

Gegevens en informatie over discriminatie: Onderzoeksmethodes en beschikbare bronnen in Nederland



Gegevens en informatie over discriminatie: Onderzoeksmethodes en beschikbare bronnen in Nederland

Art.1, kenniscentrum discriminatie Nederland

Wies Dinsbach & Saskia van Bon

Met medewerking van Eddie Nieuwenhuizen.

Dank aan Peter Rodrigues (Universiteit Leiden), Marcel Coenders (Universiteit Utrecht) en Iris Andriessen (Sociaal en Cultureel Planbureau: SCP) voor hun feedback.



© 2012 - Art.1, kenniscentrum discriminatie Nederland

Grotekerkplein 5 | 3000 BV Rotterdam

Postbus 19192 | 3001 BD Rotterdam

T: +31 (0)10 – 201 02 01

F: +31 (0)10 – 201 02 22

info@art1.nl

www.art1.nl



THIS PUBLICATION IS SUPPORTED BY THE EUROPEAN UNION PROGRAMME FOR EMPLOYMENT AND SOCIAL SOLIDARITY - PROGRESS (2007-2013).

This programme is implemented by the European Commission. It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment, social affairs and equal opportunities area, and thereby contribute to the achievement of the Europe 2020 Strategy goals in these fields.

The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries.

For more information see: ec.europa.eu/progress

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position or opinion of the European Commission.

Inhoudsopgave

1	INTRODUCTIE	7
2	HET FENOMEEN DISCRIMINATIE	9
2.1	Discriminatie en vooroordelen	9
2.2	Verschijningsvormen van discriminatie	9
2.3	Wettelijk verboden discriminatie	10
2.4	Sociaal-maatschappelijk fenomeen	11
2.5	Diverse invalshoeken	13
3	HET METEN EN ONDERZOEKEN VAN DISCRIMINATIE	15
3.1	Groepsverschillen in positie	15
3.2	Decompositieanalyses	16
3.3	Praktijktesten	17
3.4	Gerapporteerde discriminatie	19
3.5	Juridisch getoetste situaties	28
3.6	Opinies en houding tegenover bepaalde groepen	30
3.7	Rapportages in het kader van internationale verdragen	32
3.8	Overig onderzoek	33
3.9	Overzichtstudies	37
4	DISCRIMINATIEPROBLEMATIEK IN KAART BRENGEN: AANDACHTSPUNTEN	45
4.1	Basiskennis	45
4.2	Afbakening	45
4.3	Diverse aspecten en kenmerken	46
4.4	Meerdere perspectieven	46
4.5	Cijfermatig overzicht & kwalitatieve informatie	47
4.6	“Feitelijke” en “beleefde” discriminatie	47
4.7	Omvang van discriminatieproblematiek	48
4.8	Frequentie van discriminatie-ervaringen	49
4.9	De mate van beschikbaarheid en zichtbaarheid	49
4.10	Monitorperiode & trends	50
4.11	Gegevens samenbrengen & definiëring	51

1 Introductie

1

Discriminatie komt in elke samenleving voor, in allerlei ernstige en relatief minder ernstige vormen. Verschillende overheidsinstanties en maatschappelijke organisaties zetten zich in om discriminatie tegen te gaan. Hiertoe worden beleidsmaatregelen ingesteld en praktische initiatieven ontplooid om discriminatie te voorkomen of de samenleving handvatten te bieden om met situaties van discriminatie te kunnen omgaan. Bij de ontwikkeling van antidiscriminatiebeleid en van antidiscriminatie-initiatieven voor de praktijk is het van belang om te weten waar het om gaat, wat er precies speelt en welke (elementen van) beleid of initiatieven effectief zijn gebleken.

Waar gaat het om?

Allereerst dient de informatiezoeker (basis)kennis te verwerven over het verschijnsel discriminatie: welke maatschappelijke factoren en (sociaal-)psychologische mechanismen spelen doorgaans een rol bij het discrimineren en bij het gediscrimineerd worden? Al geruime tijd vindt er binnen verschillende disciplines, zoals sociologie en psychologie, onderzoek plaats naar het verschijnsel discriminatie. Bij beleidsontwikkeling en het vormgeven van projecten kan men gebruik maken van de nieuwste inzichten uit wetenschappelijk studies.

Wat speelt er?

In de tweede plaats is het van belang te weten waar en hoe discriminatieproblematiek zich in de maatschappij manifesteert. Welke groepen krijgen te maken met discriminatie, welke vormen van discriminatie doen zich voor en waar vinden incidenten plaats? Op basis van die informatie kan men op landelijk of regionaal niveau nagaan wat er gebeurt. Overheden en maatschappelijke organisaties kunnen dan beleid maken of projecten opzetten gericht op een bepaalde groep, discriminatievorm of maatschappelijk terrein.

Er kunnen zich in de loop der tijd veranderingen voordoen in de problematiek, bijvoorbeeld: een nieuwe groep krijgt te maken met discriminatie, een bepaalde vorm van discriminatie komt minder voor, of discriminatie manifesteert zich op een bepaald terrein vaker dan voorheen. Het bijhouden van gegevens over de aard en omvang van discriminatie ondersteunt de ontwikkeling of aanpassing van beleid en projecten. Het monitoren van discriminatie en identificatie van trends biedt inzicht in waar, wanneer en voor wie (beleids)initiatieven nodig zijn.

Wat werkt en wat niet?

Zoals hiervoor beschreven, is bij de vormgeving van (beleids)initiatieven basiskennis over het verschijnsel discriminatie en inzicht in de huidige trends zeer relevant. Weten waar het om gaat en wat er speelt (als het gaat om de aard en omvang van discriminatie) verhoogt de doeltreffendheid en effecti-

veit van een initiatief. Een definitie van de problematiek biedt echter nog geen overzicht van de methodes voor een goede aanpak van een verschijnsel. Hiertoe dient evaluatieonderzoek. Bij de uitvoering van een voorstel in de praktijk, spelen meerdere factoren een rol die het resultaat van een initiatief kunnen beïnvloeden. Ook al is een projectvoorstel op papier (inhoudelijk) goed uitgewerkt, dit is geen garantie voor succes in de praktijk. Vooraf, tussentijds of achteraf kan men onderzoek doen om de (mogelijke) succes- en faalfactoren te bepalen. Deze factoren kunnen betrekking hebben op de manier waarop een voorstel is geïmplementeerd of ze hebben te maken met externe (individuele/maatschappelijke) omstandigheden. Inzicht in wat wel of niet werkt en de redenen daarvoor zijn van cruciaal belang bij de implementatie in de praktijk en bij eventuele aanpassing van een initiatief.

Samengevat is het belangrijk dat een gedegen plan van aanpak informatie bevat over de kenmerken van het discriminatieverschijnsel en over de huidige trends. Daarnaast is het nuttig om eerdere evaluaties na te gaan van initiatieven op het gebied van soortgelijke problematiek. Hoewel van groot belang, valt evaluatieonderzoek naar de vraag ‘wat werkt wel en wat niet bij het tegengaan van discriminatie?’ buiten het bestek van deze publicatie. Het huidige rapport richt zich op het onderzoeken van de discriminatieproblematiek zelf.

OPBOUW VAN HET RAPPORT

Dit rapport geeft een overzicht van de beschikbare methodes en informatiebronnen om discriminatieproblematiek in kaart te brengen.¹ Het overzicht is bedoeld voor professionals die zich in het veld bezighouden met antidiscriminatie (beleids-)initiatieven en die in het kader van hun werk op zoek zijn naar informatie en onderzoeksgegevens. Door datacollectiemethodes kort toe te lichten beoogt het rapport de waarde en betekenis van onderzoeksgegevens over discriminatieproblematiek te verhelderen. Ter inleiding omschrijft het volgende hoofdstuk kort het verschijnsel discriminatie (Hoofdstuk 2). Daarna volgt een overzicht van beschikbare bronnen (Hoofdstuk 3). De focus ligt hierbij op de onderzoeksvragen ‘Waar gaat het om bij het verschijnsel discriminatie?’ en ‘Wat zijn de ontwikkelingen in de samenleving als het gaat om de aard en omvang van (beleefde) discriminatie?’. Aan bod komen een aantal gangbare methodes en informatiebronnen om deze vragen te onderzoeken. Het overzicht pretendeert niet een volledige opsomming te zijn van alle bestaande bronnen en methoden. De bronnen en methodes worden geïllustreerd met een aantal voorbeelden. Het laatste hoofdstuk gaat in op de vraag hoe een landelijk beeld van discriminatieproblematiek kan worden verkregen (Hoofdstuk 4).

Notes

Hoofdstuk 1

- 1 Art.1, kenniscentrum discriminatie Nederland, houdt op de website een overzicht bij van rapportages die verschillende organisaties publiceren over discriminatie in Nederland. Het overzicht geeft kort de inhoud weer van de gepubliceerde rapportages, zoals de discriminatiegronden en maatschappelijke terreinen waarop de rapportage betrekking heeft. De lijst bevat tevens achtergrondinformatie over de organisaties zelf en een link naar de full-text of de vindplaats van de betreffende rapportage. Zie voor een actuele lijst http://www.art1.nl/artikel/10334-Literatuurlijst_van_rapportages_over_discriminatie_in_Nederland

2 Het fenomeen discriminatie

2

In het algemeen verstaat men onder discriminatie: het ongelijk behandelen van mensen of groepen mensen op basis van persoons- of groepskenmerken die in de desbetreffende situatie niet ter zake doen. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om de afkomst, huidskleur, godsdienst, seksuele gerichtheid of leeftijd. Discriminatie betreft het *gedrag* en niet gedachten of opvattingen over bepaalde groepen (§2.1). Discriminatie is een veelomvattend verschijnsel en kent uiteenlopende verschijningsvormen (§2.2). Het verbod op discriminatie is neergelegd in internationale verdragen en in de Nederlandse wetgeving (§2.3). Het discrimineren van groepen mensen is van alle tijden en is een sociaal-maatschappelijk verschijnsel (§2.4). Om een beeld te krijgen van het fenomeen discriminatie en bijbehorende problematiek is het, naast de juridische invalshoek, relevant om de perspectieven van de betrokken mensen te onderzoeken (§2.5).

2.1 DISCRIMINATIE EN VOOROORDELEN

Mensen kunnen gedachten en ideeën hebben over specifieke groepen. Er bestaan allerlei stereotiepe beelden en vooroordelen over groepen, zoals bijvoorbeeld het vooroordeel dat vrouwen geen leiding kunnen geven. Bij gedachten en ideeën (in het hoofd) is er nog geen sprake van discriminatie. Bij discriminatie gaat het namelijk om gedrag; als mensen daadwerkelijk onderscheid maken tussen personen vanwege een groepskenmerk, is er sprake van discriminatie. Als een dokter een patiënt weigert te behandelen vanwege zijn religie dan is dat discriminatie, net als wanneer een medewerker aangeeft geen leiding te willen van een vrouwelijke manager vanwege haar sekse.

Discriminatie kan dus voortkomen uit vooroordelen en stereotiepe beelden over een groep. Mensen zijn zich niet altijd bewust van de vooroordelen die ze hebben of beschouwen generalisaties over een groep niet als een vooroordeel.² Uit de psychologie is bekend dat stereotiepe beelden automatisch geactiveerd kunnen worden en een rol spelen bij informatieverwerking. Mensen kunnen dus hun handelingen onbewust en/of ongewild baseren op aanwezige stereotypen en vooroordelen.

2.2 VERSCHIJNINGSVORMEN VAN DISCRIMINATIE

Discriminatie komt op diverse terreinen voor en kent vele uitingsvormen. Discriminatie kan zich bijvoorbeeld voordoen in de vorm van geweld tegen of bedreiging van een groep of een persoon vanwege groepskenmerken. Een andere vorm is de nadeligere behandeling van een groep of een persoon van-

wege groepskenmerken. Te denken valt aan uitsluiting of de toegang tot een maatschappelijk terrein bemoeilijken. Zo bleek bijvoorbeeld dat sommige banken potentiële kopers van een huis in de achterstandswijken discrimineren, door hypotheek al dan niet te verstrekken op basis van een postcode. In sommige gevallen leidt het uitsluiten van postcodes tot discriminatie op grond van etnische afkomst. Ook het nalaten van handelen kan vallen onder discriminatie. Vaststaande praktijken en (ongeschreven) regels kunnen discriminerend werken, zoals het toepassen van psychologische tests bij werving en selectie, terwijl uit onderzoek is gebleken dat sommige testen bij etnische minderheden niet goed de veronderstelde eigenschap meten. Dergelijke praktijken kunnen leiden tot structurele uitsluiting of ongelijke behandeling van een groep. Naast handelingen (of het nalaten van handelen) kan het bij discriminatie ook gaan om verbale uitingen, zoals iemand uitschelden vanwege groepskenmerken of discriminerende opmerkingen maken. Daarnaast kunnen mensen zich ook in beeld en geschrift schuldig maken aan discriminatie.

Discriminatie kan openlijk en zichtbaar zijn, waarbij het duidelijk is dat iemand ongunstig behandeld of bejegend is vanwege een bepaald kenmerk, zoals afkomst. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een portier bij een horecagelegenheid in aanwezigheid van getuigen een gast de deur weigert en daarbij zegt geen ‘zwarten’ toe te laten. Er wordt hier direct gerefereerd aan de groep of een groepskenmerk. Discriminatie kan zich ook op subtielere wijze voordoen.³ Een mannelijke personeelsmanager kan bijvoorbeeld een sollicitant afwijzen met het argument dat zij niet in de groep past, terwijl hij in werkelijkheid geen vrouwen wil aannemen. De personeelsmanager verwijst niet zichtbaar naar de groep of een groepskenmerk, maar discrimineert wel. Mensen kunnen geneigd zijn hun discriminerende handeling te verbergen, bijvoorbeeld omdat ze bekend zijn met antidiscriminatiewetgeving of zich willen conformeren aan maatschappelijke normen.

2.3 WETTELIJK VERBODEN DISCRIMINATIE

Kenmerken die niet ter zake doen

De definitie aan het begin van het hoofdstuk laat zien dat het bij discriminatie gaat om ‘kenmerken die in de desbetreffende situatie niet ter zake doen’. In verschillende wetsartikelen zijn gronden opgenomen waarop men niet mag discrimineren. In Nederland is wettelijk afgesproken dat, een enkele uitzondering daargelaten, mensen in gelijke gevallen niet ongelijk behandeld mogen worden vanwege specifieke kenmerken, zoals hun afkomst, huidskleur, leeftijd, sekse, godsdienst of seksuele gerichtheid. Als het gaat om andere kenmerken dan de wettelijke discriminatieverboden, bijvoorbeeld onderscheid op basis van taalbeheersing, dan kan er discussie ontstaan of het kenmerk in een bepaald geval nu wel of niet ter zake doet. De vraag is of het indirecte discriminatie naar een bij wet verboden discriminatiegrond is. Een juridische toets kan uitwijzen of het in de betreffende situatie wel of niet geoorloofd is om onderscheid te maken op basis van het kenmerk.

Strafbare discriminatie

Het Wetboek van Strafrecht bevat een aantal antidiscriminatie artikelen. Zo verbiedt het strafrecht discriminerende groepsbelediging (Artikel 137c Sr), het verspreiden van discriminerende uitlatingen (Artikel 137e Sr) en het steun verlenen aan discriminerende activiteiten (Artikel 137f). Daarnaast is het aanzetten tot haat, discriminatie of geweld ook strafbaar (Artikel 137d Sr). Bij de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf is discriminatie ook verboden (op grond van ras Artikel 137g Sr; 429quater Sr is de overtredingsvariant van artikel 137g Sr op meerdere discriminatiegronden en zonder het vereiste van opzet). Of een bepaald geval wel of niet valt onder juridisch strafbare discriminatie hangt af van vele individuele en contextuele factoren en valt onder het oordeel van de rechter. Indien de aangeklaagde een van de strafbare feiten omschreven in de Artikelen 137c tot en met 137g in zijn beroep begaat, kan deze persoon van de uitoefening van dat beroep worden ontzet (Artikel 137h).

Toepassen van regels & vaststaande praktijken

De Algemene Wet Gelijke Behandeling verbiedt zowel directe als indirecte discriminatie. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB), die toezicht houdt op de naleving van deze wet, kan in een zaak toetsen of er wel of geen sprake is van wettelijk verboden onderscheid. Als er sprake is van ogenschijnlijk neutrale criteria en regels zal de CGB nagaan of een door de wet beschermde groep hierdoor inderdaad onevenredig getroffen wordt en of het in de betreffende zaak wel of niet terecht is dat de regel of het criterium is gesteld.

2.4 SOCIAAL-MAATSCHAPPELIJK FENOMEEN

Discriminatie is een sociaal-maatschappelijk fenomeen; het gaat om situaties waarbij mensen zijn betrokken en om interacties tussen mensen in de maatschappij. Het verschijnsel betreft dan ook niet alleen feitelijke gebeurtenissen, maar het gaat ook over hoe mensen deze gebeurtenissen ervaren en interpreteren. De interpretaties aan de kant van de (vermeende) daders en van (vermeende) slachtoffers zijn daarbij relevant. Zo ziet de ene persoon bijvoorbeeld een verband tussen discriminatie en zijn/haar ontslag, terwijl een ander dit verband niet legt onder vergelijkbare omstandigheden. Gedragingen van mensen en van groepen mensen en hun interpretatie van situaties spelen dan ook een rol bij het duiden en verklaren van discriminatieproblematiek.

Motivaties aan de daderkant

Er zijn situaties waarin daders met opzet een groep willen buitensluiten en discrimineren.

In niet alle gevallen van discriminatie is echter sprake van doelbewust discriminerend handelen van betrokkenen. Mensen zijn zich niet altijd bewust van mogelijke discriminerende of kwetsende aspecten van hun gedrag.

Ook situaties waarbij de toepassing van regels of het volgen van praktijken een indirecte benadeling van een groep met zich meebrengt, kunnen vallen onder discriminatie. Dergelijke regels en praktijken

kunnen, maar hoeven niet, gebaseerd te zijn op vooroordelen over een groep. Een organisatie kan een werkwijze bewust hebben geïntroduceerd en handhaven, maar het kan ook zijn dat de werkwijze nog uit eerdere tijden stamt en niet aansluit op de behoeftes of competenties van een bepaalde (nieuwe) groep. Het kan bijvoorbeeld dat een gangbare methodiek in de zorg niet goed past bij een bepaalde minderheidsgroep, waardoor deze groep geen goede zorg ontvangt. Een organisatie of een persoon die discriminerende regels toepast, hoeft er niet per definitie vooroordelen op na te houden over de groep waarvoor de regel nadelig uitpakt.

Een aparte motivatie is die van de zogeheten “customer discrimination”; dit is het discrimineren van mensen uit een bepaalde groep omdat volgens de dader - een werkgever - het aannemen van personeel uit die groep hem of haar klanten gaat kosten.⁴

Interpretaties aan de slachtofferkant

Er doen zich situaties voor die (mogelijk) wettelijk verboden zijn, maar die betrokkenen niet als zodanig ervaren. Bijvoorbeeld een sollicitante die afgewezen wordt omdat zij een kinderswens heeft en dat niet ziet als een vorm van seksdiscriminatie. Andersom komt het ook voor dat iemand een situatie als discriminatie bestempelt, terwijl het in werkelijkheid geen rol heeft gespeeld.

Het objectief vaststellen van discriminatie kan zeer lastig zijn. Bevoegde instanties kunnen situaties juridisch toetsen op discriminatie. In een aantal situaties ontbreken er overtuigende aanwijzingen, waardoor discriminatie juridisch niet te bewijzen valt. Gebrek aan bewijs wil overigens niet in alle gevallen automatisch zeggen dat er in werkelijkheid ook geen discriminatie plaatsvond. Bovendien kunnen betrokkenen, ongeacht het juridisch oordeel, last hebben van situaties die zij als discriminatie hebben opgevat. Het is voorts goed mogelijk dat zij hun reacties en handelen op deze interpretatie baseren.

Visie van belangenbehartigers en professionals

Naast belangenbehartigers die opkomen voor individuele belangen van slachtoffers of voor de algemene belangen van een groep, kunnen mensen ook in hun beroep (vermeende) discriminatie tegenkomen. Werkgevers of onderwijzers kunnen bijvoorbeeld in het kader van hun werk situaties meemaken waarbij zij (als slachtoffer/vermeende dader/omstander) betrokken zijn. Mogelijk raken belangenbehartigers en professionals door hun praktijkervaring bekend met zowel de perspectieven aan de slachtofferzijde als die aan de daderzijde en verwerven zij op die manier inzicht in specifieke achtergronden die een rol spelen bij het discrimineren of gediscrimineerd worden. Zo is het bijvoorbeeld relevant te weten wat de mogelijkheden en onmogelijkheden zijn voor het aanpassen van de werkplek voor mensen met een beperking en hoe werkgevers hier doorgaans tegen aan kijken. Een belangenbehartiger is bekend met de reacties van werkgevers en het horen van de visie van belangenbehartigers zal dan ook interessante informatie opleveren. Een ander voorbeeld is een onderwijzer die dagelijks ervaring heeft met onderlinge verhoudingen tussen leerlingen en een eventueel discriminatievoorval kan plaatsen in de context van de school.

Door het combineren van deze kennis van de context en van de gezichtspunten van betrokkenen ontwikkelen belangenbehartigers en professionals een speciale kijk op het verschijnsel discriminatie.

2.5 DIVERSE INVALSHOEKEN

Zoals hiervoor is toegelicht, is discriminatie een veelomvattend en complex verschijnsel. Men kan de juridische aspecten en de sociaal-maatschappelijke aspecten onderzoeken van situaties van (ervaren) discriminatie. Monitoren van discriminatieproblematiek kan vanuit verschillende invalshoeken en hangt af van de informatiebehoefte en de precieze onderzoeksvraag. Om een beeld te krijgen van een verschijnsel is het interessant om informatie over het juridisch perspectief aan te vullen met kennis over de interpretaties vanuit het gezichtspunt van de (vermeende) daders, slachtoffers, belangenbehartigers en professionals in het veld.

Notes

Hoofdstuk 1

- 2 Zie e.g. Crandall, C. S., Eshleman, A. & O'Brien, L.T. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: The struggle for internalization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82. 359-378.
- 3 Swim, J. K. & Campbell, B. (2001). Sexism: Attitudes, beliefs, and behaviors. In R. Brown & S. Gaertner (Eds.), *Handbook of Social Psychology: Intergroup processes*, pp 218–237. Oxford, UK: Blackwell.
- 4 Zie ook Andriessen, I, Nievers, E., Faulk, L. en Dagevos, J. (2010) *Liever Mark dan Mohammed? : Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: SCP.

3 Het meten en onderzoeken van discriminatie

3

Zoals Hoofdstuk 2 vermeldt, is discriminatie een complex en veelomvattend maatschappelijk fenomeen. Onderzoek naar discriminatie kan dan ook over tal van onderwerpen gaan, bijvoorbeeld over uitingvormen van (vermeende) discriminatie, de omvang van discriminatie-ervaringen, discriminerende of bevooroordeelde attitudes, achterstandsposities, juridische toetsen van verboden discriminatie, mogelijke oorzaken en achtergronden van discriminatie en over de gevolgen die discriminatie kan hebben. Voor gegevens over discriminatie zijn dan ook diverse informatiebronnen te raadplegen. Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de beschikbare bronnen. Hierbij komen de waarde en de betekenis van gegevens uit deze bronnen aan bod en wordt de wijze van datacollectie toegelicht.

3.1 GROEPSVERSCHILLEN IN POSITIE

Statistieken bieden informatie over de mogelijke achterstandspositie van bepaalde groepen. Zo bestaan er werkloosheidsstatistieken voor mannen en voor vrouwen. Een ander voorbeeld is dat men voor een bepaald opleidingsniveau het percentage etnische minderheden berekent en dit afzet tegen het percentage autochtone leerlingen.

Voorbeelden en informatiebronnen

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is verantwoordelijk voor de nationale (officiële) statistieken in Nederland. Naast bevolkingsstatistieken, biedt het CBS ook informatie over geregistreerde criminaliteit, waaronder discriminatie, en in zeer beperkte mate informatie over discriminatie in arbeidsverhoudingen. Daarnaast richt het CBS zich ook op verschillende onderwerpen, zoals sociale cohesie en specifieke dossiers zoals emancipatie en vergrijzing.

Eurostat is het statistisch bureau voor de Europese Unie.⁵ Eurostat voorziet in statistieken op basis waarvan vergelijkingen tussen landen en regio's mogelijk zijn, en levert onder meer bevolkingsstatistieken en statistieken voor inkomens, sociale inclusie en leefomstandigheden. Eurostat belicht zowel de objectieve als de subjectieve aspecten van deze thema's.

Betekenis van de gegevens

Officiële statistieken, zoals die van het CBS in Nederland, geven aan in hoeverre de positie van een groep gelijk of ongelijk is aan die van andere groepen. Het is van belang inzicht te verkrijgen in bijvoorbeeld de economisch achtergestelde positie, de onderwijsachterstand, of de beperkte politieke vertegenwoordiging van bepaalde groepen. Dit kan aanleiding vormen voor stimuleringsmaatregelen om

de gelijkheid tussen groepen te bevorderen en de verschillen weg te werken. Groepsverschillen hoeven echter niet per definitie het gevolg te zijn van discriminatie. Met andere woorden, een groepsverschil betekent niet automatisch dat er ongelijke behandeling op basis van een groepskenmerk als sekse of etnische afkomst heeft plaatsgevonden. Verschillen in maatschappelijke positie zijn doorgaans het gevolg van een samenspel van diverse factoren. Bijvoorbeeld de man-vrouw verschillen wat betreft arbeidsparticipatie in de kinderopvang, zijn onder andere te verklaren aan de hand van opleidingsachtergrond en baankeuze waarbij mannen relatief minder snel geneigd zijn te kiezen voor de zorgsector. In samenspel met de mogelijke ongelijke behandeling van mannen bij het aannamebeleid kan dit de man-vrouw verschillen in de statistieken verklaren.

Niet voor elke discriminatiegrond zijn officiële statistieken beschikbaar. Zo is het niet mogelijk werkloosheidscijfers in de bevolking apart voor de groep homoseksuelen te analyseren, omdat seksuele gerichtheid als achtergrondgegeven niet opgenomen is in bevolkingsstatistieken. Veelal is een groepsindeling op basis van leeftijd, etnische afkomst en sekse wel mogelijk, waardoor statistieken beschikbaar zijn voor de subgroepen afzonderlijk. Aan het verzamelen en verwerken van gevoelige persoonsgegevens zijn strikte voorwaarden verbonden, die in dataproctiewetgeving zijn neergelegd.

Zoals eerder gesteld, is een achterstandspositie niet per definitie het gevolg van discriminatie. Andere factoren kunnen hieraan (mede) ten grondslag liggen. Het is niet goed mogelijk om bij geconstateerde groepsverschillen in de praktijk achteraf na te gaan of één enkele factor, zoals ongelijke behandeling, de enige of de belangrijkste directe oorzaak is van deze verschillen. In een laboratoriumsetting kan een onderzoeker het unieke effect van een onderzoeksvariabele enigszins nagaan met een gecontroleerd onderzoeksdesign, waarbij bijvoorbeeld de ene groep geen en de andere groep wel ongelijke behandeling ondervindt. In real life is een gecontroleerd design niet mogelijk; mensen kunnen niet worden toegewezen aan een bepaalde situatie en de onderzoeker kan in het echte leven geen invloed uitoefenen op andere factoren. Hierdoor is het niet uit te sluiten dat er ook andere oorzaken zijn die (mede) een rol hebben gespeeld en groepsverschillen verklaren.

3.2 DECOMPOSITIEANALYSES

Om na te gaan of discriminatie mogelijk bijdraagt aan een achterstandpositie, voeren onderzoekers decompositieanalyses (ook wel counteranalyses genoemd) uit. Uitgangspunt bij dergelijk onderzoek is dat er geen verschil zou moeten zijn tussen vergelijkbare groepen mensen. Kort gezegd, komt een decompositieanalyse neer op het uitsluiten van andere factoren die (logischerwijs/mogelijkerwijs) ten grondslag liggen aan verschillen. Groepen met dezelfde kenmerken zouden dezelfde positie moeten hebben. Wanneer dat niet zo is, is er iets aan de hand. Als het bijvoorbeeld gaat om cijfers over werkloosheid of loon kan men corrigeren voor opleidingsniveau en jaren werkervaring.⁶ Dit houdt in dat men checkt of er in gelijke gevallen (dus mensen met vergelijkbaar opleidingsniveau en werkervarings-

duur) bijvoorbeeld nog loonverschillen zijn tussen mannen en vrouwen. Indien de onderzoeker, na correctie, nog steeds groepsverschillen vindt, dan zou er sprake kunnen zijn van discriminatie.

Voorbeelden en informatiebronnen

Verscheidende onderzoekers passen deze decompositiemethode toe.⁷ Zo analyseerde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in 2007 of niet-westerse migranten en autochtonen met dezelfde voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken ook dezelfde positie hebben op de arbeidsmarkt.⁸ De onderzoekers vonden aanwijzingen dat er mogelijk sprake was van discriminatie, omdat relevante kenmerken als opleidingsniveau het verschil in arbeidsmarktpositie niet konden verklaren. Of beter gezegd: omdat er sprake was van onverklaarde verschillen in arbeidsmarktpositie, is het niet uit te sluiten dat discriminatie van etnische minderheden hun positieverwerving op de arbeidsmarkt belemmert. Ander onderzoek uit 2005 wees bijvoorbeeld uit dat eerste en tweede generatie Marokkaanse werknemers minder verdienen dan autochtone werknemers, ook na controle voor achtergrondvariabelen als opleiding en werkervaring.⁹

In kwantitatief onderzoek naar een verband tussen twee variabelen, is het gebruikelijk dat onderzoekers bij het statistisch analyseren van de data controleren voor andere factoren. Zo ook in een studie uitgevoerd in 2010 naar de rol van uiterlijke kenmerken van de verdachte (gemeten aan de hand van observaties) bij straftoemeting. Bij het vaststellen van de relaties werd rekening gehouden met andere kenmerken waarvan bekend is dat deze een rol kunnen spelen bij de straftoemeting, zoals het type delict en de criminele geschiedenis. De resultaten lieten zien dat daders met een buitenlands uiterlijk meer kans hadden op een gevangenisstraf dan daders met een Nederlands uiterlijk. Verschillen in straffen zijn deels toe te schrijven aan andere factoren zoals het type delict, maar ze bleven bestaan na de correctie voor deze factoren.¹⁰

Betekenis van de gegevens

De onderzoeksresultaten van decompositieanalyses verschaffen belangrijke aanwijzingen voor het bestaan van discriminatie door andere factoren zoveel mogelijk uit te sluiten. Achterstandposities zijn zo beter te duiden. De beperking van deze methode is dat niet met zekerheid te concluderen is dat de onverklaarde verschillen in sociale positie te wijten zijn aan discriminatie. Het is mogelijk dat de onverklaarde rest (deels) duidt op discriminatie, maar het groepsverschil zou tevens kunnen liggen aan andere (niet gemeten) factoren.

3.3 PRAKTIJKTESTEN

Om te testen of discriminatie in de praktijk voorkomt op een bepaald terrein, voert men zogeheten praktijktesten uit. Dit zijn veldexperimenten, waarbij onderzoekers discriminatie kunnen waarnemen in het dagelijkse leven, in real life. Deze testen toetsen in de praktijk, bijvoorbeeld bij sollicitaties of

discobezoek, of de verschillende onderzochte groepen verschillend worden behandeld. Een praktijktest kan bijvoorbeeld testen of werkgevers een sollicitant met een niet-Nederlandse afkomst even vaak uitnodigen voor een gesprek als een autochtoon Nederlandse sollicitant. Een ander voorbeeld is een test waarbij twee mensen met vergelijkbare uiterlijke kenmerken (kleding, leeftijd enzovoort), maar met een verschillende huidskleur, pogen binnen te komen in een horecagelegenheid met portier. Dit wordt meerdere malen herhaald, waarbij men nagaat of de portier personen met een bepaalde huidskleur structureel afwijst of niet.

Deze onderzoeksmethode is zorgvuldig en uitgebreid. Samengevat gaat het om het samenstellen van vergelijkbare paren die alleen verschillen op de discriminatiegrond die wordt onderzocht. Met andere woorden, de deelnemers in de methode zijn wat betreft achtergrondkenmerken geheel gelijk, behalve wat betreft bijvoorbeeld hun afkomst of leeftijd. Het idee achter deze methode is vergelijkbaar met die van decompositieanalyses, waarbij zoveel mogelijk gecorrigeerd is voor andere variabelen die een groepsverschil zouden kunnen verklaren.

Voorbeelden en informatiebronnen

Sinds de jaren negentig voert de International Labour Organisation (ILO) praktijktesten uit op het terrein van arbeid in Noord-Amerika en West-Europa, waaronder Nederland.¹¹ Hiertoe heeft de ILO een uitgebreide handleiding geschreven over de methode van de praktijktest. In Nederland is een aantal kleinschalige studies met praktijktesten uitgevoerd.¹² Recentelijk heeft het SCP op grote schaal praktijktests uitgevoerd, waarbij twee vergelijkbare (fictieve) kandidaten schriftelijk of telefonisch solliciteerden op bestaande vacatures. De desbetreffende werkgever kreeg een brief met een autochtoon Nederlandse naam en een met een niet-westerse naam. Bij de telefonische tests werd de werkgever gebeld door twee fictieve kandidaten (acteurs) met een verschillende etnische achtergrond. Het bleek dat niet-westerse migranten minder kans op een uitnodiging hadden (37%) dan vergelijkbare autochtoon Nederlandse sollicitanten (44%). Verder bleek dat discriminatie niet-westerse mannen vaker treft dan niet-westerse vrouwen.¹³ Ook is vergelijkbaar onderzoek gedaan naar uitzendbureaus.¹⁴ Zo bleek dat ruim driekwart van de ondervraagde uitzendbureaus verzoeken van werkgevers inwilligt om geen Turken, Marokkanen of Surinamers te leveren voor een vacature.¹⁵

Betekenis van de gegevens

Praktijktests zijn de meest zuivere methode om op een terrein vast te stellen of discriminatie plaatsvindt, het is zogezegd evidence-based. Onderzoekers moeten praktijktesten echter zeer nauwkeurig en zorgvuldig uitvoeren, willen ze aan de hand van de uitkomsten concluderen dat discriminatie voorkomt in een bepaalde sector. Op grote schaal praktijktesten uitvoeren is tijdrovend en daardoor ook kostbaar.

3.4 GERAPPORTEERDE DISCRIMINATIE

Er bestaan uiteenlopende bronnen die informatie bieden over situaties van discriminatie die zijn gerapporteerd door burgers of organisaties in de samenleving. Er zijn twee soorten bronnen te onderscheiden: registraties van organisaties die discriminatieklachten en/of incidenten bijhouden (§3.4.1) en uitkomsten van onderzoek onder burgers naar situaties waarin zij discriminatie hebben ervaren (§3.4.2).

3.4.1 Klachtgegevens

Er zijn (officiële) instanties in Nederland die de taak hebben discriminatieklachten te behandelen of zaken over discriminatie te registreren, zoals de politie, het Openbaar Ministerie (OM), de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI) en antidiscriminatiebureaus (ADB's). Naast deze klachtinstanties zijn er ook andere organisaties waar discriminatieklachten terecht komen, zoals belangengroepen. Er bestaan ook tal van meer generieke klacht- en meldmogelijkheden, zoals de Nationale Ombudsman (voor klachten over de overheid), Consuwijzer (voor klachten over bedrijven die goederen of diensten leveren) of de klachtcommissie van een zorginstelling. Het is mogelijk dat daar ook discriminatieklachten terecht komen.

Grondenbrede klachtinstanties

Verschillende instanties hebben officieel de taak meldingen, klachten, aangiften en/of incidenten aangaande discriminatie te registreren. Zo registreren ADB's en de politie klachten van burgers over situaties waarbij zij discriminatie hebben ervaren of waargenomen. Zowel slachtoffers zelf als getuigen of tussenpersonen kunnen een klacht indienen. De gemelde situatie kan discriminatie betreffen op verschillende gronden, bijvoorbeeld sekse, religie, afkomst of leeftijd. Het MDI, gespecialiseerd in online discriminatie, registreert meldingen van burgers over uitingen op het internet die de melder als discriminerend ervaart. Ook de CGB registreert discriminatieklachten waarbij mensen vragen om een juridisch oordeel in het kader van de gelijkebehandelingswetgeving.

Bij klachten van burgers kan men onderscheid maken tussen klachten over een situatie die persoonlijk tegen hem of haar (of het slachtoffer) was gericht en klachten over een gebeurtenis die niet op specifieke individuen gericht was. In deze laatste categorie vallen bijvoorbeeld klachten over uitspraken in het politieke debat of klachten over regelingen waarvan een groep nadeel ondervindt. Indien de ADB's en de politie zelf gevallen van discriminatie waarnemen, registreren zij deze ook, zonder dat een burger daarvan melding deed. De politie registreert bijvoorbeeld graffiti die zij op straat tegenkomt en sommige ADB's registreren gevallen van leeftijdsdiscriminatie in een advertentietekst die zij tegenkomen in de krant.

Bij een aantal klachtinstanties schat een (juridisch) medewerker in of de gemelde situatie vermoedelijk wel of geen juridische basis heeft. Met andere woorden, de medewerker kijkt of (specifieke) antidiscriminatiewetgeving mogelijk van toepassing is op de situatie. Deze inschatting vindt plaats bij het opnemen van de klacht, of later tijdens een beoordeling van de gemelde situatie.

Voorbeelden en informatiebronnen

De meeste organisaties maken jaarlijks een overzicht van het aantal en de aard van de klachten en meldingen die zijn binnengekomen in het voorgaande jaar.

Het Kenniscentrum Discriminatie Nederland Art.1 maakte ieder jaar (tot aan 2010) landelijke overzichten van discriminatieklachten die bij de ADB's zijn binnengekomen.¹⁶ De ADB's publiceren hun klachtgegevens daarnaast doorgaans ook lokaal/regionaal.¹⁷ Sinds 2009, toen de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (ADV-wet) van kracht werd, zijn gemeentes verplicht om discriminatieklachten te registreren in hun gemeente en in te vullen op een speciaal ontworpen formulier.¹⁸ Doorgaans zijn deze gegevens afkomstig van ADB's. In 2011 heeft de Universiteit Utrecht voor het eerst een landelijk verslag gemaakt van de gegevens uit de formulieren van alle gemeentes.¹⁹ Kwalitatieve dossieranalyse is slechts in een enkel geval uitgevoerd.²⁰

Het rapport Poldis geeft een overzicht van het aantal door de politie geregistreerde incidenten met een discriminatoir karakter. Dit zijn doorgaans incidenten waarvan burgers melding of aangifte hebben gedaan, dan wel incidenten die door de politie zelf zijn waargenomen.²¹ De incidenten die de politie mogelijk strafrechtelijk vervolgbaar acht, stuurt zij door naar het OM.

Het jaarverslag van het MDI geeft een cijfermatig jaarlijks overzicht van meldingen over discriminerende uitingen op het internet die bij het MDI binnenkomen. Ook bevat het rapport de beoordelingen van het MDI zelf over of meldingen mogelijk strafbaar zijn en informatie over het aantal keer dat het MDI aangifte heeft gedaan.

Betekenis van de gegevens

De verschillende jaaroverzichten van klachtinstanties zijn een belangrijke bron van informatie over de aard van discriminatieklachten. Zij bieden inzicht in situaties die burgers als discriminerend ervaren. Jaarrapporten bevatten soms ook casusbeschrijvingen van individuele klachtdossiers. De beschrijving omvat naast kwalitatieve informatie over het voorval, mogelijk ook informatie over hoe het (vermeende) slachtoffer reageerde op de situatie en welke actie nadien is ondernomen. In een klachtdossier kan ook informatie zijn opgenomen over de (vermeende) dader of de partij die wordt beschuldigd, zoals diens achtergrondkenmerken en in sommige gevallen het perspectief van deze partij op de gemelde situatie. De jaaroverzichten voegen casusbeschrijvingen veelal toe als illustratie bij de cijfers, een kwalitatieve dossieranalyse komt nagenoeg niet voor.

Gegevens van klachtinstanties geven geen volledig beeld van de totale omvang van situaties waarin

burgers discriminatie ervaren. De cijfers geven aan dat bepaalde situaties zich voordoen, maar niet hoe vaak. Het blijkt dat gemiddeld genomen meer dan 70% van alle situaties nergens gemeld wordt.²² Klachten die bij instanties terecht komen zijn slechts het topje van de ijsberg. De aantallen klachten reflecteren in zekere mate meldgedrag, dat onder andere afhangt van iemands bereidheid een klacht in te dienen. Een eventuele stijging/daling in het aantal klachten zegt niet automatisch iets over het toe- of afnemen van discriminatie-ervaringen in de samenleving, omdat een verandering in het algemene meldgedrag dit ook mede kan verklaren. Meerdere omgevings- en persoonsgebonden factoren spelen hierbij een rol. Uitkomsten van aanvullend onderzoek, zoals surveys naar discriminatie-ervaringen, geven meer inzicht in de omvang.²³

Zoals in Hoofdstuk 2 aan de orde is gekomen, kan de ene persoon een situatie interpreteren als discriminatie, terwijl een ander een soortgelijke situatie niet als discriminatie zou bestempelen. De subjectieve interpretatie van een situatie kan afwijken van de objectieve of juridische werkelijkheid. Het is dus mogelijk dat een klachtindiener bij de gemelde handeling of uitlating een verband ziet met discriminatie, terwijl dit in werkelijkheid niet zo is. Andersom kan het ook zijn dat er zich situaties voordoen in een samenleving die door de betrokkenen niet zijn ervaren als discriminatie, maar waarbij er in feite wel sprake is van discriminatie. Omdat de betrokkenen dergelijke situaties niet bij antidiscriminatie-instanties zullen melden, blijven ze buiten beeld.

Sommige rapporten bevatten, naast gegevens over het aantal en de aard van de klachten, ook informatie over de juridische beoordeling van de situatie door een medewerker van de instantie. Het kan echter lastig zijn om te beoordelen, aan de hand van het verhaal van de melder alleen, of antidiscriminatiewetgeving van toepassing is. De ambiguïteit of complexiteit van een zaak, of het ontbreken van informatie over de context en de betrokkenen maken het niet eenvoudig om in te schatten of een situatie mogelijk in strijd is met de wet. Een juridische toets van een bevoegde instantie kan hier uitsluitend over geven (zie § 3.4). Aangezien slechts een klein deel van de gemelde situaties getoetst wordt aan de wet, zal het veelal onbekend blijven in hoeverre deze situaties ook daadwerkelijk (wettelijk verboden) discriminatie betreffen.

Belangengroepen

Sommige potentiële slachtoffergroepen zijn minder geneigd aan te kloppen bij officiële klachtinstanties, maar gaan eerder te rade bij een belangengroep. Een aantal belangengroepen verzamelt klachten van de groepen die ze vertegenwoordigen, zoals het COC en de Nederlandse Vereniging tot Integratie van Homoseksualiteit, die opkomt voor de belangen van homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en biseksuele mannen en vrouwen. Via de website van het COC is het mogelijk om een discriminatie-ervaring te mailen naar een beleidsmedewerker van de organisatie. Het COC publiceert geen jaaroverzicht van de ontvangen emails, wel gebruikt de organisatie de reacties om trends te signaleren en deze onder de aandacht te brengen van de overheid.²⁴

Voorbeelden en informatiebronnen

Een aantal belangengroepen bericht over het aantal klachten en/of de aard van de klachten over discriminatie die zij hebben ontvangen. Het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) verzamelt al geruime tijd klachten over antisemitisme en produceert daarover een jaarlijks rapport.²⁵ Dit rapport bevat meldingen van antisemitische incidenten die zijn binnengekomen bij het CIDI. Daarnaast betreft het CIDI ook de meldingen van andere organisaties in zijn rapport: Art.1, het MDI, de Antifascistische onderzoeksgroep Kafka, de regiopolitie Amsterdam-Amstelland, het Centraal Informatiepunt Voetbalvandalisme (CIV) en het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD).

Sinds 2011 kunnen transgenders bij Transgender Netwerk Nederland (TNN) online melding maken van discriminatie. TNN anonimiseert de meldingen en verwerkt deze in een databestand van discriminatiesignalen tegen transgenders. TNN gebruikt de meldingen om beter inzicht te krijgen in discriminatie waar transgenders mee te maken hebben, en het deelt de inzichten met de politiek, gemeentes, politie en ADB's om zo tot een adequaat antidiscriminatiebeleid op alle niveaus te komen.²⁶

Betekenis van de gegevens

Als aanvulling op de gegevens van reguliere grondenbrede klachtinstanties, zijn de verslagen van belangengroepen een belangrijke bron van informatie over de aard van discriminatieklachten. Mogelijk bevatten deze verslagen discriminatie-ervaringen van moeilijk bereikbare of benaderbare groepen, die niet of minder snel geneigd zijn aan te kloppen bij officiële instanties die grondenbreed werken.

Tot op heden zijn er meerdere (potentiële) slachtoffergroepen die niet of niet goed georganiseerd zijn en/of geen discriminatieklachten verzamelen. Dit heeft onder andere te maken met gebrek aan beschikbare capaciteit en financiële middelen, met praktische hindernissen of door het ontbreken van een goed geïntegreerd netwerk dat de hele groep als zodanig bindt. Te denken valt aan de groep Roma/Sinti in Nederland, ongedocumenteerde migranten of mensen met een psychische beperking. Het ontbreken van goed gedocumenteerde discriminatieklachten van deze groepen, betekent dus niet dat er geen klachten zijn. Actieve belangenorganisaties, zoals het CIDI en COC, verzamelen discriminatieklachten en zijn goed op de hoogte van de officiële klachtinstanties. Hierdoor zijn de klachten van deze groepen beter zichtbaar dan de klachten van andere groepen die minder goed georganiseerd zijn.

Meldmogelijkheden in bepaalde sectoren

In sommige sectoren bestaan algemene klacht- en meldmogelijkheden, zoals inspectiediensten op het terrein van onderwijs en arbeid die naast andersoortige klachten ook klachten over discriminatie in ontvangst nemen.

Voorbeelden en informatiebronnen

Vertrouwensinspecteurs op het terrein van onderwijs nemen vanaf 2005 meldingen over discriminatie en radicalisering/religieus georiënteerd extremisme in behandeling. In het Onderwijsverslag uit 2010

van de Inspectie van het Onderwijs staan de meldingen van discriminatie die bij de vertrouwensinspecteurs zijn binnengekomen.²⁷

Betekenis van de gegevens

De verzamelde klachten op een zeker maatschappelijk terrein zijn nuttig om een preciezer en gedetailleerder beeld te krijgen van wat er specifiek op dat terrein speelt. Door de focus bestaat er de mogelijkheid om gericht te vragen naar de ervaringen met specifieke vormen van discriminatie die relevant zijn voor een bepaald terrein.

Het verzamelen van discriminatieklachten blijkt echter nog niet op elk maatschappelijk terrein standaard en op een systematische wijze te gebeuren.

3.4.2 Surveys onder burgers

Naast klachten over situaties die burgers als discriminerend hebben ervaren, bestaan er surveys onder de bevolking om mogelijke ervaringen met discriminatie te achterhalen. Er is onderzoek waarbij onder burgers gepeild wordt in hoeverre er volgens hen discriminatie plaatsvindt of in hoeverre ze vinden dat zij zelf of hun groep in het algemeen last hebben/heeft van discriminatie. Daarnaast zijn er surveys waarin onderzoekers de respondenten vragen naar concrete situaties (in het afgelopen jaar) waarin zij discriminatie hebben ervaren (ook wel 'discriminatie-ervaringen' genoemd).

Concrete gevallen van ervaren discriminatie

Zo zijn er vragenlijsten afgenomen onder de Nederlandse bevolking die het aantal en de aard nagaan van de situaties waarin de respondent in het afgelopen jaar/periode discriminatie heeft ervaren. Deze survey-uitkomsten vullen onderzoek naar waargenomen discriminatie in algemene zin aan, door de situaties te concretiseren (op welk terrein en in welke vorm vond discriminatie plaats) en te kwantificeren (hoe vaak kwam een situatie voor in het afgelopen jaar).

Voorbeelden en informatiebronnen

In het kader van de Monitor Rassendiscriminatie heeft een grootschalig survey naar discriminatie-ervaringen plaatsgevonden. De survey is uitgevoerd onder een ruime steekproef van Nederlanders, van Turkse, Marokkaanse, Surinaams/Antilliaanse, Indische en autochtone afkomst.²⁸ In 2005 en in 2009 is dezelfde vragenlijst afgenomen. De respondenten kregen de vraag voorgelegd of zij in het afgelopen jaar discriminatie hebben ervaren en zo ja, op welke grond, in welke vorm en op welk terrein. Doel hiervan was om informatie te verkrijgen over de aard en frequentie van concrete discriminatie-ervaringen.²⁹ Aan de hand van een vergelijking van de gegevens van 2005 met die van 2009 zijn de veranderingen in de loop der tijd in kaart gebracht.

Het European Union Agency for Fundamental Rights (FRA³⁰) heeft in 2008 een grootschalig onderzoeksproject uitgevoerd naar discriminatie-ervaringen in de verschillende EU-landen. In dit onderzoek, de 'European Union Minorities and Discrimination Survey' (EU-MIDIS), zijn aan de hand van een standaard vragenlijst discriminatie-ervaringen van diverse bevolkingsgroepen (migrantengroepen) in de EU betrokken.³¹ Daarnaast zijn migrantengroepen bevraagd over hun bekendheid met hun rechten en met de mogelijkheden die bestaan om een klacht in te dienen over discriminatie, over hun ervaringen met misdrijven vanwege etnische afkomst en hun ervaringen met wetshandhaving en grenscontrole. Naast het algemene rapport met de belangrijkste uitkomsten, publiceert de FRA op basis van EU-midis ook 'data in focus' verslagen, zoals een verslag over meervoudige discriminatie, over moslims, over Roma en een verslag over ervaringen met staandehoudingen door de politie.³² Het EU-MIDIS databestand zal op verzoek ter beschikking staan voor onderzoekers die de data verder willen analyseren.

De Eurobarometer van de Europese Commissie is een survey onder respondenten in de EU over hun ervaringen met discriminatie op grond van sekse, etnische afkomst, religie, leeftijd, handicap en seksuele gerichtheid. Het gaat daarbij ook om ervaringen met het persoonlijk ondervinden van discriminatie en met het getuige zijn van discriminatie. Het onderzoek analyseert ook de samenhang tussen discriminatie-ervaringen en andere variabelen, zoals de mate waarin de respondent contact heeft met minderheidsgroepen en de mate van identificatie met een minderheidsgroep.³³

Verschillende steden houden enquêtes onder de inwoners, waarbij ook het onderwerp discriminatie aan bod komt. In de burgermonitor onderzoekt de gemeente Amsterdam de relatie van de burgers van Amsterdam met hun stad. De monitor kijkt of burgers zich thuis voelen in Amsterdam en of ze betrokkenheid voelen met de buurt, stad of bestuur. Verder meet men de discriminatie-ervaringen van de inwoners, de meningen van Amsterdammers over elkaar en de verschillen tussen de bevolkingsgroepen.³⁴

De monitor van de gemeente Utrecht vindt plaats in het kader van het gemeentelijk beleid op het gebied van diversiteit en integratie. Centraal staat de integratie en maatschappelijke participatie van de bevolking van Utrecht, waarbij discriminatie en gevoelens van discriminatie onderdeel zijn.³⁵

De Sociale Index van Rotterdam meet de sociale kwaliteit van heel Rotterdam en van de afzonderlijke deelgemeenten en wijken. De Sociale Index bestaat uit vier aspecten: capaciteiten, leefomgeving, meedoen en sociale binding. Het aspect leefomgeving bevat het thema van discriminatie, waarbij de indicatoren 'ervaren discriminatie' en 'omgang tussen autochtonen en allochtonen' de uitgangspunten zijn. Een gebied krijgt voor iedere indicator een score (rapportcijfer).³⁶

De gemeente Den Haag voert jaarlijks een Stadsenquête onder de inwoners over een breed scala aan onderwerpen. Sommige onderwerpen komen elk jaar terug, andere onderwerpen zijn afhankelijk van de actualiteit. Zo is het onderwerp Burgerschap sinds 2008 opgenomen in de Stadsenquête en bevat de enquête van 2010 vragen over de omgang tussen mensen met verschillende etnische culturen en over discriminatie-ervaringen.³⁷

Betekenis van de gegevens

Surveys onder representatieve steekproeven zijn een waardevolle bron om inzicht te krijgen in de omvang van discriminatie-ervaringen. De resultaten laten zien hoe vaak mensen een bepaalde vorm van discriminatie ervaren. Studies naar concrete situaties waarin discriminatie is ervaren zijn een belangrijke aanvulling op de registraties van klachtinstanties. De uitkomsten van deze studies geven zicht op het voorkomen en de frequentie van situaties die als discriminerend, ook van die situaties die mensen doorgaans niet of minder snel melden. Het periodiek herhalen van dezelfde survey, bijvoorbeeld om de vijf jaar, verschaft relatief betrouwbare gegevens over het toe- of afnemen van discriminatie-ervaringen in de samenleving.

Een representatieve steekproef uit de bevolking waarin alle bevolkingscategorieën zo goed mogelijk vertegenwoordigd zijn, is lastig te verkrijgen.³⁸ Telefoonboeken met nummers zijn niet bruikbaar, omdat sommige groepen alleen een mobiel nummer en geen vast nummer hebben. De bereidheid om mee te werken aan telefonische of webinterviews zijn onder bepaalde groepen laag, waarbij ook taalbeheersing een rol speelt.³⁹ Non-respons, met name selectieve non-respons, doet de kwaliteit van de informatie uit enquêtes afnemen en het leidt tot een vertekening in de schattingen. Onderzoek wijst uit dat non-respons steeds selectiever is geworden.⁴⁰

In enquêtes die gevoelige onderwerpen zoals discriminatie meten, kan zich enige vertekening voordoen. Dat wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door sociaalwenselijk antwoordgedrag, maar geheugeneffecten kunnen hier ook voor zorgen.

Ervaren (groeps)discriminatie

Er hebben tal van kleinschalige nationale en internationale studies plaatsgevonden naar ervaren discriminatie onder potentiële slachtoffergroepen waarbij uiteenlopende meetinstrumenten zijn gebruikt.⁴¹ Doorgaans zijn vragenlijsten afgenomen bij mensen waarbij gefocust is op een bepaalde discriminatiegrond of -vorm of op ervaringen met discriminatie op een specifiek maatschappelijk terrein. De resultaten uit (buitenlands) onderzoek naar ervaren discriminatie dragen bij aan beter zicht op het veelomvattende discriminatieverschijnsel. Het biedt kennis over de ervaringen van diverse groepen, informatie over de diversiteit aan vormen en over de discriminatie-ervaringen die voorkomen op de verschillende terreinen in de maatschappij.

Er zijn ook onderzoeken onder potentiële slachtoffers van discriminatie, waarin mensen uit bepaalde groepen antwoorden in hoeverre zij discriminatie gericht tegen hun eigen groep ervaren (i.e. groepsdiscriminatie, in tegenstelling tot het waarnemen van discriminatie gericht tegen henzelf; persoonlijke discriminatie). Er is ook onderzoek onder de bevolking waarbij de respondenten aangeven in hoeverre zij in de samenleving discriminatie van een specifieke groep waarnemen.

Voorbeelden en informatiebronnen

In de eerdergenoemde Eurobarometer van de Europese Commissie wordt respondenten gevraagd naar hun perceptie van discriminatie (hoe vaak komt het volgens hem/haar voor in het land) en naar hun kennis over instanties (welke instanties gaan over discriminatie). Ook gaven de respondenten hun mening over in hoeverre er gelijke kansen op werk zijn.⁴²

Betekenis van de gegevens

Onderzoeksresultaten hebben uitgewezen dat de mate van waargenomen groepsdiscriminatie vaak hoger is dan de mate van waargenomen persoonlijke discriminatie.⁴³ Met andere woorden, het maatschappelijk klimaat voor hun groep beoordelen respondenten doorgaans als negatiever dan de situatie voor hen persoonlijk. Het is van belang om naast waargenomen persoonlijke discriminatie, ook naar groepsdiscriminatie te kijken omdat het waargenomen maatschappelijk klimaat voor de groep invloed kan hebben op het persoonlijk handelen van individuen uit de groep. Het blijkt ook dat een meerderheidsgroep de frequentie van het voorkomen van discriminatie doorgaans lager schat dan de minderheidsgroepen die er last van hebben.

Surveys in bepaalde sectoren

Op diverse maatschappelijke terreinen vindt periodiek onderzoek plaats middels enquêtes, waarin vragen naar ervaringen met discriminatie op het desbetreffende terrein zijn opgenomen.

Voorbeelden en informatiebronnen

Voor het onderwijsverslag van de Inspectie van het Onderwijs is er in het jaar 2008/2007 en in voorgaande jaren een enquête gehouden onder scholen naar de sociale veiligheid. Daarin stond de vraag opgenomen of er incidenten van discriminatie/racisme voorkwam op de school bij leerlingen onderling, tussen personeel en leerlingen en tussen ouders en personeel.⁴⁴

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voeren TNO en het CBS ieder jaar de *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden* (NEA) uit. Deze enquête heeft als doel de kwaliteit van de arbeid in Nederland te bestuderen. Dit gebeurt door een grote representatieve steekproef onder werknemers uit te voeren. De NEA volgt trends in arbeidsrisico's, effecten van die risico's en maatregelen die werkgevers treffen. Daaronder valt ook discriminatie. In de enquête van 2010 is werknemers gevraagd naar hun discriminatie-ervaringen.⁴⁵

In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties vindt onderzoek plaats naar de aard en omvang van ongewenst gedrag tegen medewerkers met een publieke taak.⁴⁶ Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen vier vormen van ongewenst gedrag: verbaal geweld, fysiek geweld, seksuele intimidatie en discriminatie. In 2007 en 2009 vond het onderzoek, uitgevoerd door IVA beleidsonderzoek en advies, plaats in de volgende sectoren: politie, dienst justitiële inrichtingen, arbeids-

inspectie, belastingdienst, Nederlandse Spoorwegen, sociale diensten, Centrum voor Werk en Inkomen, Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, ambulancezorg, brandweer, ziekenhuis, basisonderwijs, voortgezet onderwijs en gemeentelijke politici en bestuurders. Daarnaast zijn in 2009 voor het eerst gerechtdeurwaarders en medewerkers van busbedrijven en Jeugdzorg gevraagd om aan het onderzoek deel te nemen.

Betekenis van de gegevens

Net als het verzamelen van klachten, biedt onderzoek op een specifieke maatschappelijk gebied de mogelijkheid een meer toegepast beeld te krijgen van wat er op dat terrein speelt. Door de focus kan men gericht vragen naar de ervaringen met specifieke vormen van discriminatie die relevant zijn voor een bepaald terrein.

Het opnemen van vragen over discriminatie in enquêtes blijkt echter nog niet op elk terrein standaard en op systematische wijze te gebeuren. Onderzoekers gebruiken uiteenlopende vragenlijsten om discriminatie-ervaringen of discriminatieproblematiek in kaart te brengen. De enquêtes brengen dan ook diverse aspecten van discriminatieproblematiek in beeld, waarbij het onderling kunnen vergelijken van de uitkomsten niet goed mogelijk is.

Surveys onder (potentiële) dadergroepen

In vergelijking met surveys onder burgers naar hun ervaringen met discriminatie, zijn er maar weinig surveys die zich richten op de daderkant.

Voorbeelden en informatiebronnen

Het WODC publiceert om de twee à drie jaar de *Monitor Zelfgerapporteerde Jeugdcriminaliteit*. Hiertoe zijn jongeren in de leeftijd van 10-17 jaar ondervraagd over hun gedrag en in hoeverre zij zich schuldig hebben gemaakt aan delinquent gedrag. Onderwerp van de monitor zijn 33 delicten, variërend van lichte overtredingen (bijvoorbeeld zwartrijden) tot ernstige delicten. Ook werd gevraagd naar discriminatie, met name naar het uitschelden vanwege huidskleur of homoseksualiteit. Tevens is onderzocht in welke mate risicofactoren voor delinquentie voorkomen in de onderzoeksgroep en welke factoren jongeren mogelijk beschermen tegen het vervallen in jeugdcriminaliteit.⁴⁷

Betekenis van de gegevens

Bij het meten van situaties van discriminatie, is onderzoek aan de daderkant een interessante aanvulling op onderzoek aan de slachtofferzijde. Situaties van discriminatie die zijn gerapporteerd door mensen die verantwoordelijk waren voor de daden, geven aan dat discriminatie voorkomt in de samenleving, en dat het niet slechts een beleving is van de mensen die het treft. Achtergrondkenmerken van de dader en de factoren die meespelen bij het gerapporteerde gedrag zijn interessant voor het ontwikkelen van preventie (beleids)maatregelen.

De meeste mensen zullen niet graag toegeven dat zij groepen wel eens discrimineren. Een survey waarbij mensen direct de vraag krijgen in hoeverre zij zich schuldig hebben gemaakt aan discriminerend gedrag kan leiden tot sociaal wenselijke antwoorden. Onderrapportage is hierbij dus niet uitgesloten.

3.5 JURIDISCH GETOETSTE SITUATIES

Zoals eerder opgemerkt, komt slechts een deel van alle situaties waarin discriminatie is beleefd bij een instantie terecht. Een nog kleiner aandeel van al deze gemelde situaties wordt uiteindelijk aan een juridische toets onderworpen. In Nederland kunnen mensen een zaak voorleggen aan de rechter om te toetsen of deze in strijd is met de antidiscriminatiewetgeving. Verder is de CGB bevoegd om te toetsen of er sprake is van wettelijk verboden onderscheid op basis van de gelijkebehandelingswetgeving, zoals de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB).

Voorbeelden en informatiebronnen

Het rapport *Cijfers in Beeld* van het LECD-OM geeft een overzicht van de mogelijk strafbare discriminatiefeiten (per wetsartikel 137c – 137g; 429quater) die bij het OM in een jaar tijd binnenstromen en worden afgehandeld, waaronder informatie over de afdoening door het OM (zoals dagvaarding, sepot) en afdoening door de rechter (zoals veroordeling, vrijspraak, opgelegde straf).⁴⁸ *Cijfers in Beeld* is niet openbaar, maar de organisatie verspreidt het rapport (op aanvraag) onder samenwerkingspartners. Het LECD-OM brengt ook tweejaarlijks een nieuwsbrief uit, waarin het expertisecentrum een aantal rechtszaken op het gebied van discriminatie behandelt en toelicht.

Het jaarverslag van de CGB geeft een cijfermatig overzicht over zowel de binnengekomen verzoeken om een oordeel als over de uiteindelijke oordelen over die verzoeken. De CGB-oordelen geven aan of er wel of geen onderscheid heeft plaatsgehad, zoals bepaald door de gelijkebehandelingswetgeving.⁴⁹ Naast het CGB-jaarverslag, verschijnt ieder jaar de bundel *Gelijke behandeling: oordelen en commentaar*. Deze bundel geeft een korte samenvatting van de oordelen die de CGB in een bepaald jaar heeft geveld. Opzienbare oordelen zijn integraal in de bundel opgenomen. Daarnaast bevat de publicatie een aantal analytische artikelen over een discriminatiegrond of over specifieke thema's.⁵⁰

De jaarlijkse publicatie *Criminaliteit en rechtshandhaving* bevat informatie over misdrijven.⁵¹ De opgenomen informatie is ontleend aan databases, onderzoeksrapporten en jaarverslagen. Het geeft een beeld van de cijfermatige ontwikkelingen in de criminaliteit, opsporing, vervolging, berechting en tenuitvoerlegging van opgelegde straffen. De cijfers zijn uitgesplitst naar delictgroep, waaronder discriminatie (art. 137c t/m 137g). Het rapport presenteert onder andere cijfers over schuldigverklaringen, opgehelderde zaken, door het OM afgedane zaken, uitspraken van rechters en opgelegde straffen.⁵² Voor informatie over individuele rechtszaken zijn er tal van online databases. Via de website van de

CGB is er toegang tot de Oordelen database, waarin alle oordelen van de CGB zijn opgenomen. Men kan zoeken naar zaken met bijvoorbeeld het dictum ‘verboden onderscheid’ of een ander dictum van de CGB. Daarnaast kan men oordelen vinden aan de hand van de zoekfunctie op bijvoorbeeld discriminatiegrond, terrein of op toegepaste wet. Via de website van Art.1 is de jurisprudentiedatabase te raadplegen die de jurisprudentie op het gebied van discriminatie samenvat en bijhoudt. Deze database bevat jurisprudentie van zowel Nederlandse als Europese instanties waarbij gezocht kan worden op publicatiejaar en met een combinatie van verschillende zoektermen. Ook is er de algemene website www.rechtspraak.nl waarbij de bezoeker op ‘vrije tekst’ (zoals, discriminatie) uitspraken kan zoeken.

Betekenis van de gegevens

De analyse van situaties die juridisch zijn getoetst geeft inzicht in wanneer een situatie waarbij discriminatie is ervaren nu wel of niet wettelijk verboden is. De bronnen zijn onder andere nuttig voor het vergaren van kennis over de argumentatie die leidt tot een uitspraak. Dit biedt inzicht in de interpretatie en reikwijdte van de wet. De jaaroverzichten geven informatie over het aantal zaken waarbij discriminatie juridisch kon worden vastgesteld. De cijfers geven wellicht ook aan in hoeverre toezicht en handhaving van de wet plaatsvindt. Zo vermeldt het rapport Poldis dat de aantallen per politieregio verschillen omdat de mate waarin discriminatieopsporing prioriteit heeft, sterk per regio verschilt.⁵³ In de diverse rapporten is ook informatie te vinden over de achtergrondkenmerken van de (vermeende) daders, zoals leeftijd en sekse, of het type sector als het gaat om organisaties die beschuldigd worden van ongelijke behandeling.

Uiteindelijk komen slechts zeer weinig van alle gevallen bij een bevoegde instantie terecht voor een juridische toets. Als gevolg hiervan is de informatie over de aard en omvang van wettelijk verboden discriminatie in Nederland ook zeer beperkt. Hierdoor kan men op basis van de jaarrapporten van de bevoegde instanties geen algemene uitspraken doen over de werkelijke omvang van wettelijk verboden discriminatie.

Het is over het algemeen lastig om bij ambigue situaties vast te stellen of discriminatie wel of geen rol heeft gespeeld. De interpretatie van de klachtindiener is meestal anders dan die van de wederpartij. De (vermeende) daders zijn doorgaans van mening dat zij niet schuldig zijn aan discriminatie. Aangezien concrete bewijzen of getuigenissen zelden voorhanden zijn, kan het voorkomen dat het juridische oordeel luidt dat discriminatie niet is vast te stellen. Dit betekent niet automatisch dat discriminatie ook in werkelijkheid geen rol heeft gespeeld. Bovendien hoeft de juridische werkelijkheid niet samen te vallen met de sociale werkelijkheid waarin mensen discriminatie hebben ervaren. Ongeacht het juridisch oordeel, kunnen mensen last hebben van een discriminatie-ervaring en hun reactie en handelen daarop baseren.

3.6 OPINIES EN HOUDING TEGENOVER BEPAALDE GROEPEN

Aan de hand van vragenlijsten kunnen opinies onder de bevolking worden gemeten alsook de houding van mensen ten aanzien van bepaalde groepen in de samenleving. Respondenten geven bijvoorbeeld hun mening over integratie of over immigratie. Opvattingen van autochtonen over etnische minderheden zijn in Nederland veelvuldig onderzocht en gedocumenteerd.⁵⁴ Attitudemetingen kunnen ook vragen bevatten over hypothetisch gedrag (gedragsintenties), zoals een vraag of men zou willen wonen naast allochtone burens of de vraag of men bereid is om ouderen aan te nemen.

Voorbeelden en informatiebronnen

Al decennia lang vindt het onderzoek Culturele Veranderingen (CV) plaats, waarbij men (twee)jaarlijks de meningen onder de Nederlandse bevolking peilt om inzicht te krijgen in de culturele veranderingen. Verschillende onderzoeksbureaus hebben enquêtes gehouden. De enquête in 2008/'09, verzameld door het CBS, bevat bijvoorbeeld vragen over discriminatie (geneigdheid), de houding ten aanzien van migranten en migratie en vragen over de houding ten opzichte van homoseksualiteit. Zo waren er bijvoorbeeld de volgende stellingen: 'er wonen te veel mensen met een andere nationaliteit in Nederland' (mee eens/oneens); 'heeft er moeite mee mensen van een ander ras/etnische achtergrond als burens te krijgen' en 'de tegenstelling tussen allochtonen en autochtonen is (zeer) groot' (eens/oneens)⁵⁵ De uitkomsten van het onderzoek CV worden onder andere gebruikt voor de SCP Leefsituatie-index (SLI).⁵⁶

Op verzoek van de Voorlichtingsraad (VoRa) voert het SCP elk kwartaal het onderzoek Continu Onderzoek Burgerperspectieven (COB) uit. Het betreft onderzoek naar opvattingen in de bevolking over maatschappelijke en politieke problemen, inclusief gegevens over algemene tevredenheid en onbehagen en signaleringen van groepen die 'negatief' opvallen. Diverse thema's komen aan bod, waaronder de vaste vragen over spanningen tussen bevolkingsgroepen, immigratie en integratie van etnische minderheden.⁵⁷ Daarnaast vindt uitdieping van enquêtegegevens over de publieke opinie plaats met behulp van vergelijkende analyses en kwalitatief onderzoek. Het COB vindt zijn neerslag in kwartaalrapporten en een jaarlijkse verdiepende studie, gebaseerd op het gecombineerde materiaal van vier kwartalen, literatuur en secundaire analyses van door anderen verzamelde gegevens.

In het periodieke Jaarrapport Integratie van het SCP staan gegevens over de houding ten aanzien van de diverse etnische groepen in Nederland. Voor kennis en het signaleren van trends in Nederland wat betreft de wederzijdse beeldvorming tussen autochtonen en allochtonen gebruikt het SCP meerdere databronnen.⁵⁸

Onderzoeksbureau Motivaction doet jaarlijks onderzoek onder werkgevers in het middenbedrijf over de positie van allochtonen in die bedrijven. Het bureau vraagt onder andere naar het aantal allochtonen in dienst, naar hoe zij functioneren in vergelijking met hun collega's van Nederlandse herkomst, naar spanningen tussen autochtonen en allochtonen op de werkvloer en vraagt naar het aannemen

van allochtonen. Onderdeel van de enquête is de vraag: als men de keuze heeft tussen een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse of een Oost-Europese sollicitant, welke zou men dan aannemen.⁵⁹

Op internationaal en Europees niveau is er menig survey naar attitudes en opinies. Zo is er de *European Social Survey* (ESS) die tweejaarlijks in meer dan 30 landen plaatsvindt.⁶⁰ De kernmodule beoogt eventuele veranderingen op het gebied van diverse sociale thema's te monitoren, zoals mediagebruik, sociaal vertrouwen, politieke participatie, welzijn, nationale/etnische/religieuze loyaliteit, en sociale uitsluiting. De onderzoeksgegevens van ESS zijn voor non-profit doeleinden kosteloos beschikbaar. De ESS data zijn in de afgelopen jaren geanalyseerd ten behoeve van Nederlands onderzoek.⁶¹

Het Amerikaanse *Pew Global Attitudes Project* omvat publieke opinie peilingen wereldwijd over uiteenlopende onderwerpen waarbij mensen hun eigen situaties beoordelen en hun opvattingen over de huidige toestand in de wereld en over belangrijke hedendaagse kwesties.⁶² Na de aanslagen op 11 september 2001, is het terrein van het project verbreed om onder andere ook de attitudes te meten ten aanzien van terrorisme. Daarnaast analyseert het project hoe mensen in het Westen tegen mensen met een islamitisch geloof aankijken, hun mening over het hoofdoekverbod in sommige landen, de mogelijke toetreding van Turkije tot de EU en hun zorgen over islamitische extremisme.

Betekenis van de gegevens

Attitudes beïnvloeden hoe mensen naar de wereld kijken, wat ze denken en wat ze doen.⁶³ Het verkennen van attitudes ten aanzien van (potentiële) slachtoffergroepen is dan ook van belang omdat negatieve attitudes discriminatie in de hand kunnen werken. Onderzoek naar het maatschappelijk klimaat en de houdingen ten aanzien van specifieke groepen is relevant voor het monitoren van discriminatieproblematiek. Het geeft inzicht in de achtergronden van discriminatie en in de beeldvorming over bepaalde groepen. Negatieve beeldvorming in een samenleving heeft bijvoorbeeld een impact op het welbevinden van groepen over wie vooroordelen bestaan.

De meeste metingen in Nederland betreffen attitudes onder de bevolking ten aanzien van etnische minderheden. Er zijn nauwelijks landelijke peilingen naar de houding van mensen ten aanzien van de andere discriminatiegronden, bijvoorbeeld gehandicapten, ouderen of vrouwen.

Het is de vraag in welke mate attitudemetingen een accurate weergave zijn van de werkelijkheid. Hier speelt met name het fenomeen van de sociale wenselijkheid. Onderzoek laat zien dat wanneer de norm in een samenleving het gelijkheidsideaal sterk benadrukt, respondenten minder geneigd zijn negatief te oordelen over andere groepen.⁶⁴

Een discriminerende houding is overigens niet direct gerelateerd aan discriminerend gedrag.⁶⁵ Attitudemetingen zeggen met name iets over de mate waarin individuen bevooroordeeld zijn, en minder over de mate waarin individuen discriminerend gedrag vertonen.

3.7 RAPPORTAGES IN HET KADER VAN INTERNATIONALE VERDRAGEN

Toezicht op de naleving van internationale normen vindt op verschillende manieren plaats. In veel gevallen zijn er internationale toezichthoudende instanties ingesteld, waaraan Nederland moet rapporteren. De Nederlandse regering brengt in het kader daarvan eens in de zoveel tijd een verslag uit over de situatie in Nederland en de implementatie van een verdrag. Zo dient Nederland rapportages in bij de Verenigde Naties (VN) en bij de Raad van Europa. Ngo's in Nederland, zoals Amnesty International, NJCM en Art.1, kunnen reageren op de informatie in het Nederlandse verslag, dit doen zij doorgaans door een schaduwrapportage uit te brengen. De toezichthoudende instantie oordeelt vervolgens over de naleving van de verdragsverplichtingen. In andere gevallen brengt de betreffende instantie een bezoek aan Nederland. Zo publiceert de European Commission against Racism and Intolerance ECRI op basis van onder andere een bezoek aan Nederland een rapport over de Nederlandse situatie en doet daarbij aanbevelingen aan de Nederlandse overheid.⁶⁶

Voorbeelden en informatiebronnen

Op het gebied van mensenrechten in het algemeen is er binnen de VN een Mensenrechtenraad (Human Rights Council)⁶⁷ en een Mensenrechtencomité (Human Rights Committee⁶⁸). Verder zijn er de volgende comités die aandacht besteden aan specifieke rechten of aan de positie van specifieke groepen, zoals het VN-Comité voor Economische, Sociale en Culturele Rechten (Committee on Economic, Social and Cultural Rights⁶⁹), het Comité voor Uitbanning van Rassendiscriminatie (Committee on the Elimination of Racial Discrimination⁷⁰), het Comité voor Uitbanning van Discriminatie van Vrouwen (Committee on the Elimination of Discrimination against Women⁷¹) en het Comité voor de Rechten van het Kind (Committee on the Rights of Child⁷²).

Op het niveau van de Raad van Europa is er de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (European Commission against Racism and Intolerance⁷³), de Commissaris voor de Rechten van de Mens⁷⁴ en de Advisory Committee on the Framework Convention for the Protection of National Minorities⁷⁵. Vanuit deze comités komen rapporten of oordelen over Nederland. De OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR) brengt ieder jaar een rapport over hate crimes uit.⁷⁶

Betekenis van de gegevens

De overheidsrapporten, de schaduwrapporten en de aanbevelingen in het kader van Europese en internationale verdragen bevatten informatie over de naleving door Nederland van deze verdragen en of Nederland ze voldoende heeft geïmplementeerd of dat bepaalde situaties strijdig zijn met internationale en Europese regels tegen discriminatie.

3.8 OVERIG ONDERZOEK

In verschillende wetenschappelijke disciplines is discriminatie een onderzoeksthema. Onderzoekers bestuderen discriminatie en aanverwante onderwerpen bijvoorbeeld vanuit sociologisch, psychologisch, juridisch, historisch of taalkundig perspectief. Al naar gelang de vraag, kunnen de inzichten uit wetenschappelijk onderzoek bruikbaar zijn om het verschijnsel van discriminatie te duiden of om een beeld te krijgen van de diverse aspecten en achtergronden van discriminatie.

Onderzoekers gebruiken uiteenlopende methodes en instrumenten voor de bestudering van het onderwerp discriminatie. Zo is er de methode van het (participerend) observeren, interviewen van personen, het houden van groeps gesprekken, het afnemen van schriftelijke vragenlijsten, het opzetten van labexperimenten en het analyseren van documenten. Onderzoekers kunnen experimenten enerzijds onder gecontroleerde omstandigheden in een laboratorium uitvoeren of anderzijds in het veld uitvoeren, waarbij niet alles onder controle gehouden kan worden.

Het voert te ver voor deze publicatie om al het bestaande type onderzoek in de diverse disciplines te omschrijven. In de loop der tijd zijn er met name in de sociale wetenschappen verschillende methoden ontwikkeld om discriminatie te meten. Iedere meetmethode heeft zijn eigen kracht en beperkingen. In deze paragraaf volgt een bespreking van een aantal van deze methodes die beogen discriminatie of gerelateerde verschijnselen te meten. Ook behandelt de paragraaf kort psychologische onderzoek naar de reacties op discriminatie. Dergelijk onderzoek biedt interessante informatie over mogelijke reacties van mensen als zij geconfronteerd worden met discriminatie.

Stereotypen en vooroordelen

In o.a. de sociale wetenschappen vindt onderzoek plaats naar de inhoud van de vooroordelen over bepaalde groepen, waarbij veelal schriftelijke vragenlijsten zijn afgenomen. Zo komt uit onderzoek naar voren dat werkgevers het negatieve beeld hebben dat ouderen minder productief en minder flexibel zijn dan jongeren.⁷⁷ Ander onderzoek toonde aan dat werkgevers het idee hebben dat mensen met psychische problemen niet te vertrouwen zijn.⁷⁸

Daarnaast bestaat er onderzoek waarbij een rangschikking van bevolkingsgroepen plaatsvindt al naar gelang de mate van negatieve vooroordelen die over deze groep bestaan in de samenleving. Zo bleek uit onderzoek van Hagendoorn uit 1995 dat in de “etnische hiërarchie” Marokkanen als meest negatief naar voren kwamen.⁷⁹ Verder wijst onderzoek uit 2002 naar de opvattingen van werkgevers over kandidaten uit, dat zij een voorkeursvolgorde van etniciteiten aanleggen; werkgevers geven de voorkeur aan Surinamers en Turken boven Antillianen en Marokkanen.⁸⁰ Ook onder autochtone Nederlandse leerlingen blijkt er een voorkeursvolgorde: klasgenoten met een Turkse achtergrond bleken het minst en Surinaamse klasgenoten het meest sociaal geaccepteerd, zo wijst Nederlands onderzoek in 2000 uit.⁸¹

Het is goed mogelijk dat mensen niet openlijk en expliciet hun vooroordelen willen uiten. Naast het direct vragen naar de houding ten aanzien van bepaalde groepen, is er ook onderzoek naar impliciet aanwezige vooroordelen. Er zijn verschillende methodes om impliciete associaties, waaronder vooroordelen en stereotypen, te meten. De bekendste is de *Implicit Association Test* (IAT).⁸² Op een computerscherm krijgen deelnemers aan het onderzoek woorden gepresenteerd waarop ze moeten reageren door zo snel mogelijk op een toets te drukken voor positieve woorden (zoals liefde) en een ander toets voor negatieve woorden (zoals oorlog). Daarna volgt dezelfde taak met Nederlandse namen (op de ene toets, bijvoorbeeld links) en Turkse namen (op de andere toets, bijvoorbeeld rechts). Vervolgens is de taak een combinatie van (Nederlandse/Turkse) namen en (positieve/negatieve) woorden. Hierbij blijkt dat de deelnemers in het algemeen sneller reageren wanneer zij dezelfde toets voor de Nederlandse naam en het positieve woord moeten indrukken en voor de Turkse naam en het negatieve woord (stereotyperend) dan wanneer Nederlands en negatief onder dezelfde knop zitten en Turks en positief (niet-stereotyperend). Het verschil in reageren tussen deze “stereotyperende” combinatie en de “niet-stereotyperende” combinatie zou de mate kunnen aanduiden waarin de deelnemers een relatief sterkere impliciete negatieve associatie hebben ten aanzien van Turkse namen in vergelijking met Nederlandse namen. Dergelijk onderzoek geeft inzicht in de mogelijke invloed van impliciete vooroordelen op informatieverwerking.

Stereotypen en informatieverwerking

Onderzoek naar discriminatie in de sociale psychologie richt zich onder andere op de mechanismen die ten grondslag liggen aan het discrimineren. Zo bestaan er studies naar de cognitieve processen bij vooroordelen en stereotypering waarbij de onderzoeker onder andere gebruik maakt van computerprogramma's.⁸³ Het blijkt bijvoorbeeld dat stereotypen kunnen functioneren als cognitieve kaders voor het efficiënt organiseren, interpreteren en het herinneren van informatie. Wanneer iemands gedrag afwijkt van ons stereotiepe beeld, zien we dat als de uitzondering die de regel bevestigt.⁸⁴ Op basis van deze studies zijn uitgebreide theorieën ontwikkeld over de werking van vooroordelen en stereotypering.⁸⁵

Sociale identiteit

Een psychologisch onderzoeksthema gerelateerd aan discriminatie en vooroordelen is die van sociale identiteit. De sociale identiteitstheorie stelt dat mensen hun zelfbeeld niet alleen baseren op hun persoonlijke karakteristieken en prestaties (hun persoonlijke identiteit) maar ook op evaluaties en karakteristieken van de groepen waarvan zij deel uitmaken (de sociale identiteit).⁸⁶ Theorieën over strategieën die mensen gebruiken ter bescherming en verbetering van hun sociale identiteit kunnen dienen als basiskennis voor het verklaren van menselijk gedrag waar het gaat om discrimineren en gediscrimineerd worden. Bestaande sociaalpsychologische theorieën geven meer inzicht in de mogelijk onderliggende psychologische processen aan de kant van (potentiële) slachtoffers en daders van discriminatie.⁸⁷

Methodes om discriminatie te onderzoeken

In dit hoofdstuk zijn in de voorgaande paragrafen al enkele methodes voor de bestudering van discriminatie besproken, zoals praktijktests. Hieronder volgen ter illustratie omschrijvingen van een aantal methodes die onderzoekers gebruiken om het fenomeen van discriminatie te bestuderen.

Vignetstudies

Aan de hand van vignet studies doet men onderzoek naar vooroordelen en discriminatie. Vignetten zijn korte scenario's over hypothetische personages in bepaalde omstandigheden.⁸⁸ Deelnemers aan een vignetstudie worden gevraagd hierop te reageren. Door voor ieder niveau van de relevante onderzoeksvariabele een vignet te maken, bijvoorbeeld een mannelijk en een vrouwelijk personage, kan men de invloed van deze variabele (sekse) op de respons van de deelnemer nagaan. Er is onderzoek gedaan naar discriminatie vanwege een buitenlandse achternaam middels een vignet studie met scenario's waarbij dezelfde CV onder verschillende namen wordt voorgelegd aan de deelnemers voor beoordeling.⁸⁹ Een ander voorbeeld is een vignetstudie waarbij artsen werd gevraagd om aanbevelingen te doen bij alcoholproblemen, waarbij een vignet met een mannelijke en een vignet een vrouwelijke patiënt. Mannen kregen minder vaak het advies om te stoppen met drinken dan vrouwen.⁹⁰

Vragenlijstonderzoek

Onderzoekers meten discriminatie ook op een indirecte wijze, bijvoorbeeld aan de hand van de "gewenste sociale afstand" die men inneemt ten aanzien van een ander persoon. Zo bleek uit Amerikaans onderzoek dat de mate van afstand willen houden ten opzichte van personen met psychische stoornissen verschilde tussen de stoornissen: men wil de meeste afstand van alcoholisten, gevolgd door personen met schizofrenie. Ten opzichte van personen met autisme, ADHD of angststoornissen was de gewenste sociale afstand beduidend minder.⁹¹

Experimenten

Er is ook experimenteel onderzoek gedaan naar discriminatie aan de hand van de sociale afstand in ruimtelijk opzicht met behulp van speciale technologie met virtuele personen (avatars).⁹² In een onderzoek kregen de proefpersonen de opdracht om een virtueel bushokje in te lopen. In het bushokje stond of een avatar met een autochtoon Nederlands uiterlijk of een avatar met een Marokkaans uiterlijk, waarbij de overige kenmerken constant waren gehouden. De proefpersonen hadden de opdracht om bij de avatars het naamplaatje op de borst en het nummer op de rug te lezen en te onthouden. Uit de resultaten van het onderzoek bleek dat de proefpersonen meer afstand hielden tot de Marokkaanse dan tot de autochtoon Nederlandse avatar. Achteraf lieten de proefpersonen weten dat zij de Marokkaanse avatar er vriendelijker uit vonden zien dan de autochtoon Nederlandse. Volgens de onderzoekers benadrukt dit dat wat we zelf vinden (onze mening) niet in alle gevallen ons gedrag bepaalt. Onze reacties kunnen worden gestuurd door impliciete associaties over een groep, waarmee we het zelf wellicht oneens zijn.⁹³

Coping

Verder vindt er in de psychologie onderzoek plaats naar hoe mensen omgaan met problemen, waaronder ook discriminatie. Er zijn studies naar de verschillende copingstijlen die mensen hanteren om problemen het hoofd te bieden, zoals een emotiegerichte copingstijl en een probleemgerichte copingstijl.⁹⁴ Zo zijn er ook onderzoeken waarbij reacties en coping zijn onderzocht bij discriminatie.⁹⁵ Een voorbeeld is een onderzoek naar de neiging van mensen om collectieve actie te ondernemen als reactie op groepsdiscriminatie, waarbij er onderscheid werd gemaakt tussen “ouderwetse” (i.e. het uitgangspunt is “vrouwen kunnen niet....”) en “moderne” vormen van discriminatie (i.e. het uitgangspunt is “vrouwen hebben gelijke kansen, dus het ligt aan henzelf...”). De moderne uitingsvorm werd minder snel gezien als discriminatie wat minder boosheid opriep en minder steun voor collectieve actie. Resultaten uit dergelijk onderzoek geven meer inzicht in hoe slachtoffers kunnen omgaan met situaties waarin zij discriminatie ervaren en de psychologische processen die daarbij een rol spelen.

Voorbeelden en informatiebronnen

Er zijn verschillende internationale databases die peer-reviewed wetenschappelijke artikelen, boeken en proefschriften in de sociale psychologie bevatten, zoals PsycINFO, PsycARTICLES en Siencedirect. Ook in Nederland bestaan er wetenschappelijke tijdschriften waarin artikelen zijn geschreven over de uitkomsten van studies naar discriminatie, vooroordelen en/of stereotypering, bijvoorbeeld het Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie, Gedrag & Organisatie, Nederlands Tijdschrift voor Psychologie en haar grensgebieden, Mens en Maatschappij, De Psycholoog en Fundamentele Sociale Psychologie. Toegang tot wetenschappelijke databases of het verkrijgen van een artikel uit een tijdschrift is meestal tegen betaling.

Betekenis van de gegevens

Door meer inzicht te verkrijgen in de achtergronden van de fenomenen discriminatie, vooroordelen en stereotypering, kan men de diverse uitingsvormen van discriminatie beter duiden. Kennis over de aard en inhoud van vooroordelen en de werking ervan levert informatie op voor het vormgeven van (beleids)initiatieven om discriminatie gericht aan te pakken. Uitkomsten van onderzoek naar de wijze waarop mensen reageren op discriminatie zijn belangrijke input voor bijvoorbeeld klachtbehandeling.

Het voordeel van experimenten in een laboratorium is dat de onderzoekers de omstandigheden kunnen controleren en op die wijze de unieke impact van een variabele op een andere variabele kunnen nagaan. Het nadeel is dat het niet zeker is of de gevonden resultaten in de laboratoriumsetting ook daarbuiten gelden, met andere woorden, of het vertoonde gedrag ook generaliseerbaar is naar situaties in ‘real-life’. Ditzelfde geldt voor onderzoek waarin respondenten zelf moeten aangeven wat hun gedrag zou zijn in een hypothetische situatie, dit is mogelijk niet hetzelfde als wat zij in werkelijkheid zouden doen wanneer zij in de geschetste situatie geraken. Een beperking van vignetstudies naar discriminatie op buitenlandse achternaam is bijvoorbeeld dat het niet zeker is of de respondenten in de werkelijkheid hetzelfde zouden reageren op de sollicitaties als tijdens de vignetstudie.

Dit probleem van externe validiteit geldt niet voor de methode van praktijktests waarbij men daadwerkelijk sollicitatiebrieven stuurt naar werkelijk bestaande vacatures.

Bij onderzoek in het veld, is het praktisch niet mogelijk om alle factoren te meten die mogelijk van invloed zijn op de uitkomsten. Indien men een effect vindt van de ene onderzoeksvariabele op de andere onderzoeksvariabele, is het niet uit te sluiten dat andere factoren (die men niet heeft gemeten) een rol hebben gespeeld.

In onderzoek waarbij vooroordelen direct zijn gemeten bij respondenten aan de hand van zelfrapportage zijn sociaal wenselijke antwoorden niet uit te sluiten. Men kan dus kanttekeningen plaatsen bij de betrouwbaarheid van de antwoorden. Ook is de relatie tussen attitude en gedrag niet een-op-een: iemand die geen vooroordelen heeft (of zegt te hebben) kan zich toch schuldig maken aan discriminerend gedrag en andersom is het mogelijk dat iemand die bevoordeeld blijkt (of zegt te zijn) niet per definitie discriminerend handelt.

3.9 OVERZICHTSTUDIES

Naast onderzoeken die primaire gegevens genereren over de aard en omvang van discriminatie, zijn er ook studies die gebruik maken van al bestaande gegevens (secundair onderzoek). Overzichtsstudies brengen beschikbare data uit diverse bronnen samen en geven op basis daarvan een samenvatting. Ook kunnen onderzoekers een overzichtsstudie combineren met een zelf uitgevoerd nieuw onderzoek. Aanvullend op de bestaande gegevens, verzamelen onderzoekers dan bijvoorbeeld extra gegevens over discriminatie of voeren extra analyses uit op bestaande data. Tot op heden zijn er voornamelijk overzichtsstudies over discriminatie van etnische minderheden. Er bestaan geen vergelijkbare overzichtsstudies over discriminatie vanwege andere gronden, zoals handicap/chronische ziekte of leeftijd.

Voorbeelden en informatiebronnen

Tot aan 2010 stelde de Anne Frank Stichting (AFS) de Monitor Racisme & Extremisme samen. Deze monitor geeft een overzicht van racistische en extreemrechtse geweldincidenten. Het onderzoek splitst verschillende typen incidenten, zoals bedreiging, vernieling, mishandeling en doodslag uit. Data voor deze monitor zijn afkomstig van verschillende bronnen. De belangrijkste is het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD). Daarnaast verkregen de onderzoekers data uit jaarlijkse overzichten van de Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten (Art.1); de Antifascistische Onderzoeksgroep Kafka en media-bronnen. De aard van de geregistreerde incidenten zelf kunnen de onderzoekers labelen als racistisch of extreemrechts. De daders zijn echter veelal niet bekend, waardoor het niet met zekerheid vast te stellen is of deze mensen er ook een racistische of extreem rechts gedachtegoed op na houden.⁹⁶ Het Verwey-Jonker Instituut zal vanaf 2012 in opdracht van de AFS het onderzoek naar antisemitisme, racisme, discriminatie en extreemrechts voortzetten.⁹⁷

Art.1, de Anne Frank Stichting en de Universiteit Leiden hebben in opdracht van de overheid de *Monitor Rassendiscriminatie* samengesteld.⁹⁸ Om een beeld te verkrijgen van de discriminatieproblematiek, zijn de resultaten van verschillende typen onderzoek samengebracht. In deze monitor is gebruik gemaakt van inventarisaties van klachten over discriminatie, waaronder klachten ingediend bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), aangiften bij de politie en uitspraken en oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) of de rechter. Omdat slechts een zeer klein deel van de mensen die discriminatie ervaren daar ook melding van doet, zijn voor deze monitor de omvang en aard van discriminatie-ervaringen in Nederland onderzocht middels een landelijke survey (*Discriminatie-ervaringen 2009*).⁹⁹

De *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt* van het Sociaal en Cultureel Planbureau en Art.1 is uitgevoerd op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In de eerste *Discriminatiemonitor* is de reeds beschikbare empirische kennis over arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland samengebracht, zijn nieuwe kwantitatieve analyses uitgevoerd, en is met allochtone werkenden en werkzoekenden gesproken over hun ervaringen met discriminatie; tevens is een inventarisatie uitgevoerd van klachten en verzoeken om een oordeel die werden ingediend bij antidiscriminatiebureaus, respectievelijk de Commissie Gelijke Behandeling. In de tweede *Discriminatiemonitor* staan gesprekken met personeel selecteurs op de arbeidsmarkt over hun selectiegedrag centraal. Daarnaast werd gebruik gemaakt van gegevens uit andere onderzoeken, bevolkingsenquêtes en surveys om inzicht te verwerven in de factoren die niet-westerse migranten extra kwetsbaar maken voor discriminatie op de arbeidsmarkt. Wederom bevat deze monitor een analyse van klachten en oordelen over arbeidsmarktdiscriminatie die bij de antidiscriminatiebureaus en de Commissie Gelijke Behandeling zijn binnengekomen.¹⁰⁰

In opdracht van de ministeries van Justitie en OCW heeft MOVISIE een expertmeeting voorbereid en uitgevoerd die het doel had de actuele kennis over homofob geweld en de bestrijding ervan te inventariseren, analyseren en uit te wisselen. In het kader daarvan heeft onderzoek plaatsgevonden naar geweld tegen homoseksuele mannen en lesbische vrouwen. Voor de studie zijn verschillende literatuurbronnen gebruikt: zowel wetenschappelijke artikelen als informatie afkomstig van autoriteiten en van zelforganisaties. Ook zijn de lacunes in de kennis in kaart gebracht.¹⁰¹

De jaarrapporten over Nederland voor de *Fundamental Rights Agency* (FRA) geven een samenvatting van diverse EU-grondrechten thema's, waaronder racisme en discriminatie. De rapporten zijn voornamelijk gebaseerd op desk research en bevatten gegevens uit diverse bronnen, waaronder klachtgegevens, resultaten uit onderzoek en jurisprudentie.

Notes

Hoofdstuk 3

- 5 Eurostat verzamelt geen data. Dit doen de statistische bureaus in de Lidstaten. Deze bureaus verifiëren en analyseren nationale data en sturen deze naar Eurostat. Eurostat zorgt dat de data vergelijkbaar zijn.
- 6 Er kan wel sprake zijn van cumulatieve discriminatie: doordat vrouwen bijvoorbeeld al tijdens de opleiding gediscrimineerd zijn heeft dit een doorwerking op hun arbeidsmarktpositie.

- 7 Dagevos, J. (2001). Geblokkeerde loopbanen van allochtonen? De vertegenwoordiging van allochtonen en autochtonen aan de onderkant van de beroepsstructuur. *Gedrag en Organisatie*, 14, pp. 74-88.
- 8 Andriessen, I, Dagevos, J. Nievers, E. en Boog, I. Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 9 Van der Vliet, R. (2005). Krijgen allochtonen minder betaald? Loonverschillen tussen allochtone en autochtone werknemers. *Sociaal-economische trends*, CBS, 1e kwartaal, 39-48.
- 10 Wermink, H., De Keijser, J., & Schuyt, P. (2012). Verschillen in straftoemeting in soortgelijke zaken: een kwantitatief onderzoek naar de rol van specifieke kenmerken van de dader. *Nederlands Juristenblad*, afl. 11, p. 726-733.
- 11 Bovenkerk, F., M.J.I. Gras en D. Ramssoedh (1995). Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands. Geneva: International Labour Organization. Voor praktijktesten in andere landen zie <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/discrimination/evidence.htm>
- 12 Altintas, N., W. Maniram en J. Veenman (2009). Discriminatie bij sollicitaties van hoger opgeleide allochtonen? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 25, nr. 1, p. 83-96; Deros, E. (2007). Naamdiscriminatie bij cv-screening. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 23, nr. 4, p. 365-379; Dolfing, M. en F. van Tubergen (2005). Besaïdi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. In: *Sociologie*, jg. 1, nr. 4, p. 407-422.
- 13 Andriessen, I, Nievers, E., Faulk, L. en Dagevos, J. (2010) Liever Mark dan Mohammed? : Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests. Den Haag: SCP.
- 14 Bijvoorbeeld Den Uyl, R., Choenni, C. & Bovenkerk, F. (1986). Mag het ook een buitenlander wezen? Discriminatie bij uitzendbureaus. Utrecht: Landelijk Bureau Racismebestrijding..
- 15 Loeters, E. (2011) De klant is koning : Een onderzoek naar het honoreren van discriminerende verzoeken van werkgevers door intercedenten van uitzendbureaus in Nederland. Scriptie VU Amsterdam; Loeters, Bakker en Andriessen (in voorbereiding). Uitzendbureaus: gekleurde doorgeefluiken?
- 16 Dinsbach, W., Coenders, M., & Van Bon, S. (2010) Kerncijfers 2009. Landelijk overzicht van discriminatieklachten geregistreerd bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten in Nederland. Rotterdam: Art.1.
- 17 Zie voor adresgegevens van de ADB's: www.discriminatie.nl/antidiscriminatiebureaus. Zie ook een regionaal rapport van een van de brancheverenigingen: LBA (2011). Kerncijfers 2010 : Overzicht van discriminatieklachten en meldingen S.L. : Landelijke Brancheorganisaties van Antidiscriminatiebureaus (LBA).
- 18 (Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden) (2009b) 'Wet van 25 juni 2009, houdende regels met betrekking tot voorzieningen op gemeentelijk niveau voor de behandeling en registratie van klachten over discriminatie (Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen)'. Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden No. 313.
- 19 Coenders, M. (2011) Klachten en meldingen over discriminatie in 2010. Landelijk overzicht van klachten en meldingen geregistreerd door gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, Utrecht, Universiteit Utrecht.
- 20 Zie hoofdstuk in I. Andriessen, J. Dagevos, E. Nievers en I. Boog (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 21 Wit, W. de & Sombekke, E. (red) (2011). Poldis 2010: Criminaliteitsbeeld discriminatie. Nijmegen / Apeldoorn: ITS / Politie-academie.
- 22 Coenders, M., Boog, I. & Dinsbach, W. (2010). Discriminatie-ervaringen 2009: Een onderzoek naar ervaren discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en huidskleur. In: Boog, I., Dinsbach, W., Rodrigues, P. & Donselaar, J. van (red.) *Monitor Rassendiscriminatie 2009*. (2010) Rotterdam / Amsterdam : Art.1. / Anne Frankstichting.
- 23 Bij het verzamelen van (onderzoeks)gegevens onder mogelijke slachtoffergroepen speelt mee dat niet alle mensen die slachtoffer zijn van discriminatie, de situatie ook als zodanig hebben ervaren en bestempeld. Met andere woorden, het is mogelijk dat er meer situaties van discriminatie zich voordoen dan uit klachtgegevens of aanvullend onderzoek naar boven komen, omdat de betrokkenen discriminatie niet hebben herkend.
- 24 Zie http://www.coc.nl/dopage.pl?thema=any&pagina=algemeen&algemeen_id=344.
- 25 CIDI (2010). 2009: Antisemitische incidenten in Nederland scherp gestegen. Webpagina gevonden op 4 juli 2011.
- 26 Op het moment van dit rapport is TNN de binnengekomen klachten aan het verwerken in een verslag met casusbeschrijvingen (nog niet gepubliceerd).
- 27 Inspectie van het Onderwijs (2010). *Onderwijsverslag 2008/2009 : De staat van het onderwijs*. Utrecht : Inspectie van het onderwijs.
- 28 Coenders, M., Boog, I. & Dinsbach, W. (2010). Discriminatie-ervaringen 2009: Een onderzoek naar ervaren discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en huidskleur. In: Boog, I., Dinsbach, W., Rodrigues, P. & Donselaar, J. van (red.) *Monitor Rassendiscriminatie 2009*. (2010) Rotterdam / Amsterdam : Art.1. / Anne Frankstichting.
- 29 Situaties kunnen door mensen verschillend geïnterpreteerd en benoemd worden. Waar de één een bepaalde situatie zal herkennen en benoemen als 'discriminatie', zal de ander dat mogelijk niet doen. Zo blijkt uit onderzoek dat bij groepen die relatief vaak met discriminatie te maken hebben, sommige groepsleden de neiging hebben om miscommunicatie snel als discriminatie te zien. Dit terwijl andere groepsleden juist zo min mogelijk aandacht proberen te geven aan de incidenten door deze te bagatelliseren en het woord 'discriminatie' niet in de mond te nemen. Het vragen aan minderheden zelf naar hun ervaringen

- met discriminatie kunnen dan ook zowel een overschatting als een onderschatting opleveren van de mate waarin discriminatie optreedt. Zie ook Boog, I. et al. (red.) (2010) Monitor Rassendiscriminatie 2009. Rotterdam/Leiden: Art.1/Universiteit Leiden.
- 30 De FRA is het officiële mensenrechteninstituut van de Europese Unie. Het werd geopend in maart 2007 in Wenen. Het is de opvolger van het European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC) dat in 1997 werd opgericht. Het is belast met het verstrekken van informatie en gegevens over grondrechtenkwesties in de Europese Unie waaronder dus ook discriminatie en de bestrijding van discriminatie, zie http://fra.europa.eu/fraWebsite/home/home_en.htm.
- 31 FRA (2009). EU-MIDIS. European Union Minorities and Discrimination Survey. Main Results. Wenen: European Union Agency for Fundamental Rights (FRA).
- 32 Voor meer informatie, zie http://fra.europa.eu/fraWebsite/eu-midis/index_en.htm.
- 33 European Commission (2009). Discrimination in the EU in 2009 : Special Eurobarometer, Brussels : European Commission.
- 34 Baart de la Faillie - Deutekonn, E. & Bosveld, W. (2010). De Amsterdamse burgermonitor 2010. Amsterdam: Gemeente Amsterdam - Dienst Onderzoek en Statistiek.
- 35 Polman, H. et al (2010). Monitor Diversiteit en Integratie in Utrecht 2010. Utrecht : Gemeente Utrecht - afdeling Bestuursinformatie.
- 36 Gemeente Rotterdam (2010). Rotterdam sociaal gemeten 2010 :Derde meting sociale index. Rotterdam : Gemeente Rotterdam, Programmastaf , Gemeenschappelijk Management Team Sociaal.
- 37 Gemeente Den Haag (2011) . Factsheets stadsenquête 2010. Den Haag: Gemeente Den Haag, Bestuursdienst.
- 38 Analyse van de steekproefsamenvatting wat betreft achtergrondkenmerken kan uitwijzen of er een representatief beeld gegeven kan worden.
- 39 Face-to-face interviews onder quotasteekproeven zijn dan een methode. Vaak is sprake van een mixed-method om grootschalig onderzoek organisatorisch en financieel mogelijk te maken.
- 40 Cobben, F. (2010). Nonresponse in Sample Surveys, Methods for Analysis and Adjustment. Proefschrift Universiteit van Amsterdam. Den Haag / Heerlen: CBS.
- 41 Bijvoorbeeld een Amerikaanse studie naar discriminatie op meerdere gronden onder psychiatrische patiënten, aan de hand van een vragenlijst. Er bleken grote verschillen in de ervaren discriminatie: met name blanke vrouwen voelden zich het meest gediscrimineerd om hun psychische stoornis. In vergelijking met blanke mannen, voelden zwarte vrouwen én zwarte mannen zich meer gediscrimineerd vanwege hun sekse, zie Glover C. M., Corrigan, P & Wilkniss, S (2010). The effects of multiple categorization on perceptions of discrimination, life domains, and stress for individuals with severe mental illness. Journal of Vocational Rehabilitation 33 (2), 113-121.
- 42 European Commission (2009). Discrimination in the EU in 2009: Special Eurobarometer. Brussel : European Commission.
- 43 Het SCP jaarrapport Integratie (2007) stelt dat etnische minderheden relatief vaak het idee hebben dat discriminatie in Nederland plaatsvindt, ondanks het feit dat zij er zelf persoonlijk minder mee worden geconfronteerd.
- 44 Inspectie van het Onderwijs (2010). Onderwijsverslag 2008/2009 : De staat van het onderwijs. Utrecht : Inspectie van het onderwijs.
- 45 Koppes, L. et al (2011). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- 46 Ministerie van BZK (2010). Agressie en Geweld : Onderzoek naar agressie en geweld door externen tegen overheidswerknemers. Den Haag: Ministerie Van Binnelandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK).
- 47 Laan, A.M. van der en Blom, M. (2006). Jeugd delinquentie - Risico's en bescherming : Bevindingen uit de WODC Monitor Zelfge rapporteerde Jeugdcriminaliteit 2005. Den Haag: Ministerie van Justitie – WODC.
- 48 LECD-OM (2010). Cijfers in Beeld: Discriminatiecijfers 2009. Overzicht discriminatiecijfers Openbaar Ministerie 2005 –2009. Amsterdam: Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD-OM).
- 49 CGB (2011). Commissie Gelijke Behandeling: Jaarverslag 2010. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling (CGB).
- 50 Forder, C.J. (red) (2010). Gelijke behandeling: oordelen en commentaar 2010. Nijmegen: Wolf Legal Publishers.
- 51 In de editie van 2010 is voor het eerst een hoofdstuk gewijd aan overtredingen.
- 52 De Heer-de lange, N.E. en Eggen, A.Th.J. (red) (2010). Criminaliteit en rechtshandhaving 2009 : ontwikkelingen en samenhangen. Den Haag: Ministerie van Justitie - Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum / Centraal Bureau voor de Statistiek / Boom Juridische Uitgevers. Wit, W. de & Sombekke, E. (red) (2011). Poldis 2010: Criminaliteitsbeeld discriminatie. Nijmegen / Apeldoorn: ITS / Politieacademie.
- 53 Scheepers, P., M. Coenders en M. Lubbers (2004). Historisch overzicht van ethnocentrische reacties in Nederland aan het eind van de 20ste eeuw. In: Tijdschrift voor beleid, politiek en maatschappij, jg. 30, nr. 2, p. 80-89.
- 54 De resultaten van het onderzoek Culturele Veranderingen in Nederland is onder andere verwerkt in de volgende publicatie: Bijl, R., Boelhouwer, J., Cloin, M. & Pommer, E. Schyns, P. (red) (2011). De sociale staat van Nederland 2011. Den Haag: SCP; Gijsberts, M. en Dagevos, J. (red) (2009). Jaarrapport Integratie. SCP: Den Haag.
- 55 De leefsituatieindex beschrijft de objectieve kwaliteit van leven. Deze index integreert acht belangrijke maatschappelijke domeinen. De index geeft in een getal weer hoe het met mensen gaat op basis van hun gezondheid, woonsituatie, sociale participatie, sportbeoefening, bezit van duurzame consumptiegoederen, mobiliteit, sociaal-culturele vrijetijdsactiviteiten en

vakantiedrag, zie Boelhouwer, Jeroen (2010). Wellbeing in the Netherlands. The scp life situation index since 1974. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- 56 Voor resultaten van het onderzoek Continu Onderzoek Burgerperspectieven (COB), zie onder andere de volgende publicaties: Dekkers, P. & Ridder, J. den (red) (2011). Stemming onbestemd : Tweede verdiepingstudie Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Den Haag : SCP; Dekker, P., Ridder, J. den & Houwelingen, P. van (2011). Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2011 / 2. Den Haag: SCP.
- 57 Om ontwikkelingen in de tijd te volgen, wordt voornamelijk gebruikgemaakt van het SCP onderzoek Culturele Veranderingen in Nederland (CV), waarin opinies onder de gehele Nederlandse bevolking (van 16 jaar en ouder) sinds jaar en dag gevolgd. De opvattingen van allochtonen zijn meegenomen in het onderzoek Sociale Positie en Voorzieningengebruik Allochtonen (SPVA), het onderzoek Leefsituatie Allochtone Stedelingen (LAS) en de Survey Integratie Minderheden (SIM).
- 58 Zie bijvoorbeeld Ait Moha, A. & Akkermans, M. (2010). Trendmeter 2009 : Werkgevers over Nieuwe Nederlanders als werknemers. Utrecht / Amsterdam : FORUM / Motivaction.
59 <http://ess.nsd.uib.no/>.
- 60 Safi, M. (2010) Immigrants' Life Satisfaction in Europe: Between Assimilation and Discrimination : European Sociological Review. Vol, 26, Nr.2, pp. 159-176.
61 <http://www.pewglobal.org/>.
- 62 De wetenschap van de sociale psychologie definieert een attitude als een globaal evaluatief oordeel over een specifiek 'object', bijvoorbeeld een sociale groep.
- 63 Crandall, C.S. (1994). Prejudice against fat people. Ideology and self-interest. In: Journal of Personality and Social Psychology, jg. 66, p. 882-894.
- 64 Wicker, A.W. (1969). Attitudes versus actions. The relationships of verbal and overt behavioral responses to attitude objects. In: Journal of Social Issues, jg. 25, nr. 4, p. 41-78.
- 65 In sommige gevallen zijn toezichhoudende instanties ook bevoegd uitspraak te doen over individuele of collectieve klachten over de naleving van internationale normen. Volgens het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) kunnen mensen en organisaties klagen bij een internationale rechter: het Europees Hof voor de Rechten van de Mens. Dat Hof kan een bindende uitspraak doen. Met het toezicht op de naleving van het EG-recht is naast de Europese Commissie ook het Hof van Justitie belast. Dat Hof kan op verzoek van een Nederlandse rechter of op verzoek van de Europese Commissie een bindende uitspraak doen over de vraag of Nederland zich houdt aan zijn verplichtingen. Zie Van Dam, D. (2009) who's right(s)? internationaal toezicht op de naleving van mensenrechten van migranten in nederland 2000-2008. Nijmegen: Centrum voor Migratierecht.
- 66 Netherlands Government (2008). National report submitted in accordance with paragraph 15(a) of the annex to human rights council resolution 5/1*. The Netherlands. 2008. Genève : Human Rights Council. Schaduwrapport: Lourijzen, M. Vries, J. de & Wegman, F. (2007). Dutch NGOs contribution to the First Universal Periodic Review of the Netherlands by the UN Human Rights Council. Leiden: Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten (NJCM); Amnesty International (2007). Netherlands: Submission to the UN Universal Periodic Review: First session of the HRC UPR Working Group 7-18 April 2008. London: Amnesty International. Oordeel Mensenrechtenraad: Human Rights Council (2008). Report of the Working Group on the Universal Periodic Review : The Netherlands. Genève: Human Rights Council.
- 67 Netherlands Government (2007). Considerations of reports submitted by state parties under article 40 of the covenant. Fourth periodic report Netherlands. Genève : Human Rights Committee. Schaduwrapport: NJCM (2008). Commentary on the Fourth Periodic Report of the Netherlands on the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR). Leiden: Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten. (NJCM). Oordeel Human Rights Committee: Human Rights Committee (2009). Considerations of reports submitted by state parties under Article 4-of the Covenant. Concluding observations of the Human Rights Committee. Netherlands. Genève, Human Rights Committee.
- 68 Netherlands Government (2009). Fourth and Fifth Periodic Report of the Netherlands on the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Genève: Committee on Economic, Social and Cultural Rights. Schaduwrapport: NJCM (2009). Joint Parallel Report to the Combined Fourth and Fifth Periodic Report of the Netherlands on the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Leiden: Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten (NJCM). Raectie: CGB (2009). Comments on the combined fourth and fifth Dutch report on The implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Utrecht: Commissie Gelijke behandeling rapport. Oordeel VN-comité voor economische, sociale en culturele rechten: Committee on Economic, Social and Cultural Rights (2010). Consideration of reports submitted by States parties under Articles 16 and 17 of the Covenant. Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights. The Kingdom of the Netherlands . Committee on Economic, Social and Cultural Rights.
- 69 Netherlands Government (2008). Periodic Report of the Kingdom of the Netherlands on the implementation of the International Convention on the Elimination of all forms of Racial Discrimination (CERD).Genève : Committee on the Elimination of Racial Discrimination. Schaduwrapporten / reacties: NJCM & Art.1 (2009). Commentary on the Seventeenth and Eighteenth Periodic Reports of the Netherlands on the International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination (CERD). Leiden / Rotterdam: Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten (NJCM) / Art.1.; CGB (2009). Commentaar op de 17e en 18e Nederlandse rapportage over de implementatie van het internationaal verdrag ter bestrijding van alle vormen

- van rassendiscriminatie : CGB-Advies/2009/04. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Oordeel CERD: CERD (2010). Consideration of reports submitted by states parties under article 9 of the Convention. Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, Netherlands. Genève: Committee on the Elimination of Racial Discrimination.
- 70 Netherlands Government (2008). The 5th Report from the Netherlands about the implementation of the UN Women's Convention CEDAW period 2005 – 2008. Genève: Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW). Schaduwrappporten / reacties: Netwerk VN-Vrouwenverdrag (2009) WOMEN'S RIGHTS SOME PROGRESS, MANY GAPS. Shadow report by Dutch NGOs; an examination of the Fifth Report by the Government of the Netherlands on the Implementation of the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), 2005-2008. Amsterdam: Aim for human rights.
- Oordeel CSW: CSW (2010). Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women. The Netherlands. New York: Committee on the Status of Women (CSW) - United Nations Economic and Social Council (ECOSOC).
- Reactie: Bijleveld, L. en Mens, L. (2010). Vrouwenrechten in Nederland anno 2010 : De conclusies van het VN-Comité. Den Haag : E-quality.
- 71 Netherlands Government (2007). Considerations of reports submitted by states parties under article 44 of the convention. Third periodic reports of States parties due in 2007. The Netherlands. Genève : Committee on the Rights of the Child. Schaduwrapporten / reacties: Kinderrechtencollectief (2008). Children's Rights in the Netherlands: The third report of the Dutch NGO Coalition for Children's Rights, implementation of the Convention on the Rights of the Child. Amsterdam: Dutch NGO Coalition for Children's Rights. CRC (2009). Considerations of reports submitted by state parties under article 44 of the Convention. Concluding observations: Netherlands. Genève: Committee on the Rights of the Child.
- 72 ECRI (2008). Derde rapport over Nederland : Goedgekeurd op 28 juni 2007. Strasbourg: European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) - Council of Europe.
- 73 Council of Europe (2009). Council of Europe Report by the Commissioner for human rights mr. Thomas Hammarberg on his visit to the Netherlands 21-25 September 2008. Strasbourg.
- 74 Netherlands Government (2008). Report submitted by the Netherlands pursuant to Article 25, paragraph 1 of the Framework Convention for the Protection of National Minorities. Strasbourg: Advisory Committee on the Framework Convention for the Protection of National Minorities - Council of Europe. Oordeel: Advisory committee on the framework convention for the protection of national minorities. (2009). Opinion on the Netherlands, adopted on 25 June 2009. Strasbourg: Advisory Committee on the Framework Convention for the Protection of National Minorities - Council of Europe, 2008.
- 75 ODIHR (2009). Hate crimes in the OSCE region : Incidents and responses. Annual report for 2008 Warsaw: OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR).
- 76 Van Dalen, H. ; Henkens, K. & Schippers, J. (2009). Beelden van de productiviteit van ouderen bij werkgevers en werknemers. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken. Jaargang 25, Nr. 1, pp. 6-19.
- 77 Biggs D, Hovey N, Tyson PJ & MacDonald S (2010). Employer and employment agency attitudes towards employing individuals with mental health needs. Journal of Mental Health Dec 19 (6), 509–516.
- 78 Hagendoorn, L., 1995. Intergroup biases in multiple group systems: the perception of Ethnic Hierarchies. In: Stroebe, Wolfgang, Hewstone, Miles (Eds.), European Review of Social Psychology. John Wiley & Sons, Chichester, UK, pp. 199–228.
- 79 Kruisbergen, E.W. en Th. Veld (2002). Een gekleurd beeld. Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers. Assen: Van Gorcum.
- 80 Verkuyten, M. & Kinket, B. (2000). Social Distances in a Multi Ethnic Society: The Ethnic Hierarchy among Dutch Preadolescents. Social Psychology Quarterly, 63(1), 75-85.
- 81 Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998.
- 82 Stereotypen zijn opvattingen en verwachtingen die we hebben over eigenschappen van mensen uit een bepaalde groep, bijvoorbeeld vrouwen zijn emotioneel en mannen zijn sterk.
- 83 E.g. Richards, Z. & Hewstone, M. (2001). Subtyping and subgrouping: processes for the prevention and promotion of stereotypic change. Personality and Social Psychology Review, 5, 52-73.
- 84 Een standaardwerk is bijvoorbeeld Allport, G. W. (1954). The Nature of Prejudice. Reading, MA: Addison-Wesley.
- 85 Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel, & W. G. Austin (Eds.), Psychology of intergroup behaviour (pp. 7-24). Chicago: Nelson Hall.
- 8 Onderzoek wees bijvoorbeeld uit dat wanneer mensen bevooroordeeld zijn over een bepaalde groep, ze dan geneigd zijn negatief te reageren op mensen uit die groep en hen negatief te beoordelen. Over het algemeen neigen mensen om groepen zo te stereotyperen dat dit het belang van de eigen groep dient.
- 87 Finch (1987:105) Finch, J. (1987) The Vignette Technique in Survey Research, Sociology, 21, pp.105-114.
- 88 E. Derous (2007) Naamdiscriminatie bij CV-screening : Kandidaat-, functie- en beoordelingskenmerken : Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken. Jaargang 23, nr. 4, 2007, p. 366-388. Den Haag : Lemma , 2007.
- 89 Magnus Geirsson; Gunnel Hensing; Fredrik Spak (2009). Does Gender Matter? A Vignette Study of General Practitioners'

- Management Skills in Handling Patients with Alcohol-related Problems. *Alcohol and Alcoholism* 44(6), pp. 620-625.
- 90 Sears PM, Pomerantz AM, Segrist DJ & Rose P (2011). Beliefs About the Biological (vs. Nonbiological) Origins of Mental Illness and the Stigmatization of People with Mental Illness. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation* 14 (2), 109-119.
- 91 Dotsch, R., & Wigboldus, D.H.J., (2008) Virtual Prejudice, *Journal of Experimental Social Psychology*.
- 92 Wigboldus, D.H. J. (2006). Virtuele stereotypen. Inaugurele rede. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- 93 Zie de Utrechtse Copinglijst (UCL), Schreurs, Van de Willige, 1988.
- 94 E.g. Jurgens, K. (2010) "Moet ik mezelf thuislaten als ik naar buiten ga?" Een onderzoek naar coping van etnische minderheden bij ervaren discriminatie in Nederland. Master thesis faculteit der sociale wetenschappen, Universiteit Utrecht; Stroebe, K. Dovidio, J.F., Barreto, M., Ellemers, N., John, M.S. (2011). Is the world a just place? Countering the negative consequences of pervasive discrimination by affirming the world as just. *British Journal of Social Psychology*, 50(3), p. 484-500.
- 95 Donselaar, J. van & Wagenaar, W. (red) (2010). Monitor Racisme & Extremisme: Negende rapportage. Amsterdam / Leiden: Anne Frank Stichting / Universiteit Leiden.
- 96 Zie het werkprogramma 2012 van het Verwey-Jonker instituut.
- 97 Directie Inburgering en Integratie van het ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer (VROM).
- 98 Boog, I., Dinsbach, W., Rodrigues, P.R. & Donselaar, J. van (red) (2010). Monitor Rassendiscriminatie 2009. Rotterdam / Amsterdam / Leiden: Art.1 / Anne Frank Stichting / Universiteit Leiden.
- 99 Nievers, E. & Andriessen, I, (red) (2010). Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010. Den Haag : SCP.
- 100 Schuyf, J. (2009) Geweld tegen homoseksuele mannen en lesbische vrouwen: Een literatuuronderzoek naar praktijk en bestrijding. Utrecht: Movisie.
- 101 Om de vraag duidelijk te krijgen kunnen onder andere de volgende vragen worden gesteld: Welke discriminatiegronden, vormen en terreinen? Is men op zoek naar discriminatieklachten over concrete ervaringen waarbij mensen persoonlijk discriminatie beleven of ook om klachten over het maatschappelijk klimaat in het algemeen? Wil men inzicht in klachten die zijn gemeld bij overheidsinstanties, officiële klachtinstanties, bij NGO's en/of ook in discriminatieklachten die nergens zijn gemeld? Is men geïnteresseerd in juridisch getoetste klachten waarbij wettelijk verboden discriminatie is aangetoond of ook in klachten die niet aan een bevoegde instantie zijn voorgelegd?

4 Discriminatieproblematiek in kaart brengen: aandachtspunten

4

Voor het verkrijgen van een beeld van discriminatieproblematiek kunnen diverse bronnen geraadpleegd worden. Bij het zoeken naar informatie over discriminatie, het interpreteren van de gegevens en het samenstellen van een overzicht voor een algemeen beeld zijn er een aantal punten van aandacht.

4.1 BASISKENNIS

Het monitoren van discriminatieproblematiek vereist enige basiskennis over de mechanismen van het discrimineren en gediscrimineerd worden, teneinde de bestaande gegevens goed te kunnen interpreteren. Zo bestaat er onderzoek naar de menselijke motivaties die mogelijk ten grondslag liggen aan het buitensluiten of het benadelen van minderheidsgroepen. Ook zijn er studies over hoe mensen omgaan met discriminatieproblematiek. Het blijkt bijvoorbeeld dat ontkenning van discriminatie een manier van coping is.

Aandachtspunt 1.

Enige basiskennis over de menselijke mechanismen van discrimineren en gediscrimineerd worden is vereist om de beschikbare gegevens goed te kunnen interpreteren.

4.2 AFBAKENING

Naast het integreren van de basiskennis, is het voor de ontwikkeling van (beleids-)initiatieven relevant informatie te verzamelen over de huidige discriminatieproblematiek in Nederland. Zoals in Hoofdstuk 2 is aangegeven, treft discriminatie uiteenlopende groepen, komt discriminatie voor op diverse terreinen en kent het fenomeen meerdere uitingsvormen. Om de zoektocht naar informatie hanteerbaar te maken, is het van belang het onderwerp goed af te bakenen: welke vormen van discriminatie, welke groepen, welke terreinen, welke aspecten van discriminatieproblematiek zijn onderwerp van onderzoek. Kortom, wat willen we precies weten en monitoren.¹⁰²

Aandachtspunt 2.

Discriminatie is een veelomvattend verschijnsel en een verzamelterm voor uiteenlopende situaties. Bij het zoeken naar informatie is een heldere formulering en afbakening van de informatievraag noodzakelijk.

4.3 DIVERSE ASPECTEN EN KENMERKEN

Voor informatie over de aard van discriminatieproblematiek kan men uiteenlopende informatiebronnen raadplegen. Instanties hebben voor hun jaarrapporten de kenmerken van gemelde of voorgelegde situaties geïventariseerd. Bevoegde instanties geven ook de uitkomsten van juridische toetsen weer en omschrijven de aard van deze getoetste situaties. De kenmerken en aspecten van discriminatie die zijn meegenomen in de registratie en analyse van situaties verschillen per instantie (hangt onder andere af van de taak en doelstellingen van die instantie). Een brede kijk op de aard van het verschijnsel met al zijn aspecten is geboden om discriminatie en de aanverwante problematiek goed te kunnen begrijpen. Zo is het relevant om informatie te verzamelen over beeldvorming en attitudes van mensen over bepaalde minderheidsgroepen. Kennis hierover kan wellicht de bestaande spanningen tussen etnische groepen verklaren. Voor een efficiënte en brede aanpak van discriminatie in de praktijk is het van belang te weten hoe mensen tegen een zaak of verschijnsel aankijken. Ook bieden wetenschappelijk studies kennis over de aard van discriminatieproblematiek. Daarnaast kunnen gesprekken met belangenbehartigers en professionals in het veld inzicht geven in wat er speelt aan discriminatieproblematiek.

Aandachtspunt 3.

Voor informatie over de aard van situaties kan men diverse bronnen raadplegen, zoals de jaarrapporten met gegevens van ADB's, de politie, OM, CGB, MDI en de overzichten van belangengroepen. Ook zijn er tal van (kwalitatieve) studies waarin de aard van discriminatieproblematiek, waaronder bevooroordeelde attitudes, is onderzocht. Aangezien instanties/onderzoekers discriminatie op wkverschillende manieren definiëren en diverse aspecten belichten, vullen de gegevens uit de diverse bronnen elkaar aan.

4.4 MEERDERE PERSPECTIEVEN

Bestudering van een discriminatieverschijnsel kan vanuit verschillende invalshoeken. De uitkomsten van een juridische analyse hoeven niet overeen te komen met de sociale werkelijkheid van de mensen die betrokken zijn bij het verschijnsel. Mensen hebben daarbij soms ook hun eigen opvattingen over wat discriminatie is of wanneer er sprake is van discriminatie, die niet per definitie hetzelfde zijn als discriminatie in juridische zin. Zoals in Hoofdstuk 2 vermeld, is discriminatie een maatschappelijk fenomeen, dat sociale problematiek met zich meebrengt. De betrokken mensen kunnen er verschillende visies op na houden. Zo is het mogelijk dat het perspectief van de (vermeende) daders, slachtoffers, omstanders/getuigen, belangenbehartigers en professionals verschillen of zelfs met elkaar botsen. Naast het juridische kader is het bij het monitoren van discriminatie ook relevant de bredere sociale problematiek en de verschillende perspectieven in kaart te brengen.

Aandachtspunt 4.

Discriminatie kan vanuit verschillende invalshoeken bekeken worden. Naast de juridische aspecten is het voor het monitoren van discriminatieproblematiek relevant om de oorzaken en gevolgen voor mens en maatschappij te betrekken. Gegevens over concrete discriminatie-ervaringen en over beleefde (groeps)discriminatie zijn informatief voor het houden van zicht op het sociaal-maatschappelijke fenomeen discriminatie.

4.5 CIJFERMATIG OVERZICHT & KWALITATIEVE INFORMATIE

Discriminatie is een complex fenomeen. Het registeren en verzamelen van gegevens over discriminatie is geen eenvoudige opgave. Zowel cijfermatige als meer kwalitatieve informatie is nodig om goed zicht te krijgen op wat er speelt. Er is vaak behoefte aan het kwantificeren van maatschappelijke problemen.¹⁰³ Er is dan ook vraag naar cijfers omtrent discriminatie. De aard van discriminatieproblematiek en de mogelijke gevolgen ervan op maatschappelijk en individueel niveau zijn echter lastig in cijfers te vervatten. De complexiteit van discriminatie vereist het verzamelen van aanvullende kwalitatieve informatie met als doel geen informatie te verliezen en geen eenzijdig en beperkt beeld van discriminatie te schetsen.

Aandachtspunt 5.

Vanwege de complexiteit is discriminatie moeilijk in cijfers te vervatten. Om geen informatie te verliezen, is het verzamelen van aanvullende kwalitatieve informatie noodzakelijk.

4.6 “FEITELIJKE” EN “BELEEFDE” DISCRIMINATIE

Bij het monitoren van discriminatie is men aan de ene kant op zoek naar gegevens die gaan over “feitelijke discriminatie” en aan de andere kant naar gegevens over “beleefde discriminatie”. Gegevens over zogenoemde “feitelijke discriminatie” zijn heel beperkt beschikbaar; er is (cijfer)materiaal over situaties waarbij de zaak juridisch is getoetst en discriminatie al dan niet is aangetoond (bijvoorbeeld in de jaarverslagen van de CGB en het OM) en daarnaast leveren de uitkomsten van praktijktests informatie over het voorkomen van “feitelijke discriminatie” in een bepaalde context. Het komt voor dat de informatiezoeker “feitelijke discriminatie” en “beleefde discriminatie” (ten onrechte) beschouwt als elkaar uitsluitende begrippen en/of ziet als tegengesteld aan elkaar. Er kan in de praktijk echter overlap zijn. Situaties van “beleefde discriminatie” kunnen namelijk situaties betreffen waarbij discriminatie ook daadwerkelijk een rol speelde (dus niet alleen in de beleving van het slachtoffer). Aangezien niet iedere situatie van “beleefde discriminatie” formeel juridisch getoetst zal worden, is het onbekend hoeveel

van dergelijke situaties gaan over “feitelijke” of juridisch aantoonbare discriminatie. In geval van cijfers van bevoegde instanties (zoals in de jaarverslagen van de CGB en het OM) kan men in plaats van “feitelijke discriminatie” beter spreken van situaties die juridisch zijn getoetst en waarbij discriminatie is aangetoond. Dit om te voorkomen dat men de getoetste situaties waarbij discriminatie niet kon worden aangetoond, afdoet als “in feite” geen discriminatie. Met andere woorden, deze situaties zouden in de praktijk “feitelijke discriminatie” kunnen betreffen, ook al ontbreken er voldoende concrete bewijzen.

Aandachtspunt 6.

Situaties van “beleefde discriminatie” kunnen situaties zijn waarbij discriminatie feitelijk een rol speelde. Het blijft echter onbekend voor hoeveel situaties dit geldt, aangezien niet iedere situatie juridisch wordt getoetst. Daarbij kunnen situaties waarbij discriminatie juridisch niet kon worden aangetoond (bijvoorbeeld doordat de omstandigheden zich niet leenden voor een zaak of vanwege gebrek aan bewijs) in werkelijkheid toch discriminatie zijn geweest.

4.7 OMVANG VAN DISCRIMINATIEPROBLEMATIEK

Verschillende bronnen geven aan dat discriminatie zich voordoet, maar hoe vaak discriminatie daadwerkelijk plaatsvindt (de frequentie), is niet met zekerheid te bepalen. Zo geeft het overzicht van discriminatieklachten van de ADB's aan dat er discriminatieklachten zijn op een bepaald terrein, maar hoeveel klachten er in werkelijkheid zijn op het desbetreffende terrein blijft onbekend, omdat niet alle situaties worden gemeld. Hetzelfde geldt voor het jaaroverzicht van het OM met het aantal juridisch getoetste situaties waarbij discriminatie is aangetoond; dit is geen maat voor het daadwerkelijk voorkomen van dergelijke situaties in Nederland, omdat niet alle situaties aan de rechter zijn voorgelegd. Met andere woorden, er zijn waarschijnlijk veel meer situaties waarin discriminatie is ervaren en veel meer situaties waarbij discriminatie in juridische zin zou kunnen worden aangetoond dan dat de aantallen laten zien. De situaties die bekend zijn, vormen dan ook het topje van de spreekwoordelijke ijsberg.

Aandachtspunt 7.

De aantallen in registraties geven aan dat er situaties zijn waarin discriminatie is ervaren (bijvoorbeeld de cijfers in het overzicht van ADB's) en geven aan dat er situaties bestaan waarbij discriminatie juridisch kon worden aangetoond (bijvoorbeeld de cijfers in het overzicht van de CGB). Aangezien niet alle gevallen terecht komen bij een registrerende instantie, vormen de geregistreerde situaties waarschijnlijk het topje van de spreekwoordelijke ijsberg.

4.8 FREQUENTIE VAN DISCRIMINATIE-ERVARINGEN

Inzicht in de omvang van zelfgerapporteerde discriminatie-ervaringen (i.e. situaties waarin mensen discriminatie hebben ervaren) kan geschat worden aan de hand van een survey onder een representatieve steekproef, zoals het *Survey Discriminatie-ervaringen*.¹⁰⁴ De vraag of de respondenten in het afgelopen jaar discriminatie hebben ervaren, en zo ja, op welke grond, in welke vorm en op welk terrein, levert informatie op over de aard en frequentie van discriminatie-ervaringen.¹⁰⁵ Het periodiek herhalen van dezelfde vragenlijst, bijvoorbeeld om de vijf jaar, verschaft relatief betrouwbare gegevens over het toe- of afnemen van discriminatie-ervaringen in de samenleving.¹⁰⁶

Aandachtspunt 8.

De vraag wat de precieze omvang in Nederland is van (“feitelijke”) discriminatie, is niet of nauwelijks te beantwoorden. Waar het gaat om de frequentie van discriminatie-ervaringen (situaties die door mensen als discriminatie zijn ervaren) kan men de resultaten van een survey onder een representatieve steekproef raadplegen. Let wel dat grootschalige surveys slechts voor enkele discriminatiegronden zijn uitgevoerd, waardoor de frequentie van discriminatie-ervaringen van de meeste potentiële slachtoffergroepen niet bekend is.

4.9 DE MATE VAN BESCHIKBAARHEID EN ZICHTBAARHEID

Hoewel er tal van studies en rapporten zijn over discriminatie, is er voor sommige groepen, vormen en terreinen relatief minder informatie beschikbaar of zichtbaar dan voor andere groepen, vormen en terreinen. Het gebrek aan bepaalde specifieke informatie kan verschillende oorzaken hebben. Het ontbreken van gegevens heeft deels te maken met de lastige onderzoekbaarheid van bepaalde vormen van discriminatie (zoals subtiele, verborgen vormen), van discriminatie op bepaalde terreinen (zoals in de gevangenis) en de lastige onderzoekbaarheid van specifieke aspecten of dimensies van het verschijnsel (zoals de motivatie van de beschuldigde partij). Ook kan het zijn dat bepaalde vormen van discriminatie minder snel terugkomen in reguliere registraties of in regulier onderzoek onder burgers, zoals “neutrale” regels die voor iedereen gelden, maar die een bepaalde groep onevenredig buitensluiten. Burgers zullen dergelijke vormen niet of niet direct herkennen als discriminatie en deze als gevolg niet of minder snel rapporteren. De mate van beschikbaarheid en zichtbaarheid van gegevens kan dus verschillen per terrein en per aspect of vorm van discriminatie.

Tevens verschilt de mate van beschikbaarheid van gegevens per potentiële slachtoffergroep. Zo zijn de gegevens over discriminatie van bepaalde groepen relatief zichtbaar, omdat er veel onderzoek en klachtenverzameling onder die groep plaatsvindt. De beperktere informatie over andere groepen heeft onder andere te maken met de lastige onderzoekbaarheid en bereikbaarheid van deze groepen (zoals

ongedocumenteerde migranten, Roma/Sinti, en mensen met een psychische beperking). Sommige groepen zijn moeilijk bereikbaar omdat de groep in de praktijk niet goed als groep te definiëren en identificeren is en, al dan niet daaraan gerelateerd, omdat de groep relatief slecht georganiseerd is. Het gebrek aan goed gedocumenteerde discriminatieklachten van deze groepen, betekent dus niet dat er geen klachten zijn. Actieve belangenorganisaties, zoals het CIDI en COC, verzamelen discriminatieklachten en zijn goed op de hoogte van de officiële klachtinstanties. Hierdoor zijn de klachten van deze groepen beter zichtbaar dan de klachten van andere groepen die minder goed georganiseerd zijn.

Om zo goed mogelijk zicht te krijgen op alle vormen, terreinen en potentiële slachtoffergroepen, is het raadzaam om naast de reguliere informatiebronnen ook de resultaten van kleinschalig verkennend onderzoek, of de signalen uit het werkveld na te gaan. Zo is er uit reguliere overzichten van klachtgegevens relatief weinig bekend over meervoudige discriminatie. Uit ander onderzoek blijkt dat discriminatie van moslims in Nederland van Marokkaanse komaf zowel een godsdienstige als een etnische kant heeft. Het onderkennen van de samenloop is zowel van belang bij het voorkomen als het bestrijden van discriminatie.¹⁰⁷ Daarnaast kan het ook zijn, dat relevante informatie mogelijk te halen is uit bestaande dossiers of bestanden met onderzoeksgegevens, maar dat daarvoor extra analyses nodig zijn. Bijvoorbeeld kan men door extra dossieranalyse of aanvullend onderzoek nagaan of er mensen zijn die discriminatie ervaren omdat ze horen bij iemand uit een potentiële slachtoffergroep of omdat ze met hem of haar in contact staan (zogeneten “discriminatie vanwege associatie”).¹⁰⁸ Ook is het mogelijk dat er (nog) geen informatie is en een gevolg hiervan kan zijn dat een deel van de discriminatieproblematiek buiten beeld blijft. Het is aan te raden hiermee rekening te houden bij de onderlinge vergelijking tussen groepen en bij het toekennen van urgentie.

Aandachtspunt 9.

Naast de reguliere informatiebronnen, is het voor een volledig totaalbeeld nodig om ook de resultaten te betrekken van andere bronnen. Te denken valt aan studies naar structurele en bijzondere vormen, aan kleinschalig verkennend onderzoek naar discriminatie van onderbelichte groepen en aan de signalen uit het werkveld. De beperkte beschikbaarheid van gegevens over discriminatie van een potentiële slachtoffergroep, een specifieke vorm of op een bepaald terrein, wil niet zeggen dat situaties van discriminatieproblematiek zich niet voordoen of minder urgent zijn in vergelijking met een andere vorm/groep/terrein waarover wel informatie is.

4.10 MONITORPERIODE & TRENDS

Voor het goed kunnen monitoren van discriminatie en het kunnen waarnemen van cijfermatige trends is longitudinaal onderzoek (i.e. periodiek onderzoek met meerdere meetmomenten) nodig waarbij data steeds op dezelfde wijze zijn verzameld. Zo zeggen fluctuaties in het jaarlijks aantal klachten of dos-

siers niet direct iets over een toename of afname van discriminatieklachten in de samenleving. Naast wijzigingen in de registratiemethode en organisatorische veranderingen binnen de klachtinstantie of netwerk (zoals toename capaciteit en uitbreiding van de meldmogelijkheden¹⁰⁹), kan ook de context een eventuele stijging/daling (deels) verklaren. Denk daarbij aan initiatieven in de samenleving of de maatschappelijke context. Zo kan een publiekscampagne ter verhoging van de meldingsbereidheid leiden tot een piek in het aantal klachten of kunnen nieuwe griffierechten¹¹⁰ leiden tot minder zaken (omdat mensen vanwege hogere tarieven hun zaak niet meer aan de rechter willen voorleggen). Ook een ingrijpende maatschappelijke gebeurtenis kan (indirect) effect hebben op het aantal ingediende discriminatieklachten. Om bijvoorbeeld na te gaan of er sprake is van cijfermatige ontwikkelingen in het jaarlijkse aantal discriminatieklachten, is het aanbevolen een periode van 5 jaar (of langer) te analyseren. Zo kan men nagaan of er sprake is van een jaarlijkse verandering in dezelfde richting (stijgend of dalend) of dat het eerder gaat om (onbeduidende) schommelingen.

Aandachtspunt 10.

Om cijfermatige ontwikkelingen, bijvoorbeeld in het aantal discriminatieklachten, te monitoren is het aanbevolen een tijdsbestek van 5 jaar of langer te nemen. Zo kan men nagaan of er sprake is van een jaarlijkse verandering in dezelfde richting (stijgend of dalend) of dat het eerder gaat om schommelingen of om een tijdelijke piek/dal waarna het aantal weer stabiliseert.

4.11 GEGEVENS SAMENBRENGEN & DEFINIËRING

In Hoofdstuk 3 staan de beschikbare bronnen en methodes genoemd die informatie bieden over discriminatieproblematiek. Verzamelde gegevens kunnen van kwantitatieve of van kwalitatieve aard zijn. Iedere methode heeft sterke punten en beperkingen. Geen van de diverse onderzoeksmethoden op zichzelf is afdoende om een algemeen beeld te kunnen schetsen van (specifieke) discriminatieproblematiek.¹¹¹ Om een beeld te krijgen van wat er speelt is een combinatie nodig van kwantitatieve en kwalitatieve methodes en van informatie uit de diverse beschikbare informatiebronnen.

Het verschijnsel discriminatie wordt door onderzoekers op verschillende manieren uitgelegd en geoperationaliseerd. De verschillende databronnen leveren soms (schijnbaar) conflicterende informatie, wat te maken kan hebben met verschillen in de werkomschrijving (operationele definiëring) van het onderwerp discriminatie. Met andere woorden, ook al gaan alle rapporten over “discriminatie”, toch is er niet altijd het zelfde gemeten (een ander aspect komt aan de orde, of een ander invalshoek of andere criteria). De gegevens van diverse bronnen zijn dan ook eerder complementair aan elkaar. Ook zijn er verschillen in de gehanteerde onderzoeksmethode, bijvoorbeeld in de werkwijze en registratiemethodiek van instanties waar mensen klachten kunnen indienen. Omdat de definiëring van de begrippen (i.e.

van de onderzoeksvariabelen of van de gebruikte categorieën bij registratie) en de gehanteerde onderzoeksmethoden divers zijn, zijn gegevens niet zondermeer samen te voegen. Tot op bepaalde hoogte zijn gegevens van soortgelijke bronnen met elkaar te vergelijken, bijvoorbeeld door na te gaan of de uitkomsten globaal in dezelfde richting wijzen. Bij het samenbrengen van gegevens voor een algemeen beeld zal per bron een toelichting nodig zijn op de gebruikte begrippen. Dat wil zeggen, een uitleg van de door de bron gehanteerde betekenis van een begrip en de onderzoeksmethode.

Aandachtspunt 11.

Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van wat er speelt moeten de gegevens van de diverse beschikbare informatiebronnen samengebracht worden en is er een combinatie nodig van kwantitatieve en kwalitatieve methodes. Samenvoeging en onderlinge vergelijking van cijfers over discriminatieproblematiek van verschillende partijen is niet zonder meer mogelijk. Terminologie kan hetzelfde zijn, maar deze termen zijn mogelijk verschillend gedefinieerd. Bronnen en gegevens zijn veelal complementair aan elkaar. Tot op bepaalde hoogte zijn specifieke gegevens van soortgelijke bronnen met elkaar te vergelijken, bijvoorbeeld door na te gaan of de uitkomsten globaal in dezelfde richting wijzen. Het samenbrengen van gegevens behoeft een toelichting per bron over hoe bepaalde begrippen zijn gedefinieerd en onderzocht.

Notes

Hoofdstuk 3

- 102 Een veelvoorkomend incident zegt nog niets over de ernst en de gevolgen ervan op individueel of maatschappelijk niveau. De focus ligt bijvoorbeeld vaak op het aantal discriminatieklachten dat is ingediend over een bepaalde grond, vorm of terrein. Een groot aantal krijgt dan minder prioriteit dan een laag aantal klachten. Bij het afgaan op de kale cijfers, zou men in ogenschouw moeten nemen wat de (ervaren) ernst van de situaties was of mogelijk zou zijn en wat de persoonlijke en maatschappelijke impact ervan is. Zo zijn situaties van persoonlijk gericht geweld en bedreiging doorgaans ernstiger voor de betrokken personen dan een melding van leeftijdsdiscriminatie in een advertentie.
- 103 Coenders, M., Boog, I. & Dinsbach, W. (2010). Discriminatie-ervaringen 2009: Een onderzoek naar ervaren discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en huidskleur. In: Boog, I., Dinsbach, W., Rodrigues, P. & Donselaar, J. van (red.) Monitor Rassendiscriminatie 2009. (2010) Rotterdam / Amsterdam : Art.1. / Anne Frankstichting.
- 104 Situaties kunnen door mensen verschillend geïnterpreteerd en benoemd worden. Waar de één een bepaalde situatie zal herkennen en benoemen als 'discriminatie', zal de ander dat mogelijk niet doen. Zo blijkt uit onderzoek dat bij groepen die relatief vaak met discriminatie te maken hebben, sommige groepsleden de neiging hebben om miscommunicatie snel als discriminatie te zien. Dit terwijl andere groepsleden juist zo min mogelijk aandacht proberen te geven aan de incidenten door deze te bagatelliseren en het woord 'discriminatie' niet in de mond te nemen. Het vragen aan minderheden zelf naar hun ervaringen met discriminatie kunnen dan ook zowel een overschatting als een onderschatting opleveren van de mate waarin discriminatie optreedt. Zie ook Boog, I. et al. (red.) (2010) Monitor Rassendiscriminatie 2009. Rotterdam/Leiden: Art.1/Universiteit Leiden.
- 105 Een representatieve steekproef onder de bevolking waarin alle bevolkingscategorieën zo goed mogelijk vertegenwoordigd zijn, is lastig te verkrijgen. Telefoonboeken met nummers zijn niet bruikbaar, omdat sommige groepen alleen een mobiel nummer en geen vast nummer hebben. De bereidheid om mee te werken aan telefonische of webinterviews zijn onder bepaalde groepen laag, waarbij ook taalbeheersing een rol speelt. Face-to-face interviews middels quotasteekproeven zijn dan een mogelijke methode. Analyse van de steekproefsamenstelling wat betreft achtergrondkenmerken kan uitwijzen of er een representatief beeld gegeven kan worden. Om grootschalig onderzoek organisatorisch en financieel mogelijk te maken, is gekozen voor een mixed-method.
- 106 Zie Rodrigues, P.R. (2008) De meervoudigheid van moslimdiscriminatie. In Böcker, A (Ed.) Migratierecht en rechtssociologie, Liber Amicorum Kees Groenendijk (pp. 479-486). Nijmegen: Wolf Legal Publishers.

- 107 De discriminatiegrond (de groep of groepskenmerk) is dan niet gerelateerd aan het slachtoffer, maar aan een ander persoon waarmee het slachtoffer wordt geassocieerd. Een man wordt bijvoorbeeld gediscrimineerd omdat hij getrouwd is met een Chinese vrouw of een zorgverlener wordt gediscrimineerd omdat hij zorg verleent aan homoseksuelen. De discriminatiegrond is van toepassing op een persoon, maar iemand anders ondervindt de nadelige behandeling omdat hij of zij geassocieerd wordt met die persoon. Men spreekt naast “discriminatie vanwege associatie” (discrimination by association) daarom ook wel van “overgedragen discriminatie” (transferred discrimination). Er bestaan verschillende interpretaties van het concept discriminatie vanwege associatie. De reikwijdte van het begrip is daarbij verschillend en sommige interpretaties betreffen ook gevallen waarbij men een instructie krijgt om onderscheid te maken.
- 108 Een toename aan klachten zegt wellicht ook iets over het functioneren van de instantie.
- 109 Griffierechten zijn een bijdrage van de procespartijen in de kosten van de rechtspraak.
- 110 Zie ook Makkonen, T. (2007): European handbook on equality data. European Commission Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels.

