

# DISCRIMINATIEKLIMAAT GRONINGEN 2018

3-meting

December 2018



# COLOFON

**Uitgave**

I&O Research  
Piet Heinkade 55  
1019 GM Amsterdam

Zuiderval 70  
Postbus 563  
7500 AN Enschede

**Rapportnummer**

2018/206

**Datum**

December 2018

**Opdrachtgever**

Discriminatie Meldpunt Groningen

**Auteurs:**

Lisa Nannes, MSc.  
Roy van der Hoeve, MSc.

*Het overnemen uit deze publicatie is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.*

# INHOUDSOPGAVE

<b>1. Inleiding</b>	<b>p. 4</b>
<b>2. Belangrijkste uitkomsten</b>	<b>p. 5</b>
<b>3. Discriminatie ervaring</b>	<b>p. 6</b>
<b>4. Discriminatiegronden</b>	<b>p. 8</b>
<b>5. Uitingen van discriminatie</b>	<b>p. 9</b>
<b>6. Locatie van discriminatie</b>	<b>p. 10</b>
<b>7. Solliciteren</b>	<b>p. 11</b>
<b>8. Discriminatie op het werk</b>	<b>p. 12</b>
<b>9. Impact van discriminatie</b>	<b>p. 14</b>
<b>10. Melden van discriminatie</b>	<b>p. 15</b>
<b>11. Discriminatie Meldpunt</b>	<b>p. 16</b>
<b>12. Over het meldpunt</b>	<b>p. 17</b>

# 1. INLEIDING

## **Achtergrond onderzoek**

Het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG) is een onafhankelijke organisatie die werkt aan het voorkomen, signaleren en bestrijden van discriminerende uitingen, gedragingen of regelgeving in de provincie Groningen. DMG helpt iedereen in Groningen stad en provincie die slachtoffer is van discriminatie.

Om inzicht te krijgen in het discriminatieklimaat in Groningen heeft DMG in 2009, 2012 en 2016 de Quickscan Discriminatieklimaat uit laten voeren. In 2018 is de Quickscan voor de vierde keer uitgevoerd.

## **Doel onderzoek**

Het onderzoek geeft inzicht in het huidige discriminatieklimaat in Groningen en de ontwikkeling hiervan ten opzichte van eerdere jaren (2009, 2012 en 2016). Met deze inzichten heeft DMG opnieuw een basis voor de nadere ontwikkeling van doelgericht en lokaal passend antidiscriminatiebeleid.

## **Methode**

De werkwijze van het onderzoek was grotendeels gelijk aan de eerdere metingen. Het onderzoek vond plaats via een online enquête onder Groningse leden van twee landelijke panels: het Panelclixpanel en het I&O Researchpanel. Het veldwerk voor het onderzoek liep van midden tot eind oktober 2018.

Ruim 1.100 inwoners van 18 jaar en ouder deden mee aan het onderzoek en vulden de online vragenlijst in. Het onderzoek is in 2018 voor de vierde keer uitgevoerd en de vragenlijst is - ten behoeve van de vergelijkbaarheid - nagenoeg gelijk gehouden. We zijn dit jaar dieper ingegaan op discriminatie op het werk of een stageplek en discriminatie tijdens het solliciteren.

## **Weging**

Op de data is een weging toegepast naar leeftijd en geslacht. Dit betekent dat de verhoudingen naar leeftijd en geslacht in de respons zijn teruggebracht naar de werkelijk bestaande verhouding. Op deze manier zijn de resultaten representatief voor de gehele provincie Groningen.

## **Analyse**

In de rapportage worden de uitkomsten zoveel mogelijk vergeleken met de resultaten van de voorgaande metingen. Verschillen tussen de resultaten van eerdere metingen worden beschreven als deze groter of gelijk zijn dan 3 procent (bij percentages) en 0,3 punt (bij rapportcijfers). Er is voor deze gradaties gekozen omdat deze het dichtst in de buurt komen van de standaard betrouwbaarheidsmarge van de resultaten.

Waar mogelijk worden relevante verschillen beschreven in de huidige meting tussen achtergrondgegevens als leeftijd, etniciteit en stedelijk/landelijk gebied.

De antwoordcategorieën 'weet niet/n.v.t.' zijn (tenzij anders aangegeven) buiten de analyse gehouden. Indien de percentages niet optellen tot 100 procent, is dit het gevolg van afrondingsverschillen.

# 2. BELANGRIJKSTE UITKOMSTEN

## **Meer inwoners van de provincie Groningen gediscrimineerd**

Een kwart van de inwoners in de provincie Groningen voelde zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd. Dit aandeel is gestegen ten opzichte van eerdere jaren, zowel in de landelijke gemeenten als in de gemeente Groningen. Toch komt in de gemeente Groningen discriminatie nog steeds meer voor. Ook zien dit jaar meer inwoners discriminatie bij anderen; drie op de tien maakten dit mee. De inwoners met een migratieachtergrond ervaren vaker discriminatie dan inwoners met een Nederlandse achtergrond. Ook leeftijd speelt een rol; inwoners van de provincie Groningen tot 45 jaar zeggen vaker een discriminatie-ervaring te hebben meegemaakt dan inwoners van 45 jaar of ouder.

## **Discriminatie is het meest gebaseerd op leeftijd**

Vier op de tien werden gediscrimineerd op basis van leeftijd. Ook discriminatie op grond van een handicap of chronische ziekte, geslacht, kleding en/of uiterlijk en inkomen komt vaak voor. Veel discriminatiegronden zijn gestegen ten opzichte van 2016. Discriminatie uit zich veelal in ongelijke behandeling en schelden en discriminerende opmerkingen. Beide uitingen komen vaker voor dan in eerdere jaren.

## **Discriminatie neemt op veel plaatsen toe**

Discriminatie komt hier het meeste voor in de buurt of op straat. Hoewel het aandeel in 2016 was gedaald, is deze door een stijging weer op het oude niveau. Ook in andere openbare ruimtes, zoals bij het winkelen of uitgaansgelegenheden zien we een stijging. Discriminatie tijdens het sporten of op een stageplek komt het minst voor, maar op beide locaties is de ervaren discriminatie meer dan verdubbeld.

## **Discriminatie tijdens het solliciteren met name door cv-informatie\***

Een stijgend aantal inwoners ervaart discriminatie tijdens het solliciteren, met name op grond van leeftijd. Een afwijzing vindt zowel voor als na een sollicitatiegesprek plaats. De meeste inwoners weten zeker dat de afwijzing met ongelijke behandeling te maken had. De meerderheid denkt dat dit is gebaseerd op informatie op de cv.

## **Discriminatie op de werkvloer meestal ook door leeftijd**

Discriminatie op de werkvloer vindt, net als tijdens het solliciteren, meestal plaats op grond van leeftijd en uit zich vaak in ongelijke behandeling. Deze discriminatie komt zowel door één of meerdere collega's, klanten of relaties, maar ook leidinggevenden. Bij ruim een derde deden omstanders niets, bij 22 procent werd wel ingegrepen. Bij de rest was er niemand bij. Bijna driekwart is nog werkzaam bij de werkgever waar zij de discriminatie hebben meegemaakt. Aan inwoners van Groningen die geen discriminatie op de werkvloer hebben meegemaakt, vroegen wij wat ze zouden doen als ze dit wel zouden meemaken. De meesten zouden een dergelijke ervaring melden bij de vertrouwenspersoon op werk.

## **Een discriminatie-ervaring heeft steeds vaker en meer impact**

Veel inwoners met een discriminatie-ervaring hebben hier last van, 85 procent ervaart dit. Dit is over de jaren heen gestegen, met name het deel dat hier in hoge mate last van heeft. Hetzelfde geldt voor de hoge mate van invloed dat discriminatie heeft op het leven; in 2009 was dit nog 4 procent en nu 14 procent. Verdriet, minderwaardigheidsgevoel, boosheid, gevoel van onrecht en contactvermijding worden onder andere genoemd als gevolgen. De meerderheid van de gediscrimineerde inwoners van de provincie Groningen is het erover eens dat hun bestaan rooskleuriger zou zijn zonder discriminatie.

## **Steeds meer gediscrimineerden maken hier een melding van**

Over de jaren heen melden steeds meer inwoners hun discriminatie-ervaring; dit jaar ruim een kwart. Redenen om de discriminatie niet te melden zijn dat men het niet belangrijk genoeg vindt of er geen aandacht aan wil schenken. Vier op de tien inwoners van Groningen zijn bekend met het Discriminatie Meldpunt Groningen. Dit zijn evenveel inwoners als twee jaar geleden. Wel weten weer iets minder inwoners van de provincie Groningen hoe ze het Meldpunt kunnen bereiken; dit is gedaald van 35 procent naar 28 procent. Een veel genoemde tip is het verhogen van de bekendheid van het Meldpunt, bijvoorbeeld door middel van de media of contact met bedrijven, scholen of gemeenten.

# 3. DISCRIMINATIE-ERVARING

## Aantal inwoners met een discriminatie-ervaring gestegen

Vierentwintig procent van de inwoners van Groningen voelde zich in de afgelopen 12 maanden wel eens gediscrimineerd. Dit zijn meer inwoners dan in eerdere jaren.

Zowel in de gemeente Groningen als in de landelijke gemeenten is het aandeel dat te maken heeft gehad met ongelijke behandeling gestegen. Echter, dit komt in de landelijke gemeenten (nog steeds) minder vaak voor dan in de gemeente Groningen. In het landelijke deel had 21 procent van de inwoners hier het afgelopen jaar mee te maken. In het stedelijke deel was dit 29 procent; hier is al sinds 2009 sprake van een toename.

## Drie op de tien zien (ook) discriminatie bij anderen

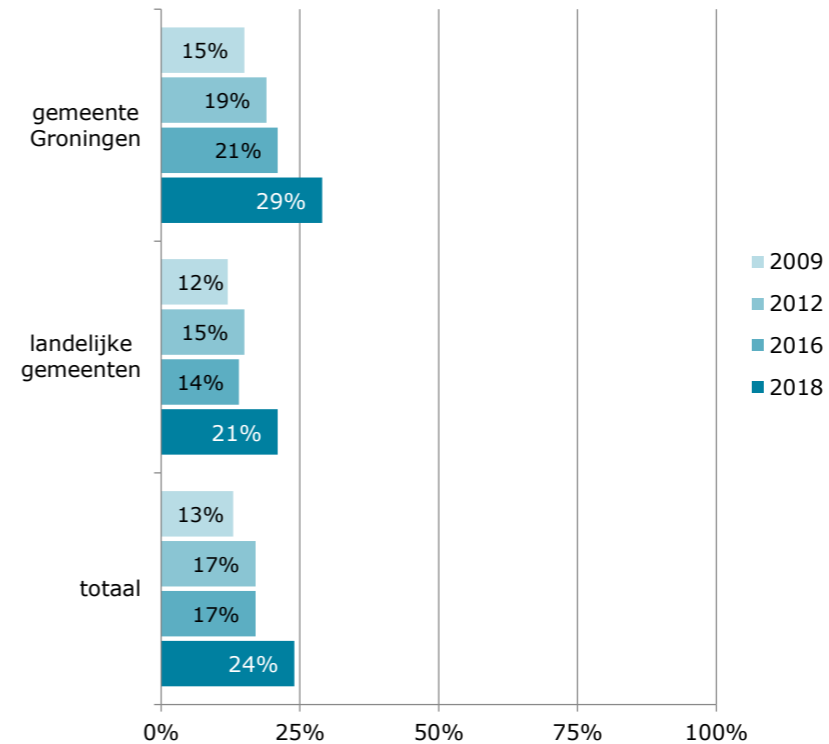
Over de jaren heen stijgt ook het aantal inwoners dat ongelijke behandeling bij anderen meemaakt van 21 procent in 2009 naar 31 procent in 2018. Ook hier is een duidelijk verschil tussen de gemeente Groningen en de rest van de provincie (respectievelijk 39% vs. 27%).



Van de inwoners die in de afgelopen 12 maanden een discriminatie-ervaring hadden, maakte 36 procent dit één tot twee keer mee. Een iets kleiner deel drie tot vijf keer of zes keer of vaker (respectievelijk 31% en 32%).

**Figuur 1**

Percentage inwoners met discriminatie-ervaring in de afgelopen 12 maanden



# 3. DISCRIMINATIE-ERVARING

## Stijging discriminatie onder inwoners met een Nederlandse achtergrond en migratieachtergrond

Inwoners van Groningen met een migratieachtergrond hebben meer te maken met discriminatie dan inwoners met een Nederlandse achtergrond. Sinds 2009 ervaren steeds meer inwoners van de provincie Groningen met een migratieachtergrond ongelijke behandeling; dit is gestegen van 20 procent in 2009 naar 36 procent in 2018. Het aandeel inwoners met een Nederlandse achtergrond dat discriminatie heeft meegemaakt was, na een stijging in 2012, stabiel in 2016. In 2018 is het aantal discriminatie-ervaringen ook in deze groep weer gestegen.

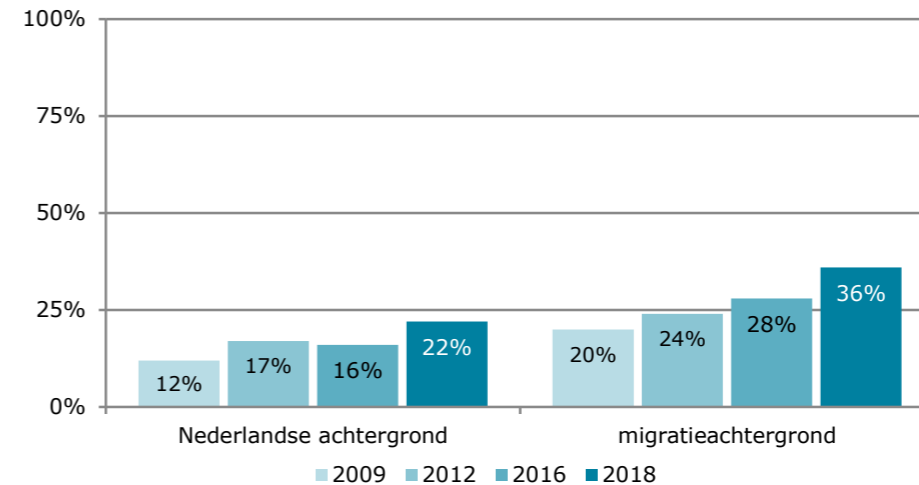
Discriminatie hangt ook samen met leeftijd. Inwoners tot 45 jaar hebben hier vaker mee te maken (33%) dan inwoners van 45 jaar of ouder (17%).

## Allochtonen zien ook vaker discriminatie bij anderen

Niet alleen ervaren allochtonen in Groningen zelf vaker discriminatie dan autochtone inwoners, ze zien het ook vaker bij anderen. Ook jongeren (tot 30 jaar) nemen discriminatie vaker waar bij anderen in hun omgeving dan hun oudere regiobewoners.

**Figuur 2**

Inwoners met discriminatie-ervaring in de afgelopen 12 maanden naar herkomst\*



\* Iemand heeft een migratieachtergrond als de persoon zelf of tenminste een van de ouders in het buitenland is geboren (n=111); CBS.

# 4. DISCRIMINATIEGRONDEN

## Discriminatie het meest gebaseerd op leeftijd

Er zijn verschillende gronden waarop mensen discriminatiegevoelens ervaren. In Groningen is leeftijd nog steeds de meest voorkomende discriminatiegrond. Vier op de tien zijn gediscrimineerd vanwege hun leeftijd; dit percentage is gestegen ten opzichte van twee jaar eerder. De vier gronden die erna volgen, discriminatie op basis van een handicap of chronische ziekte, geslacht, kleding of uiterlijk en inkomen, liggen dicht bij elkaar. Ongeveer een vijfde noemt één van deze gronden als oorzaak. Zowel discriminatie op basis van een handicap of chronische ziekte of kleding en/of uiterlijk als discriminatie vanwege inkomen komen dit jaar meer voor. Ongelijke behandeling door inkomen staat dit jaar voor het eerst in de top 5.

De grond waarop men wordt gediscrimineerd hangt samen met de achtergrond van inwoners. Veel gronden komen meer naar voren bij inwoners van de provincie Groningen met een migratieachtergrond dan inwoners met een Nederlandse achtergrond en bij mannen dan vrouwen, bijvoorbeeld geloof, genderidentiteit of levensovertuiging.



Opvallend is dat men bij anderen niet dezelfde vormen van discriminatie ziet. Net als in 2009, 2012 en 2016 nemen inwoners bij anderen in hun omgeving vooral discriminatie op grond van huidskleur (48%) en seksuele gerichtheid (21%) waar. Nieuw op de derde plek staat leeftijd (19%).\*\*

\* Naar inwoners met discriminatie-ervaring in de afgelopen 12 maanden (n=265)

\*\* Naar inwoners die discriminatie meemaakten bij anderen in omgeving in de afgelopen 12 maanden (n=345)

**Tabel 1**

Top vijf meest voorkomende discriminatievormen\*  
Meerdere antwoorden mogelijk

	2009	2012	2016	2018
1	Leeftijd (38%)	Leeftijd (35%)	Leeftijd (35%)	Leeftijd (39%)
2	Kleding/uiterlijk (20%)	Handicap/ziekte (23%)	Geslacht (22%)	Handicap/chronische ziekte (22%)
3	Handicap/chronische ziekte (17%)	Kleding/uiterlijk (13%)	Kleding en/of uiterlijk (16%)	Geslacht (21%)
4	Geslacht (12%)	Geloof (11%) Geslacht (11%)	Handicap of chronische ziekte (16%)	Kleding en/of uiterlijk (20%)
5	Seksuele gerichtheid (10%)	Seksuele gerichtheid (9%)	Huidskleur/ras (11%)	Inkomen (18%)

5% noemt andere gronden van discriminatie:

- "Roken"
- "Veganist"
- "Burgerlijke staat"
- "Psychische aandoeningen"



# 5. UITINGEN VAN DISCRIMINATIE

## **Discriminatie uit zich voornamelijk in ongelijkwaardige behandeling**

Twee derde van de inwoners met een discriminatie-ervaring voelde zich niet als gelijkwaardig behandeld. Alle jaren is dit de meest voorkomende uiting van discriminatie; dit jaar is het percentage zelfs nog gestegen. Vier op de tien hadden te maken met discriminerende opmerkingen of schelden. Na een daling in 2016 hebben weer meer inwoners dan in 2016 zo'n ervaring meegemaakt. Ook meer inwoners van de provincie Groningen hebben te maken gehad met treiteren of pesten en het beschadigen of bekladden van eigendommen. De overige uitingen ervaart men in ongeveer dezelfde mate als eerdere jaren.

**Tabel 2**

Uitingen van discriminatie\*

	2009	2012	2016	2018
niet als gelijkwaardig behandelen	51%	48%	58%	64%
discriminerende opmerkingen/schelden	40%	43%	31%	41%
contact vermijden	20%	16%	17%	18%
treiteren/pesten	15%	14%	13%	16%
bedreiging	10%	9%	10%	9%
discriminerende uitingen in media	4%	5%	5%	7%
beschadiging of bekladding eigendommen	6%	4%	3%	6%
lichamelijk geweld	3%	2%	2%	4%
discriminerende teksten op muren e.d.	1%	2%	2%	4%
anders	13%	11%	9%	5%

\* Naar inwoners met discriminatie-ervaring in de afgelopen 12 maanden (n=265)

# 6. LOCATIE VAN DISCRIMINATIE

## Discriminatie neemt op alle terreinen toe

Inwoners die in de afgelopen 12 maanden een discriminatie-ervaring hadden, is gevraagd waar dit voorkwam. Discriminatie in de buurt of op straat staat nog steeds op de eerste plaats. Voor vier op de tien doet discriminatie zich hier voor. Hoewel eerder minder inwoners van Groningen te maken hadden met discriminatie op deze plek, noemen zij het dit jaar weer vaker. Ook op andere openbare plekken, zoals tijdens het winkelen of bij uitgaansgelegenheden komt discriminatie (weer) vaker voor.

Discriminatie tijdens het sporten of op een stageplek komt het minst voor, maar op beide locaties is de ervaren discriminatie meer dan verdubbeld.

Andere plaatsen waar men discriminatie ervaart:

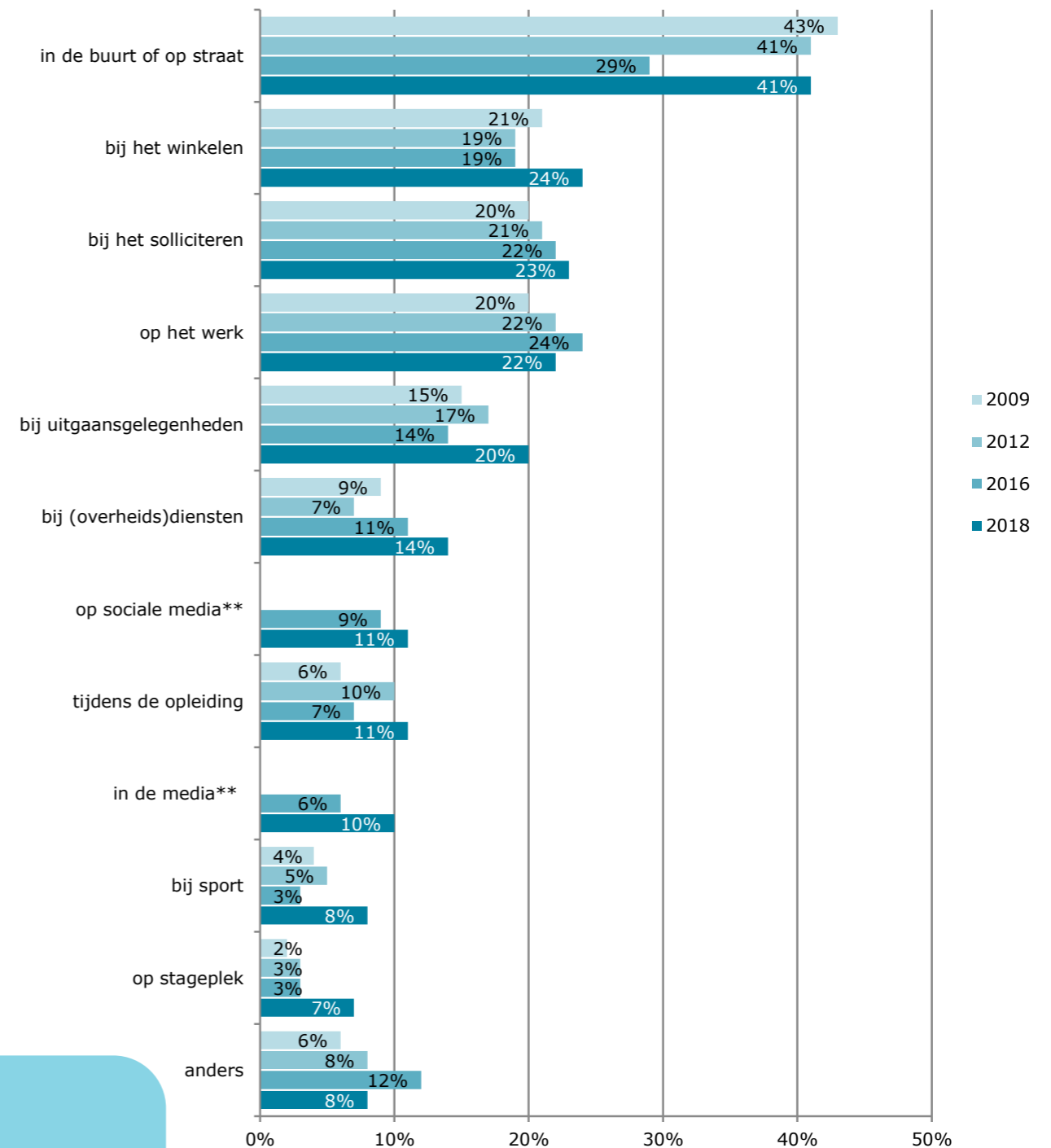
- "Thuis"
- "Op vakantie"
- "In de bus"
- "Bij vrienden"

\* Naar inwoners met discriminatie-ervaring in de afgelopen 12 maanden (n=265)

\*\* Tijdens de vorige meting nieuw in de vragenlijst, hierdoor is er geen vergelijking met 2012 en 2009 mogelijk

**Figuur 3**

Locatie van discriminatie\*  
Meerdere antwoorden mogelijk



# 7. SOLLICITEREN

## Discriminatie bij het solliciteren door informatie op cv

Steeds vaker hebben inwoners van de provincie Groningen te maken met discriminatie tijdens het solliciteren, met name op grond van leeftijd. Van alle inwoners had 4 procent in het afgelopen jaar een discriminatie-ervaring bij een sollicitatie op basis van ongelijke behandeling. Van deze groep is 61 procent voorafgaand aan een sollicitatiegesprek een of meerdere keren afgewezen en bij 52 procent is dit na het gesprek. De meesten zijn (heel) zeker van hun zaak. Twaalf procent geeft aan het niet zeker te weten of de afwijzing te maken heeft met discriminatie of ongelijke behandeling.

Bij een meerderheid kwam de discriminatie tot stand op basis van informatie die staat op het cv zoals leeftijd, geslacht, opleiding en werkervaring. Een inwoner hierover: "Het ging hier om leeftijd, dit staat juist om deze reden niet op mijn cv vermeld". Maar ook discriminatie op basis van uiterlijk, een foto op het cv, de fysieke gesteldheid en de achternaam komt voor.

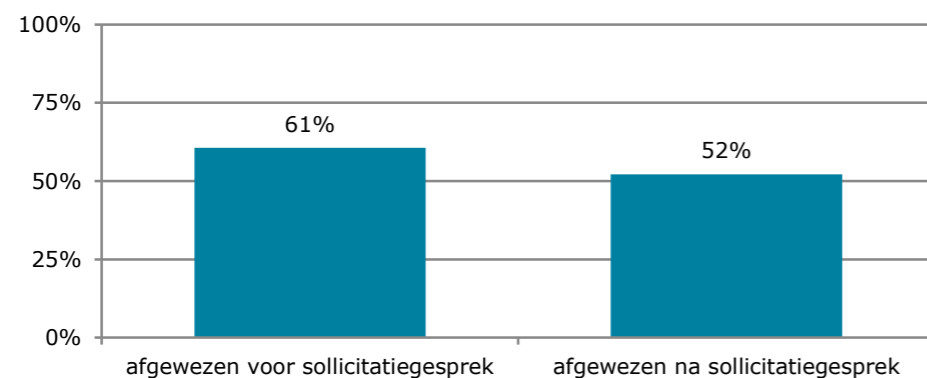
Discriminatie tijdens het solliciteren op basis van:\*

- Informatie op cv, zoals leeftijd, geslacht, opleiding en werkervaring (66%)
- Uiterlijk (40%)
- Foto op cv (24%)
- Fysieke gesteldheid (24%)
- Achternaam (21%)



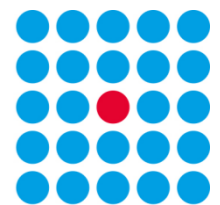
## Figuur 4

Discriminatie tijdens het solliciteren\*  
Meerdere antwoorden mogelijk



\* Naar inwoners die te maken hebben gehad met ongelijke behandeling tijdens het solliciteren in de afgelopen 12 maanden (n=36)  
Vanwege dit lage aantal waarnemingen dienen deze resultaten vooral ter indicatie.  
Dit is een nieuwe vraag in de vragenlijst, hierdoor is er geen vergelijking met eerdere jaren mogelijk

**Discriminatie**  
**Meldpunt Groningen**



# 8. DISCRIMINATIE OP HET WERK

## Discriminatie op de werkvloer door verschillende personen

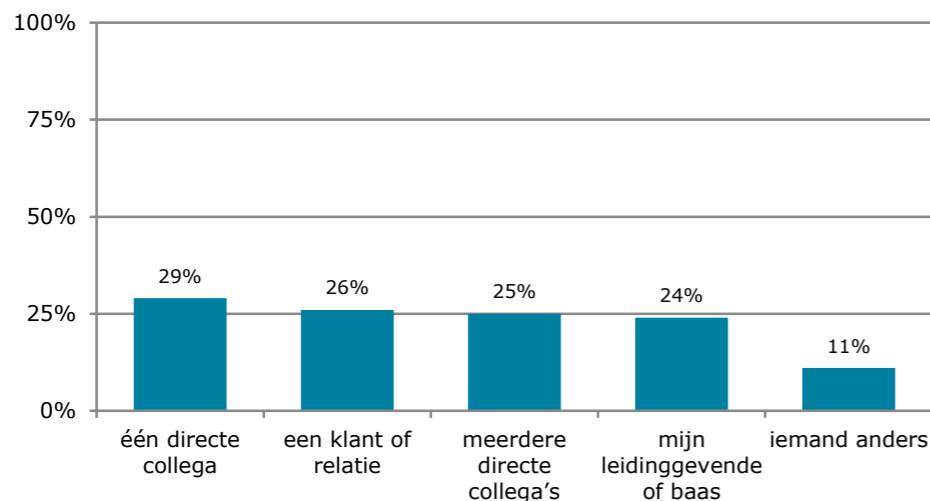
Discriminatie op de werkvloer, hier valt ook een stage onder, komt in dezelfde mate voor als eerdere jaren: 5 procent van alle inwoners uit Groningen had hier in de afgelopen twaalf maanden mee te maken. Ook hier ging dit met name om discriminatie op basis van leeftijd.

Zwangerschapsdiscriminatie werd hier het minste genoemd. Inwoners hadden met name te maken met ongelijkwaardige behandeling. Deze discriminatie komt zowel door één of meerdere collega's, klanten of relaties, maar ook leidinggevenden. Tien procent noemt iemand anders zoals buurtbewoners of leerlingen. Bij iets meer dan de helft van de gevallen was het slachtoffer niet alleen. Bij 22 procent werd er ingegrepen door collega's, maar bij één op de drie gebeurde dit niet.

De meesten zijn nog werkzaam bij de werkgever waar zij de discriminatie hebben meegemaakt (72%).

### Figuur 5

Discriminatie op de werkvloer door.\*  
Meerdere antwoorden mogelijk



\* Naar inwoners met discriminatie-ervaring op de werkvloer in de afgelopen 12 maanden (n=53)  
Dit is een nieuwe vraag in de vragenlijst, hierdoor is er geen vergelijking met eerdere jaren mogelijk

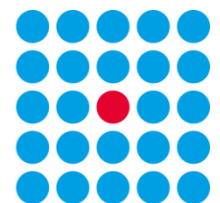
## Omstanders bij discriminatie op de werkvloer

- Ja en werd ingegrepen (22%)
- Ja, maar er werd niets gedaan (36%)
- Nee, er was niemand (43%)

Aan inwoners met een discriminatie-ervaring op de werkvloer hebben we gevraagd wat volgens hen zou helpen om discriminatie op het werk te voorkomen. Enkele reacties:

- "Opvoeding"
- "Niet zo snel oordelen over anderen. Stereotypen en vooroordelen aanpakken"
- "Mensen moeten meer uitkomen voor dingen die gebeuren. Blijf dit melden bij je leidinggevende en praat met collega's"
- "Mensen een kans geven om te laten zien wat er nog allemaal mogelijk is"
- "Meer menging van mannen en vrouwen. Maar voorkeuren kun je niet afdwingen. Weinig vrouwen vinden "mannenberoepen" leuk, en andersom"
- "Iedereen is gelijk en daar ook naar handelen"
- "Heel weinig. Het gebeurt gewoon"
- "Erover praten, daardoor raakt men beter geïnformeerd"
- "Eerlijkheid van iedereen"
- "Dat mensen voor elkaar openstaan en niet gelijk een mening vormen op basis van eigen ideeën of ideeën van anderen"
- "Begrip"
- "Andere opvoeding van de mensen in kwestie"
- "Andere leidinggevende"
- "Ander werk zoeken"

**Discriminatie**  
**Meldpunt Groningen**



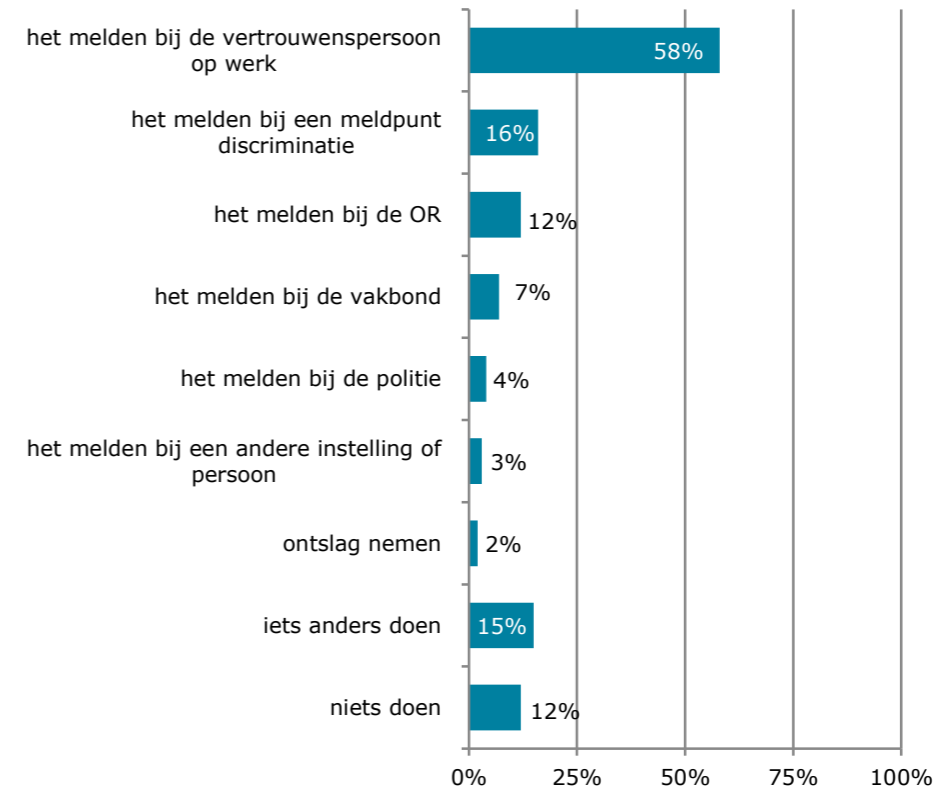
# 8. DISCRIMINATIE OP HET WERK

## Een discriminatie-ervaring op de werkvloer zou met name gemeld worden bij de vertrouwenspersoon op het werk

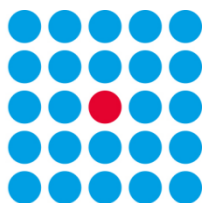
Aan inwoners zonder discriminatie-ervaring op de werkvloer vroegen we wat zij zouden doen in een dergelijke situatie. Zes op de tien zouden de ervaring melden bij de vertrouwenspersoon op het werk. In mindere mate zou men het melden bij andere personen of instanties, zoals een Discriminatie Meldpunt of de vakbond. Een ander genoemd meldpunt is de leidinggevende. Maar weinig inwoners zouden ontslag nemen. Vijftien procent zou iets anders doen, met name de persoon zelf erop aanspreken.

**Figuur 6**

Wat doen bij discriminatie op de werkvloer.\*  
Meerdere antwoorden mogelijk



\* Naar inwoners zonder discriminatie-ervaring op de werkvloer in de afgelopen 12 maanden (n=1.048)  
Dit is een nieuwe vraag in de vragenlijst, hierdoor is er geen vergelijking met eerdere jaren mogelijk



# 9. IMPACT VAN DISCRIMINATIE

## Discriminatie heeft vaker en meer impact

Veel inwoners met een discriminatie-ervaring hebben hier last van, 85 procent ervaart dit. Ook heeft het bij twee derde invloed op hun leven. Dit is allebei over de jaren heen gestegen, met name het deel dat hier in hoge mate last van heeft. De meerderheid van de gediscrimineerde inwoners van de provincie Groningen is het erover eens dat hun bestaan rooskleuriger zou zijn zonder discriminatie.

**Tabel 3**

Impact van discriminatie\*

		In hoge mate	In enige mate	Klein beetje	Niet
Last van discriminatie	2009	5%	19%	47%	29%
	2012	10%	25%	41%	25%
	2016	9%	23%	49%	19%
	<b>2018</b>	<b>14%</b>	<b>22%</b>	<b>48%</b>	<b>16%</b>
Discriminatie beïnvloedt leven	2009	4%	16%	28%	52%
	2012	6%	17%	32%	46%
	2016	6%	18%	37%	39%
	<b>2018</b>	<b>14%</b>	<b>20%</b>	<b>33%</b>	<b>33%</b>
Bestaan rooskleuriger zonder discriminatie	2009	21%	32%	25%	22%
	2012	24%	28%	29%	19%
	2016	25%	30%	28%	18%
	<b>2018</b>	<b>25%</b>	<b>30%</b>	<b>30%</b>	<b>14%</b>

Hieronder een greep uit de opmerkingen van inwoners met een discriminatie-ervaring en de gevolgen die het heeft voor hun (dagelijks) leven:

- "Ik heb geen behoefte/zin meer om te winkelen/ kleren te kopen in mijn rolstoel! Je wordt aan de kant geduwd, krijgt rare opmerkingen, er is geen geduld meer van mensen die ook op dat moment in een kledingzaak aanwezig zijn"
- "Ik werd uitgescholden. Dit doet op dat moment zeer, maar ik laat mijn dagelijks leven er verder niet door beïnvloeden"
- "Andere mensen snappen de consequenties van een chronische ziekte niet en zijn daardoor onbegripvol. Dit uit zich vaak in contactvermijding"
- "Ik werd afgewezen omdat ik te zwaar zou zijn om een goed beeld af te geven voor vitaliteit. Dit heeft mij beïnvloed bij alle sollicitaties erna: je vraagt je toch af hoe men over je uiterlijk denkt i.p.v. je kwaliteiten"
- "Bij gestelde vragen in een enquête was het antwoord ineens niet meer nodig toen bleek dat ik ouder was dan gedacht. Je krijgt dan het gevoel dat je er niet meer toe doet"
- "Boos, kwaad, niet behoorlijk behandeld voelen, belachelijk vinden je cultuur te moeten aanpassen"
- "Deprimerend, gevoel van onrecht, boosheid enz."
- "Dit heeft te maken met de doelgroep waarmee ik werk. Zij kunnen zich moeilijk aanpassen aan de maatschappij en ik krijg dan nog wel eens de volle lading. Daarnaast heb ik een collega met narcistische trekken wat voor onprettige situaties zorgt"
- "Door ongelijke behandeling ben ik altijd op mijn hoede als ik ergens kom. Als ik ergens nieuw kom, is dit nog erger"
- "Doordat ik 51 jaar jong ben, word ik ongeacht diploma's en werkervaring niet uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek"
- "Ik word verdrietig en voel me minderwaardig"

# 10. MELDEN VAN DISCRIMINATIE

## Toenemend aantal inwoners die een melding maken

Ruim een kwart van gediscrimineerden in Groningen maakt een melding van het incident. Dit aandeel neemt toe sinds 2009. Men meldt dit bij de politie (9%), een discriminatie meldpunt (8%) of bij een vertrouwenspersoon op het werk (7%). Ten opzichte van 2016 richt men zich vaker op deze instellingen of functies. Minder vaak maken inwoners van de provincie Groningen (7%)\* een melding bij 'anderen' zoals bijvoorbeeld vrienden, familie, collega's, maar ook instellingen als het UWV, de gemeente, de vakbond, of de ombudsman.

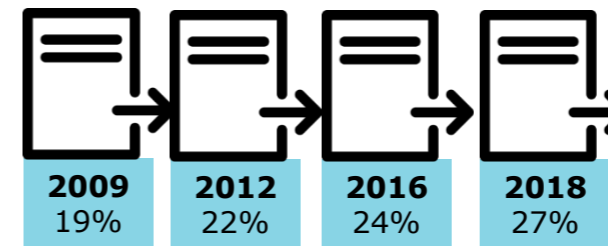
Bijna driekwart (73%) maakt geen melding na een discriminatie-ervaring. Net als eerdere jaren vindt een groot deel het niet belangrijk genoeg of wil er geen aandacht aan schenken. Deze redenen noemt men vaker dan in 2016. Een kwart is van mening dat melden niet helpt. Dit is iets afgenomen vergeleken met twee jaar eerder. De overige redenen om van discriminatie geen melding te maken, komen in dezelfde mate voor.



**Zeven procent** van de gediscrimineerden maakte een melding bij een vertrouwenspersoon op het werk. In de meeste gevallen werd hierover het gesprek aangegaan, soms ook met een leidinggevende erbij en bood de vertrouwenspersoon een luisterend oor. Bij een werknemer is er aan de hand van de melding een rapport opgesteld en bij een ander is het nog in behandeling.

**Figuur 7**

Gediscrimineerden die een melding maken



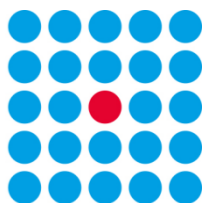
**Tabel 4**

Reden voor het niet melden van discriminatie\*\*  
Meerdere antwoorden mogelijk

	2009	2012	2016	2018
niet belangrijk genoeg	32%	36%	32%	40%
wil er geen aandacht aan schenken	30%	22%	23%	35%
melden helpt niet	24%	20%	31%	24%
kost me te veel tijd/moeite	10%	14%	10%	13%
zelf opgelost	17%	8%	10%	11%
weet niet zeker of het discriminatie was	9%	7%	9%	8%
weet niet waar ik kan melden	9%	6%	7%	6%
bang voor de gevolgen	6%	2%	8%	4%
andere reden	3%	9%	11%	9%

\* Naar inwoners met discriminatie-ervaring in de afgelopen 12 maanden (n=265), men kon hier meerdere antwoorden geven.

\*\* Naar inwoners met discriminatie-ervaring in de afgelopen 12 maanden die geen melding maakte (n=195).



# 11. DISCRIMINATIE MELDPUNT

## Bekendheid Discriminatie Meldpunt stabiel

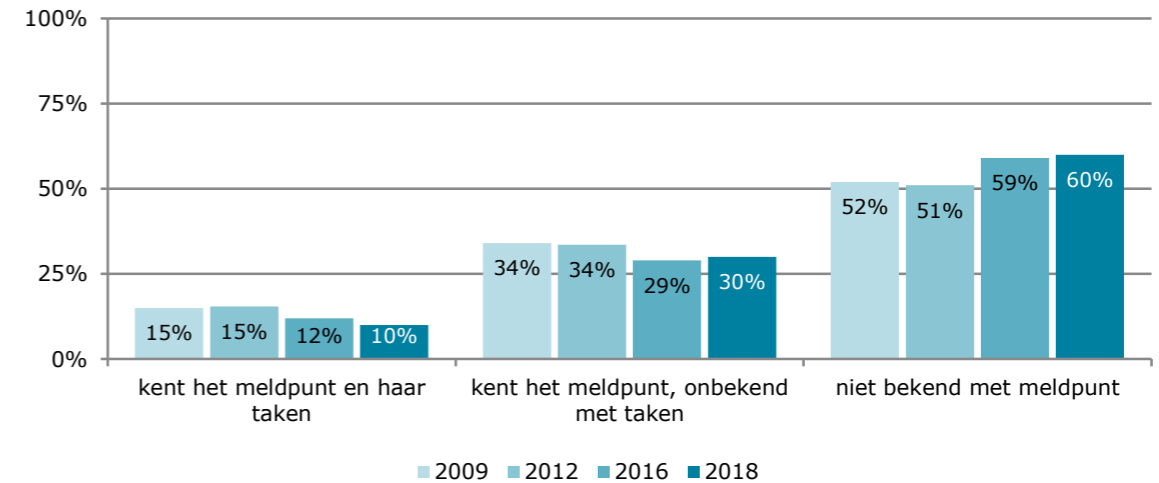
Net als in 2016 kennen vier op de tien inwoners van de provincie Groningen het Discriminatie Meldpunt Groningen. Tien procent is ook bekend met haar taken. De meerderheid (60%) is nog steeds onbekend met het Meldpunt. De bekendheid ligt op hetzelfde niveau als in 2016, maar lager dan de jaren ervoor. Met name in de leeftijdsgroepen 18 tot 29 jaar en 30 tot 44 jaar is de onbekendheid groot (respectievelijk 68% en 65% kent het meldpunt niet). Inwoners van de provincie Groningen die de afgelopen 12 maanden een discriminatie-ervaring hebben gehad, weten vaker wat de taken van het Discriminatie Meldpunt zijn (19%) dan inwoners die hier niet mee te maken hebben gehad (7%).

In 2016 wist één op de drie inwoners van Groningen – die bekend zijn met het Meldpunt – hoe deze te bereiken. Dit is in dit jaar afgenomen naar ruim een kwart, maar ligt hiermee wel nog steeds hoger dan in 2012 en 2009. Onder gediscrimineerden of inwoners die discriminatie in hun omgeving meemaakten weet bijna de helft hoe ze het Meldpunt kunnen bereiken. Ook allochtonen weten dit gemiddeld vaker dan autochtonen.

Een belangrijk genoemde tip is het vergroten van de bekendheid van het Discriminatie Meldpunt, bijvoorbeeld via de media of door te verbinden met werkgevers, scholen of de gemeente. *"Zorg voor meer naamsbekendheid, waar u te bereiken bent en wat de taken zijn. Natuurlijk kan ik u vinden op internet, maar meer bekendheid leidt toch tot meer meldingen"* zegt een inwoner.

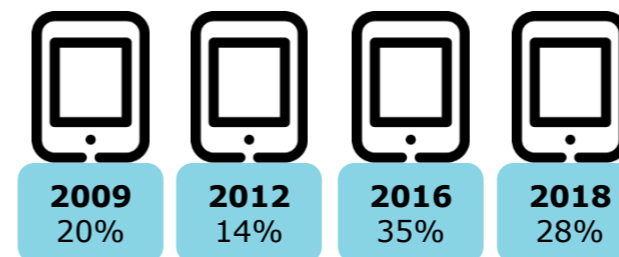
**Figuur 8**

Bekendheid met (taken) Discriminatie Meldpunt Groningen



**Figuur 9**

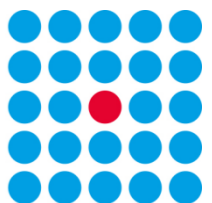
Deel inwoners die weten hoe het Meldpunt te bereiken\*



\* Naar inwoners die bekend zijn met Discriminatie Meldpunt Groningen(n=443).



**Discriminatie  
Meldpunt Groningen**





# 12. OVER HET MELDPUNT

## Discriminatie Meldpunt Groningen

Het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG) is een onafhankelijke organisatie die zich ten doel stelt het voorkomen, signaleren en bestrijden van discriminerende uitingen, gedragingen of regelgeving. Alle inwoners van de provincie Groningen kunnen hier terecht voor individuele klachten, informatie, advies, voorlichting en preventieactiviteiten.

### Contactinformatie:

Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG)  
Postbus 1622  
9701 BP Groningen

E-mail: [info@discriminatiemeldpunt.nl](mailto:info@discriminatiemeldpunt.nl)  
Telefoon: 050-549 87 02 (Bereikbaar: ma- do van 9.00- 17.00 uur)  
Bezoekadres: Hanzeplein 120, Groningen  
[www.facebook.com/discriminatiemeldpuntgroningen](http://www.facebook.com/discriminatiemeldpuntgroningen)

**GEDISCRIMINEERD?**



**Kijk niet weg, meld het!**

Bel 050 - 549 87 02  
[www.discriminatiemeldpunt.nl](http://www.discriminatiemeldpunt.nl)

Discriminatie  
Meldpunt Groningen 

**Discriminatie  
Meldpunt Groningen** 