



Sociaal en Cultureel Planbureau

# Discriminatie herkennen, benoemen en melden





Sociaal en Cultureel Planbureau

## Discriminatie herkennen, benoemen en melden

Iris Andriessen

## Colofon

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

Het Bureau heeft tot taak.

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

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

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

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2017  
SCP-publicatie 2017-11

Figuren: Mantext, Moerkapelle  
Foto omslag: Peter Menzel, Hollandse Hoogte  
ISBN 978 90 377 0826 4

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

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

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

# Inhoud

1	Inleiding	7
2	Cijfers over ervaren discriminatie	8
2.1	Survey-data	8
2.2	Meldingen van ervaren discriminatie	10
2.3	Samenvatting	12
3	Wat zeggen de cijfers?	13
3.1	Discriminatie herkennen	13
3.2	Discriminatie benoemen	15
3.3	Discriminatie melden	16
3.4	Samenvatting	16
4	Maatschappelijke ontwikkelingen	17
4.1	Afname meld- en registratiegegevens	17
4.2	Toename bij discriminatiemeldingen en ervaringen gerelateerd aan islam en van migranten	18
4.3	Slot	19
	Literatuur	20
	Noten	24

# 1 Inleiding

Meld- en registratiegegevens van discriminatie bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en politie laten een dalende trend zien. Een uitzondering daarop vormen meldingen van discriminatie van moslims vanwege hun geloof: deze zijn de afgelopen jaren juist toegenomen. Ook surveygegevens laten een stijgende trend zien in ervaren discriminatie onder de vier grootste migrantengroepen. Het is mogelijk dat de toename in meld- en ervaringsgegevens een toename van incidenten reflecteert. Anderzijds is het ook mogelijk dat er sprake is van een verhoogde sensitiviteit, of minder ambiguïteit van de uitingen. In dit essay bekijken we kort de ontwikkelingen in meld-, registratie- en survey-gegevens met betrekking tot ervaren discriminatie. In welke mate reflecteren die ontwikkelingen veranderingen in de meldingsbereidheid, in het aantal plaatsgevonden incidenten of in de ervaringen van slachtoffers? We geven daar in dit essay geen uitsluitend antwoord, maar beschouwen deze mogelijkheden nader. Daartoe bekijken we eerst kort een aantal gegevens uit zowel survey-, als registratie- en meldgegevens. Om in deze databronnen terecht te komen moeten incidenten worden herkend en benoemd als discriminatie. We gaan in op een aantal mechanismen dat het voor mensen lastiger of juist makkelijker maakt om discriminatie te herkennen, te benoemen en te melden. Uiteindelijk kijken we door de bril van dit soort mechanismen naar maatschappelijke ontwikkelingen en proberen we van daaruit iets te zeggen over de ontwikkelingen in ervaren discriminatie.

Dank gaat uit naar Wies Dinsbach van de Anne Frank Stichting en Merove Gijsberts voor hun kritische meelezen bij een eerdere versie van dit essay.

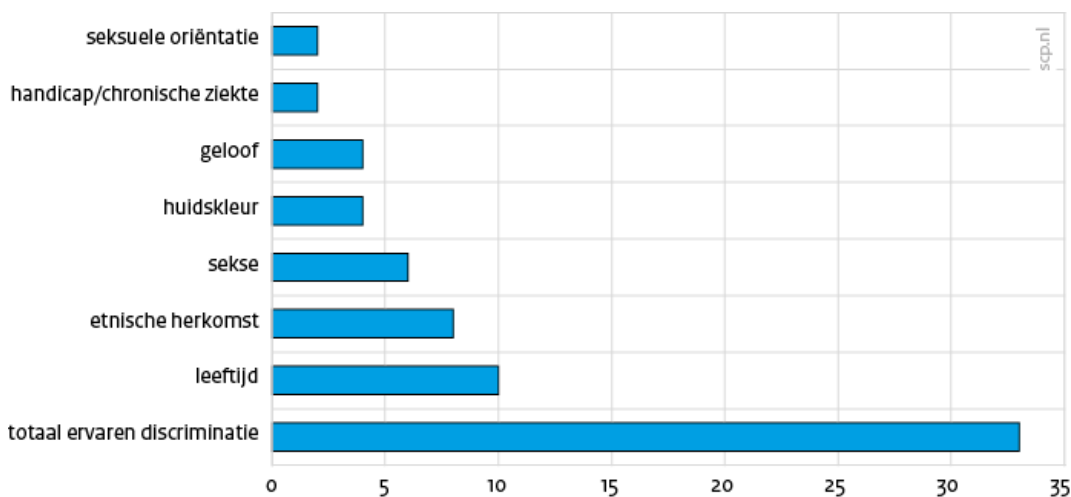
## 2 Cijfers over ervaren discriminatie

### 2.1 Survey-data

In 2014 voerde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) een grootschalig survey-onderzoek onder de Nederlandse bevolking uit naar ervaren discriminatie in Nederland (SCP/CBS: ErDis'13). Ongeveer een kwart van de inwoners van Nederland gaf daarin aan dat zij in de afgelopen twaalf maanden discriminatie had ervaren (Andriessen et al. 2014). Wanneer daarbij degenen werden opgeteld die twijfelden of het voorval dat zij meemaakten discriminatie betrof, gaat het om een op de drie inwoners (figuur 1). Men relateert discriminatie-ervaringen (of vermoedens daarvan) relatief vaak aan de grond *leeftijd* (ongeveer 10%) en aan *etnische herkomst* (ongeveer 8%). Op de derde plaats staat *sekse*, gevolgd door *huidskleur* en *geloof*. Mensen konden meerdere gronden noemen bij een incident. Dat sommige gronden minder vaak zijn genoemd heeft te maken met de omvang van de groepen met die sociale identiteiten. Zo zullen lhbt-ers vaker discriminatie ervaren vanwege hun seksuele oriëntatie dan heteroseksuele personen. Naar schatting voelt 4% tot 7% van de Nederlandse bevolking zich in meer of mindere mate tot hetzelfde geslacht aangetrokken (Kuyper 2016). Ongeveer de helft van de Nederlandse bevolking is vrouw; vrouwen ervaren vaker discriminatie vanwege hun geslacht (10%) dan mannen (1%) (Andriessen et al. 2014). De omvang van de groep is echter niet de enige reden voor verschillen tussen de gronden. Sommige vormen van discriminatie worden sneller herkend en erger gevonden dan andere: seksisme wordt bijvoorbeeld lastiger herkend en als minder verwerpelijk gezien dan racisme (Glick en Fiske 2007).

Figuur 1

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



Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

Als we kijken naar de uitingsvormen, dan geven mensen het vaakst aan dat zij negatieve bejegening ervaren: 12% van de Nederlanders heeft deze uitingsvorm ervaren. Dit gaat bijvoorbeeld om onvriendelijke behandeling, naropen of pesten vanwege een persoonskenmerk. Bijna een op de tien inwoners heeft een vorm van ongelijke behandeling ervaren, zoals worden geweigerd in een horecagelegenheid of minder betaald krijgen voor hetzelfde werk. Minder vaak worden vernieling (2%), bedreiging en geweld (2%) ervaren.

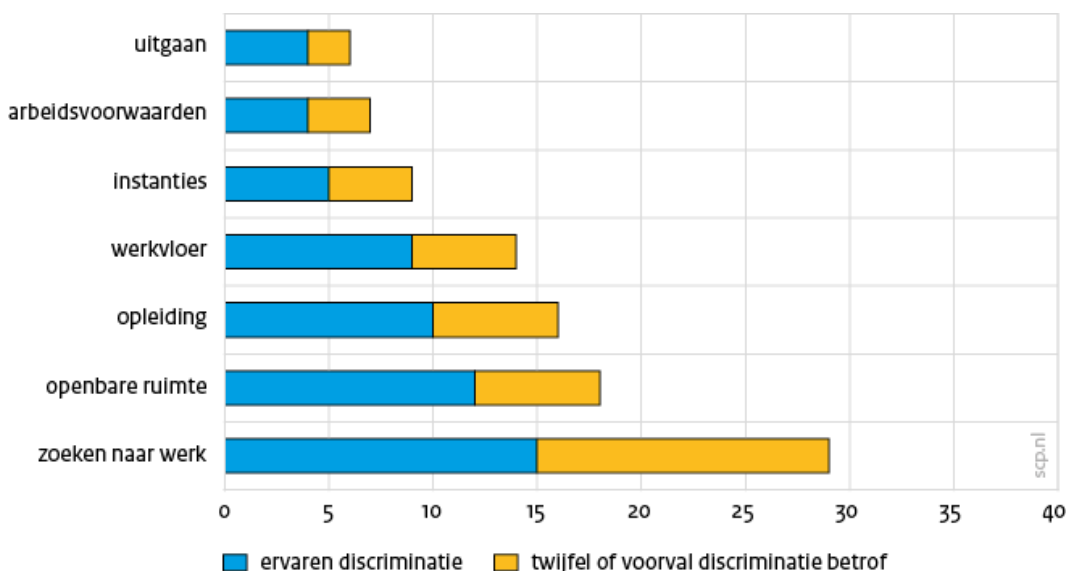
Bij het zoeken naar werk en in de openbare ruimte (figuur 2) ervaren mensen relatief vaak discriminatie. Bij het zoeken naar werk is de groep mensen die twijfelt of het voorval discriminatie

betrof aanzienlijk. We noemen dit ook wel *attributional ambiguity* (Crocker en Major 1989): twijfel over de oorsprong van een negatieve uitkomst (komt het door eigen tekortkomingen of door vooroordelen of discriminerend gedrag van anderen?).<sup>i</sup> Omdat de motivatie achter het gedrag van anderen altijd tot op zekere hoogte onbekend is, ervaart iedereen deze twijfel in een bepaalde mate. Mensen die zich ervan bewust zijn dat er negatieve houdingen bestaan ten aanzien van de groep waartoe zij behoren (of gerekend worden) ervaren deze twijfel in hogere mate. De onzekerheid is nog groter wanneer er daarnaast sociale normen bestaan tegen het uiten van deze negatieve houdingen (bv. in een klimaat van politieke correctheid). Dat de twijfel bij het zoeken naar werk relatief groot is kan dus samenhangen met het bewustzijn van bepaalde groepen dat arbeidsmarktdiscriminatie vanwege een van hun kenmerken voorkomt. Daarnaast speelt het besef dat discriminatie niet snel openlijk zal worden geuit, maar eerder verhoudt voorkomt (u past niet in het team, een andere kandidaat was net even geschikter) een rol. *Leeftijd* is de meest genoemde grond bij dit terrein. Met name de leeftijdsgroepen boven de 45 jaar ervaren veel discriminatie bij het zoeken naar werk en relateren dit veelal aan hun leeftijd. Naast leeftijd noemt men ook *etnische herkomst* en het *hebben van een beperking* relatief vaak als grond van de discriminatie-ervaring.

In de openbare ruimte gaat het bij discriminatie-ervaringen veelal om scheldpartijen en onvriendelijke behandeling. *Etnische herkomst* en *huidskleur* worden op dit terrein het meest genoemd als grond. Deze gronden worden ook vaak genoemd bij ervaren discriminatie op het terrein van onderwijs.

Figuur 2

Participanten<sup>a</sup> onder de Nederlandse bevolking met minimaal één discriminatie-ervaring, naar terrein (in procenten)



a Bij de berekening van de mate van ervaren discriminatie per terrein is het percentage berekend van het aantal participanten: mensen die zich ook daadwerkelijk in de afgelopen 12 maanden op dat terrein hebben begeven.

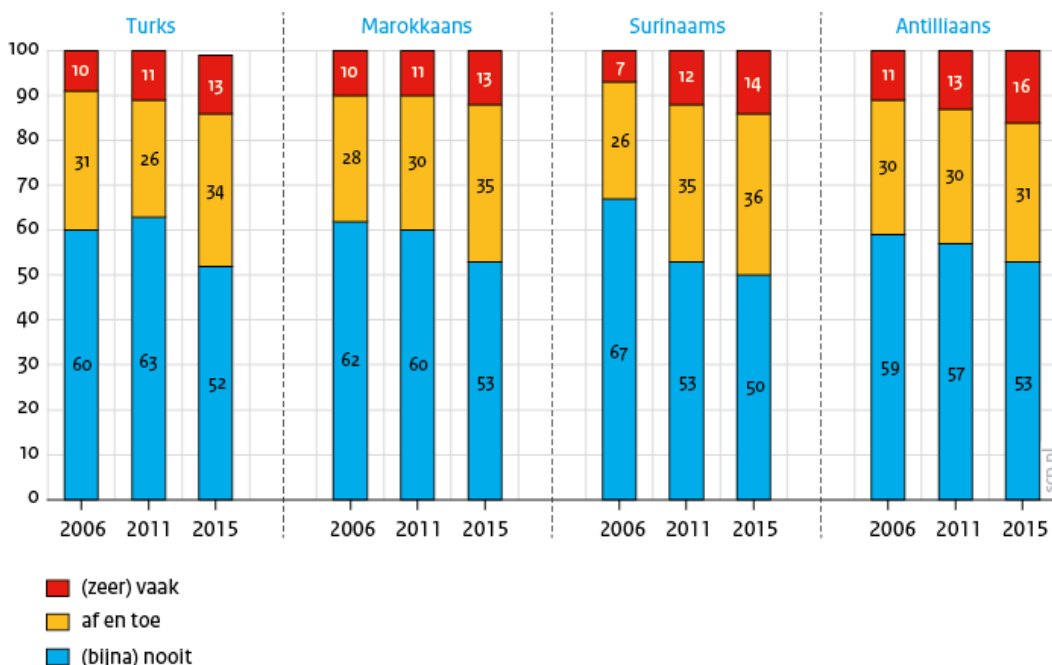
Bron: SCP/CBS (ErDis'13)

## Ontwikkelingen in ervaren discriminatie

Voor de periode 2006-2015 zijn, met drie meetmomenten, survey-data beschikbaar voor de ervaren discriminatie van vier migrantengroepen: Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders (SCP: SIM'06, SIM'11 en SIM'15). Deze gegevens laten een stijging zien in ervaren discriminatie over de tijd (figuur 3). De grond van deze ervaren discriminatie is echter niet gespecificeerd. Er is gevraagd of men zich wel eens gediscrimineerd heeft gevoeld door autochtone Nederlanders<sup>ii</sup>. Ander onderzoek laat echter zien dat deze groepen met name (maar niet alleen) discriminatie op grond van *herkomst*, *religie* en *huidskleur* ervaren (Andriessen et al. 2014).

Figuur 3

Ervaren discriminatie, naar herkomst, 2006, 2011 en 2015 (in procenten)



Bron: SCP/CBS (SIM'06/'11/'15), gewogen gegevens

De etnische groepen onderling verschillen niet in de mate waarin zij discriminatie ervaren, maar de stijging is voor sommige groepen groter geweest in de periode 2006-2015 (met name Surinaamse Nederlanders), dan voor andere groepen.

## 2.2 Meldingen van ervaren discriminatie

In Nederland kan discriminatie bij verschillende instanties worden gemeld. De rapportage *Discriminatiecijfers in 2015* (Van Bon en Mink 2016) biedt een overzicht van de registraties van discriminatie-incidenten door de politie<sup>iii</sup>, en meldingen en klachten die zijn binnengekomen bij ADV's, de meldpunten voor discriminatie op internet (MiND en MDI) en het College voor de Rechten van de Mens. Zowel bij de politie als bij de ADV's is *herkomst* (de juridische grond *ras*) de meest voorkomende grond (43% van de discriminatie-incidenten). Onder deze grond vallen huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming. In de eerder gepresenteerde survey-data (zie figuur 1) zijn *etnische herkomst* en *huidskleur* als aparte gronden behandeld. Bij elkaar opgeteld wordt deze categorie vanzelf groter, al komen de gronden *herkomst*, *huidskleur* en *geloof* bij migrantengroepen ook veel in samenhang voor (Andriessen et al. 2014). De afstand tot de

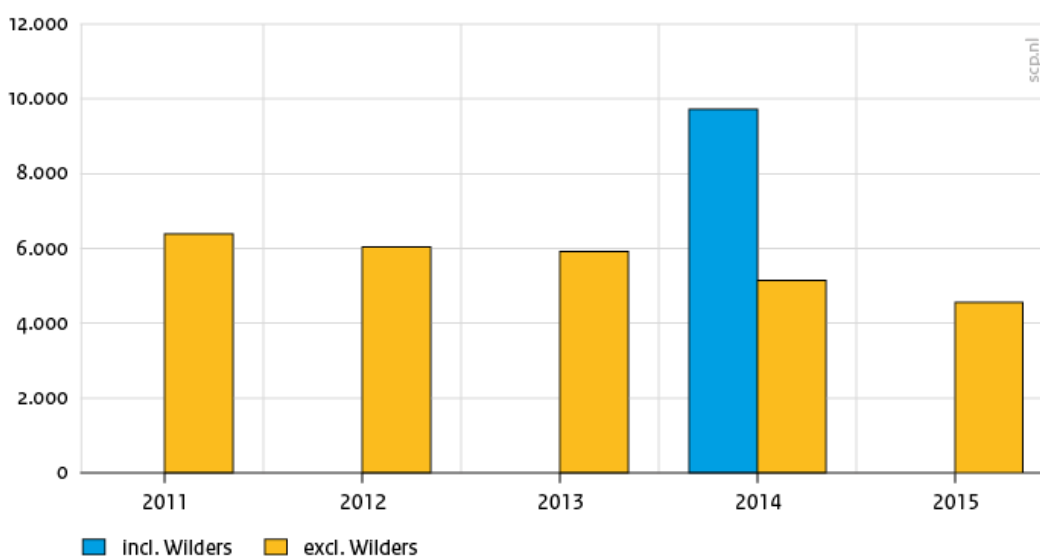


andere gronden is zeker bij ADV's veel groter dan in de survey-data. Bij ADV's is de grond die na *herkomst* het meest voorkomt *leeftijd* (12% van de meldingen); bij de politie is het *seksuele gerichtheid* (31%).

Wanneer we de klachten over de 'minder Marokkanen'-oproep van PVV-leider Geert Wilders buiten beschouwing laten, geven de meldingen bij ADV's over de afgelopen vijf jaar een licht dalende trend weer (Dinsbach et al. 2016; zie figuur 4). Over deze oproep zijn in 2014 4562 klachten ingediend op een totaal van 9714 klachten.

**Figuur 4**

Discriminatie-klachten ingediend bij ADV's in de periode 2011-2015 (in aantallen)



Bron: ontleend aan Dinsbach et al. 2016

De daling van het aantal meldingen doet zich op bijna alle gronden voor. Uitzonderingen vormen de klachten over discriminatie vanwege *godsdiens*t en *arbeidscontract*<sup>iv</sup> (Dinsbach et al. 2016). Bij de grond *godsdiens*t betreft het grootste deel van de klachten ook in 2015 het islamitisch geloof (72%, 240 klachten in 2015; in 2014 betrof dit 165 klachten). Ook bij de politie en de meldpunten voor discriminatie op internet werden in 2015 meer discriminatie-incidenten en meldingen van discriminatie van moslims vanwege hun geloof geregistreerd (Van Bon en Mink 2016). Bij de politie vond een verdubbeling plaats (van 206 in 2014, naar 439 in 2015). Bij de MiND en MDI kwamen in 2014 239 meldingen binnen over discriminatie gericht tegen moslims vanwege hun geloof of tegen de islam in het algemeen, in 2015 waren dat er 427.

Bijna alle registratiebronnen laten een daling van het aantal meldingen van discriminatie-incidenten zien. Het College voor de Rechten van de Mens ontving in 2013 498 verzoeken om een oordeel over een situatie of ervaring, in 2014 463 en in 2015 422 (College voor de Rechten van de Mens 2016). De registraties van discriminatie-incidenten bij de politie zijn alleen tussen 2014 en 2015 goed vergelijkbaar, vanwege een nieuwe werkwijze vanaf 2014 (zie Tierolf et al. 2015). In 2014 werden er bij de politie 5721 discriminatie-incidenten geregistreerd, in 2015 5506. Alleen het in 2013 opgerichte meldpunt voor discriminatie op internet (MiND) laat een toename van meldingen zien: van 251 in 2013, naar 304 in 2014 en 652 in 2015. Het MDI dat al langer meldingen van discriminatie op internet registreert laat tussen 2011 en 2013 een daling van het aantal meldingen zien, met een piek in 2014 en weer een afname in 2015.

## 2.3 Samenvatting

De meeste registratiebronnen laten een daling zien van het aantal geregistreerde discriminatie-incidenten en -meldingen over de tijd. Het aantal meldingen van discriminatie van moslims vanwege hun geloof is echter gestegen. Survey-gegevens laten een stijging van ervaren discriminatie van migrantengroepen zien. Om deze stijging van discriminatie-ervaringen beter te kunnen duiden, bekijken we mechanismen die verband houden met het herkennen, benoemen en melden van discriminatie.

## 3 Wat zeggen de cijfers?

Survey-, meld- en registratiegegevens zeggen iets over de mate waarin discriminatie wordt ervaren. Om in de cijfers terecht te komen moet een gebeurtenis of incident eerst herkend worden als discriminatie, vervolgens moet er ook bereidheid zijn om deze gebeurtenis ook zo te benoemen. Om in de cijfers van politie of een ADV terecht te komen moet het incident ook daadwerkelijk daar gemeld worden. Mensen blijken het vaak lastig te vinden om discriminatie te herkennen, te benoemen en te melden. Literatuur over ervaren discriminatie laat een aantal mechanismen zien dat dit bevordert, maar ook waarom het voor mensen zo lastig is. Ontwikkelingen in meldcijfers of survey-gegevens hoeven daarmee niet een toe- of afname van incidenten te representeren, maar kunnen ook duiden op veranderingen in het herkennen, benoemen of melden van discriminatie. Die veranderingen kunnen ook weer verschillen tussen en binnen de verschillende groepen.

### 3.1 Discriminatie herkennen

Om een negatieve<sup>v</sup> gebeurtenis toe te schrijven aan discriminatie moet een persoon een oordeel vellen waarin twee componenten aanwezig zijn: a) de negatieve behandeling van de persoon (of de groep) was onrechtvaardig (illegitiem), en b) de negatieve behandeling was gebaseerd op sociale identiteit of groepslidmaatschap (Major et al. 2002). Als een van beide componenten ontbreekt, ervaart men geen discriminatie. Een afwijzing van een stage omdat je 'een donker gekleurd persoon' bent zal worden ervaren als discriminatie omdat huidskleur niet als een legitieme grond wordt gezien voor de afwijzing. Een afwijzing omdat je niet over de juiste diploma's of ervaring beschikt zal eerder als legitiem worden gezien. Daarbij is de afwijzing niet gebaseerd op een sociale identiteit en wordt dus niet als discriminatie ervaren. In de literatuur over discriminatie is een aantal mechanismen te vinden dat het herkennen van discriminatie vergemakkelijkt of juist bemoeilijkt.

#### **Groepslidmaatschap en sensitiviteit**

Personen die zich sterker identificeren met hun groep zullen makkelijker herkennen dat een negatieve behandeling gebaseerd is op sociale identiteit. Zij zien de wereld meer door de bril van dat groepslidmaatschap en zien zo makkelijker verklaringen voor gebeurtenissen op het groepsniveau (Major et al. 2003).

Ook personen die zich meer bewust zijn dat hun groep een stigma<sup>vi</sup> draagt, zijn sensitiever voor aanwijzingen dat discriminatie een rol speelt. Dit geldt ook voor personen die vaak worden blootgesteld aan discriminatie. Zij zijn zich sterk bewust van de negatieve stereotypen omtrent hun sociale identiteit. Doordat vooroordeel en discriminatie regelmatig terugkerende thema's zijn (worden geprimed), is het een relatief makkelijk toegankelijk construct (vgl. Helms 1990, Markus 1977). Daardoor zullen zij indicaties dat discriminatie een rol speelt eerder oppikken en sneller als mogelijke verklaring overwegen dan groepen die nauwelijks worden blootgesteld aan discriminatie.

#### **Ervaren (il)legitimiteit**

Ook wanneer mensen erkennen dat hun groepsidentiteit te maken heeft met de betreffende gebeurtenis (component b) hoeven zij de behandeling niet als discriminatie te beschouwen. Sommige uitsluiting op basis van groepskenmerken wordt namelijk als legitiem beschouwd (denk aan geen alcohol onder de 18; met het idee jongeren te beschermen tegen de schadelijke effecten van alcoholgebruik). Er zijn echter ook voorbeelden van uitsluiting op basis van groepsidmaatschap die minder makkelijk zijn te rechtvaardigen, maar die wel breed zijn geaccepteerd; bijvoorbeeld wanneer het idee bestaat dat mensen controle hebben over het kenmerk dat de basis vormt van uitsluiting (bv. overgewicht) (Major en Schmader 2001). Uitsluiting kan ook worden gezien als normaal of onvermijdelijk. Zo kunnen migranten het idee

hebben dat (bepaalde vormen van) discriminatie nu eenmaal bij de migratie-ervaring horen en dat zij met hard werken hun plek in de nieuwe maatschappij kunnen verdienen (vgl. Ogbu 1991).

Het gaat steeds om een subjectief idee van wat een legitieme basis is om onderscheid te maken in bepaalde contexten (dus niet noodzakelijk wat juridisch als legitiem geldt). Dat idee wordt beïnvloed door sociale conventies en is dus tijds-, plaats- en groepsafhankelijk. Wat eerder als legitieme grond werd beschouwd voor een behandeling (bv. vrouwelijke onderwijzers werden ontslagen zodra zij trouwden) kan door maatschappelijke ontwikkelingen, kennis en veranderende normen later als illegitiem worden gezien.

### **Afwijken van het prototype**

Zelfs wanneer beide componenten aanwezig zijn, is het lastig om discriminatie te herkennen. Mensen hebben een mentale voorstelling of een prototype in hun hoofd van wat discriminatie is en hoe discriminatie-incidenten eruit zien (Inman en Baron 1996). Voorvallen die van dat plaatje afwijken, herkent men minder snel als discriminatie. Het prototype omvat vaak openlijke vormen van achterstelling of uitsluiting ('buitenlanders komen er bij ons niet in') of grove negatieve uitspraken ('Surinamers zijn lui'). Moderne discriminatie, dat veel subtieler is, wordt dan moeilijker herkend. In plaats van bot te wijzen op de tekortkomingen van lage statusgroepen, worden juist bepaalde eigenschappen die typisch zouden zijn voor lage statusgroepen positief benadrukt (bv.: zwarte mensen zijn atletisch; vrouwen zijn zorgzaam). Niet toevallig zijn deze eigenschappen weinig bruikbaar om vooruit te komen op de maatschappelijke ladder (Barreto en Ellemers 2015). De vriendelijk verpakte vormen van discriminatie zijn lastig te herkennen, omdat het prototype vaak verwijst naar intentionele en negatieve vormen van discriminatie. 'Welwillend seksisme' (*benevolent sexism*, Glick en Fiske 1996) beschouwt vrouwen in stereotype termen (bv. zorgzaam) en beperkte rollen (bv. ondersteunend), is vriendelijk van vorm en kan prosociaal gedrag oproepen (bv. helpen). Hieronder ligt echter een stereotype kijk op vrouwen en een idee van mannelijke dominantie. Zo kan de ruimte die vrouwen krijgen bijvoorbeeld worden beperkt onder het mom van bescherming ('dat is zo'n slangenkuil, ga jij maar niet naar die meeting'). De onderliggende gedachte is dat vrouwen zwak zijn en niet in staat voor zichzelf op te komen. Het prototypische plaatje bevat vaak informatie over de dader. Bij etnische discriminatie domineert bijvoorbeeld het beeld dat witte mensen zwarte mensen discrimineren, en worden andere vormen (bv. zwarte mensen die zwarte mensen discrimineren) minder goed herkend (Baron, Burgess en Kao 1991). Ook context speelt een rol in het prototype. Zo verwachten mensen bijvoorbeeld eerder discriminatie van vrouwen in een door mannen gedomineerde omgeving (O'Brien, Kinias en Major 2008). Tot slot maken intenties vaak deel uit van het prototype: men ziet 'echte' discriminatie dan als iets dat bewust en intentioneel plaatsvindt. Discriminatie is echter vaak onbewust. Ook wanneer mensen onbevooroordeeld willen zijn, kunnen ze onbewust negatieve associaties hebben bij bepaalde groepen; hierdoor pakt hun gedrag naar die groep negatiever uit (bv. Rooth 2007).

### **Beschikbaarheid van informatie**

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

## **Geloof in een rechtvaardige, meritocratische wereld**

Bepaalde overtuigingen kunnen een motivatie vormen om discriminatie niet te (willen) zien. Mensen geloven graag dat zij in een rechtvaardige wereld leven, waarin mensen verdienen wat ze krijgen en krijgen wat ze verdienen (Lerner 1970). Sommige mensen hebben een sterker geloof in een rechtvaardige wereld dan anderen. Die overtuiging impliceert dat mensen met een achterstand (bv. in beloning, op de arbeidsmarkt) niet worden achtergesteld, maar die achterstelling op een of andere manier verdienen (bv. ze zijn gewoon niet goed genoeg). Dit geldt ook voor eigen ervaringen: mensen die sterker geloven dat zij in een rechtvaardige wereld leven, zijn meer geneigd om negatieve ervaringen toe te schrijven aan interne factoren (bv. eigen falen) dan aan externe (bv. discriminatie) (Barreto en Ellemers 2015; Olson en Hafer 2001).

### **3.2 Discriminatie benoemen**

Ook wanneer men discriminatie herkent, kunnen er motivaties in het spel zijn om discriminatie juist wel of niet (publiekelijk) te benoemen.

#### **Ego beschermende motieven**

Volgens ego-beschermingstheorieën zijn personen uit lage statusgroepen geneigd om, wanneer dat plausibel is, negatieve ervaringen (bv. afwijzing op een sollicitatie) eerder toe te schrijven aan externe factoren (bv. discriminatie) dan aan interne factoren (bv. eigen vaardigheden). Deze strategie zou de eigenwaarde van gestigmatiseerde personen beschermen. Als iemand immers denkt dat een afwijzing bij een sollicitatie het gevolg was van discriminatie, hoeft diegene minder te twijfelen aan de eigen geschiktheid. In verschillende studies is inderdaad gevonden dat vrouwen die negatieve feedback toeschreven aan seksisme een hogere eigenwaarde rapporteerden dan vrouwen die dit niet aan vooroordelen toeschreven (Major et al. 2003). Tegelijkertijd wijzen andere onderzoekers er op dat erkennen dat jij of je groep gediscrimineerd wordt juist schadelijk kan zijn voor de eigenwaarde. Mensen hebben een fundamentele behoefte om zich positief voor te doen. Zichzelf presenteren als iemand die wordt gediscrimineerd gaat tegen die behoefte in omdat het uitdraagt dat je - vanwege je sociale identiteit - een minder gewaardeerd en geaccepteerd lid van de samenleving bent (Schmitt en Branscombe 2002). Mensen die discriminatie tegen hun groep als structureel (en niet als incidenteel) ervaren, rapporteren lagere scores op welzijn, geluk en eigenwaarde (Klonoff et al. 2000; Schmitt et al. 2002).

#### **Sociaal onwenselijk**

Aan het publiekelijk bestempelen van een incident als discriminatie zijn sociale kosten verbonden (Swim et al. 2010). Mensen die dit doen worden gezien als overgevoelig of als zeurpieten, ongeacht of ze nu wel of niet een punt hadden (Feagin en Sikes 1994; Kaiser en Miller 2001). Ze worden ook minder aardig gevonden (Dodd et al. 2001; Swim et al. 2003). Vrouwen die in een experiment werden geconfronteerd met seksistische opmerkingen herkenden dit in meerderheid als seksistisch gedrag. Een veel minder groot deel sprak dit ook publiekelijk uit. Angst om tegen beleefdheidsnormen in te gaan, in een conflict verzeild te raken of voor represailles op een later moment weerhield hen hiervan (Swim en Hyers 1999). Dat die angst niet zelden gegrond is laten studies naar victimisatie zien (bv. Van Genugten en Svensson 2010).

Discriminatie publiekelijk benoemen betekent vaak ook iemand aanwijzen als dader. Wanneer deze persoon iemand is waarmee men daarna nog moet omgaan (bv. op de werkvloer) kan dat lastig zijn. Zeker wanneer de dader hiërarchisch een hogere positie heeft, kan iets als discriminatie benoemen gevoelig liggen uit angst dat dat kan leiden tot sociale sancties als het onthouden van promoties of tot een toename van ongewenst gedrag (bv. Andriessen et al. 2017).

### 3.3 Discriminatie melden

Ook wanneer discriminatie herkend en als zodanig benoemd is, wordt dit vaak niet bij een instantie (ADV of politie) gemeld. Zelfs wanneer we allerlei andere vormen van melden meetellen - zoals het melden bij een manager, een docent of zelfs bij vrienden of familie - blijkt dat maar een op de acht ervaringen ergens wordt gemeld (Andriessen et al. 2014). Mensen melden discriminatie vaak niet omdat ze denken dat melden toch geen zin heeft. Ze twijfelen soms of het voorval werkelijk discriminatie betrof, of vinden het niet belangrijk of ernstig genoeg om te melden (idem). Meldingsbereidheid is dus doorgaans laag, maar er zijn indicaties dat deze (tijdelijk) kan worden verhoogd. Zo laten Dinsbach et al. (2016) zien dat de meldingen bij ADV's in september 2015 piekten na de lancering van de nationale antidiscriminatiecampagne van de Rijksoverheid. In de maanden daarna normaliseerde het meldingsniveau zich weer. Hoewel zij dit niet specifiek hebben onderzocht, lijkt het aannemelijk dat de campagne een rol heeft gespeeld in de tijdelijke toename van meldingen (idem). Ook andere vormen van organisatie en bewegingen kunnen de meldingsbereidheid doen toenemen. Na de 'minder Marokkanen'- uitspraken van Wilders werden mensen opgeroepen om aangifte of melding te doen. Ook werd er wel gewerkt met voorgedrukte meldingsformulieren. Dit resulteerde in een zeer hoog aantal meldingen (zie ook figuur 3).

In de criminologie bestaat een lange traditie van het bestuderen van de aangiftebereidheid. Een aantal van de mechanismen die daarbij in kaart zijn gebracht, kunnen ook een rol spelen in het melden van discriminatie-ervaringen. Zo wordt binnen een economisch perspectief op aangiftebereidheid uitgegaan van een kosten-baten afweging van slachtoffers. Slachtoffers zouden bij hun beslissing om aangifte te doen de kosten (aangifte doen kost tijd, moeite en soms emoties) afwegen tegen de baten (bv. schadevergoeding, vergelding). Studies in criminologie vinden steevast dat aangiftebereidheid samenhangt met de gepercipieerde ernst van het delict: zaken die mensen als ernstiger beschouwen worden vaker gemeld. Bij minder ernstige zaken vindt men de kosten niet opwegen tegen de baten (Goudriaan et al. 2005). Vanuit een psychologisch perspectief wordt ook de relatie gelegd tussen gepercipieerde ernst en aangiftebereidheid. Delicten die als ernstiger worden beschouwd zouden een grotere affectieve reactie oproepen (angst, stress) en daardoor de besluitvorming om aangifte te doen beïnvloeden (idem). De beslissing om al dan niet aangifte te doen wordt verder nog beïnvloed door zaken als de bekendheid van de dader, de sociale omgeving en de houding ten opzichte van de politie. Wanneer het slachtoffer de dader niet kent is het niet mogelijk om tot een private oplossing (bv. via een onderling gesprek) te komen. Volgens het psychologische perspectief stijgt hierdoor de kans op aangifte. Wanneer de sociale omgeving van het slachtoffer vindt dat deze aangifte zou moeten doen stijgt de kans op aangifte. Tot slot bevordert een positieve houding ten opzichte van de politie en eerdere positieve ervaringen met aangifte doen ook de kans dat aangifte wordt gedaan.

### 3.4 Samenvatting

Mensen blijken het om verschillende redenen lastig te vinden om discriminatie te herkennen, te benoemen en te melden. Zo hebben mensen een bepaald beeld van discriminatie in hun hoofd, waardoor ze vormen die daarvan afwijken minder snel als discriminatie herkennen. Of mensen zijn bang voor de gevolgen wanneer ze publiekelijk uitspreken dat iets discriminatie is. En het melden van discriminatie gebeurt vaak niet omdat mensen het idee hebben dat het toch geen zin heeft of omdat de kosten van het melden (tijd, emotie) niet opwegen tegen de baten (bv. vergelding). In de volgende paragraaf kijken we hoe we met behulp van deze mechanismen ontwikkelingen in de eerder genoemde cijfers van ervaren discriminatie kunnen duiden.

## 4 Maatschappelijke ontwikkelingen

Ontwikkelingen in de mate waarin mensen discriminatie rapporteren in surveys en zoals deze naar voren komen in meld- en registratiegegevens zeggen iets over de mate waarin mensen discriminatie ervaren. Naast de mate waarin incidenten voorkomen, kan ook de ervaring van discriminatie zelf worden beïnvloed. Zo kan iets dat eerder als legitiem onderscheid werd beschouwd inmiddels als onrechtvaardig worden gezien (en daarmee als discriminatie), of is door voorlichting het beeld van wat discriminatie kan inhouden (prototype) verbreed. Ook de mate waarin mensen zaken melden kan door de tijd veranderen.

In de meerjarige cijfers die we in paragraaf 1 presenteerden noemden we een aantal ontwikkelingen: het aantal meldingen en registraties bij ADV's en politie dalen over de jaren, maar het aantal meldingen van moslimdiscriminatie vanwege hun geloof gaat juist omhoog. Er is een stijging te zien in het aantal meldingen van discriminatie op internet (ook hier vaak gerelateerd aan thema's als *islam* en *vluchtelingen*). Survey-gegevens van ervaren discriminatie onder de vier grootste migrantengroepen laten een stijging zien tussen 2006 en 2015. Er lijkt zich een trend af te tekenen waarin (gemelde) discriminatie-ervaringen die te maken hebben met etniciteit en religie (islam) zijn toegenomen.

In de vorige paragraaf zijn mechanismen geschetst die het herkennen, benoemen en melden van discriminatie kunnen beïnvloeden. In deze slotparagraaf kijken we met die blik naar maatschappelijke ontwikkelingen en proberen we van daaruit de ontwikkelingen in ervaren discriminatie te duiden.

### 4.1 Afname meld- en registratiegegevens

De daling van het aantal meldingen, registraties en verzoeken kan een reflectie zijn van een daling in het aantal discriminatie-incidenten. Campagnes van de overheid om discriminatie tegen te gaan, (burger)initiatieven en media-aandacht kunnen sociale normen rondom gelijke behandeling hebben versterkt en zo ertoe bijdragen dat discriminerend gedrag minder wordt geuit.

Een andere mogelijkheid is dat de meldingsbereidheid over de jaren afneemt. Dinsbach et al. (2016) noemen als mogelijke oorzaak hiervan onder andere een afgenomen behoefte aan steun van instanties. Wellicht hebben mensen deze steun al elders opgedaan. Via social media is het bijvoorbeeld makkelijk om ervaringen te delen, maar ook om steun uit te spreken voor slachtoffers. Voor een slachtoffer kan dat voldoende zijn en kan zo de behoefte om naar een instantie te stappen afnemen. Vanuit een kosten-baten afweging is daar aan toe te voegen dat uit onderzoek blijkt dat mensen weinig opbrengsten verwachten van melden. De meest genoemde reden om niet te melden is dat men denkt dat het geen zin heeft (Andriessen et al. 2014).

Wanneer men weinig opbrengsten verwacht van melden, vindt men dat de tijd die melden kost wellicht niet waard<sup>vii</sup>. Een substantieel deel van de inwoners van Nederland voelt zich al gejaagd in het dagelijks leven (Cloin 2013). Of men in toenemende mate vindt dat melden geen zin heeft, zou onderwerp kunnen zijn van langer lopend onderzoek naar discriminatie-ervaringen.

Het maatschappelijk-politieke klimaat kan ook een rol spelen in de afgenomen meldingsbereidheid. In het huidige maatschappelijke klimaat ligt de nadruk op het nemen van eigen verantwoordelijkheid tegen de achtergrond van een geloof in meritocratie. Men beschouwt verschillen in levensomstandigheden veelal als uitkomsten van persoonlijke keuzes en verdiensten (Elchardus 2013). Succes en falen zijn op deze manier de eigen verantwoordelijkheid van mensen. Voor degenen die het maatschappelijk minder goed hebben getroffen, is het daardoor lastiger zich te beroepen op ongelijke kansen als oorzaak van hun positie (vgl. Engbersen 2009). Het aanklaarten van discriminatie kan voor mensen dan lastiger worden, omdat het indruist tegen het heersende idee van eigen verdiensten en eigen schuld.

## 4.2 Toename bij discriminatiemeldingen en ervaringen gerelateerd aan islam en van migranten

Tegen de achtergrond van afgenomen meldingen in het algemeen is de trend zichtbaar van toegenomen meldingen en ervaringen gerelateerd aan islam en van migranten. Het is mogelijk dat die toename een toename in incidenten reflecteert, of (ook) een betere herkenning van dit type discriminatie.

### **Meer incidenten door verharding maatschappelijk klimaat?**

Turkse, Marokkaanse en Surinaamse Nederlanders vinden Nederland steeds minder een open en gelijkwaardig land (Andriessen 2016). Gesprekken met Turks-Nederlandse en Marokkaans-Nederlandse jongeren wijzen uit dat zij sinds 9/11 een verslechtering van het klimaat voor moslims ervaren. Moslims worden volgens hen steeds minder geaccepteerd en steeds meer als de 'ander' in het publieke debat weggezet (Geelhoed en Staring 2016, Sterckx en van der Ent 2016). De terreuraanslagen in verschillende Europese landen hebben de beeldvorming over de islam ook geen goed gedaan.

De verharding van de samenleving wordt ook breder door burgers ervaren. Men ziet een afnemende solidariteit en toenemende intolerantie en spanningen in de samenleving. Dit wordt soms direct in verband gebracht met de aanwezigheid van verschillende culturen in Nederland, problemen met integratie en de komst van vluchtelingen (Den Ridder et al. 2016). Onderzoekers stelden eerder al een verharding van het politieke en publieke debat over niet-westerse migranten vast (vgl. Gijsberts en Lubbers 2009). Migratie en integratie worden door Nederlanders het meest genoemd als maatschappelijk probleem (Den Ridder et al. 2016). De komst van toegenomen aantallen vluchtelingen ging gepaard met heftige emoties. Onderzoek wijst uit dat bezorgdheid het meest wordt ervaren, onder andere over grote culturele verschillen (Den Ridder et al. 2016). Daarnaast zijn veel mensen boos of verontwaardigd. Die boosheid werd soms ook publiekelijk geuit: bijvoorbeeld op internetfora en in incidenten rond opvanglocaties.

Kort samengevat lijkt het maatschappelijk klimaat rondom migranten, vluchtelingen en moslims negatiever geworden. Het is daarmee een reële mogelijkheid dat de toename in meldingen en ervaringen een toename van discriminatie-incidenten reflecteert.

### **Betere herkenning door identificatie, stigmabewustzijn en toegenomen sensitiviteit?**

Tegelijkertijd is het mogelijk dat de verharding van het maatschappelijke klimaat ook de ervaring van discriminatie beïnvloedt. Ervaren uitsluiting leidt tot een sterkere binding met de etnische groep. Turkse en Marokkaanse Nederlanders voelen zich in overgrote mate zowel Nederlands als Turks of Marokkaans (Dagevos et al. 2016). Jongeren uit deze groepen vertellen echter dat ze zich in de loop der tijd steeds meer Turks of Marokkaans zijn gaan voelen (Geelhoed en Staring 2016, Sterckx en van der Ent 2016). Ze ervaren niet bij de Nederlandse samenleving te mogen horen en 'nooit Nederlander genoeg' te zijn. Dat zij zich Nederlands voelen wordt door autochtone Nederlanders vaak niet geaccepteerd; eerder worden ze als Marokkaans of Turks beschouwd. In reactie daarop wordt de identificatie met die herkomstgroep versterkt. Met name Marokkaans-Nederlandse jongeren zijn zich daarbij sterk bewust van de Marokkaanse identiteit als stigma. 'Marokkaan' wordt in het maatschappelijk debat voornamelijk geassocieerd met negatieve zaken als overlast, criminaliteit en moslimterrorisme. Zowel Turkse als Marokkaanse jongeren ervaren dat zij als minderwaardig worden behandeld en gezien (Geelhoed en Staring 2016, Sterckx en van der Ent 2016). Deze drie zaken (toegenomen groepsidentificatie, stigmabewustzijn en eerdere ervaringen met discriminatie) kunnen het herkennen van discriminatie bevorderen (zie §1.2.1). De stijging in ervaren discriminatie van deze groepen kan hiermee dus ook verband houden. Een sterkere groepsidentificatie kan mede een verklaring vormen voor de toename in aan de islam gerelateerde discriminatiemeldingen. Onder Turks-Nederlandse en Marokkaans-Nederlandse jongeren is de identificatie als moslim toegenomen (De Koning 2008; Geelhoed en Staring 2016, Sterckx en Van der Ent 2016). Voor veel jongeren is dit zelfs de belangrijkste identiteit. De versterking van de moslimidentiteit is enerzijds een reactie op buitensluiting en achterstelling (Buijs et al. 2006), en anderzijds een identiteit die houvast biedt en een alternatieve positieve identiteit (Andriessen en Wittebrood 2016; Geelhoed en Staring 2016). Een moslimidentiteit overstijgt etnische identiteiten, waardoor het dilemma van zich Nederlands voelen in een omgeving die die identiteit niet accepteert wordt overstegen (Ketner 2009). Daarnaast kan de



moslimidentiteit het gevoel van eigenwaarde of zelfvertrouwen van jongeren verstevigen, door de constructie van 'islam' als morele autoriteit en moslims als mensen die goed zijn of het goede doen. De moslimidentiteit biedt ook verbondenheid met een bredere wereldgemeenschap van moslims (ummah) waar kracht uit kan worden geput. De toegenomen identificatie als moslim kan een rol spelen in de stijging van discriminatie-ervaringen vanwege geloof, doordat discriminatie eerder wordt herkend, of erger wordt gevonden. Beledigende uitingen over moslims of de islam zullen bij iemand voor wie het geloof erg belangrijk is harder aankomen, waardoor de kans op melden kan toenemen.

In welke mate dit ook voor Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders geldt is niet direct duidelijk. Wellicht speelt bij deze groepen de toegenomen aandacht in het maatschappelijk debat voor discriminatie op grond van herkomst en huidskleur. De zwarte pietendiscussie heeft hier een belangrijke rol in gespeeld. Daarnaast zijn er de laatste jaren campagnes, beleid en burgerinitiatieven gestart. Het nationale actieplan tegen discriminatie, gelanceerd in september 2015, is al genoemd. In verschillende wetenschappelijke studies en in burgerinitiatieven was er aandacht voor zaken als racisme en etnisch profileren (bv. Control Alt Delete, Onderhuids, Comite 21 maart). Voor de nieuw opgerichte politieke partij Denk en de latere afsplitsing van Sylvana Simons is discriminatie een zeer belangrijk thema. Door al deze aandacht voor dit thema kan de sensitiviteit bij potentiële slachtoffers zijn toegenomen. Waar eerder misschien werd gedacht aan andere verklaringen voor negatieve gebeurtenissen, kan discriminatie als verklaring nu eerder worden overwogen. Mogelijk is ook het prototype van discriminatie verbreed. Door de aandacht in het maatschappelijk debat, op social media en via andere kanalen worden allerlei voorbeelden van ervaren discriminatie gedeeld. Dat kan ertoe leiden dat meer ervaringen als discriminatie worden herkend.

### **Normverschuiving naar meer openlijk uiten van vooroordelen?**

Eerder stelden we een verharding van het politieke en publieke debat rondom migratie, integratie en islam vast. De vraag is of deze verharding ook leidt tot het meer openlijk uiten van vooroordelen. Incidenten zijn wel te noemen, zoals de 'minder Marokkanen'-uitspraak van Wilders, of de protesten tegen azc's. Discriminerende uitlatingen op internet zijn vaak genoeg expliciet en ondubbelzinnig. In welke mate hier sprake is van een ontwikkeling naar meer open vormen van discriminatie is niet duidelijk. Ook is het de vraag of dit geldt voor meerdere typen discriminatie of dat het alleen racisme betreft. Toegenomen duidelijkheid van discriminatie-incidenten kan een rol spelen in de toename van meld- en ervaringsgegevens. Mensen hoeven dan minder te twijfelen of iets discriminatie betreft. Daarnaast kan ook een rol spelen dat veel communicatie zich afspeelt via social media of op internet. Uitlatingen op deze media zijn makkelijker vast te leggen (bv. via een screenshot) dan uitlatingen die men bijvoorbeeld op straat doet. Bewijs van incidenten is daarmee makkelijker te leveren, wat een stimulans kan zijn voor mensen om uitlatingen aan te kaarten.

## **4.3 Slot**

In dit essay namen we mogelijke mechanismen achter ontwikkelingen in meldingen en ervaringen van discriminatie onder de loep. Veranderingen in die gegevens kunnen een verandering in het aantal plaatsgevonden incidenten weergeven, maar ook veranderingen in de ervaringen zelf. Ook al geven de cijfers geen inzicht in de vraag of er een daadwerkelijke toe- of afname van discriminatie-incidenten plaatsvindt, toch is het goed de mate van ervaren discriminatie te blijven volgen, gezien de consequenties die het kan hebben voor bijvoorbeeld (psychische) gezondheid (Kessler et al. 1999; Paradijs 2006), welzijn (Redman en Snape 2005; Uttsey 1998), maatschappelijke positie (bv. Andriessen et al. 2010, 2012) en spanningen in de samenleving.

## Literatuur

- Andriessen, I. (2016). De multi-etnische samenleving onder druk? In: W. Huijnk en I. Andriessen (red.). *Integratie in zicht?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I. en H. Fernee (2012). *Meldingen van discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., H. Fernee en K. Wittebrood (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., E. Nievers, F. Faulk en J. Dagevos (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., E. Nievers en J. Dagevos (2012). *Op Achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., W. Vanden Berghe en L. Sterckx (2017). *Grenzen aan de eenheid. De beleving en waardering van diversiteit en inclusiviteit onder medewerkers van Defensie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I. en K. Wittebrood (2015). Groepen op grote afstand: achtergronden van islamitisch radicalisme en extremisme. In: W. Huijnk, J. Dagevos, M. Gijsberts en I. Andriessen (red.). *Werelden van verschil*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Baron, R.S., M.L. Burgess en C.F. Kao (1991). Detecting and labeling prejudice: Do female perpetrators go undetected? In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, jg. 17, nr. 2, p. 115-123.
- Barreto, M. en N. Ellemers (2015). Chapter three - Detecting and experiencing prejudice: New answers to old questions. In: *Advances in experimental social psychology*, jg. 52, p. 139-219.
- Bon, S. van en I. Mink (2016). *Discriminatiecijfers in 2015*. Rotterdam: Art. 1.
- Buijs, F., F. Demant en A. Hamdy (2006). *Strijders van eigen bodem. Radicale en democratische moslims in Nederland*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Celik, S., T. Ashkali en S. Groeneveld (2011). De invloed van diversiteitsmanagement op de binding van werknemers in de publieke sector. De rol van transformationeel leiderschap. In: *Tijdschrift voor HRM*, jg. 14, nr. 4, p. 32-57.
- Cloin, J.C.M. (2013). *Met het oog op de tijd: Een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Crocker, J. en B. Major (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. In: *Psychological review*, jg. 96, nr. 4, p 608-630.
- College voor de Rechten van de Mens (2016). *Monitor discriminatiezaken 2015*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

- Dagevos, J., I. Andriessen en M. Vervoort (2016). Identificatie, sociale contacten en waardeoriëntaties; ontwikkelingen in de sociaal-culturele positie. In: W. Huijnk en I. Andriessen (red.). *Integratie in zicht?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dinsbach, W., J. Silversmith, E. Schaap, F. Janns en I. Mink (2016). *Kerncijfers 2015. Landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie, geregistreerd bij antidiscriminatievoorzieningen*. Leeuwarden/Amsterdam: Landelijke Verenigingen Tegen Discriminatie.
- Dodd, E.H., T.A. Giuliano, J.M. Boutell en B.E. Moran (2001). Respected or rejected: Perceptions of women who confront sexist remarks. In: *Sex Roles*, jg. 45, nr. 7-8, p. 567-577.
- Elchardus, M. (2013). Ongelijkheid in de kenniseconomie. In: *S&D*, jg. 70, nr. 3, p. 46-67.
- Ely, R.J. en D.A. Thomas (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. In: *Administrative science quarterly*, jg. 46, nr. 2, p. 229-273.
- Engbersen, G. (2009). *Fatale remedies: Over de onbedoelde gevolgen van beleid en kennis*. Amsterdam: Amsterdam university press.
- Feagin, J.R. & M.P. Sikes, (1994). *Living with racism: The black middle-class experience*. Boston: Beacon Press.
- Geelhoed, F. en R. Staring (2015). Nooit Nederlanders genoeg. In: W. Huijnk, J. Dagevos, M. Gijsberts en I. Andriessen (red.). *Werelden van verschil*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Genugten, M.L. van en J.S. Svensson (2010). *Dubbel de dupe?: een studie naar de behandeling van werknemers die ongelijke behandeling aan de orde stellen*. Enschede: Universiteit Twente.
- Gijsberts, M. en M. Lubbers (2009). Wederzijdse beeldvorming. In: J. Dagevos en M. Gijsberts (red.). *Jaarrapportintegratie 2009* (p. 254-290). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Glick, P. en S.T. Fiske (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. In: *Journal of personality and social psychology*, jg. 70, nr. 3, p. 491.
- Helms, J.E. (1990). *Black and white racial identity: Theory, research, and practice*. New York: Greenwood Press.
- Inman, M.L. en R.S. Baron (1996). Influence of prototypes on perceptions of prejudice. In: *Journal of personality and social psychology*, jg. 70, nr. 4, p. 727.
- Kaiser, C. en C. Miller (2001). Stop complaining! The social costs of making attributions to discrimination. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, jg. 27, nr. 2, p. 254-263.
- Kessler, R.C., K.D. Mickelson en D.R. Williams (1999). The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. In: *Journal of Health and Social Behavior*, jg. 40, nr. 3, p. 208-230.
- Ketner, S. (2009). Ik denk niet in culturen... Ik denk eigenlijk meer in mijn geloof. Waarom jongeren van Marokkaanse afkomst in Nederland de moslimidentiteit zo sterk benadrukken. In: *Migrantenstudies*, jg. 25, nr. 1, p.73-87.

- Klonoff, E.A., H. Landrine en R. Campbell (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. In: *Psychology of Women Quarterly*, jg. 24, p. 93-99.
- Koning, M. de (2008). *Zoeken naar een 'zuivere' islam. Religieuze beleving en identiteitsvorming van Marokkaans-Nederlandse moslims*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Lerner, M.J. (1970). The desire for justice and reactions to victims. In: J. Macaulay, L. Berkowitz (red.), *Altruism and helping behavior*. New York: Academic Press.
- Major, B., W.J. Quinton en S.K. McCoy (2002). Antecedents and consequences of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. In: M.P. Zanna (red.), *Advances in experimental social psychology*, jg. 34 (p. 251-330). San Diego: Academic Press.
- Major, B., W.J. Quinton en T. Schmader (2003). Attributions to discrimination and self-esteem: impact of group identification and situational ambiguity. In: *Journal of experimental social psychology*, jg. 39, p. 220-231.
- Major, B. & T. Schmader, (2001). Legitimacy and the construal of social disadvantage. In: Jos ten Major (red.), *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations*, p. 176-204.
- Markus, H. (1977). Self-schemata and processing information about the self. In: *Journal of personality and social psychology*, jg. 35, nr. 2, p. 63-78.
- Nievers, E. (2007). Ervaren discriminatie en gedragsconsequenties. In: I. Andriessen, J. Dagevos, L. Faulk en E. Nievers (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (p. 145-175). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- O'Brien, L.T., Z. Kinias, & B. Major, (2008). How status and stereotypes impact attributions to discrimination: The stereotype-asymmetry hypothesis. In: *Journal of Experimental Social Psychology*, jg. 44, nr. 2, p. 405-412.
- Ogbu, J.U. (1991). Immigrant and involuntary minorities in comparative perspective. In: M. Gibson en J. Ogbu (red.), *Minority status and schooling: A comparative study of immigrant and involuntary minorities* (p. 3-33). New York: Garland.
- Olson, J.M. & C.L. Hafer (2001). Tolerance of personal deprivation. In: J.T. Jost en B. Major (red.), *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (p. 157-175). Cambridge: Cambridge University Press.
- Paradies, Y. (2006). A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. In: *International Journal of Epidemiology*, jg. 35, nr. 4, p. 888-901.
- Redman, T. en E. Snape (2005). *The consequences of perceived age discrimination amongst older police officers: is social support a buffer?* (working paper). Durham: Durham University.
- Ridder, J. den, W. Mensink, P. Dekker en E. Schrijver (2016). *Burgerperspectieven 2016/2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Rooth, D-O. (2007). *Implicit discrimination in hiring: real world evidence*. IZA DP No. 2764.

Schmitt, M.T. & N.R. Branscombe, (2002). The meaning and consequences of perceived discrimination in disadvantaged and privileged social groups. In: *European review of social psychology*, jg. 12, nr. 1, p. 167-199.

Schmitt, M.T., N.R. Branscombe, D. Kobrynowicz en S. Owen (2002). Perceiving discrimination against one's gender group has different implications for well-being in women and men. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, jg. 28, p.197-210.

Sterckx, L. en B. van der Ent (2015). Met twee maten gemeten. In: W. Huijnk, J. Dagevos, M. Gijsberts en I. Andriessen (red.). *Werelden van verschil*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Swim, J.K. & L.L. Hyers (1999). Excuse me - What did you just say?!: Women's public and private responses to sexist remarks. In: *Journal of Experimental Social Psychology*, jg. 35, nr. 1, p. 68-88.

Swim, J.K., E.D. Scott, G.B. Sechrist, B. Campbell & C. Stangor (2003). The role of intent and harm in judgments of prejudice and discrimination. In: *Journal of personality and social psychology*, jg. 84, nr. 5, p. 944.

Swim, J.K., K.M. Eyssell, E.Q. Murdoch & M.J. Ferguson (2010). Self-Silencing to Sexism. In: *Journal of Social Issues*, jg. 66, nr. 3, p. 493-507.

Tierolf, B., N. Hermens, L. Drost en A. Ens (2015). *Discriminatiecijfers politie 2014*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut.

Utsey, S.O. (1998). Assessing the stressful effects of racism: a review of instrumentation. In: *Journal of Black Psychology*, jg. 24, nr. 3, p. 269-288.

## Noten

---

<sup>i</sup> In deze benadering staan deze twee mogelijkheden centraal, zonder te ontkennen dat er een derde mogelijkheid is om negatieve ervaringen toe te schrijven aan andere externe factoren (bv. een chagrijnige selecteur of een moeilijke test).

<sup>ii</sup> Door deze vraag zo te formuleren wordt alleen ingegaan op een subset van mogelijke vormen van discriminatie (discriminatie door autochtone Nederlanders), maar wel een die aan het prototype (zie §1.3.1) zal beantwoorden (vgl. Inman en Baron 1996). De vraag volgt op de vraag of men vindt dat niet-westerse migranten wel eens gediscrimineerd worden door autochtone Nederlanders. Ook bij deze vraag is sprake van een toename over de tijd. Tussen de drie SIM's bestaan verschillen in de opzet van het veldwerk. Eerste analyses wijzen uit dat de stijging in ervaren discriminatie niet wordt veroorzaakt door mode-effecten.

<sup>iii</sup> Het betreft aangiften, meldingen en eigen waarnemingen die door politieagenten zijn geregistreerd in het registratiesysteem van de politie (BVH) en hier door middel van een query op zoektermen uit zijn gefilterd.

<sup>iv</sup> Dinsbach et al. (2016) noemen ook *burgerlijke staat*. De aantallen en daarmee de verschuivingen op deze grond zijn echter heel minimaal (van 23 klachten in 2014, naar 27 in 2015). De aantallen bij *arbeidscontract* zijn ook klein, maar op deze grond is wel sprake van een grote verschuiving: van 8 klachten in 2014 naar 24 in 2015. De grond *arbeidscontract* houdt volgens de onderzoekers mogelijk verband met de Wet werk en zekerheid (Wwz).

<sup>v</sup> De omschrijving van Major et al. 2002 is beperkt tot negatieve discriminatie, al erkennen zij dat ook positieve discriminatie kan plaatsvinden.

<sup>vi</sup> Een stigma is een sociale identiteit die door anderen als minder wordt beschouwd in bepaalde contexten (Crocker et al. 1998).

<sup>vii</sup> Hier kan tegenin worden gebracht dat technologische ontwikkelingen het melden van discriminatie makkelijker en minder tijdrovend hebben gemaakt. Men hoeft zich niet fysiek te melden bij een politiebureau of een antidiscriminatievoorziening. Discriminatie melden kan inmiddels online of via apps. Het toegenomen gemak van melden zou juist een stijging kunnen veroorzaken.