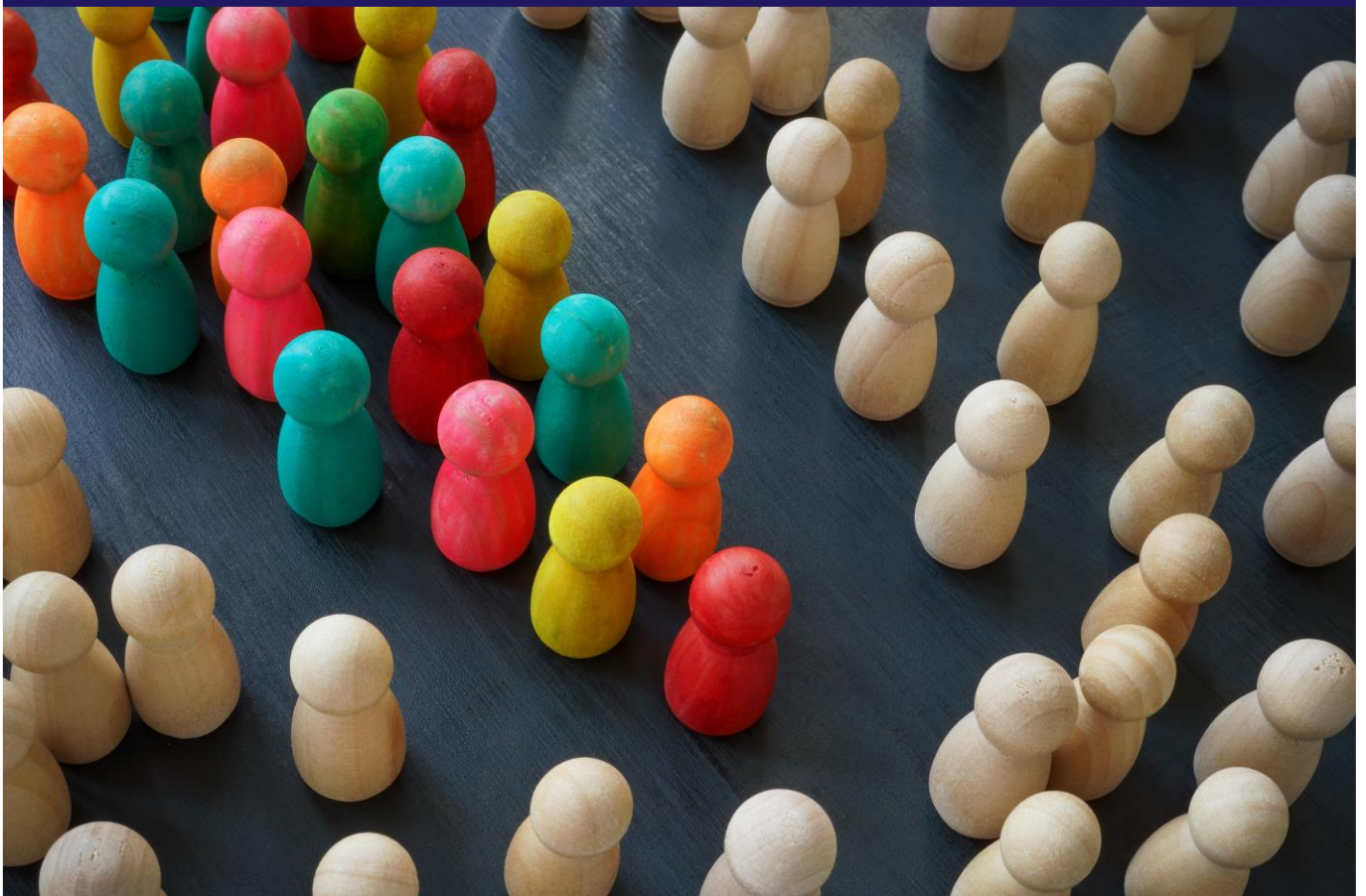


# Ervaren discriminatie

Een peiling onder sociaal professionals

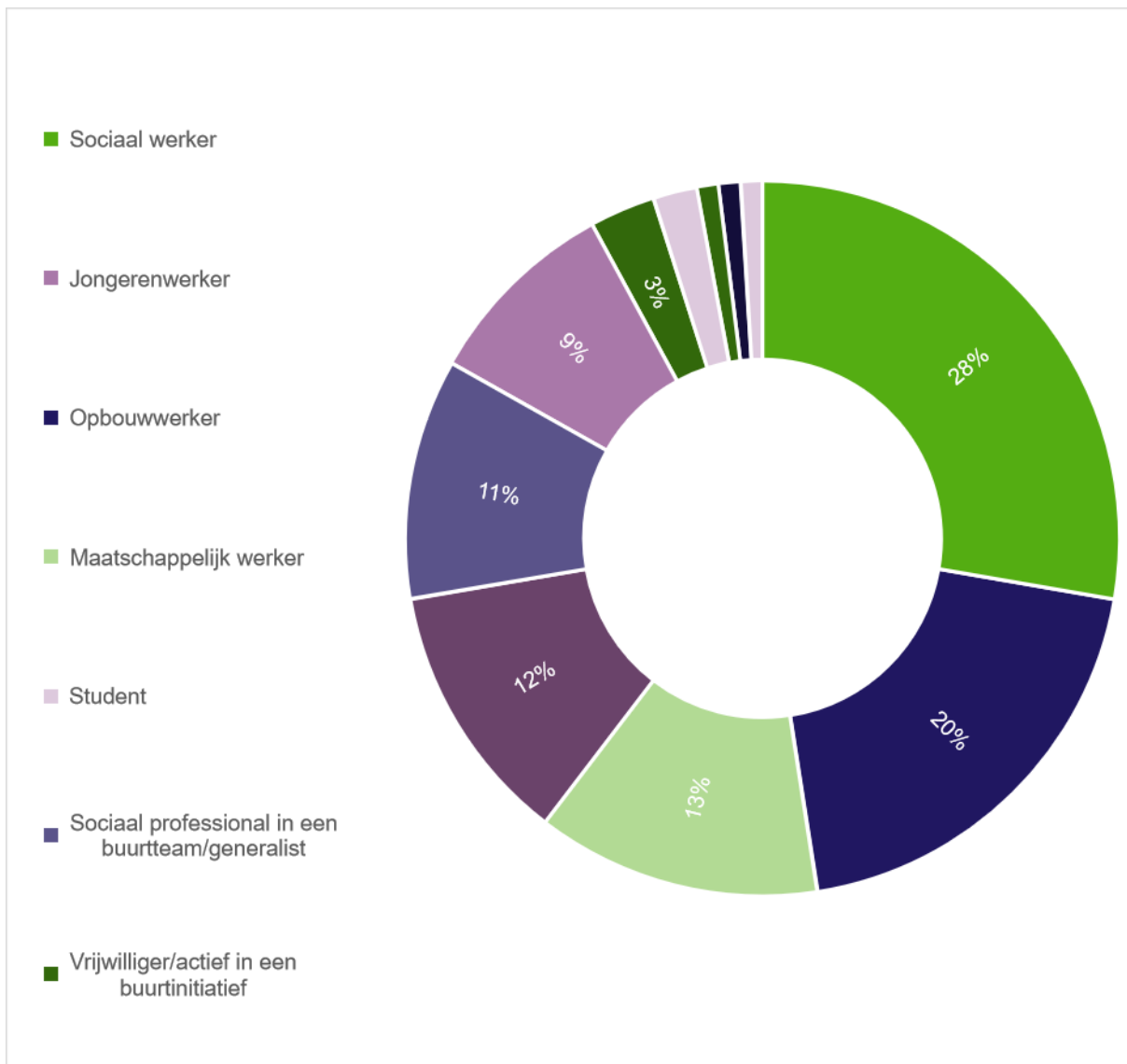


## **Aanbevelingen**

- Inzetten op ontmoeting en elkaar leren kennen, zowel voor burgers/cliënten/klanten als voor de sociaal professionals
- Werken aan gelijkheid in de wijk, denk aan toegankelijkheid en SES
- Creëren van gezamenlijke publieke faciliteiten
- Inzetten op sociale normen in de wijk en onder sociaal professionals
- Inzetten op educatie en voorlichting in de wijk en onder sociaal professionals
- Meldingsbereidheid vergroten en strenger bestraffen van discriminatie
- Empoweren van gediscrimineerde groepen
- Zorgen voor meer diversiteit binnen organisaties in de sociale basis

## **Wie heeft de enquête ingevuld?**

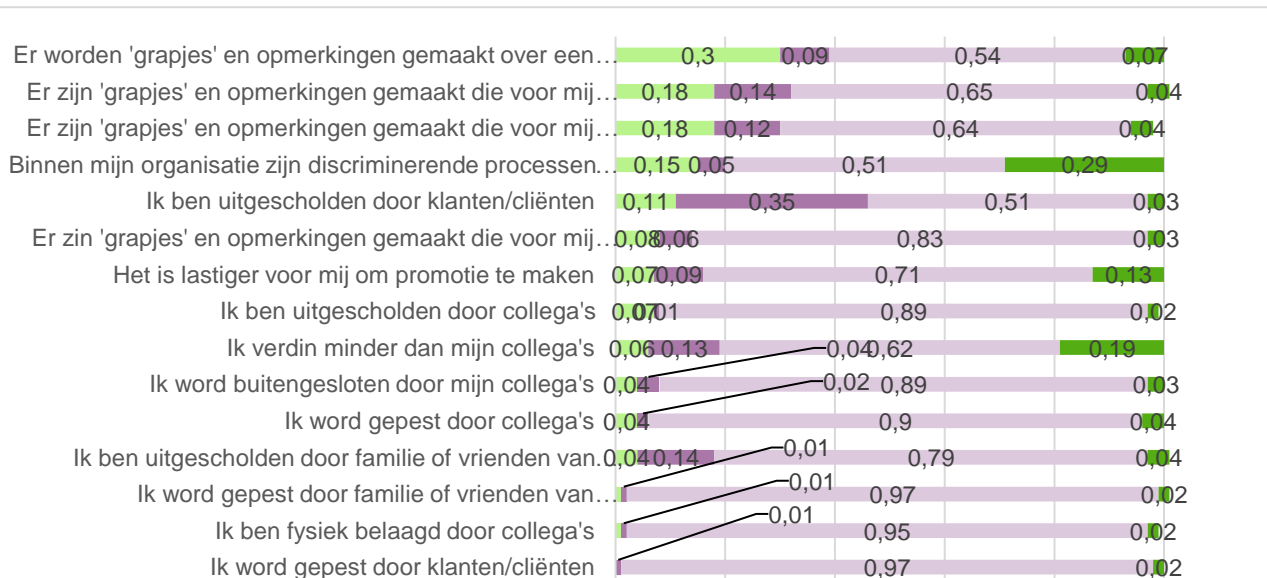
In totaal zijn er 189 mensen begonnen met de enquête, 105 mensen hebben de enquête volledig ingevuld. In onderstaande grafiek is te zien welke functies deze mensen hadden. N=... staat voor het aantal respondenten dat een vraag heeft ingevuld, dit aantal kan verschillen per vraag. Alle percentages zijn afgerond op hele getallen, soms zijn de percentages bij elkaar geen 100 procent. Dit komt doordat respondenten meerdere antwoorden konden invullen waardoor het totaal meer dan 100 procent is.



N= 143; in percentages

### 49 procent heeft discriminatie en of discriminerende micro-agressie ervaren

In deze peiling is gevraagd naar de ervaren discriminatie. Hierbij gaat het erom of iemand een situatie heeft ervaren als discriminatie. Het hoeft geen feitelijke discriminatie te zijn of juridische discriminatie<sup>1</sup>. Ook bij feitelijke of juridische discriminatie hoeft het geen ervaren discriminatie te zijn. De negatieve gezondheidsgevolgen kunnen voor ervaren discriminatie hetzelfde zijn als bij de andere twee vormen van discriminatie.

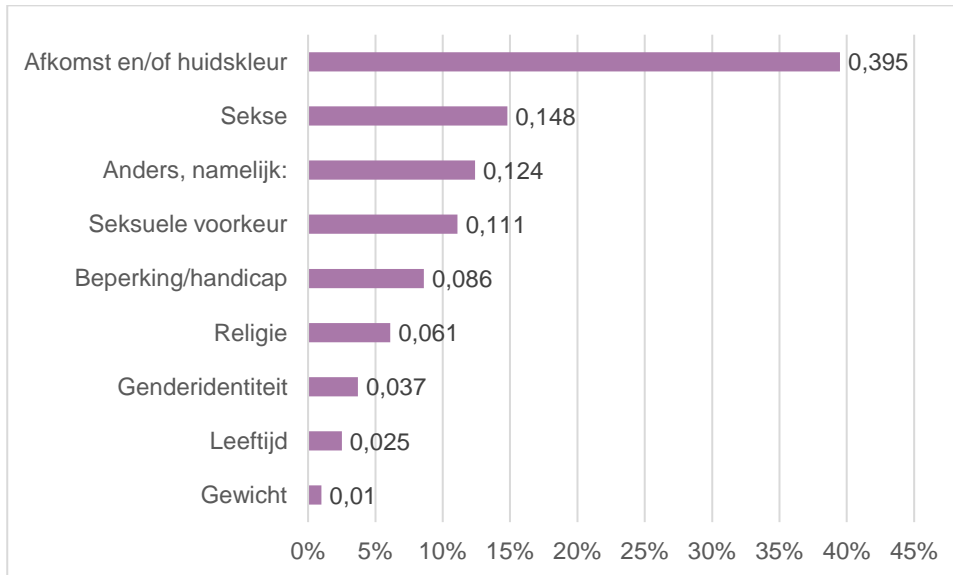


N= 141; percentages zijn afgerond op hele getallen.

De meeste respondenten geven aan dat er 'grapjes' en opmerkingen worden gemaakt over een gediscrimineerde groep, 30 procent. 18 procent geeft aan dat er grapjes en opmerkingen zijn gemaakt die als discriminerend worden ervaren door collega's en klanten/cliënten. Er wordt geen discriminatie ervaren als het gaat om pesten door vrienden van klanten/cliënten, fysieke belaging door vrienden van klanten/cliënten of fysieke belaging door klanten/cliënten. In totaal heeft 38 procent van de respondenten (N=142) een discriminatie-ervaring gehad. Hierbij zijn 'grapjes' en opmerkingen gemaakt over een gediscrimineerde groep waar zij niet per se onderdeel van zijn niet meegenomen. Doen we dat wel, dan heeft 49 procent discriminatie ervaren.

## Discriminatie op afkomst en/of huidskleur wordt het meest ervaren

Respondenten die discriminatie hebben ervaren (N=81) konden aangeven op welke grond zij de meeste discriminatie hebben ervaren.



Dit ging in de meeste gevallen om huidskleur, vervolgens sekse. 12 procent heeft 'anders' ingevuld. Hierbij gaat het voornamelijk om een combinatie van verschillende discriminatiegronden. Ook wordt fysiek voorkomen, sociale status en accent genoemd. Tussen het ervaren van discriminatie en het hebben van een andere huidskleur dan wit (34 procent; n=104) is er een significant verband gevonden<sup>2</sup>. Evenals tussen ervaren discriminatie en het hebben van een migratieachtergrond<sup>3</sup>. Echter, dit waren weinig respondenten in de steekproef (13 procent; n=143). Tussen gender, seksuele voorkeur, religie, beperking/handicap en ervaren discriminatie zijn geen significante verbanden gevonden. Van de respondenten die vallen onder een van de groepen met meer kans op discriminatie<sup>4</sup>, heeft 53 procent discriminatie ervaren.

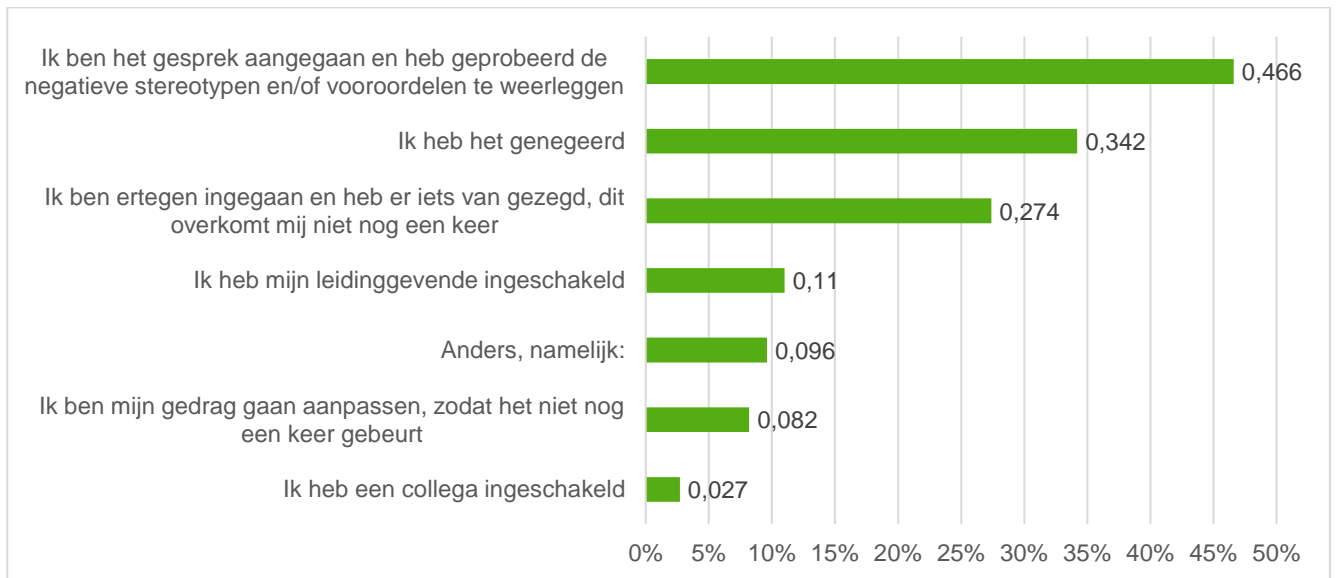
<sup>2</sup>  $t(102) = -2.87, p = 0.005$

<sup>3</sup>  $t(140) = -3.30, p = 0.001$

<sup>4</sup> Op basis van huidskleur, sekse, seksuele voorkeur, religie, handicap/beperking en migratieachtergrond

## Het gesprek aangaan en weerleggen

Er zijn verschillende manieren om te reageren op een incident waarbij discriminatie is ervaren. De meeste respondenten geven aan dat zij hebben geprobeerd om de vooroordelen of stereotypen te weerleggen tijdens een gesprek. Het minst vaak wordt een andere collega (niet de werkgever) ingeschakeld.

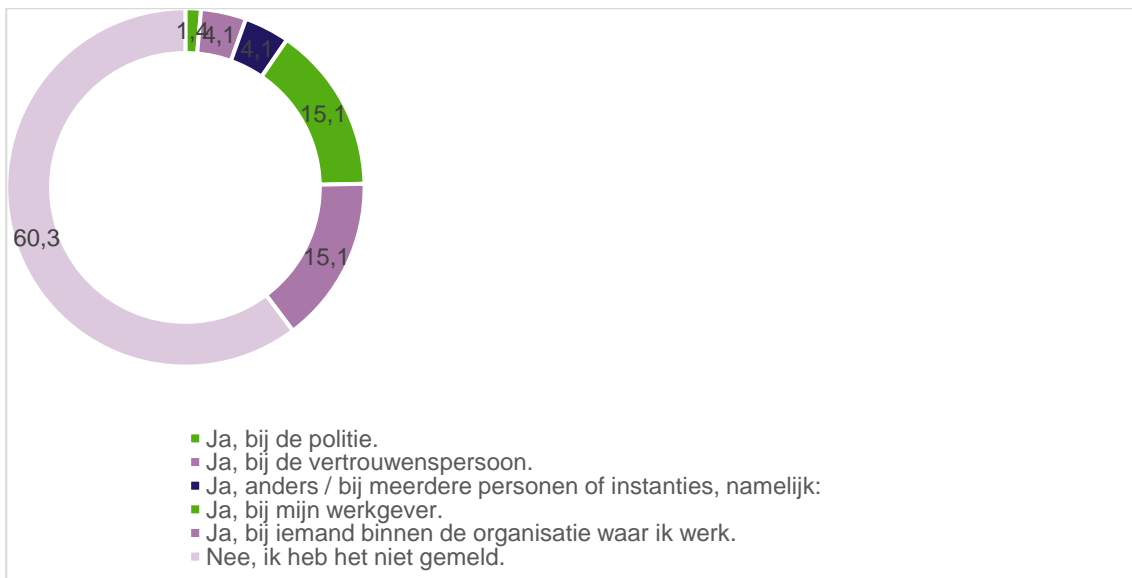


N= 73; geen 100 procent, respondenten konden meerdere antwoorden aankruisen.

Bij 'anders' gaven de respondenten aan het te bespreken in een overleg, te vragen of een collega de werkzaamheden over kan nemen, het gerapporteerd te hebben, of niet gereageerd te hebben vanwege mogelijke consequenties.

## Merendeel heeft geen melding gedaan

Van de 73 respondenten met discriminatie-ervaringen heeft 60 procent geen melding gedaan. Als wel melding werd gedaan, was dit bij de werkgever of iemand anders binnen de organisatie. Eén respondent heeft een melding gedaan bij de politie.



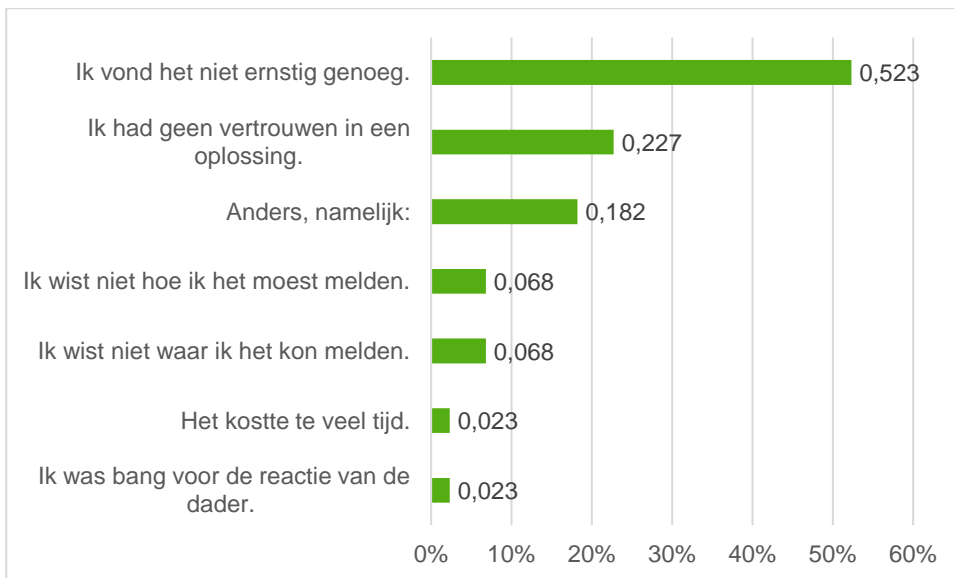
De respondenten die een melding hebben gedaan werden vooral gemotiveerd om dit te doen, zodat er actie zou worden ondernomen, of om bewustwording te creëren dat er discriminatie speelt. Het is voor de respondenten vooral belangrijk dat men weet dat dit speelt. Daarnaast vinden ze het ook hun plicht, vooral de respondenten die werken bij een organisatie waarin gelijkheid voorop staat of waar meedoen belangrijk is. Een andere motivatie om een melding te maken is het voorkomen van herhaling. Zodat mensen voortaan als mens worden behandeld.

#### *Niets met de melding gedaan*

Net iets meer dan de helft van de respondenten was tevreden met de opvolging van de melding (57 procent; N=28). Omdat niet veel respondenten deze vraag hebben beantwoord, is het vooral interessant om te kijken wat er met de meldingen gedaan is. In meerdere gevallen is er niets mee gedaan. Respondenten kregen hierbij opmerkingen als: 'het is een te lastig probleem', 'los het zelf maar op' en 'het is niet zo bedoeld'. In andere gevallen zijn de incidenten besproken. Soms leidde dit tot een verandering maar soms ook niet. In enkele gevallen is een collega op het gedrag aangesproken. Ook is er iemand in de Ziektewet gekomen. In sommige gevallen hebben mensen hun eigen gedrag aangepast om tot een meer open gesprek over discriminatie te komen, is er een training gegeven over discriminatie en pesten of is er aangifte gedaan.

#### *Niet ernstig genoeg om te melden*

Van de respondenten (N= 49) die geen melding hebben gedaan, vond iets minder dan de helft de discriminatie niet ernstig genoeg om te melden. 23 procent van de respondenten die geen melding hebben gedaan, hadden geen vertrouwen in de oplossing.



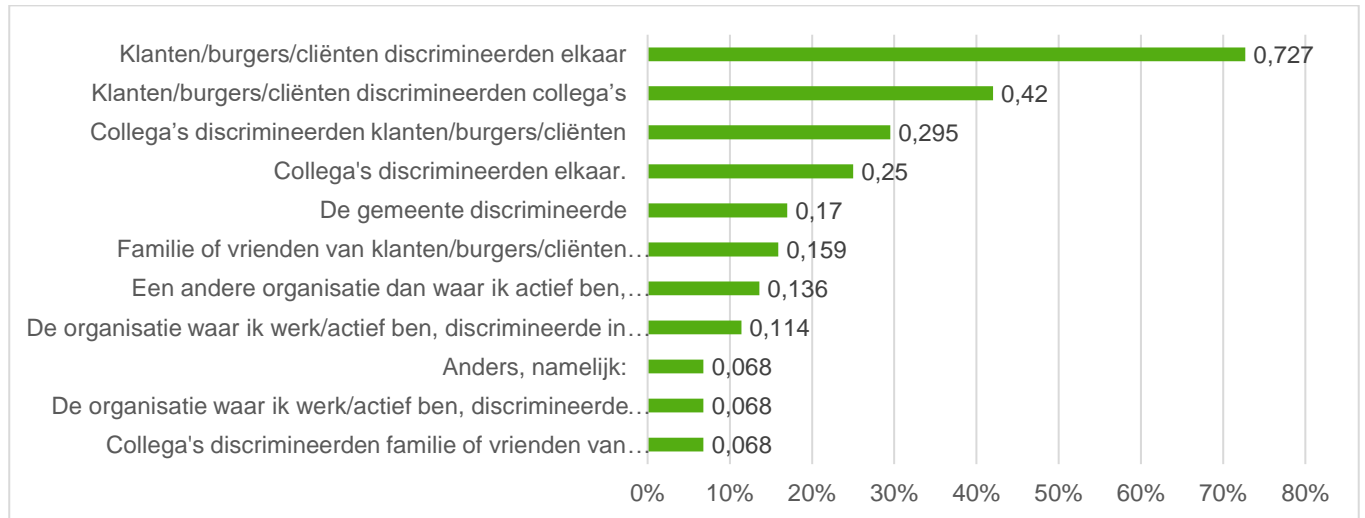
NB: geen 100 procent, respondenten konden meerdere antwoorden aankruisen.

Bij 'anders' gaven de respondenten aan dat ze zelf direct hadden gereageerd, waarmee het klaar was. Of ze denken dat er niets met de melding gedaan wordt.



## 71 procent ziet discriminatie bij anderen

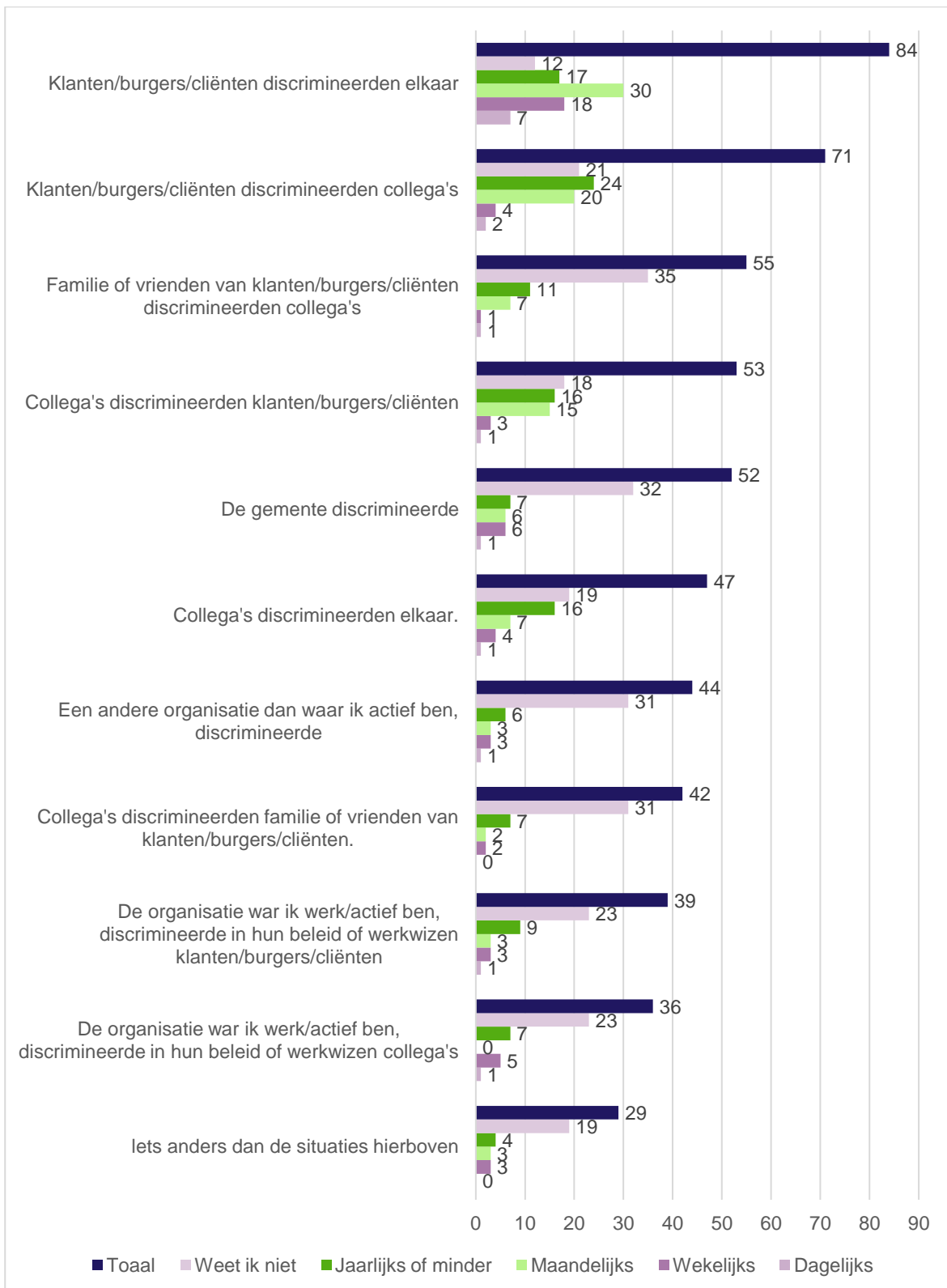
Van de respondenten (N=132) heeft 71 procent discriminatie gesignaleerd bij anderen tijdens hun werk. Zij zagen het meest dat cliënten/klanten/burgers elkaar onderling discrimineren (73 procent; N= 88). Van de respondenten zag 42 procent dat hun collega's werden gediscrimineerd door cliënten/klanten/burgers. Bij 'anders' werden vooral instanties genoemd die discrimineren.



NB: geen 100 procent, respondenten konden meerdere antwoorden aankruisen.

### **Hoe vaak wordt er discriminatie gezien bij anderen?**

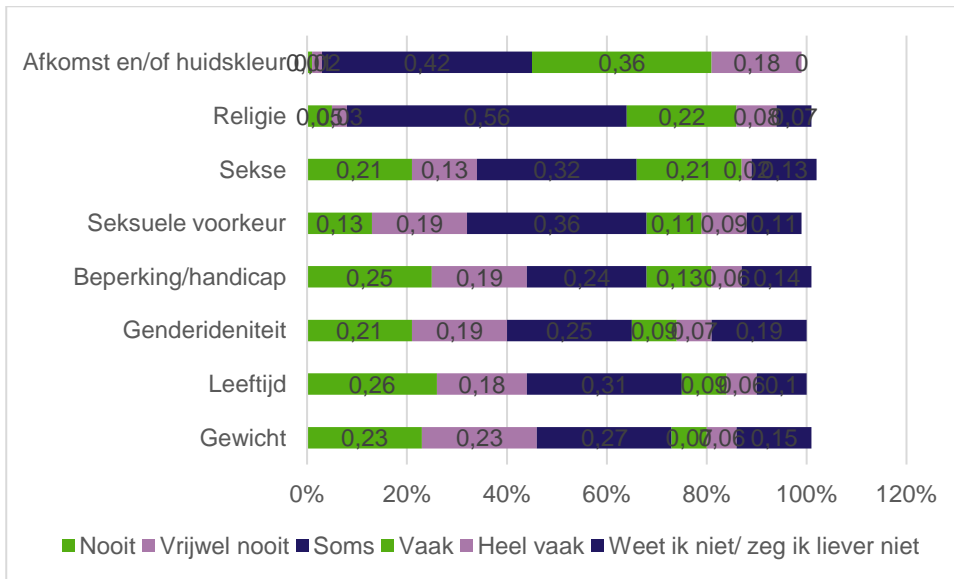
Op dagelijkse basis zien de respondenten de meeste discriminatie bij cliënten/klanten/burgers onderling. Dit geldt ook voor wekelijks en maandelijks. Op jaarlijkse basis of minder wordt er het meest discriminatie gezien van cliënten/klanten/burgers naar collega's.



NB: dit zijn geen procenten maar absolute aantallen. Oranje is het totaal aantal respondenten dat deze stelling heeft ingevuld.

### Discriminatie op basis van afkomst/huidskleur wordt het vaakst gezien

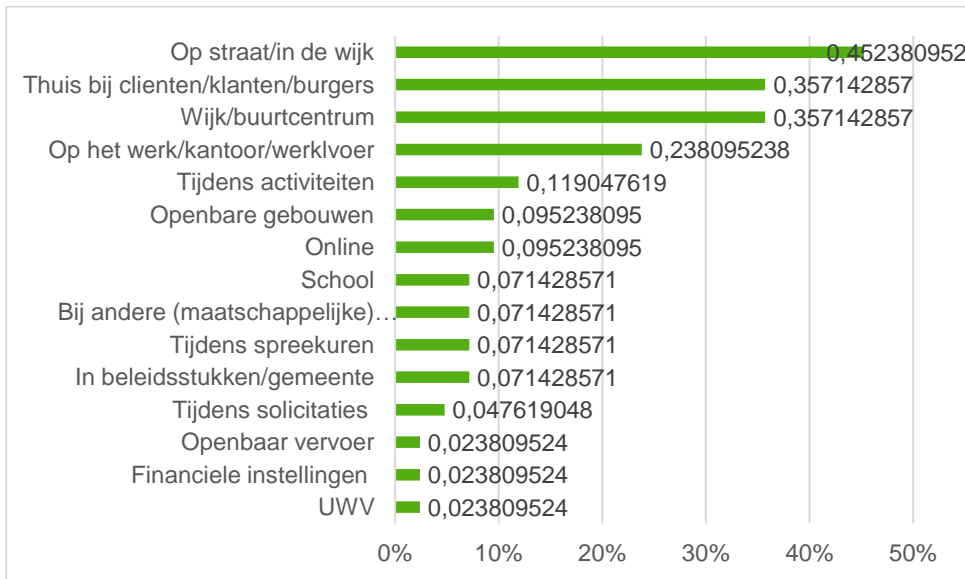
De respondenten zien het vaakst discriminatie op basis van huidskleur/afkomst. Daarna volgen religie, sekse en seksuele voorkeur. Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre zij discriminatie zien op basis van de verschillende gronden.



NB: N= 88

### Discriminatie wordt het meest gezien op straat/in de wijk

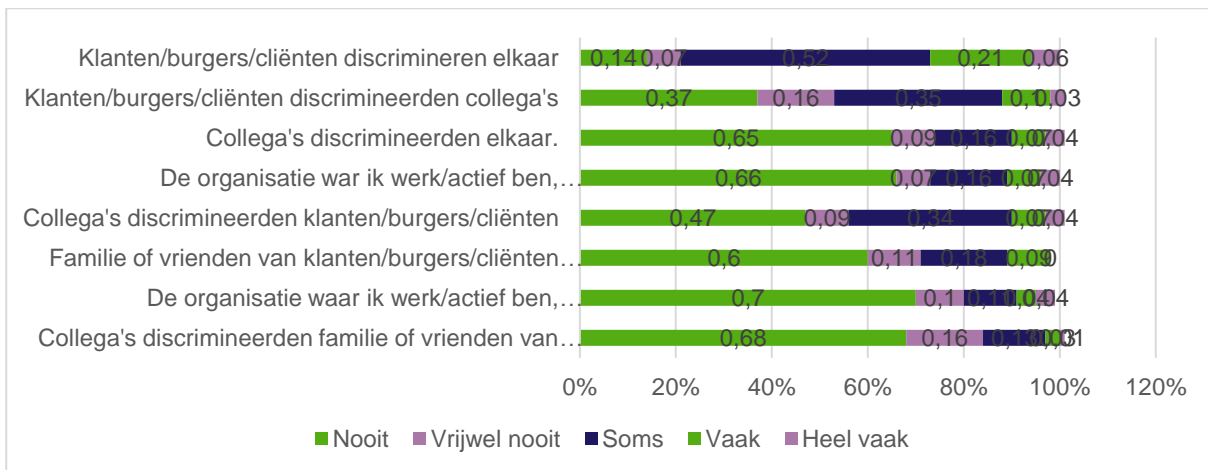
Respondenten geven aan dat zij de meeste discriminatie zien bij anderen in de wijk/op straat. Ook zien zij discriminatie bij de mensen thuis of in het buurt- of wijkcentrum.



NB: N=42; Geen 100 procent, respondenten konden meerdere antwoorden aankruisen.

### Meeste mensen hebben ingegrepen bij discriminatie

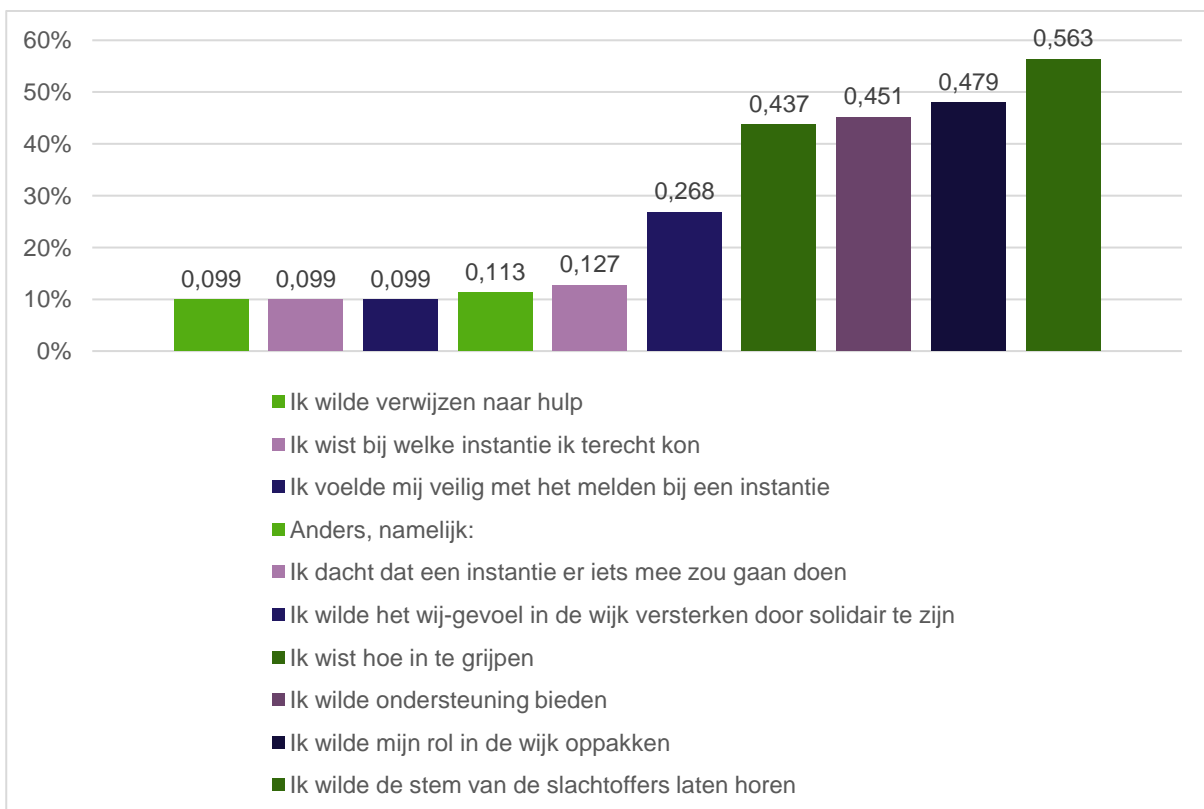
Zo'n 85 procent (N=88) van de respondenten heeft wel eens ingegrepen als zij discriminatie zagen op hun werk. Er is een aantal gebeurtenissen aan hen voorgelegd met de vraag of zij hierbij hebben ingegrepen. 71 respondenten hebben hier antwoord op gegeven.



Zoals uit de tabel blijkt wordt het meest ingegrepen als klanten/cliënten/burgers elkaar discrimineren. Het minst wordt ingegrepen als collega's, familie of vrienden van klanten/cliënten of bewoners discrimineren. Dit komt overeen met wat de respondenten aan discriminatie-ervaringen zien. Het beeld van in welke situatie ingegrepen wordt komt aardig overeen met wat men aan discriminatie ziet.

#### Stem van het slachtoffer laten horen

Respondenten geven aan dat zij vooral hebben ingegrepen om de stem van het slachtoffer te laten horen. De eigen rol in de wijk oppakken was voor 48 procent van de respondenten een reden om in te grijpen. Ondersteuning bieden was voor 45 procent een reden. 44 procent wist ook hoe zij moesten ingrijpen.



NB: N= 71; geen 100 procent, respondenten konden meerdere antwoorden aankruisen.

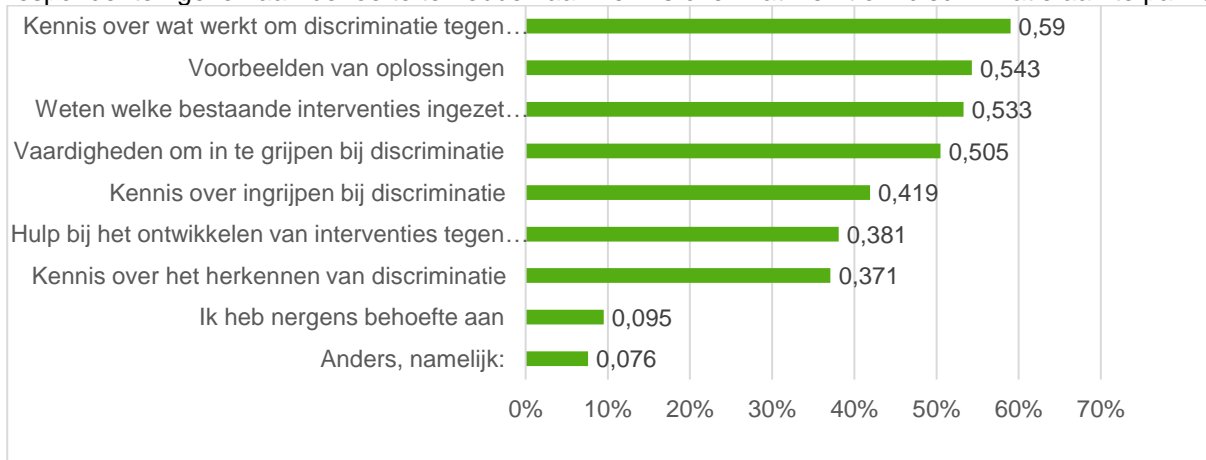
'Anders' is door 11 procent ingevuld. Uit de open antwoorden bleek dat mensen vooral ingrepen om een sociale norm te stellen of vanwege hun eigen rechtvaardigheidsgevoel.

### *Redenen om niet in te grijpen*

Slechts 13 respondenten hebben aangegeven waarom zij niet hebben ingegrepen. De respondenten konden verschillende antwoorden aanvinken. De meeste respondenten gaven aan niet te weten hoe zij moesten ingrijpen (N=11). Respondenten gaven ook aan wat hen zou kunnen helpen om een volgende keer wel in te grijpen, zoals: een duidelijk statement vanuit de organisatie dat zij tegen discriminatie zijn, tools om discriminatie te signaleren en zorgen dat het veilig is om in te grijpen.

### **Behoeftte aan kennis en voorbeelden**

Respondenten is gevraagd wat zij nodig hebben om discriminatie in de wijk aan te pakken. De meeste respondenten geven aan behoefte te hebben aan kennis over wat werkt om discriminatie aan te pakken.

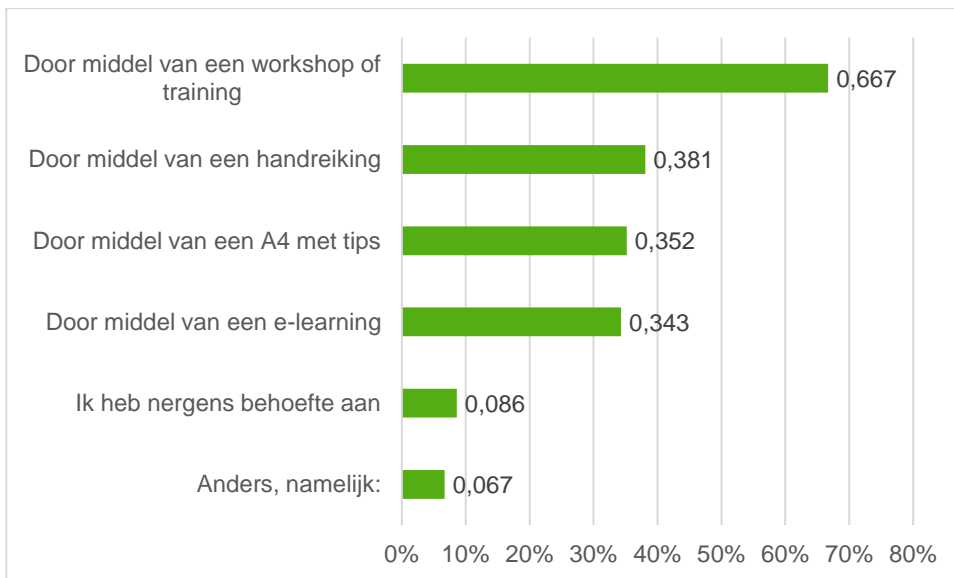


NB: N= 105; geen 100 procent, respondenten konden meerdere antwoorden aankruisen.

Bij 'anders', gaven de sociaal professionals aan dat er ingezet moet worden bij andere professionals, bijvoorbeeld in het onderwijs. Er is behoefte aan een preventieve, gezamenlijke aanpak met verschillende ketenpartners. Een ander punt was het aanpassen van beleid, zodat daar een duidelijke antidiscriminatie-norm in staat. En dat het een duidelijk onderdeel wordt van de integrale aanpak in de wijk, waarbij er een focus is op ontmoeting en elkaar leren kennen. Dit sluit aan bij de oplossingen die de sociaal professionals geven.

De meeste sociaal professionals (67 procent; N=105) willen hiervoor trainingen en workshops aangeboden krijgen. Van de 105 respondenten heeft 8 procent geen behoefte aan kennis of een training.

*Op welke manier zou u dit het beste kunnen worden aangeboden? N=105*

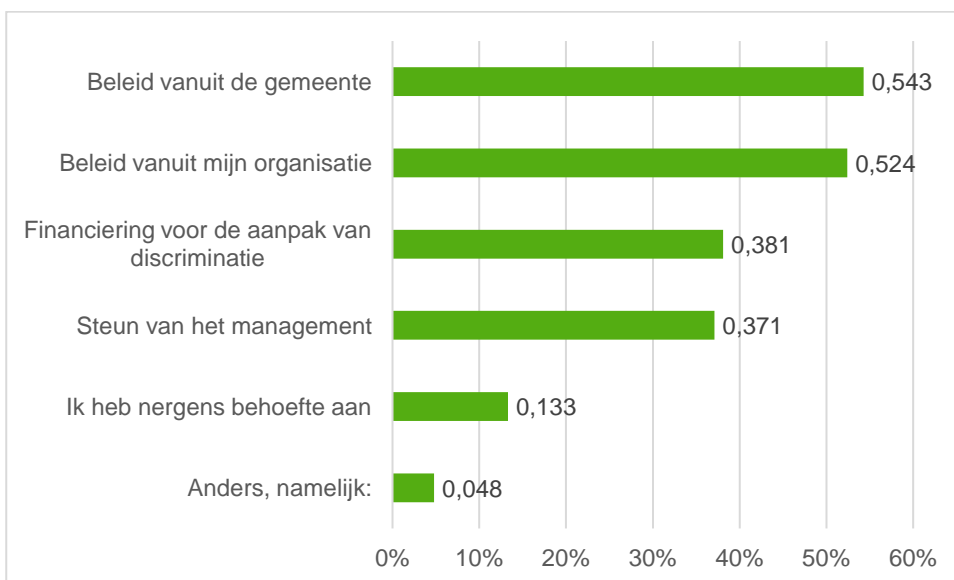


NB: N= 105; geen 100 procent, respondenten konden meerdere antwoorden aankruisen.

Bij 'anders' vulden de sociaal professionals vooral in: het bespreekbaar maken of actief inzetten van interventies, zoals ervaringen omtrent discriminatie delen.

### Beleid is nodig

Sociaal professionals konden aangeven welke randvoorwaarden zij nodig hebben om tot een aanpak van discriminatie te komen. Het meest werd beleid genoemd voor in de wijk, zowel van gemeenten als van de eigen organisatie. Financiering wordt ook belangrijk gevonden als randvoorwaarde.



Bij 'anders' werden verschillende dingen genoemd, zoals draagvlak, kennis en goede voorbeelden.

### Oplossingen voor discriminatie in de wijk

Respondenten is gevraagd wat zij zien als oplossing voor discriminatie in de wijk. De respondenten reiken een aantal oplossingen aan. Sommige respondenten hebben het idee dat discriminatie niet opgelost kan worden, anderen vinden dat het ook deels bij de groep ligt die gediscrimineerd wordt. Samenleven voert echter de boventoon.

#### *Inzetten op ontmoeting, elkaar leren kennen en gemeenschappelijkheid*

De meeste antwoorden gaan over het creëren van ontmoeting en overbruggen van verschillen. Bijvoorbeeld door overeenkomsten te benadrukken, het streven naar een gemeenschappelijk doel, het doen van gemeenschappelijke activiteiten en van elkaar leren en het voeren van een dialoog. De dialoog kan bijvoorbeeld gaan over de verschillende culturen of waarden en normen, om begrip over en weer te krijgen. Laagdrempeligheid is bij deze ontmoetingen van belang.

Andere activiteiten die genoemd worden zijn: samen eten, samen feest vieren, het creëren van leerwerkplekken voor verschillende jongeren en het maken van een gezamenlijke theatervoorstelling.

#### *Werken aan gelijkheid*

Een ander punt dat duidelijk naar voren komt is de ongelijkheid tegengaan. Bijvoorbeeld in de huisvesting, toegang tot basisvoorzieningen of in geld. Armoede en ongelijkheid tegengaan moet volgens deze respondenten ook helpen om discriminatie te voorkomen.

#### *Faciliteiten en huisvesting*

Een aantal sociaal professionals geven aan dat betere huisvesting en bijvoorbeeld spreiding van groepen, zoals statushouders in de wijk, discriminatie zou kunnen voorkomen. Ook vinden zij het belangrijk dat er toegankelijke en meer faciliteiten in de wijk komen, waar men elkaar kan ontmoeten en gezamenlijk dingen kan ondernemen.

#### *Inzetten op sociale normen*

Een andere oplossing wordt door de respondenten gezocht in het stellen van sociale normen. Bijvoorbeeld door campagnes tegen discriminatie, het inzetten van rolmodellen en het goede voorbeeld geven als organisatie en als overheid. Ook wordt er gedacht aan het 'famen' en 'namen' van organisaties of mensen die bezig zijn met het aanpakken van discriminatie. Elkaar aanspreken op discriminerend gedrag kan ook volgens de respondenten leiden tot een non-discriminerende norm.

#### *Inzetten op educatie en voorlichting*

Leren over anderen wordt ook veel genoemd. Over verschillende culturen maar ook over discriminatie. Niet alleen in de wijk maar ook onder de sociaal professionals. Bijvoorbeeld het leren van cultuursensitief werken en communiceren. Intern is het ook belangrijk dat er geleerd wordt hoe om te gaan met discriminatie op de werkvloer. In de wijk kan er ook gewerkt worden aan voorlichting en educatie. Bijvoorbeeld door aandacht te geven aan 'Coming out day' of door actief trainingen of lezingen over discriminatie aan te bieden. Hier kunnen bijvoorbeeld ook ervaringen met betrekking tot discriminatie gedeeld worden.

#### *Consequenties en melden*

Een aantal respondenten vindt dat er duidelijke consequenties moeten komen als er gediscrimineerd wordt. Bijvoorbeeld in de vorm van boetes of een andere straf. Er moet ook meer samengewerkt worden met verschillende partijen om discriminatie aan te pakken. Melden van discriminatie-incidenten wordt ook belangrijk gevonden. Een toegankelijke manier hiervoor is van belang. Dit kan bijvoorbeeld vormgegeven



worden in een servicepunt voor mensen die discriminatie ervaren, dat aansluit bij een bestaande plek in de wijk waar het sociaal werk actief is.

### *Empowerment van gediscrimineerde groepen*

Naast preventie moet er ook gewerkt worden aan empowerment van gediscrimineerde groepen, aldus de respondenten. Het leren om weerbaar te zijn. Maar ook goed leren omgaan met discriminatie. Relativeren en 'mondiger worden' vinden sommige respondenten ook belangrijk. Het gevaar hierbij is dat discriminatie hierdoor niet erkend wordt of dat het probleem bij het slachtoffer wordt gelegd.

#### Modern racisme

Met het faciliteren het empoweren van mensen is op zich niets mis. Een kanttekening is dat het niet de oplossing is voor discriminatie. De kans is dat het probleem bij het slachtoffer wordt neergelegd en dat er 'victim blaming' ontstaat. Dit past binnen het concept van modern racisme. Binnen dit concept gaan mensen ervanuit dat we gelijkheid al hebben bereikt en dat er dus geen aanpak meer nodig is. Andere mensen moeten vooral beter assimileren, zich aanpassen aan de culturele norm<sup>5,6</sup>.

### *Meer diversiteit binnen organisatie*

Het evenredig stimuleren van diversiteit van organisaties kan ook een oplossing zijn volgens de respondenten. Bijvoorbeeld dat er meer diversiteit ontstaat in de top. Een andere respondent vindt dat organisaties niet overdreven divers moeten worden. Anderen vinden het belangrijk dat zowel bij gemeenten als bij de uitvoeringsorganisatie diversiteit wordt gestimuleerd.

## Colofon

Auteurs: René Broekroelofs

Foto omslag: 123RF

Januari 2023

© Movisie

Te downloaden via: [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

In opdracht van Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

---

## Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken.

Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren.

<sup>5</sup> [Modern racism | openDemocracy](#)  
<sup>6</sup> [What is modern racism? How and why racism has mutated - Pearn Kandola](#)

Kijk voor meer informatie op [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)