



Trendbureau
Gelderland

Discriminatie-ervaringen jongeren regio Apeldoorn Deventer

November 2025



Colofon

Dit onderzoek is uitgevoerd door:

Ilse Schrijver en Louis Neven
Trendbureau Gelderland
Ooipoortstraat 48
6981 DW Doesburg
info@trendbureaugelderland.nl

In opdracht van:

Art.1 NOG/Discriminatie.nl Gelderland NO – onderdeel van Stimenz

en

Discriminatie.nl Deventer



Samenvatting

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de percepties van jongeren van 12 tot 20 jaar ten aanzien van discriminatie en pestgedrag, met een focus op hun ervaringen, communicatie hierover en meldingsvoorkeuren.

Tussen de 12 en 13% van de jongeren in de regio Apeldoorn-Deventer voelt zich slachtoffer van pesten¹ of discriminatie. Ongeveer een derde deel van de jongeren in deze regio ervaart zelf geen discriminatie, maar observeert deze gedragingen wel in hun omgeving, met name op school, op het werk, in de buurt en online. Zowel jongeren die zelf discriminatie of pestgedrag ervaren als jongeren die het observeren praten er echter weinig over, en als ze dat doen, is het meestal met hun ouders of op school. Melden doen ze zelden, vanwege het niet herkennen van discriminatie, onzekerheid over de ernst, gebrek aan bewijs, of twijfel over de effectiviteit van melden. Jongeren melden discriminatie het liefst bij hun ouders of op school bij een betrouwbaar persoon. Ze ervaren praten over een discriminerende ervaring al als waardevol, ook als dit niet leidt tot een officiële melding.

Beknorte Aanbevelingen

- Gebruik taal die aansluit bij de belevingswereld van jongeren, gebruik herkenbare voorbeelden vanuit hun leefwereld in communicatiematerialen. Test materiaal vooraf met jongeren, zodat dat de boodschap begrijpelijk en relevant is.
- Creëer meerdere laagdrempelige meldpunten op locaties waar jongeren al komen, waar jongeren anoniem en veilig kunnen praten over hun ervaringen met discriminatie of pesten.
- Biedt verschillende meldmogelijkheden (telefonisch, online, anoniem) en zorg voor een herkenbare uitstraling van de fysieke meldpunten.
- Zorg voor zichtbare informatie over wat, waar en hoe te melden, bijvoorbeeld via posters, sociale media en voorlichting in de klassen.
- Bouw vertrouwen op door jongeren de mogelijkheid te bieden eerst kennis te maken met de vertrouwenspersonen voor dat ze een melding doen. Zorg voor goed getrainde medewerkers met ervaringskennis en een diversiteit in achtergronden zodat jongeren zich begrepen en herkend voelen.
- Volg de wens van de jongeren: praten over een ervaring hoeft niet altijd te leiden tot een officiële melding.
- Maak in beleid duidelijk onderscheid tussen het registreren, bespreken en melden van incidenten, met elk een eigen doel en handelingsperspectief.
- Informeer ouders en docenten over wat ze kunnen doen na een melding van pesten of discriminatie.
- Maak duidelijk dat iedereen discriminatie mag melden, niet alleen bepaalde groepen. Train omstanders om discriminatie te herkennen en bespreekbaar te maken.
- Zorg voor transparantie in het meldproces: benoem de stappen en het resultaat.
- Biedt nazorg aan melders, bijvoorbeeld via steungroepen of psychologische hulp, om om te gaan met de emotionele impact van de gebeurtenis en de melding.
- Hou systematisch incidenten bij om trends en patronen in pesten en discrimineren te herkennen en gebruik deze data om jaarlijks een rapport te publiceren.
- Leer jongeren copingstrategieën aan om met discriminatie om te gaan.

¹ Een van de bevindingen van dit onderzoek is dat voor de jongeren die we gesproken hebben voor dit onderzoek er geen groot onderscheid is tussen pesten en discriminatie.

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
1. Inleiding	4
2. Literatuurstudie	6
2.1 Discriminatie	6
2.2 Copingstrategieën	7
2.3 Melden van ervaren discriminatie	8
2.4 Waarom melden mensen discriminatie wel of juist niet?	9
3. Resultaten	12
3.1 Ervaren discriminatie	12
3.2 Waargenomen discriminatie	14
3.3 Jongeren en hun copingstrategieën	16
3.4 Melden	19
3.5 Praten over discriminatie	20
3.6 Wensen van jongeren met betrekking tot melden van vervelend of ongewenst gedrag	20
3.7 Gewenste kenmerken van een meldpunt	22
4. Conclusie	24
5. Aanbevelingen voor verder onderzoek en beleidsimplementatie	25
Literatuurlijst	29

1. Inleiding

Landelijk onderzoek laat zien dat discriminatie onder jongeren een hardnekkig probleem is, met diepgaande gevolgen voor hun welzijn en toekomstperspectieven (Unicef, 2023; Yassine et al., 2023). Hoewel jongeren opgroeien in een wereld die steeds diverser wordt, zijn discriminatie en uitsluiting toch nog steeds dagelijkse realiteit. Recent onderzoek van Unicef (2023) laat zien dat een aanzienlijk deel van de jongeren in Nederland te maken krijgt met discriminatie, variërend van subtiele vooroordelen tot openlijke uitsluiting, pesten of geweld. Waar Unicef een gemiddeld beeld schetst, gaat dit onderzoek in op de unieke uitdagingen en behoeften van jongeren in de regio Apeldoorn-Deventer.² Door in kaart te brengen welke vormen van discriminatie jongeren in deze regio ervaren en hoe zij reageren, kan beleid en ondersteuning precies afgestemd worden op wat zij nodig hebben.

Het doel van het onderzoek was inzicht krijgen in discriminatie onder jongeren van 12 tot 20 jaar in de regio Apeldoorn-Deventer. In het onderzoek lag de nadruk op hun ervaringen met discriminatie en pesten, of en met wie ze erover spreken en de meldingsvoorkeuren van de jongeren.

Discriminatie is in dit onderzoek gedefinieerd als een andere of oneerlijke behandeling van een persoon, bijvoorbeeld omdat ze een andere huidskleur hebben, een beperking, een ander geloof of op een andere manier leven. Dat kan iets groots zijn, maar ook iets kleins. Om dit doel te bereiken stonden de volgende vragen centraal:

- In welke mate voelen jongeren zich veilig en gerespecteerd op school en op andere plekken?
- In welke mate zien jongeren op hun school en op andere plekken vormen van pestgedrag en discriminatie?
- Met wie praten jongeren over discriminatie en pestgedrag?
- Wat is belangrijk voor jongeren bij het melden van discriminatie?

Methodologische verantwoording

Het onderzoek bestond uit een kwantitatief deel, in de vorm van een enquête, en een kwalitatief deel, in de vorm van focusgroepen.

Het kwantitatieve deel van het onderzoek heeft plaatsgevonden in de maanden april en mei 2025. 774 jongeren in de leeftijd tussen 12 en 20 uit Apeldoorn, Deventer en Zutphen hebben de enquête ingevuld. De enquête was gebaseerd op eerder onderzoek door Trendbureau Drenthe en Sociaal Planbureau Groningen. Bij de formulering van de vragen is rekening gehouden met de woordkeuze, zodat de vragen voor jongeren van alle onderwijstypen begrijpelijk waren.

De enquête is uitgezet onder verschillende onderwijsinstellingen in Deventer en Apeldoorn, met aanvullende deelname van een school uit Zutphen. In totaal hebben acht scholen deelgenomen, waarbij de deelnemende jongeren tussen de 12 en 20 jaar oud waren. Het merendeel van de respondenten bezocht het onderwijstype havo (188 respondenten) of vwo (310 respondenten). De meeste respondenten van de enquête waren tussen de 12 en 15 jaar oud (556 respondenten).

Aanvullend zijn 6 focusgroepen afgenomen, waarvan 3 in Deventer en 2 in Apeldoorn en 1 met jongeren die woonachtig zijn in Zutphen. De focusgroepen zijn gehouden in juni, september en oktober van 2025. Aan de focusgroepen namen gemiddeld ongeveer 5 jongeren

deel. Deze jongeren waren tussen de 14 en 19 jaar oud en waren in vrijwel gelijke mate jongens en meiden. De achtergrond van de jongere deelnemers was divers qua sociaal economische status, etniciteit en opleidingsniveau. De focusgroepen duurden tussen de 40 en 60 minuten en vonden plaats op een voor de jongeren bekende en vertrouwde locatie. Deelname was vrijwillig en anoniem.

De resultaten van de enquête en de focusgroepen zullen in dit rapport geïntegreerd besproken worden. Dat wil zeggen dat per thema gebruikt gemaakt zal worden van zowel de resultaten van de enquête als van de focusgroepen. Voordat deze resultaten besproken zullen worden zal eerst een korte introducerende literatuurstudie aan bod komen.



² Een beperkt deel van het onderzoek is uitgevoerd met jongeren uit Zutphen. In dit onderzoek tellen we dat ook tot de regio Apeldoorn-Deventer.



2. Literatuurstudie

Dit hoofdstuk verkent de theoretische en empirische inzichten in discriminatie-ervaringen onder jongeren, de coping-mechanismen die zij hanteren en de factoren die bepalen of zij discriminatie melden. Door deze thema's te verbinden, willen we niet alleen begrijpen hoe jongeren met discriminatie omgaan, maar ook wat hen helpt, of juist tegenhoudt, om hun ervaringen te delen. Deze kennis draagt bij aan het ontwerpen van effectieve meldpunten en ondersteuningsstructuren die aansluiten bij de behoefte van jongeren. Onderwerpen die aan bod komen zijn respectievelijk 'wat is ervaren discriminatie?'; 'welke coping-strategieën zijn er om met ervaren discriminatie om te gaan?' en 'welke redenen zijn er om ervaren discriminatie wel of niet te melden?'

2.1 Discriminatie

De Algemene wet gelijke behandeling verbiedt direct en indirect onderscheid. In Artikel 1 van deze wet is te vinden wat verstaan wordt onder onderscheid: 'Onder onderscheid wordt in deze wet verstaan: elk direct of indirect onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras³, geslacht, nationaliteit, heteroseksuele of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur (voltijd/deeltijd), type arbeidsovereenkomst (bepaalde/onbepaalde tijd) of lidmaatschap of niet-lidmaatschap van een vakbond' (Staatsblad, 1994)

Indien er wel onderscheid gemaakt wordt, dan is er sprake van discriminatie. De kern van discriminatie is dat iemand onterecht anders wordt behandeld op grond van een kenmerk dat niet ter zake doet in de gegeven situatie. Naast juridische discriminatie, waarvoor duidelijke criteria gelden, wordt ook gesproken over ervaren discriminatie (Verloove et al. 2024). Ervaren discriminatie verwijst naar de mate waarin mensen het gevoel hebben dat ze worden gediscrimineerd (Verloove et al., 2024). Deze ervaringen vallen niet altijd onder de strafbare feiten volgens het Wetboek van Strafrecht en zijn vaak moeilijk of niet objectief aan te tonen. Dit geldt met name voor subtiele vormen van discriminatie, zoals micro-agressies: alledaagse, soms onbewuste uitingen die door de ontvanger als discriminerend kunnen worden ervaren (Verloove et al. 2024). Discriminatie vormt voor veel mensen geen geïsoleerd incident, maar een terugkerend patroon in hun dagelijks leven. Dit wordt ook wel 'chronische discriminatie' genoemd (Andriessen et al., 2020).

Uit onderzoek van Verloove et al. (2024) blijkt dat jongeren discriminatie niet altijd direct herkennen of als zodanig benoemen. Vaak worden kwetsende opmerkingen aanvankelijk afgedaan als 'gewone grapjes' of 'zo gaan ze nu eenmaal met elkaar om' (Verloove et al., 2024). Enkele redenen om kwetsende opmerkingen niet te zien als discriminatie zijn zwakke sociale norm; gewinning van jongeren aan discriminatie en de kwetsende opmerking niet ervaren als persoonlijk (Verloove et al., 2024). Offline discriminatie wordt als heftiger ervaren door jongeren dan online discriminatie (Verloove et al., 2024). Een van de redenen is dat offline discriminatie eerder als persoonlijk ervaren wordt.

Ervaren discriminatie kan aanzienlijke negatieve gevolgen hebben (Andriessen et al., 2020; Sue et al., 2007). Zo blijkt bijvoorbeeld dat mensen die discriminatie ervaren, vaker kampen met depressies dan mensen die daarmee geen ervaring hebben (Pascoe & Smart Richmans, 2009). Op de lange termijn kan discriminatie leiden tot een breed scala aan gezondheidsklachten,

zoals hart- en vaatproblemen, maag- en darmklachten, infectieziekten, hoofdpijn, slaapproblemen, concentratieverlies, gevoelens van rusteloosheid en geheugenproblemen (Paradies, 2006; Van der Loenen et al., 2022).

Daarnaast heeft discriminatie op de arbeidsmarkt directe gevolgen voor de loopbaan van individuen. Het bemoeilijkt niet alleen de toegang tot werk (instroom), maar ook het verkrijgen van een vast contract (Andriessen et al., 2007). De impact reikt echter verder dan het individu: voor de samenleving als geheel betekent dit een verlies aan onbenut talent en hogere kosten aan bijvoorbeeld uitkeringen en gezondheidszorg (Andriessen et al., 2007).

Tot slot is er natuurlijk ook een morele noodzaak om een samenleving zonder discriminatie na te streven. Internationale verdragen, zoals het *Verdrag inzake de Rechten van het Kind* (UN, 1989), benadrukken dat jongeren recht hebben op gelijke behandeling en een omgeving waarin zij zich vrij en volledig kunnen ontwikkelen. Jongeren zouden dan ook niet moeten leren omgaan met discriminatie, maar juist de ruimte moeten krijgen om in een inclusieve samenleving uit te groeien tot de beste versie van zichzelf.

2.2 Copingstrategieën

Hoewel discriminatie en ongelijke behandeling niet thuishoren in de samenleving, komt dit nog steeds voor. Omlo (2014) beschrijft vier copingstrategieën waarop omgegaan wordt met discriminatie-ervaringen. Elke copingstrategie heeft voor- en nadelen en de mate waarin ze werken verschilt per persoon en per situatie. Ook heeft de gekozen strategie invloed op de meldingsbereidheid.

Polariserende strategieën

Polariserende strategieën zijn confronterend en richten zich op de dader; de oorzaak van discriminatie wordt buiten het individu of de eigen groep geplaatst (externalisatie). Mensen die deze strategie inzetten, kunnen openlijk weerstand bieden, de discriminatie aankaarten of juridische stappen overwegen. Voordelen van deze strategie zijn dat het zelfvertrouwen en gevoel van rechtvaardigheid versterkt, het kan anderen bewust maken van discriminatie en het kan sociale normen beïnvloeden. Nadelen van deze strategie zijn dat conflicten kunnen escaleren; sociale relaties kunnen verslechteren en er is risico op negatieve repercussies op school of werk. Mensen die deze strategie hanteren hebben vaak een hoge meldingsbereidheid, omdat de focus op externe schuld ligt en het confronteren van de dader centraal staat.

Vermijdende strategieën

Vermijding houdt in dat mensen zich terugtrekken uit situaties waarin discriminatie kan optreden, psychologisch of fysiek, en soms ook de discriminatie ontkennen. Voordelen zijn dat deze strategie op korte termijn psychologisch welzijn en zelfvertrouwen beschermt. Het voorkomt directe confrontatie en stress. Echter, op langere termijn kan het sociale isolatie versterken. Ook blijft het probleem onbesproken en mogelijk systemisch bestaan met risico op negatieve gevolgen op lange termijn. Mensen die deze strategie hanteren hebben vaak een lage meldingsbereidheid, omdat hun strategie gericht is op het ontwijken van confrontatie en het negeren van discriminatie.

Conformerende strategieën

Conformerende strategieën richten zich op aanpassing aan de sociale omgeving, bijvoorbeeld door harder te werken, extra inzet te tonen of positief gedrag te vertonen. De oorzaak van discriminatie wordt deels buiten het individu geplaatst, deels op persoonlijke prestaties geïnternaliseerd. Voordelen van deze strategie zijn het vergroten van sociale acceptatie en het mogelijk deels doorbreken van negatieve stereotypering. Ook helpt deze strategie op korte termijn

³ De term 'ras' wordt gebruikt in de wet maar het is een incorrecte veronderstelling dat er verschillende menselijke rassen zouden bestaan' (Felten & Broekroelofs, 2023: p. 6).



praktische doelen te bereiken. Echter, deze strategie kan op langere termijn leiden tot overbelasting, stress of een gevoel van oneerlijkheid. Verandering vindt voornamelijk op individueel niveau plaats bij het slachtoffer en niet op systemisch vlak of bij de dader. Mensen die deze strategie hanteren hebben vaak een lage meldingsbereidheid, omdat men vaak probeert conflicten te vermijden en zich aan te passen, waardoor discriminatie minder openlijk wordt aangekaart.

Verbindende strategieën

Verbindende strategieën zijn constructief en gericht op dialoog en begrip, bijvoorbeeld door inleving, uitleg of het ontkrachten van vooroordelen. Deze strategie kan langdurige positieve relaties bevorderen, stereotypering corrigeren en sociale cohesie versterken. Nadelen zijn echter dat deze strategie tijd en energie kost. Ook is het effect afhankelijk van de bereidheid van de ander om te leren. Deze strategie kan bij expliciete discriminatie onvoldoende bescherming bieden. Mensen met deze strategie hebben een gemiddelde meldingsbereidheid; de focus ligt op dialoog en constructieve oplossingen, soms leidt dit tot formele meldingen, soms tot informele interventies.

Bij de verschillende copingstrategieën valt op dat er slechts bij de polariserende strategie een belangrijke rol voor het melden van discriminatie weggelegd is. Bij de andere copingstrategieën speelt melden een kleinere of zelfs geen rol. In het licht hiervan is het de vraag in hoeverre meldingen van discriminatie een accuraat beeld geven van de hoeveelheid discriminatie die plaats vindt.

2.3 Melden van ervaren discriminatie

In Nederland ligt de verantwoordelijkheid voor het tegengaan van discriminatie primair bij gemeenten. Volgens de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen 2009 (Wga) moeten burgers die met discriminatie te maken krijgen, dit kunnen melden bij een onafhankelijk meldpunt: de antidiscriminatievoorziening (ADV). Deze ADV's hebben twee kerntaken: het bieden van onafhankelijke ondersteuning bij het indienen en afhandelen van discriminatieklachten, en het registreren van alle binnenkomende meldingen.

Uit onderzoek blijkt echter dat de meldingsbereidheid onder burgers laag is, waardoor de geregistreerde gevallen niet representatief zijn voor de werkelijke omvang van discriminatie (Van Bon, Fiere & De Wit, 2021). Daarnaast is niet altijd duidelijk of burgers die discriminatie willen melden, hier ook daadwerkelijk in slagen, zelfs als hun gemeente formeel een ADV heeft

ingesteld (Smit et al., 2017). In de praktijk bleek tot 2024 dat sommige ADV's moeilijk toegankelijk zijn, gebrek hebben aan gespecialiseerd personeel, onduidelijke werkprocessen hanteren en kampen met beperkte financiële middelen.

In 2024 zijn de regionale ADV's samengebracht onder de landelijke naam Discriminatie.nl, met één centraal meldpunt (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2024). Dit had als doel de vindbaarheid, kwaliteit en eenduidigheid van de dienstverlening te verbeteren. De processen voor melding en opvolging zijn nu beter gestroomlijnd. Dankzij de verbeterde vindbaarheid is de meldingsbereidheid toegenomen: in 2024 werden landelijk meer dan 14.000 meldingen geregistreerd, ruim een verdubbeling ten opzichte van 2023 (discriminatie.nl, 2024). Met de herinrichting is er samenhang tussen lokale en landelijke aanpak, terwijl regionale expertise behouden blijft.

Er bestaat een onderscheid tussen een melding (registratie van een incident) en een klacht (waarin maatwerk wordt geleverd en de ADV alleen optreedt met instemming van de melder). Een klacht kan leiden tot een onderzoek en/of doorverwijzing naar politie, waar aangifte gedaan kan worden, of het College voor de Rechten van de Mens. In dit onderzoek focussen we ons op het doen van een melding bij ervaren discriminatie.

2.4 Waarom melden mensen discriminatie wel of juist niet?

De beslissing om ervaren discriminatie te melden is complex en wordt beïnvloed door verschillende factoren. Uit onderzoek van Kros en collega's (2022) blijkt dat mensen afwegen wat het hen oplevert en wat het kost. Volgens de klassieke rationele keuzetheorie speelt bijvoorbeeld tijd een rol: kost het melden van discriminatie te veel moeite (Kros et al., 2022). Of weegt de emotionele steun die de melder ervoor terugkrijgen zwaarder? Naast rationele overwegingen spelen ook psychologische processen een rol (Kros et al., 2022). Bijvoorbeeld het gevoel van rechtvaardigheid. Hierbij gaat het niet alleen om de uitkomst, maar ook om de manier waarop iemand wordt behandeld: wordt er respectvol geluisterd? Voelt het proces eerlijk en transparant? En is de afhandeling onpartijdig? Daarnaast speelt de sociale context een rol. Uit sociologisch perspectief blijkt dat mensen in verschillende maatschappelijke posities anders omgaan met meldingen (Kros et al., 2022). Zo doen mensen met een hoger inkomen of betere sociale netwerken vaker aangifte dan mensen die minder middelen of steun hebben.

Voor veel mensen is melden vooral een manier om erkenning te vinden. Uit onderzoek (Andriessen et al., 2020; Wolf et al., 2022) blijkt dat het delen van hun ervaring en het gevoel gehoord te worden voor de meeste melders (82%) centraal staat. Zeven op de tien melders willen bovendien laten zien dat discriminatie een reëel probleem is (Wolf et al., 2022). Toch leidt melden zelden tot de straf of consequenties voor de dader waar sommigen op hopen. Wel is er vaak behoefte aan erkenning en excuses van de tegenpartij.

Bijna alle melders hopen dat hun melding een einde maakt aan de discriminatie die zij ervaren en nieuwe incidenten voorkomt. Toch is het de vraag of instanties hier altijd in kunnen voorzien. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (Andriessen et al., 2020) wijst erop dat discriminatie moeilijk te bestrijden is en dat het voor organisaties een uitdaging blijft om daadwerkelijk verandering teweeg te brengen.

Institutionele barrières, zoals onbekendheid en slechte toegankelijkheid, spelen een grote rol bij de keuze om ervaren discriminatie niet te melden. Persoonlijke factoren, zoals emotionele belasting, twijfel, gewenning en coping-strategieën, beïnvloeden eveneens de meldingsbereidheid. In tabel 1 wordt een overzicht van institutionele en persoonlijke factoren gegeven die van invloed zijn op de meldingsbereidheid.



Tabel 1
Redenen om discriminatie niet te melden

Institutionele factoren

Onbekendheid met meldpunten: Veel mensen weten niet dat ze discriminatie kunnen melden bij een antidiscriminatievoorziening (ADV). Uit onderzoek blijkt dat 26% van de jongeren met een migratieachtergrond niet weet dat melden mogelijk is, en 24% kent de instanties niet (Van Hinsberg et al., 2018; Walz et al., 2017).

Gebrek aan vertrouwen in instanties: Er is weinig vertrouwen in de effectiviteit van officiële meldpunten. Melders verwachten dat er weinig met hun melding gebeurt, vooral als daders onvindbaar zijn (Broekroelofs & Poerwoatmodjo, 2021; Verloove et al., 2024).

Sociale norm: wanneer binnen een groep of organisatie niemand opkomt tegen discriminatie, wordt dit gedrag als acceptabel ervaren (Felten et al., 2021).

Aangeleerde hulpeloosheid: Jongeren denken dat melden weinig verschil maakt. Daarbij bevestigen ze elkaar in een gevoel van hulpeloosheid (Verloove et al., 2024).

Persoonlijke factoren

Twijfel over wat discriminatie is: Discriminatie is soms subtiel of verpakt in grappen, waardoor het, zowel voor gedupeerden als omstanders, moeilijk te herkennen is (Nelson et al., 2011; Sue et al., 2019).

Gewenning: Sommige mensen zijn zo gewend aan discriminatie dat ze het als normaal zijn gaan accepteren (Ens, 2016).

Emotionele belasting: Het herbeleven van discriminatie is pijnlijk en kan het gevoel van eigenwaarde aantasten (minderheidsstresstheorie) (Ens, 2016).

Ontkenning of niet-herkennen: Mensen willen graag geloven in een eerlijke wereld of een meritocratie, waardoor ze discriminatie niet altijd (h)erkennen. Ook is het lastig patronen te zien als je alleen je eigen ervaringen kent (Ens, 2016).

Angst voor gevolgen: Vrees voor wraak van de dader of niet serieus genomen worden speelt een rol bij de keuze om niet te melden (Ens, 2016; Vijlbrief et al., 2021).

Schaamte en schuldgevoelens: Sommige gedupeerden voelen zich schuldig of schamen zich voor wat hen is overkomen (Felten et al., 2012).

Coping-strategieën: Melden past niet bij ieders manier van omgaan met discriminatie. Vermijdende of conformerende strategieën (zoals aanpassen om sociale insluiting te bevorderen) kunnen melden in de weg staan (Omlo, 2014; Noor, 2016).

Angst voor stigmatisering: Mensen willen niet als 'klager' gezien worden (Ens, 2016). Ook zijn ze angstig voor juridische procedures en conflicten (Felten et al., 2024).

Naast de institutionele en persoonlijke factoren die de meldingsbereidheid beïnvloeden, speelt ook de wijze waarop men verwacht dat de discriminatie wordt aangepakt een rol. Wanneer de nadruk ligt op straffen van plegers van discriminatie, dan lijkt de meldingsbereidheid juist af te nemen (Felten et al., 2024). Het is lastig discriminatie te bewijzen, waardoor de drempel om te melden verhoogd wordt. Ook heeft hierbij de angst voor juridische procedures en conflicten een negatief effect op de meldingsbereidheid. Daarnaast is de impact van straffen beperkt. Enkel de pleger wordt bestraft. Anderen leren hier minder van (Felten et al. 2024).

De meldingsbereidheid en het effect van melden stijgt als de focus komt te liggen op leren en verantwoording afleggen (Felten et al., 2024). De melder ervaart melden dan als minder bedreigend en meer constructief. Door te melden draagt de melder bij aan gedragsverandering bij de persoon en mogelijk zelfs de omgeving.



Noot: Samengesteld door de auteurs op basis van de literatuurverwijzingen in Kros et al. (2022) en aanvullende bronnen.



3. Resultaten

3.1 Ervaren discriminatie

De meeste jongeren in de regio Apeldoorn-Deventer voelen zich niet gediscrimineerd. Voor rond de 13% van de jongeren is dit anders. Zij hebben zich de afgelopen maanden wel gediscrimineerd gevoeld. Er zijn geen grote verschillen in de mate waarin discriminatie wordt ervaren in de verschillende leeftijdsgroepen. Tussen de beide plaatsen – Deventer en Apeldoorn – is er ongeveer 1 procentpunt verschil in de mate van ervaren discriminatie, respectievelijk 13,5% en 12,4%.

“In Zuid-Afrika hebben we ook discriminatie. Wat ik wel grappig vond is... ik wist niet dat ik gediscrimineerd werd in Nederland, totdat een vriendin van mij zei: ‘waarom lach je? Hij is je gewoon aan het discrimineren.’ Ik had dat helemaal niet door. Later dacht ik dat was echt heel zwakke discriminatie.”

Uit de focusgroepen komt naar voren dat het voor jongeren niet altijd duidelijk is of er sprake is van discriminatie *“Wanneer is het gewoon grapjes maken met elkaar, en die kunnen ook gewoon ver gaan, want ja we leven in een vrij land. En wie bepaalt waar die lijn ligt?”*. Ook geven jongeren aan dat bepaald gedrag als sociaal aanvaardbaar wordt gezien, terwijl ze dat zelf niet altijd vinden: *“Heel veel jongeren denken van ‘die kutgrapjes horen erbij’ weet je wel. Maar het is eigenlijk helemaal niet oké als iemand zoiets zegt”*. *“Dat het gewoon een soort van normaal is, ja van die kleine opmerkingen dan eigenlijk”*.

Daarnaast zijn jongeren er in de focusgroepen bewust van geworden dat ze mogelijk gediscrimineerd worden. Gedrag wat ze zagen als normaal, zijn ze tijdens het gesprek toch anders gaan zien: *“Voordat ik dit gesprek begon dacht ik eigenlijk dat ik behalve dat ik vrouw ben, niet echt reden dat ik gediscrimineerd kan worden, maar nu iedereen voorbeelden noemt, kom ik met steeds meer dingen dat ik denk, dat is eigenlijk wel discriminatie.”*

Uit de enquête komt naar voren dat de jongeren die zich de afgelopen maanden gediscrimineerd voelden, aangaven dat dit meestal op school gebeurt, maar ook in de eigen buurt, online en bij de sportvereniging voelden zij zich wel eens gediscrimineerd (zie tabel 2). Ook jongeren die zagen dat anderen gediscrimineerd werden zagen dit vooral op school, online en in de buurt (zie tabel 5.) Uit de focusgroepen kwam naar voren dat jongeren ook gediscrimineerd worden op de werkplek en bij het uitgaan. Het zijn niet alleen jongeren die elkaar discrimineren. Zowel uit de enquête als uit de focusgroepen komt naar voren dat ook volwassenen, zoals docenten en werkgevers, jongeren discrimineren. Enkele voorbeelden die genoemd werden tijdens de focusgroep:

“Sorry, we nemen geen mensen aan met een hoofddoek.”

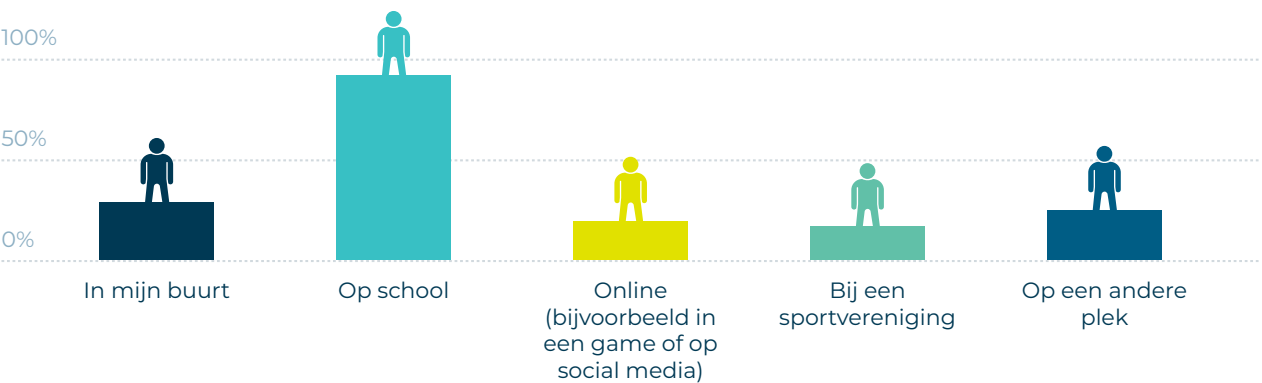
“Nee, we willen geen zwarte mensen in onze vriendengroep.”

“In de supermarkt bij mijn middelbare school. Er hadden een paar studenten gestolen bij die supermarkt, maar nu moesten alle studenten de tassen voor de ingang achterlaten. [En mensen van een andere leeftijd niet].”

“Een vriend van mij werkt zwart. De baas geeft hem de helft van het geld en zegt ik geef jou volgende week meer, en mijn vriend komt de week erna weer en werkt, maar krijgt niks. En mijn vriend kan niks doen. Hij krijgt nog 3000 euro...” (een jongere over een vriend die een minderjarige asielzoeker is).

Tabel 2

Locaties waar jongeren discriminatie ervaren



Noot: 106 respondenten hebben deze vraag beantwoord. Respondenten konden meerdere antwoorden geven op de vraag ‘waar gebeurde dit?’

Jongeren gaven in de enquête aan zich vooral gediscrimineerd te voelen vanwege hun huidskleur of afkomst, hun kledingkeuze, neurodiversiteit en geloof. Tijdens een focusgroep kwam ook naar boven dat hun leeftijd kan leiden tot discriminatie: *“Het woord puber is altijd negatief.”* *“Het woord puber is gelijk aan niet serieus genomen worden.”* En hun opleidingsniveau kan ook leiden tot discriminatie: *“Ik werd gediscrimineerd omdat ik op de mavo zat. Ze vonden dat ik stom was toen ik daar op de mavo zat.”*

Het vaakst voelden deze jongeren, zo bleek uit de enquête, zich gediscrimineerd door andere jongeren. In mindere mate, maar toch nog ruim een kwart van de keren, voelden ze zich gediscrimineerd door volwassenen op school, zoals een docent. Uit een focusgroep: *“Een docent die me buiten de klas nam en begon te schreeuwen ‘jij gaat niks bereiken in deze leven. Je cijfers zijn zo laag, en je bent echt heel dom.’”* Een transman: *“zo’n teamleider van de school, die had echt de pik op mij, maar zij ging gewoon oprecht mij ‘het’ noemen.”*

Tabel 3

Redenen waarom jongeren denken gediscrimineerd te worden

ANTWOORDMOGELIJKHEDEN	ANTWOORDEN	RATIO
Om mijn huidskleur of waar mijn familie vandaan komt.	41	38,7%
Om mijn kleding.	32	30,2%
Om hoe ik denk of leer (bijvoorbeeld als ik snel afgeleid ben of lezen moeilijk vind).	30	28,3%
Om mijn geloof (bijvoorbeeld christelijk, islamitisch, of iets anders).	25	23,6%
Omdat ik een jongen of meisje ben (of iets anders).	23	21,7%
Om mijn lichaam of gezondheid (bijvoorbeeld als ik niet goed kan lopen, ziek ben of iets anders).	22	20,8%
Omdat ik op jongens of meisjes van hetzelfde geslacht val.	21	19,8%
Iets anders (vul zelf in).	24	22,6%

Noot: 106 respondenten hebben deze vraag beantwoord. Respondenten konden meerdere antwoorden geven op de vraag ‘waarom denk je dat je zo behandeld werd?’



Discriminatie uit zich het vaakst in de vorm van gemene dingen zeggen, zoals schelden, beledigen of nare grappen (zie ook tabel 4). Ook buitengesloten worden of oneerlijk behandeld worden komt regelmatig voor. Een op de acht leerlingen die zich gediscrimineerd voelt, geeft aan dat dit zich uit in de vorm van lichamelijke intimidatie en agressie.

De impact kan groot zijn. Een van de respondenten uit de focusgroep gaf aan vier maanden ziek te zijn geweest door stress als gevolg van pesten. Een ander gaf aan dat de gedachten blijft hangen dat er iets mis is met je. De impact lijkt groter als iemand een bekende is van de gediscrimineerde: “Als ik iemand een keer tegenkom die ik helemaal niet ken en die maakt een opmerking naar mij, dan heeft dat minder impact als iemand in mijn vriendengroep zoiets zegt. Dan denk ik wel van ‘ja, je ziet mij heel vaak en dit is je blijkbaar opgevallen’.”

Tabel 4
Waar bestond de discriminatie uit?

STELLING	PERCENTAGE “VAAK” OF “HEEL VAAK”
Iemand zei iets gemeens	47,2%
Iemand sloot mij buiten of behandelde mij oneerlijk	33,0%
Iemand raakte mij op een vervelende manier aan	15,1%
Iemand deed mij pijn of bedreigde mij	12,3%
Iets anders	25,5%

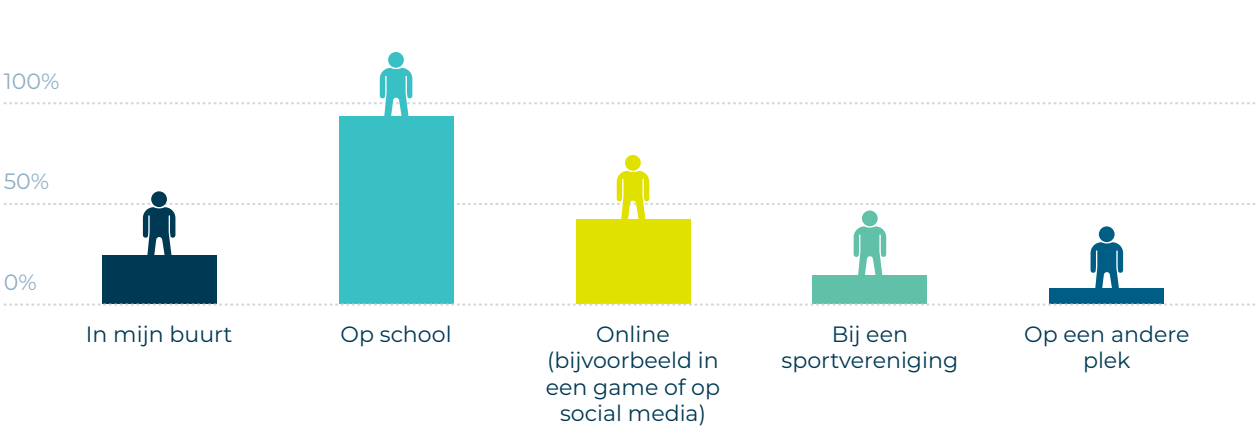
Noot: 106 respondenten hebben deze vraag beantwoord.

3.2 Waargenomen discriminatie

Uit de enquête komt naar voren dat bijna een derde van de jongeren in de afgelopen drie maanden heeft gezien dat iemand anders gediscrimineerd werd. Dit zagen ze vooral op school, online en in de buurt (zie tabel 5).

In de focusgroepen geven de jongeren aan dat niet altijd duidelijk is voor een buitenstaander of er sprake is van discriminatie of pestgedrag: “Een beetje onduidelijk is soms wanneer is het discriminatie, wanneer is het gewoon grapjes maken met elkaar. Die kunnen ook gewoon ver gaan, want ja, we leven in een vrij land.”

Tabel 5
Locaties waar jongeren discriminatie zien gebeuren



Noot: 232 respondenten hebben deze vraag beantwoord. Respondenten konden meerdere antwoorden geven op de vraag ‘waar gebeurde dit?’

Jongeren gaven aan vooral discriminatie te zien vanwege huidskleur of de afkomst van familie. Andere oorzaken scoorden echter ook hoog (zie tabel 6).

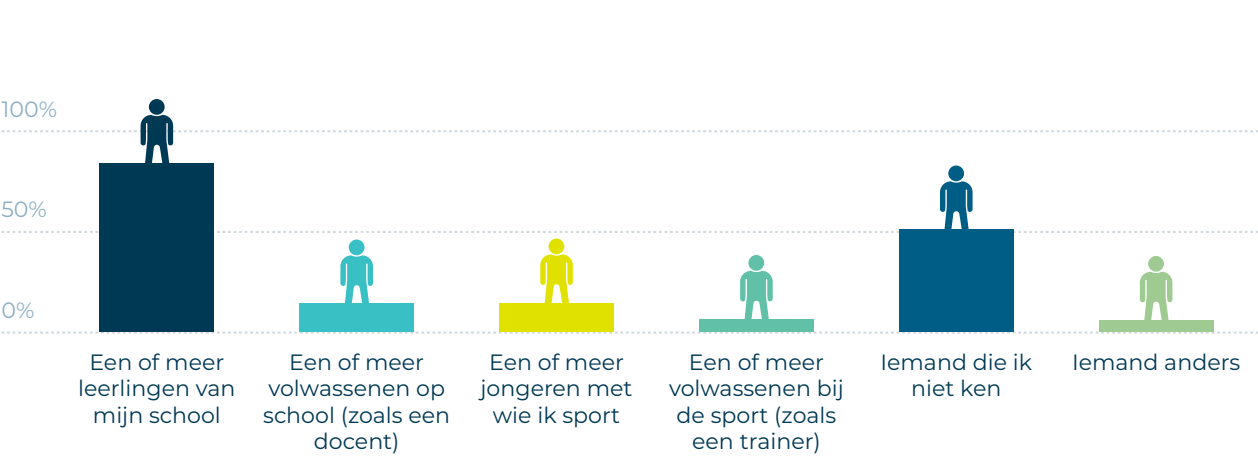
Tabel 6
Redenen waarom jongeren denken dat een ander gediscrimineerd wordt

ANTWOORDMOGELIJKHEDEN	ANTOORDEN	RATIO
Omdat van die persoon de huidskleur anders is of de familie ergens anders vandaan komt.	142	61,2%
Om de kleding van die persoon.	83	35,8%
Omdat die persoon een beperking of afwijkende gezondheid heeft (bijvoorbeeld als die persoon niet goed kan lopen, ziek is, of iets anders).	64	27,6%
Omdat die persoon een bepaald geloof heeft (bijvoorbeeld christelijk, islamitisch, of iets anders).	59	25,4%
Omdat die persoon op jongens of meisjes van hetzelfde geslacht valt.	58	25,0%
Omdat die persoon een jongen of meisje is (of iets anders).	55	23,7%
Omdat die persoon anders denkt of leert (bijvoorbeeld als die persoon snel afgeleid is of lezen moeilijk vindt).	49	21,1%
Iets anders.	43	18,5%

Noot: 232 respondenten hebben deze vraag beantwoord. Respondenten konden meerdere antwoorden geven op de vraag ‘waarom denk je dat deze persoon zo werd behandeld?’

Het vaakst zagen deze jongeren discriminatie door andere jongeren (zie tabel 7). Ook zagen ze discriminatie door anderen die ze niet kenden. In ruim 13% van de gevallen zagen ze discriminatie door volwassenen op school, zoals een docent. Op de sportvereniging zagen ze minder vaak discriminatie.

Tabel 7
Wie discrimineerde?



Noot: 232 respondenten hebben deze vraag beantwoord. Respondenten konden meerdere antwoorden geven op de vraag ‘door wie gebeurde dit?’

Discriminatie uit zich het vaakst in de vorm van gemene dingen zeggen, zoals schelden, beledigen of nare grappen (zie tabel 8). Ook buitengesloten worden of oneerlijk behandeld worden komen regelmatig voor. In een kwart van de gevallen zien de jongeren discriminatie in de vorm van lichamelijke intimidatie en agressie.

Tabel 8
Uiting van discriminatie

STELLING	PERCENTAGE “VAAK” OF “HEEL VAAK”
Iemand zei iets gemeens	49,1%
Iemand sloot diegene buiten of behandelde diegene oneerlijk	26,3%
Iemand deed diegene pijn of bedreigde diegene	11,6%
Iemand raakte diegene op een vervelende manier aan	12,5%
Iets anders	16,4%

Noot: 232 respondenten hebben deze vraag beantwoord. Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag.

3.3 Jongeren en hun copingstrategieën

Uit de focusgroepen komt naar voren dat jongeren een voorkeur lijken te hebben voor de copingstrategie ‘vermijden’. Zowel als het gaat over het zien, als het ervaren van discriminatie. Melden van de gebeurtenis maakt het in hun ogen “juist groter”. Ze zijn van mening dat pesters/mensen die discrimineren juist graag willen dat je reageert, “maar waarom zou je dat doen? Als je niet reageert en doet alsof zij de gekken zijn, dan vinden ze het echt niet meer leuk.” Negeren lijkt ook makkelijker: “Ik ben zelf zeg maar heel erg gewoon van het negeren ervan. Niet dat ik gepest word of zo, maar ik denk dat als ik gepest word dat ik het gewoon zou laten. Het zou me wel pijn doen.”

Dat jongeren een voorkeur hebben voor deze copingstrategie is niet vreemd, want volwassenen waarmee zij, vaak op jonge leeftijd al, ervaringen van pesten en discriminatie delen hanteren deze strategie ook. Jongeren geven aan dat volwassenen, zowel ouders als docenten en mentoren reageren met teksten als “We kijken het nog even aan.” “Ik ben zo’n drie jaar lang gepest op de basisschool en dan zeg je het dan, en dan zegt ze [de docent] dat ze het niet kan stoppen.” Jongeren geven aan de schuld van de discriminatie of het pesten ook wel bij zichzelf te zoeken. Een manier om er dan mee om te gaan is conformeren: het zichzelf aanpassen aan de sociale omgeving.

Gaat het om het zien van discriminatie, en betreft het hun vrienden, dan lijken de jongeren vaker te kiezen voor een polariserende copingstrategie “ik zou het eigenlijk niet per se melden, maar ik zou gewoon die persoon aanspreken die die opmerking maakt.” Soms is het voor jongeren lastig als ouders een polariserende copingstrategie hebben. Daar waar ze begrip nodig hebben, reageren de ouders boos: “Als je ouders alleen maar boos worden op degene die dat heeft gedaan, dan word je daar ook niet mee geholpen, want dan zijn ze de volgende keer weer boos, maar daar kom je niet verder mee.”

Van school verwachten de jongeren vaak wel een polariserende copingstrategie. Discriminerende en pestende jongeren (en volwassenen) dienen in hun ogen aangesproken en gestraft te worden. “Dus niet alleen zeggen, maar ook consequentie aan verbinden.”

Uit de tips die de jongeren hebben voor het meldpunt blijkt dat ze graag een verbindende copingstrategie zien, waar uitleggen van de impact van pesten en discrimineren en het beter

leren kennen van mensen die niet op je lijken centraal staan. “Dat het normaal wordt als onderwerp om over te praten. Ja dat lijkt me handig.” “Ik denk dat het ook gewoon helpt om dan bijvoorbeeld klasdiscussies te starten waar ze juist met elkaar op een normale manier omgaan. En dan kunnen zien, oké, ik kan wel met deze persoon, ook al is die anders dan mij en ook al doet die anders.”

3.4 Melden

Uit de enquête komt naar voren dat slechts 20% de discriminatie die werd gezien of ervaren gemeld heeft. Uit de focusgroepen komt naar voren dat jongeren melden soms zien als ‘praten over’ en soms zien als ‘zeggen, zodat er iets aangedaan wordt’.

Waar melden?

Meestal melden ze ervaren of waargenomen discriminatie bij hun ouders. Ook de school wordt vaak genoemd als het gaat om plek om discriminatie die werd gezien of ervaren te melden. Op school gaan jongeren naar hun mentor, de docent, de vertrouwenspersoon, de coördinator of de teamleider. Zelden wordt er gemeld bij officiële instanties zoals de politie of jeugdzorg. Opvallend was dat bij een van de focusgroepen, met enkel jongeren die nog niet lang in Nederland wonen, de politie juist wel werd genoemd als meldpunt: “Je kan altijd met de politie praten of bellen of de website melden. Maar het is niet eigenlijk altijd dat zij kan helpen.”





Tabel 9
Waar geven jongeren ervaren of waargenomen discriminatie aan?

PARTIJ	AANTAL VERMELDINGEN
Ouders	25
Mentor	16
School	14
Docent	13
Vertrouwenspersoon	6
Hoofd/Coördinator	3
Teamleider	3
Beveiliging	1
Jeugdzorg	1
Psycholoog	1
Klasgenoten	1
Coach	1
Pestcoördinator	1
Politie	1

“Als het voor de rest mij niet aangaat, blijf ik ook gewoon stil.”

Redenen om geen melding te doen zijn, zo blijkt uit de enquête (zie tabel 10), in bijna de helft van de keren dat de ervaren of waargenomen discriminatie niet als belangrijk genoeg gezien wordt. Ook is niet altijd duidelijk voor jongeren of de discriminatie erg genoeg was om te melden. In bijna een derde van de gevallen werd gedacht dat melden niet zou helpen. Het niet hebben van bewijs speelde in meer dan een kwart van de gevallen. Uit de focusgroep: “Ook omdat er geen fysiek bewijs is”. Angst voor reacties van anderen en niet weten aan wie het gemeld kon worden waren redenen die minder vaak werden gegeven. De wens het zelf op te lossen speelde bij een op de tien jongere een rol bij de keuze de discriminatie niet te melden.

Tabel 10
Redenen om ervaren of waargenomen discriminatie niet te melden

ANTWOORDMOGELIJKHEDEN	AANTAL KEER GEANTWOORD	RATIO
Ik wist niet of het erg genoeg was om te melden.	64	37,9%
Het was niet belangrijk genoeg.	81	47,9%
Ik dacht dat het niet zou helpen.	53	31,4%
Ik had geen bewijs.	48	28,4%
Ik was bang voor de reacties van anderen.	30	17,8%
Ik wist niet aan wie ik het kon vertellen.	25	14,8%
Ik wilde het zelf oplossen.	15	8,9%

Noot: 169 respondenten hebben deze vraag beantwoord. Respondenten konden meerdere antwoorden geven op de vraag ‘Wat was de reden dat je het niet hebt verteld of gemeld?’

Onzekerheid over wat discriminatie is

Uit de focusgroepen kwam verder naar voren waarom het voor jongeren niet altijd duidelijk is of er sprake is van discriminatie:

“Je weet niet altijd of het discriminatie is: Tussen jongere mensen is het moeilijker om te zien of het eigenlijk nu discriminatie is of gewoon vriendelijke pesterij. Mijn broertje en zijn vrienden en zo die gaat hun echt zo erg discriminerende taal op elkaar gebruiken. Maar het is echt gewoon bedoeld als vriendelijke pesterij, dus dat is dan ook heel moeilijk om te onderscheiden tussen mensen.”

Discriminatie is volgens de jongeren in de focusgroep niet altijd even makkelijk te herkennen. Jongeren gaven aan dat ze twijfelden of dat wat ze zagen of ervaren hebben discriminatie is of als een grapje gezien moet worden gezien.

“Sommige mensen denken van het is ook maar een grapje, het is niet gemeen bedoeld. Dus dan is het ook geen discriminatie, terwijl het nog steeds wel gewoon dezelfde opmerking is.”

Daarnaast zijn sommige vormen van discriminatie zo gewoon, dat jongeren eraan gewend zijn geraakt, zoals leeftijdsdiscriminatie. Negatieve opmerkingen over pubers worden gezien als normaal, aldus jongeren in de focusgroepen “het woord puber is gelijk aan niet serieus genomen worden.” Jongeren zijn hieraan gewend en ervaren het in eerste instantie niet als discriminatie: “ineens kom ik er toch wel achter dat ik wel gediscrimineerd word. Terwijl ik eigenlijk dacht van niet.”

Gewenning en ontkenning

Een andere reden om geen melding te doen die jongeren tijdens de focusgroep gaven is dat het liever ontkend wordt dat er sprake is van discriminatie. “Mensen die vaak discriminatie meemaken, willen het eigenlijk gewoon wegstoppen en gewoon laten gaan.” Ook het niet goed onder woorden kunnen brengen van de ervaring is een reden om niet te melden. “Hij heeft niet woorden om te zeggen.” Daarnaast spelen schaamte en schuldgevoelens een rol: “En dat ze het gewoon liever wel kwijt willen, maar ... dat ze zich misschien een beetje, hoe zeg je dat, embarrassed voelen”. “Ik denk dat als je gediscrimineerd wordt, dat je dat niet fijn vindt. En dat dan de gedachte blijft hangen dat de fout bij jezelf is, zeg maar.” Een minderwaardigheidsgevoel kan ook een rol spelen bij het niet melden van en niet praten over discriminatie: “Jongeren voelen zich niet altijd waard om hulp te krijgen of ze willen heel zelfstandig zijn en dit zelf oplossen.”

Negatieve ervaringen met melden

Onder jongeren heerst ook het beeld dat melden weinig zinvol is: “Ik ging melden van hé ja, deze persoon die pest me de hele tijd. ‘Ok, dat moet je niet doen’, that’s it. Dat helpt niet heel veel. Ik werd voor de docenten hun gezicht gepest, ze doen er niks aan. Ja, dat geeft gewoon echt een gevoel van. ‘Ja, ze gaan gewoon niks doen.’”. Ook hebben ze de indruk dat meldingen niet serieus genomen worden: “Pas bij de vijfde melding of zo gingen ze pas met die jongen ook in gesprek.” “Dus als je als leerling iets zegt, of als jongere, van... dit is mijn ervaring, dan zegt de volwassene: ‘valt wel mee’.”

Jongeren ervaren het melden van discriminatie of pesten als eng. Dit heeft twee redenen. Allereerst zijn ze bang voor repercussies: “Ik denk ook dat de meeste mensen bang zijn dat als



er een melding is gemaakt, dat dan degene die hebben gediscrimineerd naar die mensen toegaan die hebben gemeld en dat ze alleen maar boos worden op jou, omdat jij het hebt verteld of hebt laten merken dat je gediscrimineerd wordt.” Dat die angst groot is blijkt uit de ervaring van een van de jongeren die deelnam aan de focusgroepen: “Ik weet ook, als ik een melding zou doen, word ik na school door drie keer zoveel man opgewacht, weet je.” Daarnaast weten ze niet wat er na de melding gebeurt of wat ermee gedaan wordt.

Uit de enquête komt naar voren dat 5,9% van de jongeren zeker een officiële melding willen doen als ze vervelend of ongewenst gedrag ervaren of zien. Iets meer dan een kwart (26,6%) wil dat waarschijnlijk wel. Ruim 37% wil dat zeker niet of waarschijnlijk niet. Ruim de helft van de jongeren (52,5%) geeft aan te weten waar officieel melding gedaan kan worden.

3.5 Praten over discriminatie

Uit de enquête komt naar voren dat ruim de helft van de jongeren nooit praat over discriminatie met anderen, en ongeveer een derde dat soms wel doet. Als er gepraat wordt over discriminatie, pesten en vervelend gedrag van anderen, dan doet driekwart van de jongeren dat met vrienden (zie tabel 11). De helft van de jongeren spreekt over discriminatie, pesten en vervelend gedrag met ouders. Op school wordt vaker met leerlingen (19,5%) dan met docenten (14,6%) gesproken hierover. Buiten school is dat 14,4%.

Uit de focusgroepen komt naar voren dat er op scholen wel aandacht is voor pesten en discriminatie, maar dat jongeren er vaak wat lacherig op reageren als het onderwerp behandeld wordt. De voorbeelden die gegeven worden door docenten slaan niet altijd even goed aan en docenten weten niet altijd hoe ze ermee om moeten gaan als er gediscrimineerd of gepest wordt: “Want je hebt de dag van pesten en je hebt er allemaal lezingen over en zo. Maar ik merk ook in de praktijk dat heel veel mensen gewoon niet weten wat ze ermee moeten en de gevolgen van pesten en alles.” Ook ouders vinden het soms lastig om goed te reageren op ervaringen van discriminatie en pesten, en vinden het niet altijd makkelijk om erover te praten.

Tabel 11

Met wie praat je over discriminatie, pesten of vervelend gedrag van anderen?

ANTWOORDMOGELIJKHEDEN	AANTAL KEER GEANTWOORD	RATIO
Met vrienden	438	74,4%
Met ouders	371	63,0%
Op school met leerlingen	115	19,5%
Op school met docenten	86	14,6%
Met anderen	85	14,4%

Noot: 589 respondenten hebben deze vraag beantwoord. Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag.

3.6 Wensen van jongeren met betrekking tot melden van vervelend of ongewenst gedrag

Uit de focusgroepen komt naar voren dat jongeren weinig onderscheid maken tussen pesten en discriminatie. Ze zien beiden als vormen van ongewenst gedrag. Ze maken ook geen strikt onderscheid tussen ‘praten over een gebeurtenis’ en ‘melding doen van een gebeurtenis’, maar er zijn wel verschillen in benadering: praten over een gebeurtenis doen ze met vertrouwde personen, zoals ouders en vrienden of een vertrouwde docent, waarbij luisteren, bevestiging en

empathie centraal staan. Ze zoeken iemand die naar hen luistert, hen bevestigt in hun gevoel en niet zegt ‘het komt wel goed’. “Niet iedere persoon voelt zich bij dezelfde mensen prettig natuurlijk... Als je een goede relatie hebt met bijvoorbeeld je ouders, je vrienden, waar je je vrij veilig voelt om erover te praten”

“Als je je fijn voelt bij iemand, denk ik dat je meer vertelt.”

Ook willen ze soms reflecteren op hun handelen in de situatie met de mensen die ze al kennen en vertrouwen. ‘Melding doen van een gebeurtenis’ doen jongeren alleen in ernstige gevallen of als er al meerdere gebeurtenissen zijn geweest. “Er is best wel een grote drempel om melding te doen.” Als ze melding doen van een gebeurtenis, zien ze graag concrete actie, waarbij ze wel controle hebben over de te nemen acties.

Het merendeel van de jongeren (67,5% van de 670 reacties op deze vraag in de enquête, zie tabel 12) zou vervelend of ongewenst gedrag het liefst melden via de ouders. 60,1% meldt dit het liefste op school. Andere opties, zoals de kindertelefoon, gemeente, sociale media en discriminatie.nl zijn beduidend minder gewenst als plek om melding te doen van vervelend of ongewenst gedrag. Ook uit de focusgroepen komt naar voren dat jongeren het liefste praten met hun ouders, en als dat niet kan met een vertrouwd persoon: “Ik zou het eerst niet op school zeggen. Ik zou eerst naar mijn ouders gaan. En zodra mijn ouders er wat van zeggen, zo van je moet er wat mee doen. Dan zou ik misschien, als ik het zelf ook echt nodig vind, zou ik op school iets melden.”

Praten over discriminatie en ander ongewenst gedrag doen ze liever niet met mensen die ze niet goed kennen. Jongeren melden liever waar de situatie zich voordoet. Discriminatie tijdens sport, op het werk of bij het uitgaan zal bijvoorbeeld niet snel worden gemeld op school.

Tabel 12

Voorkeur voor de plek waar je discriminatie, pesten of ongewenst gedrag kunt melden.

ANTWOORDMOGELIJKHEDEN	AANTAL KEER GEANTWOORD	RATIO
Via mijn ouder(s)	452	67,5%
Op school	403	60,1%
Via de kindertelefoon	51	7,6%
Bij de gemeente	31	4,6%
Via social media	22	3,3%
Via discriminatie.nl	70	10,4%
Ergens anders (vul zelf in waar)	38	5,7%

Noot: 670 respondenten hebben de vraag “waar wil je discriminatie of ongewenst gedrag melden” beantwoord.

Zowel bij ‘praten over een gebeurtenis’ als bij ‘melding doen van een gebeurtenis’ verwachten jongeren dat ze serieus genomen worden en hun ervaringen niet gebagatelliseerd worden. “Een melding zou moeten worden gezien als signaal van er is misschien meer dan dat ene wat degene wel durft te zeggen.”

“Meestal als iets gemeld wordt, is het al lang bezig.”



Ze verwachten empathie en actie: eerst een gesprek met begrip en daarna concrete actie, zoals praten met de dader, sancties en/of het betrekken van omstanders. *“Ik verwacht van een docent om goed te praten en niet gewoon ‘Oh, dat moet je niet doen’, maar echt goed te praten met de jongere. Proberen uit te vinden waarom degene pest of discrimineert en probeer een oplossing hierin te vinden.”*

Naast het aanspreken en eventueel bestraffen van degene die discrimineert gaven sommige jongeren de suggestie om daarnaast de gediscrimineerde/gepeste te helpen en ondersteunen om meer weerbaar te worden. Ze zien graag een aanbod om te leren om te gaan met discriminatie en pest-ervaringen.

“zodat iemand het gevoel krijgt van ik ben een krachtig persoon, ik kan dit, ik ben een volwaardig mens.”

Jongeren in de focusgroepen raden ook aan de incidenten bij te houden en goed te documenteren. Zo ontstaat een beter zicht op trends:

“Ik denk dat incidenten die gebeuren op school vaker gedocumenteerd moeten worden. Dat we weten dat het is gebeurd. Want nu gebeurt iets, je praat het uit en dan is het klaar. Een paar weken later weet niemand meer dat het gebeurd is. En dan gebeurt het weer en wordt het steeds vaker.”

3.7 Gewenste kenmerken van een meldpunt

Jongeren hebben duidelijke wensen voor hoe een meldpunt eruit zou moeten zien en zou moeten functioneren:

Locatie

Jongeren zien weinig in een meldpunt dat op een andere locatie is dan de plekken waar ze nu reeds komen. Melden doen de jongeren het liefste op een plek waar je voor meer dingen heen kan, zodat niet voor iedereen zichtbaar is dat je melding gaat doen van discriminatie. Die plek dient fijn en vertrouwd te voelen. Ze moeten er graag willen komen *“gewoon om daar gewoon te zitten.”*

Jongeren vinden het moeilijk om melding te doen en het kost tijd om vertrouwen te krijgen in de ander. Uit de focusgroep komt naar voren dat jongeren die ruimte graag willen. Jongeren geven aan dat er niet verwacht moet worden dat ze gelijk de eerste keer vertellen wat er is gebeurd. Een plek kunnen bezoeken, omdat er meer gebeurt dan alleen melden, biedt hen de kans de mensen aan wie de melding wordt gedaan te leren kennen en ze te gaan vertrouwen *“Ik wil eerst vijf tot tien keer kijken of ik die persoon wel aardig vind.”*

Communicatie en zichtbaarheid van het meldpunt

Uit de focusgroepen komt naar voren dat sommige jongeren heel goed weten waar ze discriminatie kunnen melden, namelijk bij de politie of een vertrouwenspersoon. Tegelijkertijd geven de jongeren ook aan dat het niet voor alle jongeren duidelijk is waar ze zouden kunnen melden dat ze discriminatie hebben ervaren of gezien. *“Ik denk ook best wel een ding is dat sommige, heel veel leerlingen, niet weten waar ze moeten melden. Ik denk dat dit ook wel een ding is zeg maar.”*

Dat je kunt melden en wanneer en hoe je melding doet, kan volgens de jongeren in de focusgroep het beste langs diverse kanalen verspreid worden. Hoewel TikTok en Instagram wel genoemd werden als communicatiekanaal, gaven de jongeren veelal toch de voorkeur aan

duidelijke posters op plekken waar ze toch al komen. Ook voorlichting in de klas, en het voorstellen van vertrouwenspersonen zagen ze als manier om het belang van melden duidelijk te maken. *“Hang foto’s op van de vertrouwenspersonen.”* Daarnaast werd nog de optie als intranet genoemd om meer aandacht te vragen voor discriminatie en pesten bij jongeren.

Gezien het feit dat veel jongeren het liefst met hun ouders praten als ze discriminatie ervaren of zien, is het belangrijk dat ouders weten hoe zij melding kunnen doen. Echter, jongeren geven aan dat hun ouders vaak niet weten hoe ze moeten reageren en dat hun ouders niet altijd weten waar ze melding kunnen doen: *“Ik denk als ik het aan mijn moeder of vader vraag, dat zij ook geen idee hebben waar ze eigenlijk terecht moeten.”*

Vertrouwen en klik met vertrouwenspersonen

Uit de focusgroepen kwam naar voren dat het belangrijk is voor de jongeren dat de vertrouwenspersonen vertrouwd voelen. Om ernaartoe te (durven) gaan en te praten over hun ervaringen is het belangrijk voor jongeren dat ze de vertrouwenspersoon kennen en er een klik mee hebben. Soms hebben vertrouwenspersonen zich voorgesteld aan het begin van een seizoen of schooljaar, maar dat blijft niet altijd hangen: *“Ik weet niet wie de vertrouwenspersonen zijn op deze school bijvoorbeeld.”* Dat maakt de drempel om melding te doen hoger. Waar de jongeren wel wisten wie de vertrouwenspersoon was en hen ook vertrouwden waren ze duidelijk meer bereid om een melding te doen of een gesprek aan te gaan.

Jongeren zien graag vertrouwenspersonen of andere personen om mee te praten met een diverse achtergrond en diverse ervaring. Ze hebben niet zomaar met iedereen een klik, en willen graag zeker weten dat degene met wie ze praten over een gebeurtenis of melding doen van een gebeurtenis hen begrijpt. Bijvoorbeeld omdat degene zelf discriminatie heeft ervaren of op hen lijkt.

Anonimiteit

Anoniem melden heeft volgens de jongeren soms voordelen, maar ook als nadeel dat het gemelde moeilijk te verifiëren is. Sommige jongeren zien graag dat melden ook kan buiten het zicht van ouders. Ouders controleren de telefoon vaak, en niet iedereen wil hun ervaring aan de ouders vertellen. Jongeren geven aan dat anonimiteit meer is dan alleen de naam niet zeggen. Als erover gesproken gaat worden, kunnen de aangesproken jongeren vaak wel raden wie er een melding heeft gedaan en kan de veiligheid van de gediscrimineerde jongere in gevaar komen. Er lijkt een bepaalde spanning te bestaan rondom anonimiteit. Enerzijds willen jongeren graag anoniem melding kunnen doen van discriminatie en pesten maar anderzijds willen ze vaak ook graag dat er actie ondernomen wordt en de situatie verandert. Dit is echter lastig omdat actie ondernemen op een anonieme melding vaak niet mogelijk is. De jongeren lijken zich dit niet te realiseren.

Online melden

Sommige jongeren gaven de voorkeur aan melden via een site. Hoewel diverse jongeren wel graag de mogelijkheid zien van een online melding, geven de meeste jongeren in de focusgroepen aan dat ze de voorkeur geven aan een fysieke plek waar ze graag komen, ongeacht of ze een melding willen doen of niet. Een jongere gaf aan dat jongeren mogelijk met ChatGPT praten over hun ervaringen: *“Misschien dat ChatGPT dan kan aangeven van ga hiernaartoe, ga naar discriminatie.nl en praat er dan met hen over.”*

Ongeacht de manier van melden vinden jongeren het belangrijk dat melden van een gebeurtenis of praten over een gebeurtenis makkelijk moet zijn en er geen extra drempels opgeworpen worden.



4. Conclusie

Uit de enquête en de focusgroepen met jongeren komt een genuanceerd beeld naar voren van hun ervaringen met discriminatie, pesten en het melden daarvan.

De meeste jongeren geven in de enquête aan dat zij zich niet gediscrimineerd voelen. Maar voor 13% is dit wel het geval. Zij hebben zich de afgelopen maanden gediscrimineerd gevoeld. Uit de focusgroepen komt naar voren dat jongeren waarschijnlijk nog meer discriminatie ervaren en zien dan uit de enquête naar voren komt. Veel jongeren zijn namelijk gewend geraakt aan bepaalde vormen van discriminatie, zoals leeftijdsdiscriminatie, en herkennen het niet altijd als zodanig. Ze ervaren dat pesten en discriminatie soms als “normaal” of als “grapje” worden afgedaan, waardoor ze het niet altijd serieus nemen of melden. Daarnaast is het gezien vanuit het perspectief van de diverse copingstrategieën van Omlo (2014) waarschijnlijk dat er sprake is onderrapportage van discriminatie omdat melden alleen bij een polariserende strategie sterk naar voren komt, maar bij andere strategieën niet.

Jongeren zien discriminatie vooral op school (meest genoemd), in de buurt, online en bij sportverenigingen. In de focusgroepen werd daarnaast ook gesproken over werk als een plek waar jongeren discriminatie ervaren. Discriminatie is niet beperkt tot jongeren onderling. Ook volwassenen, zoals docenten en werkgevers, discrimineren jongeren. Discriminatie kan diepgaande gevolgen hebben, vooral als het gaat om bekenden of volwassenen in gezagsposities. Toch wordt discriminatie weinig gemeld. Slechts 20% van de jongeren heeft ooit ervaren of waargenomen discriminatie gemeld. Redenen hiervoor zijn onzekerheid over de ernst van de situatie, twijfel of melden wel helpt, gebrek aan bewijs, angst voor reacties, niet weten waar ze het kunnen melden, en de wens om het zelf op te lossen. Dit alles wijst erop dat pesten en discriminatie vaak voorkomen, maar dat jongeren er weinig mee doen uit angst, onwetendheid of wantrouwen. Wanneer jongeren wel melden, voelen ze zich vaak niet serieus genomen, wat hun vertrouwen in het systeem verder ondermijnt.

Als jongeren praten over discriminatie, dan doen ze dat vooral met vrienden (74,4%) en ouders (63,0%). Op school praten ze vaker met andere leerlingen (19,5%) dan met docenten (14,6%). Vrienden en ouders worden als de belangrijkste gesprekspartners gezien, omdat jongeren zich bij hen veilig en begrepen voelen. Docenten en andere volwassenen worden minder vaak benaderd, omdat jongeren het gevoel hebben dat ze niet altijd serieus genomen worden. Ruim de helft van de jongeren praat nooit over discriminatie met anderen, en ongeveer een derde doet dit soms wel.

Voor jongeren is het bij het melden van discriminatie vooral belangrijk dat ze vertrouwen hebben in de persoon of instantie waar ze naartoe gaan. Ze willen de mogelijkheid hebben om eerst vertrouwen op te bouwen, bijvoorbeeld door meerdere keren langs te gaan voordat ze daadwerkelijk een melding doen. Anonimiteit, maar vooral veiligheid zijn belangrijk; jongeren willen niet herkend worden door bekenden en geen negatieve gevolgen ondervinden van hun melding. Daarnaast verwachten ze concrete actie en transparantie: ze willen weten wat er met hun melding gebeurt en dat er daadwerkelijk iets mee gedaan wordt. Tot slot is empathie belangrijk; jongeren willen gehoord en begrepen worden, zonder dat hun ervaringen worden gebagatelliseerd.

5. Aanbevelingen voor verder onderzoek en beleidsimplementatie

Uit de onderzoeksresultaten komen de volgende aanbevelingen naar voren:

Monitoring

Het wordt aanbevolen dat scholen, bedrijven en verenigingen systematisch incidenten waarbij sprake is van pesten of discriminatie registreren bij discriminatie.nl. Hierbij gaat het om het vastleggen van het feit dat er een incident heeft plaatsgevonden, zonder dat er direct actie van een instantie verwacht wordt. Op deze wijze kan een beter inzicht verkregen worden in eventuele trends en patronen met betrekking tot pesten en discriminatie. Neem daarbij elk signaal serieus. Het kan het topje van een ijsberg zijn, omdat jongeren vaak pas praten over hun ervaringen als er sprake is van structurele discriminatie/pestgedrag.

Gebruik de registratie van incidenten om jaarlijks een openbaar rapport te publiceren, zodat trends zichtbaar worden voor beleidsmakers, scholen, andere stakeholders en de gemeenschap als geheel.

Melding van incidenten

Het is belangrijk om onderscheid te maken tussen registratie en melding. Een melding van een incident betekent dat het incident formeel wordt doorgegeven aan een bevoegde instantie, met de verwachting dat er actie wordt ondernomen met betrekking tot het incident zelf. Melding is noodzakelijk bij ernstige of structurele discriminatie. Registratie daarentegen heeft als doel zicht te krijgen op trends en patronen en kan gebruikt worden voor bewustwordingsacties en preventieve maatregelen.

Communicatie en taalgebruik

Het is van belang om in de communicatie taal te gebruiken die aansluit bij de belevingswereld van jongeren. Laat jongeren zelf voorbeelden geven van hoe zij over pesten en discriminatie praten en gebruik deze taal in communicatiematerialen, zoals bijvoorbeeld posters, sociale media en websites. Test de communicatiematerialen vooraf met een diverse groep jongeren om er zeker van te zijn dat de boodschap begrijpelijk en herkenbaar is. Daarbij is van belang dat uit de onderzoeksresultaten naar voren komt dat jongeren pesten en discriminatie vaak als vergelijkbare concepten beschouwen. In de focusgroepen werd door de jongeren geen onderscheid gemaakt tussen deze twee fenomenen, dus het is in de communicatie met jongeren ook van belang om dit verschil niet te maken, maar in brede zin te spreken over discriminatie, pesten en ongewenst gedrag.

Toegankelijkheid

Aanbevolen wordt om meerdere meldpunten te creëren die laagdrempelig en gemakkelijk toegankelijk zijn. Zo kan een jongere kiezen waar en hoe melding te doen en wordt bijgedragen



aan het borgen van de anonimiteit. Bied verschillende meldmogelijkheden (online, fysiek bijvoorbeeld bij een vertrouwenspersoon). Zorg dat de drempel zo laag mogelijk is, vooral voor mensen met een taalbarrière (Meijer et al., 2018).

Preventie

Om discriminatie te verminderen en tegelijkertijd de zichtbaarheid van het meldpunt te vergroten zou gekozen kunnen worden om tevens in te zetten op preventie van discriminatie. Dit kan door het organiseren van ontmoetingen tussen jongeren van verschillende groepen, zodat zij zich in elkaars positie kunnen verplaatsen en empathie ontwikkelen. Dit kan ook door extended contact (het zien van vriendschappen tussen leden van verschillende groepen) en parasociale contactinterventies via films, boeken of theater, waarbij jongeren het perspectief van de andere groep leren kennen (Felten & Broekroelofs, 2023). Belangrijk is het om hierbij trainingen en films te vermijden die uitsluitend zijn gericht op bewustwording, omdat jongeren vaak nog niet in staat zijn te reflecteren op hun eigen gedrag en te weinig ervaring hebben met zelfregulatie (Felten & Broekroelofs, 2023).

Plaats meldpunten op locaties waar jongeren toch al komen, zoals scholen, buurthuizen en sportclubs. Zorg voor een duidelijke, herkenbare branding (bijv. een kleurenschema), zodat jongeren de meldpunten makkelijk kunnen vinden.

Maak gebruik van peer-to-peer communicatie: laat jongeren ambassadeur worden en andere jongeren informeren over hoe en waar ze kunnen melden. Ook kan actief contact gezocht worden met gemarginaliseerde gemeenschappen door naar plekken te gaan waar deze groepen samenkomen. Leg uit wat discriminatie is, hoe men dit kan melden en wat er gebeurt met een melding.

Ter preventie kan, in samenwerking met scholen, meer aandacht besteed worden aan discriminatiebewustwording door workshops en gastsprekers (jongeren die zelf discriminatie hebben ervaren).

Vertrouwen en ondersteuning

Uit de eerste focusgroepen is gebleken dat jongeren het doen van een melding als een aanzienlijke stap ervaren. Voor deze stap is een vertrouwensband van belang, en het opbouwen van zo'n band vergt tijd. Het bieden van een platform waar jongeren kunnen spreken over een vervelende gebeurtenis wordt door hen reeds als waardevol ervaren. Het is niet noodzakelijk dat dit altijd resulteert in een officiële melding of verdere actie. In dit proces dient men primair de wensen en behoeften van de jongere te volgen. Biedt jongeren bijvoorbeeld de mogelijkheid om eerst anonimiteit te behouden en pas later, als ze er klaar voor zijn, een officiële melding te doen en hou de ruimte voor jongeren om wel te praten en niet over te gaan tot een officiële melding. Zorg dat melders het gevoel hebben dat ze gehoord en begrepen worden. Oordeel niet over hun verhaal, maar biedt een luisterend oor (Meijer et al., 2018).

Zorg dat medewerkers divers zijn en indien mogelijk zelf ervaring hebben met discriminatie. Als medewerkers van meldpunten zelf ervaring hebben met discriminatie, dan worden ze door melders gezien als deskundigen met inzicht in de problematiek en als gelijkgestemden, die herkenning en begrip bieden (Omlo, 2017). Dit vergroot het vertrouwen en herkenning bij de melders (Meijer et al., 2018). Werf daarom medewerkers met diverse achtergronden, bijvoorbeeld door samen te werken met organisaties die zich richten op specifieke gemeenschappen (bijv. LTBTQ+-organisaties; antiracisme groepen; vluchtelingenwerk). Train medewerkers van meldpunten in actief luisteren en trauma-informed care (Wathen et al., 2021), zodat jongeren zich echt gehoord voelen.

Opleiding en rolverdeling

Het is van belang dat ouders en docenten beter worden geïnformeerd over de acties die zij kunnen ondernemen nadat er een melding van pesten of discriminatie is gedaan. Uit de eerste focusgroepen en de enquête is gebleken dat jongeren het vaakst meldingen (willen) doen bij hun ouders en op school. Echter, uit de eerste focusgroepen komt naar voren dat ouders en docenten niet altijd weten wat er van hen verwacht wordt nadat een melding is gedaan.

Maak duidelijk dat iedereen discriminatie mag melden, niet alleen bepaalde groepen (Felten & Broekroelofs, 2023). Het is hierbij aan te bevelen om getuigen van discriminatie, zoals leraren, medeleerlingen en trainers te trainen om discriminatie te herkennen en hier tegen op te treden (Felten et al., 2021).

Ontwikkel een stappenplan voor ouders en docenten met duidelijke richtlijnen over hoe te handelen na een melding. Dit stappenplan kan gecommuniceerd worden via een eenvoudige infographic of video die uitlegt wat ouders en docenten kunnen doen na een melding. Dit kan vervolgens gedeeld worden via scholen, sociale media en oudernetwerken.

Organiseer jaarlijks trainingen en workshops voor docenten (en ouders), waarbij voorbeelden uit de praktijk worden besproken en oefeningen gedaan om discriminatie te herkennen en adequaat te reageren.

Meldproces, transparantie en nazorg

Om meldingsbereidheid te vergroten, is het wenselijk dat het meldpunt discriminatie.nl de nadruk legt op leren en verantwoording afleggen: wanneer de focus ligt op het aanspreken en verantwoorden van gedrag in plaats van op straffen neemt de meldingsbereidheid toe en is de kans op gedragsverandering van de pleger en omstanders groter (Felten et al., 2024). Het meldpunt kan daarom niet alleen ondersteuning aanbieden aan de melder, maar ook begeleiding bieden aan de organisatie waar de melder discriminatie heeft ervaren. Dit kan variëren van een gesprek met de betrokkene tot het aanbieden van bemiddeling of het organiseren van een training.

Daarnaast kan vertrouwen opgebouwd worden door zichtbare en tijdige reacties op meldingen (Felten & Broekroelofs, 2023; Verloove et al., 2024). Deel bijvoorbeeld succesverhalen via de website en sociale media. Laat zien wat er met meldingen is bereikt, bijvoorbeeld door geanonimiseerde casussen te presenteren.

Vertrouwen kan ook opgebouwd worden door melders goed te informeren over het meldproces: welke stappen gaan genomen worden op welke termijn. Wat kan je wel verwachten en wat niet. Als een melding geen directie interventie mogelijk maakt, is duidelijke terugkoppeling essentieel. Informeer jongeren ook tijdens het proces: wat is de status, wat is het resultaat? (Meijer et al., 2018). Dit informeren zou kunnen met een digitaal meldsysteem waarin jongeren de status van hun melding kunnen volgen. Vergelijkbaar met een 'track-and-trace'-systeem voor pakketten. Ook zouden vertrouwenspersonen proactief contact op kunnen nemen met de melder.

Door jongeren vervolgens te informeren over de effecten van hun meldingen (Felten & Broekroelofs, 2023; Verloove et al., 2024) zien ze dat melden zin heeft en worden zij niet bevestigd in gevoelens van machteloosheid en daarentegen wordt het vertrouwen in het belang van melden en het zelfvertrouwen van de jongere versterkt.

Door het aanbieden van nazorg, bijvoorbeeld in de vorm van steungroepen of psychologische hulp, worden melders geholpen om om te gaan met de emotionele impact van discriminatie en het melden ervan (Meijer et al., 2018).



Empowerment en sociale normen

Jongeren die discriminatie hebben ervaren kunnen leren hoe ze om kunnen gaan met discriminatie in bepaalde situaties door ze inzicht te geven in de theorie van copingstrategieën. Dit heeft jongeren woorden die hen in staat stellen te reflecteren op hun eigen reacties op discriminatie en biedt hen mogelijke alternatieve handelingswijzen (Omlo, 2017). Het aanleren van copingstrategieën zou ook onderdeel kunnen zijn van preventiebeleid.

Creër een ondersteunende omgeving waarin jongeren worden aangemoedigd hulp te zoeken (Felten & Broekroelofs, 2023; Verloove et al., 2024). Dit kan doordat scholen beleid en communicatie zo vorm geven dat melden een positieve en gewenste sociale norm wordt. Ook kunnen leraren aangemoedigd worden actief uit te dragen dat melden van discriminatie normaal is. Zo wordt er minder gediscrimineerd tussen leerlingen onderling in klassen waar docenten ingrijpen als dit gebeurt (Felten et al., 2024). Er zouden lesmodules over copingstrategieën voor scholen ontwikkeld kunnen worden, waarbij jongeren, maar ook docenten, leren hoe ze kunnen reageren op discriminatie.

Formuleer expliciet in het schoolbeleid dat niet-melden geen geaccepteerd gedrag is van docenten. Meldingen dienen vanzelfsprekend te zijn indien er sprake is van ervaren of waargenomen discriminatie (Felten et al., 2021). Docenten moeten hiervoor toereikend gefaciliteerd worden. Komt een jongere bij een docent met ervaren of waargenomen discriminatie, dan blijft het belangrijk dat de jongere de regie houdt over het al of niet doen van een melding.



Literatuurlijst

Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E., & Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Torre, A. V. D., Berg, E. V. D., Pulles, I., Iedema, J., & Voogd-Hamelink, M. D. (2020). Ervaren discriminatie in Nederland II. <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii>

Broekroelofs, R. & Poerwoatmodjo, J. (2021). *De stilte voorbij. Verkenning over ervaring van discriminatie tijdens de Covid-19 pandemie onder Nederlanders met een Oost-Aziatische achtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving. <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/de-stilte-voorbij-discriminatie-oost-aziatische-nederlanders.pdf>

Discriminatie.nl. (2024). *Persbericht: Opnieuw stijging discriminatiemeldingen in 2024*. <https://discriminatie.nl/blog/persbericht-opnieuw-stijging-discriminatiemeldingen-in-2024/>

Ens, A. (2016). *Discriminatie melden bij de politie? Een onderzoek naar de meldingsbereidheid van slachtoffers van moslimdiscriminatie*. Nationale Politie.

Felten, H., Asante, A., Donker, R., Andriessen, I., & Noor, S. (2021). *Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme*. Kennisplatform Inclusief Samenleven. <https://www.kis.nl/publicatie/wat-werkt-de-aanpak-van-institutioneel-racisme>

Felten, H., & Broekroelofs, R. (2023). *Checklist voor antidiscriminatie-interventies* (met dank aan S. Does). Kennisplatform Inclusief Samenleven. <https://www.kis.nl/publicatie/checklist-voor-antidiscriminatie-interventies>

Felten, H., Schuyf, J. & Van Hoof, J. (2012). *Zoenen is gevaarlijk: Onderzoek naar geweld tegen lesbische vrouwen*. Utrecht: Movisie.

Kros, K., Hamacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R. Does, S. (2022). *Een anti-discriminatie voorziening moet slagkracht hebben. Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden*. Movisie. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-12/Rapport%20E2%80%98Een%20Antidiscriminatie-voorziening%20moet%20slagkracht%20hebben%20E2%80%99.pdf>

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2024). *Nieuwsbrief stelselherziening aanpak discriminatie*. <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuwsbrieven/stelselvoorziening-aanpak-discriminatie/2024/nieuwsbrief-stelselherziening-aanpak-discriminatie-editie-1-februari#article2>

Omlo, J. (2014) *Copingstrategieën bij ervaringen van discriminatie. Een verkennende literatuurstudie*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken. <https://www.bureauomlo.nl/copingstrategieen-bij-ervaringen-van-discriminatie-een-verkennende-literatuurstudie/>



Omlo, J. (2017). *Evaluatie training reageren op discrimineren*. In opdracht van het Expertise-unit Sociale Stabiliteit, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. https://www.socialestabiliteit.nl/binaries/sociale-stabiliteit/documenten/rapporten/2017/11/30/evaluatie-training-reageren-op-discrimineren/Evaluatie+training_Reageren+op+discrimineren.pdf

Nelson, J. K., Dunn, K. M., & Paradies, Y. (2011). Bystander anti-racism: A review of the literature. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11(1), 263-284.

Noor, S. (2016). *Van kwetsbaar naar weerbaar tegen ervaren discriminatie en uitsluiting. Wat is weerbaarheid en hoe worden jongeren met een migratieachtergrond weerbaar?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving. <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/van-kwetsbaar-naar-weerbaar-tegen-discriminatie-uitsluiting.pdf>

Paradies, Y. (2006). A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. *International journal of epidemiology*, 35(4), 888-901.

Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 135(4), 531.

Smit, W., Klaver, J., & Krop, M. (2017). *Onderzoek naar de werking van de advs in de praktijk*. Amsterdam: Regioplan. <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2018/10/16146-Eindrapport-Onderzoek-naar-de-werking-van-de-advs-in-de-praktijk-Regioplan-29mrt17-BV.pdf>

Staatsblad. (1994). *Algemene wet gelijke behandeling*. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005302/2023-01-01>

Sue, D. W., Alsaidi, S., Awad, M. N., Glaeser, E., Calle, C. Z., & Mendez, N. (2019). Disarming racial microaggressions: Microintervention strategies for targets, White allies, and bystanders. *American Psychologist*, 74(1), 128.

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American psychologist*, 62(4), 271.

Unicef. (2023). *Unicef: 1 op de 2 jongeren in Nederland ziet discriminatie op basis van huidskleur of afkomst*. <https://www.unicef.nl/wat-we-doen/nieuws/2023-12-15-unicef-1-op-2-jongeren-in-nederland-ziet-discriminatie-op-basis-van-huidskleur-of-afkomst>

United Nations. (1989, 20 november). *United Nations Convention on the Rights of the Child* [Verdrag]. United Nations Treaty Series, 1577, 3. <https://www.unicef.org/child-rights-convention>

Van Bon, S., Fiere, B., & de Wit, N. (2021). *Discriminatiecijfers in 2020*. Art.1. <https://www.art1.nl/publicaties/discriminatiecijfers-in-2020/>

Van der Loenen, T. Hosper, K., Venderbos, J. (2022). Discriminatie en gezondheid. Over de invloed van discriminatie (in de zorg) op gezondheidsverschillen en wat we hieraan kunnen doen. <https://www.pharos.nl/wp-content/uploads/2022/03/online-Literatuurverkenning-discriminatie.pdf>

Van Hinsberg, A., Verloove, J., El Moussaoui, S., Beek, van G. (2018). *Evaluatie discriminatie-meldwijzer voor jongeren*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving. <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/evaluatie-discriminatiemeldwijzer-voor-jongeren.pdf>

Verloove, J., Kros, K., Yenga, M., & Does, S. (2024). Ervaren online haatspraak en discriminatie door jongeren. Kennisplatform Inclusief Samenleven. <https://www.movisie.nl/artikel/impact-online-discriminatie-jongeren>

Vijlbrief, A., De Wit, N., & Fiere, B. (2021). *Ervaren discriminatie onder moslima's op de Rotterdamse arbeidsmarkt*. Rotterdam: IDEM Rotterdam. <https://idemrotterdam.nl/ervaren-discriminatie-onder-moslimas-op-de-rotterdamse-arbeidsmarkt/>

Wathen, C. N., MacGregor, J. C., & Beyrem, S. (2021). Impacts of trauma-and violence-informed care education: A mixed method follow-up evaluation with health & social service professionals. *Public health nursing*, 38(4), 645-654.

Wolf, M., Sandford, N., & Van Loon, D. (2022). *Resultaten van de proeftuin moslimdiscriminatie melden*. Amsterdam: Kennisland. https://www.kl.nl/wp-content/uploads/2022/02/Verslag-proeftuin-moslimdiscriminatie_Kennisland.pdf

Yassine, D., Yenga, M., Badou, M., Felten, H., Does, S. (2023). *Ongelijkheid in welzijn: een mixed-methode onderzoek naar de mentale gezondheid van Nederlandse jongeren met en zonder migratieachtergrond*. Verweij-Jonker instituut. <https://www.verweij-jonker.nl/artikel/discriminatie-schaadt-mentale-gezondheid-van-jongeren-met-migratieachtergrond/>





Trendbureau
Gelderland



Drs. Ilse Schrijver
Dr. Louis Neven

T 0313 - 33 69 02

E info@trendbureaugelderland.nl

W www.trendbureaugelderland.nl