



Sociaal en Cultureel Planbureau

# Ervaren discriminatie **in** **Nederland**

Ervaren discriminatie in Nederland



# Ervaren discriminatie in Nederland

Iris Andriessen  
Henk Fernee  
Karin Wittebrood

Sociaal en Cultureel Planbureau  
Den Haag, januari 2014

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het SCP verricht deze taken in het bijzonder bij problemen die het beleid van meer dan één departement raken.

De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het SCP te voeren beleid. Over de hoofdzaken hiervan heeft hij/zij overleg met de minister van Algemene Zaken; van Veiligheid en Justitie; van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties; van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap; van Financiën; van Infrastructuur en Milieu; van Economische Zaken; en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2014

SCP-publicatie 2014-03

Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Figuren: Mantext, Moerkapelle

Omslagontwerp: bureau StijlZorg, Utrecht

ISBN 978 90 377 0672 7

NUR 740

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.repro-recht.nl](http://www.repro-recht.nl)). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.cedar.nl/pro](http://www.cedar.nl/pro)).

Sociaal en Cultureel Planbureau

Rijnstraat 50

2515 XP Den Haag

(070) 340 70 00

[www.scp.nl](http://www.scp.nl)

[info@scp.nl](mailto:info@scp.nl)

De auteurs van SCP-publicaties zijn per e-mail te benaderen via de website. Daar kunt u zich ook kosteloos abonneren op elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

## Inhoud

Voorwoord	7
DEEL I Hoofdrapport	9
1 Discriminatie in Nederland	10
2 Waarom het belangrijk is ervaren discriminatie te meten	11
3 Discriminatie en ervaren discriminatie	13
4 Onderzoeksvragen	14
5 Meten van ervaren discriminatie	16
6 Belangrijkste bevindingen	20
6.1 Ervaren discriminatie in de Nederlandse bevolking als geheel	20
6.2 Discriminatie-ervaringen van specifieke groepen	24
6.3 Omgaan met ervaren discriminatie	34
6.4 Gevolgen van ervaren discriminatie per terrein	36
7 Ervaren discriminatie in Nederland: duiding van de gevonden patronen	39
8 Tot besluit	42
Noten	43
DEEL II Cijferrapport	45
1 Ervaren discriminatie onder de Nederlandse bevolking	46
1.1 Inleiding	46
1.2 Ervaren discriminatie onder de Nederlandse bevolking	46
1.3 Gronden van discriminatie	48
1.4 Ervaren discriminatie naar terrein	49
1.4.1 Vrije tijd	50
1.4.2 Werk	52
1.4.3 Opleiding	55
1.4.4 Instanties	56
1.5 Omgaan met discriminatie	58
1.6 Melden van ervaren discriminatie	60
2 Ervaren discriminatie onder migrantengroepen en religieuze groepen	63
2.1 Discriminatie van groepen	63
2.2 Migrantengroepen en discriminatiegrond	63
2.2.1 Ervaren discriminatie van migrantengroepen	65
2.2.2 Ervaren discriminatie naar terreinen	67
2.3 Religieuze groepen	75
2.3.1 Discriminatie op grond van geloof?	76

2.3.2	Ervaren discriminatie onder moslims	77
2.3.3	Terreinen	77
3	Ervaren discriminatie onder mensen met een beperking, ouderen, vrouwen en LHB-ers	79
3.1	Inleiding	79
3.2	Mensen met een beperking of chronische ziekte	79
3.2.1	Ervaren mensen met een beperking discriminatie vanwege hun beperking?	80
3.2.2	Uitingsvormen van discriminatie bij mensen met een beperking	80
3.2.3	Ervaren discriminatie naar terrein	81
3.3	Ervaren discriminatie van leeftijdsgroepen	83
3.3.1	Discriminatiegronden	83
3.3.2	Uitingsvormen van ervaren discriminatie onder leeftijdsgroepen	84
3.3.3	Terreinen	86
3.4	Vrouwen en mannen	88
3.4.1	Discriminatiegronden	88
3.4.2	Uitingsvormen	89
3.4.3	Discriminatie van mannen en vrouwen naar terrein	89
3.5	LHB-ers: lesbische, homoseksuele en biseksuele mensen	90
3.5.1	Discriminatie van LHB-ers	91
3.5.2	Discriminatiegrond	91
3.5.3	Ervaren discriminatie van LHB-ers naar uitingsvorm	92
3.5.4	Uitingsvormen	93
3.5.5	Terreinen	93
	Noten	96
	Literatuur	97
	Bijlagen	
A	Extra tabellen	101
B1	Methodologische verantwoording	104
B2	Onderzoek naar mensen met een Joodse achtergrond	118
B3	Vragenlijst (te raadplegen via <a href="http://www.scp.nl">www.scp.nl</a> onder dit rapport)	
	Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	122

## Voorwoord

Over discriminatie worden geregeld meldingscijfers, rapporten en onderzoeken gepubliceerd. De cijfers hiervan zijn echter niet goed met elkaar vergelijkbaar en geven niet altijd een eenduidig beeld. Bij de Tweede Kamer bestond daarom de behoefte om meer inzicht te krijgen in de aard en omvang van discriminatie. Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau in beeld gebracht in welke mate inwoners van Nederland discriminatie ervaren, op welke gronden dit is en op welke terreinen deze ervaringen zich voordoen. Daarnaast is aandacht besteed aan de discriminatie-ervaringen van specifieke groepen zoals migrantengroepen, mensen met een beperking en seksuele minderheden. Ook is gekeken naar de gevolgen die ervaren discriminatie voor de betrokkenen kan hebben wat betreft emoties en gedrag (bv. vermijden mensen bepaalde locaties als gevolg van discriminatie, gaan ze op zoek naar ander werk).

Voor het tot stand komen van deze studie gaat onze dank uit naar een aantal mensen. Ten eerste willen we drs. Carlo van Praag en dr. Wies Dinsbach bedanken voor hun kritische en constructieve inbreng gedurende het gehele onderzoeksproces. Floris Peters MSc. bedanken we voor zijn ondersteuning bij het verwerken van de data en drs. Igor Boog voor zijn hulp bij het tot stand komen van de vragenlijst. Tot slot gaat onze dank uit naar dr. Wieke Vink en drs. Arjen Verweij van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor hun deskundige begeleiding van het onderzoek en de prettige samenwerking.

Prof. dr. Kim Putters  
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau





DEEL I

Hoofdrapport

Ervaren discriminatie in Nederland

*Aanleiding, belangrijkste bevindingen en duiding*

## 1 Discriminatie in Nederland

In de herfst van 2013 schrijft de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI)<sup>1</sup> van de Raad van Europa dat Nederland meer moet doen tegen racisme. De ECRI besteedt onder meer aandacht aan de mogelijkheden die mensen in Nederland hebben om discriminatie te melden, en aan de plannen (en financiering) vanuit de overheid om discriminatie en racisme tegen te gaan. Zij wijst er verder op dat de vestiging van Oost-Europeaanen in Nederland en de aanwezigheid van de islam en moslims door politici en de media afgeschilderd worden als bedreigingen voor de Nederlandse maatschappij. Vlak na het uitkomen van het ECRI-rapport publiceert Amnesty International een rapport waarin zij concludeert dat etnisch profileren bij proactieve politiecontroles plaatsvindt (Amnesty International 2013).

Deze rapporten roepen de vraag op wat betrokkenen zelf ervaren. Voelen Oost-Europeaanen en moslims zich weggezet als bedreiging? Ervaren migrantengroepen dat zij vaker gecontroleerd worden door de politie? En hoe zit het met andere groepen, zoals mensen met een beperking en lesbische, homoseksuele en biseksuele mensen (LHB-ers): in welke mate voelen zij zich gediscrimineerd?

In Nederland bestaat er geen systematisch onderzoek dat ervaringen van verschillende groepen op verschillende terreinen in beeld brengt. Ook in de internationale literatuur over ervaren discriminatie is voor zover ons bekend geen studie te vinden die de ervaringen met discriminatie van verschillende groepen, op verschillende terreinen en vanwege uiteenlopende kenmerken (gronden) bij elkaar brengt. Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beoogt deze studie die lacune te vullen. Het doel is in kaart te brengen in welke mate inwoners van Nederland discriminatie *ervaren*. Het perspectief van mensen zelf op hun ervaringen met vervelende gebeurtenissen staat hier centraal. Die perspectieven kunnen verschillen: sommige mensen ervaren een ‘grap’ door een collega als discriminatie, terwijl iemand anders hierin alleen wat ruwe omgangsvormen ziet. Hoe mensen voorvallen ervaren is afhankelijk van allerlei zaken, zoals kenmerken van het slachtoffer (hoe interpreteert deze situaties), van de dader (wat weet of vermoedt men van diens attitudes en intenties), de voorgeschiedenis (zijn dergelijke voorvallen al eerder voorgekomen?) en de duidelijkheid van de situatie (was bij het voorval duidelijk sprake van discriminatie of lag dit er niet zo dik bovenop?). De redenen van mensen om een voorval wel of niet als discriminatie te benoemen, laten we in dit rapport buiten beschouwing. We richten ons op de voorvallen die mensen als discriminerend beschouwen en kijken vervolgens waar deze voorvallen zich afgespeeld hebben en wat de gevolgen van de voorvallen waren voor de betrokkenen.

## 2 Waarom het belangrijk is ervaren discriminatie te meten

Het belang van deze studie laat zich in twee samenhangende redenen samenvatten:

- 1 er bestaat nog geen beeld van de mate van ervaren discriminatie onder de Nederlandse bevolking;
- 2 dat beeld kan licht werpen op de (omvang van de) gevolgen van ervaren discriminatie. We beschouwen deze redenen nader.

### Een ontbrekend beeld

In Nederland bestaat er geen totaalbeeld van de mate van ervaren discriminatie, alleen verschillende bronnen die stukjes van het beeld belichten. Zo bestaan er overzichten van de discriminatiemeldingen bij politie, antidiscriminatiebureaus en andere instanties. Andriessen en Fernée (2012) hebben uiteengezet waarom registratiegegevens over discriminatie niet gebruikt kunnen worden om een landelijk beeld te schetsen van ervaren discriminatie. Ten eerste ontbreekt een groot deel van de ervaren discriminatie in de registratiegegevens, omdat slechts een klein deel van de mensen hun discriminatie-ervaring meldt. Ten tweede laten de registratiegegevens zich lastig bij elkaar optellen omdat zaken die door de verschillende instanties geregistreerd worden niet op dezelfde wijze afgebakend zijn en omdat er overlap tussen de verschillende registratiesystemen bestaat.

Daarnaast bestaan er tal van studies die zich specifiek richten op discriminatie van een bepaalde groep of op een bepaald terrein. Te denken valt aan de Monitor Rassendiscriminatie (Art.1 / Anne Frank Stichting / Universiteit Leiden) waar ervaren discriminatie op gronden als etnische achtergrond en huidskleur centraal staan, of aan de Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt van het Sociaal en Cultureel Planbureau die zich expliciet richt op het terrein arbeid. Ook de resultaten van deze studies laten zich niet optellen tot een totaalbeeld van discriminatie door onder meer verschillen in definities en operationalisaties van discriminatie. Dit rapport beoogt deze lacune op te vullen door een breed beeld te schetsen van de discriminatie-ervaringen onder inwoners van Nederland.

### Ervaren discriminatie van belang vanwege mogelijke gevolgen

Het in beeld brengen van de mate waarin mensen discriminatie ervaren is onder meer belangrijk vanwege de negatieve gevolgen die discriminatie kan hebben. Uit andere studies is bekend dat mensen die (veelvuldig) discriminatie ervaren problemen kunnen ontwikkelen op het gebied van gezondheid en welzijn. Ervaren discriminatie is bijvoorbeeld gerelateerd aan depressiviteit (Kessler et al. 1999; Paradijs 2006) en verminderde gevoelens van welbevinden en geluk (Redman en Snape 2005; Uttsey 1998). Daarnaast kan de maatschappelijke participatie ook negatief beïnvloed worden wanneer mensen zich als gevolg van discriminatie-ervaringen afkeren van maatschappelijke terreinen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer mensen het gevoel hebben geen eerlijke kansen te hebben op de arbeidsmarkt en daarom stoppen met het zoeken naar werk (Nievers 2007).

Dit kan nare consequenties voor de mensen zelf hebben (bv. inkomensachteruitgang, sociale isolatie). Wanneer deze gevolgen niet tot enkele individuen beperkt blijven maar grotere vormen aannemen, kunnen zich ook gevolgen voor de bredere samenleving aftekenen (talent en potentieel blijft onbenut, kosten vanwege eventuele uitkeringen, armoede). Een inschatting van de mate waarin inwoners van Nederland discriminatie ervaren en de gevolgen die zij hieraan verbinden is van belang om een beeld te krijgen van de gevolgen die ermee verbonden zijn. Deze studie besteedt daarom ook aandacht aan de gevolgen van ervaren discriminatie.

### 3 Discriminatie en ervaren discriminatie

Discriminatie wordt binnen de sociale wetenschappen wel omschreven als ‘het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde groepering worden gerekend’ (Köbben 1985; Veenman 1990, 2003). Het gaat er in deze definitie om dat personen er nadeel van ondervinden dat zij tot een bepaalde groep behoren, of daartoe gerekend worden. In de huidige studie staat echter *ervaren* discriminatie centraal. Het gaat er dan om wat mensen *zelf* als discriminatie ervaren en als zodanig benoemen, onafhankelijk van de gevolgen (men hoeft er dus geen nadeel van te ondervinden). Gebeurtenissen die voor de wet of volgens sociaalwetenschappelijke definities geen discriminatie zijn, kunnen door mensen wel zo ervaren worden. En andersom: mensen kunnen iets meemaken dat wel juridisch of sociaalwetenschappelijk gezien discriminerend is, maar het zelf niet als zodanig ervaren. Ook kunnen mensen niet de intentie hebben een ander te discrimineren, maar kan een opmerking wel zo opgevat worden; of discriminerende intenties worden juist niet als zodanig herkend. Dit betekent dat wanneer iemand bijvoorbeeld op straat is uitgescholden, in deze studie niet de vraag relevant is of dit discriminatie in de juridisch zin betrof, maar of degene die is uitgescholden de scheldpartij zelf als discriminerend heeft ervaren. De gegevens die we in dit rapport presenteren verschillen dan ook van cijfers uit andere bronnen (zoals meldingenregistraties) en hoeven niet samen te vallen met feitelijke discriminatie volgens de definitie van Köbben en Veenman. De cijfers hebben nadrukkelijk betrekking op (subjectieve) ervaringen.

We gaan in deze studie uit van persoonlijk ervaren incidenten in de afgelopen twaalf maanden, die mensen toeschrijven aan discriminatie. Daarmee bestrijken we een afgebakend geheel aan ervaringen, en vallen andere dimensies van discriminatie buiten het bestek van deze studie. Voor een meer gedetailleerde verantwoording van de afbakening van het concept ‘ervaren discriminatie’ in deze studie verwijzen we naar kader 1.

## 4 Onderzoeksvragen

In een studie naar ervaren discriminatie kan zowel het perspectief van de discriminatiegrond waarop mensen zich gediscrimineerd voelen gekozen worden, als het perspectief van groepen. Discriminatiegronden verwijzen naar het kenmerk waarop mensen zich gediscrimineerd voelen. Mensen kunnen zich bijvoorbeeld gediscrimineerd voelen op grond van godsdienst, geslacht of hun leeftijd. Een relevante vraag vanuit het grondenperspectief is welk deel van de Nederlandse bevolking zich gediscrimineerd voelt vanwege hun leeftijd. Het antwoord op deze vraag (ongeveer één op de tien mensen rapporteert in het afgelopen jaar discriminatie te hebben ervaren vanwege hun leeftijd) zegt evenwel niets over discriminatie-ervaringen van verschillende leeftijdsgroepen. Voelen ouderen of jongeren zich meer gediscrimineerd? Of in dezelfde mate, maar op verschillende gronden? Of zijn er bepaalde terreinen (bv. in het onderwijs of bij het uitgaan) waarop jongeren zich meer gediscrimineerd voelen en andere terreinen waar juist ouderen meer discriminatie ervaren?

Beide perspectieven zijn volgens ons waardevol. We kijken daarom eerst breed in welke mate en op welke gronden inwoners van Nederland discriminatie ervaren. Sommige groepen hebben echter meer kans om discriminatie te ervaren, omdat over hun groep meer negatieve stereotypen bestaan. Denk bijvoorbeeld aan etnische minderheden en mensen met een beperking. Om deze reden gaan we in dit rapport niet alleen na hoe het er in het algemeen voorstaat met discriminatie-ervaringen in Nederland, maar kijken we ook naar de ervaringen van specifieke groepen. Dit betreft migrantengroepen, moslims, leeftijdsgroepen, vrouwen, mensen met een beperking, en lesbische, homoseksuele en biseksuele mensen (LHB-ers).

Samenvattend staan de volgende onderzoeksvragen in dit rapport centraal:

- 1 In welke mate ervaren inwoners van Nederland discriminatie, op welke gronden en op welke terreinen doen deze ervaringen zich voor?
- 2 In welke mate ervaren bepaalde groepen in Nederland discriminatie, op welke gronden en op welke terreinen doen deze ervaringen zich voor?
- 3 Wat zijn de gevolgen van ervaren discriminatie?

---

### Kader 1 Afbakening van ervaren discriminatie

In dit onderzoek staat *persoonlijk* ervaren discriminatie centraal. Bij persoonlijk ervaren discriminatie gaat het erom dat mensen discriminatie ervaren ten aanzien van hen als persoon, vanwege een kenmerk (bv.: ik ben afgewezen in deze sollicitatieprocedure vanwege mijn leeftijd).

Persoonlijke discriminatie kan zowel open als verborgen zijn. Bij open discriminatie wordt de discriminerende inhoud van een opmerking of het discriminerende motief achter een handeling niet verhuld, maar open getoond. Dit is het geval wanneer een werkgever een afwijzing op een sollicitatie motiveert met het argument dat 'hij geen buitenlanders aanneemt'. Omdat discriminatie verboden is komt open discriminatie minder vaak voor dan de verhulde vorm (Wrench 1996). Bij verborgen of verhulde discriminatie kan wel bij het slachtoffer een gevoel leven dat er sprake is van discriminatie, zonder dat deze de vinger direct hierop kan leggen. Een afwijzing op een sollicitatie kan bijvoorbeeld gemotiveerd worden door te verwijzen naar een andere, meer geschikte kandidaat, maar de sollicitant kan het gevoel hebben dat (ook) discriminatie een rol speelt. In de literatuur over discriminatie wordt aan deze onzekerheid gerefereerd als 'attributional ambiguity': de onzekerheid of de nadelige behandeling het gevolg is van eigenschappen van diegene zelf, zoals gebrek aan kennis of kunde, of van discriminatie (Crocker en Major 1989). Omdat de motivaties achter het handelen van anderen altijd tot op zekere hoogte onbekend zijn, ervaart iedereen deze *attributional ambiguity* in zekere mate. Mensen die zich ervan bewust zijn dat er negatieve houdingen bestaan ten aanzien van de groep waartoe zij behoren, ervaren deze onzekerheid in hogere mate. De onzekerheid is nog groter wanneer er daarnaast sociale normen bestaan tegen het uiten van deze negatieve houdingen (bv. in een klimaat van politieke correctheid). Vanwege de *attributional ambiguity* kunnen mensen terughoudend zijn om een incident zonder voorbehoud te benoemen als discriminatie. Om aan deze onzekerheid recht te doen, nemen we in het rapport ook in aparte categorieën de ervaringen op die omgeven zijn met twijfels over de zekerheid dat het discriminatie betrof.

We zijn in het rapport uitgegaan van discriminatie-incidenten: concrete voorvallen die mensen als discriminerend hebben ervaren. Daarbij is een veelheid aan typen incidenten bevraagd: van discriminerende opmerkingen op straat en kwetsende grappen op het werk tot aan geweldpleging. Door uit te gaan van concrete vraagstellingen kunnen betere schattingen worden verkregen van ervaren discriminatie dan door middel van abstracte vragen (Wittebrood 2006; zie ook bijlage B1) De frequentie van de ervaringen is niet bevraagd. Of het gaat om langdurige blootstelling aan discriminatie-ervaringen of om een eenmalig incident in de afgelopen twaalf maanden kan niet worden onderscheiden in het onderzoek.

Tot slot zijn alleen discriminatie-ervaringen opgenomen waarbij mensen persoonlijk in contact zijn geweest. Concreet kijken we naar ervaringen in de openbare ruimte, zoals op straat en in winkels, bij het uitgaan, bij instanties, op de arbeidsmarkt, en in het onderwijs. Op deze terreinen komen mensen persoonlijk in contact met elkaar. Het is echter ook mogelijk dat mensen zich gediscrimineerd voelen zonder dat men persoonlijk in contact is geweest; bijvoorbeeld bij discriminatie op internet, door tekens die zij zien in de openbare ruimte (bv. graffiti) of door uitspraken van politici in de media. Deze terreinen zijn in dit rapport buiten beschouwing gelaten.

---



## 5 Meten van ervaren discriminatie

Om een idee te krijgen van de mate waarin inwoners van Nederland discriminatie ervaren, hebben we ruim 12.000 mensen uit de Nederlandse bevolking in een vragenlijst gevraagd naar allerlei vervelende situaties: van uitgescholden worden op straat, tot het meemaken van geweld op school of seksueel lastiggevallen worden op het werk. We vroegen bij iedere situatie eerst of mensen dit hadden meegemaakt en, wanneer dat zo was, of er volgens hen sprake was van discriminatie. Mensen konden dus ook aangeven dat ze de situatie wel hadden meegemaakt, maar dat dit volgens hen niet om discriminatie ging (zie voor meer informatie bijlage B1).

De voorvallen werden gegroepeerd per terrein. Eerst vroegen we naar situaties in de openbare ruimte, vervolgens naar situaties die zich op de arbeidsmarkt, in contact met instanties en in het onderwijs afspeelden. Wanneer mensen aangaven op een terrein discriminatie ervaren te hebben, werd gevraagd terug te denken aan het laatste discriminatievooral op dat terrein. Naar aanleiding van dit voorval werden vragen gesteld over de gevolgen en het meldgedrag. Ook vroegen we naar het kenmerk waarop men zich gediscrimineerd had gevoeld (de discriminatiegrond). In figuur 1 zijn deze verschillende elementen van het onderzoek weergegeven.

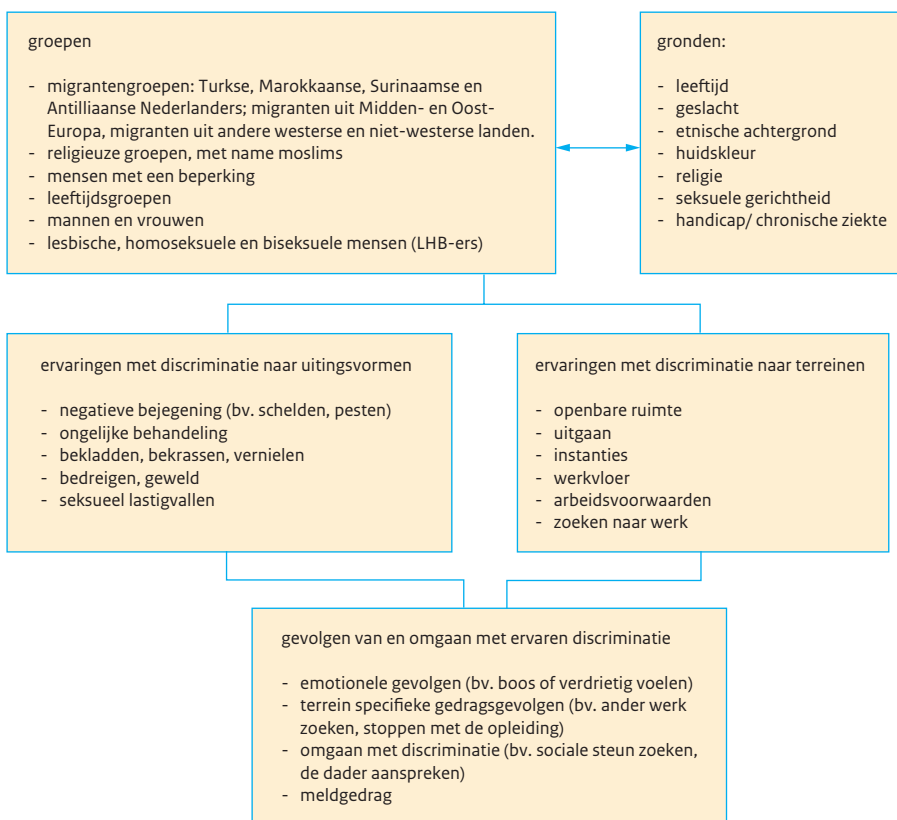
In deze studie onderscheiden we de volgende terreinen:

- de openbare ruimte: voorvallen op straat en in het verkeer, voorvallen in winkels en tijdens het sporten;
- uitgaan: uitgescholden, bedreigd of lastiggevallen worden, de toegang geweigerd worden tot een horecagelegenheid;
- voorvallen op de arbeidsmarkt: zoeken naar werk, arbeidsvoorwaarden (zaken als onderbetaling, contracten) en voorvallen op de werkvloer;
- contacten met instanties, zoals de politie, de gemeente of zorginstellingen;
- onderwijs.

Bij de berekening van het aandeel mensen dat zich op een terrein gediscrimineerd voelt, is steeds rekening gehouden met het aantal mensen dat zich daadwerkelijk in die situatie hebben bevonden. Wanneer het gaat over het onderwijs, betreft dit dus het deel van alle studenten en scholieren dat discriminatie heeft ervaren, en niet het deel van de Nederlandse bevolking dat een dergelijke ervaring heeft. Bij discriminatie op de werkvloer of bij arbeidsvoorwaarden kijken we alleen naar de werkenden. Bij het aandeel werkzoekenden dat discriminatie ervaart, kijken we naar het percentage van alle mensen die in het afgelopen jaar naar werk hebben gezocht. En bij uitgaan kijken we alleen naar de mensen die in de afgelopen twaalf maanden een horecagelegenheid bezocht hebben. Bij het bespreken van discriminatie-ervaringen op verschillende terreinen spreken we in dit kader van ervaren discriminatie onder participanten.

Figuur 1

Onderzochte elementen in het onderzoek



Bron: SCP

De mensen die de vragenlijst hebben ingevuld waren afkomstig uit twee bronnen. Ten eerste heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) een aselechte steekproef van 45.000 mensen getrokken uit de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA). Hierin waren migrantengroepen oververtegenwoordigd. We wilden apart uitspraken kunnen doen over de ervaringen van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders, evenals over migranten uit Midden- en Oost-Europa. Hiervoor zijn voldoende aantallen respondenten per groep nodig. Daarom is een hoger aandeel van deze groepen in de steekproef opgenomen dan op grond van hun relatieve aanwezigheid in de samenleving verwacht wordt (zie voor meer informatie de methodologische bijlage).

In totaal hebben 11.643 mensen uit de steekproef de vragenlijst ingevuld. Dit komt neer op een responspercentage van 26%. De respons op het onderzoek is dus laag te noemen, wat zeker de laatste jaren in onderzoek geen unicum is. Een lage respons hoeft

niet direct tot problemen te leiden wanneer deze niet selectief is. In ons onderzoek zijn vrouwen, jongeren en mensen in middelgrote en kleine gemeenten oververtegenwoordigd in de steekproef. Om voor de selectiviteit op achtergrondkenmerken te corrigeren is gebruikgemaakt van weegfactoren, zodat het mogelijk is een representatief beeld te schetsen van de Nederlandse bevolking. Er is verder sprake van selectiviteit wanneer mensen met discriminatie-ervaringen relatief vaker hebben meegedaan aan het onderzoek dan mensen die deze discriminatie-ervaringen niet hebben. Of dat zo is, weten we niet (zie bijlage B1 voor een uitgebreidere toelichting en mogelijke beperkingen als gevolg van lage reponspercentages). Sommige groepen in het onderzoek hebben beter gerepondeerd dan andere groepen. Onder autochtone Nederlanders en overige westerse groepen is de respons met respectievelijk 35% en 33% beduidend hoger dan die onder de andere migrantengroepen (Turkse Nederlanders: 19%; Marokkaanse Nederlanders: 18%; Surinaamse Nederlanders 23%; Antilliaanse Nederlanders 23%; overige niet-westerse groepen: 24%; migranten uit Midden- en Oost-Europa: 24%).

De tweede bron betreft deelnemers uit TNS NIPO base, een panel van het onderzoeksbureau TNS NIPO. In het rapport wilden we ook uitspraken kunnen doen over discriminatie-ervaringen van lesbische, homoseksuele en biseksuele mensen (hierna: LHB-ers). Voor deze groep ontbreekt een steekproefkader. Dit wil zeggen dat de seksuele gerichtheid niet geregistreerd is in het bevolkingsregister en dat deze mensen dus niet gericht benaderd kunnen worden. Om voldoende respondenten uit deze groepen in het onderzoek te betrekken zijn 1335 LHB-ers uit het panel uitgenodigd voor deelname aan het onderzoek. Hiervan hebben er 1041 deelgenomen aan het onderzoek (respons: 78%). TNS NIPO base is ook gebruikt om discriminatie-ervaringen van een groep Joodse respondenten te onderzoeken. De kwaliteit van de data over deze groep was echter onvoldoende betrouwbaar, reden waarom we besloten hebben de gegevens hier niet te publiceren. Bijlage B2 geeft een uitgebreid verslag van de dataverzameling en de uitkomsten onder deze groep.

In vergelijking met ander onderzoek zijn de ervaringscijfers die we in dit onderzoek rapporteren hoog. De verschillen met ander onderzoek laten zich verklaren uit een drietal redenen. Ten eerste rapporteren wij in dit rapport cumulatieve cijfers die tot stand zijn gekomen door het bij elkaar optellen van verschillende concrete discriminatievoorvallen. Voor het terrein openbare ruimte is bijvoorbeeld gevraagd naar zeven verschillende gebeurtenissen. Iedereen die ten minste een van deze voorvallen heeft meegemaakt, wordt meegeteld in de groep mensen die discriminatie heeft ervaren op het terrein van de openbare ruimte. In de meeste andere onderzoeken wordt in het algemeen gevraagd naar ervaringen met discriminatie in de openbare ruimte (bv.: 'heeft u in de afgelopen twaalf maanden discriminatie ervaren in de openbare ruimte?'). Dit levert lagere ervaringscijfers op dan onze methode omdat gebeurtenissen makkelijker over het hoofd gezien worden bij meer algemene vraagstellingen (Wittebrood 2006). Ten tweede zit in de vraagstelling naar ervaren discriminatie in veel andere groepen vaak de discriminatiegrond al vervat. Er wordt dan bijvoorbeeld gevraagd: 'heeft u zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd gevoeld vanwege uw seksuele voorkeur?' In ons onderzoek is vertrokken vanuit de concrete gebeurtenissen en zijn de gronden

waarop mensen zich gediscrimineerd voelen opengelaten. Dit levert de mogelijkheid van vergelijkingen op: welke groepen voelen zich op welke gronden in welke situaties gediscrimineerd? Niet alle groepen voelen zich vooral op het groepskenmerk gediscrimineerd (bv. mensen met een beperking voelen zich ook relatief vaak vanwege hun leeftijd gediscrimineerd). In studies die zich vooraf beperken tot een specifieke grond blijven de discriminatie-ervaringen van mensen die zich niet op hun veronderstelde groepskenmerk gediscrimineerd voelen onderbelicht.

Een derde reden voor de hoogte van de cijfers betreft de mogelijke selectiviteit in respons. Het is mogelijk dat vooral mensen die ervaringen hebben met discriminatie hebben meegedaan en dat mensen zonder discriminatie-ervaringen minder vaak hebben meegedaan. Als dit zo is, dan ligt de werkelijke mate van ervaren discriminatie onder de totale Nederlandse bevolking lager. Hoeveel lager is echter niet te zeggen. Ook zijn bepaalde groepen in de samenleving minder goed bereikt met dit onderzoek vanwege de gekozen opzet. Doordat mensen zelf geacht werden de vragenlijst te lezen en in te vullen zullen niet- of laaggeletterden ondervertegenwoordigd zijn. En door de steekproef uit de Gemeentelijke Basisadministratie te trekken missen we de migranten uit Midden- en Oost-Europa die zich hier niet hebben ingeschreven. In hoeverre inclusie van deze groepen de cijfers zou hebben veranderd is niet bekend. In de methodologische bijlage zijn de voor- en nadelen van de aanpak van dit onderzoek in meer detail toegelicht.

## 6 Belangrijkste bevindingen

De belangrijkste bevindingen van dit onderzoek zetten we hieronder op een rijtje. De gegevens waar de genoemde patronen naar verwijzen zijn in meer detail terug te vinden in het cijferrapport. Hierin staan de cijfermatige uitwerkingen van de mate waarin inwoners van Nederland en specifieke groepen daarvan discriminatie ervaren op de afzonderlijke terreinen.

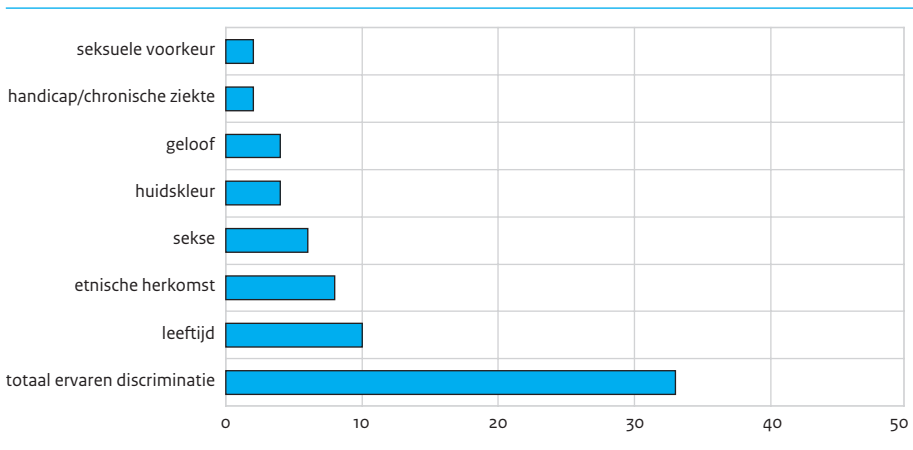
### 6.1 Ervaren discriminatie in de Nederlandse bevolking als geheel

#### Leeftijd en etnische herkomst meest genoemde gronden

Ongeveer een kwart van de inwoners van Nederland heeft discriminatie ervaren in de afgelopen twaalf maanden. Wanneer we hierbij degenen optellen die er niet zeker van zijn dat het voorval dat zij meemaakten discriminatie was, gaat het om één op de drie inwoners. Discriminatie-ervaringen (of vermoedens daarvan) worden relatief vaak gerefereerd aan leeftijd (ongeveer 10%) en aan etnische herkomst (ongeveer 8%). Op de derde plaats staat sekse, gevolgd door huidskleur en geloof. Figuur 2 geeft de gronden weer waarop in de afgelopen twaalf maanden discriminatie is ervaren onder de Nederlandse bevolking. Mensen konden bij een enkel incident meerdere gronden noemen.

Figuur 2

Inwoners van Nederland met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), naar grond (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ErDis'13), zie ook tabel 1.2 in deel II

#### Discriminatiegronden en groepen overlappen deels

Voor elk van de genoemde discriminatiegronden uit figuur 2 hebben we gekeken door welke groep de grond is genoemd. Zoals te verwachten overlappen

discriminatiegronden voor een belangrijk deel met de groepen. Meer concreet: discriminatie op de grond etnische herkomst wordt nauwelijks ervaren door autochtone Nederlanders, en des te meer door migranten. Discriminatie op de grond geslacht wordt vooral door vrouwen ervaren en minder door mannen; en discriminatie op de grond handicap/chronische ziekte wordt vooral ervaren door mensen met een beperking. Ook worden bepaalde gronden vaak in combinatie genoemd: Turkse en Marokkaanse Nederlanders noemen vaak etnische herkomst en religie als discriminatiegronden, en mensen met een beperking noemen vaak ook leeftijd als grond waarop zij zich gediscrimineerd voelen.

Het is echter goed om te realiseren dat de overlap tussen grond en groep niet volledig is: ook mannen ervaren discriminatie op de grond van geslacht, en een klein groepje autochtone Nederlanders voelt zich vanwege hun huidskleur gediscrimineerd. Bij sommige gronden en groepen is de overlap veel minder groot. Leeftijdscriminatie wordt door alle leeftijdsgroepen ervaren, maar voornamelijk door jongeren (15-24 jaar) en door de leeftijdsgroepen tussen 45 en 64 jaar. Discriminatie vanwege geloof wordt vooral ervaren door moslims en in veel mindere mate door anders gelovigen, zoals christenen.

#### Discriminatie vooral ervaren bij het zoeken naar werk en in de openbare ruimte

In figuur 3 is per terrein het aandeel mensen weergegeven dat op dat terrein discriminatie heeft ervaren. De figuur geeft per terrein twee staafjes weer: het blauwe staafje geeft het aandeel weer van de mensen dat discriminatie op een bepaalde terrein ervaren heeft; het gele staafje geeft het aandeel mensen weer dat twijfelt of discriminatie in het voorval een rol speelde. De staafjes tezamen geven dus het totaal aandeel mensen weer dat discriminatie ervaren heeft of twijfelt of het voorval discriminatie betrof. In de figuur zien we dus dat van de mensen die in het afgelopen jaar werk hebben gezocht ongeveer 15% zich gediscrimineerd heeft gevoeld. Als we hierbij degenen optellen die twijfelen over de discriminatoire aard van het voorval, dan gaat het om bijna 30% van de werkzoekenden.

#### Zoeken naar werk

Discriminatie wordt relatief vaak ervaren bij het zoeken naar werk en in de openbare ruimte. Op het terrein van zoeken naar werk valt op dat het aandeel mensen dat twijfelt of het voorval discriminatie betrof relatief groot is, wanneer we dit vergelijken met andere terreinen. Onzekerheid over de reden van een afwijzing op een sollicitatie speelt hierbij een rol. Uit kwalitatief onderzoek is gebleken dat mensen soms vermoeden dat er sprake was van discriminatie (Nievers 2007). Of dit werkelijk zo is, is nagenoeg niet na te gaan voor individuele sollicitanten, waardoor mensen in onzekerheid blijven over de mogelijkheid van discriminatie als reden bij een afwijzing.

Bij het zoeken naar werk is leeftijd de belangrijkste grond bij het laatst meegemaakte discriminatievoorval. Met name in de leeftijdsgroepen vanaf 45 jaar speelt leeftijdscriminatie een hele grote rol bij het zoeken naar werk.

Naast leeftijd speelt ook het hebben van een beperking en een andere etnische achtergrond dan de Nederlandse een rol in discriminatie bij toegang tot de arbeidsmarkt. Van de Turks- en Marokkaans-Nederlandse werkzoekenden ervaart ruim een derde

discriminatie bij het zoeken naar werk. Hun etnische achtergrond speelt hierin een belangrijke rol. Ruim twee op de tien mensen met een beperking ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk.

### Openbare ruimte en uitgaan

Ruim één op de tien mensen heeft discriminatie in de openbare ruimte ervaren (inclusief twijfel bijna twee op de tien). Vaak gaat het daarbij om negatieve bejegening: scheldpartijen en onvriendelijke behandeling die als discriminerend worden ervaren. Dat discriminatie relatief vaak in de openbare ruimte wordt ervaren komt waarschijnlijk deels doordat bijna iedereen wel gebruikmaakt van die ruimte. Deze ruimte bevat daarnaast een veelvoud van de situaties in vergelijking met andere, meer afgebakende terreinen, zoals discriminatie door instanties. Tot slot kan ook de aard van de relaties met anderen een rol spelen. Contacten in de openbare ruimte zijn vaker anoniem dan op andere terreinen. Wellicht dat de anonimiteit samenhangt met een hogere mate van discriminatie.

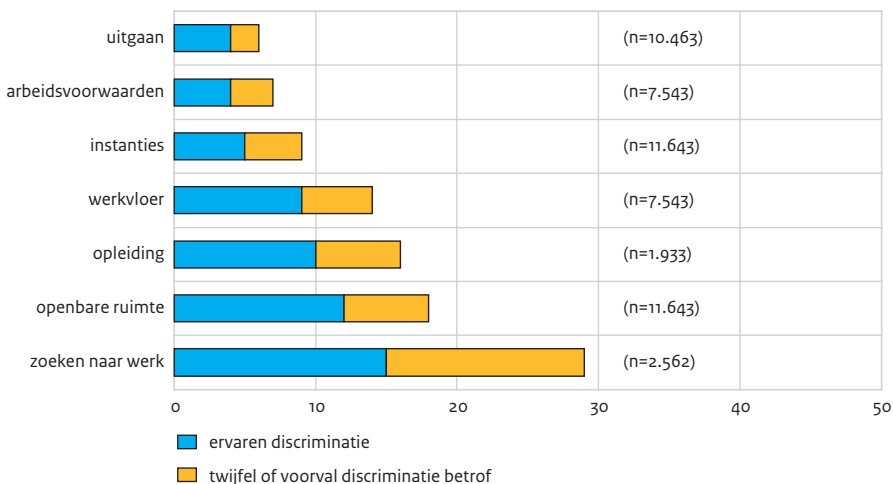
De meest genoemde discriminatiegrond bij de laatste discriminatie-ervaring op het terrein van uitgaan en de openbare ruimte betreft etnische herkomst, en ook huidskleur is relatief veel genoemd. Een groot deel van de migrantengroepen ervaart discriminatie in de openbare ruimte: ongeveer 50% van de Marokkaanse en Turkse Nederlanders, ongeveer 40% van de Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders en rond de 30% van de migranten uit Midden- en Oost-Europa. Ter vergelijking: van de autochtone Nederlandse bevolking heeft krap een tiende discriminatie ervaren in de openbare ruimte. Ook tijdens het uitgaan ervaren migranten vaker discriminatie. Het gaat dan met name om de toegang geweigerd worden in een horecagelegenheid.

Het aandeel mensen dat seksuele gerichtheid als grond aangeeft bij de laatste discriminatie-ervaring in de openbare ruimte is klein. Toch treft dit de groep LHBT-ers vaak: bijna een kwart van de LHBT-ers is in het afgelopen jaar geconfronteerd met discriminatie op dit terrein (zie ook § 6.2). Het gaat dan met name om uitgescholden of nageroepen worden op straat of tijdens het uitgaan. Dat de grond seksuele gerichtheid in het totaal van discriminatie-ervaringen relatief klein lijkt, heeft alles te maken met het geringe aandeel LHBT-ers in de bevolking. Gemeten als (seksuele) aantrekking telt Nederland naar schatting 3% homoseksuele mannen, 1% lesbische vrouwen, 6% biseksuele mannen en 15% biseksuele vrouwen (Keuzenkamp en Van Lisdonk 2012).

Mensen met een beperking, en onder hen met name degenen met psychische klachten, ervaren ook relatief veel discriminatie (in vergelijking met ervaringen op andere terreinen) in de vrije tijd: krap een op de vijf mensen met een beperking heeft zich in de openbare ruimte gediscrimineerd gevoeld. Dat de grond relatief onbelangrijk lijkt, heeft ten eerste te maken met het aandeel mensen met een beperking in de Nederlandse bevolking, en daarnaast ook met het gegeven dat mensen met een beperking zich op een veelheid aan gronden gediscrimineerd voelen (zie verder § 6.2).

Figuur 3

Participanten onder de Nederlandse bevolking met minimaal één discriminatie-ervaring, naar terrein (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ErDis'13), zie ook tabel 1.4 in deel II

## Onderwijs

Eén op de tien scholieren en studenten heeft in het afgelopen jaar op enige wijze discriminatie ervaren in het onderwijs. Een onvriendelijke behandeling door de docent of de begeleider, en een te lage beoordeling werden daarbij relatief veel genoemd (krap één op de twintig studenten en scholieren noemen deze thema's). Ook discriminatoir uitgescholden of gepest worden komt in het onderwijs relatief veel voor (4%).

Etnische herkomst, huidskleur en geloof zijn volgens de betrokkenen de belangrijkste discriminatiegronden achter discriminatie in het onderwijs. We zien dit terug in de ervaringen van de afzonderlijke groepen. Met name niet-westerse migranten rapporteren discriminatie-incidenten: ongeveer een derde van de Turks- en Marokkaans-Nederlandse scholieren en studenten, en rond een kwart van de Surinaams- en Antilliaans-Nederlandse studenten en scholieren heeft in het afgelopen jaar één of meerdere keren discriminatie meegemaakt tijdens hun opleiding. Ook deze groepen maken daarbij melding van een onvriendelijke behandeling door een docent of begeleider. Specifiek voor de Turks-Nederlandse en Marokkaans-Nederlandse scholieren en studenten zijn problemen met het vinden van een stage: één op de drie Turks-Nederlandse studenten, en één op de vier Marokkaans-Nederlandse studenten denkt dat zij moeilijk een stage konden vinden vanwege discriminatie.

## Discriminatie op de werkvloer en bij arbeidsvoorwaarden

Een kleine 10% van de werkenden heeft discriminatie op de werkvloer ervaren. Veel van die discriminatie-ervaringen spelen zich af in contact met mensen van



buitenaf, zoals opdrachtgevers, klanten of patiënten. Maar ook in contact met collega's wordt discriminatie ervaren, met name in de vorm van grappen door collega's, leidinggevendenden of managers die als kwetsend en discriminerend worden ervaren. Discriminatie bij arbeidsvoorwaarden gaat er meestal om dat mensen voor hetzelfde werk minder betaald krijgen dan een collega.

Leeftijd, geslacht en etnische herkomst zijn de belangrijkste discriminatiegronden die genoemd worden op deze terreinen. Een aanzienlijk deel van de niet-westerse migranten ervaart discriminatie op de werkvloer: tussen ongeveer een derde van de werkende Marokkaanse Nederlanders, tot een kwart van de werkende Antilliaanse Nederlanders. Het gaat hierbij met name om kwetsende grappen die gemaakt worden door collega's, leidinggevendenden of managers.

Ook een kwart van de migranten uit Midden- en Oost-Europa rapporteert discriminatie op de werkvloer. Deze groep signaleert vooral discriminatie bij arbeidsvoorwaarden: 15% van de werkende migranten uit Midden- en Oost-Europa heeft in het afgelopen jaar discriminatie op dit terrein ervaren. Het blijkt dan met name te gaan om ervaren beloningsverschillen: collega's die voor hetzelfde werk meer betaald krijgen.

### Instanties

Van de Nederlandse bevolking heeft 5% zich door een van de genoemde instanties in dit onderzoek gediscrimineerd gevoeld. Van degenen die ook daadwerkelijk contact hebben gehad met een instantie worden met name discriminatie-ervaringen in contacten met de politie (7%), het u w v (7%) en woningverhuurders (6%) genoemd. Jongeren noemen vaker discriminatie in politiecontacten, terwijl mensen in de leeftijd tussen 45 en 64 jaar vaker discriminatie door het u w v ervaren.

Niet-westerse migranten ervaren in aanzienlijke mate discriminatie door de politie. Van de niet-westerse migranten die het afgelopen jaar in contact met de politie zijn geweest, voelde een derde van de Turkse en Marokkaanse Nederlanders zich gediscrimineerd, 25% van de Surinaamse en 20% van de Antilliaanse Nederlanders. Dit zijn ook de groepen die door straatagenten worden aangemerkt als risicogroepen en die zij daarom vaker proactief controleren (Çankaya 2012; zie verder § 6.2). Migrantengroepen uit Midden- en Oost-Europa rapporteren minder dan niet-westerse groepen het gevoel onderwerp te zijn van etnisch profileren door de politie. Zij geven aan vooral discriminatie te onderkennen bij het vinden van een huurwoning: drie op de tien heeft zich het afgelopen jaar gediscrimineerd gevoeld bij het zoeken naar een huurwoning.

## 6.2 Discriminatie-ervaringen van specifieke groepen

We kijken nu meer in detail naar de discriminatie-ervaringen van verschillende groepen. Achtereenvolgens beschouwen we de ervaringen van migranten, moslims, leeftijdsgroepen, mannen en vrouwen, mensen met een beperking, en LHBT-ers.

### Migrantengroepen ervaren over de hele breedte van terreinen veel discriminatie

In de bespreking van de discriminatie-ervaringen per terrein in de vorige paragraaf werd al duidelijk dat etnische herkomst en huidskleur op veel terreinen belangrijke

discriminatiegronden zijn. Diverse studies hebben inmiddels aangetoond dat discriminatie van migranten en hun nakomelingen een rol speelt in de achterstanden die zij hebben op verschillende maatschappelijke terreinen. Zo lieten Andriessen en collega's (2010) zien dat een allochtoon klinkende achternaam de kansen op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek verkleint en dat uitzendbureaus werkzoekenden uit migrantengroepen minder vaak werk aanbieden dan autochtone werkzoekenden met precies hetzelfde cv (Andriessen et al. 2012). Ook wordt een verminderde participatie van migranten en hun nakomelingen soms in verband gebracht met gevolgen van ervaren discriminatie, zoals wanneer men zich terugtrekt van de arbeidsmarkt of andere maatschappelijke terreinen om discriminatie te vermijden (bv. Nievers 2007). In dit onderzoek hebben we de ervaringen van de grootste groepen niet-westerse migranten in de Nederlandse samenleving bekeken: Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders. Daarnaast zijn ook de ervaringen van migranten uit Midden- en Oost-Europa in beeld gebracht. Sinds de uitbreiding van de Europese Unie met Oost-Europese landen is het aantal migranten uit deze landen sterk gestegen. Vooral het aantal Poolse immigranten is toegenomen: sinds 2007 komen er jaarlijks meer migranten uit Polen dan uit Turkije, Marokko, Suriname en de Nederlandse Antillen tezamen (Loozen et al. 2012).

De etnische achtergrond, geloof en huidskleur spelen een belangrijke rol in de ervaren discriminatie van migrantengroepen. Zo ervaren Marokkaanse en Turkse Nederlanders met name discriminatie op grond van etnische herkomst en geloof. Niet alleen dat zij een Turkse of Marokkaanse achtergrond hebben, maar ook het feit dat zij (vaak) moslim zijn speelt in de discriminatie-ervaringen van deze groepen een belangrijke rol. Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders ervaren vooral discriminatie op grond van etnische herkomst en huidskleur. Bij migranten uit Midden- en Oost-Europa betreft het met name discriminatie op grond van hun etnische achtergrond.

Migrantengroepen ervaren op alle terreinen relatief veel discriminatie (zie figuur 4). Meer dan de helft van de Marokkaanse Nederlanders heeft in het afgelopen jaar discriminatie in de openbare ruimte ervaren. Voor de andere migrantengroepen liggen de percentages wat lager, maar de cijfers blijven hoog. Ook bij het zoeken naar werk, op de werkvloer en in het onderwijs wordt door een relatief grote groep migranten discriminatie ervaren. Zo heeft ruim een derde van de Marokkaanse en Turkse werkzoekenden discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk, en ruim een kwart van de Surinaamse en Antilliaanse werkzoekenden en van de migranten uit Midden- en Oost-Europa.

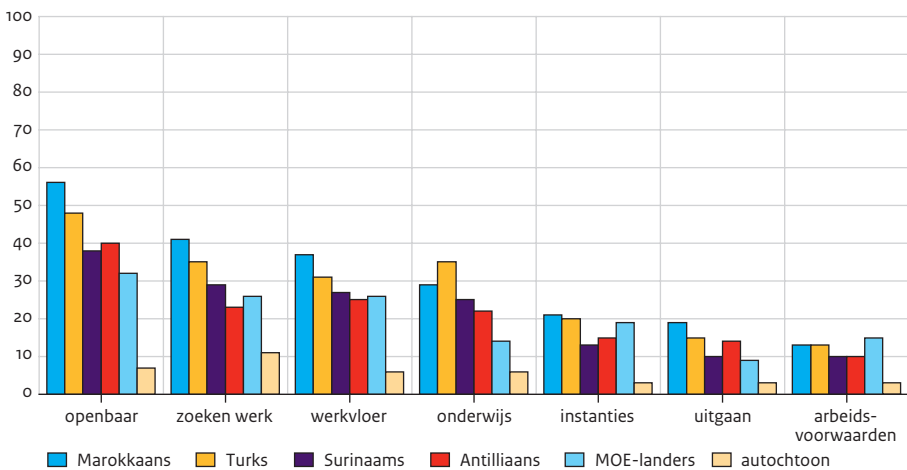
De ervaringen in de openbare ruimte en op de arbeidsmarkt lichten we er hier uit. Een derde tot de helft van de migranten heeft in de afgelopen twaalf maanden discriminatie in de openbare ruimte ervaren. Het gaat hier om ervaringen op straat, in de woonomgeving, tijdens het winkelen en het sporten. Migrantengroepen voelen zich gepest, uitgescholden en onvriendelijk behandeld. Ook uit het SCP-rapport *Dichter bij elkaar?* (Huijnk en Dagevos 2012) blijkt dat veruit de meeste discriminatie door niet-westerse migranten in het openbaar worden ervaren.

Ook op de arbeidsmarkt is het aandeel migranten dat discriminatie ervaart hoog. Discriminatie wordt met name ervaren bij het zoeken naar werk (20% tot 40% van de werkzoekende migranten) en op de werkvloer (een kwart tot een derde van de werkende

migranten) en in mindere mate op het terrein van onderbetaling, invulling van de functie (vervelende klussen toegeschoven krijgen) en uitstroom. Dit sluit aan bij bevindingen uit de *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Door middel van statistische analyses van de arbeidsmarktpositie van migranten werd daarin zichtbaar dat discriminatie vooral een belemmering is bij instroom op de arbeidsmarkt: met gelijke kenmerken zoals opleiding en werkervaring zijn niet-westerse migranten vaker werkloos en vaker afhankelijk van tijdelijk werk dan autochtone Nederlanders (Andriessen et al. 2007, 2012). Discriminatie lijkt minder invloed te hebben op functieniveau en inkomen van werkende migranten. Migrantengroepen met dezelfde kenmerken hebben nagenoeg vergelijkbare beroepsposities en inkomens (idem).

**Figuur 4**

Participanten in migrantengroepen met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), naar terrein (in procenten)

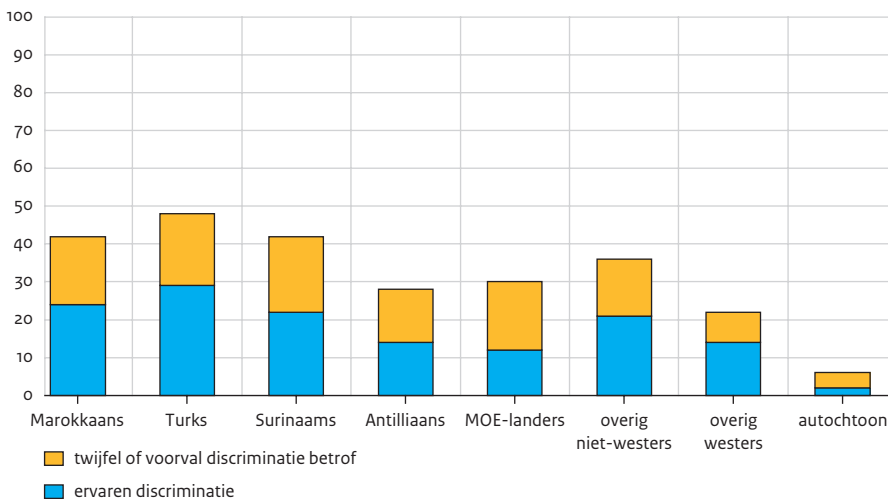


Bron: SCP/CBS (ErDis'13), zie ook tabellen 2.3, 2.4, 2.8 en 2.9 in deel II

Uit onze gegevens blijkt dat ook het vinden van een stageplek, wat een goede opstap kan zijn bij het vinden van een baan en soms een voorwaarde is voor het afronden van een opleiding, als problematisch wordt beschouwd door migrantengroepen (zie figuur 5). Eén op de drie Turkse studenten, één op de vier Marokkaanse studenten, en ruim één op de vijf Surinaamse studenten denkt dat zij moeilijk een stage konden vinden vanwege discriminatie. Autochtone studenten ervaren ook wel problemen bij het vinden van een stage, maar brengen dit niet in verband met discriminatie: ongeveer een derde van de autochtone studenten zegt dat het moeilijk was een stage te vinden, maar slechts een heel klein deel hiervan denkt dat dit door discriminatie komt. In totaal denkt 2% van de autochtone studenten dat zij door discriminatie lastig een stage konden vinden.

Figuur 5

Studenten/scholieren die moeite hadden met het vinden van een stage en denken dat discriminatie hierbij een rol heeft gespeeld, naar herkomstgroep (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ErDis'13), zie ook tabel 2.10 in deel II

Naast een gedeeld gevoel van ervaren discriminatie onder migranten lijkt een aantal situaties typerend te zijn voor bepaalde groepen. Zo rapporteren migranten uit Midden- en Oost-Europa situaties waarbij discriminatie-ervaringen aan vormen van ervaren uitbuiting doen denken; het gaat dan om huisvesting en salariering. Bijna drie op de tien migranten uit Midden- en Oost-Europa voelt zich gediscrimineerd bij het zoeken naar een huurwoning, terwijl nog eens krap een op de vijf twijfelt of er sprake was van discriminatie. Ook ander onderzoek wijst op knelpunten in de huisvesting van Poolse arbeidsmigranten (CRM 2013; LURA 2012).

Op het terrein van salariering ervaren migranten uit Midden- en Oost-Europa vaker dat zij minder betaald krijgen dan een collega die hetzelfde werk doet: van de werkenden rapporteert 15% deze vorm van discriminatie. In een kleinschalig onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens kwam ook naar voren dat Poolse arbeidsmigranten minder lijken te verdienen dan Nederlandse werknemers (CRM 2013).

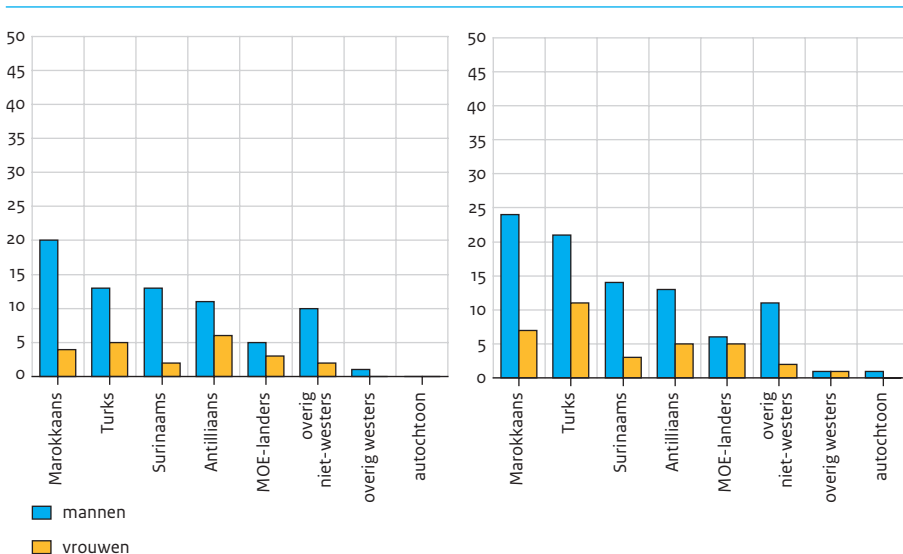
Niet-westerse mannen, en met name Marokkaans-Nederlandse mannen, ervaren ongelijke behandeling door de politie (zie figuur 6). Zij hebben het gevoel dat zij extra in de gaten worden gehouden en sneller een bekeuring krijgen. Deze extra politieaandacht wordt door de meeste niet-westerse respondenten als discriminatie beschouwd en wordt ook wel aangeduid met de term 'etnisch profileren'. Hierbij speelt de etnische achtergrond van een persoon een belangrijke rol in de beslissing van politieagenten om tot actie over te gaan (bv. iemand controleren). Çankaya (2012) laat voor de Nederlandse situatie zien dat straatagenten werken met een selectieprofiel van

risicogroepen dat etnisch en gender gekleurd is. Bepaalde ‘doelgroepen’, met name ‘donkere’ en ‘Marokkaanse’ jongemannen evenals migranten uit Midden- en Oost-Europa, zouden daardoor vaker gecontroleerd worden. De ervaringen van de mannen uit de niet-westerse groepen stemmen hiermee overeen. De migranten uit Midden- en Oost-Europa hebben deze ervaring minder.

**Figuur 6**

Links: mannen en vrouwen uit migrantengroepen die het gevoel hebben extra in de gaten te worden gehouden door de politie en dit als discriminatie beschouwen, naar etnische groep (in procenten)

Rechts: mannen en vrouwen uit migrantengroepen die het gevoel hebben sneller bekeurd te worden door de politie en dit als discriminatie beschouwen, naar etnische groep (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ErDis'13), zie ook tabellen 2.5 en 2.6 in deel II

### Ervaren discriminatie van moslims

Bijna alle Marokkaans- en Turks-Nederlandse respondenten in onze steekproef beschouwen zichzelf als moslim (respectievelijk 93% en 88%). Daarmee bestaat de groep ‘moslim’ in dit onderzoek voor een groot deel uit deze twee groepen. Naast een groot aandeel Marokkaanse en Turkse Nederlanders (beide bijna 40%) bestaat de groep ‘moslims’ voor een deel uit overige niet-westerse migranten (13%) en enkele respondenten uit de overige groepen. De discriminatie-ervaringen van moslims komen daardoor grotendeels overeen met de ervaringen van Marokkaanse en Turkse Nederlanders die we eerder beschreven.

Veel moslims ervaren discriminatie: twee op de drie moslims zegt zich het afgelopen jaar ten minste eenmaal gediscrimineerd te hebben gevoeld. Wanneer degenen die

twijfelen of het voorval discriminatie betrof hierbij opgeteld worden gaat het zelfs om driekwart van de moslims. In hun ervaring speelt het islamitisch geloof en hun etnische achtergrond een belangrijke rol in de ervaren discriminatie.

De mate van ervaren discriminatie onder moslims is zeer hoog. Ten eerste kan dit methodologische oorzaken hebben, zoals in paragraaf 5 al is toegelicht: wij rapporteren hier cumulatieve cijfers die verkregen zijn door te vragen naar concrete voorvallen, wat hogere cijfers oplevert dan abstracte vraagstellingen gebaseerd op één vraag. Ook zijn de gronden opengelaten, in plaats van bij moslims alleen te vragen naar discriminatie op grond van religie. Selectiviteit in respons kan ook een rol spelen, doordat wellicht mensen met discriminatie-ervaringen vaker hebben meegedaan aan het onderzoek. Naast methodologische oorzaken lijkt het plausibel te veronderstellen dat de hoge ervaringscijfers het huidige negatieve klimaat rond de islam weerspiegelen (Gijsberts en Lubbers 2009; Van der Valk 2012).

#### Leeftijdscriminatie vooral bij het zoeken naar werk onder 45-plussers

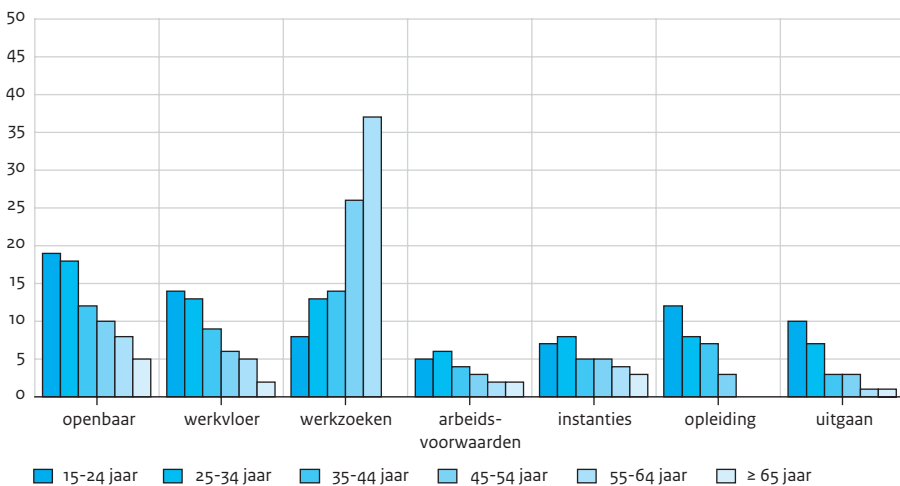
Jongeren ervaren over het algemeen meer discriminatie dan ouderen. Het gaat daarbij om uiteenlopende gronden waarop discriminatie ervaren wordt. Leeftijdscriminatie speelt in alle leeftijdsgroepen een belangrijke rol, maar voor de jongere leeftijdsgroepen is ook etnische achtergrond een belangrijke discriminatiegrond. De jongere leeftijdsgroepen omvatten meer migranten, wat deze uitkomst kan verklaren.

Naast een verschil in de mate waarin discriminatie ervaren wordt tussen leeftijdsgroepen, bestaat er verschil in de terreinen waarop verschillende leeftijdsgroepen discriminatie ervaren (zie figuur 7). Bij de jongere leeftijdsgroepen speelt de openbare ruimte een grote rol in de discriminatie-ervaringen, maar bij oudere leeftijdsgroepen wordt het terrein van de arbeidsmarkt, en met name het zoeken naar werk, een steeds belangrijker terrein. Discriminatie bij het zoeken naar werk betreft bij de oudere leeftijdsgroepen bijna altijd leeftijdscriminatie. Bij jongere leeftijdsgroepen en op andere terreinen zijn de discriminatiegronden veel gevarieerder.

Een complicerende factor in de vergelijking van leeftijdsgroepen is dat de mate van participatie op terreinen verschilt tussen de leeftijdsgroepen. Jongeren bevinden zich bijvoorbeeld vaker in het onderwijs dan oudere leeftijdsgroepen, wat de kans om op dat terrein gediscrimineerd te worden groter maakt voor jongere leeftijdsgroepen. Op het gebied van het zoeken naar werk, waar we de grootste verschillen naar leeftijd vinden, is het verschil in participatie overigens minder extreem dan in het onderwijs.

Figuur 7

Participanten in de Nederlandse bevolking met minimaal één discriminatie-ervaring, naar terrein en leeftijdsgroep (in procenten)



Leesvoorbeeld: van de 55-64-jarige werkzoekenden heeft 37% discriminatie ervaren.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13), zie ook tabel 3.6 in deel II

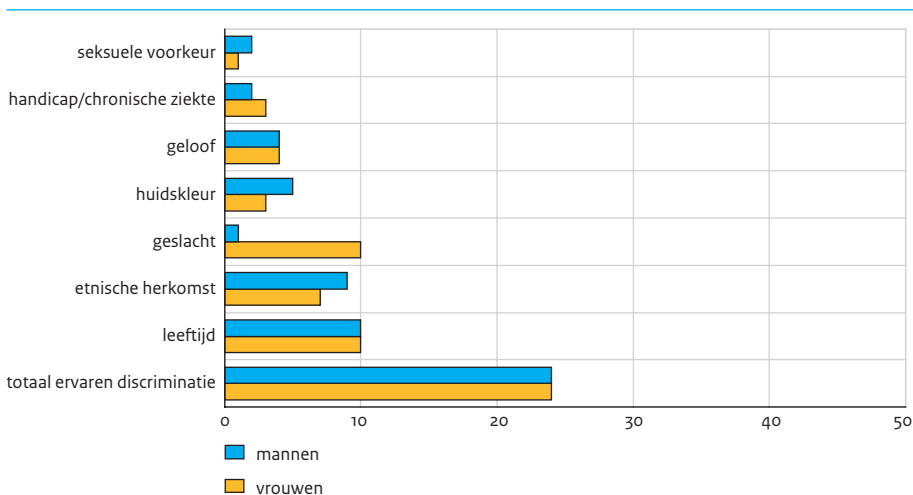
### Vrouwen ervaren meer discriminatie vanwege geslacht

Er bestaat veel onderzoek naar verschillen in de maatschappelijk posities van mannen en vrouwen, bijvoorbeeld de ondervertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties, ongelijkheid in beloning tussen mannen en vrouwen en oververtegenwoordiging van vrouwen bij zorgtaken. De verschillen vertalen zich niet in verschillen in de mate van ervaren discriminatie. Wel verschilt het kenmerk waarop discriminatie wordt ervaren (figuur 8). Vrouwen ervaren vaker dan mannen discriminatie op grond van geslacht. Deze discriminatiegrond speelt met name een rol bij discriminatie-ervaringen op de arbeidsmarkt en in de openbare ruimte.

Mannen ervaren vaker dan vrouwen discriminatie op huidskleur en etnische herkomst. In de beschrijving van discriminatie-ervaringen van migranten zagen we dat man-vrouwverschillen zich bijvoorbeeld voordoen bij contacten met de politie, waar migrantenmannen zich vaker slachtoffer voelen van etnisch profileren door de politie. Zij hebben vaker dan migrantenvrouwen het gevoel meer in de gaten te worden gehouden en sneller te worden bekeurd.

Figuur 8

Participanten in de Nederlandse bevolking met minimaal één discriminatie-ervaring, naar sekse en grond (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ErDis'13), zie ook tabel 3.7 in deel II

### Mensen met een beperking ervaren vooral discriminatie in de openbare ruimte en op de arbeidsmarkt

Onderzoek onder mensen met een beperking laat zien dat zij minder participeren dan mensen zonder een beperking (bv. De Klerk 2002, 2007; Versantvoort en Van Echtelt 2012). Op het gebied van betaald werk had in 2010 36% van de mensen met een lichamelijke beperking een betaalde baan voor minimaal twaalf uur per week, waar dit percentage onder de algemene bevolking op 67% lag (Meulenkamp et al. 2011). Een belangrijk deel van de mensen met een lichamelijke beperking dat geen betaald werk heeft, zou wel betaald werk willen doen (Meulenkamp et al. 2011). In het onderwijs ligt de uitval van mensen met een beperking hoger dan onder de algehele populatie studenten (Van den Broek et al. 2013). En ondanks aanwezigheid van voorzieningen en beleid dat zich richt op toegankelijkheid van de instelling voor mensen met een beperking, ervaren studenten met een beperking onvoldoende ondersteuning en begeleiding vanuit instellingen voor beroepsonderwijs (CGB 2007).

Naast ontoegankelijkheid kan (onder meer) beeldvorming over mensen met een beperking een rol spelen in hun achterblijvende participatie. Zo stelt het onderzoek van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB 2007) dat mensen met beperkingen vanwege vooroordelen en stereotypen ten onrechte voor de opleiding geweigerd worden. Ook op de arbeidsmarkt kunnen mensen met een beperking hinder ondervinden van negatieve beeldvorming. Verveen en Petersen (2007) laten zien dat de helft van de leidinggevenden ervan overtuigd is dat mensen met psychische klachten minder productief zijn dan gezonde werknemers.

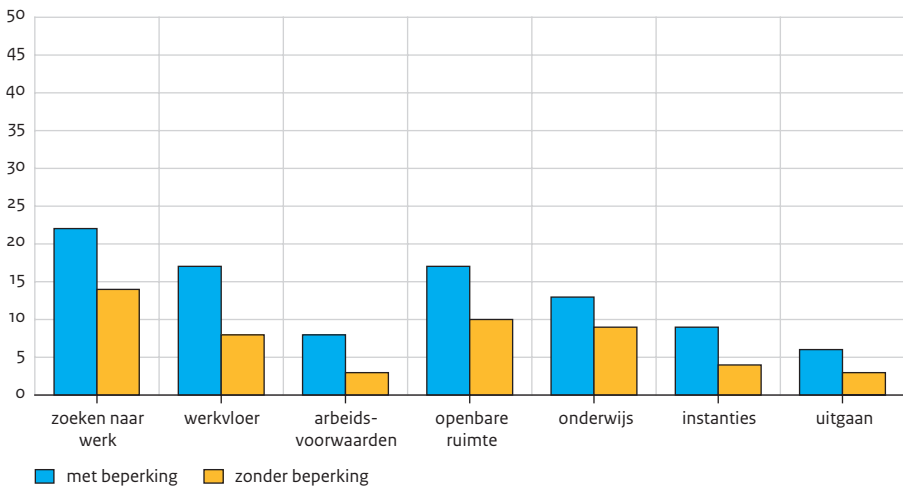


Dit onderzoek laat zien dat ongeveer één op de vijf mensen met een beperking die naar werk zoeken zich in het afgelopen jaar daarbij gediscrimineerd heeft gevoeld. Ook in de openbare ruimte en op de werkvloer wordt door mensen met een beperking meer discriminatie ervaren dan door mensen zonder beperking. Met name degenen met psychische klachten<sup>2</sup> (al dan niet in combinatie met lichamelijke klachten) ervaren discriminatie op deze twee terreinen. Vaak is dit in de sfeer van negatieve bejegening, zoals pestgedrag of narroepen. Psychische klachten kunnen ook een gevolg zijn van ervaren discriminatie: mensen kunnen vanwege hun psychische klachten discriminatie ervaren, en ervaren discriminatie kan leiden tot (verergering van) psychische klachten.

Door mensen met een beperking of chronische ziekte worden leeftijd en hun beperking of chronische ziekte het vaakst genoemd als discriminatiegrond (ook veel in combinatie). Mensen met een beperking zijn in dit onderzoek gemiddeld ouder dan mensen zonder beperking. Dat mensen met een beperking zich vaak ook op leeftijd gediscrimineerd voelen kunnen we hiermee in verband brengen.

Figuur 9

Participanten onder de Nederlandse bevolking met minimaal één discriminatie-ervaring, naar beperking en terrein (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ErDis'13), zie ook tabel 3.3 in deel II

### LHB-ers ervaren vooral in de openbare ruimte discriminatie vanwege hun seksuele gerichtheid

In Nederland wordt homoseksualiteit in de samenleving – zeker in vergelijking met andere landen – in hoge mate geaccepteerd. In 2010 was 10% van de Nederlandse bevolking negatief over homoseksualiteit (Keuzenkamp en Kuypers 2013). De mate van acceptatie verschilt overigens wel per terrein: met name homoseksualiteit in de openbaarheid kan op minder tolerantie rekenen. Tegelijkertijd laten verschillende onderzoeken naar welbevinden van LHB-ers ook zien dat zij te maken hebben met homonegatief gedrag, homodiscriminatie en zelfs antihomoseksueel geweld (Buijs et al. 2009; Hospers en Keuzenkamp 2010; Keuzenkamp et al. 2012; Van der Klein et al. 2009). Zo had 28% van de homoseksuele mannen en 14% van de lesbische vrouwen in 2010 op het werk te maken met negatieve reacties vanwege hun seksuele gerichtheid (Keuzenkamp en Oudejans 2011). Een meer recent rapport laat echter geen verschil zien in de mate waarin homoseksuele en heteroseksuele werknemers gepest worden op de werkvloer (Kuypers 2013). Een kwart van de homoseksuele mannen en lesbische vrouwen werd in de openbare ruimte negatief bejegend (Kooiman en Keuzenkamp 2012).

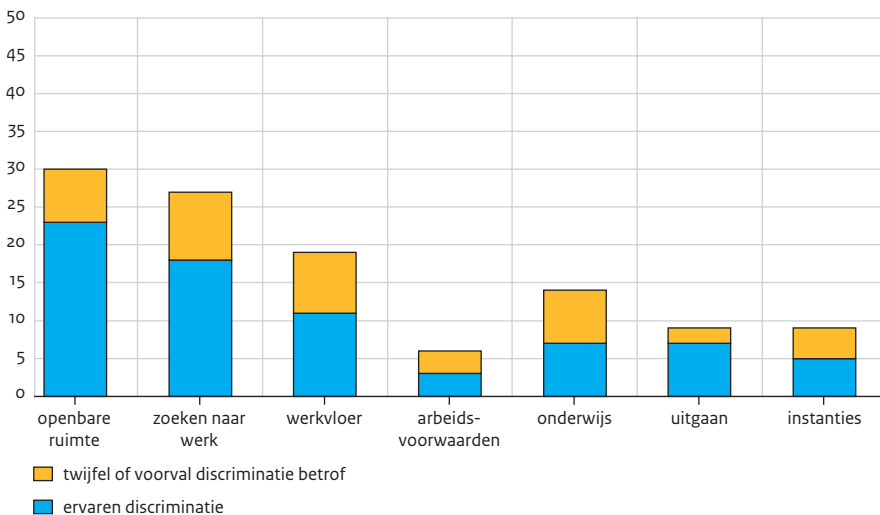
Onze gegevens laten zien dat seksuele gerichtheid voor LHB-ers de belangrijkste discriminatiegrond is bij hun laatste discriminatie-ervaring. Wanneer we de resultaten voor de drie groepen apart bekijken, blijken vooral homoseksuele mannen discriminatie op grond van seksuele gerichtheid te ervaren. Ook voor lesbische vrouwen is seksuele gerichtheid de meest genoemde discriminatiegrond. Bij biseksuelen is dit niet zo: zij noemen leeftijd en geslacht vaker dan hun seksuele gerichtheid. Wellicht komt dit doordat de seksuele gerichtheid van biseksuele mensen minder zichtbaar is: slechts 12% van de biseksuele vrouwen en 3% van de biseksuele mannen heeft een relatie met iemand van dezelfde sekse. Daarnaast zijn biseksuele mensen minder vaak open over hun seksuele gerichtheid dan homoseksuele mannen en lesbische vrouwen (Van Lisdonk en Kooiman 2012).

Een aanzienlijk deel van de LHB-ers ervaart discriminatie in de openbare ruimte (figuur 10). Het zijn met name homoseksuele mannen en lesbische vrouwen die op dit terrein discriminatie ervaren (beide ongeveer een kwart). Biseksuele mensen ervaren wat minder discriminatie in de openbare ruimte: 14%. Bij discriminatie van LHB-ers in de openbare ruimte gaat het vooral om discriminatoire scheldpartijen op straat en in het verkeer. Ook tijdens het uitgaan is dit de meest genoemde uitingsvorm van discriminatie.

Discriminatie-ervaringen in de vrije tijd (openbare ruimte en uitgaan) houden sterk verband met de seksuele gerichtheid van LHB-ers. Met name op dit terrein ervaart deze groep discriminatie op grond van hun seksuele gerichtheid: 92% van de homoseksuele mannen die zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd heeft gevoeld op dit terrein noemt hun seksuele gerichtheid als grond.

Figuur 10

Participanten onder LHb-ers met minimaal één discriminatie-ervaring, naar terrein (in procenten)



Bron: scp/cbs (ErDis'13), zie ook tabel 3.14 in deel II

### 6.3 Omgaan met ervaren discriminatie

Discriminatie-ervaringen raken mensen: van de mensen uit de Nederlandse bevolking met minimaal één discriminatie-ervaring geeft 72% aan zich kwaad te voelen, 55% voelt zich machteloos als gevolg van die ervaring, en 42% geeft aan dat zij een sterker mens zijn geworden. Ook gevoelens van onzekerheid, onveiligheid en verdriet worden genoemd.

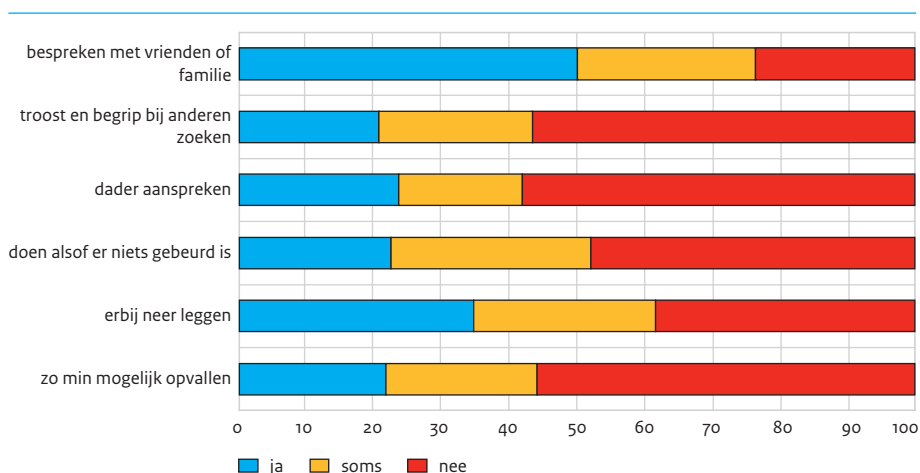
Ervaren discriminatie is dus geen neutrale gebeurtenis, maar iets dat stress kan opleveren. De strategieën die mensen toepassen om dit te verminderen wordt wel *coping* genoemd.

In het algemeen worden twee vormen van coping onderscheiden. Ten eerste coping-strategieën, waarbij men ernaar streeft om de situatie die stress oproept te veranderen. Zo kan men de dader op zijn of haar gedrag aanspreken, of steun zoeken bij anderen. De andere vorm van coping heeft te maken met het reguleren van de emoties die gepaard gaan met de ervaren discriminatie. Deze coping-strategieën zijn niet gericht op het veranderen van de situatie, maar bijvoorbeeld op de waardering van de gebeurtenis. Dat kan door de betekenis ervan te bagatelliseren of discriminatie in zijn geheel te ontkennen of te negeren. Ook kan men proberen om discriminatie te vermijden door te proberen de aandacht niet op zichzelf te vestigen of situaties te ontlopen waarvan verwacht wordt dat er discriminatie plaatsvindt.

Sommige strategieën zijn effectiever om de stress van discriminatie te verminderen dan andere. In de situatie berusten of agressief worden loont op termijn niet (Hampel en Peterman 2005, in Dewaele en Van Houtte 2010). Het doelbewust vermijden van personen of situaties om zo discriminatie te ontlopen is ook niet effectief omdat het kan leiden tot sociaal isolement, minder kansen en juist meer stress. Strategieën die in die in een specifieke situatie wel de stress van ervaren discriminatie verminderen omvatten bijvoorbeeld het minimaliseren van het probleem, het zoeken van ondersteuning bij anderen en proberen controle te krijgen over de situatie (Dewaele en van Houtte 2010). Aan iedereen met minimaal één discriminatie-ervaring is een aantal mogelijke coping-strategieën voorgelegd (figuur 11). De eerste drie strategieën in de tabel worden doorgaans beschouwd als adaptieve strategieën. Het voorval bespreken met vrienden of familie en troost en begrip zoeken bij anderen kunnen gezien worden als vormen van het zoeken van sociale ondersteuning. De helft van de mensen met een discriminatie-ervaring bespreekt dit met vrienden of familie, en nog eens een kwart doet dit soms. Troost en begrip zoeken komt minder vaak voor. Meer dan de helft van de respondenten doet dit nooit. Het aanspreken van de dader kan gezien worden als een adaptieve probleemgerichte strategie. Vier op de tien mensen met een discriminatie-ervaring is wel eens de strijd aangegaan tegen discriminatie door de dader erop aan te spreken. Minder adaptieve strategieën zijn het berusten in de situatie door te doen alsof er niets gebeurd is of zich neer te leggen bij de situatie. Meer dan de helft tot meer dan zes op de tien respondenten geeft aan dit (soms) te doen. Tot slot probeert 44% discriminatie te ontlopen door zo min mogelijk op te vallen.

Figuur 11

Coping-strategieën van de Nederlandse bevolking met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel) (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ErDis'13), zie ook tabel 1.15 in deel II

## 6.4 Gevolgen van ervaren discriminatie per terrein

Naast het willen verminderen van de stress die ervaringen met discriminatie opleveren, kunnen mensen ook allerlei gevolgen ondervinden van ervaren discriminatie. Het meest duidelijke voorbeeld hiervan is dat mensen het gevoel hebben niet aan het werk te komen. Per terrein beschrijven we hieronder de gevolgen die mensen rapporteren. Dit doen we steeds voor twee groepen: allereerst kijken we alleen naar de mensen binnen een terrein die discriminatie hebben meegemaakt (bv. alle scholieren en studenten met een discriminatie-ervaring). Daarna bekijken we de gevolgen in het totaal van de participanten op een bepaald terrein (gevolgen voor alle scholieren en studenten).

### Gevolgen van ervaren discriminatie in de openbare ruimte en tijdens het uitgaan

Naar aanleiding van discriminatie-ervaringen in de openbare ruimte en tijdens het uitgaan hebben we vragen gesteld over eventueel vermijdingsgedrag. Vermijden mensen als gevolg van hun discriminatie-ervaring bepaalde locaties of personen? Van de mensen met een discriminatie-ervaring komt een kwart niet meer in bepaalde buurten en winkels, 4% is als gevolg van discriminatie verhuisd en 3% is gestopt met sporten. Het meest genoemd is personen vermijden: een derde van de mensen met een discriminatie-ervaring in de vrije tijd vermijdt bepaalde personen omdat zij discrimineren.

Deze gegevens kunnen we ook bekijken voor het totaal van de Nederlandse bevolking (dus inclusief de mensen zonder discriminatie-ervaring). Van de gehele Nederlandse bevolking waagt 5% zich niet meer in bepaalde buurten of koopt niet meer in bepaalde winkels vanwege discriminatie. Ook op sociaal gebied heeft ervaren discriminatie in de vrije tijd gevolgen: 6% van de Nederlandse bevolking mijdt bepaalde personen, 1% is verhuisd of gestopt met sporten als gevolg van discriminatie.

### Gevolgen van ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt

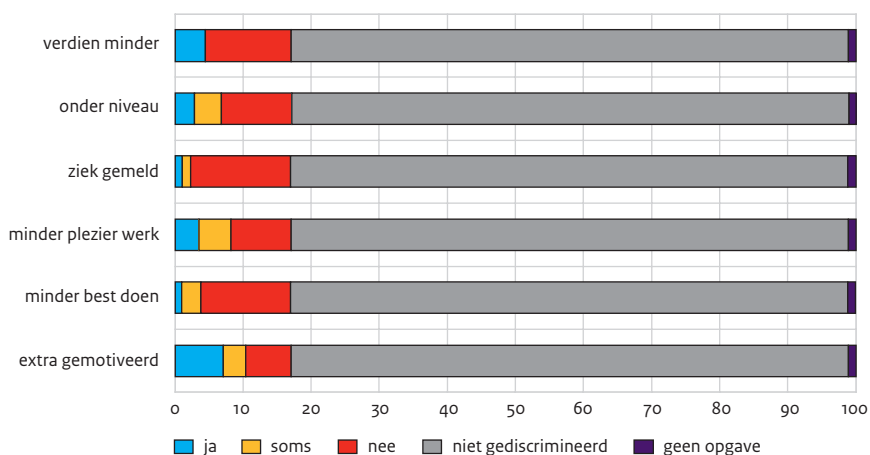
De gevolgen van ervaren discriminatie op het terrein van arbeid laten zich vooral voelen in werkbeleving en in motivatie: bijna de helft van de mensen die discriminatie op het werk meemaakte gaat (wel eens) met minder plezier naar het werk. Bijna twee derde van de werkenden met een discriminatie-ervaring voelt zich extra gemotiveerd om te laten zien dat ze het werk wel aankunnen. Maar er zijn ook positionele gevolgen aan te wijzen: 16% van de werkenden met een discriminatie-ervaring op het werk heeft als gevolg van die ervaring ander werk gezocht; 7% is gestopt met werken, 19% zegt minder geld te verdienen en 17% zegt onder zijn/haar niveau te werken als gevolg van discriminatie.

De gevolgen die we hierboven beschreven, betroffen mensen die aangaven zelf discriminatie te hebben meegemaakt. Deze gegevens kunnen we ook bekijken voor alle werkenden (dus inclusief de mensen zonder discriminatie-ervaring). Van alle werkenden meldde een klein deel zich ziek als gevolg van discriminatie, of ging minder zijn/haar best doen (figuur 12). Een wat groter deel voelt zich juist extra gemotiveerd te laten zien dat ze het werk wél aankunnen. Daarentegen rapporteert bijna één op de tien werkenden met minder plezier naar hun werk te gaan als gevolg van discriminatie.

Naast gevolgen voor werkbeleving en motivatie kunnen mensen ook gevolgen ervaren op het terrein van hun positie. Ongeveer een op de twintig werkenden heeft het gevoel dat zij vanwege discriminatie minder geld verdienen en nog een iets groter deel werkt volgens henzelf vanwege discriminatie onder zijn of haar niveau (figuur 12).

Figuur 12

Gevolgen van ervaren discriminatie onder alle werkenden (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ErDis'13), zie ook tabel 1.10 in deel II

Van alle werkenden heeft ongeveer 3% ander werk gezocht vanwege ervaren discriminatie, en is ongeveer 1% gestopt met werken of met het zoeken naar werk of stage. Het is natuurlijk mogelijk dat een deel van deze mensen besluit om op een andere manier aan het arbeidsproces deel te nemen (bv. als zelfstandige) of dat de school alsnog een stage vindt voor degenen die dit betreft.

### Gevolgen van ervaren discriminatie in het onderwijs

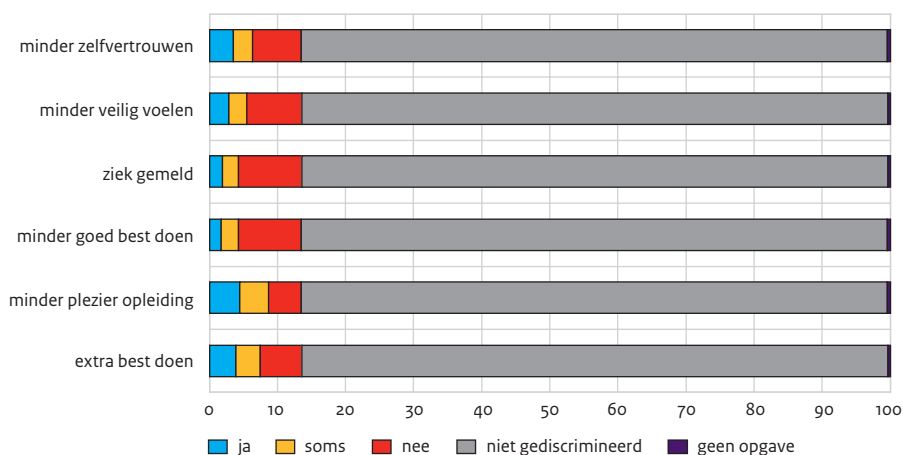
Ook in het onderwijs heeft ervaren discriminatie gevolgen voor motivatie, verzuim en welbevinden van studenten. Een derde van de studenten/scholieren met discriminatie-ervaringen heeft zich als gevolg hiervan wel eens ziek gemeld en een kwart doet als gevolg van discriminatie minder zijn/haar best. Bijna twee derde van de studenten/scholieren die discriminatie heeft meegemaakt, gaat (soms) met minder plezier naar de opleiding. Daarentegen doet meer dan de helft juist extra zijn of haar best. Gekeken naar de gevolgen voor het totaal aan scholieren en studenten (dus ook degenen die geen discriminatie hebben meegemaakt) gaat een kleine 10% met minder plezier naar de opleiding als gevolg van discriminatie. Een kleine 5% kampt met motivatieverlies als gevolg van discriminatie, terwijl een iets groter deel juist extra zijn of haar best doet. De negatieve gevolgen voor welbevinden als gevolg van discriminatie op het totaal van de scholieren is niet te veronachtzamen. Omgerekend gaat het om ongeveer

1 op de twintig studenten/scholieren die zich minder veilig voelt of minder vertrouwen in zichzelf heeft als gevolg van discriminatie. Zo bezien gaat het dus om ongeveer één leerling per klas.

Van alle scholieren en studenten heeft bijna 1 op de 20 zich ziek gemeld als gevolg van discriminatie. Een kleiner deel (ongeveer 1%) is van opleiding veranderd, en nog eens bijna 2% is zelfs gestopt met de opleiding.

Figuur 1.13

Gevolgen van ervaren discriminatie onder alle scholieren/studenten (in procenten)



Bron: scp/cbs (ErDis'13), zie ook tabel 1.12 in deel II

## 7 Ervaren discriminatie in Nederland: duiding van de gevonden patronen

Wanneer we de resultaten overzien, tekenen zich verschillen tussen groepen af in de discriminatie-ervaringen tussen groepen. De discriminatie die oudere leeftijdsgroepen ervaren lijkt bijvoorbeeld anders te zijn dan de discriminatie-ervaringen die LHB-ers rapporteren. Zo zagen we dat LHB-ers voornamelijk te maken hebben met negatieve bejegening in de openbare ruimte, net als mensen met psychische klachten. Deze laatste groep ervaart ook relatief veel negatieve bejegening op de werkvloer en in het onderwijs en rapporteert discriminatie bij het zoeken naar werk. Oudere leeftijdsgroepen en mensen met een lichamelijke beperking ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk, maar rapporteren relatief weinig negatieve bejegening. Moslims en migranten ervaren zowel in aanzienlijke mate negatieve bejegening in de openbare ruimte, het onderwijs en op de werkvloer, als ongelijke behandeling bij het zoeken naar werk en stage en door de politie.

De verschillen in discriminatie-ervaringen tekenen zich dus af langs twee uitingsvormen van ervaren discriminatie: ervaren negatieve bejegening en ervaren ongelijke behandeling. De negatieve bejegening speelt zich met name af in de openbare ruimte, maar wordt ook ervaren op de werkvloer en in het onderwijs. Ervaren ongelijke behandeling doet zich met name voor op het terrein van de arbeidsmarkt (denk aan het zoeken van werk en ervaring van onderbetaling), maar ook in contacten met de politie.

De groepen in dit onderzoek, zo blijkt, verschillen in de mate waarin zij discriminatie op deze dimensies ervaren. Sommige groepen, zoals de LHB-ers, ervaren met name negatieve bejegening (en dan vooral in de openbare ruimte), maar rapporteren niet opvallend veel discriminatie bij het zoeken naar werk. Oudere leeftijdsgroepen (vanaf 45 jaar) ervaren vooral discriminatie bij het zoeken naar werk en rapporteren weinig negatieve bejegening. Ook bij mensen met alleen een lichamelijke beperking zien we dit patroon terug.

Mensen met psychische klachten rapporteren zowel ongelijke behandeling als negatieve bejegening. Voor de migrantengroepen, en in het bijzonder de Turkse en Marokkaanse Nederlanders, geldt dit nog sterker: zij ervaren vaak zowel negatieve bejegening op de verschillende terreinen als ongelijke behandeling bij het zoeken naar werk en in het contact met de politie.

Sommige groepen hebben dus vooral te maken met één van de uitingsvormen, andere met beide. In figuur 14 zijn de twee uitingsvormen met elkaar gekruist, waardoor er vier kwadranten ontstaan. In het kwadrant linksboven wordt weinig ongelijke behandeling ervaren, maar wel negatieve bejegening. De ervaringen van de LHB-ers met discriminatie passen in dit kwadrant.

Linksonder bevindt zich een kwadrant waar men zowel ongelijke behandeling als negatieve bejegening ervaart. De ervaringen van mensen met psychische klachten, migrantengroepen in het algemeen en moslims in het bijzonder passen in dit kwadrant.

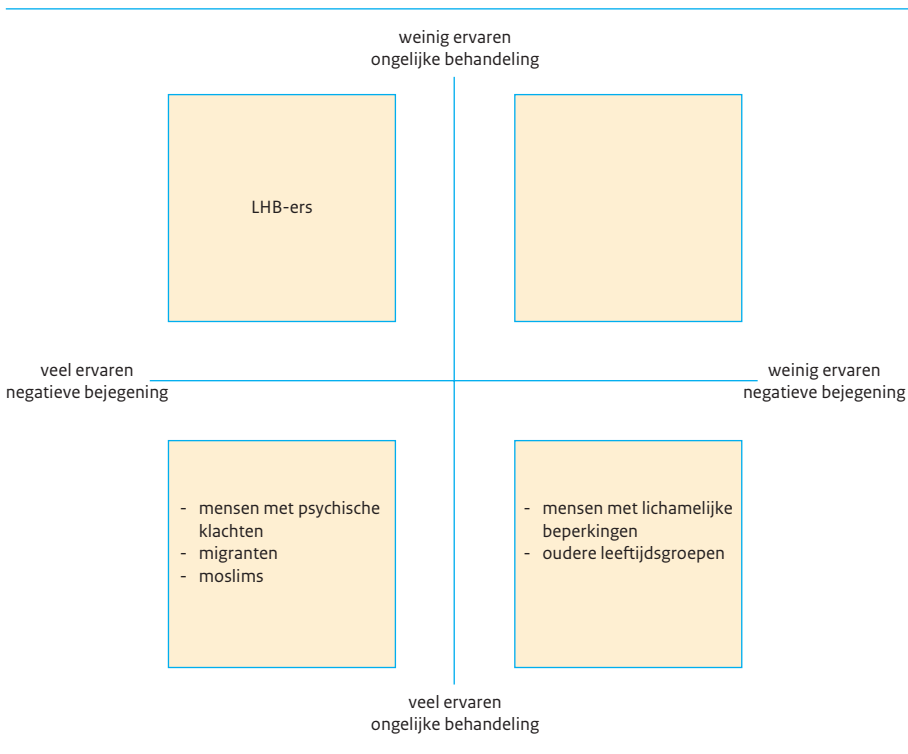
Mensen met lichamelijke beperkingen en oudere leeftijdsgroepen ervaren wel ongelijke behandeling (met name bij het zoeken naar werk), maar weinig negatieve



bejegening. Dit is het kwadrant rechtsonder. Groepen in het kwadrant rechtsboven ervaren weinig discriminatie, zowel wat betreft ongelijke behandeling als negatieve bejegening. Hier vinden we de zogenaamde ‘geprivilegieerde’ groepen; het gaat om maatschappelijke referentiegroepen zoals autochtone Nederlanders.

Figuur 14

Plaatsing van de groepen op ervaren negatieve bejegening en ervaren ongelijke behandeling



Bron: SCP

De plaatsing van de groepen in figuur 14 is beter te begrijpen wanneer we de uitingsvormen van discriminatie in verband brengen met verschillende discriminatietypen:<sup>3</sup> discriminatie vanuit risico-inschattingen en discriminatie vanuit gebrek aan maatschappelijke acceptatie. Bij discriminatie vanuit risico-inschattingen worden leden uit een bepaalde groep anders behandeld omdat een bepaald persoonskenmerk verbonden is met een idee over een vergrote kans op een bepaald risico. Op het terrein van de arbeidsmarkt staat deze vorm bekend als ‘statistische discriminatie’, in contacten met de politie wordt gesproken over ‘profiling’.

Bij statistische discriminatie is de kern dat werkgevers ideeën over het te verwachten risico en de verwachte productiviteit van specifieke groepen toepassen op individuele werkzoekenden uit die groep. Werkgevers beschouwen bepaalde groepen om

uiteenlopende redenen als minder productief of als een groter risico dan andere. Zo bestaat onder een deel van de werkgevers het beeld dat mensen met een beperking een lagere productiviteit en een hoger ziekteverzuim hebben en hogere financiële risico's met zich meebrengen (vgl. Verveen en Van Petersen 2007). Over 50-plussers kan gedacht worden dat hun werktempo lager ligt, dat zij minder innovatief en relatief duur zijn. En Nievers (2007) laat zien dat beelden over Marokkaanse en Antilliaanse werknemers onder werkgevers negatiever zijn dan de beelden over autochtone Nederlandse werknemers, en zich richten op kenmerken als onbetrouwbaarheid, en overlast gevend en crimineel gedrag.

Door deze beelden hebben individuele leden uit de groepen een achterstand ten opzichte van andere sollicitanten, omdat die beelden over de groep mee worden gewogen in de selectieprocedure van het individu (Aigner en Cain 1977; Arrow 1973). Om risico voor zichzelf of de onderneming te beperken neemt de werkgever (of de bemiddelende instantie) minder snel een lid aan van een groep waarover beelden van verminderde productiviteit bestaan. Discriminatie op basis van risicobeperking uit zich dus veelal als ongelijke behandeling en treft oudere werkzoekenden, mensen met een beperking en niet-westerse migranten bij het zoeken naar werk.

Op het terrein van instanties wordt dit discriminatiemechanisme met name in contact met de politie ervaren. Op basis van risicoprofielen worden bepaalde groepen (bv. Marokkaanse jongemannen) vaker gecontroleerd dan andere groepen (etnisch profileren). In ons onderzoek zien we dat jongeren en niet-westerse migranten (met name Marokkaanse mannen) deze vorm van discriminatie ervaren.

Het tweede discriminatietype betreft discriminatie vanuit een gebrek aan maatschappelijke acceptatie. Negatieve bejegening, maar ook extremere vormen als geweld en vernieling, zijn hiervan uitingsvormen. In deze vorm van discriminatie worden mensen op afstand gezet of gehouden, gemotiveerd en/of gelegitimeerd vanuit het idee dat zij beschikken over negatieve eigenschappen (bv. eng, vies, crimineel, gevaarlijk). Door het uitschelden of pesten van leden van deze groepen, en soms het overgaan tot geweld of vernieling, willen de daders afstand creëren tussen hen en de groep. In de manier waarop over de betreffende groepen gepraat wordt, komt de wens tot afstand soms heel duidelijk tot uiting: homo's moeten hun homoseksualiteit maar voor thuis bewaren, en etnische minderheden worden soms terug naar 'hun eigen land' verwenst.

Groepen die in figuur 14 zich in de onderste kwadranten bevinden hebben dus te maken met discriminatie vanuit risico-inschattingen: werkgevers zien hen bijvoorbeeld als arbeidskrachten met hogere financiële risico's (mensen met een beperking) of duur (oudere leeftijdsgroepen), en de politie beschouwt bijvoorbeeld bepaalde migrantengroepen als potentiële verdachten.

Groepen die zich in de linker kwadranten bevinden worden gezien als afwijkend van de norm die wordt gevormd door maatschappelijke referentiegroepen. Het gebrek aan acceptatie daarvan uit zich in negatieve bejegening. Zo ervaren migrantengroepen veel negatieve bejegening op verschillende terreinen vanwege hun huidskleur (met name Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders), andere etnische achtergrond of religie (moslims).

## 8 Tot besluit

Ervaren discriminatie in Nederland is in dit onderzoek in kaart gebracht door een groot aantal mensen concrete situaties voor te leggen, hen te vragen of zij dit hebben meegemaakt en of dit discriminatie betrof. Naast het in kaart brengen van de ervaringen van de Nederlandse bevolking in het algemeen, hebben we in dit rapport aandacht voor de discriminatie-ervaringen van verschillende groepen. We hebben daarbij gekeken naar de gronden waarop mensen zich gediscrimineerd voelen, op welke terreinen de voorvallen zich afspeelen, en op welke manier de ervaren discriminatie zich heeft geuit.

Een aanzienlijk deel van de inwoners van Nederland ervaart discriminatie: 24% heeft in het afgelopen jaar op enig terrein en in enige vorm een voorval meegemaakt dat als discriminerend is ervaren. Het vaakst doen zich voorvallen voor in de openbare ruimte en bij het zoeken naar werk. Leeftijd en geslacht zijn belangrijke discriminatiegronden. Ook etnische herkomst en huidskleur zijn vaak genoemd. Dit komt doordat een groot deel van de migranten zich gediscrimineerd voelt. Discriminatie-ervaringen kunnen verstrekkende gevolgen hebben. Zo is 7% van de werkenden met een discriminatie-ervaring gestopt met werken en is 2% van de scholieren en studenten die discriminatie meemaakten gestopt met de opleiding vanwege die ervaring. Ook op het gebied van welbevinden en motivatie laat ervaren discriminatie sporen na: een kwart van de studenten en scholieren met een discriminatie-ervaring doet als gevolg daarvan minder hun best en bijna de helft van de werkenden met een discriminatie-ervaring gaat als gevolg daarvan met minder plezier naar het werk. Niet alle gevolgen zijn echter per definitie negatief: zo voelt bijna twee derde van de werkenden met een discriminatie-ervaring zich extra gemotiveerd om te laten zien dat ze het werk wel aankunnen, en doet bijna de helft van de studenten/scholieren met een discriminatie-ervaring extra hun best.

Het onderzoek heeft laten zien dat er variatie is in niet alleen de mate waarin bepaalde groepen discriminatie ervaren, maar ook in de uitingsvormen en terreinen. Deze variatie hebben we geduid als verschillende typen discriminatie die we in verband hebben gebracht met risico-inschattingen en gebrek aan maatschappelijke acceptatie. De discriminatie-ervaringen van groepen lijken dus niet willekeurig te zijn, maar duiden op patronen die samenhangen met hoe groepen in de samenleving worden gezien. De mate van ervaren discriminatie kan daarbij een indicatie vormen van hoe diep gevoeld die beelden zijn: hoe negatiever en breder de stereotypen gedeeld worden, hoe meer discriminatie een groep ervaart (Snelmann en Ekehammar 2005). De mate van ervaren discriminatie vormt zo een reflectie van het maatschappelijke klimaat rond verschillende groepen. We zien dit bijvoorbeeld terug in de ervaringen van de migrantengroepen. Dat er onder een deel van de Nederlandse bevolking aanzienlijke weerstand bestaat tegen de aanwezigheid van niet-westerse migranten was al langer bekend (zie bv. Coenders 2001; Gijsberts en Dagevos 2004). Al bijna twintig jaar vindt circa de helft van de Nederlandse bevolking dat er te veel mensen van een andere nationaliteit in Nederland wonen (Huijnk en Dagevos 2012). Wellicht reflecteren de hoge percentages ervaren discriminatie onder migrantengroepen dit negatieve klimaat.

## Noten

- 1 ECRF is een onafhankelijk toezichtsorgaan voor de mensenrechten dat in elke lidstaat van de Raad van Europa onderzoek doet naar racisme en onverdraagzaamheid.
- 2 Aan respondenten is gevraagd: heeft u een langdurige ziekte, lichamelijke beperking of psychische klacht? (zie vraag 98 in de vragenlijst in bijlage B3, te raadplegen via [www.scp.nl](http://www.scp.nl) onder dit rapport).
- 3 Het stereotype contentmodel van Fiske en collega's (2002) laat een vergelijkbaar figuur zien met dimensies die de inhoud van stereotypen reflecteren (warmte en bekwaamheid).



DEEL II  
Cijferrapport

## 1 Ervaren discriminatie onder de Nederlandse bevolking

### 1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de discriminatie onder de Nederlandse bevolking centraal. We schetsen een beeld van de mate waarin discriminatie wordt ervaren en hoe dit verschilt tussen maatschappelijke terreinen. We geven hiermee vooral een algemeen beeld van discriminatie. Uit eerder onderzoek is echter bekend dat bepaalde groepen in onze samenleving vaker met discriminatie te maken krijgen dan andere (zie deel I). In hoofdstuk 2 en 3 besteden we daarom afzonderlijk aandacht aan verschillende groepen. Daarnaast zullen we in dit hoofdstuk beschrijven hoe mensen omgaan met ervaren discriminatie. Op welke manier proberen mensen de stress die gepaard kan gaan met het ervaren van discriminatie te verminderen? Mijden zij bijvoorbeeld bepaalde plekken of bepaalde personen? Zoeken zij sociale of professionele steun? In dit kader gaan we ook in op de vraag of mensen hun ervaringen ergens hebben gemeld, en waarom ze dat wel of niet hebben gedaan.

### 1.2 Ervaren discriminatie onder de Nederlandse bevolking

Ervaren discriminatie kan op uiteenlopende manieren worden onderzocht. Een eerste indruk van de omvang van discriminatie die mensen ervaren, kan worden verkregen door direct te vragen of zij te maken hebben gehad met bepaald gedrag van anderen vanwege hun achtergrond. Dan blijkt dat 17% zich (de laatste twaalf maanden) gekwetst of beledigd heeft gevoeld ‘vanwege uw achtergrond, bijvoorbeeld omdat u homo, gehandicapt, jood, vrouw, moslim, allochtoon of oudere bent’, 10% is nageroepen of uitgescholden vanwege hun achtergrond en 3% heeft geweld ondervonden of is bedreigd met geweld (zie tabel 1.1). Bij deze algemene manier van vragen is veel ruimte voor eigen interpretatie van de ondervraagden.

Om beter zicht te krijgen op de omvang van discriminatie hebben we daarom ook gevraagd of mensen zich de afgelopen twaalf maanden in concreet beschreven situaties hebben bevonden en of daarbij volgens hen discriminatie een rol speelde. Daarmee hebben we geprobeerd aan te sluiten bij situaties die zich in het dagelijks leven van respondenten kunnen voordoen. We verwachten op die manier betere schattingen te krijgen van de mate waarin mensen discriminatie ervaren (zie deel I). Bovendien hebben we de ondervraagden de mogelijkheid gegeven niet alleen ‘ja’ of ‘nee’ te antwoorden op de vraag of er sprake was van discriminatie; ze konden ook aangeven dat ze een vermoeden hadden van discriminatie. Juist omdat discriminatie meestal niet flagrant is (zie paragraaf 1.1), vonden we het belangrijk de ondervraagden deze ruimte te bieden. Hierna zal duidelijk worden dat veel mensen van deze mogelijkheid gebruik hebben gemaakt. Wanneer we alle concrete discriminatie-ervaringen bij elkaar optellen heeft 24% van de Nederlandse bevolking in een periode van twaalf maanden ten minste eenmaal discriminatie ervaren; tellen we ook degenen die een vermoeden van discriminatie

hadden mee, dan komen we uit op 33% (tabel 1.1). Vergelijken we deze bevindingen met de algemene manier van vragen zoals hierboven beschreven, dan zien we dat het merendeel van de mensen dat discriminatie ervaart dit niet heeft aangegeven bij de drie algemene vragen. Andersom zien we dat van degenen die geen enkele discriminatie-ervaring rapporteert slechts een klein deel (maximaal 4%) bevestigend heeft geantwoord op de drie algemene vragen (niet in de tabel). We concluderen derhalve dat de drie algemene vragen niet als vervanging kunnen dienen voor de uitgebreide en concrete manier van vragen die we in ons onderzoek hebben toegepast. Daarnaast blijkt dat er geen grote weerstand is tegen de term 'discriminatie'. Mensen die aangeven iets meegemaakt te hebben vanwege hun achtergrond, gebruiken over het algemeen deze term.

Tabel 1.1

Uitingsvormen waardoor discriminatie is ervaren, naar algemene en concrete vraagstelling, zonder en inclusief twijfel (n = 11.643; in procenten)

	algemene vraagstelling	concrete vraagstelling: zonder twijfel	concrete vraagstelling: inclusief twijfel
discriminatie meegemaakt (%)	20	24	33
uitingsvormen			
negatieve bejegening		12	19
gekwetst of beledigd	17		
nageroepen of uitgescholden	10		
ongelijke behandeling		9	14
bekladden, bekrassen, vernielen			
van eigendommen en woning		2	4
bedreigen en geweld	3	2	4
seksueel lastig vallen		1	1

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Discriminatie kan zich op vele manieren uiten. Het kan gaan om schelden en pesten, maar ook om bedreigingen en zelfs geweld. Negatieve bejegening (zoals onvriendelijke behandeling, naropen of pesten) is de meest gerapporteerde uitingsvorm (tabel 1.1). Ruim een op de tien Nederlanders heeft deze vorm van discriminatie in het afgelopen jaar ervaren. Wanneer degenen die twifelen of het schelden, naropen of pesten met discriminatie te maken had worden meegeteld, gaat het om bijna twee op de tien mensen van de Nederlandse bevolking. Ongelijke behandeling (zoals geweigerd worden in een horecagelegenheid of minder betaald krijgen voor hetzelfde werk) wordt door bijna een op de tien Nederlanders gerapporteerd (inclusief twijfel: bijna een op de zeven). Meer fysieke uitingen van discriminatie – bedreiging en geweld, en seksueel lastigvallen – worden het minst genoemd.



### 1.3 Gronden van discriminatie

Discriminatie, zo stelden we in deel I, is het nadelig behandelen van personen vanwege een bepaald (persoons)kenmerk. Aan de respondenten hebben we – bij elk afzonderlijk terrein – gevraagd vanwege welk kenmerk (of kenmerken) zij discriminatie ondervonden bij de laatste keer dat zij zich gediscrimineerd voelden of hierover twijfelden (tabel 1.2). Leeftijd en etnische herkomst zijn de kenmerken waarop mensen zich het meest gediscrimineerd voelen: 10% van de Nederlandse bevolking noemt leeftijd en 8% etnische herkomst. Huidskleur en geloof worden elk door 4% van de bevolking genoemd. In hoofdstuk 3 zullen we zien dat met name niet-westerse migranten etnische achtergrond, huidskleur en geloof in samenhang noemen. Wat leeftijd betreft zijn het niet alleen ouderen die dit kenmerk noemen, ook jongeren voelen zich gediscrimineerd vanwege hun leeftijd.

Tabel 1.2

Grond van discriminatie (inclusief twijfel) van Nederlanders met minimaal één discriminatie-ervaring (n = 11.643; in procenten van de totale bevolking)

	(%)
leeftijd	10
sekse	6
seksuele voorkeur	2
handicap/chronische ziekte	2
etnische herkomst/ander land	8
huidskleur	4
geloof	4
andere grond	6

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Wanneer we niet de totale Nederlandse bevolking als referentie nemen, maar alleen degenen met minimaal één discriminatie-ervaring, kunnen we een onderscheid maken tussen de onderzochte terreinen. Ook dan zien we dat etnische herkomst er uitspringt als discriminatiegrond (tabel 1.3). Rond een derde van degenen die discriminatie hebben gerapporteerd noemt etniciteit (soms iets minder, bv. op het werk; soms iets meer, bv. bij instanties). Alleen bij discriminatie bij het zoeken naar werk wordt leeftijd nog vaker als grond genoemd (56%). Verder valt op dat sekse relatief vaak wordt genoemd als grond bij discriminatie op het werk, en een handicap of chronische ziekte bij discriminatie door instanties.

Tabel 1.3

Grond van ervaren discriminatie (inclusief twijfel) van Nederlanders met minimaal één discriminatie-ervaring, naar terrein (in procenten)

	vrije tijd (n = 2331)	op het werk (n = 1374)	zoeken naar werk <sup>1</sup> (n = 700)	tijdens opleiding (n = 269)	instanties (n = 1389)
leeftijd	17	25	56	18	21
seks	16	22	8	8	14
seksuele voorkeur	7	4	2	7	3
handicap/chronische ziekte	9	8	5	7	13
etnische herkomst/ander land	35	28	37	38	41
huidskleur	20	13	15	17	24
geloof	19	13	15	19	22
andere grond	8	12	4	9	6

Leesvoorbeeld: van alle ondervraagden met minimaal één discriminatie-ervaring in de vrije tijd, noemt 17% leeftijd als grond van discriminatie en 16% geslacht. De percentages in de kolommen tellen op tot meer dan 100%, omdat de ondervraagden meerdere gronden mochten noemen.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

#### 1.4 Ervaren discriminatie naar terrein

Om beter zicht te krijgen op de mate waarin de Nederlandse bevolking discriminatie ervaart, maken we een uitsplitsing naar de verschillende terreinen (tabel 1.4). Discriminatie lijkt vaak plaats te vinden bij het zoeken naar werk: 29% (inclusief twijfel) van alle werkzoekenden heeft zich minimaal één keer gediscrimineerd gevoeld. Ook in de openbare ruimte ervaren veel mensen discriminatie: 18% (inclusief twijfel). We moeten echter wel voorzichtig zijn met het vergelijken van de omvang tussen terreinen. Bij sommige terreinen hebben we meer concrete situaties voorgelegd aan de ondervraagden dan bij andere terreinen.

Tabel 1.4

Terrein van ervaren discriminatie, zonder en inclusief twijfel (n = 11.643; in procenten)

	zonder twijfel	inclusief twijfel
in de openbare ruimte	12	18
tijdens het uitgaan	4	6
op de werkvloer <sup>a</sup>	9	14
bij arbeidsvoorwaarden <sup>a</sup>	4	7
bij het zoeken naar werk <sup>b</sup>	15	29
tijdens opleiding <sup>c</sup>	10	16
door instanties	5	9
andere discriminatie	n.v.t.	7

a Van alle werkenden.

b Van alle werkzoekenden.

c Van alle scholieren/studenten.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### 1.4.1 Vrije tijd

Een van de terreinen waar we uitgebreid hebben geïnformeerd naar verschillende situaties is de vrije tijd. We hebben onderscheid gemaakt tussen discriminatie in de (semi-)openbare ruimte (op straat, in winkels, het openbaar vervoer of bij het sporten) en discriminatie tijdens het uitgaan (restaurant, bar, bioscoop of discotheek). Eerst is gevraagd of mensen de situatie in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek hebben meegemaakt, vervolgens of ze dachten dat daarbij sprake was van discriminatie. Van de Nederlandse bevolking heeft 12% (inclusief twijfel: 18%) wel eens discriminatie meegemaakt in de (semi-)openbare ruimte (tabel 1.4). Wanneer we kijken naar de afzonderlijke situaties (tabel 1.5) in de (semi-)openbare ruimte zien we dat discriminatie relatief vaak op straat en in winkels plaatsvindt (vaker dan bijvoorbeeld in het openbaar vervoer).

Ook bij het sporten in de (semi-)openbare ruimte kunnen mensen te maken krijgen met discriminatie. In ons onderzoek hebben we gevraagd of mensen tijdens het sporten in de vrije tijd zijn uitgescholden of nageroepen. Van alle Nederlanders rapporteert 1% discriminatie. Kijken we alleen naar sporters (66% van alle Nederlanders), dan geeft 1% aan dat daarbij sprake was van discriminatie en 1% twijfelt daarover. In de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek is 90% van de Nederlandse bevolking wel eens uit geweest, bijvoorbeeld naar een restaurant, bar, bioscoop of discotheek. Van deze groep geeft 5% aan dat zij te maken hebben gehad met discriminatie. Ook als we naar de afzonderlijke situaties kijken (tabel 1.6), liggen de percentages lager dan bij discriminatie in de (semi-)openbare ruimte.

Tabel 1.5

Situaties ervaren discriminatie in de (semi-)openbare ruimte, zonder en inclusief twijfel  
(n = 11.643; in procenten)

	zonder twijfel	inclusief twijfel
op straat of in het verkeer uitgescholden of nageroepen	5	9
op straat lastiggevallen	3	4
op straat of in het verkeer bedreigd, geschopt of geslagen	1	2
in de tram, bus of trein onvriendelijk behandeld door het personeel	2	3
woning beklad, vernield of beschadigd	1	1
spullen (bv. auto of fiets) beklad, vernield of beschadigd	1	3
in eigen buurt gepest of uitgescholden	3	4
in winkel onvriendelijk behandeld	4	7
verdacht door winkelpersoneel van stelen	3	4

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Tabel 1.6

Situaties ervaren discriminatie tijdens het uitgaan, naar gehele Nederlandse bevolking en alleen degenen die uitgaan, zonder en inclusief twijfel (in procenten)

	Nederlandse bevolking (n = 11.643)		degenen die wel eens uitgaan (n = 10.463)	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
tijdens uitgaan nageroepen, uitgescholden of bespuugd	1	2	1	2
seksueel lastiggevallen tijdens het uitgaan	1	1	1	1
tijdens uitgaan bedreigd, geslagen of geschopt	1	2	1	2
geweigerd in discotheek, bar, bioscoop of restaurant	2	2	2	2

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Op het terrein van de vrije tijd hebben we naar aanleiding van de laatste discriminatie-ervaring uitgebreid gevraagd naar kenmerken van degene die discrimineerde (zie bijlage A, tabel A.1). In 23% van de gevallen ging het om een bekende van de ondervraagde, meestal uit dezelfde buurt. Meestal is de ondervraagde gediscrimineerd door één persoon (39%), twee personen (17%), drie of meer personen (26%). Verder geeft 8% aan te zijn gediscrimineerd door een organisatie. Vaak vond de discriminatie plaats door mannen: als individu 32%, als groep 24%. Ter vergelijking: 15% is gediscrimineerd door een individuele vrouw en 2% door een groep vrouwen; 16% gaf aan dat sprake was van een gemengde groep. De leeftijd van degenen die discrimineerden varieert sterk: 20% is 12-18 jaar, 35% is 19-30 jaar en 36% is 30-50 jaar. Bij alle zaken gaat het nadrukkelijk om percepties van degenen die discriminatie hebben meegemaakt. Hoeveel personen er discrimineerden en of dit mannen of vrouwen waren, kan waarschijnlijk met minder twijfel worden aangegeven dan de leeftijd van deze mensen.

Aan iedereen die een discriminatie-ervaring in de vrije tijd heeft gerapporteerd, hebben we gevraagd naar de gevolgen van deze ervaring (tabel 1.7). We zien dat mensen vooral personen die hen hebben gediscrimineerd mijden (34%) en niet meer in bepaalde winkels (25%) en buurten (24%) komen. Ze kiezen er dus voor zich niet meer te begeven in de context waarin de discriminatie heeft plaatsgevonden. We zien hetzelfde gedrag bij mensen die kiezen voor een ander sportteam (3%) of uitgaansgelegenheid (14%). Soms stoppen mensen echter met sporten (3%) of gaan ze minder vaak uit (13%). Een deel van de mensen die zich gediscrimineerd voelt is zelfs verhuisd (4%). Relateren we deze cijfers aan de Nederlandse bevolking als geheel, dan zien we dat het aandeel dat vermijdingsgedrag vertoont door (vermoedens) van discriminatie beperkt is.

Tabel 1.7

Vormen van vermijdingsgedrag in de vrije tijd (inclusief twijfel) naar gehele Nederlandse bevolking en alleen degenen met een discriminatie-ervaring (in procenten)

	Nederlandse bevolking (n = 11.643)	degenen met een discriminatie-ervaring (n = 2.254)
verandert van sport of sportteam	1	4
stopt met sporten	1	3
gaat naar andere uitgaansgelegenheid	3	14
gaat minder vaak uit	2	13
koopt niet meer in bepaalde winkels	5	25
komt niet meer in bepaalde buurten	5	24
verhuist	1	4
vermijdt bepaalde personen omdat zij discrimineren	6	34

Leesvoorbeeld: 3% van degenen die in de vrije tijd discriminatie hebben ervaren (inclusief twijfel) zijn als gevolg daarvan veranderd van sport of sportteam; omgerekend naar de hele Nederlandse bevolking is dat 1%.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

#### 1.4.2 Werk

Bij het beschrijven van discriminatie op het werk concentreren we ons op degenen die betaald werk hebben verricht (ook één uur per week, een korte werkperiode of freelancewerk telt mee); 65% van alle ondervraagden. Bij de discriminatie-ervaringen maken we een onderscheid tussen discriminatie op de werkvloer (onderlinge verhoudingen) en discriminatie bij arbeidsvoorwaarden (salaris en aanstelling) (zie tabel 1.8). Van alle werkenden heeft 9% minimaal één keer discriminatie op de werkvloer meegemaakt (inclusief twijfel: 14%). De meeste discriminatie komt voor bij het contact met mensen van buitenaf, zoals opdrachtgevers, klanten of patiënten: 7% van de mensen met externe contacten rapporteert discriminatie en 5% vermoedt discriminatie. Van alle werkenden geeft 7% aan discriminatie bij arbeidsvoorwaarden te hebben ervaren.

Meestal gaat het erom dat mensen voor hetzelfde werk minder betaald krijgen dan een collega.

Aan werkenden die ten minste één discriminatie-ervaring hebben gemeld, is gevraagd wat de functionele relatie met degene die discrimineerde is. Opdrachtgevers, klanten, patiënten enzovoort, worden vaak genoemd (34%), evenals collega's (33%), leidinggevendenden (20%) en werkgevers (19%) (zie bijlage A, tabel A.2).

Tabel 1.8

Situaties ervaren discriminatie bij betaald werk, zonder en inclusief twijfel (n = 7539; in procenten)

	zonder twijfel	inclusief twijfel
op de werkvloer		
moet altijd de vervelende klussen doen	2	4
spullen kapotgemaakt	0	1
werkenden met collega's, leidinggevende of manager (n = 6749)		
uitgescholden of gepest door collega's, leidinggevende of manager	3	4
kwetsende grappen door collega's, leidinggevende of manager	4	6
seksueel lastiggevallen door collega's, leidinggevende of manager	0	0
bedreigd, geschopt of geslagen door collega's, leidinggevende of manager	1	1
werkenden die voor hun werk in contact komen met mensen van buiten het werk, zoals opdrachtgevers, klanten of patiënten (n = 5790)		
gediscrimineerd door mensen van buiten het werk	7	12
arbeidsvoorwaarden		
tijdelijk contract niet verlengd	1	3
ontslagen	1	2
voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega	3	6

Leesvoorbeeld: 2% van alle werkenden heeft het doen van vervelende klussen op het werk als discriminatoir ervaren.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Ruim 20% van de Nederlandse bevolking heeft in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek werk gezocht. We hebben deze mensen gevraagd of zij hebben gesolliciteerd of werk hebben gezocht via een uitzendbureau. Van alle werkzoekenden via sollicitaties denkt 15% dat bij hun afwijzing sprake was van discriminatie en 13% heeft daar een vermoeden van (tabel 1.9). Bij het werk zoeken via een uitzendbureau, denkt 6% dat dit te maken heeft met discriminatie en 7% twijfelt.

Tabel 1.9

Vormen van ervaren discriminatie bij werkzoekenden, zonder en inclusief twijfel  
(n = 2538; in procenten)

	zonder twijfel	inclusief twijfel
afwijzing bij sollicitatie	15	28
moeite om werk te vinden via uitzendbureau	6	13

Leesvoorbeeld: 15% van alle werkzoekenden via sollicitaties heeft zonder twijfel discriminatie ervaren bij een afwijzing.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Een discriminatie-ervaring op de werkvloer of bij arbeidsvoorwaarden kan allerlei gevolgen hebben (tabel 1.10): 17% werkt onder hun niveau (23% soms) en 26% verdient minder geld. Zich bewust extra inspanssen om een bepaald probleem het hoofd te bieden wordt gezien als *planful problem solving* (Nievers 2007). Ook dat zien we terug: 42% gaat extra z'n best doen (19% soms), maar 6% doet dat juist minder (17% soms). Verder gaat 21% met minder plezier naar het werk (27% soms) en bij 14% heeft de discriminatie geleid tot ziekmelding. Ook het 'mijden' van werkgevers komt voor: 16% heeft ander werk gezocht en 7% is gestopt met werken.

Tabel 1.10

Gevolgen van ervaren discriminatie onder werkenden (in procenten)

	werkenden met een discriminatie- ervaring (n = 1374)		alle werkenden (n = 7539)	
	ja	soms	ja	soms
werk ik onder mijn niveau	17	23	3	4
ben ik extra gemotiveerd te laten zien dat ik het werk wel aan kan	42	19	7	3
ga ik met minder plezier naar mijn werk	21	27	4	5
doe ik minder mijn best	6	17	1	3
heb ik mij ziek gemeld	7	7	1	1
heb ik ander werk gezocht	16	-	3	-
ben ik gestopt met werken	7	-	1	-
verdien ik minder geld	26	-	5	-
gestopt met zoeken naar werk of stageplek	19	-	1	-

Leesvoorbeeld: 17% van degenen die op het werk discriminatie hebben ervaren, werkt onder zijn of haar niveau; omgerekend naar alle werkenden is dat 3%.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### 1.4.3 Opleiding

Van alle ondervraagden heeft 17% in de maanden voorafgaand aan het onderzoek een opleiding gevolgd. Van hen heeft 16% zich minimaal één keer gediscrimineerd gevoeld. Bij relatief veel scholieren en studenten heeft deze discriminatie te maken met onvriendelijke behandeling door docenten/begeleiders en een – volgens de ondervraagden – te lage beoordeling (tabel 1.11). Aan alle scholieren en studenten die ten minste één discriminatie-ervaring hebben gemeld in ons onderzoek, is gevraagd naar de functionele relatie met degene die discrimineerde: dit zijn vooral docenten (59%) en medeleerlingen of medestudenten (46%) (zie bijlage A, tabel A.3).

Tabel 1.11

Uitingsvormen van discriminatie onder scholieren/studenten bij het volgen van een opleiding, zonder en inclusief twijfel (n = 1933; in procenten)

	zonder twijfel	inclusief twijfel
uitgescholden of gepest	4	5
spullen kapotgemaakt	1	1
seksueel lastiggevallen	0	1
bedreigd, geschopt of geslagen	1	1
onvriendelijk behandeld door docent of begeleider	5	9
te lage beoordeling	4	8

Leesvoorbeeld: 1% van alle scholieren/studenten heeft het kapotmaken van spullen als discriminatoir ervaren.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Als onderdeel van de studie moeten studenten soms een stageplek regelen. Ruim een derde van de studenten (34%) heeft dat gedaan in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek. Van deze groep rapporteert 7% discriminatie en 6% twijfelt daarover. Aan scholieren en studenten die discriminatie in de opleiding hebben meegemaakt, hebben we gevraagd wat de gevolgen waren (tabel 1.12): 8% is van opleiding veranderd, 12% is gestopt, 11% volgt een opleiding onder zijn of haar niveau, 14% heeft zich ziek gemeld. Hoewel het merendeel dus de opleiding voortzet, zijn er wel veranderingen. Bijna 30% geeft aan extra zijn best te doen, terwijl 13% juist minder zijn best doet. Verder geven relatief veel scholieren en studenten met een discriminatie-ervaring aan dat zij met minder plezier naar de opleiding gaan (33%) en zich minder veilig voelen (21%). Ruim een kwart geeft aan minder vertrouwen in zichzelf te hebben.



Tabel 1.12

Gevolgen van ervaren discriminatie onder scholieren/studenten (in procenten)

	scholieren/studenten met een discriminatie-ervaring (n = 270)		alle scholieren/studenten (n = 1933)	
	ja	soms	ja	soms
doe ik extra mijn best	29	27	4	4
ga ik met minder plezier naar mijn opleiding	33	31	5	4
heb ik mij ziek gemeld	14	18	2	2
doe ik minder goed mijn best	13	20	2	3
voel ik me minder veilig op mijn opleiding	21	19	3	3
heb ik minder vertrouwen in mijzelf	26	21	4	3
volg ik een opleiding onder mijn niveau	11	–	2	–
ben ik gestopt met mijn opleiding	12	–	2	–
ben ik van opleiding veranderd	8	–	1	–

Leesvoorbeeld: 29% van degenen die tijdens de opleiding discriminatie hebben ervaren, doet extra zijn of haar best; omgerekend naar alle scholieren/studenten is dat 4%.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

#### 1.4.4 Instanties

Mensen kunnen gediscrimineerd worden door instanties waarmee ze te maken krijgen. Ook daar hebben we in ons onderzoek vragen over gesteld: 9% van de Nederlandse bevolking heeft in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek hiermee te maken gehad. Zo zien we in tabel 1.13 dat 1% van de bevolking aangeeft zich gediscrimineerd te voelen door de huisarts, het ziekenhuis of een andere zorginstelling en 1% twijfelt of discriminatie een rol speelde. Niet iedereen heeft echter contact met de betreffende instanties: 13% van de bevolking heeft contact gehad met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (u w v) en bijna 80% heeft contact gehad met een huisarts, ziekenhuis of andere zorginstelling. Wanneer we naar deze groepen kijken, zien we dat de meeste discriminatie-ervaringen gerapporteerd worden bij het u w v (7% en nog eens 6% twijfelt) en de politie (7% en 4% twijfelt).

Tabel 1.13

Instanties waar discriminatie is ervaren, zonder en inclusief twijfel (n = 11.643; in procenten)

	Nederlandse bevolking		contact	degenen die contact hebben gehad met de instantie	
	zonder twijfel	inclusief twijfel		zonder twijfel	inclusief twijfel
huisarts, ziekenhuis of andere zorginstelling	1	3	79	2	3
gemeente, overheid	2	4	54	4	7
politie	1	2	18	7	12
woningbouwcorporatie of andere woningverhuurder	1	2	17	6	11
uwv	1	2	13	7	13

Leesvoorbeeld: 1% van de Nederlandse bevolking heeft discriminatie ervaren bij een bezoek aan huisarts, ziekenhuis of andere zorginstelling. Van de Nederlandse bevolking bezoekt jaarlijks 79% minimaal één van deze instanties. Omgerekend naar deze bezoekers heeft 2% discriminatie ervaren.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

We hebben gevraagd of mensen bij het zoeken naar een huurwoning of het aanvragen van een hypotheek te maken hebben gehad met discriminatie (tabel 1.14). Van degenen die een huurwoning hebben gezocht in het afgelopen jaar (9% van de Nederlandse bevolking), vindt 8% dat daarbij sprake was van discriminatie en 9% heeft daar vermoedens van. Bijna 5% van de ondervraagden heeft in het afgelopen jaar een hypotheek aangevraagd. Van deze mensen rapporteert 9% discriminatie en twijfelt 4% daarover.

Bij contact met de politie hebben we gevraagd of mensen denken dat ze meer in de gaten worden gehouden dan andere mensen of sneller bekeurd worden (tabel 1.14). Ondervraagden die hierop bevestigend hebben geantwoord, geven eigenlijk al aan dat ze ongelijk behandeld worden. Om die reden zien we waarschijnlijk zeer hoge discriminatiecijfers. Van de Nederlandse bevolking vindt 2% dat ze meer in de gaten worden gehouden dan anderen en daarvan vindt bijna de helft dat er sprake is van discriminatie, ruim een kwart heeft daar een vermoeden van. Van de ondervraagden vindt 3% dat ze sneller bekeurd worden en daarvan vindt bijna 60% dat sprake is van discriminatie, een kwart twijfelt daarover.

Tabel 1.14

Situaties ervaren discriminatie bij het zoeken naar een woning en bij contact met de politie, zonder en inclusief twijfel (n = 11.643; in procenten)

	Nederlandse bevolking		degenen die een woning hebben gezocht/hypotheek hebben aangevraagd	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
discriminatie ervaren bij het zoeken naar een huurwoning	1	2	8	17
discriminatie ervaren bij het aanvragen van een hypotheek	0	1	9	12
	Nederlandse bevolking		degenen die zich ongelijk behandeld voelen door de politie	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
meer in de gaten gehouden door politie	1	2	48	74
sneller bekeurd door politie	2	2	59	83

Leesvoorbeeld: 1% van de Nederlandse bevolking vindt dat zij bij het zoeken naar een huurwoning is gediscrimineerd. Van degenen die daadwerkelijk een huurwoning hebben gezocht is dat 8%.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

## 1.5 Omgaan met discriminatie

Ervaringen met discriminatie kunnen in meerdere of mindere mate stressvol zijn, afhankelijk van de ervaren ernst van het incident, de frequentie, persoonlijkheidskenmerken en de manier waarop mensen hiermee omgaan. De strategieën die mensen toepassen om de ervaren stress te verminderen wordt *coping* genoemd. In het algemeen worden twee vormen onderscheiden. Ten eerste coping-strategieën. Daarbij streeft men ernaar om de situatie die stress oproept te veranderen, bijvoorbeeld door te besluiten de ervaren discriminatie aan te kaarten met het doel deze te doen stoppen of te verminderen of door steun te zoeken bij anderen. In de literatuur worden deze strategieën geclusterd onder de noemer probleemgerichte coping of strategieën van toenadering (Dewaele en Van Houtte 2010).

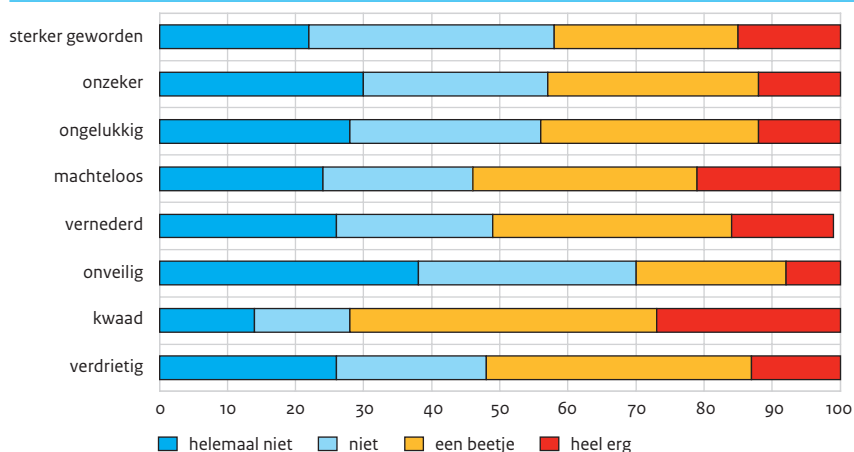
De tweede vorm wordt emotiegerichte of vermijdingsgerichte coping genoemd. Strategieën in dit cluster hebben eerder te maken met het reguleren van de emoties die gepaard gaan met de ervaren discriminatie. Deze coping-strategieën zijn niet gericht op het veranderen van de situatie, maar bijvoorbeeld op de waardering van die gebeurtenis. Dat kan door de betekenis ervan te bagatelliseren of discriminatie in zijn geheel te ontkennen of te negeren, door de aandacht niet op zichzelf te vestigen of door situaties te ontlopen waarvan verwacht wordt dat er discriminatie zal plaatsvinden. Sommige strategieën zijn effectiever dan anderen. In de situatie berusten of agressief worden loont op termijn niet (Dewaele en Van Houtte 2010). Het doelbewust vermijden

van personen of situaties om discriminatie te ontlopen is ook niet effectief omdat het kan leiden tot sociaal isolement, minder kansen en juist meer stress. Tot de strategieën die wel adaptief zijn behoren het minimaliseren van het probleem, het zoeken van ondersteuning bij anderen en proberen controle te krijgen over de situatie (Dewaele en Van Houtte 2010).

Om een idee te krijgen van de mate waarin discriminatie-ervaringen als stressvol worden ervaren, hebben we gevraagd naar het gevoel dat mensen hadden als gevolg van hun ervaringen met discriminatie. Voor uiteenlopende gevoelens konden mensen aangeven in welke mate zij zich hierin herkenden (figuur 1.1 en bijlage A, tabel A.4). Sommigen koppelen een positief gevolg aan de door hen ervaren discriminatie: zo geeft 42% aan dat zij een (beetje of heel erg) sterker mens zijn geworden. Veel mensen ervaren echter negatieve emoties: met name zich kwaad (72%) en machteloos (55%) voelen, worden vaak genoemd.

Figuur 1.1

Emoties als gevolg van ervaren discriminatie (inclusief twijfel) onder Nederlanders met minimaal één discriminatie-ervaring (in procenten)<sup>a</sup>



a De bijbehorende tabel is te vinden in bijlage A, tabel A.4.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Vervolgens is aan iedereen met minimaal één gerapporteerde discriminatie-ervaring een aantal coping-strategieën voorgelegd (tabel 1.15). De eerste drie strategieën in de tabel worden doorgaans beschouwd als adaptieve strategieën. Het voorval bespreken met vrienden of familie en troost en begrip zoeken bij anderen kunnen gezien worden als indicaties van het zoeken naar sociale ondersteuning. De helft van de respondenten bespreekt de ervaring met vrienden of familie, en nog eens een kwart doet dit soms. Troost en begrip zoeken komt minder vaak voor. Meer dan de helft van de respondenten

doet dit nooit. Het aanspreken van de dader kan gezien worden als een adaptieve probleemgerichte strategie. Vier op de tien mensen is wel eens de strijd aangegaan tegen discriminatie door de dader erop aan te spreken. Minder adaptieve strategieën zijn het berusten in de situatie door te doen alsof er niets is gebeurd of zich neer te leggen bij de situatie. Meer dan de helft geeft aan dit (soms) te doen. Tot slot probeert 44% discriminatie te ontlopen door zo min mogelijk op te vallen.

Tabel 1.15

Coping-strategieën van Nederlanders met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel) (n = 4109; in procenten)

	ja	soms
ik besprak het met vrienden of familie	50	26
ik zocht troost en begrip bij anderen	21	23
ik sprak de dader er op aan	24	18
ik deed alsof er niets gebeurd is	23	29
ik legde mij erbij neer	35	27
ik probeerde zo min mogelijk op te vallen	22	22

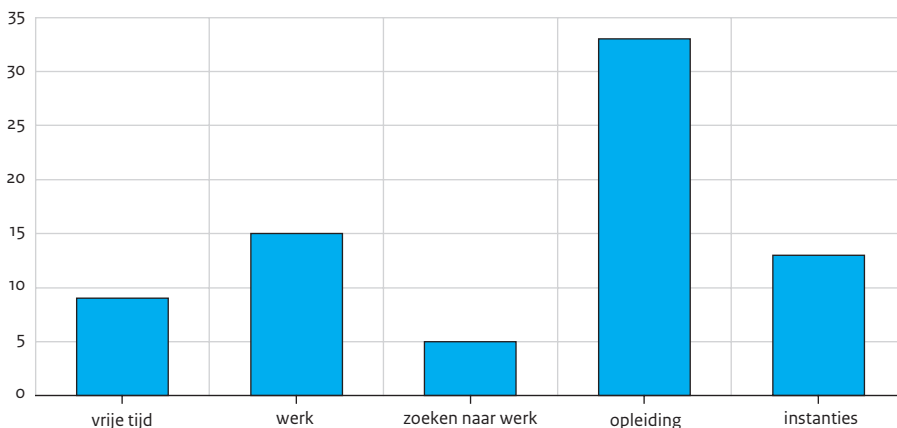
Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

## 1.6 Melden van ervaren discriminatie

Als mensen discriminatie ervaren kunnen ze dat ergens melden. Melden kan ook gezien worden als een coping-strategie die erop gericht is de situatie te veranderen. Uit ons onderzoek blijkt dat gemiddeld een op de acht discriminatie-ervaringen wordt gemeld. We hebben een ruime definitie van melden gebruikt door te vragen of mensen hun ervaring *ergens* hebben gemeld, waarbij ze het vragen om informatie of advies ook konden meetellen als melding. Het kan dus gaan om externe meldingen bij instanties die gericht zijn op het bestrijden van discriminatie (zoals antidiscriminatiebureaus of politie), om interne meldingen (bv. bij discriminatie op de werkvloer een melding bij het management), en om andersoortige meldingen (bv. bij familie of vrienden). In figuur 1.2 hebben we deze meldingen per terrein weergegeven. We zien dan grote verschillen: het melden van discriminatie-ervaringen bij het zoeken naar werk gebeurt relatief weinig (5%), discriminatie-ervaringen bij een opleiding worden aanzienlijk vaker gemeld (33%).

Figuur 1.2

Het melden van (de meest recente) discriminatie-ervaringen (inclusief twijfel), naar terrein (in procenten)<sup>a</sup>



a De bijbehorende tabel is te vinden in bijlage A, tabel A.5.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Om meer zicht te krijgen op de motieven om ervaren discriminatie wel of niet te melden, hebben we aan degenen die hun discriminatie-ervaringen ergens hebben gemeld, gevraagd waarom ze dat deden (tabel 1.16). Bij discriminatie-ervaringen in de vrije tijd is de meest genoemde reden dat mensen willen dat degene die het heeft gedaan wordt aangepakt (54%). Bij discriminatie op het werk en discriminatie door instanties zijn het oplossen van de zaak en het verhaal kwijt kunnen de meest genoemde redenen. Voor discriminatie tijdens het zoeken naar werk en de opleiding is het absolute aantal meldingen in ons onderzoek te gering om verdere uitsplitsingen mogelijk te maken.

Tabel 1.16

Redenen om discriminatie-ervaring te melden (meerdere antwoorden mogelijk), naar terrein (in procenten)

	vrije tijd (n = 193)	werk (n = 194)	instanties (n = 148)
om de zaak op te lossen	34	50	46
ik wilde mijn verhaal kwijt	37	56	41
ik wil dat degene die het heeft gedaan wordt aangepakt	54	32	34
ik wil weten of het discriminatie was	9	9	4
zodat we weer gewoon met elkaar om kunnen gaan	12	16	9
andere reden	12	16	16

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Aan degenen die hun discriminatie-ervaring nergens hebben gemeld, is gevraagd waarom ze dat niet deden (tabel 1.17). Aangezien het aantal niet-melders relatief groot is, kunnen we de terreinen zoeken naar werk en opleiding weer erbij betrekken. Bij bijna alle terreinen is het argument dat melden toch geen zin heeft, het meest genoemd. Bij vrije tijd en werk wordt het argument dat het niet belangrijk genoeg was nog net iets vaker genoemd. Verder zien we dat er een behoorlijke groep is (rond de 20%) die de ervaring niet meldt omdat ze niet zeker zijn dat het discriminatie is. Zoals we in tabel 1.16 zagen is dit voor sommigen juist een reden om het wel te melden. Interessant is ook de groep die aangeeft het zelf te hebben opgelost; met name op het werk is deze groep vrij aanzienlijk (23%). Andere reden om niet te melden zijn angst om in de problemen te komen, niet weten waar en hoe je kan melden en dat het te veel tijd en moeite kost.

Tabel 1.17

Redenen om discriminatie-ervaring niet te melden (meerdere antwoorden mogelijk), naar terrein (in procenten)

	vrije tijd (n = 1903)	werk (n = 1094)	zoeken		instanties (n = 1010)
			werk (n = 637)	opleiding (n = 223)	
melden heeft toch geen zin	36	32	47	34	46
ik ben er niet zeker van dat het discriminatie was	15	21	26	16	23
ik heb het zelf opgelost	15	23	7	16	11
ik vond het niet belangrijk genoeg	42	34	17	24	19
ik ben bang dat ik dan in de problemen kom	8	13	5	15	8
ik wist niet dat je zoiets kan melden en waar dat kan	14	11	18	14	16
het kost me te veel tijd en moeite om te melden	18	12	9	10	18
andere reden	9	10	12	8	10

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

## 2 Ervaren discriminatie onder migrantengroepen en religieuze groepen

### 2.1 Discriminatie van groepen

Sommige groepen zijn kwetsbaarder voor discriminatie. Vaak hebben ze een kenmerk (of meerdere) dat als afwijkend van de 'norm' wordt beschouwd. Wat die norm is, varieert tussen situaties en is vooral afhankelijk van subjectieve opvattingen. Het kan gaan om uiterlijkheden (bv. gewicht, huidskleur), maar ook om religie, etnische afkomst of seksuele gerichtheid. Wat als de norm geldt in een samenleving blijft veelal impliciet, maar afwijkingen ervan worden vaak negatief geladen (Goffman 1974; Ragins en Cornwell 2001). Het kan dan gaan om automatische veronderstellingen over de seksuele gerichtheid van personen (heteronormativiteit) of de waardering van cultureel bepaalde omgangsvormen of gebruiken.

In dit hoofdstuk staan de ervaringen met discriminatie van twee groepen centraal: migrantengroepen en religieuze groepen. In hoofdstuk drie kijken we naar de ervaringen van mensen met een beperking, verschillende leeftijdsgroepen, mannen en vrouwen en LHB-ers (lesbische, homoseksuele en biseksuele mensen).

De groepen die in dit hoofdstuk centraal staan beschikken over een of meerdere kenmerken die overeenkomen met de gronden waarop mensen discriminatie kunnen ervaren. Bij migrantengroepen gaat het vooral om hun etnische achtergrond, al dan niet in combinatie met huidskleur en religie. Bij religieuze groepen betreft het hun religie. Achtereenvolgens kijken we naar de mate waarin groepen discriminatie ervaren, op welke grond(en) discriminatie ervaren wordt, welke uitingsvorm de ervaren discriminatie aanneemt en tot slot in welke mate discriminatie op bepaalde terreinen wordt ervaren.

### 2.2 Migrantengroepen en discriminatiegrond

Migranten zijn inwoners van Nederland van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Er wordt onderscheid gemaakt tussen westerse en niet-westerse migranten.<sup>2</sup> In deze paragraaf besteden we aandacht aan de ervaringen van de grootste groepen niet-westerse migranten in de Nederlandse samenleving: Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders. Sinds de uitbreiding van de Europese Unie met Oost-Europese landen is het aantal migranten uit deze landen sterk gestegen. Vooral het aantal Poolse immigranten is toegenomen: sinds 2007 komen er jaarlijks meer migranten uit Polen dan uit Turkije, Marokko, Suriname en de Nederlandse Antillen tezamen (Loozen et al. 2012). De recente instroom van migranten uit Midden- en Oost Europa (MOE) maakt het belangrijk ook de ervaringen van deze groep in beeld te brengen. Migranten die niet tot een van deze migrantengroepen behoren zijn ondergebracht in twee grote categorieën: de overige westerse en de overige niet-westerse migranten. We verwachten dat migrantengroepen met name discriminatie ervaren op kenmerken die te maken hebben met hun etnische achtergrond. Daarom hebben we aan de mensen



die ten minste één discriminatie-ervaring hebben meegemaakt gevraagd vanwege welk kenmerk zij zich de laatste keer gediscrimineerd voelden (tabel 3.1). Men kon meerdere gronden aangeven.

Tabel 2.1

Ervaren discriminatie bij etnische groepen, naar grond (meerdere antwoorden mogelijk; n = 11.643; in procenten)

	etnische herkomst	huids- kleur	geloof	leeftijd	geslacht	handicap	seksuele gerichtheid	andere grond
Marokkaans (n = 902)	54	21	51	8	4	4	1	5
Turks (n = 946)	54	13	39	8	5	4	1	6
Surinaams (n = 1141)	32	43	8	14	9	3	1	8
Antilliaans (n = 1144)	35	43	4	16	7	4	2	8
overig niet-westers (n = 1211)	44	23	12	11	7	3	2	7
MOE-landers (n = 1217)	54	1	3	8	8	2	2	7
overig westers (n = 1630)	15	5	4	11	7	2	2	6
autochtoon (n = 3452)	2	1	2	9	6	2	2	6

Leesvoorbeeld: van alle Turkse Nederlanders heeft 21% discriminatie ervaren op grond van hun huidskleur.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Zoals uit tabel 2.1 blijkt, speelt de etnische achtergrond of zaken die hiermee verband houden zoals huidskleur of geloof, een belangrijke rol in de discriminatie-ervaringen van veel migrantengroepen. Vooral de Marokkaanse en Turkse Nederlanders noemen discriminatie op grond van etnische herkomst en geloof. Onder de overige niet-westerse migranten speelt etnische herkomst een iets minder belangrijke rol. In de drie groepen die vaak geloof als discriminatiegrond noemen, bevinden zich relatief veel moslims. Op hun discriminatie-ervaringen gaan we later in (§ 2.3).

Bij de Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders speelt discriminatie op grond van etnische herkomst en huidskleur een grote rol, geloof is minder belangrijk. In onze steekproef bevindt zich onder hen een relatief groot aandeel christenen (resp. 54% en 33%). Bij christenen, zo zullen we in paragraaf 2.3 zien, speelt geloof nauwelijks een rol bij discriminatie.

Migranten uit Midden- en Oost-Europa ervaren met name discriminatie op grond van hun etnische achtergrond. De andere gronden zijn veel minder van belang.

Bij westerse migranten en autochtone Nederlanders speelt de etnische afkomst een minder grote rol dan bij de andere migrantengroepen. Voor autochtone Nederlanders is leeftijd de meest genoemde grond van discriminatie: ruim een derde van de mensen met ten minste één discriminatie-ervaring in het afgelopen jaar noemt dit kenmerk.

Concluderend kunnen we stellen dat ervaren discriminatie bij niet-westerse migrantengroepen in de meeste gevallen te maken heeft met hun etnische achtergrond. Ook bij migranten uit Midden- en Oost-Europa speelt dit een belangrijke rol.

De discriminatie-ervaringen van overige westerse migranten en van autochtone Nederlanders hebben minder vaak te maken met hun etnische afkomst. Deze groepen zullen vooral als vergelijkingsgroep dienen.

### 2.2.1 Ervaren discriminatie van migrantengroepen

Hiervoor concludeerden we dat wanneer migranten discriminatie ervaren dit vaak – maar niet altijd – te maken heeft met hun etnische achtergrond. Nu zullen we ingaan op de vraag in welke mate de verschillende migrantengroepen discriminatie ervaren en welke uitingsvormen zij aanneemt.

We verwachten dat migranten uit Midden- en Oost-Europa minder discriminatie ervaren dan niet-westerse migranten. Negatieve beeldvorming en discriminatie zijn immers onder meer verbonden aan de culturele afstand die mensen ervaren (Snellman en Ekehammar 2005). Autochtonen ervaren doorgaans een grotere culturele afstand tot niet-westerse groepen dan tot westerse groepen. Daarnaast heeft echter verblijfsduur een relatie met negatieve stereotypering: recent gemigreerde groepen hebben te maken met een negatievere beeldvorming dan groepen wiens migratiegeschiedenis zich verder naar het verleden uitstrekt (Hagendoorn en Hraba 1989). Zo bezien zou juist een hogere mate van ervaren discriminatie onder migranten uit Midden- en Oost-Europa kunnen worden verwacht.

Uit ons onderzoek blijkt dat niet-westerse groepen over het algemeen meer discriminatie ervaren dan westerse groepen (tabel 2.2, kolom 2 en 3). Dit komt overeen met wat we verwachten vanwege de relatie tussen negatieve beeldvorming en ervaren culturele afstand. Met name de hoge percentages onder Marokkaanse en Turkse Nederlanders vallen op. Twee derde van deze groepen rapporteert ten minste één discriminatie-ervaring in de afgelopen twaalf maanden. Voor de andere niet-westerse groepen (Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders en overige niet-westerse groepen) gaat het om ruim de helft van de mensen die één of meerdere discriminatie-ervaringen heeft. Wanneer we ook de mensen meetellen die twijfelen of het incident met discriminatie te maken had, gaat het om driekwart van de Marokkaanse en Turkse Nederlanders, en twee derde van de overige niet-westerse groepen.

Hoewel de westerse groepen minder discriminatie ervaren, rapporteert bijna de helft van de migranten uit Midden- en Oost-Europa discriminatie. Wanneer we degenen die twijfelen over het discriminatoire karakter van het incident hierbij optellen, gaat het om twee derde van deze migranten. Zij vertonen dus meer overeenkomsten met niet-westerse groepen dan met de westerse groep. Hier lijkt de relatie tussen negatieve stereotypering en verblijfsduur inderdaad een rol te spelen.

**Tabel 2.2**  
 Ervaren discriminatie bij etnische groepen, naar uitingvorm, zonder en inclusief twijfel (n = 11.643; in procenten)

	in totaal ten minste		negatieve		ongelijke		bekladden,		bedreigen,		seksueel	
	eenmaal discrimina-		bejegening		behandeling		vernielen,		geweld		lastigvallen	
	zonder	inclusief	zonder	inclusief	zonder	inclusief	zonder	inclusief	zonder	inclusief	zonder	inclusief
	twijfel	twijfel	twijfel	twijfel	twijfel	twijfel	twijfel	twijfel	twijfel	twijfel	twijfel	twijfel
Marokkaans (n = 902)	66	76	54	63	36	51	6	14	8	9	1	1
Turks (n = 946)	64	73	46	56	34	47	9	18	6	8	2	4
Surinaams (n = 1141)	53	66	36	49	28	40	5	11	5	8	1	3
Antilliaans (n = 1144)	56	67	39	49	31	46	4	9	4	5	1	3
overig niet-westers (n = 1211)	52	65	38	49	25	38	6	12	6	7	1	2
MOE-landers (n = 1217)	53	66	34	46	28	45	10	16	4	6	2	4
overig westers (n = 1630)	28	37	14	23	11	16	2	6	3	4	2	3
autochtoon (n = 3452)	19	27	8	13	6	10	1	3	2	3	1	1

Leesvoorbeeld: van alle Turkse Nederlanders heeft 64% ten minste eenmaal discriminatie ervaren en 34% van de Turkse Nederlanders heeft ongelijke behandeling ervaren.

Bron: scp/cbs (ErDis'13)

De meeste respondenten uit migrantengroepen ervaren discriminatie in de vorm van negatieve bejegening (zie tabel 2.2): zij worden onvriendelijk behandeld, uitgescholden, nageroepen of gepest. Ongelijke behandeling, zoals minder kans maken op een baan of de vervelende klussen toegeschoven krijgen, komt ook frequent voor. Geweld of vandalisme met een discriminatoire uiting wordt minder vaak genoemd, en de laagste frequenties vinden we bij seksueel lastiggevallen.

Eerder zagen we dat Marokkaanse en Turkse Nederlanders de meeste discriminatie ervaren. Dat beeld blijft grotendeels overeind wanneer we uitsplitsen naar uitingsvormen, maar het wordt ook enigszins genuanceerd. Migranten uit Midden- en Oost-Europa hebben bijvoorbeeld relatief vaak te maken met bekladden en vernielen van eigendommen. De overige westerse groepen ervaren, evenals de autochtone Nederlanders, alle vormen in de minste mate.

## 2.2.2 Ervaren discriminatie naar terreinen

### Discriminatie in de openbare ruimte

Een groot deel van de migrantengroepen ervaart discriminatie in de openbare ruimte (zie tabel 3.3). Het gaat hier om ervaringen op straat, in de woonomgeving, tijdens het winkelen en het sporten. Ook uit het SCP-rapport *Dichter bij elkaar?* (Huijnk en Dagevos 2012) blijkt dat niet-westerse migranten de meeste discriminatie in de openbare ruimte ervaren. Een deel van de verklaring hiervoor is dat de openbare ruimte veelomvattend is en daarmee een veelvoud aan situaties omvat vergeleken met andere, meer afgebakende terreinen, zoals discriminatie door instanties. Daarnaast kan ook de aard van de relatie met anderen een rol spelen. Contacten in de openbare ruimte zijn vaker anoniem en dit kan gevoelens van onaantastbaarheid met zich meebrengen.

### Discriminatie tijdens het uitgaan

Aan degenen die in de afgelopen twaalf maanden naar een uitgaansgelegenheid zijn gegaan, is gevraagd naar ervaringen met schelden of naroeppen tijdens het uitgaan, seksueel lastiggevallen, bedreiging of geweld en het weigeren van de toegang tot een café, restaurant, bioscoop of andere gelegenheid. Tussen de 10% en 20% van de vier grote niet-westerse groepen heeft in het afgelopen jaar ten minste een incident meegemaakt dat volgens hen met discriminatie te maken had (zie tabel 2.3). Hierbij is het weigeren van toegang tot een uitgaansgelegenheid het vaakst genoemd. Met name Marokkaanse en Turkse Nederlanders zeggen hiermee te maken te hebben: respectievelijk 17% en 11% van deze groepen denkt in de afgelopen twaalf maanden door discriminatie te zijn geweigerd in een horecagelegenheid.

Tabel 2.3

Ervaren discriminatie onder participanten van etnische groepen , in de openbare ruimte en tijdens het uitgaan (in procenten)

	openbare ruimte (n = 11.643)		uitgaan (degenen die zijn uitgegaan) (n = 9.984)	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
Marokkaans	55	64	19	22
Turks	48	56	15	19
Surinaams	38	51	10	13
Antilliaans	40	49	14	19
overig niet-westers	37	48	12	16
MOE-landers	32	43	9	13
overig westers	14	21	5	7
autochtoon	7	13	3	4

Leesvoorbeeld: van alle Turkse Nederlanders heeft 48% ten minste eenmaal discriminatie in de openbare ruimte ervaren; 19% van de Marokkaanse Nederlanders die is uitgegaan heeft daarbij ten minste eenmaal discriminatie ervaren.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### Discriminatie door instanties

Een klein gedeelte van de autochtone Nederlanders en de westerse migranten (met uitzondering van de migranten uit Midden- en Oost-Europa) voelt zich gediscrimineerd in contact met instanties (tabel 2.4). Bij de niet-westerse groepen en bij de migranten uit Midden- en Oost-Europa ligt dit anders. Ongeveer één op de vijf Marokkaanse en Turkse Nederlanders en migranten uit Midden- en Oost-Europa rapporteert in het afgelopen jaar te zijn gediscrimineerd door een instantie. Het gaat hierbij om contacten met zorgverleners of -instellingen (bv. huisarts of ziekenhuis), overheidsinstellingen (bv. gemeente), de politie, een woningbouwcorporatie of een andere woningverhuurder, en het UWV. Van de andere niet-westerse groepen voelt rond de 15% zich gediscrimineerd door instanties.

Tabel 2.4

Ervaren discriminatie door etnische groepen bij instanties, zonder en inclusief twijfel  
(n = 11.643; in procenten)

	zonder twijfel	inclusief twijfel
Marokkaans (n = 902)	21	32
Turks (n = 946)	20	32
Surinaams (n = 1141)	13	19
Antilliaans (n = 1144)	15	22
overig niet-westers (n = 1211)	15	23
MOE-landers (n = 1217)	19	31
overig westers (n = 1630)	5	9
autochtoon (n = 3452)	3	6

Leesvoorbeeld: van alle Turkse Nederlanders heeft 20% zich ten minste eenmaal gediscrimineerd gevoeld door een instantie.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

De cijfers in tabel 2.4 betreffen steeds de gehele groep (van alle Marokkaanse Nederlanders voelt 21% zich gediscrimineerd door instanties). Niet alle mensen zijn echter in het afgelopen jaar in aanraking geweest met een instantie. Daarom is per instantie gekeken naar degenen die contact met deze instantie hebben gehad. Migrantengroepen ervaren minder vaak discriminatie in contact met zorgverleners, en wat vaker bij de gemeente, uww en woningbouwcorporaties of andere woningverhuurders. Het vaakst wordt discriminatie door de politie genoemd. Dit geldt voor: een op de drie Turkse en Marokkaanse Nederlanders, een kwart van de Surinaamse Nederlanders, één op de vijf Antilliaanse Nederlanders, 16% van de migranten uit Midden- en Oost-Europa, en 4% van de autochtone Nederlanders (zie bijlage A, tabel A.6).

### Ervaren discriminatie door de politie

Discriminatie door de politie kan de vorm aannemen van wat in de Verenigde Staten wordt aangeduid met *ethnic profiling*. Hierbij speelt de etnische achtergrond van een persoon een belangrijke rol in de beslissing van politieagenten om tot actie over te gaan (bv. iemand controleren). Çankaya (2012) laat voor de Nederlandse situatie zien dat straatagenten werken met een selectieprofiel van risicogroepen dat etnisch en gender gekleurd is. Bepaalde 'doelgroepen', met name 'donkere' en 'Marokkaanse' jongemannen en migranten uit Midden- en Oost-Europa, zouden daardoor vaker gecontroleerd worden. Migrantten bevestigen dit. In een Europees vergelijkende onderzoek (FRA 2009) is gevraagd naar *ethnic profiling* door de politie. Van de Surinaamse Nederlanders zegt 23% dit te hebben meegemaakt de laatste keer dat zij in contact met de politie waren, bij Noord-Afrikanen was dit 34% en bij Turkse Nederlanders 16%.

In ons onderzoek hebben we gevraagd of respondenten het gevoel hebben dat zij extra in de gaten worden gehouden door de politie, en of zij denken dat de politie hen sneller

bekeurd. Slechts een klein deel van de autochtone Nederlanders (1%) en de westerse migranten denkt dat dit zo is. Van de niet-westerse migranten voelt een groter deel zich meer in de gaten gehouden en sneller bekeurd (tussen de 10% en 25%). Vervolgens is gevraagd of deze politie-aandacht volgens hen met discriminatie te maken had. Ruim twee derde van de niet-westerse groepen bevestigt dit; autochtone Nederlanders en de overige westerse migranten doen dat minder (resp. 21% en 32%).

Hoe vertalen deze cijfers zich door naar het geheel? Welk aandeel van de gehele groep heeft voor zijn/haar gevoel te maken met *ethnic profiling*? Tabel 2.5 en tabel 2.6 tonen het deel van alle respondenten dat denkt dat zij extra in de gaten worden gehouden of sneller bekeurd worden vanwege discriminatie. In deze tabellen hebben we naast een uitsplitsing naar etnische groepen ook een uitsplitsing naar geslacht gemaakt, omdat selectieprofielen ook gender gekleurd kunnen zijn. Bij beide vormen van *ethnic profiling* geven mannen inderdaad aan hier meer ervaringen mee te hebben dan vrouwen. Alleen bij de migranten uit Midden- en Oost-Europa zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen niet zo groot. Marokkaanse mannen hebben voor hun gevoel het meest te maken met *ethnic profiling*.

Tabel 2.5

Leden van etnische groepen die het gevoel hebben extra in de gaten te worden gehouden door de politie en dit als discriminatie beschouwen, naar geslacht, zonder en inclusief twijfel (n = 11.643; in procenten)

	totaal		man		vrouw	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
Marokkaans (n = 902)	12	16	20	26	4	6
Turks (n = 946)	9	13	13	19	5	7
Surinaams (n = 1141)	7	9	13	17	2	2
Antilliaans (n = 1144)	8	10	11	15	6	6
overig niet-westers (n = 1211)	6	8	10	13	2	2
MOE-landers (n = 1217)	4	7	5	10	3	4
overig westers (n = 1630)	1	1	1	3	0	0
autochtoon (n = 3452)	0	1	0	1	0	0

Leesvoorbeeld: van alle Marokkaanse Nederlanders heeft 12% het gevoel gehad dat zij extra in de gaten worden gehouden door de politie vanwege discriminatie; 20% van de Marokkaans-Nederlandse mannen heeft het gevoel dat de politie hen extra in de gaten houdt vanwege discriminatoire redenen.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Tabel 2.6

Leden van etnische groepen die het gevoel hebben sneller bekeurd te worden door de politie en dit als discriminatie beschouwen, naar geslacht, zonder en inclusief twijfel (n = 11.643; in procenten)

	totaal		man		vrouw	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
Marokkaans (n = 902)	16	19	24	30	7	9
Turks (n = 946)	16	22	21	30	11	15
Surinaams (n = 1141)	8	10	14	18	3	4
Antilliaans (n = 1144)	9	11	13	16	5	6
overig niet-westers (n = 1211)	6	9	11	14	2	3
MOE-landers (n = 1217)	5	7	6	8	5	5
overig westers (n = 1630)	2	3	4	4	1	1
autochtoon (n = 3452)	0	1	1	1	0	0

Leesvoorbeeld: van alle Marokkaanse Nederlanders heeft 16% het gevoel gehad dat zij sneller worden bekeurd door de politie vanwege discriminatie.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### Ervaren discriminatie bij het huren van een woning

Migranten uit Midden- en Oost-Europa hebben ondanks het door de politie gehanteerde selectieprofiel minder ervaringen met *ethnic profiling* dan de niet-westerse groepen. Zij rapporteren wel relatief veel discriminatie bij het vinden van een huurwoning. Van de migranten uit Midden- en Oost-Europa voelt bijna drie op de tien zich gediscrimineerd bij het zoeken naar een huurwoning, terwijl nog eens 17% twijfelt of er sprake was van discriminatie (zie tabel 2.7). Bij de andere herkomstgroepen liggen de percentages lager. Ook uit het rapport van het College voor de Rechten van de Mens (CRM) over de situatie van Poolse arbeidsmigranten blijkt dat er problemen bestaan waar het gaat om de rechten van Poolse arbeidsmigranten op een adequate levensstandaard (CRM 2013). Werkgevers en uitzendbureaus die Poolse arbeidsmigranten naar Nederland halen, hebben een inspanningsplicht om hun tijdelijke arbeidsmigranten in Nederland te ondersteunen bij het vinden van huisvesting, maar arbeidsmigranten mogen ook zelf hun huisvesting regelen. Het CRM heeft aanwijzingen dat arbeidsmigranten door de werkgever gedwongen worden om de door hen aangeboden huisvesting te accepteren en afgehouden worden van het zoeken naar huisvesting van eigen keuze (de zogenaamde koppeling tussen werk en huisvesting). Het komt voor dat buitenproportionele bedragen worden gevraagd door uitzendbureaus en werkgevers die huisvesting regelen voor de werknemers.

Van de autochtone Nederlanders die naar een huurwoning heeft gezocht in de afgelopen twaalf maanden voelt 5% zich gediscrimineerd. Uit de discriminatie-enquête in de gemeente Den Haag (Kik 2011) blijkt dat relatief veel autochtonen uit deze gemeente menen dat zij achtergesteld worden ten opzichte van migranten. Zij hebben bijvoorbeeld



het gevoel dat overheidsvoorschriften ertoe bijdragen dat migranten eerder een huurwoning krijgen toegewezen, waardoor de wachttijd voor autochtone woningzoekenden oploopt.

Tabel 2.7

Ervaren discriminatie door etnische groepen bij het vinden van een huurwoning<sup>a</sup>, zonder en inclusief twijfel (n = 1771; in procenten)

	zonder twijfel	inclusief twijfel
Marokkaans (n = 210)	15	37
Turks (n = 142)	15	30
Surinaams (n = 166)	9	18
Antilliaans (n = 257)	14	25
overig niet-westers (n = 265)	13	23
MOE-landers (n = 290)	29	46
overig westers (n = 194)	7	17
autochtoon (n = 247)	5	11

Leesvoorbeeld: van de migranten uit Midden- en Oost-Europa die naar een huurwoning hebben gezocht, heeft 29% daarbij discriminatie ervaren.

a Van degenen die naar een huurwoning hebben gezocht.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### Discriminatie op de arbeidsmarkt

Op het terrein arbeid onderscheiden we drie deelterreinen: de werkvloer, het zoeken naar werk, en zaken die gerelateerd zijn aan arbeidsvoorwaarden zoals het type contract en salaris. We hebben bij deze terreinen gekeken naar de mensen die daadwerkelijk werk hebben of naar werk zoeken (dit laatste in de afgelopen twaalf maanden). Ook bij discriminatie met betrekking tot arbeidsvoorwaarden kijken we naar mensen die betaald werk hebben.

#### Discriminatie bij het zoeken naar werk

Een aanzienlijk deel van degenen die in de afgelopen twaalf maanden naar werk zochten heeft hierbij discriminatie ervaren (tabel 2.8). Het ging daarbij om zowel het zoeken naar werk bij werkgevers als het zoeken naar werk via het uitzendbureau. Met name Marokkaanse Nederlanders hebben het gevoel dat discriminatie een rol speelde in de afwijzing(en) die zij ontvingen (resp. 41% en 35%), maar ook een fors deel van de andere groepen ervaart discriminatie bij het zoeken naar werk. Autochtone Nederlanders ervaren het minst vaak discriminatie bij het zoeken naar werk: 11% had in de afgelopen twaalf maanden een dergelijke ervaring.

Onzekerheid of er sprake was van discriminatie bij het zoeken naar werk speelt een grote rol. De percentages inclusief twijfel liggen aanzienlijk hoger dan de percentages zonder twijfel. Dit is een bekend verschijnsel. Bij sollicitaties speelt er vaak twijfel over

de volledige reden waarom men afgewezen is. Men weet niet wie de andere kandidaten zijn en welke kwaliteiten zij hebben. Wanneer werkgevers geen duidelijke maar ambigue motivaties bij de afwijzing geven, kan dit vermoedens over discriminatie doen rijzen.

Tabel 2.8

Ervaren discriminatie door etnische groepen op de arbeidsmarkt, naar deelterrein, zonder en inclusief twijfel (in procenten)

	zoeken naar werk <sup>a</sup> (n = 3496)		arbeidsvoorwaarden <sup>b</sup> (n = 7390)		op de werkvloer <sup>b</sup> (n = 7390)	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
Marokkaans	41	67	13	23	37	49
Turks	35	56	13	21	31	43
Surinaams	29	53	10	17	27	36
Antilliaans	23	49	10	19	25	37
overig niet-westers	25	49	11	16	25	37
MOE-landers	26	51	15	24	26	39
overig westers	19	32	4	8	13	19
autochtoon	11	22	3	5	6	11

Leesvoorbeeld: van de Marokkaanse Nederlanders die naar werk hebben gezocht heeft 41% daarbij discriminatie ervaren. Van de werkende Marokkaanse Nederlanders heeft 37% in het afgelopen jaar discriminatie op de werkvloer ervaren.

a Van degenen die naar werk hebben gezocht in het afgelopen jaar.

b Van de werkenden.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### Discriminatie bij arbeidsvoorwaarden en op de werkvloer

Discriminatie bij arbeidsvoorwaarden komt minder voor dan de andere vormen van discriminatie die arbeid gerelateerd zijn. Het gaat hier om zaken als contracten die niet verlengd worden, mensen die zijn ontslagen en mensen die onderbetaald worden. Met name migranten uit Midden- en Oost-Europa ervaren dat zij minder betaald krijgen dan een collega die hetzelfde werk doet: van de werkenden rapporteert 13% deze vorm van discriminatie. In een kleinschalig onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens kwam eveneens naar voren dat Poolse arbeidsmigranten minder lijken te verdienen dan Nederlandse werknemers (CRM 2013).

Een kwart tot een derde van de niet-westerse migrantengroepen ervaart discriminatie op de werkvloer. Het gaat hierbij met name om kwetsende grappen die gemaakt worden door collega's, leidinggevenden of managers.

### Discriminatie in het onderwijs

Een derde van de Turks-Nederlandse leerlingen heeft in de afgelopen twaalf maanden bij het volgen van onderwijs discriminatie ervaren (tabel 2.9). Van de Marokkaanse en

Surinaamse Nederlanders gaat het om ongeveer een kwart van de leerlingen/studenten. Bij alle groepen komen heftige discriminatie-ervaringen zoals geweld (1%-4%), seksuele intimidatie (1%-3%) of vernieling (1%-4%) relatief weinig voor. Het vaakst wordt een onvriendelijke behandeling door een docent of begeleider genoemd. Een te lage beoordeling krijgen door discriminatie noemt een deel van de respondenten.

Tabel 2.9

Ervaren discriminatie door studenten/scholieren uit etnische groepen tijdens de opleiding, zonder en inclusief twijfel (n = 2478; in procenten)

	zonder twijfel	inclusief twijfel
Marokkaans (n = 210)	29	46
Turks (n = 217)	35	49
Surinaams (n = 260)	25	38
Antilliaans (n = 369)	22	33
overig niet-westers (n = 360)	22	32
MOE-landers (n = 280)	14	24
overig westers (n = 252)	11	19
autochtoon (n = 530)	6	11

Leesvoorbeeld: van de Turks-Nederlandse scholieren/studenten heeft 35% zich gediscrimineerd gevoeld in het onderwijs.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### Discriminatie bij het vinden van een stageplaats

Een belangrijk onderdeel van sommige opleidingen betreft de stage, maar niet iedereen die in de afgelopen twaalf maanden een opleiding heeft gevolgd, zocht in die periode een stageplaats. Dat kan zijn omdat een stage in dat jaar niet tot het curriculum behoorde of omdat stages geen deel uitmaken van de opleiding. Soms zoeken mensen een stage zonder dat zij een opleiding volgen, bijvoorbeeld om werkervaring op te doen.

Om een beeld te krijgen van de ervaren discriminatie op dit gebied, kijken we naar de respondenten die in de afgelopen twaalf maanden een stageplek hebben gezocht. Tabel 2.10 geeft een overzicht van het percentage mensen per migrantengroep dat moeite had met het vinden van een stage en denkt dat discriminatie hierbij een rol heeft gespeeld. Met name niet-westerse studenten ervaren deze vorm van discriminatie: één op de drie Turks-Nederlandse studenten, en één op de vier Marokkaans-Nederlandse studenten, en ruim één op de vijf Surinaams-Nederlandse studenten denkt dat zij moeilijk een stage konden vinden vanwege discriminatie. Autochtone studenten ervaren ook problemen bij het vinden van een stage, maar brengen dit niet in verband met discriminatie: ongeveer een derde van de autochtone studenten zegt dat het moeilijk was een stage te vinden, maar slechts een heel klein deel hiervan denkt dat dit door discriminatie komt (2%).

Tabel 2.10

Ervaren discriminatie bij het vinden van een stageplek door scholieren/studenten uit etnische groepen, zonder en inclusief twijfel (in procenten)

	zonder twijfel	inclusief twijfel
Marokkaans (n = 124)	24	42
Turks (n = 129)	29	48
Surinaams (n = 124)	22	42
Antilliaans (n = 171)	14	28
overig niet-westers (n = 210)	21	36
MOE-landers (n = 110)	12	30
overig westers (n = 100)	14	22
autochtoon (n = 210)	2	6

Leesvoorbeeld: van de Marokkaans-Nederlandse scholieren/studenten die op zoek waren naar een stageplaats heeft 24% het gevoel gehad dat zij moeilijk een stage konden vinden vanwege discriminatie.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### 2.3 Religieuze groepen

In deze paragraaf beschouwen we discriminatie-ervaringen van moslims en christenen. We gaan hierbij uit van de religieuze binding zoals deze door respondenten zelf is aangegeven. Hoewel er ook aanhangers van andere religies in onze gegevens voorkomen zijn dit er te weinig om betrouwbare uitspraken over te kunnen doen. Naast moslims en christenen kunnen we ook een grote groep onderscheiden die niet gelovig is.

Bijna alle Marokkaans- en Turk-Nederlandse respondenten in onze steekproef beschouwen zichzelf als moslim (respectievelijk 93% en 88%). Daarmee wordt de groep 'moslim' voor een groot deel bepaald door deze twee groepen. Naast een groot aandeel Marokkaanse en Turkse Nederlanders (beide bijna 40%) bestaat de groep 'moslims' voor een deel uit overige niet-westerse migranten (13%) en enkele respondenten uit de overige groepen. De discriminatie-ervaringen van moslims komen daardoor grotendeels overeen met de ervaringen van Marokkaanse en Turkse Nederlanders die we eerder beschreven.

De groep christenen bestaat in dit onderzoek voor ruim een derde deel uit autochtonen. De overige twee derde is afkomstig uit migrantengroepen, het gaat met name om migranten uit Midden- en Oost-Europa, Antilliaanse Nederlanders en overige westerse migranten.

Bij de niet-gelovigen is bijna de helft afkomstig uit de autochtone groep, en een op de vijf niet-gelovigen komt uit de groep overige westerse migranten.

### 2.3.1 Discriminatie op grond van geloof?

Voordat we de ervaringen van deze groepen met discriminatie bespreken, gaan we na of zij zich op het groepskenmerk (religie) gediscrimineerd voelen. Als leden van de religieuze groepen zich niet vanwege hun religie gediscrimineerd voelen maar vanwege andere kenmerken (bv. leeftijd) is het zinvoller om de ervaringen van de groepen met die kenmerken te beschrijven (bv. leeftijdsgroepen).

Aan de moslims, christenen en niet-gelovigen die discriminatie hebben ervaren is daarom gevraagd op welke grond zij zich de laatste keer gediscrimineerd hebben gevoeld. Zoals te zien is in tabel 2.11 heeft de ervaren discriminatie onder moslims volgens hen in de meerderheid van de gevallen te maken met religieuze overtuiging (vaak in combinatie met etnische achtergrond). Christenen in dit onderzoek voelen zich niet vaak gediscrimineerd vanwege hun geloof, maar wel vaker op grond van andere kenmerken zoals etnische achtergrond of huidskleur. Het gaat hier waarschijnlijk veelal om christelijke Antilliaanse Nederlanders die zich vanwege hun huidskleur gediscrimineerd voelen, en om christelijke migranten uit Midden- en Oost-Europa die discriminatie vanwege hun etnische afkomst ervaren. De ervaringen van deze groepen bespreken we in paragraaf 2.2.

We concluderen dat we bij moslims wel kunnen spreken van discriminatie die te maken heeft met hun religieuze overtuiging, en bij christenen niet. In hun discriminatie-ervaringen lijkt de christelijke groep in dit onderzoek meer op de groep niet-gelovigen dan op de groep moslims.<sup>3</sup> Daarom gaan we in het vervolg van deze paragraaf alleen in op de discriminatie-ervaringen van moslims. Veel van deze ervaringen hebben te maken met het gegeven dat deze mensen moslim zijn. Een deel van de ervaringen heeft echter een andere achtergrond. Het is niet mogelijk dit onderscheid te maken voor de verschillende uitingsvormen en terreinen van discriminatie.

Tabel 2.11

Discriminatiegronden (meerdere antwoorden mogelijk) genoemd door religieuze groepen (n = 11.643; in procenten)

	moslims (n = 2174)	christenen (n = 4533)	niet-gelovigen (n = 3494)
geloof	46	3	1
geslacht	5	6	8
seksuele gerichtheid	1	1	2
huidskleur	20	14	8
etniciteit	54	25	15
leeftijd	9	11	10
handicap	3	2	2
andere grond	6	6	7

Leesvoorbeeld: van alle moslims uit dit onderzoek heeft 46% discriminatie ervaren op grond van hun geloof.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### 2.3.2 Ervaren discriminatie onder moslims

Veel moslims geven aan discriminatie te ervaren: bijna twee op de drie moslims rapporteert ten minste één discriminatie-ervaring in het afgelopen jaar. Inclusief degenen die twijfelen of het om discriminatie ging gaat het zelfs om driekwart van de moslims. Vaak ging dit om negatieve bejegening: naroeppen, schelden, spugen of pesten, maar ongelijke behandeling werd ook veelvuldig ervaren.

Tabel 2.12

Uitingsvorm van ervaren discriminatie onder moslims, zonder en inclusief twijfel (n = 2174; in procenten)

	zonder twijfel	inclusief twijfel
totaal ten minste een discriminatie-ervaring	65	75
negatieve bejegening	50	60
ongelijke behandeling	37	51
bekladden en/of vernielen van persoonlijke eigendommen	8	17
seksueel lastigvallen	1	2
bedreigen, geweld	7	9

Leesvoorbeeld: van alle moslims uit dit onderzoek heeft 50% in het afgelopen jaar discriminatoire negatieve bejegening ervaren.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### 2.3.3 Terreinen

#### Ervaren discriminatie in de openbare ruimte

De helft van de moslims ervaart discriminatie in de openbare ruimte (zie tabel 2.13). De meeste incidenten spelen zich af tijdens het winkelen. Het gebeurt ruim een kwart van de moslims dat winkelpersoneel hen onvriendelijk behandelt of denkt dat zij willen stelen. Ook veel genoemd is nageroeppen of uitgescholden worden op straat of in het verkeer (22%).

#### Instanties

Een op de vijf moslims heeft in het afgelopen jaar een discriminatie-incident ervaren in contact met een instantie (tabel 2.13). Het ging het daarbij vaker om mannen dan om vrouwen.

#### Arbeidsmarkt

Discriminatie op de arbeidsmarkt is op drie deel terreinen onderzocht: het zoeken naar werk, de arbeidsvoorwaarden en de werkvloer (tabel 2.13). Moslims ervaren met name op de werkvloer en bij het zoeken naar werk in aanzienlijke mate discriminatie: ruim een op de drie moslims zegt hiermee te maken hebben gehad. Midden- en hoogopge-

leide moslims ervaren meer discriminatie bij het zoeken naar werk dan laagopgeleide moslims.

Bij arbeidsvoorwaarden gaat het met name om de ervaring minder betaald te krijgen dan een collega die hetzelfde werk doet. Moslimmannen hebben vaker deze ervaring dan de vrouwen.

Ruim een derde van de werkende moslims heeft in het afgelopen jaar discriminatie ervaren op de werkvloer.<sup>4</sup> Dit neemt veelal de vorm aan van kwetsende grappen, pesten en uitschelden door collega's of leidinggevendenden. Ook wordt discriminatie ervaren bij het contact met klanten of opdrachtgevers. Werkgevers reageren verschillend op (ervaren) discriminatie door externen. Sommige proberen hun werknemers te beschermen tegen deze discriminatie-ervaringen en nemen maatregelen tegen discriminerende klanten (Nievers 2007), andere anticiperen op mogelijke vooroordelen van klanten en nemen minder snel niet-westerse migranten aan (Andriessen et al. 2010; Becker 1957).

### Opleiding

Een derde van de moslims die deelneemt aan het onderwijs heeft in het afgelopen jaar discriminatie ervaren. Ervaren discriminatie tijdens de opleiding neemt veelal de vorm aan van onvriendelijke behandeling door een docent of begeleider, een te lage beoordeling krijgen en het moeilijk vinden van een stage.

Tabel 2.13

Terrein van ervaren discriminatie onder moslims, zonder en inclusief twijfel (in procenten)

	zonder twijfel	inclusief twijfel
openbare ruimte (n = 2174)	51	60
uitgaan (van degenen die uitgaan, n = 1515)	18	21
instanties (n = 2174)	21	32
werk: arbeidsvoorwaarden (van de werkenden, n = 1155)	14	23
werk: werkvloer (van de werkenden, n = 1155)	36	47
werk: zoeken naar werk (van de werkzoekenden, n = 763)	38	63
opleiding (van de studenten/scholieren, n = 535)	34	50
anders (n = 2174)	18	18

Leesvoorbeeld: van alle moslims heeft 51% discriminatie in de openbare ruimte ervaren. Van de islamitische scholieren en studenten heeft 34% discriminatie ervaren in het onderwijs.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

## 3 Ervaren discriminatie onder mensen met een beperking, ouderen, vrouwen en LHB-ers

### 3.1 Inleiding

In hoofdstuk 2 hebben we aandacht besteed aan ervaren discriminatie van migrantengroepen en religieuze groepen. We zagen dat voornamelijk degenen met een niet-westerse achtergrond, donkere huidskleur of een islamitische overtuiging discriminatie ervaren. In de Nederlandse samenleving kunnen we ook andere groepen onderscheiden die extra kwetsbaar zijn voor discriminatie. In dit hoofdstuk kijken we naar de ervaringen met discriminatie van mensen met een beperking, ouderen, vrouwen en LHB-ers (lesbische, homoseksuele en biseksuele mensen).

### 3.2 Mensen met een beperking of chronische ziekte

Onderzoek onder mensen met een beperking laat zien dat zij minder participeren dan mensen zonder een beperking (bv. De Klerk 2002, 2007; Versantvoort en Van Echtelt 2012). Op het gebied van betaald werk had in 2010 36% van de mensen met een lichamelijke beperking een betaalde baan voor minimaal twaalf uur per week, waar dit percentage onder de algemene bevolking op 67% lag (Meulenkamp et al. 2011). Een belangrijk deel van de mensen met een lichamelijke beperking die geen betaald werk heeft, zou wel betaald werk willen doen (Meulenkamp et al. 2011). In het onderwijs ligt de uitval van mensen met een beperking hoger dan onder de algehele populatie studenten (Van den Broek et al. 2013). En ondanks aanwezigheid van voorzieningen en beleid dat zich richt op toegankelijkheid van de instelling voor mensen met een beperking, ervaren studenten met een beperking onvoldoende ondersteuning en begeleiding vanuit instellingen voor beroepsonderwijs (CGB 2007).

Naast ontoegankelijkheid kan (onder meer) beeldvorming over mensen met een beperking een rol spelen in hun achterblijvende participatie. Zo stelt het onderzoek van de CGB (2007) dat mensen met beperkingen vanwege vooroordelen en stereotypen ten onrechte voor de opleiding geweigerd worden. Ook op de arbeidsmarkt kunnen mensen met een beperking hinder ondervinden van negatieve beeldvorming. Zo laten Verveen en Petersen (2007) zien dat de helft van de leidinggevenden ervan overtuigd is dat mensen met psychische klachten minder productief zijn dan gezonde werknemers. In deze paragraaf onderzoeken we in welke mate mensen met een beperking zelf discriminatie ervaren, welke uitingsvormen dit aanneemt en op welke terreinen het voorkomt. Aan de respondenten is allereerst gevraagd of zij een langdurige ziekte, lichamelijke beperking of een psychische klacht hebben. Bijna een kwart van de respondenten geeft aan dat dit zo is. De meeste beperkingen zijn lichamelijk van aard (71%). Van de mensen met een beperking wordt 11% niet belemmerd door hun klachten of beperking, 62% wordt licht belemmerd en 28% wordt ernstig belemmerd bij de dagelijkse bezigheden. Bij een derde van de mensen met een beperking gaat het om beperkingen of



klachten die zichtbaar zijn voor anderen. Bij de meerderheid van de mensen met een beperking gaat het dus om beperkingen die niet zichtbaar zijn voor anderen.

### 3.2.1 Ervaren mensen met een beperking discriminatie vanwege hun beperking?

Alvorens de discriminatie-ervaringen van mensen met een beperking te beschrijven gaan we na in welke mate de beperking als reden van discriminatie wordt gezien. Als mensen met een beperking zich nauwelijks gediscrimineerd voelen vanwege hun beperking is het immers weinig zinvol de ervaringen van deze groep te beschrijven. Hun beperking of chronische ziekte blijkt voor deze mensen echter één van de belangrijkste discriminatiegronden: 10% van de mensen met een beperking geeft aan zich (ook) vanwege hun beperking of chronische ziekte gediscrimineerd te hebben gevoeld (tabel 3.1). De grond 'leeftijd' wordt nog iets vaker genoemd.<sup>5</sup> Van de mensen met een beperking heeft 14% aangegeven dat zij zich (ook) vanwege hun leeftijd gediscrimineerd voelen. In de groep zonder beperking is dit eveneens een belangrijke grond. Dat deze grond net wat vaker voorkomt in de groep met mensen met een beperking heeft waarschijnlijk te maken met de gemiddeld hogere leeftijd van deze groep.

Tabel 3.1

Grond van ervaren discriminatie, naar mensen met en zonder een beperking (n = 11.444; in procenten)

	met een beperking (n = 2694)	zonder beperking (n = 8750)
leeftijd	14	8
handicap/chronische ziekte	10	0
etniciteit	8	8
geslacht	6	6
geloof	5	4
huidskleur	5	4
seksuele gerichtheid	3	1
anders	8	6

Leesvoorbeeld: van alle mensen met een beperking heeft 14% discriminatie ervaren op grond van leeftijd.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### 3.2.2 Uitingsvormen van discriminatie bij mensen met een beperking

Een derde van alle mensen met een beperking in het onderzoek heeft in het afgelopen jaar ten minste één situatie meegemaakt die als discriminerend werd ervaren (tabel 3.2). Onder de mensen zonder beperking betreft het ongeveer een op de vijf mensen. Wanneer ook degenen die twijfelen of het discriminatie betrof worden meegeteld, gaat het om twee op de vijf mensen met een beperking en bijna een derde van de mensen zonder beperking.

Tabel 3.2

Uitingsvorm van ervaren discriminatie, naar mensen met en zonder een beperking

(n = 11.444; in procenten)

	met een beperking		zonder beperking	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
ten minste een discriminatie-incident ervaren	32	41	22	30
negatieve bejegening	18	25	11	17
ongelijke behandeling	11	17	9	14
bekladden, bekrassen, vernielen	3	6	1	3
bedreigen, geweld	4	6	2	3
seksueel lastigvallen	1	2	1	1

Leesvoorbeeld: van alle mensen met een beperking heeft 11% ongelijke behandeling ervaren. Bij alle respondenten zonder beperking bedroeg dit 9%.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Mensen met een beperking ervaren meer discriminatie dan mensen zonder beperking. Dit verschil heeft met name te maken met de mate waarin negatieve bejegening wordt ervaren (zie tabel 3.2). Mensen met een beperking hebben vaker het gevoel dat zij negatief bejegend worden en dat dit met discriminatie te maken heeft. Het zijn met name de mensen met psychische klachten, al dan niet in combinatie met lichamelijke klachten, die negatieve bejegening ervaren. Van deze groepervaart ongeveer een op de drie mensen negatieve bejegening. Bij mensen met alleen een lichamelijke beperking is dit ongeveer een op de acht mensen. Of het gaat om zichtbare of niet zichtbare beperkingen maakt geen verschil in de mate waarin mensen negatieve bejegening ervaren. De negatieve bejegening die mensen met een beperking ervaren betreft vooral uitgescholden worden op straat of in het verkeer, en gepest of uitgescholden worden in de buurt waar zij wonen. Ook hier zien we dat het met name gaat om mensen met een psychische klacht<sup>6</sup>.

### 3.2.3 Ervaren discriminatie naar terrein

#### Ervaren discriminatie in de openbare ruimte en bij uitgaan

Van de mensen met een beperking of chronische ziekte heeft ongeveer een op de zes in het afgelopen jaar discriminatie ervaren in de openbare ruimte (tabel 3.3). Bij mensen zonder beperking gaat het om een op de tien mensen. De meest genoemde ervaringen betreffen negatieve bejegening in de openbare ruimte: uitgescholden of nageroepen worden op straat of in het verkeer, onvriendelijk behandeld worden in een winkel, gepest of uitgescholden worden in de woonomgeving, en lastiggevallen worden op straat. Mensen met psychische klachten rapporteren deze incidenten vaker dan mensen met een lichamelijke beperking. Mensen met psychische klachten rapporteren ook

vaker discriminatie tijdens het uitgaan dan mensen wier beperking vooral lichamelijk van aard is.

### Ervaren discriminatie door instanties

Bijna een op de tien mensen met een beperking heeft in het afgelopen jaar discriminatie door een instantie ervaren (tabel 3.3). Mensen met psychische klachten ervaren vaker discriminatie door instanties dan mensen wier beperking voornamelijk lichamelijk is. Per instantie is vervolgens gekeken naar de mensen die daadwerkelijk in contact zijn geweest met deze instantie: mensen met een beperking rapporteren voornamelijk discriminatie door de politie (12%) en meer dan mensen zonder beperking (6%). Ook in contact met het u w v en de gemeente wordt door mensen met een beperking (resp. 9% en 8%) meer discriminatie ervaren dan door mensen zonder beperking (5% en 3%).

Tabel 3.3

Terrein waarop discriminatie ervaren is, naar mensen met en zonder een beperking, zonder en inclusief twijfel (in procenten)

	met een beperking (n = 2694)		zonder beperking (n = 8750)	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
openbare ruimte	17	25	10	16
uitgaan (van degenen die zijn uitgegaan)	6	8	3	5
instanties	9	15	4	7
werkvloer (van alle werkenden)	17	24	8	13
arbeidsvoorwaarden (van alle werkenden)	8	12	3	6
zoeken naar werk (van alle werkzoekenden)	22	38	14	26
opleiding (van alle studenten/scholieren)	13	25	9	15
anders	11	-	6	-

Leesvoorbeeld: van alle respondenten met een beperking heeft 17% discriminatie ervaren in de openbare ruimte. Van de mensen met een beperking die naar werk hebben gezocht heeft 22% zich hierbij gediscrimineerd gevoeld.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### Discriminatie van mensen met een beperking op de arbeidsmarkt

Ruim 20% van de werkzoekenden met een beperking heeft in het afgelopen jaar discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk (tabel 3.3). Wanneer ook degenen die erover twijfelen of hun afwijzing met discriminatie te maken had meetellen, betreft het 38% van de werkzoekenden. Bij werkzoekenden zonder beperking liggen deze percentages lager: 14%, en inclusief degenen die twijfelen ongeveer een kwart. Of mensen een zichtbare of niet zichtbare beperking hebben, en wat de aard van de beperking is (psychisch of lichamelijk) maakt voor de ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk niet veel verschil.

Op de werkvloer heeft ongeveer een op de zes mensen met een beperking een discriminatie-incident meegemaakt. Inclusief degenen die twijfelen over de discriminatoire aard van het incident gaat het om een kwart van de mensen met een beperking. Werken met een beperking die zichtbaar is voor anderen hebben vaker een discriminatie-incident meegemaakt: 25%. Bij degenen met een beperking die niet zichtbaar is voor anderen gaat het om 15%. Mensen met psychische klachten ervaren meer discriminatie op de werkvloer dan mensen wier beperking vooral lichamelijk van aard is. Ervaren discriminatie op de werkvloer gaat met name om kwetsende grappen die door collega's, leidinggevendenden of managers worden gemaakt en daarnaast om discriminatie door mensen met wie men vanuit het werk in contact komt, zoals opdrachtgevers, klanten of patiënten. Vooral mensen met psychische klachten hebben last van kwetsende grappen op de werkvloer. Discriminatie door externen wordt eveneens meer ervaren door mensen met psychische klachten. Er is nauwelijks verschil tussen mensen met zichtbare en niet zichtbare beperkingen in de mate waarin zij zich door externen gediscrimineerd voelen.

### Discriminatie tijdens de opleiding

Ongeveer een op de acht mensen met een beperking die een opleiding volgt, heeft in het afgelopen jaar discriminatie ervaren.

## 3.3 Ervaren discriminatie van leeftijdsgroepen

De laatste jaren is er toenemende aandacht voor discriminatie op grond van leeftijd. Vaak gaat het daarbij om discriminatie op het terrein arbeid, waarbij oudere werkzoekenden vanwege hun leeftijd moeilijker aan het werk komen. Ook jongeren kunnen discriminatie op grond van hun leeftijd ervaren, bijvoorbeeld wanneer zij vanwege hun leeftijd in bepaalde (uitgaans)gelegenheden geweigerd worden of moeilijker aan het werk komen. In deze paragraaf beschouwen we ervaren discriminatie van verschillende leeftijdsgroepen in de Nederlandse bevolking. We gaan daarbij allereerst na in welke mate leeftijdsdiscriminatie een rol speelt in de discriminatie-ervaringen van leeftijdsgroepen.

### 3.3.1 Discriminatiegronden

Aan mensen met ten minste een discriminatie-ervaring in het afgelopen jaar is gevraagd op welke grond zij zich bij de laatste ervaring gediscrimineerd hebben gevoeld. Bij de drie oudste leeftijdsgroepen (vanaf 45 jaar) is leeftijd de meest genoemde discriminatiegrond (tabel 3.4). Met name in de leeftijdsgroep 55-64 jaar wordt discriminatie op grond van leeftijd ervaren. Uit nadere analyses blijkt dat in deze leeftijdscategorie leeftijd bijna altijd (ook) wordt genoemd bij discriminatie op de arbeidsmarkt: 94% noemt leeftijd bij het zoeken naar werk. Ook in de leeftijdsgroep 45-54 jaar is het percentage hierbij hoog: 80%.

Hoewel leeftijdsdiscriminatie vaak wordt geassocieerd met ouderen speelt leeftijd ook een grote rol in de discriminatie-ervaringen van jongeren. In de leeftijdsgroep 15-24 gaat

het om 17%. Bij hen wordt leeftijdsdiscriminatie eveneens relatief vaak genoemd bij het zoeken naar werk, zij het in veel mindere mate dan bij de oudere leeftijdsgroepen: 37% van degenen die discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk in deze leeftijdsgroep noemt leeftijd als grond.

In de leeftijdsgroepen 25-34 jaar en 35-44 jaar is etniciteit de belangrijkste grond.

In de jongere leeftijdsgroepen bevinden zich relatief veel niet-westerse migranten en in hoofdstuk 2 zagen we dat de mate van ervaren discriminatie onder niet-westerse migranten aanzienlijk is.

Tabel 3.4

Grond van ervaren discriminatie, naar leeftijdsgroep (n = 11.643; in procenten)

	15-24 jaar (n = 1738)	25-34 jaar (n = 1723)	35-44 jaar (n = 1959)	45-54 jaar (n = 2138)	55-64 jaar (n = 1830)	≥ 65 jaar (n = 2255)
geloof	8	7	5	3	2	1
geslacht	11	10	7	6	2	0
seksuele gerichtheid	3	3	3	1	1	0
huidskleur	8	8	5	4	2	1
eticiteit	14	16	11	7	4	1
leeftijd	17	10	5	10	12	6
handicap	2	3	3	3	2	2
anders	11	9	6	6	4	2

Leesvoorbeeld: van alle mensen in de leeftijd van 25-34 jaar heeft 8% discriminatie ervaren op grond van geloof.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### 3.3.2 Uitingvormen van ervaren discriminatie onder leeftijdsgroepen

Zoals blijkt uit tabel 3.5 ervaren jongeren meer discriminatie dan ouderen. Ruim een derde van de jongeren in de leeftijd van 15 tot 34 jaar heeft zich in het afgelopen jaar ten minste eenmaal gediscrimineerd gevoeld. Met het vorderen van de leeftijd daalt de mate van ervaren discriminatie. In de leeftijdsgroep van 65 jaar en ouder voelt nog ongeveer 1 op de 10 mensen zich gediscrimineerd.

Dat jongeren meer discriminatie ervaren dan ouderen geldt voor alle uitingvormen (tabel 3.7). Verder wordt in alle leeftijdsgroepen met name negatieve bejegening en ongelijke behandeling ervaren; het betreft hier discriminatie-ervaringen ongeacht de grond. Leeftijdsdiscriminatie maakt hiervan deel uit, maar is, zoals bleek uit tabel 3.4, zeker niet de enige grond waarop discriminatie wordt ervaren.

**Tabel 3-5** Uitingvormen van ervaren discriminatie voor leeftijdsgroepen, zonder en inclusief twijfel (n = 11.643; in procenten)

	ten minste een discriminatie-ervaring <sup>a</sup>		negatieve bejegening		ongelijke behandeling		bekladding en vernieling		bedreiging en geweld		seksueel lastigvallen	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
15-24-jarigen	37	49	22	33	17	28	2	6	5	7	1	3
25-34-jarigen	34	46	19	27	15	22	3	5	3	5	2	3
35-44-jarigen	24	32	13	19	8	14	1	4	2	3	1	1
45-54-jarigen	23	33	11	17	9	15	2	4	2	4	1	1
55-64-jarigen	20	26	8	12	7	10	2	4	2	3	0	0
≥ 65 jaar	11	17	4	8	1	2	1	3	1	2	0	0

Leesvoorbeeld: van alle mensen in de leeftijd van 35- 44 jaar heeft 8% ongelijke behandeling ervaren.

a Het percentage van de Nederlandse bevolking dat ten minste een discriminatie-ervaring heeft, is hoger dan de som van de afzonderlijke uitingsvormen, doordat niet alle ervaringen in een van deze uitingsvormen ondergebracht kunnen worden.

Bron: scp/cbs (ErDis'13)

### 3.3.3 Terreinen

Tabel 3.6 laat per terrein zien welk percentage uit iedere leeftijdsgroep in het afgelopen jaar ten minste één discriminatie-incident heeft meegemaakt. Zo zegt een op de vijf jongeren van 15 tot 24 jaar in het afgelopen jaar discriminatie in de openbare ruimte te hebben ervaren. Deze groep en de groep 24-34 jaar rapporteren het meest discriminatie in de openbare ruimte en tijdens het uitgaan.

Wanneer het gaat om discriminatie door instanties zijn de verschillen tussen leeftijdsgroepen niet zo groot wanneer het gaat om alle mensen, dus ook degenen die niet met een bepaalde instantie in contact zijn geweest in het afgelopen jaar. Per instantie hebben we tevens gekeken naar de gebruikers, maar ook dan zien we weinig verschillen tussen leeftijdsgroepen. In de jongste drie leeftijdsgroepen (15-44 jaar) wordt de politie het meest genoemd als instantie waardoor men zich gediscrimineerd voelt. In de leeftijdsgroepen 45-54 jaar en 55-64 jaar is dat het u w v. Deze laatste twee zijn ook de leeftijdscategorieën die de meeste discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk. In de leeftijdsgroep 55-64 jaar gaat het om bijna vier op de tien werkzoekenden die bij het zoeken naar werk discriminatie heeft ervaren. Als degenen die twijfelen of er sprake was van discriminatie meegeteld worden gaat het zelfs om de helft van de werkzoekenden in deze leeftijdscategorie. Waarschijnlijk bestaat er een verband tussen ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk en door het u w v. Volgens het Nationale werkonderzoek 2010 (Intelligence group) heeft ruim de helft van de 55-65-jarigen er geen vertrouwen in dat het u w v hen aan een passende baan kan helpen.

Het zijn vooral de jongeren die deelnemen aan onderwijs. In alle leeftijdsgroepen hebben we gekeken naar degenen die in de afgelopen twaalf maanden een opleiding hebben gevolgd. De 55-plussers zijn achterwege gelaten omdat dit voor hen bijna niet geldt. Van de overige leeftijdsgroepen ervaren de jongeren wat meer discriminatie tijdens de opleiding dan andere leeftijdsgroepen.

Dat jongeren vaker discriminatie ervaren op bepaalde terreinen kan ook te maken hebben met verschillen tussen de leeftijdsgroepen in de mate van participatie op die terreinen. Het onderwijs noemden we al: jongeren nemen meer deel aan het onderwijs en daarom is voor hen de kans groter dat zij op dat terrein gediscrimineerd worden. Dit geldt ook voor uitgaan.

Tabel 3.6  
 Terrein waarop discriminatie ervaren is naar participanten in leeftijdsgroepen, zonder en inclusief twijfel (n = 11.643; in procenten)

	openbare ruimte		uitgaan		instanties		werkvloer		arbeids-voorwaarden		zoeken van werk		opleiding	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
15-24-jarigen	19	31	10	14	7	10	14	20	5	8	8	20	12	20
25-34-jarigen	18	26	7	11	8	13	13	20	6	10	13	27	8	12
35-44-jarigen	12	18	3	3	5	9	9	14	4	6	14	29	7	8
45-54-jarigen	10	16	3	3	5	9	6	11	3	6	26	42	3	6
55-64-jarigen	8	12	1	1	4	7	5	8	2	4	37	51	-	-
≥ 65 jaar	5	10	1	1	3	5	2	3	2	2	-	-	-	-

Leesvoorbeeld: van alle mensen in de leeftijd 25-34 jaar heeft 12% discriminatie ervaren in de openbare ruimte.

Bron: scp/cbs (ERDis'13)



### 3.4 Vrouwen en mannen

Ongelijke behandeling van mannen en vrouwen is vooral onderzocht op het terrein van de arbeidsmarkt. Zo blijkt uit onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens dat 10% van de vrouwen die solliciteerde afgewezen is vanwege zwangerschap, kinderwens of moederschap (CGB 2012). De Emancipatiemonitor (Merens et al. 2012) laat zien dat vrouwen per uur 20% minder verdienen dan mannen. Na correctie voor achtergrondkenmerken blijft er een onverklaarbaar beloningsverschil bestaan van 8%. Dit gecorrigeerde beloningsverschil is in twintig jaar tijd niet afgenomen. Ook bestaat er nog altijd een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies: in 2011 lag het aandeel vrouwen in de top van de honderd grootste bedrijven in Nederland op 10%. Mannen en vrouwen hebben (nog) geen gelijke posities op de arbeidsmarkt. Hieraan liggen (deels) beelden ten grondslag, bijvoorbeeld ten aanzien van de eigenschappen van de 'ideale' werknemer (vaker 'mannelijke' eigenschappen, zie Van Vianen 1988) of de 'ideale' opvoeder (vaker vrouwen, zie Merens et al. 2012).

In deze paragraaf bespreken we de ervaringen van vrouwen zelf: in welke mate voelen zij zich gediscrimineerd? Verschilt dit van de mate waarin mannen discriminatie hebben ervaren? Heeft de discriminatie die vrouwen ervaren vooral met geslacht te maken of gaat het (ook) om andere kenmerken?

#### 3.4.1 Discriminatiegronden

Mannen en vrouwen hebben in het afgelopen jaar evenveel discriminatie ervaren: zowel een kwart van de mannen als een kwart van de vrouwen heeft in het afgelopen jaar ten minste één incident meegemaakt dat als zodanig werd ervaren. Wel is er verschil in het kenmerk waarop men zich gediscrimineerd voelt (tabel 3.7). Vrouwen ervaren de meeste discriminatie op grond van geslacht en leeftijd. Bij mannen betrof het naast leeftijd vaak hun etnische achtergrond, maar ook huidskleur wordt door hen vaker genoemd.

Tabel 3.7

Grond van ervaren discriminatie, naar sekse (n = 11.643; in procenten)

	mannen (n = 5737)	vrouwen (n = 5906)
geloof	4	4
geslacht	1	10
seksuele gerichtheid	2	1
huidskleur	5	3
etniciteit	9	7
leeftijd	10	10
handicap	2	3
anders	6	6

Leesvoorbeeld: van alle mannen heeft 4% discriminatie ervaren op grond van geloof.

Bron: scp/cbs (ErDis'13)

### 3.4.2 Uitingvormen

Er bestaat weinig verschil tussen mannen en vrouwen in de uitingvormen van de discriminatie die zij in het afgelopen jaar hebben ervaren (tabel 3.8). Beiden ervaren met name negatieve bejegening en ongelijke behandeling, en in ongeveer dezelfde mate. Binnen de uitingvorm ongelijke behandeling vinden we wel enkele verschillen tussen mannen en vrouwen: mannen rapporteren meer dan vrouwen discriminatie door de politie (meer in de gaten gehouden worden en sneller bekeurd) en geweigerd worden in horecagelegenheden. Vrouwen rapporteren vaker dat zij voor hetzelfde werk minder betaald krijgen dan een mannelijke collega.

Tabel 3.8

Uitingvorm van ervaren discriminatie, naar geslacht, zonder en inclusief twijfel (n = 11.643; in procenten)

	mannen		vrouwen	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
ten minste een discriminatie-ervaring	24	31	24	34
uitingsvormen				
negatieve bejegening	12	18	13	19
ongelijke behandeling	10	15	8	13
bekladden, vernielen	2	5	2	4
bedreiging, geweld	3	4	2	3
seksueel lastigvallen	0	0	1	2

Leesvoorbeeld: van alle mannen heeft 10% zich ongelijk behandeld gevoeld; 2% van de vrouwen zegt dat ze in het afgelopen jaar te maken hebben gehad met bedreiging of geweld met een discriminatoir aspect.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### 3.4.3 Discriminatie van mannen en vrouwen naar terrein

Vrouwen ervaren op verschillende terreinen niet beduidend meer (of minder) discriminatie dan mannen (zie tabel 3.9). Wel ervaren zij op alle terreinen vaker discriminatie op grond van hun geslacht dan mannen (niet in de tabel). De grond geslacht wordt door vrouwen met name genoemd op het terrein van de arbeidsmarkt en de openbare ruimte. Zowel mannen als vrouwen ervaren het meest discriminatie bij het zoeken naar werk: 17% van de mannen en 14% van de vrouwen heeft het gevoel dat de afwijzingen op sollicitaties te maken hadden met discriminatie. Opnieuw zien we dat twijfel over de discriminatoire aard van een incident met name op dit terrein een grote rol speelt: dan gaat het om bijna een op de drie mannen en ruim een op de vier vrouwen.

Tabel 3.9

Terrein waarop discriminatie ervaren is, naar geslacht, zonder en inclusief twijfel (n = 11.643; in procenten)

	mannen		vrouwen	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
openbare ruimte	12	18	12	19
uitgaan (van degenen die uit zijn gegaan)	5	6	3	5
instanties	6	10	4	8
werkvloer (van de werkenden)	8	12	11	18
arbeidsvoorwaarden (van de werkenden)	3	5	5	9
zoeken naar werk (van de werkzoekenden)	17	30	14	28
opleiding (van de scholieren/studenten)	11	16	8	17

Leesvoorbeeld: van alle werkende mannen heeft 8% zich op de werkvloer gediscrimineerd gevoeld.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### 3.5 LHB-ers: lesbische, homoseksuele en biseksuele mensen

In Nederland wordt homoseksualiteit in de samenleving – zeker in vergelijking met andere landen – in hoge mate geaccepteerd: in 2010 was 10% van de Nederlandse bevolking negatief over homoseksualiteit (Keuzenkamp en Kuypers 2013). Verschillende onderzoeken naar het welbevinden van LHB-ers laten zien waar zij te maken hebben met homonegatief gedrag, homodiscriminatie en antihomoseksueel geweld (Buijs et al. 2009; Hospers en Keuzenkamp 2010; Keuzenkamp et al. 2012; Van der Klein et al. 2009). Zo had 28% van de homoseksuele mannen en 14% van de lesbische vrouwen in 2010 op het werk te maken met negatieve reacties vanwege hun seksuele voorkeur (Keuzenkamp en Oudejans 2011). Een meer recent rapport liet echter geen verschil zien in de mate waarin homoseksuele en heteroseksuele werknemers gepest worden op de werkvloer (Kuypers 2013). Een kwart van de homoseksuele mannen en lesbische vrouwen werd in de openbare ruimte negatief bejegend (Kooiman en Keuzenkamp 2012).

In deze paragraaf beschrijven we de discriminatie-ervaringen van LHB-ers. Transgenders zijn in dit onderzoek niet meegenomen. Hun aantal in Nederland is klein, wat het doen van onderzoek naar deze groep compliceert.

In onderzoek naar LHB-ers is een cruciale vraag in hoeverre mensen naar anderen open zijn over hun seksuele gerichtheid. Bij geheimhouding hebben zij minder kans om op deze grond gediscrimineerd te worden (Rivers en Carragher 2003), maar het verbergen van hun seksuele voorkeur kan ook een negatief effect hebben op het welbevinden vanwege de stress die dat met zich meebrengt (Meyer 2003). In Nederland is er een relatief grote openheid onder LHB-ers: verreweg de meeste homoseksuele mannen en lesbische vrouwen komen uit voor hun homoseksuele voorkeur (Keuzenkamp en Van Lisdonk 2012). Biseksuelen zijn minder vaak open (Kuypers 2013). De vraag naar openheid is in dit onderzoek niet gesteld. Het zou dus kunnen zijn, dat degenen die bijvoorbeeld naar

hun collega's niet open zijn op het terrein van de arbeidsmarkt minder discriminatie rapporteren.

Volgens Keuzenkamp (2011) bestaat er in Nederland een negatievere houding ten opzichte van mannelijke homoseksualiteit dan ten aanzien van vrouwelijke homoseksualiteit. Dit zou erop duiden dat homoseksuele mannen meer discriminatie ervaren dan lesbische vrouwen. We zullen de ervaringen van LHB-ers daarom zo veel mogelijk uitsplitsen naar homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en biseksuele mensen.

### 3.5.1 Discriminatie van LHB-ers

Van de LHB-ers in dit onderzoek is 45% een homoseksuele man, 27% een lesbische vrouw en 28% is biseksueel. Homoseksuele mannen zijn in deze studie mannen die zich alleen of vooral tot het eigen geslacht aangetrokken voelen; lesbische vrouwen zijn vrouwen die zich alleen of vooral tot het eigen geslacht aangetrokken voelen en biseksuelen zijn degenen die zich evenveel tot beide geslachten en die zich vooral tot het andere geslacht aangetrokken voelen (figuur 3.1). Met deze indeling volgen we Keuzenkamp en Van Lisdonk (2012).<sup>7</sup>

Figuur 3.1

Schematische indeling naar seksuele oriëntatie

	man	vrouw
alleen aangetrokken tot vrouwen	heteroseksuele man	lesbische vrouw
vooral aangetrokken tot vrouwen, soms tot mannen	biseksuele man	lesbische vrouw
evenveel aangetrokken tot vrouwen als tot mannen	biseksuele man	biseksuele vrouw
vooral aangetrokken tot mannen, soms tot vrouwen	homoseksuele man	biseksuele vrouw
alleen aangetrokken tot mannen	homoseksuele man	heteroseksuele vrouw

Bron: SCP

Volgens de indeling in figuur 3.1 bevat ons onderzoek 409 homoseksuele mannen, 243 lesbische vrouwen en 257 biseksuelen. In de laatste groep betreft het 104 biseksuele mannen en 153 biseksuele vrouwen. Waar mogelijk zullen we bij biseksuelen uitsplitsen naar mannen en vrouwen.

### 3.5.2 Discriminatiegrond

Seksuele gerichtheid is voor LHB-ers de belangrijkste discriminatiegrond: deze is door bijna 30% van de LHB-ers genoemd (tabel 3.10). Wanneer we de resultaten voor de drie groepen apart bekijken, blijken vooral homoseksuele mannen discriminatie op grond van seksuele gerichtheid te ervaren: ruim 40%.

Ook voor lesbische vrouwen is in het afgelopen jaar seksuele gerichtheid de meest genoemde discriminatiegrond: bijna 30%. Biseksuelen noemen vaker andere gronden waarop ze gediscrimineerd zijn. Wellicht komt dit doordat de seksuele gerichtheid van

biseksuele mensen minder zichtbaar is: slechts 12% van de biseksuele vrouwen en 3% van de biseksuele mannen heeft een relatie met iemand van dezelfde sekse. Daarnaast zijn biseksuele mensen minder vaak open over hun seksuele gerichtheid dan homoseksuele mannen en lesbische vrouwen (Van Lisdonk en Kooiman 2012).

Tabel 3.10

Grond van ervaren discriminatie, naar seksuele gerichtheid (in procenten)

	LHB totaal (n = 909)	homoseksuele mannen (n = 409)	lesbische vrouwen (n = 243)	biseksuelen (n = 257)
geloof	1	1	0	2
geslacht	8	3	9	14
seksuele gerichtheid	29	43	29	6
huidskleur	2	1	1	2
etniciteit	2	2	1	4
leeftijd	9	11	4	12
handicap	6	4	8	8
anders	6	3	4	12

Leesvoorbeeld: van de homoseksuele mannen heeft 43% discriminatie ervaren op de grond van seksuele gerichtheid.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### 3.5.3 Ervaren discriminatie van LHB-ers naar uitingsvorm

In ons onderzoek rapporteert ongeveer twee vijfde van de homoseksuele mannen en lesbische vrouwen ten minste één discriminatie-ervaring in de afgelopen twaalf maanden (tabel 4.11). Biseksuelen rapporteren minder discriminatie. Biseksuele vrouwen ervaren meer discriminatie dan biseksuele mannen.

Tabel 3.11

LHB-ers met ten minste één discriminatie-ervaring, zonder en inclusief twijfel (in procenten)<sup>a</sup>

	zonder twijfel	inclusief twijfel
homoseksuele mannen (n = 409)	42	53
lesbische vrouwen (n = 243)	39	47
biseksuelen (n = 257)	29	40
mannen (n = 104)	17	28
vrouwen (n = 153)	37	48
LHB totaal (n = 909)	37	48

Leesvoorbeeld: 39% van de lesbische vrouwen heeft ten minste eenmaal discriminatie ervaren.

a Gegevens over LHB-ers zijn afkomstig uit het panel TNS/NIPObase.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### 3.5.4 Uitingsvormen

LHB-ers ervaren met name negatieve bejegening (tabel 3.12). Het gaat dan bijvoorbeeld om uitgescholden of nageroepen worden op straat of in het verkeer, en in de woonbuurt worden gepest of uitgescholden. Andere vormen van discriminatie worden minder ervaren. Homoseksuele mannen ervaren de meeste negatieve bejegening, biseksuelen het minst. Van de biseksuelen ervaren biseksuele vrouwen vaker negatieve bejegening (19%) dan biseksuele mannen (9%). Zichtbaarheid van de groepen speelt hierbij waarschijnlijk een rol. Biseksuele mannen en vrouwen voelen zich vaker seksueel lastiggevallen en ongelijk behandeld.

Tabel 3.12

Uitingsvorm van ervaren discriminatie, naar seksuele gerichtheid, zonder en inclusief twijfel (in procenten)

	LHB totaal (n = 909)		homoseksuele mannen (n = 409)		lesbische vrouwen (n = 243)		biseksuelen (n = 257)	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
negatieve bejegening	24	33	30	39	23	30	15	27
ongelijke behandeling	7	12	7	13	5	10	10	14
bekladden, bekrassen, vernielen	3	5	4	7	2	4	3	4
bedreigen, geweld	3	5	4	5	2	3	4	6
seksueel lastigvallen	2	2	1	1	1	3	3	4

Leesvoorbeeld: van de homoseksuele mannen heeft 7% ongelijke behandeling ervaren.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### 3.5.5 Terreinen

#### Ervaren discriminatie in de openbare ruimte en tijdens het uitgaan.

Een aanzienlijk deel van de LHB-ers ervaart discriminatie in de openbare ruimte (tabel 3.13), met name homoseksuele mannen en lesbische vrouwen (beiden ongeveer een kwart). Biseksuele mensen ervaren wat minder discriminatie in de openbare ruimte: ongeveer 14%. LHB-ers worden vooral geconfronteerd met discriminatoire scheldpartijen op straat en in het verkeer (17%). Ook tijdens het uitgaan is dit de meest genoemde vorm van discriminatie. De toegang geweigerd worden tot een uitgaansgelegenheid, wat bij de migrantengroepen een belangrijk thema was, speelt bij LHB-ers nauwelijks.

Tabel 3.13

Terrein waarop discriminatie is ervaren, naar seksuele gerichtheid, zonder en inclusief twijfel (in procenten)

	LHB totaal		homoseksuele mannen		lesbische vrouwen		biseksuelen	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
openbare ruimte uitgaan (van degenen die zijn uitgegaan)	23	30	27	34	23	30	14	25
instanties	7	9	8	9	7	8	7	9
arbeidsvoorwaarden (van de werkenden)	5	9	5	8	3	8	7	11
werkvloer (van de werkenden)	3	6	3	7	2	5	2	5
zoeken naar werk (van de werkzoekenden) <sup>a</sup>	11	19	11	19	10	16	11	
opleiding (van de scholieren/studenten) <sup>a</sup>	18	27						
anders	7	14						
	9		10		13		5	

Leesvoorbeeld: van de homoseksuele mannen die zijn uitgegaan heeft 8% discriminatie ervaren.

a Te weinig respondenten om te kunnen uitsplitsen naar homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en biseksuelen.

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Ook andere onderzoeken stellen dat LHB-ers met name negatieve bejegening ervaren (Aben 2008; Van Bergen en Van Lisdonk 2010; Bos en Ehrhardt 2010; Hospers en Keuzenkamp 2010; Mink en Schriemer 2009). De daders zijn meestal jongemannen, vaak in groepen (Aben 2008), die geen bekenden zijn van het slachtoffer (Van Bergen en Van Lisdonk 2010; Hospers en Keuzenkamp 2010). Ook in dit onderzoek komt dit naar voren: wanneer het gaat om discriminatie in de openbare ruimte geven LHB-ers vaker aan dat de daders met twee of meer personen waren. Volgens LHB-ers zijn daders van discriminatie vaker mannen, alleen of in groepen (zie tabel 3.14).

Tabel 3.14

Dader(s) naar geslacht volgens LHB-ers met een discriminatie-ervaring (inclusief twijfel) in de openbare ruimte (in procenten)

man	31
vrouw	8
groep met alleen mannen	41
groep met alleen vrouwen	3
een gemengde groep	17

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

### Arbeidsmarkt

Wat betreft de mate van ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt verschillen LHB-ers nauwelijks van de Nederlandse bevolking als geheel. Dit geldt voor ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk, bij arbeidsvoorwaarden en op de werkvloer. Ook Kuyper (2013) ziet geen significante verschillen tussen homoseksuelen en heteroseksuelen wat betreft de mate waarin zij conflicten, intimidatie, ongewenste seksuele aandacht, lichamelijk geweld en pesten op het werk ervaren. Wanneer we kijken naar de uitingsvormen van discriminatie op het werk dan vallen wel twee verschillen op. Homoseksuele mannen rapporteren meer kwetsende grappen die zij als discriminerend ervaren dan lesbische vrouwen en biseksuelen. Biseksuelen ervaren vaker dan andere groepen discriminatie door mensen met wie zij voor hun werk in contact komen, zoals opdrachtgevers, klanten of patiënten.

### Ervaren discriminatie door instanties en tijdens de opleiding

Eén op de twintig LHB-ers heeft zich in het afgelopen jaar gediscrimineerd gevoeld door een instantie, en één op de veertien in het onderwijs. We vinden vergelijkbare percentages in het onderzoek onder de Nederlandse bevolking als totaal.



## Noten

- 1 Vanwege de structuur van de vragenlijst valt hieronder ook het zoeken naar een stageplek. Deze specifieke discriminatie-ervaringen worden uitgebreider beschreven onder het kopje onderwijs.
- 2 Wij volgen hier de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) van niet-westerse allochtonen: allochtoon met als herkomstsgroepering een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije. Toelichting: Op grond van hun sociaaleconomische en sociaal-culturele positie worden allochtonen uit Indonesië en Japan tot de westerse allochtonen gerekend. Het gaat vooral om mensen die in het voormalig Nederlands-Indië zijn geboren en werknemers van Japanse bedrijven met hun gezin (<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=1013>). Dit onderscheid is voor een deel geografisch, en voor een deel historisch en economisch (zo worden migranten uit Indonesië en Japan als westerse migranten beschouwd).
- 3 Dit geldt ook wanneer we kijken naar de uitingsvormen van discriminatie en de mate waarin discriminatie ervaren wordt op de verschillende terreinen.
- 4 Midden- en hoogopgeleide moslims en christenen ervaren meer discriminatie op de werkvloer dan laagopgeleide. Bij christenen en niet-gelovigen ervaren oudere werknemers (45+) minder discriminatie dan de jongere leeftijdsgroepen. Moslims ervaren in alle leeftijdsgroepen evenveel discriminatie.
- 5 Bij de gehandicapte respondenten die gediscrimineerd zijn op hun handicap is dit voor 33,6% een combinatie met leeftijd.
- 6 Het is mogelijk dat mensen met psychische klachten bepaalde bejegeningvormen negatiever waarderen dan mensen zonder psychische klachten en daardoor meer discriminatie ervaren.
- 7 De vraag wie tot welke groep gerekend moet worden is onderhevig aan veel discussie. Er bestaan dus ook andere indelingen.
- 8 De Turkse vragenlijst is dubbel vertaald om een goede kwaliteit te waarborgen. Het is bekend dat de Turkse taal een rijke taal is, waardoor een grotere kans op vertaalverschillen aanwezig is. Twee vertalers hebben afzonderlijk een vertaling gemaakt. In een sessie op het SCP zijn de verschillen in de vertaling besproken en is naar de beste vertaling gezocht. Eén van de vertalers heeft daarbij de afgesproken vertaling in de vragenlijst aangepast.
- 9 Door de Gemeentelijke Basisadministratie als steekproefkader te gebruiken, zijn mensen die hierin niet geregistreerd staan uitgesloten van deelname. Dit treft waarschijnlijk vooral een deel van de migranten uit Midden- en Oost-Europa die tijdelijk in Nederland zijn vanwege werk en zich niet inschrijven bij de gemeente waarin zij wonen. Hun ervaringen met discriminatie zijn daardoor niet vertegenwoordigd in dit rapport.
- 10 In het uiteindelijke veldwerk hebben 304 respondenten de Engelse vragenlijst ingevuld; 234 de Poolse vragenlijst, 134 de Turkse vragenlijst en 67 de Arabische vragenlijst.
- 11 *Halacha* is het systeem van joodse regels en voorschriften die direct of indirect zijn afgeleid uit de Thora.
- 12 Degenen met een Joodse moeder en/of een Joodse vader en degenen die zichzelf tot de Joodse gemeenschap en/of tot het joodse geloof rekenen.

## Literatuur

- Aben, M. (2008). *Terug in de kast. Een belevingsonderzoek naar de aard en de omvang van homodiscriminatie in Utrecht*. Utrecht: Bureau Discriminatiezaken.
- Aigner, D.J. en G.G. Cain (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. In: *Industrial and Labor Relations Review*, jg. 30, nr. 2, p. 175-187.
- Amnesty International (2013). *Proactief politieoptreden vormt risico voor mensenrechten. Etnisch profileren onderkennen en aanpakken*. Amsterdam: Amnesty International.
- Andriessen, I. en H. Fernee (2012). *Meldingen van discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., J. Dagevos, E. Nievers en I. Boog (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., E. Nievers, F. Faulk en J. Dagevos (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., E. Nievers en J. Dagevos (2012). *Op Achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Arrow, K.J. (1973). The theory of discrimination. In: O. Ashenfelter en A. Rees (red.), *Discrimination in Labor Markets* (p. 3-33). Princeton: Princeton University Press.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- Bergen, D. van, en J. van Lisdonk (2010). Acceptatie en negatieve ervaringen van homojongeren. In: S. Keuzenkamp (red.), *Steeds gewoner, nooit gewoon* (p. 154-173). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Boog, I., W. Dinsbach, J. van Donselaar en P.R. Rodrigues (2010). *Monitor rassendiscriminatie 2009*. Landelijk expertisecentrum van Art. 1.
- Bos, H. en J. Ehrhardt (2010). Ervaringen van lesbische en biseksuele vrouwen. In: S. Keuzenkamp (red.), *Steeds gewoner, nooit gewoon* (p. 94-103). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Broek, A. van den, M. Muskens en J. Winkels (2013). *Studeren met een functiebeperking 2012*. Nijmegen: researchNed/ITS Nijmegen.
- Buijs, L., J.W. Duyvendak en G. Hekma (2009). *Als ze maar van me afblijven. Een onderzoek naar antihomoseksueel geweld in Amsterdam*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Çankaya, S. (2012). *De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie. Het beslissingsproces tijdens proactief politiewerk*. Amsterdam: Boom/Lemma.
- CGV (2007). *Onderzoek naar de toegankelijkheid van het beroepsonderwijs*. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling.
- CGV (2012). *Hoe is het bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk*. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling.
- Coenders, M. (2001). *Nationalistic Attitudes and Ethnic Exclusionism in a Comparative Perspective: An Empirical Study of Attitudes Toward the Country and Ethnic Immigrants in 22 countries* (proefschrift). Nijmegen: Interuniversity Center for Social Science Theory and Methodology.
- CRM (2013). *Poolse arbeidsmigranten in mensenrechtenperspectief*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

- Crocker, J. en B. Major (1989). Social stigma and self-esteem: the self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, jg. 96, nr. 4, p. 608-630.
- Dewaele, A. en M. van Houtte (2010). *Zichtbaarheid- en discriminatiemanagement bij holebi-jongeren*. Antwerpen/Hasselt: Steunpunt Gelijkekansenbeleid – consortium Universiteit Antwerpen en Universiteit Hasselt.
- ECRI (2013). *ECRI report on the Netherlands (fourth monitoring cycle)*. Straatsburg: Council of Europe, European commission against racism and intolerance.
- Ferneer, H. en S. Keuzenkamp (2011). Selectiviteit van de Roze Vragenlijst. Een vergelijking met paneldata (paper gepresenteerd op de Dag van de Sociologie, 26 mei 2011). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Fiske, S.T., A.J.C. Cuddy, P. Glick en J. Xu. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, jg. 82, nr. 6, p. 878-902.
- FRA (2009). *European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS). Main Results Report*. Wenen: European Union Agency for Fundamental Rights.
- Gijsberts, M. en J. Dagevos (2004). Concentratie en wederzijdse beeldvorming tussen autochtonen en allochtonen. In: *Migrantenstudies*, jg. 20, nr. 3, p. 145-168.
- Gijsberts, M. en M. Lubbers (2009). Wederzijdse beeldvorming. In: M. Gijsberts en J. Dagevos (red.), *Jaarrapport integratie 2009* (p. 254-290). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Goey, L. De, A.D. de Plooy en J. van Weeghel (2006). *Ben ik goed in beeld: handreiking voor de bestrijding van stigma en discriminatie wegens een psychische handicap*. Utrecht: Trimbos Instituut.
- Goffman, E. (1974). *Frame analysis: An essay on the organization of experience*. London: Harper and Row.
- Hagendoorn, L. en J. Hraba (1989). Foreign, different, deviant, seclusive and working class: Anchors to an ethnic hierarchy in the Netherlands. In: *Ethnic and Racial Studies*, jg. 12, nr. 4, p. 441-468.
- Hospers, H. en S. Keuzenkamp (2010). Ervaringen van homoseksuele en biseksuele mannen. In: S. Keuzenkamp (red.), *Steeds gewoner, nooit gewoon* (p. 79-93). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Huijnk, W. en J. Dagevos (2012). *Dichter bij elkaar? De sociaal-culturele positie van niet-westerse migranten in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kessler, R.C., K.D. Mickelson en D.R. Williams (1999). The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. In: *Journal of Health and Social Behavior*, jg. 40, nr. 3, p. 208-230.
- Kik, J. (2012). *Buiten Beeld? Een inventariserend onderzoek naar discriminatie van Midden- en Oost-Europeanen in Den Haag*. Den Haag: Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden.
- Klein, M. van der, S. Tan, I. de Groot, J.W. Duyvendak en D. Witteveen (2009). *Discriminatie is het woord niet. Lesbische vrouwen en homoseksuele mannen op de werkvloer: bejegening en beleid*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut/Commissie Gelijke Behandeling.
- Klerk, M.M.Y. de (red.) (2002). *Rapportage gehandicapten 2002. Maatschappelijke positie van mensen met lichamelijke beperkingen of verstandelijke handicaps*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2002/10).
- Klerk, M. de (2007). *Meedoen met beperkingen. Rapportage gehandicapten 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. (2011). *Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland 2011. Internationale vergelijking, ontwikkelingen en actuele situatie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Keuzenkamp, S. en J. van Lisdonk (2012). Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland: onderzoek onder de doelgroep. In: S. Keuzenkamp, N. Kooiman en J. van Lisdonk (red.), *Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland* (p. 9-16). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. en A. Oudejans (2011). *Gewoon aan de slag? De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Köbben, A.J.F. (1985). Oordeel en discriminatie. In: J. Sperna Weiland en J.H.P. Paelinck (red.), *Etnische minderheden* (p. 53-67). Amsterdam: Boom.
- Kooiman, N. en S. Keuzenkamp (2012). Veilig over straat? In: S. Keuzenkamp, N. Kooiman en J. van Lisdonk (red.), *Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland* (p. 9-16). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kuyper, L. (2013). *Uit de kast werken. Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Lisdonk, L. van, en N. Kooiman (2012). Biseksualiteit: vele gezichten en tegelijkertijd onzichtbaar. In: S. Keuzenkamp, N. Kooiman en J. van Lisdonk (red.), *Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland* (p. 9-16). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Loozen, S., H.A.G. de Valk en E. Wobma (2012). Demografie. In: M. Gijsberts en J. Dagevos (red.), *Jaarrapport integratie 2011* (p. 33-55). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- LURA (Tijdelijke commissie Lessen uit Recente Arbeidsmigratie) (2012). *Arbeidsmigratie in goede banen. Tweede Kamer, vergaderjaar 2011/2012, 32 680, nr. 2*.
- Maliapaard, M. en M. Gijsberts (2012). *Moslim in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Merens, A., M. Hartgers en M. van den Brakel (2012). *Emancipatiemonitor 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Merton, R.K. (1995). The Thomas theorem and the Matthew effect. In: *Social Forces*, jg. 74, nr. 2, p. 379-424.
- Meulenkamp, T., L. van der Hoek en M. Cardol (2011). *Deelname aan de samenleving van mensen met een beperking en ouderen. Rapportage participatiemonitor 2011*. Utrecht: Nivel.
- Meyer, I.H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. In: *Psychological Bulletin*, jg. 129, nr. 5, p. 674-697.
- Mink, I. en R. Schriemer (2009). *Roze is overal. Een onderzoek naar ervaringen met discriminatie en intolerantie van homoseksuele mannen, lesbische vrouwen, biseksuelen en transgenders*. Rotterdam: RADAR.
- Nievers, E. (2007). Ervaren discriminatie en gedragsconsequenties. In: I. Andriessen, J. Dagevos, E. Nievers en I. Boog (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Paradies, Y. (2006). A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. *International Journal of Epidemiology*, jg. 35, nr. 4, p. 888-901.
- Ragins, B.R. en J.M. Cornwell (2001). Pink triangles. Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 86, nr. 6, p. 1244-1261.
- Redman, T. en E. Snape (2005). *The consequences of perceived age discrimination amongst older police officers: is social support a buffer?* (working paper). Durham: Durham University.
- Rivers, I. en D.J. Carragher (2003). Social-developmental factors affecting lesbian and gay youth: A review of crossnational research findings. In: *Children & Society*, jg. 17, nr. 5, p. 374-385.
- Snellman, A. en B. Ekehammar (2005). Ethnic hierarchies, ethnic prejudice, and social dominance orientation. In: *Journal of Community & Applied Social Psychology*, jg. 15, nr. 2, p. 83-94.

- Solinge, H. van, en C. van Praag (2010). *De Joden in Nederland anno 2009. Continuïteit en verandering*. Diemen: AMB Uitgeverij.
- Solinge, H. van, en M. de Vries (2001). *De Joden in Nederland anno 2000. Demografisch profiel en binding aan het jodendom*. Amsterdam: Aksant.
- Utsey, S.O. (1998). Assessing the stressful effects of racism: a review of instrumentation. In: *Journal of Black Psychology*, jg. 24, nr. 3, p. 269-288.
- Valk, I. van der (2012). *Islamofobie en Discriminatie*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Veenman, J. (1990). *De arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder van Molukkers*. Groningen: Wolters Noordhoff.
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. In: *Beleid en Maatschappij*, jg. 30, nr. 2, p. 90-99.
- Versantvoort, M. en P. Van Echtelt (2012). *Belemmerd aan het werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Verveen, R. en A. van Petersen (2007). *Weerbarstige denkbeelden. De beeldvorming van leidinggevenden en werknemers over mensen met een arbeidsbeperking*. Leiden: Research voor Beleid.
- Vianen, A.E.M. van (1988). Gedrag en gedragsbeoordeling in het selectie-interview, de rol van seksestereotypen. In: *Gedrag en Organisatie*, jg. 2, nr. 1, p. 3-18.
- Wittebrood, K. (2006). *Slachtoffers van criminaliteit: feiten en achtergronden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Wrench (1996). *Preventing racism at the workplace: A report on 16 European countries*. Loughlinstown/Dublin/Ireland/Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

## Bijlage A Extra tabellen

Tabel A.1

Kenmerken van degenen die discrimineerden bij mensen met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel) in de vrije tijd (in procenten)

	%
<hr/>	
aantal personen (n = 2095)	
1 persoon	39
2 personen	17
≥ 3 personen	26
organisatie	8
weet niet	10
geslacht (n = 1910)	%
man	32
vrouw	15
groep: m	24
groep: v	2
groep: m+v	16
weet niet	12
leeftijd (n = 1927), meerdere antwoorden mogelijk	%
< 12 jaar	3
12-18 jaar	20
19-30 jaar	35
31-50 jaar	36
> 50 jaar	8
wisselend	9
weet niet	7
bekendheid met één van de plegers (n = 1907)	23
<hr/>	

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Tabel A.2

Kenmerken van degenen die discrimineerden (meerdere antwoorden mogelijk) bij mensen met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel) op het werk (n = 1374; in procenten)

werkgever	19
leidinggevende	20
een of meer collega's	33
een of meer klanten, patiënten, opdrachtgevers enz.	34
iemand van een uitzendbureau	3
iemand anders	10
weet niet	8

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Tabel A.3

Kenmerken van degenen die discrimineerden bij mensen met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel) tijdens de opleiding (n = 269; in procenten)

een docent/docenten	59
mede leerling(en)/medestudent(en)	46
decaan, schoolleider, directeur of ander manager	11
klassenassistent, stagiair of ander personeelslid	5
anders	9

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Tabel A.4

Emoties als gevolg van ervaren discriminatie (inclusief twijfel) bij mensen met minimaal één discriminatie-ervaring (n = 4109; in procenten)

	helemaal niet	niet	een beetje	heel erg
verdrietig	26	22	39	14
kwaad	14	14	45	27
onveilig	38	32	22	9
vernederd	26	23	35	15
machteloos	24	22	33	21
ongelukkig	28	28	32	13
onzeker	30	27	31	13
sterker geworden	22	36	27	15

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Tabel A.5

Terrein van (meest recente) discriminatie-ervaring die ergens is gemeld (in procenten)

	%	n
vrije tijd	9	2096
werk	15	1288
zoeken naar werk	5	669
opleiding	33	262
instanties	13	1158

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Tabel A.6

Ervaren discriminatie per etnische groep in contact met instantie (degenen die daadwerkelijk contact hebben gehad), zonder en inclusief twijfel (in procenten)

	zorg (n = 9212)		gemeente (n = 6675)		politie (n = 2384)		woningverhuurder (n = 2645)		uwv (n = 1985)	
	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel	zonder twijfel	inclusief twijfel
Marokkaans	10	15	12	21	33	44	15	27	19	31
Turks	9	17	14	22	32	46	15	27	22	33
Surinaams	5	8	11	15	25	33	10	17	13	20
Antilliaans	3	7	10	16	20	29	12	20	11	20
overig										
niet-westers	4	9	11	17	24	32	10	18	15	26
MOE-landers	6	12	9	17	16	27	13	26	15	26
overig westers	1	4	5	8	5	10	5	10	7	13
autochtoon	1	2	3	5	4	7	4	8	4	10

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)



## B1 Methodologische verantwoording

Om de omvang van ervaren discriminatie te meten is een vragenlijst uitgezet onder een aselecte steekproef van de Nederlandse bevolking en bij een panel. Hoe het onderzoek is uitgevoerd wordt hieronder beschreven. Net als ieder onderzoek heeft ook dit onderzoek zijn sterke en zwakke punten. De gekozen aanpak wordt hier toegelicht, waarbij we ook de reikwijdte van het onderzoek bespreken.

### B1.1 Vragenlijst

Ervaren discriminatie is gemeten met een gestructureerde vragenlijst, gericht op ervaringen van discriminatie op verschillende terreinen. Eerst is gevraagd of men bepaalde situaties had meegemaakt: van uitgescholden worden op straat, tot geweld op school of seksueel lastiggevallen op het werk. Wanneer het antwoord bevestigend was, is gevraagd of er volgens hen sprake was van discriminatie. Mensen konden dus ook aangeven dat ze de situatie wel hadden meegemaakt, maar dat het volgens hen niet om discriminatie ging (figuur B1.1).

Door respondenten eerst te vragen of ze bepaalde voorvallen hebben meegemaakt in de afgelopen twaalf maanden, worden situaties concreet gemaakt en hoeft de respondent niet meteen te oordelen of discriminatie hierbij een rol speelde. Een feitelijke gebeurtenis die een respondent wel of niet heeft meegemaakt, wordt zo losgekoppeld van dat oordeel. De concrete tweetrapsvraagstelling maakt het gemakkelijker voor respondenten om gebeurtenissen die met discriminatie te maken hebben te kunnen herinneren.

De voorvallen werden gegroepeerd per terrein. Eerst vroegen we naar situaties in de openbare ruimte, vervolgens naar situaties die zich op de arbeidsmarkt, in contact met instanties en in het onderwijs afspeelden. Wanneer mensen aangaven op een terrein discriminatie ervaren te hebben, kregen ze de vraag terug te denken aan het laatste discriminatie-voorval op dat terrein. Over dit voorval werden vragen gesteld ten aanzien van de gevolgen en het meldgedrag. Ook vroegen we naar het kenmerk waarop men zich gediscrimineerd had gevoeld (de discriminatiegrond).

#### B1.1.1 Testen en vertalen

De vragenlijst met introductiebrief is op drie manieren getest, namelijk door expertraadpleging, cognitieve interviews en een pilot. De expertraadpleging hield in dat de vragenlijst ter beoordeling is voorgelegd aan deskundigen op het gebied van respectievelijk discriminatie en vragenlijsten. Een herziene versie is voorgelegd aan vijftien proefrespondenten, verdeeld over verschillende migrantengroepen en gespreid naar leeftijd en geslacht. Allen spraken goed Nederlands. In gesprekken van 45 minuten werd de respondenten gevraagd om de introductiebrief te lezen en de vragenlijst via de computer in te vullen. Uit deze tests bleek dat de vragenlijst te lang was en een deel van de respondenten gaf aan waarschijnlijk niet mee te doen aan het onderzoek, omdat het onderwerp niet voldoende aansprak of de vragenlijst niet voor hem/haar bestemd leek. De meeste respondenten vonden de brief en vragenlijst wel duidelijk. Aan de hand van deze uitkomsten is de vragenlijst ingekort en

is in de brief duidelijker aangegeven dat de vragenlijst voor iedereen bedoeld is, ook voor degenen die zich niet gediscrimineerd voelen.

De vragenlijst en uitnodigingsbrief zijn vertaald naar het Engels, Pools, Marokkaans-Arabisch en Turks<sup>8</sup> om respondenten die de Nederlandse taal niet voldoende machtig zijn, toch de gelegenheid te bieden mee te doen aan het onderzoek. De taalvarianten van de vragenlijst zijn getest in een pilot onder TNS NIPo base respondenten. In totaal hebben 471 respondenten de vragenlijst ingevuld. Na het invullen van de vragenlijst, is een aantal extra vragen voorgelegd, waarin de respondenten gevraagd werd naar de duidelijkheid van de vragen (en de vertaling), de waardering voor de vragenlijst en in welke mate deze interessant was. De uitkomsten van de pilot gaven geen aanleiding tot veranderingen in de vragenlijst.

Figuur B1.1

Een gedeelte van de vragenlijst ervaren discriminatie

## Vrije tijd

We gaan u nu situaties voorleggen die zich **in uw vrije tijd** kunnen voordoen. Als u in zo'n situatie bent geweest willen we weten of het volgens u te maken had met discriminatie. Dus omdat u bijvoorbeeld vrouw, homo, gehandicapt, allochtoon of moslim bent.

Het gaat steeds om **uw eigen gevoel**. U hoeft dus niet te kunnen bewijzen of het discriminatie was of dat iemand u met opzet discrimineerde. Als u daarover twijfelt, kunt u dat ook aangeven.

**7.** Heeft u de afgelopen twaalf maanden één van de volgende dingen meegemaakt? En zo ja: denkt u dat dit met discriminatie te maken had?

	Meegemaakt?		Denkt u dat dit met discriminatie te maken had?		
	nee (1)	ja (2)	ja (1)	nee (2)	ik twijfel (3)
1. Bent u op straat of in het verkeer uitgescholden of nageroeven?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ▶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bent u op straat lastig gevallen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ▶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Bent u op straat of in het verkeer bedreigd, geschopt of geslagen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ▶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Bent u in de tram, bus of trein onvriendelijk behandeld door het personeel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ▶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Is uw woning beklad, vernield of beschadigd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ▶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Zijn er spullen van u (bijvoorbeeld uw auto of fiets) beklad, vernield of beschadigd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ▶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Bent u in uw buurt gepest of uitgescholden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ▶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Werd u in een winkel onvriendelijk behandeld?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ▶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Dacht het winkelpersoneel dat u wilde stelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ▶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**8a.** Heeft u in de afgelopen twaalf maanden in uw vrije tijd gesport?

2 nee

1 ja

naar vraag 9

**8b.** Bent u tijdens het sporten uitgescholden of nageroeven?

2 ja

1 nee ▶ verder naar vraag 9

**8c.** Denkt u dat dit met discriminatie te maken had?

1 ja

2 nee

3 ik twijfel of dit met discriminatie te maken had

**9.** Bent u in de afgelopen twaalf maanden uit geweest, bijvoorbeeld naar een restaurant, bar, bioscoop of discotheek?

## B1.2 Nederlanders algemeen en migrantengroepen

### B1.2.1 Doelpopulatie en steekproef

Het onderzoek wil uitspraken doen over de Nederlandse bevolking en over een aantal deelgroepen, namelijk: Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders, migranten uit Midden- en Oost-Europa, migranten uit andere westerse en niet-westerse landen. Hiertoe heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) een steekproef getrokken uit de Gemeentelijk Basisadministratie (GBA).<sup>9</sup> Er zijn twee deelsteekproeven gebruikt. De eerste bestond uit 37.600 personen, de tweede uit 7400 extra personen. Deze personen zijn benaderd wegens tegenvallende respons. Om uitspraken te kunnen doen over de specifieke deelgroepen is een gestratificeerde steekproef getrokken met ongelijke trekkingskansen: de bovengenoemde deelgroepen waren oververtegenwoordigd.

### B1.2.2 Veldwerk

Het veldwerk is uitgevoerd door TNS NIPO. In de periode april-juni 2013 zijn 45.000 mensen van 15 jaar en ouder uit de Nederlandse bevolking benaderd voor deelname aan het onderzoek. In april 2013 zijn de uitnodigingen voor deelname aan het onderzoek verstuurd. Op de achterkant van de brief stond de tekst ook in het Engels, Pools, Marokkaans-Arabisch en Turks. Respondenten konden deelnemen aan het onderzoek door de vragenlijst online in te vullen of door een schriftelijke vragenlijst aan te vragen, en was in eerdergenoemde talen in te vullen.<sup>10</sup> Ongeveer twee weken na de initiële benadering, is een herinneringsbrief gestuurd naar alle respondenten die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld. Daarbij werd de schriftelijke vragenlijst inclusief retourenvelop meegestuurd. Daarna zijn adressen behorende tot de non-respons verrijkt met telefoonnummers. Deze personen zijn telefonisch benaderd door TNS NIPO, en gevraagd alsnog deel te nemen. Indien ze weigerden is geprobeerd ze over te halen en als dat niet lukte, is gevraagd naar redenen van weigering. De adressen die niet met een telefoonnummer verrijkt konden worden of waarvan het telefoonnummer niet correct was, kregen een aangepaste herinneringsbrief. In de tweede steekproef is eenzelfde methode gebruikt met als verschil dat de *incentive* voor deelname direct 7,50 euro bedroeg, terwijl dit in de eerste steekproef pas bij de tweede herinnering werd uitgelooft.

### B1.2.3 Respons en representativiteit

Van de 45.000 verstuurd brieven waren 10.000 bedoeld voor autochtonen en 5000 voor ieder van de zeven onderscheiden groepen. Van deze brieven zijn er 593 retour gekomen, waarbij de reden meestal onbekend is. In totaal hebben 12.327 mensen de vragenlijst ingevuld en teruggestuurd. Hiervan bleek na controle bij 684 respondenten het geslacht en/of leeftijd met meer dan een jaar af te wijken van de gegevens uit het GBA. Deze respondenten zijn buiten beschouwing gelaten, wat resulteerde in 11.643 geldige respondenten. Dit komt neer op een responspercentage van 26%. Sommige groepen in het onderzoek zijn beter vertegenwoordigd dan andere groepen. Onder autochtone Nederlanders en overige westerse groepen is de respons met respectievelijk 35% en 33% beduidend hoger dan onder de andere migrantengroepen (Turkse Nederlanders: 19%; Marokkaanse Nederlanders: 18%; Surinaamse Nederlanders 23%; Antilliaanse Nederlanders 23%; overige niet-westerse groepen: 24%; migranten uit Midden- en Oost-Europa: 24%). Een lage respons hoeft niet tot problemen te leiden wanneer deze niet selectief is. Er is sprake van selectiviteit wanneer mensen met discriminatie-ervaringen relatief vaker hebben meegedaan aan het onderzoek dan mensen die deze ervaringen niet hebben. Of dat zo is, is onbekend. In de aanschrijfbrief is wel duidelijk aangegeven dat de vragenlijst voor iedereen bedoeld is, ook voor degenen die zich nooit gediscrimineerd voelen.

Het is mogelijk de responscijfers te bepalen naar achtergrondkenmerken van de verschillende groepen (zie tabel B1.1). Wanneer grote verschillen in respons zich voordoen, kan dit een indicatie zijn van een zekere selectiviteit naar achtergrondkenmerken. De respons van vrouwen is over het algemeen hoger dan die van mannen, bij MOE-landers is dit verschil het grootst. Respondenten tot 20 jaar zijn over het algemeen beter vertegenwoordigd dan de andere leeftijdscategorieën; alleen bij MOE-landers is dit niet het geval, daar is de respons van 65-plussers het hoogst. Bij de tweede generatie migranten is een hogere respons te zien dan bij de eerste generatie, ook hier is het grootste verschil bij de MOE-landers. Meerpersoonshuishoudens hebben een betere respons dan eenpersoonshuishoudens voor alle groepen. En degene die in de drie grote steden wonen, doen naar verhouding het minst vaak mee aan het onderzoek.

Tabel B.1.1

Respons ErDis'13 naar groepen en achtergrondkenmerken

%	Autochtonen	Marokkanen	MOE-landers	Antilliaans\ Arubaans	overig niet-westers	Surinamers	Turken	overig westers
geslacht								
man	32,7	16,8	19,7	20,7	22,3	20,9	18,0	31,4
vrouw	36,2	19,4	28,0	24,9	26,2	24,4	19,9	33,6
leeftijd								
15-19 jaar	40,3	25,8	28,2	27,0	33,2	30,1	27,0	33,6
20-64 jaar	35,4	17,6	23,6	22,2	23,1	22,3	18,4	32,4
≥ 65 jaar	30,0	11,5	33,2	24,9	22,9	20,3	11,9	33,0
generatie migranten								
eerste generatie	n.v.t.	16,2	22,1	20,4	22,7	21,8	17,1	31,1
tweede generatie	n.v.t.	21,5	37,3	28,6	30,8	24,7	22,1	33,7
type huishouden								
meerpersoonshuishouden	36,5	19,0	28,1	25,1	26,8	24,1	19,9	35,5
eenpersoonshuishouden	26,9	13,8	16,6	18,6	16,9	19,3	13,4	24,6
gemeentegrootte								
Amsterdam	33,0	16,3	21,0	19,3	20,2	18,1	14,7	27,5
Rotterdam	26,2	15,9	13,0	19,1	18,0	21,1	13,2	31,8
Den Haag	28,3	16,3	15,1	18,8	18,9	19,0	17,6	32,6
middelgrote gemeente	35,5	19,2	28,3	28,4	27,2	29,6	19,3	34,5
kleine gemeente	34,2	19,2	25,8	23,7	26,0	25,4	21,2	32,0
totaal	34,5	18,0	24,3	22,9	24,2	22,8	18,9	32,6

Leesvoorbeeld: van alle Marokkaanse vrouwen uit de steekproef heeft 19,4% meegedaan aan het onderzoek (de respons van Marokkaanse vrouwen is dus 19,4%).

Bron: scp/cbs (ErDis'13)

Voor de achtergrondkenmerken leeftijd, geslacht en gemeentegrootte is tevens gekeken naar de verdeling binnen de verschillende groepen. Zo kunnen degenen die hebben geantwoord worden vergeleken met de steekproefverdeling en met de verdeling in de algehele populatie (tabel B1.2). Vrouwen, jongeren en mensen in middelgrote en kleine gemeenten hebben over het algemeen een hogere respons. Deze groepen zijn dan ook oververtegenwoordigd onder de respondenten. De verschillen tussen de populatie en de steekproef zijn overigens minimaal.

Tabel B.1.2

Verdelingen leeftijd, geslacht en gemeentegrootte voor populatie, nettosteekproef en respons ErDis'13 (in procenten)

	populatie	steekproef	respons
autochtonen (n)	10.823.916	10.000	3.452
geslacht			
man	49,5	48,5	45,9
vrouw	50,5	51,6	54,1
leeftijd			
15-19 jaar	7,0	7,1	8,3
20-64 jaar	71,7	70,3	72,0
≥ 65 jaar	21,3	22,7	19,7
gemeentegrootte			
Amsterdam	3,2	2,7	2,5
Rotterdam	1,9	2,0	1,5
Den Haag	2,5	2,5	2,1
middelgrote gemeente	52,0	51,8	53,2
kleine gemeente	40,4	41,1	40,7
Marokkanen (N)	254.630	5.000	902
geslacht			
man	51,3	52,3	48,7
vrouw	48,7	47,7	51,3
leeftijd			
15-19 jaar	12,1	11,6	16,6
20-64 jaar	80,5	80,4	78,3
≥ 65 jaar	7,3	8,0	5,1
gemeentegrootte			
Amsterdam	20,2	20,6	18,6
Rotterdam	7,8	8,0	7,1
Den Haag	11,0	10,7	9,6
middelgrote gemeente	15,8	16,2	17,3
kleine gemeente	45,2	44,5	47,3

Tabel B.1.2 (vervolg)

	populatie	steekproef	respons
MOE-landers (N)	162.405	5.000	1.217
geslacht			
man	43,7	43,8	35,4
vrouw	56,3	56,2	64,6
leeftijd			
15-19 jaar	5,4	4,7	5,4
20-64 jaar	89,7	89,5	86,6
≥ 65 jaar	4,9	5,8	8,0
gemeentegrootte			
Amsterdam	7,5	7,7	6,7
Rotterdam	9,6	9,9	5,3
Den Haag	6,6	6,5	4,0
middelgrote gemeente	33,7	34,3	39,9
kleine gemeente	42,6	41,6	44,1
Antilliaans/Arubaans (N)	109.510	5.000	1.144
geslacht			
man	49,3	48,5	44,0
vrouw	50,7	51,5	56,0
leeftijd			
15-19 jaar	11,4	11,3	13,4
20-64 jaar	83,1	82,7	80,2
≥ 65 jaar	5,5	5,9	6,5
gemeentegrootte			
Amsterdam	9,1	9,1	7,7
Rotterdam	8,7	8,6	7,2
Den Haag	15,9	16,2	13,4
middelgrote gemeente	17,0	16,3	20,2
kleine gemeente	49,3	49,8	51,6
overig niet-westers (N)	520.806	5.000	1.211
geslacht			
man	49,6	50,4	46,4
vrouw	50,4	49,6	53,6
leeftijd			
15-19 jaar	10,4	10,9	14,9
20-64 jaar	85,8	85,0	81,2
≥ 65 jaar	3,8	4,1	3,9
gemeentegrootte			
Amsterdam	12,7	13,4	11,1
Rotterdam	7,1	7,8	5,8
Den Haag	9,7	9,3	7,3
middelgrote gemeente	23,4	23,3	26,2
kleine gemeente	47,1	46,3	49,6

Tabel B.1.2 (vervolg)

	populatie	steekproef	respons
Surinamers (N)	281.929	5.000	1.141
geslacht			
man	46,5	45,9	42,2
vrouw	53,5	54,1	57,8
leeftijd			
15-19 jaar	8,9	8,8	11,7
20-64 jaar	82,9	82,2	80,4
≥ 65 jaar	8,2	9,0	8,0
gemeentegrootte			
Amsterdam	20,1	20,8	16,5
Rotterdam	13,9	14,1	13,1
Den Haag	15,6	14,8	12,3
middelgrote gemeente	12,7	11,9	15,5
kleine gemeente	37,7	38,4	42,7
Turken (N)	302.475	5.000	946
geslacht			
man	51,7	52,1	49,7
vrouw	48,3	47,9	50,3
leeftijd			
15-19 jaar	11,6	11,4	16,3
20-64 jaar	82,1	81,7	79,4
≥ 65 jaar	6,3	6,9	4,3
gemeentegrootte			
Amsterdam	10,7	10,9	8,5
Rotterdam	9,2	9,4	6,6
Den Haag	12,3	12,3	11,4
middelgrote gemeente	18,3	19,6	20,0
kleine gemeente	49,4	47,9	53,6
overig westers (N)	1.188.835	5.000	1.630
geslacht			
man	47,9	47,1	45,4
vrouw	52,1	52,9	54,6
leeftijd			
15-19 jaar	5,1	4,3	4,5
20-64 jaar	74,2	73,4	72,9
≥ 65 jaar	20,7	22,3	22,6



Tabel B.1.2 (vervolg)

	populatie	steekproef	respons
gemeentegrootte			
Amsterdam	8,2	8,1	6,9
Rotterdam	4,3	4,3	4,2
Den Haag	4,2	3,6	3,6
middelgrote gemeente	37,7	38,6	40,8
kleine gemeente	45,5	45,4	44,5

Leesvoorbeeld: van alle Surinamers in de populatie is 46,5% man, in de steekproef waren dit er iets minder: 45,9%, en in de responsverdeling is dit nog minder: 42,2%.

Bron: SCP (ErDis'13)

#### B1.2.4 Weging

Om voor de selectiviteit op achtergrondkenmerken te corrigeren, is gebruikgemaakt van weegfactoren gebaseerd op groep, geslacht, leeftijd, generatie, type huishouden, gemeentegrootte, sociaaleconomische categorie en persoonlijk inkomen. Wanneer we uitspraken doen over de gehele Nederlandse bevolking, dan hebben de gegevens van deze groepen het gewicht dat overeenkomt met hun aandeel in de Nederlandse bevolking. Dit betekent concreet dat de ervaringen van autochtonen zwaarder meetellen wanneer we uitspraken doen over de gehele Nederlandse bevolking, omdat ze in de steekproef een veel kleinere trekkingskans hadden (tabel B1.3). Er is op eenzelfde manier een weegfactor geconstrueerd naar populatieverdelingen binnen migrantengroepen (Turken, Marokkanen, Surinamers, Antilianen, overig niet-westers, MOE-landers, overig westers). Op deze manier is het mogelijk een representatief beeld te schetsen van de Nederlandse bevolking en van de verschillende groepen.

Tabel B.1.3

Kenmerken van de respondenten, in ongewogen en gewogen bestand (n = 11.643)

kenmerk	ongewogen gegevens (%)	aantal	gewogen gegevens (%)
<b>seks</b>			
mannen	44.8	5.211	49.3
vrouwen	55.2	6.432	50.7
<b>leeftijd</b>			
15-24 jaar	17.9	2.088	14.9
25-34 jaar	18.6	2.167	14.8
35-44 jaar	18.9	2.203	16.8
45-54 jaar	17.3	2.017	18.4
55-64 jaar	14.8	1.723	15.7
≥ 65 jaar	12.4	1.445	19.4
<b>hoogst behaalde opleiding</b>			
geen opgave	1.5	180	1.1
geen diploma	4.7	547	3.6
basisschool	5.8	677	5.1
vmbo/lbo/huishoudschool	9.5	1.109	12.5
mavo	8.2	950	8.7
havo/vwo	11.5	1.342	10.1
mbo	22.9	2.662	23.3
hbo/universiteit	32.6	3.794	31.9
anders	3.3	382	3.8
<b>herkomst</b>			
autochtone Nederlanders	29.6	3.452	79.3
Turkse Nederlanders	8.1	946	2.2
Marokkaanse Nederlanders	7.7	902	1.9
Surinaamse Nederlanders	9.8	1.141	2.1
Antilliaanse Nederlanders	9.8	1.144	0.8
overige niet-westerse migranten	10.4	1.211	3.8
MOE-landers	10.5	1.217	1.2
overige westerse migranten	14.0	1.630	8.7

Bron: SCP (ErDis'13)

### B.1.2.5 Redenen van non-respons

De respons van het algehele onderzoek is 26%. Er zijn grote verschillen tussen groepen en ook is er sprake van selectiviteit op achtergrondkenmerken: vrouwen, jongeren, tweede-generatiemigranten, personen in meerpersoonshuishoudens en mensen uit middelgrote en kleine gemeentes doen vaker mee. Er zijn weegfactoren gemaakt om hiervoor te corrigeren en een representatief beeld te kunnen schetsen van de Nederlandse populatie. Het is echter onduidelijk of deze weging ook corrigeert voor de ervaren discriminatie in Nederland. Het is mogelijk dat mensen die geen ervaring hebben met discriminatie minder meedoen aan het onderzoek dan mensen die daarmee wel ervaring hebben. Als dit het geval is, is er sprake van selectiviteit. De weegfactoren kunnen mogelijk wel corrigeren voor discriminatie tussen groepen (als ouderen meer gediscrimineerd worden dan jongeren), maar als er een relatie is tussen deelname en discriminatie binnen groepen (jongeren die gediscrimineerd worden doen vaker mee dan jongeren die niet gediscrimineerd worden) lost weging niet het probleem van selectieve respons op. Ofwel, als weegvariabelen niet corrigeren voor de afhankelijke variabele 'ervaren discriminatie' en de non-respons (mede) afhankelijk is van het ervaren van discriminatie, dan is het mogelijk dat er een over-of onderschatting is van de gemeten ervaren discriminatie in dit onderzoek.

Of dat in dit onderzoek het geval is, is niet bekend. We weten niet hoeveel discriminatie de niet-respondenten ervaren, ook is er geen benchmark beschikbaar uit ander onderzoek. Een manier om een indicatie te krijgen, is te kijken naar de redenen waarom non-respondenten niet meedoen. Bij de telefonische herinneringen is hiernaar gevraagd. Een nadeel van deze gegevens is dat niet alle non-respondenten daaraan hebben meegewerkt vanwege een aantal redenen: niet iedereen heeft een telefoon, telefoonnummers zijn niet van iedereen bekend, mensen zijn telefonisch niet bereikbaar of mensen weigeren een reden op te geven. Er zijn uiteindelijk 6089 personen telefonisch bereikt die niet aan het onderzoek hebben meegedaan, hiervan gaf 53% aan dit alsnog te gaan doen, uiteindelijk heeft ongeveer de helft dit werkelijk gedaan.

De belangrijkste reden om niet aan het onderzoek mee te doen ( $n = 2835$ ) is 'geen interesse' (46%). 'Ik word nooit gediscrimineerd/ongelijk behandeld' noemt 8% als reden om niet mee te doen. Ook is aan 2289 personen die de vragenlijst niet hebben ingevuld, de vraag gesteld: 'Heeft u het gevoel dat u de afgelopen 12 maanden bent gediscrimineerd?' Op deze vraag antwoordt 68% 'nee' en 6% 'ja'; 27% wilde geen antwoord geven. Uit de vragenlijst blijkt dat ongeveer 25% van de mensen discriminatie heeft ervaren. Dit is een aanwijzing dat mensen zonder discriminatie-ervaringen minder meedoen aan het onderzoek. De 6% discriminatie die uit de telefonische herinnering naar voren kwam, is echter niet goed te vergelijken met de ongeveer 25% uit het onderzoek. Ten eerste wilde bijna een derde van de respondenten geen antwoord geven; ten tweede is de vraagstelling geheel anders; ten derde is bekend dat telefonische vragen zorgen voor andere antwoorden dan schriftelijke (mode-effecten).

Al met al lijkt slechts een klein deel van de non-respons (8%) niet mee te willen doen omdat ze nog nooit gediscrimineerd zijn, maar lijkt het er anderszits op dat ervaren discriminatie met 6% minder vaak voorkomt onder de non-respondenten dan bij de respondenten. Meer over de reikwijdte van de cijfers komt in de slotparagraaf aan de orde.

### B1.3 Aanvullend panel onderzoek onder LHB-ers

In het onderzoek zijn ook de discriminatie-ervaringen van lesbische, homoseksuele, en biseksuele respondenten (LHB-ers) onderzocht. Voor deze groep ontbreekt een steekproefkader. Dit wil zeggen dat de seksuele gerichtheid niet geregistreerd wordt in het bevolkingsregister of in andere registraties. Deze mensen kunnen derhalve niet gericht benaderd worden bij een steekproef. Daarom zijn LHB-ers uit het TNS NIPObase panel uitgenodigd voor deelname aan het onderzoek. Screening via een algemene bevolkingsvragenlijst is een betere optie, want het is dan mogelijk representatieve uitspraken te doen over de LHB-populatie. Daarvoor zijn echter grote aantallen respondenten nodig teneinde genoeg LHB-ers te identificeren, en dat ging de tijd en het budget van dit onderzoek te boven.

De ervaringen van LHB-ers zijn dus gebaseerd op onderzoek bij respondenten die deelnemen aan een panel. De respondenten uit het panel zijn voor een ander onderzoek geworven via een steekproef uit de Nederlandse bevolking en hebben vervolgens aangegeven of ze deel willen nemen aan het panel. Voor dit onderzoek zijn zelf-aanmelders uitgesloten van deelname. De gegevens van een panel zijn evenwel niet representatief voor de Nederlandse bevolking en dienen ook zo geïnterpreteerd te worden.

De LHB-ers in dit onderzoek zijn geworven via de maandelijkse screening van TNS NIPObase. Uit het panel zijn 1335 LHB-ers benaderd. Hiervan hebben er 1041 deelgenomen aan het onderzoek (respons: 78%). Uit deze groep bleken na controle 132 personen toch uitsluitend aangetrokken te zijn tot personen van het andere geslacht, geen antwoord op deze vraag te willen geven of het niet te weten. Ze zijn om die reden uitgesloten van het onderzoek. Dat een deel van de respondenten uitvalt bij een tweede screening naar seksuele gerichtheid is een bekend gegeven (Fernee en Keuzenkamp 2011). Uiteindelijk resulteerde dit in 909 personen die aangaven zich tot iemand van het eigen geslacht aangetrokken te voelen.

### B1.4 Reikwijdte van het onderzoek

Bijzonder aan dit onderzoek van ervaren discriminatie is de brede en concrete opzet van de vragenlijst. Dat heeft verschillende voordelen. Ten eerste zijn door concrete vraagstellingen betere schattingen te maken van de mate waarin mensen discriminatie ervaren. De meeste surveys naar discriminatie bevragen dit door middel van een abstracte vraagstelling (bv.: heeft u in de afgelopen twaalf maanden discriminatie ervaren? Zo ja, in welke situatie?). Het is bekend dat bij abstracte vraagstellingen gebeurtenissen makkelijker over het hoofd gezien worden (Wittebrood 2006).

Ten tweede is expliciet rekening gehouden met het verborgen en subtiele karakter van discriminatie door mensen de mogelijkheid te bieden hun twijfels over de precieze toedracht van een incident te verwoorden. In de rapportage wordt steeds het aandeel mensen gerapporteerd dat een incident als discriminerend ervaren heeft en het aandeel dat hierover twijfels heeft. Zo wordt ook zichtbaar dat mensen op bepaalde terreinen vaker twijfelen dan op andere terreinen. Bij het zoeken naar werk bijvoorbeeld is de twijfel relatief groot.

Een derde voordeel van deze aanpak is, dat breed is gevraagd naar de discriminatiegrond(en) waarop men zich gediscrimineerd heeft gevoeld. De respondenten hadden ook altijd de mogelijkheid om in eigen woorden aan te geven op welke andere grond ze dachten gediscrimineerd te worden. Een impliciete veronderstelling bij discriminatie van doelgroepen is vaak dat zij zich op basis van het doelkenmerk gediscrimineerd voelen. Dus: etnische minderheden ervaren discriminatie vanwege hun etnische achtergrond, mensen met een beperking vanwege hun handicap en LHB-ers vanwege hun seksuele gerichtheid. Deze studie laat echter zien dat, hoewel dit in veel gevallen zo is, ervaren discriminatie veel complexer is. Niet alleen is niet altijd het doelkenmerk de reden van discriminatie, maar vaak ervaren mensen discriminatie vanwege combinaties van kenmerken.

De gemaakte keuzen in de opzet van de vragenlijst hebben geleid tot een uitgebreide enquête over ervaren discriminatie, waardoor het mogelijk is discriminatie-ervaringen in detail te beschrijven: naar verschillende uitingsvormen, naar verschillende terreinen en voor specifieke groepen. Tegelijkertijd moeten we wijzen op methodologische gevolgen van deze aanpak, die meegewogen moeten worden bij de interpretatie van de gegevens.

Ten eerste, we wezen er al eerder op, is het mogelijk dat er sprake is van enige selectiviteit in de respons. Dit is het geval wanneer mensen die zelf discriminatie hebben meegemaakt vaker hebben meegedaan dan mensen zonder discriminatie. Dit zou kunnen leiden tot hogere percentages gerapporteerde discriminatie. Hoe groot dit effect is, is echter niet bekend. Een alternatief was geweest, vragen over ervaren discriminatie in een multi-issue vragenlijst op te nemen. Mensen zouden dan niet weten dat de vragenlijst specifiek over ervaren discriminatie gaat. Een nadeel van de multi-issue vragenlijst is dat eerdergenoemde voordelen van de uitgebreide bevraging over meerdere terreinen niet mogelijk was geweest. Om het effect te beperken zijn mensen zonder discriminatie-ervaringen in de introductiebrief en bij het nabellen gewezen op het belang van hun deelname.

Ten tweede kunnen niet- of laaggeletterden niet deelnemen aan dit onderzoek door de keuze respondenten zelf de vragenlijst te laten invullen. Dit kan met name oudere niet-westerse migranten treffen. We zien dan ook bij ouderen en eerste-generatiemigranten een lagere respons. Er is gewogen op deze kenmerken, maar dat neemt niet weg dat de opzet van dit onderzoek ervoor zorgt dat deze groep uit de bevolking niet in staat is

geweest mee te doen. De enige oplossing voor dit probleem zou zijn geweest het gebruik van mondelinge interviews, die echter (naast het feit dat ze erg kostbaar zijn) als nadeel hebben dat mensen daarbij neigen naar meer sociaal-wenselijke antwoorden.

Ten derde speelt de definitiekwestie bij onderzoeken naar ervaren discriminatie een grote rol. Enerzijds kan gewezen worden op het verschijnsel overinterpretatie: allerlei zaken worden dan benoemd in termen van discriminatie. Met name sterk gestigmatiseerde groepen, zoals niet-westerse migranten, hebben de neiging om conflictueuze interacties of miscommunicatie sneller te benoemen als discriminatie (Boog et al. 2009). Anderzijds kan er een effect van *downplaying* optreden. De term discriminatie kan als nogal zware term opgevat worden (Van der Klein et al. 2009), waardoor mensen de voorkeur geven aan andere termen (bv. pesten), wat kan leiden tot onderrapportage. In dit onderzoek hebben we de effecten van beide zo veel mogelijk proberen te beperken door de vraagstellingen zo concreet mogelijk te maken. Desondanks kunnen deze effecten niet worden uitgesloten. Wat echter voorop staat, is dat in dit rapport beschreven wordt wat mensen hebben ervaren aan discriminatie. Het belang daarvan ligt in het klassieke Thomas-theorema: 'If men define situations as real, they are real in their consequences' (Merton 1995).

De gekozen opzet van het onderzoek heeft dus zijn voor- en nadelen. Een nadeel van het onderzoek is dat de respons over het algemeen laag is en tevens verschilt per groep. Door middel van weegfactoren is hiervoor gecorrigeerd. Het blijft echter de vraag of mensen met discriminatie-ervaringen vaker hebben meegedaan dan personen zonder die ervaringen. Dit zou een overschatting geven van het aantal discriminatie-ervaringen. Het grootste voordeel is de manier waarop de vragenlijst is opgebouwd, namelijk met concrete vragen en oordelen over ervaringen van discriminatie met betrekking tot gronden, terreinen, uitingsvormen, gevolgen en meldgedrag. Naast de extra werving van bepaalde groepen geeft dit een unieke mogelijkheid patronen van ervaren discriminatie duidelijk te maken en groepen met elkaar te vergelijken.

## B2 Onderzoek naar mensen met een Joodse achtergrond

Voor personen met een Joodse achtergrond zijn ook hun discriminatie-ervaringen in kaart gebracht. Nadat de gegevens waren verzameld, is echter besloten deze niet te gebruiken. De achtergrondkenmerken van de geworven groep wijkt veel af van wat bekend is in de literatuur (Van Solinge en De Vries 2001). De geworven respondenten blijken relatief vaak het christelijk geloof aan te hangen, ook na een tweede wervingspoging. In nagesprekken blijken deze respondenten bovendien weinig binding te hebben met hun joodse achtergrond. Verder lijken de discriminatie-ervaringen van de geworven groep meer te maken hebben met hun gemiddeld hogere leeftijd. Ten slotte is ook het aantal religieuze joden te laag om daarover betrouwbare uitspraken te doen. Dit alles gaf dusdanige twijfels over de kwaliteit van de data, dat besloten is deze niet te gebruiken. We vinden het echter wel belangrijk om verslag te doen van onze ervaringen voor eventueel vervolgonderzoek onder mensen met een Joodse achtergrond.

### B.2.1 Dataverzameling

Net als voor de LHB-ers, ontbreekt voor de groep mensen met een Joodse achtergrond een steekproefkader om gericht te werven. Om toch uitspraken te kunnen doen, is voor deze groep eveneens gebruikgemaakt van een werving via de maandelijkse screeningvragen van TNS NIPObase.

Alvorens een screeningsvraag te kunnen stellen in TNS NIPObase panel is het belangrijk om de bedoelde populatie af te bakenen. Bij het willen beschrijven van ervaren discriminatie van Joden doet zich direct de moeilijkheid voor deze groep te identificeren. De joodse religie definieert iemand als Jood indien men geboren is uit een Joodse moeder, of als men is toegetreden tot het jodendom bij een orthodox rabbinaat (de zogenaamde halachische definitie).<sup>11</sup> Deze definitie wordt door sommigen als te smal beschouwd, aangezien tal van personen met alleen een Joodse vader zichzelf eveneens als Joden beschouwen (Van Solinge en De Vries 2001). Daarom wordt ook wel uitgegaan van een brede definitie waarin alle personen met een Joodse moeder en/of een Joodse vader en degenen die zich tot het jodendom hebben bekeerd als Joods worden beschouwd (Van Solinge en De Vries 2001). Uitgaande van deze definitie wordt het aantal Joden in Nederland op ongeveer 52.000 personen geschat (Van Solinge en Van Praag 2010).

De keuze voor een bepaalde definitie zou effect kunnen hebben op de uitkomsten van het onderzoek. Uit eerder onderzoek blijkt dat personen met een Joodse moeder een wat hogere binding met het Jodendom hebben dan Joden met alleen een Joodse vader (Van Solinge en Van Praag 2010). Hoe groter de binding aan een groep, door middel van bijvoorbeeld zelfidentificatie, des te groter de mate van ervaren discriminatie (Operario en Fiske 2001).

Uit het TNS NIPObase panel zijn allereerst mensen geselecteerd volgens de brede definitie.<sup>12</sup> In deze groep zijn 300 mensen benaderd en 213 mensen hebben aan dit verzoek gehoor gegeven (respons: 71%). Uit deze groep bleek een opmerkelijk groot aantal

mensen met een Joodse achtergrond zich tot het christelijk geloof te rekenen, namelijk 28% (tabel B2.1). Uit eerder onderzoek is bekend dat de meeste Joden in Nederland seculier zijn, een klein deel is joods-gelovig, en slechts een heel klein deel behoort tot een ander kerkgenootschap (Van Solinge en De Vries 2001). Het grote aandeel mensen in het panel dat zichzelf tot het christelijke geloof rekende, wekte dan ook verbazing. Daarom is de keuze gemaakt om als tweede stap volgens de engere definitie van Joodse respondenten te werven: mensen met in ieder geval een Joodse moeder. Er zijn 258 andere mensen met een Joodse moeder benaderd uit hetzelfde panel. Uiteindelijk hebben nog eens 213 respondenten daadwerkelijk de vragenlijst ingevuld (respons: 82,6%). Er zijn dus gegevens over twee groepen Joodse respondenten: een groep die volgens een brede definitie Joods is, en een groep die volgens een smalle definitie Joods is. Echter, ook bij deze smalle definitie blijkt een hoog percentage, namelijk één op de vijf, zich tot het christelijk geloof te rekenen.

Tabel B2.1

Geloof van mensen met een Joodse achtergrond (in procenten)

	brede definitie (n = 213)	smalle definitie (n = 213)
geen geloof	57	49
christelijk	28	20
joods	10	22
anders/divers	5	9

Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Het gegeven dat een relatief groot deel van de door ons afgebakende definitie van mensen met een Joodse achtergrond zichzelf tot het christelijk geloof rekent, lijkt tegenstrijdig en niet in lijn met eerder onderzoek. Om deze groep meer te kunnen duiden, is met zes personen uit de smalle definitie die zich tot het christelijk geloof rekenen, een telefonisch nagesprek gehouden. Hieruit kwam een eenduidig beeld: alle respondenten gaven aan dat één van hun voorouders aan moederskant Joods was, één van de (over) grootouders uit een gemengd (christelijk) huwelijk kwam, en dat dit de reden is dat de respondent het christelijk geloof aanhangt. De respondenten identificeren zichzelf niet met het jodendom en gaven aan niet door uiterlijke symbolen als joods herkenbaar te zijn. Desondanks gaf de screeningvraag aan dat ze een Joodse achtergrond hebben.

Het is aannemelijk dat dit het geval is voor meer van de respondenten met een Joodse achtergrond die zich tot het christelijke geloof rekenen. Of hetzelfde ook geldt voor mensen met een Joodse achtergrond die geen geloof hebben, is onduidelijk maar wel plausibel.



### B.2.2 Bevindingen

Uit de achtergrondkenmerken van de respondenten met een Joodse achtergrond blijkt dat de gemiddelde leeftijd 51 jaar is in de groep met de brede definitie en 55 jaar in de groep met de smalle definitie. Daarmee zijn zij wat ouder dan de autochtone deelnemers (ongewogen: 49 jaar). Het opleidingsniveau van de groep volgens de brede definitie is vergelijkbaar met dat van de autochtone Nederlanders in het onderzoek: een derde van de mensen met een Joodse achtergrond is hoogopgeleid (hbo- of wo-diploma), nog eens een derde heeft een havo-, vwo- of mbo-diploma. De groep volgens de smalle definitie is hoger opgeleid: bijna de helft is hoogopgeleid (hbo- of wo-diploma) en slechts 15% is laagopgeleid.

Leeftijdscriminatie komt het meeste voor onder de respondenten met een Joodse achtergrond. Er wordt minder vaak discriminatie ervaren vanwege het joods-zijn op etnische of religieuze grond dan leeftijd en handicap (tabel B2.2). De gemiddeld oudere leeftijd van de mensen met een Joodse achtergrond speelt hier een rol: veruit de meeste respondenten die leeftijd als grond hebben genoemd zijn 45 jaar of ouder. Ook handicap is een vaak genoemde grond. Hier kan leeftijd eveneens een rol spelen, aangezien oudere mensen vaker een beperking hebben.

Discriminatie vanwege etnische achtergrond wordt niet vaak genoemd: het gaat om één op de twintig mensen. Geloof wordt wel vaker genoemd als reden van ervaren discriminatie: bijna 10% in beide groepen. Deze discriminatiegrond is alleen genoemd door gelovigen, maar slechts een deel uit beide groepen is joods-religieus (10% in de groep met brede definitie, 22% in de groep met smalle definitie, zie tabel B2.1). Het totaal van deze twee groepen omvat 68 joods-religieuze respondenten. Dit aantal is te laag om betrouwbare uitspraken te kunnen doen. Geloof is bij deze mensen de belangrijkste discriminatiegrond (21 mensen). De andere gronden worden minder vaak genoemd.

Dat geloof en etnische achtergrond minder genoemd worden in de totale groep, kan te maken hebben met het kleine aandeel joods-gelovigen en met het hierboven besproken feit dat de respondenten die via het panel geworven zijn, een zwakke tot geen relatie hebben met het 'Joods' zijn.

De voor dit onderzoek geselecteerde respondenten met een Joodse achtergrond lijken over het algemeen meer op een oudere afspiegeling van de Nederlandse bevolking, resulterend in hogere discriminatiecijfers voor leeftijd dan voor geloof of etniciteit. Verdere verdieping van de cijfers zal daardoor een vertekend beeld geven. Verder is het aandeel religieuze joden te klein om hier enige betrouwbare uitspraken over te doen. Ook een nieuwe werving van alleen joods-religieuze respondenten in het panel is niet mogelijk, omdat hun aantal niet groot genoeg is.

Tabel B.2.2

Reden van ervaren discriminatie bij personen met een Joodse achtergrond in de brede en de smalle definitie (in procenten)

	Joden brede definitie (n = 213)	Joden smalle definitie (n = 213)
leeftijd	15	19
handicap	9	9
geloof	9	8
geslacht	7	9
etniciteit	5	5
seksuele gerichtheid	3	2
huidskleur	3	2

Leesvoorbeeld: van de mensen met een Joodse achtergrond (volgens de brede definitie) heeft 19% een discriminatie-ervaring gehad vanwege de leeftijd.

Bron: SCP/CBS (Erdis'13)

## Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

### Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt twee keer per jaar zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma is te vinden op de website van het SCP: [www.scp.nl](http://www.scp.nl).

### SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel, of via de website van het SCP. Een complete lijst is te vinden op [www.scp.nl/publicaties](http://www.scp.nl/publicaties).

### Sociaal en Cultureel Rapporten

*Betrekkelijke betrokkenheid. Studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008.*

ISBN 978 90 377 0368-9

*Wisseling van de wacht: generaties in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2010.* Andries van den Broek, Ria Bronneman-Helmers en Vic Veldheer (red.). ISBN 978 90 377 0505 8

*Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012.* Vic Veldheer, Jedid-Jah Jonker, Lonneke van Noije, Cok Vrooman (red.).

ISBN 978 90 377 0623 9

### SCP-publicaties 2012

2012-1 *Niet alle dagen feest. Nieuwjaarsuitgave 2012 (2012).* Paul Schnabel (red.).

ISBN 978 90 377 0598 0

2012-2 *Waar voor ons belastinggeld? Prijs en kwaliteit van publieke diensten (2012).* Bob Kuhry en Flip de Kam (red.). ISBN 978 90 377 0596 6

2012-3 *Jaarrapport integratie 2011 (2012).* Mérove Gijsberts, Willem Huijnk en Jaco Dagevos (red.). ISBN 978 90 377 0565 2

2012-4 *Bijzondere mantelzorg. Ervaringen van mantelzorgers van mensen met een verstandelijke beperking of psychiatrische problematiek (2012).* Y. Wittenberg, M.H. Kwekkeboom en A.H. de Boer.

ISBN 978 90 377 0566 9

2012-5 *VeVeRa-1v. Actualisatie en aanpassing ramingsmodel verpleging en verzorging 2009-2030 (2012).* Evelien Eggink, Debbie Oudijk en Klarita Sadiraj. ISBN 978 90 377 0594 2

2012-6 *Van Anciaux tot Zijlstra. Cultuurparticipatie en cultuurbeleid in Nederland en Vlaanderen (2012).* Quirine van der Hoeven. ISBN 978 90 377 0583 6

2012-7 *Vraag naar arbeid 2011 (2012).* Edith Josten, Jan Dirk Vlasblom, Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0601 7

2012-8 *Measuring and monitoring immigrant integration in Europe (2012).* Rob Bijl en Arjen Verweij (red.). ISBN 978 90 377 0569 0

2012-9 *IQ met beperkingen. De mate van versandelijke handicap van zorgvragers in kaart gebracht (2012).* Isolde Woittiez, Michiel Ras en Debbie Oudijk. ISBN 978 90 377 0602 4

2012-10 *Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland (2012).*

Saskia Keuzenkamp (red.), Niels Kooiman, Jantine van Lisdonk. ISBN 978 90 377 0603 1

2012-11 *The Social State of the Netherlands 2011. Summary (2012).* Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer, Mariëlle Cloin en Evert Pommer (red.) ISBN 978 90 377 0605 5

- 2012-13 *Sturen op geluk. Geluksbevordering door nationale overheden, gemeenten en publieke instellingen* (2012). Cretien van Campen, Ad Bergsma, Jeroen Boelhouwer, Jacqueline Boerefijn, Linda Bolier. ISBN 978 90 377 0608 6
- 2012-14 *Countries compared on public performance. A study of public sector performance in 28 countries* (2012). Jedid-Jah Jonker (red.). ISBN 978 90 377 0584 3
- 2012-15 *Versterking data-infrastructuur sport* (2012). Annet Tiessen-Raaphorst en Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0613 0
- 2012-16 *De sociale staat van de gemeente. Lokaal gebruik van de scp-leefsituatie-index* (2012). Jeroen Boelhouwer (SCP), Rob Gilsing (Verwey-Jonker Instituut). ISBN 978 90 377 0612 3
- 2012-17 *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen* (2012). Maroesjka Versantvoort en Patricia van Echtelt (red.). ISBN 978 90 377 0616 1
- 2012-18 *Monitor Talent naar de Top 2011* (2012). Ans Merens (red.) en Commissie Monitoring Talent naar de Top. ISBN 978 90 377 0610 9
- 2012-19 *Tevreden met pensioen. Veranderende inkomens en behoeften bij ouderen* (2012). Arjan Soede. ISBN 978 90 377 0572 0
- 2012-20 *Verzorgd uit de bijstand. De rol van gedrag, uiterlijk en taal bij de re-integratie van bijstandsontvangers* (2012). Patricia van Echtelt en Maurice Guiaux. ISBN 978 90 377 0614 7
- 2012-21 *De virtuele kunstkar. Cultuurdeelname via oude en nieuwe media* (2012). Nathalie Sonck en Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0619 2
- 2012-22 *Op zoek naar bewijs. Evaluatieontwerpen onderwijsmaatregelen* (2012). Lex Herweijer, Monique Turkenburg. ISBN 978 90 377 0618 5
- 2012-23 *Startklaar voor vier jaar. Een verkenning van publieke prestaties voor de kabinetsformatie 2012* (2012). Evert Pommer (red.). ISBN 978 90 377 0640 6
- 2012-24 *Op afstand gezet. Een onderzoek naar de publieke opinie op verzoek van de Parlementaire Onderzoekscommissie 'Privatisering en verzelfstandiging'* (2012). Josje den Ridder en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0639 0.
- 2012-25 *Moslim in Nederland 2012* (2012). Mieke Maliepaard en Mérove Gijsberts. ISBN 978 90 377 0621 5
- 2012-26 *Statusontwikkeling van wijken in Nederland 1998-2010* (2012). Frans Knol. ISBN 978 90 377 0533 1
- 2012-27 *Maten voor gemeenten 2012. Prestaties en uitgaven van de lokale overheid in de periode 2005-2010* (2012). Evert Pommer, Ingrid Ooms, Ab van der Torre, Saskia Jansen. ISBN 978 90 377 0624 6
- 2012-28 *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt* (2012). Iris Andriessen, Eline Nievers en Jaco Dagevos. ISBN 978 90 377 0615 4
- 2012-29 *Particuliere initiatieven in ontwikkelings samenwerking. Een casestudy naar nieuwe verbanden in de Nederlandse civil society* (2012). Esther van den Berg m.m.v. Irene de Goede. ISBN 978 90 377 0631 4
- 2012-30 *Worden wie je bent. Het leven van transgenders in Nederland* (2012). Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0625 3
- 2012-31 *Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012* (2012). Vic Veldheer, Jedid-Jah Jonker, Lonneke van Noije, Cok Vrooman (red.). ISBN 978 90 377 0623 9
- 2012-32 *Meebetalen aan de zorg. Nederlanders over solidariteit en betaalbaarheid van de zorg* (2012). Sjoerd Kooiker, Mirjam de Klerk, Judith ter Berg en Yolanda Schothorst. ISBN 978 90 377 0628 4
- 2012-33 *Dichter bij elkaar. De sociaal-culturele positie van niet-westerse migranten in Nederland* (2012). Willem Huijnk en Jaco Dagevos. ISBN 978 90 377 0627 7
- 2012-34 *Armoedesignalement 2012* (2012). SCP en CBS. ISBN 978 90 377 0633 8

- 2012-35 *Emancipatiemonitor 2012* (2012). Ans Merens, Marijke Hartgers en Marion van den Brakel. ISBN 978 90 377 0630 7
- 2012-36 *Meldingen van discriminatie in Nederland* (2012). Iris Andriessen en Henk Fernee. ISBN 978 90 377 0643 7

### SCP-publicaties 2013

- 2013-1 *Van pech en rampspoed. Nieuwjaarsuitgave 2013* (2013). Paul Schnabel (red.). ISBN 978 90 377 0611 6
- 2013-2 *Terecht in de jeugdzorg. Voorspellers van kind- en opvoedproblematiek en jeugdzorggebruik* (2013). Sander Bot (red.), Simone de Roos, Klarita Sadiraj, Saskia Keuzenkamp, Angela van den Broek, Ellen Kleijnen. ISBN 978 90 377 0629 1
- 2013-3 *Gezinnen onderweg. Dagelijkse mobiliteit van ouders van jonge kinderen in het combineren van werk en gezin* (2013). Marjolijn van der Klis (red.) ISBN 978 90 377 0568 3
- 2013-4 *Acceptatie van homoseksuelen, biseksuelen en transgenders in Nederland 2013* (2013). Saskia Keuzenkamp en Lisette Kuyper. ISBN 978 90 377 0648 2
- 2013-5 *Towards Tolerance. Exploring changes and explaining differences in attitudes towards homosexuality across Europe* (2013). Lisette Kuyper, Jurjen Iedema, Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0650 5
- 2013-6 *Sprekend op schrift. Een selectie uit vijftien jaar lezingen en artikelen van Paul Schnabel, 1998-2013* (2013). ISBN 978 90 377 0647 5
- 2013-7 *Acceptance of lesbian, gay, bisexual and transgender individuals in the Netherlands 2013* (2013). Saskia Keuzenkamp en Lisette Kuyper. ISBN 978 90 377 0649 9
- 2013-8 *Gemeentelijk Wmo-beleid 2010. Een beschrijving vanuit het perspectief van gemeenten* (2013). Frieke Vonk, Mariska Kromhout, Peteke Feijten, Anna Maria Marangos. ISBN 978 90 377 0651 2
- 2013-9 *Aanbod van arbeid 2012* (2013). Jan Dirk Vlasblom, Edith Josten, Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0654 3
- 2013-10 *De dorpenmonitor* (2013). *Ontwikkelingen in de leefsituatie van dorpsbewoners*. Anja Steenbekkers en Lotte Vermeij (red.) ISBN 978 90 377 0634 5
- 2013-11 *Van Paars 2 naar Rutte II. Rede van Paul Schnabel bij zijn afscheid van het Sociaal en Cultureel Planbureau, 11 maart 2013*. ISBN 978 90 377 0660 4
- 2013-12 *Kunstminnend Nederland? Interesse en bezoek, drempels en ervaringen. Het culturele draagvlak, deel 12* (2013). Andries van den Broek. ISBN 978 90 377 0652 9
- 2013-13 *Zwevende gelovigen. Oude religie en nieuwe spiritualiteit* (2013). Joep de Hart. ISBN 978 90 377 0644 4
- 2013-14 *Nieuw in Nederland. Het leven van recent gemigreerde Bulgaren en Polen* (2013). Mérove Gijsberts (SCP) en Marcel Lubbers (RU). ISBN 978 90 377 0655 0.
- 2013-15 *Werk aan de wijk. Een quasi-experimentele evaluatie van het krachtwijkenbeleid* (2013). Matthieu Permentier, Jeanet Kullberg, Lonneke van Noije. ISBN 978 90 377 0663 5
- 2013-16 *Lasten onder de loep. De kostengroei van de zorg voor verstandelijk gehandicapten ontrafeld* (2013). Michiel Ras, Debbie Verbeek-Oudijk en Evelien Eggink. ISBN 978 90 377 0662 8.
- 2013-17 *De studie waard. Een verkenning van mogelijke gedragsreacties bij de invoering van een sociaal leenstelsel in het hoger onderwijs* (2013). Monique Turkenburg, Lex Herweijer, Jaco Dagevos, m.m.v. Iris Andriessen, Lenie van den Bulk (CED-groep). ISBN 978 90 377 0664 2
- 2013-18 *Het persoonsgebonden budget in de AWBZ. Monitor 2012* (2013). Ab van der Torre, Ingrid Ooms, Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0657 4

- 2013-19 *Informele zorg in Nederland. Een literatuurstudie naar mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg* (2013). Alice de Boer en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0679 6
- 2013-20 *De ondersteuning van Wmo-aanvragers en hun mantelzorgers in 2012* (2013). Peteko Feijten, Anna Maria Marangos, Mirjam de Klerk, Alice de Boer, Frieke Vonk. ISBN 978 90 377 0667 3
- 2013-21 *Met zorg ouder worden. Zorgtrajecten van ouderen in tien jaar* (2013). Cretien van Campen, Marjolein Broese van Groenou, Dorly Deeg, Jurjen Iedema. ISBN 978 90 377 0626 0
- 2013-22 *Using smartphones in survey research: a multifunctional tool*. Nathalie Sonck en Henk Fernee. ISBN 978 90 377 0680 2
- 2013-23 *Seksuele oriëntatie en werk. Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers* (2013). Lisette Kuypers. ISBN 978 90 377 0668 0
- 2013-24 *Ontwikkelingen in ondersteuning van mensen met lichamelijke beperkingen en de effecten van ondersteuning op participatie* (2013). Jolien Hofstede, Mieke Cardol, Mieke Rijken. ISBN 978 90 377 0676 5
- 2013-25 *Samen scholen. Ouders en scholen over samenwerking in basisonderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsopleiding* (2013). Lex Herweijer en Ria Vogels. ISBN 978 90 377 0671 0
- 2013-26 *Met het oog op de tijd. Een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders* (2013). Mariëlle Cloin (red.). ISBN 978 90 377 0670 3
- 2013-27 *Vrijwillige inzet en ondersteuningsinitiatieven. Een verkenning van Wmo-beleid en -praktijk in vijf gemeenten* (2013). Wouter Mensink, Anita Boele, Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0659 8
- 2013-28 *Een onzeker perspectief: vooruitzichten van tijdelijke werknemers* (2013). Jan Dirk Vlasblom, Edith Josten. ISBN 978 90 377 0682 6 (elektronische publicatie)
- 2013-29 *Maatschappelijke effecten van het wetsvoorstel Hervorming kindregelingen voor gezinnen met kinderen* (2013). Stella Hoff, Arjan Soede. ISBN 978 90 377 0684 0 (elektronische publicatie)
- 2013-30 *De sociale staat van Nederland 2013* (2013). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer, Evert Pommer, Nathalie Sonck (red.). ISBN 978 90 377 0685 7
- 2013-31 *De weg naar maatschappelijke ondersteuning. Een onderzoek naar de kanteling in tien gemeenten* (2013). Maaike den Draak (SCP), Wouter Mensink (SCP), Mary van den Wijngaart (Lokaal Centraal BV), Mariska Kromhout (SCP). ISBN 978 90 377 0686 4
- 2013-32 *Maten voor gemeenten 2013* (2013). Evert Pommer, Ingrid Ooms, Saskia Jansen. ISBN 978 90 377 0688 8
- 2013-33 *Biedt het concept integratie nog perspectief?* (2013). Jaco Dagevos, Malin Grundel. ISBN 978 90 377 0687 1 (elektronische publicatie)
- 2013-34 *Groeit de jeugdzorg door? Het beroep op de voorzieningen: realisatie 2001-2011 en raming 2011-2017* (2013). Klarita Sadiraj, Michiel Ras, Lisa Putman, Jedid-Jah Jonker. ISBN 978 90 377 0677 2
- 2013-35 *Burgers over de kwaliteit van publieke diensten. Een terugblik op 2002-2010* (2013). Evelien Eggink, Debbie Verbeek-Oudijk, Evert Pommer. ISBN 978 90 377 0678 9 (elektronische publicatie)

### Overige publicaties

- Hoe het ons verging... Traditionele nieuwjaarsuitgave van het SCP* (2010). Paul Schnabel (red.). ISBN 978 90 377 0465 5

- Wmo Evaluatie. Vierde tussenrapportage. Ondersteuning en participatie van mensen met een lichamelijke beperking; twee jaar na de invoering van de Wmo (2010).* A. Marangos, M. Cardol, M. Dijkgraaf, M. de Klerk. ISBN 978 90 377 0470 9
- Op weg met de Wmo. Journalistieke samenvatting door Karolien Bais.* Mirjam de Klerk, Rob Gilsing en Joost Timmermans. Samenvatting door Karolien Bais (2010). ISBN 978 90 377 0469 3
- NL Kids online. Risico's en kansen van internetgebruik onder jongeren (2010).* Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0430 3
- Kortdurende thuiszorg in de AWBZ. Een verkenning van omvang, profiel en afbakening (2010).* Maaïke den Draak. ISBN 978 90 377 0471 6
- De publieke opinie over kernenergie (2010).* Paul Dekker, Irene de Goede, Joop van der Pligt. ISBN 978 90 377 0488 4
- Op maat gemaakt? Een evaluatie van enkele responsverbeterende maatregelen onder Nederlanders van niet-westerse afkomst (2010).* Joost Kappelhof. ISBN 978 90 377 0495 2
- Oudere tehuishouders. Landelijk overzicht van de leefsituatie van ouderen in instellingen 2008-2009 (2010).* Maaïke den Draak. ISBN 978 90 377 0499 0
- Kopers in de knel? Een scenariostudie naar de gevolgen van de crisis voor huiseigenaren met een hypotheek (2010).* Michiel Ras, Ingrid Ooms, Evelien Eggink. ISBN 978 90 377 0498 3
- Gewoon anders. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland (2010).* Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0502 7
- De aard, de daad en het Woord. Een halve eeuw opinie- en besluitvorming over homoseksualiteit in protestants Nederland, 1959-2009 (2010).* David Bos. ISBN 978 90 377 0506 5
- Werkloosheid in goede banen. Bijdragen aan de SCP-studiemiddag 2010 (2010).* Patricia van Echtelt (red.). ISBN 978 90 377 0516 4
- Europa's welvaart. De Lissabon Agenda in een breder welvaartspectief en de publieke opinie over de Europese Unie (2010).* Harold Creusen (SCP), Paul Dekker (SCP), Irene de Goede (SCP), Henk Kox (CPB), Peggy Schijns (SCP) en Herman Stolwijk (CPB). ISBN 978 90 377 0492 1
- Maakt de buurt verschil? (2010).* Mérove Gijsberts, Miranda Vervoort, Esther Havekes en Jaco Dagevos. ISBN 978 90 377 0227 9
- Mantelzorg uit de doeken (2010).* Debbie Oudijk, Alica de Boer, Isolde Woittiez, Joost Timmermans, Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0486 0
- Monitoring acceptance of homosexuality in the Netherlands (2010).* Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0484 6
- Registers over wijken (2010).* Matthieu Permentier en Karin Wittebrood (SCP), Marjolijn Das en Gelske van Daalen (CBS). ISBN 978 90 377 0499 0
- Data voor scenario's en ramingen van de GGZ (2010).* Cretien van Campen. ISBN 978 90 377 0494 5
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 1 (2010).* Paul Dekker, Josje den Ridder en Irene de Goede. ISBN 978 90 377 0490 7
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 2 (2010).* Josje den Ridder en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0507 2
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 3 (2010).* Josje den Ridder, Lonneke van Noije en Eefje Steenvoorden. ISBN 978 90 377 0508
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 4 (2010).* Josje den Ridder, Paul Dekker en Eefje Steenvoorden. ISBN 978 90 377 0531 7
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2011. Deel 1 (2011).* Eefje Steenvoorden, Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0549 2
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2011. Deel 2 (2011).* Josje de Ridder, Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0564 5
- Burgerperspectieven 2011 | 3 (2011).* Paul Dekker en Josje den Ridder. ISBN 978 90 377 0582 9

*Advies over het Wmo-budget huishoudelijke hulp 2012 (2011). Ab van der Torre, Saskia Jansen en Evert Pommer.*

ISBN 978 90 377 0573 7 (webpublicatie)

*Oudere migranten . Kennis en kennislacunes (2011). Maaïke den Draak en Mirjam de Klerk.*

ISBN 978 90 377 0597 3 (webpublicatie)

*Armoedesignalement 2011 (2011). CBS/SCP. ISBN 978 90 357 1870 8*

*Burgerperspectieven 2011 | 4 (2012). Josje den Ridder, Jeanet Kullberg en Paul Dekker.*

ISBN 978 90 377 0593 5

*Burgerperspectieven 2012 | 1 (2012). Paul Dekker, Josje den Ridder en Paul Schnabel.*

ISBN 978 90 377 0607 9

*Burgerperspectieven 2012 | 2 (2012). Josje den Ridder en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0617 8*

*Burgerperspectieven 2012 | 3 (2012). Paul Dekker, Pepijn van Houwelingen en Evert Pommer.*

ISBN 978 90 377 0622 2

*Burgerperspectieven 2012 | 4 (2012). Josje den Ridder, Paul Dekker en Mathilde van Ditmars.*

ISBN 978 90 377 0645 1

*Burgerperspectieven 2013 | 1 (2013). Paul Dekker en Hanneke Posthumus. ISBN 978 90 377 0656 7*

*Burgerperspectieven 2013 | 2 (2013). Josje den Ridder, Hanneke Posthumus en Paul Dekker.*

ISBN 978 90 377 0658 1

*Burgerperspectieven 2013 | 3 (2013). Josje den Ridder en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0675 8*



