



Sociaal en Cultureel Planbureau

# Ervaren discriminatie in Nederland II





# Ervaren discriminatie in Nederland II

Iris Andriessen  
Justin Hoegen Dijkhof  
Ab van der Torre  
Esther van den Berg  
Ine Pulles  
Jurjen Iedema  
Marian de Voogd-Hamelink

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is een interdepartementaal, wetenschappelijk instituut, dat – gevraagd en ongevraagd – sociaal-wetenschappelijk onderzoek verricht. Het scp rapporteert aan de regering, de Eerste en Tweede Kamer, de ministeries en maatschappelijke en overheidsorganisaties. Het scp valt formeel onder de verantwoordelijkheid van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Het scp is opgericht bij Koninklijk Besluit op 30 maart 1973. Het Koninklijk Besluit is per 1 april 2012 vervangen door de ‘Regeling van de minister-president, Minister van Algemene Zaken, houdende de vaststelling van de Aanwijzingen voor de Planbureaus’.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2020  
scp-publicatie 2020-5  
Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag  
Figuren: Mantext, Moerkapelle  
Vertaling samenvatting: avb Vertalingen, Amstelveen  
Omslagontwerp: Textcetera, Den Haag

ISBN 978 90 377 0944 5  
NUR 740

### **Copyright**

U mag citeren uit scp-rapporten, mits u de bron vermeldt.

U mag scp-bestanden op een server plaatsen mits:

- 1 het digitale bestand (rapport) intact blijft;
- 2 u de bron vermeldt;
- 3 u de meest actuele versie van het bestand beschikbaar stelt, bijvoorbeeld na verwerking van een erratum.

### **Data**

scp-databestanden, gebruikt in onze rapporten, zijn in principe beschikbaar voor gebruik door derden via DANS [www.dans.knaw.nl](http://www.dans.knaw.nl).

### **Contact**

Sociaal en Cultureel Planbureau  
Postbus 16164  
2500 BD Den Haag  
[www.scp.nl](http://www.scp.nl)  
[info@scp.nl](mailto:info@scp.nl)

Via onze website kunt u zich kosteloos abonneren op een elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

# Inhoud

Voorwoord	7	
Begrippenlijst	8	
Samenvatting	9	
1	Ervaren discriminatie in Nederland	21
1.1	Het ervaren van discriminatie heeft negatieve gevolgen voor individu en samenleving	21
1.2	Het ervaren van een gebeurtenis als discriminatie	25
1.3	Afbakening van het onderzoek	27
1.4	Aanpak van het onderzoek	28
1.5	Paradox in het onderzoek naar discriminatie	35
	Noot	36
2	Ervaren discriminatie onder de Nederlandse bevolking	37
2.1	Ruim een kwart van de Nederlandse bevolking heeft discriminatie ervaren	37
2.2	De mate waarin specifieke groepen discriminatie ervaren	41
2.3	Mate waarin op specifieke terreinen discriminatie wordt ervaren	45
2.4	De mate van ervaren discriminatie in 2013 en 2018 vergeleken	50
	Noten	51
3	Gevolgen van ervaren discriminatie	52
3.1	Mensen die chronisch discriminatie ervaren trekken zich terug uit de samenleving	53
3.2	Vertrouwen in instituties lager als mensen (chronisch) discriminatie ervaren	55
3.3	Mensen die chronisch discriminatie ervaren ondernemen meer acties gericht tegen discriminatie	56
3.4	Gevolgen van ervaren discriminatie zijn groter als men denkt dat er sprake was van opzet	59
3.5	Redelijk bekend met instanties waar gemeld kan worden, maar minder vertrouwd	60
3.6	Slechts heel klein deel van de ervaren discriminatie wordt gemeld	62
3.7	Vandalisme minst ervaren, vaakst gemeld	63
3.8	Melden voorziet in behoeften van mensen	65
	Noten	67

4	Terreinen nader toegelicht	68
4.1	Terreinen waarop discriminatie wordt ervaren in 2018	68
4.2	Ervaren discriminatie in het onderwijs	68
4.3	Ervaren discriminatie bij zoeken naar werk	72
4.4	Ervaren discriminatie op het werk	77
4.5	Ervaren discriminatie door instanties	81
4.6	Ervaren discriminatie in de (semi)publieke ruimte	85
4.7	Gronden van ervaren discriminatie	92
4.8	Samenvatting van de belangrijkste bevindingen	95
	Noten	96
5	Ervaren discriminatie in 2018 en 2013 vergeleken	97
5.1	Inleiding	97
5.2	In totaal evenveel discriminatie ervaren in 2018 als in 2013	99
5.3	Discriminatie vaker op grond van geslacht en beperking	100
5.4	Discriminatie vaker in de vorm van ongelijke behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag	101
5.5	Mate van ervaren discriminatie op de verschillende terreinen in 2013 en 2018	102
5.6	Samenvatting van de belangrijkste bevindingen	106
6	Mannen en vrouwen	108
6.1	Vrouwen ervaren meer discriminatie dan mannen	108
6.2	Wat voor soort discriminatie ervaren mannen en vrouwen?	109
6.3	Vrouwen ervaren meer discriminatie op het werk dan mannen	111
6.4	Ervaren discriminatie onder vrouwen toegenomen	115
6.5	Gevolgen van ervaren discriminatie	120
6.6	Samenvatting van de belangrijkste bevindingen	121
	Noten	122
7	Discriminatie-ervaringen van leeftijdsgroepen	123
7.1	De mate waarin leeftijdsgroepen discriminatie ervaren	123
7.2	Wat voor soort discriminatie ervaren de verschillende leeftijdsgroepen?	124
7.3	De mate waarin verschillende leeftijdsgroepen discriminatie ervaren naar terreinen	127
7.4	Ervaren discriminatie van leeftijdsgroepen in 2013 en 2018	128
7.5	Gevolgen van ervaren discriminatie	136
7.6	Samenvatting van de belangrijkste bevindingen	138
	Noot	139
8	Ervaren discriminatie van etnische groepen	140
8.1	De mate waarin verschillende etnische groepen discriminatie ervaren	140

8.2	Wat voor soort discriminatie ervaren verschillende etnische groepen?	142
8.3	Mate waarin etnische groepen discriminatie ervaren naar terreinen	144
8.4	De mate van ervaren discriminatie van verschillende etnische groepen in 2013 en 2018	149
8.5	Ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk onder mensen met migratieachtergrond afgenomen	152
8.6	Gevolgen van ervaren discriminatie	157
8.7	Ervaren discriminatie door geloofsgroepen	161
8.8	Samenvatting belangrijkste punten	165
	Noten	166
9	Lesbische, homo-, bi- en heteroseksuele personen	167
9.1	De mate waarin lhb-personen en heteroseksuele personen discriminatie ervaren	167
9.2	Wat voor soort discriminatie ervaren verschillende seksuele groepen?	169
9.3	De mate waarin seksuele groepen discriminatie ervaren naar terreinen	171
9.4	De mate waarin seksuele groepen discriminatie ervaren in 2013 en 2018	171
9.5	Gevolgen van ervaren discriminatie	175
9.6	Samenvatting belangrijkste bevindingen	178
10	Mensen met en zonder beperking	179
10.1	Ervaren discriminatie onder mensen met en zonder beperking	179
10.2	Wat voor discriminatie ervaren mensen met een beperking?	180
10.3	Ervaren discriminatie onder mensen met en zonder een beperking naar terreinen	182
10.4	Ervaren discriminatie van mensen met en zonder beperking in 2013 en in 2018	184
10.5	Gevolgen van ervaren discriminatie	188
10.6	Samenvatting belangrijkste bevindingen	191
11	Naar een inclusieve samenleving?	192
11.1	Een studie naar ervaren discriminatie	192
11.2	Maatschappelijke ontwikkelingen achter verschuivingen in ervaren discriminatie	192
11.3	Discriminatie ongelijk verdeeld	193
11.4	Gevolgen van ervaren discriminatie	196
11.5	Naar een inclusieve samenleving?	197
	Noten	199

Summary	200
Bijlagen	
Bijlage A1 Decompositie-analyses	207
Bijlage A2 Overzicht variabelen voor vergelijkingen 2013–2018	210
Literatuur	212
Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	217

## Voorwoord

In een inclusieve samenleving doen burgers naar vermogen mee en voelen ze zich erbij horen. Discriminatie staat haaks op die gedachte. Door discriminatie kunnen mensen het gevoel krijgen dat ze niet zichzelf mogen zijn en er niet bij mogen horen. Deze studie brengt in kaart in welke mate inwoners van Nederland discriminatie ervaren en welke gedrags- en gevoelsgevolgen mensen aan die ervaring verbinden. Een kwart van alle Nederlanders heeft in 2018 één of meer discriminatie-incidenten ervaren. Dat is veel en het percentage is sinds 2013, toen we onze vorige meting hielden, niet gedaald. Sommige groepen in onze samenleving hebben te maken met hardnekkige negatieve beeldvorming: Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond, mensen met een beperking en oudere werkzoekenden. Die groepen verdienen onverminderd aandacht om te zorgen dat zij kunnen blijven meedoen in de samenleving.

Wanneer mensen discriminatie ervaren, doet dat iets met hen. Sommigen trekken zich wat terug uit de samenleving: ze voelen zich daar minder bij betrokken en voelen zich minder gemotiveerd om aan die samenleving bij te dragen. Andere mensen worden onzeker, voelen zich onveilig, raken gestrest of trekken zich terug in een omgeving waar ze verwachten niet te maken te krijgen met discriminatie. Ervaren discriminatie heeft daarmee niet alleen gevolgen voor individuen, maar ook voor de bredere samenleving.

Een studie naar ervaren discriminatie gaat over de plek en de ruimte die groepen willen innemen in de samenleving. Wrijving ontstaat waar mensen het idee hebben dat ze vanwege hun groepsidentiteit niet de plek kunnen innemen die rechtvaardig of legitiem voelt. Wat als legitiem en rechtvaardig voelt, is tijd- en plaatsgebonden en voortdurend onderdeel van maatschappelijk debat. Gevoelens van discriminatie kunnen daarmee een indicatie vormen voor een emancipatiestrijd.

Voor het tot stand komen van deze studie gaat onze dank uit naar dr. Wies Dinsbach van de Anne Frank Stichting voor haar kritische en constructieve inbreng gedurende het gehele onderzoeksproces.

Prof. dr. Kim Puffers  
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau



## Begrippenlijst

---

Chronisch ervaren discriminatie	zie pervasive discrimination.
Correct hit	wanneer feitelijke discriminatie door een individu wordt herkend en ervaren als discriminatie.
Correct rejection	wanneer er geen sprake is van feitelijke discriminatie en de situatie of het voorval door een individu ook niet als discriminatie wordt ervaren.
Ervaren discriminatie	de <i>interpretatie</i> van een meegemaakt incident als discriminatie: de situatie dat een als onrechtvaardig ervaren uitkomst of verloop van een meegemaakt voorval te maken heeft met <i>negatieve houdingen over de groep</i> waar het individu toe gerekend wordt.
False alarm	wanneer er geen sprake is van feitelijke discriminatie, maar de situatie of het voorval door een individu wel als discriminatie wordt ervaren.
Feitelijke discriminatie	het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde groepering worden gerekend (Köbben 1985; Veenman 1990, 2003).
Miss	wanneer feitelijke discriminatie door een individu <i>niet</i> wordt herkend en ervaren als discriminatie.
Pervasive discrimination	(letterlijk: doordringende discriminatie) Wanneer discriminatie op meer dan één maatschappelijk terrein wordt ervaren. In de tekst wordt dit ook wel aangeduid als chronisch ervaren discriminatie of terreinoverstijgende ervaren discriminatie.
Stigma	negatief sociaal label dat beïnvloedt hoe mensen door anderen worden gezien (en hoe zij zichzelf zien).
Terreinoverstijgende ervaren discriminatie	zie pervasive discrimination.

---

## Samenvatting

### Waarom deze studie?

De ervaring gediscrimineerd te worden heeft allerlei gevolgen. Voor het individu, maar uiteindelijk ook voor de samenleving. Zo zijn er gevolgen aangetoond van ervaren discriminatie op de gezondheid, het welzijn en de welvaart van mensen. Discriminatie-ervaringen kunnen er ook toe leiden dat mensen afhaken: van hun werk, de samenleving of van de politiek. Via dat laatste raakt het ook het functioneren van de samenleving en de ervaren legitimiteit van de rechtsstaat. Het is daarom belangrijk om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de mate waarin inwoners van Nederland discriminatie ervaren en van de aard daarvan. In deze studie richten we ons op *ervaren* discriminatie: de mate waarin inwoners van Nederland zelf het gevoel hebben gediscrimineerd te zijn. Om een gebeurtenis als discriminatie te ervaren moet een individu een negatieve behandeling ervaren als onrechtvaardig en dit in verband brengen met vooroordelen of stereotypen over de groep waartoe de persoon gerekend wordt (Major et al. 2002). Een negatieve behandeling die de persoon toeschrijft aan persoonlijke identiteit (eigen capaciteiten, vaardigheden, enz.) wordt dus niet als discriminatie ervaren, noch situaties waarin men het legitiem vindt dat er onderscheid wordt gemaakt tussen groepen. *Ervaren* discriminatie hoeft niet altijd overeen te komen met *feitelijke* discriminatie: ‘het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde groepering worden gerekend’ (Köbben 1985; Veenman 1990, 2003). Echter, ook wanneer er geen feitelijke discriminatie aan ervaren discriminatie ten grondslag ligt, is de ervaring op zichzelf voldoende om te zorgen voor effecten op gedrag en gevoelens van mensen.

### Welke vragen beantwoorden we in deze studie?

In 2014 brachten we een eerdere studie uit naar ervaren discriminatie in Nederland (Andriessen et al. 2014). In dit nieuwe onderzoek herhalen we de metingen van destijds voor een groot deel en voegen we nieuwe elementen toe. Zo schetsen we een beeld van de omvang en aard van ervaren discriminatie nu en vijf jaar geleden. De onderzoeksvragen die in dit rapport beantwoord worden zijn dan ook:

- 1 In welke mate ervaren inwoners van Nederland discriminatie? Op welke gronden en op welke terreinen doen deze ervaringen zich voor? (hoofdstuk 2 en 3)
- 2 Zijn er veranderingen in de mate van ervaren discriminatie ten opzichte van 2013? (hoofdstuk 4)
- 3 In welke mate ervaren bepaalde groepen in Nederland discriminatie? Op welke gronden en op welke terreinen doen deze ervaringen zich voor? (hoofdstuk 5 t/m 9)
- 4 Wat zijn de gevolgen van ervaren discriminatie? (hoofdstuk 2 t/m 9)

## Hoe hebben we de studie uitgevoerd?

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft een aselechte steekproef van 35.727 personen van 15 jaar en ouder uit de Basisregistratie Personen getrokken. In totaal hebben 8536 mensen de vragenlijst ingevuld (respons 24%). Dit kon zowel online als op papier. In de vragenlijst vroegen we naar ervaringen die mensen hadden op een vijftal maatschappelijke terreinen: in het onderwijs, bij het zoeken naar werk, op het werk, in contact met instanties en in de (semi)publieke ruimte. Per terrein werd eerst gevraagd of een respondent op dat terrein had geparticipeerd in de afgelopen twaalf maanden (bv.: 'Heeft u in de afgelopen 12 maanden gesolliciteerd?'). Aan de participanten legden we een lijst voor met situaties die zich op het desbetreffende terrein voor kunnen doen. Per situatie werd gevraagd of de respondent deze situatie had meegemaakt (bv.: 'Bent u één of meerdere keren afgewezen?') en wanneer dat zo was, werd de vervolgvraag gesteld: 'Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken had?'. De respondent kon hierop antwoorden: 'ja', 'nee' of 'ik twijfel'. Op deze manier is er rekening mee gehouden dat het voor mensen lastig kan zijn er zeker van te zijn of er wel of niet sprake was van discriminatie. In het onderzoeksdesign trekken we dus de situatie en de interpretatie van die situatie uiteen. Zo wordt duidelijk dat er verschillen bestaan tussen terreinen in de mate waarin mensen incidenten meemaken, maar ook in de mate waarin zij die als discriminatie interpreteren. Na de vragen over situaties op een specifiek terrein werd aan respondenten met een discriminatie-ervaring gevraagd terug te denken aan de laatste keer dat zij discriminatie hadden ervaren op dat terrein. Over die laatste keer werden vervolgvragen gesteld die betrekking hadden op de discriminatiegrond (bv. sekse of etnische herkomst), de uitingsvorm van discriminatie (bv. ongelijke behandeling of negatieve bejegening), meldgedrag en behoeften van de respondent naar aanleiding van de ervaring.

## Ervaren discriminatie onder de Nederlandse bevolking

27% van de Nederlandse bevolking heeft in 2018 discriminatie ervaren (tabel S.1). Daarnaast twijfelde nog eens 11% of een incident dat zij meemaakten te maken had met discriminatie. Relatief vaak hebben mensen een (of meer) incident(en) meegemaakt op één terrein (16%), 6% op twee terreinen en 3% op drie of meer terreinen. Volgens de wetenschappelijke literatuur laten de gevolgen van discriminatie zich vooral voelen wanneer discriminatie niet incidenteel is, maar vaker voorkomt of zich uitstrekt over meerdere levensgebieden. Dit wordt ‘*pervasive discrimination*’ genoemd, een term die zich in het Nederlands lastig laat vertalen. In dit onderzoek is sprake van dit type discriminatie als mensen op meerdere terreinen discriminatie meemaken.

Tabel S.1

Mate van ervaren discriminatie, zonder en met twijfel, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)

	geen discriminatie meegemaakt	wel discriminatie meegemaakt (totaal)	onbekend op welk terrein discriminatie plaatsvond <sup>a</sup>	op 1 terrein	op 2 terreinen	op 3 of meer terreinen
zonder twijfel	73	27	2	16	6	3
inclusief twijfel	62	38	0	23	9	6

- a Aan het eind van de vragenlijst konden mensen aangeven of zij nog een andersoortige discriminatie-ervaring hadden dan waar in de vragenlijst naar werd gevraagd. Op welk terrein deze discriminatie-ervaring zich afspeelde, is niet bekend. Bij deze vraag is niet gevraagd of mensen twijfelden of het discriminatie betrof.

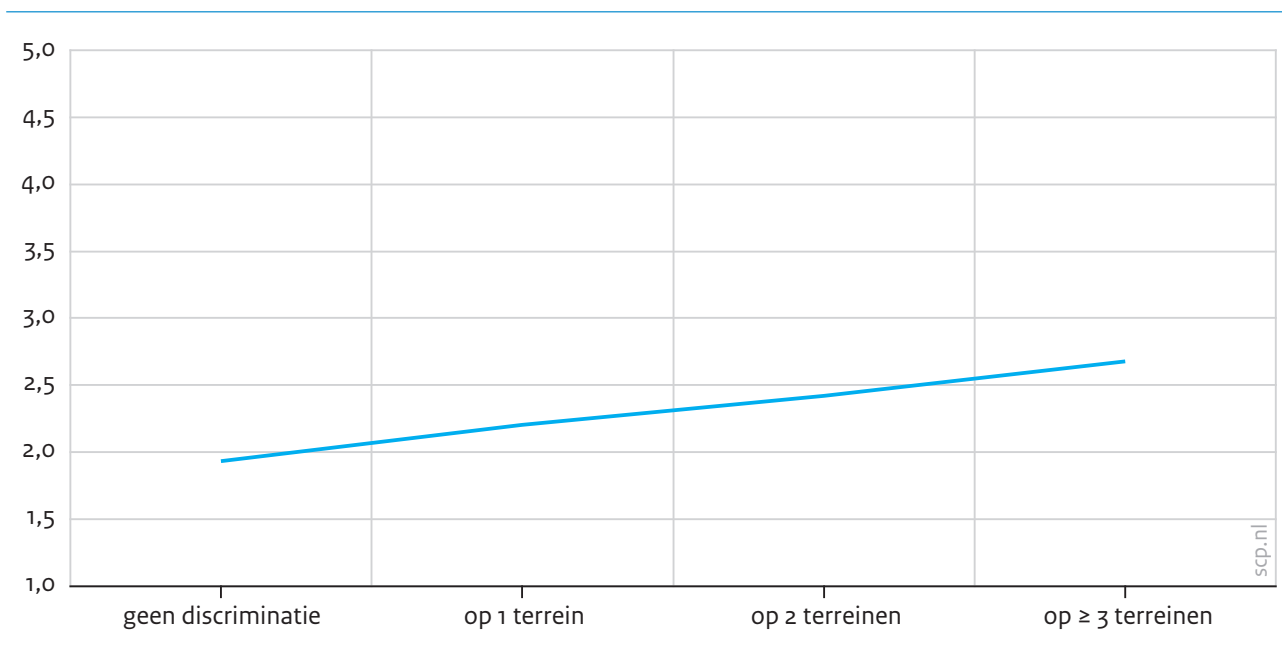
Bron: SCP/CBS (ED'18)

## Ervaren discriminatie hangt samen met de houding ten opzichte van de samenleving

Discriminatie heeft ernstige gevolgen. Naarmate mensen discriminatie op meer verschillende terreinen ervaren (*pervasive discrimination*) trekken zij zich meer terug uit de samenleving (figuur S.1) en hebben zij minder vertrouwen in instituties (regering, politie en rechters). Deze terreinoverstijgende discriminatie zet echter ook aan tot actie: mensen delen vaker ervaringen met discriminatie, spreken anderen vaker aan op discriminerend gedrag en doen vaker mee aan acties tegen discriminatie.

Figuur S.1

Mate van terugtrekken uit de samenleving naar de mate waarin discriminatie als chronisch wordt ervaren (gemiddelde scores, schaal 1-5)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

## Discriminatie wordt vaak ervaren op grond van leeftijd, geslacht en etnische achtergrond

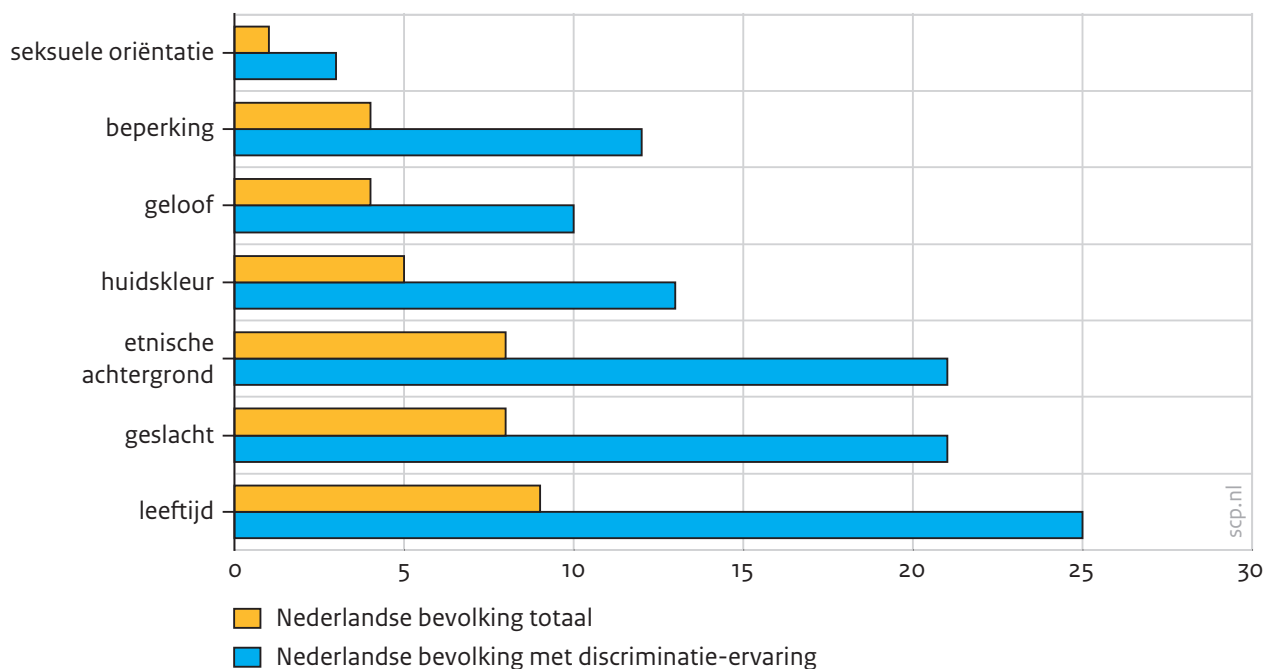
Tussen groepen Nederlanders bestaan grote verschillen in de mate waarin zij discriminatie ervaren. Mensen met een migratieachtergrond, moslims, jongeren, lhb'ers en mensen met een beperking ervaren relatief veel discriminatie. Ouderen en autochtone Nederlanders ervaren relatief weinig discriminatie.

Omdat mensen meerdere identiteiten hebben, kunnen zij op verschillende gronden discriminatie ervaren. Een lesbische vrouw kan bijvoorbeeld discriminatie ervaren op grond van seksuele oriëntatie, maar ook op grond van haar geloof, geslacht of leeftijd. Aan de mensen met één of meer discriminatie-ervaringen is gevraagd op welke grond zij zich gediscrimineerd voelden. Een kwart van deze mensen had discriminatie ervaren op grond van leeftijd (zie figuur S.2). Dit betreft niet alleen ouderen, maar vaak ook juist jongeren. De grond seksuele oriëntatie is relatief weinig genoemd (3%), maar dit heeft ook te maken met het aandeel lhb'ers in de bevolking. Sommige gronden worden vaak in combinatie genoemd, zoals etnische achtergrond en huidskleur, en etnische achtergrond en geloof.



Figuur S.2

Nederlandse bevolking totaal en degenen met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), naar gronden (in procenten)<sup>a, b</sup>



- a In de vragenlijst was het ook mogelijk om de grond 'overig' te kiezen. Een aanzienlijk deel van de mensen heeft hiervoor gekozen. Nadere beschouwing van deze categorie leerde dat er bij een deel van de respondenten een overlap was met een in de vragenlijst voorgedrukte grond. Andere mensen gaven aan dat zij niet gediscrimineerd werden. En weer andere mensen gaven inderdaad andere gronden op, die zeer uiteenlopend waren – van uiterlijk tot zwangerschapsdiscriminatie. Deze zijn vanwege te kleine aantallen niet verder uitgesplitst.
- b Leesvoorbeeld: 9% van de totale Nederlandse bevolking heeft discriminatie ervaren op grond van leeftijd. Van de Nederlandse bevolking met één of meer discriminatie-ervaringen gaat het bij 25% om leeftijdsdiscriminatie.

Bron: SCP/CBS (ED'18)

In uitingsvorm neemt de ervaren discriminatie het vaakst de vorm aan van ongelijke behandeling (53%), gevolgd door negatieve bejegening (30%). Discriminatie waarbij sprake was van bedreiging, geweld, vandalisme of seksueel lastigvallen komen ook voor, maar worden relatief minder vaak ervaren. Hier zijn echter wel verschillen tussen groepen aan te wijzen. Zo ervaren mannen vaker dan vrouwen discriminatie in de vorm van bedreiging/geweld. Bij vrouwen heeft de ervaren discriminatie vaker dan bij mannen te maken met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Mensen met een beperking ervaren vaker discriminatie met bedreiging en geweld dan mensen zonder beperking.

Tabel S.2

Uitingsvormen van ervaren discriminatie, van de mensen met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel) (in procenten)

ongelijke behandeling	53
negatieve bejegening	30
bedreiging, geweld	7
seksueel lastigvallen	7
bekladden, bekrassen, vernielen	2

Bron: SCP/CBS (ED'18)

### Evenveel discriminatie ervaren in 2013 en 2018, maar wel veranderingen in de aard van ervaren discriminatie

Tussen 2013 en 2018 is de mate van ervaren discriminatie niet gestegen. In 2013 had net als in 2018 ongeveer een kwart één of meer keren discriminatie ervaren.<sup>1</sup> In beide jaren twijfelde ongeveer één op de tien Nederlanders daarnaast of er sprake was van discriminatie. Tussen 2013 en 2018 constateren we wel verschillen in de aard van discriminatie: de ervaren discriminatie op grond van geslacht en op grond van beperking is toegenomen. Vermoedelijk is bewustwording als gevolg van de #metoo-beweging en de inwerkingtreding van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap hiervan een van de redenen. Ook zijn er verschillen tussen de twee jaren in de mate waarin groepen discriminatie ervaren. Onder mensen met een migratieachtergrond, met name onder Turkse en Marokkaanse Nederlanders, is de ervaren discriminatie afgenomen. In 2013 had 63% van de Marokkaanse Nederlanders één of meer keren discriminatie ervaren (en nog eens 12% twijfelde); in 2018 was dat gedaald naar 51% (en 14% met twijfel). We vermoeden dat de aangetrokken conjunctuur hier een rol speelt: een kleiner aandeel van de werkzoekenden geeft in 2018 aan moeite te hebben gehad met het vinden van werk (in vergelijking met 2013) en men heeft minder vaak het idee dat discriminatie een rol speelt wanneer men geen werk vindt. De observatie dat meer mensen met dezelfde achtergrond werk vinden kan het gevoel van inclusie vergroten en ertoe leiden dat ook op andere terreinen incidenten minder vaak in verband worden gebracht met discriminatie. Ondanks de afname in ervaren discriminatie ervaren Turkse en Marokkaanse Nederlanders van alle onderzochte bevolkingsgroepen nog het vaakst discriminatie.

### Ervaren discriminatie op verschillende terreinen

In 2018 is het terrein onderwijs van de vijf onderzochte maatschappelijke terreinen het terrein waar de meeste discriminatie is ervaren: 22% van de scholieren en studenten heeft in de afgelopen twaalf maanden discriminatie in het onderwijs ervaren en nog eens 8% twijfelde of een voorval discriminatie was. De mate van ervaren discriminatie is minder hoog op het terrein van contacten met instanties. In 2018 had 9% van de Nederlanders discriminatie ervaren in contact met instanties en 7% twijfelde of een incident discriminatie betrof. Bij het zoeken naar werk is de twijfel over discriminatie het grootste: het deel van de werk-

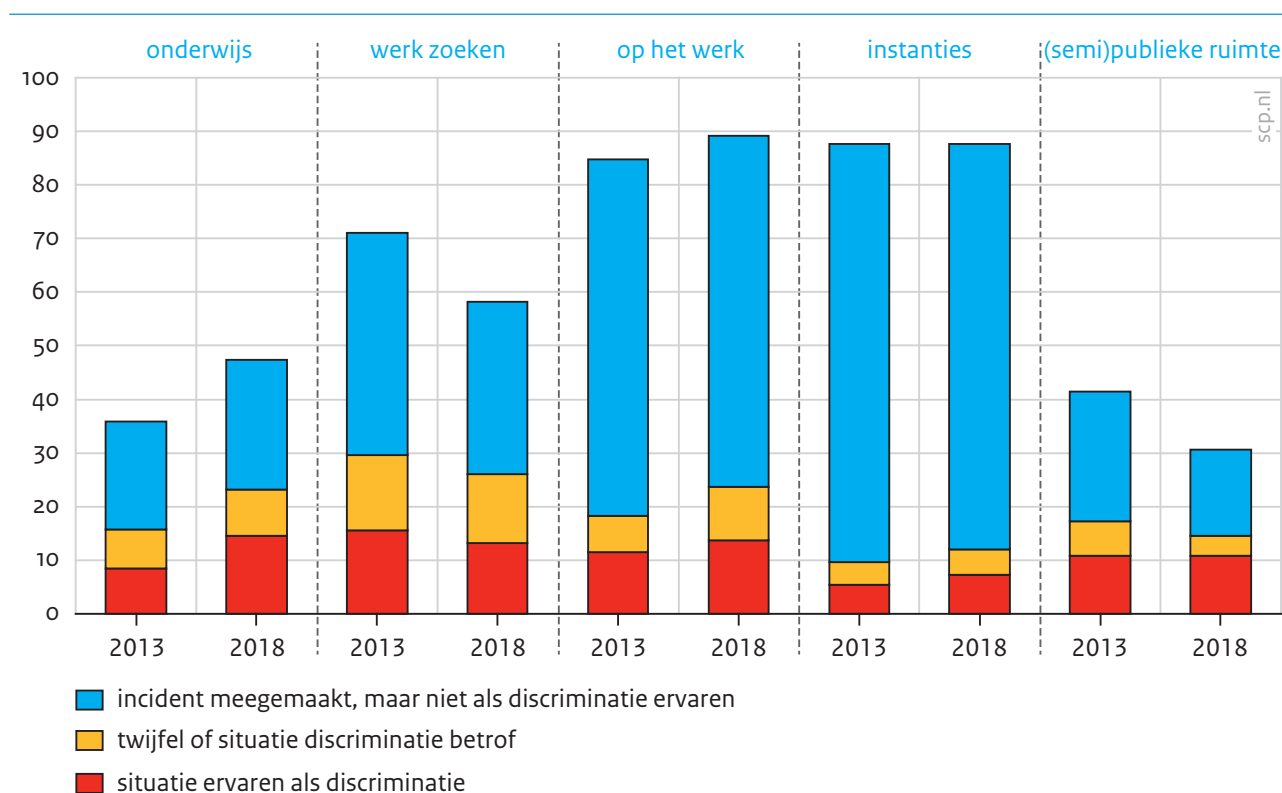
zoekenden (13%) dat twijfelde of een afwijzing discriminatie betrof was even groot als het deel dat dit zonder twijfel beoordeelde als discriminatie (13%).

Ervaren discriminatie neemt in het onderwijs en in de (semi)publieke ruimte veelal de vorm aan van negatieve bejegening. Maar ook bedreiging en geweld, en seksueel grensoverschrijdend gedrag worden op deze terreinen relatief vaak ervaren.

Om een zuivere vergelijking te kunnen maken tussen 2013 en 2018 baseren we ons op een subset van items die in beide jaren zijn gemeten. De percentages in figuur S3 wijken daarvoor af van de percentages die we hierboven voor 2018 noemden, omdat in die percentages ook nieuwe situaties zijn opgenomen die we in 2013 nog niet meenamen (zoals online discriminatie). De mate van ervaren discriminatie in het onderwijs en op het werk is tussen 2013 en 2018 gestegen (figuur S3). Op de andere terreinen is de mate van ervaren discriminatie gelijk gebleven. De kleine daling van ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk is niet significant.

Figuur S.3

Mate waarin inwoners van Nederland negatieve gebeurtenissen hebben meegemaakt en deze als discriminatie interpreteerden, zonder en met twijfel, per terrein (in procenten van de participanten op een terrein)



Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

### Omvang en vorm van ervaren discriminatie in het onderwijs reden tot zorg

De mate van ervaren discriminatie in het onderwijs is in 2018 het hoogst in vergelijking met andere maatschappelijke terreinen (22%). In vergelijking met 2013 is er sprake van een stijging van de mate van ervaren discriminatie. Deze stijging is relatief groot onder autoch-

tone scholieren en studenten in vergelijking met studenten met een andere etnische achtergrond. Ook onder lhb-scholieren en -studenten is de ervaren discriminatie fors toegenomen tussen 2013 en 2018. Waar deze stijging mee verband houdt is niet duidelijk.

Ervaren discriminatie in het onderwijs gaat relatief vaak over ernstige vormen: naast negatieve bejegening is naar verhouding vaak sprake van bedreiging en geweld, en seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Discriminatie wordt op dit terrein vaak ervaren op grond van etnische achtergrond en in vergelijking met andere terreinen ook relatief vaak op grond van seksuele oriëntatie. In lijn hiermee zijn het met name scholieren en studenten met een migratieachtergrond en lhb-scholieren en -studenten die hoge ervaringscijfers rapporteren.

Tussen de 2% en 3% van alle scholieren en studenten in Nederland geeft aan gestopt te zijn met hun opleiding als gevolg van discriminatie. Onder lhb-studenten en -scholieren ligt het aandeel dat stopt met hun opleiding beduidend hoger: 8% van deze groep is als gevolg van discriminatie gestopt met hun opleiding. Ook dit aandeel geeft de kwetsbare positie van lhb'ers in het onderwijs aan.

### Ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk

In 2018 wordt evenveel discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk als in 2013 als we naar de totale Nederlandse bevolking kijken. Onder oudere leeftijdsgroepen en onder mensen met een migratieachtergrond is ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk echter afgenomen tussen 2013 en 2018.

De grond waarop bij uitstek discriminatie wordt ervaren bij het zoeken naar werk is nog altijd leeftijd (56% van degenen met een discriminatie-ervaring), gevolgd door etnische achtergrond (32%). Het zijn dan ook werkzoekenden van 55-65 jaar en mensen met een migratieachtergrond (met name een niet-westerse) die relatief vaak discriminatie bij het zoeken naar werk ervaren. Ook mensen met een beperking ervaren op dit terrein relatief veel discriminatie.

Door discriminatie haakt een deel van de werkzoekenden af van de arbeidsmarkt: zij stoppen met zoeken naar werk. Dit is met name het geval bij mensen met een beperking: een op de acht werkzoekenden met een beperking in Nederland haakt af in de zoektocht naar een baan als gevolg van (ervaren) discriminatie. Mensen van 35-65 jaar stoppen vaker met het zoeken naar werk dan mensen jonger dan 35 jaar.

### Ervaren discriminatie op het werk

16% van de werkenden heeft discriminatie ervaren op het werk in 2018; als ook de mensen die twijfelden worden meegenomen, is dit ruim een kwart. In 2018 is het aandeel twijfelders iets toegenomen ten opzichte van 2013 (van 7% naar 10%). Inclusief de mensen die twijfelden of een incident op het werk te maken had met discriminatie is sprake van een stijging in ervaren discriminatie op het werk tussen 2013 en 2018.

Leeftijd, geslacht en etnische achtergrond worden relatief veel genoemd als discriminatiegronden bij de ervaringen van discriminatie op het werk. We vinden de hoogste aandelen van personen die discriminatie hebben ervaren op het werk onder werkenden met een

migratieachtergrond. Vrouwen ervaren meer discriminatie op het werk dan mannen, waarbij het bijvoorbeeld gaat om beloning en doorstroom.

Onder Surinaamse Nederlanders is de mate van ervaren discriminatie op het werk toegenomen in 2018 ten opzichte van 2013. Ook onder lhb'ers is de ervaren discriminatie op dit terrein toegenomen.

Ervaren discriminatie op het werk zorgt ervoor dat mensen een grotere verbondenheid voelen met mensen met dezelfde achtergrond. Een aanzienlijk deel van de mensen gaat harder werken, mogelijk om tegenwicht te bieden aan negatieve groepsbeelden waar zij tegenaan lopen. Tegelijkertijd zoekt een deel ander werk of stopt zelfs met werken als gevolg van (ervaren) discriminatie op het werk.

### Ervaren discriminatie in contact met instanties

Discriminatie door instanties wordt in vergelijking met andere terreinen relatief weinig ervaren (9%). Hierbij gaat het om ervaringen op de woningmarkt, met de politie, zorginstellingen of overheidsinstanties als gemeenten. De mate van ervaren discriminatie is in vergelijking met 2013 niet veranderd, afgezien van een toename van ervaren discriminatie op de huurwoningmarkt. Mensen die discriminatie ervaren in contact met instanties denken vaak dat zij gediscrimineerd werden vanwege hun leeftijd, etnische achtergrond of beperking. Mensen met een migratieachtergrond en mensen met een beperking kennen dan ook relatief hoge aandelen van ervaren discriminatie door instanties.

### Ervaren discriminatie in de (semi)publieke ruimte

12% van de inwoners van Nederland heeft in de afgelopen twaalf maanden discriminatie ervaren in de (semi)publieke ruimte, zoals op straat, in het verkeer of bij het uitgaan. In vergelijking met 2013 is de mate van ervaren discriminatie gelijk gebleven. Marokkaanse Nederlanders ervoeren in 2018 echter minder discriminatie in de (semi)publieke ruimte dan in 2013.

Ervaren discriminatie in de (semi)publieke ruimte speelt zich met name af op straat, in de (woon)buurt en in het verkeer. Etnische achtergrond en geslacht zijn veelgenoemde gronden bij ervaren discriminatie op dit terrein. Het gaat relatief vaak om ernstige vormen: naast negatieve bejegening gaat het naar verhouding vaak om bedreigingen en geweld, en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Jongeren, mensen met een migratieachtergrond en mensen met een beperking ervaren relatief veel discriminatie op dit terrein.

### Ervaren discriminatie wordt weinig gemeld

Discriminatie wordt in het algemeen weinig gemeld en zelfs nauwelijks bij de instanties die discriminatie registreren. Discriminatie in de vorm van vandalisme, bedreiging en geweld wordt relatief weinig ervaren, maar vaker gemeld. Mensen die een melding hebben gedaan, geven aan dat het melden heeft voorzien in behoeften die ze naar aanleiding van hun discriminatie-ervaring hadden: hun verhaal kwijt kunnen (82%), duidelijk maken dat mensen last hebben van discriminatie (37%) en hulp bij verwerken van wat er is gebeurd



(66%). Minder wordt voldaan aan de behoefte dat discriminatie ophoudt (53%) en dat degene die discrimineerde, gestraft wordt (37%).

Tabel S.3

Mate waarin melden heeft voorzien in de behoefte van mensen met een discriminatie-ervaring (in procenten)

	aandeel van de melders die hieraan behoefte hebben	aandeel melders met deze behoefte in wiens behoefte is voorzien
verhaal kwijt kunnen	59	82
duidelijk maken dat mensen last hebben van discriminatie	55	73
hulp bij het verwerken van wat er is gebeurd	30	66
dat de discriminatie ophoudt	72	53
dat degene die het gedaan heeft wordt gestraft	43	37

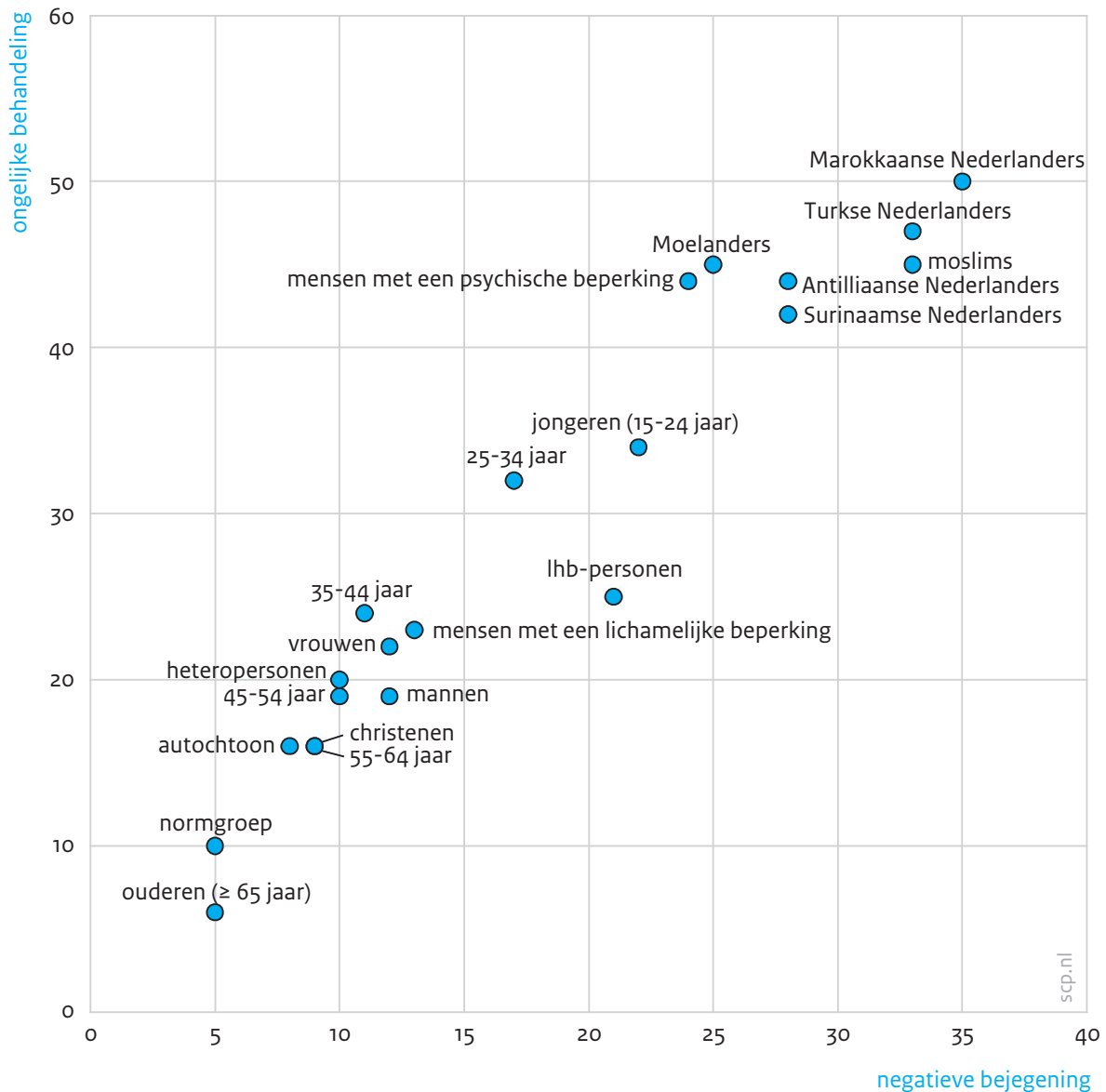
Bron: SCP/CBS (ED'18)

### Naar een inclusieve samenleving?

Deze studie laat zien dat een aanzienlijk deel van de Nederlandse bevolking discriminatie ervaart, maar ook dat de mate van ervaren discriminatie verschilt tussen groepen. Sommige groepen ervaren veel discriminatie, andere groepen weinig. Figuur S.3 laat de rangorde zien van groepen in de mate waarin zij negatieve bejegening en ongelijke behandeling hebben ervaren in 2018 (als percentage van de totale groep, dus ook degenen zonder discriminatie-ervaring). Deze rangorde laat zich ook lezen als een ervaren stigmatiseringsladder: Marokkaanse Nederlanders, Turkse Nederlanders en moslims voelen zich sterk gestigmatiseerd, gediscrimineerd en buitengesloten. 65-plussers ervaren weinig discriminatie en uitsluiting, maar zij participeren meestal niet meer in het onderwijs en op de arbeidsmarkt (en kunnen daar dus ook geen discriminatie ervaren). Als we een combinatie maken van groepskenmerken die geassocieerd zijn met weinig ervaren discriminatie (autochtoon, heteroseksueel, man, 35-55 jaar, zonder beperking) dan zien we dat deze 'normgroep' inderdaad weinig discriminatie ervaart.

Figuur S.4

Mate van ervaren negatieve bejegening en ongelijke behandeling, naar groep, totale Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

De rangorde van groepen is behoorlijk stabiel als we deze vergelijken met vijf jaar geleden. Vrouwen zijn in vergelijking met 2013 wat meer discriminatie gaan ervaren, maar de stijging op deze totale ladder is beperkt. Mensen met een migratieachtergrond ervaren in 2018 minder discriminatie, maar behouden desondanks hun positie bovenaan de ladder. De grote verschillen in de mate waarin groepen zich in- of uitgesloten voelen, laat zien dat de inclusieve samenleving nog ver weg is. De kleine verschuivingen geven wel aan dat beweging mogelijk is, onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen. Zo vermoeden we dat de gunstige economische ontwikkeling een rol heeft gespeeld in de daling van discriminatie-ervaringen van mensen met een migratieachtergrond en dat #metoo vrouwen juist bewuster heeft gemaakt van de ongelijke positie die zij toch nog vaak hebben in de

samenleving. Het aankaarten van ongelijkheid kan leiden tot tegendruk en wrijving, omdat ervaringen en ideeën over wat gelijkheid is of zou moeten zijn, verschillen. Wrijving ontstaat waar mensen het idee hebben dat ze vanwege hun groepsidentiteit niet de plek kunnen innemen die rechtvaardig of legitiem voelt. Wat als legitiem en rechtvaardig voelt, is tijd- en plaatsgebonden en voortdurend onderdeel van maatschappelijk debat. Gevoelens van discriminatie kunnen daarmee een indicatie vormen van een emancipatiestrijd. Dat betekent ook dat het pad naar een inclusieve samenleving geen rechte weg is, maar het gevolg van steeds nieuwe maatschappelijke discussies en onderhandelingen over hoe dit pad loopt en waar het zou moeten eindigen.

## Noot

- 1 In de vergelijking tussen 2013 en 2018 zijn alleen situaties meegenomen die in beide jaren zijn uitgevraagd bij respondenten. Het percentage van 2018 wijkt daardoor in de vergelijking iets af van het totaalpercentage over 2018, waarin alle situaties zijn meegenomen.

## 1 Ervaren discriminatie in Nederland

*‘Hoe vaak ik wel niet op school ben nageroepen door kinderen: “Hé mongool, hé debiel” en dat ouders daar gewoon niks van zeggen. Kinderen die dingen naar mij gooien, die gewoon echt flesjes tegen mijn hoofd aan hebben gegooid of hun milkshake die ze niet meer op wilden drinken. Ik heb een keer gehad dat twee jongens het gewoon zo over mijn hoofd hebben uitgegoten. En dat mijn tante die naast mij liep, mijn tante en ik stonden echt zo van: wat is dit? Mijn tante is ook donker zeg maar. Maar wij durfden niks te doen. Dit waren gewoon tienerjongens.’*

(vrouw, met fysieke beperking en migratieachtergrond)

### 1.1 Het ervaren van discriminatie heeft negatieve gevolgen voor individu en samenleving

Discriminatie is in Nederland verboden. Mensen mogen niet ongelijk behandeld worden vanwege een persoonskenmerk als etnische achtergrond, geloof, beperking, geslacht, leeftijd of seksuele oriëntatie. Verschillende wetten en instanties bieden bescherming tegen allerlei vormen van discriminatie. Ondanks het wettelijke verbod komt discriminatie voor in onze samenleving. Dat is aangetoond in diverse wetenschappelijke studies (bv. Andriessen et al. 2010, Thijssen et al. 2019) en duidelijk geworden via rechterlijke uitspraken (OM 2019). In deze studie richten we ons op *ervaren* discriminatie: de mate waarin inwoners van Nederland zelf het gevoel hebben gediscrimineerd te zijn.

Een zo goed mogelijk beeld van de mate waarin inwoners van Nederland discriminatie ervaren en de aard daarvan is belangrijk, omdat het ervaren van discriminatie allerlei gevolgen heeft, voor het individu, maar uiteindelijk ook voor de samenleving. Er is veel onderzoek gedaan naar de effecten van ervaren discriminatie op de gezondheid en het welzijn van mensen. Mensen kunnen letterlijk ziek worden van het ervaren van discriminatie: zo tonen diverse studies een verband aan tussen het ervaren van discriminatie en depressie (Klonoff et al. 2000; Schmitt et al. 2002; Liebkind en Jasinskaja-Lahti 2000). Mensen die discriminatie ervaren, kampen met een lager zelfbeeld (Branscombe et al. 1999; Swim et al. 2001) en voelen zich onveiliger in bepaalde situaties (Andriessen et al. 2014). Daarmee raakt het ook andere domeinen van het leven: stress en andere gezondheidsklachten kunnen bijvoorbeeld impact hebben op het werkende leven. Discriminatie-ervaringen kunnen er ook toe leiden dat mensen afhaken: van hun werk, de samenleving of de politiek. Via dat laatste raakt het ook het functioneren en de legitimiteit van de rechtsstaat. Een democratische rechtsstaat is gebaat bij een gezonde scepsis naar haar kerninstituties, maar wanneer deze scepsis omslaat in wantrouwen, kan dat de naleving van de wet door burgers uithollen, de aanvaarding van (institutioneel) gezag ondermijnen en zo de stabiliteit van het systeem in gevaar brengen (zie Zmerli en Van der Meer 2017). De sociale cohesie van een samenleving kan bedreigd worden wanneer mensen zich terug-

trekken uit het sociale en maatschappelijke leven in reactie op systematisch ervaren uitsluiting (Otten et al. 2010).

Ervaren discriminatie kan verschillen van feitelijke discriminatie, bijvoorbeeld wanneer iemand denkt gediscrimineerd te zijn, maar er feitelijk geen sprake is van discriminatie. Maar ook het omgekeerde kan het geval zijn: iemand wordt feitelijk gediscrimineerd, maar ervaart dat niet als discriminatie. Feldman-Barrett en Swim (1998) benoemen de vier mogelijke combinaties van het wel en niet voorkomen van feitelijke discriminatie, en het wel en niet ervaren van discriminatie, die door ons zijn samengevat in tabel 1.1. Zij spreken van een *correct hit* wanneer sprake is van feitelijke discriminatie die ook als zodanig door de gediscrimineerde wordt herkend. Hier lopen de ervaren en de feitelijke situatie dus in de pas. Wanneer er geen sprake is van feitelijke discriminatie, maar iemand een gebeurtenis wel als discriminatie interpreteert, noemen Major en collega's (2002) dit een *false alarm* (vals alarm). Een *miss* is een situatie waarin er wel feitelijk sprake is van discriminatie, maar iemand dit niet als discriminatie ervaart. Dat is bijvoorbeeld het geval als iemand het onderscheid dat gemaakt wordt legitiem vindt (geen rijbewijs halen voor je 17de), of als iemand niet weet dat er op oneigenlijke gronden onderscheid is gemaakt (bv. afgewezen voor een baan vanwege etnische achtergrond, waarbij dit verborgen blijft voor de sollicitant). Een *correct rejection* ten slotte betreft een juiste inschatting van een situatie als niet discriminerend die feitelijk ook niet discriminerend is.

Ons onderzoek richt zich op de mate waarin inwoners van Nederland discriminatie ervaren. Dit betekent dat in ons onderzoek zowel *correct hits* als *false alarms* zullen voorkomen. Het betekent ook dat de *misses* buiten beeld blijven. Een onderzoek naar ervaren discriminatie geeft dus geen volledige informatie over de mate waarin feitelijke discriminatie in een samenleving voorkomt. Andere methoden zijn daarvoor beter geschikt (zie voor een overzicht bv. Andriessen et al. 2007).

Tabel 1.1

Vier combinaties van feitelijke en ervaren discriminatie

	wel feitelijke discriminatie	geen feitelijke discriminatie
wel als discriminatie ervaren	<i>Correct hit</i>	<i>False alarm</i>
niet als discriminatie ervaren	<i>Miss</i>	<i>Correct rejection</i>

Bron: Feldman-Barrett en Swim 1998

Het is niet helemaal duidelijk hoe goed mensen precies zijn in het herkennen van discriminerende situaties. Oordelen door een rechtbank dat een klacht of melding van discriminatie gegrond is, geven een situatie weer van een *correct hit*. Maar omdat lang niet alle gevallen van ervaren discriminatie gemeld worden en weinig gevallen daar weer van voor een rechter komen, geeft dit geen goed inzicht in het aandeel *correct hits*. Het naast elkaar leggen van onderzoek naar feitelijke discriminatie en ervaringscijfers kan een indicatie geven van het inschattingsvermogen van mensen. Zo ervaren Nederlanders met een migratieachtergrond discriminatie bij het zoeken naar werk en laten studies met zogenoemde prak-



tijktests zien dat er ook sprake is van feitelijke discriminatie in de selectie van werkzoekenden.

De wetenschappelijke literatuur benoemt zowel redenen waarom mensen goed zijn in het herkennen van discriminatie, als redenen waarom mensen discriminatie vaak over het hoofd zien (Major et al. 2002). Ten eerste wordt gewezen op het gebrek aan volledige of juiste informatie waar mensen over beschikken. Zij kennen slechts hun eigen ervaringen en die van mensen uit hun omgeving. Om te beoordelen of een groep wordt achtergesteld, is het echter nodig om te beschikken over data op een geaggregeerd niveau (Barreto en Ellemers 2015). Om te zien of er sprake is van een beloningsachterstand bij vrouwen moet men bijvoorbeeld beschikken over de gemiddelde beloningsgegevens van mannen en vrouwen, en over factoren die daarbij relevant zijn (bv. opleidingsniveau, contracturen). Zolang informatie beperkt blijft tot casussen kunnen er altijd alternatieve verklaringen worden opgeworpen ('die vrouw draagt ook minder verantwoordelijkheid') en is het lastiger systematische verschillen tussen groepen te zien. Daarnaast trekken mensen niet altijd de juiste vergelijking (Olson en Hafer 2001). Mensen zijn geneigd zichzelf te vergelijken met vergelijkbare anderen. Vrouwen die zichzelf wat betreft beloning vergelijken met andere vrouwen missen daardoor het verschil dat er bestaat met mannen.

Groepen die veel te maken hebben met discriminatie ontwikkelen doorgaans een zekere sensitiviteit voor het herkennen van situaties waarin discriminatie een rol speelt. Door de herhaalde blootstelling aan discriminatoire situaties worden deze groepen sensitief voor aanwijzingen dat discriminatie een rol speelt (Inman en Baron 1996). Daardoor is voor hen discriminatie als verklaring voor een uitkomst cognitief toegankelijker (*priming*). Daarbij komt dat groepen die veel discriminatie meemaken ook meer subtiele vormen van discriminatie beter herkennen. Mensen hebben een mentale voorstelling of een prototype in hun hoofd van wat discriminatie is en hoe discriminatie-incidenten eruit zien (Inman en Baron 1996). Het prototype omvat vaak openlijke vormen van achterstelling of uitsluiting ('buitenlanders komen er bij ons niet in') of grove negatieve uitspraken ('Surinamers zijn lui'). Subtiele discriminatie wordt meestal moeilijker herkend. Door herhaalde blootstelling aan diverse vormen van discriminatie wordt het prototype van discriminatie meeromvattend en zullen meer vormen van discriminatie als zodanig worden herkend.

In de wetenschappelijke literatuur wordt ook wel gewezen op de 'voordelen' van het herkennen van discriminatie. Met name in een omgeving die niet positief staat ten opzichte van een groep zouden de nadelen van het missen van discriminerende situaties groter zijn voor leden van die groep dan van het zien van discriminatie waar die er feitelijk niet is (*false alarm*). Het toeschrijven van negatieve gebeurtenissen aan discriminatie wordt ook wel aangemerkt als *egosaving*-strategie, omdat mensen daardoor niet hun eigen tekortkomingen verantwoordelijk hoeven te houden (bv. niet hard genoeg gewerkt), maar oorzaken buiten henzelf (vooroordelen van de baas). Op deze manier zou de eigenwaarde van een individu beschermd worden. Dit zou kunnen betekenen dat groepen die sterk gestigmatiseerd worden in een samenleving niet alleen een hoog percentage *correct hits* hebben (door *priming* en herhaalde blootstelling), maar ook relatief vaak *false alarm* signaleren. Hiertegenover staan motivationele redenen die juist een slechte herkenning van discrimi-

natie voorspellen (*misses*). Bepaalde overtuigingen kunnen een motivatie vormen om discriminatie niet te (willen) zien. Mensen geloven graag dat zij in een rechtvaardige wereld leven, waarin mensen verdienen wat ze krijgen en krijgen wat ze verdienen (Lerner 1970). Sommige mensen hebben een sterker geloof in een rechtvaardige wereld dan anderen. Die overtuiging impliceert dat mensen met een achterstand (bv. in beloning, op de arbeidsmarkt) niet worden achtergesteld, maar die achterstelling op de een of andere manier verdienen (bv. ‘ze zijn gewoon niet goed genoeg’). Dit geldt ook voor eigen ervaringen: mensen die sterker geloven dat zij in een rechtvaardige wereld leven, zijn meer geneigd om negatieve ervaringen toe te schrijven aan interne factoren (bv. eigen falen) dan aan externe (bv. discriminatie) (Barreto en Ellemers 2015; Olson en Hafer 2001). Een andere overtuiging is dat mensen graag geloven dat zichzelf controle kunnen uitoefenen over situaties (Pyszczynski et al. 1997). Toegeven dat er sprake is van discriminatie betekent dat niet zichzelf maar een ander controle heeft over een uitkomst die hen aangaat.

### De onderzoeksvragen

In dit rapport brengen we op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de ervaren discriminatie van de Nederlandse bevolking in kaart en kijken we naar de gevolgen die deze ervaringen hebben. Om mate en aard van ervaren discriminatie in kaart te brengen baseren we ons op een survey onder de Nederlandse bevolking (zie ook § 1.4). Nieuw onderzoek was nodig, niet alleen om een recent beeld te schetsen, maar ook omdat andere gegevens, zoals registratiegegevens, geen volledig beeld geven. Wanneer iemand zich gediscrimineerd voelt, kan deze persoon bij verschillende instanties terecht. Een deel van deze instanties registreert deze meldingen en rapporteert hierover jaarlijks aan de Tweede Kamer. Echter, het melden van incidenten waar discriminatie of uitsluiting een rol lijkt te spelen gebeurt vaak niet. Mensen denken dat het geen zin heeft, vinden het te veel tijd kosten, zijn onzeker of iets wel onder de noemer discriminatie valt of het is te emotioneel beladen om het verhaal op te rakelen (Andriessen et al. 2014). Meld- en registratiegegevens geven dus een onvolledig beeld van de mate waarin inwoners van Nederland discriminatie ervaren (zie ook Andriessen en Fernee 2012). Daarbij kunnen meldgegevens ook een vertekend beeld geven wanneer incidenten op bepaalde terreinen of sommige vormen van discriminatie vaker worden gemeld dan andere (zie ook hoofdstuk 2 in dit rapport).

In 2014 brachten we ook een studie uit naar ervaren discriminatie in Nederland (Andriessen et al. 2014). In deze nieuwe studie herhalen we de metingen van destijds voor een groot deel en voegen we nieuwe elementen toe. Zo schetsen we een beeld van de omvang en aard van ervaren discriminatie nu en vijf jaar geleden. De onderzoeksvragen die in dit rapport beantwoord worden, zijn dan ook:

- 1 In welke mate ervaren inwoners van Nederland discriminatie? Op welke gronden en op welke terreinen doen deze ervaringen zich voor? (hoofdstuk 2 en 4)
- 2 Zijn er veranderingen in de mate van ervaren discriminatie ten opzichte van 2013? (hoofdstuk 5)
- 3 In welke mate ervaren bepaalde groepen in Nederland discriminatie? Op welke gronden en op welke terreinen doen deze ervaringen zich voor? (hoofdstuk 6 t/m 10)
- 4 Wat zijn de gevolgen van ervaren discriminatie? (hoofdstuk 3 t/m 9)

## 1.2 Het ervaren van een gebeurtenis als discriminatie

In de vorige paragraaf maakten we aan de hand van tabel 1.1 duidelijk waar onze studie zich op richt. Die tabel geeft ook aan dat een onderscheid gemaakt kan worden tussen de *gebeurtenis* en de *interpretatie* van die gebeurtenis. Een gebeurtenis kan discriminerend zijn (een vrouw wordt afgewezen voor een baan als leidinggevende vanwege haar sekse), maar de interpretatie door de betrokken persoon hoeft daar niet mee overeen te stemmen (ik ben niet afgewezen omdat ik vrouw ben, maar omdat iemand anders meer ervaring heeft). Om een negatieve gebeurtenis te duiden als discriminatie moet een persoon een oordeel over een gebeurtenis vellen waarin twee componenten aanwezig zijn: a) de negatieve behandeling van de persoon (of de groep) was onrechtvaardig (illegitiem) en b) de negatieve behandeling was het gevolg van vooroordelen of stereotypen jegens de groep (of categorie) waar ik toe gerekend word (Major et al. 2002). Situaties van negatieve behandeling die de persoon toeschrijft aan persoonlijke identiteit (eigen capaciteiten, vaardigheden, enz.) worden dus niet als discriminatie ervaren, noch situaties waarin men het legitiem vindt dat er onderscheid wordt gemaakt tussen groepen. Tabel 1.2 laat de verschillende situaties zien met de bijbehorende interpretaties. Het rode vak betreft de duiding van een gebeurtenis als discriminatie, die Major et al. (2002) als volgt omschrijven: het oordeel dat onrechtvaardige houdingen (bv. vooroordelen of stereotypen) over een groep (of categorie) verantwoordelijk zijn voor een uitkomst. Zoals eerder toegelicht (tabel 1.1) kan dit oordeel 'correct' zijn (samenvallen met feitelijke discriminatie), maar het kan er ook naast zitten (*false alarm*).

Tabel 1.2

Vier interpretaties van een negatieve situatie (afwijzing op een sollicitatie) naar de dimensies rechtvaardigheid en identiteit

	vanwege persoonlijke identiteit	vanwege sociale identiteit
ervaren als rechtvaardige behandeling	<i>Het ligt aan mijn kwaliteiten</i>  Ik ben afgewezen omdat ik beschik over minder ervaring dan de andere kandidaten.	<i>Het ligt aan de kwaliteiten van mijn groep</i>  Ik ben afgewezen omdat ik vrouw ben en vrouwen nu eenmaal minder goed zijn in leidinggeven dan mannen.
ervaren als onrechtvaardige behandeling	<i>Het ligt aan de houding ten opzichte van mij persoonlijk</i>  Ik ben afgewezen omdat mijn nieuwe baas het als een bedreiging ziet dat ik zo goed ben in mijn werk.	<i>Discriminatie: Het ligt aan de houding ten aanzien van mijn groep</i>  Ik ben afgewezen vanwege de vooroordelen van de selecteurs over vrouwen en leidinggeven.

Bron: Major et al. 2002: 262

### Twijfel over of het discriminatie was

De interpretatie van een situatie is voor mensen vaak niet zo duidelijk, maar kent een zekere mate van ambiguïteit. Met name bij subtiele of verborgen discriminatie kan 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 echter 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 of het discriminatie betrof.

### 1.3 Afbakening van het onderzoek

In dit onderzoek richten we ons dus op de mate waarin inwoners van Nederland voorvallen als discriminatie ervaren, waarbij onbekend is of er feitelijke discriminatie aan die interpretatie ten grondslag lag. Iets wordt als discriminatie ervaren als men denkt dat de situatie voortkomt uit of te maken heeft met vooroordelen of stereotypen over de groep waartoe men gerekend wordt of waartoe men zichzelf rekent. Nu hebben mensen een veelheid aan sociale identiteiten: iemand kan zich identificeren als vrouw, tandarts, moeder, lesbisch en tuinier. Mensen kunnen over elk van deze groepen vooroordelen hebben en mensen kunnen dus op grond van elk van deze sociale identiteiten discriminatie ervaren. In dit onderzoek richten we ons op een aantal, door de wet beschermde sociale identiteiten: geslacht, leeftijd, etnische achtergrond (waaronder huidskleur), religie, seksuele oriëntatie en beperking. Dit zijn niet alle wettelijke discriminatiegronden. Daarnaast kunnen mensen zich ook vanwege niet-wettelijke gronden gediscrimineerd voelen (bv. vanwege hun uiterlijk). In het onderzoek boden we de respondent ook de mogelijkheid een andere discriminatiegrond aan te geven. Hier is vaak gebruik van gemaakt, maar de antwoorden zijn zo uiteenlopend (waardoor het per genoemde grond gaat om relatief kleine aantallen), dat we ervoor gekozen hebben om deze niet in de tabellen weer te geven.

Met onze keuze van gronden sluiten we zo veel mogelijk aan bij de manier waarop een aantal instanties klachten en meldingen van discriminatie registreren, zoals antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en de politie. Anderzijds sluiten we aan bij wetenschappelijk onderzoek naar discriminatie dat zich vaak richt op bepaalde groepen. Daarnaast is ervoor gekozen om een onderscheid te maken tussen discriminatie op grond van etnische achtergrond en discriminatie op grond van huidskleur. In de wetgeving wordt geen onderscheid gemaakt tussen deze gronden en vallen zij beide onder de juridische grond 'ras'.

We gaan in dit onderzoek uit van *persoonlijk* ervaren incidenten in de afgelopen twaalf maanden, die mensen toeschrijven aan discriminatie. Mensen kunnen ook het gevoel hebben dat hun groep te maken heeft met discriminatie (ook zonder dat zij zelf discriminatie ervaren). Ervaren groepsdiscriminatie is in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

Verder zijn we 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). Het stellen van concrete vragen bakent hetgeen waarover gevraagd wordt beter af, waardoor de antwoorden van respondenten onderling beter te vergelijken zijn. Abstracte vragen zijn, meer dan concrete vragen, vatbaar voor sociaal wenselijke, speculatieve of toevallige antwoorden. Op abstracte vragen kunnen mensen ook antwoord geven op basis van opvattingen of inschattingen van algemene situaties (er is best veel dis-

criminatie op leeftijd, dus mij zal dat ook wel zijn overkomen), wat tot overrapportage kan leiden (Gray et al. 2008).

De frequentie van de ervaringen is niet bevraagd. Om herhaalde blootstelling aan discriminatie-ervaringen te meten is gekeken of men discriminatie ervaart op één specifiek maatschappelijk terrein of op meerdere terreinen. Discriminatie die ervaren wordt op een specifiek terrein kan in potentie het werk zijn van één specifiek persoon met negatieve opvattingen. In dat geval zal de gediscrimineerde de discriminatie minder snel ervaren als een breed gedragen maatschappelijke afwijzing van zijn of haar groep dan wanneer de discriminatie zich uitstrekt over meerdere terreinen. Dit betekent echter niet dat discriminatie die afkomstig is van een specifiek persoon of zich afspeelt op een specifiek terrein geen nare gevolgen voor de gediscrimineerde heeft.

In dit onderzoek richten we ons op ervaren discriminatie die zich voordoet op een vijftal maatschappelijke terreinen: het onderwijs, bij het zoeken naar werk, op het werk, in contact met instanties en in de (semi)publieke ruimte. Onder dit laatste terrein vallen situaties in de woonbuurt, de openbare ruimte, bij het uitgaan en bij het sporten. Er zijn op deze terreinen alleen gebeurtenissen opgenomen, waarbij mensen met elkaar in contact zijn geweest. Ook online ervaren discriminatie is deze keer meegenomen in de vragenlijst. Het is echter ook mogelijk dat mensen zich gediscrimineerd voelen zonder dat men persoonlijk in contact is geweest, bijvoorbeeld door tekens die zij zien in de openbare ruimte (bv. graffiti) of door uitspraken van politici in de media. Deze laatste twee terreinen zijn in dit rapport buiten beschouwing gelaten.

Samenvattend richten we ons in deze studie dus op ervaren discriminatie als

- *interpretaties* van individuen,
- waarin de als onrechtvaardig ervaren uitkomst of het als onrechtvaardig ervaren verloop van *concrete persoonlijk* meegemaakte voorvallen,
- waarbij sprake was van *contact (ook online)*,
- wordt toegeschreven (waarbij ruimte is voor twijfel) aan *negatieve houdingen over de groep* waar het individu toe gerekend wordt (mensen met een bepaalde leeftijd, geslacht, etnische achtergrond, huidskleur, religie, seksuele oriëntatie of beperking),
- op de terreinen onderwijs, zoeken naar werk, op het werk, instanties en (semi)publieke ruimte,
- ongeacht of er ook sprake is van feitelijke discriminatie.

## 1.4 Aanpak van het onderzoek

### 1.4.1 Steekproef onder de Nederlandse bevolking en aanvullende diepte-interviews

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft voor dit onderzoek uit de Basisregistratie Personen (BRP) een aselechte steekproef van 35.727 personen van 15 jaar en ouder getrokken. Hierin waren mensen met een migratieachtergrond oversampled. Dit laatste omdat we apart uitspraken willen kunnen doen over de ervaringen van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders, evenals over migranten uit Midden- en Oost-Europa, omdat deze groepen juist vanwege hun etnisch-culturele achtergrond te maken

(kunnen) hebben met discriminatie. 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.

In totaal hebben 8536 mensen uit de steekproef de vragenlijst ingevuld. Dit komt neer op een responspercentage van 24%. Sommige groepen in het onderzoek hebben beter gerepsondeerd dan andere groepen. Onder autochtone Nederlanders en overige westerse groepen is de respons met 34% beduidend hoger dan onder niet-westerse migrantengroepen (Turkse Nederlanders 18%; Marokkaanse Nederlanders 15%; Surinaamse Nederlanders 22%; Antilliaanse Nederlanders 22%; overige niet-westerse groepen 23%; migranten uit Midden- en Oost-Europa 22%). 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 beeld te schetsen van de Nederlandse bevolking.

In aanvulling op de kwantitatieve gegevens zijn interviews gehouden met 21 respondenten uit de steekproef. Deze mensen zijn op de volgende wijze geselecteerd. Ten eerste is een selectie gemaakt van respondenten van het onderzoek die hadden aangegeven mee te willen doen aan vervolgonderzoek (en daartoe hun contactgegevens achtergelaten hadden) en meerdere negatieve ervaringen hadden meegemaakt in afhankelijkheidsrelaties. Afhankelijkheidsrelaties zijn gedefinieerd als relaties waarbij de respondent in een hiërarchische relatie staat tot een ander persoon of iets nodig heeft van iemand anders. Denk aan een leerling in relatie tot een docent, een werknemer in relatie tot een leidinggevende of een persoon die een hypotheek aanvraagt bij een hypotheekverstrekker. Uit deze groep zijn vervolgens drie subgroepen geselecteerd: een groep respondenten die de meeste van de negatieve ervaringen *niet* als discriminatie interpreteerden, een groep die de meerderheid van de negatieve ervaringen *wel* als discriminatie interpreteerden en een groep die vaak *twijfelde* of er sprake was van discriminatie. Uit elke groep is aselect een groep van dertig mensen getrokken. Deze mensen zijn vervolgens benaderd voor deelname aan het onderzoek. Met degenen die positief reageerden op dit verzoek zijn vervolgens gesprekken gevoerd over hun ervaringen met discriminatie en de aanwijzingen die zij gebruiken om een situatie wel of niet als discriminatie te interpreteren. De verhalen die respondenten ons vertelden, zullen we in het rapport gebruiken als illustratie bij de kwantitatieve gegevens.

#### 1.4.2 Elementen in het onderzoek

Om de mate te bepalen waarin inwoners van Nederland discriminatie ervaren, hebben we de ruim 8000 deelnemers aan het onderzoek in een vragenlijst, die mensen zowel online als schriftelijk konden invullen, gevraagd naar allerlei situaties: van uitgescholden worden op straat, tot het meemaken van geweld op school of seksueel lastiggevallen worden op

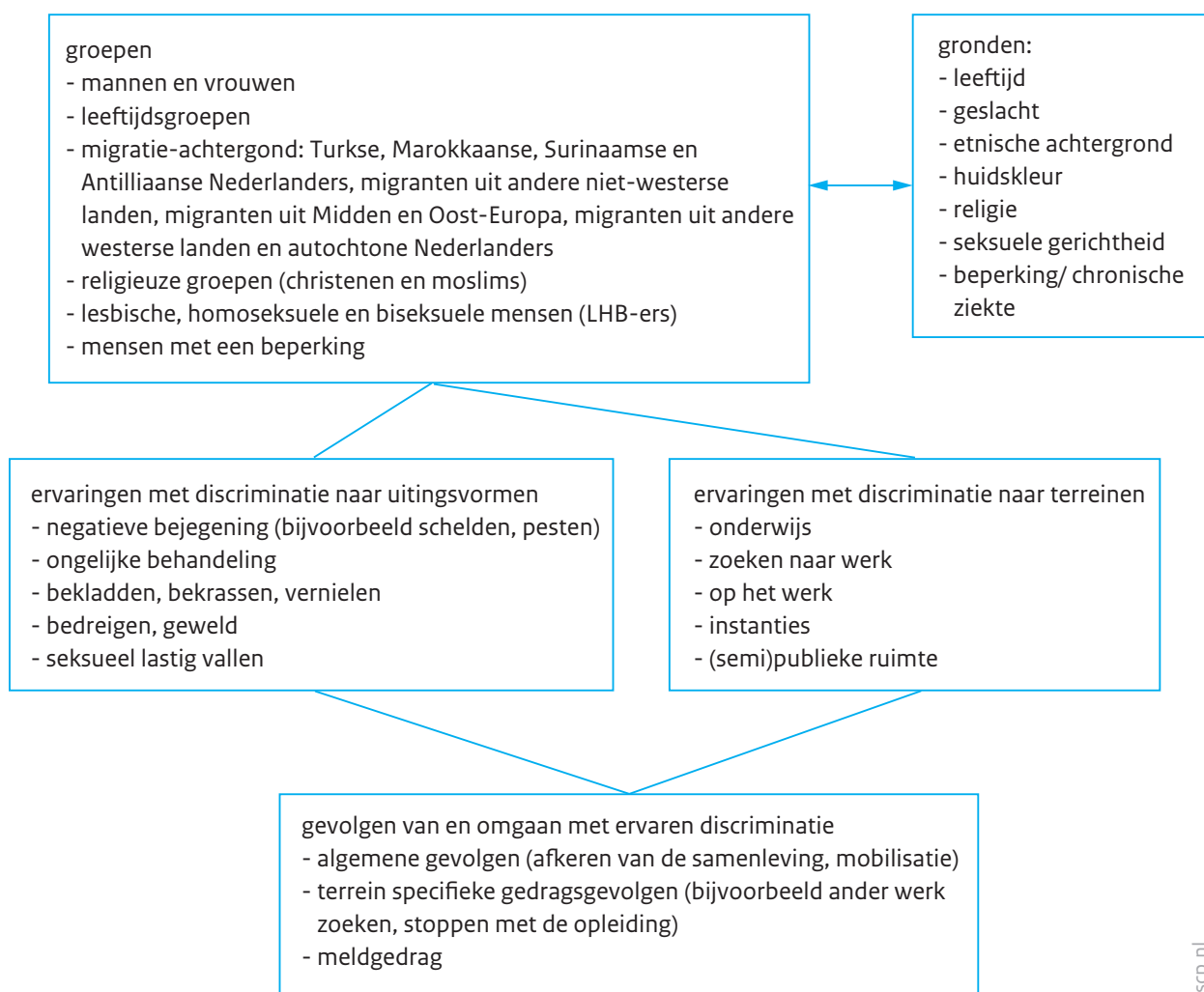


het werk. De voorvallen werden gegroepeerd per terrein. Eerst vroegen we naar situaties in het onderwijs, vervolgens naar situaties die zich op de arbeidsmarkt, in contact met instanties en in de openbare ruimte afspeelden. Wanneer mensen aangaven op een terrein discriminatie ervaren te hebben, werd gevraagd terug te denken aan het laatste discriminatievoorval 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 1.1 zijn deze verschillende elementen van het onderzoek weergegeven.

Zoals uit figuur 1.1 blijkt, wordt er een onderscheid gemaakt tussen groepen en gronden. Groepen gaat over *wie* iets ervaart, de grond zegt iets over het *kenmerk* waarop iemand zich gediscrimineerd voelt. Groepen en gronden kennen een zekere mate van overlap. Zo is voor vrouwen geslacht een belangrijke, maar zeker niet de enige discriminatiegrond. Het uit elkaar trekken van groepen en gronden stelt dus in staat te laten zien wie zich op welke kenmerken gediscrimineerd voelt.

Figuur 1.1

Onderzochte elementen in het onderzoek



scp.nl

### 1.4.3 Vragenlijst

Om de elementen van het onderzoek die in paragraaf 1.4.2 zijn genoemd goed uit te vragen in een enquête is gebruikgemaakt van een systematiek die per terrein steeds de volgende elementen afloopt:

- 1 Ten eerste is gevraagd of de respondent de afgelopen twaalf maanden op een terrein geparticipeerd heeft. Een voorbeeld is: 'Heeft u in de afgelopen twaalf maanden betaald werk verricht?' De respondenten die hier bevestigend op antwoordden, worden 'participanten' genoemd. Berekeningen voor een bepaald terrein nemen steeds als basis het totaal aantal participanten op een terrein (we lichten dit verderop toe).
- 2 Vervolgens zijn voor elk terrein allerlei situaties geschetst die zich kunnen voordoen op dat terrein. Bijvoorbeeld:
  - Mijn tijdelijke contract is niet verlengd.
  - Ik ben ontslagen.
  - Op mijn werk zijn er spullen van mij kapotgemaakt.Bij elke situatie waarvan een respondent aangaf die meegemaakt te hebben werd vervolgens de vraag gesteld: 'Denkt u dat dit te maken had met discriminatie?' De respondent had hierop keuze uit drie verschillende antwoorden: 'ja', 'nee', 'ik twijfel of dit met discriminatie te maken had'. Figuur 1.2 laat een voorbeeld zien van hoe dit er in de vragenlijst uitzag.
- 3 Aan het eind van elk vragenblok over een terrein werd de respondenten die hadden aangegeven discriminatie ervaren te hebben gevraagd terug te denken aan de laatste discriminatie-ervaring op dat terrein. Over deze laatste ervaring werden vervolgens vragen gesteld over de grond waarop men zich gediscrimineerd voelde (bv. leeftijd of geslacht), de uitingsvorm van het incident (bv. ongelijke behandeling of vandalisme) en het meldgedrag.
- 4 Elk vragenblok werd afgesloten met een aantal vragen over de gevolgen van ervaren discriminatie.

Figuur 1.2

Screenshot van een deel van de vragenlijst bij het terrein 'op het werk'

## Werk

De volgende vragen gaan over werk.

**34. Heeft u in de afgelopen twaalf maanden betaald werk verricht?**

Ook één uur per week of een korte periode of freelancewerk telt mee.

Ja

Nee ► [door naar vraag 59](#)

We gaan het nu hebben over situaties die kunnen gebeuren **op het werk**. Wij willen weten wat u zelf heeft meegemaakt in de afgelopen twaalf maanden. Als u een situatie die we noemen hebt meegemaakt willen we daarr weten of het volgens u te maken had met discriminatie. Dus omdat u bijvoorbeeld een beperking hebt of vrouw, hor of moslim bent of uit een ander land komt. 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.

**35a. Mijn tijdelijke contract is niet verlengd**

Nee, dat is mij niet overkomen



Ja, dat dat is mij overkomen

**35b. Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?**

Wel

Niet

Ik twijfel of dit met discriminatie te maken heeft

## Berekeningen op participanten van een terrein

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 heeft 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, centeren we op 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 hebben bezocht. Bij het bespreken van discriminatie-ervaringen op verschillende terreinen spreken we in dit kader van ervaren discriminatie onder *participanten*.

## Incidenten en beoordeling gescheiden

In de vragenlijst is steeds een onderscheid gemaakt tussen een incident en de interpretatie van het incident. Zo is aan respondenten bijvoorbeeld de vraag gesteld: 'Heeft u het volgende meegemaakt in de afgelopen twaalf maanden bij het volgen van een opleiding: u bent uitgescholden of gepest.' Respondenten konden aangeven of ze dit wel of niet hadden meegemaakt. Alleen degenen die hadden aangegeven een situatie te hebben meegemaakt, werd vervolgens gevraagd of ze dachten dat er sprake was van discriminatie (denkt u dat dit te maken had met discriminatie?). Het meemaken van een specifieke situ-

atie is zo dus losgekoppeld van de beoordeling of discriminatie een rol speelde. Het kan dus zijn dat iemand een bepaalde situatie meemaakte (bv. afgewezen worden bij een sollicitatie), maar dit aan andere zaken dan discriminatie wijt (bv. omdat de opleiding niet aansloot op de functie). Met deze opzet sluiten we aan bij de theorie over het ervaren van een gebeurtenis als discriminatie zoals uitgelegd in paragraaf 1.2. Deze opzet maakt het ook mogelijk om, zeker waar het de vergelijking met het onderzoek uit 2013 betreft, uit elkaar te halen of veranderingen in de percentages te maken hebben met het vaker of minder vaak voorkomen van bepaalde situaties en/of met het vaker of minder vaak beoordelen van een voorval als discriminatie.

### Discriminatiegronden, uitingsvormen en gevolgen

Zoals is toegelicht in paragraaf 1.4.2 maken we een onderscheid tussen groepen en gronden. Om de respondent niet te veel te belasten is niet bij elk incident gevraagd op welke grond de discriminatie plaatsvond. In plaats daarvan is aan het eind van elk vragenblok met incidenten op een maatschappelijk terrein (onderwijs, zoeken naar werk, op het werk, instanties en (semi)publieke ruimte) aan de respondent gevraagd te denken aan de laatste keer dat discriminatie op dat terrein is ervaren. Over dit laatste incident zijn vervolgvragen gesteld die betrekking hebben op de grond, de uitingsvorm, de gevolgen en het meldgedrag. Door te vragen naar de laatste ervaring op een terrein ontstaat op geaggregeerd niveau een goed beeld van het type discriminatie dat op een terrein wordt ervaren. Immers, veelvoorkomende typen discriminatie zullen vaker genoemd worden dan minder vaak voorkomende typen. Op individueel niveau is het natuurlijk mogelijk dat een specifiek persoon bij deze vraag een andere grond noemt dan waar deze persoon zich frequenter gediscrimineerd heeft gevoeld. We ondervangen dit probleem door in het rapport op geaggregeerd niveau te rapporteren.

De vervolgvragen zijn gesteld aan alle respondenten die hebben aangegeven dat zij een (of meer) discriminatie-incident(en) hebben meegemaakt of twijfelden of het discriminatie was. Van mensen die meerdere incidenten ervoeren op een terrein weten we niet of het een ervaring met of zonder twijfel betrof. Uitsplitsingen naar gronden, uitingsvormen, gevolgen en meldgedrag baseren we dan ook op de mensen die discriminatie hebben ervaren *inclusief* twijfel.

Mensen voelen zich vaak op combinaties van gronden gediscrimineerd. Dat kunnen combinaties van gronden zijn waar in dit onderzoek wel de focus op ligt, maar het kunnen ook combinaties zijn van andere gronden of een mengsel van beide. Deze complexiteit blijft in het kwantitatieve onderzoek veelal buiten beeld, omdat het vaak om te kleine aantallen gaat.

#### 1.4.4 Mogelijke vertekening van de resultaten

Tijdens het veldwerk is een deel van de mensen die nog niet de vragenlijst hadden ingevuld telefonisch benaderd met de vraag alsnog de vragenlijst in te vullen. Bij 1035 mensen die aangaven niet mee te willen doen aan het onderzoek is gevraagd naar de reden hiervan. De belangrijkste reden was 'geen interesse' (41%) en 16% had geen tijd of was te druk.

Het antwoord: 'ik word nooit gediscrimineerd / ongelijk behandeld' is door 7% van de benaderden gegeven, waarbij migranten uit Midden- en Oost-Europa met 16% dit antwoord het vaakst gaven. Hierop afgaande speelt het niet meemaken van discriminatie bij een klein deel van de non-respondenten een rol om niet mee te doen. Om nog wat beter in te kunnen schatten of er sprake is van selectiviteit is aan de non-respondenten ook nog de volgende vraag voorgelegd: 'Heeft u het gevoel dat u de afgelopen twaalf maanden bent gediscrimineerd? Op basis van bijvoorbeeld geloof, ras, handicap, seksuele geaardheid of leeftijd.' Respondenten konden naast ja en nee ook nog antwoorden: weet niet, wil niet zeggen of niet van toepassing. Om een vergelijking te kunnen maken met de respondenten die de enquête wel hebben ingevuld, zijn de antwoordcategorieën 'wil niet zeggen' en 'niet van toepassing' buiten beschouwing gelaten. De antwoordcategorie 'weet niet' lijkt op de categorie 'ik twijfel' die in de vragenlijst is gehanteerd. Tabel 1.3 geeft een overzicht van de aandelen non-respondenten en respondenten die geen discriminatie hebben ervaren. Over het algemeen hebben de mensen die deelnamen aan de enquête vaker discriminatie ervaren dan degenen die niet aan het onderzoek meededen, met name onder de migrantengroepen. Hoeveel hoger is niet precies te zeggen, omdat de vergelijking heel grof is en niet precies gemaakt kan worden. Zo hebben non-respondenten een hele korte vraag telefonisch beantwoord, terwijl respondenten uitgebreid zijn bevraagd over allerlei specifieke situaties. Dit verschil zou ook zonder selectiviteit kunnen leiden tot hogere ervaringscijfers onder respondenten. Ten eerste omdat bij deze groep gebruik is gemaakt van cijfers die tot stand zijn gekomen door het bij elkaar optellen van verschillende concrete discriminatievoorvallen. Voor het terrein openbare ruimte is bijvoorbeeld gevraagd naar zeventien verschillende gebeurtenissen. Iedereen die ten minste één van deze voorvallen heeft meegemaakt en als discriminatie heeft ervaren, wordt meegeteld in de groep mensen die discriminatie heeft ervaren op het terrein van de openbare ruimte. In de meeste andere onderzoeken wordt, net als bij de vraag die onder non-respondenten is gesteld, 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 minder precieze ervaringscijfers op dan onze methode, omdat gebeurtenissen makkelijker over het hoofd gezien worden bij meer algemene vraagstellingen (Wittebrood 2006). Anderzijds kunnen algemene vraagstellingen ook juist tot hogere inschattingen leiden, omdat mensen ook antwoord geven op basis van opvattingen of inschattingen van algemene situaties (Gray et al. 2008). Ten tweede zit in de vraagstelling naar ervaren discriminatie in veel andere studies 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 apart bevraagd. Niet alle groepen voelen zich immers vooral op dat 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 buiten beeld, wat leidt tot lagere cijfers.

Op basis van deze redenering trekken we de voorzichtige conclusie dat er waarschijnlijk enige vertekening in onze gegevens zit en dat de mate van ervaren discriminatie in onze studie waarschijnlijk iets hoger ligt dan in de populatie.

Tabel 1.3

Vergelijking tussen non-respondenten (n = 1035) en respondenten (n = 8536) in de mate waarin zij discriminatie hebben ervaren, inclusief twijfel, naar herkomst (in procenten)

	gediscrimineerd non-respondenten	gediscrimineerd respondenten
autochtoon/westers	23	32
Turks	23	71
Marokkaans	34	72
Surinaams	21	70
Antilliaans	21	69
MOE-lander	23	65

Bron: Veldwerkverslag I&O Research, SCP/CBS (ED'18)

Tot slot is het verstandig op te merken dat bepaalde groepen in de samenleving minder goed bereikt zijn 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. Dit kan ook gelden voor mensen met bijvoorbeeld een visuele beperking.<sup>1</sup> En door de steekproef uit de Basisregistratie Personen 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.

## 1.5 Paradox in het onderzoek naar discriminatie

Ten tijde van de uitvoering van dit onderzoek ontvingen we tien klachten van burgers die zich door het onderzoek gediscrimineerd voelden. Het ging hier onder meer om respondenten die in Nederland geboren waren en het gevoel hadden almaar aangesproken te worden als 'allochtoon', 'niet-Nederlands', 'met een migratieachtergrond'. Hoe lang nog, vroegen zij zich af, worden wij weggezet in die hoek? Wanneer worden wij niet meer op onze achternaam of de geboorteplek van onze ouders ingedeeld? Wanneer worden wij geaccepteerd en gezien zoals we ons voelen: gewoon een burger van dit land, gewoon een Nederlander? Dat dit door een overheidsinstantie gebeurde, vonden zij extra wrang. Dat mensen zich gediscrimineerd voelen door een onderzoek naar ervaren discriminatie is dat nog meer.

Met de mensen die een klacht indienden, is contact gezocht. Hun gevoelens legden een aantal dingen bloot. Ten eerste werd discriminatie alleen geassocieerd met etnische achtergrond en huidskleur. Aan andere discriminatiegronden, zoals geslacht, seksuele oriëntatie of het hebben van een beperking of chronische ziekte werd niet gedacht. De aanname dat zij als 'allochtoon' werden aangeschreven in een onderzoek naar etnische discrimina-

tie, terwijl het een breed onderzoek naar discriminatie betreft, was dus voor een deel ook de perceptie van de respondenten zelf. Daarnaast roept de aannname van deze respondenten ook de vraag op hoe een automatische associatie van discriminatie met een specifieke grond de resultaten kleurt. Blijven daardoor incidenten op andere gronden onderbelicht? Ten tweede heeft discriminatie te maken met het categoriseren van mensen: iemand wordt gediscrimineerd vanwege een bepaald persoonskenmerk en wordt dus ingedeeld in de groep mensen met dat kenmerk. Mensen kunnen last hebben van die categorisering: ze voelen zich bijvoorbeeld anders dan de categorie waar ze worden ingedeeld of ze willen niet vereenzelvigd of gereduceerd worden tot een categorie. Dat komt ook omdat aan specifieke categorieën vaak negatieve connotaties worden toegekend. Dit onderzoek categoriseert ook. Om uitspraken te kunnen doen over de mate waarin bepaalde etnische groepen discriminatie ervaren, categoriseren we mensen op basis van hun geboorteland en dat van hun ouders. Zo deelden we mensen onder meer in als autochtone Nederlanders, als Surinaamse Nederlanders en als Turkse Nederlanders. Dat deden we al aan de start van het onderzoek: het CBS trok op deze achtergronden een steekproef en wij schreven mensen van deze achtergronden aan (overigens zonder dat wij hen in de brief aanschreven als lid van een categorie). In de analysefase categoriseerden we ook de andere groepen: we stelden bijvoorbeeld vragen over geloof, over beperkingen en over seksuele oriëntatie. In het rapport laten we voor al de door ons gecategoriseerde groepen zien in welke mate zij discriminatie ervaren en op grond waarvan. Sommige mensen in deze groepen hebben juist last van zo'n label of voelen zich niet tot die categorie behoren. Het is de paradox van het onderzoek doen naar discriminatie dat voor het maken van uitsplitsingen gebruikgemaakt wordt van dezelfde labels waar mensen zich juist vaak door gediscrimineerd voelen.

## Noot

- 1 Er is geprobeerd enige rekening te houden met mensen met een visuele beperking door een voorleesfunctie aan de online vragenlijst toe te voegen. Omdat het ging om een zeer beperkte ondersteuning, zullen mensen met een visuele beperking daar in zeer geringe mate baat bij hebben gehad.



## 2 Ervaren discriminatie onder de Nederlandse bevolking

In dit hoofdstuk beschrijven we de discriminatie-ervaringen van de Nederlandse bevolking op hoofdlijnen. De hoofdstukken die hierna volgen, zullen dieper ingaan op de gevolgen van ervaren discriminatie en de ervaringen op verschillende terreinen en van verschillende groepen in meer detail belichten.

Onderhavig hoofdstuk beschrijft eerst het totale aandeel mensen in de Nederlandse bevolking dat discriminatie heeft ervaren in de afgelopen twaalf maanden en gaat in op de aard van die ervaringen (naar uitingsvorm en grond). Vervolgens laten we zien hoe de discriminatie-ervaringen verdeeld zijn over groepen (§ 2.2) en over terreinen (§ 2.3). Bij terreinen gaan we ook dieper in op de aard van de ervaringen naar terrein (naar uitingsvorm en grond). We sluiten het hoofdstuk af met een vergelijking van de mate van ervaren discriminatie in 2013 en 2018.

### 2.1 Ruim een kwart van de Nederlandse bevolking heeft discriminatie ervaren

Ruim een kwart van de Nederlandse bevolking heeft in het afgelopen jaar discriminatie ervaren (27%, tabel 2.1). Als ook de ervaringen waarbij men twijfelde of er sprake was van discriminatie worden meegenomen, is dat 38% van de bevolking.

De mensen die in 2018 discriminatie ervoeren, gaven aan tussen de 1 en 46 incidenten meegemaakt te hebben in de afgelopen twaalf maanden. Veruit de meeste mensen geven aan één discriminatie-incident te hebben ervaren (86%), 10% heeft twee incidenten ervaren, 3% heeft drie incidenten ervaren en 1% heeft vier of meer incidenten ervaren. Er is dus een klein aandeel mensen dat in een jaar relatief veel incidenten meemaakt. Veelvuldig discriminatie ervaren kan de negatieve gevolgen van discriminatie versterken. In hoofdstuk 3 gaan we in op de gevolgen van ervaren discriminatie.

In dit hoofdstuk bekijken we welk deel van de Nederlandse bevolking discriminatie op meerdere terreinen ervaart. Wanneer iemand op meerdere terreinen discriminatie ervaart, kan dat het gevoel geven van brede maatschappelijke uitsluiting en stigmatisering.

De reden om niet het aantal incidenten, maar terreinen als indicator te nemen, is dat meerdere incidenten binnen een terrein veroorzaakt kunnen worden door een specifiek persoon. Naarmate men op meer terreinen discriminatie ervaart, zullen waarschijnlijk meerdere personen en structuren betrokken zijn en zal het (bewustzijn van een) maatschappelijk stigma daarmee groter zijn. In de wetenschappelijke literatuur wordt wel de term *pervasive discrimination* gebruikt, waarmee wordt weergegeven dat discriminatie doordringt in het leven van mensen. In het Nederlands laat deze term zich niet makkelijk vertalen. We spreken in dit rapport van chronisch ervaren discriminatie of van terreinoverstijgende ervaren discriminatie.

Er is een kleine groep mensen die chronisch discriminatie ervaart. 16% van de Nederlandse inwoners ervaart op één terrein discriminatie (twijfel niet meegerekend), 6% op twee terreinen, en 3% ervaart discriminatie op drie of meer terreinen. De kleine omvang van de laatstgenoemde groep mensen die chronisch discriminatie ervaart, heeft onder meer te maken met onze afbakening op participanten. Niet iedereen participeert op alle terreinen. Zo zijn bij het terrein arbeid alleen mensen meegerekend die werk hebben, op het terrein onderwijs alleen de mensen die onderwijs volgen en op het terrein werk zoeken alleen degenen die naar werk hebben gezocht.

Tabel 2.1

Mate van (chronisch) ervaren discriminatie, bevolking van 15 jaar en ouder, zonder en met twijfel, 2018 (in procenten)

	geen discriminatie meegemaakt	wel discriminatie meegemaakt (totaal)	onbekend op welk terrein discriminatie plaatsvond <sup>a</sup>	op 1 terrein	op 2 terreinen	op 3 of meer terreinen
zonder twijfel	73	27	2	16	6	3
met twijfel	62	38	0	23	9	6

a In de vragenlijst was het ook mogelijk om aan te geven dat een ander discriminatie-incident was ervaren dan waar naar gevraagd werd in de vragenlijst. Op welk terrein deze discriminatie-ervaring zich afspeelde, is niet bekend. Bij deze vraag is niet gevraagd of mensen twijfelden of het discriminatie betrof.

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Onder de groep die geen discriminatie ervaart, vinden we relatief veel 65-plussers, terwijl de groep die chronisch discriminatie ervaart juist relatief veel jongeren omvat (een derde is in de leeftijdsgroep 15-24 jaar). Dat heeft natuurlijk ook te maken met de terreinen waarop deze leeftijdsgroepen participeren: omdat 65-plussers doorgaans op minder terreinen actief zijn en jongeren op meer, lopen jongeren ook meer kans om op meerdere terreinen discriminatie te ervaren. In lijn hiermee zien we dat de groep die geen discriminatie ervaart procentueel de minste werkenden, de minste personen die onderwijs volgden of de minste werkzoekenden telt. Tot slot verschilt de etnische samenstelling van de groep die chronische discriminatie ervaart van de groep die geen discriminatie ervaart. De groep die geen discriminatie ervaart, bestaat hoofdzakelijk uit autochtone Nederlanders (80%), terwijl de groep die chronisch discriminatie ervaart veel gemengder is in etnische samenstelling. Vier op de tien personen in de groep die chronisch discriminatie ervaart, zijn autochtoon Nederlands.

### 2.1.1 Aard van ervaren discriminatie onder de Nederlandse bevolking (uitingsvorm en grond)

R: 'Ik werkte in een fabriek en de hele dynamiek is heel apart in zo'n fabriek. Er liepen twee mannen van Indonesische afkomst en ik dan. En, ja, je bent dan direct de neger als donkere.'

I: 'Zeggen ze dat ook?'

R: 'Ja, ja, onder het mom van een grapje. Maar ik heb ook wel vele malen duidelijk gemaakt dat ik dat geen grapje vind. Maar het zit ook wel een beetje dan in zo'n fabriekscultuur dan gebakken denk ik of zo. Dat gaat al zo lang zo. Dat dacht ik eigenlijk.'

I: 'Heb je het gevoel dat het echt een grapje was, is?'

R: 'Weet ik niet. Ik kan het niet met zekerheid zeggen maar ik heb wel het gevoel dat het, nou ja, dat het, dat het denigrerend bedoeld was. Maar onder het mom van: we verstoppen het onder een grapje en, ja, dan kun je er niet op aangesproken worden zeg maar.'

(man, migratieachtergrond)

De discriminatie die inwoners van Nederland ervaren, is in de meeste gevallen in de vorm van ongelijke behandeling (tabel 2.2). Ruim de helft van de mensen die discriminatie meemaakten, zegt dat het laatste ervaren discriminatie-incident ongelijke behandeling betrof. Na ongelijke behandeling is negatieve bejegening de meest genoemde vorm. Het gaat dan bijvoorbeeld om schelden, pesten of naroeppen. Discriminatie in de vorm van vandalisme wordt het minst vaak ervaren. Hier gaat het om het vernielen of beschadigen van spullen omdat iemand tot een bepaalde groep behoort of tot een bepaalde groep gerekend wordt. Denk bijvoorbeeld aan het bekladden van een huis met homovijandige teksten waarin twee lesbische vrouwen wonen.

Het zijn met name jonge vrouwen die seksueel grensoverschrijdend gedrag ervaren. Jonge mannen hebben weer vaker te maken met geweld. Ouderen ervaren iets vaker dan andere leeftijdsgroepen discriminatie in de vorm van vandalisme. Lhb-personen ervaren vaker dan hetero-personen negatieve bejegening en seksueel grensoverschrijdend gedrag.

#### Tabel 2.2

Uitingsvormen van ervaren discriminatie, van de mensen met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel) (in procenten)

	mensen met minimaal één discriminatie-ervaring
ongelijke behandeling	53
negatieve bejegening	30
bedreiging, geweld	7
seksueel lastigvallen	7
bekladden, bekrassen, vernielen	2

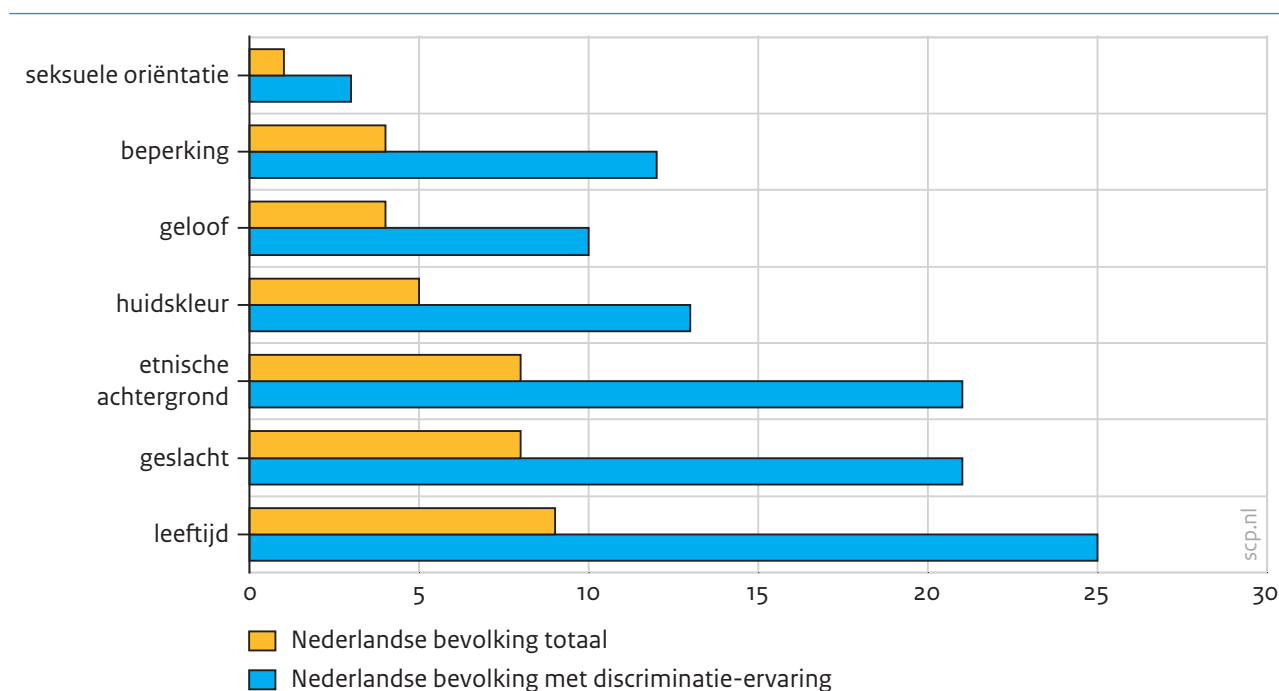
Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 2.1.2 Discriminatie vaakst op grond van leeftijd, geslacht en etnische achtergrond ervaren

Discriminatie op grond van leeftijd wordt het vaakst ervaren in Nederland: bijna één op de tien Nederlanders noemt dit als reden van de laatste discriminatie-ervaring op een terrein in de afgelopen twaalf maanden. Discriminatie vanwege geslacht of etnische achtergrond wordt bijna even vaak ervaren. Discriminatie op grond van seksuele oriëntatie wordt het minst vaak ervaren: het gaat om 1% van de Nederlandse bevolking die aangeeft dat de laatste discriminatie-ervaring daarmee verband hield. Nu speelt in al deze percentages natuurlijk de groeps grootte een rol: van de Nederlandse bevolking behoort ongeveer 4% tot 6% tot de lhb-personen als dit wordt gemeten via aantrekking (zoals in deze studie) (zie Kuyper 2016). Het betreft hier dus een kleine groep, waar deze grond het meest relevant voor is. Heteroseksuele personen kunnen ook discriminatie op grond van seksuele oriëntatie ervaren, maar zoals we in hoofdstuk 9 zien, komt dat heel weinig voor.

Figuur 2.1

Inwoners van Nederland en degenen met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), naar gronden (in procenten)<sup>a</sup>



- a In de vragenlijst was het ook mogelijk om de grond 'overig' te kiezen. Een aanzienlijk deel van de mensen heeft hiervoor gekozen. Nadere beschouwing van deze categorie leerde dat bij een deel van de respondenten een overlap was met een in de vragenlijst voorgedrukte grond. Andere mensen gaven aan dat zij niet gediscrimineerd werden. En weer andere mensen gaven inderdaad andere gronden op, die zeer uiteenlopend waren, van uiterlijk tot zwangerschapsdiscriminatie. Deze zijn vanwege te kleine aantallen niet verder uitgesplitst.

Leesvoorbeeld: 9% van de Nederlandse bevolking heeft discriminatie ervaren op grond van leeftijd. Als we kijken naar degenen met een discriminatie-ervaring, dan gaat het bij 25% om leeftijdsdiscriminatie.

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Ook wanneer we kijken naar degenen die in de afgelopen twaalf maanden discriminatie hebben ervaren, zien we dat leeftijdsdiscriminatie het vaakst wordt ervaren: een kwart van de mensen met een discriminatie-ervaring geeft aan dat de discriminatie te maken had met hun leeftijd. Zowel ouderen als jongeren geven aan dat zij te maken hebben met leeftijdsdiscriminatie. In de leeftijdsgroep 25-44 jaar wordt het minst vaak leeftijd als grond van discriminatie genoemd, door mensen van 55-64 jaar het meest. Dit is ook de groep die het meest discriminatie ervaart bij het zoeken naar werk.

## 2.2 De mate waarin specifieke groepen discriminatie ervaren

Groepen ervaren in verschillende mate discriminatie. Sommige groepen hebben hier meer mee te maken dan andere groepen. Tabel 2.3 laat zien dat het percentage dat discriminatie heeft ervaren vooral hoog ligt onder jongeren, mensen met een migratieachtergrond (met name wanneer deze niet-westers is) en lhb-personen. Deze verschillen in de mate van ervaren discriminatie zeggen iets over de waardering van groepen in de samenleving: groepen waarover de beeldvorming negatiever is (die een groter stigma hebben), hebben meer te maken met discriminatie. Zo zien we dat mensen met een migratieachtergrond veel discriminatie ervaren.

De groepen die we in tabel 2.3 weergeven, lopen in het echt natuurlijk door elkaar. Zo hebben mannen en vrouwen een leeftijd, een etnische achtergrond, een bepaalde seksuele oriëntatie en wel of geen beperking. Deze achtergrondkenmerken kunnen in verschillende contexten verschillende voordelen en nadelen met zich meebrengen. In het algemeen zullen de meeste privileges samenkomen in de groep autochtone, heteroseksuele mannen zonder beperking tussen de 35 en 55 jaar. De mate van ervaren discriminatie in deze groep is laag in vergelijking met andere groepen (15% zonder twijfel, 22% inclusief twijfel), maar niet afwezig.

Tegelijkertijd zien we dat de kenmerken zelfstandige effecten hebben. De oudste leeftijdsgroepen zijn het minst gemengd naar etnische achtergrond en zij ervaren de minste mate van discriminatie. Het verschil tussen jonge en oude leeftijdsgroepen blijft echter bestaan als we rekening houden met de etnische achtergrond van mensen. Waarschijnlijk hebben de verschillen tussen leeftijdsgroepen te maken met andere zaken, zoals de mate waarin zij participeren in de samenleving. Jongeren participeren op meer terreinen dan oudere leeftijdsgroepen. Wanneer iemand zich niet op een bepaald terrein bevindt, kan deze persoon daar ook geen discriminatie ervaren.

Tabel 2.3

Mate waarin verschillende groepen discriminatie hebben ervaren in de afgelopen twaalf maanden, zonder en met twijfel (in procenten)

groep	ervaren discriminatie zonder twijfel	ervaren discriminatie met twijfel
mannen	25	35
vrouwen	28	41
15-24 jaar	42	56
25-34 jaar	38	50
35-44 jaar	27	40
45-54 jaar	24	35
55-64 jaar	21	35
≥ 65 jaar	15	22
autochtoon	22	32
Turks	57	71
Marokkaans	58	72
Surinaams	55	70
Antilliaans	56	69
MOE-lander	47	65
overig niet-westers	48	64
overig westers	25	41
hetero-personen	25	37
lhb-personen	37	47
zonder beperking	24	35
met beperking	34	46

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Een latente klassenanalyse analyseert of er categorieën in de data gevonden kunnen worden die een bepaalde samenhang vertonen. Deze analyse wijst uit dat er naar hoeveelheid ervaren incidenten vier groepen in de data gevonden worden: de eerste categorie omvat respondenten die zeggen in het afgelopen jaar niet te maken te hebben gehad met discriminatie; degenen in de tweede categorie hebben relatief weinig discriminerende ervaringen gehad (1 t/m 5 ervaringen); degenen in categorie drie hebben in deze steekproef een gemiddeld aantal discriminerende ervaringen gehad (6 t/m 11 ervaringen) en degenen in categorie vier veel (12 t/m 46). De eerste categorie is het grootst: bijna zes op de tien Nederlandse inwoners valt hier in. De vierde categorie is het kleinst: hier vinden we 2% van de inwoners van Nederland. Tabel 2.4 geeft aan hoe verschillende groepen zich verdelen over deze vier categorieën.<sup>1</sup> In de categorie 'veel discriminatie' vinden we relatief veel Marokkaanse Nederlanders en mensen met een achtergrond in Midden- of Oost-Europa. Turkse Nederlanders zitten relatief vaak in de groep die een gemiddelde mate van discriminatie-incidenten heeft ervaren. Van de mensen met een beperking ervaren mensen met een psychische beperking vaker discriminatie.

Tabel 2.4

Voorspelde rij-percentages (horizontaal gesommeerd tot 100) van een gewogen multinomiale logistische regressie op de latente klassenvariabele (vier categorieën) met als predictoren etniciteit, lhb, type beperking en geloof

variabele	ervaren discriminatie			
	niet (59%)	weinig (33%)	gemiddeld (6%)	veel (2%)
eticiteit <sup>a</sup>				
autochtoon	69,2	26,1	3,6	1,1
Turks	33,3	39,2	23,1	4,5
Marokkaans	35,3	38,3	17,2	9,1
Surinaams	42,2	36,7	17,3	3,9
Antilliaans	37,6	41,9	12,3	8,2
MOE-landers <sup>b</sup>	39,3	37,9	12,6	10,2
overig niet-westers	44,9	31,0	17,9	6,3
overig westers	68,3	29,7	0,8	1,3
seksuele oriëntatie				
hetero	66,4	28,0	3,9	1,7
lhb	65,6	25,5	8,0	0,9
type beperking <sup>a</sup>				
vooral psychisch	51,7	39,9	7,1	1,3
vooral lichamelijk	71,7	23,1	3,5	1,7
geloof				
geen geloof	62,7	29,5	5,5	2,4
christelijk	70,7	24,8	3,8	0,8
islamitisch	66,3	28,7	3,6	1,5

a Significante verschillen op deze variabele,  $p < 0,01$ .

b MOE-landers zijn mensen met een migratieachtergrond vanuit Midden- en Oost-Europa.

Leesvoorbeeld: 59% van de inwoners van Nederland valt in de categorie 'niet' (geen discriminatie ervaren). Binnen deze groep heeft 69,2% een autochtoon Nederlandse achtergrond.

Bron: SCP/CBS (ED'18)

De verschillen tussen groepen gaan verder dan een verschil in de mate van ervaren discriminatie. Specifieke groepen hebben specifieke ervaringen (zie § 2.3). Zo ervaren vrouwen bijvoorbeeld meer discriminatie op het werk dan mannen (onder meer bij doorstroom) en ervaren mensen in de leeftijdsgroep van 45 tot 64 jaar veel discriminatie bij het zoeken naar werk. In hoofdstuk 5 tot en met 9 gaan we dieper in op de specifieke ervaringen van de verschillende groepen.

### Discriminatiegroepen en gronden overlappen deels

In dit onderzoek maken we een onderscheid tussen groepen die discriminatie ervaren en de grond waarop zij discriminatie ervaren. Dit doen we omdat mensen meerdere kenmer-



ken en identiteiten tegelijk hebben (vrouw, jong, heteroseksueel, enz.) en omdat zij niet noodzakelijk discriminatie hoeven te ervaren op het kenmerk op basis waarvan wij hen indelen in een categorie. Zo hoeven lhb-personen zich niet per se gediscrimineerd te voelen vanwege hun seksuele oriëntatie, maar kan de ervaren discriminatie ook te maken hebben met hun leeftijd of hun etnische herkomst.

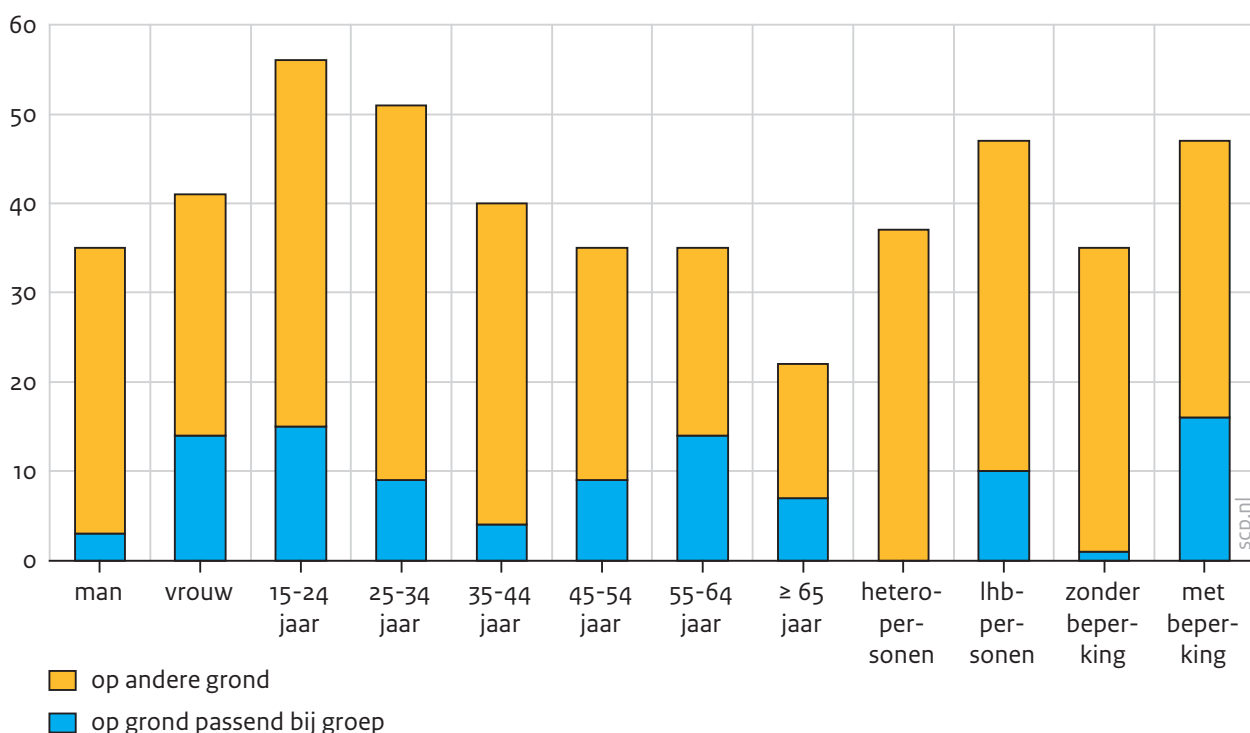
Hoewel de overlap tussen grond en groep niet volledig is, is er wel sprake van samenhang. Zo voelen vrouwen zich vaker dan mannen gediscrimineerd op grond van hun geslacht en ervaren mensen met een beperking veel vaker discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte dan mensen zonder beperking. Ook worden bepaalde gronden vaak in combinatie genoemd: Turkse en Marokkaanse Nederlanders noemen vaak etnische achtergrond en geloof als discriminatiegronden. Bij Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders worden vaak etnische achtergrond en huidskleur genoemd.

Dat de overlap tussen grond en groep niet volledig is, betekent ook dat het niet zo is dat bepaalde groepen helemaal geen discriminatie op een bepaald kenmerk ervaren.

Zo ervaart een klein deel van de mannen discriminatie op grond van hun geslacht, maar is het aandeel onder vrouwen groter (zie figuur 2.2).

Figuur 2.2

Ervaren discriminatie, met twijfel, naar groep en grond, onderscheiden in grond passend bij groep en andere grond (in procenten)<sup>a</sup>



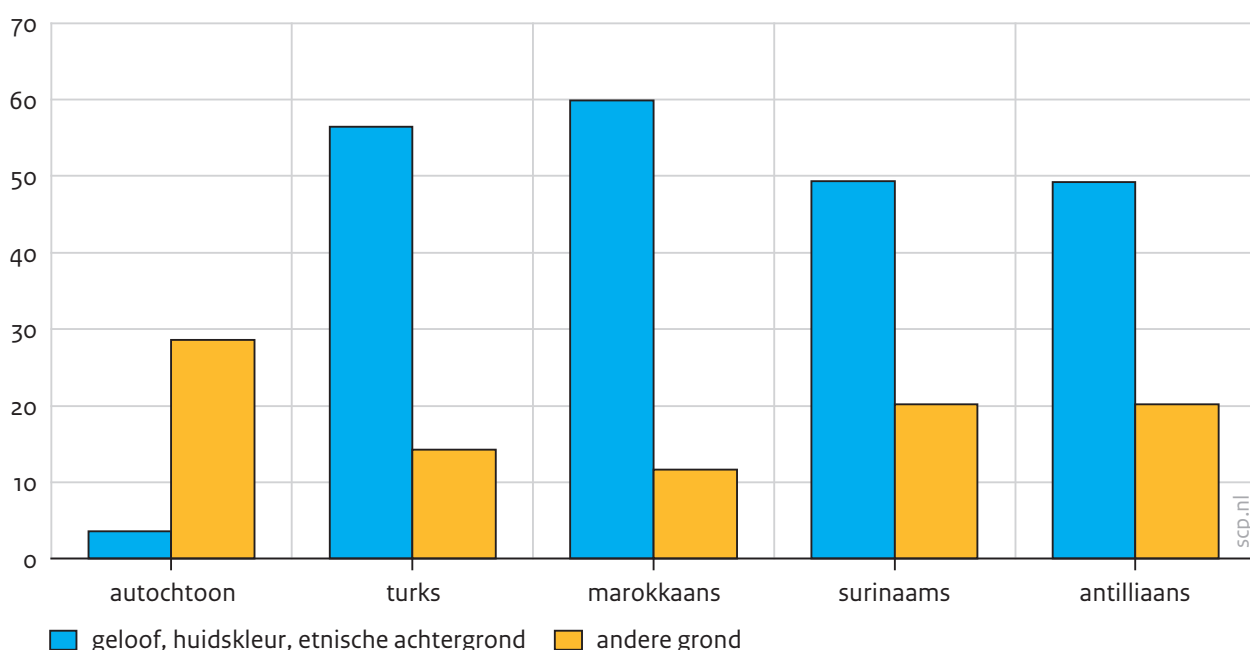
a Bij mannen en vrouwen is de grond geslacht genomen, bij de leeftijdsgroepen de grond leeftijd, bij de seksuele groepen de grond seksuele oriëntatie en bij de mensen met en zonder beperking de grond handicap/chronische ziekte.

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Mensen met een migratieachtergrond ervaren relatief vaak discriminatie op grond van hun huidskleur, etnische achtergrond en/of geloof (figuur 2.3). Deze gronden zijn vaak gecombineerd: zo hebben mensen bijvoorbeeld aangegeven dat de discriminatie volgens hen zowel te maken had met hun geloof als met hun etnische achtergrond. Vanwege deze combinaties hebben we in figuur 2.3 de drie gronden etnische achtergrond, huidskleur en geloof samengenomen. Autochtone Nederlanders ervaren weinig discriminatie op deze gronden, de andere groepen juist veel. Turkse en Marokkaanse Nederlanders noemen vaker geloof en etnische achtergrond, terwijl door Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders huidskleur en etnische achtergrond vaak worden genoemd (zie ook hoofdstuk 8).

Figuur 2.3

Ervaren discriminatie, met twijfel, naar etnische groep en grond (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 2.3 Mate waarin op specifieke terreinen discriminatie wordt ervaren

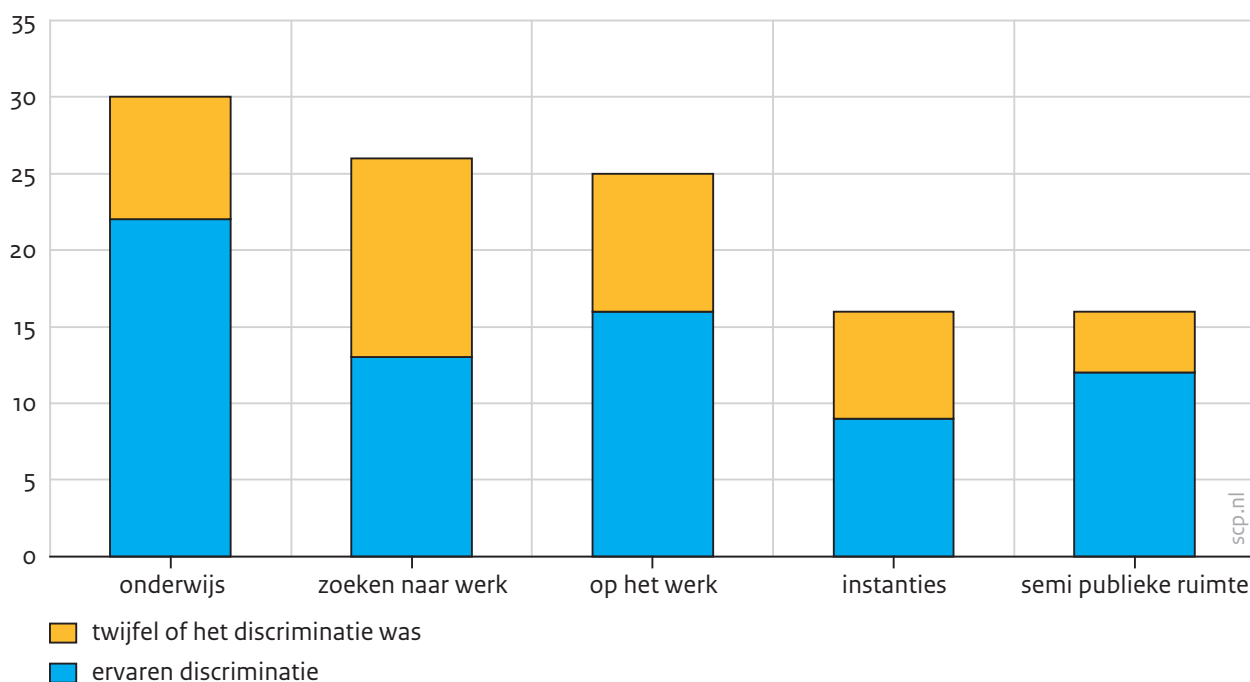
In figuur 2.4 zijn de ervaringen met discriminatie weergegeven naar terrein. We houden er daarbij rekening mee of mensen zich daadwerkelijk op een bepaald terrein hebben begeven. Zo volgt bijvoorbeeld niet iedereen onderwijs. We kijken dan ook naar het aantal mensen dat zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd heeft gevoeld als percentage van de personen die geparticipeerd hebben op dat specifieke terrein (de participanten). In ons onderzoek hebben 1959 respondenten aangegeven dat zij in het afgelopen jaar onderwijs volgden (17%), 2464 zochten in 2018 naar werk (22%) en 5831 hadden betaald werk (66%).

Figuur 2.4 laat niet alleen verschillen zien in de totaalscores (discriminatie-ervaringen inclusief twijfel) tussen de terreinen, maar ook in de mate waarin twijfel een rol speelt op de verschillende terreinen. Zo wordt er aanzienlijk meer discriminatie ervaren in het onder-

wijs dan door instanties en in de (semi)publieke ruimte. Daarnaast zien we dat er relatief veel getwijfeld wordt of negatieve ervaringen bij het zoeken naar werk (afwijzingen) te maken hadden met discriminatie. Onzekerheid over de precieze redenen van een afwijzing spelen daarbij een rol. Afwijzingen op functies waar men zich wel geschikt voor acht in combinatie met het bewustzijn van discriminatie kunnen leiden tot twijfel of de reden die een werkgever of recruiter opgaf voor de afwijzing de échte reden is. In hoofdstuk 4 worden de terreinen nader belicht.

**Figuur 2.4**

Ervaren discriminatie, zonder en met twijfel, bevolking van 15 jaar en ouder, naar terrein, van de participanten op een terrein (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 2.3.1 In het onderwijs en in de (semi)publieke ruimte relatief veel negatieve bejegening, bedreiging en geweld, en seksueel grensoverschrijdend gedrag

We kijken nu in meer detail naar wat voor soort discriminatie mensen op de verschillende terreinen ervaren. Tabel 2.5 laat zien welke uitingsvorm de laatst ervaren discriminatie op een terrein had. Op bijna alle terreinen wordt ongelijke behandeling het vaakst als uitingsvorm genoemd, gevolgd door negatieve bejegening. Discriminatie neemt op alle terreinen het minst vaak de vorm aan van vandalisme. Er zijn echter ook gradatieverschillen tussen de terreinen aan te wijzen. Zo zien we dat discriminatie bij het zoeken naar werk het vaakst de vorm aanneemt van ongelijke behandeling. Dat is niet zo vreemd: het gaat om situaties waarin mensen zijn afgewezen voor een baan of anderszins moeilijk aan het werk komen. In de (semi)publieke ruimte neemt discriminatie van alle terreinen het minst vaak de vorm aan van ongelijke behandeling; opvallend is daar juist de grote mate waarin seksueel grensoverschrijdend gedrag en geweld worden genoemd als uitingsvormen. Dat laatste

zien we in mindere mate ook op het terrein van onderwijs: 7% van de mensen met een discriminatie-ervaring in het onderwijs noemde dat de laatste ervaring op dat terrein (ook) seksueel grensoverschrijdend gedrag betrof, 8% had te maken met discriminatie in de vorm van bedreiging of geweld. Niet alleen de mate, maar ook de uitingsvorm van ervaren discriminatie in het onderwijs, kan gerust zorgwekkend worden genoemd.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag treft vooral jonge vrouwen. Bedreiging en geweld in het onderwijs wordt door mannen en vrouwen in gelijke mate ervaren. In de (semi)publieke ruimte hebben mannen er meer mee te maken dan vrouwen.

In het onderwijs en in de (semi)publieke ruimte vindt relatief veel negatieve bejegening plaats.

Tabel 2.5

Uitingsvorm van de ervaren discriminatie naar terreinen, van degenen met een discriminatie-ervaring (inclusief twijfel) (in procenten)<sup>a</sup>

	onderwijs	zoeken naar werk	op het werk	instanties	(semi)publieke ruimte
negatieve bejegening	40	11	28	14	44
ongelijke behandeling	61	74	59	69	41
bekladden, bekrassen, vernielen	2	1	1	1	5
bedreiging, geweld	8	2	4	4	11
seksueel lastigvallen	7	1	4	1	14

a Leesvoorbeeld: bij 40% van de participanten in het onderwijs die in de afgelopen twaalf maanden discriminatie hebben ervaren, ging het bij de laatst ervaren discriminatie om negatieve bejegening.

De percentages tellen verticaal niet op tot 100%, omdat een discriminatie-incident verschillende uitingsvormen kan omvatten (zo kan discriminatoir schelden overgaan in geweld).

Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 2.3.2 Bij het zoeken naar werk wordt vaak leeftijdsdiscriminatie ervaren

Een vergelijking van de gronden waarop mensen discriminatie ervaren voor de verschillende terreinen levert als uitschieter de grond leeftijd op bij het zoeken naar werk (tabel 2.6). Meer dan de helft van de mensen die discriminatie hebben ervaren bij het zoeken naar werk noemt bij de laatste ervaring in de afgelopen twaalf maanden dat dit te maken had met hun leeftijd. In hoofdstuk 7 zullen we zien dat met name werkzoekenden vanaf 45 jaar heel veel discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk. Seksuele oriëntatie speelt nauwelijks een rol in de ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk. In vergelijking met 2013 ervaren lhb-personen fors minder discriminatie bij het zoeken naar werk (zie

hoofdstuk 5) en hier wordt duidelijk dat de ervaren discriminatie op dat terrein ook relatief weinig wordt toegeschreven aan seksuele oriëntatie.

Geslacht wordt nauwelijks als discriminatiegrond genoemd bij het zoeken naar werk, maar wel relatief vaak in het onderwijs, op het werk en in de openbare ruimte. Vrouwen ervaren meer discriminatie op het werk dan mannen (zie hoofdstuk 6), met name waar het ongelijke beloning, ongelijke kansen op doorstroom en seksueel grensoverschrijdend gedrag betreft.

Tot slot valt het relatief hoge aandeel mensen op dat de grond beperking noemt in discriminatie-ervaringen met instanties. We weten niet precies wat voor type situaties dit zijn. In hoofdstuk 4 worden gronden nader uitgelicht over terreinen.

Tabel 2.6

Gronden van de ervaren discriminatie naar terreinen, van degenen met een discriminatie-ervaring (inclusief twijfel) (in procenten)

	onderwijs	zoeken naar werk	op het werk	instanties	in de openbare ruimte
leeftijd	20	56	24	22	16
geslacht	22	8	25	11	27
etnische herkomst/ ander land	30	32	22	26	26
huidskleur	14	13	11	13	19
beperking of chronische ziekte	9	11	10	20	11
geloof	15	8	10	10	12
seksuele oriëntatie	5	1	4	3	4

a Leesvoorbeeld: bij 20% van de participanten in het onderwijs die in de afgelopen twaalf maanden discriminatie hebben ervaren, ging het bij de laatst ervaren discriminatie om discriminatie op grond van leeftijd.

De percentages tellen verticaal niet op tot 100%, omdat een discriminatie-incident verschillende gronden kan omvatten (zo kan iemand zich gediscrimineerd voelen vanwege zijn leeftijd en seksuele oriëntatie).

Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 2.3.3 Veel lhb-personen ervaren discriminatie in het onderwijs, werkzoekenden vanaf 45 jaar bij het zoeken naar werk

In paragraaf 2.2.2 zagen we dat bij het zoeken naar werk leeftijdsdiscriminatie een grote rol speelt. Uit tabel 2.7 kan worden afgelezen dat het met name werkzoekenden vanaf 45 jaar zijn die discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk. Dat zij lastig aan werk komen, heeft volgens hen vaak te maken met hun leeftijd.

Veel lhb-personen ervaren discriminatie in het onderwijs en op het werk. Dit is in lijn met ander onderzoek onder deze groep, dat laat zien dat zij op deze plekken vaker te maken hebben met negatieve bejegening door anderen (bv. Van Beusekom en Kuyper 2018; Kuyper 2015). Uit onze gegevens blijkt verder dat lhb-personen op de werkvloer vaak discriminatoire bejegening ervaren van mensen met wie ze voor hun werk in contact komen, zoals klanten, patiënten of opdrachtgevers.

Mensen met een beperking ervaren met name discriminatie in het onderwijs, bij het zoeken naar werk en op de werkvloer. Dat discriminatie op grond van beperking een rol kan spelen bij selectie op de arbeidsmarkt blijkt ook uit een vignetstudie onder werkgevers (Versantvoort en Van Echteld 2016). Hieruit bleek dat het ziekteverzuim en de gezondheidsklachten het meest bepalend waren voor werkgevers bij de keuze een werknemer te behouden of een vast contract aan te bieden. Werkgevers baseerden hun beslissing minder sterk op kenmerken als uitstekend functioneren en leeftijd.

Op de werkvloer zelf ervaren mensen met een beperking met name negatieve bejegening. Zo maken ze vaker mee dat ze gepest of uitgescholden worden door collega's of de leidinggevende of dat er kwetsende grappen worden gemaakt die als discriminerend worden ervaren. Bij arbeidsvoorwaarden concentreert de ervaren discriminatie zich met name rond ongelijke beloning en doorstroom naar hogere functies.

Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond ervaren op alle terreinen aanzienlijke discriminatie. Vrouwen ervaren aanzienlijk meer discriminatie dan mannen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Op de arbeidsmarkt gaat het vooral om ongelijke beloning en om ongelijke kansen bij doorstroom. In het onderwijs hebben vrouwen vaker dan mannen het gevoel dat zij door discriminatie niet op het juiste niveau worden ingeschat; dat betreft zowel onderschatting als overschatting. Uit onderzoek blijkt dat meisjes vaker dan jongens te maken krijgen met onder advisering aan het einde van het basisonderwijs (Van Pelt en Van Dijk 2018).<sup>2</sup>

Tabel 2.7

Mate waarin verschillende groepen discriminatie hebben ervaren, inclusief twijfel, in de afgelopen twaalf maanden, naar terreinen (in procenten)

groep	onderwijs	zoeken naar werk	op het werk	instanties	(semi)publieke ruimte
mannen	27	24	20	16	15
vrouwen	36	28	31	17	17
15-24 jaar	33	14	27	18	25
25-34 jaar	33	25	33	23	24
35-44 jaar	25	22	26	16	17
45-54 jaar	15	34	21	14	13
55-64 jaar	-	51	21	13	10
≥ 65 jaar	-	-	-	14	11
autochtoon	25	19	20	12	12
Turks	59	51	59	41	38
Marokkaans	59	51	57	41	40
Surinaams	55	48	57	34	37
Antilliaans	58	44	48	36	35
MOE-lander	37	35	53	34	28
hetero-personen	28	27	24	15	15
lhb-personen	54	16	36	20	26
zonder beperking	29	22	22	13	14
met beperking	39	40	39	26	23

Bron: SCP/CBS (ED'18)

## 2.4 De mate van ervaren discriminatie in 2013 en 2018 vergeleken

Inwoners van Nederland ervoeren in 2018 gemiddeld evenveel discriminatie als in 2013 (tabel 2.8). Zonder twijfel gaat het om ongeveer een kwart van de inwoners; inclusief twijfel komen we in beide jaren uit op een derde. De hier genoemde cijfers voor 2018 verschillen van de cijfers die zijn genoemd in paragraaf 2.1. Dit komt omdat er in 2018 ook nieuwe zaken zijn gemeten zoals bijvoorbeeld online discriminatie, die in 2013 niet werden gemeten. De vergelijking tussen 2013 en 2018 baseren we alleen op de gegevens die we voor beide jaren hebben (zie voor meer toelichting hoofdstuk 5).

Hoewel we op het totaal voor beide jaren geen verschillen zien, liggen er onder de oppervlakte wel verschuivingen verborgen. Zo hebben bepaalde groepen minder te maken met discriminatie (zoals Turkse en Marokkaanse Nederlanders), terwijl andere groepen juist meer discriminatie zijn gaan ervaren (bv. mensen met een beperking). Ook is sprake van veranderingen in hoe discriminatie er in 2018 uitziet ten opzichte van 2013: in 2018 wordt er vaker discriminatie op grond van geslacht en beperking ervaren. Tot slot is discriminatie ook iets van plaats veranderd: in 2018 wordt meer discriminatie in het onderwijs en op het werk ervaren. In hoofdstuk 5 diepen we deze verschuivingen verder uit.



**Tabel 2.8**

Mate van ervaren discriminatie, zonder en met twijfel, bevolking van 15 jaar en ouder, 2013 en 2018 (in procenten)<sup>a</sup>

	2013	2018 a
ervaren discriminatie zonder twijfel	23	23 (27)
ervaren discriminatie met twijfel	33	34 (38)

a Tussen haakjes staan de totaalpercentages voor 2018 wanneer ook de nieuwe discriminatie-items zijn meegenomen die nog niet in 2013 waren voorgelegd.

Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

## Noten

- In een aanvullende analyse is nog gekeken of mannen en vrouwen zich binnen deze groepen anders verdelen. Tussen Surinaams-Nederlandse mannen en vrouwen vinden we een relatief groot verschil. Een relatief groot deel van de Surinaams-Nederlandse mannen (49%) bevindt zich in de categorie 'weinig' discriminatie, zowel in vergelijking met andere etnische groepen als met Surinaamse vrouwen (30%). Surinaams-Nederlandse mannen zijn ook relatief ondervertegenwoordigd in de 'geen discriminatie'-categorie (41%). Daarentegen zijn ze nauwelijks vertegenwoordigd in de 'veel'-categorie (0,3%). In die categorie vinden we juist weer relatief veel Turks-Nederlandse vrouwen (3%).

Vrouwen die het islamitisch geloof aanhangen, zijn ondervertegenwoordigd in de categorie die geen discriminatie ervaart (57%) en zijn juist relatief vaak te vinden in de 'weinig discriminatie'-categorie (40%). Islamitische vrouwen ervaren relatief vaak discriminatie in vergelijking met christenen, niet-gelovigen of islamitische mannen. Wellicht dat de zichtbaarheid van hun geloof, als zij hoofddoekdragend zijn, een rol speelt in de incidenten die zij meemaken.

Vrouwen met (vooral) psychische beperkingen vinden we relatief weinig in de 'geen discriminatie'-categorie (50%), zowel in vergelijking met mannen met (vooral) een psychische beperking (61%) als met vrouwen met een lichamelijke beperking (70%). Mannen met een lichamelijke beperking vinden we dan weer relatief vaak in de groep die veel discriminatie ervaart (4%).
- [www.socialevraagstukken.nl/talent-van-meisjes-gaat-verloren-door-onderadvisering](http://www.socialevraagstukken.nl/talent-van-meisjes-gaat-verloren-door-onderadvisering).

### 3 Gevolgen van ervaren discriminatie

*‘Je krijgt op een of andere manier, en dat is dus ook onbewust, het gevoel van: hé, ik word hier anders aangekeken. Dat kan bijvoorbeeld zijn als ik met Nederlandse vrienden ergens in een kroeg kom waar alleen Nederlanders zijn. Maar ook als je een keer in een trein of in een bus stapt, dat er bijvoorbeeld een mevrouw haar tas steviger naar zich toetrekt als ze jou ziet, net alsof je haar tas wilt afpakken. Snap je? Kijk, ik kan die mevrouw natuurlijk niks verwijten en natuurlijk hebben ze verhalen gehoord of iets gezien op tv. Maar voor jou is dat echt een heel naar rotgevoel. Ik heb voor ouderen echt altijd respect, ik sta op gelijk en als ik ergens iemand zie oversteken help ik ze mee. En als ik dan zoiets zie wat er gebeurt bij mij, oh dan heb ik er echt een rotgevoel bij. Ja. Maar natuurlijk die oudere mevrouw die doet dat onbewust denk ik, die doet dat niet met het gevoel misschien van nou je bent buitenlands, maar het is gewoon een rotgevoel.’*

(man, migratieachtergrond)

Het gevoel gediscrimineerd te worden, of dat nu een *correct hit* of een *false alarm* is, kan allerlei gevolgen hebben voor de betrokken individuen. Zo bleek uit vorig onderzoek naar ervaren discriminatie dat een klein deel van de mensen met ervaringen van discriminatie op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld stopt met werken, of zich ziek meldt als gevolg van ervaren discriminatie (Andriessen et al. 2014). Ervaren discriminatie heeft ook gevolgen voor het zelfvertrouwen, het veiligheidsgevoel en de gezondheid van mensen (Branscombe et al. 1999; Klonoff et al. 2000; Swim et al. 2001).

De gevolgen die terreinspecifiek zijn (bv. ziek melden op het werk naar aanleiding van ervaren discriminatie op het werk) komen in hoofdstuk 3 aan de orde. In dit hoofdstuk kijken we naar mogelijke gevolgen van ervaren discriminatie voor de houdingen en gevoelens richting de samenleving. Het gaat hier expliciet om een samenhang, omdat we de richting van een causaal verband (wat leidt tot wat) met deze data niet eenduidig kunnen vaststellen.

De wetenschappelijke literatuur geeft aanleiding te veronderstellen dat vooral het ervaren van discriminatie als chronische uitsluiting of achterstelling gevolgen heeft. Daarom kijken we ten tweede ook naar de samenhang met het aantal terreinen waarop mensen een discriminatie-ervaring hebben.

#### Gevolgen erger als mensen twifelen of iets discriminatie was?

Er wordt wel beargumenteerd dat de *attributional ambiguity*, het twifelen over of iets met discriminatie te maken had, schrijnende gevolgen heeft, omdat mensen een fundamentele behoefte hebben om zeker te zijn van hun plaats in de wereld (Bos en Lind 2002). Twijfel betekent dat een fundamenteel geloof in voorspelbaarheid en controle wordt ondermijnd, wat het een aversieve ervaring maakt (Thibaut en Walker 1975). Openlijke en duidelijk herkenbare discriminatie zou voor mensen in die zin makkelijker zijn om mee om te gaan, omdat het duidelijk maakt hoe de sociale orde in elkaar zit (en waar deze eventueel aange-

vochten kan worden). Twijfel over of een negatieve uitkomst aan discriminatie lag of te maken had met andere zaken zou het voor gestigmatiseerde groepen moeilijker maken om accurate inschattingen te maken van kernindicatoren van eigenwaarde, zoals de eigen capaciteiten, en het daarmee moeilijk maken om realistische doelen te stellen (Crocker en Major 1989). Tot slot wijst onderzoek uit dat twijfel over of iets discriminatie was cognitieve energie kost. Gestigmatiseerde groepen stoppen disproportioneel veel energie in *impression management* (Saenz 1994) en het monitoren van interacties met niet-gestigmatiseerde groepen (Frable et al. 1990). Ook, of juist twijfelen over of iets discriminatie was, heeft dus volgens deze theorieën negatieve gevolgen. Tegelijkertijd wordt er beargumenteerd dat twijfel negatieve gevolgen juist verzacht, doordat het de mogelijkheid biedt om negatieve uitkomsten toe te schrijven aan andermans vooroordelen in plaats van aan eigen tekortkomingen (Crocker en Major 1989). Empirisch bewijs hiervoor is gemengd (zie Major et al. 2002<sup>1</sup>). Veel onderzoek richt zich op de gevolgen van twijfel voor het zelfvertrouwen en de eigenwaarde van mensen. Wij kijken in deze paragraaf naar gevolgen voor houdingen en gedrag ten opzichte van de bredere samenleving.

### 3.1 Mensen die chronisch discriminatie ervaren trekken zich terug uit de samenleving

Smart Richman en Leary (2009) wijzen erop dat uitsluiting, discriminatie en afwijzing ervaringen zijn die pijnlijk zijn. Terugtrekken uit interpersoonlijke interacties is een manier om te voorkomen dat die pijn opnieuw wordt ervaren. Wanneer mensen het gevoel hebben dat de uitsluiting of discriminatie chronisch is, kan het terugtrekgedrag zich uitbreiden, zodat men niet alleen interacties met mensen vermijdt die betrokken waren bij de discriminatie of afwijzing, maar ook met andere mensen. Dit kan ertoe leiden dat mensen zich zelfs terugtrekken uit de samenleving (Derks et al. 2007; Stroebe et al. 2010). Terugtrekken uit de samenleving gebeurt als mensen het gevoel hebben dat wat zij ook doen, de samenleving hen niet volgens de principes van gelijkheid en eerlijkheid zal behandelen (Hafer 2000; Kamans et al. 2009). De sociale cohesie van een samenleving kan bedreigd worden wanneer mensen zich gemarginaliseerd en systematisch uitgesloten voelen van de samenleving (Otten et al. 2010).

Om terugtrekking uit de samenleving te meten namen we acht vragen op in de vragenlijst:

- Ik heb het gevoel dat ik er helemaal bij hoor in Nederland.
- Ik voel me niet betrokken bij de samenleving.
- Ik heb liever niets te maken met de Nederlandse samenleving.
- Ik heb het gevoel dat ik voor de samenleving evenveel meetel als andere burgers.
- Ik voel me geen onderdeel van de Nederlandse samenleving.
- Ik voel me niet geroepen om moeite te doen voor de samenleving.
- Ik heb het gevoel dat de samenleving niet op mij zit te wachten.
- Ik heb het gevoel dat de samenleving geen oog heeft voor de bijdrage die ik wil leveren.

Het eerste en vierde item zijn positief geformuleerd, de andere items negatief. De positieve items zijn omgescoord, zodat alle antwoorden dezelfde richting oplopen. Hogere scores op de schaal betekenen een hogere mate van terugtrekken uit de samenleving. Deze acht items samen vormen een betrouwbare schaal (alfa = 0,85).

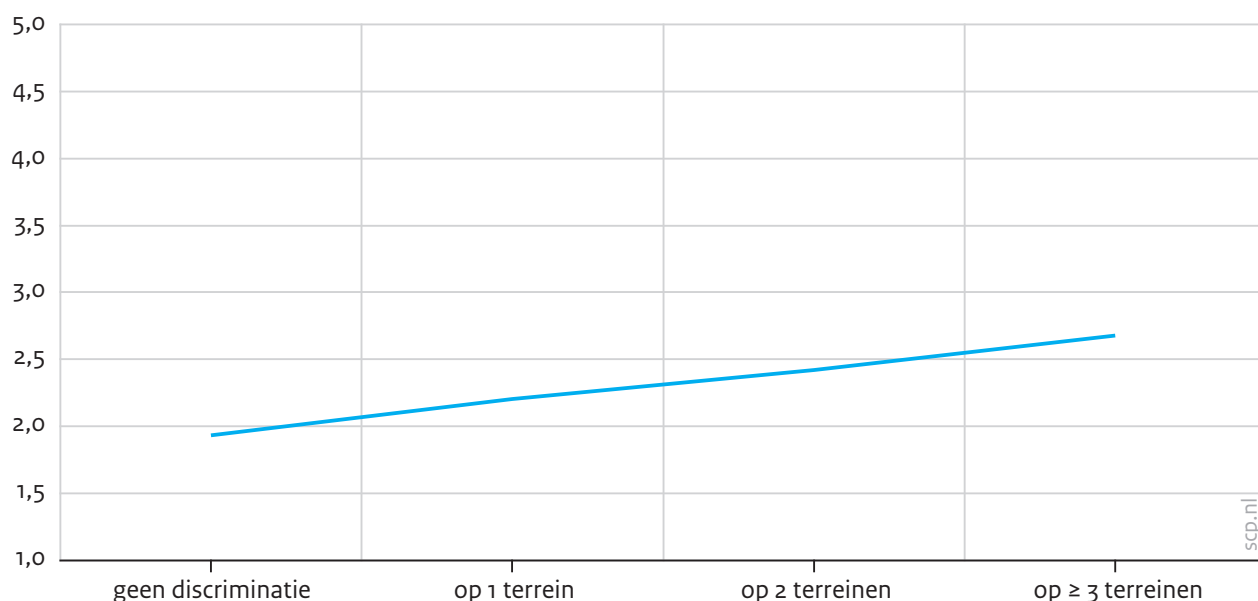
Een analyse laat zien dat mensen die in de afgelopen twaalf maanden één of meer discriminatie-ervaringen hebben hoger scoren op maatschappelijke terugtrekking dan degenen zonder discriminatie-ervaring.<sup>2</sup> De mensen die geen discriminatie hebben ervaren, scoren gemiddeld 1,93 op de vijfpuntsschaal van maatschappelijk terugtrekken; mensen met discriminatie-ervaring(en) scoren gemiddeld 2,31. Mensen die discriminatie ervaren, trekken zich dus wat meer terug uit de samenleving.

Ook twijfel of situaties discriminatie betroffen, heeft een samenhang met betrokkenheid bij de samenleving. Naarmate mensen vaker een situatie meemaakten waarbij ze twijfels hadden of iets discriminatie was, voelen ze zich minder betrokken bij de samenleving. Het effect is echter niet sterker of minder sterk dan bij mensen die niet twijfelden over de discriminatie. Dat betekent dat discriminatie niet noodzakelijk overtuigend als zodanig hoeft te worden ervaren, maar dat een *vermoeden* van discriminatie al voldoende is om onthechtingsverschijnselen van de samenleving tot gevolg te hebben.

Maatschappelijk terugtrekken wordt sterker naarmate mensen discriminatie als chronisch ervaren: als mensen op meer terreinen discriminatie ervaren, voelen zij zich minder verbonden met de samenleving.<sup>3</sup> Zoals in figuur 3.1 te zien is, scoren mensen die geen discriminatie hebben meegemaakt in de afgelopen twaalf maanden het laagst op *societal disengagement* (bijna 2 op een schaal van 1 tot 5). Zij voelen zich betrokken bij de samenleving. Naarmate discriminatie op meer terreinen wordt ervaren, loopt de mate van *disengagement* op. Mensen die op drie of meer terreinen discriminatie hebben ervaren, scoren gemiddeld bijna een volle punt hoger.

Figuur 3.1

Mate van *societal disengagement* naar de mate waarin discriminatie als chronisch wordt ervaren, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (gemiddelde scores, schaal 1-5)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 3.2 Vertrouwen in instituties lager als mensen (chronisch) discriminatie ervaren

Institutioneel vertrouwen wordt gezien als de lijm van een democratische rechtsstaat. In de wetenschappelijke literatuur wordt bij lager vertrouwen een onderscheid gemaakt tussen *mistrust* en *distrust*, waarbij het eerste wordt gezien als positief, omdat kritische burgers eerder geneigd zijn om de vinger aan de pols van de democratie te houden en politieke activiteiten te ontplooiën. *Distrust* gaat om wantrouwen en cynisme, wat kan leiden tot burgers die zich volledig afkeren van het politieke of zich gaan richten op antidemocratische politieke partijen (Lenard 2008).

Om vertrouwen in instituties te meten vroegen we respondenten om op een tienpuntschaal aan te geven hoeveel vertrouwen zij op dat moment hadden in de regering, de politie en de rechters in Nederland. Gemiddeld heeft de Nederlandse bevolking wel vertrouwen in de rechters (gemiddelde score van 6,6) en in de politie (6,3). Het vertrouwen in de regering is van deze drie het laagst (5,5). In andere publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau wordt ook vertrouwen in instituties gemeten, en ook daar vinden we dat het vertrouwen in de regering een stuk lager ligt dan het vertrouwen in de rechtspraak en de politie (Dekker en Den Ridder 2019).

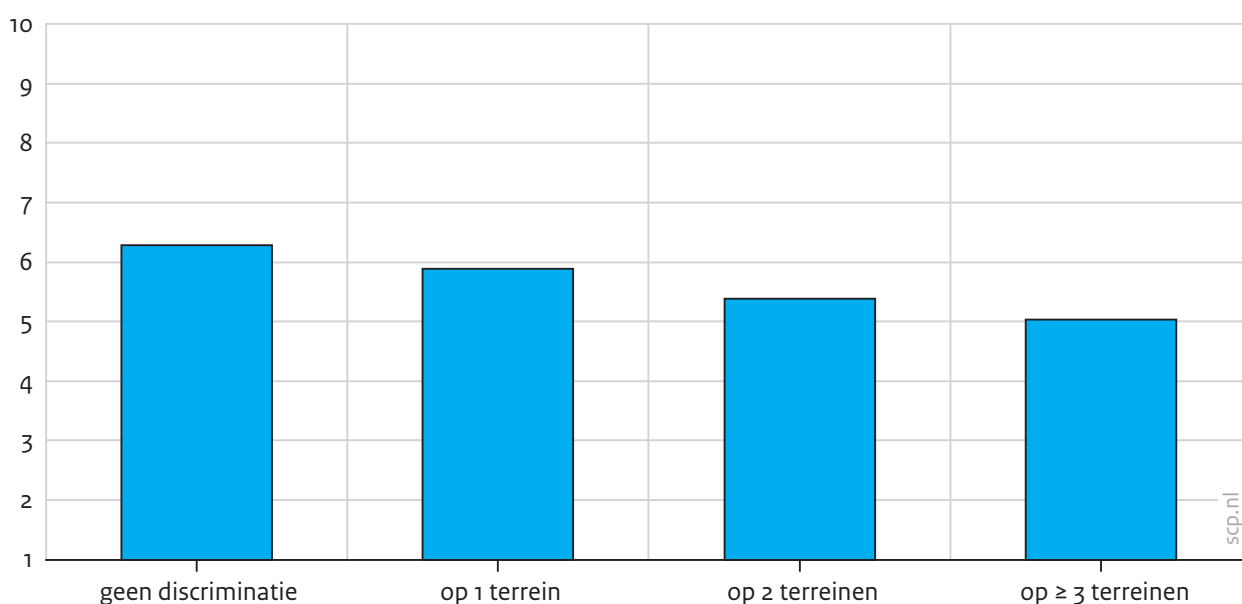
De scores van de drie instituties liggen ondanks de verschillen niet heel ver uit elkaar en daarbij blijken de drie items een schaal te vormen van vertrouwen in instituties (alfa = 0,82). We spreken dus in het algemeen van vertrouwen in instituties en bedoelen daarmee een gemiddelde score op het vertrouwen van respondenten in regering, politie en rechters. Mensen zonder een discriminatie-ervaring hebben meer vertrouwen in instituties (gemiddelde score 6,3) dan mensen met een discriminatie-ervaring in de afgelopen twaalf maanden.

den. Daarbij hebben mensen die een situatie nog het voordeel van de twijfel gaven iets meer vertrouwen (gemiddeld 5,9) dan mensen die er zeker van waren dat een situatie te maken had met discriminatie (gemiddeld 5,7).

Zoals figuur 3.2 laat zien, daalt het vertrouwen in instituties naarmate discriminatie op meerdere maatschappelijke terreinen wordt ervaren (chronisch ervaren discriminatie). Hebben mensen die geen discriminatie hebben ervaren nog wel vertrouwen in het functioneren van instituties, bij mensen die discriminatie als chronisch ervaren, is dat vertrouwen gedaald. De verschillen zijn echter niet heel groot.

**Figuur 3.2**

Vertrouwen in instituties naar de mate waarin discriminatie als chronisch wordt ervaren bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (gemiddelde scores, schaal 1- 10)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 3.3 Mensen die chronisch discriminatie ervaren ondernemen meer acties gericht tegen discriminatie

Een andere mogelijke reactie op het ervaren van discriminatie is naar voren gericht: het aanklaarten van het maatschappelijke probleem. We vroegen mensen naar vier soorten acties:

- het delen van ervaringen van zichzelf of anderen (bv. via sociale media of in bijeenkomsten);
- het aanspreken van mensen die discrimineerden op hun gedrag;
- het meedoen aan acties tegen discriminatie (bv. het ondertekenen van een petitie, meedoen aan een demonstratie, flyereren, berichten plaatsen op Facebook);
- het aansluiten bij een groep of organisatie die opkomt voor mensen met dezelfde achtergrond.

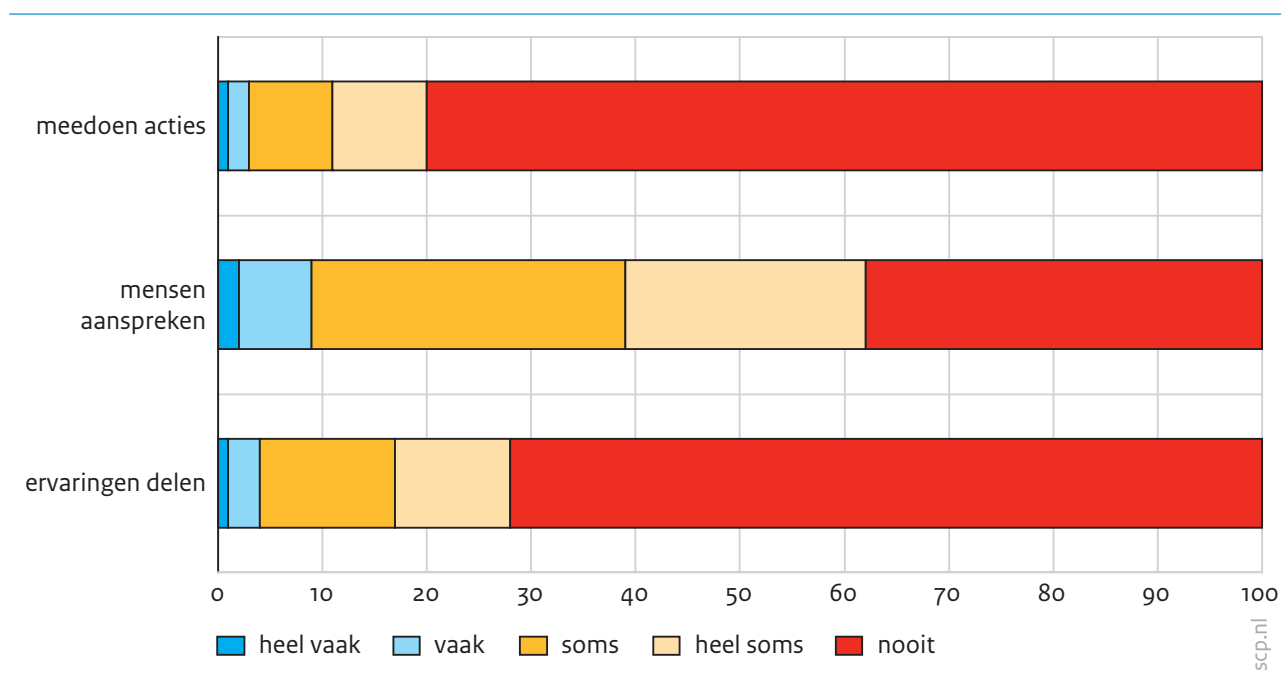
In figuur 3.3 is weergegeven hoe vaak mensen zeggen een dergelijke actie te hebben ondernomen in de afgelopen twaalf maanden. Men spreekt het vaakst mensen die discrimineren aan op hun gedrag: 60% van de Nederlandse bevolking heeft dat in de afgelopen twaalf maanden wel eens gedaan. Ongeveer een op de tien mensen doet dat (heel) vaak, vier op de tien mensen deden het niet. We weten niet of respondenten mensen aanspreken door wie zij zich zelf eventueel gediscrimineerd voelden of dat zij mensen aanspreken die anderen discrimineerden. Dat een meerderheid andere mensen aanspreekt op discriminerend gedrag, ongeacht of zij zelf wel of niet het doelwit waren van de actie, duidt erop dat er een breed gedragen antidiscriminatie-norm is, zoals we ook in eerder onderzoek constateerden:<sup>4</sup> 65% van de respondenten in dat onderzoek vond discriminatie verwerpelijk (De Ridder et al. 2017).

Het delen van ervaringen en het meedoen aan acties gebeurt minder frequent: 20% van de Nederlandse bevolking deed mee aan acties die gericht waren tegen discriminatie en 28% deelde ervaringen met discriminatie.

Niet in de figuur weergegeven is hoe vaak mensen zich hebben aangesloten bij een groep of organisatie die opkomt voor mensen met hun achtergrond, omdat de antwoordcategorieën op deze vraag verschilden van die van de andere drie vragen. In plaats van hoe vaak, konden mensen hier antwoorden of ze dit wel of niet hadden gedaan. 4% van de Nederlandse bevolking geeft aan zich bij een belangengroep of organisatie te hebben aangesloten.

Figuur 3.3

Sociale mobilisatie in drie vormen, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

Vanwege de scheve verdelingen op de variabelen kijken we in de analyses steeds naar of mensen een dergelijke actie hebben ondernomen of niet. Allereerst beschouwen we de samenhangen tussen ervaren discriminatie en het delen van ervaringen. Van de mensen die geen discriminatie ervoeren in de afgelopen twaalf maanden deelde 21% een ervaring van discriminatie (dus van anderen). Van de mensen die wel zelf discriminatie ervoeren, deelde 45% een ervaring.

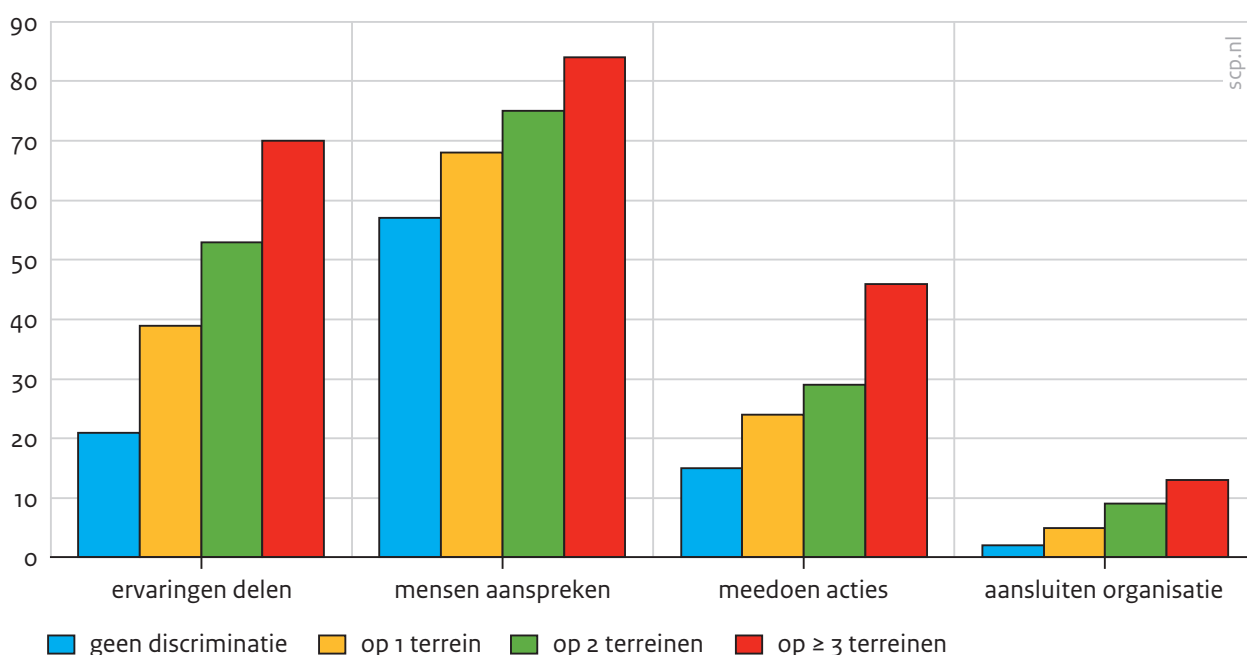
Van de mensen die geen discriminatie hebben ervaren in de afgelopen twaalf maanden heeft 57% andere mensen die discrimineerden aangesproken op hun gedrag, van de mensen die wel discriminatie ervoeren was dat 72%. Ook het meedoen aan acties is niet voorbehouden aan mensen die zelf discriminatie ervoeren (27%), maar ligt wel hoger dan onder degenen die geen discriminatie ervoeren (15%). Het aansluiten bij een belangengroep of organisatie, tot slot, gebeurt erg weinig, maar vaker onder mensen die discriminatie ervaren (7%), dan onder degenen die geen discriminatie ervaren (2%). Het is niet uit te sluiten dat het aansluiten bij zo'n groep invloed heeft op het beter kunnen herkennen en mogelijk dus vaker ervaren van discriminatie.

Of mensen twijfelden over hun ervaringen of dat ze situaties zonder twijfel toeschreven aan discriminatie maakt geen verschil in de mate waarin een van de bovenstaande acties zijn ondernomen.

Degenen die chronisch discriminatie ervaren, delen vaker ervaringen over discriminatie, spreken vaker mensen aan op discriminerend gedrag, doen vaker mee aan acties en sluiten zich vaker aan bij belangengroepen of organisaties (figuur 3.4).

Figuur 3.4

Mate waarin verschillende mobilisatieacties zijn ondernomen, naar de mate waarin discriminatie chronisch wordt ervaren, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)



Wright et al. (1990) stellen dat mensen moeilijk te bewegen zijn tot collectieve actie. Pas als de uitsluiting als bijna absoluut wordt ervaren, zouden mensen bereid zijn (onconventionele) middelen aan te wenden om de status quo te veranderen. Wanneer voorbeelden laten zien dat in individuele gevallen sociale mobiliteit van gestigmatiseerde groepsleden mogelijk is, blijven mensen vaak lang geloven in een rechtvaardige wereld. Dit idee zien we terug bij de verschillende vormen van sociale mobilisatie in figuur 3.4: naarmate mensen discriminatie als chronischer ervaren, zijn zij meer geneigd om acties te ondernemen om de status quo te veranderen. Aangezien minderheidsgroepen vaker chronische discriminatie rapporteren, kunnen we concluderen dat zij nog steeds vooral zelf moeten opkomen voor hun positie. Tegelijkertijd is het niet zo dat mensen die geen discriminatie ervaren de discriminatie van anderen zomaar altijd laten passeren; er wordt bijvoorbeeld wel eens wat van het discriminerende gedrag van anderen gezegd. De bereidheid via acties iets te veranderen aan de discriminatie ligt wel een stuk lager bij deze groep. Dat zou kunnen betekenen dat er sprake is van een beperkte loyaliteit en empathie, maar het kan er ook op duiden dat de groep die geen discriminatie ervaart vanuit de geprivilegieerde positie ook vormen van discriminatie mist. Met name de meer subtiele en verborgen vormen van discriminatie, zoals zogenaamd ‘goedaardig seksisme’ (seksisme dat bijvoorbeeld is verpakt als ‘bescherming’ van vrouwen), worden vaak lastig herkend.

### 3.4 Gevolgen van ervaren discriminatie zijn groter als men denkt dat er sprake was van opzet

Zoals we in hoofdstuk 1 toelichtten, gaat het bij het attribueren van discriminatie om het attribueren van verantwoordelijkheid aan iemand anders wiens acties als onrechtmatig gezien worden (Major et al. 2002). Een attributie van verantwoordelijkheid houdt de overtuiging in dat de uitkomst onder controle van iemand was of zo bedoeld was (idem). In de vragenlijst vroegen we of mensen dachten dat de discriminatie die zij de laatste keer op een terrein meemaakten opzettelijk was. Meer dan de helft van de mensen met een discriminatie-ervaring dacht dat hun laatste discriminatie-ervaring opzettelijk was.

Als men dacht dat er opzet in het spel was, zijn de consequenties voor de houding ten opzichte van de samenleving groter: er is sprake van een sterker afhaken van de samenleving en minder vertrouwen in instituties dan wanneer men denkt dat de discriminatie onopzettelijk was (tabel 3.1).

Tabel 3.1

Terugtrekken uit de samenleving en vertrouwen in instituties naar de mate waarin de laatst ervaren discriminatie als opzettelijk is ervaren, 2018 (gemiddelde scores)

	niet als opzettelijk ervaren	als opzettelijk ervaren
terugtrekken uit de samenleving (schaal 1-5)	2,09	2,42
institutioneel vertrouwen (schaal 1-10)	6,25	5,41

Bron: SCP/CBS (ED'18)

In deze paragraaf bekeken we de gevolgen van ervaren discriminatie voor de houding van mensen ten opzichte van de Nederlandse samenleving. De ervaring gediscrimineerd te worden hangt samen met terugtrekken uit de samenleving en met verminderd vertrouwen in instituties. Dit geldt met name wanneer discriminatie op meerdere maatschappelijke terreinen wordt ervaren. Afhaken van de samenleving kan leiden tot verminderde sociale cohesie (Otten et al. 2010), maar kan ook de legitimiteit van de rechtsstaat in gevaar brengen.

### 3.5 Redelijk bekend met instanties waar gemeld kan worden, maar minder vertrouwd

Het melden van discriminatie wordt wel gezien als een copingstrategie die erop is gericht om de situatie die stress oproept te veranderen (Andriessen et al. 2014). Het is bekend dat veel ervaringen niet worden gemeld (Andriessen et al. 2014). Om een ervaring te kunnen melden moeten mensen weten waar zij terecht kunnen. In tabel 3.2 is voor de meest bekende instanties weergegeven of mensen bekend zijn met de mogelijkheid discriminatie daar te melden. Het minst bekend is men met de mogelijkheid tot melden van discriminatie bij het Meldpunt internet Discriminatie (31%). Dit is een relatief nieuwe organisatie: het werd in 2013 opgericht op initiatief van het ministerie van Veiligheid en Justitie en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het College voor de Rechten van de Mens is met 41% iets bekender. Ook dit betreft een relatief jonge organisatie die in 2012 werd ingesteld, maar voortbouwde op het werk van de Commissie Gelijke Behandeling. Bijna de helft van de Nederlandse bevolking is bekend met de mogelijkheid tot melden bij een antidiscrimatievoorziening. Hiervan bestaat een landelijk dekkend netwerk, maar deze voorzieningen hebben in verschillende regio's verschillende namen. Het kan dus ook zijn dat mensen wel bekend zijn met de specifieke voorziening bij hen in de regio, maar deze niet herkennen onder de naam antidiscrimatievoorziening. Dat er bij de politie gemeld kan worden, is bij de meeste mensen bekend: 71% geeft aan hiervan op de hoogte te zijn.

Tabel 3.2

Bekendheid met de mogelijkheid tot melden bij vier instanties, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)

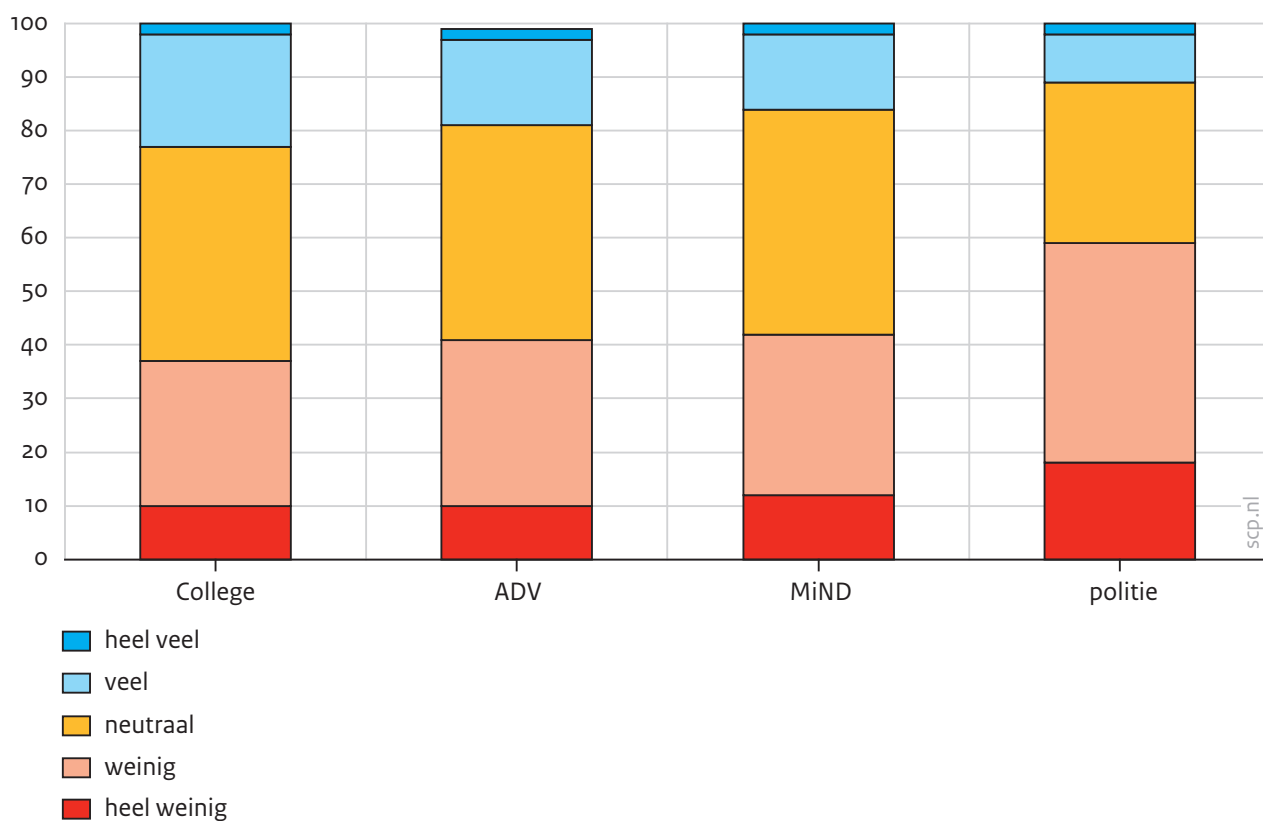
	bekend met mogelijkheid tot melden
meldpunt discriminatie of antidiscriminatievoorziening (ADV)	49
politie	71
College voor de Rechten van de Mens	41
Meldpunt internet Discriminatie (MiND)	31

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Een van de meest genoemde redenen om ervaringen niet te melden, betreft het gevoel dat melden geen zin heeft (Andriessen et al. 2014). We vroegen daarom ook naar de mate van vertrouwen dat deze instanties goed omgaan met meldingen van discriminatie. Mensen konden daarbij ook aangeven dat zij de organisatie niet kenden of dat zij niet wisten hoeveel vertrouwen zij in de specifieke instantie hadden. Omdat deze categorie ongelijk is verdeeld over de instanties (mensen geven maar weinig aan geen beeld te hebben van de politie, maar 40% heeft geen beeld van het (functioneren van het) MiND), laten we deze buiten beschouwing. Figuur 3.5 laat zien dat ondanks de bekendheid dat bij de politie gemeld kan worden, het vertrouwen dat de politie daar ook goed mee omgaat erg laag is. Het vertrouwen in de effectiviteit van andere instanties is ook niet heel groot te noemen, maar ligt wel hoger dan bij de politie.

Figuur 3.5

Vertrouwen dat instanties goed omgaan met meldingen van discriminatie, bevolking van 15 jaar en ouder (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 3.6 Slechts heel klein deel van de ervaren discriminatie wordt gemeld

Meldingen van discriminatie kunnen bij verschillende instanties worden gedaan. De meeste meldingen komen binnen bij de politie en bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). In 2018 werden bij ADV's 4320 klachten ingediend. De politie registreerde 3299 discriminatie-incidenten. MiND ontving 583 meldingen over discriminerende uitingen op internet en het College voor de Rechten van de Mens kreeg 510 verzoeken om een oordeel in 2018 (Waltz et al. 2019). Deze meldingen betreffen het topje van de ijsberg van de (ervaren) discriminatie in Nederland, zoals ook uit onderhavige studie blijkt. Tabel 3.3 geeft een inschatting van de mate waarin personen discriminatie-incidenten melden. Het gaat hier om een inschatting, omdat niet bij elke discriminatie-ervaring is gevraagd of mensen dit hebben gemeld. Van de mensen die discriminatie op een terrein hebben meegemaakt, is gevraagd of zij het laatste incident hebben gemeld. We geven hier dus geen informatie over het aantal incidenten dat is gemeld.

Omdat mensen bij allerlei verschillende instanties terecht kunnen om een melding te maken, hebben we verschillende indelingen gemaakt. Ten eerste onderscheiden we een categorie 'registratie-instanties'; dit zijn de instanties die meldingen van discriminatie registreren en hier jaarlijks over rapporteren aan de Tweede Kamer, te weten: ADV's, politie,

het College voor de Rechten van de Mens en MiND. Daarnaast kunnen mensen ook terecht bij andere instanties of vormen van gezag, zoals management, vertrouwenspersonen, docenten, vakbond of ombudsman. Deze gezagsdragers hebben ook mogelijkheden op te treden tegen discriminatie. Er bestaat een grote overlap tussen de meldingen bij registratie-instanties en bij andere vormen van gezag. Mensen die bij een registratie-instantie een melding hebben gedaan, hebben het incident vaak ook bij een andere vorm van gezag aangekaart. Andersom is dit niet het geval.

Tabel 3.3

Inschatting van het percentage mensen dat melding heeft gedaan van een discriminatie-ervaring bij een vorm van gezag en bij een registratie-instantie, naar terreinen, van participanten op een terrein met discriminatie-ervaring, 2018 (inclusief twijfel) (in procenten)

	gemeld bij een vorm van gezag (inclusief registratie-instantie)	gemeld bij registratie-instantie
totaal	19	3
onderwijs	17	1
zoeken naar werk	10	1
op het werk	24	1
instanties	15	4
(semi)publieke ruimte	10	5

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Een op de vijf mensen die discriminatie meemaakten, heeft een melding gedaan van discriminatie bij een vorm van gezag. Als we alleen naar registratie-instanties kijken, betreft het slechts 3%. Of mensen melden, hangt af van het terrein waar de discriminatie werd ervaren: discriminatie die op het werk wordt ervaren, wordt relatief vaak gemeld, maar relatief weinig bij registratie-instanties. Discriminatie in de (semi)publieke ruimte wordt relatief weinig gemeld, maar het aandeel dat bij discriminatie in de (semi)publieke ruimte bij een registratie-instantie meldt, is weer relatief hoog.

Tabel 3.3 suggereert dat de meldcijfers van registratie niet alleen een klein topje van de ijsberg vormen in de zin van de hoeveelheid ervaren discriminatie. Het suggereert ook dat dat topje voor sommige terreinen (arbeid) nog kleiner is dan voor andere terreinen (onderwijs, instanties en (semi)publieke ruimte). In hoofdstuk 4 worden de meldcijfers per terrein nader besproken.

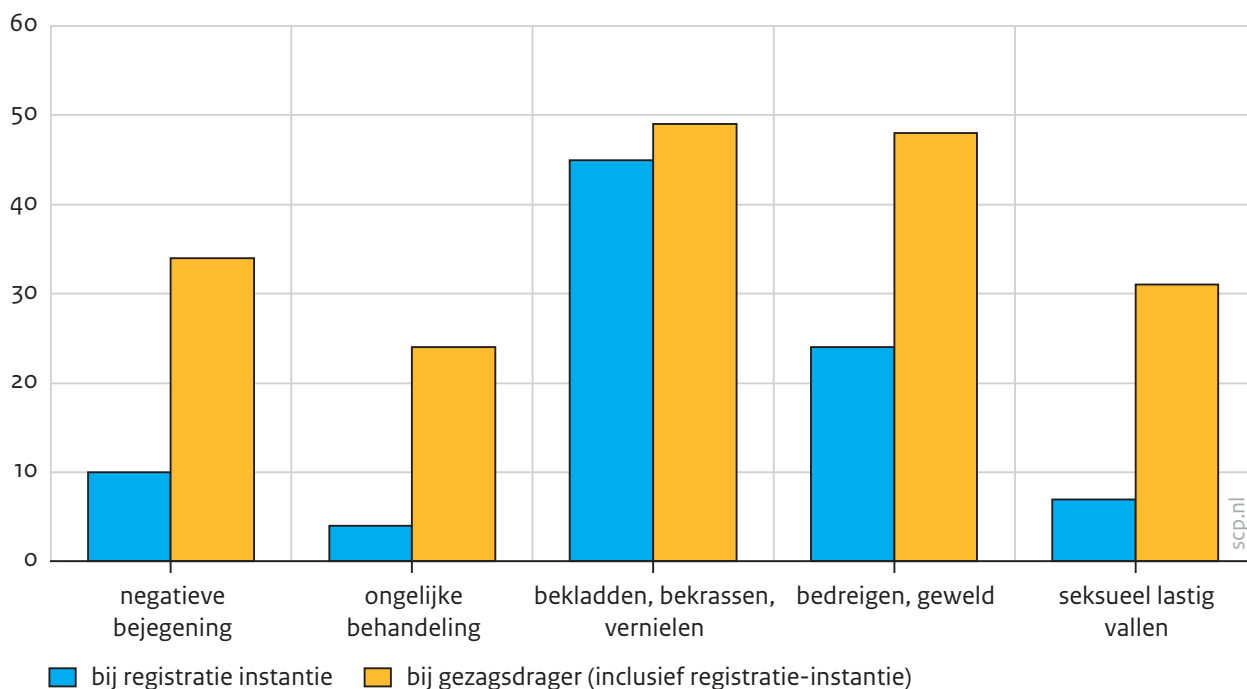
### 3.7 Vandalisme minst ervaren, vaakst gemeld

Uit het rapport over discriminatiemeldingen in 2018 (Waltz et al. 2019) blijkt dat bij de politie vooral negatieve bejegening wordt geregistreerd, maar ook relatief veel voorvallen van bedreiging en geweld. De ADV's ontvingen vooral meldingen over ongelijke behandeling en daarna over negatieve bejegening. De suggestie die hieruit spreekt, is dat burgers met specifieke ervaringen specifieke instanties opzoeken.

Figuur 3.6 laat voor elke uitingsvorm zien hoe vaak mensen hebben aangegeven dat zij daarvan melding hebben gemaakt. Ook hier hebben we onderscheid gemaakt tussen ‘registratie-instanties’ en gezagsdragers in het algemeen (inclusief registratie-instanties).

Figuur 3.6

Melding gemaakt van specifieke uitingsvorm van discriminatie, naar uitingsvorm en type instantie waar is gemeld, 2018



Bron: SCP/CBS (ED'18)

Van sommige uitingsvormen wordt vaker melding gedaan dan van andere uitingsvormen. Zo zien we dat discriminatie-incidenten met bekladden, bekrassen en vernielen het vaakst ergens worden gemeld, terwijl vormen van ongelijke behandeling het minst vaak worden gemeld. Wellicht dat vaker melding wordt gedaan van de vandalisme-incidenten, omdat duidelijker te bewijzen is dat dit heeft plaatsgevonden of omdat een melding nodig is als men een verzekering wil inschakelen. Bij de incidenten met bekladden, bekrassen en vernielen is er relatief weinig verschil in waar er wordt gemeld; melden wordt zowel relatief vaak gedaan bij een registratie-instantie als bij een andere vorm van gezag. Bij de andere uitingsvormen zijn de verschillen groter en zien we dat heel weinig incidenten worden gemeld bij een registratie-instantie. Met name negatieve bejegening, ongelijke behandeling en seksueel lastigvallen worden erg weinig bij deze instanties gemeld. De jaarlijkse rapportage over de meldcijfers van deze instanties waarschuwt dat veel incidenten niet worden gemeld (bv. ook Waltz et al. 2019: 3). De gegevens uit onze enquête maken daarbij duidelijk dat de meldingsbereidheid ook verschilt per type incident. De registratiecijfers ten aanzien van negatieve bejegening, ongelijke behandeling en seksueel lastigvallen zullen zo een nog forsere onderschatting geven van het werkelijke aantal incidenten dan het aantal

gemelde gevallen van discriminatie waarbij bekladden, bekrassen of vernielen een rol speelt.

### 3.8 Melden voorziet in behoeften van mensen

Aan mensen met een discriminatie-ervaring is gevraagd hoeveel behoefte zij als gevolg van die ervaring hadden aan de volgende zaken:

- hun verhaal kwijt kunnen;
- hulp bij het verwerken van wat er is gebeurd;
- duidelijk maken dat mensen last hebben van discriminatie;
- dat degene die het gedaan heeft gestraft wordt;
- dat de discriminatie ophoudt.

Deze behoeften zijn per terrein bevraagd en blijken steeds een behoorlijk vergelijkbaar patroon te volgen. Zo heeft op elk terrein een meerderheid van ongeveer twee derde geen behoefte aan hulp bij het verwerken van wat er is gebeurd en geeft tussen de 30% en 40% van de respondenten aan geen behoefte te hebben aan het delen van hun verhaal op elk van de terreinen. Vanwege dit vergelijkbare patroon en om voldoende observaties te hebben, hebben we de terreinen samengenomen in een nieuwe variabele die meet of mensen op een van de terreinen hebben aangegeven een behoefte te hebben aan bijvoorbeeld hulp bij het verwerken van wat er is gebeurd. Mensen met een grote of kleine behoefte zijn samengenomen en worden gecontrasteerd met mensen die geen behoefte hebben aan de betreffende zaak. Tabel 3.3 laat zien dat de meeste mensen er behoefte aan hebben dat de discriminatie ophoudt: 72% heeft hier behoefte aan en 28%<sup>5</sup> niet. Het minst heeft men behoefte aan hulp bij het verwerken van wat er is gebeurd (30% wel, 70% niet). Dit kan betekenen dat de meeste mensen beschikken over effectieve copingstrategieën. Toch geeft 30% aan wel eens behoefte aan die hulp te hebben. De behoefte aan alle genoemde zaken ligt hoger onder de mensen die een ervaring hebben gemeld en nog weer hoger onder degenen die bij een registratie-instantie hebben gemeld. Dit kan betekenen dat mensen aan deze behoeften proberen tegemoet te komen door het melden en daar investeringen in tijd en moeite voor over hebben.

In de laatste kolom van tabel 3.3 bekijken we in welke mate men erin slaagt aan de behoeften te (laten) voldoen: hier wordt het percentage weergegeven van de mensen met een gemelde discriminatie-ervaring die vindt dat het melden in de behoefte heeft voorzien. Opnieuw nemen we hier mensen samen die vinden dat melden een beetje heeft bijgedragen met degenen die vinden dat melden (heel) veel heeft bijgedragen.

Tabel 3.4

Het aantal respondenten dat behoefte heeft aan bepaalde zaken als gevolg van discriminatie als aandeel van de mensen met een discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), 2018 (in procenten)<sup>a</sup>

	van alle gediscrimineerden	% met behoefte	% dat vindt dat melden heeft bijgedragen aan behoefte van mensen met behoefte
		van gediscrimineerden die hebben gemeld, tussen haakjes van degenen die bij een registratie-instantie hebben gemeld	van gediscrimineerden die hebben gemeld, tussen haakjes van degenen die bij een registratie-instantie hebben gemeld
dat de discriminatie ophoudt	72	91 (96)	53 (55)
hun verhaal kwijt kunnen	59	91 (92)	82 (82)
duidelijk maken dat mensen last hebben van discriminatie	55	82 (92)	73 (70)
dat degene die het gedaan heeft gestraft wordt	43	69 (94)	37 (56)
hulp bij het verwerken van wat er is gebeurd	30	60 (68)	66 (63)

a Leesvoorbeeld: 72% van de mensen die zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd voelde, had er als gevolg van die ervaring behoefte aan dat de discriminatie zou stoppen; 91% van de mensen met een discriminatie-ervaring en die een ervaring gemeld hebben, had er behoefte aan dat de discriminatie zou stoppen. 53% van deze laatste groep vindt dat het melden (deels) in die behoefte heeft voorzien.

Bron: SCP/CBS (ED'18)



De grootste behoefte van mensen met een discriminatie-ervaring ligt erin de discriminatie te laten ophouden. Bijna driekwart van de mensen met een discriminatie-ervaring heeft deze behoefte en onder degenen die een ervaring hebben gemeld, gaat het zelfs om negen op de tien mensen (en bijna alle mensen die hebben gemeld bij een registratie-instantie). Bij net iets meer dan de helft van de melders wordt tegemoetgekomen aan deze behoefte door het melden. Dit kan erop duiden dat discriminatie een fenomeen is dat zich lastig laat bestrijden of dat het voor instanties lastig is om praktijken te veranderen (ook niet hun primaire taak).

Melden voorziet met name in de behoefte van mensen om hun verhaal kwijt te kunnen en duidelijk te maken dat mensen last hebben van discriminatie. Twee derde van de mensen met een discriminatie-ervaring die zij hebben gemeld, voelt zich ook geholpen bij het verwerken van wat er is gebeurd. Registratie-instanties voorzien dus goed in deze behoeften. Mensen zijn minder positief over de 'harde' effecten van melden: bij ruim een derde (37%) is voorzien in de behoefte dat degene die discrimineerde, gestraft werd. Onder degenen die hebben gemeld bij een registratie-instantie ligt dat aandeel hoger, maar de behoefte onder deze groep lag ook hoger. Wat mensen precies bedoelen met het straffen van iemand die heeft gediscrimineerd, is uit de vragenlijst niet op te maken. Binnen een schoolcontext kan het gaan van een vermaning tot een schorsing, terwijl aangifte bij de politie in sommige gevallen kan leiden tot strafrechtelijke vervolging. Het rapport 'Cijfers in beeld' van het OM over discriminatie (OM 2019) laat zien dat van de ingestroomde specifieke discriminatiefeiten (afkomstig uit politie-registraties) ruim vier op de tien worden geseponneerd, omdat er bijvoorbeeld onvoldoende wettig en overtuigend bewijs is. In veel gevallen volgt er dus geen strafrechtelijke vervolging. Bij het College voor de Rechten van de Mens kan een verzoek tot een oordeel worden ingediend, waarop het College kan toetsen of er sprake is van discriminatie. De oordelen van het College zijn echter niet juridisch bindend, waardoor er geen straffen opgelegd kunnen worden. Zij kunnen daarentegen wel extra ondersteuning bieden in de gang naar de rechter of bijvoorbeeld als effect hebben dat beleid wordt aangepast. Ook ADV's kunnen geen straffen uitdelen, maar maken wel gebruik van hoor en wederhoor en bemiddeling. Gezien de beperkte mogelijkheden die de registratie-instanties hebben voor het straffen van mensen, is het cijfer van mensen die voelen dat aan deze behoefte is voldaan minder laag dan op het eerste gezicht lijkt.

## Noten

- 1 <https://equity.ucla.edu/wp-content/uploads/2016/11/Major-Quinton-McCoy-2002.pdf>.
- 2  $b = 0,38, p < 0,001$ .
- 3  $b = 0,24, p < 0,001$ .
- 4 Het is echter de vraag of geprivilegieerde groepen even effectief zijn in het aankaarten van discriminatie, omdat onderzoek erop wijst dat zij discriminatie minder goed herkennen (Major et al. 2002). Wellicht richten deze groepen zich met name op de duidelijke en meest zichtbare uitingen van discriminatie en blijven subtiele vormen van discriminatie voor hen grotendeels onopgemerkt.
- 5 Deze mensen geven hiermee niet aan dat ze er behoefte aan hebben dat de discriminatie verder gaat. Het is eerder waarschijnlijk dat zij beschikken over voldoende copingstrategieën om te kunnen omgaan met discriminatie.

## 4 Terreinen nader toegelicht

### 4.1 Terreinen waarop discriminatie wordt ervaren in 2018

Situaties waarin discriminatie kan plaatsvinden, kunnen sterk uiteenlopen: bij het vinden van een baan, bij het geven van een schooladvies, bij het uitgaan, op de woningmarkt, op straat of zelfs online. In dit hoofdstuk bespreken we uitgebreider waar Nederlanders discriminatie ervaren en in wat voor situaties dit zich afspeelde. Hierbij onderscheiden we vijf maatschappelijke terreinen: in het onderwijs, bij het zoeken naar werk, op het werk, door verscheidene instanties en op diverse plaatsen in de (semi)publieke ruimte. We gaan per terrein in op concrete situaties. Daarbij noemen we kort een aantal opvallende verschillen tussen bepaalde bevolkingsgroepen. De volgende hoofdstukken gaan uitgebreider in op deze groepsverschillen. Vervolgens bespreken we in dit hoofdstuk per terrein welke gevolgen het ervaren van discriminatie heeft en of en hoe men hier melding van heeft gemaakt. Tot slot kijken we in dit hoofdstuk naar welke discriminatiegronden worden genoemd bij de laatste keer dat Nederlanders discriminatie hebben ervaren, over de terreinen heen.

### 4.2 Ervaren discriminatie in het onderwijs

*‘Ik denk dat het toch wel gedeeltelijk te maken heeft met discriminatie. Weet je waarom ik dat zeg? Omdat ik veel in de klas zat met Marokkanen, Turken, veel mensen van een andere afkomst. En zij werden wel heel goed geholpen en zo. Maar die Nederlanders die bij ons in de klas zaten en ik en wat anderen, die kregen gewoon minder aandacht. Terwijl die andere mensen, bijvoorbeeld de Marokkanen uit mijn klas, die gewoon, een beetje pittige mensen, laat ik het maar zo zeggen, die gewoon wel veel aandacht kregen en die gewoon wel de goeie hulp kregen en als zij wat vroegen. Dat er wel gelijk wat aan wordt gedaan en dat soort dingen. En als wij dat vragen of zo dat het zo maar even aan de kant wordt gezet.’*  
(respondent, geen migratieachtergrond)

#### 4.2.1 Situaties waarin discriminatie in het onderwijs wordt ervaren

Drie op de tien studenten en scholieren vermoeden discriminatie te hebben ervaren bij het volgen van onderwijs in 2018. 22% van de onderwijsvolgers zegt dit zonder twijfel te hebben meegemaakt (zie tabel 4.1). Discriminatie wordt op alle opleidingsniveaus en in alle onderwijsfasen in vergelijkbare mate ervaren. Meer dan de helft van de lhb-leerlingen (54%) heeft zich gediscrimineerd gevoeld in het onderwijs, twee keer zo vaak als heteroseksuele leerlingen (28%). Vrouwelijke studenten zeggen vaker discriminatie te ervaren in het onderwijs dan mannen. Dat geldt ook voor leerlingen met een beperking ten opzichte van leerlingen zonder beperking. Meer dan de helft van de Turks-, Marokkaans-, Surinaams- en Antilliaans-Nederlandse studenten en scholieren heeft naar eigen zeggen een ervaring met discriminatie in het onderwijs.

Tabel 4.1

Discriminatie ervaren in het onderwijs door studenten en scholieren, zonder en met twijfel, 2018 (n = 1959)  
(in procenten)

	zonder twijfel	met twijfel
totaal ervaren discriminatie in het onderwijs <sup>a</sup>	22	30
uitgescholden of gepest	8	12
spullen kapotgemaakt	2	3
seksueel lastiggevallen	3	5
bedreigd, geschopt of geslagen	4	4
onvriendelijk behandeld door docent of begeleider	7	13
te lage beoordeling	6	10
moeite om een stageplek te vinden <sup>b</sup>	5	10
overdreven vriendelijk behandeld door docent of begeleider	4	7
niveau te laag ingeschat door docent	10	15
niveau te hoog ingeschat door docent	1	2
geen aanpassing of extra hulp gekregen <sup>c</sup>	7	15

a Van alle scholieren, studenten en stagezoekenden (n = 2084).

b Van alle stagezoekenden (n = 721).

c Van alle studenten en scholieren die specifieke aanpassingen of extra hulp nodig hebben (n = 255).

Bron: SCP/CBS (ED'18)

In tabel 4.1 staan de situaties weergegeven waarnaar is gevraagd binnen het terrein onderwijs. Eén op de vijf studenten en scholieren zegt in 2018 uitgescholden of gepest te zijn in het onderwijs, maar niet al deze situaties zijn als discriminatie beoordeeld. Volgens iets meer dan de helft van de leerlingen die te maken hadden met schelden of pesten was er daarbij sprake van discriminatie. Per saldo gaat het om 12% van de leerlingen en studenten die in 2018 het schelden of pesten als discriminatie hebben ervaren (inclusief twijfel). Lhb-leerlingen en leerlingen met een beperking ervaren dit bijna twee keer zo vaak als heteroseksuele leerlingen en leerlingen zonder beperking. Eén op de acht leerlingen of studenten ervaart discriminatie vanwege een onvriendelijke behandeling door een docent of begeleider. Een juist overdreven vriendelijke behandeling kan ook worden beleefd als discriminatie. Dit rapporteert 7% van de scholieren en studenten. 5% van de leerlingen zegt te zijn gediscrimineerd, doordat ze seksueel zijn lastiggevallen. Gekeken naar jongens en meisjes met en zonder beperking zitten de grootste verschillen vooral in het geslacht, maar meisjes met een beperking lijken extra risico te lopen (16%<sup>1</sup>).

Eén op de tien leerlingen zegt een te lage beoordeling te hebben gekregen en dit als discriminatie te hebben ervaren. Gemiddeld voelde 15% zich gediscrimineerd (inclusief twijfel) doordat de docent zijn of haar niveau te laag inschatte, maar de verschillen zijn groot naar etnische achtergrond: minstens 40% van de Turks- en Marokkaans-Nederlandse leerlingen vermoedt dit te hebben meegemaakt. Het Centraal Planbureau bevestigde op basis van

wetenschappelijke onderzoeken dat leraren in hun verwachtingen van onderwijsprestaties van leerlingen beïnvloed kunnen zijn door onbewuste vooroordelen, waardoor op basis van bijvoorbeeld etnische achtergronden onterecht lagere beoordelingen en schooladviezen kunnen worden gegeven (CPB 2019). De Onderwijsinspectie maakte inzichtelijk dat de verschillen zich met name voordoen naar het opleidingsniveau van de ouders: kinderen van ouders met een hoger opleidingsniveau krijgen vaker een hoger advies dan op basis van hun toetsresultaten kan worden verwacht (Onderwijsinspectie 2019). Een te hoge inschatting van het niveau kan ook als discriminatie worden gezien, maar dit komt zelden voor.

Een stage kan voor studenten onderdeel zijn van de opleiding. Van de stagezoekenden heeft één op de tien het vermoeden te zijn gediscrimineerd, doordat het moeilijk was om een stageplek te vinden. Meisjes ervaren dit bijna twee keer zo vaak als jongens. Onder Marokkaans-Nederlandse studenten wordt stagediscriminatie het meest ervaren (44%). Met de kanttekening dat het om kleine aantallen gaat, valt op dat met name onder universitair studenten stagediscriminatie wordt ervaren: 23%, tegenover 8% bij studenten mbo-2/3 en 7% bij hbo-studenten.<sup>2</sup> Een verklaring hiervoor is mogelijk dat bij het mbo en hbo een stage vaker vast onderdeel van het curriculum is en er daardoor meer vaste stageplekken worden aangeboden, terwijl een stage zoeken voor het wetenschappelijk onderwijs wellicht meer lijkt op een reguliere arbeidsmarktsollicitatieprocedure. De huidige kabinetsaanpak erkent stagediscriminatie als probleem, maar deze aanpak richt zich alleen op het mbo (TK 2017/2018).

#### 4.2.2 Gevolgen

Studenten en scholieren die aangeven discriminatie (vermoeden) te hebben ervaren in het onderwijs, zijn gevraagd welke gevolgen dit voor hen had (zie tabel 4.2). Maar liefst 9% geeft aan dat ze als gevolg van discriminatie een opleiding onder hun niveau volgen. Een groep van vergelijkbare grootte zegt wegens het ervaren van discriminatie gestopt te zijn met de opleiding. Van alle studenten en scholieren (dus ook degenen zonder discriminatie-ervaring meegeteld) gaat het om bijna 3%. Dat zijn aanzienlijke aantallen: voor beide gevolgen gaat het om bijna één op de dertig kinderen – een kind per klas. Ook gevoelens van eenzaamheid als gevolg van discriminatie in het onderwijs komen relatief veel voor, evenals gevoelens van onveiligheid. Een meerderheid van de gediscrimineerde leerlingen geeft aan dat ze door discriminatie-ervaringen in het onderwijs zich meer verbonden voelen met andere mensen met eenzelfde achtergrond. De gevolgen van ervaren discriminatie zijn lastig los te zien van de manieren die mensen hebben ontwikkeld om met discriminatie-ervaringen om te gaan. Zo zegt een meerderheid van de studenten en scholieren met een discriminatie-ervaring dat zij een sterker persoon zijn geworden van het meemaken van discriminatie.

#### Tabel 4.2

Gevolgen van discriminatie onder studenten en scholieren met een discriminatie-ervaring in het onderwijs (n = 798) (in procenten)<sup>a</sup>

als gevolg van discriminatie	nooit	soms	(heel) vaak
doe ik minder goed mijn best	66	28	7
voel ik me minder veilig op mijn opleiding	57	34	9
voel ik me meer verbonden met mensen die dezelfde achtergrond hebben als ik	30	33	47
voel ik me eenzaam	50	35	15
	nee	ja	
volg ik een opleiding onder mijn niveau	91	9	
ben ik gestopt met mijn opleiding	91	9	
ben ik een sterker persoon geworden	33	67	

a Stagezoekenden zijn hierin niet meegenomen, deze worden behandeld in § 4.3.3.

Bron: SCP/CBS (ED'18)

#### 4.2.3 Melden

Ongeveer één op de zes studenten en scholieren die aangeven (mogelijk) te zijn gediscrimineerd in het onderwijs maakt hier melding van. Melden doen ze nagenoeg enkel binnen de onderwijsinstelling zelf. Bijvoorbeeld bij de directie, een vertrouwenspersoon, een mentor of docent. ADV's registreerden in 2018 295 meldingen over discriminatie in het onderwijs, de politie registreerde 153 discriminatiegerelateerde incidenten in het onderwijs en het College voor de Rechten van de Mens ontving 214 vragen en meldingen hierover (Waltz et al. 2019; College voor de Rechten van de Mens 2019b). 83% van de scholieren en studenten met een discriminatie-ervaring in het onderwijs heeft deze helemaal nergens gemeld. Veel discriminatie-ervaringen in het onderwijs blijven dus buiten beeld – wat overigens niet uniek is ten opzichte van de hiernavolgende terreinen.

Tabel 4.3

Melden van discriminatie onder studenten en scholieren met een discriminatie-ervaring in het onderwijs (n = 802) (in procenten)<sup>a</sup>

discriminatie ergens gemeld	17
discriminatie gemeld bij:	
directie, mentor of vertrouwenspersoon van opleiding	13
docent	11
meldpunt voor discriminatie /	0
antidiscriminatievoorziening (ADV)	
College voor de Rechten van de Mens	0
politie	0
ergens anders	1
nergens gemeld	83

a Stagezoekenden zijn hierin niet meegenomen, deze worden behandeld in § 4.3.4.

Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 4.3 Ervaren discriminatie bij zoeken naar werk

*‘Ongeveer een jaar geleden solliciteerde ik voor een horecafunctie. Ik heb eerder ook achter de bar gewerkt en ik ben er wel bekend mee. En toen zei de werkgever: nou jij bent een Turk en mijn vraag is van: vast jij met de Ramadan? Enne, nou toen zei ik van: ja, ik vast wel. Ja, toen zei ze, maar misschien vinden onze klanten dat niet fijn en leuk. Ik zei: als ik mijn werk gewoon goed doe en ik breng hun hun koffie, thee of wat het ook is en ik ben gewoon sociaal, wat ik normaal ook ben, dan is het toch geen probleem?’*  
(man, migratieachtergrond)

#### 4.3.1 Discriminatie moeilijker vast te stellen

Ruim één op de vijf Nederlanders heeft in 2018 naar werk gezocht. Eén op de vier mensen die solliciteerde, vermoedt bij een afwijzing te zijn gediscrimineerd. Een deel van de werkzoekenden zoekt (ook) werk via uitzendbureaus. Hier is het percentage ervaren discriminatie hoger: ruim één op de drie uitzendkrachten heeft moeite gehad om via deze route werk te vinden en dit als discriminatie (inclusief twijfel) ervaren.

Ten opzichte van andere terreinen twijfelen mensen vaak of er sprake was van discriminatie bij het zoeken naar werk (13%). Dit komt zeer waarschijnlijk doordat veel van de beslissingen tijdens een werving- en selectieprocedure voor een werkzoekende achter de schermen gebeuren, waarbij al dan niet sprake kan zijn van discriminatie. Daarbij kan een werkzoekende een sterk vermoeden van discriminatie hebben, maar het niet bewezen achten. Uit meerdere onderzoeken blijkt dat een niet-Nederlands klinkende naam minder vaak tot uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken leidt ten opzichte van een Nederlands klinkende naam (Andriessen et al. 2010; Van den Berg et al. 2017; Thijssen et al. 2019). Solli-

citanten kunnen zich bijvoorbeeld dankzij de maatschappelijke aandacht goed bewust zijn van dit fenomeen, maar niet met zekerheid kunnen vaststellen dat dat ook in hun situatie de reden voor afwijzing was (maar dit wel vermoeden). Of omdat er tijdens een sollicitatiegesprek is gesproken over bijvoorbeeld de leeftijd, een eventuele handicap, een zwangerschap of kinderwens, zonder dat expliciet is uitgesproken dat dit (mede) een reden voor afwijzing is geweest. Werkzoekenden kunnen daarentegen ook zonder twijfel veronderstellen dat ze zijn gediscrimineerd, omdat dergelijke afwijzingsmotivaties juist wel expliciet zijn uitgesproken, bijvoorbeeld indien de werkgever zelf niet weet dat hierbij sprake kan zijn van discriminatie. Of omdat werkzoekenden vacatureteksten kunnen tegenkomen waarin op een bepaalde discriminatiegrond ongeoorloofd (in)direct onderscheid wordt gemaakt, bijvoorbeeld op grond van leeftijd (College voor de Rechten van de Mens 2018a).

Tabel 4.4

Discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (n = 2464) (in procenten)

	zonder twijfel	met twijfel
totaal ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk	13	26
afwijzing bij sollicitatie <sup>a</sup>	13	26
moeite om werk te vinden via uitzendbureau <sup>b</sup>	20	36

a Van alle werkzoekenden (n = 2335).

b Van alle werkzoekenden via een uitzendbureau (n = 859).

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Er is een duidelijk verschil tussen leeftijdsgroepen in ervaren discriminatie bij de toegang tot werk: de helft van de werkzoekende 55-plussers (tot 65 jaar) ervaart discriminatie bij het sollicitatieproces, terwijl dat voor leeftijdsgroepen daaronder tussen de 14% en 34% zit. In de uitzendbranche tekent dat verschil zich al op jongere leeftijd af. Mensen met een beperking geven bijna twee keer zo vaak aan discriminatie te hebben ervaren bij het vinden van werk (40%) dan mensen zonder beperking (22%). Dat verschil is iets minder groot onder uitzendkrachten, maar nog steeds aanzienlijk (45% om 31%). Ook naar etniciteit zijn er grote verschillen: werkzoekende Turkse en Marokkaanse Nederlanders ervaren veel vaker discriminatie bij het werk zoeken (51%) dan Nederlanders zonder migratieachtergrond (19%). Onder Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders en Nederlanders met een andere niet-westerse achtergrond is dit percentage eveneens veel hoger. Dat geldt ook voor werkzoekenden afkomstig uit Midden- en Oost-Europa, maar in de uitzendbranche is hun percentage ervaren discriminatie juist *lager* dan voor autochtone Nederlanders. Vermoedelijk omdat deze branche voor een deel juist inspeelt op arbeidsmigranten uit deze landen voor bepaalde sectoren.

---

#### Kader 4.1 Indicaties voor discriminatie via statistische analyses

In dit rapport staat ervaren discriminatie centraal: aan burgers is gevraagd of, hoe en waar zij discriminatie ervaren. In deze box geven we een voorbeeld van statistisch geschatte feitelijke discriminatie. Ons voorbeeld betreft de arbeidsmarkt. We vergelijken voor de beroepsbevolking telkens de werkkans van een groep die op de arbeidsmarkt potentieel slachtoffer is van discriminatie met een referentiegroep. In de logica van de statistische analyse wordt ervan uitgegaan dat de werkkansen van de referentiegroep de norm vormen. Als potentieel gediscrimineerde groepen beschouwen we Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond, vrouwen, jongeren (15-34 jaar) en ouderen (45-64 jaar). We vergelijken deze groepen met respectievelijk Nederlanders zonder migratieachtergrond, mannen en de leeftijdsgroep van 35-44 jaar (voor beide leeftijdsgroepen). De verschillen tussen de potentieel gediscrimineerde groepen en de referentiegroepen proberen we te verklaren uit een groot aantal achtergrondkenmerken. De niet-verklaarde verschillen kunnen duiden op discriminatie. We spreken over ‘kunnen duiden’, omdat er mogelijk ook andere niet-meegenomen achtergrondfactoren een rol zouden kunnen spelen.

Het gebruikte databestand is de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS voor de jaren 2015–2017. Door meer jaren mee te nemen krijgen we een grotere steekproef. Achtergrondvariabelen die ontbraken in de EBB-bestanden, zijn toegevoegd uit het stelsel van Sociaal-Statistische Bestanden (SSB) van het CBS over dezelfde jaren.

De in ogenschouw genomen achtergrondfactoren zijn: de werkervaring, het opleidingsniveau, het werkloosheidsverleden, de leeftijd van het jongste kind, de urbanisatiegraad, soms het gebruik van Wmo-voorzieningen (als ruwe proxy voor de gezondheid), een benadering van de conjuncturele ontwikkeling met behulp van jaardummy's en de herkomst, het geslacht en de leeftijd. Die laatste drie factoren worden alleen meegenomen voor zover zij in een specifieke analyse geen betrekking hebben op de potentieel gediscrimineerde groep.

We kijken eerst naar de feitelijke verschillen in werkkans tussen de verschillende groepen. Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond hebben een kleinere kans op werk dan autochtone Nederlanders (88% tegen 96%; niet in een figuur of tabel). Vrouwen hebben een iets kleinere kans aan werk te komen dan mannen (94% tegen 95%). Zowel voor jongeren (18-35 jaar) als voor ouderen (45 jaar en ouder) is de kans op werk iets kleiner vergeleken met de groep in de middelste leeftijdscategorie (35-44 jaar). Beide groepen kennen een werkkans van rond de 94%, tegen rond de 95% voor de middengroep.

In een volgende stap schatten we in welke mate deze verschillen in werkkansen verklaard kunnen worden door verschillen in de achtergrondkenmerken die we hierboven noemden (voor details zie bijlage A.1). Op deze manier kunnen we beter vaststellen hoe groot het verschil in werkkans echt is tussen de groepen, het gecorrigeerde verschil.

Het belang van het corrigeren voor achtergrondkenmerken kan als volgt worden geïllustreerd. De werkkans is lager voor lageropgeleiden. Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond zijn gemiddeld lager opgeleid dan autochtone Nederlanders. Een deel van het verschil in werkkans zou dus kunnen liggen aan de verschillen in opleidingsniveau tussen de groepen. Door hiervoor te corrigeren kunnen we beter het effect schatten van etnische achtergrond, zonder dat het effect van opleiding daar een rol in speelt. Verschillen die verklaard worden door het opleidingsniveau worden zo niet ten onrechte toegeschreven aan herkomst.

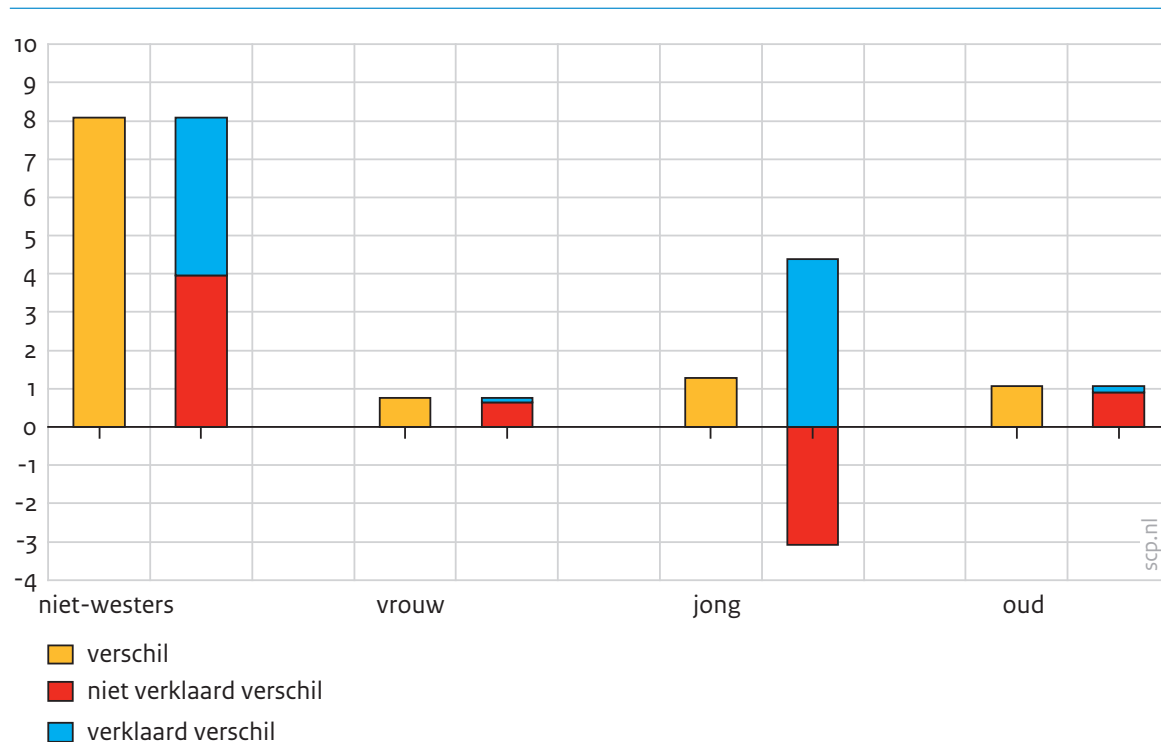


Verder is het mogelijk dat sommige verklarende/corrigerende variabelen gecorreleerd zijn met elkaar. We denken dan aan werkervaring met leeftijd en werkervaring met opleiding. Naarmate men ouder is, is de werkervaring meestal ook groter en ook is het waarschijnlijk dat naarmate men meer opleiding heeft genoten, de kans groter is dat men gewerkt heeft in het verleden. Daarom is voor zowel elke leeftijdscategorie als voor elke opleidingscategorie de invloed van de werkervaring apart geschat. Het bleek echter dat deze extra verbanden (ook wel kruisverbanden genoemd) slechts in geringe mate bijdroegen aan de verklaring van de verschillen in werkkans. Daarom zijn deze kruisverbanden uiteindelijk niet meegenomen in de schatting.

Samenvattend proberen we de verschillen in werkkans tussen potentieel gediscrimineerde groepen en hun referentiegroepen te verklaren uit een groot aantal achtergrondkenmerken en uit kruisverbanden van enkele achtergrondkenmerken. Het verschil dat niet wordt verklaard, de 'onverklaarde rest', kan duiden op discriminatie, maar ook op andere niet-meegenomen achtergrondkenmerken of meetfouten. We spreken over potentiële discriminatie, maar benadrukken dat de methode alleen een indicatie geeft van de mate waarin groepen feitelijk te maken kunnen hebben met discriminatie. Voor definitief uitsluitel over feitelijke discriminatie zijn andere methoden, zoals praktijktests, geschikter.

Figuur 4.1

Verskil in werkkans tussen referentiegroep en potentieel gediscrimineerde groepen naar verklaard en onverklaard deel, 2015–2017 (in procentpunten)



Bron: CBS: (EBB'15-'17 en SSB'15-'17)

De verschillen in werkkans zijn het grootst bij Nederlanders met een niet-westerse achtergrond (figuur 4.1, gele blokjes). Bij deze groep wordt iets meer dan de helft van het verschil, ruim 4 procentpunt (blauwe blokje), verklaard uit achtergrondfactoren. Een kleine 4 procentpunt (rode blokje) is potentieel discriminatie.

Bij vrouwen, jongeren en ouderen zijn de verschillen met de referentiegroep veel kleiner. Bij vrouwen en ouderen wordt echter slechts een klein deel (blauwe blokjes) verklaard. Een kleine procentpunt duidt daar op discriminatie.

De jongeren vormen een speciaal geval. Bij hen wordt meer dan het verschil 'verklaard'. Het onverklaarde verschil (rode blokje) duidt in dit geval op positieve discriminatie. Met andere woorden bij gelijke achtergrondkenmerken als de referentiegroep (35-44 jaar) zouden jongeren een grotere kans hebben op werk dan deze referentiegroep. Dat de jongste groep iets minder vaak werk heeft, blijkt volgens deze analyse vooral te maken te hebben met de geringe werkervaring en het hebben van jonge kinderen (zie ook bijlage A.1).

---

### 4.3.3 Gevolgen

Aan zowel werkzoekenden als stagezoekenden die vermoeden discriminatie te hebben meegemaakt, is gevraagd of zij als gevolg daarvan zijn gestopt met het zoeken naar werk of een stage. Bijna één op de vijf van hen bevestigt in deze zoektocht te zijn afgehaakt wegens discriminatie (19%). Het afhaakpercentage is het laagst voor degenen met alleen een stagediscriminatie-ervaring (11%), hoger voor alleen werkzoekenden met een discriminatie-ervaring (18%) en niet verrassend het hoogst voor degenen die (mogelijk) discriminatie hebben ervaren bij zowel het zoeken naar een stageplaats als bij het zoeken naar werk (36%). Dat werkzoekenden vaker opgeven, zal zijn omdat stagezoekenden vaak verplicht zijn (door de opleiding) een stage te volgen, terwijl werkzoekenden meer ruimte kunnen voelen om af te haken, bijvoorbeeld als zij een werkende partner hebben. De gevolgen voor een werkzoekende die zich terugtrekt van de arbeidsmarkt kunnen daarentegen op de langere termijn in hun individuele levensloop vele malen groter zijn. Opvallend is dat vooral mensen met een beperking bovengemiddeld vaak afhaken (33%) ten opzichte van mensen zonder beperking (14%), terwijl er bij andere bevolkingsgroepen geen verschillen zijn.

### 4.3.4 Melden

Eén op de tien werkzoekenden die vermoedt te zijn gediscrimineerd bij het vinden van een baan heeft hiervan melding gemaakt (tabel 4.5). Gediscrimineerde werkzoekenden melden dit het vaakst bij de directie of het management van een bedrijf. Van de discriminatie-ervaringen wordt maar een klein deel gemeld bij een registratie-instantie als een ADV of het College voor de Rechten van de Mens. De meeste mensen melden hun ervaringen dus nergens. Vergeleken met de meldingspercentages in het onderwijs en op het werk (zie § 4.4.3), is het meldingspercentage bij het zoeken naar werk het laagst. Dit zal deels te wijten zijn aan de onzekerheidsfactor om discriminatie te kunnen bewijzen, zoals eerder geschetst. Voor degenen die alleen zonder twijfel stellen te zijn gediscrimineerd, is het meldingspercentage echter niet veel hoger. Een kosten-batenafweging zal hier ook een rol spelen: een gediscrimineerde werkzoekende kan verwachten dat melden relatief weinig oplevert (alstublieft de baan krijgen, is onwaarschijnlijk en bovendien niet meer zo aantrekkelijk) voor de verwachte inspanning die ervoor nodig is (melden kost tijd en energie), waar-

door diegene zich wellicht liever focust op de verdere zoektocht naar een baan (Andriessen 2017).

Tabel 4.5

Melden van discriminatie onder werkzoekenden met een discriminatie-ervaring bij de toegang tot werk, 2018 (n = 912) (in procenten)

discriminatie ergens gemeld	10
discriminatie gemeld bij:	
directie of management van het bedrijf	5
iemand van de opleiding	2
meldpunt voor discriminatie / antidiscriminatievoorziening (ADV)	1
College voor de Rechten van de Mens	1
politie	0
ergens anders	4
nergens gemeld	90

Bron: SCP/CBS (ED'18)

## 4.4 Ervaren discriminatie op het werk

### 4.4.1 Situaties waarin discriminatie op het werk wordt ervaren

Een kwart van de werkende Nederlanders vermoedt te maken te hebben gehad met discriminatie op het werk. 16% van de werkenden zegt zonder twijfel dat men is gediscrimineerd. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om een lager salaris krijgen voor hetzelfde werk, onheus worden bejegend door collega's of een leidinggevende of een baan kwijtraken vanwege discriminatie. Ervaringen van discriminatie bij de *toegang* tot werk worden hierbij niet meegerekend. Deze zijn reeds besproken in paragraaf 4.3.

Vrouwen hebben vaker minimaal één keer discriminatie op het werk meegemaakt (31%) dan mannen (20%). Ook werkende mensen met een beperking hebben vaker een discriminatie-ervaring (39%) dan werkenden zonder beperking (22%). Dat geldt eveneens voor lhb'ers (36%) ten opzichte van heteroseksuele werknemers (24%). Jongvolwassenen (25-34 jaar) vermoeden in vergelijking met oudere leeftijdsgroepen relatief het vaakst discriminatie op het werk te hebben meegemaakt, maar de verschillen zijn minder groot dan bij andere bevolkingsgroepen (33% om 21-26%). De grootste verschillen zitten tussen werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond en werkenden zonder migratieachtergrond. Van de Nederlanders zonder migratieachtergrond heeft 20% zich het afgelopen jaar gediscrimineerd gevoeld op het werk. Voor werkende Nederlanders met een Turkse achtergrond is dat bijna drie keer zo veel (59%) en voor degenen met een achtergrond in Marokko (57%), Suriname (57%), Midden- of Oost-Europa (53%) of de Antillen (48%) is dat eveneens flink vaker. Nederlanders met een westerse migratieachtergrond

(exclusief mensen met een achtergrond in Midden- en Oost-Europa) lijken qua discriminatie-ervaringen op het werk meer op Nederlanders zonder migratieachtergrond (26%).

Tabel 4.6

Discriminatie ervaren bij de arbeid door werkenden, 2018 (n = 5831) (in procenten)

	zonder twijfel	met twijfel
totaal ervaren discriminatie op het werk	16	25
bij arbeidsvoorwaarden (totaal)	9	14
de vervelende klussen moeten doen	2	5
voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega <sup>a</sup>	6	10
meer mogelijkheden dan collega's om te ontwikkelen <sup>a</sup>	1	2
collega's krijgen meer mogelijkheden om promotie te maken <sup>a</sup>	6	9
geen aanpassing of extra hulp gekregen <sup>a,b</sup>	5	20
bij arbeidsomstandigheden (totaal)	10	18
spullen kapotgemaakt	0	1
uitgescholden of gepest door collega's of leidinggevende <sup>a</sup>	2	3
kwetsende grappen door collega's of leidinggevende <sup>a</sup>	4	6
seksueel lastiggevallen door collega's of leidinggevende <sup>a</sup>	1	1
bedreigd, geschopt of geslagen door collega's <sup>a</sup>	0	1
gevoel er niet bij te horen	2	4
gediscrimineerd door mensen buiten het werk <sup>c</sup>	6	11
bij beëindiging arbeidsrelatie (totaal)	2	4
tijdelijk contract niet verlengd <sup>d</sup>	2	3
ontslagen <sup>d</sup>	1	2

a Van alle werkenden die collega's of leidinggevendens hebben (n = 5370).

b Van alle werkenden die specifieke aanpassingen of extra hulp nodig hebben (n = 274).

c Van alle werkenden die in contact komen met externen, zoals opdrachtgevers, klanten en patiënten (n = 4496).

d Van alle werkenden ongeacht het type arbeidscontract.

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Tabel 4.6 geeft een overzicht van verschillende mogelijke situaties van arbeidsdiscriminatie onder werkenden. Zo'n één op de zeven werkenden vermoedt te zijn gediscrimineerd met betrekking tot bepaalde arbeidsvoorwaarden, waarbij het minder betaald krijgen voor hetzelfde werk en minder promotiekansen krijgen dan collega's als meest voorkomende vor-

men worden genoemd. Vrouwen vinden vaker dan mannen dat zij benadeeld worden vanwege een verschil in loon voor hetzelfde werk ten opzichte van hun collega's (13% om 8%), maar onder werknemers uit Midden- en Oost-Europa in vergelijking met autochtone werknemers is dat percentageverschil nog veel groter (36% om 8%). Mensen met een beperking vermoeden vaker discriminatie, doordat collega's meer kansen op promotie krijgen dan zij. Een opvallend grote groep werkenden twijfelt of ze worden gediscrimineerd, doordat ze geen specifieke aanpassingen of extra hulp krijgen op het werk. Gezien het grote verschil met het percentage dat zonder twijfel aangeeft dat hierbij sprake is van discriminatie, zou het kunnen dat deze ondersteuningsbehoefte niet goed weten waar zij in hun geval recht op hebben. Het gaat hier vooral om mensen met een beperking, maar ook mensen zonder beperking vinden of vermoeden dat ze worden gediscrimineerd, doordat ze geen aanpassingen of extra hulp krijgen.

Ook bij situaties die zich op of rondom de werkvloer afspelen, ervaart een grote groep werkenden discriminatie (18%, inclusief twijfel), bijvoorbeeld vanwege collega's of leidinggevenden die kwetsende grappen op de werkvloer maken. Of juist bij contacten met personen buiten het bedrijf of de organisatie, bijvoorbeeld door een klant, een opdrachtgever of een patiënt. Werknemers met een beperking zeggen vaker (vermoedens van) discriminatie te ervaren, doordat er kwetsende grappen ten koste van hen worden gemaakt of doordat ze het gevoel hebben er niet bij te horen op het werk en dat ze vaker door mensen van buiten het werk worden gediscrimineerd dan mensen zonder beperking. Ook Turks- en Marokkaans-Nederlandse werknemers rapporteren deze vormen van ervaren discriminatie vele malen vaker dan autochtoon Nederlandse werknemers, en voelen zich bovendien vaker gediscrimineerd, doordat ze zijn uitgescholden of gepest door collega's of leidinggevenden.

Discriminatie in de vorm van seksueel lastigvallen door collega's of een meerdere komt volgens de ondervraagden ook voor op de werkvloer. Weliswaar krijgt relatief gezien maar een klein percentage werkenden hiermee te maken, maar vrouwen (1,4%) geven vier keer zo vaak aan dat hun dit is overkomen als mannen (0,3%). Onder jonge werkende vrouwen (15-24 jaar) is dit het hoogst met 3%.

8% van de werkende Nederlanders maakte in 2018 mee dat een tijdelijk contract niet werd verlengd. Daarvan zegt 36% dat hierbij (mogelijk) sprake was van discriminatie. Van alle werkenden heeft dus 3% ervaren dat een tijdelijk contract vanwege discriminatie niet werd verlengd (inclusief twijfel). Bij ontslag – waar 6% in 2018 mee te maken kreeg – meent 38% dat discriminatie hierin mogelijk een rol speelde. In totaal gaat het dus om 2% van alle werkenden die hebben ervaren dat zij om discriminatoire redenen zijn ontslagen. Deze situaties samen genomen gaat het (inclusief twijfel) om 4% van degenen die hebben ervaren dat een arbeidsrelatie vanwege discriminatie is beëindigd. Volgens Nederlanders met een achtergrond uit een niet-westers of MOE-land is er vaker sprake van discriminatie bij het niet-verlengen van een contract of ontslag dan volgens autochtone Nederlanders. Sowieso geven zij minstens dubbel zo vaak aan te hebben meegemaakt dat een tijdelijk

contract niet werd verlengd of te zijn ontslagen, ongeacht of de reden discriminatoir of anders van aard is. Ook mensen met een beperking vermoeden twee tot drie keer zo vaak als mensen zonder beperking dat er bij het beëindigen van een werkverhouding sprake was van discriminatie.

#### 4.4.2 Gevolgen

Aan werkenden die aangeven (zonder of met twijfel) discriminatie op het werk te hebben meegemaakt, is gevraagd welke gevolgen die ervaring voor ze heeft (tabel 4.7). Enerzijds resulteert die ervaring in een deels compenserende tegenreactie: mensen zijn er harder door gaan werken of zeggen een sterker persoon te zijn geworden. Anderzijds leidt discriminatie tot onthechting van het werk. Zo voelt een deel van hen zich minder betrokken bij het bedrijf. 15% van de vermeend gediscrimineerde werkenden heeft als gevolg van een discriminatie-ervaring ander werk gezocht en 6% is zelfs gestopt met werken. Bijna een kwart van de werkenden met een discriminatie-ervaring geeft aan dat ze als gevolg van discriminatie onder hun niveau werken.

Tabel 4.7

Gevolgen van discriminatie onder werkenden met een discriminatie-ervaring op het werk, 2018 (n = 2196) (in procenten)

als gevolg van discriminatie	nooit	soms	(heel) vaak
voel ik mij minder betrokken bij het bedrijf of de organisatie	57	33	9
werk ik harder	53	25	22
voel ik me minder veilig op mijn werk	72	21	7
voel ik me meer verbonden met mensen die dezelfde achtergrond hebben als ik	38	33	29
	nee	ja	
heb ik ander werk gezocht	85	15	
ben ik gestopt met werken	94	6	
ben ik een sterker persoon geworden	52	48	
werk ik onder mijn niveau	77	23	

Bron: SCP/CBS (ED'18)

#### 4.4.3 Melden

Een kwart van de mensen die een discriminatie-ervaring hebben op het werk heeft dit ergens gemeld (tabel 4.8). Er is weinig verschil in het meldpercentage tussen ervaringen zonder en met twijfel. De meesten van de melders hebben hun discriminatie-ervaring aangekaart bij de directie of leidinggevende, anderen deden dat bij een bedrijfsarts of vertrouwenspersoon. Minder dan 1% van de werkenden die zich gediscrimineerd voelen op het werk heeft contact opgenomen met een meldpunt voor discriminatie zoals een ADV of met het College voor de Rechten van de Mens. ADV's registreerden in 2018 1196 meldingen over discriminatie-ervaringen op de arbeidsmarkt en de politie noteerde 297 werkgerelateerde

discriminatie-incidenten (Waltz et al. 2019). Het College voor de Rechten van de Mens ontving dat jaar 1533 vragen en meldingen over gelijke behandeling en arbeid en 277 verzoeken om een oordeel op het terrein arbeid (College voor de Rechten van de Mens 2019b). Ten opzichte van andere terreinen is het meldpercentage voor discriminatie bij het werk het hoogst. Desalniettemin laat driekwart van de werkenden die zich gediscrimineerd voelen hun ervaringen onvermeld.

Tabel 4.8

Melden van discriminatie onder werkenden met een discriminatie-ervaring op het werk, 2018 (n = 2193) (in procenten)

discriminatie ergens gemeld	24
discriminatie gemeld bij:	
directie of leidinggevende	17
bedrijfsarts, maatschappelijk werk of vertrouwenspersoon op werk	6
vakbond	2
meldpunt voor discriminatie / antidiscriminatievoorziening (ADV)	0
College voor de Rechten van de Mens	0
politie	1
ergens anders	4
nergens gemeld	76

Bron: SCP/CBS (ED'18)

#### 4.5 Ervaren discriminatie door instanties

Zo'n één op de zes Nederlanders heeft een vermoeden te zijn gediscrimineerd door bepaalde instanties waarmee ze in aanraking zijn gekomen. Bijvoorbeeld bij het verkrijgen van een woning, of in contact met de gemeente, het uwv of de politie. 9% van de totale bevolking zegt zonder twijfel discriminatie te hebben ervaren in aanraking met dergelijke instanties.

Voor ervaringen van discriminatie door instanties is het relevant om te kijken of men in de eerste plaats in aanraking is geweest met de betreffende instantie (zie tabel 4.9 onder 'contact/meeemaakt'). Zo bezocht 80% van de Nederlanders in 2018 een huisarts, ziekenhuis of andere zorginstelling. Van deze mensen die medische hulp of advies zochten, zegt slechts een klein percentage mogelijk gediscrimineerd te zijn door de instelling (4%). Veel minder Nederlanders kwamen in aanraking met het uwv (10%), maar van hen ervaart een veel groter percentage discriminatie door de betreffende instantie, namelijk 18% (inclusief twijfel).

Tabel 4.9

Discriminatie ervaren bij instanties, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (n = 8536) (in procenten)<sup>a</sup>

	contact / meegemaakt	degenen die contact hebben gehad met de instantie		totale Nederlandse bevolking	
		zonder twijfel	met twijfel	zonder twijfel	met twijfel
totaal ervaren discriminatie bij instanties	-	-	-	9	16
in contact met woningeigenaren of -bemiddelaars (totaal)	26	12	21	3	5
bij het zoeken van een huurwoning	9	19	33	2	3
bij het verkrijgen van een hypotheek	8	8	11	1	1
door woningbouwcorporatie of andere woningverhuurder	17	11	20	2	3
door politie meer in de gaten gehouden	3	45	65	1	2
door politie minder in de gaten gehouden	22	3	11	1	2
door politie sneller bekeurd	4	38	55	2	2
door politie minder snel bekeurd	8	5	15	0	1
door politie (overig) <sup>b</sup>	11	6	10	1	1
door huisarts, ziekenhuis of andere zorginstelling	80	2	4	2	3
door gemeente of overheid	48	6	9	3	5
door uww	10	11	18	1	2

a Bijvoorbeeld wanneer men zelf naar de politie gaat om aangifte te doen of als getuige van een incident de politie belt.

Leesvoorbeeld: 9% van de Nederlandse bevolking heeft in 2018 gezocht naar een huurwoning. Van deze huurwoningzoekers heeft 19% zonder twijfel discriminatie ervaren en 33% inclusief twijfel. Over de totale Nederlandse bevolking is dat 2% en 3%.

Bron: SCP/CBS (ED'18)



#### 4.5.1 Discriminatie op de woningmarkt

In 2018 heeft een kwart van de bevolking contact gehad met woningbeheerders of -bemiddelaars. Zo was 9% van de bevolking op zoek naar een huurwoning, probeerde 8% van de Nederlanders een hypotheek te krijgen en had 17% contact met een woningverhuurder of -corporatie. Liefst één op de drie mensen die een huurwoning zochten, vermoedt dat hierbij gediscrimineerd is. Dat is drie keer zoveel als het percentage mensen dat zich gediscrimineerd voelde bij het aanvragen van een hypotheek. Ten opzichte van vijf jaar geleden is dat een grote toename in ervaren discriminatie op de huurwoningmarkt. Een *mystery call*-onderzoek van *De Groene Amsterdammer* stelde in 2018 dat woningzoekenden met een Nederlands klinkende naam aanzienlijk vaker een uitnodiging krijgen dan woningzoekenden met een Marokkaanse achternaam, en dat verhuurmakelaars veelal meegaan in discriminerende verzoeken ('Rachid is ook gewoon een nette jongen' *Groene Amsterdammer* 2018). Wat betreft het verkrijgen van een hypotheek vermoedt in ons onderzoek 11% van de hypotheekaanvragers hierbij te zijn gediscrimineerd. Van de mensen die contact hadden met een woningbouwcorporatie of andere woningverhuurder (ongeacht de reden), heeft één op de vijf vermoedens door deze instantie te zijn gediscrimineerd.

Mensen met een beperking voelen zich vaker gediscrimineerd op de woningmarkt (22% van degenen die in contact komen met woningmarktactoren) dan mensen zonder beperking (15%). Dat verschil zit niet zozeer bij de zoektocht naar huurwoningen, maar bij het verkrijgen van een hypotheek: meer dan een kwart van de hypotheekzoekers met een beperking vermoedt hierbij te zijn gediscrimineerd tegenover slechts 7% van de hypotheekzoekers zonder een beperking. Ook Nederlanders met een niet-westerse achtergrond voelen zich vaker gediscrimineerd op de woningmarkt dan Nederlanders zonder of met een westerse migratieachtergrond. Zowel bij het zoeken naar een huurwoning als bij het verkrijgen van een hypotheek vermoeden Turkse en Marokkaanse Nederlanders twee keer zo vaak te zijn gediscrimineerd als autochtone Nederlanders.

#### 4.5.2 Discriminatie door de politie

3% van de Nederlanders zegt dat de politie hen meer in de gaten houdt dan anderen. Bijna twee derde van deze groep vermoedt dat discriminatie hierbij een rol speelt. Zij vormen 2% van de totale Nederlandse bevolking. Daarnaast zegt 4% van de Nederlanders dat de politie hen sneller bekeurt dan anderen. Van hen vermoedt 55% dat hierbij sprake is van discriminatie. Anderzijds zijn er ook veel Nederlanders die denken dat de politie hen juist *minder* in de gaten houdt of *minder* snel bekeurt. Een simpele reden hiervoor kan zijn dat zij denken dat anderen vaker de wet overtreden dan zij. Maar men kan ook veronderstellen dat er sprake is van discriminatie: 'positieve' discriminatie als het om henzelf gaat ('ik zie er niet verdacht uit'), negatieve discriminatie als men vermoedt dat anderen om een discriminatiegerelateerde reden vaker staande worden gehouden dan zichzelf. Dit is mogelijk een resultaat van de aandacht die er afgelopen jaren is geweest voor etnisch profileren door de politie (zie bv. *Volkskrant* 2016; in relatie tot onder meer Amnesty International 2013; Çankaya 2015; Landman en Kleijer-Kool 2016). Mensen die vermoeden dat anderen meer

door de politie worden gecontroleerd dan zichzelf ervaren dat in veel kleinere mate als discriminatie – van henzelf of juist van anderen – dan mensen die juist zeggen vaker te worden gecontroleerd en dat als discriminatie ervaren.<sup>3</sup> Tot slot is er ook een groep mensen die op een andere manier in aanraking komt met de politie, bijvoorbeeld door zelf contact op te nemen. Van hen vermoedt één op de tien dat ze hierbij gediscrimineerd worden.

Met name Nederlanders met een migratieachtergrond ervaren (of hebben vermoedens van) discriminatie door de politie. Zo'n 90% van de Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders die aangeven meer in de gaten te worden gehouden dan anderen ervaart dit als discriminatie tegenover 32% van de autochtone Nederlanders die zeggen vaker dan anderen te worden gemonitord. Vergelijkbare verschillen zien we bij het sneller worden beboet. Maar ook mannen en jongere leeftijdsgroepen vermoeden gemiddeld vaker discriminatie bij politiemonitoring en -bekeuringen. Mensen met een beperking ervaren dat juist vaker in overig contact met de politie. Enigszins opvallend is nog dat in het ervaren van discriminatie door *minder* vaak aangehouden of beboet te worden door de politie, deze verschillen tussen bevolkingsgroepen er nagenoeg niet zijn. Vrouwen ontlopen naar eigen zeggen dus niet vaker een boete dan mannen. De verschillende groepen mensen die aangeven dat de politie hen ontziet – en anderen dus vaker opzoekt – ervaren dat allemaal in vergelijkbare mate als discriminatie (hetzij van henzelf, hetzij van anderen).

#### 4.5.3 Discriminatie door overige instanties: zorg, overheid en uwv

Hoewel een groot deel van de Nederlandse bevolking jaarlijks in aanraking komt met een huisarts, een ziekenhuis of andere zorgverlener, ervaart relatief gezien maar een klein percentage hierbij discriminatie (4%, inclusief twijfel). Discriminatie door de gemeente of andere overheden wordt iets vaker ervaren: ongeveer de helft van de bevolking kwam hiermee in aanraking en 9% van hen vermoedt hierbij te zijn gediscrimineerd. Er is niet doorgevraagd om wat voor discriminatie het dan gaat. In contacten met het uwv komt ervaren discriminatie vaker voor (18%). Ook daarbij is niet bekend waar het dan precies om gaat.

Mensen met een beperking vermoeden minstens twee keer zo vaak als mensen zonder beperking gediscrimineerd te worden bij contacten met de huisarts, ziekenhuizen en andere zorginstellingen, door gemeenten of de overheid en het uwv. Contrasten gelden ook hier voor Nederlanders met een niet-westerse achtergrond ten opzichte van Nederlanders zonder migratieachtergrond. Hoewel discriminatie in de zorg dus weinig voorkomt, ervaart bijvoorbeeld 14% van de zorgvragende Marokkaanse Nederlanders en 18% van de zorgvragende Turkse Nederlanders (vermoedens van) discriminatie, tegenover 3% van de autochtone Nederlanders. Ook door de (lokale) overheid voelen deze groepen zich twee tot drie keer zo vaak gediscrimineerd. Met betrekking tot het uwv zijn er daarentegen geen noemenswaardige verschillen.

#### 4.5.4 Melden

Van de mensen die in aanraking met instanties zeggen of vermoeden te maken te hebben gehad met discriminatie door de betreffende instelling, heeft in totaal 15% hier melding van gemaakt. Dat gebeurde het vaakst bij de instantie zelf. Net zoals bij andere terreinen komen amper meldingen bij de officiële registratie-instanties terecht. 85% van de ervaringen met instanties wordt dus helemaal niet gemeld.

Tabel 4.10

Melden van discriminatie door Nederlanders met een discriminatie-ervaring in contact met instanties, 2018 (n = 1630) (in procenten)

discriminatie ergens gemeld	15
discriminatie gemeld bij:	
instantie waar discriminatie plaatsvond	5
meldpunt voor discriminatie / antidiscriminatievoorziening (ADV)	1
College voor de Rechten van de Mens	1
politie	2
ergens anders	7
nergens gemeld	85

Bron: SCP/CBS (ED'18)

#### 4.6 Ervaren discriminatie in de (semi)publieke ruimte

In deze paragraaf beschrijven we situaties die zich afspelen in de publieke ruimte in brede zin, waarbij mogelijk sprake kan zijn van discriminatie. Het gaat daarbij om zaken die zich afspelen tijdens de vrijetijdsbesteding van mensen, zoals tijdens het uitgaan of het sporten, maar ook in de buurt of in het verkeer. Tabel 4.11 geeft de specifieke situaties weer die in de vragenlijst zijn voorgelegd aan alle respondenten en die men als discriminatie heeft ervaren. We onderscheiden achtereenvolgens de deelterreinen op straat en in de (woon)buurt, in het openbaar vervoer, online, bij het uitgaan en bij het sporten. Deze deelterreinen hebben we samen de (semi)publieke ruimte genoemd. De deelterreinen zijn onderling minder goed vergelijkbaar, bijvoorbeeld omdat de voorgelegde situaties per deelterrein sterk verschillen in aantallen en in de aard van het type discriminatie. Het beeld van ervaren discriminatie op straat en in de buurt is daarmee waarschijnlijk vollediger dan dat van discriminatie in de sport. Desalniettemin geven alle percentages tezamen een goede indicatie van de ervaren discriminatie in de publieke ruimte.

In totaal zegt 12% van de Nederlanders zonder twijfel discriminatie te hebben ervaren in het openbaar; dit stijgt tot 16% wanneer ook degenen die twijfelen hierbij opgeteld worden. Ten opzichte van andere terreinen is het relatieve verschil tussen deze twee percenta-

ges kleiner; men is in deze situaties dus relatief vaker ervan overtuigd dat wat ze mee-  
maakten discriminatie betreft.

Tabel 4.11

Discriminatie ervaren in de publieke ruimte, zonder en met twijfel, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018  
(n = 8536) (in procenten)

	zonder twijfel	met twijfel
totaal ervaren discriminatie in de publieke ruimte	12	16
op straat, in de buurt of bij woning (totaal)	9	13
op straat of in verkeer uitgescholden of nageroepen	6	9
op straat lastiggevallen	3	5
op straat of in verkeer bedreigd, geschopt of geslagen	1	2
woning beklad, vernield of beschadigd	1	1
spullen (bv. auto, fiets) beklad, vernield of beschadigd	1	2
in eigen buurt gepest of uitgescholden	2	2
in eigen buurt bedreigd, geschopt of geslagen	1	1
problemen om in eigen buurt overal te komen	1	1
in het openbaar vervoer (totaal)	2	3
onvriendelijk behandeld door personeel	1	2
belemmeringen om gebruik te maken van het openbaar vervoer	1	2
online of via sociale media (totaal)	2	3
online uitgescholden	2	2
online bedreigd	1	1
bij het uitgaan <sup>a</sup> (totaal)	3	4
geweigerd in discotheek, bar, bioscoop of restaurant	1	2
tijdens uitgaan uitgescholden	2	2
seksueel lastiggevallen tijdens uitgaan	1	2
tijdens uitgaan bedreigd, geslagen of geschopt	0	0
tijdens het sporten uitgescholden of nageroepen <sup>b</sup>	1	1

a Van alle mensen die in de afgelopen twaalf maanden zijn uit geweest (n = 6779).

b Van alle mensen die in de afgelopen twaalf maanden in hun vrije tijd hebben gesport (n = 5441).

Bron: SCP/CBS (ED'18)

#### 4.6.1 Op straat en in de woonbuurt

*‘Je krijgt op straat van alles naar je hoofd. “Pleur op naar je eigen land”, en “je bent zeker een uitkeringstrekker”.’*

(vrouw, migratieachtergrond)

De meest voorkomende situatie waarbij discriminatie is ervaren op het brede terrein van de publieke ruimte, is doordat men op straat of in het verkeer is uitgescholden of nageroepen. Bijna één op de tien Nederlanders heeft dit naar eigen zeggen meegemaakt. Discriminatie doordat men op straat lastiggevallen wordt, komt relatief ook wat vaker voor. Andere situaties waarbij men discriminatie ervaart, kunnen zijn door vandalisme, bedreiging of geweld in het openbaar, of problemen om in de eigen buurt overal te komen. In totaal heeft ruim één op de acht Nederlanders een discriminatie-ervaring op straat, in de buurt of bij zijn woning ondervonden.

Bij etnische groepen zien we aanzienlijke verschillen in de mate waarin zij te maken hebben met discriminatie op straat en in de buurt: autochtone Nederlanders en mensen met een westerse achtergrond hebben hier het minst mee te maken, terwijl Nederlanders met een achtergrond in Turkije, Marokko, Suriname, de Antillen of een andere niet-westerse oorsprong ongeveer drie keer zo vaak discriminatie ervaren op straat en in de buurt. Omdat mensen met een westerse achtergrond (met uitzondering van mensen met een achtergrond in Midden- en Oost-Europa) niet verschillen van autochtone Nederlanders in de mate van ervaren discriminatie op straat of in de buurt, is de vraag of zichtbaarheid van de achtergrond een rol speelt. Aan respondenten is gevraagd in welke mate het voor anderen herkenbaar is dat zijzelf of hun ouders niet in Nederland zijn geboren. De verschillen tussen herkomstgroepen vallen weg als we de zichtbaarheid van de achtergrond van mensen meenemen: mensen bij wie het een beetje of duidelijk herkenbaar is dat zij (ook) een achtergrond buiten Nederland hebben, ervaren meer discriminatie op straat en in de (woon)buurt dan mensen bij wie dit minder herkenbaar is of die een Nederlandse achtergrond hebben.

Mensen met een beperking zeggen alle discriminatie-situaties over de straat, buurt en woning vaker te ervaren dan mensen zonder beperking. Bij mensen met een beperking hebben we ook gevraagd of hun beperking of klachten zichtbaar zijn voor anderen. Bij deze groep maakt de zichtbaarheid niet uit; het verschil in ervaren discriminatie zit vooral tussen mensen die geen beperking hebben en mensen die wel een beperking hebben.

Lhb-personen hebben vaker een discriminatie-ervaring op straat of in de buurt (20%) dan heteroseksuelen (11%). Als we seksuele oriëntatie combineren met geslacht, dan zien we dat heteromannen het minst discriminatie op straat en in de buurt ervaren (10%), heterovrouwen iets meer (13%), maar dat lhb-personen – of zij nu man of vrouw zijn – aanzienlijk vaker te maken hebben met discriminatie op straat en in de buurt (resp. 21% en 20%).

#### 4.6.2 Openbaar vervoer

*‘Toen ik de trein in wilde stappen riep de conducteur naar me: “Hee, heb jij wel een kaartje?” Dat deed hij echt niet bij iedereen. Ik riep expres terug: “Ik denk wel dat ik een kaartje heb, maar ik weet het niet zeker.” Terwijl ik wel gewoon een kaartje had. Toen de trein reed, kwam hij me echt opzoeken om mijn vervoersbewijs te controleren.’*

(man, migratieachtergrond)

In situaties die het openbaar vervoer betreffen, is gekeken naar twee voorvallen: onvriendelijk behandeld worden door het personeel en belemmeringen ervaren om gebruik te maken van het openbaar vervoer. Als we deze twee ervaringen samennemen en kijken naar groepsverschillen, dan blijkt dat mensen met een beperking een stuk vaker discriminatie ervaren dan mensen zonder beperking. Zij ervaren vier keer zo vaak belemmeringen in het ov-gebruik als mensen zonder beperking. Eerder onderzoek toonde door praktijktests in het openbaar busvervoer al dat rolstoelgebruikers problemen met de toegankelijkheid ondervinden (College voor de Rechten van de Mens 2017). De overheid heeft inmiddels een actieprogramma in werking gezet om de toegankelijkheid van het openbaar vervoer voor mensen met een beperking te verbeteren (Iedereen onderweg! 2019). Daarnaast zien we opnieuw dat de verschillen tussen etnische groepen zich concentreren langs de band van een westerse en een niet-westerse achtergrond. Mensen met een niet-westerse achtergrond ervaren vaker discriminatie in het openbaar vervoer dan mensen met een westerse achtergrond.

#### 4.6.3 Online discriminatie

Het internet biedt de mogelijkheid om in (gedeeltelijke) anonimiteit uitspraken te doen. Dat kan online zowel in een openbare omgeving gebeuren (bv. in YouTube-comments of onder nieuwsberichten), als in (semi)gesloten omgevingen zoals besloten fora of sociale media als Facebook en Twitter. De mogelijkheid bestaat dat deze uitspraken ongeremder zijn dan wanneer men zich offline zou uiten, zeker wanneer men online de optie heeft om anoniem berichten te plaatsen. Uitspraken kunnen in het algemeen betrekking hebben op bepaalde bevolkingsgroepen of persoonlijk gericht zijn aan individuen – die men al dan niet persoonlijk kent (‘Jij bent een [...] -Marokkaan’). Deze uitingen kunnen in potentie door iedere lezer die er toegang toe heeft als discriminerend worden ervaren. In de vragenlijst is niet achterhaald waar men de uitspraak heeft vernomen en in welke context deze is gedaan. In totaal zegt 3% van de Nederlanders discriminatie te hebben meegemaakt doordat ze slachtoffer zijn van bedreigingen of scheldpartijen online. Mensen met een beperking ervaren meer onlinediscriminatie dan mensen zonder beperking, en lhb’-personen worden vaker dan hetero-personen discriminatoir uitgescholden of bedreigd via internet of sociale media. Jongvolwassenen overkomt dit vaker dan ouderen.

#### 4.6.4 Uitgaan

*‘Bij de discotheek, dat ik niet binnenkwam, dat heb ik ook weleens gehad. Toen kwam ik daar met een paar vrienden. De uitsmijter vroeg: heb jij een clubkaart? Ik zei: Nee. “Oh nee, dan kom je niet binnen.” Ik zei: “Ik heb wel een legitimatie en alles bij me.” “Nee, zonder clubkaart kom je niet binnen.” Nou, en later hoorde ik: er bestaat niet eens een clubkaart.’*  
(man, migratieachtergrond)

Bijna acht op de tien Nederlanders is in 2018 uit geweest, zoals naar een restaurant, bar, bioscoop of discotheek. In totaal geeft 4% van hen aan hierbij vermoedelijk te maken te hebben gekregen met discriminatie. Dan gaat het bijvoorbeeld om een weigering van de toegang tot een horecagelegenheid. Onder andere de gemeente Amsterdam constateerde afgelopen jaren in de eigen gemeente het bestaan van horecadiscriminatie door toegangsweigeringen op grond van etniciteit en besloot dit aan te pakken (Gemeente Amsterdam 2017). Blijkens ons onderzoek komt het ook voor dat uitgaanspubliek discriminatie ervaart doordat ze seksueel worden lastiggevallen of te maken hebben met bedreiging of geweld.

We vinden geen verschillen in het totaal aan discriminatie-ervaringen voor mannen en vrouwen, maar mannen en vrouwen hebben andersoortige discriminatie-ervaringen tijdens het uitgaan. Zo ervaren mannen vaker dan vrouwen dat zij geweigerd worden in een gelegenheid en dat discriminatie daarbij een rol speelde, en hebben zij vaker te maken met fysiek geweld waarbij discriminatie een rol speelde dan vrouwen. Vrouwen daarentegen hebben vaker dan mannen bij het uitgaan te maken met discriminatie waarbij ze seksueel worden lastiggevallen. Mannen en vrouwen hebben even vaak te maken met discriminatoir naroeppen of uitschelden bij het uitgaan.

De verschillen in discriminatie tussen hetero-personen en lhb'-personen liggen bij twee situaties waar lhb-personen vaker mee te maken hebben dan hetero-personen: ze worden nageroepen, uitgescholden, en tijdens het uitgaan bespuugd en seksueel lastiggevallen. Lhb-personen rapporteren niet vaker dan hetero-personen dat zij te maken hebben met fysiek geweld tijdens het uitgaan of geweigerd worden in een horecagelegenheid. Wat leeftijd betreft komt onder het uitgaanspubliek horecadiscriminatie gemiddeld vaker voor bij jongvolwassenen (15-34 jaar) dan bij mensen in oudere leeftijdsgroepen. Wederom zijn er ook grote verschillen naar etniciteit. Mannen met een niet-westerse achtergrond worden vaker dan autochtone mannen geweigerd in een horecagelegenheid. Onder vrouwen bestaat dit verschil niet. De zichtbaarheid van etniciteit speelt wederom een rol: mensen van wie uiterlijk herkenbaar is dat zij een migratieachtergrond hebben, worden naar eigen zeggen vaker (vermoedelijk) gediscrimineerd dan mensen van wie die migratieachtergrond niet zo herkenbaar is.



#### 4.6.5 Sport

*'Ik moet wel heel eerlijk zeggen mensen met een andere afkomst krijgen vaak oordelen: dat ze agressief zijn of dat ze niet zo slim zijn. Ik hockey en ik heb Nederlandse meisjes in mijn team. Ik heb heel vaak het gevoel dat als zij iets zeggen dat het zeg maar gewoon is van: oké laat maar. Maar dat als ik iets zeg dat het gelijk is van: oh hoe kan je dat zeggen! Dan wordt er iets gedaan wat echt niet mag, en dan denk ik van 'ja maar dit klopt niet' en dan zeg ik er expres niks van. Terwijl ik juist een beetje een persoon ben die vaak weet wat ik moet zeggen en hoe ik het moet zeggen. Dan wil ik er wel wat van zeggen, maar ik ben bang dat ik zeg maar beoordeeld wordt van 'ja het zijn weer buitenlanders', terwijl ik gewoon in Nederland geboren ben. En als je er iets van wil zeggen dan moet je het echt schreeuwen, want jij staat daar en de coaches staan hier, dus je moet wel schreeuwen. En dat kan ook weer agressiever overkomen. En daardoor hou ik mij ook vaak rustig.'*

(respondent, migratieachtergrond)

Van de totale bevolking die in de afgelopen twaalf maanden in de vrije tijd heeft gesport, ervaart 1% (mogelijk) discriminatie doordat ze hierbij zijn uitgescholden of nageroepen. Andere mogelijke vormen van discriminatie in de sport, zoals andersoortige onprettige bejegening of uitsluiting van deelname, zijn in deze vragenlijst niet voorgelegd. Mannen, mensen met een beperking en Nederlanders met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse migratieachtergrond ervaren meer discriminatie bij het sporten dan hun referentiegroepen. Zowel bij mensen met een beperking als mensen met een migratieachtergrond speelt de zichtbaarheid van het kenmerk geen rol. Enigszins opvallend is nog dat lhb-personen niet beduidend vaker discriminatie in de sport ervaren dan heteroseksuele sporters, ook niet uitgesplitst naar geslacht (hoewel niet verder is doorgevraagd om wat voor sport het gaat). Het Mulier Instituut constateerde al dat lhb-acceptatie in de sport is toegenomen ten opzichte van voorgaande jaren (Hoeijmakers en Elling 2018). Dat beeld lijkt hier te worden bevestigd.

#### 4.6.6 Gevolgen

Aan respondenten die aangeven minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel) in de publieke ruimte te hebben, is gevraagd welke gevolgen die ervaring voor hen had (zie tabel 4.12). Bijna 40% van de mensen die zich gediscrimineerd hebben gevoeld in het openbaar zegt (heel) vaak de vermeende daders te vermijden. Of ze houden afstand van andere mensen die lijken op de daders. Een deel van hen zou (gelijkende) daders wel willen vermijden, maar dat is voor hen niet mogelijk. Slachtoffers vermijden verder soms of vaker de plek waar de discriminatie plaatsvond, hoewel ook dat niet voor iedereen mogelijk is. Ruim een derde van de slachtoffers voelt zich soms angstig, een op de vijf doet dat zelfs (heel) vaak. De meerderheid van de slachtoffers zoekt meer verbondenheid met mensen met dezelfde achtergrond als zichzelf. Slechts een kwart doet dat niet. Ook in het onderwijs en op het werk zagen we al deze toenadering naar de eigen *ingroup* als gevolg van discriminatie.



Tabel 4.12

Gevolgen van discriminatie onder Nederlanders met een discriminatie-ervaring in de publieke ruimte, 2018 (n = 923) (in procenten)

als gevolg van discriminatie	nooit	soms	(heel) vaak	zou wel willen, maar kan niet
vermijd ik de plek waar discriminatie plaatsvond	41	21	29	8
vermijd ik de persoon/personen die mij discrimineren	30	19	39	12
houd ik afstand van mensen die lijken op de mensen die mij discrimineren	40	20	36	4
voel ik mij angstig	43	37	20	-
zoek ik meer verbondenheid met mensen die dezelfde achtergrond hebben als ik	26	27	44	3

Bron: SCP/CBS (ED'18)

#### 4.6.7 Melden

Van de mensen die een discriminatie-ervaring in de openbare ruimte (vermoeden te) hebben, doet 10% hiervan een melding. Dat gebeurt het vaakst bij de politie, maar dat betreft alsnog slechts 4% van alle discriminatie-ervaringen op straat, in het verkeer, bij het uitgaan, online en bij sport. Ook bij een vertrouwenspersoon wordt door 4% gemeld.

Het Meldpunt internet Discriminatie (MiND) registreerde in 2018 583 meldingen van online discriminatie (Waltz et al. 2019). Van de mensen met een online discriminatie-ervaring deed volgens ons onderzoek bijna niemand een melding bij MiND, waardoor het aandeel binnen het brede terrein van de publieke ruimte ook nagenoeg nul is.

Veruit de meeste mensen doen geen melding van discriminatie-ervaringen in de publieke ruimte. Daarmee heeft dit terrein, samen met zoeken naar werk, de laagste meldingsbereidheid. Hierbij maakt het ook weinig verschil of er sprake is van twijfel of de ervaring discriminatie betreft of niet.

Tabel 4.13

Melden van discriminatie onder Nederlanders met een discriminatie-ervaring in de publieke ruimte, 2018 (n = 1995) (in procenten)

---

discriminatie ergens gemeld	10
discriminatie gemeld bij:	
meldpunt voor discriminatie / antidiscriminatievoorziening (ADV)	1
College voor de Rechten van de Mens	0
politie	4
Meldpunt internet Discriminatie (MiND)	0
ombudsman	1
vertrouwenspersoon	4
ergens anders	5
nergens gemeld	90

---

Bron: SCP/CBS (ED'18)

#### 4.7 Gronden van ervaren discriminatie

Per terrein is aan respondenten die aangeven discriminatie (inclusief twijfel) te hebben ervaren, gevraagd op welke discriminatiegrond dat volgens hen was bij de laatste keer dat het gebeurde.<sup>4</sup>

Tabel 4.14 laat zien dat het per terrein verschilt welke gronden zijn genoemd, maar dat tegelijkertijd de verdeling van de vermelde gronden ook een gedeeltelijke weergave is van de bevolkingssamenstelling van verschillende groepen die deze gronden vertegenwoordigen. De helft van de bevolking bestaat bijvoorbeeld uit vrouwen, dus zal de grond geslacht mede hierdoor vaker worden genoemd dan seksuele voorkeur. Voor een inzicht in hoe en in hoeverre deze bevolkingsgroepen afzonderlijk discriminatie ervaren, verwijzen wij naar de volgende hoofdstukken. De onderhavige paragraaf beschrijft vooral de verdeling van discriminatiegronden per terrein en over terreinen. Uit de tabel is bijvoorbeeld af te lezen dat ervaren discriminatie-incidenten bij het zoeken naar werk vooral betrekking hebben op leeftijd en dat de gronden gerelateerd aan etniciteit bij alle terreinen vaak worden genoemd. We gaan kort in op de verdeling van gronden per terrein.

Tabel 4.14

Gronden van laatste keer dat discriminatie werd ervaren (inclusief twijfel) door Nederlanders met minimaal één discriminatie-ervaring, naar terrein, 2018 (n = 4539) (in procenten)

	onderwijs	zoeken naar werk	op het werk	instanties	in de openbare ruimte
leeftijd	20	56	24	22	16
geslacht	22	8	25	11	27
etnische herkomst/ ander land	30	32	22	26	26
huidskleur <sup>a</sup>	14	13	11	13	19
handicap of chronische ziekte	9	11	10	20	11
geloof	15	8	10	10	12
seksuele voorkeur	5	1	4	3	4

a Huidskleur is wettelijk gezien geen discriminatiegrond, maar betreft indirect onderscheid op grond van ras (herkomst).

b Andere discriminatiegronden kunnen zijn: burgerlijke staat, politieke voorkeur, levensovertuiging, contracttype (tijdelijk of vast) of arbeidsduur (parttime of fulltime). Maar mensen kunnen ook vinden dat ze gediscrimineerd worden vanwege een niet-wettelijke grond, bijvoorbeeld hun uiterlijk of opleidingsniveau.

Leesvoorbeeld: van de mensen die discriminatie hebben ervaren bij het zoeken naar werk voelde 56% zich de laatste keer dat dit gebeurde gediscrimineerd op grond van leeftijd.

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Van de laatste keer dat leerlingen discriminatie ervoeren in het onderwijs, was dat in drie op de tien gevallen op grond van herkomst. Hiermee is dit de vaakst genoemde grond bij dit terrein. Ondanks dat seksuele voorkeur hier het minst vaak als grond wordt aangewezen, is dit percentage ten opzichte van andere terreinen juist het hoogst in het onderwijs. Het percentage dat een handicap of chronische ziekte als grond noemt (9%) is bij dit terrein het laagst ten opzichte van andere terreinen, maar dat kan te maken hebben met het feit dat (niet-aangeboren) beperkingen en ziekten pas op latere leeftijd gaan spelen. Paragraaf 4.2.1 beschreef bijvoorbeeld een aantal discriminatoire situaties in het onderwijs die leerlingen met een beperking juist aanzienlijk vaker zeggen te ervaren dan leerlingen zonder beperking.

Meer dan de helft van de werkzoekenden die vermoeden in hun zoektocht naar een baan te zijn gediscrimineerd, geeft aan dat dit volgens hen gebeurde op grond van leeftijd (56%). Dit is niet alleen op dit terrein, maar over alle terreinen bezien een absolute uitschieter. Hoewel in het algemeen jongeren gemiddeld vaker aangeven discriminatie te ervaren dan ouderen (zie hoofdstuk 6), zijn het hier vooral de oudere werkzoekenden die deze discriminatiegrond zelf noemen.

De tweede veelgenoemde grond bij het zoeken naar werk is die van herkomst. Ten opzichte van andere terreinen wordt deze grond relatief het vaakst genoemd op dit terrein. Paragraaf 4.3.1 beschreef reeds de uitsluitende effecten van onder meer een niet-Nederlands klinkende achternaam in de zoektocht naar een baan. Na leeftijdsdiscriminatie is dit verhoudingsgewijs volgens de ondervraagden dus ook veel aan de orde. De grond seksuele oriëntatie is vergeleken met andere terreinen hier juist de minst genoemde, wat waarschijnlijk komt doordat seksuele voorkeuren vaak (nog) niet een bekend gegeven zullen zijn in sollicitatiepraktijken (en een relatief wat kleinere groep in de bevolkingssamenstelling betreft). Op de werkvloer is dit bijvoorbeeld gemiddeld vaker een issue.

Bij de laatste discriminatie-ervaringen op het terrein van arbeid is geslacht de vaakst genoemde grond, te weten volgens een kwart van alle werkenden met een vermeende discriminatie-ervaring op de werkvloer. Hiervan is de overgrote meerderheid vrouw (86%). Vlak achter geslacht komt de grond leeftijd. Ook hier zijn het vooral de oudere leeftijdsgroepen die de grond leeftijd noemden, hoewel verhoudingsgewijs de jongste groep (15-24 jaar) ook een groot aandeel heeft. De grond herkomst betreft ook hier een veelgenoemde grond, maar is ten opzichte van andere terreinen op het terrein van werk relatief de minst voorkomende. Dat geldt ook voor de mate waarin men 'huidskleur' als grond noemde. Er zijn dus zeker discriminatie-incidenten als zodanig ervaren op het werk die betrekking hebben op iemands afkomst, maar vermeende discriminatie op grond van geslacht of leeftijd is gemiddeld nog iets vaker aan de orde bij de arbeid. Op andere terreinen, zoals in het onderwijs en door instanties, speelt afkomst juist weer het vaakst een rol volgens de ondervraagden.

Eén op de vijf mensen die vermoeden te zijn gediscrimineerd door een instantie (bv. overheid, politie of op de woningmarkt), noemt de grond handicap als reden van discriminatie. Hierbij valt op dat deze grond relatief gezien het hoogst is op dit terrein. Paragraaf 4.5 liet al zien dat mensen met een beperking beduidend vaker dan mensen zonder beperking vermoedens van discriminatie hebben door een zorginstantie, de overheid, het uuv of op de woningmarkt. Op het terrein aangaande instanties wordt herkomst het vaakst genoemd als discriminatiegrond. Eerder bleek al dat Nederlanders met een migratieachtergrond zich bijna door alle betreffende instanties vaker gediscrimineerd voelen dan Nederlanders zonder migratieachtergrond.

Ervaringen van discriminatie in de publieke ruimte berusten het vaakst op grond van geslacht en etnische afkomst. Diegenen die geslacht als grond noemden, zijn bijna allemaal vrouw (88%). Wat betreft de grond herkomst valt hierbij op dat 'huidskleur' als voorge-

legde grond ten opzichte van andere terreinen hier het vaakst wordt genoemd. Het is allicht tekenend voor het vluchtige, vaak anonieme karakter van de contacten tussen mensen in de publieke ruimte, ten opzichte van bijvoorbeeld contacten tussen mensen op school of op het werk. Bijvoorbeeld mensen die elkaar passeren op straat of in het verkeer en in conflictsituaties ageren, of de relatieve anonimiteit van mensen bij het uitgaan. Zichtbaarheid bleek eerder al een rol te spelen bij discriminatie op straat, in de woonbuurt en bij het uitgaan.

#### 4.8 Samenvatting van de belangrijkste bevindingen

- In het onderwijs wordt door de participanten relatief gezien het vaakst discriminatie ervaren: in 2018 ervoer 22% van de studenten en scholieren zonder twijfel discriminatie. Inclusief twijfel is dat 30%. Op dit terrein gaat het bijvoorbeeld om vermeende discriminatie bij pesterijen, handelingen van een docent of bij het zoeken naar een stage.
- Ook op de arbeidsmarkt is het percentage ervaren discriminatie relatief hoog. Bij het zoeken naar werk heeft 13% zonder twijfel discriminatie ervaren. Inclusief twijfel is dat het dubbele; dit relatief grote verschil tussen de mensen die wel en niet twijfelen of discriminatie een rol speelde bij afwijzingen in het sollicitatieproces, wordt zeer waarschijnlijk veroorzaakt doordat discriminatie hierbij vaak lastig te bewijzen is. Op het werk vermoedt een kwart van de werkenden te maken te hebben gehad met discriminatie (16% zonder twijfel), bijvoorbeeld rondom de arbeidsvoorwaarden of bij de omgang op de werkvloer.
- Ervaren discriminatie door instanties komt gemiddeld iets minder vaak voor (maar wordt nog steeds ervaren door 9% tot 16% van alle Nederlanders). Hierbij gaat het bijvoorbeeld om situaties op de woningmarkt, in contact met de politie of met een overheidsinstelling als een gemeente. In de (semi)publieke ruimte, zoals onder meer op straat, in het verkeer en bij het uitgaan, gaat het om 12% tot 16%.
- De gevolgen van discriminatie op deze terreinen zijn substantieel. Aanzienlijke percentages van mensen met een discriminatie-ervaring geven aan als gevolg van discriminatie onder hun niveau te werken of onderwijs te volgen, of zelfs hiermee gestopt te zijn. Angst, eenzaamheid en gevoelens van onveiligheid kunnen ook optreden. Een ander effect is vermijding: mensen keren zich meer af van vermeende daders of mensen met gelijkende profielen van daders, en gaan risicovolle plekken en situaties uit de weg.
- Er wordt weinig melding gemaakt van ervaren discriminatie. Dit geldt in feite voor alle terreinen. Als er al ergens melding van wordt gemaakt, is dat meestal bij de partij die directe betrokkenheid heeft bij het vermeende incident (bv. intern bij een onderwijsinstelling of werkgever). Bij formele instanties die discriminatiemeldingen registreren wordt slechts een fractie van de ervaringen gemeld. Ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk wordt over alle terreinen gezien relatief het minst gemeld, terwijl van discriminatie-ervaringen op het werk gemiddeld nog het vaakst een melding wordt gemaakt.

## Noten

- 1 Van 211 ondervraagde vrouwelijke leerlingen met een beperking.
- 2 Over respectievelijk  $n = 88$ ,  $n = 158$  en  $n = 179$ .
- 3 De toegenomen aandacht voor etnisch profileren kan aanleiding zijn voor een toename in ervaren discriminatie door de politie, maar vanwege een aangepaste vraagstelling is het niet mogelijk om de percentages uit 2013 en 2018 met elkaar te vergelijken en dit te achterhalen.
- 4 Er zijn steeds zeven discriminatiegronden voorgelegd, waarbij men meer gronden tegelijk kon aankruisen. Respondenten hadden de mogelijkheid om ook een andere grond te omschrijven. Dit kon zowel een andere door de wet beschermde discriminatiegrond zijn (zoals burgerlijke staat of politieke voorkeur), een beschrijving van een grond waarbij men vermoedelijk niet weet om welke formele grond het gaat (bv. 'zwangerschap', wat valt onder de grond geslacht), als een niet-beschermde grond (zoals esthetisch uiterlijk of opleidingsniveau).

## 5 Ervaren discriminatie in 2018 en 2013 vergeleken

### 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk vergelijken we de mate en aard van ervaren discriminatie in 2018 met gegevens die we hierover in 2013 verzamelden. De gebruikte vragenlijsten zijn in beide jaren niet helemaal gelijk. Om rekening te houden met deze verschillen baseren we de vergelijking alleen op de vragen die in beide jaren gesteld zijn. Dit betekent wel dat de samengestelde cijfers die we in dit hoofdstuk presenteren voor 2018 iets kunnen afwijken van de cijfers die we in andere hoofdstukken van dit rapport presenteren. Hetzelfde geldt voor de hier gepresenteerde cijfers voor 2013: deze wijken iets af van de cijfers die we hier eerder over publiceerden (Andriessen et al. 2014), omdat we ten behoeve van de vergelijking met 2018 niet alle incidenten meenemen.

Verschillen tussen de jaren kunnen daadwerkelijke verschillen reflecteren, maar een deel is mogelijk ook het gevolg van methodologische keuzen. Kader 5.1 gaat hier dieper op in. In grote steekproeven zijn kleine verschillen al gauw statistisch significant. In dit onderzoek zullen vanwege de omvang van de steekproef verschillen vanaf 2 procentpunten in de totale populatie al statistisch significant zijn. Statistische verschillen zijn echter niet altijd relevant. Om substantiële verschuivingen in beeld te brengen beschouwen wij verschillen vanaf 5 procentpunten in de totale populatie als betekenisvol. In kleinere groepen zijn verschillen minder snel significant. In kleinere subgroepen (< 1000 personen) zullen we daarom wel uitgaan van statistische significantie.

---

#### Kader 5.1 Methodologische verschillen met het onderzoek uit 2013

In 2013 voerde het Sociaal en Cultureel Planbureau een vergelijkbaar onderzoek uit naar ervaren discriminatie in Nederland (Andriessen et al. 2014). Met het oog op de vergelijking van gegevens is het onderzoek dat in 2018 werd uitgevoerd zo veel mogelijk op dezelfde manier uitgevoerd. Zo is de steekproef op dezelfde manier getrokken, zijn opnieuw zowel schriftelijke vragenlijsten als online vragenlijsten aan respondenten aangeboden en werden de vragenlijsten, die zo veel mogelijk hetzelfde zijn gehouden, vertaald in het Engels, Turks en Pools. Desondanks zijn er vijf verschillen aan te wijzen die mogelijk een effect hebben op de ervaringscijfers. Met een aantal van deze verschillen kunnen we rekening houden en zo een zuivere vergelijking maken, met een aantal kan dat niet en daarvan kunnen we dus niet uitsluiten dat zij een rol spelen in de vergelijking.

<sup>1</sup> *Enkele incidenten uit de lijst van 2013 zijn geschrapt, in de lijst van 2018 zijn enkele nieuwe toegevoegd*  
De vragenlijst die in 2013 is gebruikt, is voor het overgrote deel gehandhaafd, zowel qua inhoud als qua uiterlijk (lay-out). Enkele vragen uit de lijst van 2013 zijn geschrapt en in 2018 zijn enkele nieuwe vragen toegevoegd. Relevant voor de vergelijking tussen 2013 en 2018 is het schrappen van de vragen uit de lijst van 2013 die betrekking hebben op de ervaring gestigmatiseerd te worden. Deze vragen zijn geschrapt, omdat deze ervaringen van een net andere orde waren dan de vragen naar discriminatie-incidenten. In de vragenlijst van 2018 zijn enkele nieuwe vragen naar discriminatie-ervaringen toegevoegd die volgens ons relevant waren te onderzoeken. Zo zijn bijvoorbeeld twee vragen naar discriminatie-ervaringen die zich online afspelen toegevoegd.

Om rekening te houden met deze verschillen tussen de vragenlijsten van 2013 en 2018 baseren we de vergelijking tussen deze twee jaren alleen op de vragen die in beide jaren gesteld zijn, zodat we voor beide jaren dezelfde dingen vergelijken. Dit betekent wel dat de samengestelde cijfers die we in dit hoofdstuk presenteren voor 2018 iets kunnen afwijken van de cijfers die we in andere hoofdstukken van dit rapport presenteren, omdat ze gebaseerd zijn op een subset van incidenten. Hetzelfde geldt voor de hier gepresenteerde cijfers voor 2013: deze wijken iets van de cijfers die we hier eerder over publiceerden (Andriessen et al. 2014), omdat we ten behoeve van de vergelijking met 2018 niet alle incidenten meenemen.

## 2 *Geen Marokkaans-Arabische vertaling meer in 2018*

Een vertaling van de vragenlijst in het Marokkaans-Arabisch was in 2013 nog wel beschikbaar, maar in 2018 niet meer, omdat hier in 2013 weinig gebruik van is gemaakt. Voor veel Marokkaanse Nederlanders is dit geen relevante vertaling, omdat zij deze taal niet beheersen. Het is mogelijk dat als gevolg van het ontbreken van deze vertaling toch een aantal mensen niet heeft kunnen meedoen met het onderzoek. In de non-responsanalyse geeft 5,6% van de Marokkaans-Nederlandse non-respondenten die hiernaar gevraagd zijn aan dat taalproblemen een rol speelden bij hun weigering om mee te doen aan het onderzoek. Niet duidelijk is echter of dit probleem zou zijn opgelost met een Marokkaans-Arabische vertaling. Daarbij is dit percentage niet hoger dan bijvoorbeeld onder Turkse Nederlanders (6%) voor wie wel een vertaling van de vragenlijst in het Turks beschikbaar was. Onze inschatting is dan ook dat het ontbreken van de Marokkaans-Arabische vertaling in de Marokkaans-Nederlandse groep de deelname van een aantal respondenten heeft bemoeilijkt, maar dat dit een zodanig kleine groep betreft, dat de gevolgen hiervan voor de vergelijking met 2013 gering zijn.

## 3 *Volgorde van de vragenblokken veranderd*

In 2013 startte de vragenlijst met vragen over de publieke ruimte, terwijl deze in de vragenlijst van 2018 als laatste aan de beurt kwamen. In 2018 startte de vragenlijst met vragen over het onderwijs. Het is niet ondenkbaar dat verschillen in de mate van ervaren discriminatie voor terreinen tussen de jaren te maken hebben met deze volgordeverschillen. Aan het begin van de vragenlijst kunnen respondenten nog gemotiveerd zijn deze in te vullen, terwijl die motivatie – zeker bij lange vragenlijsten – verderop lager kan zijn. Wellicht dat er respondenten zijn die onterecht aangeven geen discriminatie meegemaakt te hebben om zo eerder de vragenlijst te kunnen afronden. Andersom kan het ook dat er een leereffect optreedt tijdens het invullen van de vragenlijst, waarbij respondenten in de loop van de vragenlijst sensitiever worden voor manieren waarop discriminatie een rol kan spelen. Wanneer dit zo is, zullen terreinen die later in de vragenlijst aan bod komen juist hogere ervaringscijfers opleveren. Het is niet mogelijk een goede inschatting te maken van de mate waarin beide mechanismen optreden en elkaar eventueel opheffen. Het is wel goed om deze mogelijke effecten in het achterhoofd te houden bij het interpreteren van de resultaten.

## 4 *Lagere respons onder Marokkaanse Nederlanders en Nederlanders met een achtergrond in Midden- en Oost-Europa*

In hoofdstuk 1 lieten we de responspercentages zien die in 2018 waren behaald voor de verschillende etnische groepen. Tabel 5.1 vergelijkt deze percentages met de respons uit 2013. Deze tabel maakt duidelijk dat in 2018 voor alle groepen een lagere respons is behaald dan in 2013. Voor sommige groepen zijn de verschillen miniem (bv. autochtone Nederlanders), voor Marokkaanse Nederlanders zijn de verschillen echter aanzienlijk. Hier komt bij dat Marokkaanse Nederlanders in vergelijking met andere groepen relatief vaak de vragenlijst voortijdig hebben afgebroken of dat de vragenlijsten van deze groep om een andere reden werden afgekeurd (bv. omdat niet de steek-



proefpersoon de vragenlijst had ingevuld). Dit betrof onder Marokkaanse Nederlanders bijna één op de vijf vragenlijsten, onder alle respondenten ging het om 13%. Nadere analyses van deze uitvallers wijst echter niet eenduidig op een patroon in de ervaren discriminatie (of uitvallers juist meer of minder discriminatie ervaren).

Tabel 5.1

Responspercentages naar etnische groepen, 2013 en 2018 (in procenten)

	2013	2018
autochtoon	34,5	34,4
Turks	18,9	18,1
Marokkaans	18	14,6
Surinaams	22,8	22,4
Antilliaans	22,9	22,1
Midden- en Oost-Europees	24,3	22,1

Bron: Veldwerkverslag TNS NIPO (2013), Veldwerkverslag I&O Research (2018)

## 5.2 In totaal evenveel discriminatie ervaren in 2018 als in 2013

Inwoners van Nederland ervoeren in 2018 evenveel discriminatie als in 2013 (tabel 5.2). Wanneer we mensen die twijfelen of het discriminatie was buiten beschouwing laten, gaat het om ongeveer een kwart van de inwoners, inclusief twijfel komen we in beide jaren uit op een derde. Onder de oppervlakte liggen echter wel verschuivingen verborgen. Zo ervaren bepaalde groepen minder discriminatie (zoals Turkse en Marokkaanse Nederlanders), terwijl andere groepen juist meer discriminatie zijn gaan ervaren (bv. mensen met een beperking). Ook is sprake van veranderingen in het type ervaren discriminatie ten opzichte van 2013: in 2018 wordt er vaker discriminatie op grond van geslacht en beperking ervaren en neemt de ervaren discriminatie vaker de vorm aan van ongelijke behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Tot slot is discriminatie ook iets van plaats veranderd: in 2018 wordt meer discriminatie in het onderwijs en op het werk ervaren. Hierna diepen we deze verschuivingen verder uit.

Tabel 5.2

Mate van ervaren discriminatie, met en zonder twijfel, bevolking van 15 jaar en ouder, 2013 en 2018 (in procenten)

	2013	2018
ervaren discriminatie zonder twijfel	23	23
ervaren discriminatie inclusief twijfel	33	34

Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

### 5.3 Discriminatie vaker op grond van geslacht en beperking

Hoewel de totale *mate* van ervaren discriminatie niet is veranderd, zien we wel een verschuiving in *de aard* van de ervaren discriminatie: in 2018 wordt de ervaren discriminatie vaker in verband gebracht met geslacht en beperking dan in 2013. Op de andere gronden zien we geen significante verschillen (zie tabel 5.3). Mogelijk hangt de verschuiving samen met recente maatschappelijke discussies, zoals #metoo, en met de inwerkingtreding van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap in 2016 (dat onder meer de gelijke behandelingsrechten van mensen met een beperking benadrukte en uitbreidde). De #metoo-discussie is zeer breed nationaal en internationaal gevoerd en heeft ten eerste het collectieve bewustzijn vergroot dat met name vrouwen regelmatig slachtoffer zijn van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Doordat bekende vrouwen (en een enkele man) met hun ervaringen naar buiten kwamen, werd onacceptabel gedrag meer zichtbaar en bespreekbaar. Veel vrouwen die vanuit schaamte eerder zwegen, voelden zich nu minder alleen en meer gesteund om hun ervaringen te delen. Ten tweede had de #metoo-discussie tot gevolg dat er meer discussie kwam over welk gedrag wel en niet geaccepteerd was; het verscherpte daarmee ook de norm. Dat er in 2018 meer dan in 2013 discriminatie op grond van geslacht wordt ervaren, kan dan ook samenhangen met zowel een groter bewustzijn van discriminatie op grond van geslacht, als met een verscherpte norm (zaken die eerder niet als normoverschrijdend werden aangemerkt, worden dat nu wel) en een grotere openheid (minder terughoudend om ervaringen te benoemen als discriminatie op grond van geslacht). Dat discriminatie vaker op grond van geslacht wordt ervaren, kan ook te maken hebben met een groeiend bewustzijn dat emancipatie van vrouwen nog lang niet voltooid is. Mannen verdienen bijvoorbeeld nog altijd meer dan vrouwen (zie ook hoofdstuk 5) en bezetten nog altijd veel vaker posities met macht. Met enige regelmaat worden maatregelen voorgesteld of afgekondigd die tot een meer gelijke positieverdeling moeten leiden, zoals voorkeursbeleid bij gelijke geschiktheid of quota (bv. het SER-advies diversiteit naar de top 2019). Omdat de geprivilegieerde positie die mannen innemen niet altijd gezien of herkend wordt, voelen de voorgestelde maatregelen tot meer gelijkheid wellicht soms als achterstelling en minder kansen. Dit kan verklaren waarom ook onder mannen wat vaker discriminatie op grond van geslacht wordt ervaren. Dat geldt ook voor de #metoo-discussie, waarbij sommige mannen het gevoel hebben dat zij bij voorbaat in de beklagdenbank terechtkomen en dat al hun interacties met vrouwen potentieel als ongewenst of grensoverschrijdend gelabeld worden.

De toename van ervaren discriminatie op grond van beperking kan wellicht in verband worden gebracht met een grotere bewustwording van deze vorm van discriminatie als gevolg van het in werking treden van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (in Nederland op 14 juli 2016). Doel van dit verdrag is dat de positie van mensen met een beperking wordt versterkt. Drempels moeten worden verminderd, zodat mensen met een beperking ongehinderd kunnen deelnemen aan de samenleving, zoals participeren in onderwijs, op de arbeidsmarkt en toegang tot maatschappelijke voorzienin-

gen (zoals het openbaar vervoer). Het is mogelijk dat drempels die eerder werden gezien als onvermijdelijk na ratificatie van het verdrag inmiddels gezien worden als niet-legitiem, wat een toename van deze grond zou kunnen verklaren. Onder mensen met een beperking is een sterke stijging zichtbaar in discriminatie die wordt ervaren op grond van handicap of chronische ziekte.

Tabel 5.3

Discriminatiegronden, van de mensen met een discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), 2013 en 2018 (in procenten)

	2013	2018
geloof	12	10
geslacht	17	23
seksuele oriëntatie	4	4
huidskleur	13	14
etnische achtergrond	20	22
leeftijd	28	27
beperking, chronische ziekte	7	12

Bron: SCP/CBS (ED '13 en '18)

#### 5.4 Discriminatie vaker in de vorm van ongelijke behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag

In 2018 wordt discriminatie vaker in de vorm van ongelijke behandeling ervaren dan in 2013 (tabel 5.4). Een vergelijking van de afzonderlijke items die onder ongelijke behandeling vallen, laten drie opvallende stijgingen zien. Ten eerste zeggen meer mensen in 2018 dan in 2013 dat zij voor hetzelfde werk minder betaald krijgen en dat ze dus met onderbetaling te maken hebben. De stijging is groter onder vrouwen dan onder mannen. Daarbij komt dat deze onderbetaling in 2018 (door zowel mannen als vrouwen) vaker wordt aangemerkt als discriminatie dan in 2013. Zowel de ervaring van de negatieve gebeurtenis, als de beoordeling daarvan als discriminatie is dus bij deze specifieke situatie gestegen. Ten tweede vallen ervaringen met selectie op de uitzendmarkt op. In 2018 vonden mensen het minder moeilijk om werk te vinden via het uitzendbureau. Ditzelfde zien we bij mensen die direct bij werkgevers naar werk hebben gezocht. Het relatief grotere gemak waarmee werk wordt gevonden, hangt waarschijnlijk samen met de conjunctuur, die in 2018 gunstiger was dan in 2013. Het verschil is echter dat het aandeel mensen dat het moeilijk vinden van werk via een uitzendbureau met discriminatie associeert, is gestegen ten opzichte van 2013. Dit is niet het geval bij mensen die bij werkgevers hebben gesolliciteerd. Meer mensen ervaren dus dat het makkelijker is om werk te vinden via het uitzendbureau, maar ook meer mensen denken dat discriminatie een rol speelt als het toch moeilijk blijft om via deze weg werk te vinden. In paragraaf 5.5 gaan we hier verder op in.

In 2018 wordt ongeveer twee maal zo vaak discriminatie in de vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag ervaren als in 2013. Een nadere blik op de cijfers wijst uit dat er over

het algemeen sprake is zowel van een toename van het aandeel mensen dat zegt seksueel lastig te zijn gevallen, als van een toename van het aanmerken als discriminatie door mensen die zeggen dit in 2018 te hebben meegemaakt. Met name in het onderwijs is sprake van een grote toename van mensen die zeggen seksueel te zijn lastiggevallen: in 2013 gaf 1% aan dit te hebben meegemaakt, in 2018 is dat met 5% vijf keer zo vaak. Op het werk zien we ook een stijging van ervaren discriminatie in de vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag, maar die is niet zo groot als die in het onderwijs. Op alle terreinen zien we wel een sterke toename van de interpretatie van dit gedrag als discriminatie. Bij situaties die zich voordeden in het onderwijs en bij het uitgaan is die stijging het sterkst (2,5 keer zo vaak). Eerder wezen we al op de invloed van #metoo, waardoor waarschijnlijk zowel de norm van wat acceptabel en wat grensoverschrijdend gedrag is, is verscherpt, als de herkenning en benoeming van dat gedrag als discriminatie is toegenomen. De sterkere stijging bij het onderwijs en uitgaan dan op het werk houdt verder mogelijk verband met de gemiddelde leeftijd van vrouwen die op deze terreinen participeren (want het gaat bij seksueel grensoverschrijdend gedrag in het overgrote deel van de gevallen om vrouwen). Vrouwen in het onderwijs en in het uitgaan zijn gemiddeld jonger en jonge vrouwen zijn kwetsbaarder voor seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Tabel 5.4

Uitingsvormen van ervaren discriminatie, van de mensen met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), 2013 en 2018 (in procenten)<sup>a</sup>

	2013	2018
negatieve bejegening	50	46
ongelijke behandeling	<b>41</b>	<b>51</b>
vandalisme	13	9
bedreiging, geweld	11	8
seksueel grensoverschrijdend gedrag	<b>4</b>	<b>7</b>

a Leesvoorbeeld: In 2013 had 50% van de mensen met minimaal één discriminatie-ervaring discriminatie meegemaakt in de vorm van ongelijke behandeling.

De percentages tellen op tot boven de 100%, omdat mensen meerdere discriminatie-incidenten kunnen hebben meegemaakt die verschillende uitingsvormen hadden.

Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

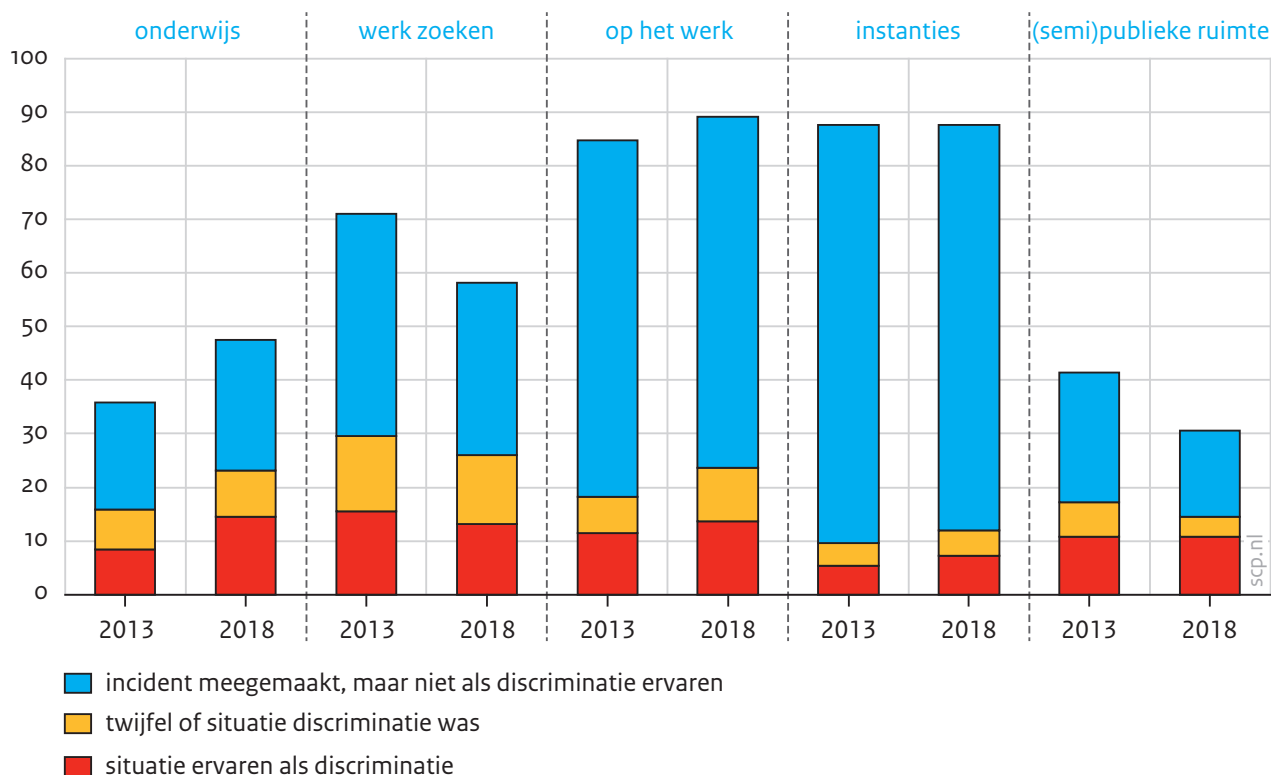
## 5.5 Mate van ervaren discriminatie op de verschillende terreinen in 2013 en 2018

Figuur 5.1 maakt een vergelijking tussen 2013 en 2018 in de mate waarin per terrein situaties zijn meegemaakt en de mate waarin deze zijn ervaren als discriminatie. De totale balk geeft steeds het aandeel mensen weer dat minimaal één gebeurtenis op dat terrein heeft meegemaakt. Meestal gaat het om negatieve gebeurtenissen, maar op het terrein van instanties is het neutraler en daar gaat het erom of er contact is geweest met een van de genoemde instanties. Het rode gedeelte van de staaf geeft het percentage van de partici-

panten weer dat minimaal één van de meegemaakte situaties als discriminatie heeft ervaren. Het gele gedeelte is het percentage mensen dat twijfelde of een incident te maken had met discriminatie. Het blauwe gedeelte is daarmee het percentage mensen dat wel een (of meer) gebeurtenis(sen) meemaakte, maar deze niet als discriminatie heeft ervaren. Als voorbeeld heeft in 2013 dus 36% van de studenten en scholieren een (of meer) van de in de vragenlijst genoemde gebeurtenissen meegemaakt (zie bijlage A2). Bijna een kwart van deze 36% heeft één of meer van deze gebeurtenissen als discriminatie ervaren, wat op het totaal van de studenten en scholieren neerkomt op ruim 8%. Nog eens één op de vijf twijfelde of het discriminatie betrof, wat van alle studenten en scholieren 7% betreft. Inclusief twijfelaars heeft in 2013 dus bijna 16% van de studenten en scholieren discriminatie ervaren in het onderwijs.

Figuur 5.1

Mate waarin negatieve gebeurtenissen zijn meegemaakt en deze als discriminatie werden geïnterpreteerd, zonder en met twijfel, per terrein van de participanten op een terrein, 2013 en 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

Een eerste blik op de figuur laat zien dat er, in beide jaren, flinke verschillen bestaan tussen de terreinen in de mate waarin men daar te maken heeft met (negatieve) gebeurtenissen. Met name op het werk gaat het om opvallend hoge aandelen. 85% van de werkenden in 2013 en 89% in 2018 heeft op het werk ten minste één negatieve gebeurtenis ervaren, zoals uitgescholden of gepest worden of een tijdelijk contract dat niet werd verlengd. Hier-teenover staat de (semi)publieke ruimte waar mensen veel minder negatieve gebeurtenissen meemaken (41% in 2013 en 31% in 2018). Bij het zoeken naar werk en bij instanties

zien we ook hoge percentages, maar bij het zoeken naar werk gaat het om het ontvangen van een afwijzing op een sollicitatie en bij instanties om contact met een instantie (dat dus ook heel plezierig kan zijn geweest).

De figuur laat verder zien dat er op twee terreinen een afname is van negatieve gebeurtenissen: minder mensen zijn in 2018 afgewezen bij het zoeken naar werk, wat waarschijnlijk verband houdt met de aangetrokken conjunctuur, en minder mensen hebben één of meer negatieve gebeurtenissen meegemaakt in 2018 in de (semi)publieke ruimte. In het onderwijs is er sprake van een toename van mensen die één of meer negatieve gebeurtenissen meemaakten. Mogelijk is een deel van de stijging toe te schrijven aan de plek van het terrein onderwijs in de vragenlijst, zoals toegelicht in paragraaf 5.2. In 2013 werden ervaringen in het onderwijs als laatste bevraagd, in 2018 als eerste. In lijn hiermee zien we dat in 2018 voor de publieke ruimte, die in 2013 in de vragenlijst als eerste werd behandeld, minder incidenten zijn aangekruist dan in 2013.

Het contact met instanties is tussen 2013 en 2018 niet veranderd in omvang (evenveel mensen hebben contact gehad met één van de genoemde instanties), maar wel enigszins van aard. Zo probeerden bijvoorbeeld meer mensen een hypotheek te krijgen in 2018 dan in 2013 en hadden minder mensen contact met het uww (zie bijlage A2).

### Meer discriminatie in het onderwijs en op het werk ervaren

Als we kijken naar de mate waarin negatieve gebeurtenissen in beide jaren als discriminatie worden geïnterpreteerd, dan zien we dat er in 2018 een groter deel van de meegemaakte incidenten in het onderwijs als discriminatie wordt geïnterpreteerd. Deelnemers aan het onderwijs geven in 2018 niet alleen aan meer negatieve gebeurtenissen meegemaakt te hebben in het onderwijs (een groter percentage gaf bijvoorbeeld aan te maken te hebben gehad met pesten, uitschelden, vandalisme, geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag), maar zij interpreteren de negatieve gebeurtenissen ook vaker als discriminatie. In 2013 rapporteerde 36% van de participanten in het onderwijs minimaal één negatieve ervaring. Van deze 36% benoemde 23% minimaal een van de gebeurtenissen als discriminatie (en 77% dacht dat het niet te maken had met discriminatie of twijfelde daarover). In 2013 ervoer dus 8% van alle studenten en scholieren discriminatie in het onderwijs. In 2018 had 47% discriminatie één of meer vervelende gebeurtenissen op school meegemaakt en benoemde 31% hiervan minimaal een van deze gebeurtenissen als discriminatie. Omgerekend betekent dit dat 15% van de studenten en scholieren in 2018 discriminatie in het onderwijs heeft ervaren. De mate van ervaren discriminatie in het onderwijs is dus gestegen.

Op het werk is ook sprake van een toename in ervaren discriminatie (inclusief twijfel) die zich met name afspeelt rondom onderbetaling en seksueel grensoverschrijdend gedrag. In 2018 zeggen meer mensen dan in 2013 dat zij voor hetzelfde werk minder betaald krijgen dan collega's (resp. 25% en 19%), en ook wordt dat vaker toegeschreven aan discriminatie: in 2013 ging het volgens 20% van de mensen om discriminatie in de vorm van onderbetaling, in 2018 om 25%.

## Geen afname van ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk

Bij het zoeken naar werk is sprake van een kleine daling die niet significant is, wat betekent dat mensen in gelijke mate als in 2013 discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk. Dat is opvallend in het licht van de aangetrokken conjunctuur. In 2013 was sprake van economische krimp, terwijl er in 2018 economische groei was. Verschillende studies laten zien dat mensen in economisch betere tijden niet alleen sneller aan een baan komen, maar dat ook discriminatie van bijvoorbeeld etnische minderheden dan afneemt (Andriessen et al. 2010; Huijnk et al. 2014). Een recente studie van Panteia (2019) laat zien dat er in vergelijking met 2015 minder sprake is van discriminatie van zowel oudere werkzoekenden als van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. Het Centraal Planbureau daarentegen wijst op hardnekkige achterstanden van deze groep in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Zoals we in latere hoofdstukken zullen zien, ervaren sommige groepen minder discriminatie bij het zoeken naar werk (mensen met een migratieachtergrond, ouderen en lhb-personen), maar ervaren mensen met een beperking juist meer discriminatie in hun zoektocht naar werk. De verwachting op basis van eerder onderzoek dat een meer gespannen arbeidsmarkt zal resulteren in een daling van discriminatie bij zoeken naar werk, lijkt niet altijd op te gaan. Er lijken minder mensen te worden afgewezen bij sollicitaties, maar het aandeel werkzoekenden dat discriminatie heeft ervaren bij de toegang tot arbeid is nagenoeg niet veranderd. Ook over de totale Nederlandse bevolking is dat in omvang hetzelfde gebleven (6%).

Een nadere beschouwing van het terrein zoeken naar werk laat zien dat in 2013 ongeveer evenveel mensen naar werk zochten als in 2018. Zoals figuur 5.1 laat zien had in 2018 een kleiner percentage te maken met afwijzingen op sollicitaties of moeite om aan het werk te komen via het uitzendbureau. De afwijzingen op sollicitaties werden ongeveer in dezelfde mate in 2018 en 2013 als discriminatie ervaren. Wanneer we alleen kijken naar mensen die werk zochten via uitzendbureaus, dan zien we dat in 2018 een groter deel van de mensen die moeite had met werk vinden via deze route zegt dat dit te maken had met discriminatie dan in 2013. Mogelijk speelt de aandacht voor dit type discriminatie door een uitzending van het televisieprogramma RADAR in 2018 een rol. Daarin bleek dat het overgrote deel van de intercedenten bij uitzendbureaus meeging in discriminerende verzoeken van een (fictieve) inlener, zoals ook eerder onderzoek had aangetoond (vgl. Loeters et al. 2014). Ander onderzoek toonde aan dat er sprake is van discriminatie bij uitzendbureaus wanneer potentiële sollicitanten in persoon langsgaan, maar niet in de eerste fase van het online selectieproces (Andriessen et al. 2012). De televisie-uitzending heeft discriminatie bij uitzendbureaus bij een breed publiek weer onder de aandacht gebracht. Mogelijk versterkt dat de associatie en herkenning van discriminatie, wat geleid heeft tot de hogere ervaringscijfers in 2018. Een andere verklaring is in lijn met de *queuing*-theorie van Thurow (1975), die stelt dat in perioden van economische voorspoed er sprake is van afroming van het arbeidsaanbod: eerst vinden de meest aantrekkelijke sollicitanten werk. De werkzoekenden die werkgevers associëren met minder productiviteit en meer risico, bijvoorbeeld gekoppeld aan een specifieke etnische achtergrond of leeftijd, staan achteraan in de rij. In



tijden waarin een grotere groep makkelijker werk vindt, blijft dus een verhoudingsgewijze grotere groep over die niet of moeilijker aan het werk komt, omdat zij door werkgevers als minder aantrekkelijk worden gezien. In de mate dat de aantrekkingskracht te maken heeft met persoonskenmerken als leeftijd en etnische achtergrond is er sprake van discriminatie.

### Ervaren discriminatie door instanties en in publieke ruimte netto gelijk

In 2018 hebben ongeveer evenveel mensen contact met instanties als in 2013 en wordt ongeveer in dezelfde mate iets in dit contact als discriminatie ervaren. Zoals we hoofdstuk 3 aanstipten, is er in vijf jaar tijd wel een grote toename geweest van ervaren discriminatie op de huurwoningenmarkt. Op het terrein van de publieke ruimte leidt de daling in meegemaakte incidenten en de stijging van de beoordeling van die incidenten als discriminatoir per saldo tot het gelijk blijven van de ervaren discriminatie in 2018 in vergelijking met 2013.

## 5.6 Samenvatting van de belangrijkste bevindingen

- Inwoners van Nederland ervoeren in 2018 in totaal evenveel discriminatie als in 2013. Wanneer we mensen die twifelen of het discriminatie was buiten beschouwing laten, gaat het om ongeveer een kwart van de inwoners. Inclusief twijfel komen we in beide jaren uit op een derde.
- De aard van de discriminatie die wordt ervaren, is wel wat veranderd: in 2018 wordt de ervaren discriminatie vaker in verband gebracht met geslacht of met een beperking dan in 2013. Ook neemt de ervaren discriminatie in 2018 vaker de vorm aan van ongelijke behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag. De #metoo-discussie kan een rol in deze verschuiving hebben gespeeld, doordat normen rondom acceptabel gedrag verscherpt zijn, de herkenning van grensoverschrijdend of ongelijk gedrag is toegenomen en de tolerantie ervan is verminderd.
- Scholieren en studenten hebben in 2018 meer negatieve gebeurtenissen meegemaakt in het onderwijs en interpreteren gebeurtenissen meer als discriminatie dan in 2013. In 2018 is de mate van ervaren discriminatie in het onderwijs daarmee toegenomen.
- Ook op het werk is de mate van ervaren discriminatie inclusief twijfel toegenomen. Heel veel mensen maken op hun werk vervelende gebeurtenissen mee, en een wat groter deel van de werkenden denkt dat discriminatie waarschijnlijk een rol speelt bij deze gebeurtenissen als we 2013 met 2018 vergelijken. Dit resulteert in een toename van ervaren discriminatie op dit terrein wanneer twijfel wordt meegerekend.
- In 2018 zochten ongeveer evenveel mensen naar werk als in 2013, maar hadden minder mensen moeite met het zoeken van werk of te maken met afwijzingen op sollicitaties. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het economisch betere tij van 2018. De afwijzingen werden ongeveer in dezelfde mate in 2018 en 2013 als discriminatie ervaren. Wanneer we alleen kijken naar mensen die werk zochten via uitzendbureaus, dan zien we dat hier wel de moeite die het kost om werk te vinden (via de uitzendbranche) vaker



als discriminatie wordt geïnterpreteerd. De omvang van werkzoekenden met een discriminatie-ervaring in de totale Nederlandse bevolking is hetzelfde gebleven.

- Inwoners van Nederland maken naar eigen zeggen in 2018 minder negatieve gebeurtenissen mee in de publieke ruimte. De negatieve gebeurtenissen worden in 2018 wel vaker gezien als discriminatie. Per saldo leidt de daling in meegemaakte incidenten en de stijging van de beoordeling van die incidenten als discriminatoir tot het gelijk blijven van de mate van ervaren discriminatie in 2018 in vergelijking met 2013.

## 6 Mannen en vrouwen

*I: 'Mijn zoon wilde graag zijn rijbewijs halen. Ik heb zo'n pakket voor hem gekocht: een bepaald aantal lessen, inclusief de boeken en het examen. Dat was de afspraak. Mijn zoon is de eerste keer dat hij examen deed geslaagd. Toen heeft hij een envelop van de instructeur meegekregen met de mededeling dat er nog een bedrag betaald moest worden. Nou, dus dat was een verrassing voor mij. Dus ik heb die man gebeld, omdat we een afspraak hadden voor een bepaald pakket en dat ik graag eerst geïnformeerd wordt als er van die afspraak wordt afgeweken. Maar hij vond dat ik toch moest betalen, dus toen kwam hij samen met een soort incassoman langs: ja, mevrouw u moet dat betalen. Ik had mij gelukkig een beetje voorbereid van hoe het werkt in Nederland en ik heb gezegd, ik betaal dat niet. Toen hebben ze nog gedreigd dat ze naar de rechtbank gingen, en ik zei: dat is goed. Ze waren echt aan het intimideren. Maar ik was niet bang van hun. Wij hebben rustig op de bank gezeten, mijn handen trilden, ik had helemaal koud zweet.'*

*I: 'En waarom denk je dat ze dit geprobeerd hebben bij jou?'*

*R: 'Omdat ik een alleenstaande moeder ben. Dan denken ze dat je weinig steun hebt. En een buitenlandse. En dan denken ze dat ze ermee weg komen, omdat ze denken dat je toch niet weet hoe dat werkt. En dan proberen ze het gewoon.'*

*(vrouw, migratieachtergrond)*

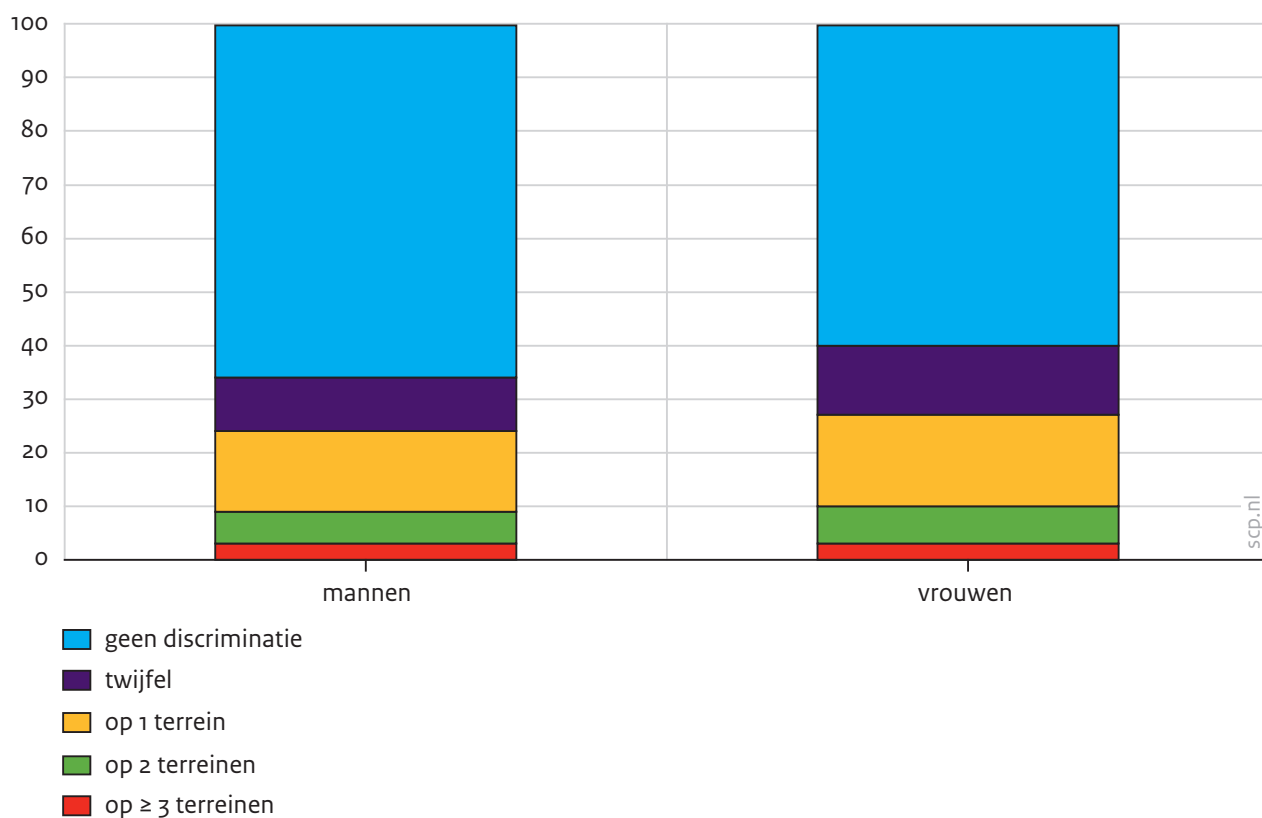
In dit hoofdstuk maken we een vergelijking tussen de discriminatie-ervaringen van mannen en vrouwen in de Nederlandse bevolking. We analyseren of er verschillen zijn in de mate waarin zij discriminatie ervaren en op welke terreinen zij discriminatie ervaren. Daarna kijken we wat voor soort discriminatie mannen en vrouwen hebben ervaren: op welke grond de discriminatie was en wat de uitingsvorm was. Vrouwen voelen zich wel vaker dan mannen gediscrimineerd vanwege hun sekse, maar ook vaak om andere redenen, zoals hun leeftijd of etnische achtergrond. Om te zien of er veranderingen zijn opgetreden in de discriminatie-ervaringen van mannen en vrouwen vergelijken we de cijfers met gegevens uit 2013. We sluiten het hoofdstuk af met een analyse van de gevolgen van ervaren discriminatie voor mannen en vrouwen.

### 6.1 Vrouwen ervaren meer discriminatie dan mannen

De Nederlandse bevolking bestaat voor ongeveer de helft uit vrouwen en voor de andere helft uit mannen. Vrouwen ervaren meer discriminatie dan mannen: van de mannen heeft 35% in de twaalf maanden voor het onderzoek discriminatie ervaren, van de vrouwen is dat 41% (figuur 6.1). Als we degenen die twifelen of een situatie met discriminatie te maken had buiten beschouwing laten, dan gaat het om 25% van de mannen en om 28% van de vrouwen. Vrouwen ervaren iets vaker dan mannen op één of twee terreinen discriminatie. Wanneer we kijken naar drie of meer terreinen, dan is er geen verschil tussen mannen en vrouwen.

Figuur 6.1

Mate waarin discriminatie (chronisch) wordt ervaren, zonder en met twijfel, naar geslacht, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)<sup>a</sup>



a Leesvoorbeeld: 25% van de mannen heeft in de afgelopen maanden discriminatie ervaren. Nog eens 10% twijfelde of een voorval te maken had met discriminatie. 15% van de mannen in de Nederlandse bevolking heeft discriminatie op één terrein ervaren, 6% op twee terreinen en 3% op drie of meer terreinen.

Bron: SCP/CBS (ED2018)

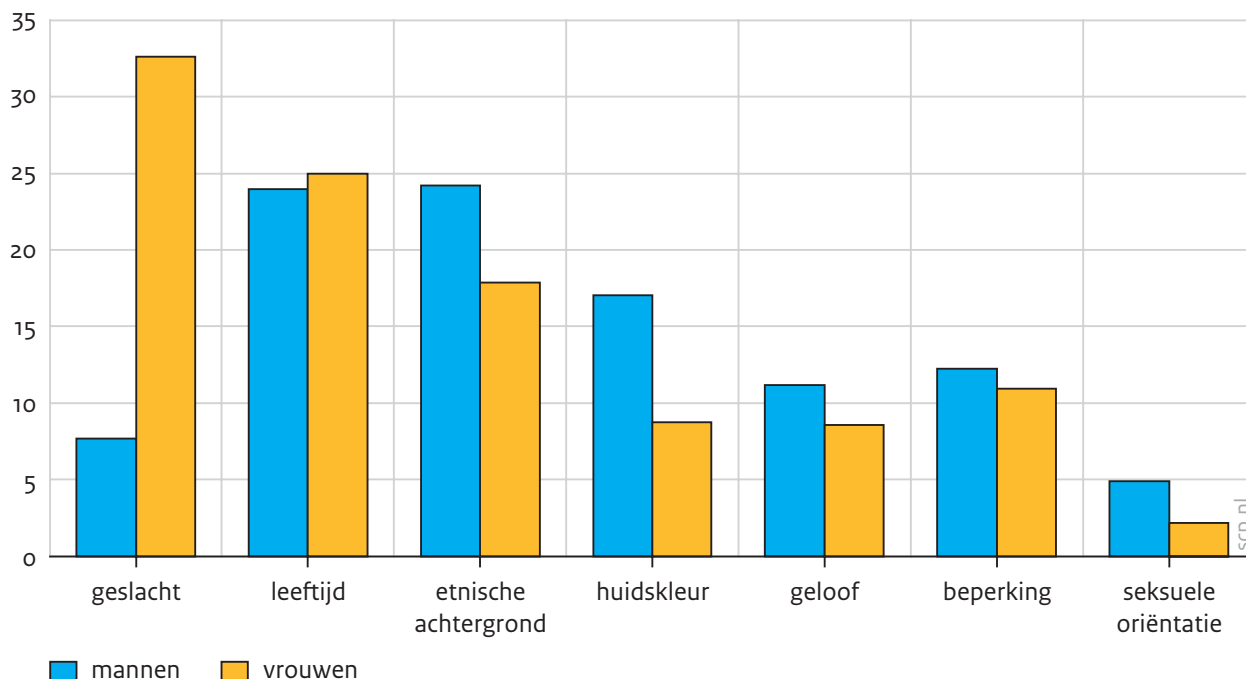
## 6.2 Wat voor soort discriminatie ervaren mannen en vrouwen?

We richten onze blik nu op de mannen en vrouwen die discriminatie hebben ervaren om een beeld te schetsen van wat voor soort discriminatie dit betrof. De discriminatie die vrouwen ervaren, heeft vaak te maken met seksisme: een derde van de vrouwen die discriminatie meemaakten in de afgelopen twaalf maanden denkt dat hun geslacht daarvoor de reden was. Mannen denken vaker dan vrouwen dat de discriminatie die zij meemaakten te maken had met hun etnische achtergrond of huidskleur. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat mannen vaak het prototype vormen binnen groepen, waardoor niet-prototypische categorieën, zoals vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, sneller onzichtbaar zijn (Purdie et al. 2008). Stereotypen over etnische groepen worden daardoor sterker geassocieerd met mannen in die groepen dan met de vrouwen (Eagly en Kite 1987), waardoor etnische discriminatie mogelijk vaker de mannen in die groepen treft.

Vrouwen voelen zich minder vaak dan mannen gediscrimineerd vanwege hun seksuele oriëntatie. Het gaat hoofdzakelijk om lhb-personen die zich vanwege hun seksuele oriëntatie gediscrimineerd voelen.

Figuur 6.2

Discriminatiegronden naar geslacht van mensen met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), 2018 (in procenten)<sup>a</sup>



a Leesvoorbeeld: van de vrouwen die in de afgelopen twaalf maanden discriminatie hebben ervaren of twijfelen of iets discriminatie was, denkt ca. 33% dat deze discriminatie te maken had met hun geslacht, onder de mannen is dit 8%.

Bron: SCP/CBS (ED'18)

### Uitingsvormen van discriminatie

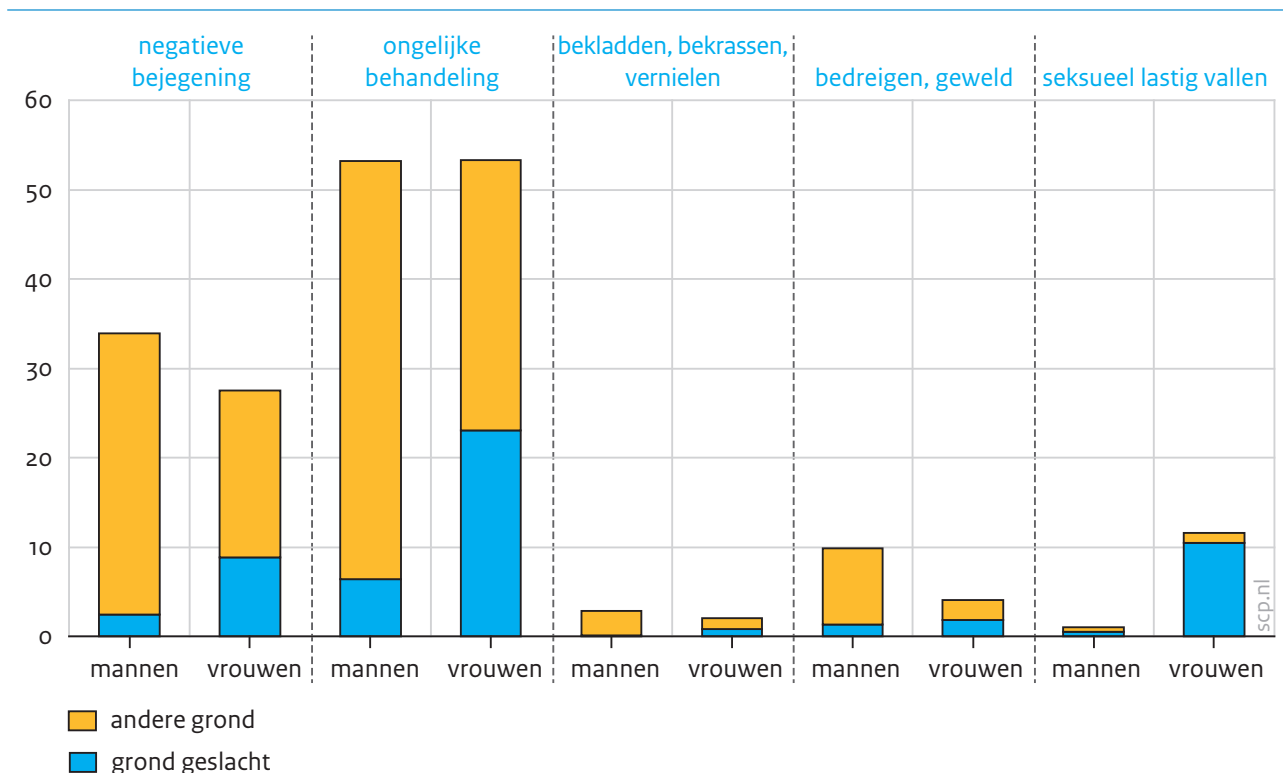
De discriminatie die mannen en vrouwen ervoeren, nam vaak de vorm aan van ongelijke behandeling (57%) en negatieve bejegening (figuur 6.3).

Bij mannen neemt discriminatie vaker de vorm aan van negatieve bejegening dan bij vrouwen (resp. 34% en 27%) en van bedreiging of geweld (10% en 4%). Bij vrouwen gaat het bij ervaren discriminatie veel vaker dan bij mannen om seksueel grensoverschrijdend gedrag: voor mannen gaat het om 1%, voor vrouwen ligt dit percentage twaalf keer zo hoog.

Vrouwen ervaren alle uitingsvormen vaker op grond van geslacht (figuur 6.3). Bij mannen en vrouwen neemt ervaren discriminatie bijvoorbeeld even vaak de vorm aan van ongelijke behandeling, maar vrouwen denken veel vaker dat zij ongelijk worden behandeld vanwege hun geslacht. Mannen denken eerder aan andere gronden, zoals etnische achtergrond en huidskleur. Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag is het contrast tussen mannen en vrouwen heel groot. Bijna alle vrouwen denken dat deze vorm van discriminatie te maken heeft met hun geslacht, tegen de helft van de mannen.

Figuur 6.3

Uitingsvormen van discriminatie gecombineerd met de grond geslacht, naar mannen en vrouwen van de mensen met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel,) in de afgelopen twaalf maanden, 2018 (in procenten)<sup>a</sup>



a Leesvoorbeeld: van de mannen die discriminatie meemaakten in de afgelopen twaalf maanden had 34% te maken met negatieve bejegening, 7% hiervan dacht dat dit vanwege hun geslacht was.

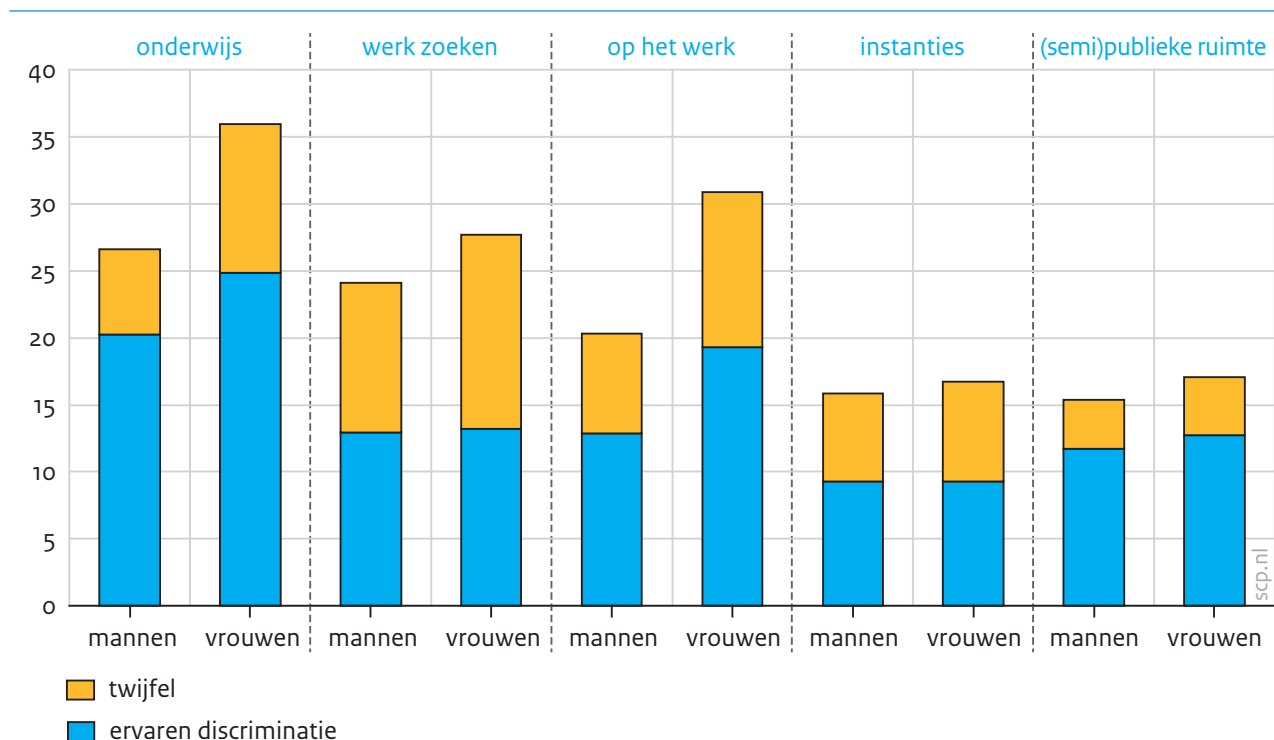
Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 6.3 Vrouwen ervaren meer discriminatie op het werk dan mannen

Het verschil in de mate van ervaren discriminatie tussen mannen en vrouwen dat we in paragraaf 6.1 constateerden, doet zich vooral voor op het werk. Op dat terrein ervaren vrouwen meer discriminatie dan mannen (figuur 6.4). Daarnaast is er ook een verschil in de mate van ervaren discriminatie tussen mannen en vrouwen in het onderwijs als we ook degenen meetellen die twijfelden of een situatie discriminatie betrof. Als we de twijfel buiten beschouwing laten, is er geen significant verschil in de mate van ervaren discriminatie tussen mannen en vrouwen in het onderwijs. Op de andere terreinen doen zich geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen voor in de mate van ervaren discriminatie.

Figuur 6.4

Mate van ervaren discriminatie, zonder en met twijfel, naar maatschappelijke terreinen en geslacht van de participanten, 2018 (in procenten)<sup>a</sup>



a Leesvoorbeeld: 20% van de mannen in de Nederlandse bevolking heeft in de afgelopen twaalf maanden discriminatie meegemaakt in het onderwijs, inclusief twijfel gaat het om 27% van de mannen

Bron: SCP/CBS (ED'18)

### Vrouwen ervaren vaker beloningsdiscriminatie en discriminatie bij doorstroom dan mannen

Om de verschillen tussen mannen en vrouwen in ervaren discriminatie op het werk nader te duiden kijken we in meer detail naar wat zich daar afspeelt. We onderscheiden drie situaties op het werk waar discriminatie een rol kan spelen: arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en beëindiging van de arbeidsrelatie. Werkende vrouwen ervaren op de eerste twee deelterreinen meer discriminatie dan werkende mannen (tabel 6.1). Er is geen verschil tussen mannen en vrouwen in de mate waarin ze discriminatie hebben ervaren bij de beëindiging van hun arbeidscontract.

Tabel 6.1

Mate van ervaren discriminatie, zonder en met twijfel, naar deelterreinen van de arbeid en naar geslacht van de werkenden, 2018 (in procenten)

	zonder twijfel		met twijfel	
	man	vrouw	man	vrouw
arbeidsvoorwaarden	8	11	11	16
arbeidsomstandigheden	7	13	14	22
beëindiging arbeidsrelatie	2	2	4	5

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Binnen het terrein arbeidsvoorwaarden is gevraagd naar de volgende situaties: de vervelende klussen moeten doen, minder betaald krijgen dan collega's voor hetzelfde werk, meer mogelijkheden dan collega's krijgen om zich te ontwikkelen, minder mogelijkheden krijgen om promotie te maken dan collega's en geen extra hulp of aanpassingen krijgen die nodig zijn om het werk te doen. Opvallend genoeg hebben vrouwen minder vaak dan mannen het idee dat zij minder betaald krijgen voor hetzelfde werk dan een collega. Echter, vrouwen die wel denken dat zij minder betaald krijgen, wijten dit vaker aan discriminatie dan mannen die beloningsverschillen met een collega ervaren. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) <sup>1</sup> becijferde dat er ook objectief een beloningsverschil bestaat tussen mannen en vrouwen. Rekening houdend met kenmerken van de werknemer (bv. leeftijd, opleiding en werkervaring), kenmerken van de werkgever (bv. sector, vestigingsregio, aantal werknemers) en kenmerken van de baan (bv. beroepsniveau, contractvorm, voltijd/deeltijd) blijft er een verschil in beloning bestaan tussen mannen en vrouwen: 5% bij de overheid en 7% in het bedrijfsleven.

Mannen en vrouwen ervaren even vaak dat collega's meer mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen, terwijl uitkomsten van onderzoek naar loopbaanontwikkeling wijzen op meer belemmeringen in de doorstroom van vrouwen. De Sociaal-Economische Raad (SER) vat in zijn advies 'Diversiteit in de top' de belemmeringen voor genderdiversiteit samen. Een belangrijke verklaring betreft de 'lekkende pijplijn', die inhoudt dat het reservoir met vrouwen die in aanmerking komen voor topposities krimpt, doordat vrouwelijk talent voortijdig wegleekt of onvoldoende doorstroomt (SER 2019: 9). In de selectie en doorstroom naar management- en topfuncties is sprake van een genderbias, waarin de prestaties van vrouwen strenger beoordeeld worden dan die van mannen. Dit beperkt de mogelijkheden voor doorstroom van vrouwen naar hogere functies. Tegelijkertijd kan er ook sprake zijn van een zichzelf versterkend proces: de ervaren discriminatie kan een negatief effect hebben op de motivatie en keuzes van vrouwen, waardoor prestaties verminderen en de mogelijkheden voor doorstroom nog kleiner worden (Ellemers 2014). In ons onderzoek zien we dus dat vrouwen niet vaker dan mannen het idee hebben dat er sprake is van ongelijke behandeling in doorstroom. Echter, als vrouwen denken dat er sprake is van die ongelijke behandeling, dan hebben zij vaker dan mannen het gevoel dat discriminatie hierbij een rol speelt.

De situaties bij arbeidsomstandigheden nader in ogenschouw nemend zien we dat er op drie punten verschillen bestaan in de ervaringen van mannen en vrouwen op de werkvloer. Vrouwen ervaren iets vaker pestgedrag van collega's, leidinggevend en managers dan mannen, zij worden vaker seksueel lastiggevallen, maar vooral ervaren zij vaker discriminatie door mensen waar zij voor hun werk mee in contact komen, zoals opdrachtgevers, klanten en patiënten. Jongere vrouwen, met name in de leeftijd van 25-34 jaar, hebben hier vaker last van dan vrouwen die ouder zijn. Vrouwen werken relatief vaker dan mannen in sectoren als het onderwijs, de zorg en de dienstverlening, waardoor zij vaker te maken krijgen met klanten, patiënten en andere externen. Ook werken vrouwen minder vaak in een machtspositie, wat hen ook kwetsbaarder maakt.

Vanuit andere bronnen zijn er ook aanwijzingen dat zwangerschapsdiscriminatie met enige regelmaat voorkomt (College voor de Rechten van de Mens 2012). In deze vragenlijst is daar niet specifiek naar gevraagd, wat het onmogelijk maakt specifieke uitspraken hierover te doen. Als we kijken naar vrouwen in de vruchtbare leeftijd (15-34 jaar), dan blijkt uit onze cijfers noch dat zij vaker dan mannen in die leeftijd meemaken dat een tijdelijk contract niet verlengd wordt, noch dat zij wanneer dit gebeurt dit vaker als discriminatie ervaren.

### Vrouwen twijfelen vaker over discriminatie in het onderwijs

In het onderwijs zijn er een paar verschillen in de mate waarin jongens en meisjes situaties meemaken. Zo ervaren meisjes vaker seksueel grensoverschrijdend gedrag, dat zij onvriendelijk of juist overdreven vriendelijk behandeld worden en dat zij hulp die zij nodig hebben niet (volledig) krijgen. Daarbij komt dat meisjes vaker denken dat discriminatie hierbij een rol speelt, zeker als we de twijfelaars meerekenen. Er is onderzoek dat het gevoel van meisjes ondersteunt. Meisjes krijgen bijvoorbeeld vaker dan jongens te maken met onder advisering aan het einde van het basisonderwijs (Van Pelt en Van Dijk 2018).<sup>2</sup> In ons onderzoek speelt de ervaring van onderschatting vaker bij vrouwen met een niet-westerse achtergrond, terwijl er geen verschil is tussen vrouwen met een westerse en niet-westerse achtergrond wanneer het gaat om de ervaring dat docenten hun niveau te hoog inschatten. Met name vrouwen met een niet-westerse achtergrond hebben moeite om een stageplek te vinden en vermoeden dat discriminatie daar een rol in speelt.

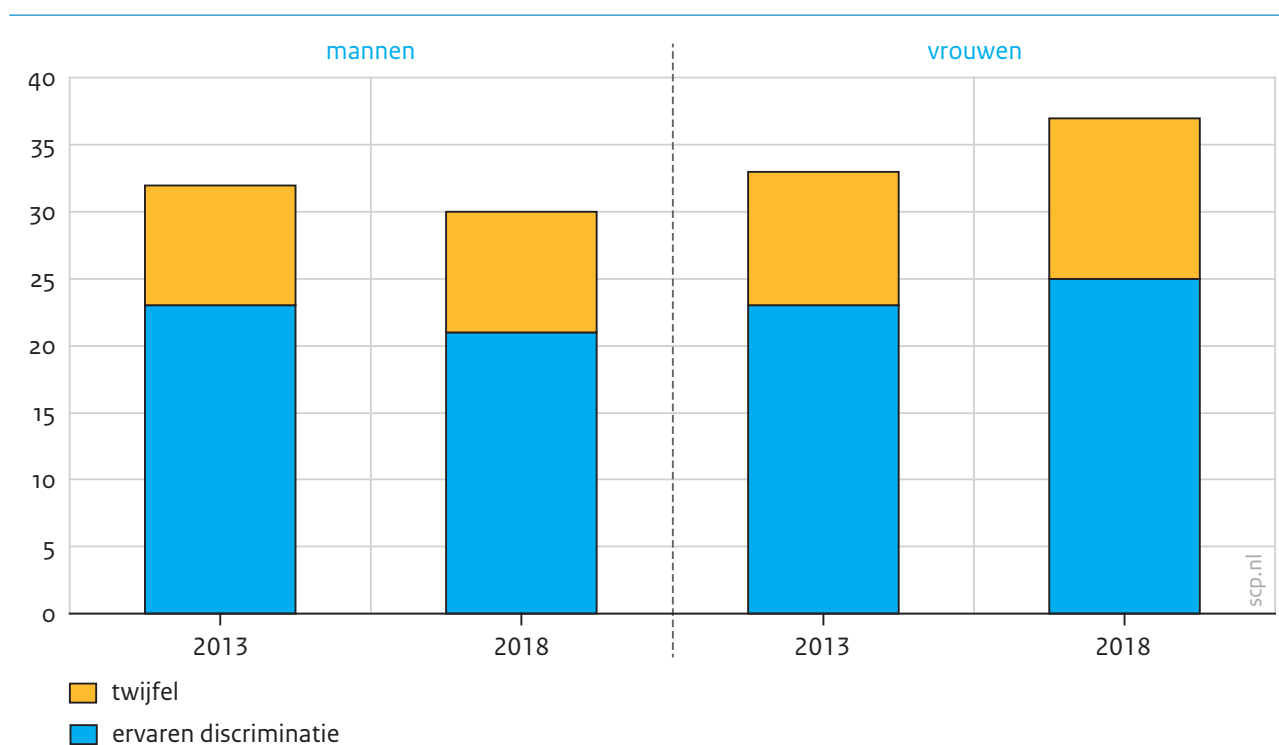


## 6.4 Ervaren discriminatie onder vrouwen toegenomen

In 2013 ervoeren mannen en vrouwen evenveel discriminatie. Mannen ervaren in 2018 iets minder discriminatie dan in 2013, terwijl vrouwen juist iets meer discriminatie ervaren in vergelijking met 2013 (figuur 6.5). Hierdoor is er in 2018 een verschil tussen mannen en vrouwen ontstaan. Zoals uitgelegd in hoofdstuk 5 wijken de percentages iets af van de percentages die in paragraaf 6.1 gepresenteerd zijn, omdat we de vergelijking baseren op een subset van de items.

Figuur 6.5

Mate van ervaren discriminatie, bevolking van 15 jaar en ouder, naar mannen en vrouwen, 2013 en 2018 (in procenten)<sup>a</sup>



a Leesvoorbeeld: in 2013 heeft 23% van de mannen uit de Nederlandse bevolking discriminatie ervaren en twijfelde 9%.

Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

## Ervaren discriminatie op grond van geslacht toegenomen

We kijken nu of er veranderingen zijn opgetreden in de grond waarop mannen en vrouwen discriminatie ervaren. Bij zowel mannen als vrouwen constateren we een toename van ervaren discriminatie op grond van geslacht en beperking. We wezen in hoofdstuk 4 al op de #metoo- discussie die zowel normen heeft aangescherpt van wat betamelijk gedrag is, als de tolerantie voor schendingen daarvan heeft verminderd. Volgens ons is dit een belangrijke verklaring voor de toegenomen ervaren discriminatie op grond van geslacht.

Daarnaast lijken conservatieve opvattingen over de rol, rechten en positie van vrouwen in het progressieve Nederland aan terrein te winnen ofwel zichtbaarder te worden. Zo laten Muis et al. (2019) zien dat de huidige generatie twintigers en dertigers conservatiever denkt over abortus dan de generaties voor hen. De Swaan (2019) beschrijft hoe de opmars van vrouwen in allerlei terreinen van de samenleving gepaard gaat met weerstand daartegen. Enerzijds is er in relatief korte tijd sprake van een sterke verbetering van de positie van vrouwen (bv. het gestegen opleidingsniveau, toegenomen arbeidsdeelname), anderzijds bestaat er, met name in orthodox religieuze hoek en vanuit (extreem)rechts-georiënteerde groeperingen, weerstand jegens vrouwen die zich niet houden aan de voorgeschreven traditionele rolpatronen. Op internet, maar ook in de politieke arena, wordt deze weerstand, die ook wel omslaat in vijandigheid, openlijk geuit. Het debat dat naar aanleiding van dit soort uitspraken is ontstaan, kan er tegelijkertijd ook voor zorgen dat seksisme beter herkend wordt.

Dat ook mannen vaker discriminatie op grond van geslacht ervaren, kan ermee te maken hebben, zoals we toelichtten in hoofdstuk 5, dat de geprivilegieerde positie van mannen niet als zodanig wordt gezien. Voorstellen voor maatregelen om gelijkheid te bevorderen (zoals quota of voorkeursbeleid) kunnen daardoor voelen als een achterstelling, wat de toename van discriminatie op grond van geslacht zou kunnen verklaren.

De stijging van ervaren discriminatie op grond van beperking, bij mannen nog sterker dan bij vrouwen, kan op een vergelijkbare manier geduid worden. Het kan gaan om toegenomen discriminatie van mensen met een beperking, maar ook om een verhoogde bewustwording van wat rechtvaardig en onrechtvaardig is, bijvoorbeeld naar aanleiding van het VN-Verdrag inzake de rechten van mensen met een handicap. In hoofdstuk 4 beschreven we dit uitgebreider. De stijging is sterker onder mannen dan onder vrouwen. Waar dit mee te maken heeft, is niet duidelijk.

Tabel 6.2

Gronden van ervaren discriminatie, van degenen met discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), naar geslacht, 2013 en 2018 (in procenten)

	geloof		geslacht		seksuele oriëntatie		huidskleur		etnische achtergrond		leeftijd		beperking	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
mannen	13	12	4	8	7	5	16	19	23	26	29	26	6	14
vrouwen	11	9	28	35	3	2	10	10	18	19	27	27	7	11

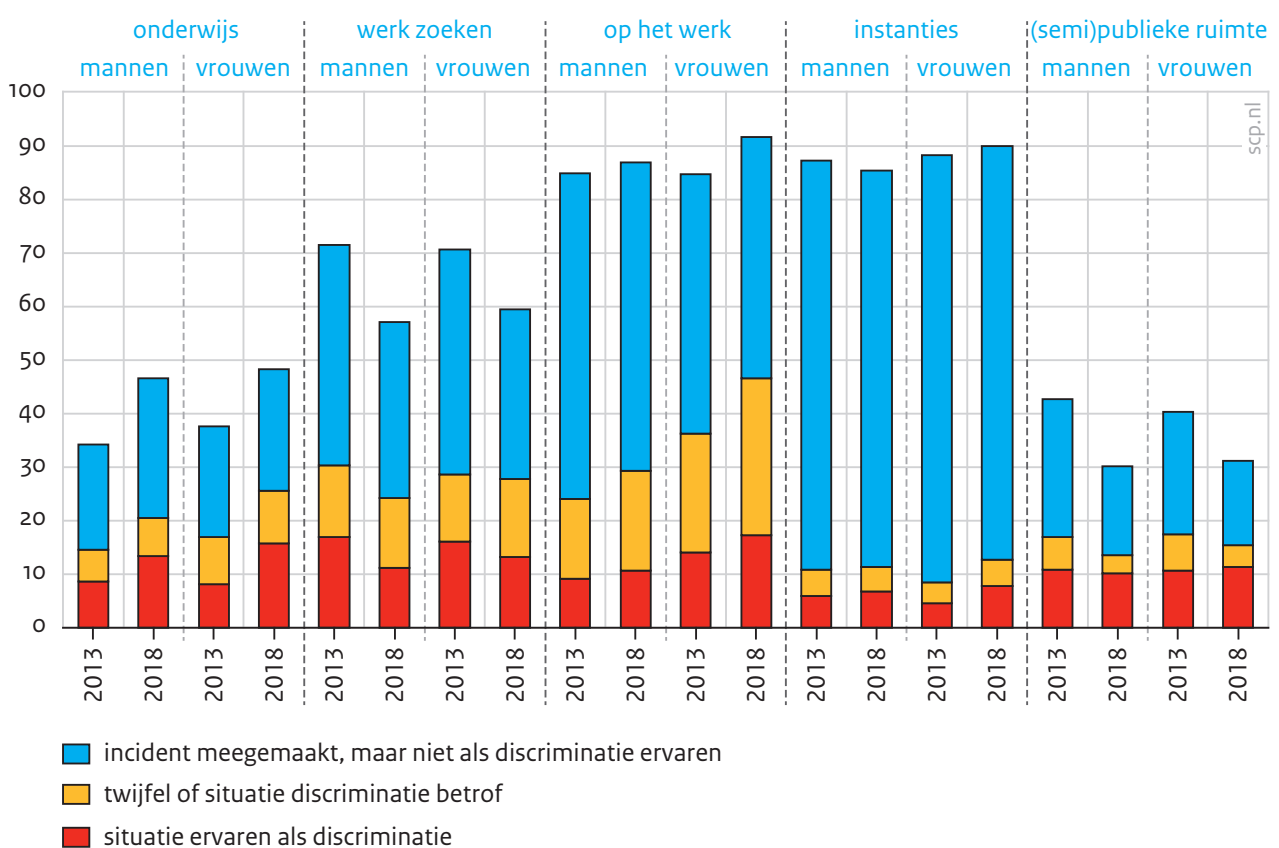
Bron: SCP/CBS (ED'13 en ED'18)

## Geen grote verschuivingen naar terreinen

In paragraaf 6.2 constateerden we dat vrouwen in 2018 meer discriminatie ervaren op het werk dan mannen en dat meisjes meer discriminatie ervaren in het onderwijs dan jongens als we twijfelaars meerekenen. Figuur 6.6 laat vooral overeenkomsten zien in de ontwikkeling van ervaren discriminatie tussen 2013 en 2018 van mannen en vrouwen. Zowel jongens als meisjes maken meer negatieve incidenten mee in het onderwijs in 2018 in vergelijking met 2013 en zij duiden deze beide ook vaker als discriminatie. Zowel jongens als meisjes ervaren in 2018 meer discriminatie in het onderwijs dan in 2013.

Figuur 6.6

Mate waarin incidenten per terrein geïdentificeerd worden als discriminatie, door mannen en vrouwen, van de participanten op een terrein, 2013 en 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

Zowel mannen als vrouwen ervaren in 2018 minder moeite bij het zoeken naar werk. De mate waarin afwijzingen als discriminatie worden ervaren, is niet veranderd ten opzichte van 2013 voor beide geslachten.

Mannen en vrouwen ervaren in 2013 en in 2018 ongeveer even vaak vervelende incidenten op het werk. Van de vrouwen denkt een groter deel echter dat dergelijke incidenten te maken hebben met discriminatie, wat in 2018 leidt tot een verschil in de mate waarin mannen en vrouwen discriminatie op het werk ervaren.

Met instanties komen mannen en vrouwen ongeveer even vaak in contact. Slechts een klein deel van de mannen en de vrouwen ervaart in dit contact discriminatie. De verschillen tussen de jaren en de geslachten zijn te klein om relevant te noemen.

Zowel mannen als vrouwen ervaren minder negatieve incidenten in de publieke ruimte in 2018 in vergelijking met 2013. De mate waarin die incidenten met discriminatie te maken hebben, is noch volgens mannen noch volgens vrouwen veranderd ten opzichte van 2013.

---

### Kader 6.1 Transgenders

Per 1 november 2019 is de uitbreiding van de Algemene wet gelijke behandeling in werking getreden, zodat ook discriminatie van transgenders en intersekse personen hier expliciet in wordt vermeld. Transgenders zijn personen van wie de genderidentiteit (je een man, vrouw, beide of geen van beide voelen) of de genderexpressie (symbolische uitingen die geassocieerd worden met mannelijkheid of vrouwelijkheid) niet overeenkomt met het geslacht dat hun bij de geboorte is toegewezen. In een recente SCP-studie naar transgenders (Kuyper 2017) wordt beargumenteerd dat de prevalentie van transgenders in de populatie op 0,58% ligt. Omdat het hier om een klein aandeel in de bevolking gaat, zijn er in onze steekproef te weinig transgenderpersonen om uitspraken op te baseren. Daarom hebben we ervoor gekozen om aandacht aan deze groep te besteden in de vorm van een beknopt overzicht van recente bevindingen.

In de Nederlandse bevolking staat ongeveer één op de tien inwoners negatief ten opzichte van transpersonen. Sinds 2012 is het aandeel met een positieve houding iets gegroeid ten koste van mensen die neutraal staan ten opzichte van transgenders. Het aandeel Nederlanders met een negatieve houding is gelijk gebleven (Kuyper 2018). Mensen met een negatieve opvatting zijn vaker man, laagopgeleid, religieus, van niet-westerse afkomst en stemmend op CDA, PVV of VVD (idem). Veel onderzoek naar transpersonen richt zich op hun leefsituatie of op opvattingen over transgenders. Wij vatten hier het onderzoek samen dat specifiek betrekking heeft op de discriminatie-ervaringen van transgenders.

In de studie *Worden wie je bent* (Keuzenkamp 2012) komt naar voren dat 59% van de transgenders ooit te maken kreeg met negatieve bejegening. Wanneer de tijdsperiode net als in dit onderzoek versmald wordt naar de laatste twaalf maanden, dan betreft het 42%.<sup>3</sup>

Transgenders krijgen met name in de openbare ruimte te maken met negatieve reacties (ca. 40%) en wat minder in het onderwijs (25%) en op het werk (20%). In de openbare ruimte is ook sprake van relatief veel fysiek geweld tegen transgenders: 5% kreeg te maken met bedreiging, 5% met seksuele intimidatie en 2% werd aangevallen.

In het onderzoek van Van Oosterhout<sup>4</sup> (2018) geeft 14% van de transgenders aan te maken te hebben gehad met een vorm van bedreiging of (seksueel) geweld. Drie op de tien personen geeft aan te maken te hebben gehad met cyberpesten.

Een studie uit 2010 (Vennix) onderzocht ervaren discriminatie op het werk: 42% van de transgenders die aan het onderzoek meededen, gaf aan dit in het afgelopen jaar meegemaakt te hebben.<sup>5</sup> Daarbij gaat het in de meerderheid van de gevallen om discriminatie op de werkvloer. Daarnaast zegt een groot deel ontslagen of niet aangenomen te zijn omdat zij transgender zijn.

---

## 6.5 Gevolgen van ervaren discriminatie

### Terreinspecifieke gevolgen

Tussen de 2% en 3% van de studenten en scholieren in Nederland geeft aan gestopt te zijn met hun opleiding als gevolg van discriminatie. Hetzelfde aandeel zegt om deze reden een opleiding onder hun niveau te volgen. Hierin zit geen verschil tussen jongens en meisjes.

Van beide groepen gaat dus potentieel evenveel talent verloren.

Van de werkzoekende mannen en vrouwen is ongeveer 5% gestopt met het zoeken naar werk als gevolg van discriminatie. Ook hier vinden we geen verschillen tussen mannen en vrouwen.

1% van de werkende mannen en vrouwen is gestopt met hun werk als gevolg van discriminatie die zij daar meemaakten. 3% van de werkende mannen en 4% van de werkende vrouwen heeft ander werk gezocht als gevolg van discriminatie. Vrouwen geven vaker dan mannen aan dat zij vanwege discriminatie onder hun niveau werken: het gaat om 10% van de mannen en 14% van de vrouwen.

### Gevolgen voor houdingen ten opzichte van de samenleving

(Chronisch) ervaren discriminatie kan gevolgen hebben voor de mate waarin mensen zich betrokken voelen bij de samenleving, vertrouwen hebben in instituties en in de mate waarin zij acties ondernemen die discriminatie zouden kunnen verminderen. Mannen en vrouwen die geen discriminatie ervaren, verschillen niet van elkaar in de mate waarin zij zich betrokken voelen bij de samenleving (tabel 6.3). Maar bij mannen maakt het ervaren van discriminatie een sterker verschil: naarmate discriminatie door mannen als structureler wordt ervaren, trekken zij zich meer terug uit de samenleving dan vrouwen.

Vrouwen hebben in het algemeen een groter vertrouwen in instituties dan mannen, en bij beide groepen daalt het vertrouwen naarmate discriminatie als structureler wordt ervaren.

Tabel 6.3

Samenhang van (structureel) ervaren discriminatie met het terugtrekken (negatieve betrokkenheid) uit de samenleving (schaal 1 tot 5) en vertrouwen in instituties (schaal 1 tot 10), naar geslacht, 2018 (gemiddelde scores)

	geen discriminatie	op 1 terrein	op 2 terreinen	op 3 of meer terreinen
terugtrekken uit samenleving				
mannen	1,93	2,21	2,54	2,81
vrouwen	1,94	2,19	2,34	2,55
vertrouwen in instituties				
mannen	6,29	5,83	5,21	4,69
vrouwen	6,28	5,94	5,53	5,41

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Voor zowel mannen als vrouwen maakt het ervaren van discriminatie uit voor de mate waarin overgegaan wordt tot sociale acties. Mensen die discriminatie ervaren, delen die ervaringen vaker, spreken andere mensen vaker aan en doen vaker mee aan acties tegen discriminatie, dan degenen zonder discriminatie-ervaring.

Mannen en vrouwen delen ervaringen met discriminatie in dezelfde mate, maar vrouwen doen vaker dan mannen mee aan acties tegen discriminatie (ongeacht of zij zelf wel of niet discriminatie ervoeren). Mannen die geen discriminatie ervoeren, spreken anderen even vaak op discriminerend gedrag aan als vrouwen zonder discriminatie-ervaring, maar mannen met een discriminatie-ervaring doen dit vaker dan vrouwen met een discriminatie-ervaring.

Tabel 6.4

Samenhang van ervaren discriminatie met het delen van ervaringen, het aanspreken van mensen op discriminerend gedrag en het meedoen aan acties tegen discriminatie, naar geslacht, 2018 (in procenten dat de actie heeft gedaan)

	ervaringen gedeeld		mensen aangesproken		meegedaan aan acties	
	geen discriminatie-ervaring	ten minste 1 discriminatie-ervaring	geen discriminatie-ervaring	ten minste 1 discriminatie-ervaring	geen discriminatie-ervaring	ten minste 1 discriminatie-ervaring
mannen	20	47	56	75	12	25
vrouwen	22	43	58	69	19	29

Bron: SCP/CBS (ED'18)

## 6.6 Samenvatting van de belangrijkste bevindingen

- Vrouwen ervaren in 2018 meer discriminatie dan mannen: van de mannen heeft 35% in de afgelopen maanden discriminatie ervaren, van de vrouwen is dat 41%. In een eerdere meting (2013) was er geen verschil in de mate waarin mannen en vrouwen discriminatie ervoeren. Onder mannen is het percentage met een discriminatie-ervaring iets gedaald ten opzichte van 2013 en onder vrouwen juist iets gestegen. Hierdoor is er in 2018 een verschil tussen mannen en vrouwen ontstaan.
- Vrouwen ervaren meer discriminatie dan mannen op de werkvloer. Het gaat dan bijvoorbeeld om beloningsdiscriminatie, discriminatie bij doorstroom naar hogere functies en seksueel grensoverschrijdend gedrag wat vrouwen meer ervaren dan mannen.
- Vrouwen ervaren vaker dan mannen dat zij worden gediscrimineerd vanwege hun geslacht. In vergelijking met 2013 is discriminatie op deze grond toegenomen. Mannen denken vaker dan vrouwen dat hun leeftijd of etnische achtergrond een rol speelde.
- Bij mannen neemt discriminatie vaker de vorm aan van negatieve bejegening dan bij vrouwen (resp. 34% en 27%) en van bedreiging of geweld (10% en 4%). Bij vrouwen gaat het bij ervaren discriminatie veel vaker dan bij mannen om seksueel grensoverschrijdend gedrag.

- Mannen en vrouwen die (chronisch) discriminatie ervaren, trekken zich meer terug uit de samenleving en hebben minder vertrouwen in instituties.

## Noten

- 1 [www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2016/47/gelijk-loon-voor-gelijk-werk-banen-en-lonen-bij-de-overheid-en-bedrijfsleven-2014](http://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2016/47/gelijk-loon-voor-gelijk-werk-banen-en-lonen-bij-de-overheid-en-bedrijfsleven-2014).
- 2 [www.socialevraagstukken.nl/talent-van-meisjes-gaat-verloren-door-onderadvisering](http://www.socialevraagstukken.nl/talent-van-meisjes-gaat-verloren-door-onderadvisering).
- 3 Geprojecteerd op het assenstelsel in figuur 11.1, waarbij we de aannahme doen dat de samenhang tussen negatieve bejegening en ongelijke behandeling vergelijkbaar is met die van de andere groepen, zou dat betekenen dat transgender personen rechtsboven in die figuur uitkomen waar zich de groepen bevinden die veel discriminatie ervaren.
- 4 [www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/Overal-op-je-hoede-Geweld-tegen-transgender-personen-in-Nederland-TNN2018.pdf](http://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/Overal-op-je-hoede-Geweld-tegen-transgender-personen-in-Nederland-TNN2018.pdf).
- 5 [www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/TransgenderenWerkfactsheet2017.pdf](http://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/TransgenderenWerkfactsheet2017.pdf).



## 7 Discriminatie-ervaringen van leeftijdsgroepen

*‘Als ik op de functies reageerde, dan kwam mijn werkervaring goed overeen met de eisen die er werden gevraagd. Het was niet vaak dat ik op vacatures reageerde waarin een eis werd gesteld waar ik niet aan voldeed, dus ik reageerde wel echt op vacatures die matchten met mijn profiel. En als je dan geen reactie terugkrijgt, dan heb je zoiets van: ja maar waarom hoor ik nou niks? En dan dacht ik wel vaak: misschien is het inderdaad wel je leeftijd. Je bent vaak duurder en ze vinden vaak oudere mensen wat lastiger, dus ja dan ga je daaraan al twijfelen, maar 100% zeker dat kan je niet zeggen.’*

(vrouw, 42 jaar)

In dit hoofdstuk maken we een vergelijking tussen de discriminatie-ervaringen van verschillende leeftijdsgroepen in de Nederlandse bevolking. We analyseren of er verschillen zijn in de mate waarin zij discriminatie ervaren en op welke terreinen zij discriminatie ervaren. Daarna kijken we wat voor soort discriminatie de verschillende leeftijdsgroepen ervaren: op welke grond de discriminatie was en wat de uitingsvorm was. Om te zien of er veranderingen zijn opgetreden in de discriminatie-ervaringen vergelijken we de cijfers met gegevens uit 2013. We sluiten het hoofdstuk af met een analyse van de gevolgen van ervaren discriminatie voor verschillende leeftijdsgroepen.

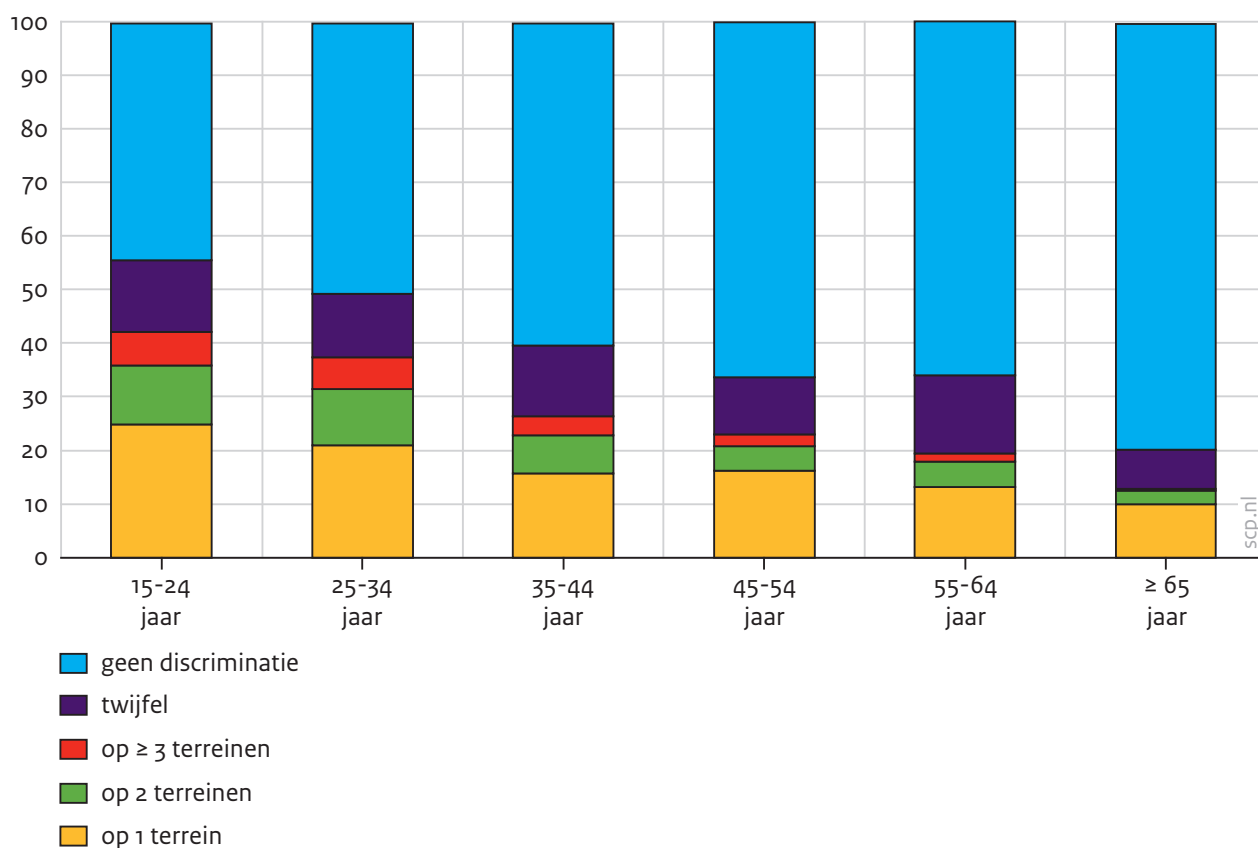
### 7.1 De mate waarin leeftijdsgroepen discriminatie ervaren

Jongere leeftijdsgroepen (15-34 jaar) ervaren meer discriminatie dan mensen die ouder zijn (figuur 7.1). Het verschil met 65-plussers is meer dan twee maal zo groot. Deze verschillen blijven bestaan wanneer we rekening houden met achtergrond (westers of niet-westers).

Jongeren ervaren ook vaker chronische discriminatie dan ouderen: van de 15-24-jarigen heeft 6% op drie of meer terreinen discriminatie ervaren, terwijl dit voor 2% van de 55-64-jarigen geldt. Van de 65-plussers is het aandeel dat chronisch discriminatie ervaart verwaarloosbaar, maar deze groep participeert dan ook niet tot nauwelijks op drie van de vijf terreinen (onderwijs, werk zoeken en op het werk).

Figuur 7.1

Mate waarin discriminatie (chronisch) wordt ervaren, zonder en met twijfel, naar leeftijdsgroep, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)<sup>a</sup>



a Leesvoorbeeld: van de 15-24-jarigen heeft 42% discriminatie ervaren in de afgelopen twaalf maanden en nog eens 13% twijfelde of een voorval discriminatie betrof. 25% van deze leeftijdsgroep ervoer discriminatie op één terrein, 11% op twee terreinen en 6% op drie of meer terreinen.

Bron: SCP/CBS (ED'18)

## 7.2 Wat voor soort discriminatie ervaren de verschillende leeftijdsgroepen?

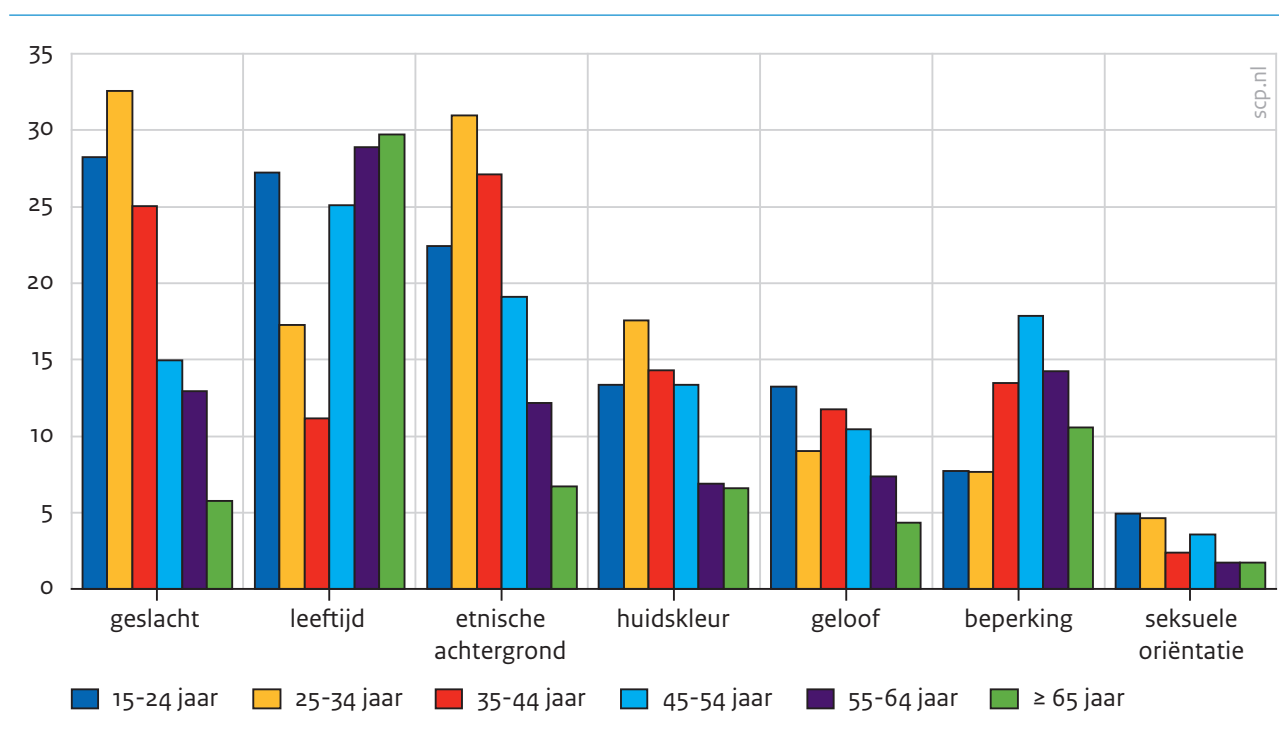
In welke mate heeft de discriminatie die de verschillende leeftijdsgroepen ervaren te maken met hun leeftijd of met andere persoonskenmerken? Figuur 7.2 geeft voor alle leeftijdsgroepen weer in welke mate mensen die in de afgelopen twaalf maanden een discriminatie-ervaring mee hebben gemaakt (inclusief twijfel) een bepaalde grond hebben genoemd voor de laatste keer dat zij op een terrein discriminatie hadden ervaren.

De patronen voor de verschillende leeftijdsgroepen verschillen. Zo zijn geslacht, leeftijd en etnische achtergrond de meest genoemde discriminatiegronden voor de jongste leeftijdsgroep. De discriminatie die zij ervaren, heeft dus het meest te maken met deze zaken. Dat de jongste leeftijdsgroep ook vaak leeftijd als grond noemt, is opvallend. Nadere beschouwing wijst uit dat het in deze leeftijdsgroep relatief vaak gaat om ongelijke behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag, waarbij volgens deze jongeren hun leeftijd een rol speelt. Het is mogelijk dat hiërarchische relaties gekoppeld aan leeftijd hierbij een rol spe-

len. Zo zijn leidinggevenden en docenten vaak ouder dan deze jongeren en hebben zij een positie waarin zij autoriteit (kunnen) laten gelden, die zij in de ogen van jongeren wellicht minder zouden laten gelden tegenover oudere leeftijdsgroepen. In de oudste leeftijdsgroepen is leeftijd bij uitstek de belangrijkste reden voor discriminatie. Andere gronden doen er veel minder toe. Leeftijd speelt een veel kleinere rol in de leeftijdsgroepen van 25 tot 44 jaar. In alle groepen is seksuele oriëntatie het minst genoemd als discriminatiegrond, maar dit heeft vooral te maken met de omvang van de groep lhb-personen (zie ook hoofdstuk 9).

**Figuur 7.2**

Discriminatiegronden naar leeftijdsgroepen van de mensen met minimaal één discriminatie-ervaring in de afgelopen twaalf maanden, 2018 (in procenten)<sup>a</sup>



a Leesvoorbeeld: van de 15-24-jarigen die in de afgelopen twaalf maanden discriminatie ervoeren of hierover twijfelden, noemt 28% de grond geslacht bij de laatst ervaren discriminatie

Bron: scp/cbs (ED'18)

### Uitingsvormen

In alle leeftijdsgroepen neemt de discriminatie die wordt ervaren het vaakst de vorm aan van ongelijke behandeling (figuur 7.3). De jongere leeftijdsgroepen geven dit echter twee maal zo vaak aan als de 65-plussers. Ook de verschillen tussen jong en oud bij negatieve bejegening en seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn groot. Opvallend genoeg geven ouderen en jongeren even vaak aan dat de discriminatie die zij meemaakten in de vorm was van bedreiging of geweld.

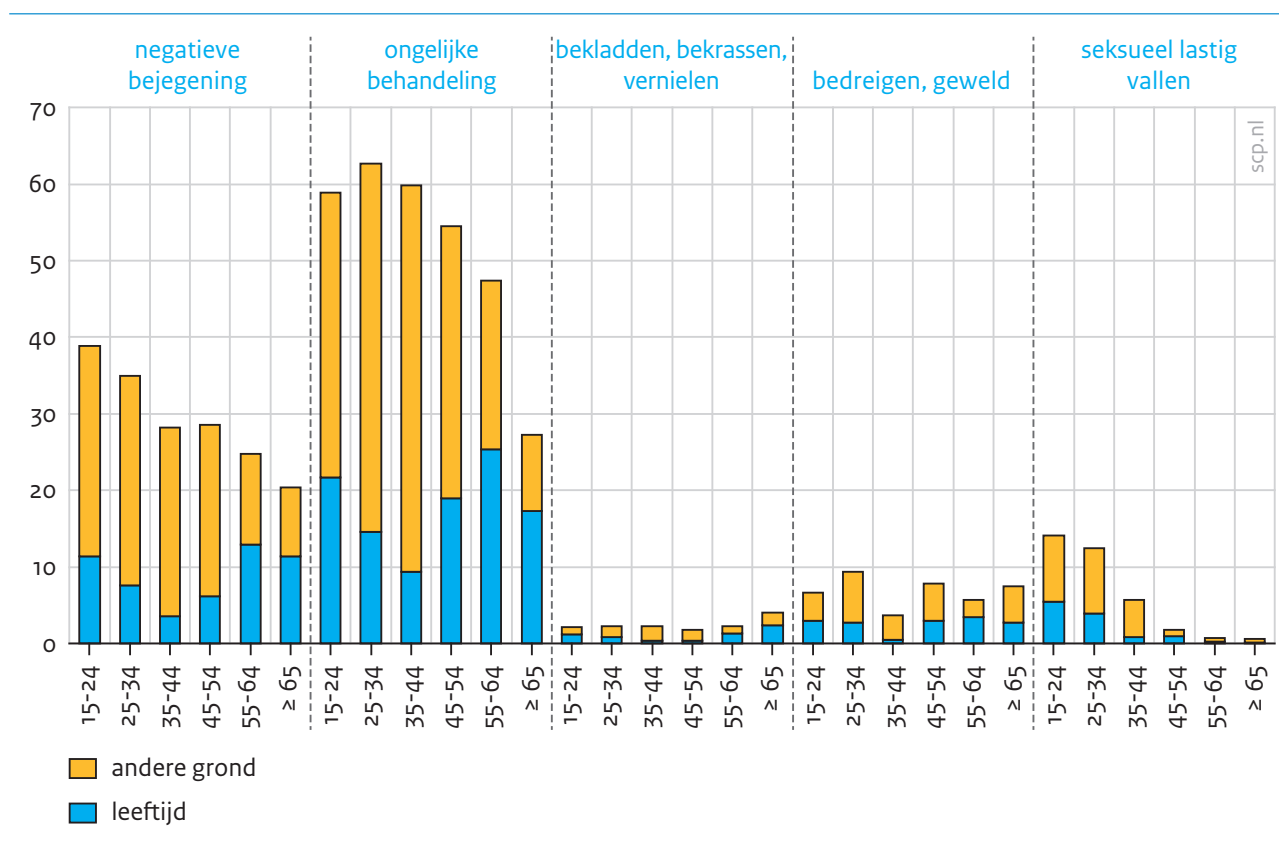
De jongere leeftijdsgroepen zijn meer divers naar etnische achtergrond dan de oudere leeftijdsgroepen. Als we hier rekening mee houden, dan bestaat het verschil tussen de jongere

en oudste leeftijdsgroepen in negatieve bejegening, ongelijke behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag nog steeds.

Figuur 7.3 geeft ook weer in welke mate de grond leeftijd is genoemd bij de uitingsvormen. Bij de meeste uitingsvormen, seksueel lastigvallen daargelaten, geven 55-plussers het vaakst aan dat zij denken dat de discriminatie met leeftijd te maken had. Jongeren van 15-24 jaar geven ook relatief vaak bij ervaren discriminatie aan dat zij denken dat dit vanwege hun leeftijd was.

Figuur 7.3

Ervaren discriminatie naar uitingsvormen en grond naar leeftijdsgroepen van degenen met een discriminatie-ervaring, 2018 (in procenten)<sup>a</sup>



- a Leesvoorbeeld: bij 39% van de jongeren van 15-24 jaar met ten minste één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel) nam de ervaren discriminatie de vorm aan van negatieve bejegening. Van deze groep gaf 29% aan dat deze discriminatie te maken had met hun leeftijd. In totaal gaat het dus om 11% van de 15-24-jarigen die dacht dat discriminatoire negatieve bejegening te maken had met hun leeftijd, en dacht 28% dat het ging om een andere discriminatiegrond.

Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 7.3 De mate waarin verschillende leeftijdsgroepen discriminatie ervaren naar terreinen

Voor de leeftijdsgroepen vanaf 45 jaar is werk het belangrijkste terrein waarop men discriminatie ervaart (figuur 7.4). Zoeken naar werk is daarbij veruit het belangrijkste terrein. Van de 55-64-jarigen die in het afgelopen jaar naar werk zochten, denkt ongeveer een derde zeker dat een afwijzing voor een baan met discriminatie te maken had. Als we ook degenen hierbij optellen die twijfelen of de afwijzing met discriminatie te maken had, gaat het zelfs om de helft van de mensen. De onzekerheid is vaak het gevolg van verschillende afwijzingen die mensen niet goed kunnen plaatsen, zodat vermoedens ontstaan dat de afwijzing met iets anders te maken heeft. Veel mensen zijn zich ervan bewust dat leeftijd een factor kan zijn, bijvoorbeeld doordat in de media aandacht is besteed aan leeftijdsdiscriminatie. Met deze informatie in het achterhoofd kan een koppeling gelegd worden tussen hun eigen leeftijd en de moeite die het kost om aan werk te komen.

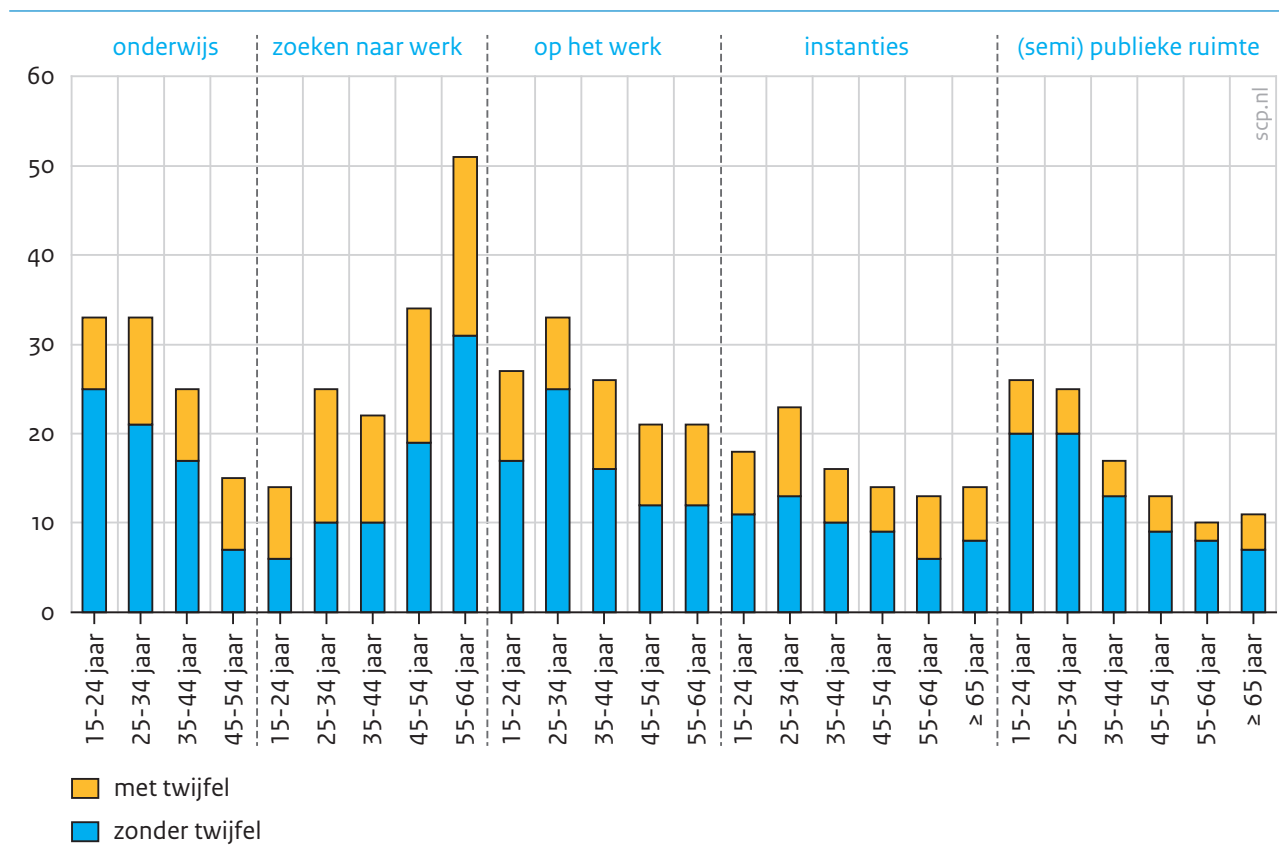
Ook gebeurt het wel dat werkgevers in vacatureteksten al hun voorkeur voor een bepaalde leeftijd kenbaar maken, door bijvoorbeeld woorden op te nemen die meer of minder expliciet verwijzen naar de leeftijd van een kandidaat ('jonge hond', 'gezocht: kandidaat tussen de 18 en 35 jaar'). Dit betreft verboden onderscheid met betrekking tot leeftijd (College voor de Rechten van de Mens 2018). Studies naar de mate waarin vacatureteksten verboden eisen stellen met betrekking tot leeftijd tonen dat dat in beperkte mate voorkomt. Mann et al. (2016) onderzochten bijna 40.000 vacatureteksten en vonden 188 vacatures (0,49%) die verboden direct discriminerende woorden bevatten en 723 vacatures (1,9%) met verboden indirect discriminerende woorden. Fokkens en collega's deden in 2018 op verzoek van het College voor de Rechten van de Mens grootschalig onderzoek, waarin 1,8 miljoen vacatures met behulp van een algoritme werden onderzocht. In 2% tot 3,5% van de onderzochte vacatures werden verwijzingen naar leeftijd gevonden, wat neerkomt op tussen de 40.000 en 60.000 vacatures.

Aanvullend onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens (2018) toonde aan dat verwijzingen naar (jonge) leeftijd het meest de beslissing beïnvloeden van oudere werknemers om te solliciteren. 563 actief werkzoekende respondenten in de leeftijd van 40 tot en met 65 jaar werd gevraagd aan te geven in welke mate zij overwogen op een vacature te solliciteren. In deze vacatures werden verwijzingen naar leeftijd, en informatie over reistijd, salaris en type arbeidscontract gevarieerd. Als er geen leeftijdsverwijzing in de vacature is opgenomen, zijn de oudere werkzoekenden meer geneigd te solliciteren dan wanneer er wel sprake is van een leeftijdsverwijzing.

In de jongere leeftijdsgroepen tot 34 jaar is het onderwijs het terrein waar de meeste discriminatie ervaren wordt. Maar ook het werk is voor deze groep een terrein waar veel discriminatie wordt ervaren. Het gaat dan in mindere mate om het zoeken naar werk en vaker om wat er gebeurt op de werkvloer.

Figuur 7.4

Discriminatie op verschillende terreinen naar leeftijdsgroepen van de participanten op die terreinen, 2018 (in procenten)



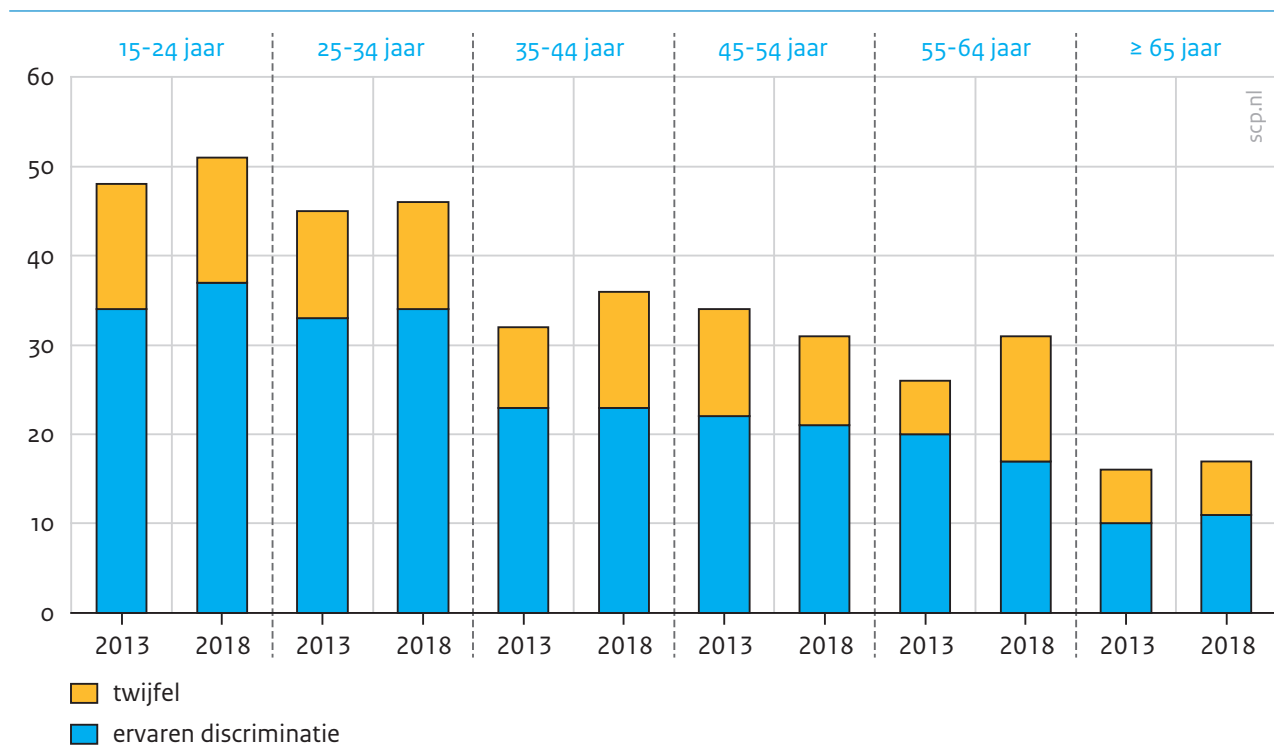
Bron: SCP/CBS (ED'18)

## 7.4 Ervaren discriminatie van leeftijdsgroepen in 2013 en 2018

In hoofdstuk 2 zagen we al dat het percentage dat discriminatie ervaart, daalt met de leeftijd. Dit zien we opnieuw in figuur 7.5, zowel in 2013 als in 2018. Tussen 2013 en 2018 zien we over het algemeen geen grote verschuiving in een specifieke leeftijdsgroep. De enige uitzondering is de leeftijdsgroep van 55-64 jaar: als we twijfel buiten beschouwing laten, is er ten opzichte van 2013 een daling in ervaren discriminatie, maar wanneer twijfel meege-  
nomen wordt, is er juist sprake van een stijging. Deze leeftijdsgroep is meer gaan twifelen of de incidenten die zij meemaakten te maken hadden met discriminatie.

Figuur 7.5

Mate van ervaren discriminatie, bevolking van 15 jaar en ouder, zonder twijfel, naar leeftijdsgroepen, 2013 en 2018 (in procenten)



#### 7.4.1 In bijna alle leeftijdsgroepen een toename van ervaren discriminatie op de gronden geslacht en beperking

In bijna alle leeftijdsgroepen is ervaren discriminatie op de grond van geslacht en beperking toegenomen. Dit kan aangeven dat #metoo impact heeft gehad op de gehele breedte van de samenleving: van jong tot oud.

Ook op grond van beperking is een toename zichtbaar over leeftijdsgroepen. Ook hier kan zowel sprake zijn van een brede toename in het benoemen van zaken als discriminatie die voorheen nog niet als zodanig werden aangemerkt (bv. doordat mensen beter op de hoogte zijn van hun rechten), maar ook van een toename in incidenten (of beide).

Tabel 7.1

Gronden van ervaren discriminatie, van degenen met discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), naar leeftijdsgroepen, 2013 en 2018 (in procenten)

	geloof		geslacht		seksuele oriëntatie		huidskleur		etnische achtergrond		leeftijd		beperking	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
15-24 jaar	15	14	23	30	5	4	15	14	23	23	32	29	3	8
25-34 jaar	15	10	21	33	6	5	18	18	31	33	21	19	5	8
35-44 jaar	16	13	21	27	9	3	15	16	27	28	15	12	9	14
45-54 jaar	8	10	15	15	3	4	11	15	16	21	28	27	8	18
55-64 jaar	6	8	8	14	2	2	7	7	9	13	45	42	7	16
≥ 65 jaar	4	5	2	7	1	2	2	8	5	8	34	34	10	13

Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)



#### 7.4.2 Ervaren discriminatie van jongere leeftijdsgroepen in het onderwijs toegenomen, van oudere leeftijdsgroepen bij het zoeken naar werk afgenomen

In alle leeftijdsgroepen is er een toename van ervaren negatieve incidenten in het onderwijs (figuur 7.6a). In 2013 zei bijvoorbeeld 44% van de studenten en scholieren van 15-24 jaar dat zij één of meer negatieve incidenten hadden meegemaakt in het onderwijs, in 2018 was dat in deze leeftijdsgroep gestegen tot 54%. In de jongste leeftijdsgroep (15-24 jaar) en in de leeftijdsgroep van 35-44 jaar zien we niet alleen een stijging in het meemaken van negatieve incidenten, maar ook een toename van de mate waarin die incidenten als discriminatie worden ervaren. In de leeftijdsgroep van 25-44 jaar is met name de twijfel over of iets discriminatie was, toegenomen. In de oudste leeftijdsgroep (op dit terrein 45-54 jaar) wordt weinig onderwijs gevolgd. Daar zien we dat in 2013 relatief vaak leeftijd als verklaring voor discriminatie werd gegeven bij negatieve gebeurtenissen, maar dat dat in 2018 minder het geval is. Echter, omdat deze groep aanzienlijk meer negatieve incidenten heeft ervaren in 2018, is per saldo de mate van ervaren discriminatie in het onderwijs niet veranderd.

Met name de jongere leeftijdsgroepen lijken veel te merken van de aangetrokken conjunctuur: het percentage 15-44-jarigen dat moeite heeft met het vinden van werk is ten opzichte van 2013 flink gedaald. In de leeftijdsgroepen vanaf 45 jaar is dat veel minder het geval. Net als in 2018 denken deze laatste leeftijdsgroepen in grotere mate dan jongere leeftijdsgroepen dat discriminatie een rol speelt bij het zoeken naar werk. Tegelijkertijd is binnen de leeftijdsgroepen vanaf 45 jaar wel sprake van een afname van discriminatie-ervaringen bij het zoeken naar werk. Maar de groep van 55-64 jaar is weer meer gaan twijfelen of afwijzingen te maken hadden met discriminatie.

In alle leeftijdsgroepen ligt het percentage dat negatieve incidenten op het werk ervaart hoog. Ook in alle leeftijdsgroepen is sprake van een stijging van dat percentage ten opzichte van 2013. Met name de leeftijdsgroep van 25 tot 34 jaar ervaart in 2018 relatief veel discriminatie op het werk. Nu we de vergelijking maken met 2013 zien we dat bij hen ook een stijging heeft plaatsgevonden. Met name ervaren discriminatie bij arbeidsvoorwaarden is in deze leeftijdsgroep sterk toegenomen ten opzichte van 2013. Personen in de leeftijd van 25-34 jaar hebben niet vaker te maken met ontslag of een tijdelijk contract dat niet verlengd wordt, maar hebben wel vaker het idee (dan in 2013) dat als dit gebeurt, dat te maken heeft met discriminatie. Daarbij ervaart deze leeftijdsgroep vaker dan in 2013 dat zij onderbetaald wordt en ervaart zij dat vaker als discriminatie dan in 2013.

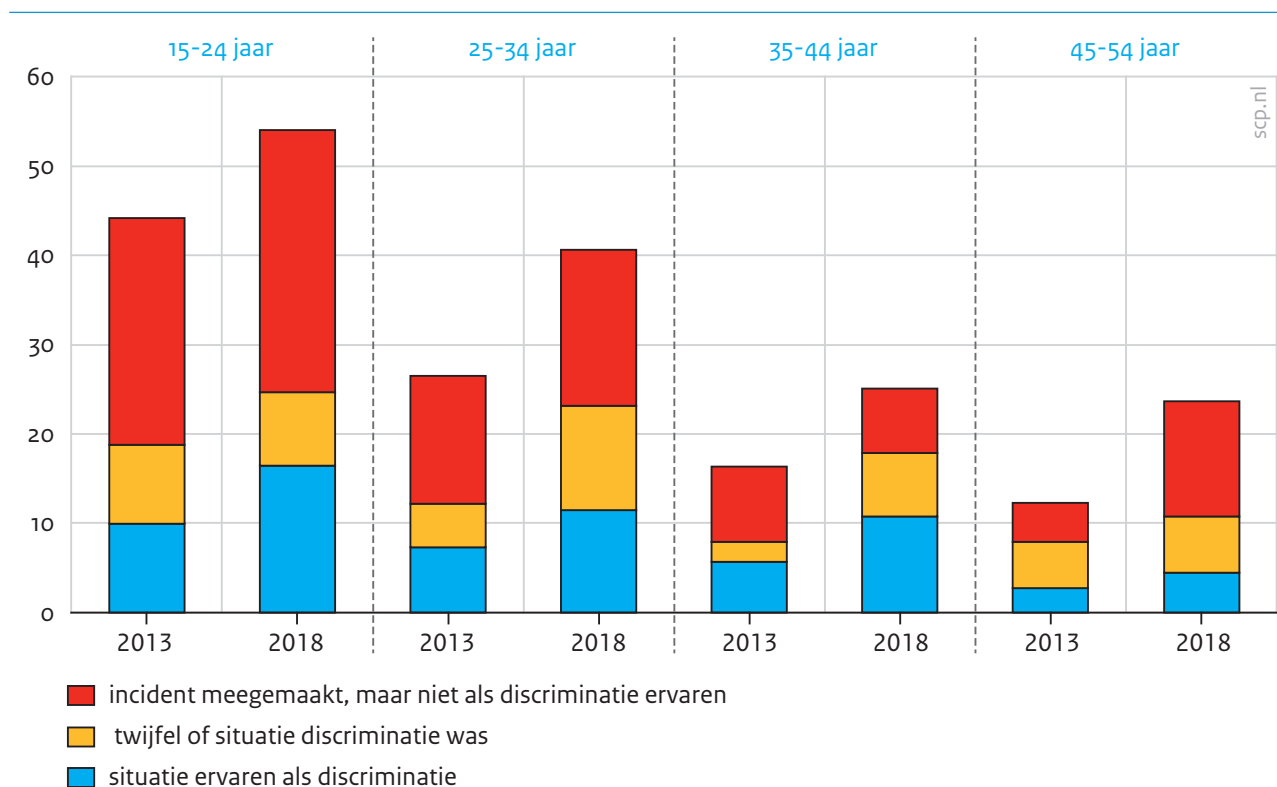
In 2013 en in 2018 zijn er geen grote verschillen in de mate waarin leeftijdsgroepen contact hebben met instanties. In het contact dat zij hebben, wordt relatief weinig discriminatie ervaren. Dat is zo in 2013 en ook in 2018.

Het aantal incidenten dat men meemaakt in de (semi)publieke ruimte daalt naarmate de leeftijd vordert. Maar ook als we 2013 en 2018 vergelijken, zien we dat er een afname is van het percentage inwoners van Nederland dat één of meer negatieve incidenten meemaakt in de (semi)publieke ruimte. Maar terwijl minder mensen incidenten meemaken, denkt een groter deel daarvan dat deze incidenten te maken hebben met discriminatie. Dit geldt voor alle leeftijdsgroepen (maar niet zo sterk voor de leeftijdsgroep 45-54 jaar). Hierdoor zijn er

per saldo nauwelijks verschillen in de mate waarin leeftijdsgroepen discriminatie ervaren in de publieke ruimte in 2013 en 2018. Het enige verschil zit in de leeftijdsgroep van 15-24 jaar, die minder is gaan twifelen over discriminatie in de (semi)publieke ruimte.

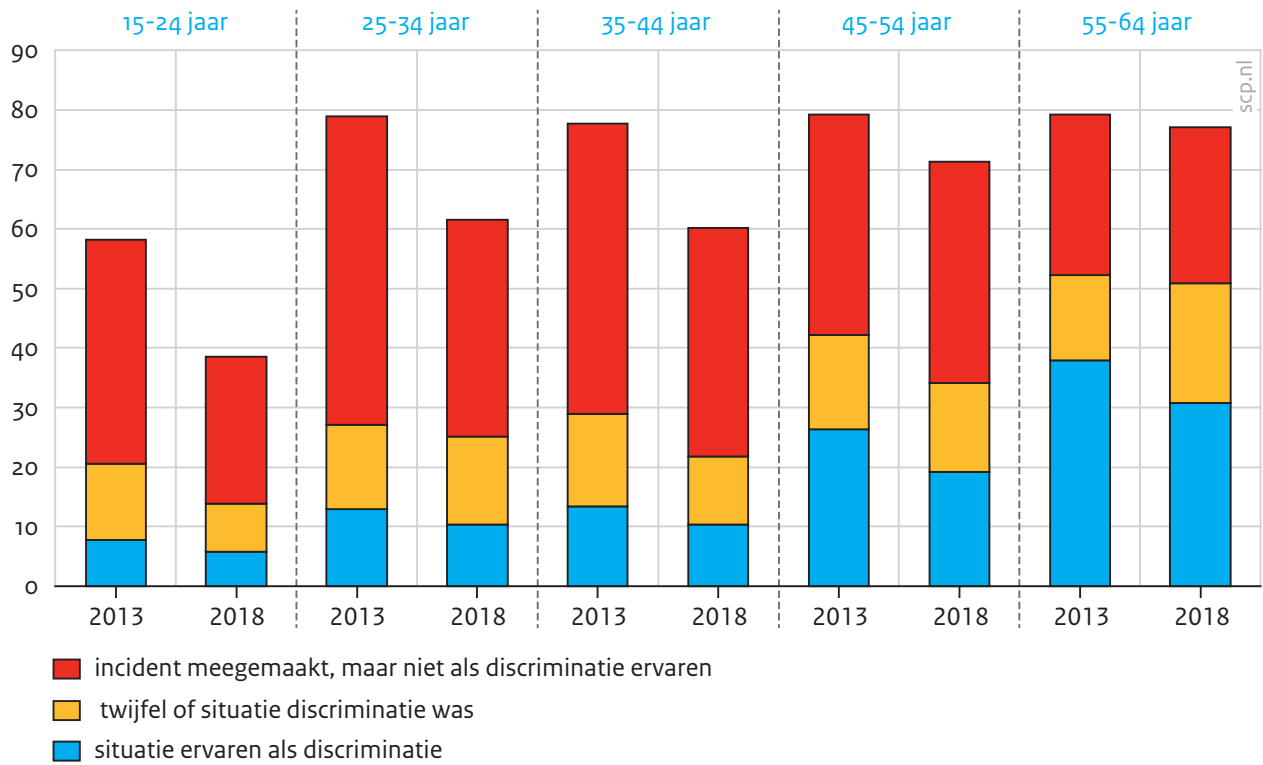
Figuur 7.6a

Mate waarin incidenten in het onderwijs geïdentificeerd worden als discriminatie, door verschillende leeftijdsgroepen, van scholieren en studenten, 2013 en 2018 (in procenten)



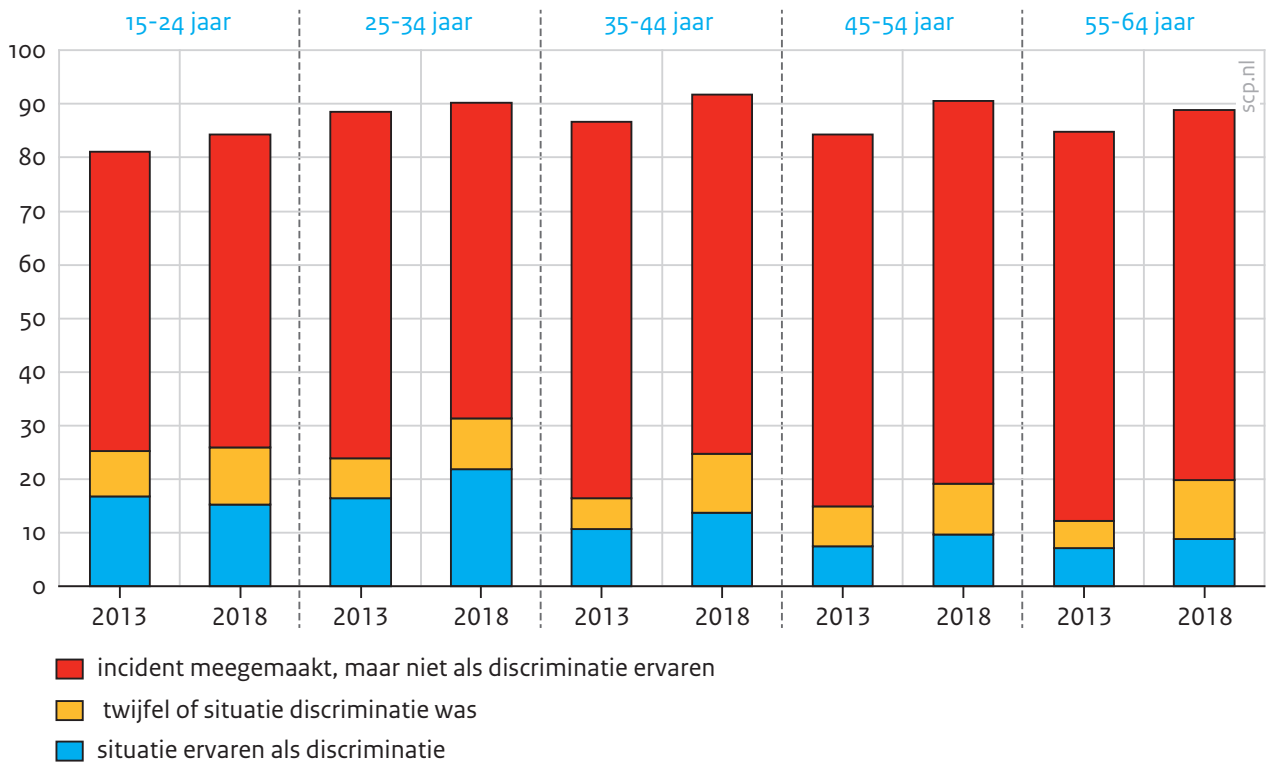
Figuur 7.6b

Mate waarin incidenten bij het zoeken naar werk geduid worden als discriminatie, door verschillende leeftijdsgroepen, van de werkzoekenden, 2013 en 2018 (in procenten)



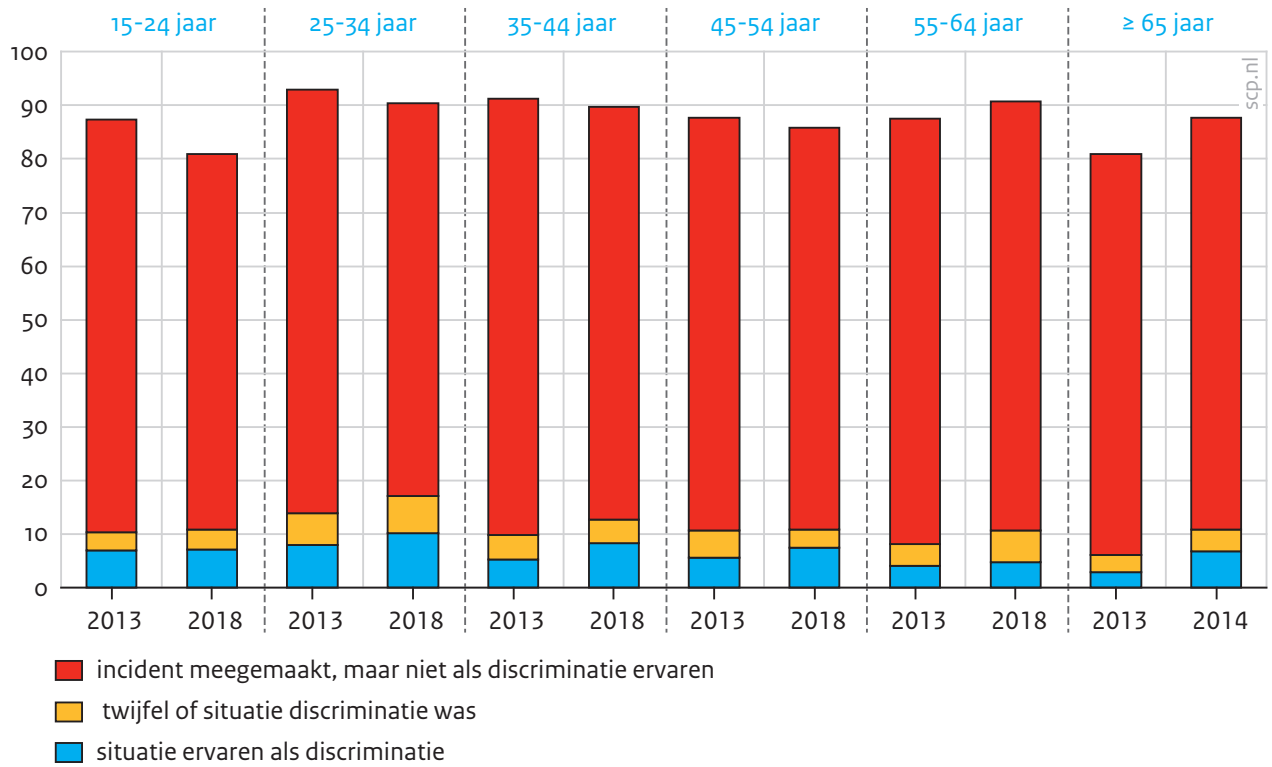
Figuur 7.6c

Mate waarin incidenten op het werk geïdentificeerd worden als discriminatie, door verschillende leeftijdsgroepen, van de werkenden, 2013 en 2018 (in procenten)



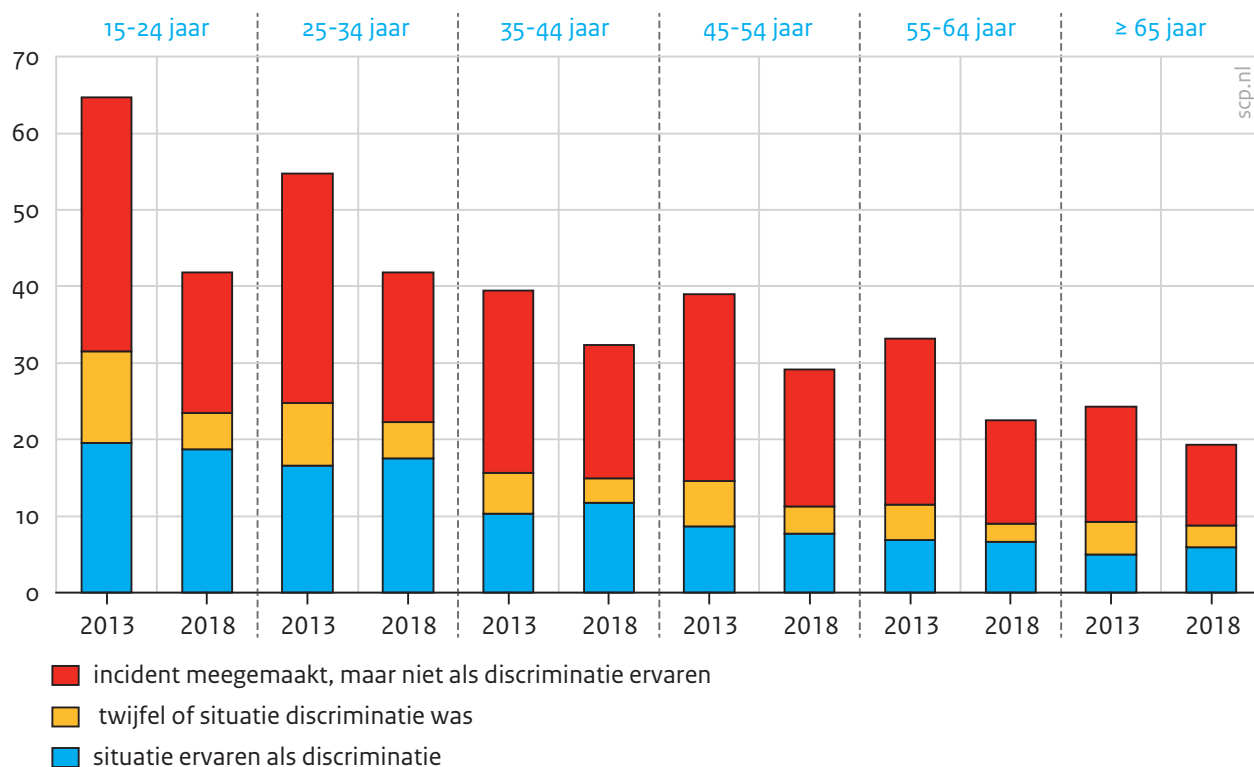
Figuur 7.6d

Mate waarin in contact met instanties discriminatie ervaren wordt, door verschillende leeftijdsgroepen, bevolking van 15 jaar en ouder, 2013 en 2018 (in procenten)



Figuur 7.6e

Mate waarin incidenten in de (semi)publieke ruimte geduid worden als discriminatie, door verschillende leeftijdsgroepen, van de Nederlandse bevolking, 2013 en 2018 (in procenten)



## 7.5 Gevolgen van ervaren discriminatie

Tabel 7.2 geeft van *alle* participanten (dus met en zonder discriminatie-ervaring) op een terrein de gevolgen van ervaren discriminatie op dat terrein weer naar leeftijdsgroepen.

Zo zegt 2% van de 15-24-jarige studenten en scholieren dat zij een opleiding onder hun niveau volgen als gevolg van discriminatie. De andere 98% heeft ofwel geen discriminatie ervaren of de ervaren discriminatie heeft voor hen niet die consequentie gehad. Op het terrein van onderwijs zien we dat onder de jongste groep het vaakst discriminatie wordt ervaren, maar dat zij minder vaak met hun opleiding zijn gestopt dan leeftijdsgroepen vanaf 25 jaar. Waarschijnlijk speelt hier mee dat de jongste groep voor een deel nog leerplicht (tot 16 jaar) en kwalificatieplicht (tot 18 jaar) heeft. Vanaf 25 jaar zien we dat één op de twintig studenten stopt met de opleiding vanwege discriminatie. Dat zijn hoge aandelen, zeker tegen de achtergrond van wat wel de diplomademocratie wordt genoemd en het streven naar een leven lang leren om zo duurzaam inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt.

Maar liefst 8% en 7% van respectievelijk de 35-44- en 55-64-jarigen is gestopt met het zoeken van werk als gevolg van discriminatie. Vooral het hoge percentage onder de 35-44-jarigen is opvallend, omdat deze leeftijdsgroep in vergelijking met de leeftijdsgroepen daarboven relatief weinig discriminatie heeft ervaren bij het zoeken naar werk. Daarbij

is dit ook de leeftijdsgroep die juist een hoge arbeidsparticipatie kent (CBS 2019a),<sup>1</sup> maar die juist ook vaak te maken heeft met drukte door het combineren van gezin en werk.

Tabel 7.2

Gevolgen van ervaren discriminatie op de terreinen onderwijs en arbeid, van alle participanten op een terrein, 2018 (in procenten)

a.g.v. discriminatie...	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar
volgt opleiding onder niveau	2	4	2	1	-
gestopt met opleiding	1	5	5	5	-
gestopt met zoeken naar werk/stageplaats	2	4	8	6	7
ander werk gezocht	3	5	5	2	3
gestopt met werken	2	2	2	1	1

Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 7.5.1 Houdingen ten opzichte van de samenleving

Ouderen voelen zich in het algemeen minder betrokken bij de samenleving dan jongeren. Het ervaren van discriminatie versterkt het terugtrekken uit de samenleving bij alle leeftijdsgroepen. Bij ouderen zien we dat het effect afvlakt als de discriminatie zich uitstrekt naar twee terreinen. Dat is bij andere leeftijdsgroepen niet zo.

Tabel 7.3

Samenhang van (structureel) ervaren discriminatie met het terugtrekken (negatieve betrokkenheid) uit de samenleving, naar groepen, 2018 (gemiddelde scores, schaal 1 tot 5)

	geen discriminatie	op 1 terrein	op 2 terreinen	op 3 of meer terreinen
15-24 jaar	1,89	2,07	2,23	2,69
25-34 jaar	1,85	2,08	2,48	2,52
35-44 jaar	1,83	2,18	2,53	2,9
45-54 jaar	1,89	2,27	2,54	2,64
55-64 jaar	1,96	2,21	2,5	2,7
≥ 65 jaar	2,06	2,5	2,36	-

Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 7.5.2 Vertrouwen in instituties daalt sneller onder ouderen als zij discriminatie als chronisch ervaren

Jongeren hebben meer vertrouwen in instituties dan ouderen. Naarmate discriminatie als chronisch wordt ervaren, daalt het vertrouwen in instituties in alle leeftijdsgroepen. De mate waarin die daling plaatsvindt, is echter niet gelijk voor alle leeftijdsgroepen: het toch al lagere vertrouwen onder ouderen daalt harder dan bij jongeren.

Tabel 7.4

Samenhang van (structureel) ervaren discriminatie met het vertrouwen in instituties, naar groepen, 2018 (gemiddelde scores, schaal 1 tot 10)

	geen discriminatie	op 1 terrein	op 2 terreinen	op 3 of meer terreinen
15-24 jaar	6,71	6,52	6,53	5,55
25-34 jaar	6,50	6,39	5,46	4,97
35-44 jaar	6,60	5,87	5,21	4,97
45-54 jaar	6,18	5,60	4,68	4,60
55-64 jaar	6,08	5,22	4,60	4,80
≥ 65 jaar	6,04	5,20	4,35	-

Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 7.5.3 Jongeren en ouderen met discriminatie-ervaring ondernemen vaker acties gericht tegen discriminatie

Ouderen spreken minder vaak anderen aan op discriminerend gedrag dan jongeren, maar het verschil tussen jongeren en ouderen is minder groot onder degenen met minimaal één discriminatie-ervaring.

Tabel 7.5

Samenhang van ervaren discriminatie met het delen van ervaringen, het aanspreken van mensen op discriminerend gedrag en het meedoen aan acties tegen discriminatie, naar groepen (in procenten dat de actie heeft gedaan)

	ervaringen gedeeld		mensen aangesproken		meegedaan aan acties	
	geen discriminatie-ervaring	ten minste 1 discriminatie-ervaring	geen discriminatie-ervaring	ten minste 1 discriminatie-ervaring	geen discriminatie-ervaring	ten minste 1 discriminatie-ervaring
15-24 jaar	22	46	70	77	13	29
25-34 jaar	23	44	60	72	19	27
35-44 jaar	21	51	63	79	15	28
45-54 jaar	18	42	59	68	18	25
55-64 jaar	22	48	55	66	16	31
≥ 65 jaar	20	41	46	64	12	24

Bron: SCP/CBS (ED'18)

## 7.6 Samenvatting van de belangrijkste bevindingen

- Jongeren ervaren meer discriminatie dan ouderen en vaker op meer terreinen. Dit is zowel in 2013 als in 2018 het geval.
- Op alle terreinen ervaren jongeren meer discriminatie dan ouderen, behalve bij het zoeken naar werk. Daar zijn het juist mensen vanaf 45 jaar die veel discriminatie erva-



ren. In deze groep is de mate van ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk wel gedaald ten opzichte van 2013.

- De discriminatie die jongere leeftijdsgroepen ervaren, is vaak op grond van geslacht en etnische achtergrond, bij de oudere leeftijdsgroepen gaat het vaak om leeftijd en beperking. In vergelijking met 2013 is in bijna alle leeftijdsgroepen de ervaren discriminatie op grond van geslacht en beperking toegenomen.
- Ongeveer een op de twaalf werkzoekenden van 35-44 jaar is als gevolg van ervaren discriminatie gestopt met het zoeken naar werk. Ook is deze leeftijdsgroep relatief vaak gestopt met hun opleiding als gevolg van ervaren discriminatie en hebben zij daardoor ander werk gezocht.
- Ervaren discriminatie leidt in alle leeftijdsgroepen tot wat minder betrokkenheid bij de samenleving en minder institutioneel vertrouwen.

### Noot

- 1 [www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/arbeidsparticipatie-naar-leeftijd-en-geslacht](http://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/arbeidsparticipatie-naar-leeftijd-en-geslacht). Geraadpleegd 30 september 2019.

## 8 Ervaren discriminatie van etnische groepen

*‘Bij mijn vorige baan werkte ik wel eens buiten aan het netwerk. Dan meet je met een apparaat of er zich ergens storingen voordoen. Dan moesten we ook wel eens bij mensen aanbellen omdat wij op ons meetapparaat zien dat daar de storing vandaan komt, dat kan. Dan kunnen wij aanbellen en dan kunnen wij het probleem voor die klant oplossen en dan is de storing op ons meetapparaat ook verdwenen. Dus het is een onaangekondigd bezoek. Ik maakte vaak mee dat ik niet binnen werd gelaten – en die rechten hadden ze hè, het is niet zo dat ik binnen moest zijn – terwijl als mijn collega aanbelde, die kwam wel altijd binnen. Dat viel bij mij op. Zou dat nou toch te maken hebben met dat ze het niet vertrouwen omdat ik een Marokkaanse afkomst heb? Dat soort vragen dat leeft wel bij mij.’*  
(man, migratieachtergrond)

In dit hoofdstuk maken we een vergelijking tussen de discriminatie-ervaringen van verschillende etnisch-culturele groepen in de Nederlandse bevolking. We analyseren of er verschillen zijn in de mate waarin zij discriminatie ervaren en wat voor soort discriminatie verschillende groepen ervaren. Daarna kijken we op welke terreinen de discriminatie wordt ervaren. Om te zien of er veranderingen zijn opgetreden in de discriminatie-ervaringen vergelijken we de cijfers met gegevens uit 2013. We sluiten het hoofdstuk af met een analyse van de gevolgen van ervaren discriminatie voor verschillende etnische groepen.

### 8.1 De mate waarin verschillende etnische groepen discriminatie ervaren

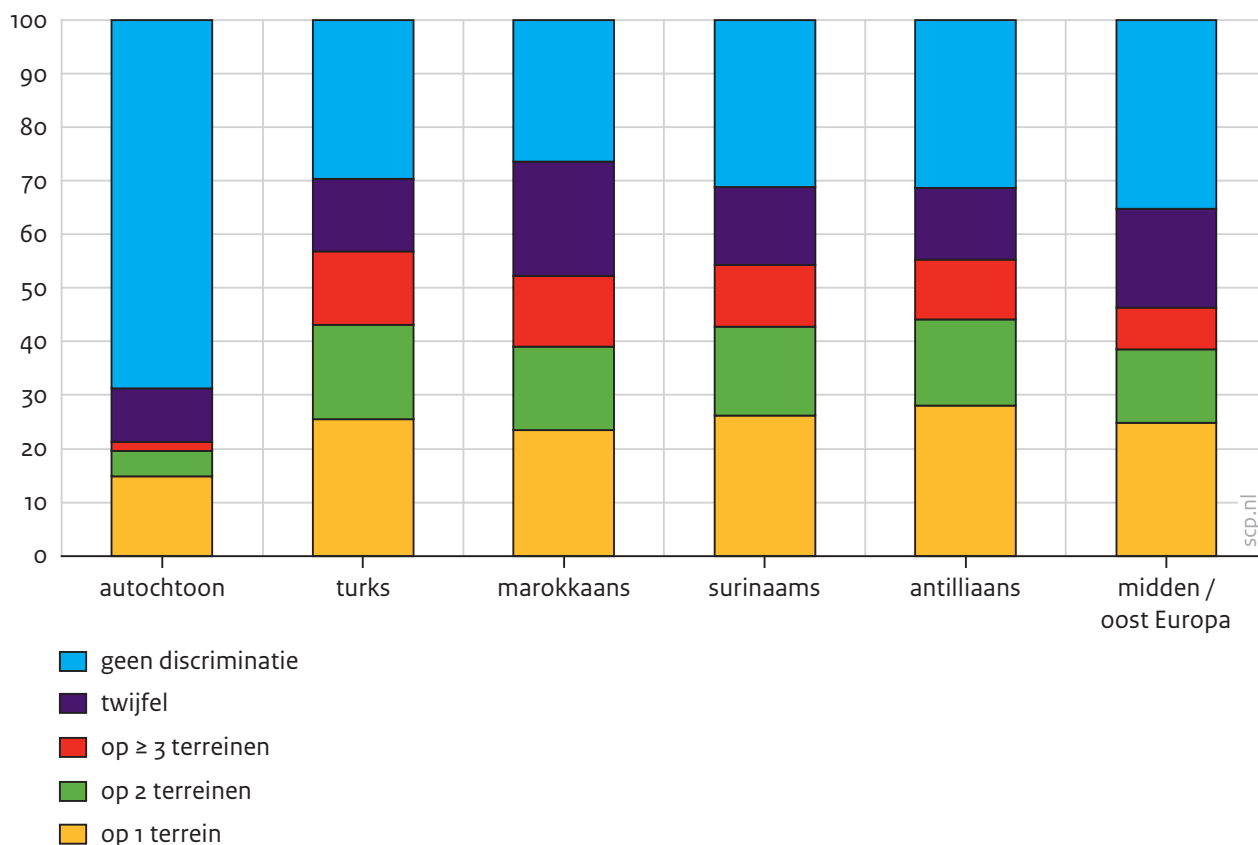
Op 1 januari 2019 woonden er volgens tellingen van het CBS (2019b) ruim zeventien miljoen mensen in Nederland (17.282.163).<sup>1</sup> Bijna een kwart van de Nederlandse bevolking heeft een migratieachtergrond, wat zoveel wil zeggen als dat ofwel zichzelf (12,5%) ofwel ten minste een van hun ouders buiten Nederland is geboren (11,1%). Autochtone Nederlanders (zelf en beide ouders in Nederland geboren) vormen daarmee driekwart van de Nederlandse bevolking. Een op de tien mensen in de Nederlandse bevolking heeft een westerse migratieachtergrond, iets meer (13%) een niet-westerse achtergrond. De vier grootste groepen met een niet-westerse achtergrond betreffen Turkse Nederlanders (2,3%), Marokkaanse Nederlanders (2,3%), Surinaamse Nederlanders (2,0%) en Antilliaanse Nederlanders (0,9%).<sup>2</sup> De drie grootste groepen met een westerse achtergrond hebben een achtergrond in Indonesië (2%), Duitsland (2%) en Polen (1%). In deze studie is ervoor gekozen om respondenten uit enkele grote groepen te oversampelen, zodat we over deze groepen apart uitspraken kunnen doen. We besteden aandacht aan de ervaringen van autochtone Nederlanders, die van de vier grootste niet-westerse groepen (Turks, Marokkaans, Surinaams en Antilliaans) en aan de ervaringen van migranten uit Midden- en Oost-Europa, waarvan Polen de grootste groep vormen.

Autochtone Nederlanders ervaren minder discriminatie dan groepen met een andere etnische achtergrond (zie figuur 8.1). Iets minder dan een kwart van de autochtone Nederlan-

ders heeft in de afgelopen twaalf maanden één of meer incidenten meegemaakt die volgens hen te maken hadden met discriminatie. Nog eens één op de tien twijfelde of een incident te maken had met discriminatie. Inclusief de twijfelaars gaat het dus om ongeveer een derde van de autochtone Nederlanders. Onder de groepen met een andere etnische achtergrond ligt dat percentage ongeveer tweemaal zo hoog.

**Figuur 8.1**

Mate waarin discriminatie (chronisch) wordt ervaren, zonder en met twijfel, naar etnische achtergrond, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

Autochtone Nederlanders ervaren niet alleen minder discriminatie, maar ook minder vaak chronische discriminatie (ook figuur 8.1). Zo'n 2% van de autochtone Nederlanders heeft op drie of meer terreinen discriminatie ervaren, tegen 14% van de Marokkaanse en Turkse Nederlanders. Onder Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders gaat het om 11%, en onder de migranten uit Midden- en Oost-Europa betreft het 8%.

### Tweede generatie ervaart meer discriminatie

Vanuit verschillende theoretische veronderstellingen kan de verwachting geformuleerd worden dat de tweede generatie personen met een migratieachtergrond meer discriminatie ervaart dan die van de eerste generatie. De integratieparadox verklaart dat een hogere mate van inbedding in de samenleving meer bewust maakt van de ongelijke posities op

oneigenlijke gronden. Een ander perspectief is dat van verschillende referentiekaders (Ogbu 1991). De eerste generatie zou als referentiekader het land van herkomst nemen en daaruit de conclusie trekken dat hun positie is verbeterd. De tweede generatie zou echter het land waarin zij geboren zijn als referentiekader nemen en hun eigen positie vergelijken met die van autochtone peers. De conclusie die hierbij vaak past, is dat er sprake is van achterstand. We zien dat de tweede generatie meer discriminatie ervaart dan de eerste generatie: van de eerste generatie heeft 52% in de afgelopen twaalf maanden één of meer discriminatie-incidenten ervaren, van de tweede generatie was dat 61%. De beide generaties twijfelen ongeveer evenveel of voorvallen te maken hadden met discriminatie: onder de eerste generatie betreft dit 15%, onder de tweede generatie 14%. Dit kan dus wijzen op het bestaan van de integratieparadox en verschillende referentiekaders van de eerste en tweede generatie. Maar de tweede generatie is ook jonger en heeft een hogere participatiegraad: van de tweede generatie volgt een groter deel onderwijs, werkt en zoekt werkt. Als we rekening houden met of mensen participeren in het onderwijs of op de arbeidsmarkt (werken of zoeken naar werk), dan wordt het verschil in ervaren discriminatie tussen de generaties kleiner (maar verdwijnt niet). Dat degenen die niet participeren in het onderwijs of op de arbeidsmarkt minder discriminatie ervaren, kan ook op zichzelf worden gezien als aanwijzing voor de integratieparadox.

## 8.2 Wat voor soort discriminatie ervaren verschillende etnische groepen?

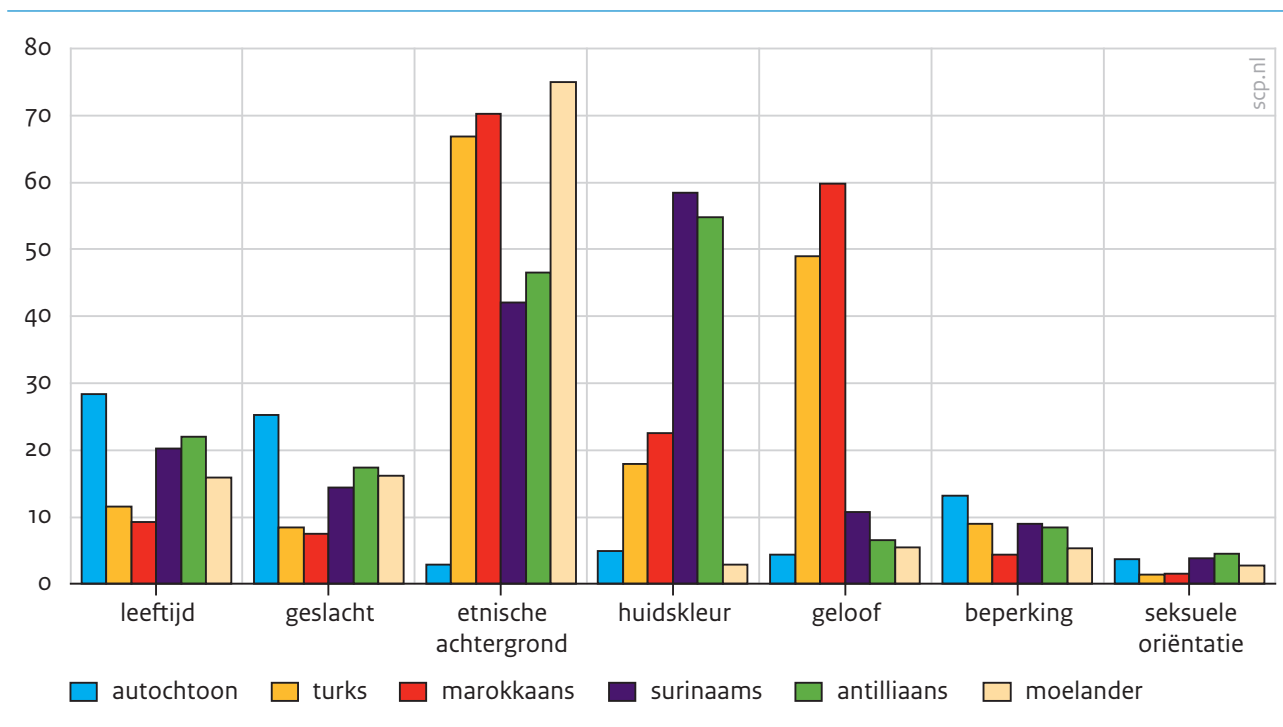
*'In heel dat wijkcentrum werkten alleen maar Marokkanen. En ik was echt de enige Surinamer die daar stage liep. En ik ben gewoon weggepest. Het leek alsof ze de jongeren daar, die wij moesten begeleiden, dat ze die tegen mij opzetten ofzo. Dat ze extra naar tegen mij deden, en ook gewoon rare opmerkingen maakten van: jij bent toch Surinamer. Gewoon dat soort dingen. Ik moest ze opvangen, activiteiten met ze doen, activiteiten organiseren, maar het leek alsof ze ook gewoon minder naar mij luisterden en mij ook gewoon minder waardeerden dan hun eigen cultuur. Dus dat heeft echt wel te maken met discriminatie, dat ze gewoon vonden dat ik daar niet bij hoorde of zo.'*

(vrouw, migratieachtergrond)

Figuur 8.2 laat per etnische groep zien welke gronden degenen met één of meer discriminatie-ervaringen hebben genoemd bij het laatste voorval op verschillende terreinen. Bij autochtone Nederlanders zijn de meest genoemde gronden geslacht en leeftijd. Turkse en Marokkaanse Nederlanders ervaren vaak discriminatie vanwege hun etnische achtergrond en geloof. Geslacht en leeftijd noemen zij veel minder vaak, ook minder vaak dan autochtone Nederlanders. Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders ervaren juist weer vaak dat zij gediscrimineerd worden vanwege hun huidskleur en etnische achtergrond. Migranten uit Midden- en Oost-Europa ervaren met name discriminatie vanwege hun etnische achtergrond.

Figuur 8.2

Gronden van ervaren discriminatie naar etnische herkomst, van de personen met minimaal één discriminatie-ervaring (inclusief twijfel) in de afgelopen twaalf maanden, 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

### Uitingsvormen

Wanneer we kijken naar welke uitingsvormen de ervaren discriminatie aanneemt, dan zien we ook hier opvallende gelijkenissen in de patronen binnen de groepen, terwijl er verschillen zijn in de mate van ervaren discriminatie (figuur 8.3). Autochtone Nederlanders ervaren minder discriminatie dan de andere groepen, maar in alle groepen neemt de ervaren discriminatie het vaakst de vorm aan van negatieve bejegening of ongelijke behandeling.

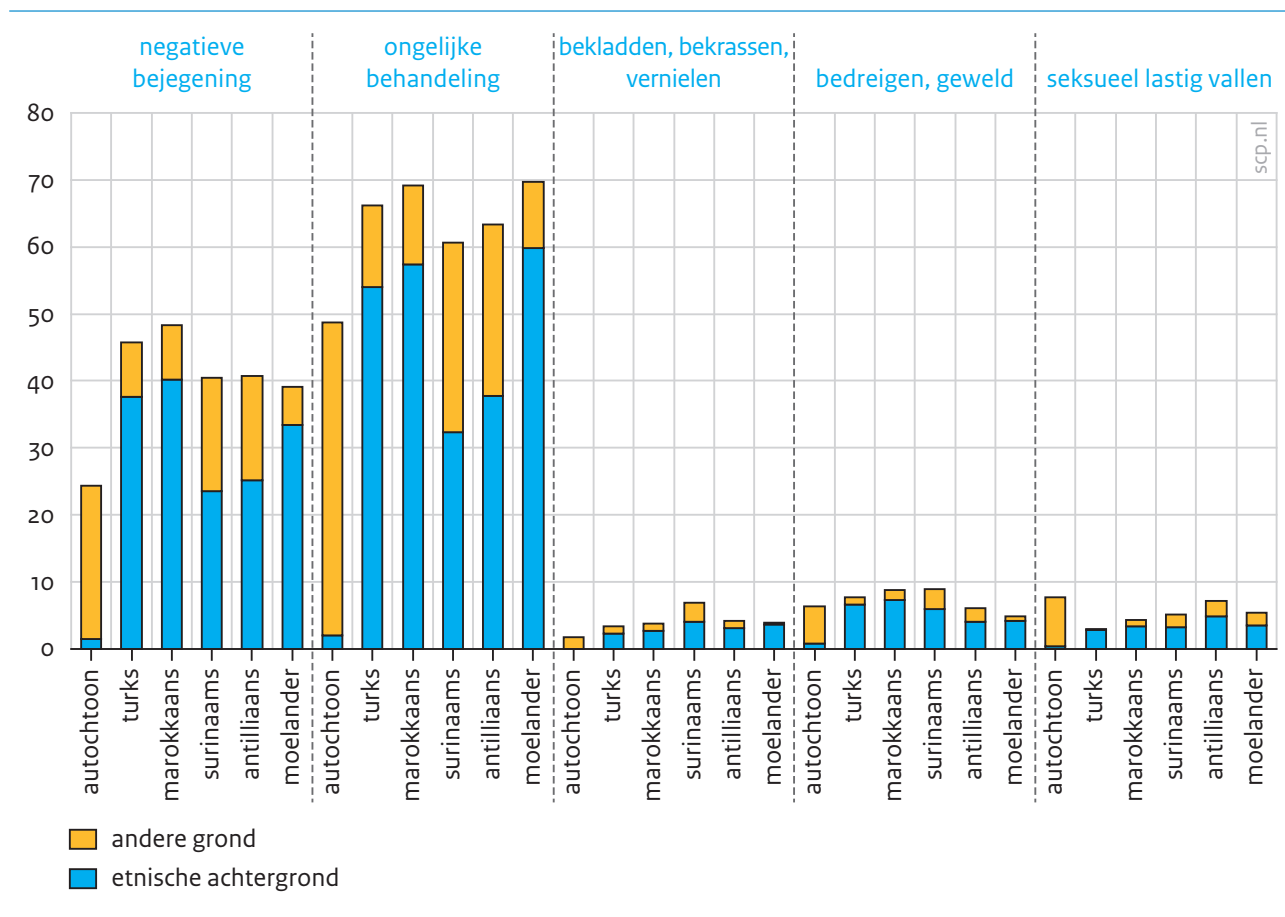
De enige vorm waar autochtone Nederlanders meer last van hebben in vergelijking met Turkse en Marokkaanse Nederlanders is van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dit kan betekenen dat Turkse en Marokkaanse Nederlanders inderdaad minder vaak slachtoffer zijn van dit gedrag, bijvoorbeeld omdat de meisjes uit deze groepen zich minder vaak in contexten begeven met een hoger risico, zoals bij het uitgaan. Een alternatieve verklaring is dat binnen deze groepen door een zwaarder taboe op seksualiteit dit soort ervaringen gevoelens van schaamte met zich meebrengen en het zelfs in een anonieme vragenlijst lastiger is dit aan te geven. Een andere mogelijkheid is dat autochtone Nederlanders eerder iets als seksueel grensoverschrijdend gedrag labelen.

De figuur geeft verder weer in welke mate de discriminatiegrond etnische achtergrond is genoemd. Autochtone Nederlanders denken dat dit nauwelijks een rol speelt, bij welke uitingsvorm van discriminatie dan ook. Turkse en Marokkaanse Nederlanders en mensen met een achtergrond in Midden- en Oost-Europa denken bij alle uitingsvormen vaak dat de discriminatie te maken had met hun etnische achtergrond. Surinaamse en Antilliaanse Neder-

landers brengen discriminatie ook vaak in verband met hun etnische achtergrond, maar minder vaak dan de eerder genoemde groepen.

Figuur 8.3

Uitingsvormen van ervaren discriminatie naar etnische groepen en de grond etnische achtergrond, van de mensen met minimaal één discriminatie-ervaring, 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

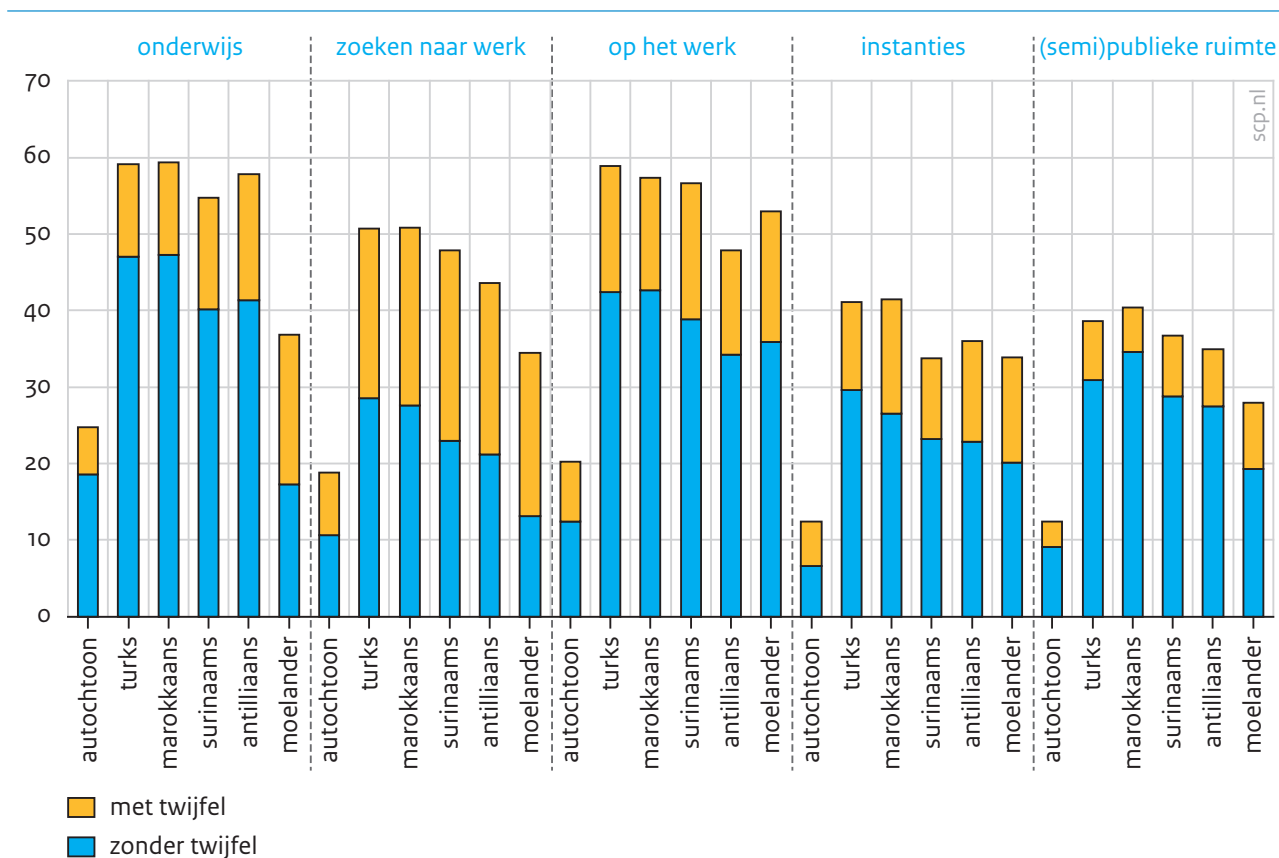
### 8.3 Mate waarin etnische groepen discriminatie ervaren naar terreinen

Autochtone Nederlanders ervaren op alle terreinen veel minder discriminatie dan groepen met een andere etnische achtergrond. De patronen naar terreinen over de groepen zijn echter behoorlijk vergelijkbaar, zo blijkt uit figuur 8.4: in vergelijking met andere terreinen wordt er op het werk en in het onderwijs relatief veel discriminatie ervaren door niet-autochtone groepen. Een uitzondering hierop vormen de personen met een achtergrond in Midden- en Oost-Europa: zij ervaren in vergelijking met andere groepen relatief weinig discriminatie in het onderwijs en evenveel als autochtone Nederlanders. Als we twijfel meetellen, dan komen personen met een achtergrond in Midden- en Oost-Europa echter wel hoger uit dan autochtone Nederlanders.

Bij het zoeken naar werk wordt relatief veel twijfel ervaren of afwijzingen te maken hebben met discriminatie. De percentages inclusief twijfel komen aanzienlijk hoger uit dan wanneer de ervaringen zonder twijfel worden geteld.

Figuur 8.4

Ervaren discriminatie naar terreinen en etnische herkomst, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

### In het onderwijs

Veel personen hebben binnen het terrein onderwijs discriminatie ervaren; autochtone Nederlanders minder dan andere groepen, maar ook voor deze groep is het een terrein waarop relatief veel discriminatie wordt ervaren. Autochtone leerlingen ervaren discriminatie in de opleiding met name in de vorm van schelden en pesten (10%), een onvriendelijke behandeling door een docent of begeleider (10%) en het krijgen van een te lage beoordeling (8%) of dat hun niveau te laag werd ingeschat (11%). Ook voor leerlingen met een migratieachtergrond zijn dit belangrijke thema's in de ervaren discriminatie, maar ten eerste liggen de percentages onder de niet-westerse groepen aanzienlijk hoger en ten tweede zijn er ook specifieke gebeurtenissen die er voor bepaalde groepen uitspringen. Zo ervaren Turks- en Marokkaans-Nederlandse leerlingen vaker dan autochtone leerlingen dat hun niveau te laag wordt ingeschat en dat zij een te lage beoordeling krijgen. Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders ervaren dit ook vaker dan autochtone leerlingen, maar minder vaak dan Turks- en Marokkaans-Nederlandse leerlingen. In het onderwijs is veel te doen geweest over onder advisering. Driessen concludeerde in 2011 dat er geen sprake was van systematische onder advisering van leerlingen met een migratieachtergrond.<sup>3</sup> Dit onderzoek concludeerde ook dat het opleidingsniveau van de ouders wel samenhang met over- en onder advisering: 'autochtone leerlingen met een lichte achterstand (gewicht 0,3) wor-

den iets ondergeadviseerd en autochtone leerlingen met hoog opgeleide ouders worden iets overgeadviseerd'. Het meest recente onderzoek van de Onderwijsinspectie concludeert opnieuw dat kinderen van hoger opgeleide ouders vaker een hoger schooladvies krijgen dan op basis van hun toetsresultaten kan worden verwacht. Bij lager opgeleide ouders is dit veel minder vaak het geval.<sup>4</sup>

In onderhavig onderzoek hebben we ook gevraagd of mensen hebben meegemaakt dat een docent hun niveau te *hoog* inschatte en of zij dit als discriminatie hebben ervaren. Opvallend is dat Marokkaanse Nederlanders dit relatief veel ervaren: 6% van degenen die een opleiding hebben gevolgd in de afgelopen twaalf maanden geeft dit aan (in de meeste groepen ligt het percentage rond de 2%).

Ook opvallend is het relatief grote aandeel Surinaams- en Antilliaans-Nederlandse leerlingen dat bedreiging en geweld met een discriminatoir aspect meemaakte op school (resp. 7% en 8%). Dit is ongeveer twee maal zo veel als onder autochtone, Turkse en Marokkaanse Nederlanders die een opleiding volgden.

### Op het werk

Met name bij de groep migranten uit Midden- en Oost-Europa speelt onderbetaling: de ervaring dat vanwege discriminatie collega's voor hetzelfde werk meer betaald krijgen. Deze groep ervaart dit twee tot drie maal zo vaak als andere groepen. De onderbetaling van deze groep is geen nieuw fenomeen. Inmiddels is er ook al enige jaren beleid om uitbuitingssituatie te voorkomen, zoals de Wet aanpak schijnconstructies. Dat het probleem desondanks nog steeds wordt ervaren, laten onze cijfers zien, maar ook andere onderzoeken (bv. Gijsberts et al. 2018).

### Zoeken naar werk

Een recent onderzoek toonde opnieuw aan dat alleen een niet-Nederlands klinkende achternaam mensen op achterstand zet op de arbeidsmarkt (Thijssen et al. 2019). Voor hen is het moeilijker om op gesprek te komen, omdat zij met dezelfde cv's vaker worden afgewezen dan sollicitanten met een Nederlandse naam (Andriessen et al. 2010, 2015; Thijssen et al. 2019). Ook buiten Nederland is dit veelvuldig vastgesteld (voor een overzicht zie College voor de Rechten van de Mens 2019a). Mensen met een niet-westerse achtergrond ervaren deze discriminatie bij selectie op de arbeidsmarkt, maar twijfelen ook vaak of er inderdaad sprake was van discriminatie of dat zij om een andere reden moeilijk aan het werk komen.



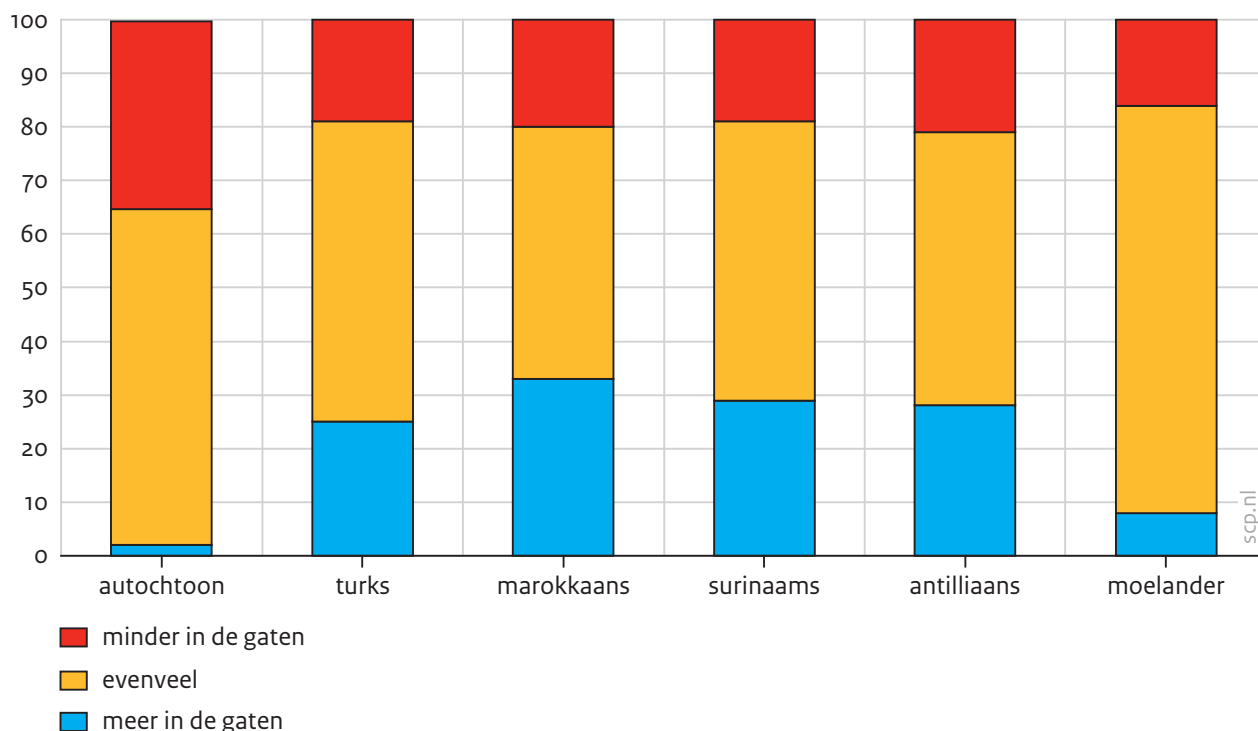
## Etnisch profileren

Verschillende onderzoeken hebben aandacht gevraagd voor het fenomeen etnisch profileren: het op basis van (vermeende) etnische achtergrond of huidskleur aanhouden, controleren of in de gaten houden van personen. Sinds 2015 is bij de politie beleid in gang gezet om hiermee aan de slag te gaan. In de vragenlijst is ook aandacht besteed aan de ervaring van dit fenomeen. We hebben daarbij twee kanten op geredeneerd: mensen kunnen zich meer in de gaten gehouden voelen dan anderen en dat als discriminatie ervaren, maar er kunnen ook groepen zijn die het gevoel hebben dat zij juist minder in de gaten gehouden worden (en dat wel of niet als discriminatie ervaren). Een derde van de autochtone Nederlanders ervaart dat zij minder in de gaten worden gehouden dan andere mensen (figuur 8.5). Voor de andere groepen ligt dit rond de 20%. Onder Turkse en Marokkaanse Nederlanders hebben veelal de jongere leeftijdsgroepen het idee dat zij meer in de gaten worden gehouden door de politie. 65-plussers hebben weinig het idee dat zij meer in de gaten worden gehouden, met uitzondering van 65-plussers met een Marokkaanse achtergrond. Van hen denkt een kwart dat de politie hen meer in de gaten houdt. Vrouwen hebben iets vaker het gevoel dat zij minder in de gaten worden gehouden dan mannen, maar de verschillen zijn niet zo groot.

Van degenen die het gevoel hebben meer in de gaten te worden gehouden door de politie ervaren negen op de tien Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders dit als discriminatie. Onder personen met een achtergrond in Midden- en Oost-Europa gaat het om zeven op de tien, en onder autochtone Nederlanders gaat het om een op de drie. Autochtone Nederlanders ervaren dus niet alleen veel minder vaak dat zij meer in de gaten worden gehouden, maar als ze dat idee hebben, dan zien ze dat ook minder vaak als discriminatie. Als we kijken naar de omgekeerde situatie: het idee dat je minder in de gaten wordt gehouden door de politie, dan wordt deze ongelijke behandeling veel minder vaak als discriminatie gezien. Tussen 10% en 20% geeft aan dat hier volgens hen discriminatie in het spel is.

Figuur 8.5

Houdt de politie u meer, minder of evenveel in de gaten? Naar etnische achtergrond, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

### Bij het uitgaan

Amsterdam onderzoekt sinds 2017 op regelmatige basis of er sprake is van discriminatie bij het deurbeleid in de horeca. Horecaondernemingen die betraapt worden op het weigeren van personen aan de deur wegens hun etnische achtergrond of huidskleur krijgen sancties opgelegd die na drie overtredingen kunnen leiden tot sluiting van de zaak. In ons onderzoek zegt 8% van de Turkse, 7% van de Marokkaanse en 6% van de Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders vanwege discriminerende motieven geweigerd te zijn in een horecagelegenheid. Onder autochtone Nederlanders is dit percentage lager: iets minder dan 1% van deze groep denkt dat hun de deur geweigerd werd vanwege discriminatie.

### Online

Niet alleen in de offline wereld, maar ook online ervaren etnische minderheden meer discriminatie. Zo'n 10% van de Turkse, 13% van de Marokkaanse, 9% van de Surinaamse en 8% van de Antilliaanse Nederlanders heeft in de afgelopen twaalf maanden online discriminatie meegemaakt. Onder autochtone Nederlanders is dit zo'n 2%. Bij het Meldpunt internet Discriminatie (MiND) kwamen in 2018 583 meldingen binnen over discriminatie (jaarverslag 2018). Ruim een kwart daarvan had te maken met de grond herkomst. De meeste hiervan refereerden aan een donkere huidskleur (48%), terwijl 14% juist betrekking had op een lichte huidskleur of autochtone afkomst. In deze meldgegevens zien we, net als in onze ervaringscijfers, dat Marokkaanse Nederlanders relatief vaak met deze vorm

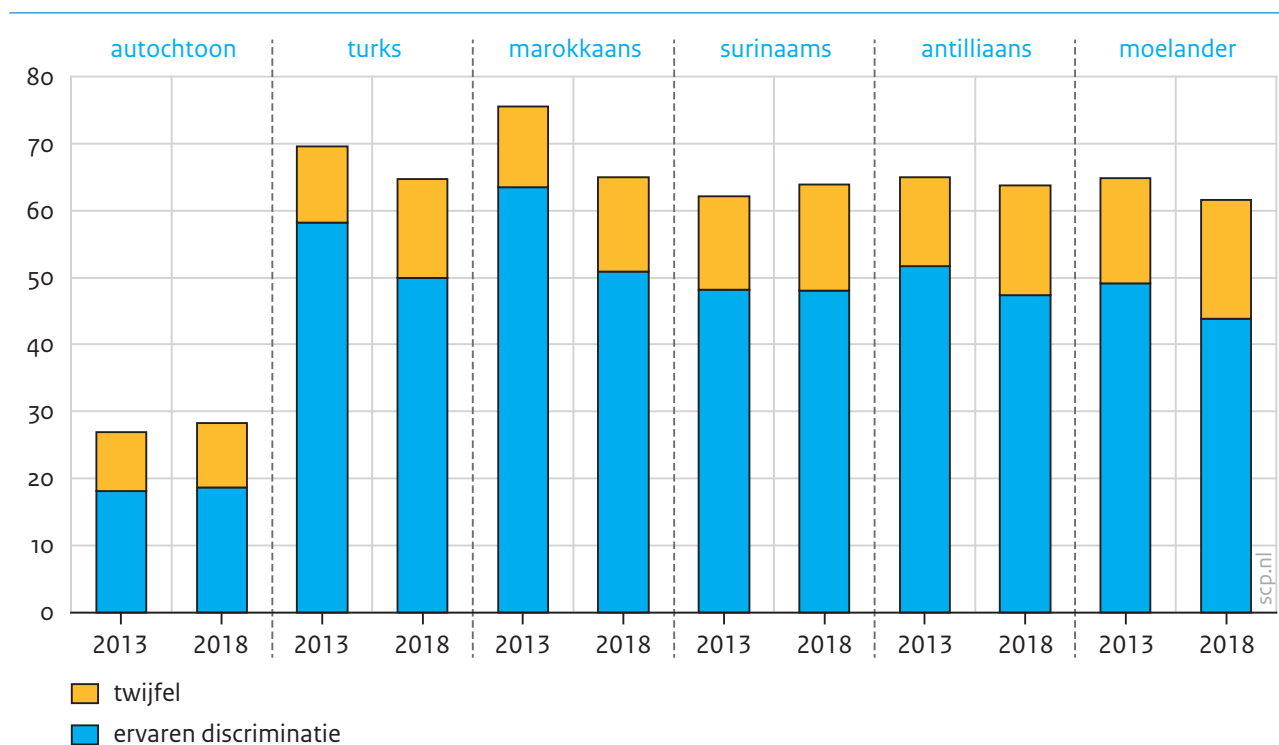
van discriminatie te maken krijgen: 13% van de meldingen had betrekking op Marokkaanse Nederlanders (tegen 1% op Turkse Nederlanders).

#### 8.4 De mate van ervaren discriminatie van verschillende etnische groepen in 2013 en 2018

Bij de meeste etnische groepen is sprake van een daling van ervaren discriminatie. Met name onder Turkse en Marokkaanse Nederlanders heeft een kleiner aandeel in de afgelopen twaalf maanden discriminatie ervaren. Onder autochtone Nederlanders en onder Surinaamse Nederlanders is de ervaren discriminatie in 2013 en 2018 gelijk gebleven.

Figuur 8.6

Mate van ervaren discriminatie, bevolking van 15 jaar en ouder, zonder twijfel, naar etnische achtergrond, 2013 en 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

### In veel etnische groepen toename in ervaren discriminatie op grond van beperking

In paragraaf 8.2 lieten we zien op welke gronden de discriminatie in 2018 in de verschillende etnische groepen werd ervaren. We vergelijken nu of er tussen 2013 en 2018 zich verschuivingen hebben voorgedaan: of er in groepen meer of minder discriminatie op een bepaalde grond wordt ervaren dan vijf jaar geleden. In bijna alle etnische groepen zien we een stijging in discriminatie die wordt ervaren op grond van beperking (tabel 8.1). In sommige groepen is de stijging wat sterker dan in andere groepen. In een aantal groepen zien we ook een stijging van de ervaren discriminatie op grond van geslacht: onder autochtone en Antilliaanse Nederlanders en onder personen met een achtergrond in Midden- of Oost-Europa. Onder Antilliaanse Nederlanders zien we een afname van ervaren discriminatie op grond van huidskleur. Het verschil in de mate waarin discriminatie op grond van etnische achtergrond wordt ervaren tussen 2013 en 2018 is niet groot genoeg om als relevant aangemerkt te worden.

Tabel 8.1

Gronden van ervaren discriminatie in de Nederlandse bevolking, van degenen met discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), naar groepen, 2013 en 2018 (in procenten)

	geloof		geslacht		seksuele oriëntatie		huidskleur		etnische achtergrond		leeftijd		beperking	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
autochtoon	5	5	19	27	5	4	5	5	2	3	33	31	8	14
Turks	53	50	7	9	1	1	17	19	72	69	11	12	5	10
Marokkaans	66	63	6	8	1	2	27	24	69	72	10	10	5	5
Surinaams	11	11	13	16	1	4	62	60	46	43	21	21	4	10
Antilliaans	6	7	11	19	3	5	62	57	50	48	25	23	4	9
MOE-lander	5	6	12	17	3	3	2	3	78	76	12	16	2	6

Bron: scp/cbs (ED'13 en '18)

## 8.5 Ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk onder mensen met migratieachtergrond afgenomen

Studenten en scholieren uit alle groepen ervaren meer incidenten in het onderwijs in 2018 (figuur 8.7a), al zijn de verschillen tussen 2013 en 2018 bij sommige groepen groter (bv. bij autochtone Nederlanders) en bij andere groepen kleiner (bv. Marokkaans-Nederlandse studenten). Autochtone Nederlandse studenten ervaren niet alleen meer incidenten in het onderwijs, zij denken ook vaker dat deze incidenten met discriminatie te maken hebben. In 2018 is voor deze groep de ervaren discriminatie in het onderwijs daardoor hoger dan in 2013. Ditzelfde geldt voor Antilliaanse Nederlanders. Turks-Nederlandse studenten ervaren iets meer incidenten in het onderwijs, maar denken juist minder vaak dat deze met discriminatie te maken hebben. Per saldo leidt dit echter niet tot een relevant verschil in ervaren discriminatie.

De aangetrokken conjunctuur laat zich voelen in alle etnische groepen, die alle minder moeite hebben met het vinden van werk in 2018 dan in 2013 (figuur 8.7b). Bij zowel Marokkaanse Nederlanders als bij personen met een achtergrond in Midden- en Oost-Europa zien we daarnaast een flinke afname in de mate waarin afwijzingen op sollicitaties geduid worden als discriminatie. Door deze combinatie ervaren deze beide groepen in 2018 fors minder discriminatie bij het zoeken naar werk dan in 2013. In andere etnische groepen, met uitzondering van de autochtone Nederlanders, is er ook sprake van een daling in ervaren discriminatie, maar minder sterk. Onderzoek van Panteia (2019) naar online selectiegedrag laat ook zien dat etnische achtergrond minder meeweegt in vergelijking met 2015 in arbeidsmarktselectie. Arbeidsmarktdiscriminatie naar etnische achtergrond is echter geenszins verdwenen, zoals ook onderzoek van Thijssen et al. (2019) aantoont. Autochtone Nederlanders ervaren in 2018 evenveel discriminatie bij het zoeken naar werk als in 2013. De mate waarin deze groep discriminatie ervaart, is wel nog steeds fors lager dan van de andere groepen. Figuur 8.7b laat zien dat autochtone Nederlanders wat minder moeite hebben met het vinden van werk dan de andere etnische groepen (maar evenveel als personen met een achtergrond in Midden- en Oost-Europa), maar ook dat zij afwijzingen veel minder in verband brengen met discriminatie.

Er zijn geen grote verschillen in de mate waarin etnische groepen incidenten meemaken op hun werk: acht à negen op de tien werkenden heeft één of meer zaken waar in de vragenlijst naar is gevraagd meegemaakt. Er zijn wel verschillen naar etnische groepen in de mate waarin incidenten als discriminatie worden ervaren. Autochtone Nederlanders denken dat een veel kleiner deel van de incidenten die zij meemaken te maken had met discriminatie; onder de andere groepen ligt dat aandeel veel hoger.

Bij alle groepen, met uitzondering van Marokkaanse Nederlanders, is sprake van een toename van ervaren incidenten op het werk. Daarbij worden onder Surinaamse Nederlanders incidenten in 2018 vaker in verband gebracht met discriminatie. De ervaren discriminatie van Surinaamse Nederlanders op het werk is dan ook toegenomen. De stijging is groter bij

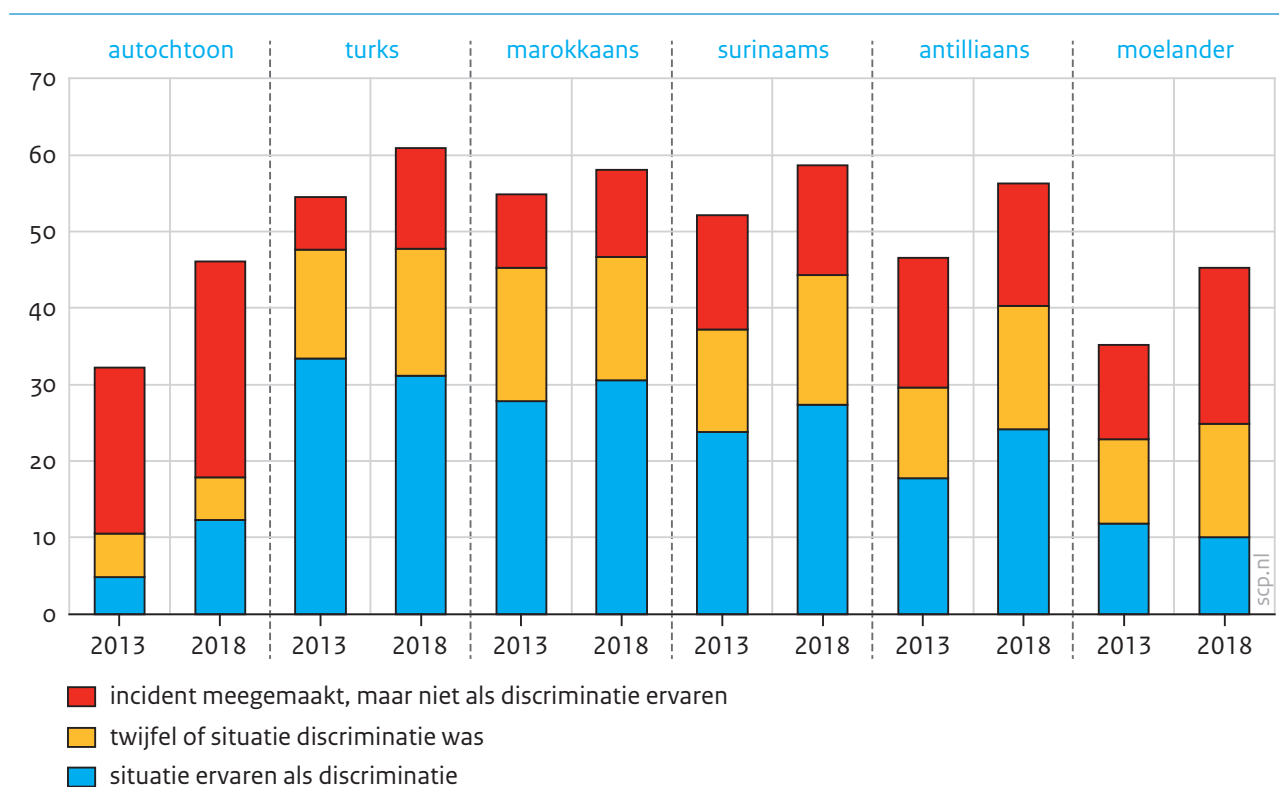
ervaren discriminatie op de werkvloer –waar het gaat om interacties met collega’s, leidinggevenden en externen zoals opdrachtgevers, klanten of patiënten – dan bij arbeidsvoorwaarden. Als we ook twijfel meerekenen, dan zien we bij meer groepen een stijging van ervaren discriminatie op het werk.

Autochtone Nederlanders ervaren in contact met instanties zowel in 2013 als in 2018 relatief weinig discriminatie. In andere etnische groepen ligt het aandeel dat discriminatie ervaart hoger, maar onder Marokkaanse en Antilliaanse Nederlanders is sprake van een daling van ervaren discriminatie.

Bij alle etnische groepen is sprake van een afname van ervaren incidenten in de (semi)publieke ruimte. Autochtone Nederlanders ervaren incidenten in mindere mate dan andere groepen als discriminatie en de ervaren discriminatie van deze groep ligt dan ook fors lager. Maar in vergelijking met 2013 interpreteren autochtone Nederlanders incidenten vaker als discriminatie. Doordat zij echter minder incidenten meemaakten, is de mate waarin autochtone Nederlanders op dit terrein discriminatie ervoeren gelijk gebleven. Marokkaanse Nederlanders ervaren niet alleen minder incidenten, maar interpreteren deze incidenten ook minder vaak als discriminatie. Dit resulteert bij deze groep in een afname van ervaren discriminatie in de (semi)publieke ruimte.

Figuur 8.7a

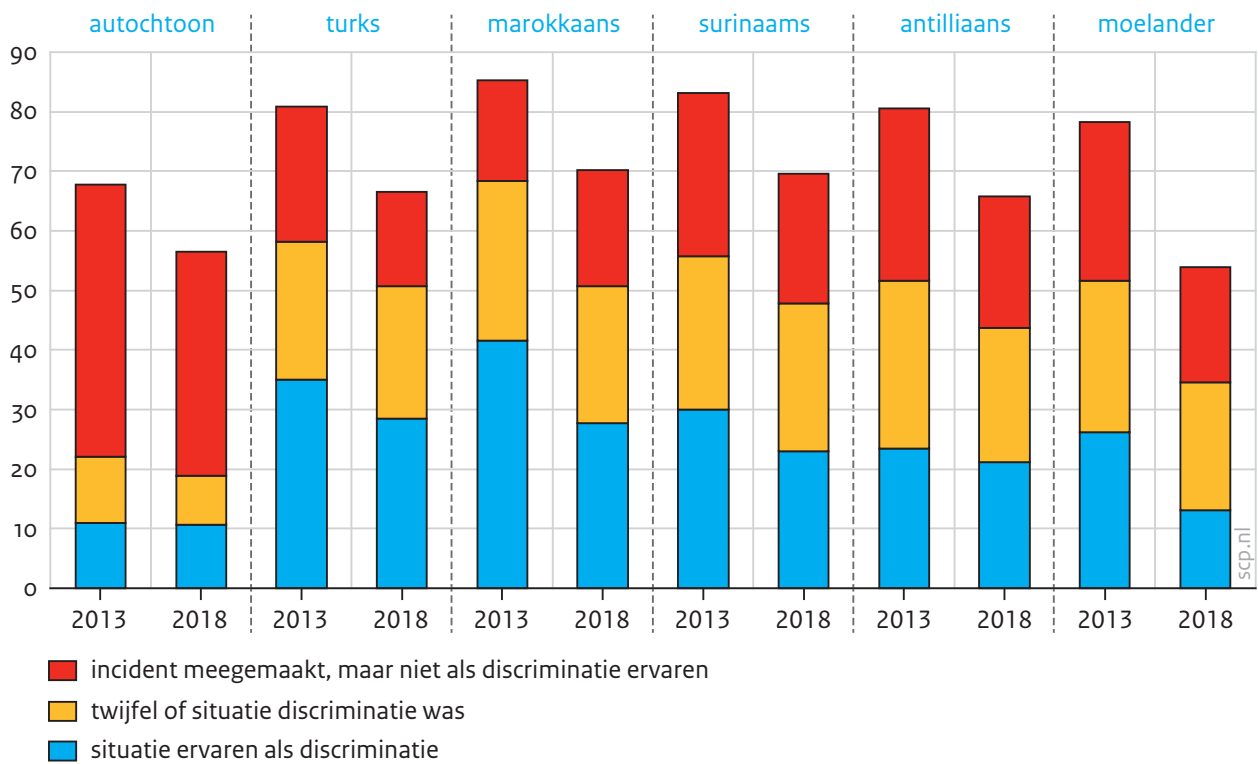
Mate waarin incidenten in het onderwijs geduid worden als discriminatie, door etnische groepen, van de scholieren/studenten, 2013 en 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

Figuur 8.7b

Mate waarin afwijzingen bij het zoeken naar werk geïdentificeerd worden als discriminatie, door etnische groepen, van de werkzoekenden, 2013 en 2018 (in procenten)

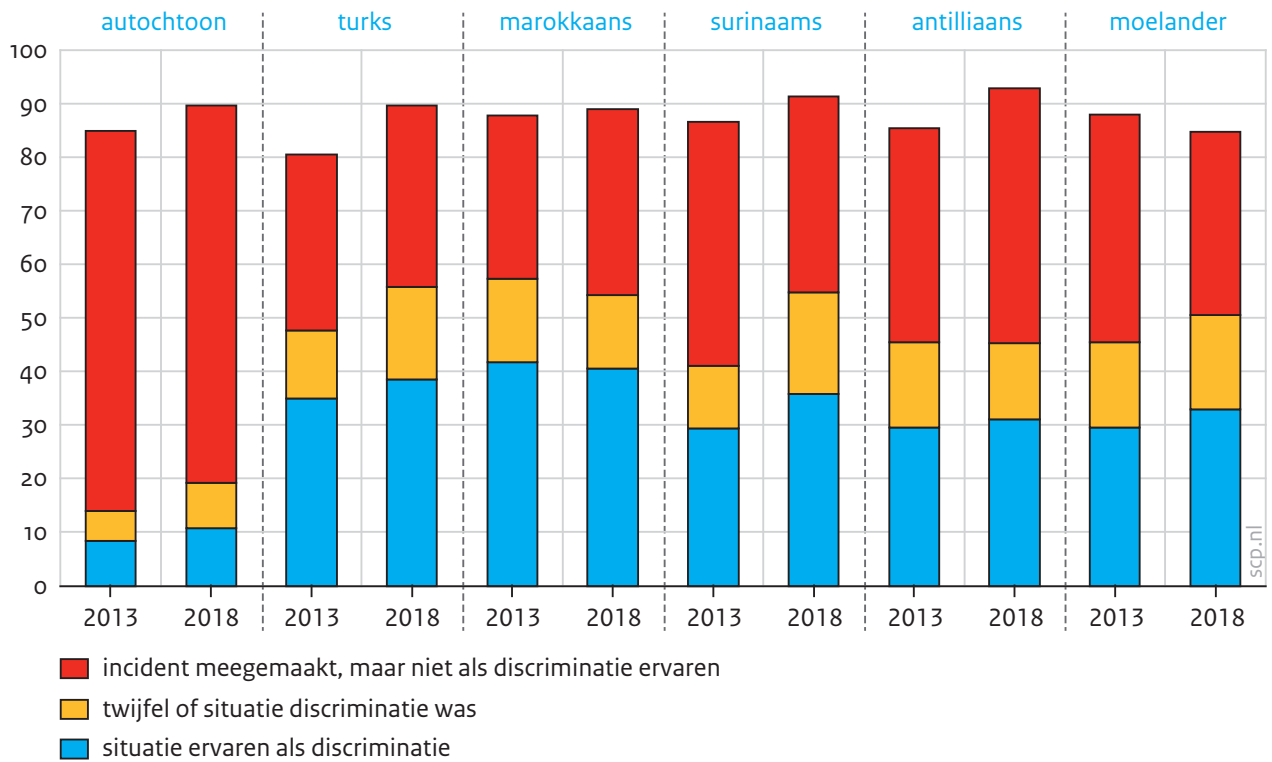


Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)



Figuur 8.7c

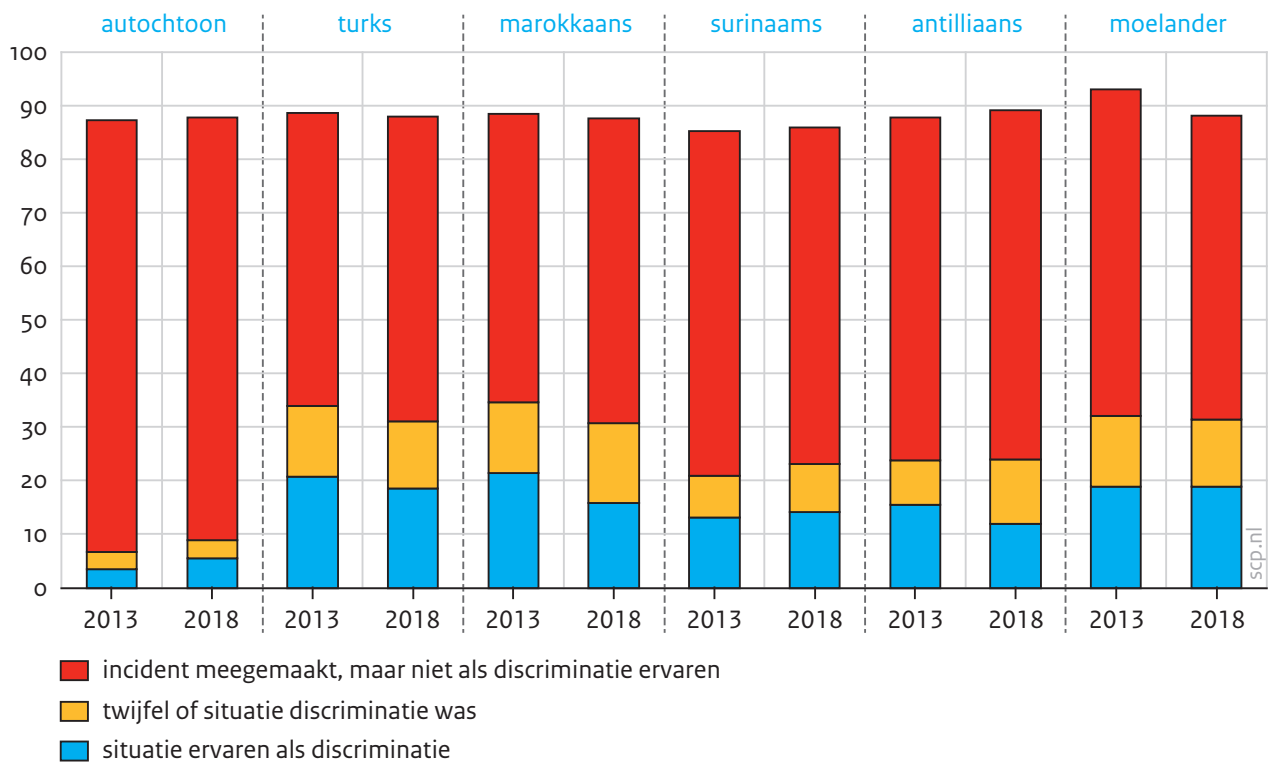
Mate waarin incidenten op het werk geduid worden als discriminatie, door etnische groepen, van de wer-  
kenden, 2013 en 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

Figuur 8.7d

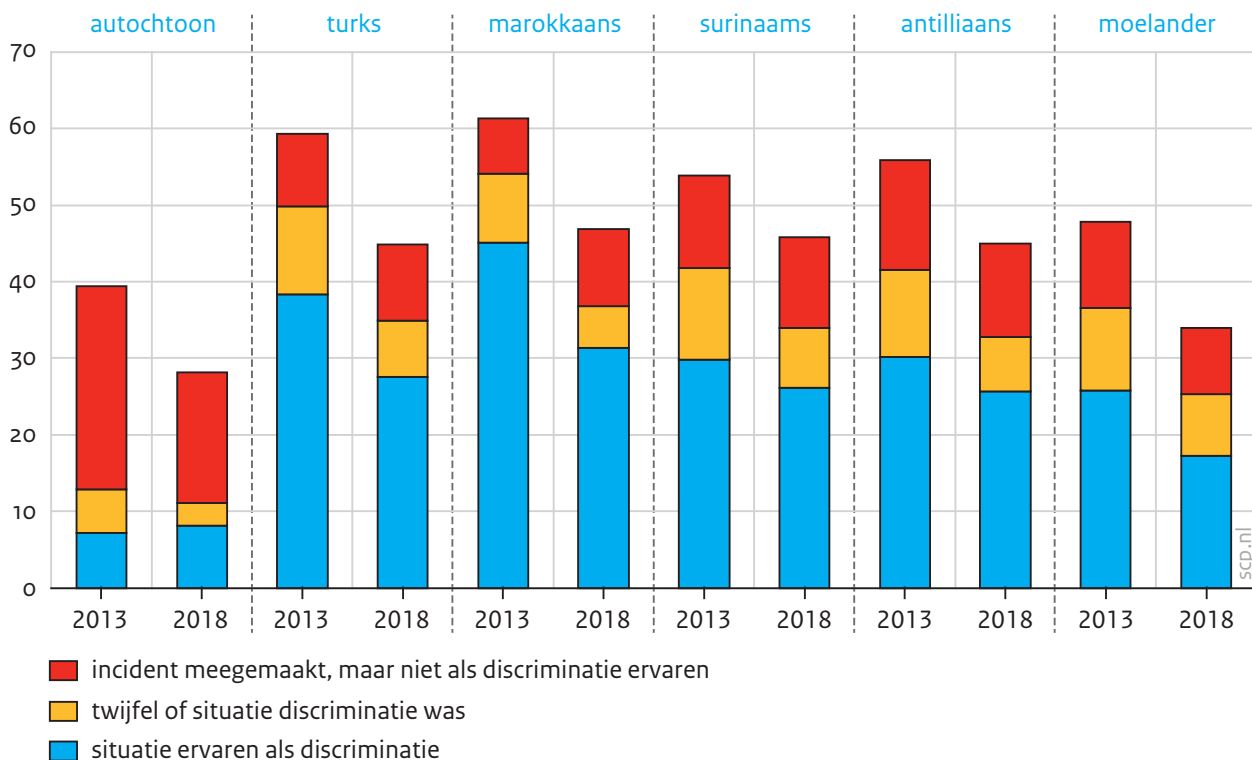
Mate waarin in contact met instanties discriminatie wordt ervaren, door etnische groepen, bevolking van 15 jaar en ouder, 2013 en 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

Figuur 8.7e

Mate waarin incidenten in de (semi)publieke ruimte als discriminatie worden ervaren, door etnische groepen, bevolking van 15 jaar en ouder, 2013 en 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

## 8.6 Gevolgen van ervaren discriminatie

Etnische minderheden ervaren meer discriminatie dan autochtone Nederlanders in het onderwijs, bij het zoeken naar werk en op het werk. Uit tabel 8.2 lezen we dat een hoger aandeel van deze groepen ook negatieve gevolgen verbindt aan ervaren discriminatie. Zo volgt 1% van de autochtoon Nederlandse studenten als gevolg van discriminatie een opleiding onder zijn of haar niveau; onder Turks-Nederlandse studenten is dat maar liefst 13%. De verschillen zijn deels verklaarbaar, doordat -etnische minderheden ook meer discriminatie ervaren. Maar ook wanneer we alleen kijken naar degenen die discriminatie hebben ervaren, vinden we verschillen tussen groepen, behalve bij de studenten die zijn gestopt met hun opleiding vanwege discriminatie.

Een aantal verschillen springt eruit als we naar tabel 8.2 kijken. Zo heeft 21% van alle werkende personen met een achtergrond in Midden- of Oost-Europa naar ander werk gezocht als gevolg van discriminatie. Als we alleen kijken naar personen met een achtergrond in Midden- of Oost-Europa die ook daadwerkelijk discriminatie op het werk ervoeren, dan gaat het zelfs om 43%. Bijna één op de tien personen met een achtergrond in Midden- of Oost-Europa is als gevolg van discriminatie gestopt met werken. Dat is opvallend, omdat het bij de eerste generatie van deze groep gaat om mensen die veelal om redenen van werk naar Nederland zijn gekomen. Het is met name deze groep (eerste generatie perso-

nen met een achtergrond in Midden- of Oost-Europa) die aangeeft gestopt te zijn met werken vanwege discriminatie.

Tabel 8.2 maakt vooral duidelijk dat ervaren discriminatie bij verschillende herkomstgroepen grote structurele gevolgen met zich meebrengt. Als mensen zich afkeren van de arbeidsmarkt of door discriminatie geen diploma halen, kan dat niet alleen voor hen consequenties hebben, zoals op financieel gebied. Ook voor de samenleving als geheel zijn er gevolgen aan te wijzen. Zo kan er een groter beroep worden gedaan op sociale verzekeringen en andere voorzieningen om mensen financieel bij te staan, maar er gaat ook talent en potentieel verloren.

Tabel 8.2

Gevolgen van ervaren discriminatie op het terrein onderwijs en arbeid, van alle participanten op een terrein, 2018 (in procenten)

a.g.v. discriminatie...	autochtoon	Turks	Marokkaans	Surinaams	Antilliaans	Midden- of Oost- Europa
volgt opleiding onder niveau	1	13	7	6	12	7
gestopt met opleiding	2	5	2	3	5	6
gestopt met zoeken naar werk/ stageplaats	3	12	14	6	12	5
ander werk gezocht	2	13	13	11	9	21
gestopt met werken	1	7	6	6	4	9

Bron: SCP/CBS (ED'18)

### Houdingen ten opzichte van de samenleving

Mensen met migratieachtergrond die geen discriminatie ervaren, voelen zich minder betrokken bij de samenleving dan autochtonen die geen discriminatie ervaren (tabel 8.3). Maar bij degenen die chronisch discriminatie ervaren, maakt de achtergrond niet meer uit (behalve bij MOE-landers). Het effect van chronisch ervaren discriminatie op terugtrekken uit de samenleving is dus kleiner voor mensen met een migratieachtergrond, wellicht omdat zij al rekening houden met discriminatie en hier effectiever mee om kunnen gaan.

Tabel 8.3

Samenhang van (chronisch) ervaren discriminatie met het terugtrekken (negatieve betrokkenheid) uit de samenleving, naar etnische groepen, 2018 (gemiddelde scores, schaal 1 tot 5)

	geen discriminatie	op 1 terrein	op 2 terreinen	op 3 of meer terreinen
autochtoon	1,90	2,1	2,30	2,70
Turks	2,13	2,38	2,68	2,70
Marokkaans	2,17	2,41	2,50	2,64
Surinaams	2,09	2,35	2,60	2,77
Antilliaans	2,06	2,40	2,69	2,71
MOE-lander	2,19	2,62	2,84	2,96

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Sommige etnische groepen hebben meer vertrouwen in instituties dan anderen (tabel 8.4). Bij alle groepen is het echter zo, dat naarmate discriminatie als chronisch wordt ervaren, het vertrouwen in instituties daalt. De mate waarin die daling plaatsvindt, is niet gelijk voor alle groepen. Zo is het effect van chronisch ervaren discriminatie onder autochtone Nederlanders relatief klein vergeleken met mensen met een migratieachtergrond. Onder die laatste groep daalt het vertrouwen meer naarmate discriminatie op meer terreinen wordt ervaren. Zo scheelt het bij autochtone Nederlanders één punt op de tienpuntsschaal in vertrouwen of zij geen discriminatie hebben ervaren of op drie of meer terreinen. Bij Turkse Nederlanders is dat met twee punten het dubbele. Opvallend is ook dat Turkse Nederlanders en MOE-landers zonder discriminatie-ervaring meer vertrouwen hebben in instituties dan autochtone Nederlanders zonder discriminatie-ervaring. Marokkaanse Nederlanders zonder discriminatie-ervaring verschillen niet van autochtone Nederlanders zonder discriminatie-ervaring. Wellicht dat bij sterk gestigmatiseerde groepen die zich bewust zijn dat hun groep kwetsbaar is voor discriminatie het geloof in een rechtvaardige wereld versterkt wordt als zij geen discriminatie ervaren.

Tabel 8.4

Samenhang van (structureel) ervaren discriminatie met het vertrouwen in instituties, naar etnische groepen, 2018 (gemiddelde scores, schaal 1 tot 10)

	geen discriminatie	op 1 terrein	op 2 terreinen	op 3 of meer terreinen
autochtoon	6,25	5,90	5,50	5,20
Turks	6,47	5,87	4,92	4,47
Marokkaans	6,30	5,81	5,46	4,89
Surinaams	5,84	5,19	4,57	4,20
Antilliaans	6,00	5,25	4,98	4,73
MOE-lander	6,82	6,00	5,76	5,20

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Over het algemeen ondernemen autochtone Nederlanders minder vaak acties tegen discriminatie dan mensen met een migratieachtergrond (tabel 8.5): ze delen minder vaak ervaringen dan andere etnische groepen, spreken anderen minder vaak aan op discriminerend gedrag en nemen minder vaak deel aan acties tegen discriminatie. Wellicht dat zij als gepri-vilegieerde groep op het aspect van etnisch-culturele achtergrond (subtiele) discriminatie niet alleen minder vaak meemaken, maar ook minder goed herkennen en minder goed de implicaties ervan overzien, waardoor zij minder geneigd zijn tot het ondernemen van actie. Marokkaanse Nederlanders delen het vaakst ervaringen met discriminatie en doen het vaakst mee aan acties tegen discriminatie. Daarentegen spreken Marokkaanse Nederlanders zonder discriminatie-ervaring het minst vaak anderen aan op discriminerend gedrag (net als Surinaamse Nederlanders zonder discriminatie-ervaring).

Tabel 8.5

Samenhang van ervaren discriminatie met het delen van ervaringen, het aanspreken van mensen op discriminerend gedrag en het meedoen aan acties tegen discriminatie, naar etnische groepen, 2018 (in procenten dat de actie heeft gedaan)

	ervaringen gedeeld		mensen aangesproken		meededaan aan acties	
	geen discrimi- natie- ervaring	ten minste 1 discriminatie- ervaring	geen discrimi- natie- ervaring	ten minste 1 discriminatie- ervaring	geen discrimi- natie- ervaring	ten minste 1 discriminatie- ervaring
autochtoon	19	37	57	71	16	24
Turks	31	57	59	79	20	39
Marokkaans	38	66	51	76	22	39
Surinaams	24	55	51	74	20	32
Antilliaans	29	55	61	76	17	30
MOE-lander	28	56	54	76	16	21

Bron: SCP/CBS (ED'18)

## 8.7 Ervaren discriminatie door geloofsgroepen

In dit hoofdstuk hebben we aandacht besteed aan discriminatie-ervaringen van etnische groepen. Zoals we eerder zagen, geven ook veel Turkse en Marokkaanse Nederlanders aan dat zij zich gediscrimineerd voelen op grond van geloof. Ook uit andere bronnen weten we dat moslimdiscriminatie veelvuldig voorkomt (Butter et al., n.n.g.). Omdat de groep moslims in ons onderzoek voor een heel groot deel dezelfde groep is als de Turkse en Marokkaanse Nederlanders die we in dit hoofdstuk in beeld brachten (bijna alle Marokkaanse Nederlanders (94%) en Turkse Nederlanders (87%) in ons onderzoek geven aan moslim te zijn), hebben we de bevindingen rondom deze groep samengebracht in deze paragraaf. De ervaringen van moslims presenteren we naast die van twee andere groepen: niet-gelovigen en christenen. Iets meer dan de helft van de mensen geeft aan geen geloof te hebben (52%), 42% is christelijk en 6% is moslim.<sup>5</sup> De niet-gelovigen hebben voor het overgrote deel een autochtoon Nederlandse achtergrond (84%) en verder vooral een overig westerse achtergrond (10%). De groep christenen bestaat eveneens vooral uit autochtone Nederlanders (79%) en uit mensen uit de groep overig niet-westers (22%). Moslims in dit onderzoek hebben overwegend een Turkse (33%), Marokkaanse (33%) of overig niet-westerse achtergrond (22%).

### 8.7.1 De mate waarin geloofsgroepen discriminatie ervaren

Tabel 8.6 geeft aan in welke mate de drie ‘geloofsgroepen’ te maken hebben met discriminatie en in welke mate deze discriminatie door hen als structureel wordt ervaren. Moslims ervaren niet alleen aanzienlijk meer discriminatie dan christenen en niet-gelovigen, maar de discriminatie strekt zich bij hen ook vaker uit over meerdere terreinen en wordt dus vaker als chronisch ervaren.

Tabel 8.6

(Chronisch) ervaren discriminatie, zonder en met twijfel, naar geloof, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)

	inclusief twijfel	zonder twijfel	geen discriminatie	op 1 terrein	op 2 terreinen	op 3 of meer terreinen
niet-gelovig	37	25	75	16	7	2
christelijk	32	21	79	15	4	2
islamitisch	69	55	45	25	17	14

Bron: SCP/CBS (ED'18)

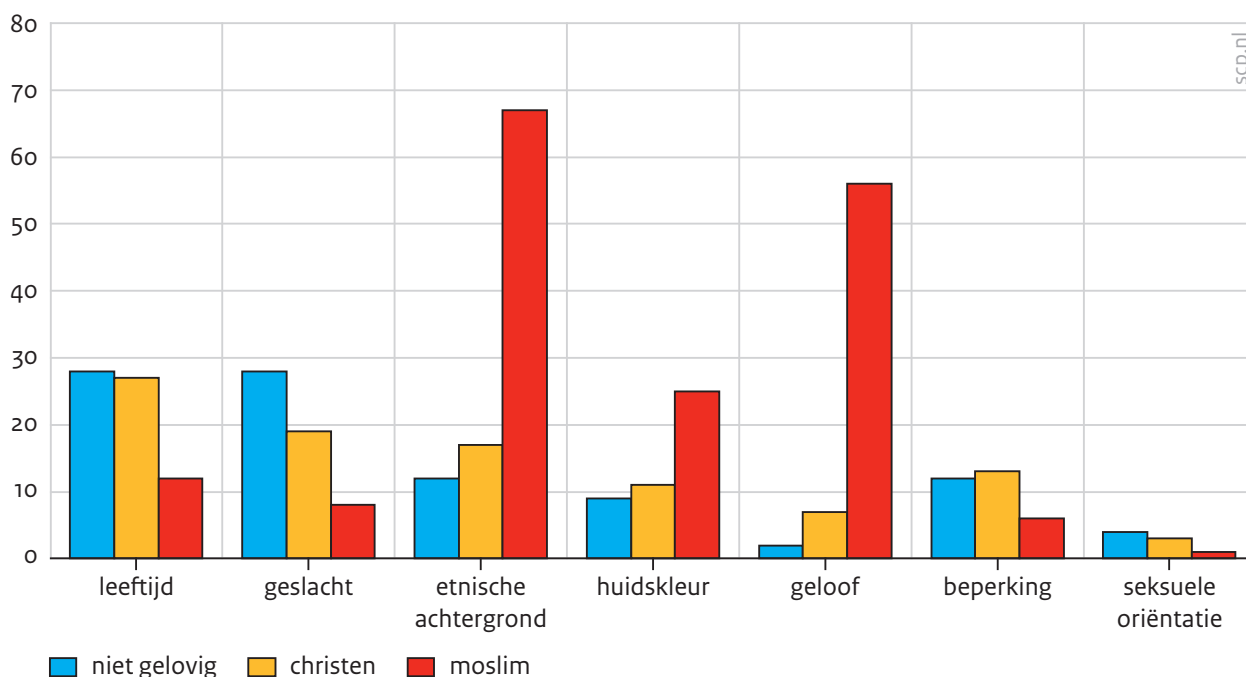
### 8.7.2 Wat voor discriminatie ervaren moslims en christenen?

Moslims ervaren niet alleen meer discriminatie, ze verschillen ook van niet-gelovigen en christenen in de gronden waarop zij zich gediscrimineerd voelen. Bij moslims gaat het met name om de gronden geloof en etnische achtergrond, en in mindere mate om huidskleur. Dit patroon komt – niet toevallig – sterk overeen met dat van Turkse en Marokkaanse

Nederlanders. Onder christenen speelt geloof geen grote rol bij de ervaren discriminatie; leeftijd daarentegen wel. Van de drie geloofsgroepen hebben christenen gemiddeld de hoogste leeftijd (46 jaar, tegen niet-gelovigen 39 jaar en moslims 37 jaar). Maar het zijn zowel de jongste (15-24 jaar) als de oudste leeftijdsgroepen (vanaf 55 jaar) onder de christenen die zich vanwege hun leeftijd gediscrimineerd voelen.

Figuur 8.8

Discriminatiegronden, naar geloofsgroepen, van de mensen met een discriminatie-ervaring in de afgelopen twaalf maanden, 2018 (inclusief twijfel) (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

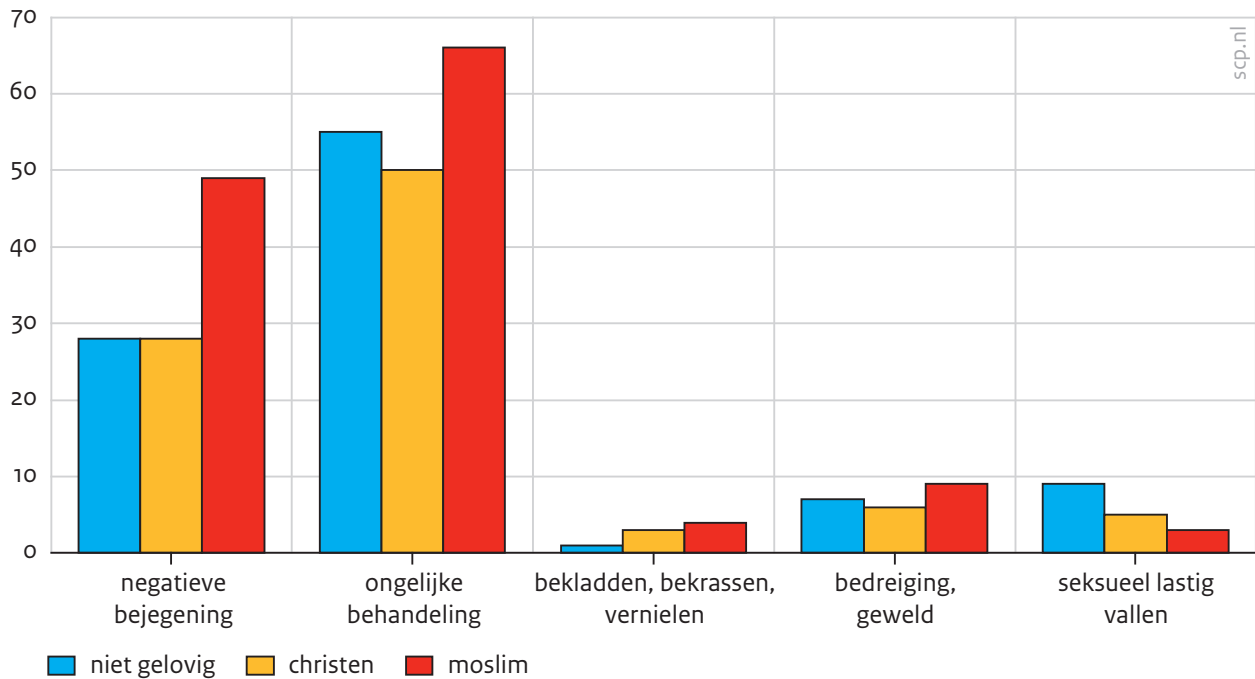
### Uitingsvormen

Moslims ervaren vaker dan niet-gelovigen en christenen negatieve bejegening, ongelijke behandeling en vandalisme (figuur 8.9). Discriminatoir geweld wordt niet vaker ervaren door moslims dan door niet-gelovigen of christenen. Het verschil in de ervaring van seksueel lastiggevallen worden en dit ervaren als discriminatie tussen de groepen is opvallend. Onder niet-gelovigen heeft 9% dit ervaren, van de moslims is dit slechts 3%.



Figuur 8.9

Uitingsvormen van discriminatie naar geloofsgroepen (niet gelovig, christen, moslim), van de mensen met een discriminatie-ervaring, 2018 (in procenten)



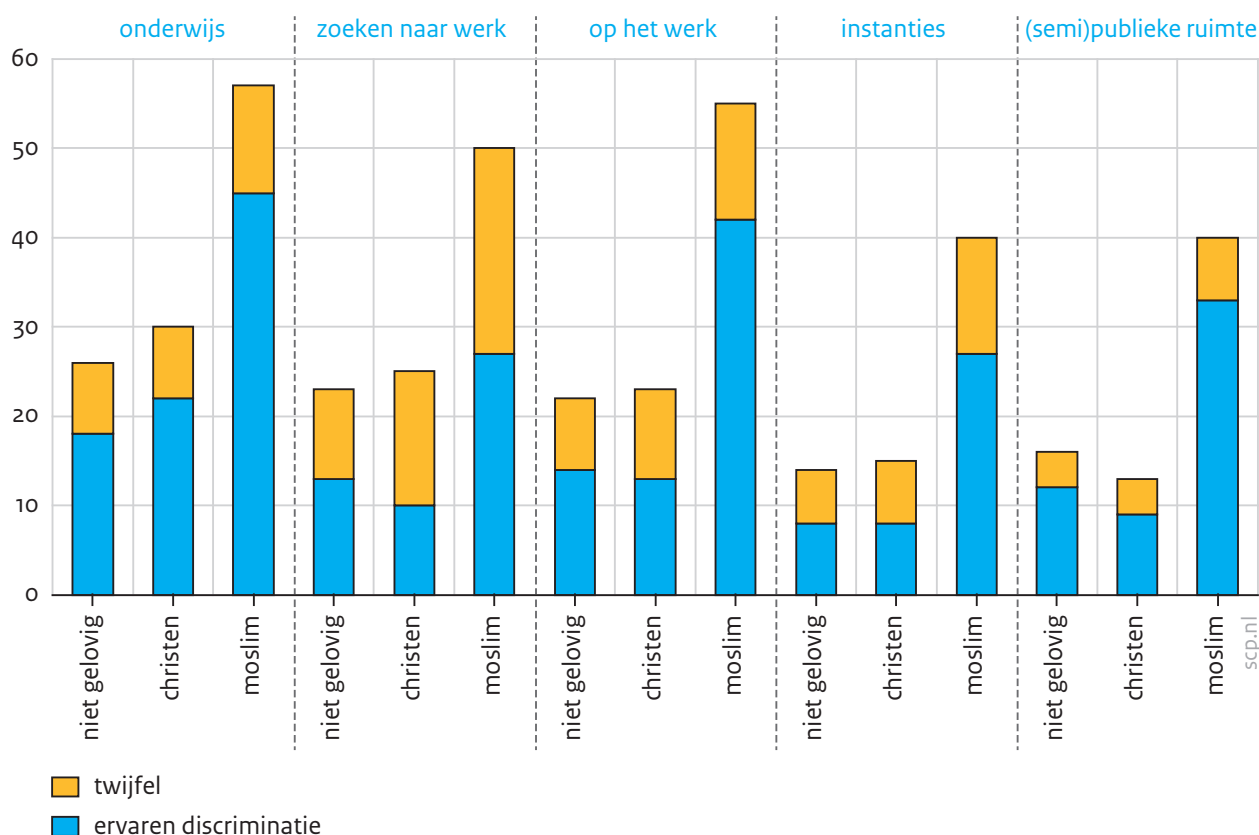
Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 8.7.3 Mate van ervaren discriminatie van geloofsgroepen naar terreinen

Moslams ervaren op alle terreinen aanzienlijk meer discriminatie dan niet-gelovigen en christenen (figuur 8.10). Opnieuw zien we dat vanwege de samenstelling van de groep moslams, de patronen sterk overeenkomen met wat we in paragraaf 8.3 beschreven voor Turkse en Marokkaanse Nederlanders. Tussen christenen en niet-gelovigen vinden we nauwelijks verschillen naar terreinen.

Figuur 8.10

Terreinen waarop discriminatie is ervaren naar geloofsgroepen, zonder en met twijfel, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

### Kader 8.1 Ervaringen van andere groepen

Naast de groepen die we in dit hoofdstuk hebben besproken, kunnen ook andere groepen onderscheiden worden die relatief veel discriminatie-ervaringen kunnen hebben. Te denken valt bijvoorbeeld aan personen met een joodse achtergrond. In omvang betreft dit een kleine groep, waardoor uit de beoogde steekproef niet voldoende responsen gerealiseerd zijn om betrouwbare uitspraken te kunnen doen. In deze paragraaf vatten we daarom kort de bevindingen uit ander onderzoek over de discriminatie-ervaringen van deze groep samen.

#### Personen met een joodse achtergrond

De joodse religie definieert iemand als joods indien men geboren is uit een joodse moeder, of als men is toetreden tot het jodendom bij een orthodox rabbinaat (de zogenoemde 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 joods 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).

### *Discriminatie-ervaringen van Joden in Nederland*

In 2018 bracht het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) discriminatie tegen joden in kaart in de verschillende Europese lidstaten. Het onderzoek in Nederland werd uitgevoerd onder iets meer dan duizend personen die zichzelf als joods beschouwden. 35% van hen gaf aan in de afgelopen maanden te maken te hebben gehad met een vorm van negatieve bejegening of verbale bedreiging. Persoonlijk gerichte aanstootgevende of bedreigende opmerkingen kwamen daarbij het meest voor, gevolgd door aanstootgevende gebaren of ongepast gestaar en aanstootgevende opmerkingen op internet of sociale media.<sup>6</sup>

Volgens de FRA-studie voelde 27% van de Nederlandse joden zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd op de grond religie of geloof, 16% op de grond leeftijd, 8% op de grond geslacht en 13% vanwege hun etnische achtergrond. De studie schetst verder een zorgwekkend beeld van de perceptie van een verandering in de omvang van antisemitisme. Van de Nederlandse respondenten heeft 90% het gevoel dat antisemitisme in de afgelopen vijf jaar (sterk) is toegenomen. In een ander rapport op basis van dezelfde data kijkt de FRA specifiek naar jonge joden in de leeftijd van 16-34 jaar. In deze studie is echter geen uitsplitsing gemaakt naar EU-landen, waardoor niet duidelijk is hoe de gerapporteerde resultaten er voor Nederland uitzien.

EenVandaag publiceerde in 2018 een panelonderzoek onder 557 Joden in Nederland. 34% van hen is wel eens uitgescholden vanwege de joodse achtergrond en 11% heeft geweld meegemaakt vanwege het joods-zijn.

Een andere bron van informatie over de discriminatie-ervaringen van joden in Nederland zijn de meldingen (Waltz et al. 2019). Omdat veel incidenten echter niet worden gemeld, betreft dit een zeer onvolledig beeld. In 2018 betrof 8% van de door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten antisemitisme, waarvan de meeste plaatsvonden in de openbare ruimte. 15% betrof antisemitische uitingen op sociale media, zowel gericht tegen personen als 'ongericht' in de vorm van antisemitische teksten of beelden. Bij de ADV's betrof het 1% van de meldingen. Bij het meldpunt dat discriminatie op internet registreert (MiND) kwamen 145 meldingen binnen die betrekking hadden op antisemitisme (25% van het totaal). Antisemitisme was daarmee de discriminatiegrond waarover, na herkomst, de meeste meldingen bij MiND werden gedaan. Het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDi), registreerde in 2018 in totaal 135 antisemitische incidenten. Hiervan had 30% betrekking op discriminatie in de directe omgeving. Ook in de cijfers van het CIDi nemen meldingen van online antisemitisme, met name op sociale media, fora en antisemitische websites, een grote plek in (70%).

---

## 8.8 Samenvatting belangrijkste punten

- Nederlanders met een migratieachtergrond ervaren op alle terreinen fors meer discriminatie dan autochtone Nederlanders. Met name de percentages onder migranten met een niet-westerse achtergrond liggen hoger. Mensen met een migratieachtergrond ervaren ook vaker chronische discriminatie dan autochtone Nederlanders.
- Tussen 2013 en 2018 is de ervaren discriminatie met name onder Turkse en Marokkaanse Nederlanders afgenomen. De daling speelt zich af op het terrein van zoeken naar werk en in de (semi)publieke ruimte. Ondanks de afname van ervaren discriminatie ervaren deze groepen nog altijd fors meer discriminatie dan autochtone Nederlanders.

- Mensen met een migratieachtergrond van de tweede generatie ervaren meer discriminatie dan die van de eerste generatie. Een grotere inbedding in de samenleving maakt ook kwetsbaarder voor discriminatie-ervaringen.
- Bij personen met een migratieachtergrond heeft het ervaren van discriminatie ernstige gevolgen op de terreinen onderwijs en arbeid. Zij geven relatief vaak aan een opleiding onder hun niveau te volgen, gestopt te zijn met zoeken naar werk of stages, ander werk te hebben gezocht of helemaal gestopt te zijn met werken.
- Ervaren discriminatie gaat in alle groepen samen met een verminderde betrokkenheid bij de samenleving en een verlies aan vertrouwen in instituties. Voor autochtone Nederlanders heeft chronisch ervaren discriminatie echter een groter effect op het terugtrekken uit de samenleving dan voor andere etnische groepen, maar het effect op institutioneel vertrouwen van chronisch ervaren discriminatie is voor autochtone Nederlanders juist kleiner.
- Autochtone Nederlanders ondernemen minder vaak acties tegen discriminatie dan mensen met een migratieachtergrond.

## Noten

- 1 <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37325/table?ts=1527594185950>. Geraadpleegd op 22 juli 2019.
- 2 [www.republiekallochtonie.nl/blog/achtergronden/de-25-grootste-groepen-nederlanders-met-en-zonder-migratieachtergrond](http://www.republiekallochtonie.nl/blog/achtergronden/de-25-grootste-groepen-nederlanders-met-en-zonder-migratieachtergrond). Geraadpleegd op 22 juli 2019.
- 3 [www.geertdriessen.nl/wp-content/uploads/2014/11/rap2011-onderadvisering-driessen.pdf](http://www.geertdriessen.nl/wp-content/uploads/2014/11/rap2011-onderadvisering-driessen.pdf).
- 4 [www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2019/04/10/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2019](http://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2019/04/10/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2019).
- 5 Een handvol mensen (n = 22) heeft aangegeven zowel christelijk als islamitisch te zijn. Deze mensen zijn in de analyses buiten beschouwing gelaten.
- 6 Geprojecteerd op het assenstelsel van figuur 11.1 komt deze groep rechtsboven in de figuur uit, nabij andere groepen die veel discriminatie ervaren.

## 9 Lesbische, homo-, bi- en heteroseksuele personen

In dit hoofdstuk maken we een vergelijking tussen de discriminatie-ervaringen van lhb-personen en heteroseksuele personen in de Nederlandse bevolking. We analyseren of er verschillen zijn in de mate waarin zij discriminatie ervaren en op welke terreinen zij discriminatie ervaren. We kijken ook naar wat voor soort discriminatie lhb-personen en heteroseksuele personen hebben ervaren: dit hoeft namelijk niet op grond van seksuele oriëntatie te zijn. Om te zien of er veranderingen zijn opgetreden in de discriminatie-ervaringen van lhb-personen en heteroseksuele personen vergelijken we de cijfers met die uit 2013. We sluiten het hoofdstuk af met een analyse van de gevolgen van ervaren discriminatie voor lhb-personen en heteroseksuele personen.

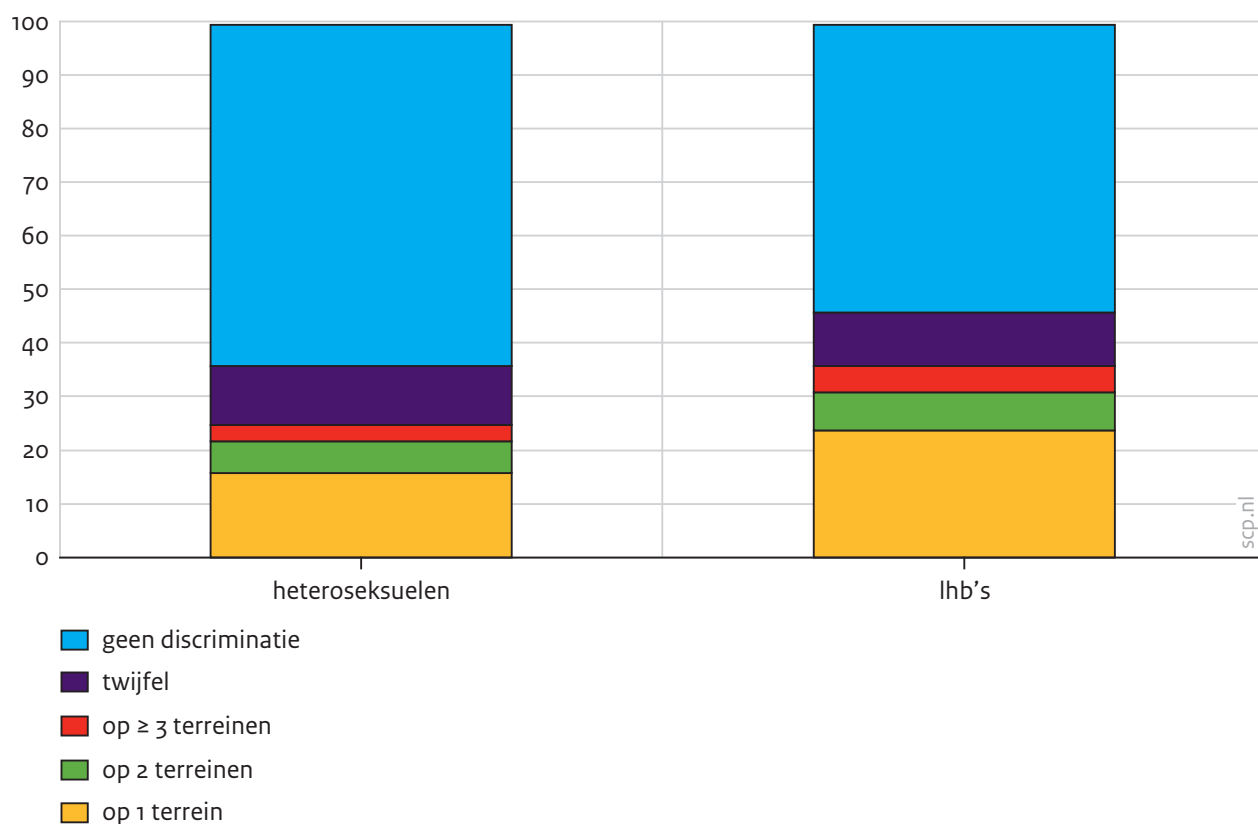
### 9.1 De mate waarin lhb-personen en heteroseksuele personen discriminatie ervaren

Heteroseksuele personen ervaren minder discriminatie dan lesbische, homoseksuele en biseksuele personen (lhb-personen): inclusief twijfel gaat het bij hetero-personen om 37% die discriminatie heeft ervaren in de afgelopen twaalf maanden, onder lhb-personen is dit 47%. Wanneer we de twijfel buiten beschouwing laten, gaat het om 25% van de hetero- en 37% van de lhb-personen.

Lhb-personen ervaren vaker chronisch (op meerdere terreinen) discriminatie: 65% van de lhb-personen heeft op één terrein discriminatie ervaren, tegen 76% van de heteroseksuelen. 5% van de lhb-personen ervoer discriminatie op drie of meer terreinen; van de heteroseksuele personen is dit 3%.

Figuur 9.1

(Chronisch) ervaren discriminatie naar seksuele oriëntatie, zonder en met twijfel, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

### Gender non-conformiteit maakt geen verschil voor de mate van ervaren discriminatie

Gender non-conformiteit gaat over de manier waarop gender geuit of geleefd wordt en waarbij deze niet conform de gangbare rollen of verwachtingen is. Het gaat dan bijvoorbeeld over vrouwen die een gedragspatroon laten zien dat doorgaans met mannen wordt geassocieerd of mannen met hobby's die tegen de geldende normen of rollen indruisen. Ook uiterlijk kan een rol spelen. Bepaalde uiterlijkheden kunnen als erg mannelijk worden gezien (bv. een sterke kaaklijn) en andere als vrouwelijk (bv. lang haar). In dit onderzoek vroegen we aan respondenten in welke mate zij dachten dat zij door anderen gezien worden als mannelijk of vrouwelijk. Mannen die als meer mannelijk gezien worden, voldoen meer aan de gendernorm, terwijl voor vrouwen het omgekeerde geldt.

Gender non-conformiteit kan een rol spelen in de discriminatie van lhb-personen, waarbij de acceptatie van hun seksuele oriëntatie groter kan zijn naarmate zij zich meer conformeren aan de norm van hun gender. Zo liet een onderzoek onder defensiepersoneel zien dat de acceptatie van homoseksuele mannen groter was, wanneer deze zich gedroegen als 'echte mannen' (Andriessen et al. 2017). De literatuur over het verband tussen gender non-conformiteit en het meemaken van negatieve ervaringen/discriminatie is echter niet eenduidig: waar sommige studies vinden dat lhb'ers die meer gender non-conform zijn meer

negativiteit meemaken (bv. Baams et al. 2013; Van Beusekom et al. 2019), vinden andere studies geen verband (bv. Kuyper 2015; Mustanski en Lui 2013).

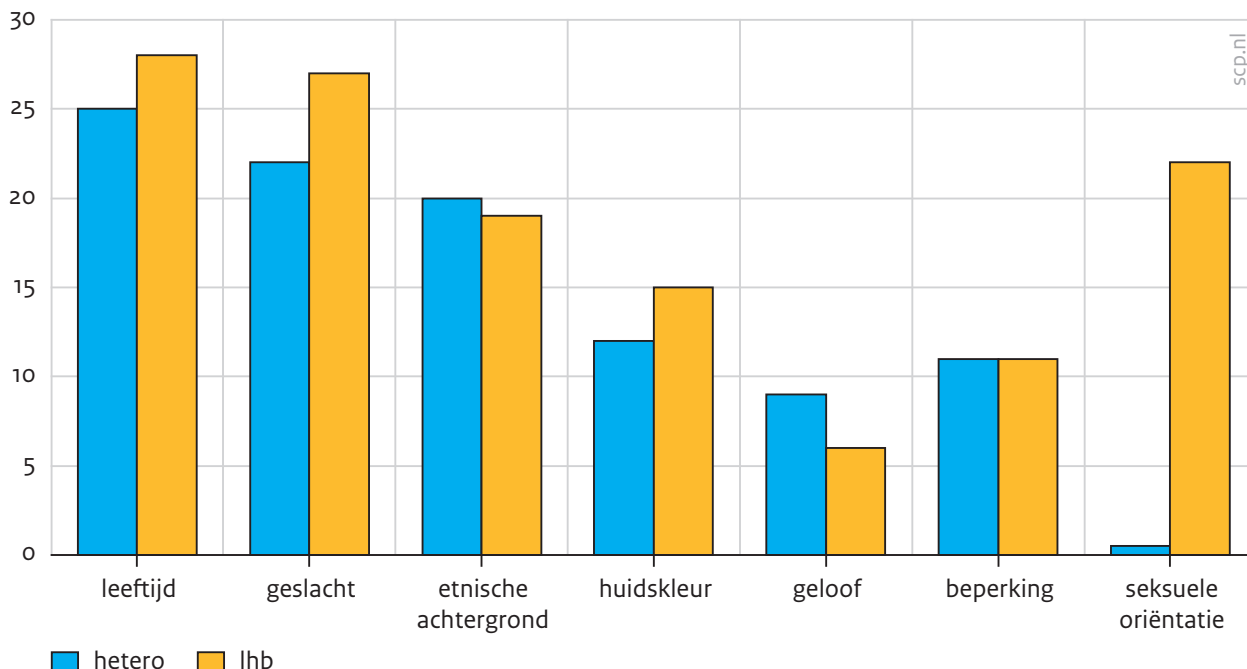
Onze analyses laten resultaten in lijn met die laatste bevindingen zien: noch voor lesbische en biseksuele vrouwen, noch voor homo- en biseksuele mannen zien we dat zij vaker discriminatie ervaren naarmate zij denken dat anderen hen zien als meer gender non-conform. Gender non-conformiteit verklaart ook niet het verschil in de mate van ervaren discriminatie tussen heteroseksuele personen enerzijds en lhb-personen anderzijds.

## 9.2 Wat voor soort discriminatie ervaren verschillende seksuele groepen?

We bekijken nu op welk kenmerk seksuele groepen zich gediscrimineerd voelden. Heteroseksuelen voelen zich nauwelijks op de grond seksuele oriëntatie gediscrimineerd (0,5%), terwijl dit voor lhb'ers wel een heel belangrijke discriminatiegrond is: van de lhb'ers met een discriminatie-ervaring bracht 22% dit in verband met hun seksuele oriëntatie. Op de andere discriminatiegronden is er geen significant verschil tussen heteroseksuele- en lhb-personen. Opvallend is dat geslacht en leeftijd belangrijker discriminatiegronden zijn onder de lhb'ers dan seksuele oriëntatie.

Figuur 9.2

Gronden van ervaren discriminatie voor hetero- en lhb-personen, van degenen met een discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

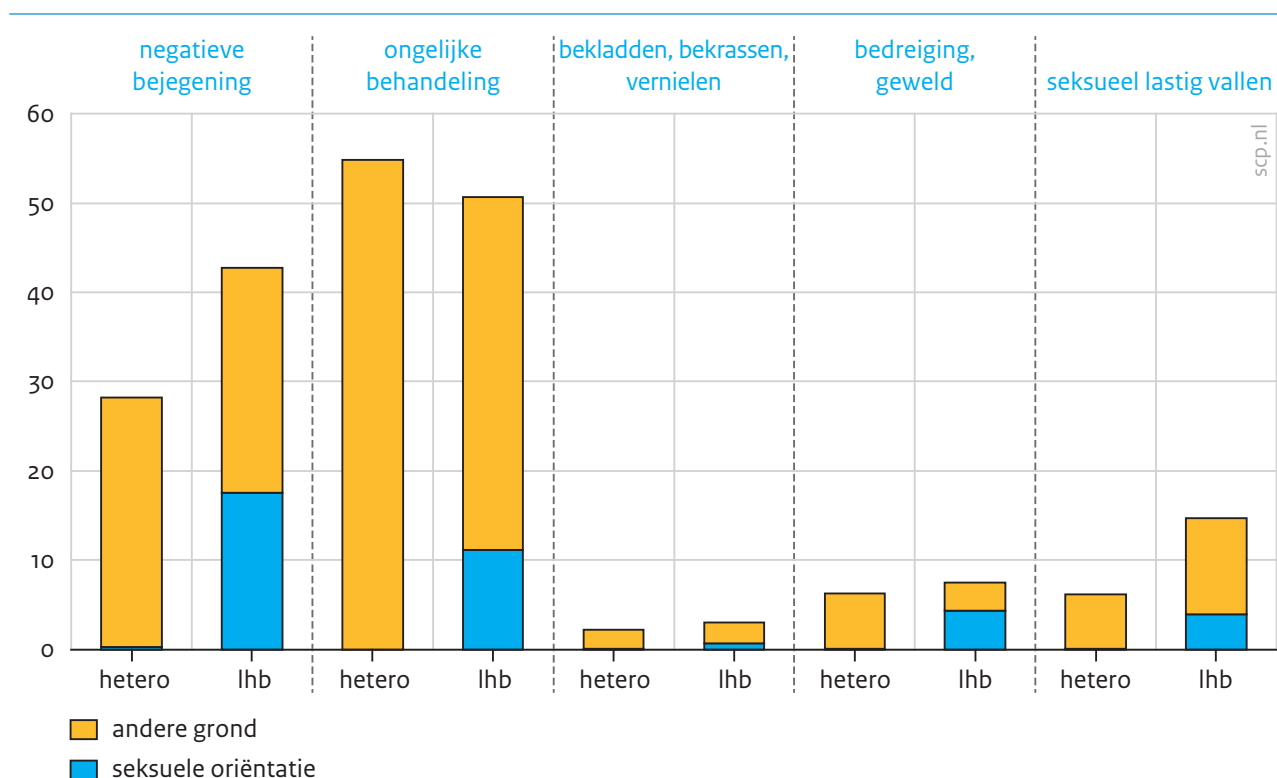
### Uitingsvormen

Lhb-personen ervaren vaker discriminatie in de vorm van negatieve bejegening en in de vorm van seksueel lastigvallen dan hetero-personen. Ander onderzoek laat ook zien dat

lhb-personen vaker dan heteroseksuelen te maken hebben met seksueel geweld (Kuyper en Vanwesenbeek 2011). De twee groepen verschillen niet significant van elkaar op de andere uitingsvormen. Heteroseksuele personen relateren de discriminatie die zij ervaren nauwelijks aan de grond seksuele oriëntatie, zoals we eerder zagen, terwijl dit voor lhb-personen een belangrijke discriminatiegrond is. Figuur 9.3 maakt inzichtelijk dat de grond seksuele oriëntatie met name bij geweld en bedreiging met een discriminatoir oogmerk vaak voorkomt bij lhb-personen. Van de ruim 7% van de lhb-personen die deze gewelddadige vorm van discriminatie heeft ervaren in de afgelopen twaalf maanden denkt bijna 60% dat dit te maken had met hun seksuele oriëntatie. Ondanks dat er geen verschil bestaat in de mate waarin hetero's en lhb-personen te maken hebben met discriminatie in de vorm van geweld en bedreiging, is er wel verschil in de aard van die discriminatie: lhb-personen relateren de discriminatie veelal aan hun seksuele oriëntatie, terwijl hetero's eerder een verband zien met hun etnische achtergrond en handicap/chronische ziekte. Ook bij negatieve bejegening ervaren lhb-personen relatief vaak (41%) dat hun seksuele oriëntatie daar aanleiding voor was. Bij de andere uitingsvormen liggen de aandelen rond een kwart van de lhb-personen die discriminatie meemaakten.

Figuur 9.3

Uitingsvormen van discriminatie (zonder twijfel) voor hetero- en lhb-personen, van de mensen met een discriminatie-ervaring, 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)



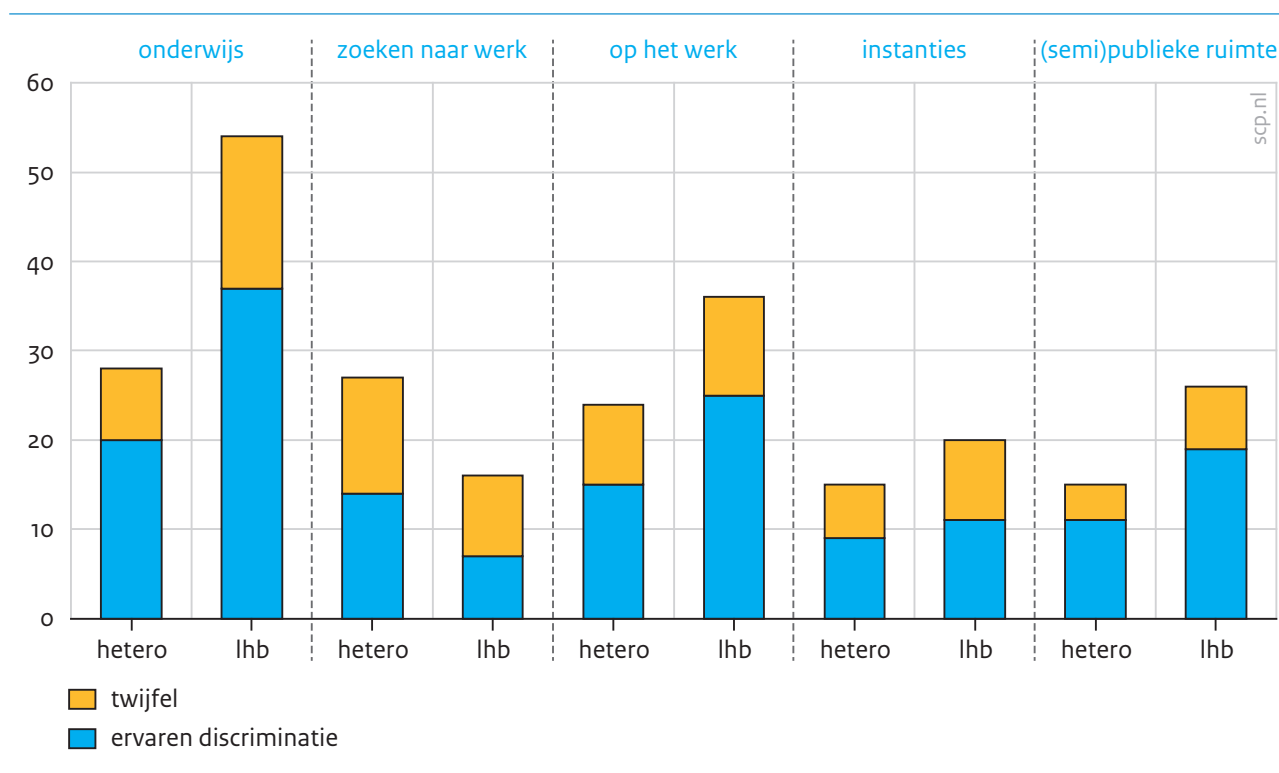
### 9.3 De mate waarin seksuele groepen discriminatie ervaren naar terreinen

Lhb'ers ervaren meer discriminatie dan hetero's in de publieke ruimte, het onderwijs en op het werk. Dit is in lijn met ander onderzoek onder deze groep, dat laat zien dat zij op deze plekken vaker te maken hebben met negatieve bejegening door anderen (bv. Van Beusekom en Kuyper 2018; Kuyper 2015). In contact met instanties is er geen verschil en bij het zoeken naar werk ervaren zij juist minder discriminatie dan hetero-personen.

Wanneer we het terrein 'op het werk' nader bekijken, dan zien we geen verschillen tussen hetero- en lhb-werknemers waar het discriminatie-ervaringen betreft rondom de beëindiging van het arbeidscontract of de arbeidsvoorwaarden. Het verschil in ervaren discriminatie op het werk zit vooral in de discriminatoire bejegening door externen met wie lhb'ers door hun werk in contact komen, zoals klanten, patiënten of opdrachtgevers. Lhb'ers ervaren vaker dan hetero's discriminatie in contact met deze mensen.

Figuur 9.4

Terreinen waarop discriminatie is ervaren door hetero- en lhb-personen, zonder en met twijfel, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)



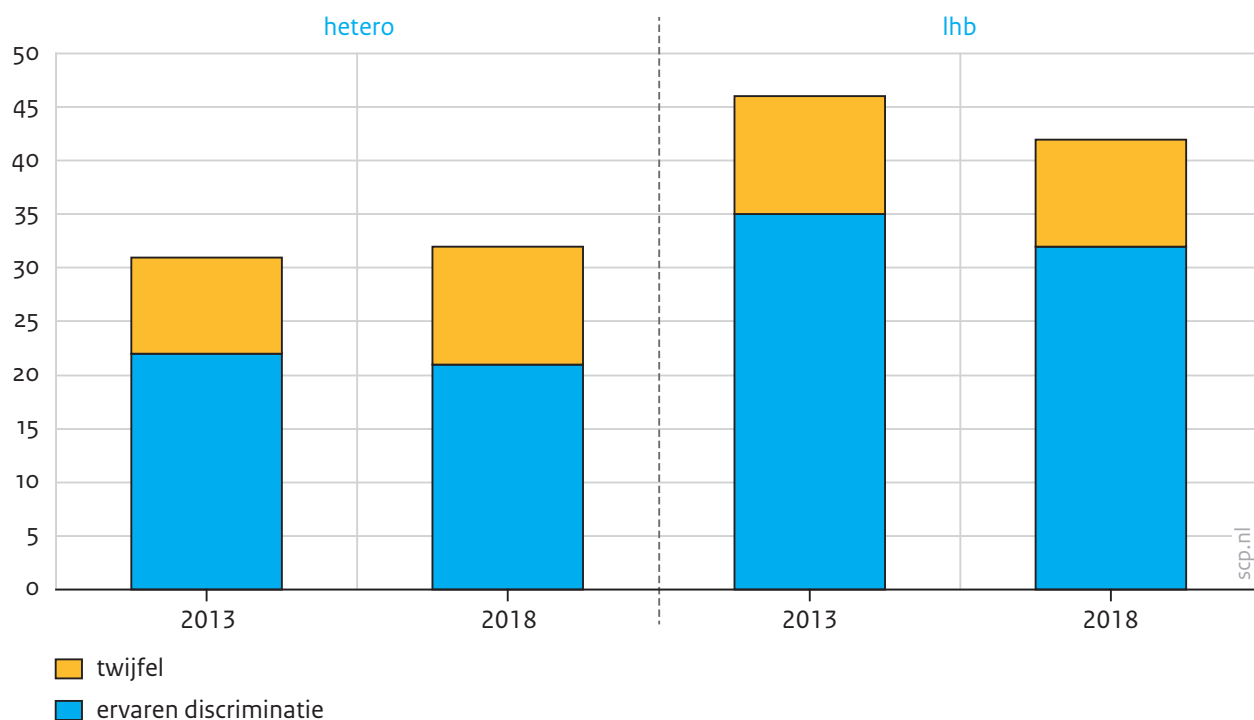
Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 9.4 De mate waarin seksuele groepen discriminatie ervaren in 2013 en 2018

De mate waarin seksuele groepen discriminatie ervaren, is niet significant veranderd in vergelijking met 2013. Daarmee is het verschil in de mate waarin lhb'-personen en hetero-personen discriminatie ervaren ook niet veranderd: lhb-personen ervaren nog altijd meer discriminatie dan heteroseksuele personen (figuur 9.5).

Figuur 9.5

Mate van ervaren discriminatie, bevolking van 15 jaar en ouder, en mate van twijfel, naar lhb en hetero, 2013 en 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

### Discriminatie minder vaak op grond van seksuele oriëntatie

In paragraaf 9.3 beschreven we op welke gronden hetero- en lhb-personen discriminatie ervaren. We kijken nu of dat ten opzichte van 2013 is veranderd. Opvallend bij lhb-personen is ten eerste dat in vergelijking met 2013 de grond seksuele oriëntatie is afgenomen. Lhb-personen voelen zich minder vaak dan in 2013 gediscrimineerd op grond van hun seksuele oriëntatie. Ander onderzoek (Kuyper 2018 – opvattingen over seksuele en genderdiversiteit) laat zien dat de Nederlandse bevolking in de afgelopen tien jaar steeds positiever is gaan denken over homo- en biseksualiteit. Het percentage met een positieve opvatting is gestegen van 53% in 2006/2007 tot 74% in 2017, terwijl het percentage met een negatieve houding in dezelfde periode daalde van 15% naar 6%. Wellicht dat deze positievere opvattingen zich vertalen in een daling van de ervaren discriminatie. Anderzijds is er juist een toename zichtbaar op gronden die te maken hebben met afkomst (etnische achtergrond en huidskleur) onder lhb-personen. De groep lhb-personen in 2018 in ons onderzoek is diverser van samenstelling naar etnische achtergrond dan in 2013. Wanneer we daarvoor controleren, wordt ook de verschuiving kleiner, met name op de grond etnische achtergrond.

Tabel 9.1

Gronden van ervaren discriminatie, van degenen met discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), naar seksuele groepen, 2013 en 2018 (in procenten)

	geloof		geslacht		seksuele oriëntatie		huidskleur		etnische achtergrond		leeftijd		beperking	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
heteroseksuele personen	12	10	17	23	1	1	13	12	21	21	29	27	6	12
lhb-personen	7	6	17	29	34	22	8	17	11	20	27	29	9	12

Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

## Toename van ervaren discriminatie onder lhb-personen in het onderwijs en op het werk, maar een afname van ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk

Figuur 9.6 toont voor heteroseksuele en lhb-personen de mate waarin zij incidenten hebben meegemaakt en de mate waarin zij deze als discriminatie hebben ervaren of twijfelden of het discriminatie was. Op het terrein van onderwijs zien we dat hetero's tussen 2013 en 2018 meer incidenten in het onderwijs meemaakten. Bij lhb-studenten en -scholieren zien we geen significant verschil in het aandeel meegemaakte incidenten. Onder deze groep is echter wel een forse toename zichtbaar in de mate waarin de meegemaakte incidenten als discriminatie worden ervaren. In 2018 ervaren lhb-personen meer discriminatie in het onderwijs dan in 2013 en ook meer dan hetero-leerlingen in 2018.

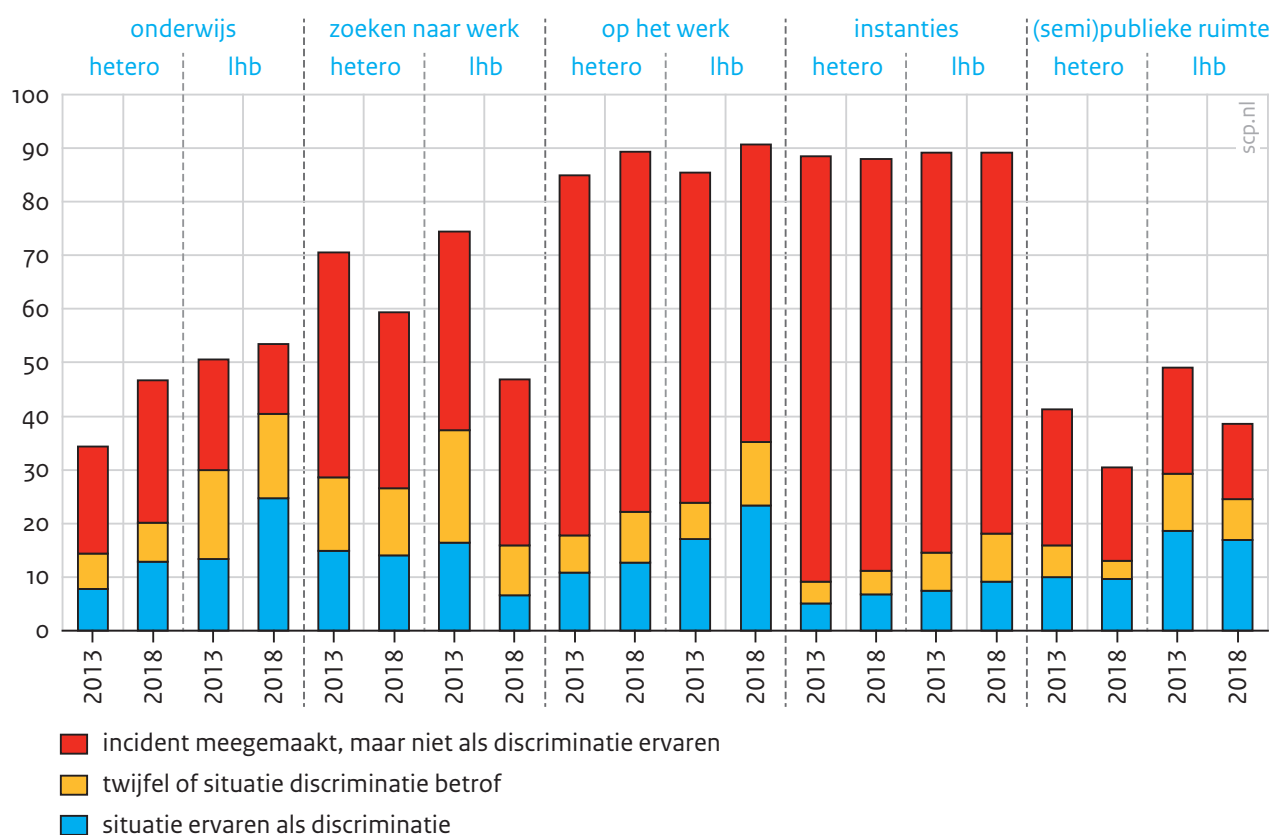
Opvallend is de sterke daling onder lhb-personen van ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk. In 2013 dacht nog 16% van de lhb-personen dat zij bij het vinden van werk werden gehinderd door discriminatie bij de selectie, in 2018 is dat nog slechts 7%. Zowel onder hetero- als lhb-werkzoekenden is het aandeel dat moeite heeft met het vinden van werk afgenomen ten opzichte van 2013. Lhb-personen ervaren afwijzingen in 2018 ook nog eens minder vaak als discriminatie, waardoor per saldo de ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk fors is afgenomen onder deze groep. Deze sterke daling onder lhb-personen is lastig te duiden.

Op het werk is sprake van het omgekeerde patroon: lhb-personen hebben meer incidenten op het werk meegemaakt dan in 2013 en ervaren deze incidenten in grotere mate als discriminatie, wat bij elkaar heeft geleid tot een toename in ervaren discriminatie van deze groep.

In de (semi)publieke ruimte is sprake van een afname van meegemaakte incidenten, maar in beide groepen is het aandeel dat een incident als discriminatie ervoer toegenomen. Per saldo is de ervaren discriminatie daardoor gelijk gebleven in beide groepen. Lhb-personen ervaren wel meer discriminatie in de (semi)publieke ruimte dan hetero's. Dit was ook in 2013 zo.

Figuur 9.6

Mate waarin incidenten zijn meegemaakt en zijn beoordeeld als discriminatie, naar seksuele groepen, 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

## 9.5 Gevolgen van ervaren discriminatie

### Terreinspecifieke gevolgen

Eerder in dit hoofdstuk zagen we dat lhb-personeel zowel in vergelijking met heteroseksuele personen als in vergelijking met vijf jaar geleden relatief veel discriminatie in het onderwijs ervaren. Tabel 9.2 laat zien dat ook de gevolgen van die ervaren discriminatie zich onder lhb-personeel flink laten voelen: 8% van de lhb-personeel is als gevolg van discriminatie gestopt met de opleiding, tegenover 1% van de heteroseksuele personen. Lhb-personeel volgen ook vaker dan hetero-personeel als gevolg van discriminatie een opleiding onder hun niveau. Op de arbeidsmarkt geven lhb-personeel niet vaker aan gedragsconsequenties te verbinden aan de ervaren discriminatie.

**Tabel 9.2**

Gevolgen van ervaren discriminatie op het terrein onderwijs en arbeid, van alle participanten op een terrein, naar seksuele groepen, 2018 (in procenten)

a.g.v. discriminatie...	hetero	lhb
volgt opleiding onder niveau	2	4
gestopt met opleiding	1	8
gestopt met zoeken naar werk/ stageplaats	5	3
ander werk gezocht	3	5
gestopt met werken	1	2

Bron: SCP/CBS (ED'18)

### Gevolgen voor houdingen ten opzichte van de samenleving

Er zijn geen verschillen in de mate van betrokkenheid bij de samenleving tussen seksuele groepen, noch wat betreft institutioneel vertrouwen. Bij beide groepen heeft ook het (chronisch) ervaren van discriminatie hetzelfde effect op hun betrokkenheid bij de samenleving en voor hun vertrouwen in instituties: naarmate discriminatie op meer terreinen wordt ervaren, verminderen de betrokkenheid bij de samenleving en het vertrouwen in instituties.

**Tabel 9.3**

Samenhang van (chronisch) ervaren discriminatie met het terugtrekken (negatieve betrokkenheid) uit de samenleving, naar seksuele groepen, 2018 (gemiddelde scores, schaal 1 tot 5)

	geen discriminatie	op 1 terrein	op 2 terreinen	op 3 of meer terreinen
lhb-personen	1,84	2,10	2,36	2,58
heteroseksuele personen	1,97	2,18	2,28	2,44

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Tabel 9.4

Samenhang van (chronisch) ervaren discriminatie met het vertrouwen in instituties, naar seksuele groepen, 2018 (gemiddelde scores, schaal 1 tot 10)

	geen discriminatie	op 1 terrein	op 2 terreinen	op 3 of meer terreinen
lhb-personen	6,34	6,05	5,66	5,25
heteroseksuele personen	6,45	5,97	5,75	5,70

Bron: SCP/CBS (ED'18)

In beide groepen zijn mensen die discriminatie hebben ervaren meer geneigd verhalen over discriminatie te delen, mensen die discrimineren aan te spreken en mee te doen aan acties tegen discriminatie. Lhb-personen verschillen van hetero-personen in dat zij vaker ervaringen met discriminatie delen en vaker meedoen aan acties tegen discriminatie dan heteroseksuele personen.

Tabel 9.5

Samenhang van ervaren discriminatie met het delen van ervaringen, het aanspreken van mensen op discriminerend gedrag en het meedoen aan acties tegen discriminatie, naar seksuele groepen, 2018 (in procenten dat de actie heeft gedaan)

	ervaringen gedeeld		mensen aangesproken		meegedaan aan acties	
	geen discriminatie-ervaring	ten minste 1 discriminatie-ervaring	geen discriminatie-ervaring	ten minste 1 discriminatie-ervaring	geen discriminatie-ervaring	ten minste 1 discriminatie-ervaring
lhb-personen	28	54	60	78	25	35
heteroseksuele personen	20	42	57	71	14	25

Bron: SCP/CBS (ED'18)

## 9.6 Samenvatting belangrijkste bevindingen

- Lhb-personen en heteroseksuele personen ervaren evenveel discriminatie als vijf jaar geleden, waarmee lhb-personen nog altijd meer (chronische) discriminatie ervaren dan heteroseksuele personen.
- Er is sprake van een toename van ervaren discriminatie onder lhb-personen in het onderwijs en op het werk. Daardoor is het verschil in ervaren discriminatie op deze terreinen tussen lhb'-personen en hetero-personen toegenomen. Lhb-personen ervaren ook, en net als in 2013, meer discriminatie in de (semi)publieke ruimte dan hetero-personen.
- Seksuele oriëntatie is voor lhb-personen een belangrijke discriminatiegrond (maar niet de vaakst genoemde). In vergelijking met 2013 is ervaren discriminatie op grond van seksuele oriëntatie afgenomen onder lhb-personen, terwijl er juist sprake is van een toename op de gronden etnische achtergrond en huidskleur.
- Met name de gevolgen van ervaren discriminatie in het onderwijs laten zich voelen onder lhb-personen en -studenten. Eén op de twaalf lhb-personen is vanwege discriminatie gestopt met zijn of haar opleiding.



## 10 Mensen met en zonder beperking

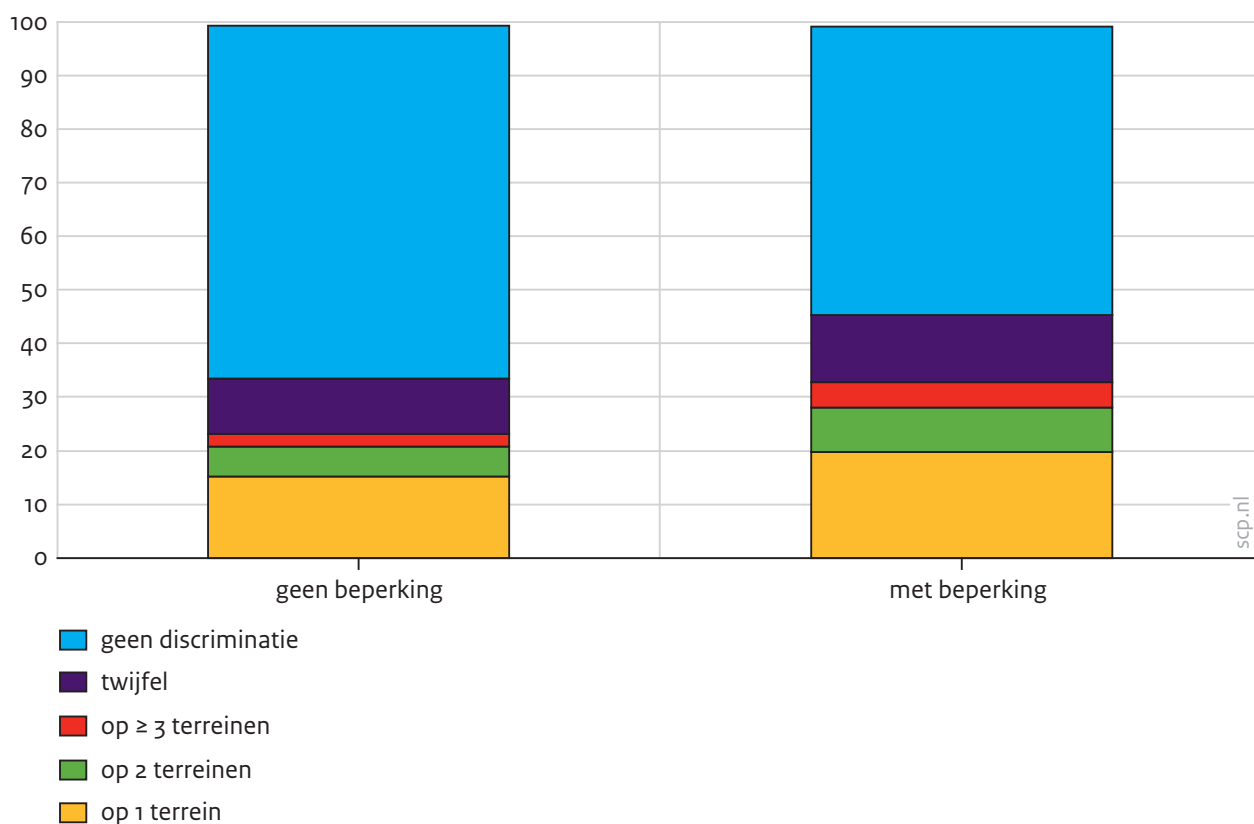
### 10.1 Ervaren discriminatie onder mensen met en zonder beperking

In dit hoofdstuk staan mensen met en zonder een beperking centraal. In de vragenlijst is aan mensen gevraagd aan te geven of zij een langdurige ziekte, lichamelijke beperking of psychische klacht hebben. In ons onderzoek geeft 72% van de Nederlandse bevolking aan geen beperking te hebben, en 5% wil geen antwoord geven op de vraag. Een beperking hoeft het lichamenlijk functioneren niet per se ernstig in de weg te zitten. Dat is waarschijnlijk de reden dat het aandeel mensen met een beperking in ons onderzoek hoger ligt dan in andere onderzoeken, omdat daar een andere vraag wordt gebruikt om deze groep af te bakenen. Zo baseren Kooiker en Marangos (2018) hun indeling op vragen naar diverse lichamelijke functies (bv. kunt u 400 meter onafgebroken lopen?). Zij komen erop uit dat 88% van de Nederlandse bevolking geen beperking heeft (en 12% dus wel). Van de mensen in ons onderzoek die aangeven wel een beperking te hebben (23%) gaat het in meerderheid om lichamelijke beperkingen (72%) en minder vaak om psychische beperkingen (17%). 10% heeft zowel een lichamelijke als een psychische beperking. Het aandeel mensen in dit onderzoek met een psychische beperking ligt daarmee lager dan in de volwassen Nederlandse bevolking (De Graaf et al. 2010).

Van de mensen met een beperking ervaart een groter deel discriminatie dan van de mensen zonder beperking (figuur 10.1): een kwart van de mensen zonder beperking heeft in de afgelopen twaalf maanden discriminatie ervaren; van de mensen met een beperking is dat een derde. Mensen met een beperking ervaren ook vaker discriminatie die zich uitstrekt over meerdere terreinen dan mensen zonder beperking.

Figuur 10.1

Mate van (chronisch) ervaren discriminatie en twijfel of een incident discriminatie betrof, naar mensen met en zonder beperking, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

### Mensen bij wie de beperking zichtbaar is ervaren niet meer discriminatie dan mensen bij wie de beperking niet zichtbaar is

Zichtbaarheid van een beperking kan de kans op discriminatie vergroten. Aan mensen met een beperking vroegen we of hun beperking zichtbaar is voor anderen. Zeven op de tien mensen geven aan dat hun beperking niet zichtbaar is voor anderen; bij drie op de tien is die dus wel zichtbaar. Het is echter niet zo dat mensen wiens beperking zichtbaar is voor anderen meer discriminatie ervaren.

### 10.2 Wat voor discriminatie ervaren mensen met een beperking?

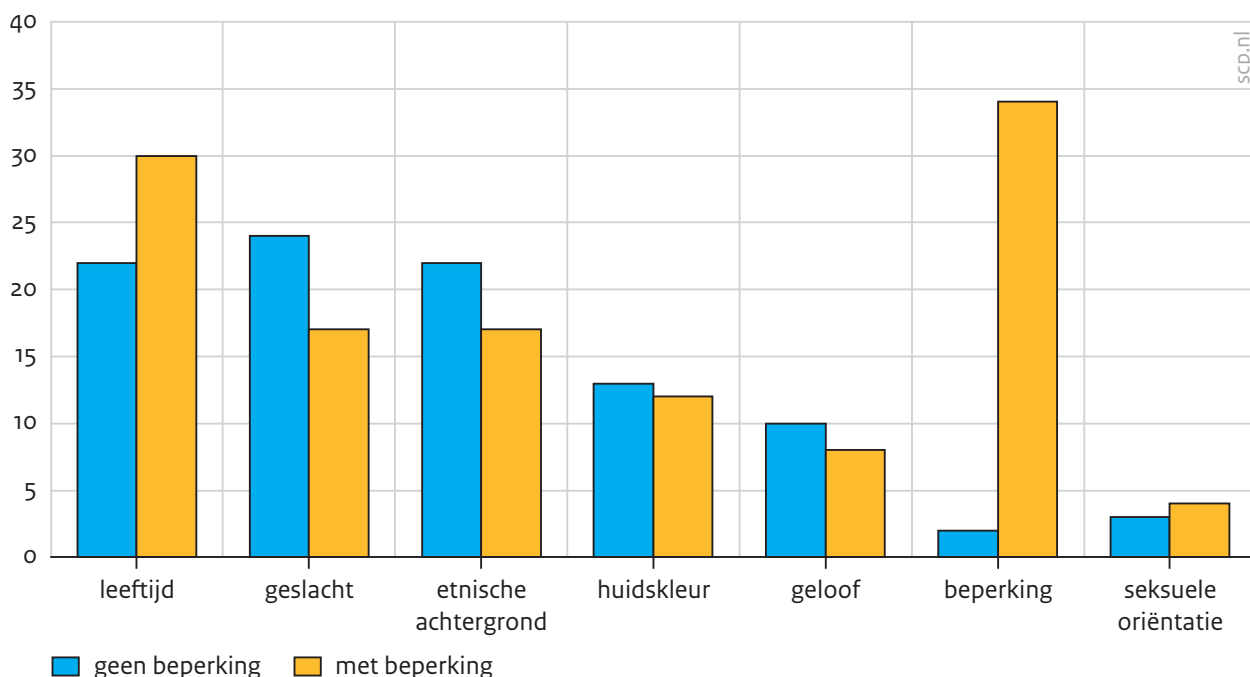
De belangrijkste grond waarop mensen met een beperking discriminatie ervaren, is de grond handicap of chronische ziekte. Een derde van de mensen met een discriminatie-ervaring in de afgelopen twaalf maanden heeft deze grond genoemd. Van de mensen zonder beperking is dit slechts 2%.

Mensen met een beperking voelen zich ook vaker dan mensen zonder beperking gediscrimineerd op basis van leeftijd. Naarmate de leeftijd van de mensen stijgt, neemt ook het aandeel mensen dat een beperking heeft toe (De Klerk et al. 2012). In de leeftijdsgroepen vanaf 55 jaar wordt relatief vaak leeftijd genoemd als discriminatiegrond onder mensen

met een beperking, maar juist in de jongste groep (15-24 jaar) is dat ook het geval. Dit komt overeen met het algemene patroon onder leeftijdsgroepen. Mensen met een beperking voelen zich minder vaak dan mensen zonder beperking gediscrimineerd vanwege geslacht en etnische herkomst. Op de andere gronden vinden we geen significante verschillen tussen de groepen.

Figuur 10.2

Discriminatiegronden naar mensen zonder en met beperking, van de mensen met een discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

### Uitingsvormen van discriminatie

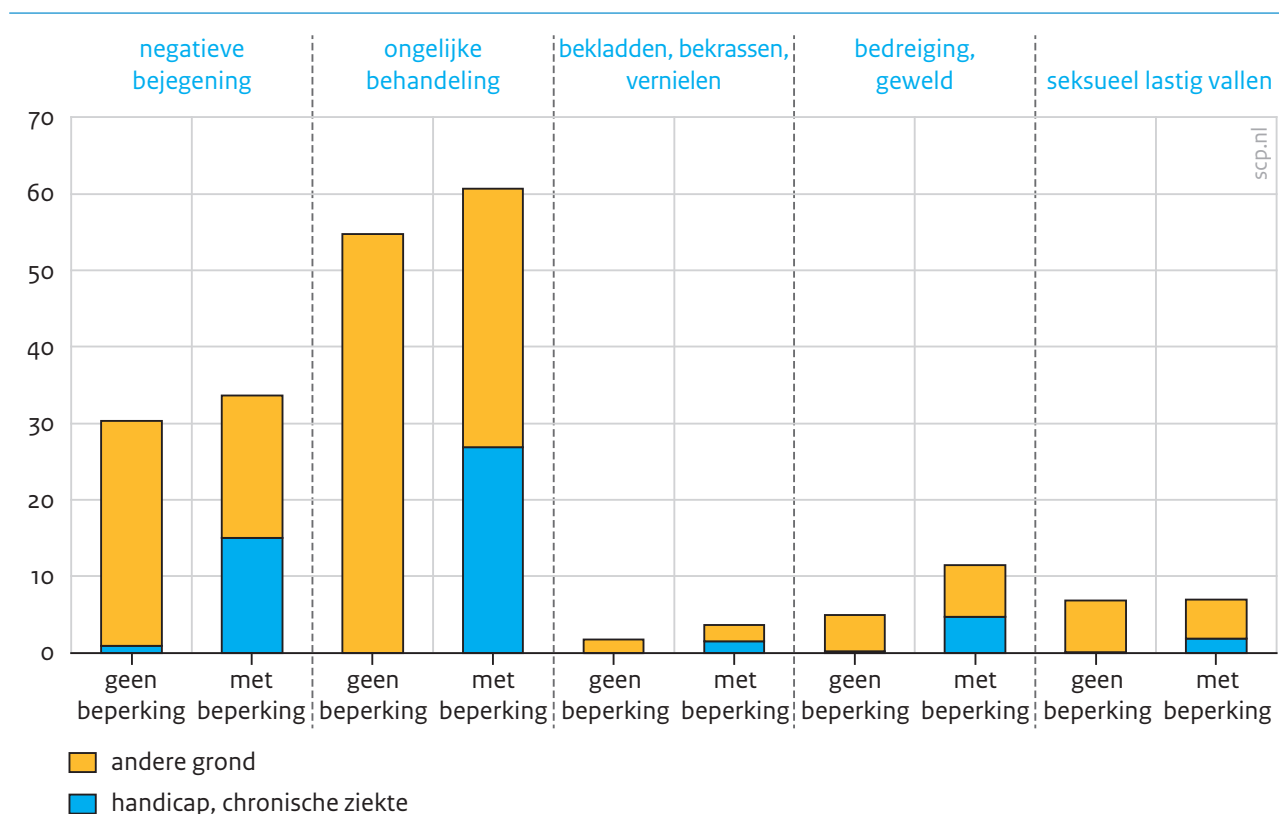
De discriminatie die mensen met een beperking ervaren, neemt het vaakst de vorm aan van ongelijke behandeling (61%), en dat is vaker dan onder mensen zonder beperking (55%). Mensen met (voornamelijk) een psychische beperking ervaren vaker discriminatie in de vorm van ongelijke behandeling (71%) dan mensen met (vooral) een lichamelijke beperking (55%). Mensen met een lichamelijke beperking ervaren dus even vaak een ongelijke behandeling als mensen zonder beperking. De grond van de ervaren discriminatie verschilt evenwel. Mensen met een beperking relateren 44% van de ervaren discriminatie in de vorm van ongelijke behandeling aan hun handicap of chronische ziekte. Onder mensen zonder beperking speelt die grond nauwelijks een rol (3%).

Figuur 10.3 maakt ook duidelijk dat bij mensen met een beperking de ervaren discriminatie vaker de vorm aanneemt van bedreiging of geweld dan bij mensen zonder beperking. Vier op de tien mensen denken dat hun handicap of chronische ziekte een reden was voor deze vorm van discriminatie. Een onderzoek van Berlo et al. (2011) benoemt dat meisjes en vrouwen met een beperking extra risico lopen om slachtoffer te worden van geweld. In ons

onderzoek zien we inderdaad dat het aandeel vrouwen met een beperking dat bedreiging of geweld heeft ervaren ongeveer twee keer zo groot is als dat van vrouwen zonder beperking. Als we kijken naar discriminatie in de vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag, dan bestaat er geen verschil in de mate waarin deze groepen vrouwen hiermee te maken hebben.

Figuur 10.3

Uitingsvormen van discriminatie, naar mensen met en zonder beperking, van degenen die minimaal één discriminatie-ervaring hadden, 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

### 10.3 Ervaren discriminatie onder mensen met en zonder een beperking naar terreinen

Mensen met een beperking ervaren vooral discriminatie bij het zoeken naar werk, op het werk en in het onderwijs. Wanneer we de vergelijking maken met mensen zonder beperking, dan ervaren mensen met een beperking ongeveer anderhalf keer zo vaak discriminatie bij het zoeken naar werk, op het werk en in contact met instanties. Betrekken we ook de gevallen waar mensen twijfelden of een voorval discriminatie was, dan ervaren mensen met een beperking op alle terreinen meer discriminatie dan mensen zonder beperking. Bij het zoeken naar werk blijft het verschil tussen mensen met en zonder beperking bestaan wanneer we er rekening mee houden dat oudere mensen vaker een beperking hebben. Het hebben van een beperking beperkt dus volgens deze mensen zelf onafhankelijk van hun leeftijd de kansen op succes bij het zoeken naar werk. De ervaring die mensen met een beperking hebben, wordt gestaafd door resultaten van een vignetstudie onder

werkgevers (Versantvoort en Van Echteld 2016). Hieruit bleek dat het ziekteverzuim en de gezondheidsklachten het meest bepalend waren voor werkgevers bij de keuze een werknemer te behouden of een vast contract aan te bieden. Werkgevers baseerden hun beslissing minder sterk op kenmerken als uitstekend functioneren en leeftijd.

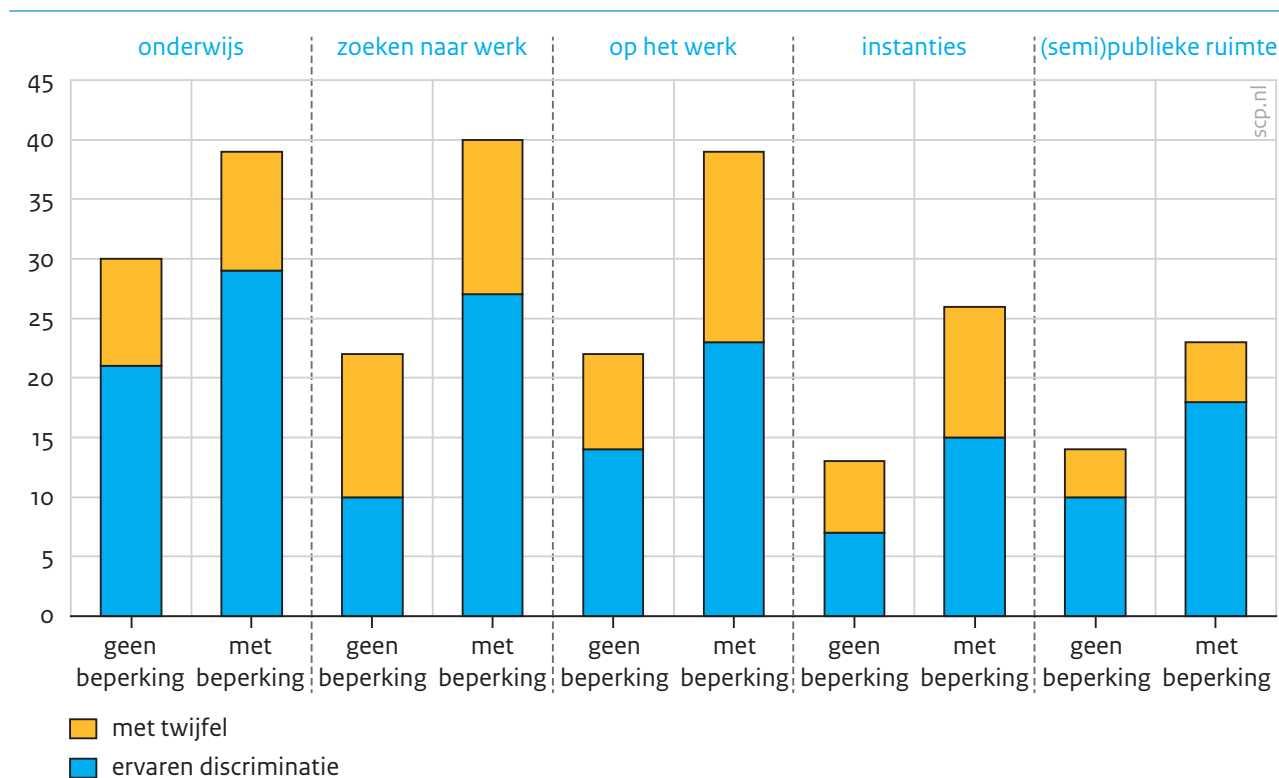
Wanneer we situaties op het werk nader bekijken, dan gaat het op de werkvloer met name om uitsluitingsmechanismen waarbij volgens mensen met een beperking discriminatie een rol speelt. Zo maken ze vaker mee dat ze gepest of uitgescholden worden door collega's of leidinggevendenden of dat er kwetsende grappen worden gemaakt waarbij discriminatie een rol speelt. Bij arbeidsvoorwaarden concentreert de ervaren discriminatie zich met name rondom ongelijke beloning en doorstroom naar hogere functies. Versantvoort en Van Echteld (2016) stelden dit eerder ook vast, waarbij zij erop wezen dat terwijl mensen met gezondheidsbeperkingen vaker het gevoel hebben achtergesteld of gepest te worden op het werk, zij minder vaak op zoek gaan naar ander werk dan mensen zonder beperking. De auteurs denken dat mensen met gezondheidsbeperkingen wellicht de slechtere omstandigheden incalculeren of dat zij niet verwachten dat de situatie in een andere werkomgeving anders zal zijn. Mogelijk houden zij er ook rekening mee dat het vinden van ander werk niet zo makkelijk zal zijn. Tot slot kan een gebrek aan energie of een ander aspect van een beperking ertoe leiden dat men minder gemakkelijk solliciteert (Versantvoort en Van Echteld 2016).

Van de mensen met een beperking die in de afgelopen twaalf maanden naar een huurwoning hebben gezocht, heeft een kwart het gevoel dat daarbij sprake was van discriminatie. In contacten met een woningbouwcorporatie of andere woningverhuurder heeft 13% van de mensen met een beperking discriminatie ervaren. In beide situaties verschillen zij niet in omvang van ervaren discriminatie van mensen zonder beperking. Dat ligt anders bij het aanvragen van een hypotheek. In die situatie zeggen mensen met een beperking (19%) vaker dan mensen zonder beperking (4%) dat zij daarbij gediscrimineerd zijn.

In het verlengde van de discriminatie die mensen met een beperking ervaren bij het zoeken naar werk zegt 16% van de mensen die contact hebben gehad met het uwv, dat zij zich door het uwv gediscrimineerd hebben gevoeld. Van de mensen zonder beperking is dit 8%.

Figuur 10.4

Terreinen waar discriminatie is ervaren, zonder en met twijfel, naar mensen met en zonder beperking, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)



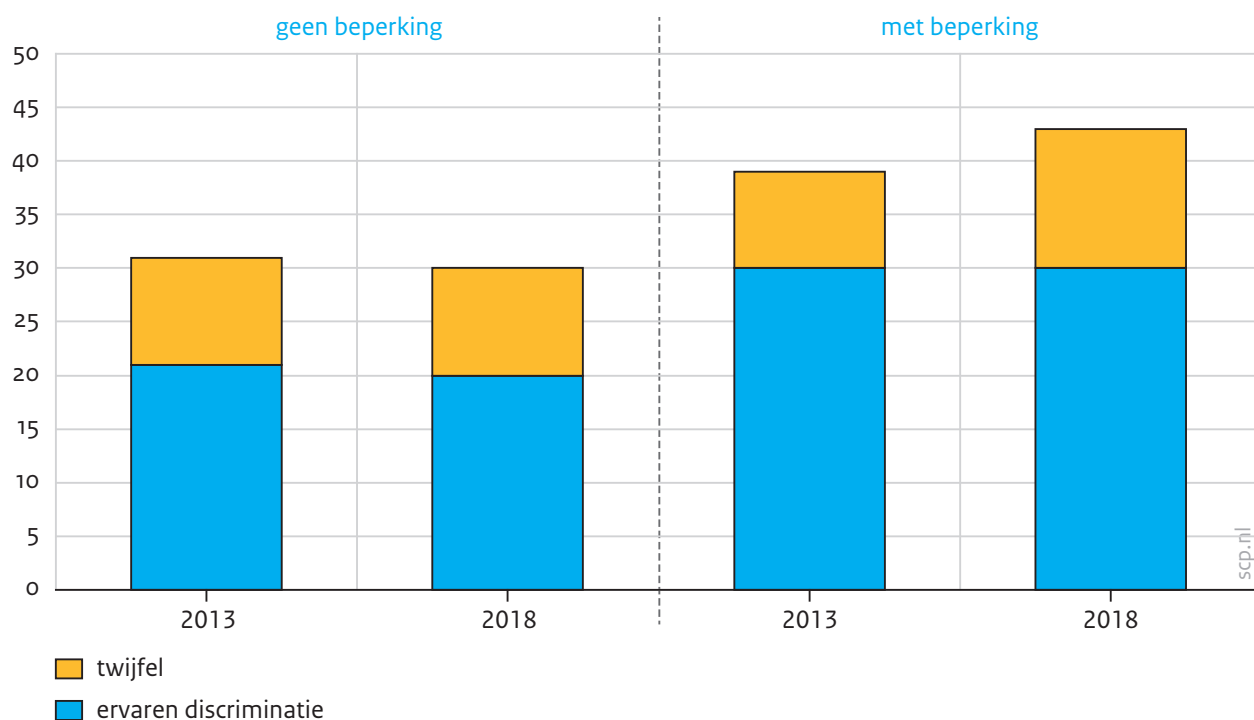
Bron: SCP/CBS (ED'18)

#### 10.4 Ervaren discriminatie van mensen met en zonder beperking in 2013 en in 2018

De mate van ervaren discriminatie onder mensen met een beperking is niet veranderd sinds vijf jaar geleden. In 2018 gaat het nog steeds om drie van de tien mensen met een beperking die één of meer discriminatie-incidenten hebben meegemaakt in de afgelopen twaalf maanden. Ook onder mensen zonder beperking is geen verandering opgetreden in de mate van discriminatie. Bij hen gaat het om één op de vijf mensen die discriminatie heeft ervaren.

Figuur 10.5

Mate van ervaren discriminatie, bevolking van 15 jaar en ouder, zonder twijfel, naar mensen met en zonder beperking, 2013 en 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

#### 10.4.1 Discriminatie op grond van beperking sterk toegenomen

De ervaren discriminatie die mensen met een beperking ervaren, wordt in 2018 vaker toegeschreven aan de grond beperking dan in 2013. Dit kan betekenen dat dergelijke discriminatie is toegenomen, maar het kan er ook op wijzen dat mensen met een beperking deze vorm van discriminatie eerder herkennen of minder tolerant staan ten opzichte van participatiebeperkingen of bejegening die verband houdt met hun beperking. Het VN-Verdrag inzake de rechten van mensen met een handicap kan een rol gespeeld hebben in de bewustwording van de rechten van mensen met een beperking en dus wanneer deze geschonden worden.

Tabel 10.1

Gronden van ervaren discriminatie, van degenen met discriminatie-ervaring (inclusief twijfel), mensen zonder en met beperking, 2013 en 2018 (in procenten)

	geloof		geslacht		seksuele oriëntatie		huidskleur		etnische achtergrond		leeftijd		beperking	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
zonder beperking	12	11	<b>18</b>	<b>25</b>	4	3	13	14	22	24	26	24	0	2
met beperking	12	9	15	18	6	4	11	12	16	18	33	32	<b>22</b>	<b>35</b>

Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)



#### 10.4.2 Toename van ervaren discriminatie in het onderwijs en bij het zoeken naar werk onder mensen met een beperking

Bij de studenten of scholieren met een beperking is er sprake van een toename van het aandeel dat een incident heeft meegemaakt in het onderwijs. Die toename zien we niet bij studenten of scholieren zonder beperking. Daarbij komt dat bij studenten of scholieren met een beperking ook de mate waarin incidenten als discriminatie worden ervaren, is toegenomen. Bij studenten of scholieren zonder beperking zien we die toename niet. Per saldo betekent dit dat de ervaren discriminatie onder studenten of scholieren met een beperking is toegenomen ten opzichte van 2013, en ook dat zij meer discriminatie ervaren dan studenten of scholieren zonder beperking.

Het verschil in de mate van ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk tussen werkzoekenden met en zonder beperking is toegenomen in de afgelopen vijf jaar. Dit komt ten eerste doordat de daling in het aandeel werkzoekenden dat moeite heeft met het vinden van werk minder sterk is gedaald onder de mensen met een beperking. In 2018 had deze groep daardoor meer moeite met vinden van werk dan werkzoekenden zonder beperking. Daar komt ten tweede bij dat een groter aandeel van de mensen met een beperking dan van de mensen zonder beperking de moeite die het kost werk te vinden in verband brengt met discriminatie. Per saldo zien we dus dat de ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk is toegenomen onder mensen met een beperking. In 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Deze wet beoogde om regelgeving eenvoudiger te maken, waardoor werkgevers makkelijker onder meer personen met een arbeidsbeperking in dienst zouden kunnen nemen. Uit een evaluatiestudie van het SCP blijkt echter dat de baankansen van mensen met een beperking die ondersteuning nodig hebben bij het vinden en houden van werk en alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken zijn verkleind (Van Echteld et al. 2019b).

Op het werk maken werkenden met een beperking vaker negatieve incidenten mee dan vijf jaar geleden. Deze toename zien we niet bij werkenden zonder beperking. Van de werkenden met een beperking ervaart een hoger aandeel de incidenten als discriminatie dan van de werkenden zonder beperking. Dat was zo in 2013 en ook in 2018. Het verschil tussen de mate waarin werkenden met en zonder beperking discriminatie op het werk ervaren, is dan ook blijven bestaan. Echter, in 2018 twijfelen relatief meer werkenden met een beperking of het incident dat zij meemaakten te maken had met discriminatie. Daardoor is het verschil tussen het aandeel mensen dat geen discriminatie heeft ervaren tussen werkenden met en zonder beperking toegenomen.

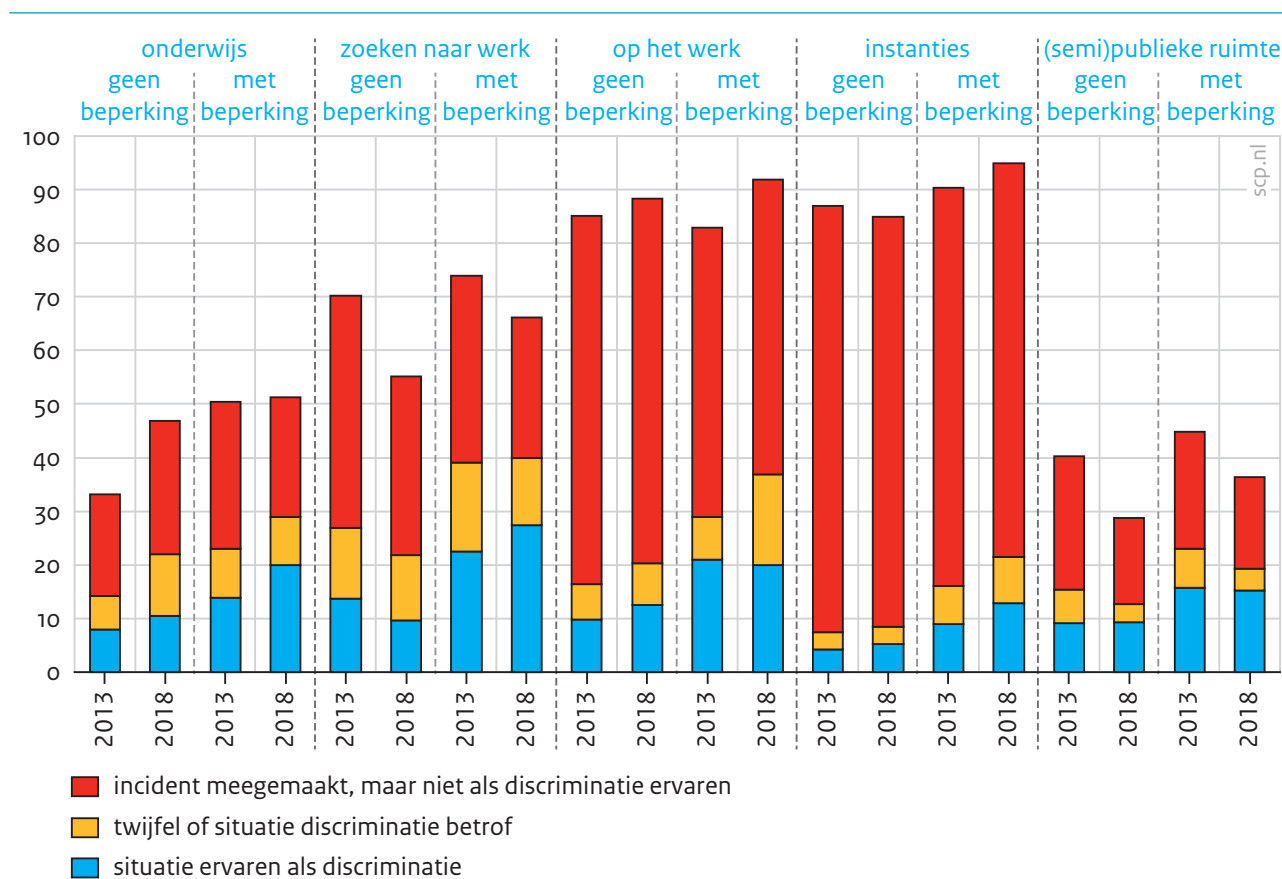
De mate waarin mensen zonder beperking contact hebben met instanties is licht afgenomen tussen 2013 en 2018, terwijl dit voor mensen met een beperking juist is toegenomen. Daarbij is er ook een lichte toename onder mensen met een beperking van de mate waarin zij incidenten als discriminatie ervaren. Dit leidt ertoe dat het eerdere verschil in de mate van ervaren discriminatie door instanties tussen mensen met en zonder beperking is toegenomen.

In de (semi)publieke ruimte is er met name onder mensen zonder beperking sprake van een afname van het aandeel mensen dat een incident ervoer. Zowel bij mensen met als

zonder beperking is er echter sprake van een toename van het aandeel mensen dat incidenten in verband brengt met discriminatie. Onder mensen met een beperking lag dat aandeel in 2013 al hoger dan onder mensen zonder beperking, en dat is dus in 2018 nog steeds zo. Het aandeel dat discriminatie heeft ervaren in de (semi)publieke ruimte is door de combinatie van deze twee zaken (afname incidenten en toename van duiding als discriminatie) binnen groepen gelijk gebleven (mensen met een beperking ervaren evenveel discriminatie in de (semi)publieke ruimte als in 2018 en dit geldt ook voor mensen zonder beperking), maar ook het verschil tussen de groepen is niet veranderd (mensen met een beperking ervaren in 2013 meer discriminatie dan mensen zonder beperking, en dit is in 2018 ook zo).

Figuur 10.6

Mate waarin per terrein incidenten zijn ervaren en deze, zonder of met twijfel, werden geïdentificeerd als discriminatie, naar mensen met en zonder beperking, 2013 en 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'13 en '18)

## 10.5 Gevolgen van ervaren discriminatie

### Terreinspecifieke gevolgen

Bij mensen met een beperking zien we de grootste gevolgen van ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt. Maar liefst 12% van de werkzoekenden met een beperking is als gevolg

van discriminatie gestopt met het zoeken van werk. Een aanzienlijk deel van deze groep geeft dus op en trekt zich terug van de arbeidsmarkt.

Ook op het terrein van het onderwijs zijn er gevolgen van ervaren discriminatie: 6% van de studenten of scholieren is met hun opleiding gestopt als gevolg van discriminatie.

Tabel 10.2

Gevolgen van ervaren discriminatie op het terrein onderwijs en arbeid, van alle participanten op een terrein, naar mensen met en zonder beperking, 2018 (in procenten)

a.g.v. discriminatie...	zonder beperking	met beperking
volgt opleiding onder niveau	2	4
gestopt met opleiding	2	6
gestopt met zoeken naar werk/ stageplaats	3	12
ander werk gezocht	3	6
gestopt met werken	1	3

Bron: SCP/CBS (ED'18)

### Gevolg voor de houding ten opzichte van de samenleving

Mensen met een beperking voelen zich minder betrokken bij de samenleving dan mensen die geen beperking hebben. Bij beide groepen neemt de betrokkenheid af naarmate discriminatie als chronisch wordt ervaren, maar bij mensen met een beperking is het effect sterker. Naarmate zij op meer terreinen discriminatie ervaren, trekken zij zich dus meer terug uit de samenleving dan mensen zonder beperking.

Tabel 10.3

Samenhang van (chronisch) ervaren discriminatie op het terugtrekken (negatieve betrokkenheid) uit de samenleving, naar mensen zonder en met beperking, 2018 (gemiddelde scores, schaal 1 tot 5)

	geen discriminatie	op 1 terrein	op 2 terreinen	op 3 of meer terreinen
geen beperking	1,87	2,08	2,29	2,49
met beperking	2,08	2,45	2,63	2,97

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Mensen zonder beperking hebben meer vertrouwen in instituties dan mensen met een beperking. Bij beide groepen neemt het institutioneel vertrouwen af naarmate discriminatie als chronisch wordt ervaren. Bij mensen met een beperking daalt het vertrouwen echter niet sterker als er discriminatie op twee of meer terreinen wordt ervaren. Voor mensen zonder een beperking maakt dat wel uit.

Tabel 10.4

Samenhang van (structureel) ervaren discriminatie met het vertrouwen in instituties, naar mensen zonder en met beperking, 2018 (gemiddelde scores, schaal 1 tot 10)

	geen discriminatie	op 1 terrein	op 2 terreinen	op 3 of meer terreinen
geen beperking	6,38	6,21	5,81	5,24
met beperking	6,06	5,19	4,78	4,74

Bron: SCP/CBS (ED'18)

Mensen met een beperking delen vaker ervaringen met discriminatie met anderen, of ze nu zelf wel of niet discriminatie hebben meegemaakt. Er zijn geen verschillen tussen mensen met en zonder beperking in de mate waarin zij mensen aanspreken op discriminerend gedrag of in het meedoen aan acties tegen discriminatie.

Tabel 10.5

Samenhang van ervaren discriminatie met het delen van ervaringen, het aanspreken van mensen op discriminerend gedrag en het meedoen aan acties tegen discriminatie, naar mensen met en zonder beperking (in procenten dat de actie heeft gedaan)

	ervaringen gedeeld		mensen aangesproken		meegedaan aan acties	
	geen discriminatie-ervaring	ten minste 1 discriminatie-ervaring	geen discriminatie-ervaring	ten minste 1 discriminatie-ervaring	geen discriminatie-ervaring	ten minste 1 discriminatie-ervaring
geen beperking	18	43	58	73	15	27
met beperking	28	47	56	69	17	25

Bron: SCP/CBS (ED'18)

## 10.6 Samenvatting belangrijkste bevindingen

- Een derde van de mensen met een beperking heeft in het afgelopen jaar discriminatie ervaren. Dat is meer dan onder mensen zonder beperking (24%). Discriminatie wordt door mensen met een beperking ook vaker chronisch ervaren (op meerdere terreinen).
- Mensen met een beperking ervaren vooral discriminatie bij het zoeken naar werk, op het werk en in het onderwijs.
- De discriminatie die mensen met een beperking ervaren, heeft vaak te maken met hun beperking en hun leeftijd, en neemt vaak de vorm aan van ongelijke behandeling.
- Tussen 2013 en 2018 is de totale mate van ervaren discriminatie niet veranderd. Wel ervaren mensen met een beperking in 2018 vaker discriminatie bij het zoeken naar werk en in het onderwijs dan in 2013.
- De mate waarin discriminatie volgens mensen met een beperking te maken heeft met hun beperking is in de afgelopen vijf jaar toegenomen.
- Met name op de arbeidsmarkt laten de gevolgen van ervaren discriminatie zich voelen onder mensen met een beperking: één op de acht werkzoekenden met een beperking is als gevolg van discriminatie gestopt met het zoeken naar werk.

## 11 Naar een inclusieve samenleving?

### 11.1 Een studie naar ervaren discriminatie

In dit rapport schetsten we een beeld van de aard en omvang van ervaren discriminatie in Nederland. *Ervaren* discriminatie hoeft niet altijd overeen te komen met *feitelijke* discriminatie. De bevindingen in het rapport maken echter duidelijk dat de ervaring van discriminatie in zichzelf voldoende is om voor effecten op gedrag en gevoelens van mensen te zorgen. Daarnaast geven verschuivingen in ervaren discriminatie ook inzicht in maatschappelijke veranderingen: waar mensen hun positie in de samenleving als meer of minder onrechtvaardig beschouwen. Zo bezien geeft een studie naar ervaren discriminatie ook een beeld van emancipatieprocessen in de samenleving.

### 11.2 Maatschappelijke ontwikkelingen achter verschuivingen in ervaren discriminatie

Een kwart van de inwoners van Nederland heeft in 2018 één of meer incidenten meegemaakt en die als discriminatie ervaren. Dat is net zoveel als vijf jaar geleden. In de totale omvang van discriminatie is tussen die jaren niet veel veranderd. Wel zijn er verschuivingen opgetreden waar en wie hoeveel discriminatie hebben ervaren. Onder vrouwen is de mate van ervaren discriminatie toegenomen, onder mensen met een migratieachtergrond (met name onder Turkse en Marokkaanse Nederlanders) afgenomen. Mensen met een beperking ervaren meer discriminatie in het onderwijs en bij het zoeken naar werk dan in 2013. Het is aannemelijk dat maatschappelijke ontwikkelingen een rol hebben gespeeld bij deze verschuivingen. Zo heeft #metoo waarschijnlijk niet alleen grenzen van acceptabel interpersoonlijk gedrag scherper afgebakend, maar ook de herkenning vergroot van schendingen daarvan en de tolerantie voor schendingen verminderd. De #metoo-discussie is nationaal en internationaal zeer breed gevoerd, waardoor heel zichtbaar werd dat met name vrouwen regelmatig slachtoffer zijn van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Doordat bekende vrouwen (en een enkele man) met hun ervaringen naar buiten kwamen, werd een taboe (deels) verbroken en werden ervaringen makkelijker bespreekbaar. Veel vrouwen die vanuit schaamte eerder zwegen, durfden nu ook hun ervaring te delen. Bovendien had de #metoo-discussie tot gevolg dat er meer discussie kwam over welk gedrag wel en niet geaccepteerd was; het verscherpte daarmee ook de norm. De toegenomen ervaren discriminatie op grond van geslacht kan met deze ontwikkelingen verband houden. In navolging van #metoo ontstond in de Verenigde Staten de #youknowme-beweging, een protest tegen de strengere abortuswetgeving. Vrouwen die een abortus hebben ondergaan, delen dit publiekelijk om zo het taboe op abortus te doorbreken en het recht op zelfbeschikking te claimen. In Nederland staat de wetgeving rondom abortus niet onder druk, maar anti-abortusbewegingen lijken zich nadrukkelijker te manifesteren (denk aan de demonstraties bij abortusklinieken, de jaarlijkse Mars voor leven en de flyer die in november 2019 huis-aan-huis werd verspreid) en ontvangen naar eigen zeggen meer steun en donaties.<sup>1</sup> Een

onderzoek naar houdingen ten opzichte van abortus (Muis et al. 2019) laat zien dat jongere generaties nu gemiddeld conservatiever denken over abortus dan de generaties voor hen. De Swaan (2019) ziet hierin een terugslag als reactie op de voortschrijdende emancipatie van vrouwen. De botsing die hieruit voortvloeit tussen enerzijds emancipatie en anderzijds conservatieve opvattingen over de rol en positie van vrouwen kan meer zichtbaar maken waar mannen en vrouwen niet gelijk behandeld worden, wat kan leiden tot een toename van ervaren discriminatie.

In 2016 trad in Nederland het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap in werking, met als doel te borgen dat mensen met een beperking volwaardig en op gelijke voet met anderen kunnen deelnemen aan de samenleving. Dit kan ertoe hebben geleid dat mensen met een beperking ongelijke behandeling vaker in verband brengen met hun beperking of chronische ziekte.

Tot slot is ook de conjunctuur veranderd tussen 2013 en 2018. In 2018 waren aanzienlijk minder mensen werkloos dan in 2013, zowel mensen met als zonder migratieachtergrond. We zien het terug in onze cijfers, waarin een kleiner aandeel van de werkzoekenden aangeeft moeite te hebben gehad met het vinden van werk. Het aandeel mensen met een discriminatie-ervaring bij het zoeken naar werk is echter gelijk gebleven. Groepen die vijf jaar geleden zeer hoog scoorden op ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk (45-plussers en mensen met een migratieachtergrond) hebben nu minder vaak het idee dat discriminatie een rol speelt. De observatie dat meer mensen met dezelfde achtergrond werk vinden, kan het gevoel van inclusie vergroten en ertoe leiden dat ook op andere terreinen incidenten minder vaak in verband worden gebracht met discriminatie. Met name onder Nederlanders met een Marokkaanse achtergrond strekt de daling van ervaren discriminatie zich uit over meerdere terreinen. De arbeidsmarkt wordt vaak gezien als een kernterrein in de integratie van groepen in de samenleving, onder andere omdat het mensen de mogelijkheid geeft hun hulpbronnen te vergroten (inkomen, kennis, vaardigheden, netwerk, enz.) en zo de samenleving voor hen opent. Het lijkt erop dat participatie op de arbeidsmarkt ook een rol speelt bij de meer algemeen gepercipieerde insluiting in de samenleving. Die kernrol van de arbeidsmarkt maakt het extra zuur dat de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking maar moeizaam op gang komt.

### 11.3 Discriminatie ongelijk verdeeld

In de voorgaande hoofdstukken hebben we per groep een beeld geschetst van hun ervaringen met discriminatie. We keken daarbij niet alleen naar de omvang van de discriminatie, maar ook naar de aard van die discriminatie. Daarbij kwamen verschillen en overeenkomsten tussen groepen naar voren. In deze paragraaf schetsen we een patroon van ervaren discriminatie waarbij we groepen plaatsen op de twee omvangrijkste dimensies van ervaren discriminatie: de mate waarin een groep negatieve bejegening ervaart en de mate waarin een groep ongelijke behandeling ervaart. Om de groepen ten opzichte van

elkaar te kunnen plaatsen nemen we hier als uitgangspunt steeds de totale subgroep in de gehele Nederlandse bevolking (en dus niet alleen degenen met een discriminatie-ervaring). We kijken nu dus welk percentage van bijvoorbeeld alle Marokkaanse Nederlanders in Nederland negatieve bejegening heeft meegemaakt in de afgelopen twaalf maanden. De ervaringen van de diverse groepen zetten we af tegen de ervaring van een zogenoemde normgroep: autochtone, heteroseksuele mannen zonder beperking in de leeftijd van 35 tot 54 jaar.

De normgroep bevindt zich linksonder in figuur 11.1: zij ervaren weinig discriminatie, zowel in de vorm van ongelijke behandeling als in de vorm van negatieve bejegening. 65-plussers bevinden zich in de buurt van de normgroep. Ook zij ervaren weinig ongelijke behandeling en nog wat minder negatieve bejegening dan de normgroep. Wel moet bedacht worden dat 65-plussers veelal niet meer deelnemen aan verschillende maatschappelijke terreinen die we hier hebben bevestigd, zoals het onderwijs en de arbeidsmarkt, en dat dat deels hun gunstige positie verklaart.

Rechtsboven in figuur 11.1 bevinden zich Marokkaanse en Turkse Nederlanders en moslims. Deze groepen, die elkaar ook deels sterk overlappen, hebben veel te maken met zowel negatieve bejegening als ongelijke behandeling. In de Nederlandse samenleving zijn zij sterk gestigmatiseerd en worden ze door een deel van de meerderheidsgroep als bedreigend ervaren. De dreiging heeft met name een culturele interpretatie, zoals een gepercipieerde botsing van waarden of de angst om een bepaalde culturele identiteit of manier van leven te verliezen (Andriessen 2019; Ivars-Flaten 2005; Schneider 2008; Sniderman en Hagendoorn 2007). In de etnische hiërarchie, een rangorde van etnische groepen in een samenleving, nemen zij een lage plek in (Andriessen 2016). Hoe lager de positie van een groep in de hiërarchie, hoe meer zij wordt gestereotypeerd als sociaal en cultureel afwijkend (Snellman 2007; Snellman en Ekehammer 2005), en hoe meer de groep te maken heeft met discriminatie (Snellman 2007). Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders en moederlanders ervaren iets minder discriminatie. In de etnische hiërarchie nemen zij een iets hogere positie in dan Turkse en Marokkaanse Nederlanders (Andriessen 2016).

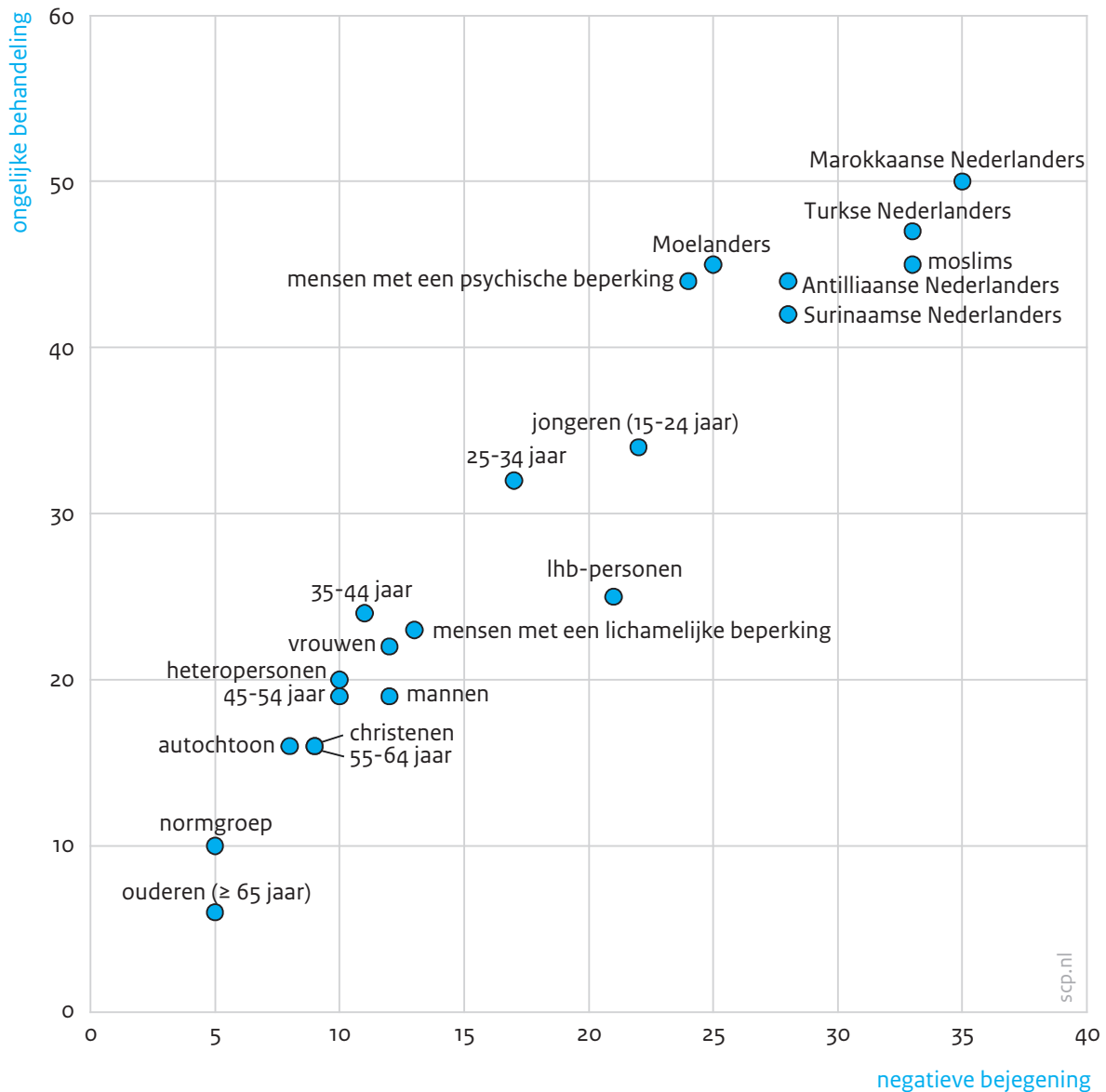
Een opvallend verschil vinden we tussen mensen met een psychische en lichamelijke beperking. Mensen met een lichamelijke beperking ervaren zowel minder negatieve bejegening als minder ongelijke behandeling en bevinden zich daardoor op heel andere plekken in het assenstelsel van figuur 11.1. Ook dit kan verklaard worden vanuit de mate waarin groepen als bedreigend worden ervaren (Fiske et al. 2002). Mensen met een lichamelijke beperking roepen eerder empathie en medeleven op, terwijl mensen met een psychische beperking eerder negatief worden bekeken en soms angst oproepen.

Lesbische, homoseksuele en biseksuele personen nemen een middenpositie in, een plek die ze delen met mensen in de leeftijd van 25-34 jaar.



Figuur 11.1

Mate van ervaren negatieve bejegening en ongelijke behandeling, naar groep, totale Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (ED'18)

Figuur 11.1 maakt duidelijk dat verschillende groepen in verschillende mate discriminatie ervaren. In de mate dat ervaren discriminatie een weerspiegeling is van feitelijke discriminatie geeft de figuur ook een stigmatiseringsladder aan. Groepen rechtsboven zijn dan sterker gestigmatiseerd dan groepen linksonder. In hoofdstuk 1 hebben we uiteengezet dat ervaren en feitelijke discriminatie niet met elkaar overeen hoeven te komen, omdat feitelijke discriminatie niet als discriminatie ervaren hoeft te worden (*miss*), of omdat iets dat feitelijk geen discriminatie is wel als zodanig ervaren kan worden (*false alarm*). Herhaalde blootstelling aan discriminatie kan de herkenning daarvan bevorderen, wat ertoe kan leiden dat de twee uiterste polen verder uit elkaar drijven. Immers, groepen die weinig discriminatie ervaren, zijn volgens Baron en Inman (1996) minder geneigd negatieve situaties

aan discriminatie toe te schrijven, omdat deze verklaring voor hen cognitief minder toegankelijk is. Tegelijkertijd is de verklaring van discriminatie voor groepen die veel in aanraking komen met discriminatie en negatieve stereotypering niet alleen cognitief makkelijker toegankelijk, maar is het prototype ook complexer en meeromvattend. Daarbij komt nog dat de term discriminatie sterk geassocieerd wordt met *etnische* discriminatie. In hoofdstuk 1 beschreven we bijvoorbeeld dat de mensen die zich gediscrimineerd voelden door dit onderzoek naar discriminatie dachten dat zij als ‘allochtoon’ waren aangeschreven voor deelname aan een onderzoek naar etnische discriminatie. De sterke associatie tussen etniciteit en discriminatie duidt er mogelijk op dat discriminatie op andere gronden minder snel wordt herkend en benoemd als discriminatie. Als dat zo is, dan is er mogelijk sprake van onderschatting van discriminatie op andere gronden.

#### 11.4 Gevolgen van ervaren discriminatie

Als mensen het gevoel hebben dat ze minder gezien of gehoord worden en er voor hun gevoel minder toe doen in de samenleving, dan kan dat gevolgen hebben voor hun houding en gevoelens ten opzichte van die samenleving en de kerninstituties. Mensen kunnen zich bijvoorbeeld meer terugtrekken uit de samenleving (affectief, maar ook in bereidheid om te investeren via participatie in de samenleving) en vertrouwen verliezen in instituties waar de democratische rechtsstaat op stoelt. Anderzijds kunnen mensen ook juist gemotiveerd raken om de status quo aan de kaak te stellen en die te veranderen via (het steunen van) sociale acties. In onze gegevens zien we beide terug. Mensen die chronische discriminatie ervaren, trekken zich meer terug uit de samenleving en verliezen vertrouwen in kerninstituties als de regering, de rechters en de politie. De bereidheid tot deelname aan acties tegen discriminatie stijgt met het chronisch ervaren van discriminatie, maar dit gebeurt weinig in georganiseerd verband.

Daarnaast is er sprake van gedragsconsequenties op kernterreinen als onderwijs en arbeidsmarkt, waar mensen als gevolg van discriminatie afhaken. Zij stoppen met hun opleiding of met het zoeken naar werk. Dat mensen niet meer (willen) deelnemen aan die terreinen kan grote consequenties hebben voor henzelf (en eventuele anderen in hun directe omgeving, zoals kinderen). Onderwijs en arbeid bieden toegang tot inkomen, sociale contacten en dagdagelijkse structuur. Terugtrekken uit het onderwijs en van de arbeidsmarkt kan leiden tot een laag inkomen, een kleiner netwerk en een ander dagritme, wat weer tot andere negatieve gevolgen kan leiden. Maar ook voor de bredere samenleving kan het terugtrekken uit de samenleving en van de kernterreinen gevolgen hebben. Deze kunnen financieel van aard zijn als mensen zijn aangewezen op sociale zekerheid en andere vormen van ondersteuning. Maar een samenleving loopt ook talent en potentieel mis van mensen die een bijdrage hadden kunnen leveren. Wanneer het terugtrekken uit arbeid en onderwijs als gevolg van discriminatie gecombineerd wordt met wantrouwen jegens de rechtsstaat, zou dat ertoe kunnen leiden dat mensen zich minder gebonden voelen aan wet- en regelgeving. Mogelijk dat een deel dan zijn heil zoekt in alternatieve kanalen om in hun levensonderhoud te voorzien. Tot slot staat het idee van discriminatie haaks

op onderlinge verbondenheid binnen een natie. Wanneer groepen burgers aan de kant komen te staan, zijn er minder dwarsverbanden waar perspectieven en ervaringen gedeeld kunnen worden, met als uiterste gevaar dat groepen geen gedeeld begrip meer hebben van de wereld waarin zij leven (Bovens et al. 2014).

## 11.5 Naar een inclusieve samenleving?

In dit rapport schetsten we een breed beeld van ervaren discriminatie in Nederland. Daarmee geven we niet alleen inzicht in de maatschappelijke terreinen waarop uitsluiting wordt ervaren, maar ook welke groepen zich meer en minder ingesloten voelen. Het rapport geeft in die zin een beeld van waar we staan met het streven naar een inclusieve samenleving. Komt deze dichterbij?

Wanneer we de mate van ervaren discriminatie vergelijken met die van vijf jaar eerder, dan geeft dat weinig reden tot optimisme. Er is nog steeds sprake van een aanzienlijke mate van ervaren discriminatie onder de Nederlandse bevolking en het percentage mensen dat één of meer discriminerende incidenten heeft ervaren, is niet gedaald. Onder sommige groepen is het gevoel van stigmatisering en uitsluiting nog altijd groot.

Anderzijds zien we ook verschuivingen in wie en op welke gronden discriminatie ervaart. In vergelijking met vijf jaar eerder lijken bijvoorbeeld vrouwen zich meer te roeren en aandacht te vragen voor hun positie in de samenleving. Wanneer deze groepen een bredere basis weten te mobiliseren om bewustwording van achterstelling te vergroten, dan kan dit het emancipatieproces van die groepen bevorderen.

Mensen met een migratieachtergrond ervaren minder discriminatie dan vijf jaar geleden. Dit zien we ook terug in een recent onderzoek van de FRA. Mogelijk speelt een rol dat men minder moeite ervaart om betaald werk te vinden, waardoor mogelijk ook het bredere gevoel van langs de kant te staan vermindert. Daarmee lijkt arbeidsbeleid cruciaal voor het realiseren van een inclusieve samenleving. Deelname aan dit kernterrein kan veel betekenen voor het algehele gevoel van insluiting. Doordat conjunctuur cyclisch is, zal de gunstige arbeidsmarkt zich ook weer minder gunstig ontwikkelen. Eerdere studies laten zien dat juist etnische minderheden dan kwetsbaar zijn. Zij verliezen vaak als eersten en relatief vaak hun baan, onder meer omdat zij relatief vaak het meest recent zijn ingestroomd. Juist in economisch moeilijke tijden is het dus zaak om beleid te voeren om mensen aan het werk te houden. Dit geldt niet alleen voor mensen met een migratieachtergrond, maar voor alle groepen met een meer kwetsbare positie in de samenleving. Voor mensen met een beperking is de toegang tot onderwijs en arbeidsmarkt cruciaal in de ontwikkeling naar inclusieve samenleving. Uit ander scp-onderzoek blijkt echter dat veel werkgevers geen hoge prioriteit toekennen aan het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking: werkgevers voelen vaak de verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid en een inclusieve arbeidsmarkt, maar nemen niet altijd concrete maatregelen of vinden dit een taak voor de overheid (Van Echteld et al. 2019a). Als werkgevers discriminatie onvoldoende herkennen en erkennen, dan is het minder waarschijnlijk dat zij maatregelen nemen om

discriminatie te voorkomen of aan te pakken, omdat zij vinden dat dit niet aan de orde is (TNO 2019<sup>2</sup>).

Onze cijfers maken duidelijk dat er nog veel werk verzet moet worden om de inclusieve samenleving waar de overheid naar streeft te realiseren. Acties tegen discriminatie kunnen het onderwerp steeds opnieuw op de agenda zetten en zorgen dat er stappen gezet worden richting een samenleving waar meer mensen het gevoel hebben mee te mogen en kunnen doen. Om effectieve veranderingen te kunnen bewerkstelligen zullen juist ook groepen die zich meer ingesloten voelen zich achter het thema van gelijke behandeling moeten scharen. Onze cijfers geven aan dat die bereidheid vooralsnog laag is. Dit betekent niet dat mensen discriminatie stilzwijgend goedkeuren. Eerder onderzoek liet zien dat slechts 7% van de Nederlanders discriminatie niet afkeurt (Den Ridder et al. 2017).

Dat onderzoek liet ook zien dat er veel onduidelijkheid is over wanneer er nu precies sprake is van discriminatie en dat ongeveer driekwart van de mensen vindt dat anderen te snel zeggen dat zij gediscrimineerd worden. Die onduidelijkheid leidt ertoe dat de maatschappelijke discussie er vaak vooral over gaat óf er wel sprake is van discriminatie. Minderheidsgroepen komen daardoor steeds opnieuw in de positie van moeten bewijzen dat er sprake is van discriminatie, en zo blijven oplossingsrichtingen vaak buiten beeld of krijgen weinig draagvlak. Veel mensen zullen bijvoorbeeld erkennen dat mannen en vrouwen op gelijke gronden zouden moeten kunnen doorstromen naar hogere posities, maar de discussie gaat erover of de beperkte doorstroom van vrouwen naar de top te maken heeft met discriminatie. Maatregelen om een gelijkere doorstroom af te dwingen, zoals quota, worden door scepsis rondom discriminatie gezien als buitenproportioneel of oneerlijk naar andere groepen.

De grote verschillen in de mate waarin groepen zich in- of uitgesloten voelen, laten zien dat de inclusieve samenleving nog ver weg is. De kleine verschuivingen in de afgelopen vijf jaar geven wel aan dat onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen beweging mogelijk is. Zo vermoeden we dat de gunstige economische ontwikkeling een rol heeft gespeeld in de daling van discriminatie-ervaringen van mensen met een migratieachtergrond en dat #metoo vrouwen juist bewuster heeft gemaakt van de ongelijke positie die zij toch nog vaak hebben in de samenleving. Het aankaarten van ongelijkheid kan leiden tot tegendruk en wrijving, omdat ervaringen en ideeën over wat gelijkheid is of zou moeten zijn verschillen. Wrijving ontstaat waar mensen het idee hebben dat ze vanwege hun groepsidentiteit niet de plek kunnen innemen die rechtvaardig of legitiem voelt. Wat als legitiem en rechtvaardig voelt, is tijd- en plaatsgebonden en voortdurend onderdeel van maatschappelijk debat. Gevoelens van discriminatie kunnen daarmee een indicatie vormen van emancipatiestrijd. Dat betekent ook dat het pad naar een inclusieve samenleving geen rechte weg is, maar het gevolg van steeds nieuwe maatschappelijke discussies en onderhandelingen over hoe dit pad loopt en waar het zou moeten eindigen.

## Noten

- 1 [www.nrc.nl/nieuws/2019/06/12/anti-abortuslobby-voelt-wind-in-de-rug-a3963341](http://www.nrc.nl/nieuws/2019/06/12/anti-abortuslobby-voelt-wind-in-de-rug-a3963341).
- 2 [www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2019/10/onderzoek-tno-onvoldoende-bewustzijn-en-kennis-over-arbeidsdiscriminatie](http://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2019/10/onderzoek-tno-onvoldoende-bewustzijn-en-kennis-over-arbeidsdiscriminatie).

## Summary

### Perceived discrimination in the Netherlands II

#### Towards an inclusive society?

##### S.1 A study of perceived discrimination

In this report we present a description of the nature and extent of perceived discrimination in the Netherlands. *Perceived* discrimination need not always correspond with *actual* discrimination. The findings in the report do however make clear that the perception of discrimination is in itself sufficient to have an impact on people's behaviour and emotions. In addition, shifts in perceived discrimination provide an insight into societal changes: where people feel their position in society is more - or less - unfair. A study of perceived discrimination thus also offers an impression of processes of emancipation in society.

##### S.2 Underlying societal developments in shifts in perceived discrimination

A quarter of inhabitants of the Netherlands experienced one or more incidents in 2018 which they perceived as discrimination. That is the same proportion as five years ago. Not much changed in the total extent of discrimination between those years, though there were some changes as regards where and who experienced how much discrimination. The degree of perceived discrimination increased among women, but fell among people with a migration background (especially Dutch Turks and Moroccans). People with a disability experienced more discrimination in education and when looking for work than in 2013. It is plausible that societal developments played a role in these shifts. For example, the #metoo movement probably not only redrew the boundaries of what constitutes acceptable interpersonal behaviour more clearly, but also increased the recognition – and intolerance – of infringements of those boundaries. The #metoo debate has been conducted very widely both nationally and internationally, clearly highlighting the fact that women in particular are regularly victims of behaviour which goes beyond acceptable sexual boundaries. The fact that famous women (and the occasional man) went public with their experiences led to the (partial) breaking down of a taboo and made it easier to discuss personal experiences. Many women who had previously kept silent out of shame now also dared to share their experiences. The #metoo debate also led to more discussion about what behaviour was and was not considered acceptable, and thus also led to a stricter norm. The increase in perceived gender-based discrimination may be linked to these developments. The #metoo movement was followed in the United States by the #youknowme movement, a protest against the stricter abortion legislation. Women who have undergone an abortion share this publicly in order to break through the taboo on abortion and to claim the right to self-determination. The abortion legislation in the Netherlands is not under pressure, but anti-abortion movements do appear to be manifesting

themselves more emphatically (e.g. demonstrations at abortion clinics, the annual March for Life and a flyer which was delivered house-to-house in November 2019), and claim that they are receiving more support and donations.<sup>1</sup> A recent study of attitudes to abortion (Muis et al. 2019) showed that, on average, younger generations now hold more conservative views on abortion than preceding generations. De Swaan (2019) sees this as a backlash against the continuing emancipation of women. The resultant conflict between emancipation on the one hand and conservative views about the role and position of women on the other can make instances where men and women do not receive equal treatment more visible, in turn possibly leading to an increase in perceived discrimination.

The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities came into effect in the Netherlands in 2016, with the aim of ensuring that people with a disability are able to play a full part in society, and on an equal footing with other citizens. This may have led people with a disability to be more inclined to link unequal treatment to their disability or chronic illness.

Finally, the Dutch economy also changed between 2013 and 2018; there were considerably fewer people out of work in 2018 than in 2013, both with and without a migration background. This is reflected in our data, which show a smaller proportion of jobseekers reporting that they have difficulty finding work. However, the number of people who felt they were subject to discrimination when looking for work remained unchanged. Groups which five years ago scored high on perceived discrimination when looking for work (people aged over 45 and people with a migration background) now less often feel that discrimination plays a role. The observation that more people with the same background find work may increase the sense of inclusion and mean that incidents are less often linked to discrimination in other areas, too. The decline in perceived discrimination extends to other areas particularly among Dutch citizens with a Moroccan background. The labour market is often seen as a key area in fostering the integration of groups in society, partly because it gives people the opportunity to increase their resources (income, knowledge, skills, network, etc.), opening up society to them in the process. Participation in the labour market also appears to play a role in the more general perception of inclusion in society. The central role played by the labour market makes it all the more painful that people with a disability find it hard to obtain work.

### 5.3 Discrimination not equally distributed

In the different chapters of this report we presented a picture of different groups' experiences with discrimination. In doing so, we looked not only at the extent of discrimination, but also at the nature of that discrimination. This revealed both differences and similarities between groups. In this section, we describe a pattern of perceived discrimination, in which we place groups on the two largest dimensions of perceived discrimination: the extent to which a group feels it is subject to negative attitudes and the extent to which a

group feels it is subject to unequal treatment. To be able to compare groups with each other, in each case we take the share of the total subgroup in the entire Dutch population as a starting point (and thus not just those who feel they have experienced discrimination). So now we look at what percentage of, for instance, all Dutch Moroccans in the Netherlands have encountered negative attitudes in the last twelve months. The experiences of the different groups are then plotted against the experiences of a 'control group' consisting of indigenous heterosexual Dutch men without disabilities, aged between 35 and 54 years. The control group is located at the bottom left in figure 11.1: they experience little discrimination, either in the form of unequal treatment or negative attitudes. People aged over 65 are situated close to the control group; they too experience little unequal treatment and even less in the way of negative attitudes than the control group. However, bear in mind that people over-65 often no longer participate in a number of domains of society which were asked about in our study, such as education and the labour market, and that this will in part explain their favourable position.

Situated at the top right in figure 11.1 are Dutch citizens with a Moroccan and Turkish background, and Muslims. These groups, which also heavily overlap each other to some degree, encounter a great deal of both negative attitudes and unequal treatment. They are heavily stigmatised in Dutch society and are perceived as threatening by a proportion of the majority group. This perceived threat is based mainly on a cultural interpretation, for example a perceived conflict in values or fear of losing a particular cultural identity or way of life (Andriessen 2019; Ivarsflaten 2005; Schneider 2008; Sniderman & Hagendoorn 2007). They occupy a low position in the ethnic hierarchy, a ranking of ethnic groups in a society (Andriessen 2016). The lower a group's position in the hierarchy, the more they are stereotyped as socially and culturally 'other' (Snellman 2007; Snellman & Ekehammer 2005), and the more they encounter discrimination (Snellman 2007). People with a Surinamese or Antillean background and people from Central and Eastern Europe experience slightly less discrimination. Their position in the ethnic hierarchy is slightly above that of Dutch people with a Turkish and Moroccan background (Andriessen 2016).

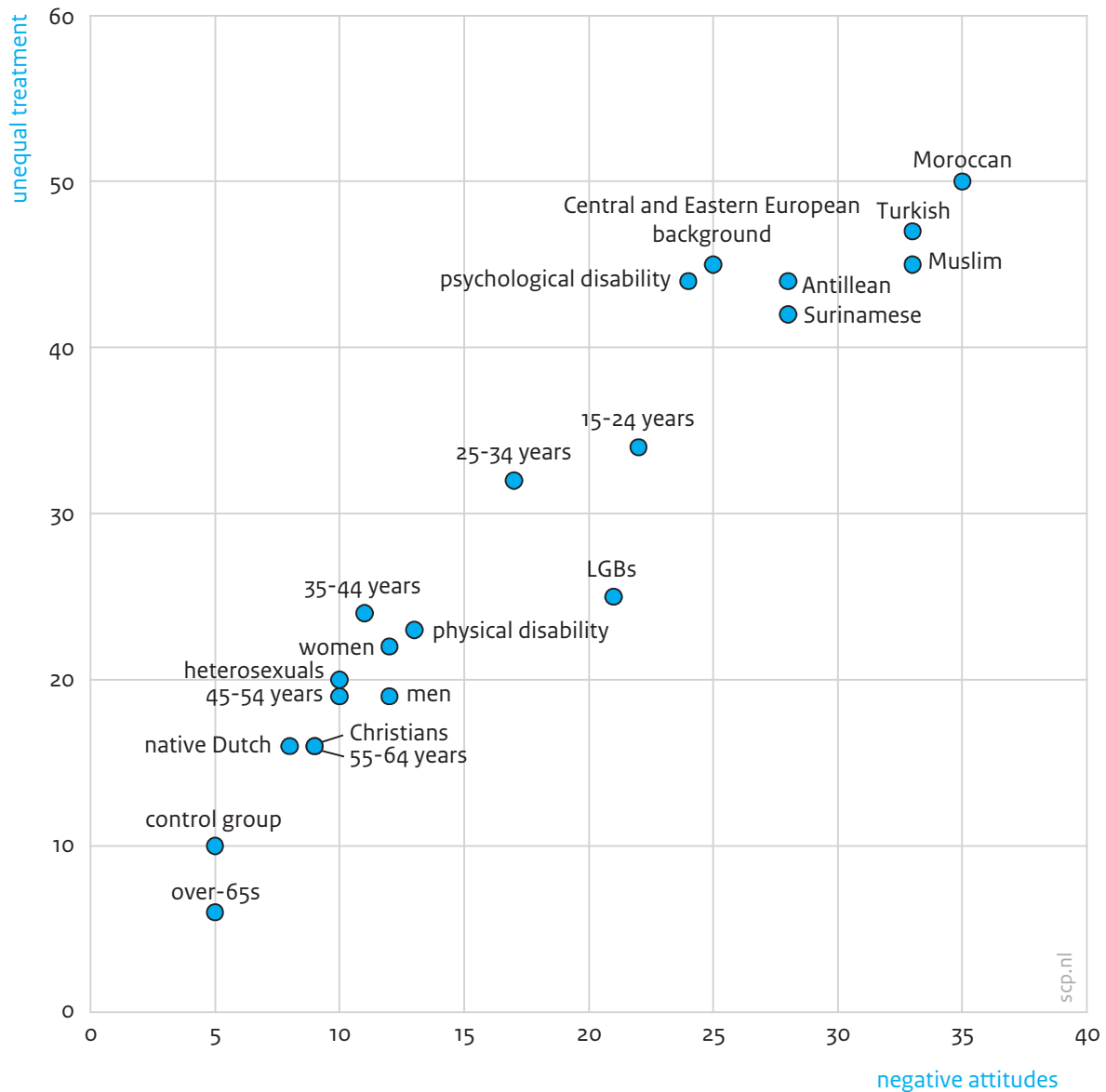
There is a striking difference between people with psychological and physical disabilities. People with a physical disability experience both fewer negative attitudes and less unequal treatment and are therefore located in very different positions on the axes in figure 11.1. This too can be explained by the degree to which groups are perceived as threatening (Fiske et al. 2002). People with a physical disability tend to evoke feelings of empathy and sympathy, whereas people with a mental health disorder are viewed more negatively and sometimes elicit fear.

Lesbian, gay and bisexual persons occupy an intermediate position, a situation they share with young people aged 15-34 years.



Figure S1.1

Degree of perceived negative attitudes and unequal treatment, by group, total Dutch population aged 15 years and older, 2018 (in percentages)



Source: SCP/CBS (ED'18)

Figure 11.1 makes clear that different groups experience discrimination to differing degrees. To the extent that perceived discrimination is a reflection of actual discrimination, the figure also indicates a 'stigmatisation ladder'. Groups at the top right are more heavily stigmatised than groups at bottom left. Chapter 1 of this report described how perceived and actual discrimination need not correspond, for example because actual discrimination may not be experienced as such ('miss'), or because something that is in reality not discrimination may in fact be experienced as discrimination ('false alarm'). Repeated exposure to discrimination can make it more recognisable, which in turn can drive the two extremes on the axis further apart. According to Baron and Inman (1996), groups which experience little discrimination are less inclined to ascribe negative situations to discrimination because this

explanation is less cognitively accessible for them. At the same time, discrimination as an explanation is not only more cognitively accessible for groups who encounter frequent discrimination and negative stereotyping, but the prototype is also more complex and more comprehensive. In addition, discrimination is a term that is strongly associated with *ethnic* discrimination. In chapter 1 of this report, for example, we described how people who felt discriminated against by this study of discrimination thought they had been invited to take part in a study about ethnic discrimination, based on their ‘different’ ethnicity. The strong association between ethnicity and discrimination may be an indication that discrimination on other grounds is less readily recognised as such and less often called discrimination. If that is the case, it may be that discrimination on other grounds is being underestimated.

#### 5.4 Consequences of perceived discrimination

If people have a sense that they are less seen or heard and that they matter less in society, this can have consequences for their attitude and feelings towards that society and its core institutions. People may for example withdraw more from society (affectively, but also in terms of their willingness to invest through participation in society) and may lose trust in the institutions which form the basis of the constitutional democracy. On the other hand, people may become motivated to challenge the status quo and try to change it by engaging in or supporting social actions. Our data reflect both these alternatives. People who experience chronic discrimination withdraw more from society and lose trust in core institutions such as the government, the courts and the police. The willingness to participate in actions against discrimination rises when people experience chronic discrimination, but most of these actions do not take place in an organised context.

There are also behavioural consequences in key areas such as education and the labour market, from which people withdraw as a result of discrimination, so they give up their education or stop looking for work. The fact that people no longer (wish to) participate in these areas can have major consequences for the individual themselves, and possibly for others in their immediate setting, such as children. Education and employment offer access to income, social contacts and a day-to-day structure. Withdrawing from education and the labour market can result in a low income, smaller network and a different daily rhythm, all of which can lead to negative outcomes. Withdrawal from society and from key domains can also have consequences for the wider society. There can be financial consequences if people are forced to rely on social security and other forms of support, but a society can also miss out on the talent and potential of people who could have made a contribution. When withdrawal from employment and education as a result of discrimination is combined with distrust of the state, this could cause those concerned to feel less bound by laws and regulations. Some of them may then seek alternative ways to meet their daily needs. Finally, discrimination is a concept that is completely at odds with the notion of mutual connectedness and solidarity within a nation. If groups of citizens become marginalised, they will have fewer interactions with others where they can share their perspectives and experiences, which might ultimately and dangerously result in

groups who no longer have a shared understanding of the world in which they live (Bovens et al. 2014).

## 5.5 Towards an inclusive society?

In this report we present a broad description of perceived discrimination in the Netherlands. This not only provides an insight into the societal domains from which people feel excluded, but also which groups feel more or less included. In this sense, the report presents a picture of where we are in the progress towards an inclusive society. Have we come any closer?

If we compare the extent of perceived discrimination now with five years ago, there is little cause for optimism. Perceived discrimination is still widespread in the Dutch population and the percentage of people who have experienced one or more discriminatory incidents has not fallen. Some groups still have a strong sense of stigmatisation and exclusion. On the other hand, we also see shifts in who experiences discrimination and on what grounds. Compared with five years ago, for example, women appear to be more assertive and are demanding attention for their position in society. If these groups are able to mobilise a broader base to increase the awareness of their disadvantaged position, this could foster their emancipation process.

People with a migration background experience less discrimination than five years ago. This is also reflected in a recent study by the European Agency for Fundamental Rights (FRA). One factor may be that people experience less difficulty in finding paid work, which may also reduce the broader feeling of being marginalised. Labour policy thus appears to be crucial for achieving an inclusive society. Participation in this key domain can be highly significant in fostering a general sense of inclusion. Given the cyclical nature of the economy, there will be times when the favourable labour market performs less strongly. Earlier studies have shown that ethnic minorities are particularly vulnerable; they relatively often lose their jobs, and are frequently the first to do so, partly because in many cases they were the most recent entrants. Particularly in economically difficult times, it is therefore key to pursue a policy aimed at keeping people employed - not only for people with a migration background, but for all groups who are in a more vulnerable position in society. For people with a disability, access to education and the labour market is crucial in the move towards an inclusive society. Earlier SCP research has however shown that many employers do not attach high priority to recruiting people with a disability: although employers often feel a responsibility for sustainable employability and an inclusive labour market, they do not always take specific measures to achieve this, or else they feel that is the government's job (Van Echteld et al. 2019a). If employers fail to adequately recognise and acknowledge discrimination, they are less likely to take measures to prevent or address it, because they do not believe it is an issue (TNO 2019<sup>2</sup>).

Our data make clear that a great deal still needs to be done in order to achieve the inclusive society that is the government's goal. Actions against discrimination can ensure that the

topic is consistently placed on the agenda and that steps are taken towards achieving a society in which more people feel they are permitted and able to participate. In order to achieve effective changes, those groups who feel more included will also have to put their weight behind the theme of equal treatment. Our data suggest that the willingness to do this is currently low. This does not mean that people tacitly approve of discrimination; earlier research shows that only 7% of the Dutch population do not disapprove of discrimination (Den Ridder et al. 2017). That research also showed that people are often very unclear about precisely what constitutes discrimination, and that around three-quarters of the public believe that others rush too quickly to claim that they are victims of discrimination. This lack of clarity means that the public debate often focuses mainly on whether discrimination is actually real. This repeatedly puts minority groups in a position of having to prove that there is discrimination, and as a result, possible solution pathways often attract little attention or receive little support. Many people will for example acknowledge that men and women should have equal opportunities to progress to more senior positions in their careers, but the debate is about whether the limited progression of women to the most senior positions is actually due to discrimination. Scepticism about discrimination means that measures to enforce more equal career progression, such as quotas, are seen as disproportionate or unfair to other groups.

The wide differences in the extent to which groups feel included or excluded show that an inclusive society is still a long way off. The small shifts in the last five years do however suggest that movement is possible under the influence of societal developments.

For example, we suspect that the positive economic development has played a role in the decline in perceived discrimination by people with a migration background, and that the #metoo movement has made women more aware of the unequal position they still often occupy in society. Exposing inequality can lead to pushback and friction, because of differences in experiences and ideas about what equality is or should be. Friction arises when people have a sense that their group identity means they are unable to occupy the place in society that they regard as fair or legitimate. What feels legitimate and fair is time-bound and place-bound and is a continual subject of public debate. Feelings of discrimination can therefore provide an indication of the struggle for emancipation. This also means that the path to an inclusive society is not a straight one, but the result of ever-changing public debates and negotiations about what course this path should take and where it should end.

## Notes

- 1 [www.nrc.nl/nieuws/2019/06/12/anti-abortuslobby-voelt-wind-in-de-rug-a3963341](http://www.nrc.nl/nieuws/2019/06/12/anti-abortuslobby-voelt-wind-in-de-rug-a3963341).
- 2 [www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2019/10/onderzoek-tno-onvoldoende-bewustzijn-en-kennis-over-arbeidsdiscriminatie](http://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2019/10/onderzoek-tno-onvoldoende-bewustzijn-en-kennis-over-arbeidsdiscriminatie).

## Bijlage A1 Decompositie-analyses

In de decompositieanalyse voor de feitelijke discriminatie op de arbeidsmarkt zijn vier potentieel gediscrimineerde groepen onderscheiden:

- 1 Nederlanders met een niet-westerse immigratieachtergrond met als referentiegroep Nederlanders zonder migratieachtergrond.
- 2 Vrouwen met als referentiegroep mannen.
- 3 Jongeren (15-34 jaar) met als referentiegroep de leeftijdscategorie 35-44 jaar.
- 4 Ouderen (45-64 jaar) met als referentiegroep de leeftijdscategorie 35-44 jaar.

De verklaarde verschillen in kans op werk worden hier uiteen getrokken naar achtergrondkenmerk (tabel A1 en figuur A1).

De verschillen in werkkans zijn het grootst bij Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond. De drie belangrijkste verklarende factoren bij deze groep vormen de geringere werkervaring, het lagere opleidingsniveau en het omvangrijker werkloosheidsverleden. De leeftijd levert juist een positieve bijdrage aan de werkkans van Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond.

Bij vrouwen zijn de verschillen in kans op werk gering. De bijdragen van de achtergrondkenmerken aan het verklaren van dit kleine verschil zijn ook gering. Het onverklaarde verschil, de potentiële discriminatie, is in absolute omvang ook klein, maar ten opzichte van het totale verschil in werkkans relatief groot.

Bij jongeren is er iets bijzonders aan de hand. Hun geringere werkervaring en het hebben van een jong kind zou volgens de analyse moeten leiden toch een groot verschil met de referentiegroep. Ondanks dat het geringe werkloosheidsverleden de andere kant op werkt, is er toch sprake van een negatieve 'onverklaarde rest'. Dat duidt op potentieel positieve discriminatie bij jongeren. Met andere woorden, bij gelijke werkervaring en zonder kinderen zouden jongeren een grotere kans hebben op werk dan de referentiegroep van 35-44 jaar.

Bij ouderen werken het werkloosheidsverleden en de leeftijd van het jongste kind in de richting van een kleinere kans op werk. Hun werkervaring geeft hen een grotere kans op werk. De potentiële leeftijdsdiscriminatie is bijna 1 procentpunt.

Tabel A1

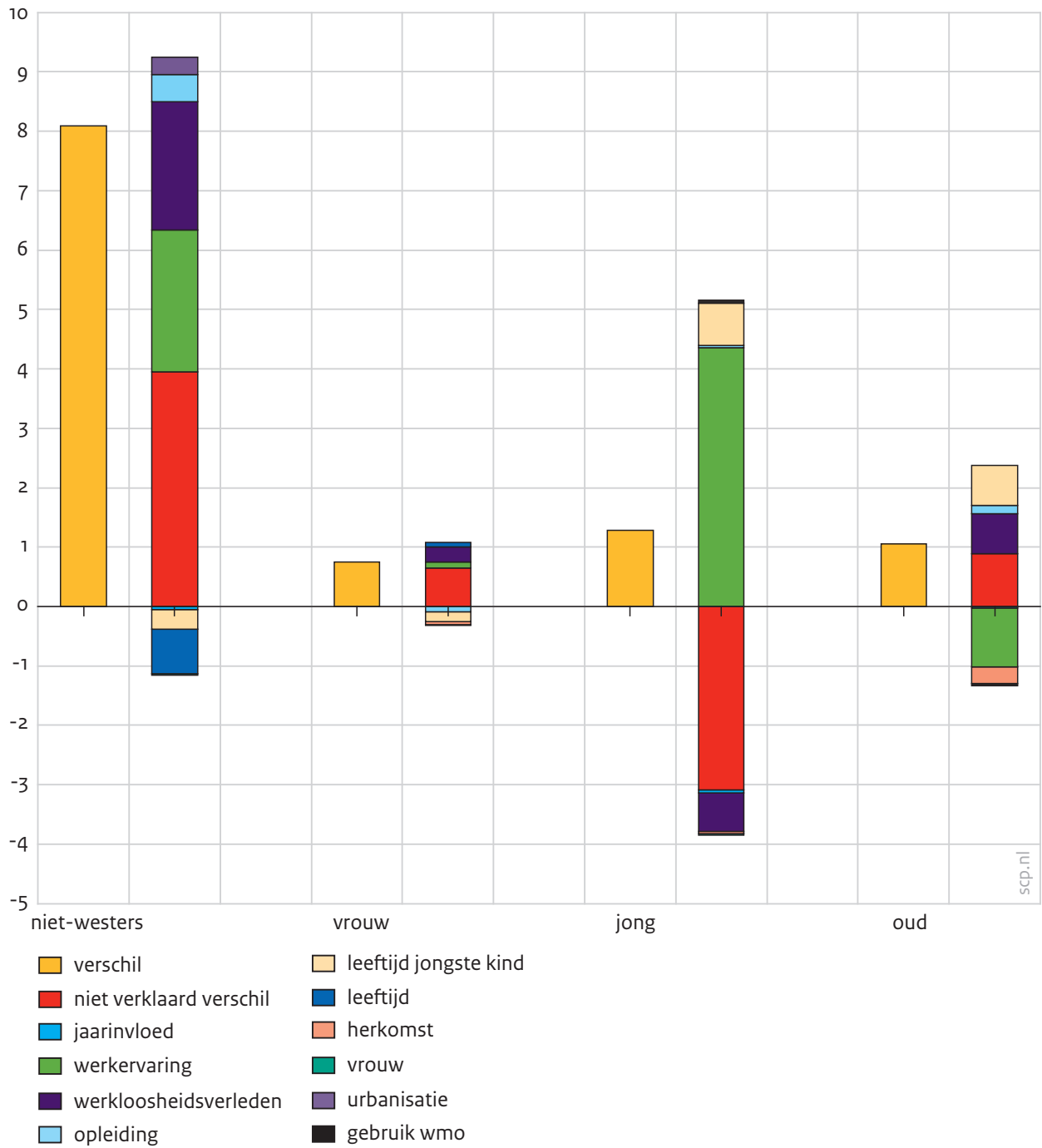
Resultaten van vier decompositie-analyses<sup>a</sup>

niet-lineaire decompositie	niet-westers		vrouw		jong		oud	
aantal waarnemingen	274190		297799		142723		220077	
N of obs G=0	253987		155740		65001		65001	
N of obs G=1	20203		142059		77722		155076	
Pr(Y!=0 G=0)	95,7%		94,8%		95,4%		95,4%	
Pr(Y!=0 G=1)	87,6%		94,1%		94,1%		94,3%	
verschil in werkkans tussen ref.groep en onderscheiden groep	0,0809		0,0075		0,0128		0,0106	
totaal verklaard	0,0414		0,0010		0,0437		0,0017	
	0,0395		0,0065		-0,0309		0,0089	
werkgelegenheid	Coef.		Coef.		Coef.		Coef.	
jaarinvoer	-0,0005	***	0,0000		-0,0005	**	-0,0002	
werkervaring	0,0239	***	0,0010		0,0436	***	-0,0100	***
werkloosheidsverleden	0,0216	***	0,0025	***	-0,0065	***	0,0067	***
opleiding	0,0045	***	-0,0009	***	0,0004		0,0014	***
leeftijd jongste kind	-0,0033	***	-0,0016	***	0,0071	***	0,0068	***
leeftijd	-0,0075	***	0,0008					
herkomst			-0,0005	***	-0,0003		-0,0027	***
vrouw	-0,0002	***			-0,0003	**	0,0000	
urbanisatie	0,0029	***	0,0000		0,0000		-0,0001	
gebruik Wmo	0,0000		-0,0002	***	0,0004	***	-0,0003	***

a \* p &lt; 0,05; \*\* p &lt; 0,01; \*\*\* p &lt; 0,001

Figuur A1

Verskil in werkkans tussen referentiegroep en potentieel gediscrimineerde groepen naar verklaring (2015-2017) (in procentpunten)



Bron: CBS (EBB'15-'17 en SSB'15-'17)

## Bijlage A2 Overzicht variabelen voor vergelijkingen 2013–2018

naam variabele	mee- gemaakt		en als discriminatie ervaren		twijfel of discriminatie was		niet als discriminatie ervaren		
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	
onderwijs (v1400) (v1270)									
V1430, v1440	uitgescholden, gepest	9	20	43	38	20	20	37	42
V1450, v1460	spullen zijn kapot gemaakt	3	9	20	25	21	9	59	66
V1470, v1480	seksueel lastiggevallen	1	5	24	61	21	13	55	27
V1490, v1500	bedreigd, geschopt, geslagen	2	7	49	49	17	9	34	42
V1510, v1520	onvriendelijk behandeld	17	21	27	34	25	27	48	39
V1530, v1540	te lage beoordeling	15	22	25	24	26	17	49	59
V1280, v1290	moeilijk vinden van een stage	41	37	19	19	19	19	63	61
op het werk (v910) (v1020)									
V940, v950	tijdelijk contract niet verlengd	8	8	14	20	16	16	70	64
V960, v970	ontslagen	6	6	16	19	14	19	70	62
V980, v990	vervelende klussen moeten doen	8	15	22	14	24	19	54	68
V1000, v1010	spullen zijn kapotgemaakt	1	1	17	20	23	26	60	54
V1030, v1040	voor hetzelfde werk minder betaald	19	25	17	25	15	15	68	60
V1050, v1060	uitgescholden of gepest	7	5	45	38	20	17	34	45
V1070, v1080	kwetsende grappen over u	10	10	43	44	23	23	33	33
V1090, v1100	seksueel lastiggevallen	1	2	23	33	25	18	52	49
V1110, v1120	bedreigd, geschopt of geslagen	1	1	58	44	14	15	28	42
V1130, V1140	in contact met externen	78	81	7	7	5	7	88	86
zoeken naar werk (v1240, v1300)									
V1250, v1260	afgewezen bij sollicitatie	69	58	22	23	20	22	59	55
V1310, v1320	moeilijk werk vinden via uitzendbureau	82	57	20	35	25	28	55	37



naam variabele		mee- gemaakt		en als discriminatie ervaren		twijfel of discriminatie was		niet als discriminatie ervaren	
		2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
instanties									
V510, v520	huurwoning gezocht	9	9	8	19	9	14	83	67
V530, v540	hypotheek proberen te krijgen	5	8	9	8	3	4	88	89
V550, v560	in contact met huisarts, ziekenhuis of andere zorginstelling	81	80	2	2	2	2	97	96
V570, v580	in contact met gemeente, overheid	57	49	4	6	3	4	93	91
V590, v600	in contact met politie	19	13	7	10	4	5	88	85
V610, v620	in contact met woningbouwcorporatie of andere woningverhuurder	18	17	5	11	5	9	89	80
V630, v640	in contact met UWV	14	10	7	12	6	7	87	82
publieke ruimte (uitgaan v280)									
V80, v90	op straat/verkeer uitgescholden of nageroepen	22	20	23	32	17	14	60	54
V100, v110	op straat lastiggevallen	9	7	32	46	16	16	51	38
V120, v130	op straat/verkeer bedreigd, geschopt of geslagen	6	3	21	43	17	9	62	48
V140, v150	in ov onvriendelijk behandeld door personeel	7	4	27	36	21	16	51	48
V160, v170	woning beklad, vernield of beschadigd	4	2	18	28	19	13	63	59
V180, v190	spullen beklad, vernield of beschadigd	13	6	10	18	15	13	76	69
V200, v210	in buurt gepest of uitgescholden	6	3	47	68	18	9	34	23
V270, v275	uitgescholden tijdens het sporten	6	4	19	24	12	11	69	66
V290, v300	geweigerd in een horecagelegenheid	7	3	43	37	13	11	43	52
V310, v320	tijdens uitgaan nageroepen, uitgescholden, bespuugd	4	3	38	53	18	8	44	39
V330, v340	seksueel lastiggevallen tijdens uitgaan	3	3	20	50	18	11	62	39
V350, v360	tijdens uitgaan bedreigd, geslagen, geschopt	3	1	32	33	21	7	47	60

#### Kleurcodes:

Geel= negatieve bejegening

Oranje = vandalisme

Rood = seksueel grensoverschrijdend gedrag

Blauw = bedreiging, geweld

Groen = ongelijke behandeling

## Literatuur

- Amnesty International (2013). *Proactief politieoptreden vormt risico voor mensenrechten. Etnisch profileren onderkennen en aanpakken*. Amsterdam: Amnesty International.
- Andriessen, I. (2016). De multi-etnische samenleving onder druk? In: W. Huink en I. Andriessen (red.), *Integratie in zicht?* (p. 259-296). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I. (2017). *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I. (2019). Jongeren in een etnisch divers Nederland. In: S. Beugelsdijk, J. de Hart, P. van Houwelingen en M. Versantvoort (red.), *Denkend aan Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I. en J. Dagevos (2007). Discriminatie op de arbeidsmarkt: kwantitatieve analyses. In: I. Andriessen, J. Dagevos, E. Nievers en I. Boog (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt* (p. 101-141). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I. en H. Fernee (2012). *Meldingen van discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., E. Nievers, L. Faulk en J. Dagevos (2010). *Liever Mark dan Mohammed?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., E. Nievers en J. Dagevos (2012). *Op achterstand*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., H. Fernee en K. Wittebrood (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., B. van der Ent, M. van der Linden en G. Dekker (2015). *Op afkomst afgewezen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., W. van den Berghe en L. Sterckx (2017). *Grenzen aan de eenheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Baams, L., T. Beek, H. Hille, F.C. Zevenbergen en H.M. Bos (2013). Gender nonconformity, perceived stigmatization, and psychological well-being in Dutch sexual minority youth and young adults: A mediation analysis. In: *Archives of sexual behaviour*, jg. 42, nr. 5, p. 765-773.
- Barrett, L.F. en J.K. Swim (1998). Appraisals of prejudice and discrimination. In: *Prejudice* (p. 11-36). Academic Press.
- Barreto, M. en N. Ellemers (2015). Detecting and Experiencing Prejudice. New Answers to Old Questions. In: J.M. Olson en M.P. Zanna (red.), *Advances in Experimental Social Psychology* (p. 139-219). Burlington: Academic Press.
- Berg, C. van den, C. Bijleveld, L. Blommaert en S. Ruiter (2017). Veroordeeld tot (g) een baan: Hoe delict- en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden. In: *Tijdschrift voor Criminologie*, jg. 59, nr. 1-2, p. 113-135.
- Berlo, W. van, S. de Haas, N. van Oosten, L. van Dijk, L. Brants, S. Tonnon en O. Storms (2011). *Beperkt weerbaar*. Utrecht: Rutgers/ Movisie.
- Beusekom, G. van, H. Bos, G. Overbeek en T. Sandfort (2019). Seksuele aantrekking tot hetzelfde geslacht, gender non-conformiteit en psychische klachten. In: *Pedagogiek*, jg. 39, nr. 2, p. 189-205.
- Bovens, M., W. Tiemeijer en P. Dekker (2014). *Gescheiden werelden?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Branscombe, N.R., M.T. Schmitt en R.D. Harvey (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. In: *Journal of personality and social psychology*, jg. 77, nr. 1, p. 135.
- Butter, E. (2018). De 25 grootste groepen Nederlanders met en zonder migratieachtergrond. [www.republiek-allochtonie.nl/blog/achtergronden/de-25-grootste-groepen-nederlanders-met-en-zonder-migratie-achtergrond](http://www.republiek-allochtonie.nl/blog/achtergronden/de-25-grootste-groepen-nederlanders-met-en-zonder-migratie-achtergrond). Geraadpleegd op 22 juli 2019.
- Butter, E., R. van Oordt en I. van der Valk (n.n.g.). *4e Monitor Moslimdiscriminatie*, Leiden/Universiteit Leiden.

- Çankaya, S. (2015). De politieke surveillance van ras en etniciteit. In: L. Gunther Moor, J. Janssen, M. Easton en A. Verhage (red.), *Cahiers Politiestudies: Etnisch profileren en interne diversiteit bij de politie* (p. 13-33). Antwerpen: Maklu.
- CBS (2016). [www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2016/47/gelijk-loon-voor-gelijk-werk-banen-en-lonen-bij-de-overheid-en-bedrijfsleven-2014](http://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2016/47/gelijk-loon-voor-gelijk-werk-banen-en-lonen-bij-de-overheid-en-bedrijfsleven-2014). Geraadpleegd op 30 september 2019.
- CBS (2019a). [www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/arbeidsparticipatie-naar-leeftijd-en-geslacht](http://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/arbeidsparticipatie-naar-leeftijd-en-geslacht). Geraadpleegd 30 september 2019.
- CBS (2019b). <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37325/table?ts=1527594185950>. Geraadpleegd op 22 juli 2019.
- College voor de Rechten van de Mens (2017). *Meldpunt zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.
- College voor de Rechten van de Mens (2018). *Leeftijdscriminatie in vacatureteksten*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.
- College voor de Rechten van de Mens (2019a). *Interventies om discriminatie bij werving en selectie tegen te gaan*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.
- College voor de Rechten van de Mens (2019b). *Jaarlijkse rapportage 2018: toegang tot het recht*. 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. In: *Psychological review*, jg. 96, nr. 4, p. 608-630.
- Dekker, P. en J. den Ridder (2019). Burgerperspectieven 2019|1. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Derks, B., C. van Laar en N. Ellemers (2007). The beneficial effects of social identity protection on the performance motivation of members of devalued groups. In: *Social issues and policy review*, jg. 1, nr. 1, p. 217-256.
- Eagly, A.H. en M.E. Kite (1987). Are stereotypes of nationalities applied to both women and men? In: *Journal of Personality and Social Psychology*, jg. 53, nr. 3, p. 451-462.
- Echteld, P. van, L. Putman en M. de Voogd-Hamelink (2019a). *Arbeidsmarkt in kaart – werkgeverseditie 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echteld, P., K. Sadiraj, S. Hoff, S. Muns, K. Karpinski, D. Das en M. Versantvoort (2019b). *Eindevaluatie participatiewet*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ellemers, N. (2014). Women at work: How organizational features impact career development. In: *Policy insights from the behavioral and brain sciences*, jg. 1, nr. 1, p. 46-54.
- 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.
- Fokkens, A., C.J. Beukeboom en I. Maks (2018). *Leeftijdscriminatie in vacatureteksten. Een geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam.
- FRA (2018). *Experiences and perceptions of antisemitism – second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU*.
- Frale, D.E., T. Blackstone en C. Scherbaum (1990). Marginal and mindful: Deviants in social interactions. In: *Journal of personality and social psychology*, jg. 59, nr. 1, p. 140.
- Gijsberts, M., I. Andriessen, H. Nicolaas en W. Huijnk (2018). *Bouwend aan een toekomst in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Graaf, R. de, M. ten Have en S. van Dorsselaer (2010). *De psychische gezondheid van de Nederlandse bevolking: NEMESIS-2: Opzet en eerste resultaten*. Utrecht: Trimbos-instituut.
- Gray, E., J. Jackson en S. Farrell (2008). Reassessing the fear of crime. In: *European Journal of Criminology*, jg. 5, nr. 3, p. 363-380.
- Hafer, C.L. (2000). Investment and long-term commitment to just means drives the need to believe in a just world. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, jg. 26, nr. 9, p. 1059-1073.

- Hoeijmakers, R. en A. Elling (2018). *Seksuele diversiteit in de breedtesport*. Utrecht: Mulier Instituut.
- Huijnk, W. en I. Andriessen (2016). *Integratie in zicht?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Huijnk, W., M. Gijsberts en J. Dagevos (2014). *Jaarrapport Integratie 2013*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Inman, M.L. en R.S. Baron (1996). Influence of prototypes on perceptions of prejudice. In: *Journal of personality and social psychology*, jg. 70, nr. 4, p. 727.
- Inspectie van het onderwijs (2011). Onderadvisering van allochtone leerlingen? [www.geertdriessen.nl/wp-content/uploads/2014/11/rap2011-onderadvisering-driessen.pdf](http://www.geertdriessen.nl/wp-content/uploads/2014/11/rap2011-onderadvisering-driessen.pdf).
- Ivarsflaten, E. (2005). Threatened by diversity. Why restrictive asylum and immigration policies appeal to western Europeans. In: *Journal of Elections, Public Opinion & Parties*, jg. 15, nr. 1, p. 21-45.
- Kamans, E., E.H. Gordijn, H. Oldenhuis en S. Otten (2009). What I think you see is what you get: Influence of prejudice on assimilation to negative meta-stereotypes among Dutch Moroccan teenagers. In: *European Journal of Social Psychology*, jg. 39, nr. 5, p. 842-851.
- Keuzenkamp, S. (2012). *Worden wie je bent*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Klerk, M. de, H. Fernee, I. Woittiez en M. Ras (2012). *Factsheet mensen met lichamelijke of verstandelijke beperkingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Klonoff, E.A., H. Landrine en R. Campbell (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. In: *Psychology of Women Quarterly*, jg. 24, nr. 1, p. 93-99.
- Köbben, A.J.F. (1985). Oordeel en discriminatie. In: J. Serna Weiland en J.H.P. Paelinck (red.), *Etnische minderheden* (p. 53-67). Amsterdam: Boom.
- Kooiker, S. en A.M. Marangos (2018). Gezondheid. In: A. Wennekers, J. Boelhouwer, C. van Campen en R. Bijl (red.), *De sociale staat van Nederland 2018*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kuyper, L. (2016). *LHBT-monitor 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kuyper, L. (2017). *Transgender personen in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kuyper, L. (2018). *Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kuyper, L. en I. Vanwesenbeeck (2011). Examining sexual health differences between lesbian, gay, bisexual, and heterosexual adults: The role of sociodemographics, sexual behavior characteristics, and minority stress. In: *Journal of sex research*, jg. 48, nr. 2-3, p. 263-274.
- Landman, W. en L. Kleijer-Kool (2016). *Boeven vangen. Een onderzoek naar proactief optreden*. Apeldoorn: Politie & Wetenschap.
- Lerner, M.J. (1970). The desire for justice and reactions to victims. In: J. Macaulay en L. Berkowitz (red.), *Altruism and helping behavior*. New York: Academic Press.
- Liebkind, K. en I. Jasinskaja-Lahti (2000). The influence of experiences of discrimination on psychological stress: A comparison of seven immigrant groups. In: *Journal of Community & Applied Social Psychology*, jg. 10, nr. 1, p. 1-16.
- Loeters, E., A. Backer en I. Andriessen (2014). Uitzendbureaus: gekleurde doorgeefluiken? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 30, nr. 4, p. 341-349.
- Major, B., W.J. Quinton en S.K. McCoy (2002). Antecedents and consequences of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. *Advances in experimental social psychology*, jg. 34, p. 251-330.
- Mann, L., C.J. Beukeboom en A.S. Fokkens (2017). *Leeftijdscriminatie op de Arbeidsmarkt in de Wervings- en selectiefase: Een verkenning van verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Meldpunt internet discriminatie MiND (2019). *Jaarcijfers 2018*.
- Muis, Q., I. Sieben, T. Reeskens en L. Halman (2019). Seksueel-ethische permissiviteit: trends in Nederland 1981-2017. In: *Mens en maatschappij*, jg. 94, nr. 4, p. 429-458.
- Mustanski, B. en R.T. Liu (2013). A longitudinal study of predictors of suicide attempts among lesbian, gay, bisexual, and transgender youth. In: *Archives of sexual behavior*, jg. 42, nr. 3, p. 437-448.

- Ogbu, J.U. (1991). Immigrant and involuntary minorities in comparative perspective. In: M. Gibson en J. Ogbu (red.). *Minority status and schooling: A comparative study of immigrant and involuntary minorities* (p. 3-33). New York: Garland.
- Olson, J.M. en C.L. Hafer (2001). Tolerance of personal deprivation. In: J.T. Jost en B. Major (red.). *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (p. 157-175). Cambridge: Cambridge University Press.
- OM 2019. *Cijfers in beeld 2018*.
- Onderwijsinspectie (2019). [www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2019/04/10/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2019](http://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2019/04/10/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2019). Geraadpleegd op 25 september 2019.
- Oosterhout, E. van (2018). [www.transgendernetwerk.nl/publicaties/onderzoek-veiligheid-overal-op-je-hoede](http://www.transgendernetwerk.nl/publicaties/onderzoek-veiligheid-overal-op-je-hoede). Geraadpleegd augustus 2019.
- Otten, S., K. van der Zee en J. Tanghe (2010). *Werkt diversiteit?* Groningen: Instituut voor integratie en sociale weerbaarheid.
- Panteia (2019). *Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie*.
- Pelt, J. van en D. van Dijk (2018). [www.socialevraagstukken.nl/talent-van-meisjes-gaat-verloren-door-onderadvisering](http://www.socialevraagstukken.nl/talent-van-meisjes-gaat-verloren-door-onderadvisering). Geraadpleegd september 2019.
- Purdie-Vaughns, V. en R.P. Eibach (2008). Intersectional Invisibility: The Distinctive Advantages and Disadvantages of Multiple Subordinate-Group Identities. In: *Sex Roles*, dx.doi.org/10.1007/s11199-008-9424-4.
- Ridder, J. den en P. Dekker (2019). *Burgerperspectieven 2019*Ridder, J. den, I. Andriessen en P. Dekker (2017). *Burgerperspectieven 2017*|2. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Schmitt, M.T., N.R. Branscombe, D. Kobrynowicz en S. Owen (2002). Perceiving discrimination against one's gender group has different implications for well-being in women and men. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, jg. 28, nr. 2, p. 197-210.
- Schneider, S.L. (2008). Anti-immigrant attitudes in Europe. Outgroup size and perceived ethnic threat. In: *European Sociological Review*, jg. 24, nr. 1, p. 53-67.
- SER (2019). *Diversiteit in de top*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Smart Richman, L. en M.R. Leary (2009). Reactions to discrimination, stigmatization, ostracism, and other forms of interpersonal rejection: a multimotive model. In: *Psychological review*, jg. 116, nr. 2, p. 365.
- Snellman, A. (2007). *Social hierarchies, prejudice and discrimination* (diss.). Uppsala: Uppsala University.
- Snellman, A. en B. Ekehammar (2005). Ethnic hierarchies, racial prejudice, and social dominance orientation. In: *Journal of Community and Applied Social Psychology*, jg. 15, nr. 2, p. 1-12.
- Sniderman, P.M. en L. Hagendoorn (2007). *When ways of life collide*. Princeton: Princeton University Press.
- Sniderman, P.M., L. Hagendoorn en M. Prior (2004). Predisposing factors and situational triggers. Exclusionary reactions to immigrant minorities. In: *American Political Science Review*, jg. 98, nr. 1, p. 35-49.
- 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.
- Stroebe, K., M. Barreto en N. Ellemers (2010). Experiencing discrimination: How members of disadvantaged groups can be helped to cope with discrimination. In: *Social Issues and Policy Review*, jg. 4, nr. 1, p. 181-213.
- Swaan, A. de (2019). *Tegen de vrouwen*. Amsterdam: Prometheus.
- Swim, J.K., L.L. Hyers, L.L. Cohen en M.J. Ferguson (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. In: *Journal of Social Issues*, jg. 57, nr. 1, p. 31-53.
- Thibaut, J.W. en L. Walker (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Thijssen, L., M. Coenders en B. Lancee (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In: *Mens en maatschappij*, jg. 94, nr. 2, p. 141-176.

- Thurow, L.C. (1975). *Generating inequality*. New York: Basic Books.
- TK (2017/2018). [www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/08/28/kamerbrief-over-gelijke-kansen-en-stagediscriminatie-in-het-mbo](http://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/08/28/kamerbrief-over-gelijke-kansen-en-stagediscriminatie-in-het-mbo). Geraadpleegd juni 2019.
- TNO (2019). [www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2019/10/onderzoek-tno-onvoldoende-bewustzijn-en-kennis-over-arbeidsdiscriminatie](http://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2019/10/onderzoek-tno-onvoldoende-bewustzijn-en-kennis-over-arbeidsdiscriminatie). Geraadpleegd september 2019.
- 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.
- Vennix, P. (2010). *Transgender en werk*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep.
- Versantvoort, M. en P. van Echteld (2016). *Beperkt in functie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Waltz, G., S. van Bon en B. Fiere (2019). *Discriminatiecijfers in 2018*. Rotterdam: Art.1.
- Wittebrood, K. (2006). *Slachtoffers van criminaliteit: feiten en achtergronden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Wright, S.C., D.M. Taylor en F.M. Moghaddam (1990). Responding to membership in a disadvantaged group: From acceptance to collective protest. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, jg. 58, nr. 6, p. 994.
- Zmerli, S. en T.W.G. van der Meer (red.) (2017). *Handbook on political trust*. Cheltenham/Northampton Cheltenham: Edward Elgar Publishing.



# Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

## SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn als pdf gratis te downloaden via [www.scp.nl](http://www.scp.nl). Ook een complete lijst is daar te vinden.

## SCP-publicaties 2020

- 2020-1 *Jeugdhulp in de wijk* (2020). Roelof Schellingerhout, Ingrid Ooms, Evelien Eggink en Jeroen Boelhouwer. ISBN 978 90 377 0937 7 (pdf)
- 2020-2 *Bezorgd naar school. Kwaliteit van leven van scholieren met een langdurig ziek gezinslid* (2020). Simone de Roos, Ingrid van Tienen (vu) en Alice de Boer. ISBN 978 90 377 0939 1 (pdf)
- 2020-3 *Nederland papierland. Syrische statushouders en hun ervaringen met participatiebeleid in Nederland* (2020). Ilse van Liempt (uu) en Richard Staring (EUR). ISBN 978 90 377 0940 7 (pdf)

## Digitale publicaties 2020

*Jeugdhulp in de wijk* (digitale kaart). Roelof Schellingerhout, Ingrid Ooms, Evelien Eggink en Jeroen Boelhouwer. ISBN 978 90 377 0941 4, publicatiedatum 5-3-2020

## SCP-publicaties 2019

- 2019-1 *Werk en mantelzorg. Kwaliteit van leven en het gebruik van ondersteuning op het werk* (2019). Alice de Boer, Inger Plaisier en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0904 9 (pdf)
- 2019-2 *Opgestaan, plaats vergaan ... Uitstroom van vrouwen en mannen in leidinggevende functies* (2019). Ans Merens. ISBN 978 90 377 0907 0 (pdf)
- 2019-3 *Zorgen voor thuiswonende ouderen. Kennissynthese over de zorg voor zelfstandig wonende 75-plussers, knelpunten en toekomstige ontwikkelingen* (2019). Mirjam de Klerk, Debbie Verbeek-Oudijk, Inger Plaisier en Maaïke den Draak. ISBN 978 90 377 0908 7 (pdf)
- 2019-4 *Opnieuw beginnen. Achtergronden van positieverschillen tussen Syrische statushouders* (2019). Emily Miltenburg, Jaco Dagevos en Willem Huijnk (red.), Nathalie Boot en Zoë Driessen (CBS), Sanne Noyon en Mieke Maliepaard (WODC), Jaco Dagevos, Roxy Damen, Willem Huijnk en Emily Miltenburg (SCP), Ellen Uiters en Alet Wijga (RIVM). ISBN 978 90 377 0910 0 (pdf)
- 2019-5 *Informele zorg ontvangen en verlenen: is de context van invloed?* (proefschrift) (2019). Debbie Verbeek-Oudijk. ISBN 978 90 377 0909 4 (pdf)
- 2019-6 *Het aantal mensen met een licht verstandelijke beperking: een schatting. Notitie ten behoeve van het IBO-LVB* (2019). Isolde Woittiez, Evelien Eggink, Michiel Ras. ISBN 978 90 377 0905 6 (pdf)
- 2019-7 *Grenzen aan een leven lang leren* (2019). Ralf Maslowski. ISBN 978 90 377 0913 1 (pdf)
- 2019-8 *Wat willen Nederlanders van de Europese Unie? Een verkenning met enquêtes, een onlinedialoog en focusgroepen* (2019). Paul Dekker en Josje den Ridder. ISBN 978 90 377 0914 8 (pdf)
- 2019-9 *Publiekssamenvatting Legitimiteit en pensioenhervormingen. Vignettenstudie naar voorkeuren voor het pensioenstelsel van zelfstandigen en werknemers* (2019). Martin Olsthoorn. ISBN 978 90 377 0915 5 (pdf)

- 2019-10 *Denkend aan Nederland: Een bundeling van analyses, thematische verkenningen en essays* (2019). Sjoerd Beugelsdijk (RUG), Joep de Hart, Pepijn van Houwelingen en Maroesjka Versantvoort (red.). ISBN 978 90 377 0916 2 (pdf)
- 2019-11 *Wonen met zorg* (2019). Inger Plaisier en Maaike den Draak. ISBN 978 90 377 0919 3 (pdf)
- 2019-12 *Onder de pannen zonder gas? Woningeigenaren en hun afwegingen voor aardgasvrije alternatieven* (2019). Anja Steenbekkers en Samantha Scholte. ISBN 978 90 377 0920 9 (pdf)
- 2019-13 *Kansen op sportieve groei. Een verklarend model van sportdeelname* (2019). Annet Tiessen-Raaphorst, Isolde Woittiez, Frieke Vonk en Ine Pulles (Mulier Instituut). ISBN 978 90 377 0922 3 (pdf)
- 2019-14 *De sociale staat van Nederland* (2019). Annemarie Wennekers, Jeroen Boelhouwer, Jeanet Kullberg en Cretien van Campen (red.). ISBN 978 90 377 0923 0 (pdf)
- 2019-15 *Mantelzorgers in het vizier. Beleidssignalement mantelzorg* (2019). Alice de Boer, Inger Plaisier, Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0929 2 (pdf)
- 2019-16 *Toekomstverkenning mantelzorg aan ouderen in 2040. Een regionale toekomstverkenning voor de komende 20 jaar* (2019). Sjoerd Kooiker, Andries de Jong (PBL), Debbie Verbeek-Oudijk, Alice de Boer. ISBN 978 90 377 0930 8 (pdf)

### Digitale publicaties 2019

- Trends in de ouderenzorg 2018-2030* (infographic). Mirjam de Klerk, Debbie Verbeek-Oudijk, Inger Plaisier en Maaike den Draak. ISBN 978 90 377 0911 7, publicatiedatum 17-4-2019
- Een week in kaart – editie 2* (cardstack). Anne Roeters, Freek Bucx, m.m.v. Jan Dirk Vlasblom, Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0903 2, publicatiedatum 2-5-2019
- Arbeidsmarkt in kaart: wel- en niet-werkenden – editie 1* (cardstack). Edith Josten, Wil Portegijs, Ans Merens en Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0917 9, publicatiedatum 28-6-2019
- Time use in the Netherlands – edition 2* (cardstack). Anne Roeters, Freek Bucx, m.m.v. Jan Dirk Vlasblom, Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0925 4, publicatiedatum 24-7-2019
- Armoede in kaart 2019* (cardstack). Stella Hoff, Benedikt Goderis, Bart van Hulst en Jean Marie Wildeboer Schut. ISBN 978 90 377 0926 1, publicatiedatum 3-9-2019
- De sociale staat van Nederland 2019* (infographic). Annemarie Wennekers, Jeroen Boelhouwer, Jeanet Kullberg en Cretien van Campen (red.). ISBN 978 90 377 0924 7, publicatiedatum 10-9-2019
- Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers editie 2* (cardstack). Patricia van Echtelt, Lisa Putman, Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0927 8, publicatiedatum 9-10-2019
- Klerk, Mirjam de en Alice de Boer (2019). *Digitaal magazine Mantelzorg 2019*. Den Haag: scp.
- Klerk, Mirjam de, Alice de Boer en Inger Plaisier (2019). *Druk op de mantelzorger* (visual). Den Haag: scp.

### Overige publicaties 2019

- Burgerperspectieven 2019 | 1* (2019). Paul Dekker, Josje den Ridder. ISBN 978 90 377 0906 3
- Burgerperspectieven 2019 | 2* (2019). Josje den Ridder, Pepijn van Houwelingen, Sjoerd Kooiker en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0918 6
- Burgerperspectieven 2019 | 3* (2019). Paul Dekker, Quita Muis, Inge Sieben en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0928 5