

Institutioneel racisme in Nederland

In de Nederlandse samenleving is religie (islam) een belangrijke scheidslijn. Dat betekent niet dat we ongelijkheid op basis van afkomst en huidskleur kunnen negeren. Racisme en discriminatie komen voor op de arbeidsmarkt, de woningmarkt en in het onderwijs. De overheid moet een maatschappij-brede visie ontwikkelen op de aanpak van racisme en discriminatie. Anders zit racisme straks niet alleen in mensen en instituties, maar ook in onze digitale systemen.

IRIS ANDRIESSEN

Onderzoeker op het terrein van diversiteit, discriminatie en inburgering bij het Verwey-Jonker Instituut

Sinds de dood van de zwarte Amerikaan George Floyd, die door politiegeweld om het leven kwam, worden overal in de wereld antiracisme-demonstraties georganiseerd. Een van de veelgehoorde doelen van deze betogingen is het stoppen van *institutioneel racisme*. De term wordt inmiddels veelvuldig gebruikt in de media en het publieke debat. Niet altijd is duidelijk wat onder institutioneel racisme wordt verstaan en de definities van verschillende partijen lopen soms ver uiteen.

In dit artikel ga ik in op de manier waarop de centrale concepten discriminatie, racisme en institutioneel racisme gehanteerd worden door organisaties die zich bezighouden met discriminatie en racisme. Ik bespreek vervolgens in welke mate er sprake is van discriminatie op de cruciale levensdomeinen leren, werken en wonen en welke groepen er het meest door getroffen worden.

Discriminatie

Over het begrip discriminatie bestaat een grote mate van overeenstemming als we kijken naar de gehanteerde definities en omschrijvingen van de onderzochte organisaties en instituties.¹ Discriminatie betreft het anders, ongelijk of nadelig behandelen van personen op basis van beschermde kenmerken of specifieke kenmerken die er voor de situatie niet toe doen.² Het verbod op discriminatie is in de wet geregeld. Daarnaast is het ook een maatschappelijke norm: mensen beschouwen discriminatie als een morele overtreding.³

Echter, mensen verschillen van mening over wanneer er sprake is van discriminatie en wanneer van een gerechtvaardigd onderscheid. Zo wordt het recht discriminatoir te beledigen door sommige mensen verdedigd onder verwijzing naar de vrijheid van meningsuiting.⁴ Of men vindt een andere

of strengere toekenning van bijvoorbeeld uitkeringen aan mensen met een migratieachtergrond gerechtvaardigd vanuit het idee dat zij dit minder ‘verdienen’.⁵

Het is moeilijk om discriminatie te herkennen. Vaak ontbreekt goede vergelijkingsinformatie om zeker te weten of er sprake is van een andere, ongerechtvaardigde behandeling die toegeschreven kan worden aan specifieke kenmerken zoals etnische achtergrond, huidskleur of religie.⁶ Mensen twijfelen dan ook vaak over of ze te maken hadden met discriminatie. Hoe kan iemand bijvoorbeeld zeker weten te zijn afgewezen voor een sollicitatiegesprek vanwege een achtergrond of achternaam? Is de afwijzingsreden echt dat iemand niet goed in het team past of dat andere kandidaten beter aan ‘het profiel’ voldeden, of spelen er andere zaken?

In Europa worden vooral moslims gezien als de ander

Mensen die zelf weinig tot geen discriminatie ervaren kunnen het gevoel krijgen dat ‘sommige mensen overal discriminatie zien’. Dit is te verklaren doordat personen die vaker te maken krijgen met discriminatie onbedoeld beter getraind raken in het herkennen van signalen die mogelijk duiden op discriminatie. Personen uit geprivilegieerde groepen krijgen deze ‘training’ niet of veel minder, waardoor zij doorgaans minder sensitief zijn in het herkennen van discriminatie.⁷

Racisme

Als we kijken naar hoe racisme wordt gedefinieerd door de onderzochte instanties dan zien we dat definities daar uiteen beginnen te lopen. Een aantal organisaties beschouwt racisme als discriminatie op grond van etnische

afkomst, huidskleur of religie. Dit vinden we bijvoorbeeld terug in een brief van de ministers van Sociale zaken en Werkgelegenheid en van Buitenlandse Zaken aan de Tweede Kamer over rassendiscriminatie, in publicaties van de WRR en op de website van Amnesty International.⁸

Een andere invalshoek is om racisme te zien als een overtuiging of denkkader waarin ‘rassen’ bestaan die onderling van elkaar zouden verschillen, en waarbij sprake is van rangschikking. Aan de verschillende ‘rassen’ worden dan eigenschappen toegekend, die tot ongelijke uitkomsten in de praktijk leiden. Het gaat er in dit concept van racisme dus om dat ‘ras’ als betekenisvol wordt gezien en als belangrijk ordeningsprincipe in de samenleving wordt gebruikt. Dit ordeningsprincipe kan vervolgens gedrag en handelen beïnvloeden, bijvoorbeeld via impliciete en expliciete vooroordelen en stereotypen.

In de samenleving kan bijvoorbeeld het impliciete idee leven dat zwarte mensen minder goed leiding kunnen geven. Zo’n idee wordt gelegitimeerd en gereproduceerd doordat er weinig zwarte mensen in leidinggevende posities zichtbaar zijn. Dat idee kan ertoe leiden dat bij een vacature voor een leidinggevende functie eerder een wit persoon wordt aangenomen. In deze visie zijn racisme en discriminatie geen synoniemen, maar kan racisme leiden tot (en dus zichtbaar worden als) discriminatie.

Stereotypen en vooroordelen

De inhoud van stereotypen kan verschillen naar (etnische) groepen en dat maakt het soms lastig zulke stereotypen te herkennen. Aziatische bevolkingsgroepen worden stereotypisch wel geportretteerd als ‘slim’, met de connotatie van ‘sluw’. Groepen met Afrikaanse roots worden daarentegen minder snel stereotypisch geassocieerd met cognitieve prestaties, maar juist wel met atletische vaardigheden.⁹

Wat het ook lastig maakt om stereotypen te herkennen is dat ze soms vermomd zijn als ‘vriendelijke’ stereotypen. Het idee dat zwarte

mensen zo atletisch zouden zijn, lijkt op het eerste gezicht misschien positief.¹⁰ Maar het is niet toevallig een competentie die maatschappelijk minder hoog staat aangeschreven dan cognitieve vaardigheden.

De specifieke invulling van stereotypen kunnen we terugvoeren op de dimensies *warmte* en *competentie*.¹¹ *Warmte* verwijst er naar of een groep als bedreiging wordt gezien voor individuele- en groepsbelangen. Oftewel ben je vriend of vijand? *Competentie* verwijst naar de mate waarin een groep de mogelijkheid wordt toegeschreven die bedreiging ook daadwerkelijk te realiseren. Een ‘outgroup’ waarvan wordt gedacht dat deze geen bedreiging vormt – ook niet als ze dat zouden willen – roept eerder medelijden op en wordt paternalistisch bejegend. Bijvoorbeeld ouderen en mensen met een fysieke beperking die vaak als ‘warm en minder competent’ worden gezien.

Groepen waarvan gedacht wordt dat zij een bedreiging willen en kunnen vormen boezemen angst in en roepen negatieve reacties op zoals afkeer en minachting. Mensen met een migratie-achtergrond hebben hiermee te maken, maar ook mensen met een psychische beperking.¹²

Huidskleur en religie

‘Ras’ wordt doorgaans geassocieerd met huidskleur. Maar racisme en discriminatie op grond van ‘ras’ worden ook wel breder opgevat en verwijzen naast huidskleur ook naar etnische afkomst en religie – specifiek naar het islamitisch geloof. In de Verenigde Staten is huidskleur de meest dominante scheidslijn in de samenleving. Deze scheidslijn is mede gevormd door het slavernijverleden en de racistische Jim Crow-wetten.¹³

In de Europese context worden scheidslijnen ook geconstrueerd langs de lijn van religie.¹⁴ Moslims worden in Europa bij uitstek gezien als de ‘ander’. Daarbij wordt vaak nadruk gelegd op andere en vaak negatief gepercipieerde culturele gebruiken (halal slachten, dragen van een hoofddoek) en waardeoriën-

taties (bijvoorbeeld man-vrouwverhoudingen en opvattingen over seksualiteit).

De discriminatiegronden etnische achtergrond, religie en huidskleur zijn veelal met elkaar verweven in de dagelijkse ervaringen van mensen.¹⁵ Wanneer iemand op basis van zijn ‘Marokkaanse uiterlijk’ wordt uitgesloten voor ‘vieze moslim’, lopen de gronden etnische achtergrond en religie bijvoorbeeld in elkaar over.

Institutioneel racisme

Hoewel de term institutioneel racisme de laatste tijd veel gebezigd wordt, zijn bij de meeste organisaties die we bekeken geen definities van de term te vinden. Wel wordt er verwezen naar onderzoeken die iets zeggen over de mate van discriminatie op grond van herkomst, huidskleur of religie in of door formele instituties zoals het onderwijs, de arbeidsmarkt, de woningmarkt, de politie, of overheidsdiensten.

In het publieke debat wordt de term institutioneel racisme gebruikt om aan te duiden dat er sprake is van iets systemisch. Racisme als denkkader kan nog worden opgevat als *persoonlijke* overtuigingen van individuen. De toevoeging *institutioneel* verwijst naar het ingebed zijn van zo’n racistisch denkkader in instituties, waardoor ongelijke kansen en uitkomsten voor bepaalde groepen ontstaan of blijven bestaan.

Wat wordt verstaan onder die instituties loopt echter sterk uiteen. Soms worden alleen formele instituties meegenomen, zoals de rechtspraak, de arbeidsmarkt en het onderwijs. In andere definities van institutioneel racisme worden ook informele instituties geïncludeerd en gaat het ook om sociale normen en waarden. Een tweede verschil betreft of het alleen gaat om geformaliseerde (geschreven) regels, procedures en beleid, of dat ook informele (ongeschreven) regels bedoeld worden. Onder die informele regels vallen dan ook houdingen en overtuigingen van medewerkers binnen een institutie, of mensen in de samenleving.



Duizenden mensen kwamen begin juni samen op de Dam in Amsterdam om te demonstreren tegen racisme en politiegeweld in Nederland en de Verenigde Staten. Ook in veel andere steden werd gedemonstreerd.

Er zijn in de verschillende invullingen van het begrip institutioneel racisme ook overeenkomsten aan te wijzen. Elke uitleg van het concept gaat uit van een denkkader (racisme) dat ingebed is in instituties en dat van daaruit het handelen en het gedrag van mensen binnen instituties beïnvloedt, met ongelijke kansen en uitkomsten tussen groepen als gevolg. Institutioneel racisme wordt dus zichtbaar in de *uitkomsten*, een beetje zoals zichtbaar wordt dat er een mol onder het grasveld zit doordat er aan de oppervlakte molshopen ontstaan.

Op de woningmarkt worden met name mannelijke woningzoekenden met een Arabisch klinkende naam gediscrimineerd

Om vast te stellen in welke mate er sprake is van institutioneel racisme moeten we vaststellen of er sprake is van een ongelijkheid tussen groepen die terug te voeren is op een racistische overtuiging die vervat zit in systemen, beleid en procedures, sociale normen of conventies. Dat is geen makkelijke opgave. Een meer indirecte manier is te kijken waar institutioneel racisme zichtbaar wordt. Dit doen we door te kijken naar de optelsom van ongelijke kansen en uitkomsten voor bepaalde groepen op verschillende domeinen van de samenleving.

Om bij de eerdere metafoor te blijven: de aanwezigheid van verschillende molshopen duidt op de aanwezigheid van een mol. Wanneer discriminatie en negatieve beeldvorming van dezelfde groepen op verschillende terreinen worden vastgesteld, dan wordt duidelijk dat het hier geen incidenten meer betreft. Er is dan sprake van een systematische achterstelling van bepaalde groepen in de samenleving.

Denken in hiërarchieën

Om iets te kunnen zeggen over de denkbeelden van mensen ten aanzien van groepen worden vaak metingen van de gepercipieerde etnische hiërarchie in de samenleving gebruikt. Kortom: welke etnische groepen worden door mensen hoog en welke groepen worden lager op een hiërarchische ladder gezet? Doorgaans wordt een thermometerscore gebruikt om die hiërarchieën in beeld te brengen.

Respondenten wordt gevraagd op die thermometer – die loopt van nul tot honderd – aan te geven hoe koud of warm hun gevoelens zijn ten opzichte van specifieke groepen. Nul staat daarbij voor heel koude en honderd voor heel warme gevoelens. Door scores die aan specifieke groepen worden gegeven te middelen, wordt een rangorde van groepen verkregen.

In de samenleving wordt over sommige groepen met meer warmte gedacht dan over andere groepen. Groepen onderin de hiërarchie (koude gevoelens) worden door respondenten gestereotyperd als meer sociaal en cultureel afwijkend en lijken meer te maken te hebben met discriminatie in de samenleving.¹⁶

Groepen plaatsen zichzelf altijd bovenaan in de hiërarchie. Dit fenomeen staat bekend als ‘ingroup love’. Andere groepen worden daaronder geplaatst in een specifieke volgorde en over die volgorde is binnen een samenleving grote mate van overeenstemming. Bepaalde groepen worden dus vrijwel altijd hoog in de hiërarchie gezet en bepaalde groepen juist laag. Die overeenstemming duidt op een gedeeld systeem of denkkader.

De meest recente hiërarchie-meting onder de Nederlandse bevolking van het SCP stamt uit 2015.¹⁷ In een matrix kan worden weergegeven hoe groepen over elkaar denken (zie tabel 1). Links verticaal staan de groepen die hun mening geven over de groepen die we rechts horizontaal hebben weergegeven. We geven steeds de gemiddelde score van een bepaalde groep weer. Daarbij gebruiken we een hoge temperatuur om aan te geven wanneer het om

gemiddeld warme gevoelens gaat (>50) ten opzichte van een groep en een lage temperatuur (<50) wanneer het om koude gevoelens gaat.

In één oogopslag wordt op die manier duidelijk dat er in de Nederlandse samenleving sprake is van een etnische hiërarchie waarbij Nederlanders zonder migratie-achtergrond bovenaan in de hiërarchie staan. Over de andere etnische groepen wordt minder positief gedacht, met name over Marokkaanse Nederlanders. Uit de volgorde van de groepen wordt ook duidelijk dat huidskleur niet het dominante of enige principe is waarlangs stereotypering en uitsluiting plaatsvindt. Over Surinaamse Nederlanders wordt doorgaans positief gedacht, terwijl de gevoelens over Antilliaanse Nederlanders gemiddeld minder warm zijn.

Hoewel de gevoelens ten opzichte van Surinaamse Nederlanders doorgaans positief zijn, vertaalt zich dat niet in een gelijke behandeling op cruciale levensterreinen, zoals verwacht zou worden vanuit de theorie van de etnische hiërarchie. Wellicht dat hier 'welwillend' racisme een rol speelt. In een onderzoek op de arbeidsmarkt werden stereotypen van werkgevers en intermediairs onderzocht.¹⁸ Zij typeerden Surinaamse Nederlanders bijvoorbeeld als 'gezellige mensen, maar niet zulke goede leidinggevend'.¹⁹

Warme gevoelens, die ondertussen dus wel promotie en vooruitgang op de maatschappelijke ladder in de kiem smoren. Surinaamse Nederlanders zelf zijn met name tussen 2006 en 2011 minder positief geworden over de mate waarin zij ingesloten zijn door Nederland. De mate van ervaren discriminatie is flink toegenomen en het gevoel van thuis zijn in Nederland is gedaald. Steeds minder ervaren zij Nederland als een open en gelijkwaardige samenleving.¹⁹

Onderwijs

Een veelbesproken thema binnen het onderwijs is de onder advisering van leerlingen met een migratie-achtergrond. Er is echter weinig empirische bewijs dat dit systematisch gebeurt voor leerlingen met een migratie-achtergrond. Een onderzoek van Driesen laat bijvoorbeeld zien dat geen sprake is van onder advisering op basis van migratie-achtergrond,²⁰ maar wel van over advisering van leerlingen met hoogopgeleide ouders.²¹ Het CPB constateert in de policybrief uit 2019 dat leerlingen met laagopgeleide ouders of van ouders met een laag inkomen te maken hebben met onder advisering. Onder deze leerlingen zijn ook veel leerlingen met een migratie-achtergrond, maar die achtergrond werd niet als zelfstandig effect gevonden.²²

Tabel 1 *Etnische hiërarchie in de Nederlandse samenleving op basis van temperatuurscores van 0 (koud) tot 100 (warm)*

Migratie-achtergrond	Over Nederlanders zonder migratie-achtergrond	Over Surinaamse Nederlanders	Over Turkse Nederlanders	Over Antilliaanse Nederlanders	Over Marokkaanse Nederlanders
Zonder	72	63	57	53	45
Turks	65	51	70	43	49
Marokkaans	68	66	56	68	71
Surinaams	68	70	59	55	50
Antilliaans	68	66	56	68	49

Bron: Huijnk en Andriessen (2016). 'Integratie in zicht?' Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Wanneer de eindtoets een hoger niveau uitwijst dan het advies van de leraar kunnen leerlingen in aanmerking komen voor een heroverweging, waarin het advies bijgesteld kan worden. Het CPB concludeert dat kinderen met een migratie-achtergrond en kinderen van ouders met een hoger inkomen een grotere kans hebben op een bijstelling van het advies. Kinderen van ouders met een laag opleidingsniveau hebben daarentegen een lagere kans op een bijstelling. Opleidingsniveau van de ouders is dus de belangrijkste voorspeller voor onder- of overadvisering in het onderwijs.

Onderzoek bevestigt consequent dat een migratie-achtergrond de kansen van sollicitanten verlaagt

Een ander thema binnen het onderwijs betreft stagediscriminatie. Diverse ervaringsonderzoeken wijzen uit dat leerlingen met een migratie-achtergrond discriminatie ervaren bij het zoeken naar een stage en meer moeite moeten doen om een stageplek te bemachtigen.²³ Er zijn daarmee diverse aanwijzingen dat discriminatie een rol speelt in de kansen van studenten om aan hun opleidingsvereisten te voldoen en om hun eerste stappen op de arbeidsmarkt te zetten.

Een studie uit 2005 bevestigt dat er ook feitelijk sprake is van discriminatie in de selectie van studenten voor een stage.²⁴ Dit onderzoek geeft geen antwoord op de vraag of zich hier verschillen voordoen naar de mate van feitelijke discriminatie tussen verschillende groepen en op verschillende gronden. Ervaringsonderzoek laat zien dat studenten met een Turkse (29%), Marokkaanse (24%), en Surinaamse (22%) achtergrond de moeite die

zij hadden om een stageplek te vinden vaak toeschrijven aan discriminatie.²⁵ Studenten met een Antilliaanse achtergrond denken iets minder vaak dat zij moeilijk een stage konden vinden door discriminatie (14%). In de gedachten van Nederlandse studenten zonder migratie-achtergrond speelt discriminatie nauwelijks een rol als factor in het vinden van een stageplek (2%).

Arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt is keer op keer overtuigend aangetoond dat er sprake is van discriminatie op basis van etnische achtergrond.²⁶ Door gebruik te maken van zogenoemde praktijktests wordt geobserveerd of het voor de kansen van een sollicitant uitmaakt wat diens etnische achtergrond is. Dat gebeurt door twee (of meer) fictieve sollicitanten te laten solliciteren op een bestaande vacature. De sollicitanten verschillen in etnische achtergrond maar zijn wat betreft productieve kenmerken zoals opleiding, werkervaring en competenties gelijkwaardig. Door alle andere kenmerken van de fictieve sollicitanten gelijk te houden wordt gekeken of de etnische achtergrond – meestal gesignaleerd door de naam van de fictieve sollicitant – een rol speelt in de kansen op de arbeidsmarkt. Dat blijkt zo te zijn want onderzoek vindt consequent dat een migratie-achtergrond de kansen van sollicitanten verlaagt.

Niet alleen geven werkgevers gemiddeld de voorkeur aan Mark boven Mohammed: ze geven deze voorkeur ook regelmatig expliciet mee aan uitzendbureaus wanneer zij hen om uitzendkrachten vragen.²⁷ Uitzendbureaus die met dergelijk discriminerende verzoeken geconfronteerd worden, geven vaak aan bereid te zijn in de selectie rekening te houden met deze voorkeuren.²⁸

Wat de precieze grond is van de geconstateerde discriminatie (religie, etnische achtergrond of huidskleur) is op basis van de genoemde praktijktests niet goed te zeggen. Deze wordt vaak indirect gemeten. Zo wordt

discriminatie van bijvoorbeeld moslims gemeten via groepen waarvan een groot deel van de leden zich als moslim identificeren, zoals Turkse en Marokkaanse bevolkingsgroepen.²⁹

De resultaten zijn echter niet eenduidig. Recent onderzoek laat zien dat Marokkaanse, Turkse en Antilliaanse Nederlanders te maken hebben met aanzienlijke discriminatie op de arbeidsmarkt en dat de mate van discriminatie wat minder groot is voor Surinaamse Nederlanders.³⁰ Dit komt overeen met het beeld dat oprijst uit de meting van de etnische hiërarchie. Ander onderzoek vindt geen verschil in de mate van discriminatie van deze groepen.³¹

Woningmarkt

Ook op de woningmarkt is discriminatie aangetoond. Uit onderzoek van de *Groene Amsterdammer* uit 2018 blijkt dat discriminatie in de particuliere huursector in Nederland regelmatig voorkomt.³² Onderzoeken in Utrecht en Amsterdam toonden vervolgens aan dat verhuurmakelaars bereid zijn om te voldoen aan discriminerende verzoeken van huiseigenaren om woningzoekenden met een migratie-achtergrond uit te sluiten.³³ Ook krijgen woningzoekenden met een migratie-achtergrond minder vaak een positieve reactie — ‘de woning is nog beschikbaar en u komt in aanmerking om deze te huren’ — dan vergelijkbare kandidaten zonder migratie-achtergrond.³⁴

Uit een metastudie van 25 studies in 15 landen blijkt dat met name mannelijke woningzoekenden met een Arabisch klinkende naam gediscrimineerd worden.³⁵ In het eerdergenoemde onderzoek in Amsterdam worden in de praktijktests namen gebruikt die bepaalde etnische groepen moeten signaleren. De Ghanese naam wordt in dit onderzoek het meest gediscrimineerd; de naam die een Turkse vrouw signaleert heeft niet minder kans op een woning dan de naam van de Nederlandse woningzoekende zonder migratie-achtergrond.

Kandidaten met Hindostaanse en Arabische namen hebben wel minder kans op succes dan de autochtone kandidaten. Het is lastig hier duidelijke conclusies aan te verbinden omdat niet duidelijk is in hoeverre verhuurders namen correct met herkomstgroepen associëren. Zo bleek in een studie op de arbeidsmarkt dat werkgevers bijvoorbeeld veel moeite hadden de Hindostaanse namen te plaatsen.³⁶

Maatschappij-brede visie nodig

Het zijn steeds dezelfde groepen die te maken hebben met structurele ongelijkheid in kansen en uitkomsten op verschillende domeinen van de Nederlandse samenleving. Dat wijst er dus op dat er in Nederland sprake is van institutioneel racisme. Institutioneel racisme wordt immers zichtbaar in de systematische uitsluiting, achterstelling en ongelijke behandeling van mensen met een migratie-achtergrond op diverse levensterreinen. In dit artikel zijn slechts enkele terreinen beschreven. Hierbij is breed gekeken naar discriminatie op grond van huidskleur, etnische achtergrond en religie omdat in de uitsluiting zelf niet altijd direct duidelijk is op welk van de gronden onderscheid wordt gemaakt.

Doordat discriminatiebestrijding verkokerd is per beleidsterrein blijft het systemische karakter van racisme buiten beeld

In Nederland blijkt religie (islam) een belangrijke scheidslijn in de samenleving te zijn. Maar ook discriminatie op basis van huidskleur en etnische achtergrond komt systematisch voor. (Vermeende) culturele verschillen

worden uitvergroot en gebruikt om sociale afstand en uitsluiting te legitimeren. We zien het resultaat hiervan in discriminatie van onder meer Turkse en Marokkaanse Nederlanders in het onderwijs (stagediscriminatie), en op de arbeidsmarkt en de woningmarkt.

De overheid is in de eerste plaats verantwoordelijk voor vrijwaring van discriminatie en racisme in Nederland. Zij moet daarin een veel grotere rol spelen dan nu gebeurt. De laatste kamerbrief over de kabinetsaanpak van discriminatie in Nederland (15 juni 2020) is vooral een erkenning van het bestaan ervan. Er staan geen nieuwe concrete overheidsmaatregelen in om discriminatie aan te pakken.³⁷ Een maatschappij-brede visie op de onderliggende werking van discriminatie en racisme lijkt voorsnog te ontbreken.

Door de programma's van discriminatiebestrijding 'verkokerd' naar beleidsterrein of samenlevingsdomein te organiseren – denk aan bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt of op de woningmarkt – dreigt het systemische karakter van racisme buiten beeld te blijven. Er wordt dan ingezet op beleidsmaatregelen die verhinderen dat vooroordelen of negatieve stereotypen een rol spelen in de kansen van groepen op de arbeidsmarkt of in

het onderwijs. De onderliggende denkpatronen worden daarmee nog niet aangepakt.

Voor een aanpak van racisme is juist die erkenning nodig dat dit denkkader diepgeworteld zit in allerlei facetten en structuren van de samenleving. Het bevorderen van maatschappijkritisch denken via educatie en voorlichting kan hierbij helpen.³⁸ Uiteindelijk gaat het erom dat mensen gaan inzien hoe het denken in rassen en verschillen werkt: dat het gebeurt, dat zij dat ongemerkt ook doen ook al willen ze het niet, en wat je kunt doen als je je daarvan bewust wordt.

De noodzaak om anno 2020 racisme en discriminatie bij de wortel aan te pakken is groter dan ooit. Door de toename van het gebruik van algoritmes en kunstmatige intelligentie in de samenleving bestaat namelijk het risico dat oude denkpatronen versterkt worden in digitaliseringspraktijken. Als we niet oppassen is racisme straks niet alleen geïnstitutionaliseerd, maar ook gedigitaliseerd. Racisme dat dan bovendien steeds moeilijker waarneembaar en oplosbaar wordt.

Dit artikel kwam tot stand met medewerking van Justin Hoegen Dijkhof (College voor de Rechten van de Mens).

Noten

- 1 Anne Frank Stichting, College voor de Rechten van de Mens, Radar/ Art.1, MDRA Rijksoverheid, MinD, Amnesty International, SCP, WRR, KIS, Fundamental Rights Agency, ENAR, ECRI, VN.
- 2 College voor de Rechten van de Mens. (2020) *Discriminatie uitgelegd*. Mensenrechten.nl.
- 3 Den Ridder, J., Andriessen, I. & Dekker, P. (2017). *Burgerperspectieven 2017/2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 4 Essed, Ph. (2018). *Alledaags racisme*. Herziene uitgave. Uitgeverij van Gennep.
- 5 Reeskens, T., & Van der Meer, T. (2019). The inevitable deservings gap: A study into the insurmountable immigrant penalty in perceived welfare deservings. *Journal of European Social Policy*, 29(2), pp. 166-181.
- 6 Andriessen, I. (2017). *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 7 Ibid.
- 8 Asscher, L. & Koenders, A. (2015, 2 november). *Kamerstuk 30950, nr. 80*. Rijksoverheid; Amnesty International. (2020, 7 september). *Racisme en rassendiscriminatie*.
- 9 Zie onder andere: van Sterkenburg, J., & Blokzeijl, D. (2017). Football and race talk among Dutch football media audiences. In D. Hasan & C. Acton (Red.), *Sport and Contested Identities: Contemporary Issues and Debates*. Roudledge.
- 10 Glick, P., Fiske, S., Mladinic, A., Saiz, J., Abrams, D., Masser, B., & Annetje, B. (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of personality and social psychology*, 79(5), p. 763-775.
- 11 Fiske, S. (2018). Stereotype content: Warmth and competence endure. *Current Directi-*

- ons in *Psychological Science*, 27(2), pp. 67-73.
- 12 Andriessen, I., Wittebrood, K., & Fernee, H. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
 - 13 De *one drop rule* verwijst naar een sociaal en juridisch principe van raciale categorisatie waarin bepaald wordt dat elk persoon met een zwarte voorouder of voorgeschiedenis werd beschouwd als 'zwart'. Deze regel heeft zijn oorsprong in het slavernijverleden en de Amerikaanse Jim Crow-wetten. Deze segregatiewetten werden pas in 1964 en 1965 afgeschaft. Maar nog in 1985 werd in Louisiana de *one drop rule* toegepast toen in een rechtszaak werd bepaald dat een vrouw met een zwarte over-over-overgrootmoeder zichzelf in haar paspoort niet kon identificeren als 'wit'.
 - 14 Alba, R. (2005). Bright vs. Blurred boundaries: second generation assimilation and exclusion in France, Germany and the United States. *Ethnic and Racial Studies*, 28(1), pp. 20-49.
 - 15 Andriessen, I., Wittebrood, K., & Fernee, H. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau; Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J., & Faulk, L. (2010) *Liever mark dan Mohammed?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
 - 16 Snellman, A. (2007). *Social hierarchies, prejudice, and discrimination*. Doctoral dissertation, Acta Universitatis Upsaliensis; Snellman, A., & Ekehammar, B. (2005). Ethnic hierarchies, ethnic prejudice, and social dominance orientation. *Journal of community & applied social psychology*, 15(2), pp. 83-94.
 - 17 Huijnk, W. & Andriessen, I. (2016). *Integratie in zicht?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
 - 18 Nievers, E. (2010). Personeelsselecteurs over niet-westerse migranten en discriminatie op de arbeidsmarkt. In: *discriminatie monitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
 - 19 Huijnk, W. & Andriessen, I. (2016). *Integratie in zicht?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
 - 20 Driessen, G. (2011). *Onderadvies van allochtone leerlingen*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW).
 - 21 Ibid.; Inspectie van het Onderwijs (2019). *De staat van het onderwijs 2019*.
 - 22 Swart, L., Van den Berge, W. & Visser, D. (2019). *De waarde van eindtoetsen in het primair onderwijs*. Policy brief. Den Haag: Centraal Planbureau.
 - 23 Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, E., Van den Berg, Iedema, J. & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau; SBB (2015). *SBB Barometer Juni 2015*. Zoetermeer: Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.
 - 24 Dolfig, M., & Van Tubergen, F. (2005). Bensaïdi of Veenstra. *Sociologie*, 1, pp. 407-422.
 - 25 Andriessen, I. K. Wittebrood en H. Fernee (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
 - 26 Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J. Van der Torre, A., Van den Berg, E., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau; Van de Berg, C., Blommaert, L., Bijleveld, C. & Ruiter, S. (2017). Veroordeeld tot (g)een baan: hoe delict en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden. *Tijdschrift voor Criminologie*, 59(1-2), pp. 113-135; Blommaert, L., Coenders, M., Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: an internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92(3), pp. 957-982; Panteia (2015). *Discriminatie in de werving en selectiefase*. Zoetermeer: Panteia; Panteia (2019). *Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie*. Zoetermeer: Panteia; Thijssen, L. (2020). *Racial and ethnic discrimination in western labor markets*. Dissertatie. Universiteit Utrecht: ICS.
 - 27 Panteia (2016). *Onderzoek naar de aard en omvang van discriminatie in de uitzendbranche*. Zoetermeer: Panteia.
 - 28 Loeters, E., Backer, A. & Andriessen, I. (2014). Uitzendbureau gekleurde doorgeefluiken? Een onderzoek naar het honoreren van discriminerende verzoeken door intercedenten van uitzendbureaus in Nederland. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 30(4); Store support (2019). *Onderzoeksrapport Inspectie SZW – Mystery calling onderzoek*.
 - 29 Thijssen, L. (2020). *Racial and ethnic discrimination in western labor markets*. Dissertatie. Universiteit Utrecht: ICS.
 - 30 Ibid.
 - 31 Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J. & Faulk, I. (2010). *Liever Mark dan Mohammed?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
 - 32 Elibol, R., Tielbeke, J. (2018, 28 maart). 'Rachid is ook gewoon een nette jongen'. *De Groene Amsterdammer*.
 - 33 in het onderzoek werden in de belscripts gevraagd om niet te verhuizen aan 'buitenlanders' dan wel aan 'allochtonen'.
 - 34 Gielkens, D. & Wegkamp, F. (2019). *Onderzoeksrapport: Discriminatie op de Utrechtse woningmarkt*; Cozijnsen, E. (2020). *Discriminatie op de*

- Amsterdamse woningmarkt.* Rigo Research en Advies.
- 35 Flage, A. (2018). Ethnic and gender discrimination in the rental housing market: Evidence from a meta-analysis of correspondence tests, 2006-2017. *Journal of Housing Economics*, 41, pp. 251-273.
- 36 Andriessen, I., Van der Ent, B., Van der Linden, M., & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezzen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 37 Ministerie van BZK. (2020, 15 juni). *Kamerbrief over kabinetsaanpak van discriminatie*. Rijksoverheid.
- 38 Zie bijvoorbeeld het initiatief van Hanna, Heilbron en Soeterik om voor basisschooldocenten een cursus over anti-racisme te verzorgen. Soudagar, R. (2020, 7 augustus). *Zij geven docenten een spoedcursus "racisme"*. OneWorld.