

Hoofdstuk 2

Discriminatie-ervaringen

EEN ONDERZOEK NAAR ERVAREN DISCRIMINATIE OP GROND VAN LAND VAN HERKOMST, GELOOF EN HUIDSKLEUR¹⁷

MARCEL COENDERS (UNIVERSITEIT UTRECHT), IGOR BOOG EN WIES DINSBACH (LANDELIJK EXPERTISECENTRUM VAN ART.1)¹⁸

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal naar de mate waarin mensen in Nederland in hun dagelijkse leven discriminatie ervaren op grond van hun huidskleur, land van herkomst of geloof. Discriminatie kan zich voordoen op tal van maatschappelijke terreinen, zoals op de arbeidsmarkt, in de horeca of op straat. Naast allochtone Nederlanders, kunnen ook autochtonen discriminatie op grond van hun huidskleur, geloof of etnische herkomst ervaren. Ook de aard van discriminatie kan zeer uiteenlopend zijn, van ongelijke behandeling tot bedreiging en geweld.

Onderzoek naar ervaren discriminatie beperkt zich vaak tot algemene percepties van discriminatie en besteedt geen aandacht aan concrete ervaringen van discriminatie op diverse maatschappelijke terreinen.¹⁹ Daarom is in 2005 een landelijke survey verricht waarbij voor een groot aantal maatschappelijke terreinen de omvang en aard van ervaren discriminatie gedetailleerd in kaart is gebracht. Dit onderzoek is in 2009 herhaald en uitgebreid en richt zich in het bijzonder op het meldgedrag van betrokkenen. In dit hoofdstuk worden de resultaten van 2009 weergegeven en zijn de bevindingen vergeleken met die van 2005.

Vlak voor de zomer van 2009 is de survey verricht onder meer dan 1500 inwoners van Nederland van 16 jaar en ouder, waaronder 670 autochtone Nederlanders, 261 Turken, 230 Marokkanen, 135 Surinamers, 77 Antillianen, 62 personen afkomstig uit Indonesië en 99 overige allochtonen. In 2005 werden vlak voor de zomer bijna 1700 inwoners van Nederland van 16 jaar en ouder ondervraagd, waarbij dezelfde etnische groepen werden benaderd. Dit onderzoek is een herhaald cross-sectioneel onderzoek, het zijn dus niet dezelfde respondenten die benaderd zijn.²⁰ Tenzij anders vermeld, hebben de survey-resultaten betrekking op de gegevens uit de survey van 2009.



Voor een betere interpretatie van de survey-resultaten is het van belang om te weten hoe mensen hun discriminatie-ervaringen beleven en duiden. Daarnaast is het belangrijk om te verkennen hoe mensen met hun discriminatie-ervaringen omgaan. Daarom is, net als in het voorgaande onderzoek uit 2005, gekozen voor een *mixed methods design*. De resultaten van de survey naar discriminatie-ervaringen worden aangevuld en verdiept door een kwalitatief onderzoek, waarin met behulp van open, uitvoerige interviews mensen zijn bevraagd over hun ervaringen met discriminatie.

Er zijn groepsinterviews en enkele individuele interviews gehouden met in totaal 128 respondenten van Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse afkomst en 19 respondenten met een andere niet-westerse afkomst. Via verschillende kanalen, zoals migrantenorganisaties, zijn deelnemers geworven. Bij het benaderen van mogelijke respondenten is gevraagd of zij zelf discriminatie hebben ervaren. De respondenten die aangaven discriminatie-ervaringen te hebben, zijn geselecteerd voor de interviews. Deze keuze is gemaakt omdat mede op verzoek van de opdrachtgever is besloten om in deze monitor meer aandacht te besteden aan meldgedrag. In Bijlage B is een beschrijving van de opzet van het onderzoek opgenomen.

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste onderzoeksbevindingen van de survey en het kwalitatieve onderzoek gepresenteerd. In kaders zullen citaten uit de diepte-interviews worden weergegeven.

2.1 ONDERZOEK NAAR DISCRIMINATIE-ERVARINGEN

Alvorens de resultaten van het *mixed methods*-onderzoek te presenteren, is het van belang om stil te staan bij de specifieke mogelijkheden van dit type onderzoek naar discriminatie en hoe het zich verhoudt tot andere studies.

Discriminatie is moeilijk vast te stellen en kan op diverse wijzen onderzocht worden. Praktijktesten kunnen, mits goed uitgevoerd, inzicht geven in ongelijke behandeling, bijvoorbeeld een praktijktest waarbij een allochtone en autochtone kandidaat met exact dezelfde kenmerken op eenzelfde vacature solliciteren.²¹ Praktijktesten zijn echter tijdsintensief, kostbaar en niet in alle situaties mogelijk. Onderzoek naar opvattingen van mogelijke daders van discriminatie brengt de houdingen ten aanzien van etnische groepen in kaart, maar geeft geen zicht op daadwerkelijke discriminatie.²² Klachten en meldingen over discriminatie die bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's)²³ en de politie²⁴ worden gemeld geven weinig inzicht in de mate van ervaren discriminatie, omdat slechts een beperkt deel van de ervaren incidenten gemeld wordt.

Het onderhavige onderzoek richt zich op de specifieke ervaringen die mensen zelf hebben met betrekking tot discriminatie. De focus is niet gericht op beeldvorming met betrekking tot het maatschappelijke klimaat tegenover etnische groepen of de algemene perceptie van een persoon dat hij/zij zelf of zijn/haar etnische groep in Nederland gediscrimineerd wordt. Centraal staan de concrete ervaringen die mensen in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek op diverse maatschappelijke terreinen hebben gehad.

De interpretaties kunnen uiteraard variëren. Terwijl de één een bepaalde ervaring als ‘discriminatie’ benoemt, zal de ander bij een vergelijkbare ervaring niet de term ‘discriminatie’ in de mond nemen. In hoeverre deze variatie in opvattingen over discriminatie per saldo leidt tot een over- of onderschatting van het percentage mensen dat daadwerkelijk gediscrimineerd wordt, is moeilijk te zeggen. Mensen kunnen enerzijds het gevoel hebben dat ze gediscrimineerd worden terwijl dit feitelijk niet het geval is. Anderzijds zullen niet alle voorvallen van discriminatie als zodanig gepercipieerd worden, hetzij omdat deze voor betrokkenen niet altijd zichtbaar zijn (zoals afwijzingen bij sollicitaties), of omdat betrokkenen zelf deze voorvallen niet als zodanig erkennen of bagatelliseren.

Met name bij een groep die sterk gestigmatiseerd wordt, is het mogelijk dat groepsleden de neiging hebben om elke interetnische miscommunicatie of conflictueuze interactie bij voorbaat als ‘discriminatie’ te bestempelen. Anderzijds is het bekend dat degenen die regelmatig discriminatie ervaren, hun toevlucht zoeken in een *coping* -strategie waarbij men zo min mogelijk aandacht probeert te geven aan de betreffende incidenten door ze te bagatelliseren (zie ook § 2.2.9). In dit verband is het van belang om te benadrukken dat respondenten in dit onderzoek niet zijn gevraagd naar algemene opvattingen over de discriminatie van hun etnische groep, maar naar concrete incidenten die zij persoonlijk in de voorgaande twaalf maanden hebben meegemaakt.

Bij zowel de survey als het kwalitatieve onderzoek gaat het dus uiteindelijk om de betekenissen die de ondervraagden zelf geven aan hun ervaringen. Daardoor worden de resultaten van dit onderzoek naar discriminatie-ervaringen niet minder waardevol. Integendeel, de perceptie dat men in Nederland gediscrimineerd wordt kan gevolgen hebben voor het eigen welbevinden, de identificatie met Nederland en de verhoudingen tussen etnische groepen in Nederland (zie § 2.2.10).

2.2 RESULTATEN VAN DE SURVEY

In dit hoofdstuk wordt gerapporteerd over ervaren discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en/of huidskleur. In de survey is ook gevraagd naar ervaren discriminatie op andere gronden (zoals leeftijd, handicap of chronische ziekte, geslacht en seksuele geaardheid), maar dat blijft hier buiten beschouwing.

2.2.1 OMVANG VAN ERVAREN DISCRIMINATIE

In de vragenlijst werd een tiental maatschappelijke terreinen onderscheiden waarop men discriminatie kan ervaren, te weten op straat; op het werk; in het onderwijs; bij het zoeken naar (ander) werk; tijdens het winkelen; in uitgaansgelegenheden; bij het sporten; in het openbaar vervoer; in contacten met publieke voorzieningen (zoals sociale dienst, politie en gezondheidszorg); bij vernielingen, beschadigingen of bekladdingen van eigendommen of de woning.

Voor elk van deze maatschappelijke terreinen is aan de respondenten gevraagd of zij in het afgelopen jaar incidenten hebben meegemaakt met discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en/of huidskleur (kortheidshalve vanaf nu: discriminatie).

Marokkanen en Turken ervaren meer discriminatie dan andere etnische groepen

Er bestaan grote verschillen in ervaren discriminatie tussen etnische groepen. In Tabel 2.1 is het percentage respondenten weergegeven dat aangeeft in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd te zijn op één of meerdere maatschappelijke terreinen. Marokkanen geven het vaakst aan dat ze discriminatie ervaren. De helft van hen geeft aan in het afgelopen jaar op één of meerdere terreinen gediscrimineerd te zijn. Zij ervaren daarmee significant meer discriminatie dan alle andere etnische groepen.²⁵ Van de Turkse respondenten geeft 41 procent aan in het afgelopen jaar gediscrimineerd te zijn. Onder Surinamers en Antillianen ligt dit percentage lager: respectievelijk 33 procent en 26 procent.

Ook onder overige (westerse en niet-westerse) allochtonen zegt een vergelijkbaar aandeel (24 procent) last te hebben van discriminatie. Daarentegen is het percentage dat discriminatie ervaart onder allochtonen afkomstig uit Indonesië veel lager, namelijk 8 procent. Daarmee is de mate van ervaren discriminatie onder deze allochtone groep die al veel langer in Nederland verblijft significant lager dan onder de andere allochtone groepen.

TABEL 2.1 Ervaringen met discriminatie op grond van herkomst, godsdienst of huidskleur (percentage respondenten dat in de voorgaande twaalf maanden zelf discriminatie heeft ervaren)

ETNISCHE GROEP	PERCENTAGE MET ERVAREN DISCRIMINATIE ¹	TOTAAL AANTAL RESPONDENTEN (n)
Marokkanen	50% ^d	230
Turken	41% ^c	261
Surinamers	33% ^{b,c}	135
Antillianen	26% ^b	77
Overige allochtonen	24% ^b	99
Indonesiërs	8% ^a	62
Autochtonen	3% ^a	670

¹ Percentages waarbij hetzelfde superscript (a,b,c of d) vermeld staat, verschillen niet significant van elkaar (met chi²-toets en 5 procent significantieniveau).

Bron: Survey Discriminatie-ervaringen 2009

Ook autochtone Nederlanders kunnen discriminatie ervaren op grond van hun herkomst, geloof of huidskleur. Uit het onderzoek blijkt dat deze vorm van discriminatie naar verhouding weinig voorkomt: 3 procent van de autochtone Nederlanders geeft aan in het afgelopen jaar deze vorm van discriminatie te hebben ervaren.

Deze rangordening van etnische groepen naar de mate waarin men discriminatie heeft ervaren geldt voor vrijwel alle maatschappelijke terreinen. Of het nu gaat om discriminerende opmerkingen op straat of discriminatie op de werkvloer of bij het solliciteren, telkens ervaren Marokkanen het vaakst discriminatie, gevolgd door Turken en vervolgens door Surinamers en Antillianen.

De mate waarin men in het afgelopen jaar op meerdere terreinen discriminatie heeft ervaren varieert daarom ook sterk tussen de bevolkingsgroepen. Zoals in Tabel 2.1 is weergegeven, heeft de helft van de ondervraagde Marokkanen in het afgelopen jaar persoonlijk discriminatie ervaren. Velen van hen hebben op meerdere maatschappelijke terreinen discriminatie ervaren. 30 procent van de ondervraagde Marokkanen ervoer in het afgelopen jaar op twee of meer verschillende terreinen discriminatie. Voor Turken is dat 24 procent, voor Surinamers 23 procent, en voor zowel Antillianen als andere allochtonen is dat 5 procent. Onder allochtonen afkomstig uit Indonesië en autochtone Nederlanders is er minder vaak sprake van discriminatie op meerdere terreinen, respectievelijk 1,8 procent en 1,2 procent.

Kortom, een aanzienlijk deel van de allochtonen in Nederland ervaart discriminatie. Er bestaan echter grote verschillen tussen etnische groepen onderling: Indonesiërs ervaren relatief weinig discriminatie, terwijl Turken en vooral Marokkanen relatief veel discriminatie ervaren. De helft van de Marokkanen heeft in een periode van twaalf maanden zelf discriminatie ervaren en bijna eenderde van de Marokkanen heeft op meerdere maatschappelijke terreinen discriminatie ervaren.

Geringe afname van discriminatie-ervaringen ten opzichte van 2005

In Tabel 2.2 zijn de resultaten van de surveys uit 2005 en 2009 weergegeven. Beide onderzoeken zijn net voor de zomer van het betreffende jaar uitgevoerd. De rangorde van etnische groepen naar ervaren discriminatie is in beide jaren hetzelfde: zowel in 2005 als in 2009 geven Marokkanen het vaakst aan discriminatie te ervaren, gevolgd door Turken, Surinamers, Antillianen en overige allochtonen. Onder Indonesiërs en autochtone Nederlanders zijn er relatief weinig discriminatie-ervaringen.

Ondanks berichten over een toenemende verharding van het maatschappelijk klimaat, is de mate van ervaren discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en/of huidskleur in de afgelopen vier jaar niet toegenomen. Onder Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen is het percentage respondenten dat discriminatie ervaren heeft in 2009 iets kleiner dan in 2005. Voor elke groep afzonderlijk is deze afname echter niet significant, gelet op het aantal respondenten per groep. Wanneer we deze vier groepen (Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen) tezamen bekijken, dan is de afname wel significant (van gemiddeld 48 procent in 2005 naar gemiddeld 41 procent in 2009).

Terwijl er onder deze vier etnische groepen dus eerder sprake is van een afname van ervaren discriminatie, lijkt er onder de groep van overige allochtonen eerder sprake te zijn van een (niet significante) toename van 14 procent in 2005 naar 24 procent in 2009. Onder autochtonen en allochtonen afkomstig uit Indonesië zijn er nauwelijks veranderingen in discriminatie-ervaringen.

TABEL 2.2 Veranderingen in ervaringen met discriminatie op grond van herkomst, godsdienst of huidskleur (percentage respondenten in 2005 en in 2009 dat in de voorgaande twaalf maanden zelf discriminatie heeft ervaren)

ETNISCHE GROEP	2005		2009		VERANDERING ²
	ERVAREN DISCRIMINATIE	n ¹	ERVAREN DISCRIMINATIE	n ¹	
Marokkanen	55%	268	50%	230	0,89 (n.s.)
Turken	48%	269	41%	261	2,57 (n.s.)
Surinamers	40%	152	33%	135	1,44 (n.s.)
Antillianen	37%	74	26%	77	1,86 (n.s.)
Overige allochtonen	14%	57	24%	99	2,00 (n.s.)
Indonesiërs	6%	106	8%	62	0,24 (n.s.)
Autochtonen	2%	738	3%	670	0,88 (n.s.)

¹ n = totaal aantal respondenten in de betreffende groep.

² Weergegeven is de chi²-waarde voor de toets van het verschil tussen beide jaren (met 1 vrijheidsgraad); n.s. = niet significant (met p<0,05).

Bron: Survey Discriminatie-ervaringen 2005 en 2009

Wat verstaat men zelf onder discriminatie?

In de groepsinterviews voor het kwalitatieve deelonderzoek is aan de respondenten de vraag voorgelegd hoe zij discriminatie duiden. Vrijwel alle respondenten maken een onderscheid tussen *denken* en *doen*. Zij hebben het pas over discriminatie als het om gedrag gaat, waaronder zij ook verbale uitingen verstaan, zoals pesten en beledigingen. De respondenten beschrijven discriminatie als het ongelijk behandelen vanwege kenmerken als afkomst, cultuur, huidskleur of geloof.

In de eerste fase van de groepsinterviews kregen de respondenten ruimte om te vertellen over hun discriminatie-ervaringen. Daarbij werd aan het begin van de interviews afgesproken dat men elkaar niet in de rede mocht vallen, en dat de ervaringen pas in de tweede fase van het interview onderling mochten worden besproken. In die tweede fase kwam onder andere de vraag aan de orde wat discriminatie nu precies is. Veel respondenten lieten blijken dat ze reflecteren op wat ze meemaken, en lijken zich bewust te worden van wat discriminatie is door hun ervaringen. In vrijwel alle groepsinterviews stelden de respondenten elkaar scherpe vragen over de ervaringen, om helder te krijgen of er nu eigenlijk wel sprake was van discriminatie. Hoe wist de respondent zo zeker dat hij werd afgewezen vanwege zijn afkomst? Zou de vermeende dader niet een ander motief kunnen hebben?

Ondanks dat de respondenten zich zeer bewust zijn van wat discriminatie is, duidt de manier waarop de respondenten hun ervaringen beschrijven erop dat ze een incident in de praktijk vaak niet direct als discriminatie herkennen, of niet als discriminatie *willen* herkennen. Respondenten beschrijven niet alleen verontwaardiging, maar ook ongeloof. In hun beschrijvingen van de ervaringen zit vaak een moment waarop ze ineens beseffen dat er iets niet klopt, waarna ze even niet kunnen geloven dat hen dit overkomt: vijandig bejegend of uitgesloten worden omdat ze een bepaalde huidskleur hebben of een hoofddoek dragen.

Net zoals uit het vorige onderzoek in 2005 bleek, zijn de respondenten zich zeer bewust van het gelijkheidsbeginsel. Je kunt worden afgewezen omdat je te weinig opleiding hebt, of uitgesloten omdat je zelf ruzie zoekt. Maar discriminatie vanwege je afkomst, geloof of huidskleur, dat is *not done*. Vooral respondenten die vertellen over een relatief ernstig geval, benadrukken het idee dat het toch niet zou moeten uitmaken wat je afkomst of geloof is.

Respondenten die ernstige of steeds terugkerende ervaringen met discriminatie hebben, zijn sceptisch over de mogelijkheid om het gelijkheidsbeginsel te handhaven. In het algemeen menen de respondenten dat het steeds meer wordt geaccepteerd dat er gediscrimineerd wordt, en dat de mentaliteit van mensen die discrimineren toch niet te veranderen is. Het idee dat het gelijkheidsbeginsel niet te handhaven is, gaat samen met een gevoel van machteloosheid en een verminderd vertrouwen in het functioneren van de rechtsstaat.

Kortom: de respondenten hebben het pas over discriminatie als het om gedrag gaat en zij zijn zich bewust van het gelijkheidsbeginsel, maar zijn sceptisch over de mogelijkheid om dat beginsel te handhaven.

2.2.2 ERNSTIGE EN MINDER ERNSTIGE INCIDENTEN

Ervaringen met discriminatie kunnen zeer verschillend zijn, met betrekking tot zowel de aard van het incident (zie § 2.2.6) als de impact die ervaren discriminatie heeft op de betreffende persoon. Niet alle discriminatie-ervaringen hebben dezelfde betekenis voor degenen die dit overkomt. Zo kan een scheldwoord op straat als minder belastend worden ervaren dan discriminerende opmerkingen van collega's op de werkvloer.

In deze paragraaf maken we een onderscheid tussen ernstige en minder ernstige discriminatie-ervaringen. We beschouwen een discriminatie-ervaring als minder ernstig indien respondenten zelf aangeven dat zij geen melding van de ervaren discriminatie hebben gedaan omdat zij 'het niet belangrijk genoeg vonden om te melden' of omdat zij 'er niet zeker van zijn dat het discriminatie is'. In Tabel 2.3 is per etnische groep het percentage respondenten weergegeven dat in het afgelopen jaar te maken heeft gehad met een of meer ernstige discriminatie-ervaringen, en het percentage respondenten dat alléén een of meer minder ernstige discriminatie-ervaringen heeft meegemaakt.

Het percentage mensen dat zelf aangeeft ernstige discriminatie te hebben ervaren is onder Marokkanen significant hoger dan onder alle andere etnische groepen. Meer dan vier op de tien Marokkanen ervaart ernstige vormen van discriminatie. Ook Turken hebben relatief vaak te maken met ernstige vormen van discriminatie. Zij ervaren significant vaker ernstige discriminatie dan Surinamers, Indonesiërs en overige allochtonen.

TABEL 2.3 Ernstige en minder ernstige ervaringen met discriminatie op grond van herkomst, godsdienst of huidskleur (percentage respondenten dat in de voorgaande twaalf maanden zelf discriminatie heeft ervaren, uitgesplitst naar de ernst van ervaren discriminatie)

ETNISCHE GROEP	ERNSTIGE DISCRIMINATIE-ERVARING(EN)	ALLEEN MINDER ERNSTIGE DISCRIMINATIE-ERVARING(EN)	TOTAAL AANTAL RESPONDENTEN (n)
Marokkanen	43%	8%	230
Turken	30%	10%	261
Surinamers	19%	14%	135
Antillianen	26%	1%	77
Overige allochtonen	12%	12%	99
Indonesiërs	4%	4%	62
Autochtonen	3%	0%	670

Bron: Survey Discriminatie-ervaringen 2009

Als we per etnische groep de percentages ernstige en minder ernstige discriminatie-ervaringen in de onderzoeksperiode van 2009 vergelijken ten opzichte van 2005, dan zijn er nauwelijks significante veranderingen.²⁶ De enige significante veranderingen per etnische groep betreft een daling van het aantal Antilliaanse respondenten dat minder ernstige discriminatie ervaart van 9 procent in 2005 naar 1 procent in 2009, en een stijging in de categorie 'overige allochtonen' van het aantal respondenten dat minder ernstige discriminatie ervaart van 1 procent naar 12 procent. Daarmee blijkt de eerder geconstateerde geringe (niet significante) toename van ervaren discriminatie onder overige allochtonen (zie Tabel 2.2) vooral het gevolg te zijn van de toename van het aantal minder ernstige discriminatie-ervaringen.

Per etnische groep afzonderlijk zijn er dus meestal geen significante veranderingen: de procentuele verschillen tussen 2005 en 2009 zijn te klein om significant te zijn voor de aantallen respondenten die per groep zijn geïnterviewd. Het beeld is echter anders indien naar een veel grotere groep respondenten wordt gekeken. Indien we de vier grootste etnische minderheidsgroepen (Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen) tezamen bekijken, dan is er sprake van een significante afname in het percentage ernstige discriminatie-ervaringen: het percentage respondenten met ernstige discriminatie-ervaringen daalde van gemiddeld 39 procent in 2005 naar 32 procent in 2009. Daarentegen bleef het percentage respondenten met alleen minder ernstige discriminatie-ervaringen stabiel (8 procent in 2005 en 9 procent in 2009).

We zagen reeds dat gemiddeld genomen onder de vier grootste etnische minderheidsgroepen het percentage respondenten met discriminatie-ervaringen daalde van 48 procent naar 41 procent. Het blijkt dus dat er alleen bij de ernstige discriminatie-ervaringen sprake is van een daling van ervaren discriminatie.

Kortom, vooral Marokkanen en Turken zeggen relatief vaak ernstige discriminatie-incidenten te hebben meegemaakt. Onder Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen is de prevalentie van ernstige discriminatie-ervaringen licht gedaald. Bovendien is er sprake van een afname van ernstige discriminatie-ervaringen sinds 2005.

Ernst van de discriminatie-ervaringen

In de interviews voor het kwalitatieve deelonderzoek is nader ingegaan op de ernst van de discriminatie-ervaringen. Het valt op dat respondenten laten merken dat ze zich proberen te verplaatsen in het perspectief van de dader. Sommigen nemen bijvoorbeeld scheldpartijen op straat niet zo serieus, omdat de dader een slechte bui kan hebben. Maar als het om bekenden gaat, dan kunnen alle vormen van ervaren discriminatie hard aankomen, ook beledigingen en scheldpartijen.

De ernst van discriminatie door iemand die een professionele verantwoordelijkheid heeft, wordt zeer zwaar gewogen. Zeker discriminatie door iemand waar je afhankelijk van bent. Dit geldt des te meer voor professionals in dienst van de overheid, zoals de politie en medewerkers van de sociale dienst. Discriminatie door gezagsdragers tast het vertrouwen in de rechtsstaat aan, en ook het vertrouwen in mogelijkheden om iets aan discriminatie te doen.

Ook discriminatie waardoor men belemmerd wordt of zich belemmerd voelt om zich te ontplooiën en ontwikkelen, wordt als ernstig ervaren. Zo wordt discriminatie op school en op de arbeidsmarkt als een ernstig probleem gezien. Hetzelfde geldt voor discriminatie waardoor men meer in algemene zin belemmerd wordt of zich belemmerd voelt om gelijkwaardig deel te nemen aan de samenleving, zoals discriminatie in de horeca.

R: Discriminatie op straat is niet erg, laat maar zeggen wat ze willen. Maar op school en werk zijn belangrijke dingen. Moeten ze [hun kinderen] eigenlijk beter terecht komen.

R: Nou zeker wat betreft werk, zou ik zeker een klacht indienen. Nou ik denk ook daar waar ik denk dat ik er recht op heb. En dat ik het gevoel heb dat ik - ik gebruik het woord gevoel heb - dat ik gediscrimineerd word, waardoor ik datgene waar ik recht op heb niet krijg. Dan zal ik dat altijd doen. Ik denk met schelden en schreeuwen dan kom je niet ver. Je moet heel goed zijn. Tegenwoordig denk ik dat je bijna zelf rechten moet hebben gestudeerd, dat je op de hoogte moet zijn van alle artikels en heb je niemand in de buurt die dat heel goed beheerst om überhaupt datgene eruit te krijgen wat je hoopt. Zo ver gaat het.



R (autochtoon): Ik wil eerst iets vertellen wat me twee maanden geleden is overkomen. Toen zat ik in de stadsmobiel en werd ik bij mijn dochter opgehaald. En toen zat er een chauffeur met een dame (medepassagier, red.) die er al in zat.

Het eerste wat ze aan mij vroegen was: "Waar woon je, waar ga je heen?" En dat vroegen ze dan omdat ze wisten waar ik uit moest natuurlijk. Ik zeg: "Ik woon in [naam wijk]." "Oh, woon je in die troep daar? Met al die donkeren en al die Marokkanen en Turken?" Ik zeg: "Ja, daar woon ik. Het is heel gezellig, ik ben heel gelukkig." Maar die chauffeur die begon me toch een verhaal. Die discrimineerde alle Marokkanen, die moesten allemaal in een kistje dichtgetimmerd naar Marokko terug. Ja normaal geef ik wel eh.. Maar daar kon ik niet tegenop. Die twee waren het zo eens samen.. En toen stonden we voor het stoplicht en toen kwam er een vrouwtje met een kinderwagen met een hoofddoekje om, toen zegt ie: "Zal ik doorrijden?" Nou ik heb er nog kippenvel van.. Ik vond het zo erg. Maar ik heb het wel gemeld aan de stadsmobiel dat die man discrimineert. Maar ik weet niet wat ze er verder mee gedaan hebben. En ik was ook te emotioneel om er nog verder op door te gaan, want ik vind zo iets vreselijk.

In alle gevallen wordt discriminatie van personen die minder weerbaar zijn door de respondenten als ernstig gezien. Kinderen worden genoemd, maar ook familieleden of vrienden die minder weerbaar zijn, bijvoorbeeld omdat ze de taal minder goed spreken.

R: Persoonlijk mijn eigen ervaring die vind ik niet erg. Wat ik erger vind is dat mijn moeder, ik ben nu in de stad en die lopen dan voor mij. En als zij dan opmerkingen krijgen en zij kunnen zich niet verwoorden dat vind ik erg. Maar naar mij toe vind ik het echt niet, ze mogen alles zeggen wat ze willen. Want je begrijpt het en je kan er iets van zeggen. Maar de eerste generatie kan er helemaal niks van zeggen, dat vind ik erg. Maar wat mij overkomt dat vind ik niet erg hoor.

Kortom, of discriminatie als een ernstig incident bestempeld wordt, hangt af van de weerbaarheid van het slachtoffer, (de relatie met) de dader en de gevolgen van discriminatie. Men ervaart discriminatie vooral als een probleem indien het een belemmering vormt voor maatschappelijke participatie of zelfontplooiing en indien de dader een professional of gezagsdrager is, die in de uitoefening van zijn of haar functie mensen (vermeend) ongelijk behandelt.

2.2.3 VERSCHILLEN TUSSEN GRONDEN: GELOOF, HERKOMST EN HUIDSKLEUR

In dit hoofdstuk rapporteren we over ervaren discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en/of huidskleur. Tussen de etnische groepen bestaan duidelijke verschillen in de mate van ervaren discriminatie op deze drie afzonderlijke gronden. Turken en Marokkanen ervaren significant vaker discriminatie op grond van herkomst of geloof dan andere etnische groepen. Turken en Marokkanen voelen zich vooral gediscrimineerd vanwege hun land van herkomst, maar ook vaak vanwege hun geloof, en in veel mindere mate vanwege hun huidskleur. Surinamers en Antillianen ervaren nauwelijks discriminatie vanwege hun geloof en voelen zich significant meer dan andere etnische groepen gediscrimineerd vanwege hun huidskleur. Ervaren discriminatie vanwege het land van herkomst speelt onder Surinamers en Antillianen een minder grote rol.

Ervaringen met discriminatie op grond van geloof komen nagenoeg alleen voor onder Turken en Marokkanen: 17 procent van de Turkse en 25 procent van de Marokkaanse respondenten heeft in de voorgaande twaalf maanden discriminatie ervaren op grond van hun geloof. Onder Turken en Marokkanen is de mate van ervaren godsdienstdiscriminatie significant gedaald. In 2005 gaf nog 26 procent van de Turkse en 36 procent van de Marokkaanse respondenten aan discriminatie te ervaren op grond van hun geloof.

Er is geen sterk verband tussen het dragen van traditionele of religieuze kleding in het openbaar en het ervaren van godsdienstdiscriminatie. Turken en Marokkanen die aangeven dat ze in het openbaar meestal traditionele of religieuze kleding dragen, zeggen iets vaker godsdienstdiscriminatie te ervaren, maar het verschil met degenen die deze kleding in het openbaar niet dragen is niet significant. Alleen onder Marokkaanse vrouwen is er een sterk significant verband: Marokkaanse vrouwen die in het openbaar meestal traditionele of religieuze kleding dragen, ervaren meer godsdienstdiscriminatie dan Marokkaanse vrouwen die zich niet zo kleden.

2.2.4 VERSCHILLEN IN DE MATE VAN ERVAREN DISCRIMINATIE BINNEN ETNISCHE GROEPEN

Binnen elke etnische groep zijn er aanzienlijke verschillen tussen individuen wat betreft discriminatie-ervaringen. In deze paragraaf gaan we na in welke mate ervaren discriminatie samenhangt met achtergrondkenmerken, zoals leeftijd, opleiding, sekse en regio. We beperken ons hier tot de in ons onderzoek omvangrijkste groepen etnische minderheden: Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen, waarbij we gelet op het geringe aantal respondenten geen onderscheid maken tussen de laatste twee groepen.

Jongeren ervaren vaker discriminatie dan ouderen

In het algemeen melden jongeren tussen 16 en 29 jaar het vaakst dat ze te maken hebben met discriminatie, en 50-plussers ervaren relatief het minst discriminatie. Dat jongeren vaker discriminatie ervaren is vermoedelijk deels toe te schrijven aan het feit dat ze zich vaker in situaties begeven waar discriminatie kan optreden. Dat kan bijvoorbeeld zijn tijdens het uitgaansleven of in het openbaar vervoer, maar ook tijdens de opleiding of bij het zoeken naar werk.

Zoals in Tabel 2.4 is weergegeven, bestaan er onder Turken, Surinamers en Antillianen significante verschillen tussen de leeftijdscategorieën. Opvallend is dat er onder Marokkanen nauwelijks verschil blijkt te bestaan tussen jong en oud. Weliswaar geven jongere Marokkanen vaker aan discriminatie te ervaren (58 procent) dan Marokkanen van middelbare leeftijd of 50-plussers (respectievelijk 46 procent en 47 procent), maar het verschil is niet significant. Dat is des te opmerkelijker omdat in het vorige onderzoek uit 2005 er nog wel een significant verband bestond tussen leeftijd en ervaren discriminatie onder Marokkanen. In vergelijking met 2005, ervaren jongere Marokkanen (16-29 jaar) nu relatief minder discriminatie en Marokkaanse 50-plussers relatief meer.

TABEL 2.4 Leeftijd en ervaringen met discriminatie op grond van herkomst, godsdienst of huidskleur
(percentage respondenten dat in de voorgaande twaalf maanden zelf discriminatie heeft ervaren)

ETNISCHE GROEP	LEEFTIJDSCATEGORIE			CHI ² -WAARDE ²
	16-29 (n ¹)	30-49 (n ¹)	50+ (n ¹)	
Turken	52% (107)	37% (132)	28% (21)	8,23*
Marokkanen	58% (100)	46% (99)	47% (30)	3,08 n.s.
Surinamers/Antillianen	44% (16)	28% (100)	20% (96)	8,82*

¹n = aantal respondenten in de betreffende groep.

²Weergegeven is de chi²-waarde voor de toets van het verschil tussen de leeftijdscategorieën (met 2 vrijheidsgraden); n.s. = niet significant; * = significant (met $p < 0,05$).

Bron: Survey Discriminatie-ervaringen 2009

Opleidingsniveau en ervaren discriminatie

De gegevens laten op het eerste gezicht geen statistische samenhang zien tussen de hoogte van de genoten opleiding en de mate van ervaren discriminatie: binnen geen van de etnische groepen bestaan er significante verschillen in ervaren discriminatie tussen lager opgeleiden, middelbaar en hoger opgeleiden. We plaatsen daarbij wel de kanttekening dat met name het aantal hoger opgeleide respondenten gering is.

Vanwege het geringe aantal respondenten dienen deze resultaten met de nodige voorzichtigheid beschouwd te worden. Toch lijkt het erop dat de relatie tussen opleiding en ervaren discriminatie onder Turken en Marokkanen anders is dan onder Surinamers en Antillianen. Zoals te zien is in Tabel 2.5, lijken discriminatie-ervaringen bij Surinamers en Antillianen vooral voor te komen onder lager opgeleiden, terwijl bij Turken en Marokkanen (ook) hoger opgeleiden zich relatief vaak gediscrimineerd voelen. Een (multivariate) analyse waarbij tegelijkertijd opleiding, leeftijd, sekse en regio als achtergrondkenmerken worden meegenomen bevestigt dit beeld. Indien rekening wordt gehouden met verschillen in leeftijd, sekse en regio bestaat er alleen onder Surinamers/Antillianen een significante relatie tussen opleiding en ervaren discriminatie: lager opgeleiden Surinamers/Antillianen ervaren meer discriminatie. Onder Turken en Marokkanen bestaat er - ook gecontroleerd voor leeftijd, sekse en regio - geen relatie tussen opleiding en ervaren discriminatie.

Uit ander onderzoek komt naar voren dat hoger opgeleide migranten meer discriminatie ervaren en zich ook minder geaccepteerd voelen in Nederland.²⁷ Mogelijk speelt hierbij een rol dat zij, ondanks hun investeringen in onderwijs, moeite hebben om een baan te vinden of een baan onder hun niveau moeten accepteren. Ook zouden hoger opgeleide Turken en Marokkanen meer op de hoogte zijn van de negatieve beeldvorming over deze groepen in Nederland. De beeldvorming van autochtone Nederlanders tegenover Turken en Marokkanen is immers negatiever dan tegenover Surinamers en Antillianen.²⁸

TABEL 2.5 Opleiding en ervaringen met discriminatie op grond van herkomst, godsdienst of huidskleur (percentage respondenten dat in de voorgaande twaalf maanden zelf discriminatie heeft ervaren)

ETNISCHE GROEP	OPLEIDINGSNIVEAU			F-WAARDE
	LO/LBO/VMBO (n ¹)	MBO/HAVO/VWO (n ¹)	HBO/WO (n ¹)	VOOR VERSCHIL ²
Turken	36% (135)	46% (108)	46% (17)	1,45 n.s.
Marokkanen	49% (103)	53% (103)	44% (16)	0,35 n.s.
Surinamers/Antillianen	37% (67)	30% (116)	18% (24)	1,56 n.s.

¹n = aantal respondenten in de betreffende groep (ongewogen).

²Weergegeven is de F-waarde voor de toets van het verschil tussen de leeftijdscategorieën; n.s. = niet significant.

Bron: Survey Discriminatie-ervaringen 2009

Turken en Marokkanen: mannen ervaren vaker discriminatie dan vrouwen

Wat betreft sekse blijkt er onder Antillianen en Surinamers geen significant verschil in ervaren discriminatie te bestaan tussen mannen en vrouwen. Turkse en Marokkaanse mannen daarentegen ervaren (significant) vaker discriminatie dan vrouwen. Van de Marokkaanse mannen gaf 61 procent aan discriminatie te ervaren en onder Marokkaanse vrouwen was dit 38 procent. Onder Turken was dit respectievelijk 50 procent voor de Turkse mannen en 31 procent voor de Turkse vrouwen. Tot slot bestaat er geen verschil in de mate van ervaren discriminatie tussen allochtonen in de grote steden en allochtonen in regio's buiten de Randstad.

2.2.5 KENMERKEN VAN DEGENEN WAARDOOR MEN ZICH GEDISCRIMINEERD VOELT

Indien respondenten op een bepaald terrein discriminatie ervaren, is vervolgens gevraagd naar algemene kenmerken van degenen die door de respondent verantwoordelijk worden geacht voor de discriminerende bejegening. Bij ervaren discriminatie tijdens het zoeken naar werk is hier niet naar gevraagd, omdat deze vorm van discriminatie zich meestal niet afspeelt tijdens persoonlijke interacties.²⁹

Bij ongeveer 10 procent van de discriminatie-ervaringen zijn de 'daders' anoniem of is de etniciteit van de daders onbekend. Worden deze buiten beschouwing laten, dan geldt dat in bijna negen van de tien gevallen autochtone Nederlanders worden genoemd als degenen die discrimineren. Er zijn hierbij geen significante verschillen waar te nemen tussen discriminatie ervaren door Marokkanen, Turken, Surinamers, Antillianen of andere allochtonen. In de overige gevallen is de 'dader' van allochtone afkomst. Het gaat dan deels om autochtonen die discriminatie ervaren van allochtonen, met name van Marokkanen. Maar ook gaat het daarbij om discriminatie tussen leden van verschillende etnische minderheidsgroepen onderling.

Wat betreft leeftijd en sekse van degenen die als daders worden beschouwd, vormen volwassen mannen de belangrijkste categorie. In ongeveer 80 procent van de gevallen worden zij genoemd als (mede)dader(s). Daarnaast worden in iets minder dan de helft van de gevallen volwassen vrouwen als (mede)dader(s) genoemd. Jongeren worden daarentegen veel minder vaak genoemd als dader. Jongens worden in iets minder dan een kwart van de gevallen als (mede)dader genoemd en meisjes in ongeveer 11 procent van de gevallen. Het is dus niet zo dat discriminatie het vaakst ervaren wordt van de zijde van jongeren.

Kortom, de vermeende daders van discriminatie zijn hoofdzakelijk volwassen mannen van autochtone afkomst.

2.2.6 AARD VAN DE DISCRIMINATIE-ERVARINGEN

Discriminatie kan verschillende vormen aannemen, bijvoorbeeld ongelijke behandeling of een scheldpartij. Respondenten is gevraagd naar de aard van de discriminatie die zij hebben meegeemaakt. In de vragenlijst werden acht vormen van discriminatie genoemd, waaronder 'discriminerende opmerkingen' en 'niet als gelijkwaardig behandeld worden'. In Tabel 2.6 is voor Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen die in het afgelopen jaar discriminatie hebben meegeemaakt, de aard van de discriminerende bejegening of behandeling weergegeven. Verschillende vormen van discriminatie kunnen tegelijkertijd optreden, zodat de percentages optellen tot meer dan 100 procent. Er bestaan geen significante verschillen ten opzichte van het onderzoek uit 2005.

TABEL 2.6 Aard van de ervaren discriminatie op grond van herkomst, godsdienst of huidskleur, onder Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen

AARD VAN DE DISCRIMINATOIRE BEJEGENING OF BEHANDELING	PERCENTAGE VAN DEGENE DIE IN HET AFGELOPEN JAAR DISCRIMINATIE HEBBEN ERVAREN (n ¹ = 271)
Discriminerende opmerkingen	70
Niet als gelijkwaardig behandelen	59
Vermijden contacten	17
Treiteren	11
Vernielen, beschadigingen of bekladden	10
Bedreigingen	9
Lichamelijk geweld	7
Anders	13

¹ n = aantal respondenten in de betreffende groep.

Bron: Survey Discriminatie-ervaringen 2009

Discriminerende opmerkingen en niet als gelijkwaardig behandeld worden zijn verreweg het vaakst genoemd. Dit geldt voor alle vier de etnische groepen. Deze vormen van discriminatie treden ook vaak gelijktijdig op. De andere vormen van discriminatie treden relatief minder vaak op. De meer agressieve vormen van discriminatie, zoals vernielingen, bedreigingen en lichamelijk geweld, komen het minst vaak voor, maar het gaat nog wel om substantiële percentages. Onder Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen die discriminatie ervaren, is er bij een op de acht gevallen volgens de betrokkenen sprake van bedreiging en/of geweld.

Fysiek geweld wordt door de respondenten vooral ervaren op straat (zie § 2.2.7), maar incidenteel wordt het ook ervaren in het openbaar vervoer, in uitgaansgelegenheden, op de werkvloer en in contact met de politie.

Ook autochtone Nederlanders die discriminatie ervaren op grond van hun herkomst, huidskleur, of geloof, noemen discriminerende opmerkingen verreweg het vaakst als de aard van de discriminerende bejegening. In vergelijking met allochtonen, is er onder autochtonen veel minder vaak sprake van een niet als gelijkwaardig ervaren behandeling. Bij ongeveer een kwart van de gevallen van ervaren discriminatie onder autochtonen betreft het niet gelijkwaardige behandeling.³⁰

Verandering ten opzichte van 2005 in de aard van discriminatie-ervaringen

In § 2.1.1 zagen we dat er onder Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen gemiddeld genomen sprake is van een geringe daling van ervaren discriminatie. Als we daarbij een onderscheid maken in de aard van de ervaren discriminatie, dan zien we dat deze daling zich vooral voordoet bij de ervaring niet als gelijkwaardig behandeld te worden en bij treiteren.

Het percentage Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen dat zich als niet gelijkwaardig behandeld heeft gevoeld, is significant gedaald van gemiddeld genomen 31 procent in 2005 naar 24 procent in 2009. Het percentage dat is geconfronteerd met treiteren is eveneens significant gedaald, van 8 procent naar 5 procent. Bij de overige soorten ervaringen is er geen verandering of een zeer geringe, niet significante daling. Zo is het percentage respondenten dat discriminerende opmerkingen heeft ervaren nauwelijks afgenomen (van 30 procent in 2005 naar 28 procent in 2009).

De lichte afname van ervaren discriminatie onder Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen is dus niet zozeer toe te schrijven aan een afname van negatief ervaren bejegeningen zoals discriminerende opmerkingen. Men voelt zich met name minder vaak als ongelijkwaardig behandeld. Dit komt overeen met de bevindingen uit § 2.2.2 waar (op basis van de redenen om discriminatie al dan niet te melden) een indeling werd gemaakt tussen ernstige en minder ernstige discriminatie-ervaringen. Daar constateerden we dat er alleen bij de ernstige discriminatie-ervaringen sprake was van een daling van ervaren discriminatie.

2.2.7 DISCRIMINATIE OP VERSCHILLENDE MAATSCHAPPELIJKE TERREINEN

In het onderzoek zijn verschillende maatschappelijke terreinen onderscheiden waar men discriminatie kan ervaren. Elk van die terreinen wordt gekenmerkt door specifieke vormen van discriminatie. Ook de gevolgen die discriminatie kan hebben voor degenen die het overkomt, kunnen per terrein zeer uiteenlopen.

Discriminatie in het onderwijs

Ervaringen met discriminatie in het onderwijs kunnen een grote invloed hebben op het welbevinden van leerlingen, studenten en volwassenen in het onderwijs. Net als bij discriminatie op het werk gaat het hier om situaties die men moeilijk uit de weg kan gaan.

Zowel de survey van 2005 als die van 2009 is uitgevoerd onder personen van 16 jaar en ouder en kan dus geen volledig zicht bieden op de mate van discriminatie in het middelbaar onderwijs. Discriminatie onder leerlingen en studenten in het onderwijs komt relatief minder vaak voor dan discriminatie op de arbeidsmarkt of op het werk. Van de allochtone respondenten die in de voorgaande twaalf maanden een opleiding heeft gevolgd, geeft 6 procent aan persoonlijk discriminatie te hebben meegemaakt. Surinamers en Antillianen ervaren minder discriminatie dan Turken en Marokkanen.³¹ Overigens zijn er geen autochtone leerlingen die discriminatie ervaren in het onderwijs. Ten opzichte van 2005 is in het onderwijs de mate van ervaren discriminatie significant gedaald. In 2005 gaf 10 procent van de allochtonen aan dat zij discriminatie hebben meegemaakt.

Wat betreft de aard van de discriminatoire incidenten gaat het vooral om discriminerende opmerkingen en het gevoel niet als gelijkwaardig behandeld te worden. Iets meer dan de helft van de allochtonen die discriminatie ervaren, geeft aan zich gediscrimineerd te voelen door medeleerlingen. Opvallend is dat bijna de helft aangeeft zich gediscrimineerd te voelen door docent(en).

Discriminatie bij werving en selectie op de arbeidsmarkt

Discriminatie bij werving en selectie op de arbeidsmarkt is een van de meest ingrijpende vormen van discriminatie. Het belemmert de toegang en doorstroom op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden om zelfstandig een economisch bestaan op te bouwen. Het heeft daarmee een negatief effect op de sociaal-economische integratie van minderheden. Discriminatie bij het zoeken naar werk kan ook het vervolg van de arbeidsloopbaan negatief beïnvloeden. Ervaren discriminatie kan mensen ontmoedigen, waardoor zij in de toekomst minder vaak zullen solliciteren of hun toevlucht zoeken tot lagere functieniveaus of andere sectoren.³²

Uit verschillende studies is af te leiden dat discriminatie bij werving en selectie hoogstwaarschijnlijk een van de factoren is die de sociaal-economische ongelijkheid tussen allochtonen en autochtonen kan verklaren.³³ Zo kunnen verschillen in werkloosheidscijfers tussen allochtonen en autochtonen slechts ten dele worden toegeschreven aan verschillen in voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken.³⁴ In onderzoek dat zich richt op de vraagzijde van de arbeidsmarkt, worden vooroordelen van werkgevers of hun neiging tot discriminatie bij werving en selectie in kaart gebracht³⁵ of wordt in quasi-experimenteel onderzoek met behulp van praktijktesten het feitelijke gedrag van werkgevers bij werving en selectie bestudeerd.³⁶

In ons onderzoek gaat het om de ervaringen van werkzoekenden. Van de autochtone respondenten die in de voorgaande twaalf maanden naar een (nieuwe) baan of andere functie hebben gezocht, is in 2009 62 procent wel eens afgewezen of niet uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Onder Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen ligt het percentage dat afgewezen is hoger, namelijk gemiddeld op 71 procent. Ook bestaan er verschillen in de mate waarin men met enige regelmaat wordt afgewezen. Van de Turkse werkzoekenden is 55 procent meer dan vijfmaal afgewezen in de voorgaande twaalf maanden en onder Marokkaanse werkzoekenden is dat 33 procent. Onder Surinamers/Antillianen is dat 18 procent, hetgeen vergelijkbaar is met het percentage onder autochtone werkzoekenden (17 procent).

Ten opzichte van de eerdere survey uit 2005 zijn de verschillen tussen autochtonen en allochtonen in het percentage werkzoekenden dat één of meer keren werd afgewezen overigens afgenomen. Het percentage autochtone werkzoekenden dat in de voorgaande twaalf maanden wel eens afgewezen werd, was in beide surveys vergelijkbaar: 63 procent in 2005 en 62 procent in 2009. Onder Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen daalde het percentage afgewezen werkzoekenden significant van 83 procent in 2005 naar 71 procent in 2009.

Voor deze verschillen in afwijzingspercentages tussen etnische groepen zijn diverse factoren aan te wijzen, zoals verschillen in menselijk kapitaal (opleiding, vaardigheden) en sociaal kapitaal (netwerken) en verschillen in de regio en sector van de arbeidsmarkt waarbinnen men zoekt.³⁷ Maar mogelijk speelt discriminatie ook een rol.

Dit onderzoek biedt in elk geval de mogelijkheid om de vraag te beantwoorden in hoeverre afwijzingen door de respondenten zelf worden toegeschreven aan discriminatie op grond van herkomst, geloof of huidskleur. Uit Tabel 2.7 blijkt dat onder de ondervraagde allochtone groepen een kwart van de afgewezen sollicitanten in 2009 vermoedt dat er sprake is van discriminatie. Autochtone sollicitanten die afgewezen zijn denken niet dat er sprake was van discriminatie. Vermoedens van discriminatie leven het sterkst onder Marokkanen. Meer dan de helft van de afgewezen sollicitanten van Marokkaanse afkomst denkt dat discriminatie een rol heeft gespeeld en een op de vijf is daarvan overtuigd. Ook een kwart van de Turkse afgewezen sollicitanten vermoedt dat discriminatie een rol heeft gespeeld, maar deze groep is daar minder zeker van. Daarentegen zijn Surinaamse en Antilliaanse werkzoekenden van mening dat discriminatie geen rol heeft gespeeld bij de niet succesvolle sollicitatie.

Opvallend is dat in 2009 allochtone groepen minder vaak discriminatie als motief voor een afwijzing zien dan in 2005. Omdat het aantal respondenten dat bij sollicitaties is afgewezen per etnische groep gering is, dienen we de resultaten per etnische groep met de nodige voorzichtigheid te beschouwen. Bekijken we echter alle allochtone groepen tezamen, of alle Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen tezamen, dan blijkt er een significante daling te zijn van het percentage respondenten dat vermoedt dat zij bij het solliciteren op grond van hun huidskleur, geloof of land van herkomst gediscrimineerd worden.

Dit kan een indicatie zijn dat discriminatie bij werving en selectie minder vaak plaatsvindt dan in 2005, maar ook dat de percepties van betrokkenen zijn veranderd. In de afgelopen jaren is veel aandacht geweest voor discriminatie op de arbeidsmarkt. In campagnes is benadrukt dat het maken van onderscheid naar huidskleur of land van herkomst verboden is. Discriminatie zou daardoor minder vaak voor kunnen komen. Een alternatieve interpretatie is dat discriminatie vaker op meer subtiele, indirecte of verborgen wijze plaatsvindt.

Ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk wordt bijna nooit gemeld, zelfs niet indien men naar eigen zeggen zeker weet dat discriminatie een motief is geweest voor de afwijzing. Van alle respondenten die discriminatie hebben ervaren, meldt 95 procent dit nergens. Ook bijna 90 procent van de respondenten die zeker weten dat discriminatie een rol heeft gespeeld, melden dit niet. Slechts 2 à 3 procent meldt het bij de directie van het bedrijf of de instelling. Respondenten noemen de verwachting dat melden niet helpt als verreweg de belangrijkste reden om niet te melden.

R: [Vertelt over haar bijbaan in een verpleegtehuis, waar ze toestemming heeft gevraagd en gekregen, voor alle moslims onder het personeel, om in de pauze te bidden in de vergaderkamers.]

En daarna begonnen de verhalen. Ik hoorde vaak op de wandelgangen gesprekken dat mensen er niet blij mee waren. Waarom weet ik dan niet, want het was echt je eigen tijd en ik bedoel het je deed gewoon je werk en in plaats van pauze ging je bidden in je pauze. En uhm op een gegeven moment, ik bid altijd tijdens mijn pauze en op een gegeven moment, ging ik weer de vergaderzaal in en toen zag ik dat mijn kleedje weg was. Dus ik denk oke, ben ik aan iedereen gaan vragen van wie heeft het gezien en ben ik zelfs naar alle andere afdelingen gegaan en ik ben er nooit achtergekomen wie het was. Ik heb toen nog een brief achtergelaten en leg maar neer, je hoeft niet te zeggen wie je bent. Het is gewoon duidelijk een vorm van we zijn niet blij hiermee, leuk en aardig dat je gaan bidden, maar we zijn er gewoon niet blij mee dat je die mogelijkheid hebt. Ik heb het ook gehoord van andere collega's, tijdens uitjes hebben ze het vaak besproken onderling. Ja, dat waren voor mij toch allemaal tekenen je wordt niet geaccepteerd zoals je bent.

TABEL 2.7 Vermoedens van discriminatie op grond van herkomst, godsdienst of huidskleur bij afwijzingen tijdens het zoeken naar (ander) werk

	VERMOEDT GEEN DISCRIMINATIE	VERMOEDT DISCRIMINATIE, MAAR WEET HET NIET ZEKER	WEET HEEL ZEKER DAT AFWIJZING GEVOLG IS VAN DISCRIMINATIE	TOTAAL AANTAL AFGEWEZEN SOLLICITANTEN ¹
In 2005				
Turken	50%	38%	11%	100% (53)
Marokkanen	40%	24%	36%	100% (52)
Surinamers/Antillianen	83%	7%	10%	100% (54)
Alle allochtonen	62%	21%	16%	100% (181)
Autochtonen	98%	1%	1%	100% (101)
In 2009				
Turken	70%	25%	3%	100% (34)
Marokkanen	45%	36%	19%	100% (38)
Surinamers/Antillianen	98%	2%	0%	100% (31)
Alle allochtonen	73%	20%	7%	100% (122)
Autochtonen	100%	0%	0%	100% (68)

¹Aantal respondenten dat in de voorgaande twaalf maanden op zoek was naar een nieuwe baan en een of meerdere keren werd afgewezen of niet uitgenodigd.

Bron: Survey Discriminatie-ervaringen 2009

Discriminatie op het werk

Discriminatie op het werk kan een grote impact hebben op de betrokkenen. De omgang met collega's en leidinggevenden of met klanten, patiënten, leerlingen of stagiaires is bepalend voor de arbeidstevredenheid. Vervelende situaties op de werkvloer zijn ook vaak lastig te ontwijken, waarbij het zoeken naar een andere werkplek de meeste drastische stap is.

Aan de respondenten die in de afgelopen twaalf maanden werkzaam zijn geweest, is gevraagd of zij in die periode op hun werk discriminatie hebben ervaren. Vooral Turken en Marokkanen blijken discriminatie tijdens hun werk te ervaren. 16 procent van de Turken en 23 procent van de Marokkanen geeft aan discriminatie op het werk te ervaren.³⁸ Surinamers en Antillianen ervaren minder vaak discriminatie op het werk (11 procent).

Ten opzichte van het eerdere onderzoek uit 2005 is het percentage dat discriminatie op het werk ervaart, significant afgenomen onder Turkse, Surinaamse en Antilliaanse werkzame personen. Alleen onder Marokkanen is het percentage dat discriminatie op het werk ervaart stabiel gebleven. Opvallend is dat overige allochtonen (inclusief personen met een Indonesische herkomst) in 2009 vaker discriminatie op het werk ervaren dan in 2005.

Autochtonen ervaren op het werk nauwelijks discriminatie op grond van hun huidskleur, herkomst of geloof. Slechts 1 procent geeft aan discriminatie te ervaren. Vanwege het geringe aantal autochtone respondenten dat discriminatie ervaart, worden zij in deze subparagraaf verder buiten beschouwing gelaten.

TABEL 2.8 Ervaren discriminatie op het werk op grond van herkomst, godsdienst of huidskleur

ETNISCHE GROEP	PERCENTAGE WERKENDEN DAT OP HET WERK DISCRIMINATIE ERVAART ¹			
	2005		2009	
Turken	27%	(n=158)	16%	(n=192)
Marokkanen	24%	(n =154)	23%	(n =158)
Surinamers/Antillianen	16%	(n=181)	11%	(n=162)
Overige allochtonen	4%	(n=106)	20%	(n=77)
Autochtonen	1%	(n =515)	1%	(n =504)

¹Als percentage van het totale aantal respondenten (n) die in de voorafgaande twaalf maanden betaald werk hebben verricht.

Bron: *Survey Discriminatie-ervaringen 2005 en 2009*

Wat betreft de aard van de discriminerende bejegening gaat het vooral om discriminerende opmerkingen (door 55 procent van de allochtone respondenten met ervaren discriminatie genoemd) en het niet als gelijkwaardig behandeld worden (54 procent). Daarnaast komen in mindere mate het vermijden van contacten (14 procent) voor. Van de werkzame personen die discriminatie ervaren, geeft 7 procent aan last te hebben van treiteren. De meeste agressieve vormen van discriminatie, bedreigingen (5 procent) of zelfs fysiek geweld (2 procent), komen in verhouding weinig voor op het werk.

De meeste situaties waarbij men discriminatie ervaart doen zich voor op de werkvloer. Tweederde van de werkzame allochtone respondenten die discriminatie ervaren, heeft last van discriminatie op de werkvloer. Bij eenderde van de allochtonen die discriminatie ervaren, vindt dat plaats tijdens contact met klanten of cliënten. Andere situaties waarbij men discriminatie ervaart, hebben te maken met arbeidsvoorwaarden of -omstandigheden (11 procent) alsmede carrièremogelijkheden. Allochtonen die discriminatie op het werk ervaren, noemen daarbij specifiek het salaris (17 procent), promotie of doorstroom naar een nieuwe functie (9 procent) en uitstroom of ontslag(-dreiging) (4 procent).

Discriminatie op het werk wordt met name ervaren in contact met collega's. Ruim de helft van de allochtonen die discriminatie ervaren, geeft aan dat zij zich door collega's gediscrimineerd voelen. Maar ook leidinggevenden worden vaak genoemd als veroorzaker, in 40 procent van de gevallen. Ruim eenderde van de allochtonen die discriminatie ervaren, wijst op klanten, stagiaires, leerlingen of patiënten.

Bijna 70 procent van de ervaren discriminatie op het werk wordt nergens gemeld. Indien men zich gediscrimineerd voelt door leidinggevende(n), dan ligt dit percentage zelfs nog iets hoger. Gemiddeld genomen meldt slechts 20 procent van de allochtonen die discriminatie op het werk ervaren dit bij de directie, bedrijfsarts, maatschappelijk werk of vertrouwenspersoon.³⁹

Als reden om ervaren discriminatie op het werk niet te melden, wordt het vaakst genoemd dat men denkt dat melden niet helpt. Bijna eenderde van de allochtonen die discriminatie op het werk ervaren, geeft dit als reden aan om er geen melding van te maken.⁴⁰ Het maakt daarbij niet uit door wie (leidinggevende, collega's of klanten) men zich gediscrimineerd voelt. Een andere vaakgenoemde reden om discriminatie niet te melden is dat men het incident niet belangrijk genoeg vindt om te melden. Dit speelt vooral bij ervaren discriminatie door klanten, patiënten of leerlingen, en in mindere mate bij ervaren discriminatie door leidinggevend en collega's. Een andere reden om ervaren discriminatie door klanten, patiënten of leerlingen niet te melden is dat dit te veel tijd of moeite zou kosten. Bij ervaren discriminatie door leidinggevende of collega's wordt dit minder vaak als reden aangedragen om discriminatie niet te melden. Met name bij ervaren discriminatie door collega's geven respondenten aan het incident niet te melden omdat ze er geen aandacht aan willen schenken. Waarschijnlijk proberen zij op deze wijze de sfeer op de werkvloer niet verder te laten verslechteren.

In ongeveer een op de zes gevallen van ervaren discriminatie die niet gemeld worden, heeft de betrokkene het ervaren conflict zelf opgelost. Dit wordt met name genoemd bij incidenten met leidinggevend. Verder wordt bij ervaren discriminatie door leidinggevend relatief vaak als reden om niet te melden aangedragen dat men niet zeker weet of het discriminatie is.

Discriminatie op straat

Discriminatie in de publieke ruimte komt veelvuldig voor. Zoals in Tabel 2.9 is weergegeven, heeft een op de vijf allochtonen in Nederland in de afgelopen twaalf maanden discriminatie op straat meegemaakt. Marokkanen ervaren aanzienlijk meer discriminatie op straat dan alle andere allochtone groepen. Bijna eenderde van de Marokkanen geeft aan in het afgelopen jaar op straat gediscrimineerd te zijn geweest. Dit percentage is significant hoger dan onder Turken (21 procent) en Surinamers/Antillianen (20 procent). Opvallend is dat overige allochtonen daarentegen weinig discriminatie op straat ervaren. Tot slot ervaren autochtone Nederlanders op staat nauwelijks discriminatie.

Onder Turken en Surinamers/Antillianen zijn ervaringen met discriminatie op straat meer wijdverbreid dan vier jaar geleden. Het percentage Turken dat discriminatie meemaakt is gestegen van 14 naar 21 procent, een stijging die nagenoeg significant is ($p=0.051$). Onder Surinamers/Antillianen is er een significante stijging van 13 naar 20 procent ($p=0.045$). Onder Marokkanen, die het vaakst discriminatie op straat ervaren, is de mate van discriminatie echter stabiel gebleven.

TABEL 2.9 Ervaren discriminatie op grond van herkomst, godsdienst of huidskleur op straat¹

	% IN 2005	% IN 2009	VERANDERING ²
Marokkanen	33	30	0,63 n.s.
Turken	14	21	3,82*
Surinamers/Antillianen	13	20	4,03*
Overige allochtonen	5	4	0,67 n.s.
Alle allochtonen	18	20	1,38 n.s.
Autochtonen	1	2	1,62 n.s.

¹n = percentage respondenten dat in de afgelopen twaalf maanden op straat discriminatie op grond van huidskleur, land van herkomst of geloof heeft meegemaakt.

²Weergegeven is de chi-kwadraatwaarde voor de toets (met 1 vrijheidsgraad) van het verschil tussen beide jaren; n.s. = niet significant; * = significant (met $p < 0,05$).

Bron: Survey Discriminatie-ervaringen 2005 en 2009

Wat betreft de aard van de discriminatoire bejegeningen op straat hebben er geen veranderingen plaatsgevonden. Bij ervaren discriminatie op straat gaat het vooral om discriminerende opmerkingen (88 procent). Echter 13 procent van de respondenten met ervaren discriminatie geeft aan (ook) op straat bedreigd te zijn en in 8 procent gaat het bovendien om fysiek geweld. Bij geweld op straat gaat het vooral om incidenten waarbij geduwd, getrokken en/of gespuugd wordt (7 procent), maar soms is er ook sprake van slaan en/of trappen (4 procent) en incidenteel (1 procent) wordt er een steek- of vuurwapen gebruikt.

Allochtonen die op straat discriminatie ervaren, geven aan dat het merendeel van de daders autochtone Nederlanders zijn. Bij meer dan 80 procent van de allochtonen met discriminatie-ervaringen op straat is de genoemde dader een autochtoon. Overigens ervaren Surinamers en Indonesiërs minder vaak discriminatie door autochtone Nederlanders. Indien zij discriminatie ervaren op straat, is in ongeveer 60 procent van de gevallen sprake van een autochtone Nederlandse dader.

In mindere mate ervaren allochtonen ook discriminatie gepleegd door andere allochtonen. Het percentage vermelde daders van Turkse afkomst is 3 procent. Ook het percentage vermelde daders van Surinaamse afkomst en van Antilliaanse afkomst is 3 procent. Marokkanen daarentegen worden vaker als dader genoemd.

Bij 11 procent van het aantal incidenten is volgens opgaaf van degene die discriminatie ervaart, sprake van een dader van Marokkaanse afkomst. Met name Surinamers ervaren discriminatie van Marokkanen. Van de Surinamers die discriminatie ervaren op straat, geeft eenderde aan dat de dader van Marokkaanse afkomst is. Daarnaast ervaren Surinamers ook in mindere mate discriminatie door Turken.

Autochtone Nederlanders ervaren op straat nauwelijks discriminatie op grond van huidskleur, land van herkomst of geloof. In 2009 geldt dit voor iets minder dan 2 procent van de autochtone respondenten. Zij geven aan dat zij met name discriminatie door Marokkanen en Turken ervaren op straat.

De daders van discriminatie op straat zijn relatief vaak mannen (in meer dan 60 procent van de gevallen). Bij een kwart van de ervaren incidenten zijn jongens (onder de 18) betrokken. Discriminatie op straat beperkt zich niet tot vluchtige interacties tussen onbekende, toevallige voorbijgangers die iets vervelends roepen. Een kwart van de betrokkenen geeft aan dat de dader een bekende is. Bij eenderde gaat het om mensen die in de eigen buurt wonen.

Behalve bejegeningen op straat is aan de respondenten gevraagd of zij persoonlijk in de afgelopen twaalf maanden wel eens te maken hebben gehad met het vernielen, beschadigen of bekladden van hun eigendommen of woning vanwege hun geloof, huidskleur of afkomst. Dergelijke vernielingen komen minder vaak voor dan discriminerende bejegeningen op straat. Gemiddeld genomen is 3 procent van de allochtone respondenten in het afgelopen jaar geconfronteerd met vernielingen, beschadigingen of bekladdingen van eigendommen of woning waarbij het vermoeden bestaat dat hun geloof of afkomst daarbij een motief vormt. Onder Turken en Marokkanen (5 procent) ligt dit percentage significant hoger dan onder Surinamers/Antillianen (1 procent). Onder autochtonen komt dit nagenoeg niet voor (0,1 procent). Er zijn ten opzichte van 2005 geen relevante veranderingen. De daders zijn voor de betrokkenen vaak onbekend of anoniem. Maar daarnaast geeft vier op de tien betrokkenen aan dat de dader in de eigen buurt woont.

Discriminatie in horeca en uitgaansgelegenheden

Marokkanen en in mindere mate Turken ervaren het vaakst discriminatie in horeca- en uitgaansgelegenheden. In 2009 geeft 10 procent van de Marokkanen aan in het afgelopen jaar discriminatie te hebben meegemaakt. Dat is significant meer dan Surinamers/Antillianen (4 procent). Turken nemen een tussenpositie in (7 procent), waarbij zowel het verschil met Marokkanen als met Surinamers/Antillianen niet significant is.

Er is de laatste jaren veel aandacht geweest voor discriminatie in de horeca. In diverse steden zijn panels bestaande uit vertegenwoordigers van gemeente, politie, ADV's, jongerenorganisaties en Koninklijke Horeca Nederland opgericht om het deurseleid te monitoren. Uit deze survey blijkt dat gemiddeld genomen er ten opzichte van de vorige rapportageperiode sprake is van een lichte daling van ervaren discriminatie. Alleen onder Turken is de daling significant van 14 procent in 2005 naar 7 procent in 2009. Onder Marokkanen (van 13 naar 10 procent) en Surinamers/Antillianen (van 5 naar 4 procent) is er geen significante daling.

Discriminatie in horeca- en uitgaansgelegenheden wordt vooral ervaren tijdens bezoek aan disco's. Bijna 60 procent noemt dit als de gelegenheid waar men discriminatie heeft ervaren. Dit is overigens een lichte daling ten opzichte van vier jaar geleden.⁴¹ Ervaren discriminatie in cafés (bijna 30 procent) en restaurants (ongeveer 25 procent) speelt een minder grote rol.

Van degenen die discriminatie ervaren, geeft bijna negen van de tien aan zich gediscrimineerd te voelen door het personeel. Daarnaast noemt eenderde ook andere bezoekers als dader. Wat betreft de aard van de bejegening gaat het in negen van de tien gevallen om het niet als gelijkwaardig behandeld worden in het algemeen en in de helft van de gevallen om het weigeren van de toegang in het bijzonder.

Discriminatie in het openbaar vervoer

Van de mensen die gebruikmaken van het openbaar vervoer (inclusief taxigebbruik), heeft gemiddeld genomen 10 procent van de in 2009 ondervraagde allochtonen discriminatie in het openbaar vervoer meegemaakt. In 2009 zijn er geen significante verschillen in ervaren discriminatie tussen Marokkanen (11 procent), Turken (eveneens 11 procent) en Surinamers/Antillianen (13 procent).

Vier jaar geleden gaf nog 24 procent van de Marokkanen aan discriminatie in het openbaar vervoer te hebben meegemaakt, wat destijds meer dan het dubbele was van het percentage Turken (11 procent) en Surinamers/Antillianen (6 procent). Marokkanen voelen zich dus significant minder vaak gediscrimineerd in het openbaar vervoer dan vier jaar geleden, terwijl Surinamers/Antillianen zich juist iets vaker gediscrimineerd voelen. Onder Turken zijn er geen veranderingen opgetreden.

Autochtonen ervaren nauwelijks discriminerende bejegeningen in het openbaar vervoer; dit geldt in beide jaren voor minder dan 1 procent van de autochtonen die gebruikmaken van het openbaar vervoer.

Bij discriminatie in het openbaar vervoer gaat het vooral om discriminerende opmerkingen (gemiddeld in beide jaren 52 procent) en niet als gelijkwaardig behandeld worden (51 procent). Ook het vermijden van contacten (zoals 'niet naast je willen zitten') wordt genoemd (20 procent) evenals treiteren (24 procent).

Men ervaart discriminatie van de zijde van medepassagiers (ongeveer zes op de tien gevallen) maar ook van de zijde van personeel (eveneens ongeveer zes op de tien gevallen). Ervaren discriminatie door het personeel betreft vooral het niet als gelijkwaardig behandeld worden. Het merendeel van de discriminerende opmerkingen wordt volgens betrokkenen vooral gemaakt door medepassagiers, maar meer dan vier op de tien respondenten met dergelijke ervaringen noemt ook het personeel als dader.

Discriminatie tijdens het winkelen

De resultaten met betrekking tot discriminatie tijdens het winkelen zijn enigszins vergelijkbaar met die van een andere terrein binnen het publieke domein, namelijk het openbaar vervoer. Gemiddeld genomen heeft 12 procent van de allochtonen in het afgelopen jaar tijdens het winkelen discriminatie meegemaakt op grond van hun huidskleur, land van herkomst of geloof. Net als bij het openbaar vervoer, zijn de verschillen tussen Marokkanen (16 procent), Turken (12 procent) en Surinamers/Antillianen (15 procent) in 2009 niet significant.

Ook hier geldt dat er vier jaar geleden wel significante verschillen tussen deze etnische groepen bestonden en Marokkanen vaker dan andere groepen discriminatie ervoeren. In 2005 gaf 27 procent van de Marokkanen aan discriminatie te ondervinden, terwijl dit onder Turken (13 procent) en Surinamers/Antillianen (16 procent) significant lager was. Net als in het openbaar vervoer, zien we hier dat ervaren discriminatie onder Marokkanen significant minder wijdverbreid is dan vier jaar geleden. Onder Turken en Surinamers/Antillianen is de mate van ervaren discriminatie daarentegen stabiel gebleven.

Wat betreft degenen door wie men zich gediscrimineerd voelt, gaat het voor bijna 80 procent om het winkelpersoneel en voor ruime eenderde van de betrokkenen (ook) om andere klanten. Bij discriminatie tijdens het winkelen gaat het vooral om de ervaring dat men niet als gelijkwaardig behandeld wordt (bijna 70 procent van degenen die discriminatie ervaren). Daarnaast gaat het bij ongeveer een kwart van de gevallen om discriminerende opmerkingen.⁴²

Discriminatie tijdens sporten

Gemiddeld genomen heeft 7 procent van de allochtonen die in het afgelopen jaar aan sportactiviteiten hebben meegedaan, tijdens het sporten discriminatie ervaren op grond van huidskleur, land van herkomst of geloof. Er zijn daarbij geen significante verschillen tussen Turken, Marokkanen en Surinamers/Antillianen. Ook zijn er geen significante veranderingen opgetreden ten opzichte van vier jaar geleden. Onder autochtone sporters blijken gevoelens van discriminatie zich nauwelijks voor te doen. Slechts 0,3 procent geeft aan in het afgelopen jaar tijdens het sporten gediscrimineerd te zijn.

Bij discriminatie tijdens het sporten gaat het in veruit de meeste gevallen om discriminerende opmerkingen (83 procent). Daarnaast wordt ook het zich niet als gelijkwaardig behandeld voelen genoemd (27 procent).

Discriminatie door dienstverlenende instellingen

Publieke voorzieningen, zoals instellingen voor gezondheidszorg, maatschappelijk werk, schuldhulpverlening, sociale diensten, CWI's, wijkregisseurs en politie, dienen toegankelijk te zijn voor alle bevolkingsgroepen. Daarom is het van belang om na te gaan in hoeverre men in contacten met deze instellingen discriminatie ervaart.

Gemiddeld genomen zegt 4 procent van de Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen die in het afgelopen jaar contacten hebben gehad met een of meer dienstverlenende instellingen, last te hebben gehad van discriminatie. Dit is een significante daling ten opzichte van 2005 toen 9 procent zei last te hebben gehad van discriminatie. Vooral onder Surinamers/Antillianen is het percentage dat discriminatie ervaart sterk afgenomen van 9 naar 1 procent. Ook onder Marokkanen en Turken was er sprake van een daling, maar deze is niet significant. Bij Marokkanen daalde het percentage dat discriminatie ervaart van 11 procent in 2005 naar 6 procent in 2009 en onder Turken van 8 procent naar 5 procent. Overige allochtone groepen ervaren weinig discriminatie in contact met dienstverlenende instellingen (gemiddeld 1,2 procent) evenmin als autochtonen (0,3 procent).

Discriminatie wordt het vaakst ervaren in contact met de politie. Van de Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen die in contact komen met de politie, geeft gemiddeld genomen 17 procent aan zich daarbij gediscrimineerd te voelen. Dit geldt met name voor Marokkanen en in geringere mate voor Antillianen. Ten opzichte van 2005 is het percentage dat zich door de politie gediscrimineerd voelt, niet significant verschillend (respectievelijk 23 en 17 procent). Klachten over discriminatoire bejegening door de politie hebben vooral betrekking op de ervaring dat men niet als gelijkwaardig wordt behandeld. Een gering aantal respondenten noemt ook discriminerende opmerkingen, treiteren of zelfs fysiek geweld.

Naast ervaren discriminatie in contact met de politie, wordt discriminatie ervaren in contact met instellingen van de gezondheidszorg, de sociale dienst/UWV of CWI. Iets meer dan 1 procent van de Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen geeft aan in het afgelopen jaar discriminatie in de gezondheidszorg te hebben ervaren. Dit is vergelijkbaar met 2005 (2 procent). Het percentage Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen dat in de voorgaande twaalf maanden discriminatie heeft ervaren bij de sociale dienst/UWV is significant gedaald van 10 procent in 2005 naar 2 procent in 2009. Voor ervaren discriminatie bij het CWI geldt een geringe daling van 6 naar 2 procent.⁴³

Geen van de ondervraagde respondenten heeft discriminatie ervaren in contact met het maatschappelijk werk, de schuldhulpverlening of wijkregisseur.

2.2.8 MELDGEDRAG

Het overgrote deel van de ervaringen met discriminatie wordt nergens gemeld. Registratiecijfers van politie, justitie of ADV's geven dan ook slechts inzicht in het spreekwoordelijke topje van de ijsberg. Zoals uit Tabel 2.10 blijkt, wordt gemiddeld genomen meer dan 70 procent van de incidenten nergens gemeld.⁴⁴ Minder dan 10 procent van de respondenten heeft alle incidenten met ervaren discriminatie gemeld. Er zijn hierbij geen significante verschillen tussen etnische groepen. Ten opzichte van het vorige onderzoek in 2005 zijn er geen significante verschillen in het meldgedrag.

TABEL 2.10 Meldgedrag van ervaren discriminatie op grond van herkomst, godsdienst of huidskleur: gemelde incidenten

BEVOLKINGSGROEP	GEEN ENKEL INCIDENT GEMELD	ENKELE INCIDENTEN GEMELD	ALLE INCIDENTEN GEMELD	AANTAL RESPONDENTEN MET ÉÉN OF MEER DISCRIMINATIE ERVARINGEN (n)	
Turken	72%	18%	10%	100%	(101)
Marokkanen	75%	14%	11%	100%	(112)
Surinamers/Antillianen	74%	20%	6%	100%	(58)
Overige allochtonen	88%	4%	8%	100%	(20)
Autochtonen	70%	22%	9%	100%	(22)

Bron: Survey Discriminatie-ervaringen 2009

Bij welke instanties wordt gemeld?

In Tabel 2.11 is weergegeven bij welke instanties incidenten gemeld worden.⁴⁵ Slechts een gering deel van de ervaren incidenten wordt gemeld bij de politie. Dit heeft deels te maken met de ernst van de ervaren incidenten (zie § 2.2.2). Bij lang niet alle incidenten is een politieke of justitiële aanpak vanzelfsprekend.

Ook bij de leiding van de instelling (bedrijf waar men werkt, winkel, horecagelegenheid, vervoersbedrijf enzovoorts) waar het incident plaatsvond, wordt slechts een klein deel van het aantal incidenten gemeld. Terwijl het aanspreken van de leiding van de instelling vaak een eerste stap kan zijn in het bespreekbaar maken en oplossen van het probleem, meldt minder dan 12 procent van de allochtone respondenten hier ervaren incidenten met discriminatie.

Ook bij de laagdrempelige meldpunten voor discriminatie en gelijke behandeling wordt slechts een klein percentage van de incidenten gemeld. Ten slotte worden ook de mogelijkheden om te melden bij andere instellingen (Commissie Gelijke Behandeling, migrantenzelforganisaties enzovoorts) weinig benut.

R: Ik moest eens een keer iemand hebben van de Jeugdzorg, dus heel lang probeerde ik die mevrouw [medewerkster Jeugdzorg] te bereiken. Ik heb een paar keer boodschappen achtergelaten of ze mij terug wilde bellen, maar het is niet gebeurd. Dus na drie of vier dagen dacht ik: weet je wat? Ik geef gewoon een Nederlandse voor- en achternaam op. En ik heb een andere werktelefoon opgegeven. Binnen drie uur werd ik teruggebeld. Ik zat daar echt te trillen, dit was gewoon een bewijs van discriminatie. Ik heb drie dagen achter die vrouw aangezetten of ze me wilde bellen en dat deed ze niet. En toen ik een Nederlandse naam opgaf, belde ze meteen: 'ja met die en die.' Dus ik zei meteen: 'Ja, mevrouw u spreekt niet met die en die, maar met [naam respondent] die u al drie dagen lang probeert te bereiken.'

TABEL 2.11 Meldgedrag van ervaren discriminatie op grond van herkomst, godsdienst of huidskleur: instanties waar incidenten worden gemeld

BEVOLKINGSGROEP	MELDING BIJ POLITIE	MELDING BIJ LEIDING INSTELLING	MELDING BIJ MELDPUNT DISCRIMINATIE	MELDING BIJ ANDERE INSTELLINGEN	AANTAL RESPONDENTEN MET ÉÉN OF MEER DISCRIMINATIE ERVARINGEN (N)	
Turken	9%	14%	4%	9%	100%	(101)
Marokkanen	10%	5%	7%	8%	100%	(112)
Surinamers/Antillianen	2%	21%	0%	6%	100%	(58)
Overige allochtonen	4%	9%	0%	0%	100%	(20)
Autochtonen	8%	17%	0%	5%	100%	(22)

Bron: Survey Discriminatie-ervaringen 2009

Meldgedrag en de aard van het incident

Het meldgedrag hangt mede af van de aard van het incident en de impact die de discriminerende bejegening of gedraging heeft voor de betrokkene. Van een discriminerende opmerking van een toevallige passant wordt minder vaak melding gemaakt dan van meer agressieve gedragingen zoals bedreigingen en fysiek geweld.

In Tabel 2.12 is het meldgedrag weergegeven voor respondenten die verschillende typen van discriminerende bejegeningen of gedragingen hebben meegemaakt. De gegevens hebben hier alleen betrekking op Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse respondenten omdat onder de andere etnische groepen het aantal respondenten dat een of meerdere incidenten heeft meegemaakt gering is.

Incidenten worden vaak gekenmerkt door een combinatie van verschillende typen bejegeningen of gedragingen. Zo gaat het niet gelijkwaardig behandelen vaak gepaard met discriminerende opmerkingen, en fysiek geweld vaak met bedreigingen en discriminerende opmerkingen. In de tabel is het meldgedrag weergegeven van respondenten die een incident van een bepaalde aard (al dan niet in combinatie met een andere aard) hebben ervaren. Er zijn ook veel incidenten waarbij er alleen maar sprake is van discriminerende opmerkingen, deze zijn daarom apart in de tabel weergegeven.

Zoals verwacht mag worden, blijkt uit Tabel 2.12 dat incidenten waarbij (uitsluitend) discriminerende opmerkingen worden gemaakt, het minst vaak gemeld worden. Slechts een klein deel van dergelijke incidenten wordt gemeld. Maar ook bij de andere vormen van discriminatie is de bereidheid om ervaringen met discriminatie te melden gering. De meerderheid van de respondenten die ongelijke behandeling ervaren of merken dat contacten met hen vermeden worden omwille van hun huidskleur, herkomst of geloof, melden deze incidenten nergens. Indien deze discriminatie-ervaringen al gemeld worden, dan is het meestal bij de leiding van de instelling (zoals het bedrijf waar men werkt, de horecagelegenheid enzovoorts).

Ook bij de meer agressieve vormen van discriminatie blijkt een aanzienlijk deel van de respondenten deze incidenten niet te melden. Ook indien respondenten getreiterd of bedreigd worden, meldt minder dan de helft van de respondenten dit. Zelfs als er sprake is van vernielingen of fysiek geweld melden vier op de tien respondenten deze ernstige incidenten nergens. Meldingen bij de politie worden met name gedaan bij de meest agressieve vormen van discriminatie, in dit geval bedreigingen, vernielingen en fysiek geweld. Toch geldt ook hiervoor dat slechts een minderheid van de betrokkenen de politie inschakelt.

TABEL 2.12 Relatie tussen aard van de discriminerende bejegening en het meldgedrag¹

AARD VAN DE ERVAREN DISCRIMINATIE OP GROND VAN HERKOMST, GODSDIENST OF HUIDSKLEUR	GEEN ENKEL INCIDENT GEMELD	MELDING BIJ POLITIE	MELDING BIJ LEIDING INSTELLING	MELDING BIJ MELDPUNT DISCRIMINATIE	MELDING BIJ ANDERE INSTELLINGEN	TOTAAL (n) ²	
Uitsluitend discriminerende opmerkingen	90%	2%	4%	2%	4%	100%	(135)
Niet als gelijkwaardig behandeld	72%	8%	13%	4%	9%	100%	(390)
Vermijden van contacten	65%	7%	25%	9%	10%	100%	(108)
Treiteren	56%	9%	35%	4%	11%	100%	(69)
Bedreigingen	53%	20%	22%	9%	18%	100%	(57)
Vernielen, beschadigen, bekladden	38%	37%	17%	7%	18%	100%	(51)
Tegen de persoon gericht fysiek geweld	39%	43%	16%	20%	14%	100%	(41)

¹ Respondenten kunnen meerdere instellingen noemen, omdat ze eenzelfde incident bij meerdere instellingen melden en/of omdat ze meerdere incidenten hebben meegemaakt die ze bij verschillende instellingen hebben gemeld. Daarom is de som van de rijpercentages soms groter dan 100 procent.

² Aantal Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse respondenten die in de voorgaande twaalf maanden ten minste een keer de genoemde aard van discriminatie heeft ervaren.

Bron: Survey Discriminatie-ervaringen 2005 en 2009

2.2.9 REDENEN OM DISCRIMINATIE AL DAN NIET TE MELDEN

Ook uit de interviews voor het kwalitatieve deelonderzoek blijkt dat de meeste respondenten geen melding doen na het ervaren van discriminatie. In die interviews is allereerst nader ingegaan op hoe de deelnemers reageren op discriminatie-ervaringen. Op deze manier kunnen redenen om al dan niet te melden worden besproken binnen een breder kader van emoties, denkprocessen en gedragingen naar aanleiding van discriminatie-ervaringen.

Emoties en denkprocessen

Respondenten in het kwalitatieve deelonderzoek noemen als gevolg van ervaren discriminatie het meest de emoties machteloosheid, boosheid en het gevoel van onrechtvaardigheid. Deze emoties worden op een aantal manieren geuit: louter constaterend, samen met verklaringen en samen met uitspraken die neerkomen op berusting of gewenning.

Deelnemers constateren dat ze zich boos en machteloos voelen, onder andere omdat ze niet weten wat te doen. Zij menen dat discriminatie toch niet is te bewijzen en dat het heel veel moeite kost om uiteindelijk je gelijk te halen. Daarnaast speelt het gevoel dat het niet zal veranderen, dat de samenleving nu eenmaal zo werkt. Sommigen voelen zich een tweederangs burger, niet geaccepteerd als volwaardig lid van de Nederlandse samenleving. Het gevoel van machteloosheid en boosheid gaat bij sommigen vergezeld van verklaringen voor de ervaren situatie: zij geven aan waar de ervaren discriminatie door wordt veroorzaakt, en zeggen dat ze geen mogelijkheden zien om de negatieve invloed van die oorzaken tegen te gaan. Zo wordt de rol van de media genoemd, en gebeurtenissen zoals de aanslagen op 11 september 2001, factoren die volgens deelnemers leiden tot meer discriminatie. Ook menen sommigen dat de samenleving is verhard, dat het steeds meer geaccepteerd wordt om te discrimineren. Bij de meeste deelnemers gaan de gevoelens van boosheid en machteloosheid samen met uitspraken die neerkomen op berusting of gewenning. Zij zeggen dat je er toch niets aan kunt doen, en dat je er 'eelt' of 'een dikkere huid' van krijgt.

Gedrag

De interviews in het kwalitatieve deelonderzoek tonen verschillen in hoe deelnemers zich gedragen als gevolg van de discriminatie-ervaring en wat ze al dan niet ondernemen. In de denkprocessen en de emoties die volgen op een discriminatie-ervaring, speelt in de meeste gevallen vermijding (berusting, gewenning) een rol. Dit is ook terug te zien bij het gedrag naar aanleiding van de situatie. De meeste deelnemers vermijden de situatie en doen er geen melding van. Sommigen vermijden zoveel mogelijk situaties waarin ze verwachten dat ze gediscrimineerd kunnen worden. Ze zoeken minder contact met autochtonen, of stappen minder snel naar instanties waarmee ze een slechte ervaring hebben. Een gesprek met de 'dader' wordt vaak vermeden omdat men niet gelooft dat de situatie op te lossen is. In vrijwel alle interviews wordt genoemd dat er weinig aan discriminatie te doen is, om verschillende redenen. Men meent dat de media een negatieve rol spelen, of dat mensen die discrimineren hun gedrag toch niet zullen veranderen. Sommigen geloven niet dat mensen die discrimineren openstaan voor een gesprek. Angst voor de confrontatie wordt ook genoemd, bijvoorbeeld de angst om een baan kwijt te raken wanneer je iets wilt doen aan discriminerend gedrag op het werk.

Sommige deelnemers zoeken steun, bijvoorbeeld bij vrienden of familie. Het zoeken naar steun heeft vaak echter niet tot doel om een oplossing te zoeken voor de discriminatie-ervaring (*problem-focused coping*), maar om de boosheid en het gevoel van machteloosheid kwijt te kunnen (*emotion-focused coping*).

Enkele deelnemers ondernemen actie om iets aan de discriminatie-ervaring te doen. Men spreekt de dader aan, probeert bewijs te verzamelen, of probeert de eigen weerbaarheid te vergroten. Men vraagt de dader om uitleg of probeert te begrijpen waarom de dader dit gedrag vertoont. Sommigen proberen in een gesprek meer te vertellen over hun cultuur, en zeggen dat ze op die manier voor meer begrip zorgen voor verschillen en zo misverstanden en discriminatie kunnen voorkomen.

Deelnemers die actie ondernemen, proberen ook hun eigen weerbaarheid te vergroten, of zeggen dat dat de beste manier is om jezelf staande te houden en discriminatie te voorkomen. Het volgen van een opleiding, het beter leren spreken van de Nederlandse taal en het proberen rekening te houden met gebrek aan kennis bij de ander, worden genoemd als manieren om weerbaarder te worden. Deelnemers spreken ook hun zorg uit voor hun eigen kinderen, en geven aan dat ze proberen om hun kinderen weerbaar te maken. Niet alleen het volgen van een opleiding wordt belangrijk gevonden, men probeert kinderen ook bij te brengen dat het belangrijk is om escalatie te voorkomen.

Redenen om discriminatie niet te melden

Het overgrote deel van degenen die persoonlijk te maken hebben gehad met discriminatie, meldt dit dus nooit of niet altijd. Dit roept de vraag op welke redenen men heeft om ervaren discriminatie niet te melden. In Tabel 2.13 wordt een overzicht gegeven van de verschillende redenen die door de respondenten in de survey zelf worden aangeven. Men kon daarbij meerdere redenen noemen.

Gebrek aan kennis over waar en hoe men klachten over discriminatie zou kunnen melden, blijkt geen belangrijke reden te zijn om discriminatie niet te melden. Slechts een gering aantal respondenten noemt dit als reden om geen melding te doen. Dat blijkt ook uit andere resultaten. In het onderzoek is ook gevraagd of men bekend is met de mogelijkheid om discriminatie te melden bij verschillende instanties. Gemiddeld genomen geeft een grote meerderheid van de Turken, Marokkanen en Surinamers/Antillianen aan bekend te zijn met de mogelijkheid om meldingen van discriminatie te doen bij een ADV⁴⁶ (70 procent is daarmee bekend), de Commissie Gelijke Behandeling (68 procent) en het Meldpunt Discriminatie Internet (75 procent). Men is echter veel minder bekend met de mogelijkheid om discriminatie te melden bij de politie, slechts 29 procent is daarmee bekend.⁴⁷

TABEL 2.13 Redenen om ervaren discriminatie op grond van herkomst, godsdienst of huidskleur niet te melden¹

	MAROKKANEN	TURKEN	SURINAMERS/ ANTILLIANEN	CHI-KWADRAAT ²
Melden helpt niet	52%	44%	38%	3,33
Wil er geen aandacht aan besteden	42%	23%	50%	13,84**
Niet belangrijk genoeg om te melden	32%	32%	44%	2,79
Kost te veel tijd en moeite om te melden	36%	18%	26%	8,09*
Zelf opgelost	14%	7%	21%	6,26*
Weet niet waar en hoe te melden	8%	17%	5%	6,76*
Weet niet zeker of het discriminatie was	7%	3%	3%	1,93
Bang voor gevolgen van melden	4%	6%	26%	22,75**
Andere reden	7%	8%	7%	0,24
Totaal van degenen die discriminatie niet (altijd) melden (n)	100% (93)	100% (97)	100% (53)	

¹Als percentage van degene die ervaringen met discriminatie niet altijd hebben gemeld.

²Chi²-waarde voor de toets (met 2 vrijheidsgraden) van het verschil tussen de drie groepen;

* = $p < .05$; ** = $p < .01$.

Bron: Survey Discriminatie-ervaringen 2009

Ook onzekerheid over de vraag of men daadwerkelijk gediscrimineerd is, wordt niet vaak als reden genoemd om een ervaring niet te melden. Datzelfde geldt voor angst voor represailles. 'Angst voor de gevolgen van het melden' wordt door Turken en Marokkanen nauwelijks genoemd als argument. Deze angstgevoelens blijken echter wel sterker te leven onder Surinamers/Antillianen. Een verklaring hiervoor ontbreekt vooralsnog, temeer omdat in het vorige onderzoek in 2005 er bij dit motief geen verschillen zijn gevonden tussen de etnische groepen.

Een van de meest genoemde redenen om discriminatie niet te melden is de opvatting dat melden niet helpt. Met name voor Marokkanen en Turken is deze opvatting wijdverbreid. Men heeft blijkbaar weinig vertrouwen in de mogelijkheden of bereidheid van instanties om de situatie daadwerkelijk aan te pakken. Een tweede belangrijke reden is de houding dat men er zo min mogelijk aandacht aan wil besteden. Dit is een bekende *coping*-strategie om op een effectieve manier om te gaan met vervelende en vernederende ervaringen zoals discriminatie. Door er weinig aandacht aan te besteden tracht men de vervelende ervaringen het hoofd te bieden. Deze vermijdende *coping*-strategie kan er ook toe leiden dat men vervelende incidenten niet meer benoemt als discriminatie of ze als onbelangrijk definieert. Uit Tabel 2.13 blijkt dat het argument 'er geen aandacht aan willen besteden' bij alle etnische groepen een aanzienlijke rol speelt en onder Surinamers/Antillianen zelfs het vaakst genoemd wordt als reden om ervaren discriminatie niet te melden.

Andere vaakgenoemde redenen om niet te melden zijn de opvatting dat het ervaren incident niet belangrijk genoeg was om te melden - een opvatting die ook deel uitmaakt van een vermijdende *coping*-strategie - en het argument dat het te veel tijd en moeite kost om te melden. Tot slot blijkt een klein deel van de respondenten in staat om het probleem zelf op te lossen en dient om die reden geen melding in. De mogelijkheden om 'daders' aan te spreken en de conflictueuze situatie op te lossen zijn natuurlijk niet altijd aanwezig.

De redenen om een incident niet te melden variëren vanzelfsprekend met de aard en de ernst van het incident, net zoals dat geldt voor de mate waarin incidenten worden gemeld (zie § 2.2.8). De geobserveerde verschillen tussen Marokkanen, Turken en Surinamers/Antillianen zoals weergegeven in Tabel 2.13 kunnen daarom ook samenhangen met verschillen in de aard van de incidenten die men meemaakt en/of met mogelijke verschillen in *coping*-strategieën.⁴⁸

In de interviews voor het kwalitatieve deelonderzoek is een veel gegeven antwoord dat melden geen zin heeft omdat discriminatie niet is op te lossen. Er wordt gezegd dat de mentaliteit van mensen die discrimineren niet te veranderen is. Je kunt er dus beter maar geen aandacht aan besteden, en, zo zeggen sommige deelnemers, situaties vermijden waar je met discriminatie geconfronteerd kunt worden. Een ander veelgehoord antwoord is dat het te moeilijk is om bewijs te vinden, of dat de procedure veel te veel tijd zal kosten. Opvallend is dat de deelnemers die menen dat melden geen zin heeft, het melden bij een instantie vaak associëren met 'de confrontatie aangaan', of 'proberen het probleem op te lossen', en niet met 'steun zoeken' of 'je verhaal kwijt kunnen'.

Respondenten zeggen ook dat ze gewend raken aan discriminatie en het accepteren. Melden kost dan alleen maar tijd en men wil er geen aandacht aan besteden. Een minder vaak genoemde reden om niet te melden is onbekendheid met de mogelijkheid om te melden. De deelnemers geven echter dan wel aan dat ze weten van het bestaan van ADV's en de Commissie Gelijke Behandeling, maar ze hebben vaak geen idee wat zo'n instantie kan betekenen, of hebben twijfels over de professionaliteit ervan. Sommige deelnemers zijn bang voor teveel rompslomp.

R: [over het indienen van een klacht]: Het moeilijke daarmee is, is dat je vaak geen poot hebt om op te staan. Discriminatie is niet tastbaar, je kan het niet zelf aantonen dat je daar ook echt een klacht mee kan indienen en daarom doe je het dan ook meestal niet.

R: Het is niet dat ik bij de minste of geringste weer dat er iets gebeurt dat ik weer een klacht ga indienen. Ja, je raakt eraan gewend, dat probeerde ik dus te zeggen. Je krijgt een dikkere huid, je raakt eraan gewend. Maar als er weer zoiets, dat ik mij zo vernederd ga voelen, dan denk ik dat ik dat ga doen, weer een klacht ga indienen. Maar niet om kleine dingetjes, wat we al gewend zijn, dat zal ik niet doen. Dus het is niet dat ik eerdere keer aan de telefoon hang, van o ze hebben me gediscrimineerd. Nee, ik probeer het eerst zelf op te lossen, met praten eigenlijk. En lukt dat niet, is het weer die druppel, dan zal ik wel weer bellen.

Een andere groep deelnemers meldt niet vanwege de angst niet serieus genomen te worden. Sommigen zeggen dat ze niet als 'zielepoet die er niet tegen kan' beschouwd willen worden, en zien het niet zitten om de discussie aan te gaan om wel serieus genomen te worden. Sommige deelnemers noemen als argument om niet te melden dat ze geen idee hebben wat de resultaten van het melden zijn, en zeggen dat ze misschien wel zouden melden als duidelijker is wat de effecten zijn. Daarbij worden twijfels geuit door deelnemers die weten dat er maar weinig gemeld wordt: als er al zo weinig gemeld wordt, zo redeneert men, dan heeft het toch geen zin als ik als een van de weinigen wel een klacht indien?

Redenen om discriminatie wel te melden

Naast de vraag naar de redenen om ervaren meegemaakte incidenten *niet* te melden, is respondenten ook de algemene vraag voorgelegd - los van daadwerkelijk meegemaakte incidenten - wat voor hen persoonlijk een reden zou zijn om discriminatie te melden. Deze vraag is aan alle respondenten voorgelegd. In Tabel 2.14 zijn deze redenen weergegeven voor de grootste groepen minderheden. Het vaakst worden motieven genoemd gericht op het aanpakken van de discriminatoire situatie, zoals de wens om herhaling te voorkomen en het aanpakken van de daders. Het versterken van de eigen mogelijkheden om de situatie te veranderen ('advies krijgen over wat ik zelf kan doen'), wordt daarbij minder vaak genoemd. Ook het verwerven van sociale steun in de vorm van een luisterend oor ('mijn verhaal kwijt kunnen') wordt genoemd als reden om discriminatie te melden.

R²: Je wordt gewoon niet geaccepteerd als die persoon die je bent, dan heb je gewoon het gevoel dat je geweigerd wordt aan de hand van je uiterlijk en niet aan de hand van je kwaliteit. Ik heb dat twee keer meegemaakt toen ik gesolliciteerd heb. Ik ben twee keer al afgewezen echt puur vanwege mijn hoofddoek, dat hebben ze gewoon duidelijk gemaakt, van we nemen je aan als je je hoofddoek afdoet. Een keer ben ik erachteraan gegaan, toen heb ik [een antidiscriminatievoorziening] ingeschakeld. Ik heb er een zaak van gemaakt, uiteindelijk ben ik er niet gaan werken, want ja als je mij niet accepteert dan zal je na de zaak niet anders tegen mij aankijken.

Ik heb ook een keer bij [een warenhuis], daar heb ik ook gesolliciteerd. Daar moest ik allerlei rekentesten om achter de kassa te kunnen werken. En die man, nadat ik al die testen had afgelegd en alles had gehaald, zei hij van ja ik neem je niet aan. Je zou vandaag mogen beginnen als die hoofddoek maar afgaat. Toen zei ik ook tegen hem van ja als jij dat van te voren al wist, waarom moest ik dan al die procedures afgaan, als je dat toch al weet. Dat was dus heel duidelijk, van ik neem jou alleen aan als jij die hoofddoek afdoet. Niet als persoon zoals je nu bent, want dan ben je niet de geschikte persoon. Maar als je hem afdoet, dan ben je wel, dat is gewoon duidelijk van...

TABEL 2.14 Redenen om ervaren discriminatie op grond van herkomst, godsdienst of huidskleur te melden¹

	MAROKKANEN	TURKEN	SURINAMERS/ ANTILLIANEN	CHI KWADRAAT ²
Ik wil mijn verhaal kwijt kunnen	22%	24%	31%	4,60
Ik wil advies krijgen over wat ik zelf aan de situatie kan doen	16%	15%	33%	27,09**
Ik wil psychologische/morele ondersteuning bij het verwerken van een discriminatie-ervaring	5%	7%	9%	1,84
Ik wil het voorval publiekelijk bekend maken	20%	13%	22%	6,45*
Ik wil uitzoeken of het daadwerkelijk (wettelijk verboden) discriminatie is	15%	10%	27%	26,90**
Ik wil herhaling voorkomen	38%	41%	51%	7,80*
Ik wil de dader(s) aanpakken (aanspreken op discriminerend gedrag of uitlatingen)	43%	40%	59%	17,69**
Ik wil de relatie met de dader verbeteren	11%	12%	4%	10,59**
Anders	18%	26%	1%	57,59**
Totaal (aantal respondenten)	100% (230)	100% (261)	100% (212)	

¹ Respondenten konden meerdere van de voorgelegde redenen noemen als antwoord op de vraag 'Wat zou voor u een reden zijn om discriminatie te melden?'

² Chi²-waarde waarde voor toets (met 2 vrijheidsgraden) van het verschil tussen de drie groepen;

* = $p < .05$; ** = $p < .01$.

Bron: Survey Discriminatie-ervaringen 2009

Uit de interviews voor het kwalitatieve deelonderzoek blijkt dat een klein deel van de deelnemers die actie ondernemen, bij een instantie melding doet van de discriminatie-ervaring. Het gaat daarbij om werkgevers, onderwijsinstellingen, zelforganisaties, de politie en ADV's. De weinige deelnemers die melding doen van een discriminatie-ervaring hebben daarvoor verschillende redenen. In de eerste plaats wordt de ernst van de ervaring genoemd: als een baan op het spel staat, of als er sprake is van geweld (situaties die men als ernstiger beschouwt dan bijvoorbeeld beledigingen op straat), dan overweegt men om melding te doen. Daarbij wordt wel vaak twijfel uitgesproken over de vraag of het melden iets oplevert.

R: (in reactie op de vraag waarom ze over discriminerende pesterijen en vernielingen bij haar woning wel een klacht heeft ingediend en over andere discriminatie-ervaringen niet): Omdat het, omdat het op een gegeven moment, het is in mijn woonomgeving. Het is te dichtbij gekomen, het is echt te dichtbij gekomen. Als ik niet eens rustig in mijn eigen huis kan zitten en ik onrustig word en ik kreeg op een gegeven moment hartkloppingen, woedeaanvallen. Nee, dat gaat mij gewoon te ver. Mensen willekeurig op straat, kans is dat ik ze nooit meer tegen kom. Als het in een winkel gebeurt dan weet ik daar hoef ik dus niet meer naartoe te gaan. Ik ga niet mijn geld investeren in een winkel die mij niet als klant ziet, maar als een ongewenst ongedierte, begrijp je wat ik bedoel. Daar ga ik gewoon niet naar toe. Dit is in mijn leefomgeving, in mijn woonomgeving, in mijn huis en dan ga je te ver.

Men zal ook eerder geneigd zijn te melden wanneer men gediscrimineerd wordt door een instantie of een gezagsdrager. Dat laatste wordt als ernstiger beschouwd, omdat het een gevoel van machteloosheid veroorzaakt en het vertrouwen in de rechtsstaat aantast. Zorg voor de kinderen is, vooral bij moeders, een belangrijke reden om melding te doen, bijvoorbeeld bij een onderwijsinstantie. Vooral Turkse en Marokkaanse moeders zijn bezorgd over de discriminatie-ervaringen van hun kinderen. Ze proberen hun kinderen weerbaarder te maken. Vooral als ze bang zijn dat situaties uit de hand lopen, stappen ze naar een instantie toe. In het algemeen wordt gezegd dat melden belangrijk is om te voorkomen dat anderen in de toekomst hetzelfde overkomt. Enkele deelnemers die duidelijke aanwijzingen zien voor discriminatie bij een sollicitatie, doen melding in de hoop dat het bedrijf wordt aangepakt en zijn beleid verandert.

R: Nou, niet zozeer voor jou zelf. Ik zou willen dus bijvoorbeeld dat iemand die daarna bij zo'n bedrijf solliciteert dat niet meer hoeft mee te maken. Gewoon naar je medemens toe. Dat je dan denkt van misschien heb jij het niet gehaald. Voor een ander kan dat nog wel verandering betekenen en dat is dan genoeg voor mijn gevoel.

R: Mijn wens was dat ik heel graag wilde dat [voormalig werkgever] verplicht werd om iets met mijn klacht te doen. [...] Ik wil dat binnen [organisatie waar respondent werkzaam was] wat mij betreft tot aan de hoogste baas gaat. Dat ze weten wat er gebeurd is en daadwerkelijk iets mee doen, wat nodig is. Maar ik wil dat het serieus genomen wordt, dat het besproken wordt.

Enkele deelnemers doen melding omdat ze het signaal willen afgeven dat ze niet over zich heen laten lopen. Als je dat niet doet, dan blijven ze je discrimineren, zo wordt geredeneerd. Ten slotte zijn er deelnemers die melding doen omdat ze niet met het gevoel van boosheid of machteloosheid willen blijven lopen. Sommigen willen weten wat de dader bewogen heeft. Anderen vinden het heel belangrijk om door een instantie serieus genomen te worden, om zo het gevoel van machteloosheid weg te nemen en weer wat meer vertrouwen te krijgen in de samenleving of de rechtsstaat. Zeker als bij de discriminatie-ervaring gezagsdragers een negatieve rol spelen (discrimineren, of de vraag om hulp niet serieus nemen), wordt het belangrijk gevonden dat een instantie het ontstane gebrek aan vertrouwen weer herstelt.

De deelnemers van wie een klacht door een instantie is behandeld, geven weer dat het weg nemen van machteloze gevoelens een belangrijk effect van melden is. Er wordt daarbij opgemerkt dat het niet altijd nodig is om de situatie op te lossen, zeker als dat vanwege gebrek aan bewijs moeilijk of onmogelijk is. De steun wordt als belangrijk ervaren: je wordt serieus genomen, je hebt meer het gevoel dat je een plek hebt in de samenleving, en je kan het gebeurde gemakkelijker afsluiten.

R: Ik had wel iets van, ik ben opgelucht, ik heb het kunnen vertellen, ze hebben er serieus een zaak van gemaakt. Ik voelde me wel serieus genomen. Niet meer zo, machteloos zal ik maar zeggen, ook al is er niks uitgekomen, dat maakt voor mij niks meer uit, maar wel dat er poging gedaan is. Ik was er heel tevreden over eigenlijk.

2.2.10 ERVAREN DISCRIMINATIE EN HOUDINGEN TEGENOVER DE NEDERLANDSE SAMENLEVING

In de inleiding van dit hoofdstuk stelden we dat het bij de ervaringen met discriminatie niet gaat om de feitelijke (in dit geval objectief vastgestelde) discriminatie, maar om de betekenissen die de ondervraagden zelf geven aan hun ervaringen. Ervaringen van discriminatie kunnen leiden tot spanningen tussen etnische groepen en een geringere verbondenheid met de Nederlandse samenleving.

Uit de survey van 2009 blijkt dat allochtonen die in de afgelopen twaalf maanden discriminatie op grond van herkomst, huidskleur of geloof hebben ervaren zich significant minder met Nederland identificeren dan allochtonen die geen discriminatie ervaren.⁴⁹ Zij voelen zich minder thuis in Nederland en voelen een minder sterke band met Nederland. Over de causaliteit kan met dit onderzoek geen uitspraak worden gedaan. Wanneer men zich gediscrimineerd voelt, kan dat leiden tot minder identificatie met Nederland. Anderzijds is niet uit te sluiten dat mensen die zich minder identificeren met Nederland eerder bepaalde situaties als discriminatie zullen bestempelen. Waarschijnlijk treden beide oorzaak-gevolgrelaties tegelijkertijd op.

Naast identificatie met Nederland is ook disidentificatie met Nederland onderzocht. Immers, een lage mate van verbondenheid (lage identificatie) hoeft niet te betekenen dat men zich afzet tegen de Nederlandse samenleving en zichzelf niet als lid van de Nederlandse samenleving beschouwt.⁵⁰ Ervaren discriminatie hangt significant samen met zowel de mate van identificatie met Nederland als de mate van disidentificatie met Nederland. Allochtonen die discriminatie ervaren identificeren zich minder sterk met Nederland en beschouwen zich vaker niet als lid van de Nederlandse gemeenschap.⁵¹ Voorts is aan respondenten gevraagd of Nederland een gastvrij land is, waar de rechten van allochtonen gerespecteerd worden en waar men als allochtoon alle kansen krijgt. Zoals verwacht, blijken allochtonen die discriminatie ervaren Nederland als een minder gastvrij land te beschouwen dan degenen die geen discriminatie ervaren.

Wat betreft hun eigen leefsituatie, blijken allochtonen die discriminatie ervaren significant minder tevreden te zijn over hun eigen leven en levensomstandigheden dan zij die geen discriminatie ervaren. Tot slot is het politiek vertrouwen onder allochtonen die discriminatie ervaren significant lager.

2.3 CONCLUSIE

Afname van ervaren discriminatie

Ten opzichte van het eerdere onderzoek in 2005, is de mate van ervaren discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en/of huidskleur enigszins gedaald. Onder de vier grootste etnische minderheidsgroepen - Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen - is het percentage mensen dat discriminatie ervaart, significant gedaald van gemiddeld 47 procent in 2005 naar gemiddeld 41 procent in 2009.

De daling doet zich met name voor bij ervaren discriminatie op grond van het geloof onder Turken en Marokkanen. In 2005 gaf 26 procent van de Turkse en 36 procent van de Marokkaanse respondenten aan discriminatie te ervaren op grond van hun geloof, in het onderzoek van 2009 gaat het om respectievelijk 17 en 25 procent.

Marokkanen ervaren het vaakst discriminatie

Er bestaan grote verschillen in ervaren discriminatie tussen etnische groepen. Marokkanen geven het vaakst aan dat ze discriminatie ervaren. De helft van de Marokkaanse respondenten geeft aan in het afgelopen jaar op één of meerdere terreinen discriminatie te hebben ervaren. De verschillen tussen etnische groepen in de mate waarin men discriminatie ervaart, treden op bij vrijwel alle maatschappelijke terreinen. Of het nu gaat om discriminerende opmerkingen op straat, discriminatie op de werkvloer, of bij het solliciteren, telkens ervaren Marokkanen het vaakst discriminatie, gevolgd door Turken en vervolgens Surinamers en Antillianen. Onder Indoneziërs en autochtone Nederlanders zijn er relatief minder discriminatie-ervaringen.

Aard van de ervaren discriminatie

Discriminerende opmerkingen en niet als gelijkwaardig behandeld worden, worden verreweg het vaakst genoemd als vormen van ervaren discriminatie. Beide vormen treden ook vaak gelijktijdig op. Vooral Marokkanen en Turken zeggen relatief vaak ernstige discriminatie-incidenten te hebben meegemaakt. Onder Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen is de prevalentie van ernstige discriminatie-ervaringen licht gedaald. Bovendien is er sprake van een afname van ernstige discriminatie-ervaringen sinds 2005.

Men ervaart discriminatie vooral als een probleem indien het een belemmering vormt voor maatschappelijke participatie of zelfontplooiing en indien de dader een professional of gezagsdrager is, die in de uitoefening van zijn of haar functie mensen (vermeend) ongelijk behandelt. De meer agressieve vormen van discriminatie, zoals vernielingen, bedreigingen en lichamelijk geweld, komen het minst vaak voor, maar het gaat nog wel om substantiële percentages. Onder Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen die discriminatie ervaren, is er bij een op de acht gevallen volgens de betrokkenen sprake van bedreiging en/of geweld.

Jongeren ervaren vaker discriminatie dan ouderen

In het algemeen vermelden jongeren tussen 16 en 29 jaar het vaakst dat ze te maken hebben met discriminatie en 50-plussers het minst. Dat jongeren vaker discriminatie ervaren is vermoedelijk deels toe te schrijven aan het feit dat ze zich vaker in situaties begeven waar discriminatie op kan treden en dat agressiviteit in deze leeftijdsgroep meer voorkomt dan in oudere groepen. Het opleidingsniveau speelt een minder grote rol. Binnen elke etnische groep bestaan er geen significante verschillen in ervaren discriminatie tussen lager opgeleiden, middelbaar en hoger opgeleiden. Wel lijkt het erop dat onder Surinamers en Antillianen met name lager opgeleiden meer discriminatie ervaren, terwijl onder Turken en Marokkanen ook middelbaar en hoger opgeleiden relatief vaak discriminatie ervaren.

Onder Antillianen en Surinamers blijkt er geen significant verschil in ervaren discriminatie te bestaan tussen mannen en vrouwen. Turkse en Marokkaanse mannen daarentegen geven (significant) vaker aan discriminatie ervaren te hebben dan vrouwen.

Vermeende daders: hoofdzakelijk volwassen mannen van autochtone afkomst

Bij ongeveer 10 procent van de gevallen van ervaren discriminatie zijn de 'daders' anoniem of is de etniciteit onbekend. Als we deze buiten beschouwing laten, dan geldt dat in bijna negen van de tien gevallen autochtone Nederlanders worden genoemd als degenen die discrimineren. Er zijn hierbij geen significante verschillen waar te nemen tussen discriminatie ervaren door Marokkanen, Turken, Surinamers, Antillianen of andere allochtonen. In de overige gevallen is de 'dader' van allochtone afkomst. Het gaat dan deels om autochtonen die discriminatie ervaren van allochtonen, met name van Marokkanen. Maar ook gaat het daarbij om discriminatie van allochtonen door allochtonen.

Wat betreft leeftijd en sekse van degenen die als daders worden beschouwd, vormen volwassen mannen de belangrijkste categorie. In ongeveer 80 procent van de gevallen worden zij genoemd als (mede)dader(s). Daarnaast worden in iets minder dan de helft van de gevallen volwassen vrouwen als (mede)dader(s) genoemd. Jongeren worden daarentegen veel minder vaak genoemd als dader. Jongens worden in iets minder dan een kwart van de gevallen als (mede)dader genoemd en meisjes in ongeveer 11 procent van de gevallen.

De meeste discriminatie-ervaringen worden niet gemeld

Het blijkt dat gemiddeld genomen meer dan 70 procent van de incidenten nergens gemeld wordt. Minder dan 10 procent van de respondenten heeft alle incidenten met ervaren discriminatie gemeld. Ten opzichte van het vorige onderzoek in 2005 zijn er geen significante verschillen in het meldgedrag. Gemiddeld genomen geeft een grote meerderheid van de Turken, Marokkanen en Surinamers/Antillianen aan bekend te zijn met de mogelijkheid om meldingen van discriminatie te doen bij een antidiscriminatievoorziening (70 procent is daarmee bekend), de Commissie Gelijke Behandeling (68 procent) en het Meldpunt Discriminatie Internet (75 procent). Men is echter veel minder bekend met de mogelijkheid om discriminatie te melden bij de politie, slechts 29 procent is daarmee bekend.

Redenen om discriminatie-ervaringen niet te melden

De redenen om een incident niet te melden variëren vanzelfsprekend met de aard en de ernst van het incident. Gebrek aan kennis over waar en hoe men klachten over discriminatie zou kunnen melden, blijkt geen belangrijke reden te zijn om discriminatie niet te melden. Ook onzekerheid over de vraag of men daadwerkelijk gediscrimineerd is, wordt niet vaak als reden genoemd om een ervaring niet te melden. Datzelfde geldt voor angst voor represailles. 'Angst voor de gevolgen van het melden' wordt door Turken en Marokkanen nauwelijks genoemd als argument. Deze angstgevoelens blijken echter wel sterker te leven onder Surinamers/Antillianen.

Een van de meest genoemde redenen om discriminatie niet te melden, is de opvatting dat melden niet helpt. Met name voor Marokkanen en Turken is deze opvatting wijdverbreid. In diepte-interviews is doorgevraagd: waarom heeft melden dan geen zin? Daarop is door veel respondenten geantwoord dat discriminatie niet is op te lossen. Men meent dat de mentaliteit van mensen die discrimineren niet te veranderen is. Je kunt er dus beter maar geen aandacht aan besteden, en, zo zeggen sommige deelnemers, situaties vermijden waar je met discriminatie geconfronteerd kunt worden.

Discriminatie kan leiden tot een gevoel van machteloosheid, en dat gevoel is in de diepte-interviews vaak geuit in de context van uitspraken over ontwikkelingen in de samenleving - bijvoorbeeld de 'verharding' of de rol van de media - waar 'je toch niets aan kunt doen'. En waarom zou je melding doen als discriminatie toch niet op te lossen is?

Opvallend is dat de deelnemers aan de diepte-interviews die menen dat melden geen zin heeft, het melden bij een instantie als een antidiscriminatievoorziening vaak associëren met 'de confrontatie aangaan' of 'proberen het probleem op te lossen', en niet met 'steun zoeken' of 'je verhaal kwijt kunnen'.

Een tweede belangrijke reden om niet te melden is de houding dat men er zo min mogelijk aandacht aan wil besteden, zo blijkt uit de survey. Dit argument blijkt bij alle etnische groepen een aanzienlijke rol te spelen en wordt onder Surinamers/Antilianen zelfs het vaakst genoemd als reden om ervaren discriminatie niet te melden. Andere vaakgenoemde redenen om niet te melden zijn de opvatting dat het ervaren incident niet belangrijk genoeg is om te melden en het argument dat het te veel tijd en moeite zou kosten om te melden. Tot slot blijkt een klein deel van de respondenten in staat om het probleem zelf op te lossen en dient om die reden geen melding in.

Redenen om discriminatie-ervaringen wel te melden

Ook is aan alle respondenten de vraag voorgelegd wat voor hen persoonlijk een reden zou zijn om discriminatie te melden. Het vaakst worden motieven genoemd waarbij de discriminatoire situatie wordt aangepakt, zoals de wens om herhaling te voorkomen en het aanspreken van de daders. Het versterken van de eigen mogelijkheden om de situatie te veranderen ('advies krijgen over wat ik zelf kan doen'), wordt daarbij minder vaak genoemd. Ook het verwerven van sociale steun in de vorm van een luisterend oor ('mijn verhaal kwijt kunnen') wordt genoemd als reden om discriminatie te melden.

De respondenten in de diepte-interviews vertellen dat ze eerder geneigd zijn te melden wanneer ze gediscrimineerd worden door een instantie of een gezagsdrager. Dat laatste wordt als ernstiger beschouwd, omdat het een gevoel van machteloosheid veroorzaakt en het vertrouwen in de rechtsstaat aantast. Een andere belangrijke reden om melding te doen is, vooral bij moeders, de zorg voor kinderen.

- 17 De opzet en vorm van dit onderzoek is ten behoeve van de eerste Monitor Rassendiscriminatie in 2005 ontworpen door Harry van den Berg (als universitair hoofddocent verbonden aan de afdeling Methoden en Technieken van Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek) van de Vrije Universiteit Amsterdam, en Jeanine Evers, docent onderzoeksmethoden aan de Universiteit voor Humanistiek in Utrecht en verbonden aan het platform voor kwalitatief onderzoek KWALON. Opzet en vorm zijn bij het onderzoek voor de onderhavige monitor nagevolgd.
- 18 Marcel Coenders is verbonden aan de onderzoeksgroep ERCOMER van de Universiteit Utrecht en verantwoordelijk voor het survey-onderzoek. Igor Boog en Wies Dinsbach zijn onderzoekers bij het landelijk expertisecentrum van Art.1 en zijn verantwoordelijk voor de coördinatie van het onderzoeksproject en het kwalitatieve deelonderzoek. Aan het onderzoeksproject is ook meegewerkt door Saskia van Bon en Gregor Walz (onderzoekers bij het landelijk expertisecentrum van Art.1), door Nanda Jansen (student aan de Universiteit van Amsterdam) en Kim Jurgens (student aan de Universiteit van Utrecht).
- 19 J. Dagevos & M. Gijsberts (red.), *Jaarrapport Integratie 2007*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) 2007.
- 20 Het veldwerk van het survey-onderzoek in 2005 en in 2009 is uitgevoerd door TNS NIPO. In beide jaren is de steekproef niet volledig representatief voor de verschillende etnische groepen. Door per etnische groep een weging toe te passen op grond van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en regio is het mogelijk om populatiekenmerken te schatten op grond van de steekproefuitkomsten. Bij deze schattingen dient uiteraard rekening te worden gehouden met onnauwkeurigheidsmarges. De grootte van deze marges kan variëren en is mede afhankelijk van de omvang van de steekproef per etnische groep.
- 21 M. Dolfing & F. van Tubergen, 'Bensaïdi of Veenstra. Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland', *Sociologie* 2005-4, p. 407-422.
- 22 D. Pager & L. Quillian, 'Walking the Talk? What Employers Say Versus What They Do', *American Sociological Review*, 2005-70, p. 355-380.
- 23 W. Dinsbach, M. Coenders & I. Boog, *Kerncijfers 2008. Landelijk overzicht van discriminatieklachten geregistreerd bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten in Nederland*, Rotterdam: Art.1 2009.
- 24 F. Tas & W. de Wit, POLDIS 2008, *Criminaliteitsbeeld Discriminatie*, Apeldoorn/Nijmegen: Politieacademie/ITS 2009.
- 25 Tenzij anders vermeld, zijn statistische verschillen en samenhang getoetst met een significantieniveau van 5 procent.
- 26 Met een chi² toets met 1 vrijheidsgraad en een significantieniveau van 5 procent.
- 27 M. Gijsberts & M. Vervoort, 'Wederzijdse beeldvorming', in: Dagevos & Gijsberts 2007, p. 282-310.
- 28 L. Hagendoorn, *De verhoudingen tussen culturen en groepen*, Utrecht: Universiteit Utrecht, 2008.
- 29 Ook bij de minder vaak voorkomende discriminatie door overheids- en publieke diensten, is niet per afzonderlijke dienst (zoals politie, dokter en UWV) gevraagd naar kenmerken van degenen die voor de discriminerende bejegening verantwoordelijk worden geacht.
- 30 Gezien het geringe percentage autochtonen dat discriminatie ervaart, gaat het om kleine aantallen respondenten. Situaties waarin autochtonen aangaven zich niet als gelijkwaardig behandeld te voelen, deden zich vooral voor op de werkvloer en op straat, en in mindere mate tijdens sollicitaties en winkelen.
- 31 Omdat slechts een deel van de ondervraagde respondenten een opleiding volgt, zijn de aantallen respondenten waarop de analyse berust hier geringer. In 2009 gaf 8 procent van de Turkse (n=103) en Marokkaanse leerlingen (n=107) aan dat zij discriminatie meemaakte en geen van de ondervraagde Surinaamse en Antilliaanse leerlingen (n=45) had discriminatie meegemaakt. Ook in 2005 hadden Turkse (n=81) en Marokkaanse leerlingen (n=95) vaker discriminatie ervaren – namelijk 15 procent van de Turkse en 12 procent van de Marokkaanse leerlingen – terwijl dit gold voor 7 procent van de Surinaamse en Antilliaanse leerlingen (n=67), maar deze verschillen waren niet significant.
- 32 National Research Council, *Measuring Racial Discrimination*, Washington, DC: The National Academies Press 2004.
- 33 J. Veenman, 'Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek', *Beleid en Maatschappij* (30) 2 2003, p. 90-100.
- 34 I. Andriessen e.a., *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*, Den Haag/Rotterdam: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)/Art.1.
- 35 E.W. Kruisbergen & Th. Veld, *Een gekleurd beeld*, Assen: Van Gorcum 2002. Zie ook: J. Veenman, *Onbekend maakt onbemind*, Assen: Van Gorcum 1995.
- 36 M. Dolfing & F. van Tubergen, 'Bensaïdi of Veenstra. Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland', *Sociologie*, 2005-4, p. 407-422; E. Derous, 'Naamdiscriminatie bij cv-screening', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2007-23, p. 365-379.

- 37 Andriessen 2007.
- 38 In beide jaren is het verschil tussen Turken en Marokkanen niet significant.
- 39 Daarnaast meldt 3 procent dit bij een antidiscriminatiebureau of meldpunt, 1 procent meldt het bij de politie en 8 procent meldt het bij een andere instantie.
- 40 Als redenen om niet te melden worden genoemd: 'melden helpt niet' (30 procent), 'niet belangrijk genoeg om te melden' (27 procent), 'ik wil er geen aandacht aan besteden' (22 procent), 'ik heb het zelf opgelost' (16 procent), 'het kost te veel tijd en moeite om te melden' (10 procent), 'ik wist niet zeker of het discriminatie was' (10 procent), 'ik ben bang voor de gevolgen als ik het meld' (7 procent) en 'ik wist niet waar en hoe te melden' (5 procent). De genoemde percentages zijn gebaseerd op het gemiddelde aantal allochtone respondenten (in beide onderzoeken uit 2005 en 2009 tezamen) die in de voorafgaande twaalf maanden betaald werk hebben verricht en op het werk ervaren discriminatie niet hebben gemeld.
- 41 In 2005 noemde 72 procent disco's als de gelegenheden waar men discriminatie meemaakte, tegenover 58 procent in 2009. Deze geringe daling (significant met $p < .10$) van ervaren discriminatie in disco's kan een eerste indicatie zijn dat de toegenomen aandacht voor het deurbelied van disco's vruchten afwerpt. Zie ook Hoofdstuk 6 Horeca.
- 42 Gegevens over de aard en dader van de discriminatoire bejegening hebben betrekking op het gemiddelde uit beide onderzoeken uit 2005 en 2009.
- 43 Het CWI is per 1 januari 2009 gefuseerd met het UWV in het UWV Werkbedrijf. Het onderscheid tussen UWV en (voormalig) CWI zal niet door alle respondenten gemaakt worden.
- 44 In het onderzoek is aan respondenten gevraagd of ze op diverse maatschappelijke terreinen discriminatie hebben ervaren. Per terrein is gevraagd of men in de afgelopen twaalf maanden discriminatie heeft ervaren en zo ja, of men dat ergens gemeld heeft. Er is niet gevraagd naar het aantal keren dat men per terrein discriminatie heeft ervaren. In principe is het mogelijk dat iemand op een bepaald maatschappelijk terrein in de afgelopen twaalf maanden meerdere keren discriminatie heeft ervaren. Strikt genomen kunnen we dus geen uitspraken doen over het aantal gemelde incidenten. Wel weten we per maatschappelijk terrein waarop een respondent discriminatie heeft ervaren, of de respondent dit al dan niet gemeld heeft.
- 45 Per maatschappelijk terrein waarop men discriminatie heeft ervaren, is gevraagd of men deze ervaring(en) gemeld heeft en zo ja, bij welke instelling. Respondenten kunnen meerdere instellingen noemen, omdat ze eenzelfde incident bij meerdere instellingen melden en/of omdat ze op een maatschappelijk terrein meerdere incidenten hebben meegemaakt die ze bij verschillende instellingen hebben gemeld.
- 46 In de survey is gevraagd naar bekendheid met de mogelijkheid om een melding te doen bij een antidiscriminatiebureau of meldpunt discriminatie
- 47 Onder Marokkanen ligt de bekendheid om discriminatie te melden bij een antidiscriminatiebureau (62 procent) of bij de politie (23 procent) iets lager dan bij Turken en Surinamers/Antillianen.
- 48 In het survey-onderzoek werden ook algemene copingstijlen gemeten door respondenten de vraag voor te leggen hoe men 'in het algemeen op discriminatie reageert of zou reageren'. De vraag werd aan iedereen voorgelegd, ook aan respondenten die geen discriminatie hadden ervaren. Het gaat hierbij dus niet om specifieke persoonlijke ervaringen met discriminatie, maar om de vraag hoe men in het algemeen zou reageren. De respondenten werden daarbij een tiental mogelijke reacties voorgelegd. Dit meetinstrument van algemene copingstijl bij discriminatie is een aangepaste en verkorte versie van de Utrechtse Coping Lijst. (P.J.G. Schreurs e.a., De Utrechtse Copinglijst: omgaan met problemen en gebeurtenissen', Lisse: Swets & Zeitlinger 1993). Uit de voorlopige resultaten bleek dat er geen significante verschillen bestonden tussen Marokkanen, Turken en Surinamers/Antillianen in de algemene copingstijlen bij discriminatie.
- 49 De resultaten zijn gebaseerd op de gemiddelde samenhang onder Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen. Identificatie met Nederland is gemeten met drie stellingen, zoals 'ik voel me thuis in Nederland'.
- 50 M. Verkuyten & A.A. Yildiz, 'National (dis)identification and ethnic and religious identity: a study among Turkish-Dutch Muslims', *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2007-33, p. 1448-1462.
- 51 Disidentificatie met Nederland is gemeten met drie stellingen, zoals 'ik zou nooit zeggen "wij Nederlanders"'.
52 De R staat voor respondent, de I voor interviewer en waar wij stukken uit het interviewfragment hebben weggelaten staat [...].