

Afgewezen vanwege politieke kleur

Politieke voorkeur als voorspeller van discriminatie op de arbeidsmarkt?

Artikel 1

Van de Nederlandse grondwet

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld.

Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.



Daan Pruimboom
Studentnummer: 5963885
Bachelorproject Sociologie

Inhoudsopgave

1. Introductie	3
2. Theorie.....	7
2.1 Discriminatie op de arbeidsmarkt.....	8
2.2 Groepsvorming en uitsluiting	10
2.3 Polarisatie in de samenleving	15
2.5 Discriminatie van links en rechts.....	18
2.6 Meldingsbereidheid	20
3. Methoden.....	24
3.1 De variabelen	25
3.2 De analyses.....	30
4. Resultaten	30
5. Discussie	35
Appendix.....	44

1. Introductie

Maatschappelijk gezien is de consensus dat niemand uitgesloten wordt op basis van ras, etniciteit, religie, geslacht, leeftijd, politieke voorkeur of andere gronden. Gelijke behandeling is gewaarborgd in artikel 1 van de grondwet (Wetten.nl, 2018). Helaas is de realiteit vaak weerbarstiger. Discriminatie op welke grond dan ook, wordt regelmatig gemeld op verschillende vlakken (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). Soms worden slachtoffers openlijk op straat uitgescholden, soms worden ze subtieler gediscrimineerd, bijvoorbeeld wanneer ze strenger gefouilleerd worden op het vliegveld. Het vlak waar dit onderzoek zich specifiek op richt, is discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit is een van de belangrijkste plaatsen waar discriminatie tot uiting kan komen. Discriminatie kan zeer ingrijpend zijn voor een mens en kan grote gevolgen hebben voor zij of haar sociaaleconomische positie. Met name hier kan discriminatie verstrekende gevolgen hebben. Mensen kunnen, als ze geen gelijke kansen hebben bij het solliciteren op een functie, economisch achtergesteld worden ten opzichte van andere mensen. Daarnaast kan men psychologische problemen ervaren door uitsluiting. Dit zijn gevolgen die persoonlijk én maatschappelijk bijzonder ongewenst zijn.

Vanuit de sociologie is er veel aandacht voor discriminatie, en dan met name op de arbeidsmarkt. Discriminatie is een sociaal fenomeen, dat samenhangt met bewuste en onbewuste psychosociale processen. In 2010 publiceerden verschillende sociologen in opdracht van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) een onderzoek waarin geconcludeerd werd dat mensen met een Westerse naam meer kans hadden om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan mensen met een niet-Westerse naam (Andriessen et al, 2010). Tevens zijn er kleine verschillen in de manier waarop mensen met niet-Westerse namen bejegend worden ten opzichte van mensen met Westerse namen. Deze verschillen zijn doorgaans in het nadeel van sollicitanten met een niet-Westerse naam. De notie dat negatieve attitudes jegens bepaalde bevolkingsgroepen kunnen leiden tot discriminatie tijdens de sollicitatie is ook aangetoond door Blommaert, van Tubergen en Coenders (2002). Ander onderzoek naar ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, uitgevoerd door Bissels et al. (2015) in

opdracht van het Bureau Gelijke Behandeling Gelderland-Zuid, komt met een aantal hoofdconclusies en beleidsaanbevelingen. Arbeidsmarktdiscriminatie gebeurt onbewust, maar kan leiden tot grote psychische en sociaal economische problemen. Hun voornaamste beleidsaanbeveling is dan ook bewustwording creëren bij werkgevers en flexibiliteit vragen in de omgang met mensen uit andere sociale of culturele groepen dan de werkgever zelf. Op politieke discriminatie na, worden alle categorieën (waaronder ook leeftijd en handicap) van discriminatie behandeld. Gregor Waltz, een socioloog met specialisatie in diversiteit en emancipatie, komt op de populairwetenschappelijke website socialevraagstukken.nl tot enkele conclusies op basis van zijn meta-analyse van bestaand onderzoek naar discriminatie (Waltz, 2020). Volgens Waltz zijn de belangrijkste conclusies uit bestaand onderzoek dat arbeidsmarktdiscriminatie een feit is, dat er veel aandacht voor is in het nieuws en dat dat de focus voornamelijk ligt op discriminatie op basis van afkomst.

De notie dat er in bestaand discriminatieonderzoek bijna uitsluitend gefocust wordt op karakteristieken als ras, etniciteit, religie, geslacht en leeftijd, en niet op andere factoren, is een van de drijfveren achter dit onderzoek. De constatering die in bijna alle onderzoeken naar discriminatie en polarisatie gedaan kan worden, is namelijk dat vooral politieke discriminatie niet genoemd wordt.

Een fenomeen dat sterk samenhangt met discriminatie is polarisatie. Discriminatie en polarisatie zijn zeer actuele onderwerpen in de hedendaagse Nederlandse samenleving. Er wordt veel over geschreven in de pers (Zie bijvoorbeeld: Van Schie, 2019; Ter Haar, 2017; NOS, 2019) Polarisatie is de benaming voor de versterking van tegenstellingen tussen bevolkingsgroepen in de samenleving. Het wordt vaak in verband gebracht met radicalisering, wat vervolgens zou kunnen leiden tot discriminatie. In een sterk gepolariseerde samenleving, waar mensen onderling radicaal anders denken, kan onverdraagzaamheid ten opzichte van anderen heel sterk worden en kan men andere mensen gaan uitsluiten. De zorgen over polarisatie onder burgers zijn groot, ook al is daar niet altijd aanleiding toe. Mensen ervaren sterke tegenstellingen tussen bevolkingsgroepen, bijvoorbeeld tussen rijken en armen, allochtonen en autochtonen, mannen en vrouwen. (Sociaal Cultureel Planbureau,

2019). Discriminatie wordt soms ook als oorzaak genoemd voor polarisatie, bijvoorbeeld wanneer gediscrimineerde groepen zich afzetten tegen de samenleving.

Uit cijfers van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) uit 2019, blijkt dat mensen steeds grotere tegenstellingen ervaren in de samenleving dan in 2012. Met name de ervaren tegenstellingen tussen rijke en arme mensen, allochtonen en autochtonen en mannen en vrouwen zijn toegenomen. In het onderzoek in 2019 is tevens de tegenstelling tussen mensen met verschillende politieke opvattingen meegenomen. Helaas zijn hierover geen cijfers bekend van 2012, dus kan een toename niet bevestigd worden. Het feit dat deze tegenstelling in 2019 wél is meegenomen, impliceert echter wel dat het een groter probleem is dan zeven jaar eerder. Iets meer dan de helft van de respondenten geeft in 2019 aan grote tegenstellingen te ervaren tussen mensen met verschillende politieke opvattingen.

De maatschappelijke aandacht voor discriminatie is de laatste jaren toegenomen, maar die lijkt zelf ook voor een toegenomen polarisatie te zorgen. De vraag hoe om te gaan met discriminatie is zélf onderwerp van verhitte discussies over wat discriminatie precies is, in hoeverre zij plaatsvindt en ook of discriminatie daadwerkelijk een maatschappelijk probleem is. Volgens het SCP keurt 68% van de mensen discriminatie af, maar zegt ook 72% te vinden dat minderheden te snel anderen van discriminatoir gedrag betichten. Tegelijkertijd geven respondenten ook in meerderheid (54%) aan dat ze de indruk hebben dat er tegenwoordig meer gediscrimineerd wordt dan vroeger (Sociaal Cultureel Planbureau, 2017). Omgekeerd kan de toenemende polarisatie in een samenleving ook een versterkende invloed hebben op de ervaren discriminatie. De discussie over discriminatie ligt gevoelig, niet in de laatste plaats in de politiek. Polarisation kan ook op politiek niveau optreden, resulterend in hardere tegenstellingen op basis van opinie. Sommige opinies kunnen worden gediscrimineerd als gevolg van deze polarisatie. Wanneer politiek geëngageerde mensen een sterke politieke mening hebben en deze ook uitdragen, is het mogelijk dat zij door mensen met andere opvattingen op een meer negatieve manier bejegend worden.

Zoals gezegd wordt politieke gezindheid als discriminatiegrond bijzonder weinig onderzocht. Politieke gezindheid is niet altijd zichtbaar, maar kan zichtbaarder worden

wanneer een persoon sterk politiek geëngageerd is. Ook naar politiek engagement als voorspeller voor discriminatie is niet of nauwelijks onderzoek gedaan. Dit is een interessante constatering, aangezien politieke voorkeur juist een onderwerp is waarover men het zeer oneens kan zijn. Deze meningsverschillen kunnen leiden tot onbegrip en onverdraagzaamheid ten opzichte van de ander, waardoor het bestaan van discriminatie op basis hiervan best aannemelijk is.

Een gebrek aan compleet onderzoek kan leiden tot een gebrek aan daadkrachtig beleid. Wanneer men geen tolerantie meer kan opbrengen voor andersdenkenden en niet bereid is tot een debat, ontstaat er zowel in de politiek als in het dagelijks leven een situatie van onverdraagzaamheid. Er is geen sprake meer van samenleven, maar van naast elkaar leven. Een gebied waarin dit bij uitstek tot uiting komt, is de arbeidsmarkt. Waar mensen samenwerken, moeten mensen samen door één deur kunnen. Wanneer een samenleving aan heftige polarisatie onderhevig is, kan dit laatste lastig zijn voor sommige mensen. Dit kan zich op allerlei manieren uiten, afhankelijk van over welk onderwerp de samenleving zeer gepolariseerde opvattingen heeft. Dit maakt onderzoek naar politieke discriminatie zeer relevant, aangezien de politieke opvattingen van mensen in de huidige tijd zeer gepolariseerd zijn, zoals het SCP onderzocht in het hierboven genoemde onderzoeksrapport. Daarom wordt er in deze studie onderzocht of politieke betrokkenheid samenhangt met ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt.

Onderzoeken naar discriminatie op de arbeidsmarkt, in het onderwijs en in het dagelijks leven vormen vaak een basis voor (diversiteits)beleid. Het is het belangrijk om binnen dergelijke beleidskeuzes die bedoeld zijn om discriminatie te verminderen, geen groepen te vergeten. Daarom wordt in dit onderzoek de volgende vraag beantwoord:

In hoeverre is politiek engagement van invloed op ervaringen van discriminatie op de arbeidsmarkt?

Deze vraag gaat beantwoord worden met behulp van de gerapporteerde ervaringen van respondenten in een vragenlijst over discriminatie. Hierbij wordt gekeken naar ervaringen bij het solliciteren op een functie. Politiek engagement onthult vaak ook de politieke voorkeur van de respondent en politieke voorkeur zegt het een en ander over

het karakter en de persoonlijke eigenschappen van de kiezer. Met name op de arbeidsmarkt heeft discriminatie verstrekkende gevolgen: ongelijke kansen bij het vinden van een baan kunnen leiden tot armoede, psychologische problemen en een verlies van vertrouwen in de overheid. Hier wordt in paragraaf 2.1 verder op ingegaan. Daarnaast probeert dit onderzoek te bepalen in hoeverre ervaren discriminatie verschilt tussen sollicitanten met een linkse politieke voorkeur of voor mensen met een rechtse politieke voorkeur. Een verschil in effect zou suggereren dat er verschillende mechanismen werkzaam zijn. Voor dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de dataset 'Ervaren Discriminatie' van het SCP, daterend uit 2013. Deze dataset bevat een ruime hoeveelheid items met betrekking tot discriminatie op allerlei momenten in het leven, zoals tijdens het uitgaan, op straat en bij het solliciteren.

2. Theorie

De academische interesse in het fenomeen discriminatie is groot met name onder sociologen. Als gevolg van de grote aandacht onder wetenschappers is er redelijk veel consensus onder onderzoekers met betrekking tot de oorzaken van discriminerende uitlatingen en maatregelen. Hieronder zullen enkele verklaringen gegeven worden waarom discriminatie voorkomt en wat de mechanismen hierachter zijn. Allereerst is er, om discriminatie in zijn algemeenheid te kunnen begrijpen, achtergrondinformatie gepresenteerd over de huidige politiek-maatschappelijke ontwikkelingen. Discriminatie wordt namelijk sterker aangepakt/veroordeeld, afhankelijk van de politiek-maatschappelijke tendensen. In de huidige tijd zijn er zelfs partijen die primair gefocust zijn op het bestrijden van polarisatie en discriminatie, en wat betreft laatstgenoemde dan met name rassendiscriminatie (ANP, 2016; Van Dalen, 2017).

Daarom zal ingegaan worden op discriminatie op de arbeidsmarkt, en zullen vervolgens groepsidentiteit en segregatie uitgelegd worden met behulp van de segregatietheorie van Schelling (1978).

2.1 Discriminatie op de arbeidsmarkt

Discriminatie op de arbeidsmarkt kan op twee momenten voorkomen, namelijk aan de voordeur in het sollicitatieproces enerzijds en gedurende werkzaamheden op de werkvloer anderzijds. Om met ervaren discriminatie op de werkvloer te beginnen: Van der Klein et al. (2009) betogen dat discriminatie op de werkvloer vooral impliciet is. Fysieke agressie op de werkvloer komt weinig voor (in de Nederlandse context), maar subtielere vormen van discriminatie worden wel ervaren. Dit blijkt ook uit de Arbobalans, een onderzoek naar kwaliteit van arbeid in Nederland. 6.2% van de werknemers geeft aan in de afgelopen 12 maanden lichamelijk geweld te hebben ervaren door leidinggevendenden, collega's of derden. 19.3% van de werknemers geeft aan gediscrimineerd of gepest te zijn (Douwes et al., 2019). Zo kan er volgens de sociologen Vincke, Dewaele & Berghe (2008) in hun onderzoek naar discriminatie van anders-geaarden op de arbeidsmarkt (in het onderzoek: holebi's), sprake zijn van een inkomensplafond voor deze groepen op de werkvloer en een verminderde kans op promotie. Als gevolg van stigmatisering van holebi's in de samenleving kan er ook stigmatisering optreden op de arbeidsmarkt. Daadwerkelijke discriminatie van holebi's is lastig te concluderen aangezien zij niet altijd als zodanig herkenbaar zijn. Echter geeft 22% van de holebi-respondenten in het onderzoek wel aan dat zij er voor kiezen niet uit de kast te komen voor hun collega's in anticipatie op homofob gedrag dat zij ervaren op de werkvloer. Volgens Black, Mackar, Sanders & Taylor (2003) is angst voor homofobe reacties vaak terecht, aangezien openbare homoseksualiteit op de werkvloer kan leiden tot pesterijen, ontslag of het missen van promotiekansen.

Naast discriminatie op de werkvloer kunnen individuen ook al op een eerder moment te maken krijgen met discriminatie, namelijk tijdens de sollicitatieprocedure. Het gevolg daarvan kan zijn dat sollicitanten ongelijke kansen hebben om aangenomen te worden voor een functie op basis van factoren die niet onderdeel van de procedure zijn en waar zij zelf geen invloed op kunnen uitoefenen. Er is veel onderzoek gedaan naar discriminatie op de arbeidsmarkt in het algemeen, dus in alle vormen (zie bijvoorbeeld Veenman, 2003 ; Nievers & Andriessen, 2010; Van der Ent, 2019). In deze onderzoeken kijken onderzoekers doorgaans naar hoe vaak een sollicitant op een vacature wordt uitgenodigd voor een gesprek of hoe vaak de sollicitant in totaal moet

solliciteren voordat hij of zij een baan weet te bemachtigen. Doorgaans wordt aangetoond dat leden van minderheidsgroepen (bijvoorbeeld etnische minderheden en LHBTQ'ers) of gestigmatiseerde groepen (bijvoorbeeld vrouwen) vaker moeten solliciteren voordat zij een aangenomen worden. Wanneer iemand ongelijke kansen heeft om een baan te bemachtigen waar hij of zij op solliciteert, kan dit verstrekende gevolgen hebben voor deze persoon. Hij of zij kan het vertrouwen in de instituties verliezen, economische tegenspoed ervaren en niet zijn of haar volledige potentieel bereiken.

De gevolgen van discriminatie bij sollicitaties en op de werkvloer op basis van ras, geaardheid of religie is veel onderzocht. Een uitgebreid onderzoek van verschillende Nederlandse sociaalwetenschappelijke onderzoekers stelt dat mensen met een migratieachtergrond, in het geval van gelijke kwaliteiten, minder snel aangenomen worden dan mensen zonder een migratieachtergrond (Andriessen et al. 2011). Door deze moeizame toegang tot de arbeidsmarkt stapelen problemen zich op: sollicitanten kunnen ontmoedigd en gestrest raken vanwege hun lage positie op de sociaaleconomische ladder. Ook psychische problemen als gevolg van uitsluiting komen voor. Depressie is een relatief veelvoorkomend verschijnsel bij mensen die discriminatie ervaren. In hun onderzoek naar psychische klachten bij Turkse, Marokkaanse en autochtone Nederlanders concluderen Schrier et al. (2017) dat Turkse Nederlanders meer last hebben van angst en depressie. De Amerikaanse onderzoekers Berdahl & Moore (2006) onderschrijven in hun grootschalige onderzoek naar discriminatie van vrouwen en minderheden op de arbeidsmarkt deze bevindingen. Ander onderzoek uit de Verenigde Staten naar lichamelijke en mentale gevolgen van discriminatie toont aan dat Afro-Amerikaanse burgers significant meer last hebben van angst, stress, depressies (en de lichamelijke gevolgen hiervan) dan blanke burgers (Anderson, 2013). Zij tonen aan dat dit toe te wijzen is aan discriminatie. Ook Hispanics hebben hier in mindere mate last van. Een versterkend effect dat Anderson noemt, is lage sociaal-economische status (SES). Discriminatie kan leiden tot een lagere SES, bijvoorbeeld door werkloosheid of stigma. Hierdoor heeft de persoon niet altijd toegang tot goede zorgvoorzieningen.

2.2 Groepsvorming en uitsluiting

Om discriminatie op de arbeidsmarkt beter te kunnen begrijpen en tegen te kunnen gaan, is het belangrijk om te weten waarom mensen discrimineren. Om dit in kaart te brengen, wordt ingegaan op zowel bewuste als onbewuste processen die in het menselijk brein spelen. Groepsidentiteit is hierbij een leidend begrip en vormt niet voor niets een zeer relevant begrip in de sociologie. De manier waarop individuen zichzelf en anderen zien, de rollen die zij voor zichzelf zien en de normen en waarden van de groep waartoe iemand zich rekent, zijn allemaal cruciale aspecten van groepsvorming. Vaak zijn die groepsprocessen onbewust; mensen zijn zich er niet altijd van bewust tot welke groep zij behoren, en dat hun gedrag voortkomt uit groepsnormen. Hierdoor kan discriminatie optreden: mensen die niet voldoen aan eigenschappen van de eigen groep worden automatisch op afstand gezet of zelfs uitgesloten.

Om onbewuste groepsvorming en groepsidentiteit te verduidelijken, kunnen we te rade gaan bij zowel de segregatietheorie van Thomas Schelling als de sociale identiteitstheorie van Henri Tajfel en John Turner.

Schelling (1978) gebruikt in zijn segregatietheorie de term segregatie in de breedste definitie van het woord. Segregatie kan optreden op allerlei gronden, bijvoorbeeld op basis van geloof, ras of afkomst. Sommige segregatie is bewust gecreëerd. Hierbij kan gedacht worden aan de apartheidswetten in Zuid-Afrika in de 20e eeuw. Soms kan segregatie optreden als gevolg van economische factoren. Hierbij kan gedacht worden aan economische ongelijkheid tussen blanke en gekleurde mensen, wat in de praktijk vaak resulteert in blanke, rijke wijken en gekleurde, arme wijken. Segregatie kan echter ook als onbedoeld, onbewust effect optreden. Hier komt het begrip 'threshold' (Nederlands: drempel) bij kijken. Iemands 'threshold' is de grens waarboven een persoon een actie onderneemt om zijn of haar situatie meer congruent te maken met zijn of haar voorkeuren. Een voorbeeld uit Schelling's theorie is de 'threshold' waarboven een persoon verhuist uit een wijk, omdat er niet genoeg mensen zijn met dezelfde huidskleur. Dit kan een reden zijn om te verhuizen, aangezien mensen graag mensen om hen heen hebben die op hen lijken. De socioloog Mark Granovetter (1978) trekt Schelling's theorie breder, en past het ook toe op relgedrag, verspreiding

van geruchten en stemgedrag. Met name dat laatste is interessant voor dit onderzoek, gezien de focus op politieke discriminatie. De keuze om voor een bepaalde partij te stemmen, hangt sterk af van hoeveel anderen dit ook doen, stelt Granovetter. Hij is tevens de persoon die het mechanisme van individuele voorkeuren conceptualiseert als 'threshold' model.

Hoewel het segregatiemodel van Schelling en het aansluitende werk van Granovetter voornamelijk worden gebruikt om residentiële segregatie en collectief gedrag te verklaren, kan het ook een verklaring bieden voor hoe andere vormen discriminatie tot stand kunnen komen. Fagiolo, Valente & Vriend (2007) generaliseren het segregatiemodel naar sociale netwerken. In hun onderzoek beschouwen ze de werkvloer als een sociaal netwerk van collega's, waarin iedere persoon lichte voorkeuren (preferences) heeft voor met wie hij of zij omgaat. Tevens creëren werknemers een gezamenlijke set aan waarden binnen een bedrijf, wat kan worden omschreven als een collectieve identiteit (Snow, 2001). Deze identiteit overstijgt de kleine individuele verschillen tussen werknemers. De notie dat mensen voorkeur hebben voor werken met mensen die op hen lijken, is relevant voor discriminatie op de arbeidsmarkt. Gupta, Jenkins & Beehr (1983) tonen aan dat er grote verschillen zijn in de evaluaties die werknemers geven aan collega's van het andere geslacht. Devendorf & Highhouse (2008) tonen aan dat sollicitanten aantrekkelijker zijn voor de persoon die de sollicitaties afneemt, wanneer zij meer lijken op de toekomstige collega's en de beoordelaar zelf. Deze voorkeur voor mensen die gelijkenissen vertonen, treedt dus op allerlei verschillende momenten op.

Een tweede theorie die relevant is om groepsgedrag te begrijpen, is de sociale identiteitstheorie van Tajfel & Turner (1986). Zij focussen zich in hun onderzoek naar sociale identiteit op de sociale groepen waartoe mensen behoren. Mensen halen hun gevoel van verbondenheid en trots uit de verschillende sociale groepen waartoe zij behoren. Zij baseren hun identiteit op deze groepen. Daarnaast veranderen personen hun gedrag aan de hand van de sociale groep waartoe zij behoren. Ze passen hun gedrag aan, zodat deze meer congruent is met de groep.

Een belangrijke consequentie die de sociale identiteitstheorie schetst, is dat mensen op zoek gaan naar positieve eigenschappen van de sociale groepen waartoe

zij behoren (in-group), en naar negatieve aspecten van leden van andere groepen (out-group), om het eigen zelfbeeld te verbeteren. Tevens stellen Tajfel & Turner dat mensen positiever oordelen over mensen waarvan zij oordelen dat zij tot dezelfde sociale groep behoren, en negatiever over mensen die niet tot dezelfde sociale groep behoren. Dit, in combinatie met de notie dat leden van de groep op zoek gaan naar negatieve aspecten van out-group leden, kan verklaren waarom discriminatie optreedt. Mensen die niet tot dezelfde sociale groep behoren als een bepaald persoon, zullen negatiever beoordeeld en behandeld worden dan mensen die wel tot dezelfde sociale groep behoren. Dit effect is normaal menselijk gedrag volgens de onderzoekers, en kan op ieder moment voorkomen. De theorie van Tajfel & Turner is al meer dan 30 jaar oud, maar nog steeds relevant. Ook in recente onderzoeken naar en boeken over (groeps)identiteit wordt de theorie van sociale identiteitstheorie nog als onderbouwing gebruikt (Chen & Li, 2009; McClain et al, 2009; Jenkins, 2014).

Individuele definiëren zichzelf en anderen dus aan de hand van de groepen waartoe zij (willen) behoren. Echter, om leden van andere groepen te herkennen en te kunnen inschatten, is kennis nodig van allerlei verschillende groepen. Hier komen stereotypen in het spel: aannames over iemands persoonlijkheid aan de hand van (niet noodzakelijkerwijs juiste) eigenschappen van zijn/haar groep. De voorkeur voor gelijkens wordt soms gerechtvaardigd met aannames die gedaan worden aan de hand van iemands politieke voorkeur. Hierdoor treedt er intersectionaliteit op: iemand wordt op meerdere, met elkaar samenhangende vlakken gediscrimineerd (Block, 1992). Een voorbeeld kan zijn dat een zwarte vrouw zowel op basis van haar geslacht als haar huidskleur wordt gediscrimineerd.

Intersectionaliteit kan ook optreden in het geval van politieke voorkeur. Politieke voorkeur wordt vaak gezien als de indicator van zeer verschillende ideologische opvattingen, morele overwegingen en waarden. Hoewel de verschillen tussen partijen volgens Graham, Nosek & Haidt (2012) wel meevallen in de Amerikaanse context, worden deze als veel extremer ervaren door de bevolking. Doordat de perceptie is dat de tegenstellingen groot zijn, kan men zich ook negatiever opstellen tegenover en heftiger reageren op mensen met andere politieke opvattingen. Politieke voorkeur is, in

tegenstelling tot etnische kenmerken, niet altijd zichtbaar. Desalniettemin zijn er stereotypen over bepaalde kenmerken van stemmers van een partij. Er zijn veel voorbeelden te bedenken, waarbij politieke voorkeur samenhangt met persoonlijke eigenschappen. PvdA-, 50plus en CDA-stemmers zijn vaak wat ouder, waardoor leeftijdsdiscriminatie tevens een rol kan spelen. Mannen stemmen doorgaans (met uitzondering van de PvdA) op rechtse partijen, en vrouwen vaker op linkse partijen (van Heck, 2019). Dit kan samenhangen met genderdiscriminatie, waarbij stereotypen over de politieke voorkeur een reden kan zijn om geen man of vrouw aan te nemen. In opdracht van I&O Research, heeft onderzoeksadviseur Kanne (2017) nog meer onderzoek gedaan naar de achterban van politieke partijen. Het doel van het onderzoek was het in kaart brengen van meningen en stemgedrag van minderheden.

Homoseksuelen stemmen percentueel het vaakst op links-progressieve partijen, zoals Groenlinks, D66 en PvdA, wat kan leiden tot een grotere ervaring van discriminatie op basis van geaardheid. Migranten stemmen vaker op PvdA, waardoor er overlap kan optreden met discriminatie op basis van ras of etniciteit. In bovenstaande gevallen is sprake van interdisciplinaire discriminatie, aangezien het meerdere eigenschappen van een persoon overstijgt. Een zeer rechtsgeoriënteerd persoon kan bijvoorbeeld ook gediscrimineerd worden op basis van huidskleur (e.g. blank), als een werkgever een dergelijke politieke voorkeur linkt met stereotypen over racistische denkbeelden onder rechtse mensen.

Op basis van de bovenstaande theorieën en onderzoeken over segregatie, groepsidentiteit en waarden op de werkvloer, zou er sprake kunnen zijn van politieke discriminatie op de arbeidsmarkt. Op de werkvloer komen mensen samen, hebben ze intensief contact met elkaar en moeten ze samenwerken. De huidige werknemers zullen een voorkeur hebben op iemand die op hen lijkt, op basis van de besproken theorieën over groepsidentiteit. Als er een heersende politieke overtuiging bestaat binnen een bedrijf, wordt iemand die een andere politieke voorkeur heeft niet gezien als behorende tot dezelfde groep als de mensen binnen het bedrijf. Niet iedere politieke opvatting hoeft hier gewaardeerd te worden, en mensen met een afwijkende mening zullen sneller buitengesloten, e.g. gediscrimineerd worden. Mensen die politiek geëngageerd zijn,

wiens politieke mening doorgaans beter zichtbaar is dan die van niet-politiek geëngageerde mensen, lopen een groter risico op discriminatie, omdat van hen duidelijker is tot welke groep zij behoren. Daarom is het ook voor de hand liggend dat sterk politiek geëngageerde mensen meer discriminatie ervaren. Met name de opmerkingen van Fagiolo, Valente & Vriend (2007), die de segregatietheorie betrekken op sociale netwerken, bieden een sterke aanwijzing dat een sollicitant met een andere politieke voorkeur dan de toekomstige collega's een grotere kans heeft om te maken te krijgen met een afwijzing, dan sollicitanten met een politieke voorkeur die meer overeenkomt met die van de toekomstige collega's. Meer politiek engagement leidt er doorgaans toe dat anderen meer bekend zijn met iemands politieke voorkeur. Uitingen in gezelschappen, op sociale media of in de pers kunnen iemands politieke voorkeur verraden. Misschien heeft de persoon zelfs wel verkiesbaar gestaan. Kortom, de zichtbaarheid van de politieke voorkeur neemt toe en hiermee ook de kans op politieke discriminatie. Daarnaast zijn mensen die sterk politiek geëngageerd zijn doorgaans meer geïnteresseerd in maatschappelijke thema's, bijvoorbeeld discriminatie. Zij zullen dit dan ook eerder interpreteren als discriminatie wanneer ze het tegenkomen, dan minder politiek geëngageerden.

H1: Politiek geëngageerde mensen ervaren meer discriminatie op de arbeidsmarkt dan niet-politiek geëngageerde mensen.

Een kanttekening die gemaakt kan worden, is dat politieke discriminatie wellicht minder vaak voorkomt dan bijvoorbeeld rassendiscriminatie. Huidskleur is duidelijk te observeren en aan iemands naam kunnen snel etnisch-culturele waarden worden toegekend, maar het is niet altijd duidelijk wat iemands politieke voorkeur is. Dit geldt ook voor discriminatie op basis van geloof of geaardheid; dit is ook niet altijd direct zichtbaar aan een persoon. Het feit dat politieke overtuiging (meestal) niet aan iemand te zien is, maakt onderzoek lastig. Aan de andere kant biedt social media een platform voor veel verschillende, soms radicale politieke opvattingen (Bonilla & Rosa, 2015). Aangezien alles op social media openbaar is, is het voor werkgevers makkelijker te

achterhalen wat iemands politieke voorkeur is. Een simpele background check kan al informatie opleveren over iemands opvattingen.

2.3 Polarisatie in de samenleving

De Nederlandse publieke sfeer wordt gekenmerkt door een grote verscheidenheid aan opvattingen. Nederland wordt gekenmerkt door een zeer diverse populatie, zowel etnisch als cultureel (Jennissen et al., 2018). Dit heeft ook zijn uitwerking in de politiek. Er zijn maar liefst dertien partijen vertegenwoordigd in het parlement, aangevuld met twee afgesplitste eenmansfracties (Parlement.com, 2017). Deze partijen hebben allen hun eigen drijfveren. In verhouding tot andere Westerse landen zoals de Verenigde Staten (tweepartijstelsel) en Duitsland (vijf partijen, kiesdrempel 5%) is er veel keus en is er sprake van een zeer versnipperd politiek landschap. Engelen en Sie Dhian Ho (2004) hebben het in hun onderzoek naar verandering in het democratische landschap over een 'versnipperde publieke sfeer'. Onbehagen over en wantrouwen jegens de politiek en supranationale organisaties zoals de EU liggen hier grotendeels ten grondslag aan.

Politicoologe den Ridder (2014) constateert de diversificering van het politieke landschap ook en zoekt de verklaring voor politieke versnippering deels in interne tweedracht binnen partijen. Onenigheid over de koers van een partij komt steeds vaker voor. Als voorbeeld geeft zij de discussie binnen de VVD over de vraag of er een conservatievere koers moest worden gevaren, geleid door Rita Verdonk, of een progressievere koers onder leiding van Mark Rutte. Ook de tweestrijd binnen het CDA een aantal jaar later (2010) over het zitting nemen in een gedoogconstructie met de PVV is een goed voorbeeld. Een deel van de CDA-fractie (en achterban) wilde niet in een regering stappen met de PVV vanwege vermeende racistische motieven bij laatstgenoemde partij, en een ander deel van de fractie was wel voorstander van samenwerking (Kusters, 2018).

Een andere verklaring die Ridder (2014) aandraagt voor de versnippering, is de opkomst van politici zoals Pim Fortuyn, Geert Wilders en Thierry Baudet, die klagen over de eensgezindheid van de gevestigde partijen op de meeste dossiers. Partijen staan te ver van de burger af en lijken allemaal op elkaar volgenshen. Kiezers van deze

politici zijn vaak ontevreden over de huidige politiek en stemmen daarom op een relatief radicaal alternatief (in verhouding tot de andere partijen). One-issue partijen, zoals DENK en de Partij van de Dieren (PvDD) kunnen ook gezien worden als protestpartijen. Zij focussen op één of enkele onderwerpen waarin zij sterk van mening verschillen met de gevestigde partijen (Kalma, 2000).

Een goed voorbeeld van een thema in het politieke debat dat de verhoudingen tussen partijen op scherp zat is identiteit. Kort na de Tweede Wereldoorlog, toen de multiculturele samenleving zijn intrede nog niet of nauwelijks had gedaan in Nederland, was er sprake van duidelijke groepen in de samenleving en tamelijk rigide groepsidentiteiten. Deze verzuiling, zoals die met name in de jaren '50 en '60 de samenleving verdeelde, is de laatste decennia aan het afnemen (Eijk & Niemöller, 1984). De kiezer lijkt meer bereid om met elkaar te in debat te gaan, en is volatieler in haar stemgedrag. Dat wil zeggen: men stemt niet meer automatisch op een bepaalde partij omdat men dat altijd heeft gedaan. Met de komst van gastarbeiders uit met name Turkije en Marokko en de bijkomende problemen omtrent integratie, werd de vraag wat de identiteit van de Nederlander is opnieuw actueel. Met name Pim Fortuyn zwengelde dit debat aan in de Tweede Kamer, later gevolgd door de PVV. De discussie over de plaats van de islam in de Westerse samenleving, grotendeels op gang gebracht door de moorden op Pim Fortuyn en Theo van Gogh en de aanslagen van 9/11, hebben voornamelijk gezorgd voor een toename aan polarisatie (Schinkel et al., 2009). De partij DENK kan gezien worden als de tegenhanger van deze partijen, omdat zij zich profileert als beschermer van de rechten van allochtonen in Nederland. Dat het identiteitsdebat zeer gevoelig ligt, blijkt wel uit het feit dat Pim Fortuyn zijn mening met zijn dood moest bekopen en het feit dat Geert Wilders constante bewaking nodig heeft.

Deze politieke versnippering is niet per definitie slecht. Immers, het zorgt ervoor dat er zo veel mogelijk verschillende stemmen gehoord worden in de politiek. Toch kan de versnippering, ondanks de grote verscheidenheid in politieke partijen waar de kiezer op kan stemmen, ook een negatieve uitwerking hebben. Er lijkt zich in de huidige tijd namelijk een nieuwe trend van intolerantie te ontwikkelen. Onbegrip en agressie tegenover mensen met andere opvattingen wint terrein. Voorbeelden hiervan zijn acties van de links extremistische actiegroep Antifa (Anti Fascistische Aktie) en de

demonstraties van de rechts extremistische anti-islam groepering Pegida. Ook de overheid spreekt regelmatig haar ongerustheid uit over toenemende polarisatie, bijvoorbeeld in het Actieplan Polarisation en Radicalisation uit 2007 (Ministerie voor Binnenlandse zaken, 2007). Dit kan te maken hebben met het feit dat het politieke debat tegenwoordig meer gaat over identiteit, en groepen hierdoor ideologisch lijnrecht tegenover elkaar komen te staan. De toename van gepolariseerde meningen, is dus een van de mogelijke veroorzakers van gevoelde discriminatie. Ander onderzoek bepleit ook de rol van extremistische opvattingen, wanneer het gaat om hoe discriminatie tot stand komt.

Het huidige klimaat van polarisatie, waarin meningen sterk uiteenlopen, is een voedingsbodem voor steeds extremere, intolerante opvattingen. Dit hangt samen met de groepsidentiteitstheorieën die eerder behandeld zijn; mensen die zichtbaar politiek geëngageerd zijn, zijn herkenbaar als lid van een groep mensen met die politieke voorkeur. Dit kan hostiliteit oproepen van mensen die hierin radicaal van mening verschillen. Om de samenhang tussen extremisme en discriminatie te begrijpen, volgt hierop een korte samenvatting van onderzoek naar politiek extremisme. De conclusies uit dit onderzoek zijn ook belangrijk voor de vraag in hoeverre er een verschil is in ervaren discriminatie tussen links- en rechtsgeoriënteerden.

Er is veel aandacht voor extremisme, bijvoorbeeld in de sinds 1997 regelmatig gepubliceerde Monitor Racisme and Extremisme (Van Donselaar & Rodrigue, 2013), die probeert intolerantie en extremisme bij rechtse mensen te verklaren. Een ander groot en bekend voorbeeld is Witte & Scheepers (1996), die de verschillen en overeenkomsten proberen te benoemen tussen het Vlaams Blok (een rechtse partij in Vlaanderen) en de Centrum Democraten (een voormalige rechtse partij in Nederland). Een recenter fenomeen was de opkomst van de Lijst Pim Fortuyn in 2002.

Onderzoek naar extremisme beperkt zich vaak tot rechtse groeperingen. Er is echter wel wat bestaand onderzoek naar links extremisme. Bal & Van den Bos (2017) brengen in hun onderzoek naar extremisme in het algemeen wel een interessant punt naar voren, namelijk dat links-extremisme vooral gevoed wordt vanuit een gevoel van morele onrechtvaardigheid. Rechts extremisme wordt daarentegen voornamelijk gevoed door een gevoel van achterstelling. Rechts-extremisten hebben vaak last van

relatieve deprivatie; ze hebben het gevoel dat andere mensen beter af zijn dan zij, en dit wordt ervaren als onrechtmatig. Met name relatieve deprivatie van de sociale groep waar een persoon lid van is, voorspelt een neiging tot (het stemmen op) 'extreemrechtse' partijen, blijkt in de Franse context (Urbanska & Guimond, 2018). Ze ervaren concurrentie van bijvoorbeeld immigranten, en hebben vaak weinig contact gehad met mensen uit andere culturen (Vogel- van der Duin, 2006). De kenmerken van extreemlinks die Bal & Van den Bos noemen, worden in algemenere termen ook bevestigd door één van de weinige Nederlandse onderzoeken naar extreemlinks, namelijk dat van Ooijevaar & Kraaykamp (2005). Zij noemen een antikapitalistische opvatting en een streven naar radicale rechtvaardigheid als drijfveren achter extreemlinks. Affiniteit met milieubewegingen, feminisme, LHBT groeperingen en antiracisme acties zijn hier voorbeelden van.

Hoewel beide stromingen in beginsel voortkomen uit een gevoel van onrechtvaardigheid, staan zij in de huidige tijd recht tegenover elkaar. Er vinden met enige regelmaat confrontaties plaats waarbij bijvoorbeeld Pegida (anti-islam groepering) tegenover Antifa (Anti-Fascistische groepering) komt te staan. In Nederland is er, in tegenstelling tot de Verenigde Staten, recentelijk geen toename geweest van extremistisch geweld tegenover personen, maar wel tegen objecten. Voorbeelden zijn verschillende aanslagen op een Joods restaurant in Amsterdam in de laatste paar jaar door radicale moslims, vernieling van zendmasten door 5G-demonstranten en vernielingen bij nertsenfokkerijen door dierenrechtenactivisten.

2.5 Discriminatie van links en rechts

De morele verontwaardiging die onderliggend is aan extreem links gedachtegoed, ligt ook in mindere mate ten grondslag aan andere linkse stromingen zoals socialisme en sociale democratie. Morele waarden omtrent eerlijkheid en non-agressie liggen aan de basis van linkse mensen in het algemeen (Haidt, Graham & Joseph, 2009). Bij rechtse stromingen zijn deze waarden minder prevalent. Hierin wordt meer de nadruk gelegd op persoonlijke vrijheid en verantwoordelijkheid. Dit suggereert dat rechtse sollicitanten meer last zullen hebben van discriminatie van linkse werkgevers, dan andersom linkse sollicitanten van rechtse werkgevers. Tevens zou de notie dat de morele aard van de

opvattingen vooral bij links een rol speelt, erop kunnen duiden dat linkse werkgevers eerder geneigd zijn om rechtse sollicitanten af te wijzen, omdat zij hen zien als ondersteuners van gevestigde ongelijke machtsstructuren. Rechtse mensen bekommeren zich in de ogen van linkse mensen minder om de zwakkeren in de samenleving. Rechtse werkgevers voelen morele verontwaardiging over ongelijkheid minder sterk en nemen anderen het dan ook minder kwalijk als zij zich hier ook minder over opwinden, en zijn daarom wellicht minder geneigd tot het uitsluiten van linkse sollicitanten.

Historisch gezien is het ook aannemelijk dat politieke discriminatie voornamelijk ervaren wordt door rechtsgeoriënteerde mensen. De politiek in Europa van na de Tweede Wereldoorlog werd gekarakteriseerd door een progressieve, multiculturele agenda. Gastarbeiders uit allerlei landen werden gretig verwelkomd door de West-Europese landen (Rex, 1995). De discussie over de spanningen die de vermenging van culturen met zich meebracht focuste zich niet op de relaties tussen bevolkingsgroepen, maar op het tegengaan van racisme. Decennia lang werd er links sociaaldemocratisch beleid gevoerd, waarin er voor iedereen gezorgd werd, ook voor de nieuwkomers (Levy, 1999). Naast multiculturalisme werd ook de wens tot verdere Europese eenwording als een vanzelfsprekendheid gezien in het naoorlogse Nederland (Vollaard, 2009).

De angst voor nazisme, oorlog en het gevoel dat Europa een morele verplichting had tot solidariteit met derdewereldlanden zorgden ervoor dat Europese samenwerking steevast als een goede ontwikkeling werden gezien. Met name de angst voor fascisme hield de links-progressieve dogma's overeind (el-Ojeili, 2019). Tevens was er in de jaren '60 en '70 van de 20e eeuw sprake van een progressieve consensus (Oudenampsen, 2013). Een onderliggend vooruitgangsstreven zorgde ervoor dat progressieve opvattingen over homorechten, cultuur, ontwikkelingshulp en seks de boventoon voerden.

Ondanks dat er in de laatste 20 jaar steeds meer kritiek is gekomen op wat wel de linkse dogma's (of hobbies) worden genoemd, bijvoorbeeld bij monde van Frits Bolkestein, Pim Fortuyn en Geert Wilders (Prins, 2000) zijn de reacties op critici nog altijd fel, en doorspekt met termen als 'racisme', 'xenofobie' en 'fascisme'. Dit impliceert dat er nog altijd een taboe rust op dergelijke rechtse denkbeelden. Mede door dit taboe

is de verwachting dat rechtse sollicitanten meer discriminatie ervaren dan linkse sollicitanten, wanneer zij solliciteren op een functie. Links gedachtegoed kent dit taboe veel minder.

H2: Rechtsgeoriënteerde sollicitanten ervaren meer discriminatie op de arbeidsmarkt dan linksgeoriënteerde sollicitanten.

Eenzijds suggereert de theorie dat er vaak een sterkere morele overtuiging ten grondslag ligt aan (extreem)links gedachtegoed dan aan (extreem)rechts gedachtegoed, dat met name rechtse mensen het risico zullen lopen te worden gediscrimineerd. Zij voldoen niet aan de morele codes waaraan linkse mensen zich wel houden. Meestal zal dit geen bewuste overtuiging zijn, maar zal er bij een linkse werkgever een lichte neiging zijn tot een linkse sollicitant ten opzichte van een rechtse sollicitant. Rechtse werkgevers zullen, aangezien hun overtuiging minder voortkomt uit morele overwegingen, minder onbewust discriminerend gedrag vertonen ten opzichte van linkse sollicitanten. Anderzijds suggereert de historie van de progressieve, linkse consensus en de heftige reacties op afwijkende opvattingen hierover dat rechtse mensen nog steeds gestigmatiseerd worden.

2.6 Meldingsbereidheid

Er kan uiteraard een discrepantie optreden tussen de ervaren discriminatie in dit onderzoek en de gerapporteerde ervaringen bij discriminatiebureaus. Daarom zal in dit onderzoek tevens worden nagegaan of de bereidheid tot melding van ervaren discriminatie kleiner is voor politiek geëngageerde mensen dan voor mensen die minder politiek geëngageerd zijn. Dit laatste is een cruciale factor voor beleid, aangezien onzichtbaarheid van discriminatie als gevolg van een gebrek aan bereidheid tot melden, beleidsvorming zeer lastig kan maken. Het is goed om de mechanismen in beeld te brengen die kunnen leiden tot een lagere meldingsbereidheid; alleen op die manier kan politieke discriminatie effectief gemonitord en tegengegaan worden.

Daarom probeert deze studie de vraag te beantwoorden in hoeverre er een verschil is in meldingsbereidheid van politiek geëngageerde slachtoffers van discriminatie, ten opzichte van niet-politiek geëngageerde slachtoffers. De hypothese die hier getest wordt, is dat politiek geëngageerde mensen een lagere meldingsbereidheid hebben dan niet-politiek geëngageerde mensen. Als deze hypothese wordt bevestigd, geeft het een duidelijk signaal af dat er meer beleid moet worden gevoerd om ook deze mensen aan te sporen hun ervaringen te melden, en hun twijfels te uiten over de discriminatiegrond. Dit is cruciaal voor het tegengaan van dergelijke praktijken. Als de meldingsbereidheid lager is dan voor andere groepen, kan het zijn dat het probleem veel groter is dan dit onderzoek aan kan tonen. Daarnaast is de verwachting dat rechtsgeoriënteerde mensen een lagere meldingsbereidheid hebben dan linksgeoriënteerde mensen.

Een van de meest gehoorde argumenten om een discriminatie incident niet te melden, is dat er toch niets mee gedaan wordt. Ook zien slachtoffers het melden van incidenten soms als zwakte (Vos, 2013). In het jaarrapport discriminatie 2015 van de politie eenheden Zeeland en Noord-Brabant beargumenteren Kroes, Bon & Van der Linden (2016) dat, aanvullend op het argument dat 'melden toch niet helpt', een reden voor het niet melden van discriminatie kan zijn dat dergelijke incidenten tegenwoordig breed uitgemeten worden op sociale media, en dat hierdoor de noodzaak om het discriminatie-incident te melden afneemt. Een andere factor die sterk kan meewegen in de meldingsbereidheid, zijn de sociale gevolgen die voort kunnen komen uit een melding. Een maatschappelijke afkeuring van bepaalde denkbeelden, kan ervoor zorgen dat de persoon die zich gediscrimineerd voelt, een incident niet durft te melden. Stangor et al. (2002) beargumenteren in hun zeer uitgebreide onderzoek naar meldingsbereidheid van discriminatie, dat mensen in het algemeen bang zijn om melding te doen van discriminatie, omdat dit sociale kosten met zich meebrengt. Als het publiekelijk bekend wordt dat er melding is gedaan, loopt men het risico gezien te worden als een hypersensitief, zeurderig en onprettig persoon. Dit geldt een stuk sterker voor leden van gestigmatiseerde groepen (zoals vrouwen, homo's, zwarte mensen) dan voor leden van niet-gestigmatiseerde groepen, aangezien zij reeds in een negatief daglicht staan.

Major et al. (2007) stellen dat mensen die discriminatie ervaren, reputatieschade op kunnen lopen als gevolg van een heersende meritocratische wereldvisie. Deze visie komt erop neer dat iemands plaats in de samenleving volledig te wijten is aan eigen handelen. Uitkomsten zijn het gevolg van hard werken en daaropvolgende beloning. Iemand die discriminatie meldt, kan negatieve, denigrerende reacties krijgen van mensen die hoger op de sociale ladder staan; discriminatie wordt gezien als excuus voor niet hard genoeg werken. Een kanttekening die hierbij moet worden gemaakt is dat dit onderzoek in de Amerikaanse context is uitgevoerd. De meritocratie is in de Verenigde Staten meer ingebed in de samenleving dan in Europa. Een ander interessant argument dat Kaiser & Major benoemen voor het niet melden van discriminatie, is dat discriminatie niet altijd open en bloot is. Het is vaak subtiel, en de setting waarin het gebeurt is vaak dubbelzinnig te interpreteren. Dit zorgt voor onzekerheid bij het slachtoffer.

Vooralsnog lijkt de verklaring dat mensen minder snel discriminatie melden als gevolg van sociale media aandacht in het geval van politieke discriminatie niet aannemelijk, gezien de geringe publieke aandacht voor dit fenomeen.

Een factor die toepasselijker is op de meldingsbereidheid van politieke discriminatie, is dezelfde als bij hypothese 2: het taboe op rechts-conservatieve denkbeelden.

Rechtsgeoriënteerde mensen kunnen hierdoor als gestigmatiseerde groep beschouwd worden. Hierdoor kan het, in lijn met de opmerkingen van Stangor et al., voorkomen dat rechtsgeoriënteerde mensen zich niet durven uitspreken over wat hen is overkomen.

Als gevolg van dit taboe is het aannemelijk dat de sociale gevolgen van het melden van politieke discriminatie ook groter zullen zijn. Hoewel er altijd de mogelijkheid bestaat tot anoniem melden, is het effectiever om in contact te komen met de dader, om discriminatie in de toekomst te voorkomen (Bureau Discriminatiezaken, z.d.). De drempel om te melden zal hoger zijn voor rechtse mensen.

De vraag of meldingsbereidheid verschillend is voor politiek geëngageerde gediscrimineerden ten opzichte van niet-politiek geëngageerde gediscrimineerden, kan vermoedelijk bevestigend beantwoord worden. Het is aannemelijk dat politiek

geëngageerde gediscrimineerden een lagere meldingsbereidheid hebben, aangezien zij meer dan andere groepen een taboe ervaren op hun denkbeelden. Daarnaast is politieke discriminatie minder bekend, en is er minder publieke verontwaardiging over. Voor zowel linksgeoriënteerde als rechtsgeoriënteerde mensen zal de onbekendheid van politieke discriminatie leiden tot veel twijfel over de reden waarom men is afgewezen bij een sollicitatie. De aanleiding voor de ervaren discriminatie is onduidelijk; het slachtoffer realiseert zich wellicht minder dat de afwijzing te maken had met zijn/haar politieke overtuigingen. Melding zal daarnaast niet direct leiden tot begrip, aangezien mensen het probleem niet (h)erkennen. De kans is aanwezig dat de persoon in een situatie waarin hij/zij discriminatie vermoedt en hier melding van maakt, een reden voor discriminatie vermeldt die niet de daadwerkelijke oorzaak was.

Door de twijfel over de discriminatiegrond zal de meldingsbereidheid waarschijnlijk lager zijn, zowel voor linkse als rechtse respondenten. Ook ontmoedigt het ontbreken van de antwoordcategorie 'politieke overtuiging', zoals in veel onderzoeken en bij veel meldingsformulieren het geval is, mensen om melding te doen van discriminatie op basis van politieke voorkeur.

H3: Meldingsbereidheid van discriminatie op de arbeidsmarkt is lager voor politiek geëngageerde sollicitanten dan voor niet-politiek geëngageerde sollicitanten.

H4: Meldingsbereidheid van discriminatie op de arbeidsmarkt is lager voor rechtsgeoriënteerde sollicitanten dan voor linksgeoriënteerde sollicitanten

In alle analyses die uitgevoerd gaan worden zullen tevens de variabelen leeftijd en geslacht meegenomen als controlevariabelen. Het is mogelijk dat oudere mensen minder snel discriminatie ervaren omdat zij minder bekend zijn met het fenomeen, daar er pas vrij recentelijk veel aandacht voor is. Dit kan tevens van invloed zijn op de meldingsbereidheid. Geslacht is een andere factor die het effect van politiek engagement op zowel ervaren discriminatie als meldingsbereidheid kan modereren. Dit heeft te maken met bestaande rolverdelingen en verwachtingen in de samenleving. Mannen zullen misschien minder snel (h)erkennen dat ze gediscrimineerd zijn en het

ook minder snel melden bij instanties, omdat van hen verwacht wordt dat ze zich conformeren aan masculiene genderrollen, waarin zij geacht worden sterk en onkwetsbaar te zijn. Als derde wordt opleidingsniveau als continue variabele meegenomen, aangezien dit ook van invloed kan zijn op de mate waarin men discriminatie erkent en meldt.

3. Methoden

In dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van de dataset 'Ervaren Discriminatie 2013', uitgevoerd door TNS NIPO in opdracht van het SCP. Deze dataset is het resultaat van een kwantitatief onderzoek waaruit de omvang en aard van discriminatie in Nederland is getracht in beeld te brengen door middel van enquêtes. Respondenten is gevraagd naar hun ervaring van de omvang van discriminatie in Nederland en hun eigen ervaringen met discriminatie op verschillende vlakken. Daarnaast is achtergrondinfo verzameld van respondenten, zoals hun geloofsovertuiging, seksuele geaardheid en politieke voorkeur.

De onderzoekers streefden actief naar diversiteit in de dataset. Zo zijn er mensen benaderd met verschillende allerlei geloofsovertuigingen, seksuele geaardheden en etniciteit. Dat leverde een dataset op met de volgende etnische groepen: autochtonen (Nederlanders), Marokkanen, Turken, MOE-landers (migranten uit Midden- en Oost-Europa), Surinamers, Antillianen/Arubanen, overige niet-Westerse migranten (bijvoorbeeld Nigerianen) en overige Westerse migranten (bijvoorbeeld Amerikanen).

Een aselechte steekproef leverde 37.600 respondenten op, wat neerkomt op een responspercentage in de eerste steekproef van 27.9%; de totale N=10.480. Vervolgens werd er, als gevolg van een lage respons, een tweede aselechte steekproef getrokken van 7.400 mensen. In deze steekproef lag het responspercentage op 23%; de totale N=1.699. Het totale aantal respondenten in de dataset bedraagt hiermee N=12.182. In de eerste steekproef werd geprobeerd de respons te verhogen door middel van een verloting. Mensen die meededen aan het onderzoek maakten kans op een iPad, of een cadeaubon t.w.v. €50. In de tweede steekproef was dit nog steeds het geval, maar

ontving de respondent daarbovenop €7,50 voor deelname. Tevens werd er een aankondigingsbrief gestuurd naar zowel de personen in steekproef 1 en 2. Voor steekproef 1 werden er twee reminders gestuurd, voor steekproef 2 één. De vragenlijsten konden zowel schriftelijk als online ingevuld worden van 10 april tot 9 juni 2013. De enquête bevat 104 vragen, waaronder enkele vervolgvragen, volgend op een antwoord dat gegeven is op een andere vraag. Bij binnenkomst bij TPS NIPO werden de vragenlijsten gecontroleerd op bruikbaarheid. Hierbij vielen slordige of niet-leesbare vragenlijsten af; N=79. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 44, en de meeste respondenten waren vrouw.

3.1 De variabelen

Om discriminatie op de arbeidsmarkt te kunnen meten, wordt er gebruik gemaakt van de variabele die vraagt naar ervaringen omtrent dit verschijnsel. Allereerst wordt er gekeken naar de variabele die vraagt: *'Heeft u de afgelopen twaalf maanden gesolliciteerd?'*. Als de respondent hier 'ja' op antwoordt, dan wordt hij/zij doorverwezen naar de vraag: *'Bent u een of meerdere keren afgewezen?'*. Als het antwoord wederom 'ja' is, wordt hij/zij doorverwezen naar de vraag *'denkt u dat dit met discriminatie te maken had?'*.

De andere twee vragen die meegenomen worden in 'discriminatie op de arbeidsmarkt', zijn vragen over het vinden van een stageplek en over het vinden van werk via een uitzendbureau. Voor werk via een uitzendbureau wordt weliswaar niet gesolliciteerd, maar er kan wel discriminatie optreden bij het koppelen van een uitzendkracht aan een werkgever. Ook kan de werkgever een uitzendkracht weigeren. Wat betreft een stageplek geldt hetzelfde.

De vraag over het vinden van een stageplek luidt: *'Heeft u de afgelopen twaalf maanden gezocht naar een stageplek?'*. Zo ja, dan is de volgende vraag: *'Was het moeilijk om een stageplek te vinden?'*. Zo ja, dan is de laatste vraag: *'denkt u dat dit met discriminatie te maken had?'*.

Wat betreft het vinden van werk via een uitzendbureau, luidt de eerste vraag: *'Heeft u de afgelopen twaalf maanden werk gezocht via een uitzendbureau?'*. Zo ja, dan

is de volgende vraag: *'Was het moeilijk om werk te vinden via het uitzendbureau?'*. Zo ja, dan is de laatste vraag weer: *'denkt u dat dit met discriminatie te maken had?'*. De laatste vraag (over discriminatie) kent de antwoordcategorieën 'ja', 'nee' en 'ik twijfel of dit met discriminatie te maken had'. De antwoorden op de bovenstaande vragen worden samengevat in de volgende vraag: *'Heeft u bij vraag 61, 62 of 63 één of meer keer aangegeven dat u zich gediscrimineerd voelde of hierover twijfelde?'*. Deze vraag is zeer relevant voor dit onderzoek, aangezien deze vraag de antwoorden van de respondent met betrekking tot ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt samenvat.

Idealiter bevat de dataset een vraag die meet of de respondent discriminatie heeft gevoeld vanwege zijn of haar politieke voorkeur. Helaas is dit niet het geval, en is er ook geen onderzoek bekend waarin dit wel het geval is. Daarom wordt er hier gekozen voor de onderstaande codering, ook al meet deze variabele een indirect effect tussen politiek engagement en discriminatie op de arbeidsmarkt.

Om te kunnen bepalen of iemand politiek geëngageerd is, wordt gebruik gemaakt van de vraag: *'Als er nu verkiezingen zouden zijn voor de Tweede Kamer, zou u dan gaan stemmen?'*. Enkel als het antwoord 'ja' is, wordt iemand als politiek geëngageerd beschouwd. Twijfelaars of niet-stemmers zullen in de regel waarschijnlijk minder geëngageerd zijn. Als je niet zeker bent of je gaat stemmen of al weet niet te gaan stemmen, is je betrokkenheid bij de politiek waarschijnlijk ook klein. Om tot deze verdeling te komen, worden de antwoordcategorieën anders dan 'ja' (*'misschien'*, *'nee'*), samengevoegd tot de categorie 'nee'. Hierdoor wordt het een binaire vraag. De categorieën *'geen antwoord'* en *'ik mag nog niet stemmen'* worden als missing gecodeerd. De vervolgvraag hierop is *'Op welke partij zou u dan waarschijnlijk stemmen?'*. Hierin zullen we een onderverdeling maken in linkse partijen en rechtse partijen. Deze verdeling is in de regel lastig te maken, en de links-rechts verdeling is enigszins omstrede. Desalniettemin gebruiken veel organisaties wel deze verdeling, wellicht bij gebrek aan een beter hulpmiddel. Hoewel het lastig is partijen als D66, met een economisch vrij rechts beleid en een cultureel vrij links beleid, in te delen op de links-rechts schaal, bieden andere organisaties zoals Prodemos en Kieskompas hierin enigszins houvast. Kieskompas is een organisatie, sterk geëngageerd met de afdeling

politicologie van de Vrije Universiteit (VU) in Amsterdam, die onderzoek doet naar politieke partijen en het politieke debat. Ook biedt zij stembijstand in verkiezingstijd. Bij de verdeling links/rechts is daarnaast in het achterhoofd gehouden dat stigma op denkbeelden vaker verband houdt met culturele dan economische standpunten, dus bij twijfelgevallen is een links-rechts verdeling op culturele standpunten gerechtvaardigd. Op basis van deze overwegingen, maakt deze studie de volgende indeling:

- Linkse partijen: SP, PvdA, Groenlinks, PvdD, Christenunie en D66
- Rechtse partijen: CDA, 50Plus, SGP, VVD en PVV¹

Om tot deze verdeling te komen, wordt de bovengenoemde variabele opgesplitst in twee verschillende variabelen, één voor 'linksgeoriënteerd' en één voor 'rechtsgeoriënteerd'. De antwoordcategorieën 'weet niet', 'blanco' en 'anders' worden als missing gecodeerd, aangezien deze categorieën niet in links of rechts in te delen zijn. Bij de categorie 'anders' is geen optie tot toelichting. Na het verwijderen van de ongeldige categorieën, kan 63.6% van de respondenten geclassificeerd worden als links of rechts.

Aangezien de verdeling links-rechts niet altijd de opvattingen van de respondent dekt, zullen de partijen tevens opgedeeld worden in progressieve en conservatieve partijen. Dit is tevens relevant voor het onderzoek, aangezien het taboe op rechts-conservatieve denkbeelden als argument wordt gegeven voor een grotere ervaring van discriminatie onder rechtsgeoriënteerden. Voor de nieuwe verdeling wordt wederom een afzonderlijke variabele gemaakt, die getest wordt in plaats van de variabele die partijen in links en rechts indeelt. Hoewel het ook in het geval van progressief/conservatief soms wat lastig is om partijen in te delen, wordt hier ook weer gebruik gemaakt van verdelingen gemaakt door politieke organisaties als Prodemos en Kieskompas. De nieuwe verdeling is, gebaseerd op de partijprogramma's, als volgt:

¹ * *Forum voor Democratie is later opgericht dan het moment waarop de enquêtes uit deze dataset afgenomen werden. Derhalve is deze partij niet als antwoordcategorie opgenomen.*

- Progressieve partijen: SP, 50Plus, PvdA, Groenlinks, PvdD, en D66
- Conservatieve partijen: CDA, VVD, SGP, Christenunie en PVV²

Om meldingsbereidheid te kunnen bepalen, wordt gebruik gemaakt van de vraag *‘Heeft u deze laatste keer ergens gemeld? Om advies of informatie vragen telt ook mee als melding’*. Dit is een vraag met een binaire antwoordcategorie. Deze vraag hoeft dus niet gehercodeerd te worden.

In alle analyses zal de controlevariabele leeftijd meegenomen worden. Oudere mensen zijn zich wellicht minder bewust van discriminatie, ervaren het als minder erg of weten niet waar ze het kunnen melden. Daarnaast wordt de controlevariabele geslacht meegenomen. Mannen ervaren discriminatie wellicht minder vaak als zodanig, en zijn wellicht ook minder geneigd om te melden. Dit kan te maken hebben met masculiene genderrollen, die voorschrijven dat mannen sterk moeten zijn en niet over hun gevoelens horen te praten. Als derde wordt opleidingsniveau als continue variabele meegenomen, aangezien opleidingsniveau ook van invloed kan zijn op de mate waarin men discriminatie erkent en meldt. Des te hoger het opleidingsniveau, des te meer men bewust is van discriminatie en des te meer men bereid is het te melden.

De dataset is helaas niet toereikend genoeg om een direct effect van politieke discriminatie te meten. Hiervoor zou een variabele nodig zijn die meet of de respondent discriminatie op basis van zijn of haar politieke voorkeur heeft ervaren. Daarnaast berust de variabele die politieke voorkeur meet op een ietwat arbitraire verdeling; dit wordt echter deels ondervangen door twee verschillende verdelingen te gebruiken. De variabele die politieke betrokkenheid meet is ook ietwat arbitrair, aangezien zeker weten wat je gaat stemmen niet per se hoeft te betekenen dat je heel betrokken bent bij politiek. Desalniettemin is het belangrijk om enkele eerste stappen te zetten in onderzoek van de relatie tussen politieke voorkeur en discriminatie, en dit is de dataset die hier het dichtst bij in de buurt komt.

² * *Forum voor Democratie is later opgericht dan het moment waarop de enquêtes uit deze dataset afgenomen werden. Derhalve is deze partij niet als antwoordcategorie opgenomen.*

Tabel 1: Beschrijvende statistieken van de variabelen

Variabele	Min.	Max.	Gemiddel de	N
Discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren in afgelopen 12 maanden	0	1	0,118	12765
Politiek betrokken	0	1	0,794	11453
Rechtsgeoriënteerd	0	1	0,363	8257
Conservatief	0	1	0,323	8257
Heeft de respondent de discriminatie gemeld?	0	1	0,045	1480
Leeftijd	15	95	43,735	12868
Man	0	1	0,457	12978
Hoogst behaalde diploma	1	7	5,320	12405

Zoals in de tabel hierboven te zien is, is er geen sprake van vreemde, afwijkende waarden. Voor de variabele 'geslacht' is de waarde 0 voor vrouwen, en 1 voor mannen. De categorie 'hoogst behaalde diploma' is ordinaal, en loopt van 'geen diploma' tot 'WO Bachelor/master'. Voor alle binaire variabelen is de waarde 1 'ja'. De Valid N voor de variabele omtrent meldingsbereidheid is laag. Dit komt doordat mensen die aangegeven hebben geen discriminatie te hebben ervaren, deze vraag ook niet hebben ingevuld. Desalniettemin is het aantal respondenten alsnog ruim voldoende om een analyse te doen. De Valid N van de andere variabelen is vergelijkbaar in grootte.

3.2 De analyses

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, worden er meerdere analyses uitgevoerd. Allereerst wordt er een logistische regressieanalyse uitgevoerd tussen politiek engagement en de mate waarin discriminatie is ervaren op de arbeidsmarkt, gecontroleerd voor leeftijd en geslacht. Hiermee kan gemeten worden of politiek engagement een significant effect heeft op ervaren discriminatie bij het solliciteren. Hiervoor wordt er gebruik gemaakt van odds-ratios. Deze ratio's voorspellen de kans dat een bepaalde uitkomst wordt behaald (in dit geval: discriminatie) gegeven aan- en afwezigheid van bepaalde voorspellende variabelen (in dit geval: politieke betrokkenheid, politieke oriëntatie, leeftijd, etc.). Vervolgens worden er twee combinatie variabelen aangemaakt, waarin politiek geëngageerde mensen verdeeld worden in rechtsgeoriënteerd en linksgeoriënteerd. Deze variabelen worden in een regressieanalyse getest ten opzichte van ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, om zo te kunnen meten of rechtsgeoriënteerde mensen meer discriminatie ervaren dan linksgeoriënteerde mensen. Hier zou dus een moderatie-effect op kunnen treden.

Vervolgens wordt een analyse uitgevoerd waarin de variabele die aangeeft dat iemand politiek geëngageerd is, getest wordt ten opzichte van de variabele die meldingsbereidheid aangeeft, gecontroleerd voor leeftijd, geslacht en politieke voorkeur. Op deze manier wordt getest of meldingsbereidheid negatief verbonden is met politiek geëngageerd zijn en of dit ook verschilt per politieke voorkeur. Hiervoor wordt wederom een binaire logistische regressie uitgevoerd. Als er verschil in meldingsbereidheid wordt gevonden tussen politiek geëngageerden en niet-politiek geëngageerden, wordt meldingsbereidheid tevens gebruikt als controlevariabele voor het hoofdeffect tussen politiek engagement en ervaren discriminatie, aangezien meldingsbereidheid hier modererend kan optreden.

4. Resultaten

In de eerste regressieanalyse die wordt uitgevoerd wordt het hoofdeffect van politieke betrokkenheid op ervaren discriminatie gemeten. In de daaropvolgende analyse wordt het effect van een rechtse politieke voorkeur op ervaren discriminatie gemeten, en als controle of de verdeling links/rechts juist is gemaakt, wordt dit effect nogmaals gemeten

voor conservatieve respondenten. Als laatste wordt het effect van politieke betrokkenheid op meldingsbereidheid gemeten.

Tabel 1: Resultaten van de uitgevoerde regressieanalyses

	Model 1		Model 2	
	B	Sig.	B	Sig.
Model 1: Effect van politiek engagement op ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt				
Constante	-1.672	.000***	-.729	.000***
Politiek geëngageerd	-.520	.000***	-.361	.000***
Leeftijd respondent	-	-	-.039	.001**
Man	-	-	.204	.000***
Hoogst behaalde diploma	-	-	.079	.000***
Model 2a: Effect van politieke kleur op ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt				
Constante	-1.963	.000***	-.766	.000***
Rechtsgeoriënteerd	-.779	.000***	-.583	.000***
Leeftijd respondent	-	-	-.039	.000***
Man	-	-	.229	.003**
Hoogst behaalde diploma	-	-	.050	.034*

**Model 2b: Effect van
conservatisme op
ervaren discriminatie
op de arbeidsmarkt**

Constante	-2.008	.000***	-.711	.000***
Conservatief	-.696	.000***	-.705	.000***
Leeftijd respondent	-	-	-.041	.000***
Man	-	-	.235	.002**
Hoogst behaalde diploma	-	-	.057	.016*

**Model 3: Effect van
politiek engagement op
meldingsbereidheid**

Constante	-2.796	.000***	-2.408	.000***
Politiek geëngageerd	-.280	.315	-.306	.294
Leeftijd respondent	-	-	.004	.732
Man	-	-	.086	.757
Hoogst behaalde diploma	-	-	-.108	.176

**Model 4: Effect van
politieke kleur op
meldingsbereidheid**

Constante	-2.991	.000***	-2.319	.002**
Rechtsgeoriënteerd	-.181	.672	-.171	.718
Leeftijd respondent	-	-	-.010	.461
Man	-	-	.083	.819
Hoogst behaalde diploma	-	-	-.082	.433

*** p<.001, **p <.01, *p <.05

Op het eerste gezicht is in bovenstaande tabel te zien dat veel van de gestelde hypotheses niet bevestigd worden. Sterker nog, de meeste effecten zijn in tegengestelde richting significant. Echter, om een logistische regressie juist te interpreteren, hebben we een formule nodig om het effect van een binaire variabele te kunnen meten. De algemene formule die hiervoor gebruikt kan worden, is:

$$P = \text{Exp}(\beta_{\text{constant}} + \beta_1*x_1 + \beta_2*x_2 + \beta_3*x_3 + \beta_4*x_4) / \text{Exp} 1 + (\beta_{\text{constant}} + \beta_1*x_1 + \beta_2*x_2 + \beta_3*x_3 + \beta_4*x_4)$$

Aangezien leeftijd en opleidingsniveau twee controlevariabelen zijn die niet binair gecodeerd zijn, moeten deze op een constante waarde gehouden worden. Gemakshalve stellen we dat leeftijd = 25 en opleidingsniveau = 5. Voor de uitgebreide berekeningen zie de appendix.

De hypothese was dat politiek geëngageerde mensen meer discriminatie op de arbeidsmarkt zouden ervaren. Dit blijkt niet zo te zijn. Politiek engagement heeft een significant negatief effect op ervaren discriminatie (-.520, sig <.001). Ook als controlevariabelen worden meegenomen is dit effect sterk ((-.361, sig <.001). Om te kunnen vergelijken hoe sterk politiek geëngageerde mensen verschillen in ervaren discriminatie ten opzichte van niet politiek geëngageerde mensen, gebruiken we odds ratios. Niet-politiek betrokken personen hebben een kans van 24.88% om discriminatie op de arbeidsmarkt te ervaren. Voor politiek betrokken personen is deze kans 18.75%.

De volgende hypothese was, dat rechtsgeoriënteerde meer discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt. Dit blijkt ook niet uit de analyses. Rechtsgeoriënteerde mensen ervaren aanzienlijk minder discriminatie op de arbeidsmarkt (-.779, sig <.001). Wanneer controlevariabelen mee worden genomen is het effect alsnog sterk (-.583, sig <.001). De kans op ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt voor linksgeoriënteerde mensen is 22.06%. De kans voor rechtsgeoriënteerde mensen is 13.65%.

Ook voor conservatisme gold de hypothese dat conservatieve mensen meer discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt. Wanneer we kijken naar de conservatisme,

dan gebeurt er iets opvallends. Conservatisme heeft een minder sterk direct negatief effect op ervaren discriminatie (-,696, sig. <,001), maar als de controlevariabelen worden meegewogen wordt dit effect juist sterker (-.705, sig < .001). De kans om als progressief persoon discriminatie te ervaren op de arbeidsmarkt is 22.86%, als conservatief persoon is dit 12.77%. De odds ratios van de variabelen rechtsgeoriënteerd en conservatisme liggen dicht bij elkaar, wat erop kan wijzen dat de variabelen grotendeels dezelfde respondenten bevatten.

Met betrekking tot de effecten van rechts zijn of conservatief zijn op meldingsbereidheid, kunnen geen eenduidige antwoorden geformuleerd worden. Alle variabelen en controlevariabelen hangen niet significant samen met meldingsbereidheid. Echter, zowel politiek engagement (-.306, sig = .294) en rechtsgeoriënteerdheid (-.171, sig = .718) hangen negatief samen met meldingsbereidheid. Dit suggereert dat de richting van het effect, zoals gesteld in de hypothesen, correct is. Het gebrek aan significantie kan komen doordat er een relatief hoog aantal missing values aanwezig was bij deze analyse. De mensen die geen discriminatie hebben ervaren op de arbeidsmarkt, hebben deze vraag grotendeels ook niet ingevuld. Uiteraard is het ook goed mogelijk dat er volledige andere mechanismen werkzaam zijn die een effect hebben op meldingsbereidheid.

Een derde interessante waarneming is dat mannen meer arbeidsmarktdiscriminatie lijken te ervaren dan vrouwen, maar het effect is iets minder sterk dan het hoofdeffect van politieke betrokkenheid (,214, sig <,01). De odds ratios kunnen we berekenen aan de hand van de formule van het hoofdeffect. De kans voor vrouwen om discriminatie op de arbeidsmarkt te ervaren, is 15.84%. De kans voor mannen is 23.08%; ruim 7% hoger. Dit is een interessante waarneming, aangezien de hypothese was dat vrouwen meer discriminatie ervaren dan mannen. Opleidingsniveau en leeftijd wijzen wel in de verwachte richting. De kans dat oudere mensen discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt, is kleiner dan de kans voor jongere mensen (-.039, sig <,001), en een hoger opleidingsniveau vergroot de kans op ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt(.079, sig. <,01).

5. Discussie

In deze studie is onderzoek gedaan naar de effecten van politiek engagement op ervaren discriminatie, het effect van links- en rechtsgeoriënteerdheid op ervaren discriminatie en het effect van politieke voorkeur op meldingsbereidheid. De resultaten zijn zeer verrassend uitgevallen.

Uit de resultaten blijkt dat de hypothese dat politiek geëngageerde mensen meer discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt, niet bevestigd wordt en zelfs omgekeerd significant is. Dit zou suggereren dat politiek geëngageerd mensen minder discriminatie ervaren. Dit is een interessante uitkomst, aangezien de zichtbaarheid van politieke voorkeur zou kunnen leiden tot een afwijzende houding van een werkgever. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn is dat politiek geëngageerde mensen eerder solliciteren bij een bedrijf waarvan zij verwachten dat de mensen aldaar dezelfde politieke voorkeur hebben als zij. Hier zou dan een selectie-effect optreden, waarbij linksgeoriënteerde mensen eerder solliciteren bij veronderstelde linksgeoriënteerde organisaties of bedrijven (bijvoorbeeld milieuorganisaties of het onderwijs), terwijl rechtsgeoriënteerde mensen eerder solliciteren op functies bij veronderstelde rechtsgeoriënteerde bedrijven (bijvoorbeeld banken of olieproducenten). Een andere verklaring zou kunnen zijn dat werkgevers juist op zoek zijn naar een diverse samenstelling van de werkvloer, en zij politieke diversiteit, anders dan in de academische literatuur, óók als een belangrijke pijler hiervan zien.

Een ander opvallend resultaat is dat rechtsgeoriënteerde mensen niet méér discriminatie op de arbeidsmarkt ondervinden, maar juist minder. Zowel wanneer we de links/rechts verdeling maken als wanneer we de progressief/conservatief verdeling gebruiken, is het effect omgekeerd. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Allereerst kan er bij het invullen van de vragenlijst sprake zijn geweest van sociaal wenselijke antwoorden. Aangezien er een taboe rust op rechts-conservatieve denkbeelden en er in de media nauwelijks aandacht is voor discriminatie tegenover rechtse mensen, terwijl er wel regelmatig negatieve berichten in de media verschijnen over rechtse partijen. Hierdoor kan het zo zijn dat rechtse respondenten de vragenlijst niet volledig naar waarheid hebben ingevuld, ook al was de vragenlijst anoniem.

Een tweede verklaring kan zijn dat linkse mensen zich meer bewust zijn van discriminatie en het hierdoor eerder als zodanig herkennen. Links gedachtegoed benadrukt de mogelijke oppressie die met structuren meekomt. Er is een strijd gaande tussen arbeid en kapitaal; rijke mensen exploiteren de arbeid van arme mensen. Instituties worden al snel gezien als faciliterend en daardoor onderdrukkend, en daardoor is er meer aandacht voor discriminatie en ontstaat er meer morele verontwaardiging over onrecht. Rechtse, liberale mensen ervaren juist iedere situatie als een individuele keuze, waarin men alle vrijheid heeft om er het beste van te maken. Onderdrukking wordt minder ervaren, of er wordt in ieder geval minder hinder van ondervonden. Een aanvullende verklaring is dat traditioneel gezien stemmen minderheden meer op linkse partijen, aangezien zij verondersteld worden meer voor minderheden op te komen gezien hun socialistische achtergrond. Hierdoor kan er ook weer een selectie-effect optreden: mensen die überhaupt vaker te maken hebben met discriminatie zitten voornamelijk aan de linkerkant van het spectrum, waardoor linkse mensen ook vaker discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren. Dit is helaas met de huidige dataset niet te controleren, aangezien er geen directe vragen zijn gesteld over discriminatie op basis van politieke voorkeur.

Met betrekking tot de meldingsbereidheid zijn geen eenduidige conclusies te trekken. De effecten zijn niet significant. Dit kan te maken hebben met het feit dat de groep mensen die aangeeft geen discriminatie te hebben ervaren, deze vraag heeft overgeslagen. Een andere verklaring die niet te maken heeft met de validiteit, is dat meldingsbereidheid samen kan hangen met een heel aantal variabelen die niet in dit onderzoek mee zijn genomen. De ernst van het incident, de gevolgen van incident, het uitzicht op actie die ondernomen gaat worden en de mate van rechtvaardigheidsgevoel van de persoon kunnen allemaal van invloed zijn op meldingsbereidheid. Dit valt buiten de scope van dit onderzoek. Hoewel de analyse van het effect van rechtse politieke voorkeur op meldingsbereidheid dus niet significant is, wijst het effect op een negatief effect. Dit suggereert dat rechtse mensen inderdaad minder geneigd zijn tot melding van ervaren discriminatie. Toekomstig onderzoek zal hier meer duidelijkheid in moeten scheppen.

Dit onderzoek heeft een aantal interessante resultaten opgeleverd, en biedt daardoor veel mogelijkheden tot vervolgonderzoek. De meest ingewikkelde factor aan onderzoek naar de relatie tussen politiek engagement en politieke voorkeur in relatie tot discriminatie, is het gebrek aan uitgebreide datasets. Er is sprake van pioniersonderzoek in dit vakgebied, en het is daarom belangrijk dat er meer onderzoek naar gedaan wordt. Dit geldt ook voor de alternatieve verklaringen die gegeven worden in deze conclusie. De mechanismen die hier gegeven worden zijn grotendeels logisch beredeneerd door de auteur. Er is echter getracht om er een zo coherent mogelijk geheel van te maken met behulp van eerder onderzoek en de dataset die voorhanden was.

De resultaten van dit onderzoek bieden tevens veel aanknopingspunten voor vervolgonderzoek. De relatie tussen politiek engagement en discriminatie is negatief gebleken, waar dit vanuit de theorie niet aannemelijk leek. Onderzoek naar de opvattingen van werkgevers ten opzichte van politieke diversiteit op de werkvloer zou hier mogelijk een verklaring voor kunnen geven. Daarnaast is het waardevol om uit te zoeken of er een selectiemechanisme aanwezig is, waardoor mensen kiezen om te solliciteren op functies bij bedrijven waarvan zij verwachten dat de werkgever en werknemers dezelfde politieke voorkeur hebben. Tevens kan er gecontroleerd worden of linkse mensen nog steeds meer discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt als er gecontroleerd wordt voor de hoeveelheid minderheden die tot deze groep behoren. Met betrekking tot meldingsbereidheid ligt er ook nog een heel veld aan onderzoeksmogelijkheden open, aangezien geen van de variabelen in deze studie een significant effect hebben kunnen aantonen met meldingsbereidheid. De belangrijkste aanbeveling is echter om een meer alomvattende studie uit te voeren naar de opvattingen van werknemers, werkgevers en sollicitanten over politiek en diversiteit. De dataset die hier gebruikt is, stamt uit 2013. Ondertussen is de polarisatie in Nederland stevig toegenomen, en zijn de cijfers mogelijk niet meer realistisch. Gezien grotere ervaren tegenstellingen tussen links en rechts is het zeer goed mogelijk dat politieke discriminatie meer voorkomt tegenwoordig, dan 7 jaar geleden. In bestaande onderzoeken naar discriminatie zijn onderzoekers geneigd om in de onderzoeksvraag zich al te richten op etnische discriminatie. Deze assumptie maakt die onderzoeken

onbruikbaar voor andersoortig onderzoek, zoals dit. Daarom is het van belang dat er een alomvattend onderzoek wordt gedaan naar discriminatie, waarin ook expliciet aandacht wordt geschonken aan politieke discriminatie.

Referenties

Anderson, K. F. (2013). Diagnosing discrimination: Stress from perceived racism and the mental and physical health effects. *Sociological Inquiry*, 83(1), 55-81.

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). Ervaren discriminatie in Nederland (2014–03). Geraadpleegd van https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Ervaren_discriminatie_in_Nederland

Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J., Faulk, L., & Iedema, J. (2011). Voorkeur bij gelijke geschiktheid. *Sociologie*, 7(3), 223-247.

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). Liever Mark dan Mohammed?.

ANP. (2016, 24 december). Sylvana Simons breekt met DENK en richt eigen partij op: Artikel 1. Geraadpleegd op 18 maart 2020, van <https://www.businessinsider.nl/sylvana-simons-breekt-met-denk-en-richt-eigen-partij-op-artikel-1/>

Bal, M., & Van Den Bos, K. (2017). From system acceptance to embracing alternative systems and system rejection: Tipping points in processes of radicalization. *Translational Issues in Psychological Science*, 3(3), 241.

f

Bal, M., & Van den Bos, K. (2017). Over waargenomen onrechtvaardigheid en radicalisering. *Justitiële Verkenningen*, 3, 31-44.

Berdahl, J. L., & Moore, C. (2006). Workplace harassment: double jeopardy for minority women. *Journal of applied psychology*, 91(2), 426.

Bissels, F., Bril, S., van Galen, M., & van Heerwaarde, L. (2015). Discriminatie op de arbeidsmarkt.

Black, D.A., Makar, H.R., Sanders, S.G. & Taylor, L.J. (2003). The Earnings Effects of Sexual Orientation, *Industrial and Labor Relations Review*, 56(3):449-469.

Block, W. (1992). Discrimination: An interdisciplinary analysis. *Journal of Business Ethics*, 11(4), 241-254.

Blommaert, L., Van Tubergen, F., & Coenders, M. (2012). Implicit and explicit interethnic attitudes and ethnic discrimination in hiring. *Social science research*, 41(1), 61-73.

Bonilla, Y., & Rosa, J. (2015). # Ferguson: Digital protest, hashtag ethnography, and the racial politics of social media in the United States. *American ethnologist*, 42(1), 4-17.

Bureau Discriminatiezaken. (z.d.-b). *Wat gebeurt er verder nadat ik discriminatie heb gemeld?* Geraadpleegd op 30 april 2020, van <https://www.bureaudiscriminatiezaken.nl/wat-gebeurt-er-als-ik-discriminatie-meld/>

Chen, Y., & Li, S. X. (2009). Group identity and social preferences. *American Economic Review*, 99(1), 431-57.

van Dalen, H. (2017). Hoe Nederlanders denken over discriminatie. *Demos: Bulletin over Bevolking En Samenleving*, 2, 33.

Devendorf, S. A., & Highhouse, S. (2008). Applicant–employee similarity and attraction to an employer. *Journal of occupational and organizational psychology*, 81(4), 607-617.

Van Donselaar, J., & Rodrigues, P. R. (Eds.). (2013). *Monitor racism and extremism: Achtste rapportage*. Amsterdam University Press.

Douwes, M., Hooftman, W., Houtman, I.L.D., Ploeg, K. van der, Vroome, E.M.M. de, Kraan, K.O.,

Fernandez Beiro, L., Pleijers, A., Venema, A., Dam, L. van, Eysink, P., Molen, H. van der, Visser, S., Steenbeek, R. (2019). *Arbobalans 2018*. Geraadpleegd van https://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SPUB0102/view.php?pub_Id=100596&att_Id=4911

Eijk, C. V. D., & Niemöller, B. (1984). Het potentiële electoraat van de Nederlandse politieke partijen. *Beleid en Maatschappij*, 11(7-8), 192-204.

van der Ent, B. (2019). Discriminatie op de arbeidsmarkt. *Sociologie*, 14(1), 25-57.

Engelen, E.R. & Sie Dhian Ho, M. (2004). Veranderend politiek burgerschap en democratie. *De staat van de democratie. Democratie voorbij de staat*, 55.

Fagiolo, G., Valente, M., & Vriend, N. J. (2007). Segregation in networks. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 64(3-4), 316-336.

Graham, J., Nosek, B. A., & Haidt, J. (2012). The moral stereotypes of liberals and conservatives: Exaggeration of differences across the political spectrum. *PloS one*, 7(12).

Granovetter, M. (1978). Threshold models of collective behavior. *American journal of sociology*, 83(6), 1420-1443.

Gupta, N., Jenkins Jr, G. D., & Beehr, T. A. (1983). Employee gender, gender similarity, and supervisor-subordinate cross-evaluations. *Psychology of Women Quarterly*, 8(2), 174-184.

ter Haar, B. (2017, 24 juli). Sociale polarisatie, wat doen we eraan? Geraadpleegd op 18 maart 2020, van <https://www.socialevraagstukken.nl/sociale-polarisatie-wat-doen-we-eraan/>

Haidt, J., Graham, J., & Joseph, C. (2009). Above and below left–right: Ideological narratives and moral foundations. *Psychological Inquiry*, 20(2-3), 110-119.

van Heck, S. (2019, 23 december). *Politiek met Sjoerd - Bakfietsen en rolluiken*. Geraadpleegd op 30 maart 2020, van <https://www.ipsos.com/nl-nl/politiek-met-sjoerd-bakfietsen-en-rolluiken>

Jenkins, R. (2014). *Social identity*. Routledge.

Jennissen, R., Engbersen, G., Bokhorst, M., & Bovens, M. A. P. (2018). De nieuwe verscheidenheid: De toegenomen diversiteit naar herkomst in Nederland (No. 38). Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).

Kalma, P. (2000). Politieke partijen en de civil society. Een onderbelicht representatieprobleem. Documentatiecentrum Nederlandse Politieke Partijen, Jaarboek, 101-113.

Kanne, P. (2017, 10 maart). *Democratie in doelgroepen*. Geraadpleegd op 30 maart 2020, van <https://www.ioresearch.nl/actueel/democratie-in-doelgroepen/>

van der Klein, M., Tan, S., de Groot, I., Duyvendak, J. W., Witteveen, D., & Braam, H. (2009). *Discriminatie is het woord niet*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Kroes, S., van Bon, S., van der Linden, M. (2016). Jaarrapport discriminatie 2015. Over discriminatie in de politie-eenheid Zeeland en West-Brabant. Goes/Tilburg: ADB Zeeland/RADAR

Kusters, N. (2018). Populist Political Parties in the Media: A Newspaper Analysis of the PVV. *MaRBL*, 3.

Levy, J. D. (1999). Vice into virtue? Progressive politics and welfare reform in continental Europe. *Politics & Society*, 27(2), 239-273.

Major, B., Kaiser, C. R., O'Brien, L. T., & McCoy, S. K. (2007). Perceived discrimination as worldview threat or worldview confirmation: Implications for self-esteem. *Journal of personality and social psychology*, 92(6), 1068.

McClain, P. D., Johnson Carew, J. D., Walton Jr, E., & Watts, C. S. (2009). Group membership, group identity, and group consciousness: Measures of racial identity in American politics?. *Annual Review of Political Science*, 12, 471-485.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2007). Actieplan Polarisatie en Radicalisering 2007-2011. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Nievers, E., & Andriessen, I. (2010). Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

NOS. (2019, 29 maart). SCP: Nederlanders hebben gevoel dat polarisatie toeneemt. Geraadpleegd op 18 maart 2020, van <https://nos.nl/artikel/2278034-scp-nederlanders-hebben-gevoel-dat-polarisatie-toeneemt.html>

el-Ojeili, C. (2019). Reflecting on post-fascism: utopia and fear. *Critical Sociology*, 45(7-8), 1149-1166.

Ooijevaar, J. W., & Kraaykamp, G. L. M. (2005). Links in beeld: Een explorerend onderzoek naar de sociale kenmerken van extreem links in Nederland [A focus on the radical left: An exploration of social characteristics of left wing radicals in The Netherlands].

Oudenampsen, M. (2013). Tijdschrift voor actuele filosofie. *Journal for contemporary philosophy*, 32, 48.

Parlement.com. (2017). De huidige Tweede Kamer. Geraadpleegd op 5 maart 2020, van https://www.parlement.com/id/vhnnmt7ijayp/de_huidige_tweede_kamer

Prins, B. (2002). The nerve to break taboos: New realism in the Dutch discourse on multiculturalism. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'integration et de la migration internationale*, 3(3-4), 363-379.

Rex, J. (1995). Multiculturalism in Europe and America. *Nations and Nationalism*, 1(2), 243-259.

den Ridder, J. M. J. (2014). Schakels of obstakels? Nederlandse politieke partijen en de eensgezindheid, verdeeldheid en representativiteit van partijleden. Institute of Political Science, Faculty of Social and Behavioural Sciences, Leiden University.

Schelling TC (1978) *Micromotives and Macrobehavior* (Norton, New York).

van Schie, M. (2019, 1 april). Gevoel van polarisatie neemt toe: hierover zijn Nederlanders bezorgd. Geraadpleegd op 18 maart 2020, van <https://www.elsevierweekblad.nl/nederland/achtergrond/2019/03/scp-meningsverschillen-nemen-toe-polarisatie-niet-680707/>

Schinkel, W., Ellian, A., Tonkens, E., Duyvendak, J. W., & Kinneging, A. (2009). *Polarisatie. Bedreigend en verrijkend*.

Schrier, A. C., Hogerzeil, S. J., De Wit, M. A., & Beekman, A. T. (2017). Depressie en angst bij Turkse en Marokkaanse minderheidsgroepen in Nederland: prevalentie, symptomen, risico-en beschermende factoren in de algemene bevolking Een systematische review. *Tijdschrift voor Psychiatrie*, 59(1), 30-39.

Snow, D. A. (2001). Collective identity and expressive forms. In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Eds.), *International encyclopedia of the social and behavioral sciences* (pp. 2213–2219). London: Elsevier Science.

Sociaal Cultureel Planbureau (SCP). (2019, 29). *Burgerperspectieven 2019*|1 . Geraadpleegd op 18 2020, van https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2019/Burgerperspectieven_2019_1

Sociaal Cultureel Planbureau. (2014). *Ervaren Discriminatie 2013* [Dataset]. Geraadpleegd van <https://easy.dans.knaw.nl/ui/datasets/id/easy-dataset:62764/tab/2>

Sociaal Cultureel Planbureau. (2017, 29). Nederlanders dubbel over discriminatie . Geraadpleegd op 18 2020, van https://www.scp.nl/Nieuws/Nederlanders_dubbel_over_discriminatie

Stangor, C., Swim, J. K., Van Allen, K. L., & Sechrist, G. B. (2002). Reporting discrimination in public and private contexts. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 69.

Tajfel, H. & J.C. Turner (1986)," The social identity theory of intergroup behaviour". *Psychology of intergroup relations* (2nd edition, 7-24).

Urbanska, K., & Guimond, S. (2018). Swaying to the extreme: Group relative deprivation predicts voting for an extreme right party in the French presidential election. *International Review of Social Psychology*, 31(1).

Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. *Beleid en maatschappij*, 30(2), 90-100.

Vincke, J., Dewaele, A., & Berghe, W. V. (2008). Discriminatie van holebi's op de werkvloer. Over inkomensverschillen, sectorsegregatie en het 'roze'plafond. Gent: Ugent & Steunpunt Gelijkekansenbeleid, iov het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding.

Vogel-van der Duin, E. M (2006). Rechtsextremisme en racisme bij jongeren: beweegredenen en motieven.

Vollaard, H. (2009). De structuren in het Nederlandse Europa-debat. *Documentatiecentrum Nederlandse Politieke Partijen Jaarboek*.

Vos, L. (2013). *Discriminatie, en nu?* (Master's thesis).

Waltz, G. (2020, 30 januari). Dat arbeidsmarktdiscriminatie bestaat weten we nu wel – tijd voor lessen. Geraadpleegd op 19 maart 2020, van <https://www.socialevraagstukken.nl/dat-arbeidsmarktdiscriminatie-bestaat-weten-we-nu-wel-tijd-voor-lessen/>

Wetten.nl. (2018, 21 december). Regeling - Grondwet - BWBR0001840. Geraadpleegd op 18 maart 2020, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0001840/2018-12-21>

Witte, H. D., & Scheepers, P. L. H. (1996). De dubbelzinnigheid van het politieke rechts-extremisme in Vlaanderen en Nederland: een confrontatie van de ideologische standpunten van extreem-rechtse partijen en hun kiezers.

Appendix

Effect van politiek engagement op ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt:

$(\beta_{constant} + \beta^*leeftijd + \beta^*geslacht + \beta^*diploma) / 1 + (\beta^*geëngageerd + \beta^*leeftijd + \beta^*geslacht + \beta^*diploma) = \text{Exp}(-.729 - .975 + .204 + .395) / 1 + \text{Exp}(-.729 - .975 + .204 + .395) = 0.2488$ voor niet politiek geëngageerde mensen

$(\beta_{constant} + \beta^*geëngageerd + \beta^*leeftijd + \beta^*geslacht + \beta^*diploma) / 1 + (\beta_{constant} + \beta^*geëngageerd + \beta^*leeftijd + \beta^*geslacht + \beta^*diploma) = \text{Exp}(-.729 - .361 - .975 + .204 + .395) / 1 + \text{Exp}(-.729 - .361 - .975 + .204 + .395) = 0.1875$ voor wel politiek geëngageerde mensen

Effect van rechtsgeoriënteerdheid en conservativiteit op ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt:

$(\beta_{constant} + \beta^*leeftijd + \beta^*geslacht + \beta^*diploma) / 1 + (\beta_{constant} + \beta^*leeftijd + \beta^*geslacht + \beta^*diploma) = \text{Exp}(-.766 - .975 + .229 + .25) / 1 + \text{Exp}(-.766 - .975 + .229 + .25) = 0.2206$ voor linkse mensen

$(\beta_{constant} + \beta^*rechts + \beta^*leeftijd + \beta^*geslacht + \beta^*diploma) / 1 + (\beta_{constant} + \beta^*rechts + \beta^*leeftijd + \beta^*geslacht + \beta^*diploma) = \text{Exp}(-.766 - .583 - .975 + .229 + .25) / 1 + \text{Exp}(-.766 - .583 - .975 + .229 + .25) = 0.1365$ voor rechtse mensen.

$(\beta_{constant} + \beta^*leeftijd + \beta^*geslacht + \beta^*diploma) / 1 + (\beta_{constant} + \beta^*leeftijd + \beta^*geslacht + \beta^*diploma) = \text{Exp}(-.711 - 1.025 + .235 + .285) / 1 + \text{Exp}(-.711 - 1.025 + .235 + .285) = 0.2286$ voor progressieve mensen

$(\beta_{constant} + \beta^*conservatief + \beta^*leeftijd + \beta^*geslacht + \beta^*diploma) / 1 + (\beta_{constant} + \beta^*conservatief + \beta^*leeftijd + \beta^*geslacht + \beta^*diploma) = 1 + \text{Exp}(-.711 - .705 - 1.025 + .235 + .285) / 1 + \text{Exp}(-.711 - .705 - 1.025 + .235 + .285) = 0.1277$ voor conservatieve mensen

Effect mannelijk geslacht op ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt:

$$\frac{(\beta_{\text{constant}} + \beta_{\text{geëngageerd}} + \beta_{\text{leeftijd}} + \beta_{\text{diploma}})}{1 + \frac{(\beta_{\text{constant}} + \beta_{\text{geëngageerd}} + \beta_{\text{leeftijd}} + \beta_{\text{diploma}})}{\text{Exp}(-.729 - .361 - .975 + .395)}} = \text{Exp}(-.729 - .361 - .975 + .395) / 1 + \text{Exp}(-.729 - .361 - .975 + .395) = 0.1584 \text{ voor vrouwen}$$

De variabelen o

$$\frac{(\beta_{\text{constant}} + \beta_{\text{man}} + \beta_{\text{geëngageerd}} + \beta_{\text{leeftijd}} + \beta_{\text{diploma}})}{1 + \frac{(\beta_{\text{constant}} + \beta_{\text{man}} + \beta_{\text{geëngageerd}} + \beta_{\text{leeftijd}} + \beta_{\text{diploma}})}{\text{Exp}(-.729 - .361 - .975 + .204 + .395)}} = \text{Exp}(-.729 - .361 - .975 + .204 + .395) / 1 + \text{Exp}(-.729 - .361 - .975 + .204 + .395) = 0.2308 \text{ voor mannen}$$