

AUTEURS
RENÉ BROEKROELOFS
JOEY POERWOATMODJO



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

FEBRUARI 2021

De stilte voorbij

Verkenning over ervaring van discriminatie tijdens de Covid-19 pandemie
onder Nederlanders met een Oost-Aziatische achtergrond



Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Inleiding	7
Onderzoeksvragen	9
Onderzoeksmethoden	10
1 Leven in Nederland	13
Mensen die voor 2000 naar Nederland zijn gekomen	13
Mensen die na 2000 naar Nederland zijn gekomen	14
Mensen die geboren zijn in Nederland met een Oost-Aziatische migratieachtergrond	15
Geadopteerd uit Oost-Azië	16
Gevoel van anders zijn	17
Beeldvorming	18
Representatie media	19
2 Ervaren discriminatie	21
Naar aanleiding van het coronavirus	21
Dating en seksisme	23
Uitschelden, opmerkingen en gebaren	23
Andere behandeling vanwege migratieachtergrond	26
3 Omgaan met ervaren discriminatie en de gevolgen	30
Reacties	30
Meldingen	33
Impact	34
4 Wie discrimineert?	36
5 Conclusie	38
Aanbevelingen	42
6 Literatuurlijst	45

Samenvatting

Door de Covid-19 pandemie krijgen maatschappelijke organisaties steeds meer signalen binnen van mensen met een Oost-Aziatische achtergrond die ervaringen hebben met discriminatie op basis van etniciteit en afkomst. Wat zijn deze ervaringen? Om deze ervaringen in beeld te brengen is Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) in 2020 gestart met een onderzoek waarvan de resultaten nu voor u liggen. Dit onderzoek is een allereerste verkenning van de problematiek anno 2020. Er is geen (recent) onderzoek gedaan naar dit thema in Nederland. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) deed in 2011 voor het laatst onderzoek naar de doelgroep en dan specifiek naar Nederlanders van Chinese afkomst. Een kwart van de Chinese Nederlanders gaf toen aan af en toe gediscrimineerd te worden (Gijsberts, Huijnk, Vogels, 2011).

De maatschappelijke gevolgen van het coronavirus en de toenemende signalen van discriminatie brachten ons op de volgende onderzoeksvraag:

Wat is de aard en wat zijn de gevolgen van de (ervaren) discriminatie van mensen met een Oost-Aziatische achtergrond wonend in Nederland?

In dit onderzoek gaat het om ervaren discriminatie. Dat is iets anders dan discriminatie in juridische zin, daar is pas sprake van als er een (juridische) veroordeling is (Andriessen, Fernee, & Wittebrood, 2014). Door naar de ervaren discriminatie te vragen, ontstaat er ruimte voor de verhalen en ervaringen van de respondenten. In dit rapport beschrijven we deze verhalen. Ervaren discriminatie heeft meerdere negatieve gevolgen, zoals: een minder goede fysieke gezondheid en een minder goede psychische gezondheid (Williams, Neighbors & Jackson, 2003; Pascoe & Smart Richman, 2009). Ook uit Nederlands onderzoek blijkt dat het ervaren van discriminatie kan leiden tot depressieve klachten (Van de Beek, Van der Krieken, Schoevers & Veling, 2017) en zelfs tot hart- en vaatziekten (Ikram, 2016). Tot slot heeft ervaren discriminatie ook negatieve economische en sociale gevolgen (Andriessen et al., 2014).

Methode

De uitkomsten van dit onderzoek lopen langs de verschillende lijnen tussen de focusgroepen. Met elk hun eigen dynamiek, verschillende ervaringen en omgang met ervaren discriminatie maar ook met overeenkomsten. Zoals geldt voor alle groepen, zijn ook mensen met een Oost-Aziatische achtergrond zeer divers. Daarom hebben we ervoor gekozen om niet één maar vier focusgroepen te organiseren.

Dit zijn:

1. **Personen die vóór 2000 naar Nederland zijn gekomen vanuit Oost-Azië (leeftijd 50+); acht deelnemers.**
2. **Personen die na 2000 naar Nederland zijn gekomen vanuit Oost-Azië; tien deelnemers.**
3. **Personen die in Nederland zijn geboren, waarvan de ouders of grootouders zijn gekomen vanuit Oost-Azië; zes deelnemers.**
4. **Geadopteerden uit Oost-Azië; zes deelnemers.**

KIS-onderzoekers hebben samen met personen met een Oost-Aziatische achtergrond (medeonderzoekers) focusgroepen gehouden om ervaringen met discriminatie op te halen. De medeonderzoekers waren maatschappelijk betrokken burgers, waaronder activisten, wetenschappers en mensen uit de media. De topiclijst is inhoudelijk tot stand gekomen in samenspraak met de doelgroep zelf. In totaal hebben er dertig mensen deelgenomen aan de focusgroepen. De besproken ervaringen uit de focusgroepen zijn uitgewerkt en geanalyseerd in MAXQDA, een data-analyseprogramma voor kwalitatief onderzoek. Vervolgens zijn de uitkomsten van de analyse voorgelegd aan de medeonderzoekers en aangescherpt door enkele experts. Kortom met dit onderzoek hopen we de stilte voorbij te gaan.

Opvallende bevindingen

MAANDELIJKS TOT WEKELIJKS UITGESCHOLDEN

Alle deelnemers hebben maandelijks of zelfs wekelijks te maken met negatieve opmerkingen. Zij krijgen scheldkanonnades naar hun hoofd geslingerd, worden nageroepen op straat en/of hun kinderen worden gepest vanwege hun uiterlijk en etnische afkomst. Er worden vaak bepaalde klanken of spleetogen nagedaan. Veel voorkomende opmerkingen zijn 'nî hâo', 'Chinees', of willekeurige Chinese (Indische) gerechten. Sinds de coronapandemie is uitgebroken, gebeurt dit vaker. De deelnemers geven aan dat zij zich hierdoor als 'anders' voelen. Het valt hun ook op dat deze opmerkingen of gebaren vaak gezien worden als grapje of als iets wat je niet serieus moet nemen.

MEER ANGST VOOR FYSIEK GEWELD EN ANDERS BEHANDELD

Alle respondenten merken op dat het coronavirus ertoe geleid heeft dat zij meer discriminatie ervaren. Opvallend is ook dat bij vrijwel alle respondenten de angst voor geweld is toegenomen. Dit komt voornamelijk door berichtgeving in de media. Sommige deelnemers geven aan bang te zijn om te reageren op scheldwoorden, omdat zij escalatie vrezen. Andere respondenten vinden het legitiem om te reageren op het uitschelden, door de media-aandacht voor corona en discriminatie van Oost-Aziatische Nederlanders. Een aantal respondenten geeft ook aan merkbaar anders behandeld te worden vanwege het coronavirus. Zo houden in de publieke ruimte mensen zichtbaar meer afstand van hen dan van andere mensen. Respondenten die na 2000 naar Nederland zijn gekomen, zijn zich meer bewust geworden van hun achtergrond en identiteit.

Ervaringen waarbij mensen met een Oost-Aziatische achtergrond anders worden behandeld, komen vrijwel overal voor. Het gebeurt op het vliegveld, in de supermarkt, in de apotheek, bij de huisarts, op de werkvloer, in het onderwijs en in de privésfeer zoals op feestjes of thuis. De oorzaak lijkt te liggen in wantrouwen, moeilijke communicatie, onbegrip en handelen naar beeldvorming. Op de werkvloer is er sprake van een andere behandeling van de werkgever, collega's en/of cliënten. In het onderwijs wordt discriminatie ervaren zowel van klasgenoten als docenten.

ONDERREPRESENTATIE IN DE MEDIA

In de media is er een gebrek aan rolmodellen, zo geven vrijwel alle respondenten aan. Wanneer mensen met een Oost-Aziatische achtergrond in media verschijnen, zijn het vaak stereotyperende rollen of typetjes volgens de respondenten. Deze eenzijdige representatie in de media zorgt voor weinig diversiteit volgens de Oost-Aziatische groep. Dit heeft volgens de respondenten invloed op de heersende stereotypen van mensen met een Oost-Aziatische achtergrond. Maar ook op de ervaren discriminatie. Zo vertelt een van

de respondenten dat ze de negatieve beeldvorming over Chinese mensen tegenkwam zowel in haar hoorcollege als in de media. Ook werden respondenten aangesproken op nieuwsgebeurtenissen in China.

OMGAAN MET DISCRIMINATIE

De respondenten gaan verschillend om met de ervaren discriminatie. Dit verschilt ook per groep maar de scheidslijnen zijn niet scherp. In elke groep zeggen sommige respondenten dat zij niet reageren omdat het geen zin heeft, het hen overvalt of ze bang zijn voor problemen. Dit gaat voornamelijk om verbaal geweld. Ook wordt vaak niet gereageerd uit trots of vanwege sociale normen binnen de gemeenschap. Wel is er een groeiende behoefte om mondiger te worden, vooral onder de Oost-Aziatische respondenten die hier geboren zijn of zijn geadopteerd. Een andere opvallende bevinding is dat vooral de groep geadopteerde respondenten last heeft van 'minderheidsstress'. Dit is de stress die ontstaat doordat iemand ervaart tot een minderheid te behoren, de gevolgen hiervan zijn bijvoorbeeld depressie en burn-outklachten. De manieren om met discriminatie om te gaan die respondenten vaak hanteren (copingstrategieën), zijn:

- Bepaalde fysieke plekken vermijden omdat daar grote kans is om negatieve opmerkingen te ontvangen of discriminatie te ervaren: dit geldt voor alle groepen.
- Discriminatie beschouwen als een grap en je moet best tegen een grapje kunnen, dit geldt met name voor de groepen die voor 2000 en na 2000 naar Nederland zijn gekomen.
- Accentloos Nederlands praten, typisch Nederlandse gewoonten overnemen of niet met andere Oost-Aziatische mensen omgaan: dit geldt voor de groep die in Nederland geboren is.
- Het opnemen voor vrienden of familie die jou discrimineren om de relatie met hen goed te houden, dit geldt voor de groep geadopteerde en de groep die in Nederland geboren is.
- Terugschelden, dit geldt voor de groep die voor 2000 naar Nederland is gemigreerd.
- Jezelf zien als een wereldburger met bepaalde competenties, dit geldt voor de groep die na 2000 naar Nederland is gekomen.
- Support zoeken bij familie en vrienden, dit geldt voor de groep die geboren is in Nederland.
- Berichten delen via sociale media om steun en begrip te verwerven. Deze strategie wordt voornamelijk gehanteerd door relatief jonge mensen uit de groep geadopteerden en door de groep die hier geboren is.

WIE DISCRIMINEERT?

Er is gevraagd aan de respondenten wie er discrimineert. Deze vraag is lastig te beantwoorden. Een echt duidelijk profiel van de plegers is niet te geven. Wel doen de respondenten veronderstellingen over wie de plegers zijn. Bij expliciete vormen van discriminatie, zoals discriminerende opmerkingen, worden vaak jongens genoemd, jongeren met een migratieachtergrond en witte mannen. Bij impliciete opmerkingen of gedragingen is dit minder eenduidig. Vaak wordt er gesproken over 'laagopgeleiden'. Dit is een vermoeden, omdat ze dit niet kunnen weten over de daders.

LAGE VERWACHTINGEN VAN MELDING OF AANGIFTE

Het gros van de respondenten heeft weinig vertrouwen in een melding of aangifte doen van discriminatie. Zij hebben niet het idee dat hier wat mee wordt gedaan. Dit heeft volgens de respondenten te maken met het vluchtige karakter van de discriminerende uitlatingen, waarbij de plegers vaak snel weg zijn en moeilijk te identificeren zijn. De meest duidelijke vorm van discriminatie is uitschelden op straat. Een paar respondenten heeft hiervan wel aangifte gedaan, maar er is geen gevolg aan gegeven.

De meeste respondenten zijn niet heel bekend met de anti-discriminatievoorzieningen, blijkt uit de focusgroepen.

Conclusie

Op basis van deze bevindingen kunnen we voorlopig concluderen dat:

- er meer discriminatie wordt ervaren dan voor de Covid-19 pandemie;
- er onder alle groepen angst is voor een toename van geweld;
- er al naar gelang de groep waartoe men behoort, verschillen zijn in hoe men ermee omgaat;
- de meldingsbereidheid (en kennis over mogelijkheden om te melden) laag is.

Aanbevelingen

Op basis van de conclusies kunnen we de volgende aanbevelingen doen. De aanbevelingen zijn opgehaald tijdens de focusgroepen, aangevuld met de analyse van de data en gecheckt door experts.

- **De sociale norm veranderen over discriminatie, racisme en Oost-Aziatische mensen. Meer bewustzijn creëren dat ook de Oost-Aziatische groep te maken heeft met discriminatie en racisme door de sociale norm te veranderen en stereotypen aan te pakken. Doel is dat discriminatie van Oost-Aziatische Nederlanders niet meer geaccepteerd wordt of wordt afgedaan als 'grapje'.**
- **Verbeteren mediarepresentatie. In de media ontbreken aandacht voor de diversiteit van Oost-Aziatische Nederlanders en rolmodellen. Bovendien worden er nog te veel Oost-Aziatische mensen stereotyperend neergezet in de media.**
- **Betrekken bij beleid. Op dit moment is er weinig betrokkenheid van de groep Oost-Aziatische Nederlanders bij beleid over migratie. Terwijl dit eerder een bewuste keuze was van de 'oudere' generatie (50+) heeft de nieuwe generatie behoefte om hier actief bij betrokken te worden.**
- **Inzetten op voorlichting. Er is voorlichting nodig voor de groep Oost-Aziatische mensen zelf om te leren om te gaan met discriminatie. Maar ook specifieke voorlichting voor (aanstaande) adoptieouders over mogelijke discriminatie van hun kind.**
- **Meldingsbereidheid vergroten. Door voorlichting te geven over melden en door het melden van discriminatie gemakkelijker te maken, bijvoorbeeld door een app.**
- **Meer onderzoek naar de positie van Oost-Aziatische Nederlanders. Er is vooral behoefte aan cijfers van incidenten met discriminatie. Maar ook naar verder onderzoek specifiek gericht op de verschillende groepen die onder de term 'Oost-Aziatisch' vallen.**
- **Inzetten op een inclusieve werkvloer. Het advies is om de mensen met een Oost-Aziatische achtergrond hier specifiek in mee te nemen.**
- **Aandacht voor discriminatie van Oost-Aziatische Nederlanders op scholen. Er moet meer aandacht komen voor racisme en discriminatie van Oost-Aziatische Nederlanders op scholen, zodat leerkrachten discriminatie en racisme leren herkennen en weten hoe ze hierop kunnen handelen.**

Inleiding

In 2011 bracht het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) een onderzoek uit over Chinese Nederlanders. In dit onderzoek werden cijfers uit 2009 weergegeven over discriminatie. Het bleek toen dat een kwart van de Chinese Nederlanders aangaf af en toe gediscrimineerd te worden. Dat was toentertijd vergelijkbaar met Surinaamse Nederlanders (Gijsberts, Huijnk, Vogels, 2011). Hoe de situatie nu is, is niet bekend want in onderzoeken over discriminatie wordt nog geen specifieke aandacht besteed aan mensen met een Oost-Aziatische achtergrond. De geringe aandacht in onderzoek en beleid voor deze groep is mogelijk deels te verklaren doordat er relatief weinig (zichtbare) problemen zijn met deze groep in het meedoen in de samenleving.

In 2020 zijn er in de media diverse geluiden te horen over de discriminatie van mensen met een Oost-Aziatische achtergrond, vermoedelijk vanwege het coronavirus dat volgens de eerste berichtgeving zijn oorsprong zou hebben in Wuhan, China.¹ Zo waren journalist Pete Wu, activist Sioejeng Tsao en Rui Jun Luong te gast in het televisieprogramma De Wereld Draait Door.² Naar aanleiding van het uitzenden van het carnavalslied “Voorkomen is beter dan Chinezen” en het toenemend racisme na het uitbreken van het coronavirus, is er een petitie opgesteld ‘Wij zijn geen virussen’. Deze petitie is meer dan 65.000 keer ondertekend.³ In de petitie wordt een oproep gedaan om in actie te komen tegen racisme en discriminatie. *“Wij vragen de politiek, om actie te ondernemen om beleidsmatig samen met ons een plan te maken hoe we deze beeldvorming, stereotyperingen kunnen doorbreken en een vuist te maken tegen racisme en discriminatie”* (quote uit de petitie ‘Wij zijn geen virussen’). Ook de internationale literatuur maakt melding van toegenomen ervaren discriminatie van mensen met een Oost-Aziatische achtergrond. De negatieve beeldvorming op social media over het coronavirus en Aziatische mensen zorgde ervoor dat er in de Verenigde Staten meer angst is ontstaan voor mensen met een Chinese achtergrond. Dit leidde tot een toename van discriminatie (Croucher, Nguyen, & Rahmani, 2020). De angst voor discriminatie onder Chinese Amerikanen is ook toegenomen, blijkt uit een cross-sectionele studie met 235 respondenten (Yu, Pan, Yang, & Tsai, 2020).

1 <https://www.parool.nl/wereld/onderzoek-coronavirus-is-niet-op-beruchte-vismarkt-in-wuhan-ontstaan~befc2431/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

2 <https://www.bnnvara.nl/dewerelddraaitdoor/videos/527503>

3 <https://www.petities.com/stats.php?id=250864>

KIS-onderzoekers die zich bezighouden met de aanpak van discriminatie hebben van verschillende kanten vragen gekregen over wat KIS doet als het gaat om de discriminatie van mensen met een (Oost-) Aziatische achtergrond.

Vanuit deze vraag, organiseerden we als KIS-onderzoekers een brainstormbijeenkomst met verschillende (Oost- en Zuidoost-) Aziatische Nederlanders om te achterhalen wat er nodig is als het gaat om discriminatie van deze groep. Bij de bijeenkomst waren 14 participanten aanwezig, uit de wetenschappelijke wereld, uit de media, vanuit zelforganisaties, activisten en andere ervaringsdeskundigen. Volgens de deelnemers van de bijeenkomst is er behoefte om een beeld te krijgen van de ervaringen van discriminatie van Oost-Aziatische Nederlanders. Uit deze brainstormbijeenkomst is dit onderzoek voortgekomen. Omdat de deelnemers uit de brainstormsessie nauw betrokken zijn geweest bij het onderzoek (zie Onderzoeksmethoden) noemen we hen medeonderzoekers.

Discriminatie

Het College voor de Rechten van de Mens⁴ definieert discriminatie als volgt:

**Discriminatie is het ongelijk behandelen,
achterstellen of uitsluiten van mensen op basis
van (persoonlijke) kenmerken.**

Daarbij vermeldt het de volgende kenmerken: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, etnische afkomst (ras), geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en leeftijd. In de sociale wetenschappen wordt discriminatie omschreven als 'het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde groepering worden gerekend' (Köbben, 1985; Veenman, 1990; Veenman, 2003).

Twee belangrijke voorspellers voor discriminerend gedrag zijn vooroordelen en stereotypen. Vooroordelen gaan over wat iemand voelt. Het gaat hierbij om negatieve gevoelens ten opzichte van een persoon of groep. Stereotypen zijn cognitief en gaan over wat iemand denkt (Gordijn & Wigboldus, 2013). Er is een verschil tussen impliciete en expliciete vooroordelen. Impliciete vooroordelen zijn associaties die direct invloed hebben op iemands gedrag of oordeel, zonder dat die persoon zich daarvan bewust is (Gawronski & Bodenhausen, 2006; Greenwald & Banaji, 1995; Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Expliciete vooroordelen zijn daarentegen welbewust en overwogen (Dovidio, Kawakami & Gaertner, 2002).

Ervaren discriminatie

Er wordt onderscheid gemaakt in ervaren discriminatie en juridische discriminatie. In dit onderzoek gaat het om *ervaren* discriminatie. Dat is iets anders dan juridische discriminatie, daar is pas sprake van als

4 <https://mensenrechten.nl/nl/discriminatie-uitgelegd>

er een (juridische) veroordeling is. In de andere genoemde definities gaat men ervan uit dat iemand die wordt gediscrimineerd nadelige gevolgen ondervindt van het behoren tot een bepaalde groep of het hebben van bepaalde persoonskenmerken. Bij ervaren discriminatie gaat het om wat mensen zelf ervaren als discriminatie en dat ook zo benoemen. Zo kan iemand uitingen die volgens de definitie niet onder discriminatie vallen wel zo ervaren. Maar ook andersom, als er volgens de eerdere definitie sprake zou zijn van discriminatie, hoeft iemand dat niet zo te ervaren (Andriessen, Fernee, & Wittebrood, 2014).

Door naar ervaren discriminatie te vragen, ontstaat er ruimte voor de verhalen en ervaringen van de respondenten. In dit onderzoek stellen we niet vast of dit wel of geen juridische discriminatie is.

GEVOLGEN VAN (ERVAREN) DISCRIMINATIE

Discriminatie heeft diverse negatieve gevolgen: economische (minder werk of minder werk op niveau), sociale (bijvoorbeeld veiligheidsgevoelens) en voor de gezondheid. Discriminatie ervaren, gaat gepaard met een minder goede fysieke gezondheid en vooral een minder goede psychische gezondheid, zo blijkt uit een review van Williams, Neighbors en Jackson (2003) en een meta-analyse van Pascoe en Smart Richman uit 2009. De relatie tussen discriminatie en een slechtere gezondheid geldt ook voor Nederlanders. In een Nederlandse studie onder jongvolwassenen met een Marokkaanse achtergrond zien we resultaten vergelijkbaar met die in het buitenlandse onderzoek: ervaren discriminatie en het ervaren dat men zich in een ondergeschikte positie bevindt, heeft een significant verband met depressieve symptomen (Van de Beek, Van der Krieke, Schoevers & Veling, 2017).

Het Nederlandse onderzoek van Ikram (2016) toonde aan dat ook etnische minderheden in Nederland discriminatie ervaren en daardoor meer last hebben en zullen krijgen van psychische klachten en hart- en vaatziekten. Echter, in deze onderzoeken zijn mensen met een Oost-Aziatische achtergrond niet specifiek belicht. Er is wel een masterscriptie geschreven over de ervaren mentale gezondheid van Chinese Nederlanders, waarbij er ongeveer 1000 enquêtes zijn geanalyseerd. In de scriptie is de invloed van Nederlandse taalbeheersing op de ervaren mentale gezondheid onderzocht. Hieruit blijkt dat personen die de taal minder goed beheersen de gezondheid als slechter ervaren. Hier is echter niet de relatie met discriminatie onderzocht (Poerwoatmodjo, 2019).

Onderzoeksvragen

Bovenstaand beeld, leidt tot de volgende hoofdvraag van dit onderzoek:

Wat is de aard en wat zijn de gevolgen van de (ervaren) discriminatie van mensen met een Oost-Aziatische achtergrond wonend in Nederland?

De deelvragen die in deze rapportage beantwoord worden, zijn:

1. Welke vormen van discriminatie (bejegening, geweld etc.) ervaren mensen met een Oost-Aziatische achtergrond in Nederland?
2. Op welke terreinen ervaren zij deze discriminatie (arbeidsmarkt, onderwijs, buurt, media etc.)?
3. Hoe ervaren de slachtoffers deze discriminatie en hoe reageren zij hierop?
4. Worden ervaringen van discriminatie gemeld bij antidiscriminatiebureaus of andere instanties? Wat zijn de overwegingen van de slachtoffers om wel of niet te melden en wat zijn hun ervaringen met melden?
5. Welke gevolgen ervaren de slachtoffers van deze discriminatie?
6. Welke kenmerken hebben de plegers van deze vormen van discriminatie volgens de slachtoffers?

Afbakening van de doelgroep: Oost-Aziatische Nederlanders⁵

Er is overwogen om onderzoek te doen naar discriminatie van iedereen afkomstig uit Azië (en niet alleen Oost-Azië) omdat we verwachten dat alle mensen uit Azië te maken kunnen krijgen met discriminatie. Echter, de mensen afkomstig uit Azië zijn in Nederland een zeer grote en diverse groep. De vraag is of een kleinschalig onderzoek een goed beeld kan schetsen van de ervaringen van zo'n grote en diverse groep. Het is onmogelijk om een dergelijke groep, waartoe ook mensen uit Turkije en Armenië behoren, recht te doen. Een andere overweging is dat de groep die de vraag in eerste instantie bij ons neerlegde vanwege de toename van discriminatie door de coronacrisis, juist bestaat uit mensen uit China, Korea en Taiwan. Indien we zouden kiezen voor mensen afkomstig uit Azië als onderzoeksgroep, dan zou de kans groot zijn dat de groep die de vraag stelde 'ondergesneeuwd' raakt. Om die reden hebben we ervoor gekozen om de focus te leggen op mensen uit Oost-Azië, dit betekent mensen uit China, Hong Kong, Taiwan, Macau, Japan, Mongolië, Noord-Korea en Zuid-Korea. Ondanks deze afbakening, blijft het een groep met een grote diversiteit.

Onderzoeksmethoden

Dit verkennende onderzoek heeft een participatief karakter. De deelnemers van de brainstormbijeenkomst hebben als medeonderzoekers een actieve rol in zowel de opzet van het onderzoek als in de uitvoering gehad. Hiervoor is gekozen, omdat zij als ervaringsdeskundige en/of vanuit hun (vrijwilligers)werk expertise hebben op de thematiek. De medeonderzoekers zijn actief op het terrein van media of onderzoek of zij zijn betrokken bij een zelforganisatie en hebben een breed netwerk. De medeonderzoekers zijn al jaren actief op dit thema. Zij hebben actief het thema op de agenda gezet en/of 'zijn een gezicht' van een groeiende beweging. Het onderzoek voor hen uitvoeren in plaats van met hen, zou niet aansluiten bij de kennis en kunde die er onder deze groep is.

FOCUSGROEPEN

De voornaamste onderzoeksmethode is het uitvoeren van vier focusgroepen. Samen met deelnemers van de brainstormbijeenkomst werd de topiclijst voor de focusgroepen ontwikkeld. Zo is ervoor gezorgd

5 Voor dit onderzoek hanteren wij een lijst met landen die tot Oost-Azië behoren van de World Population Review: China, Hong Kong, Taiwan, Macau, Japan, Mongolië, Noord-Korea en Zuid-Korea (World Population Review, z.j.).

dat de thema's die behandeld werden tijdens de focusgroep nauw aansloten bij de ervaringen en beleving van de doelgroep. De volgende onderwerpen kwamen aan bod: 'leven in Nederland met een migratieachtergrond', 'ervaren online en offline discriminatie', 'wie discrimineert er' en 'reageren op (ervaren) discriminatie'. De focusgroepen zijn begeleid door een KIS-onderzoeker samen met één van de medeonderzoekers. Er waren verschillende medeonderzoekers die onderzoekservaring hadden. De medeonderzoekers zijn zo uitgekozen dat ze pasten bij de doelgroep van de focusgroep. Bijvoorbeeld: een medeonderzoeker die na 2000 naar Nederland is gekomen bij de focusgroep van nieuwkomers na 2000, zodat er tijdens de focusgroep goede aansluiting was bij de culturele achtergrond en de leefwereld van de groep. Hiermee beoogden we dat de deelnemers van de focusgroep meer durfden te delen over de ervaren discriminatie.

Er is gekozen om vier focusgroepen te houden, omdat de groep Oost-Aziatische mensen wonend in Nederland zeer divers is. De indeling die we gehanteerd hebben, is uitgebreid besproken met betrokkenen uit de doelgroep. Om de diversiteit te laten weerklinken in de focusgroepen is elke focusgroep gericht op een subdoelgroep, namelijk:

1. **Personen die vóór 2000 naar Nederland zijn gekomen vanuit Oost-Azië (leeftijd 50+) eventueel samen met een zoon of dochter. Hiervoor is gekozen omdat de medeonderzoekers verwachtten dat deze wat 'oudere' generatie vaak niet alleen over dit thema durft te praten.**
2. **Personen die na 2000 naar Nederland zijn gekomen vanuit Oost-Azië.**
3. **Personen die in Nederland zijn geboren, waarvan de ouders of grootouders vanuit Oost-Azië zijn gekomen.**
4. **Geadopteerden uit Oost-Azië.**

Elke focusgroep duurde ongeveer 120 minuten. Bij de focusgroep "Personen die na 2000 naar Nederland zijn gekomen vanuit Oost-Azië" was de voertaal Engels. De reden was dat zowel een van de medeonderzoekers als de subdoelgroep zelf het Engels beter beheerst dan het Nederlands. De focusgroepen zijn op locatie uitgevoerd, met inachtneming van de destijds geldende coronamaatregelen.

RESPONDENTEN

Er hebben totaal 30 mensen deelgenomen in de focusgroepen. Gemiddelde leeftijd was 31 jaar in een range van 20 tot 67 jaar. De participanten hadden een achtergrond of wortels in verschillende landen en regio's: Indonesië (Indonesisch-Chinees), China, Hong Kong, Vietnamees Chinees, China Wenzhou, Taiwan en Zuid-Korea. De respondenten zijn geworven via het netwerk van de medeonderzoekers en KIS-onderzoekers. Hiervoor is gekozen omdat het om een lastig bereikbare doelgroep gaat en we op zoek waren naar een specifieke doelgroep. Er is dus een doelgerichte steekproef uitgevoerd. Dit betekent dat er mensen met specifieke kenmerken zijn geselecteerd.⁶ Focusgroep 1 bestond uit acht deelnemers, focusgroep 2 uit tien, focusgroep 3 uit zes en focusgroep 4 ook uit zes deelnemers.

6 Er is geselecteerd op basis van de vier verschillende focusgroepen. Zie de paragraaf Focusgroepen.

ANALYSE

De focusgroepen zijn met een geluidsrecorder opgenomen, uitgewerkt en gecodeerd aan de hand van de onderwerpen van focusgroep. Daarnaast is er deels open gecodeerd, voor als er nieuwe onderwerpen naar boven kwamen tijdens het coderingsproces. De codering en analyse is gedaan met behulp van MAXQDA 2018.2. Vervolgens zijn de conclusies en aanbevelingen voorgelegd aan de medeonderzoekers om tot verscherping te komen. Uiteindelijk zijn er 19 mensen betrokken geweest bij het opstellen van de topiclijst, 6 mensen betrokken bij het houden van de focusgroepen (medeonderzoekers) en 4 medeonderzoekers betrokken bij het aanscherpen van de analyse en resultaten.

Tot slot zijn de resultaten en aanbevelingen per mail ter verscherping voorgelegd aan experts en wetenschappers die zich bezighouden met het thema discriminatie.

1 Leven in Nederland

In dit hoofdstuk bespreken we hoe de respondenten uit de focusgroepen het leven in Nederland ervaren. De vier verschillende gesproken groepen worden eerst apart beschreven. Daarna gaan we in op de vraag hoe het voelt om als minderheid in Nederland te leven. Tot slot gaat dit hoofdstuk over de beeldvorming over mensen met een Oost-Aziatische achtergrond in Nederland.

Mensen die voor 2000 naar Nederland zijn gekomen

Deze groep was het minst makkelijk te werven. Uiteindelijk waren er acht deelnemers bij deze focusgroep. Opmerkelijk was dat meerdere deelnemers zich hadden aangemeld maar later afhaakten. De aanmelding verliep vaak via hun kinderen. Redenen voor afmelding volgens hun kinderen waren dat zij bang waren te negatief te zijn over de eigen gemeenschap of dat ze zichzelf zien als voorbeeldmigranten. Dit beeld willen ze graag in stand houden. En praten over ervaren discriminatie zou dit kunnen schaden. Van verschillende kinderen hebben we vernomen dat juist deze groep veel met discriminatie of negatieve opmerkingen te maken krijgt. Een reden hiervoor kan zijn dat zij de Nederlandse taal niet beheersen, maar ook dat zij weinig contacten hebben buiten de eigen gemeenschap. Hierdoor staan zij soms als buitenstaander in de samenleving, wat tot frictie kan leiden.

'Ik ken een man die analfabeet is en problemen heeft met schulden, werkloosheid, fysiek functioneren, en hij is diabetisch. Zijn klachten bij de huisarts werden niet serieus genomen. Andere instanties zeiden: we kunnen niks met hem, want hij kan de taal niet. Ze hebben die meneer gewoon opgegeven.'

respondent groep 1

Meer dan 100 jaar mensen uit Oost-Azië in Nederland

Er wordt vaak gesproken over een eerste generatie mensen uit China of Oost-Azië. Toch gaat deze migratie veel langer terug. De eerste Chinezen in Nederland kwamen aan rond het begin van de 20ste eeuw. Dit waren voornamelijk zeelieden. Voor de Eerste Wereldoorlog kwamen er drie verschillende groepen Chinese mensen naar Nederland. Het ging om de Qingtianners uit Zhejiang, de Chinezen uit Wenzhou en Chinese mensen die actief waren in de textielbranche. Ongeveer rond 1950 kwamen er meer Chinezen naar Nederland voor de Chinees-Indische restaurants. Dit waren ook Chinese mensen afkomstig uit Indonesië. Dit zorgde er ook voor dat er werknemers en verwanten naar Nederland kwamen (Rijkschroeff, 1998). Het gaat dus om een diverse groep van mensen die op verschillende momenten naar Nederland migreerden. Rond het jaar 2000 steeg het aantal personen in Nederland met de Chinese nationaliteit.⁷ Het gaat om mensen die hier komen werken en studenten.⁸ In 2020 zijn er ruim 39.000 mensen in Nederland met een Chinese nationaliteit. Als we kijken naar de CBS-cijfers van de totale Oost-Aziatische bevolking zien we dat er bijna 136.000⁹ mensen zijn met een Oost-Aziatische achtergrond in Nederland.

Mensen die na 2000 naar Nederland zijn gekomen

Aan deze focusgroep namen tien participanten deel. De meeste deelnemers van deze focusgroep komen uit China en zijn naar Nederland gekomen om te studeren. Enkele deelnemers hebben hun studie in Nederland afgerond en werken nu hier. Redenen om in Nederland te studeren waren: lager collegegeld, gemakkelijker om toegelaten te worden aan een universiteit of hogeschool dan in andere landen, vrije reismogelijkheid binnen de EU, internationale gerichtheid van Nederland, vanwege de economie, Engelse taalbeheersing van Nederlanders, vanwege het studieprogramma en de kwaliteit van de universiteiten.

Niet alle deelnemers zijn van plan in Nederland te blijven na hun studie. Ze merken op dat zij hier te gast zijn. De meeste deelnemers voelen zich daardoor een minderheid in Nederland. De term 'minderheid' riep een discussie op over de vraag wat het betekent te behoren tot een minderheid in een gastland (zie hoofdstuk 3). De meeste deelnemers zien zichzelf ook als anders dan Nederlanders, wat niet per se negatief is. Een aantal deelnemers geeft aan dat zij graag een paar jaar willen werken in Nederland. De lonen voor dezelfde functies liggen in Nederland vaak hoger dan in China. Specifiek voor deze groep geldt dat zij zich veel begeven in een internationale context. Dit kan in werksituaties zijn maar ook op universiteiten en hogescholen. Het maakt verschil of ze in een klas komen met alleen internationale studenten of in een gemengde klas met Nederlandse studenten. Als de studenten in een klas komen met Nederlandse studenten, wordt er soms meer onderscheid ervaren tussen de Nederlandse en internationale studenten.

7 <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/03743/table?ts=1605088408913> (geraadpleegd op 11 november 2020)

8 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/26/horeca-en-universiteiten-trekken-relatief-veel-chinezen>

9 <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37325/table?fromstatweb> (geraadpleegd op 11 november 2020)

De deelnemers ervaren de taalbarrière als grootste last. Hierdoor ervaren ze soms dat ze anders worden behandeld (zie ook hoofdstuk 3). De regio waarin de deelnemers wonen, heeft ook invloed op hun ervaringen met Nederland. In Wageningen is de beleving van het leven in Nederland anders dan in Amsterdam of Leeuwarden. De internationale context van Amsterdam is anders dan het voordeel van de kleinschaligheid van Leeuwarden. Tot slot merken de deelnemers op dat zij soms een andere beleving hebben dan mensen die geboren zijn in Nederland door hun opvoeding, karakter of culturele achtergrond. Vooral in het onderwijs merken de respondenten dat er hier andere gebruiken en omgangsvormen zijn.

‘In China doe je wat de leraar zegt, hier heb je veel meer gesprek en verschillende meningen. Klasgenoten zeiden ‘jij bent zo stil’. Ik wist alleen niet wat te zeggen, ik dacht ik luister naar wat de andere zeiden. Andere mensen dachten dat we stil of niet aan het opletten waren maar ik luisterde gewoon.’

respondent groep 2

Over cultuurverschillen was veel discussie. Vooral omdat er twijfel was of dit niet persoonsafhankelijk is. China is bovendien een groot land met tussen de regio's grote verschillen in taal en gebruiken. Om het te hebben over 'de Chinese cultuur' is hierdoor lastig, benadrukten sommige respondenten. Een cultuur bestaat volgens deelnemers bij de gratie van diversiteit, dus 'de cultuur' bestaat sowieso niet.

Mensen die geboren zijn in Nederland met een Oost-Aziatische migratieachtergrond

Het gaat hierbij om Nederlanders die geboren zijn in Nederland waarvan een of beide ouders uit Oost-Azië is of zijn gemigreerd naar Nederland. Deze focusgroep bestond uit zes deelnemers. De meeste respondenten zijn opgegroeid in een witte omgeving en zij wonen verspreid door heel Nederland. Sommige respondenten hebben weinig contact met andere mensen met een Oost-Aziatische achtergrond, terwijl andere juist wel contact onderhouden met Aziatische familie of vrienden. Enkele respondenten zoeken bewust geen andere Oost-Aziatische mensen op of vermijden hen actief, bijvoorbeeld tijdens de sportles, op straat of in de trein. Zij willen niet dat anderen denken dat zij niet goed geïntegreerd zijn. Accentloos Nederlands praten is daarom erg belangrijk. Anderen hebben hier totaal geen moeite mee. Van enkele respondenten hebben of hadden de ouders een Chinees (Indisch) restaurant.

‘M’n vaders kant zit in Nederland en mijn ma zit in Hongkong. Maar beiden zijn wel van Hongkong. Maar ik schaam me dus eigenlijk niet zo voor andere Aziatische mensen. Mijn pa had een restaurant. Ik groeide op in [plaatsnaam], een dorp vlakbij [plaatsnaam]. Ik was de enige Chinees op school. Maar in mijn vrije tijd en in het weekend was ik wel veel met familie.’

respondent groep 3

Geadopteerd uit Oost-Azië

Deze focusgroep had zes participanten. De geadopteerde respondenten groeiden door hun adoptie op in een witte omgeving. Als kind zijn zij in een wit gezin terechtgekomen met vaak een wit netwerk. Enkele respondenten identificeren zichzelf vooral als wit. Dit zorgt soms voor conflict omdat ze aan de buitenkant niet wit zijn. Alle deelnemers van de focusgroep geven aan dat zij te maken krijgen met vragen over hun afkomst en adoptie. Vaak zijn dit erg persoonlijke vragen, zoals: waar kom je écht vandaan? Ken je je ouders? Wil je ze ontmoeten? Heb je je biologische ouders gevonden? Hoe noem je je adoptieouders? De vragen worden vaak al bij een eerste ontmoeting gesteld, bijvoorbeeld bij een sollicitatiegesprek, zoals een van de deelnemers aangeeft. Dit wordt als ongepast ervaren. Zij vinden de vragen vaak te direct, willekeurig of te persoonlijk. De meeste respondenten geven aan overrompeld te zijn. Pas later dringt het tot hen door dat de vragen toch wel erg persoonlijk waren. De vragen over hun achtergrond geven de respondenten het gevoel dat zij anders zijn. Dit ervaren zij als negatief.

‘Waar kom je vandaan? Ken je je ouders? Wil je ze ontmoeten? Waar heb je ze gevonden? Je adoptieouders, hoe noem je ze? In ieder geval hele persoonlijke vragen die iemand al na tien minuten aan je stelt.’

respondent groep 4

‘Ik heb een tijdje als automatische piloot gereageerd. Ik vraag ook niet waarom jouw ouders gescheiden zijn. Ik heb het een tijdje geprobeerd om het terug te kaatsen. En dan moet ik altijd toelichten waarom ik dat vroeg. Ik vind het nog steeds wel lastig. Vaak probeer ik er omheen te draaien. Maar nu is het echt, ik ben hier geboren. Klaar. Punt. Geen zin om mijn hele levensverhaal eraan te binden. Geen zakdoekjes en tranen.’

respondent groep 4

Gevoel van anders zijn

Het gevoel van anders zijn komt vaker voor. Vooral bij de groep geadopteerden, de groep die na 2000 naar Nederland is gekomen en de groep die geboren is in Nederland. Bij deze respondenten is er veel bewustzijn dat zij als minderheid in Nederland wonen. Zo vertelt een van de geadopteerden dat als zij met haar vader uit eten gaat mensen denken dat zij een stel zijn. Er wordt gedacht dat haar vader een jonge vrouw uit Oost-Azië als partner heeft. Een andere deelnemer uit de groep die na 2000 naar Nederland is gekomen, vertelt dat zij zich er altijd van bewust is dat mensen anders naar haar kijken. Als zij op straat loopt, is ze bang dat mensen denken dat zij de verkeersregels niet kent. Een deelnemer die hier geboren is, vertelt dat zij zich bewust is van haar Aziatische uiterlijk met de daarbij behorende stereotyperende beelden. Zoals verlegen en onzeker zijn.

‘Ik ben mij er altijd bewust van dat ik een minderheid ben. Ook als ik bijvoorbeeld een zebra pad overstek. En mensen denken dat ik dan bijvoorbeeld de verkeersregels niet ken. Omdat ik niet Nederlands zou zijn. Ook als ik solliciteer, denk ik altijd ik heb een Chinees gezicht. Daar hebben mensen altijd associaties bij. De attitude van mensen verandert ook als je Nederlands praat.’

respondent groep 2

Het gevoel van anders zijn, is niet alleen gestoeld op geïnternaliseerde stereotypen maar ook op negatieve ervaringen (zie hoofdstuk 2). Door deze gevoelens, gedachten en ervaringen gaan de deelnemers uit deze focusgroepen zich ook anders gedragen, leggen zij uit. Zo vermijden zij plekken waar ze mogelijk uitgescholden kunnen worden, zoals bushokjes en in de buurt van groepjes jongeren. Een manier om hiermee om te gaan is overcompensatie, dat wil zeggen zich zo ‘Nederlands’ mogelijk gedragen of duidelijk en hard Nederlands praten (zie hoofdstuk 3). Dit geldt vooral voor de groepen geadopteerden en mensen die in Nederland geboren zijn.

‘Je bent altijd een soort van tegen de stereotypen aan het opboksen. Want als je geen Nederlands kan, word je dommer ingeschat. Dat merk ik bij m’n ouders. Het zijn intelligente mensen. Maar dat komt zo niet over.’

respondent groep 3

Minderheidsstress

Doordat minderheidsgroepen te maken hebben met vooroordelen, stereotyperingen en discriminatie, kan er minderheidsstress ontstaan. Minderheidsstress ontstaat doordat mensen zich met elkaar gaan vergelijken. Mensen vergelijken zichzelf met anderen om zo betekenis te geven aan wat ze doen of wie ze zijn. Als personen uit een minderheidsgroep zich vergelijken met anderen in de samenleving dan zullen zij zichzelf negatiever beoordelen door de vooroordelen en stereotyperingen die heersen over de minderheidsgroep waartoe zij behoren. Dit levert de zogeheten minderheidsstress op (Meyer, 2003). In sommige situaties is niet daadwerkelijk sprake van vooroordelen of stereotypen, maar ervaren mensen dit wel, dit heet selffulfilling prophecy. Men verwacht dat iemand handelt vanuit stereotypen en vooroordelen. Eerdere negatieve ervaringen worden geprojecteerd op nieuwe ervaringen terwijl er eigenlijk geen discriminatie of racisme aanwezig is. Het wordt echter wel zo ervaren (Horn & Romeo, 2010).

Een ander principe wat minderheidsstress veroorzaakt, is geïnternaliseerde negativiteit. Door zich te vergelijken met anderen kunnen minderheden gaan geloven in de negatieve reacties, attitudes, vooroordelen en stereotypen en zich hiernaar gedragen en zich erdoor laten beïnvloeden. Een laatste factor die voor minderheidsstress zorgt, is fysiek geweld dat stress oplevert (Meyer, 2003). De minderheidsstresstheorie is ontwikkeld voor de LHBT-gemeenschap, maar ook toepasbaar op andere minderheidsgroepen, zoals Oost-Aziatische Nederlanders.

Beeldvorming

Volgens de respondenten bestaan er verschillende stereotypen over mensen met een Oost-Aziatische achtergrond. Zo gaan mensen er vaak vanuit dat Oost-Aziatische vrouwen onderdanig zijn of op zoek zijn naar een witte rijke man. Andere hardnekkige vooroordelen zijn dat alle Oost-Aziatische mensen op elkaar lijken en dat ze verlegen en stil zijn. Zo vertellen meerdere respondenten dat als ze uitgescholden worden vanwege hun achtergrond, de pleger verbaasd is als ze iets terugzeggen.

'...dan krijg je misschien die reactie: oh, nu gaan die Aziaten ook nog praten! Als ik wat terugroep naar iemand anders, reageren ze geschokt.'

respondent groep 3

Andere beelden die heersen, zijn dat elke persoon met een Oost-Aziatische een restaurant of snackbar heeft, en altijd hard werkt. In het onderwijs en op de werkvloer heerst het beeld dat ze technisch en wiskundig en heel ijverig zijn. De respondenten die de Nederlandse taal minder goed machtig zijn, geven aan dat zij juist vaak dommer worden ingeschat. De groep die voor 2000 naar Nederland is gekomen, heeft soms te maken met het beeld dat zij een spion zouden zijn voor de Chinese overheid. In deze groep werd aangegeven dat zij last hebben van de negatieve beeldvorming over de Chinese regering in Nederland. Ze worden soms aangesproken op wat er in China gebeurt. Bijvoorbeeld over hoe de Chinese regering omgaat met verschillende bevolkingsgroepen of over Chinese investeerders in Nederland.

‘Je wordt aangekeken dat je alles moet weten over China. Ik sta bij de keukenboer, en ze zeiden waarom betaalt die Han-Chinees niet, over ADO Den Haag toen. Dus jij ziet er Chinees uit, dan word ik daarop aangesproken. Ik vind het raar dat ik aangesproken word hierop bij de keukenboer.’

respondent groep 1

Er heersen ook ideeën over het eten van hond, dat alle Oost-Aziatische mensen van karaoke houden, niet auto kunnen rijden of doen aan vechtsporten.

‘Karaoke-fanaat, alle Aziaten houden daar toch van? De alleseter, hond, kat, vleermuis. De wiskundige. En dat we er jong uitzien. Ik word altijd jong ingeschat. En dat we niet auto kunnen rijden, mensen gaan altijd kijken als ik inparkeer.’

respondent groep 4

Tot slot worden ze gezien als modelmigrant door mensen met een andere migratieachtergrond. Sommige respondenten uit de geadopteerde groep ervaren daardoor dat andere Nederlanders met een migratieachtergrond de discriminatie ten aanzien van mensen met een Oost-Aziatische achtergrond niet serieus nemen.

Representatie media

Respondenten uit de groepen 1 en 3 en 4 signaleren een gebrek in de media aan rolmodellen of mensen met een Oost-Aziatische achtergrond die niet vanwege deze achtergrond in de media verschijnen.

Als er mensen met een Oost-Aziatische achtergrond in de media verschijnen, gaat het vaak om stereotyperende beelden, rollen of typetjes. Volgens de respondenten. De algehele representatie is vaak eenzijdig. Er is weinig oog voor diversiteit van de groep Oost-Aziatische Nederlanders.

‘Ik heb het idee of we nauwelijks in de media vertegenwoordigd zijn, maar heel weinig en als we er zijn, is het naar aanleiding van racisme (...) Er zijn weinig mensen te zien in de media die toevallig ook Aziatisch zijn. En als ze er zijn, is het vaak de cishetero vrouw/man. Ik heb bijna nog nooit een Oost- Aziatisch persoon in de media gezien die openlijk gay of gender queer is’

respondent groep 4

Zoals vermeld, worden mensen aangesproken op wat er in China gebeurt. Ook naar aanleiding van berichten in de media. Zo vertelt een respondent die voor 2000 naar Nederland is gekomen:

‘Over het last hebben van wat er in de media gebeurt, dat had ik van de serie van Ruben Terlou. Het ging over leven onder de Yangtzerivier. Waarschijnlijk ging die over minderheden die daar onderdrukt werden. Naar aanleiding hiervan werd tegen mij gezegd, “jullie Han-Chinezen onderdrukken deze mensen.” Dat blijft mij bij. Ik vond dat heel pijnlijk. Dat mensen zo weinig kennis hebben en het moeten hebben van een serie. Ik heb er geen hoge pet van op, China is zo groot. Ik bedoel je gaat toch ook niet iets vergelijken van een Nederlander en een Zweed.’

De impact van de beeldvorming in de media, gaat verder dan alleen aangesproken worden. Een van de respondenten vertelt dat zij ook de negatieve beeldvorming over Chinese mensen terug hoorde in hoorcolleges.

‘Ik heb een sociale opleiding gedaan, psychologie. En dan hebben ze het over die Aziaten, die een gebrekkige opleiding en opvoeding hebben gehad... En toen kwam het nummer 13 grapje in de media [...]. Toen is er wel wat van gezegd’

respondent groep 4

2 Ervaren discriminatie

In dit hoofdstuk bespreken we de ervaren discriminatie van de deelnemers van de focusgroepen. Het gaat om een subjectieve beleving van discriminatie, waarbij er geen feitelijke of juridische discriminatie hoeft te zijn. Andersom kan het ook zijn dat mensen wel juridisch worden gediscrimineerd maar dat zij dat niet zo ervaren. Ervaren discriminatie gaat over een ervaring of situatie waarin iemand wordt geconfronteerd met vooroordelen en stereotypen over de groep waartoe hij of zij behoort of wordt gerekend. Het gaat hierbij dus om de persoonlijke beleving.

We volgen de definities uit het SCP-rapport 'Ervaren discriminatie in Nederland II'. Het gaat hierbij om discriminerende opmerkingen, kwetsende grappen, geweldsincidenten of situaties waarin personen anders dan anderen behandeld worden vanwege hun achtergrond (Andriessen et al., 2020).

Naar aanleiding van het coronavirus

Door de uitbraak van het coronavirus hebben de respondenten meer met verbaal geweld te maken. Mensen regeren anders op hen dan voorheen. Er worden meer scheldpartijen op straat ervaren. Zo worden ze nageroepen met bijvoorbeeld 'corona!' of 'coronavirus'.

Door zulke incidenten en de media-aandacht voor het virus hebben de respondenten meer angst voor fysiek geweld. Dit geldt voor alle vier de groepen in dit onderzoek. Sommige respondenten vinden dat zij iets terug mogen en kunnen zeggen als zij uitgescholden worden, maar andere zijn banger geworden om op de scheldpartijen te reageren.

'Ik voel me nu meer gerechtvaardigd om er iets van te zeggen door de gebeurtenissen van de laatste tijd. Nu heb ik het gevoel: ik ga ze nu een voor een op hun plaats zetten. Met het coronavirus heb ik ook wat meer angst voor racistische bejegening. Ben ik bang voor mensen die me in elkaar slaan.'

respondent groep 3

Sommige respondenten merken dat ze andere behandeld worden, bijvoorbeeld op straat of in het openbaar vervoer. Mensen houden meer afstand tot hen. Maar ook op andere plekken zoals in de apotheek, op het werk of in de horeca (zie Anders behandeld vanwege achtergrond, pagina 26).

‘Mensen durven niet dichtbij je te zitten. Je zag mensen opstaan of weglopen. In restaurants of cafeetjes. Op de werkvloer merkte je dat door collega’s die meer afstand namen. En wij werkten in kantoortuinen.’

respondent groep 4

‘Mensen gingen echt naar je hoesten. Of om je heen lopen met een boogje. Zodat je het echt kon zien. Ik blijf liever binnen dan dat ik naar buiten ga. Ook niezen zou ik echt niet doen.’

respondent groep 4¹⁰

De respondenten van de geadopteerde groep en de mensen die na 2000 naar Nederland zijn gekomen, geven aan dat ze zich door corona bewuster zijn geworden van hun afkomst en Oost-Aziatische identiteit. Een van de respondenten geeft aan dat hij zichzelf nooit eerder als minderheid zag, totdat hij werd uitgescholden vanwege het coronavirus.

‘Ik voelde me nooit deel van een minderheid. Maar nu tijdens de coronacrisis wel. Mensen noemen mij soms het virus.’

respondent groep 4

De groep die voor 2000 naar Nederland is gekomen, merken dat hun kinderen last hebben van beeldvorming door het coronavirus. Hun worden kinderen vaker uitgescholden of gepest. Het pijnlijke voor deze kinderen is dat ze extra bewust worden gemaakt van hun uiterlijk. Dit versterkt het gevoel er niet bij te horen.

‘Mijn zoon werd laatst met zwemles uitgescholden voor ‘corona’. Een jongetje schreeuwde ‘Corona is hier’. Dat heeft hem zoveel pijn gedaan dat hij thuis kwam, en zei: mama ik wou dat ik er anders uitzag, ik ben geen Chinees. De leiding heeft niks gedaan, ik heb de leiding aangeschreven en die ouders erop aangesproken. Het doet geen recht aan het probleem, hij heeft wel zijn excuses aangeboden. Maar mijn zoon heeft al schade van zijn zelfbeeld opgelopen.’

¹⁰ Dit speelde vooral aan het begin van de coronacrisis.

Bij dit onderwerp merkt deze groep respondenten dat de beeldvorming van het coronavirus in de media een grote rol speelt in hoe ze benaderd en bejegend worden. Zo sprak de toenmalige Amerikaanse president Trump consequent over 'The Chinese virus'.

Dating en seksisme

Vrouwelijke respondenten ervaren seksisme vanwege hun Oost-Aziatische achtergrond. Zoals gezegd, is er het idee dat zij onderdanig en op zoek naar witte (oudere) mannen zouden zijn. Zo merkt een van de geadopteerde vrouwen op dat vaak oudere witte mannen haar op straat proberen te versieren. Een respondent van de groep die na 2000 naar Nederland is gekomen, maakte mee dat een jongen haar voorstelde om met hem te trouwen zodat zij in Nederland kan blijven wonen. Tijdens het uitgaan hebben vrouwelijke respondenten last van seksistische opmerkingen vanwege hun achtergrond.

Een aantal van de respondenten heeft een witte partner en ook deze partners krijgen te maken met stereotypen. Zo worden er opmerkingen gemaakt dat zij het *Yellow Fever* zouden hebben. Hiermee wordt bedoeld dat zij alleen of specifiek op Aziatische mensen zouden vallen vanwege de stereotypen.

In de geadopteerde focusgroep wordt ook opgemerkt dat zij last hebben discriminatie op datingapps. Een van de respondenten merkt op dat het uiterlijk invloed heeft op het daten. Ook teksten zoals 'no banana's. no yellow. no rice' komen ze tegen op datingprofielen. Een andere vrouwelijke respondent vertelt ook moeite te hebben gehad met daten waardoor ze uiteindelijk bij een Aziatische man terecht is gekomen:

'Ik heb veel matches gehad met mannen die opzoek waren naar 'the Asian fantasy'. Aziatische vrouwen die zachter en zorgzamer zijn. Gelukkig ben ik bij een Aziaat terechtgekomen.'

respondent groep 4

Uitschelden, opmerkingen en gebaren

Discriminatie wordt het meest ervaren op straat of in de publieke ruimte. Sommige respondenten hebben dagelijks te maken met negatieve opmerkingen of scheldwoorden. De meesten ervaren dit wekelijks of maandelijks. Enkele hebben hier minder ervaring mee. De groep die na 2000 naar Nederland is gekomen, merkt er het minst van. Zij denken dat dit te maken heeft met de internationale (school) context waarin zij zich begeven.

Alle respondenten merken op dat er op straat vaak 'nî hâo' wordt gezegd of er worden 'ching chang chong'-geluiden gemaakt. Vaak doen mensen dit in het voorbijgaan, maar er zijn ook mensen die met de auto of fiets stoppen om dit te roepen. Ook worden er namen van Chinees-Indische gerechten naar de respondenten geschreeuwd. Zoals bami, nasi, loempia en foe yong hai. Een deelnemer uit de groep 'voor 2000 naar Nederland gekomen' merkt op dat ze denigrerend werd aangesproken met 'hey Chinees!' Ook wordt vaak een gebaar gemaakt waarin spleetogen worden nagedaan. Een respondent die voor 2000 naar Nederland is gekomen, vertelt:

‘Ik maakte het mee, mijn zoon maakt het mee, het gebaar dat je een spleetog bent. Als je er iets van zegt, hoor je: ‘Maar jullie hebben toch die ogen’.

Volgens enkele respondenten zijn mensen zich er vaak niet van bewust dat deze opmerkingen discriminerend zijn. Opmerkingen die verwijzen naar stereotypen impliceren dat mensen uit Oost-Azië anders zijn.

‘Ze maken fun of you. Dat is niet oké. Er kwam een groep jongens naar mij toe, die zeiden ‘nî hâu’, je voelt dat het niet oké is. Net als andere woorden zoals Chinese gerechten, dat is niet vriendelijk.’

respondent groep 2

En

‘Mensen weten vaak ook niet dat het discriminatie is. Als ze ‘nî hâu’ zeggen, dat het dan discriminatie is. Niet de begroeting zelf maar dat het iets is waarmee ze je aanspreken omdat je niet wit bent.’

respondent groep 3

Verschillende respondenten zeggen dat ze soms vragen en opmerkingen krijgen over of ze hond of kat eten. Vaak als grapje, maar soms ook serieus. De groep die voor 2000 naar Nederland is gekomen meldt ook soms te worden aangesproken over wat er in China speelt (zie hoofdstuk 1). Dit soort incidenten komen vaak voor. Opmerkingen en incidenten stapelen op elkaar. Waardoor een opmerking of grapje niet meer op zichzelf staat. Maar een reeks is van verschillende discriminerende opmerkingen.

‘Beetje ‘nî hâu’ en ‘ching chang chong’ geluiden maken. Maar dat was niet alleen op de middelbare school. Ook op de basisschool gebeurden zulke dingen. ‘Hanky Panky Shanghai’ zingen. Spleetogen maken met je vingers. En dat vond ik als klein kind eigenlijk al raar. Ik weet nog goed, toen ik 7 jaar was, riep een volwassen man ‘nî hâu’ naar mij. Toen ik later ook buiten de stad kwam, zoals in [naam stad], hoorde ik steeds meer van zulke opmerkingen. Ik heb zelf niet veel Aziatische vrienden gehad. Ik heb vooral in witte kringen gezeten. (...) Ik heb ook van die vrienden gehad die racistische grappen maakten. Als je een hond aaide, zeiden ze “pas maar op, dat ze je niet gaat opeten”. Dat heb ik ook altijd al raar gevonden. Maar het moment dat mijn schoonbroer een racistische en seksistische grap maakte, was net een opmerking die te ver ging voor mij. Toen moest ik uithuilen bij m’n vriend. Na 25 jaar brak ik. De emmer was vol!’

respondent groep 3

De groepen geadopteerden en de Oost-Aziatische Nederlanders die hier geboren zijn, hebben vaker te maken met discriminerende opmerkingen binnen hun familie en vrienden- en kennissenkring.

‘Mijn vrienden noemden me China, loempia et cetera. Ik vond dat toen wel prima maar had ook wel een gek onderbuikgevoel. Toen ik het had aangegeven, reageerden ze geschokt’

respondent groep 3

Het maakt verschil of de discriminerende opmerkingen worden gemaakt door een onbekende op straat of door vrienden of klasgenoten.

‘Zit er verschil in of jongeren op straat discriminerende opmerkingen maken, en dan weg zijn dan als klasgenoten iets zeggen. Ik heb dan een tweelingbroer, klasgenoten of bij de vereniging noemen ze ons bami en nasi.’

respondent groep 4

Andere behandeling vanwege migratieachtergrond

Naast opmerkingen en uitgescholden worden, merken verschillende respondenten op dat ze anders worden behandeld vanwege hun achtergrond. De geadopteerde groep merkt op dat ze vaak in het Engels worden aangesproken (zie hoofdstuk 1). Bovendien lijken de personen die schelden en opmerkingen maken, verbaasd te zijn als er wordt gereageerd. Zowel mannen als vrouwen hebben last van seksisme (zie Dating en seksisme).

Respondenten uit verschillende focusgroepen merken dat zij op het vliegveld vaak uit de rij worden gehaald voor controle. Maar als zij met een witte partner reizen, gebeurt dat vaak niet. Zij denken dat ook hier stereotypen een rol spelen.

‘Als ik uit Hongkong terugkom naar Nederland, en ik met mijn witte man ben, dan worden we niet tegengehouden. Het lijkt of hij die white privileges uitstraalt op mij. Maar mijn ouders worden wel altijd tegengehouden bij de douane.’

respondent groep 3

Een van de respondenten die voor 2000 naar Nederland is gekomen, heeft gemerkt dat in de apotheek mensen afstand van haar hielden. Bij mensen zonder Oost-Aziatisch uiterlijk was er geen extra afstand en ook niet bij mensen met een andere migratieachtergrond. Daarnaast merkt de groep op dat er bij hen extra controle in de supermarkt was in de periode van de berichtgeving over babymelkpoeder.

‘Toen met die babymelkpoeder. [...] Mijn neef werkte in een supermarkt. Hij werd erbij geroepen: er komt een Chinees binnen, jij moet haar volgen. En wat bleek. Dat was zijn oma. Ze waren bang dat ze te veel melkpoeder meenam.’

respondent groep 3

De geadopteerden, de mensen die voor 2000 naar Nederland zijn gekomen en zij die hier geboren zijn, geven aan vaak anders behandeld te zijn in werksituaties. Zij hebben het gevoel harder hun best te moeten doen vanwege het bestaande beeld van mensen met een Oost-Aziatisch uiterlijk. Dit leidt volgens de respondenten tot ongelijke kansen. Zo geeft een geadopteerde respondent aan dat er bij sollicitatiegesprekken meer wordt gevraagd naar achtergrond dan competenties. Witte collega's maken volgens de respondent meer kans op promotie of mogen vaker presentaties doen dan mensen met een Oost-Aziatische achtergrond. Het kan het ook zo zijn dat je als een 'trophy' behandeld wordt als je werkt als enige Oost-Aziatisch persoon in een Aziatisch restaurant.

‘Aziaten staan niet bekend om hun creativiteit. Dus wij moeten harder ons best doen om promotie te maken. Als ik kijk naar mijn vriend is dat echt lastig te managen. Dan zie je echt die bamboe ceiling. [...] Hij had altijd goede evaluaties. Maar bij zijn beoordeling zie je dat niet terug.’

respondent groep 4

Bamboe ceiling

De bamboe ceiling is vergelijkbaar met het glazen plafond waar vrouwen en minderheden mee te maken hebben. Het betekent dat er drempels en barrières zijn die het bereiken van hoge functies met macht en leiderschap lastig maken. De bamboe ceiling heeft alleen betrekking op mensen met een (Oost-)Aziatische achtergrond. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat er bijvoorbeeld een gebrek is aan managers met een Oost-Aziatische achtergrond (Kawahara, z.d.)

Een van de respondenten die voor 2000 naar Nederland zijn gekomen, geeft aan dat hij ongelijke behandeling ervaarde bij de investering van vastgoed. Toen een stuk over zijn investering in de krant verscheen, werd vermeld dat ‘een Chinees’ een stuk grond had gekocht. Daar was hij niet blij mee. Ontwikkelaars wilden daarna niet met hem samenwerken. Hij had het gevoel dat ze hem hebben afgerekend op zijn Chinese achtergrond. Een andere respondent vertelt dat een cliënt van haar een andere medewerker wilde hebben. Die vertrouwde haar niet vanwege haar uiterlijk: *‘Heb je alles wel goed gelezen met die ogen van je?’* werd er tegen haar gezegd.

Een andere werksituatie die herkenning opleverde was dat Aziatische mensen door elkaar werden gehaald. Zo vertelt een van de in Nederland geboren respondenten dat zij werd aangezien voor een ander Aziatische persoon in de organisatie.

‘Een manager kwam naar het koffie apparaat en zei: ben jij [naam]? Ik zei: Nee ik ben niet [naam]. Dan lijk je op haar, zei zij. Nee zei ik, [naam] is zeven jaar ouder en werkt hier al tien jaar en ik ben hier net als trainee. Ik heb dan de neiging om het terug te doen, ben jij Emma of Marieke? Ik heb dat niet gedaan maar ben weggelopen, ik vond het onbeleefd maar had wel even een error!’

respondent groep 3

Een van de respondenten die voor 2000 naar Nederland is verhuisd, vertelt over een agressievere confrontatie, die andere deelnemers in de focusgroep herkennen. Het gaat om pesten op de werkvloer vanwege de migratieachtergrond:

‘Ik heb ook zo’n ervaring meegemaakt op mijn werk. Ik ben door een Nederlandse collega aangesproken, ik had iets verkeerd gedaan. Dus ik vroeg, waarom heb je mij op deze manier behandeld, wat heb ik verkeerd gedaan? Het antwoord was, jij hebt mijn baan afgepakt. Ze zei, jullie allochtonen hebben onze banen afgepakt. [de collega vervolgde] Ik heb gewoon een sollicitatiebrief gestuurd en wij worden afgewezen door allochtonen.’

Ook bij de huisarts wordt discriminatie ervaren. Zo geeft een respondent uit de groep die voor 2000 naar Nederland is gekomen aan dat zij een Chinees-Nederlandse man kent van wie de klachten niet serieus werden genomen. Deze man kon zich niet goed uiten omdat hij de Nederlandse taal niet goed beheerst. Hierdoor kon hij niet juist doorverwezen worden naar andere instanties.

De mensen die geboren zijn in Nederland, de geadopteerden en de respondenten die na 2000 naar Nederland zijn gekomen, vertellen dat ze niet alleen anders behandeld worden door klasgenoten (zie Uitschelden, opmerkingen en gebaren) maar ook door docenten. Zo gaf een respondent die geboren is in Nederland aan dat de docent ervan uitging dat zij geen Nederlands praatte met haar ouders. Een respondent die na 2000 naar Nederland is gekomen, merkte op dat docenten weinig tijd namen voor haar.

‘Ik merk dat docenten minder geduldig zijn met je en dat ze weinig tijd nemen om je echt te begrijpen. Ze houden er niet van om met je te communiceren. Waarom ze dat doen, vertellen ze niet.’

In de groep geadopteerden werd ook een docent genoemd die had gezegd dat je met een Oost-Aziatisch uiterlijk weinig werk kunt vinden. Het gevolg van deze opmerkingen was dat de respondenten achterbleven met een gevoel van ongemak en onbegrip.

‘Ik heb ooit een intakegesprek gehad voor een mbo-opleiding. En toen werd er gezegd dat ik heel veel moeite zou hebben met werk vinden in verband met m’n uiterlijk. Toen kwam het wel echt binnen.’

respondent groep 4

Een respondent geboren in Nederland vond het opvallend dat zijn klasgenoten grappen over mensen uit Oost-Azië accepteerden, maar grappen over, in dit geval, mensen met een Arabische achtergrond niet:

‘Op de basisschool ging het bijvoorbeeld over cultuur en op de middelbare school ook. En dan doen mensen je taal na: spreek je dit thuis? [klankgeluiden volgen]. Maar als er grappen werden gemaakt over Arabische klankgeluiden of iets, werd dat gauw neergeslagen door andere mensen. Bij Arabische taal werd er wel ingegrepen.’

Tot slot zijn er ook in informele kringen ervaringen anders behandeld te worden. Op feestjes worden weleens racistische grappen gemaakt. Een in Nederland geboren respondent gaf aan dat ze een jongen heeft aangesproken die racistische opmerkingen maakte. Haar vrienden steunden haar niet en dat vond ze moeilijk. Bij de geadopteerde groep komen dit soort situaties ook thuis voor. Zo merkt een respondent op dat haar ouders haar *‘lief pindaatje’* noemden. Dit deden zij op advies van de adoptieorganisatie. Dit advies werd gegeven om de kinderen weerbaar te maken voor racistische opmerkingen. Ze heeft er begrip voor dat haar ouders dit deden maar ze heeft minder begrip voor de adviserende organisatie.

‘Maar mijn ouders hebben een gesprek gehad met [...]. Via [...] hebben ze advies gekregen om de kinderen liefkozend racistisch te noemen zodat ze aan racisme konden wennen. Zo werden zij voorbereid voor de toekomst van hun kinderen. Zo van lief pindaatje. Als je dat als informatie krijgt van zo’n instantie...’

3 Omgaan met ervaren discriminatie en de gevolgen

In dit hoofdstuk bespreken we hoe mensen met een Oost-Aziatische achtergrond omgaan met discriminatie. Wat is hun gevoel bij discriminatie, melden zij deze bij antidiscriminatiebureaus en wat zijn de gevolgen van ervaren discriminatie voor het dagelijks leven? De verschillende manieren waarmee mensen met discriminatie en de daarbij horende emoties omgaan, noemen we ‘copingstrategieën’. Omlo (2020) beschrijft verschillende copingstrategieën: vermijdende, conformerende passieve, actieve verbindende, actieve polariserende, actieve confronterende copingstrategieën en de copingstrategie om steun te zoeken bij familie, vrienden of anderen. Deze copingstrategieën vinden we terug in de verhalen van de respondenten. In dit hoofdstuk worden ze met elkaar verbonden.

Reacties

De respondenten van alle groepen passen zowel vermijdende als conformerende passieve copingstijlen toe in hun omgang met discriminatie. Om te beginnen met de vermijdende strategie: hiermee hopen mensen discriminatie en stigmatisering te voorkomen (Omlo, 2020). Deze strategie houdt in dat mensen de confrontatie niet aangaan. In plaats daarvan trekken ze zich psychologisch, sociaal en/of fysiek terug binnen relaties, en situaties. Ook kan het zijn dat zij buurten vermijden waar ze verwachten gediscrimineerd te worden (Major & Eccleston, 2005; Waters, 2014).

Zo geven geadopteerde en in Nederland geboren respondenten aan dat zij plaatsen als bushokjes en groepjes van mannen of jongeren liever vermijden. Zij verwachten daar namelijk de meeste nare reacties te ontvangen. Volgens respondenten die voor 2000 naar Nederland zijn gekomen, zou reageren op discriminerende opmerkingen leiden tot problemen. De deelnemers reageren daarom bewust niet.

‘Vroeger deed ik er ook niks mee. Je leeft in een gastland. Maak hier geen problemen. Ik heb er dus nooit echt wat van gezegd.’

respondent groep 1

Naast het vermijden uit angst of juist uit een sociale norm, geven respondenten die na 2000 naar Nederland zijn gekomen aan dat zij uit trots niet reageren:

‘Ik weet dat ik er anders uitzie en als daar iets mis mee is, dan denk ik: dat is hun probleem. Niet het mijne. Mij maakt het niet uit hoe mensen mij behandelen. Ik ben trots op mijn land en uiterlijk. We hoeven geen vrienden te worden, het zijn vaak toch vreemden, die je eenmalig ontmoet bij de trein. Ze hebben niks met mijn toekomst te maken.’

De passieve conformerende strategie wordt vooral toegepast door respondenten die in Nederland zijn geboren. Zij proberen zich aan te passen aan de negatieve omstandigheden. Zo hopen ze de kans op insluiting, sociale acceptatie en gelijkwaardige behandeling te vergroten (Omlo, 2020). Dit doen zij door extra hard of bewust Nederlands tegen anderen te praten, typisch Nederlandse gewoonten over te nemen of door bewust niet naast anderen met een Oost-Aziatisch uiterlijk te zitten:

Ik zeg eigenlijk altijd dat ik geboren en getogen in Nederland ben. Meer om een beetje over te compenseren. In de trein wilde ik dan ook bewust niet naast andere Aziatische mensen zitten.’

De actieve verbindende copingstrategie wordt gebruikt om vooroordelen te ontcrachten op een constructieve en positieve manier. Of om de relatie met de ander in stand te houden of zelfs te verbeteren (Omlo, 2020). Respondenten die in Nederland geboren zijn, geven aan met de gedachte te zijn opgegroeid dat zij tegen een grapje moeten kunnen. Een van hen zegt dat zij het zelfs opneemt voor haar familie of vrienden als zij daarvan discriminatie ervaart:

‘Ik hoor het ook van vrienden. Maar die wil je liever niet benoemen omdat ze zo dichtbij zitten. Omdat het dan in de subtiele vorm van racisme zit. Maar als je het zo aan mij vraagt, denk ik vooral aan dat geroep op straat. Dat doet minder pijn dan van je vrienden en familie. Die zet je liever niet in dat hokje. En het gevolg is dan dat je het voor hen opneemt. Als groep is het goed te benoemen maar als individueel persoon wil je het liever niet zien.’

Een andere actieve copingstrategie is de polariserende strategie. Hiermee worden de verschillen juist benadrukt. Typerend hiervoor is een felle, vijandige en/of agressieve beschuldigende toon (Omlo, 2020). In de groep die voor 2000 naar Nederland is gekomen horen we als voorbeeld de reactie op de opmerking: 'tjap tjoy'. De reactie was om terug te schelden of geweld op te zoeken. De respondenten die in Nederland geboren zijn hebben het gevoel dat zij er iets van mogen zeggen. Door de aandacht die er in de media is geweest over discriminatie, corona en Chinese Nederlanders. Ze willen de plegers 'een voor een op hun plaats zetten':

Sommige respondenten proberen de vooroordelen van de ander juist op een rustige, duidelijk onderbouwde manier te ontkrachten. Dit is de actieve confronterende copingstrategie. Deze strategie gaat vaak gepaard met (wetenschappelijke) kennis, humor en het doorbreken van groepsgrenzen (Omlo, 2020). Zo geven een aantal respondenten die in Nederland geboren zijn aan dat zij liever niet rechtstreeks reageren. Zij denken daarmee misschien een agressieve reactie uit te lokken en willen dat niet. Zij geven aan liever op een indirecte manier te reageren, waarmee de ander geconfronteerd wordt met de eigen woorden:

'Mijn manier van reageren is niet mensen erop aanspreken. Maar indirect reageren. Meestal probeer ik zo een opmerking te maken dat ze zich op een andere manier racistisch gaan voelen. Ik had een gesprek over ongelijkheid. Een collega had het over de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen op het werk. En toen zei ik: maar hoeveel personen hebben een buitenlandse afkomst?'

Volgens de respondenten die na 2000 naar Nederland zijn gekomen, gaat de discussie te veel over groepen mensen en minder om personen zelf: 'niet elke Chinees spreekt dezelfde taal of eet hetzelfde voedsel'.

'Ik denk dat het gaat over je persoonlijkheidskenmerken, als je interculturele competenties hebt om om te gaan met onbeleefde communicatie. Ik zie mijzelf dan ook niet als iemand van een ras. Iedereen is heel erg van de global mindset. Dus ik denk dat we allemaal wereldburgers zijn.'

Tot slot is er de copingstrategie waarbij er steun wordt gezocht bij familie, vrienden of anderen (Omlo, 2020). De geadopteerde respondenten waren niet in de eerste plaats op zoek naar steun, maar ze deelden berichten op sociale media. Zo proberen zij er aandacht voor te vragen. De reacties en steun die zij krijgen, worden als positief ervaren:

‘Ik heb pas iets gedeeld van de #datmeenienietcampagne. Toen kreeg ik van vijf mensen complimenten, dat ik het had gedeeld. Dat was nieuw. Dat had ik niet verwacht zulke positieve reacties te krijgen.’

Meldingen

De respondenten van dit onderzoek doen meestal geen aangifte bij de politie of melding bij een antidiscriminatiebureau. Bij de meeste respondenten heerst het idee dat er niks wordt gedaan met deze meldingen. Een respondent die voor 2000 naar Nederland is gekomen kreeg zelfs te horen dat er niks met haar melding gedaan kon worden. Zij had een melding bij een antidiscriminatie-voorziening gedaan over de negatieve opmerkingen die zij te horen kreeg naar aanleiding van de corona-omstandigheden. Er zijn meer verhalen over Oost-Aziatische Nederlanders die aangifte deden, waar niets mee werd gedaan.

‘Ik heb gebeld en de mogelijkheden besproken. Ze zeiden: de kwestie is niet strafbaar en niet ernstig genoeg. Ik heb gezegd dat ik mij niet serieus voelde genomen omdat je niks kan doen. Ik meldde het maar ik kreeg terug dat er niks mee kon worden gedaan. Ze adviseerde dat de kans op vervolging heel klein was.’

respondent groep 1

‘Ik heb een verhaal van een vriendin van ons die hier niet is, ze is Chinees-Duits. Ze zat met haar vriendinnen in een trein met allemaal middelbare scholieren en die lachten naar haar. Zij vroegen: waarom ben je hier? Je hoort hier niet en dat soort gemene dingen. Een Nederlandse jongen die erbij stond, kwam voor de meisjes op en is naar de politie gegaan om aangifte te doen. Discriminatie is altijd hier, je kun het niet vernietigen. Ook voor de pandemie.’

respondent groep 3

Volgens respondenten die in Nederland zijn geboren zijn het vaak te kleine en vlugge momenten die bijna dagelijks voorkomen. Zouden zij dan elke keer opnieuw een melding moeten doen? Om het melden makkelijker te maken, zou er volgens deze respondenten een app moeten komen:

‘Het is zo normaal dat je het niet registreert. Er zou een app moeten zijn dat het makkelijk maakt.’

De meeste last wordt ervaren van het uitschelden op straat of in openbare ruimtes. De plegers zijn al weg voordat erop gereageerd kan worden. Laat staan om er aangifte van te doen. Daarnaast gebeurt het zo vaak dat het uitschelden niet meer wordt opgemerkt.

‘Ik vind het al heel wat om hieraan deel te nemen, omdat je toch wel iets hebt meegemaakt, laat staan een melding doen. [...] Als iemand iets roept op straat. Dan is de dader al vertrokken, dan kan je wel aangifte blijven doen. Maar voor ons zelf, wat helpt het? Wij moeten meer regelen, terwijl we er niet om hebben gevraagd.’

respondent groep 4

Volgens de geadopteerde respondenten is de overweging om aangifte te doen vaak een kosten-batenanalyse. Zij veronderstellen dat het ook gevolgen kan hebben voor degene die aangifte heeft gedaan:

‘Je wilt ook niet je eigen ruiten ingooien. Ik kan wel aangifte doen tegen het bedrijf dat me niet aan wilde nemen. Maar dan komt er straks misschien een streep achter je naam te staan...’

Impact

In het stuk over de reacties werd al duidelijk dat respondenten die geboren zijn in Nederland door alle ervaringen nu benadrukken dat zij Nederlands zijn. Dat doen zij door hun houding en door nadrukkelijk Nederlands taalgebruik. Tegelijkertijd is een aantal respondenten van deze groep trotser op hun Oost-Aziatische achtergrond en schaamt zich er niet meer voor. Maar er zijn ook minder positieve gevolgen genoemd. Zowel de geadopteerde respondenten als een aantal van hen die geboren zijn in Nederland geven aan dat zij achterblijven met negatieve emoties zoals verdriet, boosheid, haat, wantrouwen en de angst om verbaal en fysiek racistisch bejegend te worden. Bovendien geven geadopteerde respondenten aan dat de negatieve ervaringen een negatief effect hebben op hun zelfbeeld.

‘...verdriet en boosheid. Eigenlijk de negatieve emoties. In eerste instantie ben ik boos, en dan verdrietig. En dan ook weer omgekeerd. Ik denk ook vaak: ik had zo veel dingen kunnen zeggen en heb het niet gedaan.’

respondent groep 3

‘Ze herkennen de gevoelens niet [...] dat versterkt het negatief zelfbeeld, de schaamte en misschien ook wel eenzaamheid.’

respondent groep 4

‘Toen zei m’n vader, moet je dit niet aankaarten in therapie? Jij hebt er last van dus je moet er iets mee doen. Op dat moment voelde ik, ik heb iets verkeerd gedaan. [...] Misschien wilde hij mij beschermen om mij sterker te maken. Maar ik kreeg het gevoel dat het aan mij ligt en het zelf moet oplossen.’

respondent groep 4

Ook gevoelens van onmacht komen naar boven als mensen de ervaringen niet kunnen delen met de directe omgeving of zij gaan zich anders gedragen om discriminatie te voorkomen.

4 Wie discrimineert?

‘In Nederland is het contradictie hoe ze kijken naar minderheden, ze willen dat je integreert maar ze blijven je altijd zien als een minderheid.’

respondent groep 2

Uit de focusgroepen kwamen verschillende omschrijvingen van de plegers naar voren. Van tieners tot volwassenen, van mensen met een Nederlandse achtergrond tot Nederlanders met migratieachtergrond, zowel mannen als vrouwen en zowel online als offline. Bij geen enkele focusgroep werd er één specifieke pleger omschreven, maar het ging steeds om verschillende plegers. In dit hoofdstuk geven we weer wie er genoemd zijn door de respondenten.

De geadopteerde respondenten en de respondenten die in Nederland zijn geboren noemen familie.

‘Zelfs binnen de familie. Dat ze anders naar je kijken. Doordat ze anders tegen je praten. Ik ben toch degene die gered is en die geadopteerd is. Je moet ze dankbaar zijn.’

respondent groep 4

In alle focusgroepen denken respondenten dat het vaak laagopgeleide mensen zijn die hen uitschelden. De meer subtiele discriminatie zou van hoger opgeleide mensen komen. Denk hierbij aan discriminatie op de werkvloer. Het denken in hoog-laagopgeleid is puur op gevoel gebaseerd. Het kan mogelijk een manier zijn om het uitschelden op straat een plek te geven. Het kan zijn dat het makkelijker te begrijpen is als laagopgeleide mensen je uitschelden dan hoogopgeleide mensen.

In alle gesprekken kwam naar voren dat het vaak jongeren zijn die de respondenten uitschelden. Deze discriminatie vindt vooral direct en vlug plaats. Jongeren op straat of in de auto die negatieve opmerkingen maken. De jongeren worden omschreven als: jongeren van 15 jaar, groepje jongens, tussen de 13 en 16 jaar en kinderen. Jongeren worden dus vooral in de brede zin van het woord benoemd. Opmerkelijk is dat het vaak gaat over jongens en weinig over meisjes. Daarnaast is er discussie of het vooral jongeren zijn met een migratieachtergrond of dat het zowel jongeren met een migratieachtergrond als zonder migratieachtergrond zijn.

'Ik ervaar de meeste discriminatie bij jongeren met een migratieachtergrond. Dat vind ik het raarst, want jij zou moeten weten hoe het is om gediscrimineerd te worden.'

respondent groep 3

Een van de respondenten uit de groep die voor 2000 naar Nederland is gekomen, denkt dat het een copingstrategie is van jongeren met een migratieachtergrond. Door personen uit een andere migrantengroep uit te schelden, voelen zij misschien beter en plaatsen zij zich hoger op de sociale ladder.

De respondenten zeggen dat de plegers ook vaak volwassenen zijn. Het gaat vooral om witte mannelijke volwassen Nederlanders zonder migratieachtergrond. In deze groep gaat het om: (oudere) mannen, 50-jarige witte mensen, volwassen witte mannen, collega's en werkgevers (zie hoofdstuk 2) en vrienden van ouders. Volgens de geadopteerde en de in Nederland geboren respondenten zijn het hier vooral versiertrucs en seksistische opmerkingen. Volgens één geadopteerde respondent wordt er ook discriminatie ervaren vanuit de volwassen vrouwelijke doelgroep.

Bij mij eigenlijk jong en oud, man en vrouw. Ik was de enige Aziatische persoon in [stad]. Dat was voornamelijk toen ik wat jonger was. En dat waren dan vooral vrouwen die samen gezellig zaten te thee kransen. En nu vooral mensen die niet zo slim zijn.'

respondent groep 4

De plegers hebben dus niet een heel duidelijk profiel. Volgens de respondenten gaat het in de publieke ruimte vaak om jongeren of witte mannen. Bij de meer impliciete vormen van discriminatie kan vrijwel iedereen dader zijn.

5 Conclusie

Dit verkennende onderzoek hoopt een beeld te schetsen van de ervaren discriminatie anno 2020 onder mensen van Oost-Aziatische komaf, wonend in Nederland. Naar discriminatie van Oost-Aziatische Nederlanders is nauwelijks onderzoek gedaan. Omdat de respondenten van dit onderzoek veelvuldig discriminatie ervaren, hopen we dat dit onderzoek een startpunt is voor meer onderzoek onder deze diverse doelgroep.

Het coronavirus heeft ertoe geleid dat de respondenten van dit onderzoek meer discriminatie ervaren, maar ook dat de angst voor fysiek en verbaal geweld bij hen is toegenomen. Daarnaast heeft het bij de respondenten het bewustzijn gecreëerd dat zij tot een minderheidsgroep behoren en hun het gevoel gegeven dat zij (verbaal) mogen optreden tegen discriminatie. Dit geldt vooral voor de jongere respondenten: zij geven aan mondiger te willen worden.

In deze conclusie worden de deelvragen van dit onderzoek beantwoord en daarmee ook de hoofdvraag:

1. Welke vormen van discriminatie ervaren Nederlanders met een Oost-Aziatische achtergrond?

Nederlanders met een Oost-Aziatische achtergrond ervaren verschillende vormen van discriminatie. Het gaat met name om verbale discriminatie, ongelijke behandeling en pesten.

VERBAAL GEWELD

Opvallend is dat alle respondenten met verbaal geweld te maken hebben gehad en dat dit geweld vaker voorkomt dan voor de coronapandemie. Verbaal geweld komt voor in de vorm van scheldpartijen (op straat) en opmerkingen van onbekende mensen. Meerdere deelnemers worden bovendien vaak gezien als Chinees, terwijl zij een andere migratieachtergrond hebben. Kinderen van de respondenten ervaren meer gepest te worden als gevolg van het coronavirus. Daarnaast wordt op straat en op school ervaren dat meer spleetoggebaren gemaakt worden. Bij het daten krijgen de vrouwelijke deelnemers vaak seksistische opmerkingen van witte Nederlandse mannen vanwege heersende stereotypen.

ONGELIJKE BEHANDELING

Naast verbaal geweld wordt er ook ongelijke behandeling ervaren. Vanwege het coronavirus merken respondenten dat mensen meer afstand tot hen houden. Dit gebeurt op straat, in de horeca, in winkels en in werksituaties. Op het werk hebben respondenten vaak het gevoel dat ze harder hun best moeten doen omdat het beeld bestaat dat mensen met Oost-Aziatische achtergrond harde werkers zijn. Respondenten ervaren ongelijke kansen op het werk vanwege hun achtergrond. De groep die voor 2000 naar Nederland is gekomen merkt ook andere argwaan, zo kregen ze de vraag of ze voor de Chinese overheid werken als spion. Op school worden Engelssprekende respondenten soms minder goed begrepen. Zij geven aan dat docenten minder de tijd nemen om hen te begrijpen.

Tegelijkertijd verwachten docenten soms dat Nederlandssprekende deelnemers de taal minder goed beheersen omdat zij veronderstellen dat er thuis geen Nederlands wordt gesproken. Geadopteerde deelnemers zitten in een bijzondere positie en geven aan dat deze situaties ook thuis en bij familie voorkomen. Tot slot worden bijna alle respondenten regelmatig aangesproken in het Engels vanwege hun uiterlijk.

2. Op welke terreinen ervaren zij deze discriminatie?

Er wordt op verschillende plekken discriminatie ervaren. Kwetsende grappen en uitschelden gebeurt voornamelijk op straat. Daarnaast worden grappen over de migratieachtergrond ervaren in informele kring, vooral door de groep geadopteerden en de groep die geboren is in Nederland. Andere plekken die aangegeven worden zijn het basisonderwijs, het middelbaar onderwijs, het mbo, hbo en wo. Maar ook in de publieke ruimte zoals in restaurants, winkels, apotheek, openbaar vervoer en op het vliegveld. Ook gaat het om plekken die voor de respondenten lastig te vermijden zijn zoals bij de huisarts en op de werkvloer.

3. Hoe ervaren de slachtoffers deze discriminatie en hoe reageren zij hierop?

De deelnemers gaan verschillend om met discriminatie. Deze verschillende manieren worden copingstrategieën genoemd. De verschillende strategieën laten zien hoe zij de discriminatie ervaren. De copingstrategieën zijn onderverdeeld naar de beschrijving van Omlo (2020). De ervaren discriminatie zorgt vooral dat de respondenten zich 'anders' voelen en dat zij minderheidsstress ervaren (zie ook onderzoeksvraag 5).

VERMIJDEN

Respondenten kunnen situaties waarin discriminatie voorkomt gaan vermijden: zij vermijden bepaalde plekken, personen of discussies uit angst om (meer) discriminatie te ervaren of juist om problemen te voorkomen. Soms reageren zij niet op discriminatie. Het maakt met name de respondenten die na 2000 naar Nederland zijn gekomen niet uit hoe mensen hen behandelen. Vooral reacties in openbare ruimtes zouden volgens hen geen invloed hebben op hun toekomst. Het ging hierbij voornamelijk om internationale studenten.

AANPASSEN

De respondenten kunnen zich ook aanpassen aan de negatieve omstandigheden om de kans op insluiting, sociale acceptatie en gelijkwaardige behandeling te vergroten. Hierbij gedragen respondenten zich extra voorbeeldig of spreken zij nadrukkelijk accentloos Nederlands. De respondenten noemen dit 'overcompenseren' en hiermee willen zij laten zien dat zij goed geïntegreerd zijn.

VOOROORDELEN ONTKRACHTEN EN RELATIE IN STAND HOUDEN

Deelnemers kunnen vooroordelen ontkrachten om de relatie met de ander in stand te houden of te verbeteren. Zo zijn sommige respondenten opgegroeid met het idee dat zij wel tegen een (discriminerend) grapje moeten kunnen. Andere respondenten nemen het op voor familie of vrienden als zij van hen discriminatie ervaren. Zij doen dat omdat deze mensen dicht bij hen staan en zij deze personen liever niet verdrietig willen zien.

ONDERLINGE VERSCHILLEN BENADRUKKEN

Respondenten kunnen de verschillen nog meer benadrukken: vanuit deze reactie handelen zij actief confronterend. Volgens een respondent kunnen ze de plegers nu meer op hun plaats zetten doordat ze mondiger worden.

ACTIEF VERBINDEND

Respondenten kunnen vooroordelen op een goed onderbouwde manier proberen te ontkrachten: zij benadrukken de diversiteit onder mensen met een Oost-Aziatische achtergrond en geven daarbij voorbeelden. Zij zien zichzelf meer als wereldburgers.

Alle respondenten geven aan dat ze de ervaren discriminatie onwenselijk vinden. Maar uit de focusgroepen blijkt ook dat veel respondenten de discriminatie wegwuiven, of er boven willen staan. Zo wordt veel gezegd: 'het zijn toch laagopgeleide mensen die mij uitschelden.' Toch willen ze dat hier iets aan gedaan wordt. Vooral bij de geadopteerden en de mensen die hier geboren zijn is te merken dat zij in actie willen komen. Anderen zoeken juist niet de confrontatie, met als reden: het ligt niet in mijn aard, of: het past niet bij mijn persoonlijkheid. In de groep respondenten die na 2000 naar Nederland zijn gekomen is een hele discussie geweest of dit cultureel bepaald is. In de verhalen van de respondenten komen vaak sociale normen voor zoals: niet te veel terugzeggen, stil blijven zodat er geen aandacht aan wordt gegeven of niet de boventoon willen voeren.

4. Worden ervaringen van discriminatie gemeld bij antidiscriminatie-bureaus of andere instanties? Wat zijn de redenen om wel of niet te melden en wat zijn de ervaringen met melden?

Weinig deelnemers hebben een melding of aangifte gedaan. Enkele respondenten hebben aangifte gedaan tegen discriminatie, maar daar is niets mee gedaan. De meeste respondenten verwachten dat er vrij weinig met meldingen en aangiftes wordt gedaan. De plegers zijn vaak ook al weg. Het aansluiten bij de focusgroep was al een hele stap, er is een nog hogere drempel om een melding te doen. Er zou volgens de deelnemers een app moeten komen om het melden laagdrempeliger te maken. Ten slotte geeft een respondent aan dat hij verwacht dat het doen van een aangifte negatieve gevolgen voor hem kan hebben op het gebied van werk. Ook kan het de kans op geweld vergroten.

5. Welke gevolgen ervaren de slachtoffers van deze discriminatie?

Enkele deelnemers geven aan dat zij zich nu meer bewust zijn van hun achtergrond. Hierdoor zijn ze trotser op hun Oost-Aziatische achtergrond en schamen zij zich er niet meer voor. Voor de meeste deelnemers zijn de gevolgen minder positief. Zij voelen zich namelijk verdrietig en/of boos. Hun zelfbeeld heeft zich negatief ontwikkeld. En er kan haat en wantrouwen ontstaan naar de groep die discrimineert. Bovendien geven respondenten aan dat er nu sprake is van meer angst om verbaal en/of fysiek racistisch bejegend te worden. Sommige deelnemers gaan zich meer 'Nederlands' gedragen of proberen duidelijk accentloos Nederlands te praten. Ook op de werkvloer ervaren de respondenten soms pesterijen of dat ze tegen een 'bamboe ceiling' aanlopen (zie hoofdstuk 2). In het onderwijs ervaren de deelnemers vooroordelen over hun taal of een negatieve bejegening van medescholieren/-studenten en docenten vanwege hun migratieachtergrond.

De impact van de ervaringen van discriminatie is groot. Dit komt ook doordat het meestal niet om een losse opmerking of eenmalige gebeurtenis gaat. Het gaat bijna altijd om een opeenstapeling

van ervaringen. Zowel op straat, in publieke ruimtes, op school en op het werk als in de informele kring. Dit maakt de respondenten argwanend en soms gaan zij sommige plekken bewust vermijden, zoals bushokjes of groepjes jongeren. Enkele respondenten vermijden het te worden gezien met iemand anders met een Oost-Aziatische achtergrond of proberen zo Nederlands mogelijk te zijn. Minderheidsstress speelt hierin een grote rol, vooral bij de groep geadopteerden en mensen die hier geboren zijn. Corona heeft hierin ook een impact gehad. Sommige respondenten voelen zich eindelijk gerechtvaardigd om iets van de nare opmerkingen te zeggen omdat discriminatie om het coronavirus ook in de media is geweest. Hierdoor gaan sommige respondenten eindelijk het gesprek met hun vrienden aan over discriminerende grapjes. Een negatieve uitwerking is dat de groep geadopteerden en de groep die na 2000 naar Nederland is gekomen zich opeens een minderheid zijn gaan voelen. Ze zijn zich bewuster geworden van hun achtergrond doordat ze vanwege het coronavirus zijn uitgescholden. Emoties die bij hen loskomen zijn vaak onbegrip, boosheid en verdriet.

6. Wie zijn de plegers van deze vormen van discriminatie volgens de slachtoffers?

Een duidelijk beeld van de plegers wordt er niet geschetst. Respondenten geven aan dat zowel jongeren als volwassenen pleger kunnen zijn. Bij de focusgroep met geadopteerde respondenten en de respondenten die hier geboren zijn, werd aangegeven dat de plegers soms uit de informele kring komen, veelal vrienden en familie. In principe kan iedereen een pleger zijn, zo geeft een respondent aan. De meeste respondenten gaan ervan uit dat deze plegers laagopgeleid zijn. Ook gaat het vaak over jongens met een migratieachtergrond en witte mannen. Dit zouden de mensen zijn die uitschelden op straat. In de focusgroepen horen we dat vooral witte hoogopgeleiden subtiel discrimineren. Voorbeelden zijn mensen bewust tegenwerken op de werkvloer, of docenten die vanuit stereotypen denken dat Oost-Aziatische jongeren niet goed Nederlands spreken. Naast deze groepen noemen de respondenten ook hun vrienden. Dit vinden zij lastig omdat zij hun vrienden niet als negatief willen zien en de relatie met hen in stand willen houden. Het valt op dat de plegers verrast zijn als er tegengas wordt gegeven bij discriminerende opmerkingen.

De respondenten zien wel verschillen. Bij jongeren betreft het vooral vlugge en directe opmerkingen, vooral op de weg of op straat. Respondenten geven aan dat zij deze opmerkingen krijgen van zowel (witte) mannelijke Nederlanders zonder migratieachtergrond als mensen met een migratieachtergrond. De volwassenen worden vooral omschreven als witte mannelijke Nederlander zonder migratieachtergrond. Dit kunnen zowel onbekende mensen zijn als werkgevers en collega's. Maar ook cliënten en vrienden van ouders. Ook op datingapps vindt discriminatie plaats en vrouwelijke respondenten ervaren seksuele intimidatie op straat. Zo worden de vrouwelijke Oost-Aziatische Nederlanders soms gezien als onderdanig en stil.

Aanbevelingen

WAT MOET ER VOLGENS DE RESPONDENTEN TEGEN DISCRIMINATIE EN RACISME GEBEUREN?

De respondenten in de focusgroepen geven een goed beeld van de verschillende vormen van discriminatie die zij ervaren. Deze ervaringen gaan verder dan alleen opmerkingen op straat of grapjes. Niet alleen in het onderwijs maar ook op de werkvloer en in de publieke ruimte hebben de respondenten te maken met vooroordelen en discriminatie. De ervaren discriminatie heeft veel te maken met onwetendheid en stereotypen, zo is de perceptie van de respondenten. De stereotypen worden volgens hen versterkt in de media door onderrepresentatie, terwijl de groep mensen met een Oost-Aziatische achtergrond juist groot en divers is.

Tijdens de focusgroepen is er gevraagd aan de respondenten wat er tegen discriminatie en racisme moet gebeuren. De aanbevelingen die hieruit voortkwamen zijn voorgelegd aan de mede-onderzoekers en zijn aangescherpt. Tot slot zijn experts per mail bevestigd om de aanbevelingen aan te scherpen. De raadpleging is uitgezet onder vijf experts waarvan drie experts gereageerd hebben.¹¹

Aan hen zijn de volgende vragen voorgelegd, hun antwoorden zijn verwerkt in de aanbevelingen:

1. Welke aanbevelingen missen er nog?
2. En welke aanbevelingen vindt u het belangrijkste? Kunt u dat kort toelichten waarom u dat vindt?

Het gaat om de volgende aanbevelingen.

SOCIALE NORM VERANDEREN OVER DISCRIMINATIE EN RACISME VAN OOST-AZIATISCHE MENSEN

Er wordt gesproken over het creëren van bewustzijn dat ook de Oost-Aziatische groep te maken heeft met discriminatie en racisme. Er heersen veel stereotypen over deze bevolkingsgroep. De sociale norm moet veranderen, zodat het niet geaccepteerd wordt als Oost-Aziatische Nederlanders worden gediscrimineerd, uitgescholden of bespot vanwege hun afkomst. Daarbij is het doorbreken van stereotypen belangrijk. Concreet wordt er aanbevolen om meer in te zetten op 'counter stereotypen'.¹² Dit zijn tegenovergestelde stereotypen zoals de creatieve of maatschappelijk betrokken Oost-Aziatische Nederlander. Dit kan de algemene beeldvorming van Oost-Aziatische Nederlanders veranderen.

VERBETEREN MEDIAREPRESENTATIE

Een aanverwante aanbeveling die respondenten veelvuldig benoemen, is het verbeteren van de mediarepresentatie van Oost-Aziatische Nederlanders. De respondenten storen zich aan het eenzijdige stereotyperende beeld dat vooral in de media heerst. Dit gaat over radio, tv, films, (school)boeken en series. Opgemerkt wordt dat Oost-Aziatische Nederlanders nu vooral aandacht krijgen in de media om hun achtergrond of als typetje. De respondenten missen rolmodellen in de media, maar ook in de politiek.

11 Deze experts zijn: Lex Thijssen – wetenschappelijk medewerker bij het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Afiah Vijlbrief - onderzoeker bij RADAR, IDEM en Art.1. Sanne Verstraete - project manager education bij de Anne Frank Stichting

12 Voor meer informatie over counter stereotypen, zie het KIS rapport *Priming in de praktijk* (2020).

Experts raden aan om meer onderzoek te doen naar rolmodellen. Wat voor soort rolmodellen missen en waar moeten zij aan voldoen? Deze aanbevelingen vinden de experts erg belangrijk en een van de eerste stappen die gezet moet worden.

BETREKKEN BIJ BELEID

Op dit moment is er weinig betrokkenheid van de groep Oost-Aziatische Nederlanders bij beleid over migratie. Van de 'oudere' generatie (50+) was dit een bewuste keuze, maar de nieuwe generatie heeft behoefte om hier actief bij betrokken te worden.

INZETTEN OP VOORLICHTING

Volgens de respondenten is er weinig aandacht voor integratie of het weerbaar worden tegen discriminatie. Voorlichting zou hiervoor een oplossing kunnen zijn. Vooral bij de groep ouderen is dit een probleem. Het is dus belangrijk om in te zetten op empowerment. Bij de groep geadopteerden ontbreekt specifieke voorlichting aan adoptieouders over mogelijke discriminatie en racisme, zodat de adoptieouders hier beter het gesprek over kunnen aangaan met hun kind.

MELDINGSBEREIDHEID VERGROTEN

De meldingsbereidheid is laag. Dit komt deels doordat mensen niet weten waar en hoe ze een melding van discriminatie kunnen doen. Het melden is voor hen niet genoeg toegankelijk. Een oplossing zou zijn om een app te ontwikkelen waarin dit gemakkelijker kan, juist vanwege het 'vluchtige' karakter van de ervaringen op straat. Via voorlichting zou ook de meldingsbereidheid kunnen worden vergroot.

Dit is volgens de experts een belangrijke aanbeveling. Belangrijk om hiermee de ouders beter in beeld te krijgen, zodat daar specifiek een aanpak op kan worden ontwikkeld.

MEER ONDERZOEK NAAR DE POSITIE VAN OOST-AZIATISCHE NEDERLANDERS

Er is weinig onderzoek naar Oost-Aziatische Nederlanders gedaan. Vaak wordt deze migratiegroep niet meegenomen in bijvoorbeeld rapporten van het SCP of andere instanties. Hierdoor ontstaat het idee dat niet bekend is hoe het met de deze groep in de samenleving gaat. Er is vooral behoefte aan bijvoorbeeld cijfers van incidenten met discriminatie. Maar ook naar verder onderzoek specifiek naar de diverse groepen die onder de term 'Oost-Aziatisch' vallen. Het is ook zinvol onderzoek te doen naar manieren om de ervaren discriminatie aan te pakken. Tot slot is het goed om uit te zoeken welke handvatten adoptieouders krijgen in het weerbaar maken van hun kind.

AANDACHT VOOR DISCRIMINATIE TEGEN OOST-AZIATISCHE NEDERLANDERS OP SCHOLEN

Er moet meer aandacht komen voor racisme en discriminatie van Oost-Aziatische Nederlanders op scholen. Als er aandacht is voor discriminatie wordt deze groep vaak niet benoemd of meegenomen in de voorlichting. Een ander punt dat genoemd is, is dat er specifiek aandacht moet komen op basisscholen, zodat leerkrachten discriminatie en racisme leren herkennen en weten hoe ze hierop kunnen reageren. Er heerst volgens de respondenten nog veel onwetendheid.

WERKEN AAN EEN INCLUSIEVE WERKVLOER

Op de werkvloer ervaren en zien de respondenten vaak impliciete vormen van discriminatie: anders behandeld worden vanuit vooroordelen, stereotypen of vanwege hun achtergrond. Er wordt al veel gedaan om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken en een inclusieve werkomgeving te bevorderen. Het advies is om de mensen met een Oost-Aziatische achtergrond hier specifiek in mee te nemen. Vooral ook omdat uit de focusgroepen blijkt dat er weinig besef is dat de Oost-Aziatische groep te maken heeft met discriminatie.

Ter illustratie – ingebracht door de experts: uit een praktijktest met fictieve sollicitanten blijkt dat iemand met een Zuidoost Aziatische achtergrond minder kans heeft op een positieve reactie van een werkgever (37 procent) dan Nederlanders zonder migratie-achtergrond (46 procent) (Thijssen, Coenders, & Lancee, 2019).

Tot slot: de vooroordelen, discriminatie en racisme die Oost-Aziatische Nederlanders ervaren is nog onontgonnen terrein, zowel voor beleidsmakers als onderzoekers. Hier is nog een wereld te winnen. Vooral zorgelijk is de toename van de ervaren discriminatie – vooral in de vorm van verbaal geweld in de publieke ruimte – sinds de coronapandemie. Onze aanbevelingen kunnen dan ook een startpunt vormen voor het bespreekbaar maken en aanpakken van alle vormen van discriminatie en (verbaal) geweld tegen deze groep. De enorme diversiteit onder deze groep maakt echter ook vervolgonderzoek noodzakelijk. Als auteurs hopen we met dit verkennende onderzoek hiervoor een eerste aanzet te hebben gegeven. Daarnaast hopen de onderzoekers dat het huidige onderzoek empowerend werkt door de betrokkenheid van de doelgroep bij de uitvoering. De resultaten laten hopelijk aanknopingspunten zien die gebruikt kunnen worden in aanpak van ten aanzien van Oost-Aziatische Nederlanders. Zodat we de stilte voorbij kunnen gaan.

Literatuurlijst

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

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

Beek, van de, M. H., Kriek van der, L., Schoevers, R. A. & Veling, W. (2017). Social exclusion and psychopathology in an online cohort of Moroccan-Dutch migrants: Results of the MEDINA-study. *PloS one*, 12(7), e0179827.

Croucher, S. M., Nguyen, T. & Rahmani, D. (2020). Prejudice toward Asian Americans in the Covid-19 pandemic: the effects of social media use in the United States. *Frontiers in Communication*, 5, 39.

Dovidio, J.F., Kawakami, K., & Gaertner, S.L. (2002). *Implicit and explicit prejudice and interracial interaction*. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 62.

Gawronski, B., & Bodenhausen, G.V. (2006). Associative and propositional processes in evaluation: an integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological Bulletin*, 132(5), 692.

Gijsberts, M., Huijnk, W. & Vogels, R. (2011). *Chinese Nederlanders: van horeca naar hogeschool (Chinese Dutch: from catering trade to university)*. Den Haag.: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Gordijn, E. & Wigboldus, D. (2013). Stereotypen. In: Vonk, R. (red.), *Sociale psychologie*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Greenwald, A.G. & Banaji, M.R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological review*, 102(1), 4.

Greenwald, A.G., McGhee, D.E. & Schwartz, J.L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1464.

Horn, S. S., & Romeo, K. E. (2010). Peer contexts for lesbian, gay, bisexual, and transgender students: Reducing stigma, prejudice, and discrimination. *Prevention Researcher*, 17, 7-10.

Ikram, M. U. Z. (2016). *Social determinants of ethnic minority health in Europe*.

Kawahara, D. (z.d.) The Bamboo Ceiling: Asian Americans and the Myth of the Model Minority. Geraadpleegd van <https://www.alliant.edu/blog/bamboo-ceiling-asian-americans-and-myth-model-minority>.

Köbben, A.J.F. (1985). Oordeel en discriminatie. In: Serna Weiland J. & Paelinck J.H.P. (red.), *Etnische minderheden* (53-67) Amsterdam: Boom.

- Major, B. & Eccleston, C.P. (2005) Stigma and social exclusion. in Abrams, D., Hogg, M. A. & Marques, J. M. (ed.) *The social psychology of inclusion and exclusion*. New York: Psychology Press.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological bulletin*, 129, 674-697.
- Omlo, J. (2020). *Verzetten, vermijden of veranderen? Reageren op discriminatie en stigmatisering*. Nederland: Landelijk kenniscentrum discriminatie Art.1 en antidiscriminatievoorziening RADAR.
- Pascoe, E. A. & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 135(4), 531.
- Poerwoatmodjo, J. A. R. (2019). *The perceived mental health of Chinese migrants in the Netherlands* (Master's thesis). Utrecht University.
- Rijkschroeff, B. R. (1998) *Etnisch ondernemerschap*. Capelle a/d IJssel: Labyrint Publication.
- RTL nieuws (2010, 23 februari). Chinees-Nederlandse Cindy (24) mishandeld na opmerking over coronalied. Geraadpleegd van <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5032246/corona-carnaval-aangifte-tilburg-politie-chinese-coronalied>.
- Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. *Mens en maatschappij*, 94(2), 141-176.
- Veenman, J. (1990). *De arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder van Molukkers*. Groningen: Wolters Noordhoff.
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. In: *Beleid en Maatschappij*, 30(2), 90-99.
- Waters, M. C. (2014) Nativism, racism, and immigration in New York City, in Foner, N., Rath, J., Duyvendak J.W. & Reekum van R. (ed.) *New York and Amsterdam. Immigration and the new urban landscape*. New York & London: New York University Press.
- Williams, D. R., Neighbors, H. W. & Jackson, J. S. (2003). Racial/ethnic discrimination and health: Findings from community studies. *American journal of public health*, 93(2), 200-208.
- World Population Review. (z.j). East Asian Countries 2020. Geraadpleegd van <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/east-asian-countries>.
- Yu, N., Pan, S., Yang, C. C., & Tsai, J. Y. (2020). Exploring the Role of Media Sources on Covid-19–Related Discrimination Experiences and Concerns Among Asian People in the United States: Cross-Sectional Survey Study. *Journal of Medical Internet Research*, 22(11), e21684.

Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: René Broekroelofs
Joey Poerwoatmodjo
Met dank aan: Hanan Nhass, Marije Snijdewind, Hui-Hui Pan, Cha-Hsuan Liu, RongHua Ching-Hu, Vincent Yeers, Reza Kartosen-Wong, Chee-Han Kartosen-Wong, Sioejeng Tsao, Kevin Groen, Steph Liou, Phoei Ying Tang, Cynthia van de Putte, Bei Wang, Marco Jacobs en Julie Ng
Ontwerp: [Design Effects](#)
Foto omslag: 123RF
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving
Churchillaan 11
3511 GC Utrecht
T (030) 789 20 009
E info@kis.nl
I www.kis.nl

De publicatie kan gedownload worden via de website van Kennisplatform Integratie & Samenleving: www.kis.nl.

© Movisie, Utrecht 2021.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Movisie. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with Movisie. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennis-uitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

