



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



Onderzoek naar ervaren discriminatie en racisme bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland

Allard R. Feddes¹, Yong-Qi Cong^{1,2}, Bertjan Doosje¹, Liesbeth Mann¹, Anneloes van Schaik¹, Johnny Chan³,
Tabitha Kinanthik⁴, Helay Jelia¹ & Iris Andriessen⁴

¹ Afdeling Sociale Psychologie, Universiteit van Amsterdam

² Zelfstandig Onderzoeker, Amsterdam

³ Zelfstandig Onderzoeker JC Science, Zeist

⁴ Lectoraat Diversiteit en (Ortho-)pedagogisch Handelen, Fontys Pedagogiek, Tilburg

©2024 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Auteursrechten voorbehouden.

Inhoud

Voorwoord	4
Samenvatting	5
1. Inleiding	13
2. Literatuurstudie	23
2.1 Inleiding.....	23
2.2 Afbakening onderzoekspopulatie.....	24
2.3 Een korte historische schets van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst	24
2.4 Een model van ervaren discriminatie	30
2.5 Antecedenten van ervaren discriminatie	32
2.6 De ervaring van discriminatie	42
2.7 De consequenties van ervaren discriminatie	43
2.8 Copingstrategieën	50
2.9 Conclusie.....	54
3. Omvang en aard van ervaren discriminatie	56
3.1 Inleiding.....	56
3.2 Omvang van ervaren discriminatie.....	57
3.3 Ervaren discriminatie naar maatschappelijke domeinen	68
3.4 Uitingvormen van ervaren discriminatie	75
3.5 Ervaren discriminatie naar grond	83
3.6 Waargenomen oorzaken en triggerfactoren voor ervaren discriminatie	86
3.7 De ervaring van discriminatie	104
3.8 Gevolgen van ervaren discriminatie	107
4. Discussie en conclusie	120
4.1 Beantwoording van de onderzoeksvragen.....	120
4.2 Vergelijking met eerder onderzoek naar ervaren discriminatie in Nederland.....	126
4.3 Kanttekeningen bij het huidige onderzoek	129
4.4 Slotconclusie	130
Bijlagen	132
Bijlage 1. Literatuuronderzoek: Methode.....	133

Bijlage 2. Uitgebreide historische schets van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst.....	138
Bijlage 3. Vragenlijststudie: Methode en materialen	150
Bijlage 4. Interviewstudie: Methode en materialen.....	182
Bijlage 5. Focusgroep: Methode en materialen	192

Voorwoord

Er is weinig bekend over ervaren discriminatie van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische migratieachtergrond. Daarom luidt de hoofdvraag van dit onderzoek: Wat is de omvang, reikwijdte, en wat zijn de verschijningsvormen van ervaren discriminatie van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische migratieachtergrond? Dit onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is uitgevoerd door onderzoekers van de Universiteit van Amsterdam (UvA), de Fontys Hogeschool Pedagogiek (Tilburg) en twee onafhankelijke onderzoekers.

Het onderzoek is daarbij mede vormgegeven door verscheidene personen, die de auteurs bij deze van harte willen bedanken. Dit zijn allereerst de leden van de begeleidingscommissie: Dorien de Graaf, Milou van Hout en Arjen Verweij (allen Ministerie van SZW, Den Haag), Sie Long Cheung (Erasmus Universiteit, Rotterdam), Kevin Groen (Leading Green, Amsterdam) en René Broekroelofs (Movisie, Utrecht). Hartelijk dank voor jullie nuttige inzichten en constructieve commentaren.

Daarnaast gaat veel dank uit naar degenen die hand- en spandiensten hebben verricht, zoals bij de vertalingen van de onderzoeksmaterialen in het Indonesisch, Chinees en Engels: Nila Fadhlia, Butet Manurung, Jiafang Chen, en Aiden Hoyle (allen UvA); bij de tweede check op onze data-analyses: Lidya Yurdum (UvA); en bij het zoeken naar interviewdeelnemers: Hui-Hui Pan van Pan Asian Collective (PAC).

Ook voor de vele (juridische) adviezen aangaande de dataverwerking bedanken wij de Rijksdienst voor Identiteitsgegevens (RvIG) en de juristen van de UvA en van het Ministerie van SZW van harte, alsmede de Datastewards van UvA Psychologie.

Ten slotte willen de auteurs alle deelnemers aan dit onderzoek hartelijk bedanken voor het delen van hun ervaringen, kennis en inzichten. U vormt de basis van dit rapport. Wij hopen dat dit rapport recht doet aan uw ervaringen, kennis en inzichten.

Amsterdam, 19 januari 2024

Allard R. Feddes, Yong-Qi Cong, Bertjan Doosje, Liesbeth Mann, Anneloes van Schaik, Johnny Chan, Tabitha Kinanthik, Helay Jelia & Iris Andriessen

Samenvatting

In Nederland is met enige regelmaat grootschalig onderzoek uitgevoerd naar de ervaren discriminatie¹ van een beperkt aantal minderheidsgroepen. Er is echter minder aandacht uitgegaan naar deze ervaringen van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst.² Mogelijk heeft dit ermee te maken dat mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst vaak als 'modelminderheid' worden gezien, die weinig problemen zouden ervaren en weinig problemen zouden opleveren. Toch speelt discriminatie van mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst al decennia in Nederland. Er zijn aanwijzingen dat discriminatie van mensen van (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst is toegenomen sinds de start van de COVID-19 crisis in het voorjaar van 2020. Het is niet duidelijk of deze toename het gevolg is van een toename in feitelijke discriminatie, van een toenemend bewustzijn van discriminatie of de toenemende bereidheid dit te benoemen en te melden. Met uitzondering van een verkennend interviewonderzoek van Broekroelofs en Poerwoatmodjo (2021)³, is dit niet op een systematische wijze onderzocht in Nederland. Gegeven deze onduidelijkheid is het huidige onderzoek erop gericht om meer inzicht te krijgen in de ervaren discriminatie van mensen van (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland. Het huidige onderzoek betreft daarom een eerste systematische studie naar de ervaren discriminatie bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt: Wat is de omvang, aard en reikwijdte van ervaren discriminatie van Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische migratieachtergrond? Om deze vraag te beantwoorden, hebben we een literatuurstudie, een surveystudie onder een representatieve steekproef van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst (in totaal 2.505 deelnemers), een interviewstudie (36 interviews) en een focusgroep uitgevoerd. We richten ons op drie groepen mensen in Nederland met een herkomst uit (Zuid-)Oost-Azië: (1) mensen van

¹ Onder *ervaren* discriminatie verstaan we de situatie waarin iemand zich gediscrimineerd voelt, oftewel de situatie dat een als onrechtvaardig ervaren uitkomst of verloop van een meegemaakt voorval te maken heeft met negatieve houdingen over de groep waar het individu toe gerekend wordt.

² In dit onderzoek gebruiken we de term (Zuid-)Oost-Aziatische 'herkomst' of 'achtergrond' om te verwijzen naar mensen die zelf, of van wie tenminste één van beide ouders, in (Zuid-)Oost-Azië is geboren.

³ Broekroelofs, R., & Poerwoatmodjo, J. (2021). *De stilte voorbij: Verkenning over ervaring van discriminatie tijdens de COVID-19 pandemie onder Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond.*

<https://www.kis.nl/sites/default/files/de-stilte-voorbij-discriminatie-oost-aziatische-nederlanders.pdf>

Chinese herkomst (81.735 in Nederland)⁴, (2) mensen van Indonesische herkomst (352.266 in Nederland)⁵, en (3) mensen met een overige herkomst uit (Zuid-)Oost-Azië⁶.

Deelvraag 1. Wat is de omvang in Nederland van ervaren discriminatie van mensen met een Chinese, Indonesische of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst?

Dit onderzoek laat zien dat ruim één op de drie mensen (36%) met een achtergrond uit (Zuid-)Oost-Azië het afgelopen jaar zonder twijfel discriminatie heeft ervaren. Als ook mensen worden meegenomen die twijfelen of een situatie discriminatie betrof, dan is het percentage nog hoger, namelijk 43%. Mensen met een Chinese achtergrond maken het vaakst discriminatie mee, namelijk één op de twee (52%; inclusief twijfel: 61%). Bij mensen met een Indonesische achtergrond ligt dit lager, namelijk bijna twee op de tien (16%; inclusief twijfel: 21%). Bij mensen met een overige migratieachtergrond uit (Zuid-)Oost-Azië is het meer dan vier op de tien (42%; inclusief twijfel: 48%).

Een vergelijking is gemaakt met eerder onderzoek naar ervaren discriminatie bij andere etnische minderheidsgroepen in Nederland. Dit laat zien dat de mate waarin mensen met een Chinese herkomst discriminatie ervaren vergelijkbaar is met de omvang van ervaren discriminatie bij de meest gestigmatiseerde groep in Nederland (mensen met een Marokkaanse herkomst). Mensen met een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst ervaren ongeveer evenveel discriminatie als mensen met een overige niet-Westerse herkomst (mensen met een Marokkaanse, Turkse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond). Mensen met een Indonesische herkomst ervaren in vergelijking tot de andere onderzochte groepen minder discriminatie.

Deelnemers aan de interviewstudie hebben een toename ervaren in discriminatie na COVID-19. Dit betrof met name mensen van Chinese herkomst. Een aantal voelde zich juist *minder* gediscrimineerd, omdat er naar hun idee minder gelegenheid was om gediscrimineerd te worden (bijvoorbeeld doordat er in tijden van de lockdowns minder contact tussen mensen was).

⁴ Bron: <https://opendata.cbs.nl>

⁵ Bron: <https://opendata.cbs.nl>

⁶ De categorie “overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst” omvatte de volgende landen: Brunei, Cambodja, Filipijnen, Hongkong, Japan, Laos, Macau, Maleisië, Mongolië, Myanmar, Noord-Korea, Singapore, Taiwan, Thailand, Timor, Vietnam en Zuid-Korea.

Deelvraag 2. In welke domeinen van het dagelijks leven (bijvoorbeeld arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs, openbare ruimte, etc.) ervaren zij discriminatie?

Uit dit onderzoek blijkt dat mensen de meeste discriminatie ervaren in de openbare ruimte (op straat, in het verkeer, of in het openbaar vervoer), in het onderwijs en op het werk of bij het zoeken van werk. Mensen met een Chinese achtergrond of overig (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond ervaren dit sterker dan mensen met een Indonesische achtergrond.

In de openbare ruimte ervaren met name mensen die door anderen aangezien worden als personen met een Chinese achtergrond (ook al is er hier vaak sprake van misherkenning: in veel gevallen hebben deze mensen helemaal geen Chinese achtergrond) dat ze worden nageroepen of uitgescholden op straat. Dingen die vaak gezegd of geroepen worden zijn: “Ni Hao”, “Loempia”, “Sambal bij”, “Ching Chang Chong” of variaties hierop.

Opvallend is dat de waargenomen plegers vaak (groepen) mannen zijn die deze woorden roepen naar vrouwen. De vrouwen interpreteren deze vorm van discriminatie dan ook vaak als een vorm van straatintimidatie (ook wel 'catcalling' genoemd). Naast deze straatintimidatie wordt door respondenten (zowel mannen als vrouwen) in de interviews veel melding gemaakt van COVID-19 gerelateerde uitlatingen. Dan worden ze bijvoorbeeld nageroepen met “Hee Corona!”, of “China-virus!”.

In het onderwijs vertellen de respondenten over pesten en uitsluiting door medeleerlingen, maar ook door docenten. Een jonge Molukse vrouw vertelde dat een aantal docenten haar op de middelbare school aansprak als “treinkaper”. Een klein aantal respondenten voelt zich door docenten ongelijk behandeld en heeft het gevoel dat er discriminatie in het spel is, zonder dat heel hard te kunnen maken.

Ook bij het zoeken naar werk ervaart een deel van de respondenten discriminatie. In de interviews worden bijvoorbeeld de herhaalde afwijzingen op sollicitaties aangehaald. Op de werkvloer gaat het vaker over negatieve bejegening: ongepaste grapjes en opmerkingen over mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond door klanten, collega's en leidinggevenden.

Deelvraag 3. Welke verschillende uitingsvormen van discriminatie kunnen we onderscheiden (belediging, bedreiging, bekladding etc.)?

Van de mensen die aangeven discriminatie te hebben meegemaakt in de 12 maanden voorafgaande aan deze studie (inclusief gevallen van twijfel of het om discriminatie ging), geeft één op de twee

mensen aan dat het ging om negatieve bejegening zoals onvriendelijke behandeling (51%), kwetsende grappen (42%) en het worden nageroepen of gepest (42%). De 'grapjes' maken (Zuid-)Oost-Aziaten, hun culturen en praktijken belachelijk. Door opmerkingen of 'nieuwsgierige' vragen te verpakken als 'grapje' wordt het ingewikkelder voor de respondenten om daar iets van te zeggen. De verdediging is dan al snel dat het 'maar een grapje was', dat de respondent het 'te zwaar opneemt', of 'geen humor heeft'.

Van de mensen die aangeven discriminatie te hebben meegemaakt geeft bijna één op de drie mensen aan ongelijk (27%) of met wantrouwen (28%) behandeld te zijn. Eén op de vier mensen die discriminatie hebben meegemaakt geven aan dat hun intelligentieniveau te laag werd ingeschat (24%). Zo vertellen respondenten in de interviews dat zij vanwege hun etnische achtergrond minder kans maken op promotie binnen een bedrijf, minder kans op een studentenkamer (woningmarkt), of een verschillende beoordeling krijgen in het onderwijs.

Er zijn verschillen tussen de drie groepen in hoe vaak uitingsvormen worden ervaren. Zo ervaren Chinese en overige (Zuid-)Oost-Aziatische mensen vaker kwetsende grappen, naroeven of pesten dan mensen met een Indonesische achtergrond. Mensen van Indonesische afkomst ervaren daarentegen vaker een wantrouwende behandeling of dat het intelligentieniveau te laag wordt ingeschat.

Meer extreme vormen van discriminatie, zoals het kapotmaken van spullen, seksuele intimidatie, of bedreiging, schoppen of slaan, komen heel af en toe voor (bij 3-5% van de mensen die discriminatie hebben meegemaakt). Opnieuw ervaren mensen met een Chinese achtergrond en met een overig (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond (bijna) alle uitingsvormen van discriminatie vaker dan mensen met een Indonesische achtergrond.

Deelvraag 4. Op welke gronden ervaren zij discriminatie?

Van de mensen die aangeven discriminatie te hebben meegemaakt in de 12 maanden voorafgaande aan deze studie, zijn de meest genoemde gronden van ervaren discriminatie 'afkomst' (75%) en 'huidskleur' (43%). Ook hier vinden we verschillen tussen de drie onderzochte groepen. Mensen van Chinese of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst rapporteren vaker discriminatie op grond van afkomst dan met mensen met een Indonesische achtergrond. Mensen met een Indonesische herkomst rapporteren daarentegen relatief vaak discriminatie op basis van huidskleur. Een kleine groep respondenten die discriminatie heeft meegemaakt rapporteert als grond 'geslacht' (14%). In

de interviews wordt de intersectie van gender en etnische afkomst relatief vaak door vrouwen genoemd bij hun ervaringen. Zij hebben te maken met vormen van straatintimidatie en verwijzingen naar een stereotiep-geseksualiseerd beeld van (Zuid-)Oost-Aziatische vrouwen.

Deelvraag 5. Wat zijn de waargenomen oorzaken en triggerfactoren die leiden tot de ervaren discriminatie?

Respondenten geven aan dat ze het zichtbaar 'anders' zijn en de waargenomen minder goede beheersing van de taal als oorzaken van de ervaren discriminatie zien. Wat betreft antecedenten van discriminatie zien we de volgende resultaten:

- a) jonge mensen ervaren meer discriminatie dan oudere mensen;
- b) mensen van Indonesische afkomst die langer in Nederland verblijven, ervaren minder discriminatie. Dit verband wordt niet gevonden bij de deelnemers met een Chinese herkomst of deelnemers met een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst, deze mensen ervaren een gelijke mate van discriminatie ongeacht de lengte van het verblijf in Nederland;
- c) vrouwen en mannen ervaren evenveel discriminatie, dit vinden we bij alle drie de onderzochte etnische groepen;
- d) naarmate mensen zichzelf als duidelijk herkenbaar '(Zuid-)Oost-Aziatisch' kenschetsen en als 'anders' gezien worden door andere mensen, ervaren zij meer discriminatie. Dit wordt met name gevonden bij mensen met een Indonesische en overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond. Mensen van Chinese herkomst of overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond rapporteren vaker duidelijk herkenbaar te zijn dan mensen van Indonesische herkomst;
- e) deelnemers met een Indonesische of overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond ervaren over het algemeen *minder* discriminatie als zij zichzelf als Nederlander zien dan wanneer zij zichzelf *niet* als Nederlander zien. Dit gaat niet op voor mensen met een Chinese herkomst. Voor die groep geldt dat de mensen die aangeven dat ze zichzelf als Nederlander zien, ook relatief veel discriminatie ervaren;
- f) er is geen eenduidige relatie tussen sociaal-economische status in termen van opleiding of inkomen en ervaren discriminatie;
- g) bij mensen met een Indonesische herkomst is contact met niet-Aziatische mensen in Nederland gerelateerd aan *minder* ervaren discriminatie, maar voor mensen met een

Chinese achtergrond juist aan *meer* ervaren discriminatie. Voor de mensen met een overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond vinden we geen verband tussen contact en ervaren discriminatie;

- h) er is een negatieve relatie tussen mate van stedelijkheid en ervaren discriminatie, dus deelnemers rapporteren over het algemeen minder discriminatie in stedelijke gebieden, maar dit verband is niet heel sterk;
- i) mensen met een adoptieachtergrond rapporteren over het algemeen meer discriminatie dan mensen zonder adoptieachtergrond.

Een belangrijke oorzaak van discriminatie is herkenbaarheid van etniciteit. Dit komt zowel naar voren uit de interviews, als ook uit de surveystudie en de focusgroep. Zo laat de surveystudie een sterk verband zien tussen herkenbaarheid en het ervaren van discriminatie. Misherkenning is hierbij een belangrijk thema dat genoemd wordt in de focusgroep. Mensen met een Aziatische achtergrond worden niet als 'Nederlands' gezien ('maar waar kom je nou écht vandaan?'). Het is daarbij belangrijk op te merken, dat deze meer subtiele vorm van discriminatie op het eerste gezicht niet heel impactvol lijkt, maar door deelnemers wel vaak genoemd wordt.

Als triggerfactoren (datgene wat de ervaren discriminatie heeft versterkt) wordt ten eerste COVID-19 genoemd. Veel van de respondenten zeggen dat de COVID-19 pandemie discriminatie van mensen met een Aziatische achtergrond een impuls heeft gegeven. Sommige respondenten bedoelen daarmee dat COVID-19 een extra aanleiding vormde om mensen, die er in de ogen van anderen Chinees uitzien, apart te zetten. Zij hadden het gevoel dat zij de schuld kregen van de pandemie.

Respondenten ervaren ook een samenhang met zaken die in het nieuws komen over China of andere Aziatische landen waar zij (mogelijk) een band mee hebben en de discriminatie die zij ervaren. Aan mensen die er in de ogen van anderen Chinees uitzien, worden dan bijvoorbeeld vragen gesteld over de situatie van de Oeigoeren. Respondenten ervaren het niet alleen als lastig en vervelend, omdat zij geen enkele invloed hebben op die acties of handelingen, maar vooral omdat zij daarmee als niet-Nederlands worden weggezet. Daarmee wordt hen duidelijk gemaakt dat zij gezien worden als anders.

Deelvraag 6. Wat zijn de mogelijke gevolgen van ervaren discriminatie voor het psychologische welbevinden en voor de deelname aan de samenleving?

De ervaring van discriminatie gaat gepaard met gevoelens van verbazing en verwarring, maar ook van verdriet, boosheid en frustratie. Mensen die discriminatie ervaren, voelen zich psychisch en fysiek minder gezond. Zo blijkt uit de surveystudie dat die mensen die in de 12 maanden voorafgaande aan deze studie discriminatie hadden ervaren een significant lager psychologisch en fysieke welzijn rapporteerden. Bij alle drie de groepen zien we dat het ervaren van discriminatie sterk samenhangt met een lagere betrokkenheid bij de Nederlandse samenleving en een lager vertrouwen in de Nederlandse autoriteiten. Met betrekking tot omgang met discriminatie zien we dat deelnemers eerder geneigd zijn om situaties van mogelijke discriminatie te ontlopen en het van zich af te laten glijden dan dat ze er tegenin gaan of erover praten met anderen.

Deelvraag 7. Hoe wordt discriminatie door verschillende generaties uit de groepen ervaren? Zijn de verschijningsvormen van de discriminatie ervaringen veranderd, vanaf grofweg de jaren 1950/60 tot aan de ervaringen van het begin van de COVID-19 pandemie?

Uit de surveystudie blijkt dat mensen met een Indonesische achtergrond uit de 1^e generatie over het algemeen meer ervaringen met discriminatie rapporteren dan mensen uit de 2^e generatie. Bij mensen met een Chinese of overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond vinden we juist dat mensen uit de 2^e generatie meer discriminatie rapporteren. Er bestaan verschillen tussen de generaties vanaf 1950/60 tot aan het begin van de COVID-19 pandemie. Bij een deel van de respondenten was arbeid de (oorspronkelijke) migratiereden van hun ouders of grootouders. Dit komt zowel naar voren uit de interviews als uit de focusgroep. Respondenten vertellen dat deze groep een duidelijk doel had: hard werken en geld verdienen voor een beter bestaan voor hun kinderen. Ook had deze groep een ander referentiekader (in vergelijking tot de situatie van waaruit ze kwamen, vond men het zo slecht nog niet in Nederland) dan de jongere, in Nederland geboren, generatie. De 'oudere' generatie accepteerde daardoor misschien eerder discriminatie dan de jongere generatie. Tevens zorgt de huidige tijdsgeest ervoor dat, waar bij de oudere generatie soms wat bagatelliserend werd gedaan over discriminatie, de jongere generatie meer bewust is geworden van het bestaan van discriminatie tegenover Aziatische Nederlanders, mogelijk gevoed door internationale verbanden. Dit blijkt zowel uit de literatuurstudie, als ook uit de interviews en de focusgroep. Uit de focusgroep kwam ook naar voren dat jongere generaties vaker een

hbo/universitaire opleiding hebben gevolgd en daardoor meer kennis hebben en mondiger zijn. Ook uit de surveystudie bleek dat, zoals eerder aangegeven, jongere deelnemers meer discriminatie ervaren dan oudere deelnemers.

Slotconclusie

De meest belangrijke conclusie van het huidige onderzoek is dat discriminatie in sterke mate wordt ervaren bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Dit geldt vooral voor mensen met een Chinese herkomst en in iets mindere mate voor mensen een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Mensen met een Indonesische herkomst ervaren minder sterk discriminatie. Al met al, zijn deze bevindingen op zichzelf al tekenend voor de positie van mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond in Nederland, omdat zij vaak als 'modelminderheid' worden gezien. Echter, onze bevindingen duiden erop dat (Zuid-)Oost-Aziatische mensen in (minstens) gelijke mate discriminatie ervaren als mensen met een Marokkaanse, Turkse, Surinaamse of Antilliaanse afkomst. Er bestaat momenteel nog maar in zeer beperkte mate kennis (onderzoek, theorie, empirische data) over ervaren discriminatie van Nederlanders van (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Er is dus ook nog weinig bekend over oorzaken en gevolgen.

De huidige studie laat zien dat er bij het opzetten en uitvoeren van algemeen anti-discriminatie beleid zeker ook rekening gehouden moet worden met de ervaringen van mensen van (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland. Aangezien deze groepen worden gezien als modelminderheid, lijkt het zinvol om in de samenleving een 'gesprek' of 'reflectie' op gang te brengen over hoe subtiele en minder subtiele grappen, opmerkingen etc. door ontvangers kunnen worden waargenomen en ervaren. De demonstraties naar aanleiding van waargenomen toegenomen discriminatie (bijvoorbeeld door COVID-19) geven aan dat een deel van de mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland bereid is om dat gesprek of die reflectie te stimuleren.

Een dergelijke reflectie in de samenleving kan er ook toe leiden dat mensen die discriminatie meemaken zich veilig voelen om aangifte of melding te doen van hun ervaringen van discriminatie. Dergelijke mensen zijn de 'poortwachters van het rechtssysteem'. Hierdoor kunnen autoriteiten verdere passende maatregelen nemen om discriminatie tegen te gaan. Het huidige onderzoek laat zien dat dit ook nodig is voor mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond.

1. Inleiding

In het huidige rapport beschrijven we een onderzoek naar de ervaring van discriminatie van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst.⁷ Discriminatie, oftewel ongelijke behandeling in gelijke gevallen, is strafbaar volgens Artikel 1 van de Nederlandse grondwet: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”⁸ Onder *ervaren* discriminatie verstaan we de situatie waarin iemand zich gediscrimineerd voelt, oftewel “de situatie dat een als onrechtvaardig ervaren uitkomst of verloop van een meegemaakt voorval te maken heeft met negatieve houdingen over de groep waar het individu toe gerekend wordt”.⁹

Box 1: Welke vormen van (ervaren) discriminatie zijn er?

Er bestaan verschillende vormen van discriminatie. In de meest extreme vorm kan het gaan om fysiek geweld. Andere vormen die worden onderscheiden zijn ongelijke behandeling, negatieve bejegening, bedreiging, seksueel lastigvallen en bekladden, bekrassen, of vernielen. In ons onderzoek richten we ons met name op al deze vormen van discriminatie die plaatsvindt tussen individuen (of enkele leden van groepen). Daarnaast kunnen mensen in ons onderzoek ook wijzen op ervaren discriminatie door overheidsinstanties – institutionele discriminatie.

In sommige gevallen kan het *niet*-handelen ook als een vorm van discriminatie worden ervaren. Amerikanen met een Afrikaanse migratieachtergrond hebben zich bijvoorbeeld lange tijd niet gezien gevoeld in Amerika. “The invisible man” (1952) is de titel van een boek van Ralph Ellison over dit thema. Een ander voorbeeld zijn mensen in Groningen die het gevoel hebben dat hun leed veroorzaakt door de aardbevingen ten gevolge van gasboringen niet genoeg

⁷ In dit onderzoek gebruiken we de term (Zuid-)Oost-Aziatische 'herkomst' of 'achtergrond' om te verwijzen naar mensen die zelf, of van wie tenminste 1 van beide ouders, in (Zuid-)Oost-Azië is geboren.

⁸

https://www.denederlandsegrondwet.nl/id/vgrnb2er8avw/artikel_1_gelijke_behandeling_en?v=1&ctx=vgrnb2er8avw

⁹ Andriessen, I., Hoegen-Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., & Iedema, J. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

erkend is door de overheid. Zij denken dat de overheid anders had gereageerd als het centrum van de aardbevingen in Den Haag of Amsterdam had gelegen.¹⁰

Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond kunnen ook discriminatie ervaren door de media. In de eerste plaats door de manier waarop sommige Nederlanders zonder migratieachtergrond aandacht krijgen in de media bij uitingen van discriminatie tegenover Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond (zie voorbeeld in de hoofdttekst over de zanger Gordon in de “Holland’s got talent”-show). In de tweede plaats door de manier waarop ze *niet* worden behandeld. Specifiek gaat het hier om een gebrek aan representatie: Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond worden in de media bijvoorbeeld zelden gevraagd naar hun mening over 'gewone zaken'. *Als* Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond in de media komen, is het vooral vanwege hun achtergrond. De rol van de media bij ervaren discriminatie komt wel aan bod in het huidige onderzoek, maar vormt niet het hoofdonderwerp van de studie.

In Nederland is met enige regelmaat grootschalig onderzoek uitgevoerd naar ervaren discriminatie van een beperkt aantal minderheidsgroepen. Zo heeft er in 2014 en in 2020 grootschalig onderzoek plaatsgevonden naar ervaren discriminatie bij mensen in Nederland met onder meer een Marokkaanse, Turkse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond.^{11,12} Uit deze onderzoeken blijkt dat ongeveer 55-58% van de mensen die tot deze groepen behoren ten minste één keer discriminatie hebben ervaren tijdens de afgelopen 12 maanden. Bij discriminatie in die onderzoeken gaat het dan onder andere om de volgende gedragingen: ongelijke behandeling, negatieve bejegening, bedreiging en geweld, seksueel lastigvallen en bekladden, bekrassen, of vernielen. Zij ervaren dit op verschillende plaatsen: in het onderwijs, bij het zoeken naar werk, op het werk zelf, bij interacties met instanties en in de publieke ruimte (zoals op straat).

¹⁰ Postmes, T., Stroebe, K., Richardson, J., LeKander, B., Greven, F., & Broer, J. (2018). *Gevolgen van bodembeweging voor Groningers: Ervaren veiligheid, gezondheid en toekomstperspectief 2016-2017*. Heymans Institute, University of Groningen.

¹¹ Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

¹² Andriessen, I., Hoegen-Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., & Iedema, J. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Echter, er is minder aandacht uitgegaan naar ervaringen van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst.¹³ Toch speelt discriminatie van mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst al decennia in Nederland. Vanaf het begin van de vorige eeuw kwamen bijvoorbeeld veel Chinese zeelieden in de Nederlandse havens werken. Zij kregen te maken met verschillende vormen van racisme, in het bijzonder tijdens de economische crisis in de jaren dertig. Zo schreef een ambtenaar in 1929: “*Laat men de menschen toe, laat men ze tientallen jaren hier blijven, dan raakt men ze heel moeilijk weer kwijt en wordt er eene Nederlandsche kolonie van onechte kinderen met zigeuner-oosterlingen-en chineezenbloed gekweekt...*”.¹⁴ Het is de vraag of dergelijk racisme, hoewel niet altijd even expliciet geuit, ooit verdwenen is uit de Nederlandse samenleving. In 2013 bijvoorbeeld, vroeg de zanger Gordon als jurylid in het programma “Holland’s Got Talent” de kandidaat Xiao Wang (met een Chinese achtergrond): “*Which number are you singing? Number 39 with rice?*”.

Box 2: Wat is discriminatie? En wat zijn stereotypen? En vooroordelen?

Wat is de relatie tussen discriminatie, stereotypen en vooroordelen? Het uitgangspunt van deze gerelateerde fenomenen is categorisatie. Categorisatie houdt in dat mensen een onderscheid aanbrenge(n). Dat kan gaan om voorwerpen: dit is een stoel en dat is een tafel. Als we mensen categoriseren, maken we dus een onderscheid tussen mensen: Dit zijn Nederlanders zonder migratieachtergrond en dit zijn Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond. In principe is dit *zonder* waardeoordeel of evaluatie.

Stereotypen zijn kenmerken die mensen aan een groep als geheel toekennen. Meestal zijn dat negatieve kenmerken, zoals 'Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond zijn volgzaam'. Maar het kunnen ook positieve kenmerken zijn, zoals 'Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond zijn goed in wiskunde en hard-werkend'. In beide gevallen is het van belang dat het hier dus om een *onterechte* voorstelling van zaken gaat, omdat er een kenmerk aan de hele groep wordt gekoppeld. Tevens gaat er een bepaalde druk van uit: als je als lid van die groep je niet gedraagt overeenkomstig het stereotype, dan kan dat negatieve reacties oproepen. Dit kan gelden voor negatieve stereotypen, zoals een Nederlander met een

¹³ In dit onderzoek gebruiken we de term (Zuid-)Oost-Aziatische 'herkomst' of 'achtergrond' om te verwijzen naar mensen die zelf, of van wie tenminste één van beide ouders, in (Zuid-)Oost-Azië is geboren.

¹⁴ Geciteerd in Lucassen, L., & Lucassen, J. (2018). *Vijf eeuwen migratie: Een verhaal van winnaars en verliezers*. Amsterdam: Atlas.

(Zuid-) Oost-Aziatische achtergrond die juist een sterke eigen mening ventileert en daarmee dus afwijkt van het stereotype van 'volgzaam'. Maar het kan ook opgaan voor de positieve stereotypen. Als je als Nederlander met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond bijvoorbeeld niet goed bent in wiskunde, heb je wat uit te leggen.

Vooroordelen zijn evaluaties van groepen die mensen niet baseren op feiten. Bijvoorbeeld: ik vind Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond stom of vervelend. Het is in dit geval niet een specifiek kenmerk dat aan de groep wordt gekoppeld, maar meer een algemeen idee of gevoel, dat bij een vooroordeel eigenlijk altijd negatief is.

Discriminatie, ten slotte, ontstaat wanneer mensen (in dezelfde omstandigheden) Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond anders behandelen dan andere mensen. Bijvoorbeeld wanneer mensen Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond op straat uitschelden vanwege de associatie die zij leggen tussen deze groep en COVID-19 tijdens de pandemie (terwijl zij dit niet doen tegenover Nederlanders zonder een migratie-achtergrond), is er sprake van discriminatie.

Kortom, sociale categorisatie, dat wil zeggen het onderscheid maken tussen groepen mensen, staat aan de basis van stereotypen (een kenmerk dat wordt gekoppeld aan de gehele groep; een cognitief proces), vooroordelen (een evaluatie plakken op een groep; een evaluatief proces) en discriminatie (anders behandelen van een groep; nadruk ligt dus hierbij op gedrag).

Sinds de start van de COVID-19 crisis in het voorjaar van 2020 lijkt discriminatie van mensen van (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst verder te zijn gestegen. Zo wordt in de media veelvuldig melding gemaakt van een toename van discriminatie van mensen met een 'Aziatisch uiterlijk' in Nederland en andere delen van de wereld, zoals de V.S..^{15,16} De Amsterdamse TV-zender AT-5¹⁷ meldde in februari 2020 bijvoorbeeld dat er al 400 meldingen waren van

¹⁵ Uit <https://www.healthaffairs.org/doi/10.1377/forefront.20220411.655787/>: “De overgrote meerderheid van de Aziatische Amerikanen (82 procent) is het ermee eens dat Aziatische Amerikanen als groep te maken hebben gehad met discriminatie als gevolg van de coronavirus pandemie in dit land. Zeventig procent zegt dat discriminatie nu een grotere bedreiging vormt tijdens de COVID-19 pandemie dan voor de pandemie.”

¹⁶ Uit een overzicht van haatmisdaden door de FBI in de V.S.: <https://www.justice.gov/crs/highlights/2020-hate-crimes-statistics> : “... er zijn 279 anti-Aziatische incidenten gemeld in 2020, een stijging van 77% sinds 2019.”

¹⁷ <https://www.at5.nl/artikelen/200051/aziaten-in-amsterdam-gediscrimineerd-door-coronavirus-al-vierhonderd-meldingen>

discriminatie vanwege COVID-19 van Aziatische mensen in Amsterdam.¹⁸ Dit gebeurde met name na de radiouitzending van een beledigend lied in februari 2020: “Voorkomen is beter dan Chinezen” op Radio 10 door DJ Lex Gaarhuis.¹⁹

Uit een verkennend onderzoek in 2021 naar mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond blijkt dat zij sinds de COVID-19 crisis inderdaad meer discriminatie ervaren.²⁰ Zij worden steeds vaker uitgescholden, nageroepen op straat en hun kinderen worden op school gepest vanwege hun uiterlijk en etnische afkomst. Daarnaast geven de deelnemers aan dat onderzoek aan dat zij sinds de COVID-19 crisis angstiger zijn geworden voor fysiek geweld en om anders behandeld te worden. Deze verkennende studie geeft een waardevol eerste inzicht in de ervaringen van mensen van (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst sinds de COVID-19 crisis. Echter, het onderzoek is uitgevoerd met een beperkt aantal deelnemers ($N = 30$) en behelst alleen focusgroepen. Er kunnen derhalve geen conclusies worden getrokken over de ervaringen van mensen met (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst *in het algemeen*.

In juli 2022²¹ is er een vragenlijstonderzoek uitgevoerd door het CBS²² naar gevoelens van veiligheid, waarin ook vier vragen waren opgenomen over ervaren discriminatie door verschillende groepen in Nederland, waaronder mensen met een Aziatische herkomst. Het CBS

¹⁸ Hetzelfde fenomeen van toegenomen meldingen van ervaren discriminatie door in dat geval Moslims in Nederland was zichtbaar na enkele terroristische aanslagen, die gepleegd waren in naam van de Islam op het tijdschrift Charlie Hebdo in Parijs op 7 januari 2015 en de gecombineerde aanslagen in een discotheek en op een terras in Parijs op 13 november 2015. Bron: Tierolf, B., Van Kapel, M., Hermens, N. & Wagenaar, W. (2016). *Vijfde rapportage racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld in Nederland. Incidenten, aangiftes, verdachten en afhandeling in 2015*. Amsterdam/Utrecht: Anne Frank Stichting/Verwey-Jonker Instituut.

¹⁹ De DJ heeft meteen aangegeven dat het lied satirisch bedoeld was. Tevens heeft hij gelijk zijn excuses aangeboden. Het Openbaar Ministerie besluit hem niet te vervolgen voor “groepsbelediging”, of “aanzetten tot haat, discriminatie of geweld”, omdat het OM niet verwacht dat een rechter de DJ (en zijn lied) op die gronden zal veroordelen (uitspraak 2 maart 2021): <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2021:581>

²⁰ Broekroelofs, R., & Poerwoatmodjo, J. (2021). *De stilte voorbij: Verkenning over ervaring van discriminatie tijdens de COVID-19 pandemie onder Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond*. <https://www.kis.nl/sites/default/files/de-stilte-voorbij-discriminatie-oost-aziatische-nederlanders.pdf>

²¹ Dit CBS-onderzoek is gepubliceerd na het opstarten van de huidige studie. Gegeven het feit dat de CBS-studie en de huidige studie allebei willen aansluiten bij eerder kwantitatief onderzoek naar ervaren discriminatie in Nederland dat is uitgevoerd door Andriessen et al. (in 2014 en 2020), is er duidelijk overlap in de vraagstelling en de gehanteerde methode.

²² <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/gediscrimineerd-gevoeld-> Dit onderzoek is in delen gerapporteerd als een 'statistische trend' in juli 2022 door Akkermans en Kloosterman op de CBS-website – er lijkt geen onderzoeksrapport als geheel beschikbaar te zijn. Dit maakt het niet mogelijk om alle methodologische aspecten van het onderzoek te overzien. Zo is alleen bekend dat *alle* cijfers in de rapportage gebaseerd zijn op minimaal 100 deelnemers per groep, anders wordt er geen cijfer gegeven. Echter, bijvoorbeeld voor de groepen Nederlanders met een Indonesische herkomst of een Chinese herkomst zijn de specifieke aantallen deelnemers niet bekend. Dit zouden er in principe dus slechts 100 per groep kunnen zijn, hetgeen een zwakke basis zou vormen voor algemene uitspraken over de ervaren discriminatie bij deze groepen.

heeft deze internetenquête (in het kader van de Veiligheidsmonitor 2021) onder 173 duizend inwoners van Nederland van 15 jaar en ouder afgenomen. In Tabel 1.1 geven wij de percentages van de deelnemers die aangaven dat zij tijdens het afgelopen jaar ten minste één keer discriminatie hebben ervaren.

Als we kijken naar de *relatieve* ervaring per groep voor mensen met een niet-Aziatische herkomst, dan zien we dat Nederlanders met een Marokkaanse herkomst de meeste discriminatie ervaren. Mensen met een Surinaamse of Antilliaanse achtergrond ervaren iets minder discriminatie. Opvallend is dat mensen met Turkse achtergrond minder discriminatie lijken te ervaren in vergelijking tot de andere groepen.

Het meest relevant voor het huidige onderzoek zijn de percentages van ervaren discriminatie onder mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond. Het blijkt dat mensen met een Indonesische achtergrond ongeveer evenveel discriminatie hebben ervaren als mensen met een Surinaamse achtergrond. Opvallend is dat mensen met een Chinese achtergrond nog meer discriminatie lijken te ervaren dan mensen met een Indonesische achtergrond. Zij ervaren bijna evenveel discriminatie als mensen met een Marokkaanse achtergrond in 2022.

Tabel 1.1

Ervaren discriminatie uitgedrukt in percentages van de mensen die aangeven dat ze het afgelopen jaar ten minste 1 keer discriminatie hebben ervaren, uitgesplitst naar migratieachtergrond (bron: CBS, 2022).²³

Migratieachtergrond	%
Geen	10.6
Turks	20.2
Marokkaans	37.4
Surinaams	29.8
Antilliaans	33.0
Indonesisch	29.4
Chinees	35.0

²³ Dit is het jaartal van de publicatie van het onderzoek. Dataverzameling van het onderzoek vond plaats in 2021.

Verder lijkt de ervaren discriminatie onder mensen met een Chinese achtergrond in het CBS-onderzoek uit 2022 (35%) beduidend hoger te liggen dan het percentage (25%) uit een eerder onderzoek (uit 2011) onder circa 1.000 Chinese Nederlanders.²⁴ Het is onduidelijk hoe deze verschillende percentages te interpreteren, mede gezien het feit dat het onderzoek uit 2011 wél een representatieve steekproef onder Chinese mensen in Nederland heeft ondervraagd, maar dit aspect is niet duidelijk voor het CBS-onderzoek uit 2022. Tevens kan er sprake zijn van een effect van tijd: mensen zijn in 2022 misschien mondiger dan in 2011. Ook de komst van COVID-19 kan van invloed zijn geweest.

Het is interessant om een beeld te schetsen van (Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders voorafgaand aan de COVID-19 crisis. Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst stonden stereotypisch bekend om hun 'niet-zeuren-hard-werken mentaliteit'. Dit betekent onder andere dat zij werden gezien als mensen die geloofden dat je door hard te werken iets kan bereiken in Nederland, ook al zal discriminatie wel eens voorkomen. Zij worden vaak gekenschetst als mensen met een geloof in 'meritocratie': mensen krijgen wat ze verdienen, en door hard te werken kan je wat verdienen. Men diende niet te klagen over discriminatie – dat is nu eenmaal een gegeven. Bijvoorbeeld, de Chinese Nederlander Sioejeng Tsao (29 jaar) beschrijft haar moeder als volgt: "Ze is wel heel erg van de oude stempel. Zo houdt ze haar mond wanneer ze gediscrimineerd wordt. Sterker nog, ze beweert dat ze nog nooit discriminatie heeft ervaren om de rust te bewaren."²⁵

Dit beeld lijkt te veranderen doordat jongeren zich meer durven uit te spreken over ervaringen van discriminatie, mede door de COVID-19 crisis. Zoals eerder aangegeven, lijkt er sprake te zijn van een toename van het aantal registraties van ervaren discriminatie op grond van een (Zuid-)Oost-Aziatisch uiterlijk.^{26,27} Het eerdergenoemde lied "Voorkomen is beter dan Chinezen" (februari 2020) op Radio 10 zorgde in 2020 voor veel meldingen van discriminatie bij discriminatiemeldpunten (4.098 meldingen) en bij de politie (952 meldingen). Veel mensen met

²⁴ Gijsberts, M., Huijnk, W., & Vogels, R. (Red.) (2011). *Chinese Nederlanders: Van horeca naar hogeschool*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

https://www.researchgate.net/publication/306360018_Chinese_Nederlanders_Van_horeca_naar_hogeschool

²⁵ <https://www.linda.nl/persoonlijk/sioejeng-tsao-racisme-aziaten/>

²⁶ Discriminatiecijfers in 2020. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland. <https://discriminatie.nl/files/2021-06/discriminatiecijfers-in-2020.pdf>

²⁷ Corona en discriminatiemeldingen in Nederland. (2020). <https://discriminatie.nl/files/2020-05/corona-en-discriminatiemeldingen-20052020.pdf>

een (Zuid-)Oost-Aziatisch uiterlijk (minimaal 3.141 mensen in 2020) rapporteerden dat ze werden uitgescholden ('coronachinees'), belachelijk gemaakt of bespuugd, ook jongeren op scholen.²⁸ In 2021 loopt het aantal meldingen wel iets terug.²⁹

Deze ervaringen met discriminatie hebben ook geleid tot een reactie van mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatisch uiterlijk. In april 2021 gingen bijvoorbeeld honderden mensen met een Aziatisch uiterlijk demonstreren op het Museumplein in Amsterdam.³⁰ Hierbij hielden zij spandoeken omhoog met teksten als “Stop Asian Hate” en “Wij zijn geen virus”. Een dergelijk grootschalig protest tegen ervaren discriminatie had onder deze groep niet eerder plaatsgevonden. Ook in de V.S. vonden er in 2021 veel protesten plaats van mensen met een Aziatische achtergrond onder de naam “Stop Asian Hate”.³¹

Er lijkt dus, kortom, sprake te zijn van een toename van ervaren discriminatie onder mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond sinds de COVID-19 pandemie vanaf februari 2020. Of deze toename het gevolg is van een toename in feitelijke discriminatie, van een toenemend bewustzijn van discriminatie of de toenemende bereidheid dit te benoemen en te melden, kunnen we op basis van deze gebeurtenissen niet zeggen. Met uitzondering van een verkennend interviewonderzoek van Broekroelofs en Poerwoatmodjo (2021)³², is dit niet op een systematische wijze onderzocht in Nederland. Ook het CBS-onderzoek uit 2022³³ gaat niet in op de rol van COVID-19 bij ervaren discriminatie onder (Zuid-)Oost-Aziatische mensen.

Gegeven deze onduidelijkheid is het huidige onderzoek erop gericht om meer inzicht te krijgen in de ervaren discriminatie van mensen van (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland. We richten ons op drie groepen mensen in Nederland met een herkomst uit (Zuid-)Oost-Azië: (1) mensen van Chinese herkomst (81.735 in Nederland)³⁴, (2) mensen van

²⁸ <https://www.linda.nl/persoonlijk/scholieren-pesting-discriminatie-aziatisch-coronavirus/>

²⁹ Discriminatiecijfers in 2021. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland. <https://discriminatie.nl/files/2022-cijfers/discriminatiecijfers-in-2021-v28072022.pdf>

³⁰ <https://nos.nl/artikel/2376177-honderden-betogen-tegen-anti-aziatisch-racisme-we-zijn-geen-virussen>

³¹ https://en.wikipedia.org/wiki/Stop_Asian_Hate

³² Broekroelofs, R., & Poerwoatmodjo, J. (2021). *De stilte voorbij: Verkenning over ervaring van discriminatie tijdens de COVID-19 pandemie onder Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond*. <https://www.kis.nl/sites/default/files/de-stilte-voorbij-discriminatie-oost-aziatische-nederlanders.pdf>

³³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/gediscrimineerd-gevoeld->

³⁴ Bron: <https://opendata.cbs.nl>

Indonesische herkomst (352.266 in Nederland)³⁵, en (3) mensen met een overige herkomst uit (Zuid-)Oost-Azië³⁶.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt: Wat is de omvang, aard en reikwijdte van ervaren discriminatie van Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische migratieachtergrond?

De deelvragen zijn:

1. Wat is de omvang in Nederland van ervaren discriminatie van mensen met een Chinese, Indonesische of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst? (*Wordt beantwoord met de surveystudie*)
2. In welke domeinen van het dagelijks leven ervaren zij discriminatie en racisme? Bijvoorbeeld arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs, openbare ruimte, etc. (*Wordt beantwoord met de surveystudie en interviewstudie*)
3. Welke verschillende uitingsvormen van discriminatie kunnen we onderscheiden (belediging, bedreiging, bekladding etc.)? (*Wordt beantwoord met de surveystudie en interviewstudie*)
4. Op welke gronden ervaren zij discriminatie? (*Wordt beantwoord met de surveystudie en interviewstudie*)
5. Wat zijn de waargenomen oorzaken en triggerfactoren die leiden tot de ervaren discriminatie? (*Wordt beantwoord met de interviewstudie*).
6. Wat zijn de mogelijke gevolgen van ervaren discriminatie voor het psychologische welbevinden en voor deelname aan de samenleving? (*Wordt beantwoord met de surveystudie en interviewstudie*).
7. Hoe wordt discriminatie door verschillende generaties uit de groepen ervaren; zijn de verschijningsvormen van de discriminatie ervaringen veranderd, vanaf grofweg de jaren 1950/60 tot aan de ervaringen van het begin van de COVID-19 pandemie? (*Wordt beantwoord met de surveystudie en interviewstudie*).

Om deze onderzoeksvragen in te kaderen en te beantwoorden gebruiken we een literatuurstudie aangevuld met een kwantitatief onderzoek (een representatieve surveystudie) en

³⁵ Bron: <https://opendata.cbs.nl>

³⁶ De categorie 'overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst' omvatte de volgende landen: Brunei, Cambodja, Filipijnen, Hongkong, Japan, Laos, Macau, Maleisië, Mongolië, Myanmar, Noord-Korea, Singapore, Taiwan, Thailand, Timor, Vietnam en Zuid-Korea.

een kwalitatief onderzoek (een interviewstudie en een focusgroep). Het onderzoek bestaat dus uit vier delen waarbij de bovenstaande deelvragen aan bod zullen komen:

- een literatuurstudie (theoretisch kader en inbedding – Hoofdstuk 2)
- een surveystudie (deelvragen 1 tot en met 4, 6 en 7 – Hoofdstuk 3)
- een interviewstudie (deelvragen 2 tot en met 7 – Hoofdstuk 3)
- een focusgroep (verdere verdieping survey-resultaten – Hoofdstuk 3).

Ten slotte zullen we de belangrijkste conclusies weergeven in Hoofdstuk 4. In de bijlagen verstrekken we gedetailleerde informatie over de gehanteerde methoden van onderzoek van de 4 deelstudies.

2. Literatuurstudie

2.1 Inleiding

De huidige literatuurstudie is bedoeld om het onderzoek naar ervaren discriminatie van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in te kaderen. Er is weinig empirisch wetenschappelijke literatuur beschikbaar over discriminatie van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond. Daarom is de focus van de literatuurstudie verbreed in geografische zin. We hebben namelijk een gestructureerde verkenning uitgevoerd van de gepubliceerde wetenschappelijke literatuur over de ervaren discriminatie van mensen met een Aziatische achtergrond in andere 'Westerse landen', te weten de V.S., Canada, het V.K., Australië, Nieuw-Zeeland, en West-Europese landen (bijvoorbeeld, Frankrijk, Italië, Finland). We hebben hiervoor gekozen, omdat in deze landen, net als in Nederland, minderheidsgroepen met een Aziatische achtergrond leven, die mogelijk vergelijkbare ervaringen hebben als minderheidsgroepen met een Aziatische achtergrond in Nederland.

Tevens is gezocht naar 'grijze literatuur': onderzoeksrapporten en kranten- of tijdschriftartikelen die *niet* in *peer-reviewed* wetenschappelijke tijdschriften zijn verschenen. Dit zijn bijvoorbeeld rapporten van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP), rapporten van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) of diverse ministeries (zoals het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; SZW); of artikelen verschenen in kranten/tijdschriften.

In Bijlage 1 beschrijven we de gehanteerde methode van deze literatuurstudie. In Paragraaf 2.2 bakenen we onze onderzoeksgroep af en in Paragraaf 2.3 geven we een historische schets van deze groepen in Nederland. Vanaf Paragraaf 2.4 en verder presenteren wij ons model van Ervaren Discriminatie onder Aziatische Nederlanders (het EDAN-model). Dat model vloeit voort uit de wetenschappelijke literatuur en heeft een belangrijke structurerende functie in dit rapport. Paragraaf 2.5 behandelt de antecedenten van ervaren discriminatie, Paragraaf 2.6 gaat over de ervaring van discriminatie zelf en in Paragraaf 2.7 beschrijven we de mogelijke consequenties van ervaren discriminatie. Tenslotte, in Paragraaf 2.8, trekken we conclusies uit het literatuuroverzicht en bespreken we de relevantie voor de Nederlandse context.

2.2 Afbakening onderzoekspopulatie

Om de gevonden literatuur te kunnen relateren aan de Nederlandse context, geven we hier een korte schets van de mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Op dit moment zijn er verschillende groepen mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. De grootste groep wordt gevormd door mensen van Indonesische herkomst (352.266 in Nederland)³⁷, gevolgd door mensen van Chinese herkomst (81.735 in Nederland).³⁸ Over deze twee specifieke groepen kunnen wij genoeg data verzamelen om gefundeerde uitspraken te doen over door hen ervaren discriminatie. Daarnaast hanteren we een groep 'overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst'. We hebben hierbij de classificatie aangehouden die door het Centraal Bureau voor de Statistiek (<http://www.cbs.nl>) wordt gebruikt.³⁹ Wij realiseren ons dat we met deze afbakening hebben gekozen voor de grootste groepen in Nederland en dat dus de kleinere groepen met een (Zuid-) Oost-Aziatische herkomst niet als aparte groep in dit onderzoek worden meegenomen (maar zij horen natuurlijk wél in de categorie 'overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst').

Naast dit onderscheid in nationale herkomst, bestaan er ook nog andere *typen* kleinere groepen van mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Hierbij kan men denken aan (1) geadopteerde mensen en (2) hoog-opgeleide expats. In de surveystudie van dit onderzoek vragen wij wel naar of mensen geadopteerd zijn of niet. Echter, in dit onderzoek doen wij over deze groepen slechts beperkt uitspraken. Dit betekent *niet* dat wij denken dat deze mensen (en mogelijk nog andere groepen) niet belangrijk zijn, of dat we veronderstellen dat zij geen discriminatie ervaren.

2.3 Een korte historische schets van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst

Om de literatuurstudie naar discriminatie van Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst van een breder kader te voorzien en in historische context te plaatsen, wordt allereerst een beknopte beschrijving gegeven van de migratiegeschiedenis van mensen uit (Zuid-)Oost-Azië

³⁷ Bron: <https://opendata.cbs.nl>

³⁸ Bron: <https://opendata.cbs.nl>

³⁹ De categorie 'overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst' omvatte de volgende landen: Brunei, Cambodja, Filipijnen, Hongkong, Japan, Laos, Macau, Maleisië, Mongolië, Myanmar, Noord-Korea, Singapore, Taiwan, Thailand, Timor, Vietnam en Zuid-Korea.

naar Nederland.⁴⁰ De belangrijkste vragen die daarbij aan bod komen zijn: wanneer zijn (Zuid-) Oost-Aziatische migranten precies naar Nederland gekomen? Uit welke landen kwamen ze? Waarom kwamen deze mensen naar Nederland? Wat waren de omstandigheden waaronder deze migranten zich vestigden en wat was op dat moment het klimaat (e.g., politiek, publieke opinie, etc.) in Nederland ten opzichte van die migranten?

De migratie van mensen uit (Zuid-) Oost-Aziatische landen naar Nederland gaat al een tijd terug. Al in de achttiende eeuw kwamen mensen uit deze gebieden naar Nederland, onder hen ook mensen uit China en Indonesië. Ook later, in de negentiende eeuw, bleven migranten uit Aziatische landen naar Nederland komen, vooral om in de scheepvaart te werken.⁴¹ Vanaf het begin van de twintigste eeuw groeide het aantal immigranten dat in de Nederlandse scheepvaart werkte opnieuw sterk. Dit ging vaak om Indonesische en Chinese bemanningsleden op de grote vaart. Na een periode van schaarste tijdens de Eerste Wereldoorlog begon de Nederlandse economie vanaf 1922 weer te groeien. Hiermee steeg ook de immigratie.

Deze groepen migranten waren nuttig voor veel werkgevers, omdat ze vaak hard werkten en goedkoop waren. Toch kregen zij al zeer regelmatig met discriminatie te maken. Veel migranten werden gezien als concurrenten voor de Nederlandse arbeiders. Daarnaast speelde het 'anders zijn' en het onbekende van de migranten een rol. In de negentiende eeuw ontstond een sterker gevoel van 'de Nederlander' als afgebakende groep door het toenemende nationalisme. Daarmee werd er ook een duidelijker beeld van de ander, 'de buitenlander' of 'de vreemdeling', gecreëerd.⁴² Dit onderscheid tussen Nederlanders en vreemdelingen werd later, in de twintigste eeuw, nog sterker gemaakt. Het vreemdelingenbeleid was er steeds meer op gericht niet-westerlingen uit de Nederlandse samenleving te weren of uit te sluiten.⁴³

Migranten uit China

Hoewel er dus in de achttiende en de negentiende eeuw al mensen uit China naar Nederland waren gekomen, kwamen begin twintigste eeuw, vooral na de Eerste Wereldoorlog, veel grotere aantallen Chinese migranten naar Nederland. Chinese migranten kwamen (en komen) overigens lang niet altijd alleen uit China maar ook uit bijvoorbeeld Hong Kong, Taiwan, Indonesië en Suriname. Al

⁴⁰ Voor een uitgebreide historische schets verwijzen we naar Bijlage 2.

⁴¹ Lucassen & Lucassen (2018), p. 62.

⁴² Idem, p. 112.

⁴³ Idem, p. 105-106.

deze groepen hebben hun eigen geschiedenis en tradities. Wat zij wel gemeen hebben is dat al deze migranten vanaf het begin te maken kregen met racisme, uitsluiting en uitbuiting.⁴⁴

De Chinese mensen die in de twintigste eeuw naar Nederland kwamen vestigden zich vooral in Amsterdam en Rotterdam.⁴⁵ Deze toestroom van migranten uit China had vooral te maken met de opkomst van de stoomvrachtvaart in de 19^e eeuw.⁴⁶ Deze mensen werkten toen vooral op Westerse schepen als stoker. Dit was zwaar, ongezond en slecht betaald werk.

Zoals eerder genoemd waren veel Nederlanders helemaal niet blij met de komst van Chinese mensen: “*De ontvangst in Nederland van de kant van de zeeliedenbonden was openlijk vijandig*”.⁴⁷ In de jaren dertig verloren veel Chinese migranten vanwege de crisis hun baan in de scheepvaart. Velen van hen gingen toen pindakoekjes verkopen op straat en werden denigrerend 'pindachinees' genoemd.⁴⁸ De oudere generatie Chinese mensen, velen onder hen zwak en ziek geworden van het zware werk, werden in de jaren dertig zonder pardon teruggedeporteerd naar China, omdat Nederland de ziektekosten of pensioenen voor deze mensen niet wenste te betalen.⁴⁹

In dezelfde periode (jaren dertig) begon een aantal Chinese migranten uit China in de grotere steden zoals Den Haag, Amsterdam en Rotterdam een Chinees restaurant. Na de Tweede Wereldoorlog ging het steeds beter met deze ondernemingen en groeide het aantal Chinese restaurants in Nederland. Er kwamen andere groepen Chinese migranten naar Nederland, bijvoorbeeld uit Hongkong en uit Indonesië (zie volgende paragraaf) die relatief snel integreerden.⁵⁰ Door toegenomen populariteit van de Chinees-Indische restaurants konden de Chinese ondernemers hun gezin laten overkomen uit China. Dat leidde tot een toename van Chinese migranten in de jaren zeventig.⁵¹ Vanaf eind jaren tachtig was er ook weer een toename van het aantal migranten uit China. Dat waren deels mensen die een asiolverzoek deden en deels ging het om gezinsvormende migratie.⁵² Meer recent vestigden zich ook Chinese en Taiwanese studenten en kenniswerkers en politieke vluchtelingen in Nederland.

⁴⁴ Wubben (1986), p. 8.

⁴⁵ Wubben (1986), p. 6.

⁴⁶ Idem.

⁴⁷ Idem, p. 7.

⁴⁸ Claus (2010).

⁴⁹ Claus (2010).

⁵⁰ Claus (2010) en CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/1998/29/chinezen-in-nederland>.

⁵¹ Claus (2010) en CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/1998/29/chinezen-in-nederland>.

⁵² CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/1998/29/chinezen-in-nederland>.

Tegenwoordig doen veel Nederlanders met een Chinese achtergrond het sociaal-economisch goed in Nederland. Veel van deze mensen zijn hoog opgeleid en hebben goede banen. De Chinatowns zijn inmiddels geen arme wijken meer, maar een populaire toeristische attractie geworden.⁵³

Migranten uit Indonesië

In augustus 1945 eindigde de Tweede Wereldoorlog ook in Nederlands-Indië met de capitulatie van Japan. Soekarno riep vervolgens de onafhankelijkheid van Indonesië uit waarop een hevige strijd volgde met Nederland in de *Indonesische Onafhankelijkheidsoorlog*. Na druk van onder andere de V.S. droeg Nederland in december 1949 officieel de soevereiniteit over aan Jakarta. Deze onafhankelijkheid leidde tot migratie van een grote groep mensen uit Indonesië naar Nederland.⁵⁴ Het ging om ongeveer 300.000 mensen, zowel Nederlanders ('totoks') die in Indië woonden, als Indiërs die getrouwd waren met een Nederlander en hun kinderen, die 'indo's' werden genoemd (Nederlanders van gemengd Europees-Aziatische afkomst). Ook Molukse mensen die in het Koninklijk Nederlands-Indisch Leger (KNIL) voor Nederland tegen Indonesië hadden gevochten (zie volgende paragraaf) behoorden tot deze groep migranten.⁵⁵

Voor veel van de migranten ging het om een vorm van gedwongen migratie in de zin dat zij min of meer moesten vluchten voor het voor hen bedreigende regime. Politici en ambtenaren in Nederland probeerden de immigratie uit Indonesië te ontmoedigen, vooral waar het ging om "oosterse" Indische Nederlanders die raciaal en cultureel meer Aziatisch dan Europees zouden zijn".⁵⁶ Maar de regering stelde dat het hier ging om **terugkeer** naar het vaderland en het idee was om de 'repatrianten' zo snel mogelijk in Nederland te laten integreren. Dit werd mede bewerkstelligd door spreiding van deze mensen over het land en een symbolische doop tot Nederlander.⁵⁷ Er was wel wat verzet onder de Nederlandse bevolking tegen de migratie van mensen uit Indonesië naar Nederland maar dat verzet was niet zo sterk en de integratie liep over het algemeen voorspoedig. Dit had mede te maken met een goeie timing; het ging in die tijd economisch goed in Nederland. Daarnaast spraken veel van de repatrianten Nederlands en waren

⁵³ Lucassen & Lucassen (2018).

⁵⁴ Lucassen & Lucassen (2018).

⁵⁵ Idem.

⁵⁶ Idem, p. 114.

⁵⁷ Idem.

zij hoog opgeleid. Doordat Indonesië een kolonie was geweest van Nederland was de culturele afstand tevens minder groot. Veel repatrianten trouwden dan ook met Nederlanders.⁵⁸ Hoewel de integratie van Indische Nederlanders dus over het algemeen goed verliep waren er wel problemen onder een specifieke groep migranten, namelijk Molukse mensen (zie volgende paragraaf).

Molukse migranten

Nadat Nederland de macht had overgedragen aan Indonesië in 1949 riepen de Molukkers in 1950 de onafhankelijke *Republiek der Zuid-Molukken* (Republik Maluku Selatan; RMS) uit. Dit werd niet geaccepteerd door Soekarno. Na gevechten met het Indonesische leger moest de RMS later de strijd opgeven. Omdat een groep Molukse mensen aan Nederlandse zijde had meegevochten tegen het leger van Soekarno in het KNIL (Koninklijk Nederlands-Indisch Leger) werden deze strijders met hun gezin vervolgens verplicht naar Nederland overgebracht.

Zo kwam in 1951 een groep van 12.500 Molukse mensen per schip aan in Nederland, waar ze niet goed werden onthaald. Allereerst werden de soldaten oneervol uit het leger ontslagen⁵⁹. Dit hebben velen van hen als vernederend ervaren. Daarnaast werden zij met hun familie in slecht onderhouden opvangkampen gezet, zoals kamp Westerbork en kamp Vught. De Molukse mensen kregen drie gulden zakgeld per week en mochten niet werken. Drie gulden per week was ook in die tijd niet erg veel, een brood kostte toen ongeveer 40 cent. De Nederlandse regering, en de Molukse mensen zelf, gingen ervan uit dat zij slechts tijdelijk in Nederland zouden blijven, omdat ze zouden terugkeren naar hun eigen onafhankelijke republiek. De Molukkers werden daarom zoveel mogelijk van de Nederlandse samenleving afgezonderd, allereerst dus in verschillende kampen en later werden ze verplicht overplaatst naar speciale 'Molukkerswijken'.

Dat wilden veel Molukkers trouwens niet, omdat ze er nog steeds vanuit gingen dat ze terug zouden gaan naar Ambon. Eind jaren zeventig zijn echter bijna alle Molukse migranten verhuisd naar Molukse woonwijken, met eigen scholen, eigen kerken, en eigen ontspanningslokalen. Na jaren van tevergeefs wachten werd het steeds duidelijker dat er geen eigen staat zou komen voor de Molukkers en uiteindelijk werd het verblijf van Molukse mensen in Nederland definitief.

⁵⁸ Idem.

⁵⁹ Zie: <https://www.nrc.nl/nieuws/2023/02/16/vertel-eindelijk-het-molukse-verhaal-goed-a4157299>

Er ontstonden zo gevoelens van onvrede en frustratie onder de Molukkers, vooral de jongere generatie. Dit leidde begin jaren zeventig tot toenemende radicalisering. In 1970 bestormde een groep Molukse jongeren de ambtswoning van de Indonesische ambassadeur te Wassenaar. Hierbij viel een dode, een politieagent. In 1975 kaapten zeven Molukse jongeren een trein, waarbij drie doden vielen. In 1976 werd een Moluks woonoord in Vaassen op een gewelddadige manier door de Nederlandse staat ontruimd. Hierdoor keerde de gemeenschap nog verder in zichzelf. Er was veel wantrouwen richting de overheid.

Ook heerste er veel werkloosheid en drugsproblematiek onder Molukse mensen. Het conflict werd groter en de Molukse jongeren radicaliseerden verder. In 1977 was er opnieuw een treinkaping bij de Punt en daarnaast bezetten vier Molukse jongeren een basisschool in Bovensmilde, waarin 105 kinderen en vijf onderwijzers aanwezig waren. Deze treinkaping duurde bijna drie weken en de trein werd bestormd door het leger in de grootste militaire actie op Nederlands grondgebied na de Tweede Wereldoorlog. In 1978 vond er nog een gijzeling in het provinciehuis te Assen plaats. Daarbij werd een gegijzelde doodgeschoten en vielen er gewonden.

Al deze acties leidden tot niets - geen enkele eis van de Molukse mensen werd ingewilligd. De kloof tussen Molukkers en Nederlanders leek daarmee dieper te worden. Veel Molukse jongeren raakten verslaafd en belandden in de criminaliteit. Er was veel werkloosheid. Een voordeel was wel dat de Molukse gemeenschap in Nederland erg hecht was en er dus een groot sociaal vangnet in de eigen gemeenschap bestond.

In de jaren tachtig leek er echter ook wat verbetering te komen in de situatie van de Molukse mensen en in de relatie tussen Molukkers en Nederland. In 1986 werd besloten tot de uitreiking van de zogeheten 'Rietkerk uitkering' van 2.000 gulden per jaar en een erepenning voor de 1^e generatie Molukse Nederlanders. Ook werd het '1.000 banenplan' opgezet voor Molukse mensen van de 2^e generatie om iets te doen aan de hoge werkloosheid.

De huidige (3^e en 4^e) generatie Molukse Nederlanders is inmiddels goed geïntegreerd in de Nederlandse samenleving.⁶⁰ Zo zegt Jeftha Patikawa, één van de geïnterviewden uit de serie 'Molukkers in Nederland: 70 jaar op weg naar huis' (2020): *“Na vier generaties zijn er ook Molukse architecten en artsen, filmmakers, cultuurprofessionals. Ja, dat staat voor de veerkracht van*

⁶⁰ Zie ook: CBS (2020). Molukkers in Nederland. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2020/51/molukkers-in-nederland>

Molukkers in Nederland. We doen op alle vlakken mee nu.” Ondanks dat blijft er ook veel pijn en verdriet bij Nederlanders met een Molukse achtergrond over hoe zijzelf, hun ouders en grootouders in het verleden door Nederland behandeld zijn. Daarnaast hebben deze mensen, net als andere groepen van Aziatische afkomst, te maken met discriminatie. Een andere geïnterviewde uit de bovengenoemde serie, Pieter Anthony, zegt: *“Het is nu eenmaal zo dat ik steeds moet uitleggen waarom ik hier in Nederland woon. Er wordt altijd naar je legitimiteit gevraagd hier in Nederland.”*

Na deze historische schets, beschrijven we nu een model over ervaren discriminatie, dat voortkomt uit de wetenschappelijke literatuur over dit thema.

2.4 Een model van ervaren discriminatie

Om de gevonden literatuur (97 wetenschappelijke artikelen en de grijze literatuur, zoals rapporten) samen te vatten, hebben we een procesmodel opgesteld voor de **E**rvaring van **D**iscriminatie onder **A**ziatische **N**ederlanders (het zogenaamde 'EDAN-model' - zie Figuur 2.1).⁶¹ In dit EDAN-model maken we een onderscheid tussen antecedenten van ervaren discriminatie (Paragraaf 2.5), de ervaring van discriminatie (Paragraaf 2.6), en de consequenties van ervaren discriminatie (Paragraaf 2.7). Voor zowel de antecedenten als de consequenties is het inzichtelijk om een onderscheid te maken tussen variabelen op het *niveau van de persoon* en het *niveau van de maatschappij*. Daarna geven we een overzicht over welke copingstrategieën mensen gebruiken om met discriminatie om te gaan (Paragraaf 2.8).

Een belangrijke aanname is dat we ervan uitgaan dat we de gevonden verbanden in de veelal buitenlandse literatuur zullen terugvinden in de Nederlandse situatie. We nemen dit aan omdat we alleen de literatuur hebben geselecteerd waarin ervaren discriminatie is onderzocht onder leden van (Zuid-)Oost-Aziatische minderheidsgroepen in vergelijkbare contexten als de

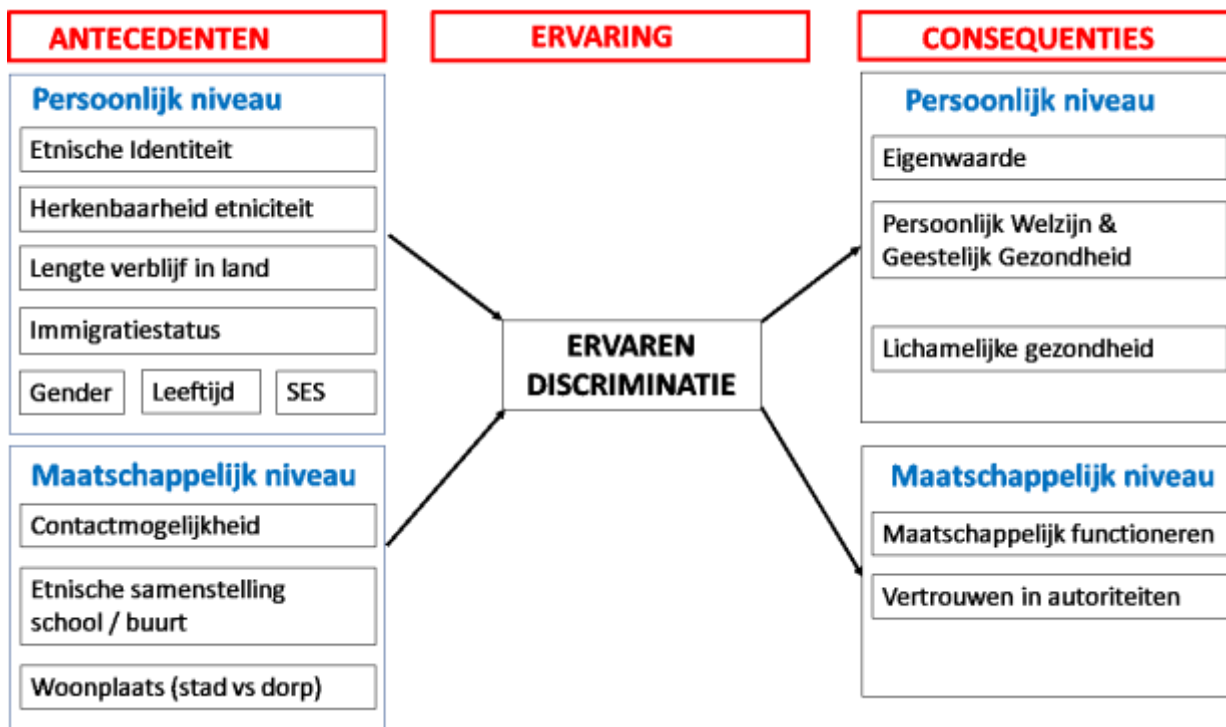
⁶¹ Wij spreken van *ervaren* discriminatie, omdat het een meting betreft van een *subjectieve* belevenis. We weten nooit 100% zeker of de ervaring van discriminatie gebaseerd is op daadwerkelijke discriminatie. Dit is een belangrijk punt. Het hoeft dus niet zo te zijn dat iemand moedwillig de ene persoon anders heeft behandeld dan een vergelijkbare andere persoon vanwege een niet-ter-zake doend kenmerk (bijvoorbeeld bij een sollicitatie iemand afwijzen op basis van *gender*). Toch kan iemand het gedrag (in casu de afwijzing bij de sollicitatie) wél als discriminatie ervaren. Uit de literatuur blijkt echter dat mensen meestal voorzichtig zijn met het uiten van een beschuldiging van discriminatie bij een onduidelijke situatie. Mensen zijn daar voorzichtig mee, omdat discriminatie dan vaak moeilijk te bewijzen valt en omdat mensen niet graag te boek staan als 'zeurders'. Daarom wordt vaak in vragenlijsten gevraagd naar de waargenomen zekerheid van de ervaring van discriminatie, simpelweg omdat mensen het vaak niet helemaal zeker weten, maar wel een (sterk) vermoeden van discriminatie hebben.

Nederlandse, zoals bijvoorbeeld in de V.S., het V.K., Australië, Nieuw-Zeeland en West-Europese landen (bijvoorbeeld, Frankrijk, Italië, Finland).

Het is van belang om aan te geven dat het huidige onderzoek een correlatieel onderzoek betreft. We kunnen dus in beperkte mate uitspraken doen over causale verbanden. Bijvoorbeeld, we kunnen op basis van de huidige studie geen stellige uitspraken doen of, bijvoorbeeld, ervaren discriminatie leidt tot minder goed maatschappelijk functioneren. Het kan ook zijn dat mensen die minder goed functioneren in de maatschappij, ook meer discriminatie ervaren. Wel vullen de bevindingen van het literatuuronderzoek, de interviewstudie en de focusgroep de resultaten van de vragenlijststudie aan. Dus door 'triangulatie' toe te passen (de inzichten uit de verschillende onderdelen van dit onderzoek te combineren) kunnen we wel uitspraken doen over hoe plausibel een oorzaak-gevolg relatie is.

Figuur 2.1

Ervaring van Discriminatie onder Aziatische Nederlanders (het EDAN-model): Antecedenten, Ervaring en Consequenties.



Noot. SES = sociaal-economische status.

2.5 Antecedenten van ervaren discriminatie

In termen van antecedenten van ervaren discriminatie maken we een onderscheid tussen factoren op persoonlijke niveau (Paragraaf 2.5.1 tot met Paragraaf 2.5.7) en maatschappelijke niveau (Paragraaf 2.5.8 tot en met Paragraaf 2.5.10).

2.5.1 Etnische identiteit

Met etnische of culturele identiteit wordt bedoeld in welke mate en op wat voor manier iemand zich identificeert met één of meerdere culturen. Wij vonden 21 artikelen die een vorm van etnische identiteit hebben gemeten onder (Zuid-)Oost-Aziatische minderheidsgroepen.

Allereerst hebben veel studies gekeken naar identificatie met de cultuur van het land waar mensen wonen. Dat is bijvoorbeeld het internaliseren van normen en waarden binnen die cultuur, zich hetzelfde gedragen als meerderheidsgroepen binnen de cultuur, en zich onderdeel van de cultuur ('thuis') voelen. Uit deze studies blijkt dat ervaren discriminatie een negatief verband houdt met culturele identificatie met het land waar men woont.⁶² Vertaald naar de Nederlandse situatie betekent dit dat we verwachten dat naarmate mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst zich *meer* verbonden voelen met de 'Nederlandse' cultuur, zij *minder* discriminatie ervaren.

Ook hebben veel studies gekeken naar identificatie met de cultuur van afkomst. Dat kan zijn in hoeverre iemand zich onderdeel voelt van deze cultuur, en hoe goed iemand zich voelt over deze culturele identiteit. De studies geven het beeld dat er geen direct verband bestaat tussen ervaren discriminatie en identificatie met de cultuur van afkomst.⁶³ Echter, verschillende studies hebben gevonden dat het identificeren met de cultuur van afkomst kan beschermen tegen de negatieve effecten van ervaren discriminatie op psychisch welbevinden, eigenwaarde, en geestelijke gezondheid (zie Paragrafen 2.7.1-2.7.3).⁶⁴

⁶² Bijvoorbeeld Sun, X., Nagayama Hall, G. C., Degarmo, D. S., Chain, J., & Fong, M. C. (2021). A longitudinal investigation of discrimination and mental health in Chinese international students: The role of social connectedness. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 52(1), 61–77. <https://doi.org/10.1177/0022022120979625>

⁶³ Bijvoorbeeld Mak, A. S., & Nesdale, D. (2001). Migrant distress: The role of perceived racial discrimination and coping resources. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(12), 2632–2647. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00194.x>

⁶⁴ Bijvoorbeeld Lou, N. M., Noels, K. A., Kurl, S., Zhang, Y. S. D., & Young-Leslie, H. (2022). COVID discrimination experience: Chinese Canadians' social identities moderate the effect of personal and group discrimination on well-being. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. <https://doi.org/10.1037/cdp0000519>

Zowel identificatie met het land waar men woont als identificatie met het land van herkomst hangen samen met positieve psychologische factoren. Voor iemand die zich met meerdere culturen identificeert, is het dus goed om zich thuis te voelen in beide culturen, zich verbonden te voelen met beide culturen en een positief beeld te vormen over beide culturen. Het ervaren van discriminatie kan hierbij een obstakel vormen, omdat ervaren discriminatie de identificatie met het land waarin iemand woont bemoeilijkt.

Voor de huidige studie betekent dit dat we verwachten dat ervaren discriminatie negatief samenhangt met gevoelens van verbondenheid met Nederland en *niet* samenhangt met gevoelens van verbondenheid met (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst.

2.5.2 Herkenbaarheid identiteit

Hoewel we geen wetenschappelijke literatuur hebben kunnen vinden over de relatie tussen herkenbaarheid van de identiteit en ervaren discriminatie bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst, willen we dit in dit onderzoek exploreren. Er is wel onderzoek waaruit blijkt dat duidelijk herkenbare moslima (met hoofddoek) meer discriminatie ervaren dan minder duidelijk herkenbare moslima (zonder hoofddoek).⁶⁵ Maar het is dus de vraag of naarmate mensen zelf het idee hebben dat ze duidelijk herkenbaar zijn als iemand van een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst, zij ook meer discriminatie ervaren.

Er bestaat wel literatuur over zogenaamde 'misherkenning'. Er is sprake van misherkenning als er een 'mismatch' bestaat tussen hoe mensen met een migratieachtergrond zichzelf zien, en hoe zij worden waargenomen en behandeld door mensen die behoren tot hogere statusposities in een samenleving.^{66,67} Een voorbeeld is de vraag 'Maar waar kom je nu écht vandaan?'. Deze vraag kan gesteld worden uit nieuwsgierigheid of betrokkenheid, maar kan leiden tot het gevoel er niet bij te horen. We exploreren dit thema ook in dit onderzoek.

⁶⁵ Ghumman, S., & Ryan, A. M. (2013). Not welcome here: Discrimination towards women who wear the Muslim headscarf. *Human Relations*, 66(5), 671-698. <https://doi.org/10.1177/0018726712469540>

⁶⁶ da Silva, C., de Jong, J., Feddes, A. R., Doosje, B., & Gruev-Vintila, A. (2022). Where are you really from? Understanding misrecognition from the experiences of French and Dutch Muslim women students. *Journal of Social and Political Psychology*, 10(1), 201-217. <https://doi.org/10.5964/jspp.9395>

⁶⁷ Blackwood, L., Hopkins, N., & Reicher, S. D. (2015). 'Flying while Muslim': Citizenship and misrecognition in the airport. *Journal of Social and Political Psychology*, 3(2), 148-170. <https://doi.org/10.5964/jspp.v3i2.3>

2.5.3 Lengte verblijf in land

Verschillende onderzoeken hebben gevonden dat hoe langer immigranten in een land wonen, hoe meer discriminatie ze ervaren. Bijvoorbeeld, in een studie uit Finland⁶⁸ onder 1.146 immigranten met verschillende etniciteiten, waaronder Aziatische, werd gevonden dat de immigranten die langer in Finland wonen *meer* discriminatie ervaren dan de nieuwkomers.

Dezelfde relatie wordt ook in de V.S. gevonden. In een onderzoek onder 1.503 Chinese Amerikanen⁶⁹ werd gevonden dat diegenen die minder dan vier jaar in de V.S. gewoond hadden, de helft minder kans hadden discriminatie te ervaren dan diegenen die langer in het land woonden. Een andere studie⁷⁰ met een representatieve steekproef van 1.639 immigranten met verschillende etniciteiten in de V.S. laat ook zien dat hoe langer iemand in het land heeft gewoond, hoe meer discriminatie ze ervaren.

Dit betekent dat we voor het huidige onderzoek verwachten dat naarmate mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst langer in Nederland wonen, zij meer discriminatie zullen ervaren.

2.5.4 Immigratiestatus

Immigratiestatus verwijst naar het feit of iemand zelf naar een land immigrereert (1e generatie immigrant) of dat ze kinderen zijn van iemand die geïmmigreerd is (2^e generatie immigrant). Een aantal onderzoeken wijzen erop dat immigranten van de 1^e generatie *meer* discriminatie ervaren dan immigranten van de 2^e generatie. Bijvoorbeeld, in een onderzoek met 353 Amerikaanse studenten van Chinese herkomst⁷¹, werd gevonden dat de 1^e generatie immigranten *vaker* discriminatie ervaren dan de in Amerika geboren studenten. Een andere recente studie uit Canada⁷² onder 628 1^e generatie en 246 2^e generatie Chinese-Canadese volwassenen vond ook dat de 1^e

⁶⁸ Liebkind, K., & Jasinskaja-Lahti, I. (2000). The influence of experiences of discrimination on psychological stress: A comparison of seven immigrant groups. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 10(1), 1–16. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1298\(200001/02\)10:1<1::AID-CASP521>3.0.CO;2-5](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(200001/02)10:1<1::AID-CASP521>3.0.CO;2-5)

⁶⁹ Goto, S. G., Gee, G. C., & Takeuchi, D. T. (2002). Strangers still? The experience of discrimination among Chinese Americans. *Journal of Community Psychology*, 30(2), 211–224. <https://doi.org/10.1002/jcop.9998>

⁷⁰ Li, M., & Anderson, J. G. (2016). Pre-migration trauma exposure and psychological distress for Asian American immigrants: Linking the pre- and post-migration contexts. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 18(4), 728–739. <https://doi.org/10.1007/s10903-015-0257-2>

⁷¹ Ying, Y. W., Lee, P. A., & Tsai, J. L. (2000). Cultural orientation and racial discrimination: Predictors of coherence in Chinese American young adults. *Journal of Community Psychology*, 28(4), 427–441.

⁷² Lou, N. M., Noels, K. A., Kurl, S., Zhang, Y. S. D., & Young-Leslie, H. (2022). Chinese Canadians' experiences of the dual pandemics of COVID-19 and racism: Implications for identity, negative emotion, and anti-racism incident reporting. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 63(3), 279–297. <https://doi.org/10.1037/cap0000305>

generatie Chinese-Canadese *meer* discriminatie ervaren dan de 2^e generatie. Dit verschil tussen generaties wordt ook gezien in een eerdergenoemde studie onder adolescenten.⁶⁶

Het is onduidelijk of de hoger gerapporteerde ervaren discriminatie komt doordat de 1^e generatie immigranten daadwerkelijk anders behandeld wordt of dat zij dit meer waarnemen (bijvoorbeeld omdat zij uit een land komen waarin zij niet de minderheid waren). In ieder geval wordt een verschil in ervaren discriminatie gevonden in alle studies die hiernaar gekeken hebben behalve één studie⁷³ waar geen verschil werd gevonden in ervaren discriminatie tussen Vietnamese-Amerikanen die in de V.S. of Vietnam geboren zijn.

Het is interessant dat dit dus niet overeenstemt met de eerdergenoemde anekdotes van kinderen die hun ouders verwijten dat ze geen discriminatie willen zien. Afgaande op de wetenschappelijke literatuur, betekenen de uitkomsten dat we voor het huidige onderzoek ook verwachten dat de 1^e generatie (Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders meer discriminatie ervaren dan de 2^e generatie.

2.5.5 Gender

Mannen en vrouwen kunnen discriminatie anders ervaren. Inderdaad, er werd in verschillende studies (die eerder genoemd zijn^{74,75,76,77}) gevonden dat mannen meer ervaren discriminatie rapporteren dan vrouwen. Dit verschil wordt gevonden bij zowel volwassenen als studenten⁷⁸ en

⁷³ Kim, I., & Spencer, M. S. (2011). Heavy drinking, perceived discrimination, and immigration status among Filipino Americans. *Substance Use and Misuse*, 46(10), 1256–1264. <https://doi.org/10.3109/10826084.2011.570844>

⁷⁴ Alvarez, A. N., & Juang, L. P. (2010). Filipino Americans and racism: A multiple mediation model of coping. *Journal of Counseling Psychology*, 57(2), 167–178. <https://doi.org/10.1037/a0019091>

⁷⁵ Alvarez, A. N., Juang, L., & Liang, C. T. H. (2006). Asian Americans and racism: When bad things happen to “model minorities.” *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 12(3), 477–492. <https://doi.org/10.1037/1099-9809.12.3.477>

⁷⁶ Silver, L. R. (2015). Pocketbook Prejudice? Exploring economic determinants of prejudice toward Chinese. *International Journal of Public Opinion Research*, 27(1), 71–89. <https://doi.org/10.1093/ijpor/edu008>

⁷⁷ Li, M., & Anderson, J. G. (2016). Pre-migration trauma exposure and psychological distress for Asian American immigrants: Linking the pre- and post-migration contexts. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 18(4), 728–739. <https://doi.org/10.1007/s10903-015-0257-2>

⁷⁸ Lee, R. M. (2005). Resilience against discrimination: Ethnic identity and other-group orientation as protective factors for Korean Americans. *Journal of Counseling Psychology*, 52(1), 36–44. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.1.36>

ook bij adolescenten^{79,80}. De oorzaak van dit gender verschil is echter niet duidelijk.⁸¹ Eén studie vond geen gender verschil.⁸² In het huidige onderzoek willen we de rol van gender verder exploreren.

2.5.6 Leeftijd

Veel onderzoeken hebben gekeken naar de relatie tussen leeftijd en ervaren discriminatie. Een studie onder 199 Filipijnse Amerikanen met een gemiddeld leeftijd van 39 jaar heeft een negatieve relatie gevonden tussen leeftijd en ervaren discriminatie (in de vorm van micro-agressie): hoe ouder deelnemers zijn, des te minder discriminatie ze ervaren.⁸³ Dezelfde onderzoekers vinden dit effect ook in een andere studie, waarin meer vormen van ervaren discriminatie werden onderzocht onder Amerikanen met verschillende Aziatische afkomsten.⁸⁴

Deze negatieve relatie wordt echter niet altijd gevonden. Bijvoorbeeld, in een studie uit Amerika met 6.680 deelnemers van verschillende ethniciteiten tussen 45 en 84 jaar oud werd een negatieve relatie tussen leeftijd en ervaren (ethnische) discriminatie onder zwarte en Hispanic Amerikanen gevonden, maar niet onder Chinese Amerikanen.⁸⁵

Andere studies hebben juist een *positieve* relatie gevonden tussen leeftijd en ervaren discriminatie. Bijvoorbeeld, in een studie uit Australië⁸⁶ is discriminatie op het werk onderzocht

⁷⁹ Phan, T. (2003). Phan (2003) Life in school- narratives of resiliency among Vietnamese-Canadian youths. *Adolescence*, 38(151).

⁸⁰ Sangalang, C. C., & Gee, G. C. (2015). Racial discrimination and depressive symptoms among Cambodian American adolescents: The role of gender. *Journal of Community Psychology*, 43(4), 447-465.

⁸¹ Het kan zijn dat vrouwen hun discriminatie ervaringen ook vaak toeschrijven aan hun geslacht in plaats van hun huidskleur. Het kan ook zijn dat mannen uit bepaalde Aziatische cultuur gewend zijn om hoger status te hebben dan vrouwen in hun geboorteland. Mannen en vrouwen kunnen ook andere vormen van discriminatie ervaren. Bijvoorbeeld, in een eerdergenoemde studie onder Aziatische Amerikanen, hebben de onderzoekers naar verschillende vormen van ervaren discriminatie gekeken. Ze hebben gevonden dat mannen meer direkt racisme en micro-agressie ervaren dan vrouwen.

⁸² KLam, B. T. (2007). Impact of perceived racial discrimination and collective self-esteem on psychological distress among Vietnamese-American college students: Sense of coherence as mediator. *American Journal of Orthopsychiatry*, 77(3), 370–376. <https://doi.org/10.1037/0002-9432.77.3.370>

⁸³ Alvarez, A. N., & Juang, L. P. (2010). Filipino Americans and racism: A multiple mediation model of coping. *Journal of Counseling Psychology*, 57(2), 167–178. <https://doi.org/10.1037/a0019091>

⁸⁴ Alvarez, A. N., Juang, L., & Liang, C. T. H. (2006). Asian Americans and racism: When bad things happen to “model minorities.” *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 12(3), 477–492. <https://doi.org/10.1037/1099-9809.12.3.477>

⁸⁵ Borrell, L. N., Diez Roux, A. V, Jacobs Jr., D. R., Shea, S., Jackson, S. A., Shrager, S., & Blumenthal, R. S. (2010). Perceived racial/ethnic discrimination, smoking and alcohol consumption in the Multi-Ethnic Study of Atherosclerosis (MESA). *Bone*, 51(3–4), 307–312. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2010.05.017>. Perceived

⁸⁶ Daly, A., Carey, R. N., Darcey, E., Chih, H. J., LaMontagne, A. D., Milner, A., & Reid, A. (2018). Workplace psychosocial stressors experienced by migrant workers in Australia: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 13(9), 1–19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0203998>

onder 585 werkende volwassenen die Chinees-, Vietnamees- of Arabisch-sprekend zijn. Er werd gevonden dat deelnemers ouder dan 45 jaar *meer* discriminatie ervaren dan deelnemers tussen 18 en 45 jaar. Een andere studie onder 498 Chinees-Amerikaanse en Chinees-Canadese adolescenten tussen 12 en 19 jaar vond ook dat oudere adolescenten meer discriminatie ervaren dan jongere adolescenten.⁸⁷

Al met al is de relatie tussen leeftijd en discriminatie niet duidelijk. Het is belangrijk op te merken dat wanneer oudere mensen met een Aziatische afkomst minder ervaren discriminatie rapporteren, dit niet per se betekent dat ze minder met discriminatie te maken krijgen. In een studie met een representatieve steekproef van 2.230 Amerikanen werden vooroordelen tegen Chinese mensen onderzocht.⁸⁸ Mensen blijken meer vooroordelen te hebben over oudere Chinese mensen dan jongere Chinese mensen. Het kan dus zijn dat oudere Aziatische mensen de vooroordelen, die wél over hen bestaan, minder als discriminatie ervaren, of deze minder rapporteren dan jongere Aziatische mensen.

Vertaald naar de Nederlandse situatie betekenen de uitkomsten dat de relatie tussen leeftijd en ervaren discriminatie lastig te voorspellen is. De uitkomsten van de studies komen niet met elkaar overeen. Daarom gaan we de rol van leeftijd exploreren, zonder vooraf een duidelijke verwachting uit te spreken.

2.5.7 Sociaal-Economische Status

Eerdere onderzoeken over ervaren discriminatie hebben ook gekeken naar sociaal-economische status (SES). De SES verwijst bijvoorbeeld naar iemand's inkomen of opleidingsniveau. Zo zijn er studies verricht naar de relatie tussen opleidingsniveau en ervaren discriminatie. De resultaten van deze studies wijzen op een positieve relatie tussen opleidingsniveau en ervaren discriminatie. Dat wil zeggen dat mensen met een hbo of universitaire opleiding gemiddeld *meer* discriminatie ervaren dan mensen met een lager opleidingsniveau. Bijvoorbeeld, bij een studie⁸⁹ onder 585 Aziatische volwassenen in Australië werd er meer etnische discriminatie ervaren naarmate

⁸⁷ Juang, L. P., Shen, Y., Costigan, C. L., & Hou, Y. (2018). Time-varying associations of racial discrimination and adjustment among Chinese-heritage adolescents in the United States and Canada. *Development and Psychopathology*, 30(5), 1661–1678. <https://doi.org/10.1017/S0954579418001128>

⁸⁸ Silver, L. R. (2015). Pocketbook Prejudice? Exploring economic determinants of prejudice toward Chinese. *International Journal of Public Opinion Research*, 27(1). 71–89. <https://doi.org/10.1093/ijpor/edu008>

⁸⁹ Daly, A., Carey, R. N., Darcey, E., Chih, H. J., LaMontagne, A. D., Milner, A., & Reid, A. (2018). Workplace psychosocial stressors experienced by migrant workers in Australia: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 13(9), 1–19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0203998>

iemand's opleidingsniveau steeg van minder dan 12 jaar onderwijs tot academisch geschoolden. Ook in de studies door Alvarez en collega's die eerdergenoemd zijn⁹⁰, werd gevonden dat mensen met een academische opleiding meer discriminatie ervaren dan mensen met een niet-academische opleiding.

Er zijn ook studies verricht die gekeken hebben naar de relatie tussen het inkomen en ervaren discriminatie. Zo vonden Lou et al. in een studie onder 516 Chinese Canadesen *geen* relatie tussen het inkomen en ervaren discriminatie maar zij vonden *wel* een positieve relatie tussen huishoudelijk inkomen en de verwachting om buitengesloten te worden.⁹¹ Deze resultaten samengenomen verwachten wij dat een hogere mate van SES positief samenhangt met ervaren discriminatie.

Dit betekent voor het huidige onderzoek dat we dus ook een positieve relatie verwachten tussen de sociaal-economische status en ervaren discriminatie: ervaren discriminatie neemt toe afhankelijk van het opleidingsniveau en hoogte van inkomen.

Dit waren factoren op het *persoonlijk* niveau. Op het niveau van de *maatschappij* onderscheiden we de volgende factoren: contactmogelijkheid, woonplaats en de etnische samenstelling van de school of de buurt.

2.5.8 Contactmogelijkheid

Uit de algemene literatuur, dus ook over niet-Aziatische groepen, is bekend dat, onder bepaalde voorwaarden, contact tussen leden uit verschillende groepen kan leiden tot een kleine afname van vooroordeel en discriminatie (correlatie op basis van een meta-analyse met meer dan 500 studies = -.21).⁹² Dit betreft dan discriminatie van een meerderheidsgroep ten opzichte van een minderheidsgroep. De voor dit onderzoek relevante vraag is natuurlijk of dergelijk contact er ook voor kan zorgen dat leden van minderheidsgroepen minder discriminatie *ervaren*.

⁹⁰ Alvarez, A. N., Juang, L., & Liang, C. T. H. (2006). Asian Americans and racism: When bad things happen to "model minorities." *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 12(3), 477–492. <https://doi.org/10.1037/1099-9809.12.3.477>

⁹¹ Lou, N. M., Noels, K. A., Kurl, S., Zhang, Y. S. D., & Young-Leslie, H. (2022). COVID discrimination experience: Chinese Canadians' social identities moderate the effect of personal and group discrimination on well-being. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/cdp0000519>

⁹² Pettigrew, T. F., Tropp, L. R., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International Journal of Intercultural Relations*, 35, 271–280. DOI: 10.1016/j.ijintrel.2011.03.001

Er is wel enige ondersteuning voor dit idee. Zo ervaren Chinese studenten in Frankrijk minder discriminatie als zij meer online en offline contact met Fransen rapporteren.⁹³ Online contact was positief gerelateerd aan meer ervaren sociale steun, en offline contact had een positief verband met zelf-waargenomen aanpassing aan de Franse cultuur. Zowel sociale steun als culturele aanpassing waren vervolgens negatief gerelateerd aan ervaren discriminatie.

In deze studie is alleen gekeken naar de *frequentie* van contact. De literatuur over de *kwaliteit* of diepte van het contact laat een soortgelijk beeld zien: naarmate de kwaliteit van het contact hoog is (bijvoorbeeld door het aangaan of onderhouden van een goede vriendschap), is het contact het meest kansrijk om discriminatie en vooroordelen bij leden van de meerderheidsgroep over de minderheidsgroep te verminderen.⁹⁴ Het blijkt ook uit onderzoek onder niet-Aziatische groepen dat dergelijk hoog-kwalitatief contact gerelateerd is aan minder ervaren discriminatie.⁹⁵ Dus vriendschappen zorgen voor een relatief laag niveau van ervaren discriminatie – bij oppervlakkig contact is dat minder het geval. Maar deze relatie is in de door ons onderzochte literatuur die specifiek gaat over (Zuid-)Oost-Aziatische minderheidsgroepen nog niet onderzocht.

Voor het huidige onderzoek verwachten we dat hoe meer vriendschappelijk contact (Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders hebben met Nederlanders zonder migratieachtergrond, des te *minder* discriminatie zij ervaren.

2.5.9 Etnische samenstelling van de school of de buurt

De etnische samenstelling van de omgeving is ook belangrijk voor ervaren discriminatie. In het algemeen ervaren mensen minder discriminatie naarmate de samenstelling van de school of buurt meer etnisch divers is. In een studie⁹⁶ over ervaren discriminatie onder 295 Koreaans-Amerikaanse scholieren werd een positieve correlatie gevonden tussen het percentage witte scholieren en ervaren discriminatie. In etnisch meer diverse scholen ervaren deze scholieren minder

⁹³ Cao C. Meng Q. & Shang L. (2018). How can Chinese international students' host-national contact contribute to social connectedness social support and reduced prejudice in the mainstream society? Testing a moderated mediation model. *International Journal of Intercultural Relations* 63, 43-52. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.12.003>

⁹⁴ Pettigrew, T. F., Tropp, L. R., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International Journal of Intercultural Relations*, 35, 271–280. DOI: 10.1016/j.ijintrel.2011.03.001

⁹⁵ Krahe, B., Abraham, C., Felber, J., & Helbig, M. K. (2005). Perceived discrimination of international visitors to universities in Germany and the U.K.. *British Journal of Psychology*, 96(3), 263–281. <https://doi.org/10.1348/000712605X48296>

⁹⁶ Shin, J. Y., D'Antonio, E., Son, H., Kim, S. A., & Park, Y. (2011). Bullying and discrimination experiences among Korean-American adolescents. *Journal of adolescence*, 34(5), 873-883.

discriminatie dan in etnisch minder diverse scholen.⁹⁷ Een hogere mate van etnische diversiteit lijkt dus samen te hangen met een lagere mate van ervaren discriminatie in deze studie.

Naast de etnische diversiteit, is de verhouding tussen het aantal mensen van de eigen etniciteit in opzichte van mensen met een andere etniciteit in de omgeving ook gerelateerd aan ervaren discriminatie. De bevindingen hierover zijn echter niet consistent. Uit een onderzoek onder Filipijnse volwassenen⁹⁸ in Honolulu (12% Filipino bevolking) en San Francisco (5% Filipino bevolking) bleek dat Filipino's in Honolulu zich minder gediscrimineerd voelden dan Filipino's in San Francisco. Een ander onderzoek onder Chinese Amerikanen (volwassenen) dat eerder genoemd was⁹⁹, vond ook dat deelnemers meer discriminatie ervaren als ze in een buurt met weinig (in vergelijking tot veel) Chinese Amerikanen wonen.

De bevindingen op dit gebied zijn echter ook niet eenduidig. Bijvoorbeeld, uit een andere studie¹⁰⁰ bleek dat Aziatisch-Amerikaanse studenten die aan de Westkust wonen (waar het aantal mensen met een Aziatisch achtergrond het grootst is) *meer* discriminatie ervaren dan Aziatisch-Amerikaanse studenten aan de Oostkust. De tegenstrijdige resultaten hebben misschien te maken met hoe de etnische samenstelling van een buurt gemeten is. Juang en collega's⁶⁶ hebben in hun studie de etnische samenstelling van de buurt zowel subjectief (door de deelnemers zelf te vragen om een inschatting) en objectief (door adresgegevens en beschikbare statistische informatie over de buurten over etnische achtergronden) gemeten. Ze vonden dat de objectief gemeten etnische samenstelling van de buurt niet samenhang met de ervaren discriminatie, terwijl de subjectief etnische samenstelling een positieve relatie bleek te hebben met ervaren discriminatie. Dus hoe meer mensen rapporteerden dat hun buurt etnisch divers was, hoe meer discriminatie zij rapporteerden.

⁹⁷ Niwa, E. Y., Way, N., & Hughes, D. L. (2014). Trajectories of ethnic-racial discrimination among ethnically diverse early adolescents: Associations with psychological and social adjustment. *Child Development, 85*(6), 2339-2354.

⁹⁸ Gee, G. C., Chen, J., Spencer, M., See, S., Kuester, O., Tram, D., & Takeuchi, D. (2006). Social support as a buffer for perceived unfair treatment among Filipino Americans: Differences between San Francisco and Honolulu. *American Journal of Public Health, 96*(4), 677-684.

⁹⁹ Goto, S. G., Gee, G. C., & Takeuchi, D. T. (2002). Strangers still? The experience of discrimination among Chinese Americans. *Journal of Community Psychology, 30*(2), 211-224. <https://doi.org/10.1002/jcop.9998>

¹⁰⁰ Liang, C. T. H., Alvarez, A., Juang, L. P., & Liang, M. X. (2007). The role of coping in the relationship between perceived racism and racism-related stress for Asian Americans: Gender differences. *Journal of Counseling Psychology, 54*(2), 132-141.

2.5.10 Woonplaats (stad versus dorp)

Ervaringen van discriminatie kunnen verschillen in stedelijke en ruraal gebied. Bijvoorbeeld, in een kwalitatief onderzoek¹⁰¹ werden 36 Canadese jongeren met Chinese afkomst geïnterviewd. Uit de resultaten blijkt dat jongeren uit kleine dorpen *meer* discriminatie ervaren op school. Dit lijkt veroorzaakt te zijn door het gebrek aan diversiteit in ruraal gebied, waardoor etnische minderheden mogelijk meer opvallen. Daarnaast worden academische ambitie en prestaties meer gezien als een bedreiging in een dorp dan in stedelijk gebied. Zo vertelt een mannelijke deelnemer:

“The general population [in the small town] is Caucasian. I am the only Asian in junior high. So, the White kids, I don’t think they’ve ever met an Asian person before in their life so they are a bit nervous in a way, but also cautious in their attitudes towards me. Also, at the same time they are a bit discriminatory. Because just by appearance I look different from them, and also by academic achievement, I differ from them quite a bit too” – Michael

In scholen in het stedelijk gebied, die meer internationaal zijn, is het beeld heel anders.

“I was in the IB [International Baccalaureate] program so I pretty [much] stuck with all the kids [in that program]. But the way the school differentiates itself actually is you have a hallway of the IB kids, which most of them are Asian. And you have the kids [in a different] hallway which most of them are Whites. And you have the hallway where most of them were actually African Canadian or Lebanese. It actually differentiates a lot. [...] As IB kids, we pretty much stuck together from grade 10 to 12 because unlike the regular stream, you got stuck with them. Another thing with IB is everyone is going for a goal and doing well in school. On that sense, you get along for sure.”

- Catherine

Voor de huidige studie verwachten we dan ook dat deelnemers in dorpen meer discriminatie ervaren dan deelnemers uit stedelijke gebieden.

¹⁰¹ Cui, D. (2015). Capital, distinction, and racialized habitus: immigrant youth in the educational field. *Journal of Youth Studies*, 18(9), 1154–1169. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1020932>

2.6 De ervaring van discriminatie

In deze sectie gaan we eerst in op de vraag in welke domeinen van de samenleving (bijvoorbeeld school, op het werk, etc.) discriminatie wordt ervaren (Paragraaf 2.6.1). Daarna bespreken we de verschillende uitingsvormen van discriminatie (Paragraaf 2.6.2) en gronden van ervaren discriminatie (Paragraaf 2.6.3). We eindigen met een korte beschrijving van de meest voorkomende gedachten en gevoelens bij mensen die discriminatie ervaren (Paragraaf 2.6.4).

2.6.1 Domeinen van discriminatie

Discriminatie wordt op verschillende domeinen van de samenleving ervaren. Het onderzoek maakt een onderscheid tussen de volgende domeinen: onderwijs, werk zoeken, op het werk, instanties en (semi)publieke ruimtes. Eerder onderzoek naar ervaren discriminatie in Nederland laat zien dat hoewel de frequentie van ervaren discriminatie verschilt tussen verschillende leefdomeinen, er bij alle domeinen van de samenleving sprake is van ervaren discriminatie of twijfel over of het een situatie discriminatie betreft.¹⁰² Bij het domein onderwijs was de ervaren discriminatie het hoogst. Zo geeft 22 procent van de scholieren en studenten in Nederland aan discriminatie te hebben ervaren in het onderwijs en geeft 8 procent aan te twijfelen of er bij een voorval sprake was van discriminatie. Discriminatie werd ten opzichte van de andere leefdomeinen het minst ervaren tijdens contact met instanties, waarbij 9 procent van de Nederlanders aangeeft discriminatie te hebben ervaren. Het ging hierbij om ervaringen met bijvoorbeeld de woningmarkt, de politie of met zorginstellingen.

Hoewel het onderzoek in Nederland zich richtte op de ervaren discriminatie op verschillende gronden, tonen andere onderzoeken vergelijkbare resultaten voor ervaren discriminatie van specifiek mensen met een Aziatische achtergrond. Zo geven Chinees-Amerikaanse studenten ook aan discriminatie te ervaren op school.¹⁰³

¹⁰² Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J. & de Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren Discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultuur Planbureau.

¹⁰³ Haft, S. L., & Zhou, Q. A. (2021). An outbreak of xenophobia: Perceived discrimination and anxiety in Chinese American college students before and after the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Psychology*, 56(4), 522-531. <https://doi.org/10.1002/ijop.12740>

2.6.2 Uitingsvormen van discriminatie

Er bestaan diverse uitingsvormen van discriminatie, die onderverdeeld kunnen worden in ongelijke behandelingen, negatieve bejegeningen, bedreigen of geweld, seksueel lastig vallen en bekladden, bekrassen en vernielen.¹⁰⁴ Uit de studie 'Ervaren discriminatie in Nederland II' blijkt dat de discriminatie die inwoners in Nederland ervaren in de meeste gevallen in de vorm van ongelijke behandeling is (53%). Negatieve bejegening, zoals schelden, pesten of naroeppen, wordt als uitingsvorm na ongelijke behandeling het meest genoemde vorm (30%). Negatieve bejegening is een paraplueterm waaronder ook meer subtiele vormen vallen, zoals microagressies. Discriminatie in de vorm van vandalisme, zoals het vernielen of beschadigen van eigendommen of andere spullen, wordt het minst vaak ervaren (2%). Seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt met name door jonge vrouwen ervaren, terwijl jonge mannen vaker te maken hebben met geweld.

2.6.3 Gronden van discriminatie

Aangezien mensen verschillende identiteiten hebben, kunnen zij op verschillende gronden discriminatie ervaren. Discriminatiegronden zijn onder andere seksuele voorkeur, beperking, geloof, huidskleur, etnische achtergrond, geslacht en leeftijd. Mensen met een migratieachtergrond kunnen ook discriminatie ervaren op basis van hun seksuele voorkeur of geloof. Hoewel ons huidige onderzoek gericht is op ervaren discriminatie van Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond is het ook mogelijk dat mensen op basis van andere gronden discriminatie ervaren.

2.7 De consequenties van ervaren discriminatie

Voor wat betreft de consequenties van ervaren discriminatie maken we, net als bij de antecedenten van ervaren discriminatie, een onderscheid in consequenties op persoonlijk en maatschappelijk niveau. Op persoonlijk niveau kan het ervaren van discriminatie samenhangen met een verminderd persoonlijk welzijn, een lager gevoel van eigenwaarde en vermindering van zowel de geestelijke als lichamelijke gezondheid. Op maatschappelijk niveau kunnen ervaringen van discriminatie gerelateerd worden aan de kans dat iemand minder goed kan meekomen met de maatschappij (maatschappelijke aanpassing), het vertrouwen in autoriteiten verliest en een lage burgerlijke

¹⁰⁴ Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J. & de Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren Discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultuur Planbureau.

betrokkenheid vertoont. Deze ideeën worden hieronder toegelicht aan de hand van de gevonden literatuur. Daarnaast geven we ook een overzicht van manieren waarop mensen met de ervaring en consequenties van discriminatie omgaan (copingstrategieën).

2.7.1 Discriminatie, stress en emoties

Mensen die discriminatie ervaren, nemen deze situatie waar als onrechtvaardig. In hun beleving zijn zij, ten onrechte, anders behandeld dan een vergelijkbaar ander persoon (of personen). Maar hier gaat een inschatting aan vooraf: was er hier echt sprake van discriminatie of is dit alleen mijn eigen waarneming? Het invloedrijke *stress-coping model* van Lazarus en Folkman stelt dat de eigen inschatting (*appraisal*) van een situatie bepaalt of iemand negatieve gevoelens en stress ervaart.¹⁰⁵ Daarbij bepaalt het wel of niet hebben van sociale steun (vrienden, familie) en individuele eigenschappen van een persoon (bijvoorbeeld het hebben van laag of hoog zelfvertrouwen, of de neiging om veel te piekeren over een ervaring) of mensen negatieve gevolgen ervaren van discriminatie.

Zo vonden Lou en collega's in een onderzoek naar ervaren discriminatie onder 516 Chinese Canadezen dat persoonlijke ervaringen met discriminatie, maar ook de ervaringen van andere Chinese Canadezen, samenhang met het ervaren van negatieve emoties (bijvoorbeeld gevoelens van triestheid, boosheid, en gevoelens van eenzaamheid). Het hing ook samen met de anticipatie meer gediscrimineerd te zullen worden in de toekomst.¹⁰⁶

Wij verwachten daarom dat ervaren discriminatie ook in het huidige onderzoek zal samenhangen met het ervaren van negatieve emoties. Deze gevoelens zijn belangrijk om te onderzoeken omdat ze gerelateerd zijn aan gedrag. Zo zijn gevoelens van triestheid of schaamte gerelateerd aan *terugtrekkingsgedrag*.¹⁰⁷ Mensen zijn dan minder geneigd actie te ondernemen tegen discriminatie. Gevoelens van boosheid kunnen daarentegen *activerend* werken. Mensen die

¹⁰⁵ Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.

¹⁰⁶ Lou, N. M., Noels, K. A., Kurl, S., Zhang, Y. S. D., & Young-Leslie, H. (2022). COVID discrimination experience: Chinese Canadians' social identities moderate the effect of personal and group discrimination on well-being. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. <https://doi.org/10.1037/cdp0000519>

¹⁰⁷ Dickson, K. S., Ciesla, J. A., & Reilly, L. C. (2012). Rumination, worry, cognitive avoidance, and behavioral avoidance: Examination of temporal effects. *Behavior Therapy*, 43(3), 629-640.

dit ervaren zullen geneigd zijn om daders van discriminatie te confronteren met hun gedrag blijkt uit onderzoek naar de rol van emoties bij collectieve actie.¹⁰⁸

2.7.2 Discriminatie en eigenwaarde

Houdt ervaren discriminatie verband met iemands eigenwaarde (*self-esteem*)? Onderzoek laat veelal inderdaad een negatieve relatie zien: mensen die relatief veel discriminatie ervaren, hebben een relatief lage eigenwaarde. Uit een globale meta-analyse over 328 studies, waarbij ook allerlei niet-Aziatische groepen werden bekeken¹⁶, kwam een correlatie van $-.23$ naar voren. Deze negatieve relatie komt ook naar voren bij onderzoek onder mensen met een Aziatische achtergrond. Bijvoorbeeld, in een onderzoek onder 175 Vietnamese adolescenten in Finland is de ervaring van discriminatie negatief gerelateerd ($r = -.22$) aan hun eigenwaarde.¹⁰⁹ Dus ervaren discriminatie hangt negatief samen met eigenwaarde.

Ander onderzoek van Mak en Nesdale onder 372 Chinese migranten in Australië vonden dat ervaren discriminatie samenhangt met negatieve gevoelens en welbevinden. Chinese migranten met *meer* Anglo-Australische vrienden ondervonden *minder* negatief welbevinden wanneer zij discriminatie ervoeren. Daarbij vonden deze onderzoekers, in lijn met het *coping-stress model*, dat mensen met een *hoge* mate van zelfvertrouwen, ook beter konden omgaan met ervaringen met discriminatie. Hun welbevinden werd minder aangetast door de ervaringen dan mensen met een lage mate van zelfvertrouwen.¹¹⁰

Het lijkt er dus op dat de relatie tussen discriminatie en zelfvertrouwen wederkerig is. Een ervaring van discriminatie kan enerzijds leiden tot minder zelfvertrouwen en anderzijds kan een hoge mate van zelfvertrouwen als buffer dienen voor het ervaren van discriminatie. Hoe zit het dan met het psychologisch welbevinden?

¹⁰⁸ Van Zomeren, M., Spears, R., Fischer, A. H., & Leach, C. W. (2004). Put your money where your mouth is! Explaining collective action tendencies through group-based anger and group efficacy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(5), 649.

¹⁰⁹ Liebkind, K., Jasinskaja-Lahti, I., & Solheim, E. (2004). Cultural identity perceived discrimination and parental support as determinants of immigrants' school adjustments: Vietnamese youth in Finland. *Journal of Adolescent Research*, 19(6) 635–656. <https://doi.org/10.1177/0743558404269279>

¹¹⁰ Mak, A. S., & Nesdale, D. (2001). Migrant distress: The role of perceived racial discrimination and coping resources. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(12), 2632–2647. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00194.x>

2.7.3 Psychologisch welbevinden en geestelijke gezondheid

Uit verschillende studies blijkt dat het gevoel van psychologisch welbevinden negatief samenhangt met ervaren discriminatie. Dat werd bijvoorbeeld gevonden in een studie met een representatieve steekproef van meer dan 2.000 Aziatische Amerikanen.¹¹¹ Als deel van een grotere vragenlijst werden verschillende minderheden in Amerika gevraagd om aan te geven hoeveel discriminatie zij ervaren en ook hoe zij hun eigen geestelijke gezondheid inschatten. Er werd een negatief verband gevonden tussen waargenomen discriminatie en de zelf waargenomen geestelijke gezondheid: hoe hoger de waargenomen discriminatie, des te lager de ingeschatte geestelijke gezondheid. Ook in een studie onder 874 Chinees Canadezen¹¹² werd een negatieve samenhang tussen waargenomen discriminatie en psychologisch welbevinden gevonden. Deelnemers vulden een vragenlijst in met onder andere items over het ervaren van verschillende soorten discriminatie – zowel op persoonlijk als op groepsniveau. Ook scoorden zij hun stemming tijdens de COVID-19 pandemie. Ervaren discriminatie hing samen met een minder positieve stemming. Dus, des te meer mensen discriminatie ervaren, des te lager is hun psychologisch welbevinden.

Wat betreft geestelijke gezondheid, wordt er in empirisch onderzoek ook vaak een negatieve relatie gevonden met ervaren discriminatie. Bij een globale meta-analyse (105 studies) werden ook niet-Aziatische groepen meegenomen in de analyse.¹¹³ Het verband was negatief (-.16). Een andere meta-analyse over 12 studies bij Afrikaanse Amerikanen laat zien dat als zij meer discriminatie ervaren, zij meer depressief waren (.29). Nog een andere meta-analyse laat zien dat racisme negatief samenhangt met geestelijke gezondheid (-.23). Opvallend is dat deze relatie negatiever was bij de 11 studies met Aziatische Amerikanen (-.28) dan bij de 38 studies met Afrikaanse Amerikanen (-.18).¹¹⁴ Een dergelijk negatief verband tussen ervaren discriminatie en geestelijke gezondheid werd ook gevonden bij een andere meta-analyse over 23 studies met

¹¹¹ Gee, G. C., Spencer, M. S., Chen, J., & Takeuchi, D. (2007). A nationwide study of discrimination and chronic health conditions among Asian Americans. *American Journal of Public Health, 97*(7), 1275–1282. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2006.091827>

¹¹² Lou, N. M., Noels, K. A., Kurl, S., Zhang, Y. S. D., & Young-Leslie, H. (2021). Chinese Canadians' experiences of the dual pandemics of COVID-19 and racism: Implications for identity, negative emotion, and anti-racism incident reporting. *Canadian Psychology, December*. <https://doi.org/10.1037/cap0000305>

¹¹³ Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 140*(4), 921–948. <https://doi.org/10.1037/a0035754>

¹¹⁴ Paradies, Y., Ben, J., Denson, N., Elias, A., Priest, N., Pieterse, A., et al. (2015). Racism as a determinant of health: A systematic review and meta-analysis. *PLoS ONE, 10*(9), e0138511. DOI: 10.1371/journal.pone.0138511

Aziatische Amerikanen (-.23).¹¹⁵ Dus in het algemeen wijzen de studies op een (licht) negatief verband tussen ervaren discriminatie en geestelijke gezondheid.

Een voorbeeld hiervan betreft een grootschalig onderzoek onder 600 Chinese, Koreaanse en Vietnamese Amerikanen.¹¹⁶ Het onderzoek laat inderdaad zien dat naarmate de deelnemers meer discriminatie in hun dagelijks leven ervaren, zij vaker depressief waren (als indicatie voor een lage geestelijke gezondheid). Dit verband was overigens sterker voor milde, alledaagse ervaringen van discriminatie dan voor meer uitzonderlijke en sterke ervaringen van discriminatie.

De relatie tussen ervaren discriminatie en depressieve symptomen werd al gevonden op bij mensen op jonge leeftijd. Zo heeft een eerdergenoemd studie met 585 Aziatische adolescenten tussen 12 en 19 laten zien dat discriminatie is geassocieerd met depressieve symptomen al vanaf de vroege puberteit. Er is enig bewijs dat ervaren discriminatie tot depressie leidt en niet andersom. Een longitudinale studie toonde¹¹⁷ namelijk aan dat discriminatie dat werd ervaren op tijdstip 1, depressie op tijdstip 2 voorspelt, maar dat depressie op tijdstip 1 niet ervaren discriminatie op tijdstip 2 voorspelt.

Als tweede indicatie voor geestelijke gezondheid, wijzen verschillende studies op een positieve samenhang tussen ervaren discriminatie en angstklachten. Dit bleek ook uit een studie onder 198 Chinese studenten aan een universiteit in het westen van de V.S..¹¹⁸ De deelnemers bestonden uit twee groepen: één die een vragenlijst invulde vóór de COVID-19 pandemie, en één die dezelfde vragenlijst invulde tijdens de pandemie. Binnen beide groepen werd er een positief verband gevonden tussen waargenomen discriminatie en angstklachten. Dit verband was sterker tijdens de COVID-19 pandemie dan ervoor.

Al met al is er duidelijk empirisch bewijs voor het bestaan van een (licht) negatief verband tussen ervaren discriminatie en geestelijke gezondheid, hetgeen we ook verwachten terug te vinden in het huidige onderzoek. Geldt dat ook voor lichamelijke gezondheid?

¹¹⁵ Lee, D. L., & Ahn, S. (2011). Racial discrimination and Asian mental health: A meta-analysis. *Counseling Psychologist*, 39, 463–489. doi: 10.1177/0011000010381791

¹¹⁶ Chau, V., Bowie, J. V., & Juon, H.-S. (2018). The association of perceived discrimination and depressive symptoms among Chinese Korean and Vietnamese Americans. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 24(3), 389-399. <https://doi.org/10.1037/cdp0000183.supp>

¹¹⁷ Sun, X., Hall, G. C. N., DeGarmo, D. S., Chain, J., & Fong, M. C. (2021). A longitudinal investigation of discrimination and mental health in Chinese international students: The role of social connectedness. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 52(1), 61-77.

¹¹⁸ Haft, S. L., & Zhou, Q. (2021). An outbreak of xenophobia: Perceived discrimination and anxiety in Chinese American college students before and during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Psychology*, 56(4) 522-531. <https://doi.org/10.1002/ijop.12740>

2.7.4 Lichamelijke gezondheid

Verschillende onderzoeken wijzen op een verband tussen ervaren discriminatie en een slechtere lichamelijke gezondheid. Een meta-analyse met ook *niet*-Aziatische groepen toont dit verband aan.¹¹⁹ Daarbij laat een studie met een representatieve steekproef van 1.628 Chinese, Filipijnse en Vietnamese Amerikanen zien dat meer waargenomen discriminatie samenging met meer lichamelijke klachten.¹²⁰ Tevens bleek voor alle drie de etnische groepen dat dit verband bijna volledig werd verklaard door de negatieve relatie tussen ervaren discriminatie en psychisch welbevinden. Samenvattend duiden deze onderzoeken erop dat het ervaren van discriminatie samenhangt met een minder goed psychologisch welbevinden, wat weer samenhangt met een slechtere lichamelijke gezondheid.

Andere onderzoeken onder Aziatische mensen laten zien dat waargenomen discriminatie wordt geassocieerd met een grote scala van specifieke aandoeningen en gezondheidsrisico's. Bijvoorbeeld, een longitudinale studie uit de V.S.¹²¹ heeft 2.132 vrouwen van verschillende etnische minderheden (waaronder Chinees en Japans) 13 jaar gevolgd. Ze vonden dat ervaren discriminatie leidt tot een gemiddeld verhoogd kans van 33% op Metabolic Syndrome (hoge bloeddruk, overgewicht, een verhoogde kans op een beroerte en hartaanval).

Een andere studie uit de V.S.¹²² met een representatief steekproef van 2.095 Aziatische (Chinese, Filipijnse, en Vietnamese) deelnemers richtte zich op de relatie tussen ervaren discriminatie en chronische ziekten. Er werd een positieve relatie gevonden tussen ervaren discriminatie en hart- en vaatziekten (hartaanval, beroerte, hartkwalen, hoge bloeddruk), aandoeningen van de luchtwegen (hooikoorts, astma, tuberculose en andere chronische longziekten) en chronische pijn (chronische rug- of nekklachten, frequente of ernstige hoofdpijn, artritis, maagzweer, andere chronische pijn). Het verband was nog steeds significant nadat ze hadden gecontroleerd voor andere demografische kenmerken (zoals opleiding, inkomen). In lijn

¹¹⁹ Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531–554. <https://doi.org/10.1037/a0016059>

¹²⁰ Mereish, E. H., Liu, M. M., & Helms, J. E. (2012). Effects of discrimination on Chinese, Pilipino, and Vietnamese Americans' mental and physical health. *Asian American Journal of Psychology*, 3(2), 91–103. <https://doi.org/10.1037/a0025876>

¹²¹ Moody, D. L. B., Chang, Y., Brown, C., Bromberger, J. T., & Matthews, K. A. (2018). Everyday discrimination and metabolic syndrome incidence in a racially/ethnically diverse sample: study of Women's Health Across the Nation (SWAN). *Psychosomatic Medicine*, 80(1), 114.

¹²² Gee, G. C., Spencer, M. S., Chen, J., & Takeuchi, D. (2007). A nationwide study of discrimination and chronic health conditions among Asian Americans. *American Journal of Public Health*, 97(7), 1275–1282. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2006.091827>

met het eerder besproken *stress-coping model* concluderen de auteurs dat de lichamelijke klachten voortkomen uit een opeenstapeling van stressoren.

Het kan dus worden gesteld dat ervaren discriminatie samenhangt met lichamelijke klachten, wat we ook in de huidige studie verwachten aan te treffen.

2.7.5 Maatschappelijk functioneren

Ervaringen van discriminatie kunnen ook samenhangen met hoe goed iemand zich voelt en of diegene goed mee kan komen in de maatschappij. Hierbij kan gedacht worden aan het goed functioneren op school of op een werkplek. Dit verband werd bijvoorbeeld onderzocht in een grootschalig onderzoek onder 2.463 Aziatische Amerikanen, waarvan 77% met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond.¹²³ Aan hen werd gevraagd om aan te geven of zij ooit discriminatie op basis van etniciteit hadden ervaren. Vervolgens werden maatschappelijke voldoening en maatschappelijke betrokkenheid gemeten. Maatschappelijke voldoening bestond uit items over hoe het is om specifieke dingen (bijvoorbeeld werken of kinderen opvoeden) te doen in de Amerikaanse stad waar de deelnemers woonden. Daarbij werd gevraagd naar ervaren veiligheid, ervaringen in het verkeer, kwaliteit van leven en beschikbare faciliteiten (bijvoorbeeld kinderopvang). Maatschappelijke betrokkenheid werd bevraagd met items over participatie in verschillende maatschappelijke activiteiten (bijvoorbeeld deelname aan activiteiten in het gemeentehuis of stemmen). Voor alle gemeten etnische groepen hing *meer* ervaren discriminatie samen met een *lagere* maatschappelijke voldoening. Echter, in dit onderzoek hing de ervaring van discriminatie *niet* samen met maatschappelijke betrokkenheid.

In een ander onderzoek werd de link tussen ervaren discriminatie en maatschappelijke functioneren juist wèl gevonden. Dit betreft een (eerder besproken) onderzoek onder 175 Vietnamese adolescenten in Finland.¹²⁴ Uit dat onderzoek blijkt dat deelnemers die meer discriminatie ervaren ook meer problemen ervaren op school (zoals zelf-gerapporteerde concentratieproblemen en zelf-gerapporteerde absentie). Deze relatie werd gedeeltelijk verklaard doordat ze een lagere eigenwaarde ervaren en meer stress ervaren.

¹²³ Cooc, N., & Kim, G. M. H. (2021). The roles of racial discrimination and English in civic outcomes for Asian Americans and Pacific Islanders. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology* 27(3), 483-494. <https://doi.org/10.1037/cdp0000443>

¹²⁴ Liebkind, K., Jasinskaja-Lahti, I., & Solheim, E. (2004). Cultural identity perceived discrimination and parental support as determinants of immigrants' school adjustments: Vietnamese youth in Finland. *Journal of Adolescent Research* 19(6) 635–656. <https://doi.org/10.1177/0743558404269279>

Dus, ervaring van discriminatie kan op een negatieve manier samenhangen met maatschappelijke voldoening en functioneren. Over de relatie tussen ervaren discriminatie en maatschappelijke betrokkenheid komt echter geen eenduidig beeld naar voren. In het huidige onderzoek wordt het verband tussen ervaren discriminatie en maatschappelijk functioneren verder onderzocht.

2.7.6 *Vertrouwen in autoriteiten*

Zijn ervaringen van discriminatie gerelateerd aan minder vertrouwen in autoriteiten? Er is empirische ondersteuning voor dit idee. Allereerst wordt het verband gevonden bij niet-Aziatische groepen. Bijvoorbeeld, naarmate Afro-Amerikanen meer discriminatie ervaren, hebben ze minder vertrouwen in de medische zorg.^{125,126} Maar ook bij (Zuid-)Oost-Aziatische groepen lijkt ervaren discriminatie negatief gerelateerd aan vertrouwen in autoriteiten. Bijvoorbeeld, in een studie uit Finland¹²⁷ met 1.146 immigranten, waaronder (Zuid-)Oost-Aziatische en niet-Aziatische groepen, wordt dit gevonden.

Voor de huidige studie betekent dit dat we verwachten dat naarmate deelnemers meer discriminatie ervaren, zij ook minder vertrouwen hebben in de Nederlandse autoriteiten.

2.8 Copingstrategieën

Mensen kunnen op verschillende manieren omgaan met hun ervaring van discriminatie. In deze sectie gaan we eerst in op de vraag welke coping strategieën mensen gebruiken na de ervaring van discriminatie (Paragraaf 2.8.1). Daarna bespreken we de effectiviteit van de verschillende copingstrategieën (Paragraaf 2.8.2). Vervolgens geven we een beeld van de genderverschillen in het gebruik en effectiviteit van de verschillende coping strategieën (Paragraaf 2.8.3). We eindigen met een korte discussie over de praktische implicatie van het onderzoek over copingstrategieën (Paragraaf 2.8.4).

¹²⁵ LaVeist, T.A., Nickerson, K.J., & Bowie, J.V. (2000). Attitudes about racism, medical mistrust, and satisfaction with care among African American and white cardiac patients. *Medical Care Research Review*, 57, 146-161. DOI: 10.1177/1077558700057001S07

¹²⁶ Benkert, R., Peters, R.M., Clark, R., & Keves-Foster, K. (2006). Effects of perceived racism, cultural mistrust and trust in providers on satisfaction with care. *Journal of National Medical Association*, 98(9), 1532-40. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/pmc2569718/>

¹²⁷ Liebkind, K., & Jasinskaja-Lahti, I. (2000). The influence of experiences of discrimination on psychological stress: A comparison of seven immigrant groups. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 10(1), 1-16. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1298\(200001/02\)10:1<1::AID-CASP521>3.0.CO;2-5](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(200001/02)10:1<1::AID-CASP521>3.0.CO;2-5)

2.8.1 Vier copingstrategieën

Onderzoek op dit gebied heeft verschillende categorieën van copingstrategieën geïdentificeerd. De strategieën kunnen worden ingedeeld in vier categorieën.^{128,129} Dit zijn (1) actieve coping (*active coping*), (2) vermijdende coping (*avoidance coping*), (3) zoeken naar sociale steun (*social support seeking*) en (4) acceptatie (*forbearance*).

Actieve coping betekent actie ondernemen na een ervaring van discriminatie. De acties zijn er vaak op gericht om het probleem zelf op te lossen (probleemgericht).¹³⁰ Bijvoorbeeld, mensen kunnen de dader van discriminatie direct confronteren na de ervaring, of het incident aan de politie rapporteren. Mensen kunnen ook de media benaderen, of het incident zelf op social media (Facebook, Twitter) zetten om het te delen met anderen en aandacht te geven aan de gebeurtenis. Mensen kunnen ook actief omgaan met hun emoties. Bijvoorbeeld, het actief uiten van emoties (bijvoorbeeld door te huilen of te schreeuwen). Mensen kunnen de situatie ook herwaarderen. Dit kan bijvoorbeeld door een andere interpretatie te geven aan de situatie zodat het minder negatief gezien kan worden.

De tweede copingstrategie, vermijdende coping, verwijst naar het terugtrekken van een individu na de ervaring van discriminatie. Dit kan zijn het vermijden van bepaalde situaties of het opgeven van plannen of doelen. Mensen kunnen ook zichzelf proberen af te leiden door specifieke activiteiten te ondernemen zoals meer te werken, tv kijken, of in sommige gevallen alcohol of drugs gebruiken.¹³¹ Iemand kan ook de ervaring van discriminatie proberen te ontkennen of zichzelf de schuld geven.¹³²

Het zoeken naar sociale steun is een derde type van copingstrategie die veel gebruikt wordt. Iemand kan de ervaring van discriminatie aan familie of vrienden vertellen om zo steun te verkrijgen. Mensen kunnen vertellen over de gebeurtenis of over hoe de gebeurtenis hun

¹²⁸ Alvarez, A. N., & Juang, L. P. (2010). Filipino Americans and racism: A multiple mediation model of coping. *Journal of Counseling Psychology, 57*(2), 167.

¹²⁹ Liang, C. T., Alvarez, A. N., Juang, L. P., & Liang, M. X. (2007). The role of coping in the relationship between perceived racism and racism-related stress for Asian Americans: Gender differences. *Journal of Counseling Psychology, 54*(2), 132.

¹³⁰ Noh, S., & Kaspar, V. (2003). Perceived discrimination and depression: Moderating effects of coping, acculturation, and ethnic support. *American Journal of Public Health, 93*(2), 232-238.

¹³¹ Borrell, L. N., Roux, A. V. D., Jacobs Jr, D. R., Shea, S., Jackson, S. A., Shrager, S., & Blumenthal, R. S. (2010). Perceived racial/ethnic discrimination, smoking and alcohol consumption in the Multi-Ethnic Study of Atherosclerosis (MESA). *Preventive medicine, 51*(3-4), 307-312.

¹³² Tsai, P. C., & Wei, M. (2018). Racial discrimination and experience of new possibilities among Chinese international students. *The Counseling Psychologist, 46*(3), 351-378.

emotioneel beïnvloed heeft. Iemand kan ook op zoek gaan naar andere mensen die vergelijkbare situaties meegemaakt hebben. Het aantal vrienden dat men heeft wordt soms ook gezien als een indicator van sociale steun.¹³³

Als laatste copingstrategie kan iemand ook de discriminatie accepteren. Iemand kan bijvoorbeeld denken dat de ervaring van discriminatie gewoon bij het leven hoort. Mensen kunnen proberen te leren leven met de ervaring van discriminatie met het behulp van humor of religie.

2.8.2 Effectiviteit van de copingstrategieën

Het gebruik van copingstrategieën heeft invloed op de consequenties van ervaren discriminatie zoals eigenwaarde, psychisch welbevinden en geestelijke gezondheid. Actief, probleem-gefocusst coping wordt vaak gezien als een effectieve copingstrategie om de negatieve consequenties van ervaren discriminatie te verminderen. Bijvoorbeeld, Alvarez en Juang hebben gevonden dat hoe meer actieve coping iemand toepast, hoe minder psychologische stress diegene heeft als gevolg van ervaren discriminatie.¹³⁴

Sociale steun schijnt ook een buffer te zijn voor de negatieve consequenties van discriminatie. Bijvoorbeeld, Noh en Kasper bestudeerden de relatie tussen ervaren discriminatie en depressie.¹³⁵ Zij vonden dat hoe actiever iemand met ervaren discriminatie omgaat en hoe meer sociale steun diegene heeft, hoe lager de kans op het ontwikkelen van depressie. De meest effectieve strategieën in deze studie waren persoonlijke confrontatie en het delen van ervaringen met discriminatie met familie en vrienden. Vermijdende coping en acceptatie lijken daarentegen minder effectief. Alvarez en Juang vonden dat vermijdende coping geassocieerd was met zowel het hebben van een lagere eigenwaarde als een hogere mate van stress. Ook Noh en Kasper vonden dat zowel emotionele afleiding als passieve acceptatie de negatieve gevolgen van discriminatie voor de geestelijke gezondheid versterken.

¹³³ Mak, A. S., & Nesdale, D. (2001). Migrant Distress: The Role of Perceived Racial Discrimination and Coping Resources 1. *Journal of Applied Social Psychology, 31*(12), 2632-2647.

¹³⁴ Alvarez, A. N., & Juang, L. P. (2010). Filipino Americans and racism: A multiple mediation model of coping. *Journal of Counseling Psychology, 57*(2), 167.

¹³⁵ Noh, S., & Kaspar, V. (2003). Perceived discrimination and depression: Moderating effects of coping, acculturation, and ethnic support. *American Journal of Public Health, 93*(2), 232-238.

2.8.3 Gendersverschillen bij coping

Er zijn verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft het omgaan met discriminatie. Mannen gebruikten voornamelijk actieve coping, gevolgd door het zoeken naar steun en vermijdingsstrategieën. Vrouwen maakten vooral gebruik van steun zoeken, gevolgd door actieve en vermijdende copingstrategieën.¹³⁶

De effectiviteit van copingstrategieën verschilt ook tussen mannen en vrouwen. Bijvoorbeeld, Tsai en Wei vonden dat wanneer mannen zichzelf de schuld geven na een ervaring van discriminatie, dat er een significant relatie is met depressie.¹³⁷ Dit geldt echter niet voor vrouwen. Daarnaast is actieve coping meer geassocieerd met een hogere eigenwaarde voor mannen maar niet voor vrouwen, terwijl het zoeken naar sociaal steun stress verhoogt bij mannen maar niet bij vrouwen.

2.8.4 De rol van adoptie

Hoewel we de factor 'adoptie' niet hebben opgenomen in ons EDAN-model, zijn we wel geïnteresseerd in de vraag of de uit (Zuid-)Oost-Aziatische landen geadopteerde mensen in Nederland meer, minder of dezelfde mate van discriminatie ervaren in vergelijking tot niet-geadopteerde mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond in Nederland. Voor zover bij ons bekend is deze vraag niet eerder onderzocht in Nederland.

Buitenlandse onderzoekers hebben wél gekeken naar mogelijke verschillen in ervaren discriminatie tussen immigranten (niet specifiek uit (Zuid-)Oost-Aziatische landen) en geadopteerde mensen. De resultaten van deze studies zijn niet eenduidig. Aan de ene kant is er onderzoek waarin geen verschil in ervaren discriminatie werd gevonden tussen geadopteerde en niet-geadopteerde volwassenen uit etnische minderheden¹³⁸. Aan de ander kant zijn er studies die laten zien dat geadopteerde mensen minder discriminatie ervaren dan niet-geadopteerde mensen

¹³⁶ Liang, C. T., Alvarez, A. N., Juang, L. P., & Liang, M. X. (2007). The role of coping in the relationship between perceived racism and racism-related stress for Asian Americans: Gender differences. *Journal of Counseling Psychology, 54*(2), 132.

¹³⁷ Tsai, P. C., & Wei, M. (2018). Racial discrimination and experience of new possibilities among Chinese international students. *The Counseling Psychologist, 46*(3), 351-378.

¹³⁸ Arnold, T., Braje, S. E., Kawahara, D., & Shuman, T. (2016). Ethnic socialization, perceived discrimination, and psychological adjustment among transracially adopted and nonadopted ethnic minority adults. *American Journal of Orthopsychiatry, 86*(5), 540–551. <https://doi.org/10.1037/ort0000172>

met dezelfde etnische achtergrond.^{139,140,141} Tevens is er onderzoek waaruit blijkt dat geadopteerde volwassenen juist meer discriminatie ervaren dan niet-geadopteerde volwassenen uit etnische minderheden.¹⁴² Voor het huidige onderzoek geldt daarom dat we geen eenduidige voorspelling kunnen doen, maar de vraag naar mogelijke verschillen in ervaren discriminatie tussen geadopteerde en niet-geadopteerde volwassenen in Nederland willen exploreren.

2.8.5 Implicaties

Belangrijk om op te merken is dat de studies die hier vermeld zijn alleen cross-sectionele studies betreffen en geen longitudinale studies. Er kunnen op basis van de hier vermelde resultaten dan ook geen conclusies over causale verbanden worden getrokken tussen copingsstrategieën en de consequenties van ervaren discriminatie. Bovendien is het aantal studies dat specifiek gaat over coping beperkt en voornamelijk gedaan in de V.S.. We weten daarom niet zeker of de resultaten gegeneraliseerd kunnen worden naar de Nederlandse context.

2.9 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we geen directe onderzoeksvragen beantwoord, maar het onderzoek ingebed in de binnenlandse en buitenlandse wetenschappelijke *peer-gereviewde* literatuur over ervaren discriminatie. Tevens hebben we de 'grijze literatuur' (rapporten en mediaproducten) hierbij betrokken om vooral de Nederlandse situatie te schetsen.

Uit de historische schets van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst komt naar voren dat zij in verschillende golven naar Nederland zijn gekomen. Tevens blijkt dat de verschillende groepen (mensen met een Chinese, Indonesische en Molukse achtergrond) niet altijd met open armen zijn ontvangen door Nederland. Soms werd de komst van

¹³⁹ Ferrari L., Hu A. W., Rosnati R., Lee R. M. (2017). Ethnic socialization and perceived discrimination on ethnic identity among transracial adoptees: A cross-cultural comparison between Italy and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 48, 1507-1521. <https://doi.org/10.1177/0022022117728338>

¹⁴⁰ Ferrari, L., Manzi, C., Benet-Martinez, V., & Rosnati, R. (2019). Social and family factors related to intercountry adoptees and immigrants' bicultural identity integration. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 50, 6, 789-805. <https://doi.org/10.1177/0022022119850339>

¹⁴¹ Seol, K. O., Yoo, H. C., Lee, R. M., Park, J. E., & Kyeong, Y. (2016). Racial and ethnic socialization as moderators of racial discrimination and school adjustment of adopted and nonadopted Korean American adolescents. *Journal of Counseling Psychology*, 63(3), 294–306. <https://doi.org/10.1037/cou0000120>

¹⁴² Gärtner Askeland, K., Hysing, M., & Sivertsen, B. (2022). Pre-adoption risk for mental health problems among young adult internationally adopted students in Norway. *Adoption Quarterly*. <https://doi.org/10.1080/10926755.2022.2120144>

hen gezien als een bedreiging voor de eigen arbeidsmarkt, soms werden ze gezien als 'tijdelijke gasten', die spoedig wel weer zouden vertrekken, en werd het beleid op die manier vormgegeven. Het is duidelijk dat niet alleen nu mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland te maken kunnen hebben met discriminatie, zij hebben het waarschijnlijk eerder ook aan den lijve ondervonden.

Op basis van een gestructureerde literatuurstudie hebben we een model van Ervaren Discriminatie onder (Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders ontworpen (zie Figuur 2.1 – het EDAN-model). Dit EDAN-model vormt de basis voor de invulling van de surveystudie en de interviewstudie (Hoofdstuk 3). In dat model worden antecedenten, ervaring en consequenties van ervaren discriminatie onderscheiden. Bij zowel de antecedenten als de consequenties is het van belang om daarbij een onderscheid te maken tussen processen die zich op persoonlijk niveau afspelen en processen die zich meer op maatschappelijk niveau afspelen.

Hoewel het EDAN-model is ontworpen op basis van veel buitenlands onderzoek, veronderstellen wij dat de gevonden factoren ook een rol spelen in de Nederlandse context. We veronderstellen dit, omdat we ons juist gericht hebben op de literatuur over ervaren discriminatie van leden van minderheidsgroepen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in landen die vergelijkbaar zijn met Nederland. Maar, zoals de Engelsen zeggen: *The proof of the pudding is in the eating*. Daarom bespreken wij in Hoofdstuk 3 de resultaten van een grootschalig surveystudie en een interviewstudie onder mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Dit hoofdstuk dient antwoorden te geven op onze centrale onderzoeksvraag: Wat is de omvang, reikwijdte, en wat zijn de verschijningsvormen en verscheidenheid van ervaren discriminatie van Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische migratieachtergrond?

3. Omvang en aard van ervaren discriminatie

3.1 Inleiding

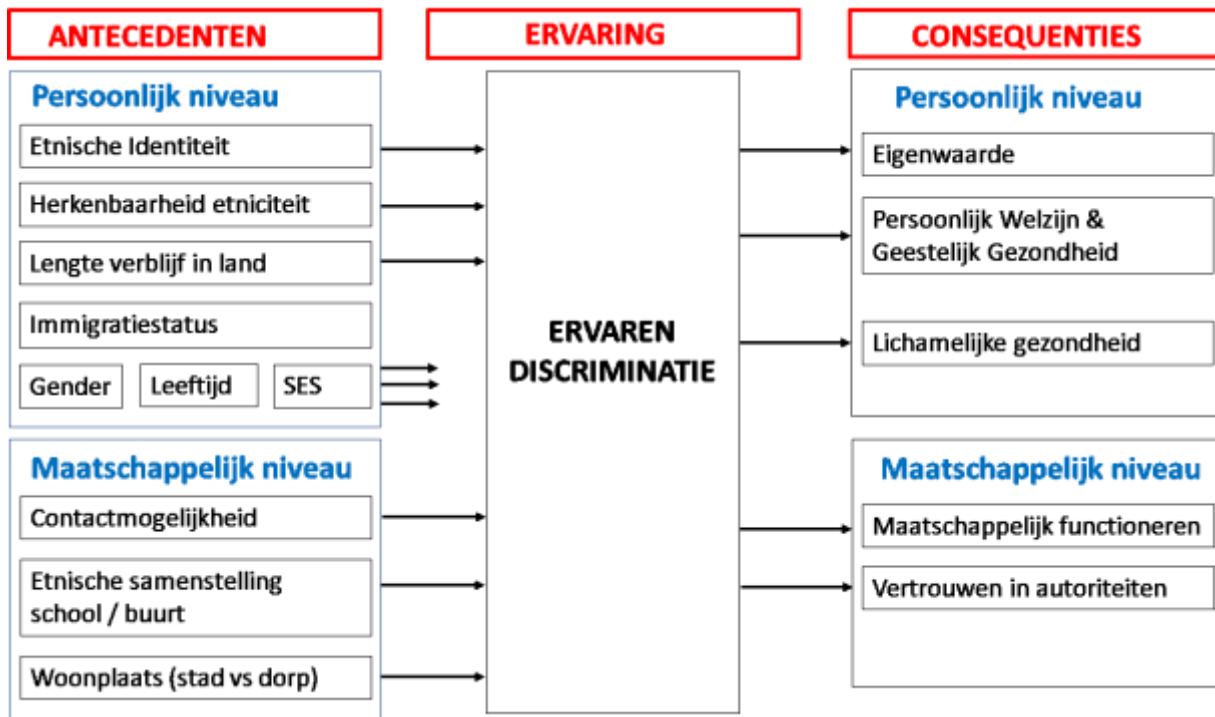
In dit hoofdstuk schetsen we een beeld van de discriminatie zoals deze wordt ervaren door Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond. We baseren ons hierbij op de surveystudie die is gehouden onder een representatieve steekproef van personen met een Chinese, een Indonesische en een overig (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond in Nederland. Als verdieping op deze kwantitatieve gegevens presenteren we resultaten van een interviewstudie en een focusgroep met respondenten uit deze groepen. In Bijlage 3 beschrijven we de methode van de surveystudie; in Bijlage 4 staat de methode van de interviewstudie; in Bijlage 5 presenteren we de methode van de focusgroep.

We schetsen een beeld van de mate waarin discriminatie wordt ervaren (deelvraag 1; Paragraaf 3.2) en hoe dit verschilt tussen maatschappelijke domeinen (openbare ruimte, werkplek etc.; deelvraag 2; Paragraaf 3.3). Daarnaast gaan we in op de verschillende uitingsvormen van discriminatie (bedreiging, bekladding, etc.; deelvraag 3; Paragraaf 3.4). Tevens beschrijven we op welke gronden discriminatie wordt ervaren (deelvraag 4; Paragraaf 3.5), en gaan we in op de waargenomen oorzaken en triggerfactoren van ervaren discriminatie (deelvraag 5; Paragraaf 3.6). We gaan in Paragraaf 3.7 in op welke emoties gepaard gaan met discriminatie. Daarna beschrijven we de gedragsconsequenties van discriminatie: wat doen mensen nadat ze discriminatie hebben ervaren (deelvraag 6; Paragraaf 3.8)? Tot slot gaan we na of er generatieverschillen zijn voor wat betreft bovengenoemde aspecten (deelvraag 7; Paragraaf 3.8).

In Hoofdstuk 2 hebben we op basis van de nationale en internationale literatuur over ervaren discriminatie onder mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond, die in een 'Westers' land wonen, het EDAN-model opgesteld (Ervaring van Discriminatie onder Aziatische Nederlanders). We herhalen dit model hieronder in Figuur 3.1. Het geeft een overzicht van de verschillende variabelen waar we ons op richten in dit onderzoek en hoe deze samenhangen met discriminatie.

Figuur 3.1

Ervaring van Discriminatie onder Aziatische Nederlanders (het EDAN-model): Antecedenten, Ervaring en Consequenties.



Noot. SES = sociaal-economische status.

3.2 Omvang van ervaren discriminatie

Deelvraag 1 luidt: *Wat is de omvang in Nederland van ervaren discriminatie van mensen met een Chinese, Indonesische of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst?* Wij stelden eerst de vraag zoals deze ook gesteld is in het eerdere onderzoek van het CBS: "Heeft u zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd gevoeld?".¹⁴³ Zoals weergegeven in Tabel 3.1 gaf 35% van de deelnemers aan discriminatie te hebben ervaren in de afgelopen 12 maanden. Dit betekent dat iets meer dan 1 op de 3 deelnemers aangeeft discriminatie te hebben ervaren tijdens het afgelopen jaar. Of deze discriminatie gerelateerd wordt aan de etnische achtergrond of (ook) aan andere persoonskenmerken, zoals geslacht of leeftijd, is in vervolgvragen aan bod gekomen.

Het percentage is het laagst onder de deelnemers met een Indonesische achtergrond, namelijk 17%. Dit betekent dat ongeveer 1 op de 6 mensen uit deze groep aangeeft dat ze

¹⁴³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/gediscrimineerd-gevoeld->

discriminatie hebben ervaren. Voor mensen van overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst ligt de ervaren discriminatie tijdens het afgelopen jaar duidelijk hoger, namelijk 39%. Dit betekent dat ongeveer 2 op de 5 mensen uit deze groep aangeeft discriminatie te hebben ervaren. Ten slotte, voor mensen met een Chinese achtergrond is de ervaren discriminatie tijdens het afgelopen jaar het hoogst, namelijk 50%. Dit betekent dat de helft van de mensen uit deze groep aangeeft dat ze zich gediscrimineerd hebben gevoeld.

Tabel 3.1

Surveystudie: Antwoorden op de vraag "Heeft u zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd gevoeld?" onder deelnemers van 16 jaar en ouder met een Chinese, Indonesische, of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst, in aantal (en afgeronde percentages binnen de respectievelijke groep) naar etnische herkomst.

	Nee	Ja	Geen antwoord	Totaal
Chinese herkomst	45% (233)	50% (256)	5% (28)	21% (517)
Indonesische herkomst	82% (621)	17% (127)	1% (11)	759 (30%)
Overige (Zuid-)Oost- Aziatische herkomst	57% (696)	39% (484)	4% (49)	49% (1229)
Totaal	62% (1550)	35% (867)	4% 88	100% (2505)

Bij de tweede meting van ervaren discriminatie werden aan deelnemers verschillende situaties gepresenteerd, bijvoorbeeld "U bent nageroepen of gepest", "Er zijn spullen van u kapot gemaakt of beschadigd" etc. (zie Tabel 3.4 voor de complete lijst met situaties). Deelnemers konden meerdere situaties selecteren. Vervolgens werd voor elke geselecteerde situatie gevraagd of er bij de gebeurtenis volgens hen "zonder twijfel" sprake was van discriminatie, of dat ze daarover twijfelden (deze vraagwijze is ook gebruikt in Andriessen et al., 2020¹⁴⁴). Als deelnemers geen ervaringen hadden meegemaakt, konden ze deze vraag openlaten.

In Tabel 3.2 geven we in de eerste kolom de percentages (en aantallen) van Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst die aangaven in de 12 maanden voorafgaande aan de

¹⁴⁴ Andriessen, I., Hoegen-Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., & Iedema, J. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

studie minstens één situatie te hebben meegemaakt waarbij er volgens hen zeker sprake was van discriminatie. In de tweede kolom staan de percentages (en aantallen) weergegeven van mensen die aangaven zeker minstens één situatie van discriminatie te hebben meegemaakt en/of minstens één situatie te hebben meegemaakt waarbij zij twijfelden of het discriminatie was. In de derde en laatste kolom staan de percentages (en aantallen) van deelnemers die de genoemde situaties niet hadden meegemaakt.

Tabel 3.2

Surveystudie: Omvang van ervaren discriminatie, in de 12 maanden voorafgaande aan de studie *wel* een ervaring van discriminatie meegemaakt (1^e kolom), *wel* een ervaring van discriminatie meegemaakt *en/of twijfel* of een ervaring discriminatie betref (2^e kolom), en *geen* discriminatie meegemaakt (3^e kolom), onder Nederlanders van 16 jaar en ouder met een Chinese, Indonesische, of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst, in aantallen en percentages naar etnische herkomst.

	Discriminatie meegemaakt:		
	Ja	Ja en/of twijfel	Nee
Chinese herkomst	52% (269)	61% (315)	39% (202)
Indonesische herkomst	16% (122)	21% (157)	79% (602)
Overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst	42% (519)	48% (595)	52% (634)
Totale aantallen (percentage is genomen van de hele steekproef)	36% (910)	43% (1067)	57% (1438)

Noot. De kolommen “Ja en/of twijfel” en “Nee” tellen samen op tot 100%. Bijvoorbeeld: 52% van de mensen van Chinese herkomst geeft aan zeker tenminste één ervaring van discriminatie te hebben meegemaakt in de 12 maanden voorafgaande aan de studie; 61% van de mensen van Chinese herkomst geeft aan een ervaring van discriminatie te hebben meegemaakt en/of een situatie te hebben meegemaakt waar het niet duidelijk was of er sprake was van discriminatie. De kolom "Ja" is in lichtgrijs weergegeven omdat we in de rest van dit rapport enkel de resultaten van "Ja en/of twijfel" rapporteren in lijn met Andriessen et al., (2020).

Ook op basis van deze tweede methode om discriminatie te meten, geeft ruim 1 op de 3 (36%) aan *zonder twijfel* tenminste één ervaring van discriminatie te hebben meegemaakt in de 12 maanden voorafgaande aan de studie. Als we “inclusief twijfel” bekijken, dan geeft ruim 2 op de 5 personen aan discriminatie te hebben ervaren (43%). In totaal 57% van de deelnemers geeft aan geen situatie van discriminatie te hebben meegemaakt.

Als we kijken naar de drie groepen, dan valt wederom op dat mensen van Chinese herkomst de meeste ervaringen hadden (zonder twijfel 52%, inclusief twijfel 61%). Zij worden gevolgd door de mensen van overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst (respectievelijk 42% zonder twijfel, 48% inclusief twijfel) en tenslotte door de mensen van Indonesische herkomst (respectievelijk 16% zonder twijfel; 21% inclusief twijfel). In de verdere analyses in dit rapport gebruiken we deze tweede methode om discriminatie te meten en we rapporteren de resultaten inclusief twijfel zoals ook gedaan is in het eerdere onderzoek door Andriessen et al. (2020).¹⁴⁵

Uitkomsten Interviewstudie:

In de interviews zijn mensen gevraagd naar hun ervaringen met discriminatie. In veel van deze verhalen klinkt twijfel door of zij het etiket 'discriminatie' op de gebeurtenis kunnen plakken. Dat heeft enerzijds te maken met de lading van het begrip discriminatie. Het etiket wordt als zwaar en ernstig ervaren en respondenten twijfelen dan of hetgeen zij meemaakten 'ernstig' genoeg is om met discriminatie aangeduid te worden. Daarbij blijkt uit eerder onderzoek dat het ook belastend kan zijn om iets als discriminatie aan te duiden, omdat het de erkenning impliceert dat niet alleen je eigen talenten, investeringen en voorkeuren jouw uitkomsten, positie of identiteit bepalen, maar dat anderen daar ook invloed op hebben op basis van een kenmerk waar je niets aan kan doen.¹⁴⁶ Anderzijds heeft de twijfel van respondenten te maken met de onduidelijkheid of subtiliteit van de ervaringen. Duidelijke, botte discriminatievormen komen voor, maar vaak is de discriminatie verhuld, subtiel of niet direct zichtbaar. De respondenten hebben dan een gevoel dat er iets niet klopt, maar vinden het lastig daar direct de vinger op te leggen.

In de interviews komen we drie manieren tegen die deze respondenten gebruiken om duiding te geven aan hun ervaringen. Een eerste manier is het inschatten van de intenties van de

¹⁴⁵ Andriessen, I., Hoegen-Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., & Iedema, J. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

¹⁴⁶ Andriessen, I. (2017). *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

ander. Er wordt dan een inschatting gemaakt of hetgeen (niet) gezegd of gedaan werd vervelend, gemeen of negatief bedoeld is. Informatie die daarop duidt gebruiken respondenten als aanwijzing dat er discriminatie in het spel kan zijn. Als ze daarentegen inschatten dat de intentie niet negatief was, krijgt het incident eerder het label 'onwetendheid'. Deze indeling laat zien dat discriminatie vooral wordt begrepen als intentionele discriminatie. Tegelijkertijd kan de nuancering die respondenten aanbrengen ook duiden op een manier om ervaringen die pijnlijk zijn te verzachten: voor zichzelf, maar wellicht ook als smeermiddel in sociale interacties die minder schurend of pijnlijk worden wanneer de perceptie is dat er geen kwade opzet maar onwetendheid (op te lossen met kennis) in het spel is.

Een tweede manier van duiden is het gebruik van ervaringskennis: hoe ziet discriminatie er bij anderen of in eerdere situaties uit, hoe begrijpen anderen dezelfde situatie? De kennis, die verzameld wordt in gesprekken met anderen, door erover te lezen (ook op sociale media en internet), wordt gebruikt als vergelijkingsmateriaal. Een derde manier van duiden is door het wegstrepen van andere mogelijkheden. Respondenten proberen dan alternatieve verklaringen te bedenken voor het voorval, bijvoorbeeld dat een andere sollicitant beter gekwalificeerd is. Discriminatie blijft als optie over wanneer de andere verklaringen niet of minder plausibel zijn. Uit de verhalen van de respondenten blijkt dat er over de tijd een soort leereffect optreedt: naarmate zij meer incidenten meemaken, worden zij sensitiever voor aanwijzingen dat er mogelijk discriminatie in het spel is.¹⁴⁷

Uitkomsten Focusgroep:

Allereerst uitten de deelnemers al bij de aanvang van de focusgroep de wens om te vertellen over hun ervaringen van discriminatie. Uit de focusgroep blijkt dat mensen “ervaren discriminatie bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond in Nederland” zien als een onderwerp dat hen persoonlijk raakt, dat ze onderbelicht vinden, waardoor er een sterke behoefte is om zich hierover te uiten.

En op het gebied van racisme kan ik straks heel veel vertellen. Wil ik straks wel heel veel vertellen.
(Man, Indonesische achtergrond, ouder, hbo/wo; deelnemer 1, focusgroep)

¹⁴⁷ Helms, J.E. (1990). Black and white racial identity: Theory, research, and practice. New York: Greenwood Press.

Ik wil wel meedoen omdat ik het gewoon interessant vind. Het is dan ook een onderwerp dat best wel onderbelicht is. (Vrouw, Chinese achtergrond, volwassen, hbo/wo; deelnemer 2, focusgroep)

Het zijn allemaal dingen die natuurlijk gewoon spelen en heel erg te maken hebben met je identiteit en hoe daarmee om wordt gegaan. Ja, jouw intro [richt zich tot Deelnemer 1] moet ik zeggen, het raakt me enorm, want op het moment speelt dat [discriminatie] ook erg in mijn leven. (Vrouw, Indonesische achtergrond, volwassen, hbo/wo; deelnemer 3, focusgroep)

Wanneer er over discriminatie wordt gepraat klinkt er ook in de focusgroep soms twijfel door. Is het wel discriminatie? Wie bepaalt of het discriminatie is?

Ja, dus, ik werk bij een revalidatiecentrum en onlangs ben ik weer voor de derde keer afgewezen voor [opleiding] en wat ik dus elke keer terugkrijg is dat [...] ik niet in staat zou zijn tot enige zelfreflectie, omdat ze dus niet aan mij kunnen zien, ja, wat ik, welke emoties ik heb. Ja, zo wordt het natuurlijk niet gezegd, hè? Maar dat is wel ook de reden, dat wordt echt gezegd, jij kan niet laten zien dat je in staat bent tot zelfreflectie. En moet nog heel veel persoonlijke groei doormaken. [...] maar uiteindelijk is, ik denk, nou ja, dat heeft voor mijn idee echt heel erg [met mijn uiterlijk] te maken. (Vrouw, Indonesische achtergrond, volwassen, hbo/wo; deelnemer 3, focusgroep)

Dat is toevallig, mijn beste vriendin is Aziatisch [...]. Recent heeft zij een vooropleiding voor [beroep] gedaan, maar ze gaf wel aan dat ze heel veel moeite had, inderdaad, met zeg maar zich op een bepaalde manier te presenteren [...] dus dat vind ik wel interessant om te horen ook. (Vrouw, Chinese achtergrond, volwassen, hbo/wo; deelnemer 2, focusgroep)

Ik moet zeggen dat, ik durf dat allemaal geen discriminatie te noemen, omdat het ook zo subtiel is en ik denk dat dat ermee te maken heeft, maar niemand zegt dat ooit hè? Alle mensen, ook mensen in mijn omgeving. Het eerste wat ze zeggen is dat, nee het gaat niet over je achtergrond. Nee, dat heeft er niks mee te maken. Nee, nee, nee, dat wordt meteen ontkend. Dat is het echt niet. (Vrouw, Indonesische achtergrond, volwassen, hbo/wo; deelnemer 3, focusgroep)

Gepercipieerde ontwikkeling in de mate van ervaren discriminatie

Uitkomsten Interviewstudie:

In de interviews zijn we nagegaan of mensen vinden dat de mate van discriminatie in de loop der tijd is veranderd. Onze respondenten denken hier verschillend over. Het vaakst wordt genoemd dat discriminatie in de loop der tijd is toegenomen.

Diverse respondenten vertellen dat met name in 2020 de uitbraak van COVID-19 zorgde voor een piek in het aantal incidenten dat zij zelf meemaakten. Zij werden bijvoorbeeld vaker nageroepen op straat. Vaak was dat iets als “Chinees virus”. Mensen namen ook fysiek meer afstand van hen en bejegenden hen vaker vijandig door dingen te roepen als “Ga terug naar je eigen land” of door hen ervan te beschuldigen het virus te verspreiden.

Nou ja, toen corona net in het land was, was er natuurlijk heel veel angst, omdat het nog heel onbekend was wat er precies ging gebeuren en we geen idee hadden. En toen merkte ik wel dat als ik bijvoorbeeld in de trein zat, dat mensen niet direct naast me gingen zitten. En ik snap dat natuurlijk ook, met afstand houden en dergelijke. Maar ik kreeg wel de indruk dat het toch ook wel bewuster was van meer afstand daar vandaan [vanwege Chinese achtergrond]. [...] En als ik even buiten ging wandelen, dan merkte ik toch dat mensen inderdaad om me heen liepen. Ik kon moeilijk inschatten of dat echt was omdat ik Chinees ben of omdat het gewoon was om de afstand die je moest houden en dat mensen zich daar veiliger bij voelden. (Vrouw, Chinese achtergrond, jonger, hbo/wo; resp. 28, interview)

Respondenten refereren in de interviews ook aan een COVID-19 uitbraak-gerelateerde toename van discriminatie die anderen trof: ze merkten dat vrienden meer te maken kregen met discriminatie, en in de interviews wordt ook diverse keren verwezen naar filmpjes waarop te zien is dat Chinese Amerikanen in de V.S. te maken kregen met COVID-19-gerelateerd geweld. Persoonlijk hebben zij geen toename van discriminatie ervaren, maar de verhalen en ervaringen van anderen kleuren hun beeld van de mate waarin mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond te maken krijgen met discriminatie in de samenleving.

De uitbraak van COVID-19 wordt het vaakst gerelateerd aan de ervaren toename van discriminatie. Een enkeling relateert de ervaren toename aan andere oorzaken: de opkomst van sociale media en de mogelijkheid om daar anoniem te discrimineren en te schelden, de positie van

China in de wereldpolitiek en de economie (toegenomen dominantie, wat een gevoel van dreiging met zich mee kan brengen) en de diverse samenleving waarin discriminatie van etnisch-culturele groepen onderling een rol speelt.

Een deel van de respondenten ervaart juist een *afname* over de tijd in de mate van discriminatie. Zij ervaren dat ze op straat minder vaak worden nageroepen (zie Paragraaf 3.3). Een eenduidige verklaring hebben zij hier niet voor. In de antwoorden tekenen zich twee grotere clusters af.

Een eerste deel van de respondenten bemerkt dat daders van discriminatie minder makkelijk weggkomen met hun discriminerende opmerkingen. Dat brengen zij enerzijds in verband met de tijdsgeest: binnen de samenleving is meer bewustzijn ontstaan dat bepaalde uitingen discriminerend zijn en er is een grotere bereidheid om daar publiekelijk iets van te vinden of over te zeggen. Anderzijds brengen zij het in verband met hun leeftijd: het naroeppen gebeurde vooral tijdens hun kindertijd. Zij vermoeden dat plegers hen, nu zij volwassen zijn, als minder makkelijk doelwit beschouwen. Daarbij is hun eigen bereidheid om iets terug te zeggen gegroeid in de loop der tijd. Mogelijk, zo denken de respondenten, werpt dit meer drempels op voor potentiële plegers om zomaar iets te roepen. Aangezien de leeftijd van de respondenten uiteenloopt verschilt ook de tijdsperiode die aangeduid wordt met 'vroeger' of 'toen ik nog op de basisschool zat'. Het is lastig te onderscheiden of een waargenomen verschil in de omvang van ervaren discriminatie te maken heeft met een bepaalde tijdsperiode of met een bepaalde leeftijdsperiode van de respondenten, waarin onderling pestgedrag tussen kinderen meer voorkomt. Zo vertellen enkele respondenten dat zij als kind uitgescholden werden voor 'poepchinees' of dat er 'ching chang chong' of 'hankiepankie sjanghai' tegen hen werd geroepen, maar dat zij dit inmiddels minder meemaken. Het is niet duidelijk op basis van de interviews of dit inmiddels in het algemeen minder voorkomt of dat onze ouder geworden respondenten dit minder meemaken, of allebei.

Het tweede cluster van antwoorden gaat over de 'gelegenheid' die er is om in aanraking te komen met discriminatie. In dit cluster wordt bijvoorbeeld verwezen naar de *lockdowns*, die waren afgekondigd naar aanleiding van COVID-19. Hierdoor kwam men veel minder in aanraking met elkaar, waardoor men ook eventueel discriminatoire gedachten niet naar elkaar kon uiten. Dit kwam zowel in de focusgroep en in de interviews naar voren:

Ik denk eerder juist minder [discriminatie], omdat we ook minder de deur uit gingen en ook minder in contact kwamen met andere mensen de afgelopen twee jaar. Dus dan denk ik dat er daardoor ook minder discriminatie zou moeten zijn. En dat geldt niet alleen voor Aziaten, maar eigenlijk voor alle mensen. [...] En ik mocht ook twee jaar lang niet naar kantoor, dus dan heb je al geen collega's met wie je dan in aanraking komt. En je kon ook niet echt uit eten gaan of dat soort dingen, dus dan kom je gewoon veel minder in contact met mensen. Dus dan denk ik ook: hoe minder sociale contacten, hoe minder er wordt uitgesproken op discriminatievlak. [...] Misschien hebben mensen wel discriminerende gedachtes, maar er is gewoon minder gelegenheid om echt te discrimineren tegen iemand, want je zit thuis. (Vrouw, overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond, volwassen, hbo/wo; resp. 25, interview)

Een andere vorm van verminderde gelegenheid die wordt genoemd is dat de respondenten zich op andere plekken begeven waar zij minder in aanraking komen met mensen die geneigd zijn te discrimineren. Enkele respondenten vertellen bijvoorbeeld over hun verhuizing van een klein dorp waar zij de enige (Zuid-)Oost-Aziatisch uitziende persoon waren naar een diverse, meer anonieme stad, of over de werkomgeving waarin zij zich inmiddels begeven en die een professionele houding van mensen verlangt.

Een sleutelpersoon¹⁴⁸ die we geïnterviewd hebben legt tot slot een verband tussen de positie van China in de wereld en de mate van discriminatie. De laatste decennia heeft China in rap tempo (opnieuw) een dominante positie verworven op het wereldtoneel. Dit is in elk geval zo op economisch gebied, maar China wordt als politieke en militaire macht ook steeds belangrijker. De status van het land van herkomst van mensen bepaalt volgens deze sleutelpersoon mede hoeveel discriminatie mensen ervaren en wat de reactie daarop is. Bij een lagere status van het land van herkomst worden mensen eerder uitgelachen en gekleineerd. Wanneer een land een hogere status heeft in de wereld, zijn de mensen die een herkomst hebben in dit land zelfbewuster en trotser volgens deze sleutelpersoon. Zij zullen zelf eerder (durven) optreden tegen discriminatie, ook omdat zij zich gesteund weten door een sterk land van herkomst, dat effectiever om maatregelen kan vragen om discriminatie tegen te gaan.

¹⁴⁸ Een sleutelpersoon is een persoon die dezelfde achtergrond heeft als de doelgroep en daarnaast binnen deze gemeenschap vertrouwen heeft. Daarnaast heeft een sleutelpersoon vanuit diens maatschappelijke positie een breed beeld over de gemeenschap. Sleutelpersonen vervullen vaak brugfuncties tussen de doelgroep en cruciale diensten en organisaties, zoals zorgorganisatie, onderwijs of de overheid.

De 'grap' van Gordon (nummer 39 met rijst) is een voorbeeld van de veranderde relatie met China en de positie van Chinezen. De reactie van Nederland op die 'grap' was opmerkelijk: Koning Willem-Alexander en prinses Maxima hebben de meneer die door Gordon op de hak werd genomen uitgenodigd bij het staatsbanket ter ere van de Chinese president Xi Jinping. Dat was echt een gebaar naar China toe van Nederland om te laten zien dat ze nadachten over een oplossing voor zo'n openlijke vernedering. Dat zegt wel iets over de status van Chinezen en China. (Sleutelpersoon Chinese gemeenschap, interview)

Uitkomsten Focusgroep:

Uit de focusgroep kwam ook naar voren dat deelnemers een toename van discriminatie ervaren in de loop der tijd. Een van de deelnemers vertelt dat bijvoorbeeld het gevoel te hebben dat mensen vroeger opener naar hem toe waren dan nu.

Ik verbaas me [refereert naar de ervaring van de dochter] en omdat het nu ongrijpbaarder is en mensen worden dommer, of ja, er komen veel verschillende mensen hier, dus daarom dat ze iedereen over een kamp scheren en dat is alles wat een kleur heeft, gewoon, maar ja, wegwensen. Dat vind ik heel vervelend. [...] Als je op straat loopt, sommige mensen die kijken me ook wel aan en zo. Ik heb ook wel hele leuke praatjes gesprekken in de buurt, maar ik woon aan de rand van de [...] en de [buurt van de stad] was vroeger toch wel, ja wat opener. En het is op zich ook wel open, maar ze zijn alleen open als je op dezelfde sportschool zit of dezelfde outfit aanhebben. (Man, Indonesische achtergrond, ouder, hbo/wo; deelnemer 1, focusgroep)

Net zoals in de interviewstudie, gaven ook sommige deelnemers in de focusgroep aan dat er misschien juist een afname is in bepaalde vorm van discriminatie, doordat mensen bewuster zijn geworden.

Vroeger toen ik 18 was, dus dat ik ben nou al echt bijna 40, hè, dus ik ben ook niet heel jong. Toen kreeg ik heel vaak nog de vraag van ja "Waar kom je vandaan?" Ik ben gewoon Nederlander, geboren en getogen. "Ja, maar waar kom je écht vandaan? Je ouders dan?" Ja, en dat zie je de laatste eigenlijk tot 10 jaar niet meer, zodat de mensen dat niet meer vragen, omdat er wel bewust zijn van de omgeving. Ja, maar dat is dus wat ik bedoel is. Het ligt ook waarschijnlijk aan de

omgeving waar je opgroeit of zo. (Vrouw, Chinese achtergrond, volwassen, hbo/wo; deelnemer 1, focusgroep)

Ook denk ik gewoon er in de maatschappij meer grotere bewustzijn. Ook gewoon het hele koloniale verleden is dit, dat krijgt natuurlijk veel meer aandacht. Daarvoor was het nog steeds nou leuk en het paradijselijke land waar mensen wel naar verlangen of zo wat niet bestaat. (Vrouw, Indonesische achtergrond, volwassen, hbo/wo; deelnemer 3, focusgroep)

Samenvatting onderzoeksvraag 1: Omvang van ervaren discriminatie

Bij onze eerste meting van waargenomen discriminatie geeft ruim 1 op de 3 van al onze deelnemers met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond in Nederland aan dat ze het afgelopen jaar discriminatie hebben ervaren (35%). Het percentage waargenomen discriminatie is het laagst bij mensen met een Indonesische herkomst (17%, oftewel 1 op de 6 mensen), hoger bij mensen met een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst (39%, oftewel bijna 2 op de 5 mensen) en het hoogst bij mensen met een Chinese herkomst (50%, oftewel de helft van de mensen),

Bij onze tweede meting van discriminatie konden deelnemers aangeven of ze ‘zonder twijfel’ of ‘met twijfel’ discriminatie hadden ervaren.¹⁴⁹ De percentages uit de eerste meting komen overeen met de “zonder twijfel” percentages uit onze tweede meting van discriminatie. In onze interviews en de focusgroep geven mensen ook aan dat ze het soms lastig vinden om te bepalen of er nu wel of geen sprake was van discriminatie bij een specifieke gebeurtenis.

Zowel de deelnemers van de interviews als van de focusgroep ervaren een toename van discriminatie in de loop der tijd, alhoewel sommige vormen van discriminatie lijken te verminderen naarmate mensen bewuster worden. De meeste deelnemers uit de interviewstudie hebben een toename ervaren in discriminatie na COVID-19. Een kleiner deel voelde zich juist *minder* gediscrimineerd, omdat er naar hun idee minder gelegenheid was om gediscrimineerd te worden (bijvoorbeeld door het verplicht binnen zitten).

¹⁴⁹ Deze wijze van meten van discriminatie is ook toegepast in voorgaand onderzoek naar discriminatie, zie: Andriessen, I., Hoegen-Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., & Iedema, J. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

3.3 Ervaren discriminatie naar maatschappelijke domeinen

De tweede onderzoeksvraag luidt: In welke domeinen van het dagelijks leven ervaren personen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond discriminatie en racisme? In Tabel 3.3 staan de percentages ervaren discriminatie uitgesplitst naar domeinen, zoals de arbeidsmarkt, en de woningmarkt, en etnische herkomst op basis van de surveystudie.

Tabel 3.3

Surveystudie: Het aantal mensen dat minimaal één ervaring met discriminatie heeft gehad (inclusief twijfel; n = 1067) in aantallen en percentages (weergegeven het percentage van de totale etnische groep), uitgesplitst naar domeinen en etnische herkomst. Voor 'onderwijs' zijn enkel deelnemers van 16 tot en met 26 jaar meegenomen, voor 'werk' zijn deelnemers van 16 tot en met 67 jaar meegenomen.

	Totaal aantal (percentages van gehele steekproef zijn weergegeven tenzij anders vermeld)	Chinese herkomst (percentage van Chinese groep)	Indonesische herkomst (percentage van Indonesische groep)	Overige (Zuid-)Oost- Aziatische herkomst (percentage van overige (Zuid-)Oost- Aziatische groep)
Op straat (niet in uw woonomgeving), in het verkeer, of in het openbaar vervoer (dus tram, bus, trein, metro)	55% (589)	64% (202)	39% (61)	55% (326)
Op het werk of bij het zoeken naar werk (enkel deelnemers van 16-67 zijn meegenomen)	43% (442)	41% (126)	52% (68)	43% (248)

In het onderwijs (enkel de leeftijdsgroep 16 tot en met 26 is hier meegenomen)	42% (155)	50% (75)	35% (7)	36% (73)
Tijdens het uitgaan (bijvoorbeeld: restaurant, bar, bioscoop, discotheek, theater)	30% (317)	35% (110)	17% (27)	30% (180)
In uw woonbuurt	28% (300)	25% (78)	25% (39)	31% (183)
In (online) winkels	20% (209)	16% (50)	24% (37)	21% (122)
Bij instanties (bijvoorbeeld: zorginstellingen, gemeente, overheid, politie, woningbouwcorporaties, UWV)	17% (179)	16% (50)	18% (29)	17% (100)
Online of via sociale media	17% (177)	22% (68)	8% (12)	16% (97)
Bij mijn vrienden	16% (175)	19% (59)	12% (19)	16% (97)
In de traditionele media (kranten, televisie, radio)	8% (88)	10% (33)	4% (6)	8% (49)
Tijdens het sporten	8% (81)	8% (26)	7% (11)	7% (44)
In mijn familie	7% (73)	8% (26)	8% (12)	6% (35)
Op het vliegveld	7% (72)	8% (24)	6% (10)	6% (38)
Tijdens het daten	6% (65)	6% (20)	3% (5)	7% (40)
In de taxi	1% (13)	2% (6)	0% (0)	1% (7)
Ergens anders	10% (111)	8% (25)	10% (16)	12% (70)

Noot: De percentages zijn genomen van het totaal aantal mensen binnen de geselecteerde leeftijdsgroep van de mensen die hebben aangegeven minstens één ervaring van discriminatie (inclusief twijfel) te hebben meegemaakt. Bijvoorbeeld: van de deelnemers van 16 tot en met 26 jaar die hadden aangegeven tenminste één ervaring van discriminatie te hebben meegemaakt (inclusief twijfel) geeft 42% aan minimaal één ervaring van discriminatie in het onderwijs te hebben meegemaakt.

Uit deze tabel blijkt dat de deelnemers het meest discriminatie hebben ervaren op straat, het verkeer of het openbaar vervoer (55%), op het werk of het zoeken naar werk (43%) of in het onderwijs (42%). Iets minder discriminatie werd ervaren tijdens het uitgaan (30%) en in de woonbuurt (28%). Minder discriminatie werd ervaren bij instanties (17%), in (online) winkels (20%), online of via sociale media (17%) en bij vrienden (16%). Ten slotte, in de traditionele media, in de familie, tijdens het sporten, op het vliegveld, tijdens het daten en in de taxi werd het minste vaak discriminatie ervaren (1-8%).

Zoals eerder aangegeven, verschillen deze percentages ervaren discriminatie wel sterk per groep: over het algemeen rapporteren mensen met een Chinese herkomst meer ervaringen met discriminatie dan de andere groepen. Mensen van Chinese herkomst ervaren met name veel discriminatie op straat, verkeer of OV (64%), in het onderwijs (50%), en tijdens het uitgaan (35%). Opvallend is dat Indonesische mensen het meeste discriminatie ervaren bij het werk of het zoeken naar werk (52%).

Uitkomsten Interviewstudie en Focusgroep:

Net als uit de surveystudie, komt ook uit de interviewstudie en de focusgroep naar voren dat veel mensen ervaringen hebben met discriminatie in de domeinen 'openbare ruimte' (op straat, verkeer en in het openbaar vervoer), het 'onderwijs' en de 'arbeidsmarkt'. We bespreken deze hieronder.

Openbare ruimte

Veel van de respondenten met een Chinese of overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond in onze studie vertellen over incidenten die zij op straat meemaken. Opvallend is dat de respondenten met een Indonesische achtergrond hier bijna niet over vertellen. Dit komt overeen met de percentages uit de surveystudie. Ook daaruit bleek dat mensen met een Indonesische achtergrond (39%) beduidend minder discriminatie ervaren op straat, in het verkeer of het OV dan de overige groep (55%) en de mensen met een Chinese achtergrond (64%). De ervaringen, die we hieronder beschrijven, lijken specifiek te zijn voor respondenten die door anderen aangezien worden als personen met een Chinese achtergrond (ook al klopt dat in veel gevallen niet).

We hebben hun verhalen ingedeeld in twee grotere clusters. Het eerste cluster ervaringen betreft het nageroepen of aangesproken worden op straat door onbekende voorbijgangers. Dingen die vaak gezegd of geroepen worden zijn: 'Ni Hao', 'Loempia', 'Sambal bij', 'Ching Chang Chong'

of variaties hierop. De voorbijgangers zijn vaak in een groep en lijken ook vaker mannen of jongens dan vrouwen te zijn. Deze incidenten zijn kort: er wordt iets geroepen of gezegd en de voorbijganger gaat weer verder. Respondenten ervaren deze incidenten als hinderlijk en voelen zich erdoor apart gezet. Men wordt in de korte ontmoeting duidelijk gemaakt dat ze gezien worden als anders, als niet-Nederlands. De respondenten ervaren het naroeven doorgaans niet als gemeen. Eerder zien zij er iets infantiels in: een voorbijganger 'herkent' een persoon als iemand met een Chinese achtergrond en kan dan de impuls niet beheersen om daar iets over te zeggen. Wat er dan gezegd wordt is vaak bedoeld als 'grappig' voor de omstanders (de groep waar de naroeper onderdeel van uitmaakt).

Een tweede cluster van incidenten in de openbare ruimte is specifiek gerelateerd aan COVID-19. Deze incidenten worden door respondenten als dreigender ervaren dan het naroeven en aanspreken dat we hierboven beschreven. Een aantal respondenten vertelt over incidenten waarin zij door onbekenden expres bijna in hun gezicht werden gehoest, of dat zij uitgescholden of nageroepen werden met COVID-19-gerelateerde zaken ('Hee Corona', of 'China-virus'). De indruk die de respondenten krijgen, is dat zij de schuld krijgen van de COVID-19-uitbraak zonder dat dit met zoveel woorden wordt gezegd.

Wij kwamen een winkel uit en toen botsten we bijna tegen drie of vier jongeren op die daar op straat renden. Plotseling renden ze hard de andere kant op terwijl ze naar ons wezen en dingen zeiden met virus en corona. Het was nogal duidelijk dat ze bedoelden dat wij dat virus zijn of hebben. (Vrouw, overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond, hbo/wo; resp. 5, vertaald uit het Engels, interview).

Onderwijs

In overeenstemming met de resultaten uit de surveystudie, blijkt ook uit de interviews dat onderwijs het domein is waar, na de openbare ruimte, het meest over wordt verteld. Dat kan te maken hebben met de oververtegenwoordiging van jongere mensen in de interviews, want ook uit de surveystudie kwam naar voren dat 4 op de 10 van de mensen in die leeftijdsgroep (16-26 jaar) discriminatie heeft ervaren in het onderwijs (42%).

De ervaringen waar respondenten over vertellen in het onderwijs zijn veelsoortiger dan de incidenten die zich afspelen in de openbare ruimte. We onderscheiden discriminatie door klas- of

schoolgenoten en discriminatie door docenten. Ervaren discriminatie in interacties met klas- of schoolgenoten omvat pesten, 'grapjes', scheldpartijen en buitensluiten. De ervaringen spelen zich zowel af op de basisschool als op de middelbare school.

En op de middelbare school merkte ik dat ik gewoon wel door een groot deel van de klas vermeden werd vanwege het feit dat ik Chinees ben of dat ik een meisje ben, dat ik klein ben. Dat je dan gewoon niet automatisch [erbij hoort]. Ja, ook vanwege het feit van: nou, je bent Chinees en mijn moeder is niet Katholiek, ze is niet protestant. Dat je bepaalde feestdagen niet meedoet, dat mensen je dan ook gaan buitensluiten. (Vrouw, Chinese achtergrond, ouder, hbo/wo, resp. 16, interview)

Sommige respondenten geven aan dat zij het pesten gemeld hebben bij docenten, maar dat deze hier geen actie op ondernamen. Sterker nog, respondenten ervoeren dat docenten zich soms ook wel eens schuldig maakten aan discriminatie. Zo werden ook door docenten 'grapjes' of opmerkingen gemaakt. Een jonge vrouw met een Molukse achtergrond vertelde dat een aantal docenten haar op de middelbare school aansprak als 'treinkaper'.¹⁵⁰ Een klein aantal respondenten voelt zich door docenten ongelijk behandeld en heeft het gevoel dat er discriminatie in het spel is, zonder dat heel hard te kunnen maken. Vooral het gevoel dat er iets niet in de haak is blijft bij de respondent achter en veroorzaakt onzekerheid.

Ik had laatst op school een presentatie voor Nederlands. En ja, ik had gewoon best wel heel netjes gewoon een hele strakke presentatie gegeven. En een witte klasgenoot die had best wel een slappe presentatie gegeven. Gewoon heel langdradig. En volgens mij had hij een 9,2 gehaald en ik een 8, weet je. En dan denk ik van: er klopt iets niet. Maar daar ga ik dan toch niet op in. (Man, Indonesische achtergrond, jonger, mbo, resp. 7, interview)

[Ik was] op de middelbare school dus, als we het hebben over discriminatie, ik heb twee zussen en die waren gewoon iets minder goed in Nederlands dan ik. Maar je had dan het vak, zeg maar voor mensen die minder goed Nederlands konden, die kregen dan [het vak] anderstalig. Maar dat is

¹⁵⁰ De term verwijst naar de treinkapingen door jongeren met een Molukse achtergrond in 1975 en 1977 om aandacht te vragen voor de niet-ingeloste belofte van de Nederlandse staat voor een onafhankelijke republiek. Destijds leidde de treinkaping tot sterke maatschappelijke onrust en een toename van discriminatie van Nederlanders met een Molukse achtergrond. De jonge vrouw die deze ervaring deelde was nog niet geboren ten tijde van de treinkapingen. Ze was 13 of 14 jaar oud toen zij als treinkaper door docenten werd aangesproken.

alleen voor mensen, die niet goed waren in Nederlands. En ik werd ineens in dat groepje anderstaligen geplaatst. En dat vond ik heel raar want [ik had] een 9 voor Nederlands op het rapport dus. Dus ik heb een jaar [in die groep] gezeten vanwege mijn zussen waarschijnlijk. En dat we dan lidwoorden moesten doen en werkwoorden en ik dacht van ja, wat is dit nou? Daar heb ik een 10 voor gehaald. [...] Maar dan zou ik dit zien als onwetendheid en niet per se discriminatie, maar meer onwetendheid en dat ze echt proberen je mee te laten doen. Maar dat is wel heel nadelig. (Vrouw, Chinese achtergrond, volwassen, hbo/wo; deelnemer 1, focusgroep)

Arbeidsmarkt

Bij de surveystudie gaf bijna driekwart van de mensen aan discriminatie te hebben ervaren op het werk of bij het vinden van werk (43%). Het is niet verrassend dat dit domein dan ook vaak terugkomt tijdens de interviews. De ervaringen van de respondenten op de arbeidsmarkt kunnen we onderverdelen in ervaringen bij werving en selectie van personeel en ervaringen op de werkvloer. Wat werving en selectie betreft vraagt een klein aantal respondenten zich af of de herhaalde afwijzingen op hun sollicitaties te maken hebben met discriminatie. Eén respondent heeft hierop besloten dit in een experiment te toetsen:

Op een gegeven moment kreeg ik de ene afwijzingsbrief na de ander en toen dacht ik: ik maak precies dezelfde brief en zelfde cv. Maar bij één cv verander ik mijn naam naar een Nederlandse naam: Erica de Jong; en op het andere cv gebruik ik gewoon mijn eigen naam. Nou, Erica de Jong werd uitgenodigd en ikzelf niet, terwijl de inhoud precies hetzelfde is. Het cv is exact hetzelfde, ik heb alleen mijn naam en m'n geboorteplaats veranderd. (Vrouw, Indonesische achtergrond, ouder, hbo/wo, resp. 24, interview)

De ervaringen op de werkvloer betreffen 'onschuldige' vragen van collega's, zoals 'waar kom je écht vandaan?'. Een dergelijke vraag zet de respondenten apart als niet-Nederlands. Daarnaast voelen respondenten zich ongemakkelijk wanneer collega's of zelfs managers negatieve opmerkingen maken over klanten met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond. Zij dachten een prettige relatie te hebben, maar vragen zich na deze opmerkingen af op welke manier zijzelf bekeken worden en hoe er wellicht achter hun rug om over hen wordt gesproken. Respondenten hebben ook het gevoel dat ze soms negatief beoordeeld worden vanwege bepaalde stereotypen

over mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond en dat ze worden vergeleken worden met 'de Nederlander'.

Ja, want toen ik aangenomen was [zei men]: “Je werkt hard, je doet dit, maar je bent wel heel onzeker”. Ja, want ik ben opgegroeid met de gedachte van ja, luister naar de de leidinggevende, je spreekt niet tegen. [...] Maar ik werd ook steeds onzekerder. Ik bedoel, als iemand tegen je zegt, je bent onzeker, Je moet er, je moet meer zeggen. Maar zeg maar, dus het is positieve discriminatie, dat ik aangenomen ben, denk ik, omdat ze de voordelen van een bepaalde idee van Aziaten hebben. Ja, maar daar tegenover. Ja, tegelijkertijd word je wel beoordeeld op een bepaalde manier [...] zeg maar, er ligt de meetlat van de Nederlander. (Vrouw, Chinese achtergrond, volwassen, hbo/wo, deelnemer 2, focusgroep)

Tot slot vertelt een aantal respondenten¹⁵¹ over ervaringen met klanten die vervelende opmerkingen of ongepaste vragen ('eet je hond?') stellen. Vanuit een commercieel idee ('klant is koning') of een bepaalde afhankelijkheid ('baanverlies'), vinden respondenten het lastig om goed om te gaan met deze ervaringen. Zij hebben het idee geen kant op te kunnen en de opmerkingen maar te moeten slikken.

Hoewel er ook uitspraken zijn gedaan over andere domeinen bij de interviews, kwamen deze domeinen niet vaak genoeg voor om hier verder op in te gaan.

Samenvatting onderzoeksvraag 2: Ervaren discriminatie naar maatschappelijke domeinen

De respondenten uit de surveystudie en uit de interviewstudie geven aan de meeste discriminatie te ervaren in de openbare ruimte (op straat, in het verkeer, of in het openbaar vervoer), in het onderwijs (leeftijdsgroep 16-26 jaar) en op het werk of bij het zoeken van werk (leeftijdsgroep 16-67 jaar). Opnieuw zijn er sterke verschillen de mensen met een Indonesische, Chinese of overige (Zuid-)Oost-Aziatisch achtergrond. Mensen met een Chinese achtergrond of overige (Zuid-)Oost-Aziatisch achtergrond ervaren dit sterker dan mensen met een Indonesische achtergrond.

¹⁵¹ Naast interviews met personen die zelf een Aziatische achtergrond hebben is ook een interview gehouden met een persoon die getrouwd is met een vrouw die een Aziatische achtergrond heeft. Deze persoon heeft zelf een Nederlandse achtergrond. In het interview vertelde deze persoon over de ervaringen van zijn vrouw. Deze ervaringen komen overeen met ervaringen van veel andere respondenten.

Concreet gaat het bijvoorbeeld om nageroepen of uitgescholden worden op straat door onbekende voorbijgangers, ook met COVID-19-gerelateerde opmerkingen. In het onderwijs zijn er ervaringen van discriminatie door klas- of schoolgenoten (pesten, ongepaste 'grapjes', scheldpartijen en buitensluiten) en docenten (ongepaste 'grapjes' of ervaren ongelijke behandeling). Ten slotte, ook op het werk ervaren zij ongepaste 'grapjes' en een deel relateert de herhaalde afwijzingen op sollicitaties en negatieve beoordelingen aan discriminatie.

3.4 Uitingvormen van ervaren discriminatie

Onderzoeksvraag 3 luidt: Welke verschillende uitingvormen van discriminatie kunnen we onderscheiden (belediging, bedreiging, bekladding etc.)? In Tabel 3.4 staan de uitingvormen van ervaren discriminatie in percentages naar etnische herkomst op basis van de surveystudie. De percentages geven weer hoe vaak de situatie genoemd wordt door mensen die eerder aangaven ten minste één situatie van discriminatie (inclusief twijfel) te hebben meegemaakt.

Tabel 3.4

Surveystudie: Uitingvormen van ervaren discriminatie (inclusief twijfel) in percentage van het totaal aantal gerapporteerde ervaringen naar etnische herkomst gerangschikt op hoe vaak het voorkomt.

	Totaal aantal (percentage van gehele steekproef)	Chinese herkomst (percentage van Chinese groep)	Indonesische herkomst (percentage van Indonesische groep)	Overige (Zuid-) Oost-Aziatische herkomst (percentage van overige (Zuid-) Oost-Aziatische Indonesische groep)
Iemand behandelde u onvriendelijk	51% (548)	55% (174)	49% (77)	50% (297)
U bent nageroepen of gepest	42% (445)	47% (149)	20% (32)	44% (264)

Er werden kwetsende grappen over u gemaakt	42% (443)	43% (137)	28% (44)	44% (262)
Iemand behandelde u met wantrouwen	28% (301)	28% (87)	41% (65)	25% (149)
U bent oneerlijk behandeld	27% (292)	25% (80)	28% (44)	28% (168)
Iemand schatte uw intelligentieniveau te laag in	24% (255)	12% (39)	45% (71)	24% (145)
U werd voor dezelfde prestatie minder goed beloond dan iemand anders	16% (170)	12% (38)	20% (31)	17% (101)
U werd overdreven vriendelijk behandeld	11% (116)	9% (29)	15% (23)	11% (64)
U kreeg een onterecht slechte beoordeling	9% (98)	10% (33)	11% (17)	8% (48)
Iemand schatte uw intelligentieniveau te hoog in	7% (76)	8% (24)	5% (8)	7% (44)
U bent seksueel lastig gevallen	5% (56)	4% (13)	3% (5)	6% (38)
Iemand weigerde u ergens toegang	4% (45)	3% (8)	8% (13)	4% (24)
U bent bedreigd, geschopt of geslagen	4% (39)	4% (13)	3% (4)	4% (22)

Er zijn spullen van u kapot gemaakt of beschadigd	3% (34)	3% (10)	4% (6)	3% (18)
---	---------	---------	--------	---------

Noot: De percentages zijn genomen van het aantal mensen dat minstens één ervaring (inclusief twijfel) van discriminatie heeft gerapporteerd. Bijvoorbeeld: 51% van het totaal aantal mensen die aangaven een ervaring van discriminatie te hebben meegemaakt (inclusief twijfel) geeft aan onvriendelijk behandeld te zijn.

Onder mensen die aangeven ten minste één ervaring van discriminatie te hebben meegemaakt (inclusief twijfel) zijn vaak voorkomende uitingsvormen van discriminatie vormen van negatieve bejegening zoals onvriendelijke behandeling (51%) en kwetsende grappen (42%) en nageroepen of gepest worden (42%). Van de mensen die aangeven discriminatie te hebben meegemaakt (inclusief twijfel) geeft ruim 4 op de 10 mensen aan deze situaties te hebben meegemaakt. Daarna volgen de uitingsvormen ongelijke behandeling (27%), met wantrouwen behandeld (28%) en een te laag ingeschat intelligentieniveau (24%). Vormen van discriminatie die te maken hebben met fysiek geweld of agressie (spullen kapot gemaakt, seksueel lastiggevallen, of bedreigd, geschopt of geslagen) komen niet zo vaak voor, maar het komt wel degelijk voor (3%-5%).

Opnieuw geldt voor (bijna) alle vormen van discriminatie dat ze vaker worden ervaren door mensen met een Chinese achtergrond en met een overige (Zuid-)Oost Aziatische achtergrond dan mensen met een Indonesische achtergrond. Er zijn wel verschillen tussen de drie groepen in hoe vaak uitingsvormen ervaren worden. Bijvoorbeeld, mensen met een Chinese of overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond rapporteren vaker kwetsende grappen, naroeppen of pesten dan mensen van Indonesische herkomst. Mensen van Indonesische afkomst ervaren daarentegen vaker een wantrouwende behandeling of dat het intelligentieniveau te laag wordt ingeschat.

Uitkomsten Interviewstudie en Focusgroep:

Negatieve bejegening

In overeenstemming met de resultaten uit de surveystudie, komt negatieve bejegening in de interviews veelvuldig terug in de verhalen van respondenten. In Paragraaf 3.3 hebben we al een belangrijk deel van deze ervaringen besproken die zich veelal afspeelen in de openbare ruimte. De

ervaringen met negatieve bejegening van de respondenten hebben we verder onderverdeeld in: beledigingen/kleineren, 'grapjes' en stereotypering.

Beledigingen/kleineren. Onder beledigingen vallen enerzijds opmerkingen zoals 'wat spreek jij goed Nederlands' en vragen over bijvoorbeeld de situatie in het land van herkomst ('hebben ze daar ook wc's?'). De persoon, die de opmerking maakt of de vraag stelt, bedoelt deze als compliment of ervaart deze als 'gewone' belangstelling. De ontvanger van de opmerking ervaart de vraag of opmerking echter als beledigend, omdat de onderliggende assumptie lijkt te zijn dat de standaardsituatie negatief of inferieur is. Het is dus een vorm van misherkenning, omdat bij het 'compliment' "wat spreek je goed Nederlands" de onderliggende verwachting is dat mensen van Aziatische herkomst de Nederlandse taal niet goed (kunnen) beheersen, waarop de respondent dan een positieve uitzondering vormt.

Ik heb ook wel eens meegemaakt dat ik dan in een soort van hokje werd geplaatst, maar dat dat eigenlijk als een soort van compliment werd bedoeld. Zo van: Aziatische vrouwen kunnen toch heel goed koken, of die zijn heel gehoorzaam of wat dan ook. En dat mensen dan denken, dat is toch eigenlijk goed dat je dat bent. Dat dat dan een soort van verkapt compliment zou moeten zijn. Of "je bent heel knap voor een Aziaat" of "wat spreek je goed Nederlands" of iets in die trant. En dat is heel moeilijk om tegen in te gaan, omdat dit dan een verkapt compliment is naar jou. Daar struggle ik ook wel heel erg mee. (Vrouw, overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond, jonger, hbo/wo; resp. 20, interview).

'Grapjes'. Diverse respondenten vertellen over alle 'grapjes' die ze te verduren krijgen. Denk aan in plaats van 'ni hao' 'miauw' zeggen, de "r" vervangen door een "l" ("lijst" zeggen in plaats van "rijst"). Een andere 'grap' is om in een restaurant hard "IND" roepen, omdat het stereotype beeld is dat er illegale werknemers in (Zuid-)Oost-Aziatische restaurants werken. De 'grapjes' maken (Zuid-)Oost-Aziaten, hun culturen en praktijken belachelijk. Door opmerkingen of 'nieuwsgierige' vragen te verpakken als 'grapje' wordt het ingewikkelder voor de respondenten gemaakt om daar iets van te zeggen. De verdediging is dan al snel dat het 'maar een grapje was', dat de respondent het 'te zwaar' opneemt, of 'geen humor heeft'.

Stereotypen. De negatieve stereotypen die de respondenten met enige regelmaat tegenkomen hebben bijvoorbeeld betrekking op het vermeende gebrek aan hygiëne of op de vermeende eetgewoonten. Met name dat er soms in (Zuid-)Oost-Aziatische landen dieren worden gegeten die in Nederland als huisdier worden beschouwd (en daarmee als een soort persoonlijke vrienden) wordt als gruwelijk ervaren.

Het is opvallend dat er in de interviews ook veel gewag wordt gemaakt van de 'positieve' stereotypering waar respondenten mee te maken krijgen. Mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond worden volgens de respondenten bijvoorbeeld gezien als stil, bescheiden, hardwerkend (zie voorbeeld in Paragraaf 3.3 op de arbeidsmarkt) en schoon. Dat laatste is opvallend, omdat dit stereotype bestaat naast het negatieve stereotype van een gebrek aan hygiëne.

De positief geframede stereotypen hebben gemeen met de negatief geframede stereotypen dat mensen een groeps eigenschap op zich geplakt krijgen en niet meer als persoon gezien worden. Respondenten vertellen dat er een bepaalde druk van positief geframede stereotypen uitgaat, omdat het stereotype bepaalde verwachtingen schept. Als je aan deze verwachtingen voldoet (bijvoorbeeld goed zijn in wiskunde) dan wordt de investering die erachter schuilgaat (er je best voor doen) gebagatelliseerd of ontkend, want het ligt immers aan 'het Aziatisch zijn' dat je iets bereikt hebt. Als niet aan de verwachting wordt voldaan, dan ervaren respondenten dat ze omstandig moeten uitleggen waardoor zij bijvoorbeeld niet goed in wiskunde zijn. De respondenten hebben daarbij het gevoel dat mensen dan teleurgesteld in hen zijn.

Toen ik nog in de thuiszorg werkte, kreeg ik opmerkingen te horen als: 'Ik vind het heel fijn dat je je werk zo goed doet. Want veel Aziatische mensen zijn toch heel proper met schoonmaken en doen hun werk goed en willen het allemaal goed doen. En ze zijn behulpzaam en dergelijke.' Ja, ik snap dat dat allemaal goed bedoeld is, maar dat [ik een Aziatische achtergrond heb] is niet de reden waarom ik goed kan schoonmaken. Maar dat zijn wel van die opmerkingen die mensen maken. (Vrouw, Chinese achtergrond, jonger, hbo/wo; resp. 28, interview).

Maar er is ook een enkele respondent die een meer pragmatische insteek kiest en de voordelen omarmt die meekomen met de positieve stereotypen. Zo kan het stereotype van de schone, stille, hardwerkende (Zuid-)Oost-Aziaat een voordeel bieden op de woningmarkt, omdat

verhuurders daardoor weinig risico ervaren bij de verhuur van een woning aan iemand met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond.

Interviewer: *Denk je dat je nationaliteit of etniciteit ook een bonus of iets positiefs kan zijn?*

Respondent: *Ja, ik probeer daar wel het voordeel van te benutten als ik dat kan. Zo ben ik me bijvoorbeeld bewust van het stereotype dat Aziaten stil zijn of schoon of dat ze geen heftige feesten geven. En ik ben tegen dat stereotype, maar ik kan het niet veranderen. Dus ik dacht: als ik hier voordeel uit kan krijgen, waarom het dan niet gebruiken?* (Vrouw, overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond, jonger, hbo/wo; resp. 4, vertaald uit het Engels, interview).

Ongelijke behandeling

Net als bij de surveystudie, blijkt uit de interviewstudie dat onze respondenten ongelijke behandeling ervaren, en wel op diverse terreinen. We gaven al eerder het voorbeeld van de arbeidsmarkt waar respondenten ervaren minder kans te hebben uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek door hun niet-Nederlandse naam (zie Paragraaf 3.3). Er wordt ook verteld over minder kansen op promotie binnen een bedrijf, minder kans op een studentenkamer (woningmarkt), of verschillende beoordeling van studenten op een school (onderwijs).

Een ander terrein waar relatief veel over verteld wordt zijn ervaringen die mensen hebben in winkels. Een aantal respondenten geeft aan dat ze in winkels meer in de gaten worden gehouden door de beveiliging, alsof ze potentiële winkeldieven zijn. Anderen vertellen dat ze onvriendelijk behandeld worden door de winkelier, overgeslagen worden als ze aan de beurt zijn of opgelicht worden.

Tot slot wordt ongelijke behandeling ervaren in contact met instanties. Zo vertellen enkele respondenten dat zij door de politie staande worden gehouden terwijl auto's met witte Nederlanders erin mogen doorrijden. Op het vliegveld ervaart een aantal respondenten dat er sprake is van etnisch profileren, wanneer zij (en andere reizigers die niet wit zijn) uit de rij worden gehaald voor extra controle.

Op Schiphol was het precies hetzelfde. Ik heb een situatie gehad: ik heb zwart haar. Maar al die blonde mensen: loop maar door, loop maar door. Heb je zwart haar? Dan moet je er even uit. De

hele rij van mensen die eruit moeten hadden allemaal een andere [niet witte] huidskleur. (Vrouw, Chinese achtergrond, jonger, hbo/wo; resp. 30, interview)

Door anderen als anders worden gezien

In veel verhalen verwijzen respondenten naar ervaringen uit hun kindertijd, waarin hen door anderen werd duidelijk gemaakt dat zij als anders werden gezien. Destijds zorgden die ervaringen voor een gevoel van verwarring, omdat zij zichzelf tot die tijd niet als anders zagen. In de ervaring leerden zij zichzelf ook door de ogen van anderen te bekijken en werden ze zich er bewust van dat anderen hen als anders zagen en daarmee ook hun identiteit bepaalden.

Het begon eigenlijk als kind toen ik in Noord-Brabant opgroeide. Onze familie was sowieso een van de weinige kleurlingen in het dorp. Mijn broer en ik waren aan het fietsen en op een gegeven moment waren er twee andere kinderen. Die waren allemaal dingen naar ons aan het roepen, en op een gegeven moment zei er één: 'Ga terug naar je eigen land'. En toen dacht ik van: 'huh, maar waar moet ik heen dan?' Want ik ben gewoon hier geboren, weet je wel. En als kind realiseer je je eigenlijk helemaal niet dat je een andere huidskleur hebt. Tuurlijk, je ziet wel dat je geen blauwe ogen en blond haar hebt, maar je hebt niet het idee dat dat erg is. Maar door die opmerking dacht ik: 'oh shit, ik ben dus anders, ik hoor hier dus eigenlijk helemaal niet thuis'. En vanaf dat moment, elke keer als iemand dan bijvoorbeeld 'Hee Chinees' of 'loempia' of 'Sambal bij' tegen mij riep, deed dat pijn. Dat begon toen wel echt een beetje te steken, die continue bevestiging dat ik anders ben. (Vrouw, Chinese achtergrond, volwassen, hbo/wo; resp. 19, interview)

De ervaringen uit de kindertijd, waardoor respondenten leerden dat anderen hen niet als vanzelfsprekend erbij vinden horen, werken door in hun volwassen leven. Vragen die mensen stellen of de opmerkingen die mensen – soms goedbedoeld – maken, dragen bij aan het gevoel niet thuis te zijn in Nederland of niet als Nederlands gezien te worden. Een bekende, veel voorkomende manier is dat respondenten gevraagd wordt waar ze vandaan komen. Bedoeld wordt dan wat de herkomst is van de huidskleur of hun gelaatstrekken en niet de eventuele Nederlandse geboorteplaats van de respondent. Maar ook op andere manieren worden respondenten er steeds op gewezen dat zij als niet-Nederlands worden beschouwd, terwijl zij zichzelf wel als zodanig zien:

Na 22 jaar voel ik mij nog steeds niet welkom. Nog steeds als een gast. Ja, het voelt bijna alsof je al heel lang getrouwd bent of al heel lang een relatie hebt met iemand, maar je wordt nog steeds niet behandeld als de schoondochter, maar als het buurmeisje. Nederland is ook mijn thuisfront, ik woon hier inmiddels langer dan in Taiwan en heb gewoon mijn eigen bestaan hier opgebouwd. Het is gewoon mijn huis, mijn thuisfront. En dat je je thuis gaat voelen is zo belangrijk. Maar constant word ik eraan herinnerd: 'Hé, jij bent een kleurtje', 'jij bent een cultuurtje', 'dit is niet jouw taal', 'jij bent niet een native speaker'. Ik word er constant aan herinnerd: 'Jij bent buitenlands'. En dat wil ik helemaal niet, want ik ben ook onderdeel van de maatschappij. (Vrouw, Taiwanese achtergrond, ouder, hbo/wo; resp. 8, interview)

Vandalisme

Uit de resultaten van de surveystudie komt naar voren dat mensen niet vaak vandalisme ervaren (3% van de mensen die discriminatie hebben meegemaakt). Ook de geïnterviewden maken weinig melding van vandalisme. Een oudere Chinese vrouw die op de begane grond in een appartement woont vertelt wel dat kinderen die op hogere verdiepingen wonen afval, zoals lege blikjes in haar tuin gooien. Ze heeft niet het gevoel dat ze hier iets aan kan veranderen en ruimt de troep steeds maar weer op.

Intimidatie en geweld

Een klein deel van de surveyrespondenten maakt melding van intimidatie en geweld (4% van de mensen die discriminatie hebben meegemaakt rapporteert te zijn bedreigd, geschopt of geslagen te zijn; 5% rapporteert te zijn seksueel lastig gevallen). Ook bij de interviewstudie zijn er weinig respondenten die zelf intimidatie of geweld mee hebben gemaakt. Sommigen kennen wel anderen die zoiets hebben meegemaakt en dat maakt diepe indruk. Enerzijds leidt het tot een soort relativering van de eigen ervaringen, maar het voedt tegelijkertijd een soort angst dat er ook nog iets ergers zou kunnen gebeuren.

Toen ze [oom en tante] in de barakken woonden [waar Molukse mensen na hun aankomst in Nederland ondergebracht werden] waren er Nederlandse kinderen die hen gingen pesten. Want ze waren nog maar net in Nederland, ze kenden de taal niet, ze waren anders, donker. Ze hebben echt wel heel veel gedoe meegemaakt. Uit verhalen weet ik dat mijn oom en tante dan samen op

stap gingen naar buiten, een rondje fietsen, en toen werden ze van hun fiets afgesleurd en in elkaar geslagen. (Vrouw, Indonesische achtergrond, jonger, mbo; resp 1, interview)

Samenvatting: Uitingsvormen van ervaren discriminatie

Wat betreft uitingsvormen ervaart ruim 4 op de 10 mensen negatieve bejegening zoals onvriendelijke behandeling, kwetsende grappen en nageroepen of gepest worden. Ongelijk of met wantrouwen behandeld worden en een te laag ingeschat intelligentieniveau ervaart ongeveer 1 op de 8 mensen. Meer extreme vormen van discriminatie, zoals spullen kapot gemaakt, seksueel lastiggevallen, of bedreigd, geschopt of geslagen komt weinig voor, maar niet helemaal niet (3%-5%). Er zijn verschillen tussen de drie groepen in hoe vaak uitingsvormen ervaren worden. Zo ervaren Chinese en overige (Zuid-)Oost-Aziatische groepen vaker kwetsende grappen, naroeppen of pesten. Mensen van Indonesische afkomst ervaren daarentegen vaker een wantrouwende behandeling of dat het intelligentieniveau te laag wordt ingeschat.

3.5 Ervaren discriminatie naar grond

Onderzoeksvraag 4 luidt: Op welke gronden ervaren Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst discriminatie? In Tabel 3.5 staan de gronden van discriminatie in percentages naar etnische herkomst op basis van de surveystudie. De percentages geven weer hoeveel mensen die een ervaring van discriminatie hebben meegemaakt (inclusief twijfel) deze grond kiezen. Uit Tabel 3.5 blijkt dat mensen die aangeven discriminatie te hebben meegemaakt (inclusief twijfel) als grond van de waargenomen discriminatie het meest 'mijn afkomst' aangeven (75%). Als tweede grond van ervaren discriminatie noemen deze mensen 'huidskleur' (43%). De andere gronden, zoals 'geslacht', 'seksuele oriëntatie' en 'geloof' worden minder vaak genoemd (3%-14%). 'Afkomst' wordt wat vaker genoemd door mensen van Chinese en (Zuid-)Oost-Aziatische groep. 'Huidskleur' wordt vaker genoemd door mensen met een Indonesische achtergrond.

Tabel 3.5

Surveystudie: Gronden van ervaren discriminatie (inclusief twijfel) in percentage van het totaal aantal gerapporteerde ervaringen naar etnische herkomst gerangschikt op hoe vaak het voorkomt.

	Totaal aantal	Chinese herkomst	Indonesische herkomst	Overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst
Mijn afkomst (mijn biologische ouders of ikzelf uit een ander land kom)	75% (800)	78% (247)	63% (99)	76% (454)
Mijn huidskleur	43% (455)	41% (129)	54% (85)	41% (241)
Mijn geslacht (bijvoorbeeld omdat ik een man of een vrouw ben)	14% (148)	16% (51)	13% (21)	13% (76)
Mijn leeftijd	8% (88)	7% (23)	11% (18)	8% (47)
Mijn geloof	3% (31)	3% (8)	6% (9)	2% (14)
Vanwege een handicap of chronische ziekte	3% (30)	2% (5)	6% (10)	3% (15)
Mijn seksuele oriëntatie (bijvoorbeeld omdat ik homoseksueel ben)	3% (29)	2% (5)	3% (4)	3% (20)

Noot. Bijvoorbeeld: 75% van de mensen die aangeven tenminste één ervaring van discriminatie (inclusief twijfel) te hebben meegemaakt geeft aan dat dit was vanwege hun afkomst.

Uitkomsten Interviewstudie:

Voorbeelden van ervaren discriminatie uit de interviews op grond van 'afkomst' en 'huidskleur' zijn eerder genoemd in dit rapport. Uit de interviews bleek ook een opvallend vaak terugkerende ervaring in de verhalen van vooral de vrouwelijke respondenten. Zij worden vaak op straat door onbekenden aangesproken met 'ni hao' (een Chinese begroeting). Dit overkomt niet alleen de

vrouwen met een Chinese achtergrond – ook vrouwen met een andere (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond hebben hiermee te maken. Het gebeurt wanneer deze vrouwen alleen op straat lopen of wanneer zij in gezelschap zijn van een ander (Zuid-)Oost-Aziatisch uitziende persoon. Het zijn vaak witte mannen die hen aanspreken of naroeppen. Verschillende respondenten interpreteren het als een raar soort manier van deze mannen om contact te leggen.

Het is meestal alleen als ik met meiden ben. Als we met jongens zijn dan horen we dat echt wel wat minder. Ik heb ook het gevoel dat als wij dan met meisjes zijn, dat het dan ook een soort van als catcalling bedoeld wordt. Van: 'Hey Ching Chong kom eens hier'. Ja, ze maken ook best wel van die nasty opmerkingen, Maar dat is gewoon meer omdat we dan vrouwen zijn. (Vrouw, Indonische achtergrond, jonger, hbo/wo; resp. 10, interview)

Mogelijk speelt een geseksualiseerd beeld van (Zuid-)Oost-Aziatische vrouwen hierbij een rol. Zij worden (vaak door witte mannen) gezien als object van seksueel verlangen. Dit wordt ook wel aangeduid met 'yellow fever': een seksuele fetisj die geworteld is in geracialiseerde en gegenderde stereotypen. Bij een fetisj is seksuele aantrekkingskracht gericht op een object of op een deel van een persoon. Bij een fetisj voor (Zuid-)Oost-Aziatische vrouwen zit de aantrekkingskracht in stereotypen over deze vrouwen, die volgens deze stereotypen gezien worden als seksueel zeer bedreven, maar ook gewillig en onderdanig.

Sommige mannen vallen heel erg op Aziatische vrouwen. Dat is nog steeds zo. Bij de demonstratie van Stop Asian Hate waren ook veel vrouwen die scandeerden 'I am not a fetisj'. Daar heb ik niet aan meegedaan, dat vond ik te heftig. Maar die stereotypen rondom seksualiteit van Aziatische vrouwen kom ik wel veel tegen. Bijvoorbeeld in de sportschool dat ik dan iemand hoor zeggen 'Die Chinese vrouwen lusten er wel pap van'. Dan denk ik: 'daar heb je het weer'. Verder doet het me niet zo veel. Ik vind het walgelijk, maar ik lig er niet wakker van. (Vrouw, Chinees-Indonesische achtergrond, ouder, hbo/wo; resp. 31, interview)

Samenvatting: Ervaren discriminatie naar grond

De meeste genoemde gronden van ervaren discriminatie bij de surveystudie betreffen 'afkomst' (75% inclusief twijfel) en 'huidskleur' (43% inclusief twijfel). Ook hier zijn weer verschillen tussen

de groepen. Zo rapporteren mensen van Chinese of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst vaker discriminatie op grond van 'afkomst'. Indonesische mensen rapporteren vaker discriminatie op basis van 'huidskleur'. Een kleine groep respondenten rapporteert als grond 'geslacht'. In de interviews beschrijven enkele vrouwen hun ervaringen met 'witte mannen', die mogelijk met een stereotiep-geseksualiseerd beeld van (Zuid-)Oost-Aziatische vrouwen rondlopen (seksueel bedreven, gewillig en onderdanig).

3.6 Waargenomen oorzaken en triggerfactoren voor ervaren discriminatie

Onderzoeksvraag 5 luidt: Wat zijn de waargenomen oorzaken en triggerfactoren die leiden tot de ervaren discriminatie? De vraag naar waargenomen oorzaken wordt allereerst beantwoord met de interviewstudie. In het EDAN-model zijn verschillende antecedenten benoemd van discriminatie. Deze bespreken we aan de hand van de resultaten uit de surveystudie. We eindigen met de genoemde triggerfactoren op basis van de interviewstudie en geven ook voorbeelden uit de focusgroep.

In de interviews relateren de respondenten de discriminatie-ervaringen aan (op volgorde van meest naar minst vaak genoemd): zichtbaar 'anders' zijn, de COVID-19 pandemie, beheersing van de Nederlandse taal, en nieuwsberichten. We onderscheiden oorzaken, die langdurend van aard zijn, zoals zichtbaar 'anders' zijn, van triggerfactoren. Triggerfactoren zijn gebeurtenissen of aanleidingen die de ervaren discriminatie versterken. Oorzaken die volgens respondenten kunnen leiden tot discriminatie hebben te maken met factoren die de respondenten herkenbaar maken als 'anders': hun (Zuid-)Oost-Aziatische uiterlijk en voor sommigen ook de beheersing van de Nederlandse taal.

Oorzaak: zichtbaar 'anders' zijn

De basis van discriminatie is categorisatie: het indelen van mensen in groepen (zie Box 2 in Hoofdstuk 1). Die indeling kan op allerlei kenmerken en dimensies gemaakt worden. De respondenten uit ons onderzoek merken dat zij op basis van hun uiterlijk, hun niet-Nederlands klinkende naam of door het spreken van een andere taal ingedeeld worden in de groep (Zuid-)Oost-Aziaten. In dit onderzoek is gevraagd hoe herkenbaar Aziatisch deelnemers zichzelf zien.

In Tabel 3.6 staan de percentages verdeeld naar mate van herkenbaarheid en etnische herkomst. Deze tabel laat zien dat mensen met een Chinese herkomst (87%) en mensen met een

overig (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst (81%) zichzelf vaker als 'duidelijk herkenbaar Aziatisch' inschatten dan mensen met een Indonesische herkomst (50%). In lijn met dit patroon, geven meer mensen met een Indonesische herkomst aan dat ze zichzelf als niet-herkenbaar (Zuid-)Oost-Aziatisch kenschetsen (20%) dan mensen met een Chinese herkomst (2%) of een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst (5%). De uitgevoerde Chi-kwadraat toets geeft inderdaad aan dat er significante verschillen zijn tussen de groepen in de mate van ingeschatte herkenbaarheid van de (Zuid-)Oost-Aziatische identiteit (Chi-kwadraat (6) = 358.06, $p < .001$).

Tabel 3.6

Surveystudie: Eigen schatting van herkenbaarheid van etniciteit (gemeten op een schaal van 1 = helemaal niet herkenbaar t/m 4 = duidelijk herkenbaar), uitgesplitst naar etnische herkomst.

	Niet herkenbaar	Bijna niet herkenbaar	Een beetje herkenbaar	Duidelijk herkenbaar
Chinese herkomst	2% (9)	2% (9)	6% (30)	87% (449)
Indonesische herkomst	20% (151)	7% (55)	23% (173)	50% (378)
Overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst	5% (58)	2% (26)	10% (127)	81% (997)

Noot. De percentages tellen niet op tot 100% omdat de opties 'Weet ik niet zeker' en 'Zeg ik liever niet' niet in deze tabel zijn weergegeven.

Op basis van eerder onderzoek werd verwacht dat naarmate mensen zichzelf als meer herkenbaar (Zuid-)Oost-Aziatisch inschatten, zij meer discriminatie zouden ervaren. Uit de analyses vinden we inderdaad dit positieve verband voor de hele groep (zie Tabel 3.7). Dit betekent dat naarmate de deelnemers meer het idee hebben dat andere mensen hun etnische achtergrond kunnen herkennen (bijvoorbeeld vanwege lichamelijke kenmerken), zij meer discriminatie ervaren. Dit verband wordt gevonden bij Indonesische en overige (Zuid-)Oost-Aziatische deelnemers. Bij deelnemers van Chinese herkomst wordt dit verband niet gevonden, mogelijk doordat er minder variaties in graden van herkenbaarheid is onder mensen van Chinese herkomst. Dit wil zeggen dat de meeste Chinese respondenten schatten zichzelf als duidelijk herkenbaar (zie Tabel 3.7).

Tabel 3.7

Surveystudie: De relatie tussen ervaren discriminatie (inclusief twijfel) en herkenbaarheid van etniciteit (gemeten op een schaal van 1 = helemaal niet herkenbaar t/m 4 = duidelijk herkenbaar), uitgesplitst naar etnische herkomst.

	Totaal	Chinese herkomst	Indonesische herkomst	Overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst
Beta	.82***	.32	1.03***	.45***
Odds ratio	2.28	1.37	2.80	1.57

Noot. * = $p < .05$ (net significant), ** $p < .01$ (significant), *** $p < .001$ (sterk significant); logistische regressie; bijvoorbeeld: de Odds ratio geeft weer dat voor elke toename in eenheid van herkenbaarheid (lopende van 1 tot 4), dat de kans op het meemaken van discriminatie 2.28 keer groter is dan bij de voorgaande eenheid.

Uitkomsten Interviewstudie en Focusgroep:

In Paragraaf 3.3 lieten we al zien dat het ‘herkennen’ van iemand als Chinees bij sommige mensen de neiging oproept om dat te uiten door het roepen van dingen als ‘Hoi Chinees’, of ‘Ching Chang Chong’. Daarmee wordt degene met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond apart gezet als anders. Dit is een vorm van misherkenning zoals besproken in Hoofdstuk 1. De vraag ‘waar kom je vandaan?’ doet hetzelfde zoals blijkt uit dit interview excerpt:

Ik merk wel dat als ik mensen voor het eerst zie, dat die toch bepaalde ideeën hebben over mij, op basis van hoe ik eruit zie of op basis mijn naam zelfs al. En dat begint vaak heel onschuldig met de vraag: waar kom je vandaan? En dan zeg ik: uit [stad]. O, maar waar kom je dan echt vandaan? En ik vind dat een hele vervelende vraag. Natuurlijk kan het uit interesse komen hè? Dat je geïnteresseerd bent in waar iemand vandaan komt. Maar sommige mensen die blijven pushen van, maar waar kom je dan écht vandaan? Wat eigenlijk naar mijn idee dan meer voelt als een vraag van: ‘waarom zie je er niet typisch Nederlands uit?’ in plaats van interesse in waar ik dan vandaan kom. Als ik dan vertel dat ik ben geboren in China, dan komen daar ook allemaal aannames bij. En dat zijn dan hele stomme vragen van: ‘hebben je ouders een restaurant?’ en ‘spreek je

Chinees?’ en ‘wat spreek je goed Nederlands?’ Terwijl, ik spreek geen woord Chinees, want ik ben daar niet opgegroeid, maar ja, dat weten zij niet. (Vrouw, Chinese achtergrond, jonger, hbo/wo; resp. 28, interview)

Ook in de focusgroep kwam het thema van misherkenning naar voren. Mensen met een (Zuid-) Oost-Aziatische achtergrond worden gezien als niet ‘Nederlands’. Deze subtiele vorm van discriminatie is op het eerste gezicht niet heel impactvol, maar wordt door deelnemers wel vaak genoemd.

Nu word je op een hoop gegooid van alles wat een kleur heeft, en heel negatief. (Man, Indonesische achtergrond, ouder, hbo/wo; deelnemer 1, focusgroep)

Toen kreeg ik heel vaak nog de vraag van ja, waar kom je vandaan? Ik ben gewoon Nederlander, geboren en getogen. Ja, maar waar kom je écht vandaan? Je ouders dan? (vrouw, Chinese achtergrond, volwassen, hbo/wo; deelnemer 2, focusgroep)

Het zijn dan ook je medecollega's weet je wel, en iedereen ja, je past niet in dat systeem of zo [...] Ja, want ik werk in een [organisatie] het is een hele witte organisatie [...] het is echt dagelijks dat ik gewoon zie hoe het onbegrip daar is. (Vrouw, Indonesische achtergrond, volwassen, hbo/wo; deelnemer 3, focusgroep)

Samengevat betekent dit dat de eigen ingeschatte herkenbaarheid als ‘Aziatisch’ positief gerelateerd is aan ervaren discriminatie. Dit betekent dus dat als mensen het idee hebben dat zij er duidelijk herkenbaar ‘Aziatisch’ uitzien, zij meer discriminatie ervaren. Mensen met een Indonesische herkomst schatten zichzelf als *minder* herkenbaar in dan mensen met een Chinese herkomst en overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Maar ook (en zelfs in relatief sterke mate) voor de mensen met een Indonesische achtergrond geldt dat zij meer discriminatie ervaren naarmate zij zichzelf als meer herkenbaar (Zuid-)Oost-Aziatisch inschatten.

Oorzaak: beheersing Nederlandse taal

Verskillende respondenten in de interviewstudie geven aan dat het niet goed of niet volledig beheersen van de Nederlandse taal aanleiding kan zijn voor discriminatie. Een aantal uitwisselingsstudenten geeft bijvoorbeeld aan dat zij niet in aanmerking kwamen voor banen waar zij op solliciteerden vanwege het gebrek aan Nederlandse taalvaardigheid. In hun beleving was het niet per se nodig geweest Nederlands te spreken om die functie te vervullen.

Het niet (goed) beheersen van de Nederlandse taal hangt volgens andere respondenten samen met een soort paternalistische discriminatie, waarbij volwassen mensen behandeld worden als kleine kinderen of minder serieus worden genomen.

Ja, kijk, mijn moeder is wel oud. Nou ja, ik bedoel niet oud, maar gewoon 50, zo iets. En het is ook algemeen bekend dat de oudere generatie de taal minder goed beheerst. Dus, als ze bijvoorbeeld iets moet bestellen en dan komen zij minder goed uit hun woorden dan wij. En dan worden zij nog minder serieus genomen dan ik. (Man, Indonesische achtergrond, jongere, mbo, resp. 7, interview)

Tot slot denkt een aantal respondenten dat misbruik wordt gemaakt van hun mindere vaardigheid in de Nederlandse taal. Zij hebben de indruk dat zij incidenten meemaken, die ze niet mee zouden maken als zij de taal wel goed zouden beheersen. Alsof de ‘plegers’ makkelijker denken weg te komen met hun gedrag.

Een andere keer werd ik bedrogen door een winkelier. Ik gaf 20 euro voor iets dat 15 euro kostte, maar ik kreeg mijn wisselgeld niet terug. Ik vroeg hem waar mijn wisselgeld is. Hij vertelde me dat hij eerst de kas moest opmaken om te zien of ik echt te veel geld had betaald. Ik moest een andere dag terugkomen. De volgende dag kwam ik terug en kreeg te horen dat de kassa precies klopte. Zo'n actie is mij twee keer overkomen. Dit doen ze alleen bij Chinezen. Bij Nederlanders doen ze dit niet, omdat die terug kunnen praten. Ik word boos over deze dingen, maar voel me machteloos om iets te doen. De winkelier weet dat ik niet weet hoe ik met hem moet praten. (Vrouw, Chinese achtergrond, ouder; resp. 35, vertaald uit het Kantonees, interview)

Samengevat, uit de interviewstudie komt naar voren dat respondenten het zichtbaar ‘anders’ zijn en de waargenomen minder goede beheersing van de taal als oorzaken van ervaren

discriminatie zien. In overeenstemming hiermee blijkt uit de survey blijkt dat naarmate mensen zichzelf als meer herkenbaar “Aziatisch” zien, zij ook meer discriminatie ervaren.

In het EDAN-model hebben we niet zozeer oorzaken, maar wel ‘antecedenten’ van ervaren discriminatie geformuleerd: welke variabelen hangen samen met ervaren discriminatie? We maken een onderscheid tussen antecedenten op persoonlijk niveau en antecedenten op maatschappelijk niveau.

Antecedenten op persoonlijk niveau

Als eerste zijn de verbanden tussen antecedenten op persoonlijk niveau en ervaren discriminatie getoetst.

Tabel 3.8

Surveystudie: Percentages van mensen die aangegeven hebben minstens één situatie van discriminatie (inclusief twijfel) te hebben meegemaakt uitgesplitst naar eigen aangegeven identificatie met Nederland (‘Ik zie mezelf als Nederlands’; niet of wel geselecteerd) en etnische herkomst.

	Geen Nederlandse Identificatie	Wel Nederlandse Identificatie
Chinese herkomst	59% (206)	65% (109)
Indonesische herkomst	28% (109)	13% (48)
Overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst	51% (389)	45% (206)
Totaal	47% (704)	36% (363)

Noot. Bijvoorbeeld: van alle mensen die niet aangegeven hebben zich als Nederlander te zien (geen Nederlandse identificatie), heeft 47% tenminste één ervaring van discriminatie meegemaakt (inclusief twijfel). Van alle mensen die zich wel als Nederlander zien, heeft 36% discriminatie meegemaakt.

Etnische identiteit. Op basis van eerder onderzoek verwachtten we dat ervaren discriminatie *negatief* samenhangt met gevoelens van verbondenheid met Nederland. Uit de analyse blijkt inderdaad een verband tussen verbondenheid met Nederland en ervaren discriminatie. Zoals

weergegeven in Tabel 3.8 ervaren mensen die zich als Nederlander zien over het algemeen minder discriminatie dan mensen die zich niet als Nederlander zien. Maar dit geldt alleen voor mensen met een Indonesische herkomst en een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Het gaat niet op voor mensen met een Chinese herkomst. Voor die groep geldt dat ook de subgroep die aangeeft dat ze zich als Nederlander zien, relatief veel discriminatie ervaart (65%). Dit wijst erop dat mensen van Chinese herkomst over het algemeen meer discriminatie ervaren, ongeacht of zij zich als Nederlander identificeren of niet.

Lengte van verblijf in land. We verwachtten dat naarmate mensen langer in Nederland wonen, zij *meer* discriminatie ervaren. Uit de analyses blijkt dit echter niet. Er is namelijk helemaal helemaal geen verband bij de deelnemers met een Chinese herkomst of deelnemers met een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Alleen bij de deelnemers met een Indonesische herkomst is er wel een verband, maar dat is tegenovergesteld (negatief- zie Tabel 3.9). Dit betekent dat naarmate deze deelnemers langer in Nederland verblijven, zij juist *minder* discriminatie ervaren.

Tabel 3.9

Surveystudie: De relatie tussen ervaren discriminatie (inclusief twijfel) en lengte van verblijf in Nederland (gemeten in jaren), uitgesplitst naar etnische herkomst.

	Totaal	Chinese herkomst	Indonesische herkomst	Overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst
Beta	-.02***	-.01	-.04***	-.01
Odds ratio	.98	.99	.96	.99

Noot. * = $p < .05$ (net significant), ** $p < .01$ (significant), *** $p < .001$ (sterk significant); logistische regressie; de resultaten moeten als volgt gelezen worden: de beta waarden geven de grootte, sterkte (in significantie) en richting van het verband aan. Een Odds ratio van hoger dan 1 betekent dat met elke toename van de eenheid (op de schaal), de kans op discriminatie toeneemt. Een Odds ratio lager dan 1 duidt erop dat de kans op discriminatie afneemt. Bijvoorbeeld, de odds ratio geeft weer dat voor elke jaar dat men langer in Nederland woont, de kans op het meemaken van discriminatie afneemt met 2% (namelijk: $1 - .98 = .02$).

Immigratiestatus. Voor het huidige onderzoek verwachtten we dat de 1^e generatie (Zuid-)Oost-Aziatische deelnemers meer discriminatie ervaren dan de 2^e generatie. Uit de analyses blijkt dit inderdaad het geval is (zie Tabel 3.10). Mensen uit de 1^e generatie hebben over het algemeen meer discriminatie meegemaakt dan mensen uit de 2^e generatie. Uitgesplitst naar de groepen, zien we dat er onder de deelnemers met een Indonesische herkomst significant meer discriminatie ervaren wordt door mensen uit de 1^e generatie dan de 2^e generatie (Chi-kwadraat (1) = 5.22, $p < .05$). Echter, bij deelnemers met een Chinese herkomst zien we het omgekeerde patroon, namelijk dat er juist minder discriminatie ervaren wordt door mensen uit de 1^e generatie dan de 2^e generatie (Chi-kwadraat (1) = 5.70, $p < .05$). Dit laatste patroon zien we ook terugkeren bij mensen met een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst, mensen uit de 1^e generatie rapporteren minder discriminatie (Chi-kwadraat (1) = 10.73, $p < .01$).

Tabel 3.10

Surveystudie: Percentage deelnemers dat minstens één ervaring van discriminatie (inclusief twijfel) heeft meegemaakt uitgesplitst naar immigratiestatus (1^e of 2^e generatie) en etnische herkomst.

	Totaal	Chinese herkomst	Indonesische herkomst	Overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst
1 ^e generatie	45% (679)	58% (227)	25% (69)	45% (383)
2 ^e generatie	39% (388)	70% (88)	18% (88)	55% (212)

Noot. Bijvoorbeeld: van alle deelnemers die 1^e generatie migrant zijn heeft 45% discriminatie meegemaakt. Van alle deelnemers die 2^e generatie migrant zijn heeft 39% discriminatie meegemaakt.

Uitkomsten Focusgroep:

In de focusgroep zijn we met deelnemers verder ingegaan op mogelijke verschillen in generaties. Ook hier kwam een wisselend beeld naar voren. Een deelnemer van Chinese achtergrond benadrukte dat haar ouders meer een houding hadden van ‘discriminatie gebeurt niet, en als het

gebeurt dan moet je het over je heen laten gaan'. Er wordt dus wat bagatelliserend gedaan over discriminatie.

Ik heb wel het gevoel dat tenminste mijn eigen ouders heel vaak zeggen van "oh nee, het ligt allemaal aan onszelf", of "het ligt niet aan de ander" [...] Als ik ook kijk naar mijn ouders die zeggen "oh, ik moet niet klagen. We zijn altijd welkom hier geweest, dus klaag maar niet". (Vrouw, Chinese achtergrond, volwassen, hbo/wo; deelnemer 2, focusgroep)

Een ander thema dat naar voren kwam is dat jongere generaties vaker hoog opgeleid zijn, meer kennis hebben, en daardoor ook mondiger zijn. Dit blijkt uit de surveystudie, waarbij jongere deelnemers met een Chinese achtergrond en deelnemers met een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst (maar niet de deelnemers met een Indonesische achtergrond) meer discriminatie rapporteren dan oudere deelnemers. Dit beeld kwam ook naar voren tijdens de focusgroep, waarbij ook een deelnemer met een Indonesische achtergrond benadrukte dat nieuwe generaties zich veel bewuster zijn van hun achtergrond.

Ja, dus ik denk ook gewoon dat wij zelf nu mondiger zijn geworden. Dus als ik kijk naar mijn ouders, die waren echt niet mondig. Die deden gewoon hun eigen ding. (Vrouw, Chinese achtergrond, volwassen, hbo/wo; deelnemer 2, focusgroep)

Ja, ik denk zeker helemaal vanuit Indische, Indonesische, dat een nieuwe generatie veel bewuster is van de achtergrond en de gevolgen die dat heeft gehad dan de eerste generaties. (Vrouw, Indonesische achtergrond, volwassen, hbo/wo; deelnemer 3, focusgroep)

Ik denk dat we wat meer bewust zijn van onze rechten. Als je het vergelijkt met je ouders en jezelf. Want mijn ouders zijn, die hebben echt wel discriminatie meegemaakt. Ik ken een verhaal dat mijn vader geslagen is door een Nederlandse man en dat toen we moesten maar verhuizen. Dat politie kwam zeggen "gaan jullie maar verhuizen"... Ja, maar ze hebben nooit geklaagd of zo. Ik denk dat echt, zeg maar, ze waren zich niet bewust dat het echt gewoon fout is. (Vrouw, Chinese achtergrond, volwassen, hbo/wo; deelnemer 2, focusgroep)

Gender. Voor het huidige onderzoek was er geen duidelijke verwachting op basis van eerder onderzoek wat betreft de relatie tussen gender en ervaren discriminatie. Vanwege het beperkte aantal deelnemers dat aangaf zich niet als een vrouw of een man te identificeren ($n = 15$), of het niet wilden aangeven ($n = 15$), moeten we bij onze analyse ons beperken tot een vergelijking tussen de mensen die zich wel alleen als vrouw ($n = 1.527$) of man ($n = 948$) identificeren.

Uit de analyses blijkt dat over de gehele groep bekeken vrouwen iets meer discriminatie ervaren dan mannen (zie Tabel 3.11). Echter, een Chi-kwadraat analyse laat zien dat het verschil tussen deze percentages niet significant is. Dat betekent dat mannen en vrouwen een gelijke kans hebben op het ervaren van discriminatie. De verschillen binnen de etnische groepen zijn ook niet significant. Dus ook binnen de etnische groepen hebben vrouwen en mannen een gelijke kans om discriminatie te ervaren.

Tabel 3.11

Surveystudie: Percentage ervaren discriminatie (inclusief twijfel) uitgesplitst naar gender (1 = man; 2 = vrouw) en etnische herkomst.

	Totaal	Chinese herkomst	Indonesische herkomst	Overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst
Vrouwen	45% (682)	63% (211)	22% (83)	48% (388)
Mannen	39% (365)	57% (100)	20% (73)	48% (192)

Noot. Bijvoorbeeld: van alle vrouwen uit onze steekproef heeft 45% tenminste één ervaring van discriminatie (inclusief twijfel) meegemaakt. Van alle mannen heeft 39% discriminatie meegemaakt.

Leeftijd. Voor het huidige onderzoek was er eveneens geen duidelijke verwachting op basis van eerder onderzoek wat betreft de relatie tussen leeftijd en ervaren discriminatie. Uit de analyses blijkt dat over de gehele groep bekeken er een negatief verband is tussen leeftijd en ervaren discriminatie (zie Tabel 3.12). Dit negatieve verband geldt voor alle groepen in ongeveer even sterke mate. Dit betekent dus dat jongere mensen meer discriminatie ervaren dan oudere mensen.

Tabel 3.12

Surveystudie: Associatie tussen ervaren discriminatie (inclusief twijfel) en leeftijd, uitgesplitst naar etnische herkomst.

	Totaal	Chinese herkomst	Indonesische herkomst	Overige (Zuid-)Oost- Aziatische herkomst
Beta	-.05***	-.04***	-.04***	-.03***
Odds ratio	.95	.96	.96	.97

Noot. * = $p < .05$ (net significant), ** $p < .01$ (significant), *** $p < .001$ (sterk significant); logistische regressie; de beta waarden geven de grootte, sterkte (in significantie) en richting van het verband aan. Een Odds ratio van hoger dan 1 betekent dat met elke toename van de eenheid (op de schaal), de kans op discriminatie toeneemt. Een Odds ratio lager dan 1 duidt erop dat de kans op discriminatie afneemt. Bijvoorbeeld: de odds ratio geeft weer dat voor elke jaar dat men ouder is, de kans op het meemaken van discriminatie afneemt met 5% (namelijk: $1 - .95 = .05$).

Sociaal-economische status. Voor het huidige onderzoek verwachtten we een positieve relatie tussen sociaal-economische status (inkomen en opleiding) en ervaren discriminatie. De resultaten van de analyses staan in Tabel 3.13 en Tabel 3.14. Uit de analyses komt naar voren dat er een positief verband is tussen opleiding en ervaring met discriminatie. Dus mensen met een hbo/universitaire opleiding rapporteren meer ervaringen met discriminatie vergeleken met mensen die enkel basisschool/middelbare school hebben afgerond of mensen die beroepsonderwijs hebben gedaan. Uitgesplitst naar groepen vinden we dit verband terug bij de overige (Zuid-)Oost-Aziatische groep. Het verband is niet significant bij de mensen met een Chinese of Indonesische herkomst.

Bij inkomen vinden we juist een negatief verband, wat erop wijst dat hogere inkomens minder discriminatie ervaren. Uitgesplitst naar groepen vinden we dit enkel bij de overige (Zuid-)Oost-Aziatische groep terug. Opleiding en inkomen samengenomen lijkt SES dus niet sterk samen te hangen met de ervaren discriminatie.

Tabel 3.13

Surveystudie: Associaties tussen ervaren discriminatie (inclusief twijfel) en sociaal-economische status, weergegeven op basis van opleiding en inkomen en uitgesplitst naar etnische herkomst.

		Totaal	Chinese herkomst	Indonesische herkomst	Overige (Zuid-) Oost-Aziatische herkomst
Opleiding	Beta	.24***	.14	.15	.22**
	Odds ratio	1.27	1.15	1.16	1.25
Inkomen	Beta	-.22***	-.22	-.13	-.19*
	Odds ratio	.80	.80	.87	.83

Noot. * = $p < .05$ (net significant), ** $p < .01$ (significant), *** $p < .001$ (sterk significant); logistische regressie; de beta waarden geven de grootte, sterkte (in significantie) en richting van het verband aan. Een Odds ratio van hoger dan 1 betekent dat met elke toename van de eenheid (op de schaal), de kans op discriminatie toeneemt. Een Odds ratio lager dan 1 duidt erop dat de kans op discriminatie afneemt. Bijvoorbeeld: de odds ratio geeft weer dat voor elk niveau van opleiding (gerangschikt van A = basisschool/middelbare school, B = beroepsonderwijs, C = hbo/universiteit), de kans op het meemaken van discriminatie toeneemt met 27%. Voor elk hogere eenheid van inkomen (inkomen was gecodeerd als 1 = laag inkomen, 2 = medium inkomen, 3 = hoog inkomen) is de kans dat je discriminatie meemaakt 20% kleiner (namelijk: $1 - .80 = .20$).

Tabel 3.14

Surveystudie: Ervaren discriminatie (inclusief twijfel) op basis van de hoogst afgeronde opleiding en uitgesplitst naar etnische herkomst.

		Herkomst			Totaal
		Indonesisch	Chinees	Overig	
Opleiding	A = Basisschool / Middelbare school	20% (21)	61% (47)	42% (72)	40% (140)
	B = Middelbaar beroepsonderwijs	17% (35)	47% (24)	43% (82)	31% (141)

C = Hbo of Universiteit	23% (93)	64% (229)	52% (395)	47% (717)
----------------------------	----------	-----------	-----------	-----------

Noot. Bijvoorbeeld: van alle mensen die rapporteerden dat de basisschool of middelbare school hun hoogste opleiding is, geeft 40% aan minstens 1 ervaring van discriminatie (inclusief twijfel) te hebben meegemaakt.

Antecedenten op maatschappelijk niveau

Contact met (niet-)(Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders. Op basis van eerder onderzoek verwachtten we dat hoe meer contact (Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders hebben met niet-(Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders, des te minder discriminatie zij rapporteren (zie Tabel 3.15). Uit de analyses blijkt dat het patroon verschilt tussen de groepen. Zoals verwacht rapporteren mensen van Indonesische herkomst minder discriminatie naarmate zij meer niet-(Zuid-)Oost-Aziatische vrienden hebben, en minder (Zuid-)Oost-Aziatische vrienden hebben. Voor de overige (Zuid-)Oost-Aziatische deelnemers vinden we geen significant patroon. Maar bij mensen van Chinese herkomst is er juist een positief verband: zij ervaren meer discriminatie naarmate zij *meer* niet-(Zuid-)Oost-Aziatische vrienden hebben.

Er is naast het *aantal* contacten, ook gekeken naar *hoe vaak* mensen contact hadden (de *frequentie*). Hier vinden we alleen bij de deelnemers met een Chinese achtergrond de verwachte associatie: naarmate zij vaker contact met niet-(Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders hebben, ervaren zij minder discriminatie. Bij deelnemers met een Indonesische achtergrond vinden we dat naarmate zij vaker contact hebben met (Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders, zij minder discriminatie ervaren.

Al met al zien we dus een wisselend beeld. De hypothese wordt bevestigd voor mensen van Indonesische herkomst: hoe meer niet-(Zuid-)Oost-Aziatische Nederlandse contacten zij hebben, des te minder discriminatie zij rapporteren. Voor mensen met een Chinese afkomst zien we het tegenovergestelde: hoe meer niet-(Zuid-)Oost-Aziatische Nederlandse contacten zij hebben, hoe *meer* discriminatie ze rapporteren, maar als ze *vaak* contact hebben, juist weer *minder*. Er is dus sprake van een niet-eenduidig patroon bij deze groep. Voor de overige (Zuid-)Oost Aziatische Nederlanders vinden we geen significante verbanden met aantallen contacten en frequentie van contactmomenten en discriminatie.

Tabel 3.15

Surveystudie: Correlaties tussen ervaren discriminatie (inclusief twijfel) en aantal contacten en frequentie van contacten met niet-Aziatische Nederlanders, uitgesplitst naar etnische herkomst.

		Totaal	Chinese herkomst	Indonesische herkomst	Overige (Zuid-) Oost- Aziatische herkomst
Ervaren discriminatie	Beta	-.07*	.13*	-.21**	.01
en <i>aantal</i> contacten met niet-(Zuid-)Oost- Aziatische Nederlanders	Odds ratio	.93	1.14	.81	1.01
Ervaren discriminatie	Beta	-.15***	-.16*	-.05	-.09
en <i>frequentie</i> van contacten met niet- (Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders	Odds ratio	.86	.86	.95	.91
Ervaren discriminatie	Beta	.11***	-.02	.20***	.02
en <i>aantal</i> contacten met (Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders	Odds ratio	1.12	.98	1.23	1.02
Ervaren discriminatie	Beta	-.19***	-.04	-.35***	-.05
en <i>frequentie</i> van contacten met (Zuid-) Oost-Aziatische Nederlanders	Odds ratio	.83	.96	.70	.95

Noot. * = $p < .05$ (net significant), ** $p < .01$ (significant), *** $p < .001$ (sterk significant); logistische regressie; de beta waarden geven de grootte, sterkte (in significantie) en richting van het verband aan. Een Odds ratio van hoger dan 1 betekent dat met elke toename van de eenheid (op de schaal), de kans op discriminatie toeneemt. Een Odds ratio lager dan 1 duidt erop dat de kans op discriminatie afneemt.

Bijvoorbeeld, een hoger aantal niet-Nederlandse contacten hangt samen met significant minder gerapporteerde ervaringen van discriminatie. Dus voor elke toename op de schaal die liep van 1-5, betekent dat 7% minder kans op discriminatie (want: $1 - .93 = .07$).

Woonplaats. Voor het huidige onderzoek verwachtten we dat deelnemers in dorpen meer discriminatie ervaren dan deelnemers uit stedelijk gebied. Uit de analyses op basis van bevolkingsdichtheid blijkt dat inderdaad het geval te zijn: er is bij de gehele groep een negatief verband tussen aantal inwoners in een gebied en de ervaren discriminatie (zie Tabel 3.16). Uitgesplitst naar groepen zien we echter, dat er geen significant verband is tussen aantal inwoners per gebied en ervaren discriminatie. De richting (een negatief verband) is wel hetzelfde voor al de drie sub-groepen.

Samengenomen kan dus gesteld worden dat de statistische significantie enkel wordt bereikt bij de volledige steekproef (waarbij de analyse door het grotere aantal deelnemers ook meer statistische *power* heeft). Er is dus een negatief verband tussen bevolkingsdichtheid en ervaren discriminatie als we naar de gehele populatie kijken. Dit verband is echter niet heel sterk.

Tabel 3.16

Surveystudie: Verband tussen ervaren discriminatie (inclusief twijfel) en aantal mensen in gebied, uitgesplitst naar etnische herkomst. Een negatief verband duidt op minder ervaren discriminatie in gebieden met een hogere populatiedichtheid.

	Totaal	Chinese herkomst	Indonesische herkomst	Overige (Zuid-)Oost- Aziatische herkomst
Beta	-.15***	-.09	-.09	-.10
Odds ratio	.86	.91	.91	.90

Noot. * = $p < .05$ (net significant), ** $p < .01$ (significant), *** $p < .001$ (sterk significant); logistische regressie; de beta waarden geven de grootte, sterkte (in significantie) en richting van het verband aan. Een Odds ratio van hoger dan 1 betekent dat met elke toename van de eenheid (op de schaal), de kans op discriminatie toeneemt. Een Odds ratio lager dan 1 duidt erop dat de kans op discriminatie afneemt. Dus voor elke toename op de bevolkingsdichtheidsschaal, betekent dat 14% minder kans op discriminatie (want: $1 - .86 = .14$).

Deelnemers uit de focusgroep denken dat hun uiteenlopende ervaringen van discriminatie gedeeltelijk te maken hebben met de woonplaats.

Ik denk dat het verschil er van afhangt, want jullie komen uit [dorp], want jullie komen niet uit [stad]. Misschien is dat opgroeien dan ook heel anders, want ik ben heel erg opgegroeid in een zwarte buurt zal ik maar zeggen. Met heel veel Marokkanen, Turken, Surinamers en er waren maar twee Nederlanders. En ik was samen met een ander meisje 'de Chinezen'. (Vrouw, volwassen, Chinese achtergrond, in stad opgegroeid, deelnemer 2, focusgroep)

Als je kijkt naar de jaren '50 [er] waren gewoon weinig buitenlanders in [regio], maar het was wel zo dat mensen, die kwamen dan echt voor het raam staan met het hoofd tegen de ramen om te kijken hoe we aten. Ik ken ook gezinnen die dan overdag de gordijnen sloten om te voorkomen tijdens eten, om te, om dat soort, ja, pottenkijkers van zich af te houden. Maar, ehm, op zich heeft de Indische groep toch altijd wel een goede positie gehad in ons dorp. Behalve dat mijn moeder altijd als laatste geholpen werd bij de melkboer of bij Vroom en Dreesman. (Man, ouder, Indonesische achtergrond, in dorp opgegroeid, deelnemer 1, focusgroep)

Triggerfactoren

In de interviews kwamen twee triggerfactoren naar voren die in verband werden gebracht met ervaren discriminatie: de COVID-19 pandemie en nieuwsberichten.

Triggerfactor: de COVID-19 pandemie. Veel van de respondenten zeggen dat de COVID-19 pandemie discriminatie van mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond een impuls heeft gegeven. Sommige respondenten bedoelen daarmee dat COVID-19 een extra aanleiding vormde om mensen die er in de ogen van anderen Chinees uitzien apart te zetten. Zij hadden het gevoel dat zij de schuld kregen van de pandemie.

Toen corona begon, zeiden sommige mensen dat het van de Chinezen komt. Sommige mensen keken je daardoor met afschuw aan. Maar wij kunnen er niets aan doen. We moeten er gewoon doorheen. (Vrouw, Chinese achtergrond, ouder; resp. 32, vertaald uit het Kantonees, interview)

De associatie van COVID-19 met China of Azië versterkte stereotypen die er al eerder waren over mensen met een Chinese of overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond: dat zij niet hygiënisch zijn en allerlei dieren eten die in Europa niet op het menu staan.

Anderen vinden het moeilijker om aan te geven of er meer discriminatie van mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond was door de COVID-19 pandemie, maar zij wijzen er wel op dat de vorm van discriminatie veranderde. Al eerder schreven we over de voorbijgangers die mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond in hun gezicht hoestten. Respondenten vertellen ook over vreemde of vuile blikken die zij kregen toegeworpen, en dat mensen hen meer meden of afstand bewaarden, omdat zij hen blijkbaar als risicogroep beschouwden.

Mensen, niet alleen witte mensen maar ook andere mensen van kleur, maakten openlijk coronagrappen over ons. Anderen liepen met een grote boog om ons heen, omdat ze bang waren dat we hen zouden besmetten, enkel omdat we een Aziatisch uiterlijk hebben. Ze duwden hun kinderen bij ons weg of draaiden hun rug naar ons toe om de kans op besmetting zoveel mogelijk te beperken. Mensen gedroegen zich enkel op deze manier naar ons omdat we Aziaten zijn. (Vrouw, Chinees-Indische achtergrond, volwassen, hbo/wo, resp. 37, interview)

Triggerfactor: nieuwsberichten. Respondenten ervaren ook een samenhang met zaken die in het nieuws komen over China of andere (Zuid-)Oost-Aziatische landen waar zij (mogelijk) een band mee hebben en de discriminatie die zij ervaren. Aan mensen die er in de ogen van anderen Chinees uitzien, worden dan bijvoorbeeld vragen gesteld over de situatie van de Oeigoeren. Respondenten ervaren het niet alleen als lastig en vervelend, omdat zij geen enkele invloed hebben op die acties of handelingen, maar vooral omdat zij daarmee als niet-Nederlands worden weggezet. Daarmee wordt hen duidelijk gemaakt dat zij gezien worden als ander.

Ik heb het idee dat dat sowieso eigenlijk wel vaker is dat als er iets gebeurt in mijn land - om het zo te zeggen, wat ik op dit moment niet per se zo beschouw - dan word ik gevraagd over hoe ik dan er over denk. Ook toen er zoveel aandacht werd besteed aan de concentratiekampen in China en dergelijke. Ik weet daar ook niet zo heel veel van eigenlijk, dus waarom word ik dan gevraagd wat ik van die situatie vind? (Vrouw, jong, Chinese achtergrond, hbo/wo, resp. 28, interview)

Ook wanneer zij zien dat nieuws bij andere groepen aanleiding kan zijn tot discriminatie maakt dat sommige respondenten zenuwachtig, omdat zij niet goed kunnen voorspellen welke toekomstige gebeurtenissen aanleiding kunnen zijn voor meer negatieve reacties.

Kijk, problemen over mijn uiterlijk en over mijn accent, dat is er altijd. En nu door corona gaan mensen ook flauwe grapjes maken: 'mondkapje!', 'Chinees-virus', dat soort dingen. Maar ik ben ook bang, want China is net zoals Rusland. China is wel heel gek aan het doen en China vormt ook globaal echt een gevaar voor de hele wereld. Ik ben wel bang als ze nou nog verder gek gaat doen net zoals Rusland. Kijk, Russen krijgen al te maken met discriminatie in Nederland. En ik ben bang, door al die politieke, maatschappelijke ontwikkelingen, al die oorlog, en problemen in de wereld, dat de mensen met een Aziatisch uiterlijk automatisch gezien worden als Chinees. En als men een hekel heeft aan Chinezen, vanwege de politiek en vanwege slechte producten, dan ben ik bang dat die mensen ook hun woede projecteren op mij. Dat zie ik nu al bij mensen van Oost-Europese afkomst. De Russische supermarkt wordt ook kapot gemaakt omdat mensen zich afreageren op hen. (Vrouw, jong, overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond, hbo/wo; resp. 8, interview)

Samenvatting: Oorzaken, antecedenten en triggerfactoren voor ervaren discriminatie

Uit de interviewstudie komt naar voren dat respondenten het zichtbaar 'anders' zijn en de waargenomen minder goede beheersing van de taal als oorzaken van ervaren discriminatie zien. Wat betreft antecedenten zien we de volgende resultaten: (a) jonge mensen ervaren meer discriminatie dan oudere mensen; (b) mensen die korter in Nederland verblijven, ervaren meer discriminatie dan mensen die langer in Nederland verblijven; (c) mensen met een Indonesische achtergrond uit de 1^e generatie rapporteert over het algemeen meer ervaringen met discriminatie dan de 2^e generatie. Bij mensen met een Chinese of overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond vinden we juist dat mensen uit de 2^e generatie meer discriminatie rapporteren; (d) vrouwen en mannen ervaren even vaak discriminatie, dit vinden we bij al de drie onderzochte etnische groepen; (e) naarmate mensen zichzelf als duidelijk herkenbaar 'Aziatisch' kenschetsen en als 'anders' gezien worden door andere mensen, ervaren zij meer discriminatie. Dit verband wordt met name bij mensen gevonden van Indonesische of overig (Zuid-)Oost-Aziatische afkomst; (f) Mensen met een Chinese of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst kenschetsen zichzelf als meer herkenbaar

(Zuid-)Oost-Aziatisch dan mensen met een Indonesische herkomst; (g) er is geen sterke relatie tussen sociaal economische status in termen van opleiding of inkomen en ervaren discriminatie; (h) bij mensen met een Indonesische herkomst is contact met niet-(Zuid-)Oost-Aziatische mensen in Nederland gerelateerd aan *minder* ervaren discriminatie, maar voor mensen met een Chinese achtergrond juist met *meer* ervaren discriminatie; (i) er is geen relatie tussen mate van stedelijkheid en ervaren discriminatie. Als triggerfactoren komen naar voren COVID-19 en de negatieve nieuwsberichten over (Zuid-)Oost-Aziatische landen, met name over China.

3.7 De ervaring van discriminatie

Wat omhelst de ervaring van discriminatie? Welke emoties ervaren mensen dan? In de interviewstudie is hiernaar gevraagd. De meest voorkomende emoties als gevolg van discriminatie worden hieronder toegelicht. Hierbij moet worden opgemerkt dat het ook kan zijn dat emoties de ervaring van discriminatie kunnen versterken, echter zoals blijkt uit eerder onderzoek (zie de literatuurstudie in hoofdstuk 2) is het plausibel dat deze emoties het gevolg zijn van discriminatie.

Uitkomsten Interviewstudie:

Gevoelens van onveiligheid

Het ervaren van discriminatie kan zorgen voor onveiligheidsgevoelens. Dit komt zowel voor bij respondenten die een enkele keer discriminatie hebben ervaren als respondenten die structurele discriminatie ervaren. Respondenten voelen zich onveilig tijdens en na een discriminatie-ervaring. Degenen die eerder een incident hebben meegemaakt, zijn meer alert op mogelijke nieuwe situaties van discriminatie. Gevoelens van onveiligheid kunnen ook plaatsvinden bij het horen van de discriminatieverhalen van anderen. Wanneer men bewust is dat anderen discriminatie ervaren in een specifieke context, zoals in de klas of tijdens het fietsen, kunnen zij zich in soortgelijke contexten ook onveilig voelen.

Zoals dat ene meisje dat gewoon aan het fietsen was en waarbij een paar mensen heel boos achter haar met hun fietsbel aan het ringen waren. Zij had [vanwege het gedrag van de fietsers achter haar] het gevoel van: “Oh, je weet niet eens hoe je moet fietsen. Wat doe je hier?”. Zo’n gevoel. Er waren ook een paar tieners. Zij gooiden met iets en zijn toen weggerend. Zulke dingen. Dus ik was hier wel bewust van terwijl ik aan het fietsen was. Ik ben niet slecht [in fietsen], maar ik voel

wel van: *'misschien gaat er iets gebeuren'*. *Ik ben altijd, ja, een beetje nerveus ofzo op mijn fiets.* (Vrouw, overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond, jonger, hbo/wo; resp. 4, interview)

Boosheid

Gevoelens van woede en boosheid worden vaak gevoeld tijdens en na afloop van een discriminatie-ervaring. Er zijn diverse oorzaken voor het voelen van deze emotie. Zo geven respondenten aan dat zij tijdens een discriminatie-ervaring onrechtvaardig worden behandeld en er na afloop onbegrip is vanuit anderen over het feit dat zij gediscrimineerd zijn. Onbegrip vanuit anderen over de discriminatie-ervaring leidt bij enkele deelnemers tot meer gevoelens van boosheid, omdat hun ervaringen niet serieus worden genomen.

Anderzijds voelen deelnemers ook verdriet voor het onbegrip van anderen, aangezien hun ervaringen worden gebagatelliseerd. Zo geven enkele deelnemers ook aan dat zij hierdoor discriminerend gedrag accepteren als een persoonlijke last, die zij moeten dragen. Emoties worden niet alleen gevoeld als gevolg van onbegrip, maar ontstaan ook bij opmerkingen of belangstellende vragen die wellicht door de vraagsteller als neutraal worden ervaren, maar die bij de deelnemers wel als beledigend worden ervaren.

Toen zei ze: "Hebben ze in jullie land ook een WC of toilet? Daar zijn toch geen voorzieningen?". (...) En ik zei: "Ja, natuurlijk wel, dat hebben ze ook in Afrika." Ik zei: "Ik kom uit Taiwan". Zij zei: "Oh, ik dacht Thailand". Ik zei "Nou, zelfs in Thailand hebben ze moderne steden" en toen begon mijn bloed te koken. (Vrouw, overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond, jonger, hbo/wo; resp. 8, interview)

Verdriet

Gevoelens van verdriet en pijn komen ook voor als gevolg van discriminatie. Deelnemers geven aan dat zij geen invloed hebben op hun etnische achtergrond, waardoor zij geen verandering kunnen brengen in de negatieve situaties die zij meemaken. Het gevoel van machteloosheid dat hiermee gepaard gaat, kan de gevoelens van verdriet vergroten. Gevoelens van verdriet en pijn kunnen ook plaatsvinden bij discriminatie-ervaringen die deelnemers niet persoonlijk hebben meegemaakt. Het aanhoren van de ervaringen van anderen met een soortgelijke achtergrond kan ook zorgen voor verdriet en pijn.

In die coronaperiode ben ik ook naar een protest geweest voor Stop Asian Hate, weet je wel? En je hoorde zoveel verhalen van mensen die het tien keer erger hadden en die gewoon echt lastig worden gevallen door het feit dat ze Aziatisch waren. Het deed me gewoon een beetje pijn. Eigenlijk van ‘waarom bestaat het nog?’. Ik bedoel racisme in het algemeen is gewoon echt niet iets wat nog überhaupt zou moeten bestaan. Maar ja, het is wel zoveel jaren actief dat je het er maar mee moet doen op sommige momenten.” (Vrouw, Indonesische achtergrond, jongere, hbo/wo; resp. 10, interview)

Verbazing en verwarring

Gevoelens van verbazing en verwarring kunnen ontstaan als gevolg van onbegrip over de beweegredenen van daders van discriminatie. Uit de interviews is gebleken dat deelnemers het soms in de eerste instantie niet als discriminatie labelen wanneer iemand hen op een negatieve manier behandelt. Op een gegeven moment kan tijdens of na de interactie echter een gevoel ontstaan dat er mogelijk sprake was van discriminatie, omdat de respondent vaak geen andere reden ziet om het negatieve gedrag te verklaren. De verwarring of verbazing ontstaat omdat niet begrepen wordt waarom een ander discriminerend gedrag zou vertonen.

Het gevoel van verbazing of verwarring komt voornamelijk voor bij de eerste discriminatie-ervaringen die men heeft. Zo geven deelnemers aan dat zij deze emoties voornamelijk ervaarden toen zij jonger waren en zij voor het eerst werden buitengesloten op school of toen er (discriminerende) grapjes werden gemaakt. Zij waren nog niet bekend met het fenomeen van discriminatie, waardoor deze negatieve situaties gevoelens van verwarring meebrachten. Wanneer deelnemers op een latere leeftijd reflecteren op deze gebeurtenissen, begrijpen zij dat zij gediscrimineerd werden (zie ook Paragraaf 3.4).

Vernedering en schaamte

Gevoelens van vernedering en schaamte als gevolg van discriminatie zijn veelal gelinkt aan gevoelens van schaamte voor de etnische achtergrond en de bijbehorende cultuur. Respondenten geven aan dat zij dit voornamelijk hebben ervaren toen zij jonger waren of toen zij voor het eerst in aanraking kwamen met discriminatie. Deze discriminatie op basis van de etnische achtergrond kan leiden tot gevoelens van ‘anders zijn’, waardoor men zich vernederd kan voelen en zich kan schamen voor de etnische achtergrond.

Als klein kindje weet je natuurlijk niet echt van racisme, van discriminatie. Dat ken je, denk ik, niet echt. Maar je voelde je daar gewoon heel ongemakkelijk bij en dat zorgde er ook wel voor dat ik vroeger dus een soort van ja, schaamte is een groot woord, maar beetje schaamde voor mijn achtergrond, omdat ik dus echt door anderen werd behandeld als echt een andere persoon. En ik [dacht daardoor] “Oh, waarom ik nou? Waarom is dat zo?!” (Vrouw, Chinese achtergrond, jonger, hbo/wo, resp. 2, interview)

Angst

Angst om (nog meer) discriminatie mee te maken kan leiden tot vermijgend of conformerend gedrag, waarbij men de eigen etnische identiteit en de bijbehorende cultuur opzettelijk negeert. Enkele voorbeelden hiervan zijn: bepaalde culturele gerechten niet te consumeren tijdens de lunchpauze, of door heel bewust Standaardnederlands te spreken in openbare ruimtes. Enkele deelnemers hebben ook aangegeven dat zij tijdens de opvoeding van hun kinderen de bewuste keuze maken om bepaalde culturele aspecten niet door te geven aan hun kinderen. Zo vierden zij bepaalde feestdagen niet en spreken zij thuis alleen Standaardnederlands in de hoop eventuele discriminatie bij hun kinderen te vermijden.

Zij spreekt ook geen woord Chinees. Taiwanees ook niet. Ik heb haar bewust opgevoed -honderd procent Nederlands- zodat zij geen gezeik krijgt. Zij verstaat een beetje Fries, maar thuis spreken we niets anders dan Nederlands. Ook geen Fries, want ik dacht: ‘ja, ik wil niet dat wat ik meemaak, dat ze dat gaat meemaken’.” (Vrouw, overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond, ouder, hbo/wo, resp. 8, interview)

Samengevat, wanneer onze respondenten discriminatie ervaren, ervaren ze daarbij emoties van onveiligheid, verbazing en verwarring, boosheid, verdriet, schaamte en vernedering.

3.8 Gevolgen van ervaren discriminatie

Onderzoeksvraag 6 luidt: Wat zijn de mogelijke gevolgen van ervaren discriminatie voor het psychologisch welbevinden en voor deelname aan de samenleving? We beschrijven eerst de gevolgen van discriminatie in termen van psychologisch (en fysiek) welbevinden en deelname aan de samenleving, We gaan hierbij ook in op de emotionele reacties op ervaren discriminatie (als

onderdeel van psychologisch welbevinden) en op de emotionele betrokkenheid bij de samenleving. Daarna beschrijven we de resultaten over de relatie tussen ervaren discriminatie en de deelname aan en betrokkenheid bij de samenleving.

Gevolgen op persoonlijk niveau

Psychisch en fysiek welbevinden. In Tabel 3.17 staan de verbanden tussen ervaren discriminatie en psychisch welbevinden, en tussen ervaren discriminatie en fysiek welbevinden naar etnische herkomst op basis van de surveystudie. De resultaten geven aan dat over het algemeen er een sterk negatief verband is tussen ervaren discriminatie en psychisch welbevinden. Dit wordt gevonden in alle drie groepen. Dit duidt erop dat mensen die discriminatie ervaren een minder goed psychisch welbevinden hebben.¹⁵²

Tabel 3.17

Surveystudie: Verbanden tussen ervaren discriminatie (inclusief twijfel) en, respectievelijk, psychisch en fysiek welbevinden naar etnische herkomst.

		Alle deelnemers	Chinese herkomst	Indonesische herkomst	Overige (Zuid- Oost- Aziatische herkomst
Verband tussen	Beta	-.49***	-.32***	-.55***	-.41***
ervaren	Odds ratio	.61	.73	.58	.66
discriminatie en					
psychisch					
welbevinden					

¹⁵² Een correlatie is niet een causaal verband. Het is dus niet mogelijk om causale conclusies aan een correlatie te verbinden. Tevens geeft een correlatie geen richting aan. Het is dus bijvoorbeeld ook mogelijk om de gevonden correlatie als volgt te beschrijven: “Dit duidt erop dat mensen met een laag psychisch welbevinden meer discriminatie ervaren”. Echter, er is eerder onderzoek in het buitenland dat heeft getoond in een longitudinale studie dat ervaring van discriminatie effect heeft op depressie op een later moment, maar depressie op eerder moment geen effect heeft of ervaring van discriminatie op een later moment (Zie Hoofdstuk 2, Paragraaf 2.7). Het geldt ook voor alle volgende beschrijvingen van correlaties dat ze zichzelf geen bewijs zijn van causale verband.

Verband tussen	Beta	-.26***	-.18	-.47***	-.22***
ervaren	Odds ratio	.77	.84	.62	.80
discriminatie en					
fysiek welbevinden					

Noot. * = $p < .05$ (net significant), ** $p < .01$ (significant), *** $p < .001$ (sterk significant); logistische regressie; de beta waarden geven de grootte, sterkte (in significantie) en richting van het verband aan. Een Odds ratio van lager dan 1 betekent dat meer discriminatie samenhangt met een lagere mate van psychisch/fysiek welbevinden.

Voor fysiek welbevinden wordt eveneens een significant negatief verband gevonden met ervaren discriminatie. Dus mensen die discriminatie ervaren hebben over het algemeen een minder goed fysiek welbevinden. Echter, deze correlatie is niet significant voor de mensen van Chinese herkomst. Dus voor mensen met een Indonesische herkomst en mensen van een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst gaat het ervaren van discriminatie samen met slechter fysiek welbevinden. Voor mensen met een Chinese herkomst vinden we dit niet.

Gevolgen op maatschappelijk niveau

*Gevolgen voor betrokkenheid bij en deelname aan de samenleving.*¹⁵³ Zoals kan worden opgemaakt uit Tabel 3.18, is er een sterk negatief verband tussen ervaren discriminatie en de mate van ervaren deelname aan de Nederlandse maatschappij. Dit verband wordt gevonden in alle drie de groepen. Dit duidt erop dat mensen die discriminatie ervaren, minder deelnemen aan de Nederlandse maatschappij en er zich er minder bij betrokken voelen.

¹⁵³ Deelname aan de samenleving is gevraagd met de volgende drie vragen: Ik voel me gemotiveerd om me in te zetten voor de Nederlandse samenleving; Ik voel me betrokken bij de Nederlandse samenleving; Ik heb het gevoel dat de Nederlandse samenleving de bijdrage die ik wil leveren zal waarderen. Betrouwbaarheid van de schaal: Cronbach alpha = .76. Dat is hoog genoeg om te spreken van een betrouwbare meting.

Tabel 3.18

Surveystudie: Correlaties tussen ervaren discriminatie (inclusief twijfel) en ervaren deelname aan de samenleving naar etnische herkomst.

	Totaal	Chinese herkomst	Indonesische herkomst	Overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst
Beta	-.59***	-.52***	-.59***	-.41***
Odds ratio	.56	.60	.55	.66

Noot. * = $p < .05$ (net significant), ** $p < .01$ (significant), *** $p < .001$ (sterk significant); logistische regressie; de beta waarden geven de grootte, sterkte (in significantie) en richting van het verband aan. Een Odds ratio van hoger dan 1 betekent dat met elke toename van de eenheid (op de schaal van 1 tot en met 5), de kans op discriminatie toeneemt. Een Odds ratio lager dan 1 duidt erop dat de kans op discriminatie afneemt. Dus voor elke toename op de schaal die ervaren deelname in de samenleving meet, betekent dat 44% minder kans op discriminatie (want: $1 - .56 = .44$).

Vertrouwen in de Nederlandse autoriteiten. Een tweede potentieel gevolg van ervaren discriminatie zoals geformuleerd in het EDAN-model betreft vertrouwen in de Nederlandse autoriteiten. Uit onze analyses blijkt dat mensen die discriminatie hebben ervaren significant minder vertrouwen hebben in de Nederlandse autoriteiten (zie Tabel 3.19). Dit geldt voor de hele groep. Het negatieve verband is sterker voor mensen met een Chinese herkomst en mensen met een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst dan voor mensen met een Indonesische herkomst. Dit betekent dat mensen die discriminatie ervaren ook minder vertrouwen hebben in de Nederlandse autoriteiten¹⁵⁴ en dat dit verband minder sterk (maar nog wel significant) was voor mensen met een Indonesische herkomst.

¹⁵⁴ Net als bij de andere verbanden, is dit bidirectioneel: naarmate deelnemers meer discriminatie ervaren hebben zij minder vertrouwen in de Nederlandse autoriteiten maar het omgekeerde kan ook gelden. Echter, het is bekend uit de psychologie dat mensen met een bepaalde kijk op de wereld, met name ambigue situaties (zoals soms discriminatie kan zijn), de wereld ook met die bril op interpreteren. Bijvoorbeeld, als mensen gevoelig zijn voor afwijzing, zullen zij ambigue situaties van afwijzing eerder interpreteren als een voorbeeld van afwijzing dan mensen die er minder gevoelig voor zijn. Op basis hiervan kunnen toch uitspraken gedaan worden over de richting van het verband, in dit geval dus meer discriminatie leidt tot minder vertrouwen in de overheid.

Tabel 3.19

Surveystudie: Correlaties tussen ervaren discriminatie (wel vs. geen ervaring, inclusief twijfel) en vertrouwen in de Nederlandse autoriteiten, uitgesplitst naar etnische herkomst.

	Totaal	Chinese herkomst	Indonesische herkomst	Overige (Zuid-)Oost- Aziatische herkomst
Beta	-.18***	-.31***	-.11*	-.23***
Odds ratio	.83	.73	.90	.79

Noot. * = $p < .05$ (net significant), ** $p < .01$ (significant), *** $p < .001$ (sterk significant); logistische regressie; de beta waarden geven de grootte, sterkte (in significantie) en richting van het verband aan. Een Odds ratio van hoger dan 1 betekent dat met elke toename van de eenheid (op de schaal van 1 tot en met 5), de kans op discriminatie toeneemt. Een Odds ratio lager dan 1 duidt erop dat de kans op discriminatie afneemt. Dus voor elke toename op de schaal die vertrouwen in autoriteiten meet, betekent dat 17% minder kans op discriminatie (want: $1 - .83 = .17$).

Uitkomsten Interviewstudie:

In de interviews benoemen de respondenten drie typen gevolgen van discriminatie-ervaringen voor de betrokkenheid bij de samenleving: gedragsconsequenties voor deelname aan de samenleving, gevolgen voor de emotionele betrokkenheid bij de Nederlandse samenleving en gevolgen voor hun positie in de samenleving (zoals welke positie men inneemt op de arbeidsmarkt). De laatste categorie komt het minst vaak in de verhalen van respondenten terug.

Gedragsconsequenties voor deelname aan de samenleving. Ervaringen van discriminatie, van uitsluiting en afwijzing zijn pijnlijk, zoals onze respondenten ook aangeven. Om te voorkomen dat die pijn opnieuw wordt ervaren kunnen mensen zich terugtrekken uit situaties in de samenleving waarin die pijn opnieuw ervaren kan worden.¹⁵⁵ Dit horen we ook terug in de interviews. Respondenten vertellen dat ze bepaalde openbare plekken vermijden, of dat ze ervoor zorgen dat ze op plekken, waar ze eerder negatieve ervaringen hadden (bijvoorbeeld in het openbaar vervoer),

¹⁵⁵ Richman, L. S., & Leary, M. R. (2009). Reactions to discrimination, stigmatization, ostracism, and other forms of interpersonal rejection: A multimotive model. *Psychological Review*, 116(2), 365-383.

niet meer alleen zijn, maar met een vertrouwd persoon. Eén respondent vertelde zelfs dat ze tijdens de COVID-19 periode helemaal niet meer naar buiten durfde uit angst dat ze te maken zou krijgen met COVID-19 gerelateerde discriminatie en geweld. Vaker gaat het om minder extreme gedragsconsequenties, waarbij respondenten hun gedrag aanpassen om toekomstige discriminatie te vermijden. Hierdoor beperken zij voor zichzelf de keuze voor de ruimte waar zij komen en de ruimte die zij innemen. Een respondent vertelt bijvoorbeeld dat zij voorzichtiger is om op straat Indonesisch te spreken. Een andere respondent probeert tijdens het fietsen niemand aanleiding te geven tot ergernis door heel voorzichtig en rustig te fietsen. En weer een andere respondent laat het maar over haar kant gaan dat mensen bij de bakker voorkruipen.

Ik steek wel af en toe de staaf over uit zelfbescherming. Ik ben nooit per se bang voor mijn fysieke veiligheid: ik ben niet bang dat mensen me gaan slaan of zo of achter me aankomen. Het gaat meer over dat verbale geweld, om dat even zo te zeggen. En dat ik dan de straat oversteek, of andere kleine dingen die ik dan doe, zonder dat ik mezelf daar bij heel veel last bezorg. Dus ik ga niet een hele andere route nemen. Dat niet, maar wel van: Oké, ik kan hier gewoon recht langs gaan lopen of ik kan gewoon even oversteken, wat ook heel sneu is. Maar voorkomen is dan beter dan genezen. (Vrouw, overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond, jongere, hbo/wo; resp. 22, interview)

Emotionele betrokkenheid bij de Nederlandse samenleving: vormgeven van de identiteit. De ervaringen die respondenten hebben met de opmerkingen en vragen die zij krijgen die refereren aan hun vermeende etnisch-culturele achtergrond ('Loempia, waar kom je écht vandaan?' etc.), zetten de respondenten apart als 'de Ander'. Door deze incidenten beseffen respondenten dat zij in de ogen van anderen gezien worden als ander, die er niet als vanzelfsprekend bij hoort. Dat besef roept vragen op over hun identiteit en identificatie. Waar zij eerder dachten dat deze in elkaar over liepen (ik voel mij Nederlander en anderen beschouwen mij ook zo), blijkt daar licht tussen te zitten. Bij veel respondenten ontstaan hierdoor vragen over waar ze bij horen.

Een dergelijk proces van acculturatie duidt op veranderingen die individuen doormaken wanneer zij in aanraking komen met een andere of nieuwe sociaal-culturele omgeving¹⁵⁶. Berry

¹⁵⁶ Berry, J.W. (1980). Acculturation as varieties of adaptation. In: A.M.Padilla (Ed.). *Acculturation: Theory, Models, and some new Findings* (p.9-25). Boulder: Westview.

ontwikkelde een tweedimensionele benadering van acculturatie, waarbij de ene dimensie wordt gevormd door de mate waarin een individu culturele kenmerken van een minderheidscultuur waardeert en wenst te behouden, en de andere dimensie er over gaat in welke mate interetnisch contact gewenst wordt. In latere varianten is de tweede dimensie aangepast tot de vraag in welke mate een persoon culturele kenmerken van het ‘gastland’ of de dominante samenleving wil overnemen.

De combinatie van beide vragen leidt tot vier mogelijke strategieën: (1) bij *integratie* wil de persoon zowel culturele kenmerken van de minderheidscultuur behouden als elementen van de dominante cultuur overnemen. (2) In de strategie van *separatie* wil de persoon alleen culturele kenmerken van de minderheidscultuur behouden en niet of nauwelijks iets overnemen van de dominante cultuur. (3) Bij *assimilatie* is dit patroon juist omgekeerd: de persoon legt de nadruk op culturele aanpassing aan de dominante cultuur en heeft nauwelijks of niet de wens om culturele kenmerken van de minderheidsgroep te behouden. (4) Bij *marginalisatie*, tot slot, wordt noch het behouden van culturele kenmerken, noch het overnemen van de culturele kenmerken van de dominante cultuur als belangrijk beschouwd.

De verschillende strategieën horen we ook bij de respondenten terug. Een deel van de respondenten voelt zich door de ervaringen waarin zij apart gezet worden minder Nederlands, en worstelt met de betekenis van de andere identiteit die zij ook hebben. Een enkeling kiest bewust voor een enkele identiteit en probeert het gedrag zo aan te passen dat ze ook in de ogen van anderen door kan gaan als ‘Nederlands’.

Het symboliseert denk ik allemaal van: je bent anders, wij zien je niet als Nederlander. En ik zie er inderdaad niet typisch Nederlands uit. Maar ja, wat is dan typisch Nederlands? En, ik voel me zeker wel thuis hier, maar andere mensen laten me anders voelen. Dus ik kan me wel Nederlands voelen, maar andere mensen laten me niet zo voelen, omdat ze dan die opmerkingen maken. En tegelijkertijd voel ik me ook niet Chinees, want ik ben van binnen helemaal niet Chinees. En daardoor voelt het voor mij heel erg alsof ik eigenlijk bij beide groepen er niet binnen val. (Vrouw, Chinese achtergrond, jongere, hbo/wo; resp. 28, interview)

En vanaf dat moment begon ik me er wel iets meer in te verdiepen. Van ‘oh wacht even, moet ik me nu juist meer Nederlands gaan gedragen?’ En op dat moment begon ik er wel meer over na te

denken. En ik merkte toen bij mezelf dat ik iets meer afstand ging doen van mijn Indonesische roots. Als in: ik ga niet meer zulke [Indonesische] traktaties meegeven. Omdat je natuurlijk niet wil dat er anders naar je gekeken zal worden. (Vrouw, Indonesische achtergrond, jongere, hbo/wo; resp. 10, interview)

Gevolgen voor de positie in de samenleving. Een klein aantal respondenten ervaart door de discriminatie, die zij meemaakten, gevolgen voor hun maatschappelijke positie: zij besluiten bijvoorbeeld eerder te stoppen met werken, of een andere baan te gaan zoeken.

Op die afdeling voelde ik mij buitengesloten. Het is een afdeling van vijf mensen. Zodra ik in het kamertje kwam, dan vielen de gesprekken opeens stil. [...] En bij sommige dingen, zoals dat gaat. Dan is het eindproduct niet volgens de tekening. En dan ... de schuld ligt altijd bij jou. [...] Je moet je daardoor niet te veel laten beïnvloeden, maar dat kan niet, want je werkt in die afdeling. Dus dat heeft wel een impact op je gemoed en je motivatie en dat soort dingen. [...] Dat mijn contract niet werd verlengd, dat vond ik ook niet erg. Toen had ik min of meer besloten om te stoppen met werken. Ik had helemaal uitgerekend en uitgezocht of ik nog kan leven tot mijn pensioen. (Man, Indonesische achtergrond, ouder, mbo; resp. 18, interview)

Coping

Hoe gaan mensen om met ervaren discriminatie? In de literatuur worden vier copingstijlen genoemd: (1) er tegenin gaan (actieve coping), (2) situaties van mogelijke discriminatie ontlopen (vermijdende coping), (3) erover praten met anderen (coping door sociale steun te zoeken) en (4) het van je af laten glijden (strategie van acceptatie). Uit onze analyse blijkt dat de deelnemers geneigd zijn om het te accepteren (gemiddelde is 3.89 op een 5 puntsschaal, met een Standaard Deviatie (SD) = 1.04) en het te vermijden (gemiddelde is 3.61, SD = 1.19). Ze zijn minder geneigd om er over te praten (gemiddelde is 2.98, SD = 1.09) of om er iets tegen te doen (gemiddelde is 2.69, SD = 1.07). Pairwise comparison analyses tonen daarbij aan dat de verschillen tussen copingstijlen significant zijn (alle $ps < .001$) wat wil zeggen dat deelnemers significant vaker discriminatie accepteren en negeren dan er over te praten of er iets tegen te doen. Er waren hierbij geen verschillen tussen de 3 groepen.

Tabel 3.20

Surveystudie: resultaten voor copingstijlen die mensen toepassen die tenminste één ervaring van discriminatie hebben meegemaakt op basis van huidskleur of afkomst gemeten op een 5-punt Likert schaal van 1 (= Nooit) tot 5 (= Heel vaak).

	Total	Chinese herkomst	Indonesische herkomst	Overige (Zuid-)Oost- Aziatische herkomst
Ik leer er mee te leven	3.89 (SD = 1.04)	3.87 (SD = 1.12)	3.86 (SD = 1.04)	3.92 (SD = 1.00)
Ik probeer er iets aan te doen	2.69 (SD = 1.07)	2.80 (SD = 1.08)	2.75 (SD = 1.05)	2.61 (SD = 1.06)
Ik praat er over met andere mensen	2.98 (SD = 1.09)	2.93 (SD = 1.07)	2.99 (SD = 1.07)	3.02 (SD = 1.10)
Ik negeer het	3.61 (SD = 1.19)	3.69 (SD = 1.14)	3.41 (SD = 1.27)	3.62 (SD = 1.19)

Samenvatting: Gevolgen van ervaren discriminatie

Mensen die discriminatie ervaren, voelen zich psychisch en fysiek minder wel. Zij voelen zich ook minder betrokken bij de Nederlandse samenleving (maar dit gold niet voor mensen met een Chinese achtergrond) en hebben minder vertrouwen in de Nederlandse autoriteiten (dit verband niet geldt voor mensen met een Indonesische herkomst). Deelnemers zijn eerder geneigd om situaties van mogelijke discriminatie te negeren en het van zich af te laten glijden dan dat ze er tegenin gaan of erover praten met anderen.

Onderzoeksvraag 7 luidt: Hoe wordt discriminatie door verschillende generaties uit de groepen ervaren; zijn de verschijningsvormen van de discriminatie ervaringen veranderd, vanaf grofweg de jaren 1950/60 tot aan de ervaringen van het begin van de COVID-19 pandemie?

Uitkomsten Interviewstudie:

In de interviews is aan respondenten gevraagd of zij verschillen ervaren tussen de generaties in hoe zij tegen discriminatie aankijken en ermee omgaan. Veel respondenten hebben wel de indruk

dat er verschillen zijn, maar vinden het niet altijd makkelijk om dat onder woorden te brengen. De verschillen die zij zien lijken te maken te hebben met vier factoren: de migratiegeschiedenis, de tijdsgeest, de aanwezigheid van transnationale banden en het gehanteerde referentiekader.

Migratiegeschiedenis. Ten eerste speelt de migratiegeschiedenis een rol in de ervaring van discriminatie. Bij een deel van de respondenten was arbeid de (oorspronkelijke) migratiereden van hun ouders of grootouders. Respondenten vertellen dat deze groep een duidelijk doel had: hard werken en geld verdienen voor een beter bestaan voor hun kinderen. Dat harde werken impliceerde dat de locaties waar deze mensen kwamen beperkt waren en daarmee ook de verschillende situaties waarin discriminatie zich voor kon doen. Discriminatie-ervaringen waren daarmee ook vaak plaatsgebonden, bijvoorbeeld in het restaurant waar iemand werkte. De grote afhankelijkheid die mensen voelden van hun werk en van de klanten die dat werk verschaften maakte dat vaak werd gekozen voor de strategie om discriminatie te negeren of te slikken. Daarbij kwam dat een aanzienlijk deel van deze groep de Nederlandse taal niet zo goed beheerste, waardoor niet alle ‘grapjes’ en opmerkingen goed begrepen werden. Het was soms ook ‘makkelijk’ om deze dan niet te interpreteren als discriminatie. Daarbij bemoeilijkte de beperkte Nederlandse taalbeheersing ook dat deze groep zich zelfverzekerd genoeg voelde om discriminatie aan de kaak te stellen en de confrontatie aan te gaan.

Want kijk, mijn ouders zijn in de jaren 70 naar Nederland gekomen vanuit Hong Kong en hun voornaamste missie was om geld te verdienen, en ervoor te zorgen dat wij een beter leven konden krijgen. Zij hadden geen tijd om 's avonds naar school te gaan, om Nederlands te leren, en weet ik het allemaal, een inburgeringscursus en al dat soort geneuzel. Nee, zij waren gewoon continu aan het werk en op het moment, als er een klant voor hun neus stond en die zei: Sambal bij en dat soort dingen, en dan deden zij niks, want het waren hun klanten en het zijn betalende klanten, daar verdienen zij hun geld aan. Dus zij dachten: ik kan hier niets van zeggen, want anders komen ze misschien niet meer terug. [...]. En het feit dat hun Nederlands gewoon niet goed genoeg is om daartegen in te gaan. Stel dát ze iets willen zeggen: hoe ga je in vredesnaam een gesprek met ze aan? (Vrouw, Chinese achtergrond, volwassen, hbo/wo; resp. 29, interview)

Respondenten wiens verleden geworteld is in een koloniaal migratiemotief hebben een andere relatie tot discriminatie-ervaringen. De Indische Nederlanders moesten Indonesië na de onafhankelijkheid verlaten: zij moesten en wilden zich vaak een nieuw thuis maken in Nederland. Discriminatie staat haaks op deze ambitie, omdat daardoor verteld wordt dat je als anders gezien wordt en niet als vanzelfsprekend thuis bent. Dat maakt discriminatie-ervaringen extra pijnlijk. Copingstrategieën kunnen dan zijn om de gebeurtenissen actief te negeren, ze niet te willen zien of er juist extra fel op te worden.

Wat ik mee heb gekregen van mijn vader is inderdaad niet die confrontatie aangaan. Hou het bij jezelf, hou je koest hou je rustig, pas je aan. Dat aanpassen zit er heel erg in, dat heeft hij ook altijd gedaan. Maar je mond houden en aanpassen, aanpassen, aanpassen. Niet het achterste van je tong laten zien, ook niet als je dus gediscrimineerd wordt. (Vrouw, Indonesische achtergrond, jonger, hbo/wo; resp. 29, interview)

De geschiedenis van Nederlanders met een Molukse achtergrond neemt daarbij weer een aparte plaats in omdat de beloften die hen werden gedaan nooit zijn ingelost. De felle, boze reactie van de vader van een van de respondenten houdt mogelijk hiermee verband. Als de belofte van een onafhankelijke Molukse republiek was nagekomen, dan was hij daar geweest en niet op de plek waar hij nu discriminatie meemaakt.

Tijdsgeest. Meer algemeen speelt tussen de generaties verschil in tijdsgeest een rol. Daar waar eerdere generaties opgroeiden in een tijd dat er soms wat bagatelliserend werd gedaan over discriminatie en veel vormen niet als discriminatie werden herkend, groeien de jongeren van nu op in een tijdperk waarin er veel belangstelling is voor het thema, en bewustwording bovenaan veel agenda's staat. Je uiten over discriminatie in een 'woke' tijdperk voelt anders dan wanneer je continu moet bewijzen dat er sprake is van discriminatie.

Ik denk dat voor jongere mensen meer geaccepteerd is om te zeggen dat je gediscrimineerd bent. Oudere mensen hebben meer de ervaring als ze het zeiden dat er dan sceptisch over werd gedaan, want in de beleving van de omgeving was er geen discriminatie. Dan moesten ze dat eerst bewijzen. (Vrouw, Chinees-Indische achtergrond, ouder, hbo/wo; resp. 31, interview)

Transnationale banden. Een derde, maar veel minder vaak genoemde factor, zijn de transnationale banden die de blik op discriminatie bepalen. Zo vertelt een respondent dat zijn ouders alleen kijken naar nieuws uit Hong Kong en daar vandaan het beeld hebben gekregen dat discriminatie een gigantische vlucht nam tijdens COVID-19. Zij bepalen hun interpretatie op wat zij op televisie zien en minder op wat zij zelf meemaken. De jongere generatie baseert zich meer op de nieuwsfeeds en instagrams uit Nederland (bijv. broodje kaas met sambal). Ook daar worden veel verhalen gedeeld die respondenten soms angst aanjagen, maar zij nemen daarbij ook in ogenschouw wat zij zelf meemaken.

Interviewer: Je ouders zeiden dus dat zij het gevoel hadden dat mensen blikken gaven tijdens corona maar dat weet jij niet zeker.

Respondent: Ja, je kan blikken hebben, maar dat zegt niks. Je weet niet wat de intentie achter zo'n blik is.

Interviewer: En wat was hun interpretatie van die gebeurtenissen?

Respondent: Ze kijken voornamelijk Chinees nieuws. Dat is allemaal nieuws uit Hong Kong. En daar horen ze ook zeg maar dingen en over corona en COVID en hoe Donald Trump toen ook zei van 'China-virus' en zo. Al die onzin, zeg maar. Dus ik denk dat zij zich dan meer aangesproken, of geïntimideerd en aangevallen voelen. (Vrouw, overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond, jonger, hbo/wo; resp. 27, interview)

Verschillende referentiekaders. Tot slot zijn er verschillen tussen verschillende generaties in het referentiekader dat zij hanteren. Met name de generatie eerdere arbeidsmigranten die naar Nederland kwam om geld te verdienen, vergelijkt hun situatie hier met die van waaruit ze vertrokken. Hun conclusie luidt dan soms dat de situatie ondanks de discriminatie zo slecht nog niet is. Respondenten die in Nederland zijn geboren hebben hun referentiekader in Nederland. Voor hen is het dan ook onbegrijpelijk en onrechtvaardig wanneer zij niet op dezelfde manier behandeld en bejegend worden als andere Nederlanders.

Samenvatting: Generationele verschillen in ervaren discriminatie

Uit zowel de interviewstudie en de focusgroep blijkt dat er verschillen bestaan tussen de generaties vanaf 1950/60 tot aan het begin van de COVID-19 pandemie. De oudere generatie had een ander bestaansrecht (“hard werken en geld verdienen voor een beter bestaan voor de kinderen”) en een ander referentiekader (in vergelijking tot de situatie van waaruit ze kwamen, vond men het nog niet zo slecht in Nederland) dan de jongere, in Nederland geboren, generatie. De oudere generatie slikte daardoor misschien eerder ervaren discriminatie dan de jongere generatie. Tevens zorgt de huidige tijdsgeest ervoor dat, waar bij de oudere generatie soms wat bagatelliserend werd gedaan over discriminatie, de jongere generatie meer bewust is geworden van het bestaan van discriminatie tegenover (Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders, zeker ook gevoed door internationale verbanden.

Adoptieachtergrond

In aanvulling op de onderzoeksvragen is er tenslotte ook een analyse verricht op de relatie tussen adoptieachtergrond en ervaren discriminatie. Zoals weergegeven in Tabel 3.21 rapporteren mensen met een adoptiegrond over het algemeen meer ervaringen van discriminatie dan mensen zonder een adoptieachtergrond. Dit patroon vinden we terug bij al de drie groepen.

Tabel 3.21

Surveystudie: Percentage ervaren discriminatie (inclusief twijfel) uitgesplitst naar adoptieachtergrond en etnische herkomst.

	Totaal	Chinese herkomst	Indonesische herkomst	Overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst
Geen adoptieachtergrond	41% (934)	59% (258)	20% (149)	48% (527)
Wel een adoptieachtergrond	62% (127)	77% (56)	41% (7)	56% (64)

Noot. Bijvoorbeeld: van geadopteerde mensen met een Chinese herkomst, geeft 77% aan minstens 1 ervaring van discriminatie (inclusief twijfel) te hebben meegemaakt (dus meer dan drie kwart van deze mensen).

4. Discussie en conclusie

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt: Wat is de omvang, aard en reikwijdte van ervaren discriminatie van Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische migratieachtergrond?¹⁵⁷ In dit onderzoek richtten we ons op drie groepen mensen in Nederland met een herkomst uit (Zuid-)Oost-Azië: (1) mensen van Chinese herkomst, (2) mensen van Indonesische herkomst, en (3) mensen met een overige herkomst uit (Zuid-)Oost-Azië.¹⁵⁸ We bespreken eerst de antwoorden op de onderzoeksvragen (4.1). In Paragraaf 4.2 maken we een vergelijking met eerder onderzoek naar ervaren discriminatie in Nederland. Daarna gaan we in op beperkingen van het onderzoek (4.3). We eindigen met een slotconclusie (4.4).

4.1 Beantwoording van de onderzoeksvragen

Bij het huidige onderzoek hebben we meerdere methoden gebruikt om de vraagstelling vanuit verschillende invalshoeken te benaderen. De literatuurstudie levert historische kennis van mensen in Nederland van (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst en een grondige theoretische en empirische inbedding van het onderzoek. De surveystudie onder een representatieve steekproef van de mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst (in totaal 2.505 deelnemers) biedt de mogelijkheid tot het blootleggen van algemene patronen. Ten slotte geven 36 interviews en een focusgroep duiding en verdieping aan de gevonden patronen in de surveystudie. Tezamen stellen deze methoden ons goed in staat om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

Deelvraag 1. Wat is de omvang in Nederland van ervaren discriminatie van mensen met een Chinese, Indonesische of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst?

Uit het huidige surveyonderzoek blijkt ten eerste dat ruim één op de drie (36%) mensen met een migratieachtergrond uit (Zuid-)Oost-Azië het afgelopen jaar discriminatie heeft ervaren. In het onderzoek vroegen we ook naar situaties waarin mensen twijfelden of het discriminatie betrof of

¹⁵⁷ Onder *ervaren* discriminatie verstaan we de situatie waarin iemand zich gediscrimineerd voelt, oftewel “de situatie dat een als onrechtvaardig ervaren uitkomst of verloop van een meegemaakt voorval te maken heeft met negatieve houdingen over de groep waar het individu toe gerekend wordt”.

¹⁵⁸ De categorie “overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst” omvatte de volgende landen: Brunei, Cambodja, Filipijnen, Hongkong, Japan, Laos, Macau, Maleisië, Mongolië, Myanmar, Noord-Korea, Singapore, Taiwan, Thailand, Timor, Vietnam en Zuid-Korea; In dit onderzoek gebruiken we de term (Zuid-)Oost-Aziatische “herkomst” of “achtergrond” om te verwijzen naar mensen die zelf, of van wie tenminste 1 van beide ouders, in (Zuid-)Oost-Azië is geboren.

niet. Wanneer deze 'twijfelgevallen' ook worden meegenomen, dan is dit percentage hoger, namelijk ruim vier op de tien mensen (43%). Bij mensen met een Chinese achtergrond zijn de aantallen het hoogst, één op de twee (52%) geeft aan discriminatie te hebben meegemaakt in het afgelopen jaar. Inclusief twijfel is dit ruim zes op de tien (61%). Bij mensen met een Indonesische achtergrond ligt dit lager, namelijk bijna twee op de tien (16%; inclusief twijfel: 21%). Bij mensen met een overige migratieachtergrond uit (Zuid-)Oost-Azië is het vier op de tien (42%; inclusief twijfel bijna één op de twee: 48%). Deelnemers in de interviewstudie en de focusgroep gaven aan dat ze het soms lastig vinden om te bepalen of er nu wel of geen sprake was van discriminatie bij een specifieke gebeurtenis. Dit blijkt ook uit de resultaten van de surveystudie.

Diverse deelnemers uit de interviewstudieervaarden een toename in discriminatie na de COVID-19 pandemie. Dit betrof met name mensen van Chinese herkomst. Een aantal voelde zich juist *minder* gediscrimineerd, omdat er naar hun idee minder gelegenheid was om gediscrimineerd te worden (door het verplicht binnen zitten was er minder contact op straat, op school en op het werk). Dit laatste (minder aanwezigheid in de publieke ruimte en daardoor minder ervaren discriminatie) werd ook opgemerkt in de focusgroep.

Deelvraag 2. In welke domeinen van het dagelijks leven (bijvoorbeeld arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs, openbare ruimte, etc.) ervaren zij discriminatie?

De respondenten uit de survey- en interviewstudie geven aan de meeste discriminatie te ervaren in de openbare ruimte (op straat, in het verkeer, of in het openbaar vervoer), in het onderwijs en op het werk of bij het zoeken van werk. Mensen met een Chinese achtergrond of overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond ervaren dit over het algemeen sterker dan mensen met een Indonesische achtergrond.

Concreet gaat het bijvoorbeeld om nageroepen of uitgescholden worden op straat door onbekende voorbijgangers, ook met COVID-19-gerelateerde opmerkingen. In het onderwijs zijn er ervaringen van discriminatie door klas- of schoolgenoten (pesten, ongepaste 'grapjes', scheldpartijen en buitensluiten) en docenten (ongepaste 'grapjes'). Ten slotte, op het werk ervaren respondenten ongepaste 'grapjes', en een deel ervaart de herhaalde afwijzingen op sollicitaties als discriminatie. In de focusgroep werd benadrukt dat er bij sollicitaties en op het werk of opleiding soms sprake is van misherkenning. Bijvoorbeeld, emotionele uitdrukkingen worden verkeerd begrepen of geïnterpreteerd door mensen die geen (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond hebben.

Deelvraag 3. Welke verschillende uitingsvormen van discriminatie kunnen we onderscheiden (belediging, bedreiging, bekladding etc.)?

Van mensen die aangaven in de 12 maanden voor de studie discriminatie te hebben meegemaakt, gaf één op de twee mensen aan negatieve bejegening zoals onvriendelijke behandeling te hebben meegemaakt (51% inclusief twijfelgevallen). Ruim vier op de tien deelnemers hadden situaties ervaren met kwetsende grappen (42%), of situaties waarin zij nageroepen of gepest werden meegemaakt (42%). Ongelijk (27%) of met wantrouwen behandeld worden (28%), en een te laag ingeschat intelligentieniveau (24%) werd gevonden bij ruim twee op de tien deelnemers. Meer extreme vormen van discriminatie, zoals dat er spullen kapot gemaakt worden, dat er seksueel lastiggevallen wordt, of dat er bedreigd, geschopt of geslagen wordt, komen niet vaak voor, maar ook niet helemaal niet (3%-5%). Er zijn verschillen tussen de drie groepen in hoe vaak uitingsvormen ervaren worden. Zo ervaren Chinese en overige (Zuid-)Oost-Aziatische groepen vaker kwetsende grappen, naroeppen of pesten dan mensen met een Indonesische achtergrond. Mensen van Indonesische afkomst ervaren daarentegen vaker een wantrouwende behandeling of dat het intelligentieniveau te laag wordt ingeschat.

Deelvraag 4. Op welke gronden ervaren zij discriminatie?

De meest genoemde gronden van ervaren discriminatie betreffen 'afkomst' en 'huidskleur'. Driekwart van de mensen die discriminatie hadden meegemaakt in het afgelopen jaar (inclusief twijfel) gaf aan dat dit was vanwege hun afkomst (75%). Een grote groep noemde ook huidskleur (43%). Ook hier zijn weer verschillen tussen de groepen. Zo rapporteren mensen van Chinese of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst vaker discriminatie op grond van afkomst vergeleken met mensen met een Indonesische achtergrond. Indonesische mensen rapporteren daarentegen vaker discriminatie op basis van huidskleur. Een kleine groep respondenten rapporteert als grond 'geslacht' (14%). Uit de interviewstudie blijkt dat vrouwelijke deelnemers negatieve ervaringen hadden met name met 'witte mannen', die mogelijk met een stereotiep-geseksualiseerd beeld van (Zuid-)Oost-Aziatische vrouwen rondlopen.

Deelvraag 5. Wat zijn de waargenomen oorzaken en triggerfactoren die leiden tot de ervaren discriminatie?

Uit de interviewstudie komt naar voren dat respondenten het zichtbaar 'anders' zijn en de waargenomen minder goede beheersing van de taal als oorzaken van ervaren discriminatie zien.

Wat betreft antecedenten zien we de volgende resultaten:

- a) jonge mensen ervaren meer discriminatie dan oudere mensen;
- b) mensen van Indonesische afkomst die langer in Nederland verblijven, ervaren minder discriminatie. Dit verband wordt niet gevonden bij de deelnemers met een Chinese herkomst of deelnemers met een overig (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Deze mensen ervaren dus een gelijke mate van discriminatie ongeacht de lengte van het verblijf in Nederland;
- c) vrouwen en mannen ervaren evenveel discriminatie, dit vinden we bij alle drie de onderzochte etnische groepen;
- d) naarmate mensen zichzelf als duidelijk herkenbaar '(Zuid-)Oost-Aziatisch' kenschetsen en als "anders" gezien worden door andere mensen, ervaren zij meer discriminatie. Dit wordt gevonden met name bij mensen met een Indonesische en overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond. Mensen van Chinese herkomst of overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond rapporteren vaker duidelijk herkenbaar te zijn dan mensen van Indonesische herkomst.
- e) deelnemers met een Indonesische of overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond die zich als Nederlander zien ervaren over het algemeen *minder* discriminatie dan mensen uit deze groepen die zich niet als Nederlander zien. Dit gaat niet op voor mensen met een Chinese herkomst. Voor die groep geldt dat ook de subgroep die aangeeft dat ze zich als Nederlander zien, relatief veel discriminatie ervaart;
- f) er is geen eenduidige relatie tussen sociaal-economische status in termen van opleiding of inkomen en ervaren discriminatie;
- g) bij mensen met een Indonesische herkomst is contact met niet-(Zuid-)Oost-Aziatische mensen in Nederland gerelateerd aan *minder* ervaren discriminatie, maar voor mensen met een Chinese achtergrond juist aan *meer* ervaren discriminatie. Voor de mensen met een

overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond vinden we geen verband tussen contact en discriminatie;

- h) er is een negatieve significante relatie tussen mate van stedelijkheid en ervaren discriminatie, dus deelnemers rapporteren over het algemeen minder discriminatie in gebieden met een hogere populatiedichtheid. Dit verband is echter niet heel sterk.
- i) mensen met een adoptieachtergrond rapporteren over het algemeen meer discriminatie dan mensen zonder adoptieachtergrond, dit vinden we bij al de drie onderzochte etnische groepen.

Tenslotte, naast oorzaken die ten grondslag liggen aan discriminatie, keken we ook naar triggerfactoren. Dit zijn gebeurtenissen die de ervaren discriminatie versterken. Als triggerfactoren (datgene wat de ervaren discriminatie versterkt) komen COVID-19 en de negatieve nieuwsberichten over (Zuid-)Oost-Aziatische landen, met name over China, naar voren.

Met het oog op ons EDAN-model (zie Figuur 2.1) kunnen we op basis van bovenstaande resultaten een aantal conclusies trekken over oorzaken. Ten eerste, op **persoonlijk niveau** vinden we dat een belangrijke oorzaak van discriminatie de zelf-gerapporteerde herkenbaarheid van etniciteit is. Dit komt naar voren zowel uit de interviews, als ook uit de surveystudie en de focusgroep. Zo laat de surveystudie een sterke relatie zien tussen herkenbaarheid en het ervaren van discriminatie. Mensen met een Indonesische herkomst schatten zichzelf als *minder* herkenbaar in dan mensen met een Chinese herkomst en overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Maar ook (en zelfs in relatief sterke mate) voor de mensen met een Indonesische achtergrond geldt dat zij *meer* discriminatie ervaren naarmate zij zichzelf als meer herkenbaar Aziatisch inschatten. Misherkenning is hierbij ook een belangrijk thema dat genoemd wordt in de focusgroep. Mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond worden niet als 'Nederlands' gezien ('maar waar kom je nou écht vandaan?'). Het is daarbij belangrijk op te merken, dat deze meer subtiele vorm van discriminatie op het eerste gezicht niet heel impactvol lijkt, maar door deelnemers vaak genoemd wordt. Lengte van verblijf in het land, alsmede immigratiestatus zijn belangrijke antecedenten, maar het patroon hangt af van de etnische groepen. Qua demografische variabelen lijkt met name leeftijd een belangrijke voorspeller te zijn (meer ervaren discriminatie onder jongeren dan ouderen), gender en SES in mindere mate.

Op **maatschappelijk niveau** vinden we dat contact en populatiedichtheid voorspellers zijn van discriminatie, maar de verbanden zijn niet heel sterk en hangen eveneens af van de etnische groep. Toekomstig onderzoek moet uitwijzen of etnische samenstelling van de school en buurt samenhangt met ervaren discriminatie. Op basis van ons literatuuronderzoek is er echter geen eenduidige relatie te verwachten.

Deelvraag 6. Wat zijn de mogelijke gevolgen van ervaren discriminatie voor het psychologische welbevinden en voor de deelname aan de samenleving?

De ervaring van discriminatie gaat gepaard met gevoelens van verbazing en verwarring, maar ook van verdriet, frustratie en boosheid. Mensen die discriminatie ervaren, voelen zich psychisch en fysiek minder gezond. In de surveystudie vinden we een significant negatief verband tussen ervaren discriminatie en psychisch en lichamelijk welbevinden bij alle drie de groepen. Dit komt ook overeen met de bevindingen uit eerder onderzoek in andere landen zoals besproken in het literatuuronderzoek. Terugkomend op het EDAN-model kunnen we dus bevestigen dat discriminatie negatieve consequenties heeft op het **persoonlijk niveau** voor het psychologisch en lichamelijke welzijn.

Ook heeft het negatieve consequenties op **maatschappelijk niveau**. Mensen die discriminatie ervaren voelen zich minder betrokken bij de Nederlandse samenleving en hebben minder vertrouwen in de Nederlandse autoriteiten. Dit vinden we bij alle drie de onderzochte groepen. Zowel uit het surveyonderzoek als ook de interviewstudie en focusgroep blijkt dat deelnemers eerder geneigd zijn om situaties van (mogelijke) discriminatie te ontlopen en het van zich af te laten glijden dan dat ze er tegenin gaan of erover gaan praten met anderen. Ook dit patroon was hetzelfde bij alle drie de groepen.

Deelvraag 7. Hoe wordt discriminatie door verschillende generaties uit de groepen ervaren; zijn de verschijningsvormen van de discriminatie ervaringen veranderd, vanaf grofweg de jaren 1950/60 tot aan de ervaringen van het begin van de COVID-19 pandemie?

Uit de surveystudie blijkt dat mensen met een Indonesische achtergrond uit de 1^e generatie over het algemeen meer ervaringen met discriminatie rapporteren dan mensen uit de 2^e generatie. Bij mensen met een Chinese of overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond vinden we juist dat mensen uit de 2^e generatie meer discriminatie rapporteren. Uit de interviewstudie en focusgroep

blijkt dat er over het algemeen verschillen bestaan tussen de generaties vanaf 1950/60 tot aan het begin van de COVID-19 pandemie. De oudere generatie had een ander bestaansrecht (“hard werken en geld verdienen voor een beter bestaan voor de kinderen”) en een ander referentiekader (in vergelijking tot de situatie van waaruit ze kwamen, vond men het nog niet zo slecht in Nederland) dan de de jongere, in Nederland geboren, generatie. De oudere generatie accepteerde daardoor misschien eerder ervaren discriminatie dan de jongere generatie.

Tevens zorgt de huidige tijdsgeest ervoor dat, waar bij de oudere generatie soms wat bagatelliserend werd gedaan over discriminatie, de jongere generatie zich, ongeacht etnische groep, meer bewust is geworden van het bestaan van discriminatie tegenover (Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders, mogelijk gevoed door internationale verbanden. In de focusgroep werd genoemd dat jonge mensen vaak beter zijn opgeleid, en meer kennis hebben, en daardoor ook mondiger zijn. Ook uit de surveystudie bleek dat, zoals eerder aangegeven, jongere deelnemers in alle drie de onderzochte groepen inderdaad meer discriminatie ervaren dan oudere deelnemers.

4.2 Vergelijking met eerder onderzoek naar ervaren discriminatie in Nederland

Als we de vergelijking trekken tussen de huidige uitkomsten en de resultaten van het in 2022 gepubliceerde CBS-onderzoek¹⁵⁹ (waarbij gebruik is gemaakt van precies dezelfde meting van ervaren discriminatie als in het huidige onderzoek), dan zien we dat de ervaren discriminatie onder alle deelnemers (36% zonder twijfelgevallen; 43% inclusief twijfelgevallen) in het huidige onderzoek overeenkomt met het percentage gerapporteerde discriminatie van Nederlanders met een Marokkaanse herkomst (37% zonder twijfelgevallen) uit het CBS-onderzoek uit 2022. Verder valt op dat in het huidige onderzoek het percentage mensen met een Chinese herkomst dat aangeeft een ervaring met discriminatie te hebben gehad (52% zonder twijfel; 61% inclusief twijfel), veel hoger is dan in het CBS-onderzoek uit 2022 (35% zonder twijfel). Het percentage mensen met een Indonesische achtergrond dat aangeeft gediscrimineerd te zijn is daarentegen lager in het huidige onderzoek (16% zonder twijfel; 21% inclusief twijfel) dan in het CBS-onderzoek uit 2022 (29% zonder twijfel).

Er zijn redenen om aan te nemen dat het huidige onderzoek wellicht een betere (en in ieder geval een meer recente) afspiegeling is van de ervaren discriminatie onder mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland dan het CBS-onderzoek uit 2022. De eerste reden

¹⁵⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/gediscrimineerd-gevoeld->

betreft de kwaliteit van de steekproef. In het huidige onderzoek is een representatieve steekproef genomen van mensen met (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland; in het CBS-onderzoek niet. De tweede reden betreft de grootte van de steekproef. Aan het huidige onderzoek heeft een groot aantal deelnemers meegedaan (het aantal mensen met een Chinese, Indonesische of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst betrof respectievelijk: 517, 756 en 1.232; in totaal 2.505 deelnemers). Bij het CBS-onderzoek worden geen specifieke aantallen genoemd, maar er wordt aangegeven dat voor elke groep (bijvoorbeeld met een Chinese herkomst) er minimaal 100 deelnemers waren.

Een tegenargument is dat bij het CBS de discriminatievragen een klein onderdeel uitmaakten van de veel grotere veiligheidsmonitor. Omdat ons surveyonderzoek specifiek is gericht op discriminatie, is er een kans dat er aan ons onderzoek mensen meededen die specifiek geïnteresseerd waren in het onderwerp, bijvoorbeeld vanwege hun eigen ervaringen. Dat zou dus een reden kunnen zijn dat in ons onderzoek de ervaren discriminatie hoger uitvalt dan in het CBS-onderzoek uit 2022. Het is echter belangrijk op te merken dat respondenten voor de surveystudie waren niet benaderd met “Onderzoek over discriminatie”, maar “Onderzoek over leven in Nederland”, zodat op basis van alleen de uitnodigingsbrief niet de nadruk op discriminatie werd gelegd.

Een andere verklaring voor de gevonden verschillen tussen het huidige onderzoek en het CBS-onderzoek betreft natuurlijk de tijd en de gebeurtenissen die hebben plaatsgevonden tussen de dataverzameling van het CBS-onderzoek (2021) en het huidige onderzoek (2023). Nationaal en internationaal is discriminatie tegenover mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst meer onder de aandacht gekomen (onder andere door actiegroepen). Er is dus toenemende sensitiviteit voor de vraag in welke mate mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst discriminatie ervaren, en wat de mogelijke oorzaken en gevolgen zijn. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat mensen zich gesteund voelen in de mogelijke interpretatie van de eigen ambigue gebeurtenissen die zij ervaren. Meer specifiek: zij zetten daardoor misschien dergelijke ambigue ervaringen ('Was dit nou discriminatie of niet?') minder snel weg als een 'twijfelgeval', en zullen die ervaringen eerder (durven te) interpreteren als een duidelijk geval van discriminatie ('Als we allemaal hetzelfde meemaken, is het geen toeval meer!').

Bij andere onderzoeken naar ervaren discriminatie in Nederland (bijvoorbeeld Andriessen et al., 2020) is niet specifiek gekeken naar mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst¹⁶⁰, maar wel naar mensen met een andere minderheidsachtergrond in Nederland, zoals bijvoorbeeld een Surinaamse, een Turkse of Marokkaanse herkomst. Het is opvallend dat het in het huidige onderzoek gevonden percentage ervaren discriminatie bij mensen met een Chinese achtergrond (dat is 61% inclusief twijfel; een vergelijkbare meting als gebruikt in Andriessen et al. uit 2020) minstens zo hoog is als de ervaren discriminatie onder de meest gediscrimineerde groepen in Nederland, zoals mensen met een Marokkaanse achtergrond (58%), Turkse achtergrond (57%), Antilliaanse achtergrond (56%) en Surinaamse achtergrond (55%). Van de mensen met een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst heeft ruim 2 op de 5 mensen het afgelopen jaar discriminatie ervaren (48% inclusief twijfel) – dat is vergelijkbaar met overige niet-Westerse deelnemers uit eerder onderzoek (mensen met een Marokkaanse, Turkse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond). Ten slotte, de mensen met een Indonesische herkomst (21% inclusief twijfel) ervaren duidelijk minder discriminatie dan de andere minderheidsgroepen in Nederland.

De uitkomsten van het huidige onderzoek zijn opvallend. Eerder is er in Nederland veelal uitgegaan van het idee dat mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst een zogenaamde 'modelminderheid' zouden zijn. Het gangbare idee was dat deze mensen het goed doen en het goed hebben in Nederland. Het huidige onderzoek biedt dus aanleiding om dit beeld van een 'modelminderheid' bij te stellen, vooral als het gaat om het idee dat zij in Nederland geen discriminatie ervaren.

Samengevat, de ervaren discriminatie onder de deelnemers van het huidige onderzoek, dat wil zeggen mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst, is aanzienlijk. Dit geldt met name voor mensen met een Chinese herkomst (en iets minder voor mensen met een Indonesische of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst). De ervaren discriminatie bij mensen met een Chinese herkomst komt overeen met de ervaren discriminatie onder andere gestigmatiseerde groepen in de Nederlandse samenleving. Dit is niet het geval voor mensen met een Indonesische herkomst. Zij ervaren minder discriminatie, met name als ze zelf inschatten dat ze niet goed herkenbaar zijn als 'Aziatisch'.

¹⁶⁰ Hoewel er in dit onderzoek van Andriessen et al. (2020) niet specifiek gekeken naar de mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst, zitten ze wel in groep 'overig niet-westers', maar er kunnen dus geen specifieke uitspraken over die groep (of groepen) gedaan worden.

4.3 Kanttekeningen bij het huidige onderzoek

Dit onderzoek kent beperkingen. Allereerst is weliswaar de steekproef representatief voor mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst, maar deze is niet groot genoeg om nog meer specifieke groepen te onderscheiden. Het zou bijvoorbeeld interessant zijn geweest om meer aandacht te kunnen schenken aan mensen met een Molukse herkomst, gegeven de unieke historische relatie tussen de Molukken en Nederland (zie de historische schets in de Inleiding en de meer uitgebreide versie daarvan in Bijlage 2). Ook hadden we graag meer aandacht besteed aan mensen met een adoptieachtergrond of een expat status, bijvoorbeeld in de interviews. Dat viel buiten de reikwijdte van het huidige onderzoek. Toekomstig onderzoek zou tevens uit moeten wijzen in welke mate mensen met een achtergrond uit Zuid-Azië (bijvoorbeeld India, Pakistan en Bangladesh, maar bijvoorbeeld ook de Hindoestaanse gemeenschap uit Suriname) discriminatie ervaren in Nederland.

Het zou daarbij ook interessant zijn geweest om te onderzoeken of het migratiemotief van de deelnemers een rol speelt. Waarom is iemand in Nederland komen wonen (geadopteerd, werk, studie, gezinshereniging etc.)? Ook zouden verdere uitsplitsingen interessant geweest zijn, bijvoorbeeld mensen met verschillende sociaal-economische status (bijvoorbeeld in termen van opleiding of inkomen) in de drie groepen die we hebben onderscheiden.

Een andere mogelijke beperking van de steekproef betreft 'selectie'. Dat wil zeggen dat het mogelijk is dat alleen de deelnemers die denken 'ja, dit onderzoek gaat over mijn situatie' besluiten om mee te gaan doen met het onderzoek. Het is daardoor mogelijk dat de mensen die denken 'ik ervaar geen discriminatie, dus dit onderzoek is niet voor mij bedoeld' besloten hebben om niet mee te doen. Dit zou dan leiden tot een overschatting van de werkelijk ervaren discriminatie, maar dat is moeilijk te meten of voor te controleren. Hoewel we dit dus niet kunnen uitsluiten, moet opgemerkt worden dat ook andere onderzoeken naar ervaren discriminatie hieraan onderhevig zijn.

Het huidige onderzoek is uitgelopen met het oog op de oorspronkelijke planning, omdat we voor de surveystudie toestemming moesten krijgen voor het verkrijgen van namen en adressen van potentiële deelnemers via de Rijksdienst voor Identiteitsgegevens (RvIG). Deze dienst heeft ons goed geholpen om dit proces zorgvuldig te doorlopen. Onder andere vanwege de nieuwe Europese privacy-wetgeving (de AVG) heeft dit onderzoek daardoor wel veel meer tijd gekost dan van tevoren was ingeschat. Inmiddels is het kabinet Rutte IV gevallen en zijn er veel kamerleden,

inclusief de indiener van de motie die ten grondslag ligt aan het huidige onderzoek (Farid Azarkan van de partij Denk), uit de Tweede Kamer vertrokken.

Door de uitloop van de surveystudie is ervoor gekozen om de interviews eerder af te nemen dan de survey. Dit heeft als mogelijke beperking dat we daardoor minder goed in staat zijn om de gevonden patronen in de surveystudie nader te duiden met individuele interviews. Dat hebben we opgevangen door een focusgroep uit te voeren na de surveystudie, waardoor we toch nog verder in konden gaan op thema's zoals: 'Wat verstaan mensen onder discriminatie?'; 'Verschillen jongere en oudere mensen in hun ervaringen?'; 'Zijn er verschillen tussen generaties en sociale groepen in hun ervaringen?'. Het heeft ook als gevolg gehad dat mogelijke effecten van COVID-19 daardoor misschien sterker aanwezig zijn bij de interviewstudie dan bij de surveystudie, omdat de effecten daarvan waren afgenomen of zelfs verdwenen ten tijde van afname van de surveystudie.

Ten slotte, in het door ons opgestelde EDAN-procesmodel en bij de bespreking van de analyses noemen we 'antecedenten/oorzaken' en 'consequenties/gevolgen'. Echter, zoals aangegeven bij de introductie van ons EDAN-model, aangezien dit een correlationeel onderzoek betreft, kunnen we slechts beperkt causale relaties beschrijven. Dus, we kunnen geen robuuste oorzaak-gevolg conclusies trekken. Bijvoorbeeld: we kunnen niet concluderen dat een hoge mate van ervaren discriminatie (oorzaak) ervoor zorgt dat iemand weinig vertrouwen in de Nederlandse overheid heeft (gevolg). Het kan namelijk ook zo zijn dat mensen die weinig vertrouwen hebben in de overheid (oorzaak), een sterke mate van discriminatie ervaren (gevolg). De bevindingen uit het literatuuronderzoek, alsmede de interviews en focusgroep vullen daarbij de surveystudie wel aan. Dus door inzichten uit de literatuur, de interviewstudie en focusgroep te combineren (triangulatie), kunnen we wel uitspraken doen over hoe plausibel een oorzaak-gevolg relatie is.

4.4 Slotconclusie

Een belangrijke eerste vaststelling van dit onderzoek is dat er maar in zeer beperkte mate kennis (onderzoek, theorie, empirische data) beschikbaar is over discriminatie van mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond in Nederland. Er is dus ook nog weinig bekend over oorzaken en gevolgen van discriminatie. Tegelijkertijd is de meest belangrijke conclusie van het huidige onderzoek dat discriminatie in sterke mate wordt ervaren bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Dit geldt vooral voor mensen van Chinese herkomst en in iets mindere mate voor mensen een overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond. Mensen met een Indonesische

achtergrond ervaren minder sterk discriminatie. Al met al zijn deze bevindingen op zichzelf al tekenend voor de positie van mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond in Nederland, omdat zij vaak als 'model minderheidsgroep' worden gezien. Echter, onze bevindingen duiden erop dat (Zuid-)Oost-Aziatische mensen in (minstens) gelijke mate discriminatie ervaren als mensen met Marokkaanse, Turkse, Surinaamse of Antilliaanse afkomst.

De huidige studie laat zien dat er bij het opzetten en uitvoeren van algemeen anti-discriminatie beleid zeker ook rekening gehouden moet worden met de ervaringen van mensen van (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland. Aangezien deze groepen worden gezien als 'modelminderheid', lijkt het zinvol om in de samenleving een 'gesprek' of reflectie op gang te brengen over hoe subtiele en minder subtiele grappen, opmerkingen etc. door ontvangers kunnen worden waargenomen en ervaren. De demonstraties naar aanleiding van waargenomen toegenomen discriminatie door COVID-19 geven aan dat een deel van de mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland bereid is om dat gesprek of die reflectie te stimuleren.

Een dergelijke reflectie in de brede samenleving kan er ook toe leiden dat mensen die discriminatie meemaken zich veilig voelen om aangifte te doen van hun ervaringen van discriminatie. Dergelijke mensen zijn de 'poortwachters van het rechtssysteem'. Hierdoor kunnen autoriteiten verdere passende maatregelen nemen om discriminatie tegen te gaan. Het huidige onderzoek laat zien dat dit ook nodig is voor mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond.

Bijlagen

Bijlage 1: Literatuuronderzoek: Methode

Bijlage 2. Uitgebreide historische schets van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst.

Bijlage 3: Surveystudie: Methode en Materialen

Bijlage 4: Interviewstudie: Methode en Materialen

Bijlage 5: Focusgroep: Methode en Materialen

Bijlage 1. Literatuuronderzoek: Methode

Zoekstrategie

Gepubliceerde wetenschappelijke artikelen zijn gezocht in twee grote online databases: PsychINFO en Web of Science. Deze databases zijn verkend op 27 januari 2022. De verkenning is uitgevoerd met drie sets van zoektermen in beide databases. Hoewel wij geen systematische review uitvoeren, hebben wij zoektermen gecreëerd die zoveel mogelijk relevante artikelen zouden identificeren. Set 1 van de zoektermen c studies naar discriminatie wegens ras of ethniciteit. Set 2 is opgesteld met het oog op artikelen die verwijzen naar onze doelgroep, namelijk mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. De landen die we aan de zoektermen hebben toegevoegd zijn gekozen op basis van de indeling van het CBS.¹⁶¹ Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen Oost-Azië (China, Hongkong, Macau, Japan, Mongolie, Noord-Korea, Zuid-Korea, Taiwan) en Zuidoost-Azië (Brunei, Cambodja, Filipijnen, Indonesië, Laos, Maleisië, Myanmar, Singapore, Thailand, Timor en Vietnam). Set 3 betrof een methodologische filter, om zo manuscripten met primaire data te vinden.

Zoektermen PsychINFO

Set 1

Ethnic Discrimination /OR Racial discrimination/OR racism /OR prejudice /OR stereotype /OR hate /OR bias

Set 2

Asia* /OR (China or Chinese or Hongkong or Macau or Japan* or Mongolia* or Korea* or Taiwan* or Brunei* or Cambodia* or Philippin* or Indonesia* or Laos* or Malaysia* or Myanmar* or Singapore* or Thai* or Timor* or Vietnam*

Set 3

experimental replication OR field study OR focus group OR interview OR longitudinal study OR qualitative study OR quantitative study).md. OR (ancova OR anova OR cohen*s D OR control condition* OR control group* OR cross-sectional* OR data OR design* OR effect size* OR

¹⁶¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/diversen/2021/internationale-goederenstromen-in-2019/bijlage-1-landen-per-wereldregio>

inventory OR linear regression OR logistic regression OR measurement* OR mediator* OR moderator* OR multiple regression OR odds ratio OR quantitati* OR questionair* OR random* OR RCT OR scale* OR structural equation model* OR field work OR fieldwork OR interview* OR qualitati* OR analys*s OR experiment* OR method* OR results OR studies OR study

Zoektermen Web of Science

Set 1

"discrimination" or "racism" or "prejudice" or "stereotype" or "hate" or "bias"

Set 2

"asia" or "china" or "Hongkong" or "Macau" or "Japan*" or "Laos*" or "Mongolia*" or "Korea" or "Taiwan*" or "Brunei*" or "Cambodia*" or "Philippin*" or "Indonesia*" or "Laos*" or "Malaysia*" or "Myanmar*" or "Singapore*" or "Thai*" or "Timor*" or "Vietnam*"

Set 3

"experiment*" OR "field study" OR "focus group" OR "interview" OR "longitudinal study" OR "qualitative study" OR "quantitative study" OR "ancova" OR "anova" OR "cohen*s D" OR "control condition*" OR "control group*" OR "cross-sectional*" OR "data" OR "design*" OR "effect size*" OR "inventory" OR "linear regression" OR "logistic regression" OR "measurement*" OR "mediator*" OR "moderator*" OR "multiple regression" OR "odds ratio" OR "quantitati*" OR "questionair*" OR "random*" OR "RCT" OR "scale*" OR "structural equation model*" OR "field work" OR "fieldwork" OR "interview*" OR "qualitati*" OR "analys*s" OR "experiment*" OR "method*" OR "results" OR "studies" OR "study"

Zoekstrategie grijze literatuur

Naast de wetenschappelijke literatuur is er gezocht naar de zogenaamde "grijze literatuur". Dit betreffen artikelen of onderzoeksrapporten die niet in wetenschappelijke tijdschriften zijn verschenen en dus niet *peer-reviewed* zijn. We hebben hierbij de volgende strategie gehanteerd: Er is voor 5 termen (te weten discriminatie, vooroordeel, haat, racisme en stereotypering) gezocht via Google Scholar. De eerste 10 pagina's zijn gecheckt en de literatuur die daaruit is geselecteerd is bewaard en bekeken. Bijvoorbeeld, de eerste zoektocht (discriminatie) zag er als volgt uit:

Search 1

With all of the words: Discriminatie

With any of the words:

Azië Aziatisch Aziatische Aziaat Aziaten

China Chinees Chinese Chinezen

Hongkong Hongkonger Hongkongs Hongkongse

Macau Macauer Macauers Macause Macaus

Japan Japans Japanse Japanner Japanners

Mongolië Mongoliër Mongoliërs Mongolische Mongolisch

Korea Koreaans Koreaanse Koreaan Koreanen

Taiwan Taiwans Taiwanees Taiwanese

Brunei Bruneier Bruneiers Bruneise Bruneis

Cambodja Cambodjaan Cambodjanen Cambodjaanse Cambodjaans

Filipijnen Filipijnse Filipijns Filipijn

Indonesië Indonesiër Indonesische Indonesisch Indonesiërs

Laos Laotiaan Loatiaanse Laotiaans

Maleisië Maleisiër Maleisiërs Maleisische Maleisisch

Myanmar Birma Birmaan Birmanen Birmees Birmezen Myanmarees Myanmarezen Birmaanse

Birmese Myanmarese Birmaans

Singapore Singaporees Singaporese Singaporezen

Thailand Thai Thaise Thais

Timor

Vietnam Vietnamees Vietnamese Vietnamezen

Voor de 4 andere zoektochten is alleen het woord ‘discriminatie’ vervangen door één van de vier andere woorden (vooroordeel, haat, racisme of stereotypering). Op deze manier zijn er 11 artikelen of rapporten gevonden, die op verschillende plaatsen in ons literatuuroverzicht gebruikt zijn.

Tevens hebben we op een niet-systematische wijze gezocht naar krantenartikelen over dit thema. Dit leverde onder andere op dat er meer dan 400 meldingen van discriminatie waren gedaan door mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst na de radiouitzending van een beledigend

lied: ‘Voorkomen is beter dan Chinezen’ op Radio 10 door DJ Lex Gaarhuis¹⁶². Er verschenen ook artikelen waarin de geschiedenis van ‘spot en belediging’ van (Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders werd belicht.¹⁶³

Resultaten van de zoektocht

Met alle drie sets van zoektermen toegepast op ‘all fields’ (bijvoorbeeld, alle teksten in een artikel inclusief titel, abstract, keywords en de volledige tekst), hebben we 2700 artikelen in PsychINFO en 140.748 artikelen in Web of Science gevonden. Omdat het niet haalbaar is om 140.748 artikelen te screenen binnen de tijdlijn van dit project, is er besloten om de eerste twee sets van zoektermen alleen toe te passen op de titels van de artikelen in Web of Science. Daarmee vonden we 952 artikelen.

Op basis van de verkenning in de databases zijn dus in totaal 3.652 artikelen gevonden. Alle artikelen zijn geïmporteerd in het onlineprogramma *Rayyan*. In *Rayyan* werden duplicaten gedetecteerd en verwijderd. Na de-duplicatie waren er in totaal 3.591 artikelen.

Screening en inclusie

Om te beoordelen of de automatische selectie van artikelen correct is verlopen, dat wil zeggen: kan worden vastgesteld dat de geselecteerde artikelen inderdaad over discriminatie tegen mensen met (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst gaan, werden de 3.591 artikelen op relevantie beoordeeld op basis van de titel en abstract. Dit werd gedaan in samenwerking met twee onderzoeksassistenten. In deze eerste fase ging het om een grove beoordeling van de abstracten van de artikelen. In deze fase werd voor ieder artikel of het zou worden geïncludeerd in de literatuurstudie, of het zou worden geëxcludeerd, of dat dit nog onduidelijk was (mogelijk includeren). De inclusiecriteria werden besproken met alle onderzoekers en de twee onderzoeksassistenten om zo de assistenten op een zo vergelijkbaar mogelijke wijze te laten beoordelen. Er is besloten om studies die gaan over discriminatie tegen mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in niet-westerse landen te excluseren. Dit omdat we voornamelijk op zoek zijn naar onderzoek dat uitgevoerd is in een vergelijkbare context als het huidige project in

¹⁶² <https://www.at5.nl/artikelen/200051/aziaten-in-amsterdam-gediscrimineerd-door-coronavirus-al-vierhonderd-meldingen>

¹⁶³ <https://www.parool.nl/nederland/aziatische-nederlanders-zijn-al-decennia-mikpunt-van-spot-en-belediging~b85739a2/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

Nederland. Bijvoorbeeld, een studie over discriminatie tegen Chinese kinderen in scholen in Maleisië, werd niet geïnccludeerd.

De twee onderzoeksassistenten hebben alle 3.591 artikelen beoordeeld in *Rayyan*. In eerste instantie werden ze gevraagd om alleen artikelen te excluseren waar ze zeker van wisten dat het niet relevant was. Dit resulteerde in 81 geïnccludeerde artikelen en 75 mogelijke te includeren artikelen. Daarna heeft een van de onderzoekers (Yong-Qi Cong) alle door de onderzoeksassistenten als ‘geïnccludeerd’ of ‘mogelijk geïnccludeerd’ beoordeelde artikelen opnieuw beoordeeld. Onenigheden werden vervolgens besproken tussen Yong-Qi Cong en de onderzoeksassistenten en een aantal beoordelingen werd aangepast door één van de beoordelaars. Hierbij werd, indien nodig, naar het volledige artikel gekeken, naast de titel en het abstract. Overgebleven incongruenties in beoordeling werden vervolgens besproken met alle onderzoekers en de inclusiecriteria werden herzien. We hebben besloten om 95 artikelen te includeren in onze analyse.

Bijlage 2. Uitgebreide historische schets van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst.

Om de literatuurstudie naar discriminatie van (Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders van een breder kader te voorzien en in historische context te plaatsen wordt allereerst een beknopte beschrijving gegeven van de migratiegeschiedenis van mensen uit (Zuid-)Oost-Azië naar Nederland. De belangrijkste vragen die daarbij aan bod komen zijn: wanneer zijn (Zuid-)Oost-Aziatische migranten precies naar Nederland gekomen? Uit welke landen kwamen ze? Waarom kwamen deze mensen naar Nederland? Wat waren de omstandigheden waaronder deze migranten zich vestigden en wat was op dat moment het klimaat (e.g., politiek, publieke opinie, etc.) in Nederland ten opzichte van die migranten?

De grootste groepen migranten uit (Zuid-)Oost-Aziatische landen naar Nederland waren mensen uit China en Indonesië. Na een korte algemene inleiding zal de migratiegeschiedenis van deze groepen apart worden besproken.

Chinese en Indonesische migranten in Nederland

Er wordt vaak gezegd dat de eerste Chinese migranten in 1911 naar Nederland kwamen om een staking te breken¹⁶⁴. Maar dit is niet helemaal waar. Al in de achttiende eeuw kwamen er (Zuid-)Oost-Aziatische migranten naar Nederland, onder hen ook Chinezen en Indonesiërs:

*Opmerkelijk was de toenemende afhankelijkheid van Aziatische zeelieden in de achttiende eeuw. Probeerde de VOC hen eerst nog te weren op de retourschepen naar het vaderland, op het einde van de achttiende eeuw was dat niet meer mogelijk en kon men in Amsterdam geregeld Javaanse en Chinese zeelieden aantreffen.*¹⁶⁵

Ook later, in de negentiende eeuw, bleven migranten uit (Zuid-)Oost-Aziatische landen naar Nederland komen, vooral om in de scheepvaart te werken:

De groei van de scheepvaart tussen Nederland en de koloniën vanaf 1830, en iets later tussen de Indonesische eilanden onderling, leidde [...] tot een groeiende vraag naar Aziatische zeelieden op

¹⁶⁴ Zie bijvoorbeeld Wubben (1986) en <https://www.vpro.nl/programmas/de-wereld-van-de-chinezen/nederland.html>

¹⁶⁵ Lucassen & Lucassen (2018), p. 23.

*Nederlandse schepen. Vooral door de vervanging van zeil- door stoomschepen werd het werk aan de ovens een echte Chinese specialiteit. De Duitse en Noorse zeeman van vroeger eeuwen werd zo vervangen door de Chinees en de Indonesiër, die daardoor een steeds vertrouwder gezicht werden in de Nederlandse havensteden.*¹⁶⁶

Vanaf het begin van de twintigste eeuw groeide het aantal immigranten dat in de Nederlandse scheepvaart werkte opnieuw sterk, dit ging vaak om Indonesische en Chinese bemanningsleden op de grote vaart. Na een periode van schaarste tijdens de Eerste Wereldoorlog begon de Nederlandse economie vanaf 1922 weer te groeien. Hiermee steeg ook de immigratie.

Deze groepen migranten waren nuttig voor veel werkgevers omdat ze vaak hard werkten en goedkoop waren. Toch kregen zij al zeer regelmatig met racisme en uitsluiting te maken. Hiervoor kunnen verschillende oorzaken worden aangewezen. Zo werden veel migranten gezien als een bedreiging omdat zij concurrenten zouden zijn voor de Nederlandse arbeiders. De migranten waren zoals gezegd vaak goedkoper en ook makkelijker uit te buiten. Die vermeende bedreiging door concurrentie was echter vaak onterecht omdat het om zwaar, slecht betaald en ongezond werk ging dat Nederlandse arbeiders helemaal niet wilden doen. In de realiteit vormden deze mensen dus nauwelijks een bedreiging voor Nederlandse arbeiders. Daarnaast speelde het ‘anders zijn’ en onbekende van de migranten een rol. Dit gold in het bijzonder voor mensen met een ander (niet Westers) uiterlijk of mensen die van verder wegkwamen, zoals Aziaten, maar ook zigeuners en joden. Zij werden gediscrimineerd omdat ervan uit gegaan werd dat zij té anders waren en zich niet goed zouden kunnen aanpassen aan de Nederlandse samenleving.

Een andere belangrijke reden voor toenemend racisme is het ontstaan in de negentiende eeuw van een veel sterker gevoel van ‘de Nederlander’ als afgebakende groep door het toenemende nationalisme in die periode. Daarmee werd er ook een duidelijker beeld van de ander, ‘de buitenlander’ of ‘de vreemdeling’, gecreëerd. Er werden dus sterker grenzen getrokken tussen *ingroup* en *outgroup*, oftewel: ‘wij en zij’. In dit licht beschrijven Lucassen en Lucassen de etnisering van het vreemdelingenbeleid in de negentiende eeuw. Het gevolg daarvan was bijvoorbeeld “*dat de marechaussee en lokale politiekorpsen vanaf het einde van de negentiende eeuw de opdracht kregen om met name zigeuners, Chinezen en Oost-Europese joden te weren*”.¹⁶⁷

¹⁶⁶ Idem, p. 62.

¹⁶⁷ Idem, p. 112.

Dit onderscheid tussen Nederlanders en vreemdelingen werd later, in de twintigste eeuw, nog sterker gemaakt. Het vreemdelingebeleid was er steeds meer op gericht bovengenoemde groepen en andere niet-westerlingen uit de Nederlandse samenleving te weren of uit te sluiten:

Samen met zigeuners vormden deze groepen [Chinezen en Oostjoden] de top drie van ongewenste vreemdelingen. Zij golden als exponenten van ‘oosterse’ volkeren die nooit in Nederland zouden kunnen aarden en daarom zoveel mogelijk buiten de deur gehouden moesten worden. Illustratief voor die houding is een kladaantekening van een hoge Justitie-ambtenaar uit 1929 [...]: “Laat men de mensen toe, laat men ze tientallen jaren hier blijven, dan raakt men ze heel moeilijk weer kwijt en wordt er eene Nederlandsche kolonie van onechte kinderen met zigeuner-oosterlingen-en chineezenbloed gekweekt [...].”¹⁶⁸

Chinese migranten

Hoewel er dus in de achttiende en de negentiende eeuw al mensen uit China naar Nederland waren gekomen, kwamen begin twintigste eeuw, vooral na de Eerste Wereldoorlog, veel grotere aantallen Chinese migranten naar Nederland. Chinese migranten kwamen (en komen) overigens lang niet altijd alleen uit China maar ook uit bijvoorbeeld Hong Kong, Taiwan, Indonesië en Suriname. Al deze groepen hebben hun eigen geschiedenis en tradities. Wat zij wel gemeen hebben is dat al deze migranten vanaf het begin te maken kregen met racisme, uitsluiting en uitbuiting. Volgens Wubben, die een boek schreef over Chinese immigranten in Nederland tussen 1911 en 1940, is zijn boek “*het verhaal geworden over extreme uitbuiting, onverbloemd racisme, discriminatie, geweld, honger en deportaties*”.¹⁶⁹

De Chinese migranten die in de twintigste eeuw naar Nederland kwamen vestigden zich vooral in Amsterdam in de Binnenbantammerstraat en in Rotterdam, in Katendrecht:

*[...] tussen 1920 en 1940 waren het de Delistraat en omgeving met de vele Chinese logementen, toko's en eethuisjes, die Katendrecht [Rotterdam] in alle grote wereldhavensteden de faam van het Europese Chinatown bezorgden.*¹⁷⁰

¹⁶⁸ Idem, p. 105-106.

¹⁶⁹ Wubben (1986), p. 8.

¹⁷⁰ Wubben (1986), p. 6.

Deze toestroom van Chinese mensen had vooral te maken met de opkomst van de stoomvrachtvaart in de 19^e eeuw¹⁷¹, Chinezen werkten toen vooral op Westerse schepen als stoker. Dit was zwaar, ongezond en slecht betaald werk. Maar, zoals eerder genoemd, waren veel Nederlanders helemaal niet blij met de komst van Chinese migranten:

De ontvangst in Nederland van de kant van de zeeliedenbonden was openlijk vijandig. De Chinese zeelieden werden door hen fel bestreden vanwege de lage lonen en het feit dat zij Nederlandse arbeidsplaatsen innamen. Dit versterkte het isolement waarin de Chinezen in ons land leefden. Aanvankelijk woonden zij in sterk afgesloten gemeenschappen en hadden ze weinig contact met de Nederlandse omgeving. Het was de grote crisis van de dertiger jaren die de besloten Chinatowns op Katendrecht en in Amsterdam open- en tegelijk afbrak.¹⁷²

Illustratief voor deze vijandige houding van veel Nederlanders tegenover de Chinese migranten is de volgende uitspraak die in 1911 in het blad *De Volharding* van de Rotterdamse socialistische zeeliedenverbond stond:

Zeker, de Chinees is ook mensch. Maar een mensch, die als sociaal wezen, als mensch tot het menschedom nog moet oefenen. Die er slechts op uit is om geld machtig te worden ten eigen nutte en die zich klakkeloos en geneuglijk laat gebruiken en uitbuiten, om de belangen van de Europeesche arbeider te schaden en tegen te staan. Dat is een niet weg te redeneren feit.¹⁷³

In de jaren dertig verloren veel Chinese migranten vanwege de crisis hun baan in de scheepvaart. Velen van hen gingen toen pindakoekjes verkopen op straat en werden denigrerend ‘pindachinees’ genoemd.¹⁷⁴ Zij begonnen zich door dit werk dus meer onder de mensen te begeven:

Dit riep voor de overheid voor het eerst een ‘Chinezenprobleem’ in het leven, waarbij de oplossing gezocht werd in verwijdering in plaats van opnemng in de Nederlandse gemeenschap. Chinezen

¹⁷¹ Idem.

¹⁷² Idem, p. 7.

¹⁷³ Lucassen & Lucassen (2018), p. 76.

¹⁷⁴ Claus (2010).

waren ongewenst – erger nog – zij werden gezien als luizen in de pels van de Nederlandse leeuw. Volgens een aantekening van het Ministerie van Justitie in januari 1931 ging het eenvoudig om ‘Chineez en ander Aziatisch ongedierte’’.¹⁷⁵

De oudere generatie Chinese mensen, velen onder hen zwak en ziek geworden van het zware werk als stoker werden in de jaren dertig zonder pardon teruggedepoteerd naar China omdat Nederland geen zin had om ziektekosten of pensioenen voor deze mensen te betalen.¹⁷⁶

In dezelfde periode (jaren dertig) begon een aantal Chinese migranten in de grotere steden zoals Den Haag, Amsterdam en Rotterdam een Chinees restaurant (later werden dat vaak Chinees-Indische restaurants). Het personeel dat in deze restaurants werkte kwam ook vaak uit China en veel werknemers startten onderaan de ladder en werkten voor een laag salaris, bijvoorbeeld met het rondbrengen van bestellingen. Uiteindelijk kregen veel van hen de mogelijkheid zich binnen het restaurant op te werken en zelf een restaurant of zelfs een aantal restaurants te beginnen.¹⁷⁷ Na de Tweede Wereldoorlog ging het steeds beter met deze ondernemingen en groeide het aantal Chinese restaurants in Nederland. Er kwamen andere groepen Chinese migranten naar Nederland, bijvoorbeeld uit Hongkong en uit Indonesië (zie volgende paragraaf) die relatief snel integreerden.¹⁷⁸

Door toegenomen populariteit van de Chinees-Indische restaurants konden de Chinese (vaak mannelijke) ondernemers hun gezin laten overkomen uit China, dat leidde tot een toename van Chinese migranten in de jaren zeventig.¹⁷⁹ Vanaf eind jaren tachtig was er ook weer een toename van het aantal migranten uit China. Dat waren deels mensen die een asielverzoek deden en deels ging het om gezinsvormende migratie waarbij een ongehuwde man eerst naar Nederland kwam en, nadat hij een baan en huis had, trouwde en de partner naar Nederland liet komen.¹⁸⁰ Meer recent vestigden zich ook Chinese en Taiwanese studenten en kenniswerkers en politieke vluchtelingen in Nederland. Tegenwoordig doen veel Chinese mensen het sociaal-economisch goed in Nederland, veel mensen met een Chinese achtergrond zijn hoog opgeleid en hebben goede

¹⁷⁵ Wubben (1986), p. 7.

¹⁷⁶ Claus (2010).

¹⁷⁷ Lucassen & Lucassen (2018).

¹⁷⁸ Claus (2010) en CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/1998/29/chinezen-in-nederland>.

¹⁷⁹ Claus (2010) en CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/1998/29/chinezen-in-nederland>.

¹⁸⁰ CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/1998/29/chinezen-in-nederland>.

banen. De Chinatowns zijn inmiddels geen arme wijken meer maar een populaire toeristische attractie geworden.¹⁸¹

Indonesische migranten

In augustus 1945 eindigde de Tweede Wereldoorlog ook in Nederlands-Indië met de capitulatie van Japan. Soekarno riep vervolgens de onafhankelijkheid van Indonesië uit waarop een hevige strijd volgde met Nederland in de *Indonesische Onafhankelijkheidsoorlog*. Na druk van onder andere de V.S. droeg Nederland in december 1949 officieel de soevereiniteit over aan Jakarta. Deze onafhankelijkheid leidde tot migratie van een grote groep mensen uit Indonesië naar Nederland. De anti-Nederlandse politiek, discriminatie en het politieke geweld van het nationalistische Soekarno-bewind waren hier deels de oorzaak van.¹⁸²

De migranten uit Indonesië werden ‘repatrianten’ genoemd. Repatriëring betekent letterlijk: terugkeer naar het vaderland en deze term had dus vooral een symbolische betekenis omdat veel van deze migranten nooit in Nederland waren geweest. Het ging om ongeveer 300.000 mensen, zowel Nederlanders (‘totoks’) die in Indië woonden als Indiërs die getrouwd waren met een Nederlander en hun kinderen, die ‘indo’s’ werden genoemd (Nederlanders van gemengd Europees-Aziatische afkomst). Ook Molukse mensen die in het Koninklijk Nederlands-Indisch Leger (KNIL) voor Nederland tegen Indonesië hadden gevochten (zie volgende paragraaf) behoorden tot deze groep migranten¹⁸³. Voor veel van de migranten ging het om een vorm van gedwongen migratie in de zin dat zij min of meer moesten vluchten voor het voor hen bedreigende regime:

Degenen die met het Nederlandse koloniale bewind werden geassocieerd, werd de grond te heet onder de voeten en velen van hen besloten om de boot naar Nederland te nemen, waar de meesten zich uiteindelijk definitief zouden vestigen. De genadeklap kwam met het bevel van Soekarno in december 1957 dat de overgebleven 50.000 Nederlanders het land moesten verlaten en hun bedrijven werden genationaliseerd. Naast tienduizenden Nederlanders betrof het vooral afstammelingen van gemengde verbintenissen tussen Nederlandse mannen en Indische vrouwen.

¹⁸¹ Lucassen & Lucassen (2018).

¹⁸² Lucassen & Lucassen (2018).

¹⁸³ Idem.

Veel van deze 'kolonialen' zagen er fysiek anders uit dan de gemiddelde Nederlander, en zij vormden met hun bruine en Aziatische uiterlijk een opvallende verschijning in het naoorlogse Nederland. De meesten van hen hadden hier nog nooit voet aan wal gezet en veel van deze indo's vestigden zich vooral in steden als Den Haag, Arnhem en Apeldoorn, al voor de oorlog populair bij 'verlofgangers uit de koloniën'".¹⁸⁴

Politici en ambtenaren probeerden de immigratie uit Indonesië te ontmoedigen, vooral waar het ging om “‘oosterse’ Indische Nederlanders die raciaal en cultureel meer Aziatisch dan Europees zouden zijn”¹⁸⁵. Maar door alle migranten repatrianten te noemen probeerde de regering het idee van migratie te verdoezelen, het ging hier om **terugkeer** naar het vaderland en het idee was om de repatrianten zo snel mogelijk in Nederland te laten integreren. Dit werd mede bewerkstelligd door spreiding van deze mensen over het land en een symbolische doop tot Nederlander¹⁸⁶. Er was wel wat verzet onder de Nederlandse bevolking tegen de migratie van Indonesiërs naar Nederland maar dat verzet was niet zo sterk en de integratie liep over het algemeen voorspoedig. Dit had mede te maken met een goeie timing; het ging in die tijd economisch goed in Nederland. Daarnaast spraken veel van de immigranten uit Indonesië Nederlands en waren zij hoog opgeleid. Doordat Indonesië een kolonie was geweest van Nederland was de culturele afstand ook minder groot. Veel immigranten trouwden dan ook met Nederlanders¹⁸⁷. Hoewel de integratie van Indische Nederlanders dus over het algemeen goed verliep waren er wel problemen onder een specifieke groep migranten, namelijk Molukse mensen (zie volgende paragraaf).

Toch was de verhuizing naar Nederland voor veel mensen uit Indonesië ook niet direct makkelijk:

“Hoewel de overkomst naar Nederland voor velen een ontsnappingsroute bood voor het politieke geweld en discriminatie in de Republiek Indonesia, viel het leven in het zogenaamde vaderland velen (letterlijk) koud op het dak. Het luxe leven dat velen in de kolonie gewend waren en het in hun ogen barre klimaat opende de deur voor zowel nostalgie als bitterheid. Zeker de ouderen

¹⁸⁴ Idem, p. 98.

¹⁸⁵ Idem, p. 114.

¹⁸⁶ Idem.

¹⁸⁷ Idem.

hadden moeite om hier te wennen en moesten genoeg nemen met banen onder hun niveau, tegen een veel lager salaris en zonder bedienden. Daarnaast stoorde het veel indo's dat Nederlanders dachten dat alleen zij in de oorlog hadden geleden, en dat ze nauwelijks gehoor vonden voor de traumatische gebeurtenissen (de Jappenkampen en de Bersiap) die hun ten deel waren gevallen. En als klap op de vuurpijl moesten ze zich ook zo snel mogelijk aan de Nederlandse cultuur aanpassen, tot eten (aardappelen in plaats van rijst!) en kleding aan toe".¹⁸⁸

Molukse migranten

Nadat Nederland de macht had overgedragen aan Indonesië in 1949 riepen de Molukkers (toen nog Ambonezen genoemd) in 1950 de onafhankelijke *Republiek der Zuid-Molukken* ((Republiek Maluku Selatan; RMS) uit. Dit werd niet geaccepteerd door Soekarno; na gevechten met het Indonesische leger moest de RMS later de strijd opgeven. Omdat een groep Molukkers aan Nederlandse zijde had meegevochten tegen het leger van Soekarno in het KNIL (Koninklijk Nederlands-Indisch Leger) werden deze strijders met hun gezin vervolgens naar Nederland gebracht. Zij zouden door Soekarno als verrader kunnen worden gezien en mogelijk gevaar lopen in hun eigen land. Maar er speelden waarschijnlijk ook andere redenen mee. Zo wordt ook wel gesteld dat de Molukse mensen werden 'gedeporteed' door Nederland omdat Soekarno bang was voor verzet van KNIL-militairen. Vaststaat dat het in dit geval gaat om gedwongen migratie.

Zo kwam in het voorjaar van 1951 een groep van 12.500 Molukse mensen per schip aan in Nederland. Dit waren niet alleen soldaten en hun gezinnen maar ook verstekelingen. In Nederland werden de Molukse mensen niet erg prettig onthaald. Allereerst werden de soldaten oneervol uit het leger ontslagen (het KNIL werd opgeheven). Dit hebben velen van hen als vernederend ervaren. Daarnaast werden zij met hun familie in slecht onderhouden opvangkampen gezet die waren opgezet in kazernes, kloosters en gevangenissen. Maar ook in voormalig concentratiekampen uit de Tweede Wereldoorlog, zoals Kamp Westerbork ("Woonoord Schattenberg") en kamp Vught ("Woonoord Lunetten"). De Molukse mensen kregen drie gulden zakgeld per week en mochten niet werken. Zij zouden slechts tijdelijk in Nederland blijven en uiteindelijk terugkeren naar hun eigen onafhankelijke republiek. Daarom werd de eerste jaren een beleid gevoerd gericht op segregatie. De Molukse mensen werden zoveel mogelijk van de

¹⁸⁸ Idem, p. 125-126.

Nederlandse samenleving afgezonderd, allereerst dus in verschillende kampen en later in speciale wijken.

Het leek er helemaal niet op dat er een eigen Molukse staat zou komen en de Molukkers terug zouden kunnen keren naar hun geboorteland. De Molukse migranten werden daarom gehuisvest in zogeheten *Molukkerswijken*. Maar veel Molukse mensen wilden helemaal niet integreren omdat ze er nog steeds vanuit gingen dat ze terug zouden gaan naar Ambon. Ze wilden dus niet in de woonwijken wonen die meer op integratie gericht waren dan de woonoorden (de kampen), maar juist in het woonoord blijven. Ondanks verzet waren eind jaren zeventig bijna alle Molukkers verhuisd van de woonoorden naar Molukse woonwijken (bv. in Assen), daarvan waren er in totaal 57 in Nederland. De woonwijken waren gesloten gemeenschappen met eigen scholen, eigen kerken, en eigen ontspanningslokalen. Ook hier kan dus nog niet echt gesproken worden van integratie in de Nederlandse samenleving. Na jaren van tevergeefs wachten werd het steeds duidelijker dat er geen eigen staat zou komen voor de Molukse mensen en uiteindelijk werd het verblijf van Molukkers in Nederland definitief.

Radicalisering in de jaren zestig en zeventig

Er heerste onder Molukkers veel woede, frustratie en verdriet over de manier waarop zij gedwongen weggerukt waren uit hun land, hoe ze vervolgens uit het KNIL waren ontslagen, en in kampen werden gezet. Velen onder hen ervoeren een totaal gebrek aan erkenning en empathie van de Nederlandse overheid en de samenleving in het algemeen. Het werd door velen ook gezien als een aantasting van de identiteit dat zij uiteindelijk gedwongen werden naar de woonwijken te gaan en moesten opgaan in de Nederlandse samenleving. Er werd in deze context zelfs gesproken van genocide in mentale zin (bijvoorbeeld door Manusama, de RMS-president in ballingschap).

Deze gevoelens van onvrede en frustratie, in combinatie met een aantal gebeurtenissen (bv. de moord in Indonesië op de leider van de RMS en een staatsbezoek van Soeharto, de aartsvijand van de Molukkers, aan Nederland), en onder invloed van de opkomst van radicale bewegingen in bijvoorbeeld de V.S., leidden eind jaren zestig, begin jaren zeventig tot toenemende radicalisering onder Molukse jongeren (veelal van de tweede generatie).

[E]en flink aantal van de in Nederland wonende Molukkers [nam] niet langer genoeg met hun situatie van uitzichtloosheid, stateloosheid, werkloosheid en maatschappelijke achterstand.

*Terwijl de eerste generatie (KNIL-militairen en hun echtgenotes) de onvrede nog grotendeels voor zich had gehouden, trad de tweede generatie ermee naar buiten”.*¹⁸⁹

Nederland leek zich echter niets aan te trekken van de onvrede, de boosheid en het verdriet van Molukse mensen en negeerde de demonstraties. In 1970 bestormde een groep Molukse jongeren de ambtswoning van de Indonesische ambassadeur te Wassenaar. Hierbij viel een dode, een politieagent. Daarna volgden gesprekken met de Nederlandse overheid maar die leverden niets concreets op. De spanningen liepen in de jaren zeventig steeds hoger op. In 1975 vond een treinkaping plaats, gepleegd door zeven Molukse jongeren, daarbij vielen drie doden. In 1976 werd een Moluks woonoord van het dorp Vaassen op een gewelddadige manier door de Nederlandse staat ontruimd. Het resultaat daarvan was dat de gemeenschap nog verder in zichzelf keerde. Er was veel wantrouwen in de overheid. Ook heerste er veel werkloosheid en drugsproblematiek onder Molukkers. Het conflict werd groter en de Molukse jongeren radicaliseerden verder:

*Wel staat vast dat heel wat Molukse rebellen, onder wie ook de overlevende kapers van De Punt, verklaarden dat de gewelddadigheden in Vaassen voor hen de druppel waren. Oorlog moest beantwoord worden met oorlog: oog om oog, tand om tand. Zo gebeurde”.*¹⁹⁰

In mei 1977 was er opnieuw een treinkaping bij de Punt en daarnaast bezetten vier Molukse jongeren een basisschool in Bovensmilde waarin 105 kinderen en vijf onderwijzers aanwezig waren. Deze treinkaping duurde bijna drie weken. Uiteindelijk werd de trein bij de Punt bestormd door het leger in de grootste militaire actie op Nederlands grondgebied na de Tweede Wereldoorlog. Deze treinkapingen en de bestorming bij de Punt hadden veel impact op de Nederlandse samenleving maar weinig effect voor de Molukse mensen. In 1978 vond er nog een gijzeling in het provinciehuis te Assen plaats. Daarbij werd een gegijzelde doodgeschoten en vielen er gewonden. De acties leidden allen tot niets, geen van de eisen van de Molukse mensen werd ingewilligd. De kloof tussen Molukkers en Nederlanders leek daarmee dieper te worden. Veel jongeren raakten verslaafd en belanden in de criminaliteit. Er was veel werkloosheid, mensen leidden een geïsoleerd leven. Het idee onder Molukse mensen dat ze zouden terugkeren naar de

¹⁸⁹ Van der Heijden, p. 41.

¹⁹⁰ Idem, p. 45.

Molukken bleef sterk aanwezig dus waarom zou men iets opbouwen in Nederland? Een voordeel was wel dat de Molukse gemeenschap in Nederland erg hecht was en er dus een groot sociaal vangnet in eigen gemeenschap bestond.

In de jaren tachtig leek er echter ook wat verbetering te komen in de situatie van de Molukse mensen en in de relatie tussen Molukkers en Nederland. In 1986 werd (in de ‘Lubbers Metiarij overeenkomst’) besloten tot de zogeheten ‘Rietkerk uitkering’ van 2000 gulden per jaar en een erepenning voor de eerste generatie Molukse Nederlanders. Ook werd het ‘1000 banenplan’ opgezet voor Molukse mensen van de tweede generatie om iets te doen aan de hoge werkloosheid onder deze groep.

De huidige (derde en vierde) generatie Molukse Nederlanders is inmiddels goed geïntegreerd in de Nederlandse samenleving. Zo zegt Jeftha Patikawa, één van de geïnterviewden uit de serie ‘Molukkers in Nederland: 70 jaar op weg naar huis’ (2020):

Na vier generaties zijn er ook Molukse architecten en artsen, filmmakers, cultuurprofessionals. Ja dat staat voor de veerkracht van Molukkers in Nederland. We doen op alle vlakken mee nu.

Ondanks dat blijft er ook veel pijn en verdriet bij Nederlanders met een Molukse achtergrond over hoe zichzelf, hun ouders en grootouders in het verleden door Nederland behandeld zijn. Daarnaast hebben deze mensen, net als andere groepen van (Zuid-)Oost-Aziatische afkomst, te maken met discriminatie. Een andere geïnterviewde uit de bovengenoemde serie, Pieter Anthony, zegt:

Het is nu eenmaal zo dat ik steeds moet uitleggen waarom ik hier in Nederland woon. Er wordt altijd naar je legitimiteit gevraagd hier in Nederland.

Geraadpleegde bronnen voor de historische schets:

Boeken & artikelen:

Claus (2010). Een eeuw Chinezen in Nederland: van stoker tot restauranthouder. *Trouw*, 14 augustus 2010, zie: <https://www.trouw.nl/nieuws/een-eeuw-chinezen-in-nederland-van-stoker-tot-restauranthouder~b7f2ad90/>

Lucassen, L. & Lucassen, J. (2018). *Vijf eeuwen migratie. Een verhaal van winnaars en verliezers*. Amsterdam/Antwerpen, Uitgeverij Atlas Contact.

Van der Heijden, C. (2022). Het ontzet van Vaassen. ‘Ontruiming? Het was een militaire actie’. *De Groene Amsterdammer*. (20 april 2022). Zie <https://www.groene.nl/artikel/ontruiming-het-was-een-militaire-actie>

Wubben, H. J. J. (1986). “Chineez en ander Aziatisch ongedierte”. Lotgevallen van Chinese immigranten in Nederland, 1911-1940. Zutphen: De Walburg Pers.

Website:

CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/1998/29/chinezen-in-nederland>.

Televisie:

Documentaireserie: Coen Verbraak (2021): ‘Molukkers in Nederland: 70 jaar op weg naar huis’ (mei-juni 2021), te zien via: https://www.npostart.nl/molukkers-in-nederland-70-jaar-op-weg-naar-huis/BV_101404949

Bijlage 3a Methode vragenlijststudie

Steekproeftrekking, dataverzameling, en responserate

Via de Rijksdienst voor Identiteitsgegevens (RvIG) is een a-selecte steekproef getrokken uit de BasisRegistratie Personen (BRP) op drie eenheden: personen met een Chinese, personen met een Indonesische en personen met een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Deze laatste categorie omvatte de volgende landen: Brunei, Cambodja, Filipijnen, Hongkong, Japan, Laos, Macau, Maleisië, Mongolië, Myanmar, Noord-Korea, Singapore, Taiwan, Thailand, Timor, Vietnam en Zuid-Korea.

De steekproef was representatief naar de achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd, generatie, burgerlijke stand, en gemeente-grootte.

De dataverzameling heeft plaatsgevonden in de periode april tot en met juni 2023. Een eerste zending van 8.850 brieven is verstuurd op 18 april 2023, een herinnering is verstuurd op 10 mei 2023 naar 8.732 mensen.

Een totaal aantal van 64 mensen gaven aan per e-mail niet mee te willen doen. Een groot deel van deze mensen gaf aan dat zij zelf, of hun ouders waren geboren in de betreffende landen, maar dat zij geen (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst hadden. Dit kon omdat brieven verstuurd waren op basis van het land van geboorte van de mogelijke deelnemers, of hun ouders. Mogelijke deelnemers werden niet verkozen op basis van de etnische achtergrond.

Er kwamen 30 brieven retour met de melding van de dat het adres onjuist was. In totaal 41 mensen gaven aan de vragenlijst op papier te willen invullen. In totaal zijn 3,088 begonnen met de vragenlijst online of hebben het op papier ingevuld. Na het verwijderen van deelnemers die de vragenlijst voor minder dan 80% hadden ingevuld en het verwijderen van deelnemers jonger dan 16 jaar resulteerde dit in een uiteindelijk deelnemersaantal van **2.505**. Gebaseerd op een totaal aantal aangekomen brieven ($8.850 - 30 = 8.830$) is het responspercentage **28%** ($2.505 / 8.830$). In totaal 1.400 deelnemers gaven aan bereid te zijn om mee te doen aan een vervolgonderzoek. Ten slotte gaven 1.857 deelnemers aan geïnteresseerd te zijn in het eindrapport.

Deelnemers: demografische gegevens

In dit onderzoek richtten we ons op mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Gebaseerd op cijfers van het CBS blijken uit deze geografische gebieden de meeste mensen een herkomst uit China en Indonesië te hebben. We hanteerden overige (Zuid-)Oost-Aziatische mensen als de 3^e categorie waar we ons op richten. Tabel 3.1 geeft een overzicht van de demografische gegevens van de steekproef.

Tabel 3.1

Demografische gegevens van de steekproef

Herkomst		Indonesisch	Chinees	Overig	Totaal
Aantal		30.3% (759)	20.6% (517)	49.1% (1229)	100% (2505)
Geslacht	Man	49.3% (374)	33.8% (175)	32.5% (399)	37.8% (948)
	Vrouw	50.1% (380)	65.2% (337)	65.9% (810)	61% (1527)
Leeftijd	16 - 26 jaar	23 (3.0%)	174 (33.7%)	279 (22.7%)	19.0% (476)
	27 - 45 jaar	17.5% (133)	44.1% (228)	40.7% (500)	34.4% (861)
	46 jaar of ouder	78.3% (594)	16.8% (87)	32.1% (394)	42.9% (1075)
	Geen antwoord	1.2% (9)	5.4% (28)	4.6% (56)	3.7% (93)
Burgelijke status	Getrouwd	52.4% (398)	34.6% (179)	41.0% (504)	43.2% (1.081)
	Geregistreerd partnerschap	7.2% (55)	3.3% (17)	5.2% (64)	5.4% (136)
	In een relatie maar niet getrouwd/geregistreerd partnerschap	15.4% (117)	20.5% (106)	23.0% (283)	20.2% (506)
	Single	20.2% (153)	37.3% (193)	26.4% (325)	26.8% (671)
	Geen antwoord	4.7% (36)	4.3% (22)	4.3% (53)	4.4% (111)
Opleiding	A = Basisschool / Middelbare school	13.7% (104)	14.9% (77)	14.1% (173)	14.1% (354)
	B = Middelbaar beroepsonderwijs	27.7% (210)	9.9% (51)	15.4% (189)	18.0% (450)
	C = Hbo of universiteit	53.8% (408)	68.9% (356)	62.3% (766)	61.1% (1530)
	Geen opleiding afgerond	.9% (7)	.6% (3)	1.4% (17)	1.1% (27)
	Geen antwoord	4% (30)	5.8% (30)	6.8% (84)	5.7% (144)

Inkomen	Laag (< 25.000 EUR)	15.5% (118)	24.4% (126)	18.5% (227)	18.8% (471)
	Midden (25.000 - 50.000 EUR)	31.5% (239)	24.2% (125)	24.7% (303)	26.6% (667)
	Hoog (>50.000 EUR)	35.3% (268)	27.3% (141)	35.2% (433)	33.6% (842)
	Weet ik niet	3.6% (27)	12.8% (66)	8.7% (107)	8.0% (200)
	Geen antwoord	14.1% (107)	11.4% (59)	12.9% (159)	13.0% (325)
Adoptie	Nee	97.6% (741)	85.3% (441)	90.2% (1108)	91.4% (2290)
	Ja	2.2% (17)	14.1% (73)	9.3% (114)	8.1% (204)
	Geen antwoord	.1% (1)	.6% (3)	.6% (7)	.4% (11)
Religie	Geen	47.6% (361)	70.8% (366)	46.9% (576)	52.0% (1303)
	Buddisme	.5% (4)	10.8% (56)	18.1% (223)	11.3% (283)
	Christelijk	37.9% (288)	11.8% (61)	24.2% (298)	25.8% (647)
	Islamitisch	3.3% (25)	1.0% (5)	1.2% (15)	1.8% (45)
	Anders	9.1% (69)	3.1% (16)	7.1% (87)	6.9% (172)
	Geen antwoord	1.6% (12)	2.5% (13)	2.4% (30)	2.2% (50)

Materialen

Hieronder staan de gebruikte materialen voor de survey studie. In Bijlage 3c is de vragenlijst gegeven.

Demografische gegevens. We hebben de volgende demografische variabelen gemeten: geslacht, de leeftijd, opleidingsniveau, relatiestatus, religie en om welke generatie het gaat met betrekking tot migratieachtergrond. Ook werd gevraagd of mensen geadopteerd zijn. Voor het bepalen van de woonplaats werd een 4-cijferige postcode gevraagd. Voor het bepalen van de migratieachtergrond is gevraagd naar het geboorteland van de deelnemer zelf, de vader, en de moeder. Als de deelnemer zelf in het buitenland is geboren, dan betreft het een 1e generatie migrant. Als ten minste 1 van de ouders in het buitenland is geboren, maar de deelnemer in Nederland, dan betreft het een 2e generatie migrant. Indien de ouders in verschillende landen zijn geboren in het buitenland, dan is het land van de moeder leidend bij het bepalen van de migratieachtergrond. Deelnemers werd ook gevraagd naar de leefsituatie (bv. Nederlandse nationaliteit of niet) en naar de mate van herkenbaarheid (wel of niet herkenbaar van niet-Europese achtergrond).

Zelf-identificatie. Deelnemers werden gevraagd hoe zij zichzelf zien (zelf-identificatie). Een aantal opties was gegeven op basis van de grootste aantallen van etnische groeperingen in Nederland. Daarbij was de optie gegeven dat mensen een andere etnische groep konden invullen. Mensen konden meerdere antwoorden selecteren (bv. "Ik zie mezelf als Chinees", "Ik zie mezelf als Indonesisch", "Ik zie mezelf als Nederlands").

Etnische identificatie. De mate waarin deelnemers zich identificeren met de etnische groep werd gevraagd met het item "Ik ben er trots op [etnische groep] te zijn" en "Ik maak deel uit van de [etnische groep] cultuur". Antwoorden werden gegeven op een 5-punt-Likert schaal van 1 (= helemaal oneens) tot 5 (= helemaal mee eens).

Eigen ervaringen met discriminatie. Deelnemers werd uitgelegd dat "Discriminatie betekent dat andere mensen u oneerlijk behandelen vanwege wie u bent." Vervolgens werd discriminatie op twee manieren uitgevraagd. Ten eerste werd een algemene vraag gesteld " Heeft u zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd gevoeld?". Deelnemers konden antwoorden met "nee", "ja", of "geen antwoord". Deze vraag is gesteld om te kunnen vergelijken met eerder onderzoek door het CBS uit 2022¹⁹¹.

Ten tweede werd discriminatie gemeten vergelijkbaar met het eerder uitgevoerde onderzoek "Ervaren discriminatie in Nederland II; Andriessen et al., 2020). Deelnemers werden eerst gevraagd aan te geven welke incidenten zij hadden meegemaakt in de afgelopen 12 maanden. Vervolgens werd voor elk incident achtereenvolgens uitgevraagd: (a) of dit te maken had met discriminatie (ja, nee, twijfel), (b) indien aangegeven was dat dit wel te maken had met discriminatie en als mensen aangaven te twijfelen werd gevraagd waar zij dit hadden meegemaakt (bv. in het onderwijs, op de werkplek), (c) vervolgens werd gevraagd op welke grond het was (bv. religie, seksuele voorkeur, huidskleur, afkomst), (d) en hoe vaak zij dit hadden meegemaakt (dagelijks, 1 keer per week, 1 keer per maand, of 1 keer per jaar). Vervolgens werd gevraagd welke gevolgen discriminatie voor de deelnemer had (bv. "van baan gewisseld", "lichamelijke gezondheid is achteruit gegaan") en er is gevraagd naar verandering in gedrag (bv. "kies ander vervoer", "spreek degene erop aan").

¹⁹¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/gediscrimineerd-gevoeld->

Copingstijlen. Vier vragen werden gesteld om een indicatie te krijgen hoe deelnemers omgingen met discriminatie: (1) ik leer er mee leven, (2) ik probeer er iets aan te doen, (3) ik praat erover met andere mensen, (4) ik negeer het. Antwoorden konden gegeven worden op een 5-punt Likert schaal lopend van 1 (= nooit) tot 5 (= heel vaak).

(Zuid-)Oost-Aziatische mensen in de media. Er is 1 vraag toegevoegd om te meten in hoeverre mensen vonden dat mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond zichtbaar zijn in de traditionele media (televisie, kranten, radio). Antwoord werd gegeven op een 5-punt Likert schaal lopend van 1 (= te weinig) tot 5 (= veel te vaak).

Intergroepscontact. Vier items zijn toegevoegd om het aantal vriendschappen met mensen met en zonder (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond te meten. Antwoorden werden gegeven op een 6-punt-Likert schaal, 0 (= geen), 5 (= meer dan 10 personen) om aantallen te meten. Ook werd gevraagd hoe vaak mensen deze mensen ontmoetten (ook via sociale media). Antwoorden werden gegeven op een 5-punt-Likert schaal, 1 (= dagelijks), 5 (= 1 keer per jaar).

Misherkennen. Deze variabele werd gemeten met drie vragen, bijvoorbeeld: "Ik heb soms het gevoel dat andere Nederlanders mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst niet als Nederlander accepteren". Antwoord werd gegeven op een 5-punt-Likert schaal, 1 (= volledig mee oneens), 5 (= volledig mee eens).

Fysieke gezondheid en mentaal welbevinden. Fysiek welbevinden wordt gemeten met vier vragen. Een vraag naar de gezondheid over het algemeen (afkomstig uit de WHO SF-36 vragenlijst). Antwoord kan worden gegeven op een 5-punt-Likert schaal van 1 (= uitstekend) tot 5 (= slecht). Daarbij worden drie meer concrete vragen gesteld die vragen of (1) deelnemers een langdurige ziekte, lichamelijke beperking of psychische klacht hebben, (2) in welke mate deze klachten deelnemers beperken in hun activiteiten, en (3), in welke mate deze klachten hun buiten de deur belemmeren. Deze drie vragen komen uit eerder onderzoek van het SCP om een vergelijking mogelijk te maken.

Voor mentaal welbevinden werd de Mental Health Continuum-Short Form (MHCSF) gebruikt (Lamers et al., 2011). Hierbij werd een onderscheid gemaakt tussen emotioneel

welbevinden (bv. “Hoe vaak voelde je je blij?”) sociaal welbevinden (bv. “Hoe vaak voelde jij dat je deel uitmaakte van een gemeenschap zoals een sociale groep, je buurt, je stad?) en psychologisch welbevinden (bv. “Hoe vaak had je het gevoel dat jouw leven zin had?”). Antwoorden worden gegeven op een 6-punt-Likert schaal van 0 (= nooit) tot 5 (= elke dag).

Betrokkenheid bij de Nederlandse samenleving. We vroegen deelnemers in welke mate zij zich betrokken voelen bij de bredere Nederlandse gemeenschap. We gebruikten de vragenlijsten die eerder door het SCP gebruikt zijn om een vergelijking te kunnen maken. vier vragen werden gesteld (bv. "Ik voel mij betrokken bij de Nederlandse samenleving."). Antwoorden werden gegeven op een 5-punt-Likert schaal lopende van 1 (= helemaal oneens) tot 5 (= helemaal mee eens).

Vertrouwen in overheidsinstanties. We vragen deelnemers in welke mate zij vertrouwen hebben in, respectievelijk, de regering van Nederland, het gemeentebestuur van de stad of dorp waar de deelnemer woont, de politie, en rechters van Nederland. De formulering is hetzelfde als in eerder door het SCP uitgevoerd onderzoek om een vergelijking te kunnen maken. Deelnemers geven een rapportcijfer van 1 (= heel weinig vertrouwen) tot 10 (= heel veel vertrouwen).

Bijlage 3b. Informatiebrief en informed consent surveystudie

Informatiebrief Onderzoek Samenleven in Nederland

Beste deelnemer,

Welkom bij het onderzoek Samenleven in Nederland. Eerst geven wij u wat meer informatie over het onderzoek.

Doel van het onderzoek

Wij voeren dit onderzoek uit in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het onderzoek wordt gedaan omdat de Nederlandse regering graag wil weten hoe mensen in Nederland zich behandeld voelen. Bijvoorbeeld in hun buurt, in winkels, op het werk, op school, of in het openbaar vervoer. Er is heel weinig bekend over hoe mensen die in Azië zijn geboren (of wiens biologische ouders in Azië zijn geboren) zich behandeld voelen in Nederland. Het onderzoek wordt uitgevoerd door de Universiteit van Amsterdam en Fontys Hogeschool Pedagogiek. De resultaten worden opgeschreven in een rapport dat naar de Nederlandse regering gaat. Het rapport wordt ook openbaar gemaakt.

Hoe gaat het in zijn werk?

U vult een vragenlijst in wat ongeveer 15 tot 20 minuten duurt. In de vragenlijst staan vragen over verschillende onderwerpen. We stellen vragen over uzelf (bijvoorbeeld uw welbevinden), over het leven in Nederland, en over discriminatie (oneerlijke behandeling door anderen). Aan het einde van het onderzoek worden 40 VVV waardebonnen (elk ter waarde van 100 EURO) onder deelnemers verloot. Ook worden 2 Apple tablets (elk ter waarde van 439 EURO) verloot. U geeft aan het einde van de vragenlijst aan of u deelneemt aan deze loting. U kunt dan ook aangeven of u een samenvatting wilt ontvangen van de onderzoeksresultaten.

Vrijwillige deelname

Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig en dus niet verplicht. Tijdens het onderzoek kunt u besluiten om te stoppen. Hier hoeft u geen reden voor te geven. Wanneer u ervoor kiest om te stoppen worden uw (persoons)gegevens verwijderd. Als u stopt neemt u niet deel aan de verloting.

Risico's en verzekering

Bij elk onderzoek van de Universiteit van Amsterdam geldt een standaard aansprakelijkheidsverzekering.

Privacy

Wij hebben uw naam en adresgegevens verkregen van de Rijksdienst voor Identiteitsgegevens (RvIG). RvIG heeft het verzoek van de UvA om bepaalde persoonsgegevens uit de Basisregistratie Personen (BRP) te verstrekken juridisch getoetst en gehonoreerd. Het verzoek is bij de beoordeling hiervan – zoals wettelijk vereist – voorgelegd aan de Autoriteit Persoonsgegevens en zij heeft geoordeeld dat er op grond van de Algemene verordening gegevensbescherming geen bezwaar aanwezig is voor het verstrekken van persoonsgegevens uit de BRP voor het uitnodigen van burgers voor deelname aan dit onderzoek. Wij gaan strikt vertrouwelijk om met uw

persoonsgegevens. Persoonsgegevens zijn alle gegevens die tot u leiden als individu, zoals uw naam en adres. Uw antwoorden kunnen niet worden gekoppeld aan uw naam en adres. Alles wat u invult blijft anoniem. Dit onderzoek is goedgekeurd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Facultaire Commissie Ethiek (FMG) van de Universiteit van Amsterdam.

Het delen van data

De anonieme resultaten van dit onderzoek kunnen worden gedeeld met andere onderzoekers nadat het eindrapport af is. Zo kunnen de anonieme resultaten gebruikt worden in andere onderzoeken. Uw persoonlijke gegevens (uw adres en naam) worden nooit gedeeld. En wat wordt gedeeld is niet naar u terug te leiden.

Bewaartermijn

Over twee weken ontvangt u een herinneringsbrief voor deelname. Uw naam en adresgegevens worden vernietigd nadat deze herinneringsbrief is verstuurd. Omdat wij uw antwoorden niet koppelen aan uw persoonsgegevens is inzage in de data niet mogelijk. De anonieme onderzoeksresultaten worden minimaal 10 jaar bewaard op de Universiteit van Amsterdam.

Nadere informatie

Als u vragen heeft over dit onderzoek, voor of na deelname, dan kunt u contact opnemen met ons via email (aon-fmg@uva.nl). Met eventuele formele klachten over dit onderzoek kunt u contact opnemen met het lid van de Facultaire Commissie Ethiek (FMG) van de Universiteit van Amsterdam, Dr. Velichko Fetvadjev (v.h.fetvadjev@uva.nl). Met vragen of klachten over de verwerking van uw persoonsgegevens kunt u ook contact opnemen met de Functionaris Gegevensbescherming van de Universiteit van Amsterdam via fg@uva.nl. Heeft u vragen of klachten voor de Autoriteit Persoonsgegevens, dan kunt u contact opnemen per telefoon: 088 - 1805 250 of ga naar de website: <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/>

Met vriendelijke groet,

Dr. Allard R. Feddes¹, Dr. Iris Andriessen², Yong-Qi Cong, MSc.³

Dr. Liesbeth Mann¹, Dr. Johnny Chan⁴, Anneloes van Schaik, Bsc.¹, Dr. Bertjan Doosje¹

¹ Afdeling Sociale Psychologie, Universiteit van Amsterdam

² Afdeling Diversiteit en (Ortho-)pedagogisch Handelen, Fontys Hogeschool Pedagogiek

³ Yong-Qi Onderzoek en Advies

⁴ JC Science Support

Toestemmingsverklaring

- Ik ben 16 jaar of ouder.
- Ik heb de informatie gelezen en begrepen.
- Ik stem toe met deelname aan het onderzoek en gebruik van de daarmee verkregen gegevens.
- Ik behoud het recht om zonder opgave van reden deze instemming weer in te trekken.
- Ik behoud het recht op ieder door mij gewenst moment te stoppen met het onderzoek.

toest

Selecteer 'ja' om akkoord te gaan en om verder te gaan met het onderzoek.

Ja

Nee

Bijlage 3c. De vragenlijst

intr

Bedankt dat u meedoet aan dit onderzoek. We beginnen met enkele vragen over uzelf.

gbl

In welk land bent u geboren? Selecteer een land uit onderstaande lijst.

- Brunei
- Cambodja
- China
- Filipijnen
- Hongkong
- Indonesië
- Japan
- Laos
- Macau
- Maleisië
- Mongolië
- Myanmar
- Nederland
- Noord-Korea
- Singapore
- Taiwan
- Thailand

- Timor
- Vietnam
- Zuid-Korea
- Ander land, namelijk ...

blv

In welk land is uw biologische vader geboren? Selecteer een land uit onderstaande lijst.

- Brunei
- Cambodja
- China
- Filipijnen
- Hongkong
- Indonesië
- Japan
- Laos
- Macau
- Maleisië
- Mongolië
- Myanmar
- Nederland
- Noord-Korea
- Singapore

- Taiwan
- Thailand
- Timor
- Vietnam
- Zuid-Korea
- Ander land, namelijk ...
- Weet ik niet

gblm

In welk land is uw biologische moeder geboren? Selecteer een land uit onderstaande lijst.

- Brunei
- Cambodja
- China
- Filipijnen
- Hongkong
- Indonesië
- Japan
- Laos
- Macau
- Maleisië
- Mongolië
- Myanmar

- Nederland
- Noord-Korea
- Singapore
- Taiwan
- Thailand
- Timor
- Vietnam
- Zuid-Korea
- Ander land, namelijk ...
- Weet ik niet

migj

U gaf aan niet in Nederland geboren te zijn. In welk jaar bent u naar Nederland gekomen? Typ het jaartal in. Typ 4 cijfers, bijvoorbeeld 1970.

(Als u dit liever niet zegt, dan kunt u deze vraag overslaan.)

...

migs

Welke leefsituatie omschrijft u het beste?

- Ik heb de Nederlandse nationaliteit.
- Ik ben student in Nederland voor een bepaalde tijd.
- Ik werk in Nederland voor een bepaalde tijd.
- Ik heb een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd en ben van plan terug te gaan naar mijn land van herkomst.
- Ik heb een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd en ben niet van plan terug te gaan naar mijn land van herkomst.

- Anders, namelijk ...
- Dat zeg ik liever niet

herk

Is het volgens u voor andere mensen herkenbaar dat u (ook) een niet-Europese achtergrond hebt?

- Nee, niet herkenbaar
- Nauwelijks herkenbaar
- Ja, een beetje herkenbaar
- Ja, duidelijk herkenbaar
- Dat weet ik niet
- Dat zeg ik liever niet

instr

De volgende vragen gaan over hoe u uzelf zou beschrijven.

etn

Hoe ziet u uzelf? U kunt meerdere antwoorden kiezen.

- Ik zie mezelf als Chinees
- Ik zie mezelf als Indonesisch (iemand die uit Indonesië komt zonder Europese voorouders)
- Ik zie mezelf als Indisch (een Nederlander die uit Indonesië komt)
- Ik zie mezelf als Indo (iemand met zowel Nederlandse als Indonesische voorouders)
- Ik zie mezelf als Nederlands
- Ik zie mezelf als deel van een andere etnische groep, namelijk ...

Anders, namelijk ...

etid1

Ik ben er trots op [etnische groep(en)] te zijn.

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens

etid2

Ik maak deel uit van de [etnische groep(en)] cultuur.

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens

natid2

Ik maak deel uit van de Nederlandse cultuur.

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens

instr

Discriminatie betekent dat andere mensen u oneerlijk behandelen vanwege wie u bent.

dis1

Heeft u zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd gevoeld?

- Nee
- Ja
- Geen antwoord

dis2

Heeft u de volgende dingen meegemaakt in de afgelopen 12 maanden? U kunt meerdere antwoorden kiezen. Als u dit allemaal niet heeft meegemaakt dan kunt u deze vraag openlaten.

Ik heb in de afgelopen 12 maanden het volgende meegemaakt:

- U bent nageroepen of gepest.
- Er zijn spullen van u kapot gemaakt of beschadigd.
- U bent seksueel lastiggevallen.
- U bent bedreigd, geschopt of geslagen.
- Iemand behandelde u onvriendelijk.
- Iemand behandelde u met wantrouwen.
- U werd overdreven vriendelijk behandeld.
- U kreeg een onterecht slechte beoordeling.
- Iemand schatte uw intelligentieniveau te laag in.
- Iemand schatte uw intelligentieniveau te hoog in.
- U werd voor dezelfde prestatie minder goed beloond dan iemand anders.
- Er werden kwetsende grappen over u gemaakt.
- Iemand weigerde u ergens toegang.
- U bent oneerlijk behandeld.

inl

U heeft aangegeven dat u in de afgelopen 12 maanden heeft meegemaakt dat [ervaring van discriminatie].

dis_wnt

Had dit volgens u te maken met discriminatie?

- Ik denk dat dit wel te maken had met discriminatie
- Ik denk dat dit niet te maken had met discriminatie
- Ik twijfel of dit te maken had met discriminatie want, ...

dis_dom

Waar heeft u dit meegemaakt? U kunt meerdere antwoorden kiezen.

- In het onderwijs
- Op het werk of bij het zoeken naar werk
- Bij instanties (bijvoorbeeld: zorginstellingen, gemeente, overheid, politie, woningbouwcorporaties, UWV)
- Op straat (niet in uw woonomgeving), in het verkeer, of in het openbaar vervoer (dus tram, bus, trein, metro)
- Op het vliegveld
- In de taxi
- In uw woonbuurt
- Tijdens het sporten
- Tijdens het uitgaan (bijvoorbeeld: restaurant, bar, bioscoop, discotheek, theater)
- Tijdens het daten

- Online of via sociale media
- In de traditionele media (kranten, televisie, radio)
- In mijn familie
- In (online) winkels
- Bij mijn vrienden
- Ergens anders, namelijk ...

dis_gro

Kunt u aangeven om wat voor discriminatie het ging? U kunt meerdere antwoorden kiezen.

Ik ben gediscrimineerd vanwege ...

- Mijn geloof
- Mijn geslacht (bijvoorbeeld omdat ik een man of een vrouw ben)
- Mijn seksuele oriëntatie (bijvoorbeeld omdat ik homoseksueel ben)
- Mijn huidskleur
- Mijn afkomst (mijn biologische ouders of ikzelf uit een ander land kom)
- Mijn leeftijd
- Een beperking of chronische ziekte
- Een andere reden, namelijk ...
- Ik weet het niet
- Dat zeg ik liever niet

dis_freq

Hoe vaak heeft u dit meegemaakt in de afgelopen 12 maanden?

- Dagelijks
- Ongeveer 1 keer per week
- Ongeveer 1 keer per maand
- Ongeveer 1 keer per jaar

pcons

Welke gevolgen had de ervaring met discriminatie voor u? U kunt meerdere opties kiezen. Als het geen gevolgen had voor u, dan kunt u deze vraag openlaten.

Vanwege / door discriminatie...

- Ben ik minder gaan verdienen.
- Ben ik ontslagen.
- Ben ik gehinderd in mijn carrière of studieloopbaan.
- Ben ik gestopt met mijn studie of stage.
- Ben ik verhuisd.
- Heb ik me ziek gemeld.
- Ben ik van baan gewisseld.
- Ben ik gestopt met mijn baan of met het zoeken naar werk.
- Is mijn lichamelijke gezondheid achteruit gegaan.
- Is mijn geestelijke (mentale) gezondheid achteruit gegaan.

Heb ik iets anders ervaren, namelijk ...

gedr

Doet u dingen anders door uw ervaring met discriminatie? U kunt meerdere antwoorden kiezen. Als niets van toepassing is dan kunt u deze vraag open laten.

Als gevolg van discriminatie,

- Kies ik ander vervoer (bv. taxi in plaats van bus of tram).
- Vermijd ik plekken waar ik verwacht te maken te krijgen met discriminatie.
- Probeer ik me minder herkenbaar te gedragen als iemand met een Aziatische achtergrond.
- Probeer ik juist meer zichtbaar te zijn als iemand met een Aziatische achtergrond.
- Spreek ik degene die het deed erop aan.
- Laat ik sneller van me horen als ik getuige ben van discriminatie/geweld.
- Onderneem ik meer om de positie van mensen met een Aziatische achtergrond te verbeteren.
- Ben ik (meer aan) sport gaan doen om mijzelf sterker te maken.
- Anders, namelijk: ...

copi

U heeft aangegeven dat u discriminatie heeft meegemaakt vanwege uw huidskleur of uw (etnische) achtergrond. Hoe gaat u hiermee om?

	Nooit	Zelden	Af en toe	Vaak	Heel vaak
Ik leer er mee leven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik probeer er iets aan te doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik praat er over met andere mensen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik negeer het	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

medr

In hoeverre vindt u dat mensen met een Aziatische achtergrond zichtbaar zijn in de traditionele media (televisie, kranten, radio)?

	Te weinig	Weinig	Vaak genoeg	Vaak	Veel te vaak	Weet ik niet
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

inl

Nu volgen enkele vragen over uw vrienden en mensen die u kent.

con1a

Hoeveel vrienden heeft u die een Aziatische achtergrond hebben?

- Geen
- 1 persoon
- 2 personen
- 3-5 personen
- 6-10 personen
- Meer dan 10 personen
- Dat zeg ik liever niet

con2a

Hoe vaak ontmoeten jullie elkaar? Dit kan zijn in persoon maar ook online bijvoorbeeld op sociale media.

- Dagelijks
- Ongeveer 1 keer per week
- Ongeveer 1 keer per maand
- Ongeveer 1 keer per jaar
- Dat zeg ik liever niet

con1n

Hoeveel vrienden heeft u zonder Aziatische achtergrond?

- Geen
- 1 persoon
- 2 personen
- 3-5 personen
- 6-10 personen
- Meer dan 10 personen
- Dat zeg ik liever niet

con2n

Hoe vaak ontmoeten jullie elkaar? Dit kan zijn in persoon maar ook online bijvoorbeeld op sociale media.

- Dagelijks
- Ongeveer 1 keer per week
- Ongeveer 1 keer per maand
- Ongeveer 1 keer per jaar
- Dat zeg ik liever niet

misk

Ik heb soms het gevoel dat andere Nederlanders ...

	Volledig mee oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Volledig mee eens	Weet ik niet
...mensen met een Aziatische herkomst niet als Nederlander accepteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...niet precies weten wat het betekent om met een Aziatische herkomst in Nederland te wonen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... mensen met een Aziatische herkomst behandelen alsof zij niet bestaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

mwel

Mijn geestelijke (mentale) gezondheid in de afgelopen 12 maanden is in het algemeen ...

- Slecht
- Redelijk
- Goed
- Zeer goed
- Uitstekend
- Dat zeg ik liever niet

fwel

Mijn lichamelijke gezondheid in de afgelopen 12 maanden is in het algemeen ...

- Slecht
- Redelijk
- Goed
- Zeer goed
- Uitstekend
- Dat zeg ik liever niet

betr

In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal mee eens	Dat zeg ik liever niet
Ik voel mij betrokken bij de Nederlandse samenleving.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me geroepen om moeite te doen voor de Nederlandse samenleving.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb het gevoel dat de Nederlandse samenleving oog heeft voor de bijdrage die ik wil leveren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

vert

De volgende vragen gaan over vertrouwen. Geef een cijfer tussen 1 en 10.
1 betekent heel weinig vertrouwen, 10 betekent heel veel vertrouwen.

Hoeveel vertrouwen heeft u op dit moment in ...

	1 = heel weinig ver- trouwen	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = heel veel vertrou- wen	Dat zeg ik liever niet
... de <i>regering</i> van Nederland?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... de <i>politie</i> in Nederland?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... de <i>rechters</i> in Nederland?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

inl

Nu volgen enkele vragen over uzelf.

geb

Wat is uw geboortejaar? Typ het volledige jaartal, bijvoorbeeld 1980.
(Als u het liever niet zegt dan kunt u deze vraag overslaan.)

...

gen

Ik ben een:

- Man
- Vrouw
- Anders, namelijk ...
- Dat zeg ik liever niet

rel

Wat is uw relatiestatus?

- Getrouwd
- Geregistreerd partnerschap
- Wel een partner, maar niet getrouwd/geregistreerd partnerschap
- Alleenstaand
- Anders, namelijk ...
- Dat zeg ik liever niet

adop

Bent u geadopteerd?

- Nee
- Ja
- Dat zeg ik liever niet

opl

Wat is uw hoogste opleiding, dat wil zeggen afgerond of nu mee bezig?

- Basisschool
- Middelbare school
- Middelbaar beroepsonderwijs
- Hbo of universiteit
- Andere opleiding, namelijk ...
- Geen opleiding afgerond
- Dat zeg ik liever niet

ink

Wat is ongeveer uw jaarlijkse netto inkomen? Leeft u in een gezin, tel dan al het inkomen van het gezin bij elkaar op.

- Minder dan 12.500 Euro netto per jaar
- 12.500-25.000 Euro netto per jaar
- 25.000-50.000 Euro netto per jaar
- 50.000-75.000 Euro netto per jaar
- Meer dan 75.000 Euro netto per jaar
- Dat weet ik niet
- Dat zeg ik liever niet

gel

Wat is uw geloof?

- Geen geloof
- Boeddhistisch
- Christelijk
- Hindoeïstisch
- Islamitisch
- Joods
- Anders, namelijk ...
- Dat zeg ik liever niet

pc

Wat zijn de vier cijfers van uw postcode? Geef 4 cijfers aan, bijvoorbeeld 1091.

(Vanwege privacy vragen we geen letters. Als u het liever niet zegt, dan kunt u deze vraag overslaan.)

...

afsl

Dit is het einde van deze vragenlijst. Dank u wel voor het invullen!

verv

We willen graag met een kleine groep deelnemers nog wat verder ingaan op dit de resultaten van dit onderzoek. Mogen we u eventueel benaderen hiervoor?

(Uw emailadres bewaren wij apart van de antwoorden die u heeft gegeven in dit onderzoek.)

- Ja, u mag mij hiervoor benaderen. Mijn email-adres is: ...
- Nee, liever niet.

bon

Als dank voor het meedoen, verloten wij 40 waardebonnen (elk ter waarde van 100 Euro) en 2 Apple tablets (elk ter waarde van 439 Euro). Geef hieronder uw keuze aan:

- Ik doe graag mee aan de verloting. Mijn email-adres is: ...
- Ik doe niet mee aan de verloting.

res

Wilt u graag een samenvatting van de resultaten van dit onderzoek? Vul dan hieronder uw email-adres in:

...

opml

Heeft u nog opmerkingen over deze vragenlijst? Dan kunt u deze hieronder opschrijven.

...

info

Nogmaals heel hartelijk bedankt voor uw deelname!

Heeft u naar aanleiding van deze vragenlijst behoefte aan meer informatie over discriminatie? Of wilt u met iemand praten over uw ervaringen met discriminatie? Ga dan naar de onderstaande website.

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie-en-racisme/vraag-en-antwoord/wat-kan-ik-doen-als-ik-gediscrimineerd-word>

English:

<https://www.government.nl/topics/discrimination/reporting-discrimination>

Bijlage 4. Interviewstudie: Methode en materialen

Het doel van de interviewstudie was het duiden en verdiepen van de resultaten uit de survey. Dit hebben we gedaan door persoonlijke verhalen op te halen van discriminatie-ervaringen in semi-gestructureerde interviews. Deelnemers voor de interviews werden geworven via verschillende kanalen:

- sleutelpersonen
- zelforganisaties
- sociale media
- eigen netwerk
- “snow balling”

We hebben gestreefd naar variatie in etnische herkomst (respondenten met een Chinese, met een Indonesische en met een overig (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst), in opleidingsniveau, in woonomgeving (Randstad versus minder stedelijk gebied), gender en leeftijd. Wat betreft leeftijd hanteerden we drie leeftijdscategorieën: jongeren (18 t/m 26 jaar); volwassenen (tussen de 26 en 45 jaar) en ouderen (45 jaar en ouder). Het bleek met name lastig om oudere deelnemers met een praktisch geschoolde achtergrond te werven. Een sleutelpersoon uit de Chinese gemeenschap is daarom gevraagd om 6 mensen te werven die aan een bepaald profiel voldeden. Voor deze werkzaamheden heeft zij een vergoeding ontvangen.

In totaal zijn 7 personen met een achtergrond in Indonesië geïnterviewd, 16 personen met een Chinese achtergrond, 2 personen met een Chinees-Indonesische achtergrond en 11 personen met een overig (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond. In totaal zijn dus **36** respondenten geïnterviewd. Daarnaast is als achtergrondinformatie nog een interview gehouden met een sleutelpersoon, en met een persoon met Nederlandse achtergrond die getrouwd is met een persoon met een Chinese achtergrond.

Het was opvallend dat veel mensen met een Indonesische achtergrond die we voor deelname benaderden aangaven dat zij geen discriminatie ervoeren en daarom niet aan het onderzoek wilden deelnemen.

Onder de 36 respondenten waren 19 jongeren (t/m 26 jaar), 4 volwassenen (tussen 27 en 45) en 13 respondenten die ouder waren dan 45 jaar. Jongere deelnemers waren het makkelijkst te bereiken. Zoals in veel onderzoeken lag de deelnamebereidheid onder vrouwen en theoretisch

opgeleiden hoger dan onder mannen en praktisch opgeleiden: er zijn interviews afgenomen met 28 vrouwen en met 8 mannen; en met 4 mbo-geschoolden en 27 theoretisch geschoolden¹⁹².

Voor de interviews werd een topiclijst gebruikt (zie verderop), en de interviews zijn afgenomen in het Nederlands, Engels en Kantonees. Afhankelijk van de voorkeur van de respondent vonden de interviews live, online of telefonisch plaats. Eén van de respondenten gaf aan dat zij vanwege een beperking niet in staat was tot een mondeling interview. Deze respondent heeft haar ervaringen op schrift gesteld naar aanleiding van de topiclijst. De deelnemers tekenden bij deelname een toestemmingsformulier (zie verderop) of gaven mondelings toestemming¹⁹³ en kregen een informatiebrief over het onderzoek (zie verderop). Voor hun deelname ontvingen ze een vvv-cadeaubon van 25 euro.

Als deelnemers toestemming gaven voor het opnemen van het interview dan werd dit gedaan en later getranscribeerd. Wanneer hier geen toestemming voor werd gegeven werden de aantekeningen die tijdens het interview zijn gemaakt direct na het interview uitgewerkt. Het uitgewerkte interview is teruggelegd bij de respondent, om te checken of de uitwerking klopte. Daarop zijn een aantal kleine wijzigingen aangebracht waaronder enkele passages die de respondent achteraf liever niet in het verslag wilde.

De getranscribeerde interviews zijn geanonimiseerd en vervolgens in het programma Atlas.ti thematisch gecodeerd. In bijlage 3d staat de codeboom weergegeven die gebruikt is bij het coderen van de interviews. De codes zijn opgesteld op basis van de onderzoeksvragen, een eerste inventarisatie van de literatuur en op basis van de topiclijst. Vijf onderzoekers hebben de interviews gecodeerd. Zij zijn eerst geïnstrueerd over de codes. Vervolgens werd een deel van een interview gezamenlijk gecodeerd. Dit had als doel om vertrouwd te raken met de codes en op dezelfde manier de codes te hanteren. Daarna codeerden de verschillende onderzoekers zelfstandig een interview die vervolgens werd nagekeken door de onderzoeker met hoofdverantwoordelijkheid voor het kwalitatieve gedeelte. Waar codes verschilden werd feedback gegeven en waar nodig werden codes aangepast of toegevoegd wanneer hier overeenstemming over was.

¹⁹² Van vijf respondenten is het opleidingsniveau onbekend. Dit zijn allen oudere respondenten met een Chinese achtergrond.

¹⁹³ Hiervan is bijvoorbeeld gebruik gemaakt bij respondenten die het Nederlands onvoldoende beheersten om het toestemmingsformulier goed te kunnen begrijpen. Deze is in vertaling voorgelezen en de deelnemer heeft hierop mondeling toestemming gegeven.

Bijlage 4a. Topiclijst Interviewonderzoek

0. Intro

Uitleg onderzoek

Info brief en toestemmingsformulier

Toestemming opname starten

1. Tourquestions

Kunt u iets over uzelf vertellen?

(afhankelijk van leeftijd van respondent bijv naar werk of onderwijs vragen; bij 1^{ste} generatie vragen hoe lang al in Nederland, bij 2^{de} generatie vragen hoe lang al in huidige woonplaats woont, Aziatische achtergrond, leeftijd).

2. Ervaring met discriminatie

Heeft u zelf wel eens iets meegemaakt waarvan u dacht dat het misschien discriminatie was?

- Wat gebeurde er?
- Waar was het?
- Wie was er bij betrokken?
- Welke grond?
- Waar had het mee te maken/ wat denk je dat oorzaak zou kunnen zijn?
- Wat deed het met je? Betrokkenheid samenleving, identificatie
- Had het effect op je gedrag? Ben je dingen anders gaan doen hierna? Verschil korte termijn en lange termijn
- Wat heb jij ermee gedaan? Bijv melden of sociale steun zoeken of confronteren
- Heb je vaker discriminatie meegemaakt?
 - Zo ja: meest recente, meeste indruk, meest voorkomend

3. Algemene perceptie van discriminatie

- Ken je andere mensen met een Aziatische herkomst die discriminatie hebben meegemaakt? Wat voor voorvallen waren dat? (ook vragen naar evt reacties nav incidenten in media)
- Heb je het gevoel dat de mate van discriminatie van mensen met Aziatische herkomst is veranderd? Of de manier van discriminatie? Waardoor heb je dat idee?
- Wat voor soort aanleidingen zijn er bij dit soort incidenten? (als niet spontaan genoemd wordt vragen naar COVID19, de Oekraïneoorlog, economische en politieke dreiging China, spionage)
- Denk je dat jongere en oudere personen met een Aziatische achtergrond in Nederland anders omgaan met discriminatie? Wat voor verschillen zie je?

4. Afsluiting

- Zou je het ministerie waar we dit onderzoek voor doen nog iets mee willen geven? Heb je een boodschap of een advies?
- Ken je nog andere mensen die willen meedoen met ons onderzoek?

Bedanken en waardebbon overhandigen/opsturen

Bijlage 4b. Informatiebrief over het interviewonderzoek

Project: Ervaren Discriminatie van Nederlanders met een Aziatische herkomst in Nederland

Wij willen u vragen om mee te doen aan een wetenschappelijk onderzoek. Voordat u besluit om mee te doen, kunt u deze informatiebrief lezen.

Waarom dit onderzoek?

Het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid wil weten of Nederlanders met een Aziatische achtergrond discriminatie ervaren. Als uit het onderzoek blijkt dat hier sprake van is kunnen maatregelen genomen worden om discriminatie en de gevolgen daarvan in Nederland te verminderen.

Wie doet het onderzoek?

Het onderzoek wordt uitgevoerd door Fontys Hogeschool Pedagogiek en de Universiteit van Amsterdam. Op basis van het onderzoek schrijven zij een rapport dat ook naar de Tweede Kamer gaat.

Meedoen met het onderzoek

In dit onderzoek willen wij weten of Nederlanders met een Aziatische achtergrond ervaring hebben met discriminatie. Het is een open gesprek, waarin enkele vragen zijn voorbereid, maar waarin u ook veel vrijheid heeft om te vertellen over uw eigen ervaring. Bij deelname aan het onderzoek zult u 1 keer geïnterviewd worden. Dit interview zal ongeveer 1 uur duren. U krijgt als dank voor uw deelname een waardebon.

Vertrouwelijkheid

Deelname aan dit onderzoek is vertrouwelijk. Alle informatie die wij verzamelen is anoniem. De informatie is niet terug te leiden naar u. Uw naam zal nooit genoemd worden in de projectresultaten of publicaties hiervan. Meedoen is vrijwillig. U bepaalt zelf wat u wel of niet vertelt en u mag altijd stoppen.

Hulpbronnen

Tijdens het interview vertelt u iets over uw ervaring met discriminatie. Dit zijn geen prettige gebeurtenissen. Als u achteraf nog ondersteuning of hulp zoekt, kunt u terecht bij deze hulpbronnen.

Informatie & advies over discriminatie

- Website: slachtofferwijzer.nl
- Telefoonnummer: 0900 2 354 354 (10ct p/m)

Informatie & advies speciaal voor mensen met een Aziatische achtergrond

- Website: AsianRaisins.nl
- E-mail: info@asianraisins.nl

Meldpunten

- Website: discriminatie.nl
- Website & App: melddiscriminatie.nu
- Uw lokale politie of discriminatiemeldpunt
- Politie per telefoon: 0900 8844

Als u nog vragen heeft over het onderzoek, kunt u contact opnemen met de hoofdonderzoekers.

Bedankt voor uw belangstelling voor dit onderzoek!

Bijlage 4c. Toestemmingsformulier Interviewstudie

Ik begrijp het doel van dit gesprek en van het onderzoek. Ik heb vragen kunnen stellen over het onderzoek en deze zijn beantwoord.

Ik vind het goed om te praten over mijn ervaringen met discriminatie.

Ik weet dat mijn naam nergens genoemd zal worden en niemand zal horen dat ik dit gesprek heb gehouden.

Ik weet dat ik elk moment kan stoppen met het gesprek en ik vragen niet hoeft te beantwoorden. Als ik wil stoppen, hoeft ik hier geen reden voor te geven.

Ik weet dat het gesprek wordt opgenomen. De audio-opname wordt uitgetypt, anoniem gemaakt en bewaard op een beveiligde plek.

Ik geef toestemming dat mijn (anonieme) antwoorden worden gebruikt voor wetenschappelijk onderzoek.

Ik bevestig voor de deelname aan dit interview een tegoedbon ter waarde van 25 euro te hebben ontvangen.

Datum:

Naam geïnterviewde:

Datum:

Naam interviewer:

Bijlage 4d. Codeboom

Deelvragen uit offerte

1. In welke domeinen van het dagelijks leven ervaren zij discriminatie en racisme?
Bijvoorbeeld arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs, openbare ruimte, etc.
2. Op welke gronden ervaren zij discriminatie?
3. In welke mate verschilt de ervaren discriminatie onder adolescenten en die van volwassenen (met een Chinese of Indonesische migratieachtergrond)?
4. Wat zijn oorzaken en triggerfactoren die leiden tot de ervaren discriminatie?
5. Hoe wordt discriminatie door verschillende generaties uit de groepen ervaren; zijn de verschijningsvormen van de discriminatie ervaringen veranderd, vanaf grofweg de jaren 1950/60 tot aan de ervaringen van het begin van de COVID-19 pandemie?

Karakteristieken deelnemer

- Leeftijdsgroep
 - o Jongeren (t/m 26)
 - o Oudere mensen (45+)
 - o Overig/ Volwassenen (27 – 44 jaar)
- Geslacht
 - o Man
 - o Vrouw
- Etnische achtergrond
 - o Chinees
 - o Indonesisch
 - o Overig (Zuidoost- of Oost-Aziatisch)
- Opleidingsniveau
 - o basisschool, middelbare school, beroepsonderwijs
 - o Hbo of universiteit
- Woonplaats
 - o Stad
 - o Kleinere gemeente

Eigen ervaringen

- Het verhaal
- Type incident (wat)
 - o Grapjes
 - o Beledigen en kleineren/denigreren
 - o Ter verantwoording roepen
 - o Andere negatieve bejegening
 - o (seksuele)intimidatie
 - o (seksueel) geweld
 - o Ongelijke behandeling
 - o Stereotypering
 - o Oriëntalisme
- Leefdomeinen (waar)

- Onderwijs
- Arbeidsmarkt / in eigen zaak
- Woningmarkt
- Openbare ruimtes
- Instituties
- Overig
- Winkels
- Discriminatiegronden
 - Etnische achtergrond
 - Geslacht
 - Seksuele oriëntatie
 - Leeftijd
 - Nationaliteit
 - Beperking
 - Geloof
- Door wie?
 - Onbekenden
 - Klanten
 - Overheidsinstantie of vertegenwoordiger daarvan (bijv politie)
 - Bekenden
 - Afhankelijkheidsrelatie (docent, werkgever etc)
- Oorzaken/ triggerfactoren
 - COVID-19
 - Nieuws: bijv wat staat china doet
 - Zichtbaar anders
 - Beheersing taal
 - Overig
- Wanneer
- Gevoelens
- Gevolgen
- Coping
 - Vermijden
 - Conformereren
 - Confronteren
 - Zoeken van steun
- Melden of bespreken

Algemeen

- Visie:
 - Discriminatie
 - Identificatie
 - Gevolgen/ gevoelens
 - Stereotypering
- Veranderingen over tijd
 - kwantiteit (meer, minder, evenveel)
 - wat voor verandering

- waardoor verandering
- Verschillen adolescenten en volwassenen
 - hoe ziet verschil eruit,
 - waar komt verschil door

Bijlage 5. Focusgroep: Methode en materialen

Het doel van de focusgroep was het duiden en verdiepen van de resultaten uit de survey. Dit hebben we gedaan door in een focusgroep de resultaten te delen en de deelnemers te vragen om hierop te reflecteren. Deelnemers voor de focusgroep werden geworven uit de deelnemers van de vragenlijststudie.

We hebben gestreefd naar variatie in etnische herkomst (respondenten met een Chinese, met een Indonesische en met een overig (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst).

Zes deelnemers hadden zich aangemeld, drie deelnemers hebben afgezegd en uiteindelijk hebben drie personen deelgenomen aan de focusgroep: twee personen met een achtergrond in Indonesië (een man en een vrouw), een persoon met een Chinese achtergrond (een vrouw).

Onder de deelnemers was 1 volwassen persoon (categorie 26 tot en met 44) en twee deelnemers die 45 jaar of ouder waren. De deelnemers hadden alle drie een universitaire achtergrond en waren woonachtig in de stad.

Voor de focusgroep werd een topiclijst gebruikt (zie Bijlage 5a). De deelnemers tekenden bij deelname een toestemmingsformulier (zie verderop) en kregen een informatiebrief over het onderzoek (zie verderop). Voor hun deelname ontvingen ze een VVV-cadeaubon van 50 euro. De focusgroep werd uitgeschreven en de tekst is door drie onderzoekers gelezen waarna de thema's die naar voren kwamen samen besproken zijn en uitspraken in de resultatensectie opgenomen zijn.

Bijlage 5a. Topiclijst focusgroep studie

Welkom

- Korte uitleg en achtergrond van dit onderzoek.
- Informed consent formulier.
- Opname focus groep.
- De bijeenkomst duurt uiterlijk 2 uur.
- We beginnen met een korte introductie en gaan dan 3 thema's bespreken.

1) Opening

Kunt u iets over uzelf vertellen?

(afhankelijk van leeftijd van respondent bijv naar werk of onderwijs vragen; bij 1ste generatie vragen hoe lang al in Nederland, bij 2de generatie vragen hoe lang al in huidige woonplaats woont, Aziatische achtergrond, leeftijd).

2) Wat versta je onder discriminatie?

- “Zijn er twijfelsituaties? Zo ja, waarom twijfel je?”
- Waar had het mee te maken? Oorzaak?
- Waar komt het voor?
- Maak je het vaak mee?

3) In welke mate verschillen jongere en oudere mensen in hun ervaringen met discriminatie?

- Omgang met discriminatie.
- Generatieverschillen?

4) In welke mate verschillen Nederlanders van verschillende Aziatische achtergronden in hun ervaringen?

- Bijvoorbeeld Chinees vs. Indonesisch.

Overige punten & afsluiting

- Korte terugblik, dank & waardebonnen, reiskosten.

Bijlage 5b. Informatiebrief over de focusgroep studie

INFORMATIEBRIEF ONDERZOEK

Beste deelnemer,

Welkom bij de focusgroep studie naar ervaren discriminatie onder Nederlanders met een Aziatische achtergrond van de Universiteit van Amsterdam (UvA). Voordat u aan het onderzoek begint, is het belangrijk dat u weet hoe het onderzoek gaat verlopen. Lees daarom onderstaande tekst goed door. Als u iets niet begrijpt, dan kunt u de onderzoekers hier direct vragen over stellen of bereiken via dit e-mailadres: aon-fmg@uva.nl. De onderzoekers beantwoorden uw vragen graag.

Doel van het onderzoek

In 2021 zijn er in de Tweede Kamer vragen gesteld over discriminatie bij mensen met een Aziatische achtergrond. Naar aanleiding hiervan wil het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid graag weten in welke mate Nederlanders met een Aziatische achtergrond discriminatie ervaren. Als uit het onderzoek blijkt dat hier sprake van is, kunnen maatregelen genomen worden om discriminatie en de gevolgen daarvan in Nederland te verminderen. Deze focusgroepstudie is een vervolg op de eerder uitgevoerde vragenlijststudie en wordt uitgevoerd door de Universiteit van Amsterdam. Op basis van het onderzoek wordt een rapport geschreven dat ook naar de Tweede Kamer gaat.

Gang van zaken tijdens het onderzoek

In dit onderzoek gaan we in gesprek over drie thema's:

- 1) Wat versta je onder discriminatie?
- 2) Verschillen jongere en oudere generaties in hun ervaringen met discriminatie?
- 3) Verschillen Nederlanders van Chinese/Indonesische/Overige etnische achtergrond in hun ervaringen?

Het onderzoek zal maximaal 2 uur duren. De focus groep wordt opgenomen. Deelname aan het onderzoek brengt geen noemenswaardige risico's of ongemakken met zich mee. U wordt een tegoedbon van 50 EURO aangeboden voor deelname aan het onderzoek.

Vrijwillige deelname

Deelnemen aan dit onderzoek is vrijwillig en dus niet verplicht. Tijdens het onderzoek kunt u besluiten om te stoppen en ook na het onderzoek kunt u besluiten om u terug te trekken. Hier hoeft u geen reden voor te geven. Wanneer u stopt, worden uw (persoons)gegevens verwijderd, met uitzondering van de (persoons)gegevens waar al mee gewerkt is. Behalve het niet (volledig) uitkeren van een eventuele compensatie, heeft dit geen enkele gevolgen voor u. Intrekken van uw deelname kan via dit e-mailadres: aon-fmg@uva.nl of u geeft dit direct aan bij de onderzoekers.

Privacy

Wij behandelen uw persoonsgegevens (alle gegevens die – direct of indirect- tot u te herleiden zijn als individu), zoals de wet (de Algemene Verordening Gegevensbescherming of AVG) dat voorschrijft.

In dit onderzoek worden uw persoonsgegevens verwerkt door een derde partij(en) om data op te slaan, data te analyseren, en samen te werken. Met deze partijen hebben wij contracten om uw privacy te waarborgen.

Bewaartermijn

Onderzoeksgegevens worden minimaal 10 jaar bewaard. De koppeling tussen direct herleidbare persoonsgegevens (uw contactgegevens en ondertekende informatiebrief) en de onderzoeksgegevens wordt zo snel mogelijk vernietigd.

Nadere inlichtingen

Als u vragen heeft over dit onderzoek, voor of na deelname, dan kunt u contact opnemen met de verantwoordelijke onderzoekers; Dr. Allard R. Feddes en YongQi Cong, MSc. via: aon-fmg@uva.nl. Met eventuele formele klachten over dit onderzoek kunt u contact opnemen met het lid van de Facultaire Commissie Ethiek (FMG) van de Universiteit van Amsterdam, Dr. Velichko Fetvadjev, v.h.fetvadjev@uva.nl.

Met klachten over de verwerking van uw persoonsgegevens kunt u ook contact opnemen met de Functionaris Gegevensbescherming van de Universiteit van Amsterdam via fg@uva.nl.

Met vriendelijke groet,

Dr. Allard R. Feddes & YongQi Cong, MSc.

Bijlage 5c. Toestemmingsformulier focusgroep studie

TOESTEMMINGSVERKLARING

Dit formulier hoort bij de schriftelijke informatie die u heeft ontvangen over het onderzoek waar u aan deelneemt. Met ondertekening van dit formulier verklaart u dat u de informatie heeft gelezen en begrepen. Verder geeft u met de ondertekening te kennen dat u akkoord gaat met de gang van zaken zoals deze staat beschreven in de informatiebrochure.

Voor verdere informatie over het onderzoek, kunt u zich wenden tot de verantwoordelijke onderzoekers, Dr. Allard R. Feddes en YongQi Cong, MSc. via: aon-fmg@uva.nl. Met eventuele formele klachten over dit onderzoek kunt u contact opnemen met het lid van de Facultaire Commissie Ethiek (FMG) van de Universiteit van Amsterdam, Dr. Velichko Fetvadjev, v.h.fetvadjev@uva.nl. Met klachten over de verwerking van uw persoonsgegevens kunt u ook contact opnemen met de Functionaris Gegevensbescherming van de Universiteit van Amsterdam via fg@uva.nl.

Aldus in tweevoud getekend

[DEELNEMER]

- *Ik ben 16 jaar of ouder.*
- *Ik heb de informatie gelezen en begrepen.*
- *Ik stem toe met deelname aan het onderzoek en gebruik van de daarmee verkregen gegevens.*
- *Ik behoud het recht om zonder opgaaf van reden deze instemming weer in te trekken.*
- *Ik behoud het recht op ieder door mij gewenst moment te stoppen met het onderzoek.*

.....
naam deelnemer

.....
handtekening deelnemer

.....
datum

[ONDERZOEKER]

- *Ik heb de deelnemer geïnformeerd over het onderzoek.*
- *Ik ben bereid nog opkomende vragen over het onderzoek naar vermogen te beantwoorden.*

.....
naam onderzoeker

.....
handtekening onderzoeker

.....
datum