelijk melden. Ook zijn ADV's onvoldoende zichtbaar en vindbaar. Mensen weten vaak niet of ze een melding kunnen maken of waar ze dat nou kunnen doen. Daarnaast is de organisatie van ADV's versnipperd en onvoldoende onafhankelijk, toegankelijk, divers en wisselend deskundig. Tenslotte is de financiering van ADV's te afhankelijk van beleidskeuzes, en in sommige gevallen zelfs afhankelijk van de politieke kleur van een gemeente. Veel mensen die te maken hebben met discriminatie ondervinden diverse barrières om dit te melden.¹³

Berenschot biedt drie oplossingen aan, variërend van minder tot meer ingrijpend. Het scenario dat leidt tot het krachtigste toekomstperspectief is een nieuwe Antidiscriminatiewet. In die wet zouden gesplitste verantwoordelijkheden voor gemeenten moeten komen, en een landelijke Stichting Antidiscriminatie. De stichting moet onder andere verantwoordelijk worden voor kwaliteitsbevordering en -borging. In dit scenario krijgen gemeenten ook de expliciete opdracht om antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen. Preventieve taken worden toegevoegd aan het wettelijke takenpakket, voor gemeenten en de stichting, en financiering gaat via het Ministerie van BZK.

De komende tijd gaat de minister in overleg met alle betrokken partijen om de verdere richting te bepalen. Rond de zomer worden een visie en vervolgacties van de minister verwacht.

Nederland opnieuw een plaats gezakt op Europese ranglijst voor LHBTI+ rechten: vooral beleid voor intersekse personen ontbreekt

Nederland is dit jaar opnieuw een plaats gezakt op de Rainbow Europe Index, een initiatief van mensenrechtenorganisatie *International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association*

12 M. Akkermans, J. Arends & E. Derksen, 'Online Veiligheid en Criminaliteit 2022', hoofdstuk 9, cbs.nl, 11 mei 2023.

13 Berenschot, *Inrichting, takenpakket en financiering ADV's. Een onderzoek naar de lokale aanpak van discriminatie in Nederland*, 20 februari 2023.

(hierna: ILGA).¹⁴ Bij het rangschikken van de 49 onderzochte landen op deze lijst wordt vooral gekeken naar de aanwezigheid van wet- en regelgeving ter bescherming van LHBTI+ personen. Nederland staat nu op plaats veertien. Het zakken op de lijst is niet te wijten aan een achteruitgang van LHBTI+ rechten, maar aan een gebrek uit vooruitgang. Andere landen hebben grotere stappen gezet op het gebied van LHBTI+ rechten, waardoor zij Nederland op de lijst zijn gepasseerd.

Nederland scoort onder meer laag op het bestrijden van LHBTI+ gerelateerd geweld. Zo is groepsbelediging van transgender en intersekse personen niet strafbaar. Nederland kent ook (nog) geen wet voor hogere straffen op discriminatoir geweld. Een zogenaamde *hate crime* wet komt er wel, maar moet nog behandeld worden door het parlement. De onderzoekers wijzen ook nog op een rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau uit 2022 waaruit blijkt dat lesbische, homoseksuele en biseksuele Nederlanders zich nog steeds onveilig voelen dan heteroseksuelen.¹⁵ LHBTI+'ers zijn ook vaker slachtoffer van geweld en respectloos gedrag.

Het laagst scoort Nederland op wetgeving en beleid voor intersekse personen. Zo zijn non-consensuele, niet-noodzakelijke geslachtsbepalende operaties van intersekse kinderen in Nederland niet verboden. In april 2023 riep de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme het kabinet op om deze operaties te verbieden.¹⁶ Het advies luidt om daarbij aan te sluiten bij de strafbaarstelling van meisjesbesnijdenis. Belangenorganisaties Nederlandse organisatie voor seksediversiteit, Transgender Netwerk Nederland en het COC pleiten daar al geruime tijd voor.

Nieuwe arbeidsmarktplannen van het kabinet moeten voor meer zekerheid voor werknemers gaan zorgen

Het kabinet wil samen met ondernemers, werkgevers en werkenden toewerken naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Daarmee volgt het kabinet de adviezen op van de Commissie Borstlap, die drie jaar geleden al adviseerde over nieuwe regels rondom werk. In de toelichting schrijft Minister Van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) dat de huidige arbeidsmarkt niet meer automatisch leidt tot de maatschappelijk gewenste resultaten. In veel gevallen is investeren in kwalitatief goed werk en in mensen buiten beeld geraakt op de arbeidsmarkt noodzakelijk. Te veel mensen komen in de knel, zijn onzeker over hun inkomen of dragen individueel meer risico's, bijvoorbeeld als ze niet verzekerd zijn voor ziekte. Belangrijke adviezen zoals die van de Commissie Borstlap, de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (hierna: WRR) en het midden- en langetermijnadvies van de Sociaal Economische Raad (hierna: SER) hebben hier de afgelopen tijd op gewezen. Ook wordt in deze adviezen aangegeven dat naast trends als vergrijzing en globalisering, beleidskeuzes en regels oorzaken van de problemen

14 'Rainbow Europe Map and Index 2022', ilga-europe.org, 12 mei 2022.

15 Sociaal en Cultureel Planbureau, *LHBT-monitor 2022. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland*, juli 2022.

16 Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, *Brief Wettelijk verbod non-consensuele, niet-noodzakelijke medische behandelingen van intersekse kinderen en volwassenen*, 13 april 2023.

op de arbeidsmarkt zijn. Verder wordt in de adviezen gesteld dat een oplossing alleen te vinden is in een holistische arbeidsmarktaanpak.¹⁷

De nieuwe arbeidsmarktplannen hebben als doel om de arbeidspositie van mensen in kwetsbare situaties te verbeteren, en zo bij te dragen aan de verwezenlijking van het recht op arbeid. Denk bijvoorbeeld aan werknemers met flexibele arbeidsrelaties. De minister draagt hiervoor verschillende oplossingen aan. Structureel werk zal in principe worden georganiseerd op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Zo gaan oproepcontracten verdwijnen zodat er meer werkzekerheid komt, worden uitzendcontracten verder gereguleerd zodat de positie van uitzendkrachten wordt verbeterd, en worden opeenvolgende tijdelijke contracten tegengegaan. Ook komt er een arbeidscommissie om de toegang tot het recht te verbeteren voor arbeidsmigranten, op basis van de aanbevelingen van Commissie Roemer.¹⁸ Tenslotte zet de minister ook in op het bewerkstelligen van een gelijk speelveld tussen contractvormen en duidelijkere regels. zzp'ers krijgen meer mogelijkheden om collectief te onderhandelen en het toezicht en de handhaving op schijnzelfstandigheid wordt verbeterd. In de zomer wordt een hoofdlijnenbrief verwacht over de arbeidsmarktinfrastructuur in samenhang met een actieplan Leven Lang Ontwikkelen.

17 'Minister van Gennip deelt plannen voor toekomstbestendige arbeidsmarkt', rijksoverheid.nl, 5 juli 2022.

18 Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, *Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*, 30 oktober 2020.