

Bewustwording als de ultieme remedie?

Een kwalitatief onderzoek naar de kloof tussen beleidsmaatregelen en oplossingen van ervaringsdeskundigen, gericht op de bestrijding van etnische discriminatie.

DOOR

Tim Slokker

6345166

MASTERSCRIPTIE

BESTUUR & BELEID

FACULTEIT RECHT, ECONOMIE, BESTUUR EN ORGANISATIE

UNIVERSITEIT UTRECHT

ONDER BEGELEIDING VAN DR. J.J. (JOYCE) SYLVESTER

TWEEDE LEZER: DR. H.A. (HARMEN) BINNEMA

JUNI 2023



**Universiteit
Utrecht**



**Staatscommissie
tegen Discriminatie
en Racisme**

Samenvatting

Op 19 december 2022 maakte de Nederlandse staat, bij monde van haar minister-president, excuses voor haar eigen aandeel in het Nederlandse slavernijverleden. Om deze excuses kracht bij te zetten, werd tegelijkertijd een bewustwordingsfonds gecreëerd. Dit fonds zal zich onder meer richten op de bestrijding van etnische discriminatie, waar het slavernijverleden als één van de veroorzakers van wordt gezien. De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties benadrukte dat het van belang is dat voor de besteding van dit fonds, het gesprek wordt aangegaan met mensen die de doorwerking van dit verleden ervaren. Hiermee lijkt zij een antwoord te bieden op de veelgehoorde kritiek dat ‘antidiscriminatiebeleid wordt gemaakt *voor* mensen, maar niet *met* mensen die discriminatie ervaren’, een discrepantie die zeker in het geval van etnische discriminatie vaak wordt verondersteld.

Echter voor deze veronderstelde discrepantie tussen het beleid gericht op de bestrijding van etnische discriminatie en de maatregelen die noodzakelijk worden bevonden door mensen die etnische discriminatie (hebben) ervaren, bestaat geen wetenschappelijk onderbouwing. Daarom staat binnen deze scriptie de volgende vraag centraal: In welke mate bestaat er een discrepantie tussen de in het beleid genoemde acties gericht op de bestrijding van etnische discriminatie en de opvattingen over de benodigde acties volgens hen die etnische discriminatie ervaren?

Ter beantwoording van deze vraag is er in het kader van dit onderzoek gebruik gemaakt van een drietal methoden. In de eerste plaats is er een kwalitatieve documentenanalyse uitgevoerd, om de maatregelen gericht op de bestrijding van etnische discriminatie in het huidige beleid te achterhalen. Vervolgens zijn er voor dit onderzoek expertinterviews afgenomen met onder meer medewerkers van antidiscriminatievoorzieningen en regionale ombudsfunctionarissen. Ten slotte zijn er aan de hand van de Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire – Community Version interviews afgenomen met burgers die zelf etnische discriminatie (hebben) ervaren.

Concluderend kan er op basis van de gevonden resultaten worden gesteld dat er in sterke mate sprake is van een discrepantie tussen de maatregelen ter bestrijding van etnische discriminatie, zoals deze worden genoemd in het beleid en die worden aangedragen door mensen die etnische discriminatie ervaren. Uit de documentenanalyse komt namelijk naar voren dat het hedendaagse beleid zich in sterke mate richt op bewustwording omtrent stereotypen en vooroordelen, middels campagnes, handreikingsdocumenten en voorlichtingssessies. Echter, uit de interviews komt een andere behoefte naar voren. De respondenten geven aan dat bewustwording weliswaar belangrijk is, maar dat dit niet een effectief en volmaakt middel vormt. Volgens de respondenten is bewustwording alleen effectief, indien dit plaatsvindt op alle levensdomeinen van een individu. De respondenten geven daarentegen aan dat er juist behoefte is aan een duidelijk geformuleerde norm binnen het beleid, omdat deze in het hedendaagse beleid nog te vaak te onduidelijk is.

Daarnaast stellen de respondenten dat het van belang is dat mensen in contact komen met personen van diverse etnische achtergronden, hetgeen volgens de respondenten middels beleid door de overheid dient te worden gestimuleerd. Ook kaarten zij het belang aan van positieve representatie van etnische minderheden en het belang van het centraliseren van beleid gericht op de bestrijding van etnische discriminatie.

Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie *'Bewustwording als de ultieme remedie?: Een kwalitatief onderzoek naar de kloof tussen beleidsmaatregelen en oplossingen van ervaringsdeskundigen, gericht op de bestrijding van etnische discriminatie.'* Een scriptie waarbinnen onderzoek is gedaan naar de mate waarin er sprake is van een kloof tussen de maatregelen in het beleid gericht op de bestrijding van etnische discriminatie en de maatregelen die mensen die etnische discriminatie ervaren als noodzakelijk zien ter bestrijding van dit probleem.

Deze scriptie vormt het sluitstuk van mijn masteropleiding Bestuur & Beleid, welke ik heb mogen schrijven als stagiair bij de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme in de periode van februari 2023 tot en met juni 2023. Een periode waar ik met veel plezier op terugkijk en waar ik bij voorbaat de Staatscommissie, haar secretariaat en mijn begeleidster dr. Joyce Sylvester voor wil bedanken.

Het scriptieproces was voor mij een bijzonder leerzame ervaring, waarbij ik niet enkel inzicht kreeg in het functioneren van een Staatscommissie en het reilen en zeilen binnen een ministerie. Echter heb ik ook veel inzichten mogen opdoen in een bijzonder scriptieonderwerp, te weten etnische discriminatie. Een bijzonder onderwerp, niet enkel vanwege de gevoelige aard van het onderwerp in de maatschappij waar de nodig sensitiviteit voor vereist is, maar ook zeker vanwege de hoge mate van zelfreflectie die bij dit onderwerp van belang is.

Mijn motivatie voor het schrijven van mijn scriptie over dit onderwerp, komt voort uit een sterk rechtvaardigheidsgevoel. Hetgeen maakte dat ik bij het verschijnen van de stagevacature bij de Staatscommissie, meteen wist dat dit voor mij een mogelijkheid was om iets met dit gevoel te doen en mijn kiezel bij te dragen aan een betere wereld. Toen bij aanvang van mijn stage voor mij duidelijk werd hoe diepgeworteld het probleem van etnische discriminatie binnen de Nederlandse samenleving is, deed bij mij dit de vraag rijzen hoe dit mogelijk was en wat hiertegen gedaan kon worden

Echter vlak na de start van het scriptieproces had ik als Randstedelijke witte man na het lezen van onder andere het boek *'Hallo witte mensen'* van Anousha Nzume en verschillende wetenschappelijke artikelen sterk het gevoel dat ik dit onderwerp niet mocht behandelen. Na verschillende gesprekken met secretariaatsleden van de Staatscommissie, dr. Lianne Mulder en mijn begeleidster ben ik gekomen tot de conclusie dat dit wel degelijk mogelijk is. Mijn bijbehorende gedachtegang heb ik toentertijd gevangen in een tekst die als memorandum heeft gediend bij het schrijven van deze scriptie. Dit memorandum heb ik voor u opgenomen in bijlage 1 van deze scriptie.

Nu de scriptie voor u ligt is dit leer- en onderzoeksproces ten einde gekomen en ben ik dankbaar voor de inzichten die ik heb mogen opdoen, mede dankzij mijn respondenten. Ik ben bij lange na niet in de veronderstelling dat ik met deze scriptie het probleem van etnische discriminatie uit de wereld zal helpen, maar ik hoop dat deze scriptie een klein stapje zet in de richting van de oplossing van dit nog altijd grote probleem.

Ik hoop dat u mijn scriptie met interesse zal lezen en dat hieruit voor u nieuwe inzichten zullen voortvloeien.

Tim Slokker

Huizen, 30 juni 2023

Inhoud

SAMENVATTING	II
VOORWOORD	III
1 INLEIDING	2
1.1 AANLEIDING	2
1.2 HOOFD- EN DEELVRAGEN	3
1.3 RELEVANTIES	3
1.4 LEESWIJZER	5
2 THEORETISCH KADER	6
2.1 DISCRIMINATIE	6
2.2 ETNISCHE DISCRIMINATIE	7
2.3 DOUBLE CONSCIOUSNESS	7
2.4 VERONDERSTELDE HANDELSRICHTINGEN VANUIT DE WETENSCHAPPELIJKE LITERATUUR	8
2.5 DISCREPANTIE TUSSEN BELEID EN PRAKTIJK	11
3 OPERATIONALISERING	12
3.1 ETNICITEIT EN ZELF-GEDEFINIEERDE ETNICITEIT	12
3.2 ERVAREN ETNISCHE DISCRIMINATIE	12
3.3 SUPERIEUR	13
4 METHODOLOGIE	14
4.1 METHODEN	14
4.2 DATAVERWERKING	17
4.3 BETROUWBAARHEID EN VALIDITEIT	18
5 RESULTATEN	22
5.1 DOCUMENTENANALYSE	22
5.2 INTERVIEWS	28
5.3 RESUMÉ	38
6 CONCLUSIE	40
7 DISCUSSIE	43
8 DANKWOORD	46
9 LITERATUUR	47
10 BIJLAGEN	52
BIJLAGE 1: MEMORANDUM	52
BIJLAGE 2: VRAGENLIJSTEN EXPERTINTERVIEWS	54
BIJLAGE 3: PERCEIVED ETHNIC DISCRIMINATION QUESTIONNAIRE – COMMUNITY VERSION	58
BIJLAGE 4: VRAGENLIJST BURGERINTERVIEWS	59
BIJLAGE 5: CODEBOOM DOCUMENTENANALYSE	61
BIJLAGE 6: INFORMED CONSENT TEN BEHOEVE VAN DE INTERVIEWS	62
BIJLAGE 7: CODEBOOM INTERVIEWS	63
BIJLAGE 8: GEANALYSEERDE DOCUMENTEN TEN BEHOEVE VAN DE DOCUMENTENANALYSE	66

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Maandag 19 december 2022 zal voorgoed de Nederlandse geschiedenisboeken ingaan als een historische dag (NOS, 2022). Op deze oogwaarschijnlijk normale maandag maakte de Nederlandse Staat, bij monde van haar minister-president, excuses voor haar aandeel in het eigen slavernijverleden. Een unieke en historische stap die een lange aanloop kende, maar dan eindelijk toch werd genomen (NOS, 2022).

Een op het eerste gezicht progressieve stap in de richting van heling van het veroorzaakte leed, dat onder meer in de vorm van etnische discriminatie nog altijd lijkt door te werken in de Nederlandse maatschappij (Erven, 2022; Groenewoud, 2022). Want ondanks de excuses van de Nederlandse Staat berichten kranten en nieuwssites nog dagelijks over incidenten, waarbij etnische discriminatie een rol lijkt te spelen. Alleen al in de eerste drie maanden van 2023 kwam het probleem etnische discriminatie veelvuldig naar voren. Hieronder volgt een kleine selectie van artikelkoppen;

Racistische leuzen geprojecteerd op Erasmusbrug in Rotterdam tijdens jaarwisseling' (NOS, 2023a).

'Ben je vrouw, van kleur of kom je van buiten, dan krijg je het lastig bij NOS Sport' (Bormans et al., 2023).

'Racistische teksten geprojecteerd op Stadhuis Eindhoven' (NU.nl, 2023).

Als de Nederlandse excuses naast deze recente situaties van etnische discriminatie worden gelegd, rijst al snel de vraag of Nederland inderdaad zo progressief is als dat menig Nederland gelooft. De Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid [NCTV], onderstreept deze vraag en benadrukt dat etnische discriminatie een hardnekkig probleem vormt binnen de Nederlandse samenleving (NCTV, 2023). Ook de instelling van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme [Staatscommissie] en de aanstelling van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme [NCDR] maakt duidelijk dat er nog veel werk verzet dient te worden om discriminatie binnen de Nederlandse samenleving daadwerkelijke te bestrijden (NCDR, 2021; Staatscommissie, 2023).

Hiernaast kan eveneens de vraag worden gesteld of het huidige antidiscriminatiebeleid in Nederland wel effectief is, gekeken naar de nog altijd dagelijks naar voren komende zaken van etnische discriminatie in de berichtgeving. Een vaak aangevoerde verklaring voor waarom het huidige beleid niet effectief is, is dat het beleid is gemaakt *voor*, maar niet *met* mensen die discriminatie ervaren (Kros, et al., 2022). Hetgeen in het bijzonder lijkt te gelden voor etnische discriminatie (Kros et al., 2022). Er wordt hiermee dus een discrepantie verondersteld tussen het huidige beleid en personen die etnische discriminatie ervaren, wanneer het aankomt op het benodigde handelen met betrekking tot het bestrijden van etnische discriminatie.

De hiervoor beschreven veronderstelde discrepantie wordt echter nooit onderbouwd middels wetenschappelijke literatuur. Hiertoe is het interessant om te onderzoeken of deze discrepantie bestaat en hoe deze discrepantie in de praktijk er dan uitziet. Om dit te onderzoeken staat in dit onderzoek de volgende vraag centraal:

In welke mate bestaat er een discrepantie tussen de in het beleid genoemde acties gericht op de bestrijding van etnische discriminatie en de opvattingen over de benodigde acties volgens hen die etnische discriminatie ervaren?

1.2 Hoofd- en deelvragen

Om de hoofdvraag van dit onderzoek te beantwoorden zijn een vijftal deelvragen geformuleerd, deze deelvragen geven tezamen antwoord op de hoofdvraagvraag *“In welke mate bestaat er een discrepantie tussen de in het beleid genoemde acties gericht op de bestrijding van etnische discriminatie en de opvattingen over de benodigde acties volgens hen die etnische discriminatie ervaren?”*

De eerste deelvraag luidt: ***“Wat zijn de specifieke acties en aannames die worden genoemd in het beleid gericht op de bestrijding van etnische discriminatie?”***. Deze deelvraag tracht te identificeren welke acties het beleid benoemt en welke aannames voor deze acties in het beleid worden beschreven.

Hierop aansluitend volgt de tweede deelvraag: ***“Wat zijn de opvattingen van individuen die etnische discriminatie ervaren over de benodigde acties ten behoeve van het bestrijden van etnische discriminatie?”***. Deze deelvraag tracht inzichtelijk te maken wat volgens personen die etnische discriminatie ervaren de benodigde acties zijn om etnische discriminatie te bestrijden.

De derde deelvraag richt zich vervolgens op het inzichtelijk maken van de overeenkomsten tussen de in het beleid benoemde acties en de door individuen die te maken hebben met etnische discriminatie benodigd geachte acties ten behoeve van het bestrijden van etnische discriminatie. De derde deelvraag luidt daarmee: ***“Welke opvattingen over de benodigde acties van individuen die etnische discriminatie ervaren komen overeen met de acties genoemd in het beleid?”***.

Aansluitend richt de vierde deelvraag zich op de verschillen tussen de in het beleid benoemde acties ter bestrijding van etnische discriminatie en de opvattingen over de uit te voeren acties volgens hen die etnische discriminatie ervaren. De vierde deelvraag luidt: ***“Welke opvattingen over de benodigde acties van individuen die etnische discriminatie ervaren verschillen met de acties genoemd in het beleid?”***.

Ten slotte richt de vijfde deelvraag zich op de vraag wat de mogelijk oorzaken zijn voor een discrepantie tussen acties voortkomend uit beleid en de door de samenleving benodigd geachte acties, zoals deze worden geïdentificeerd door de literatuur en de experts. De vijfde deelvraag luidt: ***“Welke mogelijke oorzaken identificeren de literatuur en experts als onderliggend aan de discrepantie tussen de maatregelen benoemd in beleid ter bestrijding van etnische discriminatie en de door ervaringsdeskundige aangedragen noodzakelijke maatregelen?”***.

1.3 Relevanties

1.3.1 Maatschappelijke relevantie

De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek is in de eerste plaats te vinden in het ontstane 'window of opportunity', zoals dat wordt beschreven door Greer (2015). Door de uitgesproken excuses en de naderende herdenking van '150 jaar afschaffing slavernij', staat het probleem van etnische discriminatie nu volop in de belangstelling van de overheid, media en in zekere mate de samenleving. Deze groeiende interesse biedt een sterkere mogelijkheid voor maatschappelijke en beleidsmatige veranderingen (Greer, 2015).

De eerder benoemde excuses van de Nederlandse Staat voor haar aandeel in het Nederlandse slavernijverleden lijkt hierbij de initiator te zijn van deze toegenomen belangstelling. Bij het maken van deze excuses zei de minister-president dat de excuses “geen punt, maar een komma” vormen (NOS, 2022; Rutte, 2022). De regering zette deze uitspraak kracht bij door onder andere de instelling van een bewustwordingsfonds. Dit fonds beoogt de bewustwording binnen de Nederlandse samenleving over de hedendaagse gevolgen van het slavernijverleden, waaronder etnische discriminatie, te bevorderen

(Rutte, 2022). Hetgeen onder meer door Weiner (2016) beschreven ontkenning van etnische discriminatie in Nederland noodzakelijk lijkt.

De eerder benoemde excuses van de Nederlandse Staat voor haar rol in het slavernijverleden hebben deze toegenomen belangstelling aangewakkerd. De minister-president benadrukte dat de excuses “geen punt, maar een komma” vormen (NOS, 2022; Rutte, 2022). Om deze woorden kracht bij te zetten, heeft de regering onder andere een bewustwordingsfonds opgericht. Dit fonds heeft als doel het bewustzijn binnen de Nederlandse samenleving over de hedendaagse gevolgen van het slavernijverleden, waaronder etnische discriminatie, te vergroten (Rutte, 2022). Dit is met name relevant gezien de nog steeds aanwezige wijdverspreide ontkenning van etnische discriminatie in Nederland, zoals beschreven door Weiner (2016).

Hiernaast is het van maatschappelijk belang dat degenen die etnische discriminatie ervaren aan het woord worden gelaten, wanneer het gaat over etnische discriminatie. Dit lijkt namelijk nog altijd geen vanzelfsprekendheid te zijn, zoals ook bleek uit een artikel dat kort na het aanbieden van de excuses verscheen in het Noordhollands Dagblad. In het artikel wordt beschreven dat het van belang is dat de overheid in gesprek gaat met mensen van kleur, wanneer er besluiten worden genomen over onderwerpen als etnische discriminatie of het slavernijverleden (Noordhollands Dagblad, 2022; Bruins Slot, 2023). Specifiek wordt in het artikel ook benadrukt dat het van belang is dat de nazaten van tot slaaf gemaakte en relevante maatschappelijke organisaties betrokken worden bij de besteding van de gelden van het bewustwordingsfonds (Noordhollands Dagblad, 2022; Bruins Slot, 2023). Iets dat later ook door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties [BZK] wordt bevestigd (Bruins Slot, 2023).

Ten slotte draagt dit onderzoek een derde maatschappelijke relevantie in zich. Door de discrepantie tussen beleid en de ervaringen van degenen die etnische discriminatie ervaren te identificeren, kan het beleid gericht op de bestrijding van etnische discriminatie worden verbeterd. Door beleidsmatig beter aan te sluiten bij de ervaringen en behoeften van hen die etnische discriminatie ervaren kan de vertrouwenskloof tussen de overheid en de samenleving worden verkleind. Deze vertrouwenskloof wordt onderkend door politici en speelt hedendaags op verschillende terreinen in de samenleving, zoals dit onder meer zichtbaar was bij het stikstofdossier en de COVID-19 pandemie en de aanverwante protesten (NOS, 2023b). Het vertrouwen in de Nederlandse overheid daalt en door de kloof te verkleinen kan het vertrouwen potentieel weer groeien (NOS, 2023b).

1.3.2 Wetenschappelijke relevantie

De wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek ligt ingebed in de beperkingen van de bestaande beschikbare literatuur aangaande etnische discriminatie. De beschikbare literatuur kent in de eerste plaats een sterke geschiedkundige focus op voornamelijk het slavernijverleden als de oorzaak voor hedendaagse etnische discriminatie. Zoals onder meer Wynter (2003) in haar nog steeds vaak aangehaalde werk aantoont is dit een te beperkt perspectief en vertelt dit niet het gehele verhaal. Hetgeen onder meer wordt onderschreven door Martina & Schor (2018).

Hiernaast is er binnen de beschikbare literatuur over etnische discriminatie een sterke hang naar kwantitatieve methoden, waardoor de diepere gevoelens, behoeften en gedachten van de respondenten minder aan bod komen (Nhass & Poerwoatmodjo, 2021; Omlo et al., 2022). Hay (2016) adviseert daarom om bij onderzoek naar minderheidsgroepen gebruik te maken van kwalitatieve methoden om zo deze zaken beter naar voren te brengen binnen het onderzoek.

Het zeldzame beschikbare kwalitatieve onderzoek dat met betrekking tot etnische discriminatie voorhanden is, beslaat voornamelijk de context van de medische wereld in de Verenigde Staten

(Helberg-Proctor et al., 2019; Jindal et al., 2022). Een context die niet een-op-een vergelijkbaar is met de historische context van het Nederlandse slavernijverleden en een context die niet recht doet aan de alledaagse realiteit waarbinnen mensen leven. Dit onderzoek vult deze leemte op door een kwalitatieve aanpak te hanteren, met als doel een beter begrip te ontwikkelen met betrekking tot de ervaringen van individuen die etnische discriminatie ervaren en wat hun behoeften met betrekking tot beleidsmatige maatregelen zijn binnen de Nederlandse context.

Afsluitend zal dit onderzoek een kwalitatief verkregen empirisch bewijs leveren voor het al dan niet bestaan van de vermeende discrepantie tussen de maatregelen gericht op de bestrijding van etnische discriminatie in het beleid en de opvattingen over de benodigde acties volgens hen die etnische discriminatie ervaren en hoe deze discrepantie er in de Nederlandse context uitziet. Hetgeen een veel gehoorde uitspraak is in media-uitingen, maar welke niet beschreven is in de beschikbare literatuur.

1.4 Leeswijzer

Opvolgend op dit inleidende hoofdstuk zal hoofdstuk 2 vanuit de wetenschappelijke literatuur ingaan op de voor dit onderzoek relevante concepten. Hoofdstuk 3 biedt daaropvolgende een operationalisering van de binnen deze scriptie gehanteerde begrippen, met in begrip van een verantwoording van de gemaakte terminologische keuzes.

In hoofdstuk 4 zullen hierop aansluitend de binnen dit onderzoek gehanteerde methoden uiteen worden gezet, waarbij tevens wordt ingegaan op de betrouwbaarheid en validiteit van deze methoden. Hoofdstuk 5 presenteert daaropvolgend de resultaten die voortkomen uit de binnen dit onderzoek uitgevoerde analyses, waarop in hoofdstuk 6 de conclusie wordt gepresenteerd gebaseerd op deze resultaten. Ten slotte omvat hoofdstuk 7 het discussiehoofdstuk van dit onderzoek, waarbinnen wordt gereflecteerd op de uitvoering van dit onderzoek, als wel op de uit dit onderzoek voortkomende conclusie.

2 Theoretisch Kader

Ter beantwoording van de centrale onderzoeksvraag binnen dit onderzoek is het van belang om een aantal concepten uit de literatuur te belichten en te behandelen, alvorens het onderzoek kan worden voortgezet. Binnen dit theoretisch kader zal er eerst worden stilgestaan bij de concepten discriminatie en etnische discriminatie. Daarna zal er aandacht worden besteed aan het fenomeen 'Double Consciousness'. Een fenomeen dat binnen dit onderzoek niet verder zal worden onderzocht, maar waarvan wel kennisgenomen dient te worden in het kader van dit onderzoek.

Het theoretisch kader zal daarna vervolgen met de behandeling van de in de wetenschappelijke literatuur veronderstelde benodigde handelsrichtingen ter bestrijding van discriminatie. Afsluitend wordt er binnen dit theoretisch kader aandacht besteed aan de mogelijke oorzaken achter discrepanties tussen maatregelen voortkomend uit beleid en de door de maatschappij noodzakelijk geachte maatregelen.

2.1 Discriminatie

Het College voor de Rechten van de Mens [College], maakt een onderscheid tussen belediging, haat of (opzettelijke) discriminatie (College, 2022). Hierbij wordt gesteld dat discriminatie een element van achterstelling bevat, waarbij een groep benadeeld wordt ten opzichte van een andere groep (College, 2022). De basis waarop het onderscheid tussen groepen wordt gemaakt is binnen deze typering niet bepaald, maar het College biedt wel voorbeelden van dergelijke gronden. Onder deze gronden vallen onder meer, maar niet uitsluitend; sekse, seksuele gerichtheid, etniciteit, leeftijd en opleidingsniveau (Bruins Slot, 2022; College, 2022).

De typering van het College kent gelijkenissen met de definitie die wordt gehanteerd door de Staatscommissie, welke zij op haar beurt heeft ontleend aan de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit anti-discriminatiewetgeving [POC] (POC, 2022; Staatscommissie, 2023). De POC typeert discriminatie als; "het maken van een onderscheid die op enigerlei wijze krenkend is of een onrechtvaardig nadeel oplevert, of zodanig dat duidelijk is dat de benadeelde niet als gelijkwaardig mens wordt gezien" (POC, 2022, p. 12; Staatscommissie, 2023). Uit deze typering vloeit opnieuw een door mensen geconstrueerde scheiding tussen groepen, op basis van welke grond dan ook, waarbij een groep benadeeld wordt ten opzichte van de ander.

Wanneer er wordt gesproken over discriminatie is het van belang op te merken dat er een verschil bestaat tussen 'feitelijke discriminatie' en 'ervaren discriminatie'. Het Sociaal Cultureel Planbureau [SCP] stelt dat 'feitelijke discriminatie' gaat over een objectief nadelige behandeling ten gevolge van een persoonskenmerk (Andriessen et al., 2020). Hierop aansluitend wordt hier verondersteld dat de dader intentioneel handelt (Andriessen et al., 2020).

'Ervaren discriminatie' wordt daarentegen door het SCP getypeerd als een subjectieve interpretatie van een gebeurtenis, waarbij het individu dat wordt getroffen een situatie of uitkomst van handelen als onrechtvaardig ervaart en dit toeschrijft aan een negatieve houding van de ander tegenover de groep waartoe de individu zichzelf rekent (Andriessen et al., 2020). Hiernaast is bij 'ervaren discriminatie' de vraag of de dader intentioneel handelt niet relevant (Andriessen et al., 2020).

Uit verschillende onderzoeken, waaronder Cain (2015), blijkt dat een groot deel van de samenleving etnische discriminatie ontkent. Hierdoor is het lastig om te vragen naar situaties van 'feitelijke discriminatie', omdat het intentionele aspect van de dader lastig te bevragen is of niet wordt onderkend. Daarom wordt in dit onderzoek enkel gevraagd naar situaties van 'ervaren discriminatie'.

2.2 Etnische discriminatie

Etnische discriminatie is hierbij een vorm van discriminatie, waarbij individuen worden gediscrimineerd op basis van vermeende etnische kenmerken. Binnen het recht worden de volgende kenmerken verbonden aan etniciteit; huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming (Bruins Slot, 2022; College, 2022). Echter etniciteit is geen vaststaand gegeven dat op basis van enkele kenmerken kan worden bepaald (Bruins Slot, 2022). Het college (2022) en Guadeloupe (2009) merken dan ook op dat etniciteit voornamelijk een sociologisch begrip betreft, dat gedefinieerd kan worden als een intermenselijke afspraak.

Door etniciteit te benaderen als een sociologisch begrip, kan een individu zichzelf identificeren met een bepaalde etniciteit gebaseerd op eigen criteria (College, 2022; Guadeloupe, 2009). Hierop volgend geldt echter ook dat de ander een individu classificeert binnen een andere etniciteit, welke niet samen hoeft te vallen met de zelf-gedefinieerde etniciteit (College, 2002; Guadeloupe, 2009; Wynter, 2003). Deze classificering door de ander en diens classificeringscriteria is meestal gebaseerd op vooroordelen en veelal inaccuraat (Bruins Slot, 2022; Guadeloupe, 2009; Wynter, 2003).

Etnische discriminatie is het product van een lange reeks aan gebeurtenissen¹, hetgeen buiten de scope van dit onderzoek valt. Kern van deze ontwikkeling is dat de mens als opzoek is naar een manier om zichzelf te definiëren aan de hand van een referentiepunt, waartegen het zichzelf kan afzetten (Wynter, 2003). Hoewel deze drang door de tijd heen constant is gebleven, is het referentiepunt aan verandering onderhevig geweest (Wynter, 2003).

Op een gegeven moment in de tijd heeft de witte mens zichzelf neergezet als het toonbeeld van de superieure mens, waarbij eenieder die van dit beeld afweek werd gezien als inferieur (Guadeloupe, 2009; Nimako, Abdou & Willemsen, 2014; Wynter, 2003). De hieraan gekoppelde dehumanisering van de mens van kleur en het toen ontstane etnische classificatieschema, hebben nog altijd een weerslag op onze hedendaagse samenleving, onder meer in de vorm van etnische discriminatie (Guadeloupe, 2014; Janse, 2007; Nimako, Abdou & Willemsen, 2014; Wynter, 2003).

Binnen dit onderzoek wordt ervaren etnische discriminatie getypeerd als een subjectieve ervaring van een individu, waarbij dit individu een onrechtvaardig ervaren uitkomst of verloop van een voorval zelf typeert als discriminatie en veronderstelt dat de dader dit heeft gedaan op basis van de etnische kenmerken van het individu of diens vermeende etniciteit.

2.3 Double Consciousness

'Double Consciousness' is een concept dat in 1903 door W.E.B. du Bois werd geïntroduceerd om situaties te verklaren waarin mensen van kleur andere mensen van kleur etnisch discriminatoir bejegenen (Pittman, 2023). Du Bois stelde dat ten gevolge van verschillende socialisatiemechanieken mensen van kleur een gevoel van schaamte voor de 'eigen' groep kunnen ontwikkelen en daarmee gelijktijdig, hetzij onbewust, voor zichzelf. Dit gevoel van schaamte kan mensen van kleur ertoe zetten te denken en handelen vanuit een 'wit' perspectief (Black, 2007; Du Bois, 1903; Pittman, 2023). Een voorbeeldschets²:

Een vrouw van Marokkaanse afkomst, met de Nederlandse nationaliteit, werkt als intercedent (bemiddelaar tussen werkzoekende en werkgever, red.) bij een arbeidsbureau. Op het moment dat een man van Surinaamse afkomst, met de Nederlandse nationaliteit, bij haar aan de balie komt, verwijst zij hem door naar de

¹ Zie *Unsettling the Coloniality of Being/Power/Truth/Freedom: Towards the Human, After Man, Its overrepresentation—An Argument* (Wynter, 2003) voor een uitgebreide weergave van deze ontwikkelingen.

² Gebaseerd op een voorbeeldschets uit Guadeloupe (2010).

balie voor 'Buitenlanders'. Zij helpt immers enkel 'Nederlanders', haar collega's daarentegen zijn er voor de 'buitenlanders' als hem.

Hoewel de intercedent volgens haar eigen classificatie ook tot deze groep behoort, handelt ze hier vanuit het perspectief van de 'witte' Nederlander jegens de man van Surinaamse afkomst, die zichzelf in dit geval identificeert als Nederlander.

Du Bois verklaart met het begrip 'Double Consciousness' de bovenstaande situatie, door te stellen dat het eerder beschreven gevoel van schaamte leidt tot het internaliseren van het gedachtegoed van de 'dominante' groep. Een gevoel dat ontstaat als resultaat van de maatschappelijke context waarbinnen het individu is opgegroeid en dat leidt tot discriminatoir handelen richten leden van de 'eigen' groep van het individu (Black, 2007; Bruce, 1992; Dayal, 1996; Harpalani, 2021; Pittman, 2023).

Echter wil deze internalisering van het gedachtegoed van de 'dominante' groep niet zeggen dat het betreffende individu zich identificeert met de 'dominante' groep, of dat het betreffende individu in alle situaties zo handelt (Black, 2007; Harpalani, 2021; Pittman, 2023). Zo kan het voorkomen dat een individu in de privésfeer anders handelt en denkt, dan in bijvoorbeeld een werk gerelateerde setting, hetgeen kan leiden tot een intern conflict (Black, 2007; Bruce, 1992; Dayal, 1996; Harpalani, 2021; Pittman, 2023).

Voor dit onderzoek is het belangrijk om dit fenomeen in ogenschouw te nemen, om eventuele 'atypische' uitingen gedurende de interviews en hun analyse te kunnen typeren en verklaren. Het begrip zelf zal echter binnen dit onderzoek niet nader onderzocht worden.

2.4 Veronderstelde handelsrichtingen vanuit de wetenschappelijke literatuur

Voordat er wordt overgegaan tot het analyseren van het beleid en het interviewen van betrokkenen, wordt er in deze paragraaf gekeken naar de handelingsrichtingen die de wetenschappelijke literatuur veronderstelt als benodigd om etnische discriminatie aan te bestrijden. Hierbij wordt gekeken naar de factoren die in de wetenschappelijke literatuur worden benoemd als de onderliggende factoren aan etnische discriminatie, van waaruit handelsrichtingen kunnen worden geëxtraheerd.

2.4.1 Angst en tolerantie

Etnische discriminatie wordt binnen de wetenschappelijke literatuur aangeduid als een onderdrukkend mechanisme binnen de huidige maatschappelijke constructie (Guadeloupe, 2009; Nimako, Abdou & Willemsen, 2014; Wynter, 2003). Een mechanisme dat voortkomt uit de angst van de 'superieure' groep voor de ontregeling van het huidige maatschappelijke systeem, want binnen de huidige maatschappelijke constructie geniet de 'superieure' groep privileges en zij heeft er daarom baat bij dat die constructie intact blijft (Guadeloupe, 2009; Wynter, 2003). Het fundament voor dit mechanisme kent zijn oorsprong in het koloniale verleden van Europese landen, waarbinnen hun huidige maatschappelijke systeem is geconstrueerd en bestendig (Wynter, 2003).

Hieraan gekoppeld geldt dat individuen van de 'superieure' groep verschillen tussen personen en de daaraan gekoppelde discriminatie niet willen zien. Hetgeen vervolgens leidt tot het ontkennen van etnische discriminatie. Een op zichzelf menselijke eigenschap, immers het erkennen van het bestaan van verschillen en discriminatie zou de 'superieure' groep verplichten tot handelen, wat hun 'superieure' positie in de huidige maatschappij in gevaar zou brengen (Nimako, Abdou & Willemsen, 2014; Wynter, 2003). Maar het is wel dit menselijke mechanisme dat eveneens etnische discriminatie in stand houdt (Nimako, Abdou & Willemsen, 2014).

Echter beschrijft de literatuur dat enkel een historische redenering niet het complete verhaal vertelt. Cain (2015) beschrijft namelijk ook individuen die de negatieve zijde van het de geschiedvertelling

erkennen en toch de aanwezigheid van etnische discriminatie in de huidige samenleving ontkennen. Deze individuen stellen dat etnische discriminatie en historisch fenomeen is, dat vandaag de dag niet meer bestaat (Cain, 2015). Deze opvatting komt voort uit het zogenoemde tolerantie-narratief.

Dit tolerantie-narratief wordt door Cain (2015) aangeduid als een problematisch fenomeen, omdat het de 'superieure' groep binnen een systeem blind maakt voor de problemen, waaronder elke vorm van discriminatie. Door frasen als 'wij zijn tolerant' wordt door de 'superieure' groep gesteld dat zij nooit in staat zou zijn tot discriminatie. Hieruit volgt dat het narratief ook een argument vormt voor de 'superieure' groep om te stellen dat er geen grond voor handelen tot verbetering is, want het probleem is in hun ogen niet aanwezig (Cain, 2015).

Binnen dit tolerantie-narratief zijn er echter ook individuen die het bestaan van etnische discriminatie wel erkennen, maar zij zwakken het probleem af tot incidentele uitwassen (Cain, 2015; Weiner, 2014). Daarnaast wordt door deze individuen verondersteld dat discriminatoire uitingen enkel discriminerend zijn, indien dit intentioneel zo is bedoeld (Cain, 2015; Raboteau, 2014; Weiner, 2014). Niet-intentionele discriminatoire uitingen kunnen volgens deze redenering dus niet worden aangemerkt als discriminerend (Raboteau, 2014). Dit alles geeft de 'superieure' groep opnieuw een reden om niet te handelen, want waarom zouden er grote offers moeten worden gebracht voor 'een paar' incidenten (Raboteau, 2014)?

In het verlengde hiervan geldt dat onvolledige en onjuiste registratie van etnisch discriminerende situaties eveneens niet bijdraagt aan de bereidheid van de 'superieure' groep om actie te ondernemen (Hesse, 2004). Publieke instellingen zoals de politie, die verantwoordelijk zijn voor het registreren van de ervaringen deze situaties, registreren bewust en onbewust etnische discriminatie vaak niet als zodanig (Hesse, 2004). In plaats daarvan worden vaak labels als 'haat', 'scheldpartij' of 'pesterij' gebruikt om situaties van etnische discriminatie te beschrijven (Hesse, 2004). Dit creëert uiteindelijk een onjuist beeld van de omvang van etnische discriminatie, wat het idee in stand houdt dat etnische discriminatie slechts 'enkele incidenten' betreft (Hesse, 2004; Raboteau, 2014). Hetgeen etnische discriminatie lager op de beleidsagenda plaatst, waardoor handelen uit lijkt te blijven (Greer, 2015; Raboteau, 2014).

2.4.2 Een positief zelfbeeld en onwetendheid

Een andere factor die eveneens bijdraagt aan het bestaan van etnische discriminatie, is het positieve zelfbeeld dat de leden van de zichzelf als 'superieur' betitelde groep over zichzelf en hun geschiedenis hebben ontwikkeld. Op het moment dat de 'superieure' groep zou onderkennen dat zij schuldig is aan het in stand houden van etnische discriminatie, moet zij eveneens onderkennen dat haar verleden minder positief is dan zij zichzelf voorhield (Stipriaan, 2016). Met het erkennen van etnische discriminatie verliest deze groep dus niet enkel haar positieve zelfbeeld, maar ook haar goud omliggend historisch narratief (Stipriaan, 2016).

Echter hier tegenover plaatsen Sommers & Norton (2006) een fenomeen dat personen binnen de 'superieure' groep met een negatief zelfbeeld eveneens etnisch discrimineren. Zij handelen echter niet vanuit protectionisme, maar zij handelen vanuit een drang tot het verbeteren van het eigen zelfbeeld om beter aan te sluiten bij de 'superieure' groep (Sommers & Norton, 2016).

De hiervoor beschreven selectief positieve blik op het verleden, creëert daarnaast ook een basis voor onwetendheid (Weiner, 2014). Door het toepassen van een meester-narratief, ligt de nadruk op de successen van het verleden, maar worden de ogen selectief gesloten voor de keerzijde van dit succes (Nimako, Abdou & Willemsen, 2014; Weiner, 2014). Een fenomeen dat wordt getypeerd als

geïstitutionaliseerd vergeten: De negatieve zijde van iets vergeten, met als doel het behoud van een positief zelfbeeld (Weiner, 2014).

Dit fenomeen wordt daarnaast nog versterkt door het achterlopen van het wetenschappelijk veld met betrekking tot het slavernijverleden en etnische discriminatie (Weiner, 2014). Hetgeen een resultaat is van verschillende factoren, maar waar de leegloop van betrokken wetenschappers in de jaren '90 exemplarisch voor is (Essed & Hoving, 2014; Weiner, 2014). Doordat hun onderzoeken een verhaal vertelde dat dusdanig inging tegen het zelfbeeld van velen, zagen zij zich namelijk genoodzaakt uit te wijken naar andere landen om hun onderzoek voort te zetten (Essed & Hoving, 2014).

2.4.3 Stereotypen en vooroordelen

De laatste binnen de literatuur omschreven onderliggende factor aan etnische discriminatie betreft stereotyperingen. Door de eeuwen heen zijn ontstane stereotypering over de niet wit-Europese mens langzaam maar zeker ingesleten in het collectieve geheugen van de witte mens (Hall, 2009). Deze ingesleten stereotyperingen en vooroordelen over mensen van kleur uiten zich in een angst voor mensen van kleur (Hall, 2009).

Hierbij wordt de mens van kleur in de eerste plaats door de witte mens gezien als een bedreiging op sociaal gebied, deze gepercipieerde sociale dreiging staat gelijk aan de eerder beschreven angst die de witte mens heeft om zijn 'superieure' positie in de huidige maatschappij te verliezen (Hall, 2009; Wynter, 2003). De witte mens percipieert hierbij dit verlies van de positie als hetgeen de mens van kleur beoogt, zodat de mens van kleur deze positie kan innemen (Hall, 2009). Een realiteit waarbij mensen ongeacht hun kleur samenleven zonder dat er een groep superieur is aan de ander wordt binnen deze gedachtegang niet meegenomen, de witte mens kan enkel verliezen volgens henzelf (Hall, 2009).

Aanverwant hieraan bestaan er naast deze vooroordelen op sociaal vlak ook vooroordelen op het gebied van fysieke eigenschappen (Effiboley, 2023; Groenewoud, 2022; Hall, 2009). Een van de vooroordelen die hierbij vaak naar voren wordt gehaald, is dat mannen van kleur per definitie sterker zijn dan witte mannen (Effiboley, 2023; Hall, 2009). De onderliggende factor aan etnische discriminatie die hieruit naar voren komt is de angst om geen fysieke weerstand te kunnen bieden aan de ander (Groenewoud, 2022; Hall, 2009). Hiermee wordt de mens van kleur volgens Effiboley (2023) en Hall (2009) neergezet als object van angst op zowel sociaal als fysiek vlak. Een object dat vanwege deze angst moet worden onderdrukt en zich onder meer uit in etnische discriminatie (Hall, 2009).

2.4.4 Resumé

Samenvattend, uit de wetenschappelijke literatuur komen de volgende onderliggende factoren aan etnische discriminatie naar voren;

- Angst voor het verlies van de eigen hedendaagse 'superieure' positie;
- Angst voor het verlies van het positieve zelfbeeld, met in begrip van het daaraan gekoppelde 'glorieuze' verleden;
- Onwetendheid met betrekking tot het eigen verleden en de doorwerking van dit verleden;
- Afzwakken en ontkennen van het bestaan van (etnische) discriminatie, onder meer door middel van het tolerantie-narratief;
- Incomplete of foutieve registratie van discriminatoire ervaringen door publieke organisaties;
- Een algemene angst voor de 'ander' en het daarbij denken in termen van winst en verlies;
- Een laag zelfvertrouwen en/of zelfbeeld dat leidt tot discriminatoir handelen, in een poging zo beter aan te sluiten bij de 'superieure' groep.

Uit deze set van onderliggende factoren komt voort dat de benodigde handelingsrichting ter bestrijding van etnische discriminatie voornamelijk liggen in;

- Het wegnemen van bestaande angsten onder hen die etnisch discrimineren;
- Het vergroten van de kennis over de geschiedenis en de doorwerking van deze geschiedenis in de hedendaagse samenleving;
- Het verbeteren van de registratie van discriminatoire uitingen;
- Het verbeteren van de kennis over wat discriminatie is en in welke vormen het zich manifesteert.

2.5 Discrepantie tussen beleid en praktijk

De wetenschappelijke literatuur over beleidsvorming behandelt verschillende oorzaken die kunnen leiden tot het ontstaan van een discrepantie tussen binnen beleid beoogde maatregelen en de maatregelen zoals deze nodig worden geacht door de samenleving of de specifieke groep binnen de samenleving die gebaat is bij maatregelen.

De literatuur stelt dat de complexiteit van het beleidsvormingsproces zelf kan leiden tot inconsistenties. Deze complexiteit komt voort uit de veelheid aan actoren die betrokken zijn bij de vorming en implementatie van beleid, waarbij onder meer kan worden gedacht aan de politiek, burgers, maatschappelijke organisaties, uitvoeringsorganisaties en beleidsambtenaren (Battaglio, Belardinelli, Bellé & Cantarelli, 2019; Bouget & Prouteau, 2002). Doordat al deze actoren verschillende belangen kennen, leidt hun individuele invloed op het proces tot wijzigingen in het beleid en de uitvoering van dit beleid (Bouget & Prouteau, 2002; Font et al., 2018). Ook de benodigde onderhandelingen binnen de politieke arena en daaruit voortkomende compromissen leiden tot wijzigingen van beleid en zijn implementatie, welke niet altijd overeenkomen met de door de samenleving benodigd geachte maatregelen (Geddes & Guiraudon, 2004; Vanhoonacker & Wangen, 2015).

Echter zijn er ook institutionele en sociale factoren die van invloed zijn op het de implementatie en uitvoering van het beleid, die kunnen leiden tot afwijkingen van het formele beleid (Raaphorst & Groeneveld, 2018). De eerste factor die hieronder valt is volgens de literatuur een gebrek aan middelen en capaciteit, welke de implementatie van beleid kunnen belemmeren (Bouget & Prouteau, 2002). In deze situatie kan het beleid dus wel overeenkomen met de wensen vanuit de maatschappij, maar door institutionele beperking niet worden uitgevoerd zoals oorspronkelijk voorzien (Bouget & Prouteau, 2002). Ook kunnen er juridisch beperkingen bestaan die de implementatie van beleid belemmeren en beïnvloeden, wat kan leiden tot inconsistenties in de uitvoering van beleid (Vanhala, 2009).

Vanwege de hiervoor beschreven veelheid aan actoren en mogelijke institutionele obstakels is coördinatie en samenwerking tussen verschillende overheidsorganisaties en belanghebbende essentieel (Font et al., 2018). Een gebrek aan coördinatie brengt namelijk het risico met zich mee dat er gemakkelijk inconsistenties en afwijkingen in het beleid en de uitvoering daarvan sluipen (Font et al., 2008). Echter ook de autonomie van ambtenaren op straat, ook wel aangeduid als street-level bureaucrats', kan leiden tot afwijking in de uitvoering van het beleid ten opzichte van het formele beleid (Vedung, 2015).

De laatste onderliggende factoren aan deze discrepantie wordt binnen de literatuur gekoppeld aan de menselijke natuur van de beleidsambtenaar. Bij het opstellen van het beleid heeft een beleidsambtenaar te maken met wat in de literatuur 'bounded rationality' wordt genoemd (Battaglio et al., 2019). Hetgeen verwijst naar het feit dat een persoon nooit alles kan weten en dat beleid daarom nooit volledig rationeel kan worden geschreven (Battaglio et al., 2019). Ook de cognitieve- en onwetendheidsbias van een persoon spelen hierin een rol, wat onder meer kan worden beïnvloed door

de individuele politieke ideologie en beleidsvoorkeuren van een beleidsambtenaar (Acharya, Blackwell & Sen, 2018; Battaglio et al., 2019).

3 Operationalisering

Binnen dit onderzoek worden een aantal termen gebruikt die nadere toelichting vereisen. In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de operationalisering van deze termen binnen dit onderzoek, met inbegrip van de verantwoording van deze keuzes.

3.1 Etniciteit en zelf-gedefinieerde etniciteit

Binnen dit onderzoek worden de termen etniciteit en zelf-gedefinieerde etniciteit inwisselbaar gebruikt. Met etniciteit wordt binnen dit onderzoek verwezen naar de etniciteit, waarmee een persoon zichzelf mee identificeert. Zoals beschreven door onder meer Merino & Tileagă (2011) en Jugert, Leszczensky & Pink (2017) is, zeker onder niet-eerste generatie migranten, etniciteit eerder een sociologisch construct dan een aanduiding van het land waar een individu zijn of haar voorouders vandaan kwamen.

Binnen dit onderzoek wordt etniciteit benaderd als het hierboven genoemde sociologische construct, waarbij de invulling geschiedt door de individu zelf. Dit betekent dat een persoon enkel zelf de eigen etniciteit kan definiëren en niemand anders, hierbij draait het dus om het gevoel van de individu zelf. Indien een individu afstamt van ouders wie elk een andere etniciteit kennen, bepaalt het individu zelf binnen dit onderzoek met welke etniciteit het individu zichzelf identificeert. Deze zelf toegekende etniciteit wordt binnen dit onderzoek aangeduid met de term 'zelf-gedefinieerde etniciteit' (Jugert, Leszczensky & Pink, 2017; Merino & Tileagă, 2011). De term 'zelf-gedefinieerde etniciteit' geldt binnen dit onderzoek eveneens als de achtergrond van de term 'etniciteit', waarmee wordt bedoeld op de etniciteit waar een individu zichzelf toe rekent.

3.2 Ervaren etnische discriminatie

Binnen dit onderzoek wordt er gekeken naar een specifieke vorm van discriminatie, te weten etnische discriminatie. Hierbij wordt gerefereerd aan discriminatie die plaatsvindt op basis van een persoon zijn of haar afkomst, waarbij de dader de afkomst van de ander baseert op uiterlijke kenmerken. Onder deze uiterlijke kenmerken kunnen onder meer, maar niet uitsluitend, vallen; huidskleur, haarkleur, haartype, haardracht, uitspraak van gesproken taal en culturele uitingen in kleding of sieraden (Bruins Slot, 2022; College, 2022).

Deze term is bewust gekozen in plaats van de meer gebezigde term racisme of raciale discriminatie. Dit omdat beide gebaseerd zijn op de rassenleer, waarbinnen er wordt uitgegaan van een onderscheid tussen verschillende menselijke rassen. Hieraan gekoppeld geldt binnen de rassenleer dat bepaalde rassen superieur zijn aan ander rassen. Dit is een onderscheid dat biologisch bezien niet bestaat, omdat er enkel sprake is van één menselijk ras (Saini, 2020). Vanwege dit achterliggende gedachtegoed, is er binnen dit onderzoek gekozen voor de term 'etnische discriminatie'.

Zoals wordt beschreven door het Sociaal Cultureel Planbureau [SCP] in het rapport *Ervaren Discriminatie II*, is het lastig om zogenaamde 'feitelijke discriminatie' vast te stellen. Dit komt omdat hiervoor juridisch moet worden vastgesteld dat er sprake is van discriminatie. Omdat veel situaties van etnische discriminatie wel worden ervaren als discriminatie, maar niet juridisch als dusdanig zijn bekrachtigd.

Hierom wordt er in het kader van dit onderzoek specifiek gevraagd naar situaties van 'ervaren discriminatie', waartoe binnen dit onderzoek de onderstaande typering van het begrip 'ervaren

discriminatie' wordt gebruikt. Deze typering is ontleend aan de definitie van het SCP (Andriessen et al., 2020, p. 8).

"... de interpretatie van een meegemaakt incident als discriminatie: de situatie dat een als onrechtvaardig ervaren uitkomst of verloop van een meegemaakt voorval te maken heeft met negatieve houdingen over de groep waar het individu toe gerekend wordt."

Oftewel, met de term 'ervaren discriminatie' wordt binnen dit onderzoek gewezen op situaties die door het slachtoffer als onrechtvaardig werden ervaren, waarbij door het slachtoffer wordt verondersteld dat dit het gevolg is van de negatieve houding ten opzichte van de 'groep' waar de betreffende persoon toe wordt gerekend door de dader.

3.3 Superieur

Binnen dit onderzoek wordt meermaals het woord 'superieur' of 'superioriteit' gebruikt. Het is van belang om te melden dat hier geenszins wordt gewezen op enig verondersteld of bestaand biologisch of ideologisch onderscheid. Binnen het kader van dit onderzoek worden deze termen enkel gebruikt als verwijzing naar het denkbeeld dat ten grondslagen ligt aan discriminatoire uitingen, zoals ook behandeld is binnen het theoretisch kader.

4 Methodologie

Dit onderzoek maakt gebruik van drie onderzoeksmethoden om de verschillen en overeenkomsten tussen de maatregelen die in het huidige beleid tegen etnische discriminatie worden genoemd en de maatregelen die mensen die etnische discriminatie ervaren als noodzakelijk zien, inzichtelijk te maken. In de eerste plaats zal dit hoofdstuk ingaan op de gebruikte onderzoeksmethoden, vervolgens zal worden ingaan op de dataverwerking als wel de betrouwbaarheid en validiteit van de toegepaste methoden.

4.1 Methoden

4.1.1 Documentenanalyse

De eerste onderzoeksmethode die binnen dit onderzoek wordt gehanteerd is een documentenanalyse. Deze analyse heeft als doel om inzichtelijk te maken welke maatregelen worden benoemd in recente beleidsstukken ter bestrijding van etnische discriminatie. Hierbij wordt eveneens gekeken naar de rapporten en regeringsbrieven die binnen deze beleidsstukken worden genoemd, daar deze rapporten en regeringsbrieven van invloed zijn op de betreffende beleidsstukken.

Voor dit onderzoek zijn 50 documenten geanalyseerd, welke recente beleidsstukken betreffen en de daaraan onderliggende (onderzoek)rapportages, regeringsbrieven en ander relevante documenten. Hierbij dienen twee kanttekeningen te worden geplaatst. In de eerste plaats wordt recent in deze context omschreven als beleid dat nu van kracht is en niet meer dan 10 jaar geleden is uitgerold. Ten tweede geldt dat de in deze analyse gebruikte onderliggende relevante documenten allen actief in de beleidsstukken moeten zijn benoemd en dat daarbij op enige wijze blijkt is gegeven dat het betreffende document van invloed is geweest op het beleidsdocument.

De documenten voor de documentenanalyse zijn verzameld middels een digitale zoekopdracht op een drietal sites van de Nederlandse overheid, te weten; open.overheid.nl, officielebekendmakingen.nl en rijksoverheid.nl. Hierbij zijn telkens de zoektermen ingevoerd, zoals deze zijn weergegeven in tabel 1. In aanvulling op deze zoektermen gold er een afgebakend publicatiedatum-bereik lopende van 1 april 2013 tot en met 1 april 2023.

Tabel 1: Zoektermen ten behoeve van documentanalyse

Zoekterm
Etnische discriminatie
Discriminatie
Racisme ³
Ongelijke behandeling
Discriminatie op basis van etnische kenmerken
Raciale ⁴ discriminatie
Ervaren etnische discriminatie
Ervaren racisme ⁵

Bron: Eigen materiaal, 2023i

Hier opvolgend zijn alle gevonden pdf-bestanden gescand op het benoemen van de termen 'etnische discriminatie', 'racisme⁶' en aanverwante waaronder 'discriminatie op basis van etnische kenmerken', in combinatie met het benoemen van maatregelen gericht op de bestrijding van etnische discriminatie.

³ Hoewel deze term binnen dit onderzoek bewust niet wordt gebezigd (zie operationalisering), wordt deze term nog wel veelvuldig binnen beleidsstukken vermeldt. Om deze reden is deze term wel opgenomen als zoekterm.

⁴ idem

⁵ idem

⁶ idem

Indien de gevonden beleidsdocumenten aan deze voorwaarden voldeden werd in het document gezocht naar de onderliggende documenten aan het beleidsdocument die publiekelijk toegankelijk zijn.

Ter controle zijn vervolgens de termen zoals weergegeven in tabel 1 ook door de publieke zoekmachine van Google gehaald, aangevuld met de term beleid, om na te gaan of er beleidsdocumenten van de Rijksoverheid met betrekking tot etnische discriminatie zich nog op andere plekken bevonden. De uit deze controle stap afkomstige documenten, zijn vervolgens hetzelfde verwerkt als de documenten afkomstig uit de zoekopdrachten op de sites van de Nederlandse overheid.

4.1.2 Expertinterviews

Binnen dit onderzoek is als tweede onderzoeksmethode gekozen voor expertinterviews. Door middel van deze expertinterviews is getracht te weten te komen welke maatregelen experts nodig achten met betrekking tot de bestrijding van etnische discriminatie op basis van de gesprekken die zij vanuit hun werkzaamheden voeren met mensen die etnische discriminatie ervaren. Hierdoor wordt het mogelijk om in een relatief korte tijd een breder beeld te ontwikkelen van de gevoelens en meningen die onder hen die etnische discriminatie ervaren met betrekking tot het huidige beleid en de door hen nodig geachte maatregelen (Hay, 2016).

Om een zo breed mogelijk beeld te ontwikkelen is er eveneens voor gekozen om experts te selecteren die zich vanuit verschillende terreinen bezighouden met het vraagstuk van etnische discriminatie. Binnen dit onderzoek valt hieronder etnische discriminatie binnen de relatie overheid-burger, etnische discriminatie binnen de relatie burger-burger en etnisch profileren door publieke uitvoeringsorganisaties. Hiervoor is er gesproken met regionale ombudsfunctionarissen, onderzoekers bij maatschappelijke onderzoeksinstituten, functionarissen bij maatschappelijke belangenorganisaties en functionarissen van antidiscriminatievoorzieningen. Hierbij geldt als aanvullend selectie criterium dat de experts zelf spreken met personen die etnische discriminatie ervaren.

De uiteindelijke groep deelgenomen respondenten betreft 8 experts, bestaande uit drie regionale ombudsfunctionarissen uit drie verschillende regio's, twee vertegenwoordigers van twee verschillende belangenorganisaties, twee functionarissen van twee verschillende antidiscriminatievoorziening, en een onderzoeker.

De interviews met experts zijn vormgegeven als semigestructureerde interviews, vanwege de flexibiliteit die deze methode biedt met betrekking tot doorvragen en het aanpassen van de interviewstructuur op basis van gegeven antwoorden. Hetgeen volgens Hay (2016, p. 45-96) gewenst is bij kwalitatief onderzoek naar onderwerpen verwant aan discriminatie, omdat het interview daarmee een meer natuurlijk karakter krijgt en de respondent een veiligere interviewsetting biedt. De gebruikte vragenlijsten die als leidraad dienden tijdens de interviews zijn opgenomen in bijlage 2.

Gedurende de interviews zijn de respondenten bevraagd naar hun mening over het huidige antidiscriminatiebeleid op basis van hun expertise en de gesprekken die zij met personen die etnische discriminatie ervaren voeren. Hierbij was de vraag niet enkel of zij het huidige antidiscriminatiebeleid gericht op etnische discriminatie effectief vinden, maar ook of zij het gevoel hebben dat het beleid zich op de juiste onderliggende oorzaken en problemen focust. Aansluitend werd bij een negatieve respons ook gevraagd waar volgens de experts de hiaten binnen het beleid vandaan komen. Vanwege de uit de documentenanalyse naar voren komende sterke nadruk op bewustwording, stereotypen en vooroordelen in het bestaande beleid, werd gedurende het interview expliciet gevraagd naar de mening van de experts over deze focus.

Gedurende de interviews werd eveneens gevraagd naar de soort ervaringen die mensen die etnische discriminatie ervaren delen met de experts en de emoties deze mensen uiten tijdens hun gesprek met

een expert als wel de emotie die zij ervaarde tijdens de situatie waarin zij etnische discriminatie ervaarde. Door dit te bevragen wordt het mogelijk om beter te begrijpen vanuit welke context de respondenten hun mening geven over het huidige beleid en de door hen benodigd geachte maatregelen.

Afsluitend werden de respondenten bevraagd over de mogelijkheden die zij en hun organisatie hebben met betrekking tot het aanpakken van hiaten in antidiscriminatiebeleid en de mogelijkheden die zij hebben met betrekking tot het bestrijden van etnische discriminatie. Dit om de aanwezige handelingsruimte en invloed van de organisatie en de expert te kunnen duiden.

4.1.3 Interviews met burgers

Aansluitend op de documentenanalyse en de expertinterviews zijn er in het kader van dit onderzoek interviews afgenomen met burgers die etnisch discriminatie ervaren, hetgeen de derde onderzoeksmethode binnen dit onderzoek vormt. Het doel van deze interviews is het ophalen van richtingen voor maatregelen ter bestrijding van etnische, zoals deze door mensen die etnische discriminatie ervaren nodig worden bevonden.

Om gedurende de interviews de respondenten zo vrij mogelijk te laten spreken en hun zo min mogelijk te sturen in hun antwoorden is er binnen dit onderzoek voor gekozen de interviews met burgers vorm te geven aan de hand van de Brief Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire – Community Version [PEDQ-CV] van Brondolo et al. (2005) (bijlage 3). Door concreet te vragen naar mogelijk ervaren situaties van ongelijke behandeling ten gevolge van etnische kenmerken, maakt deze vragenlijst het voor de onderzoeker mogelijk om mensen te bevragen naar ervaringen van etnische discriminatie zonder de termen ‘etnische discriminatie’ en ‘discriminatie’ te noemen. Dit maakt volgens Brondolo et al. (2005) een interview over etnische discriminatie minder sturend en maakt dat de respondent zich comfortabeler voelt om te spreken over situaties waarin de persoon onheus is bejegend (Brondolo et al., 2005). Dit laatste omdat de term ‘discriminatie’ voor sommige mensen enkel aan zeer ernstige situaties kan worden toegeschreven, waardoor kleinere gebeurtenissen niet worden ervaren als discriminatie (Brondolo et al., 2005).

Voor dit onderzoek wordt de Brief PEDQ-CV instrumenteel gebruikt, om mogelijke ervaringen van etnisch discriminatie te benoemen en te bevragen. Hierbij worden de situaties in de vragen per categorie (tabel 2) voorgelezen aan de respondent, waarbij de respondent niet hoeft te antwoorden. Hierna wordt aan de respondent gevraagd of de respondent een van de beschreven situaties zelf heeft meegemaakt of herkent. Aansluitend wordt aan de respondent gevraagd welke maatregelen of interventies volgens de respondent zouden kunnen bijdragen aan de preventie of bestrijding van de voorgelegde situaties. Deze cyclus herhaalt zich per categorie en mondt uit in de vragenlijst zoals aanwezig in bijlage 4.

Tabel 2: Categorieën in de Brief PEDQ-CV en de per categorie bijbehorende vragen (bijlage 3)

Categorie	Bijbehorende vragen
Uitsluiting/afwijzing	Vraag 8, 11, 12 & 13
Stigmatisering	Vraag 10, 15, 16 & 17
Discriminatie op werk/school	Vraag 1, 2, 9 & 14
Dreiging/agressie	Vraag 3, 4, 6 & 7
Oneerlijke behandeling door politie	Vraag 5

Bron: Brondolo et al., 2015

De selectie van de respondenten heeft plaatsgevonden volgens het principe van ‘convenience sampling’, waarbij bekende van de onderzoeker zijn gevraagd om deel te nemen aan het onderzoek (Dunn, 2016; Hay, 2016; Howitt & Stevens, 2016). Voor deze selectiemethode is gekozen vanwege een

aantal in de PEDQ-CV aanwezige gevoelige vragen, waarvoor een voor de respondent zo vertrouwd mogelijke en veilige omgeving van essentieel belang is (Dunn, 2016; Hay, 2016; Howitt & Stevens, 2016). Hiernaast is de onderzoeker zich bewust van de eigen positie binnen dit vraagstuk en de onderzoeker kiest er daarom voor om de vragenlijst voor te leggen aan burgers die voor hem bekend zijn ten einde een zo veilig mogelijke omgeving voor de respondenten te kunnen garanderen. Voor dit onderzoek zijn vijf burgers die etnisch discriminatie ervaren of hebben ervaren individueel geïnterviewd.

4.2 Dataverwerking

Alle geraadpleegde beleidsdocumenten en de daaraan onderliggende documenten zijn geanalyseerd middels het kwalitatieve onderzoeksprogramma NVivo. Hierbij zijn de documenten in de eerste plaats gecodeerd volgens de methode van open-coderen, zoals onder meer beschreven door Cope (2016), Hak (2007) en Scheepers, Tobi & Boeije (2016). Gedurende deze fase is er binnen de documenten gezocht naar maatregelen die worden genoemd ter bestrijding en preventie van etnische discriminatie. Hiernaast zijn eveneens veronderstelde onderliggende factoren aan etnische discriminatie, omdat deze veronderstellingen volgens Hay (2016) eveneens kunnen leiden tot bepaalde maatregelen. Volgend op de open-codering zijn de daaruit voortkomende codes gebundeld in nieuwe categorieën, zoals ook opgenomen in de codeboom in bijlage 5. Deze categorieën zijn vervolgens gebruikt om de documenten axiaal te coderen, waarbij de documenten in hun geheel opnieuw zijn gecodeerd langs deze categorieën. Deze tweede coderingsronde vond plaats volgens de methode van axiaal coderen, zoals onder meer beschreven door Cope (2016), Hak (2007) en Scheepers, Tobi & Boeije (2016).

De interviews met experts als wel de interviews met burgers zijn middels een dictafoon-app op een tablet opgenomen. Met uitzondering van twee interviews die middels de opname-functie in Microsoft Teams zijn opgenomen. Aan alle respondenten is voor aanvang van het interview gevraagd of zij instemde met het opnemen van het interview, waartoe hen een informed consent (bijlage 6) is voorgelegd ter ondertekening. Indien het niet mogelijk was het informed consent ter plaatse te ondertekenen, zoals het geval was bij de online interviews, werd het informed consent per mail aan de respondent opgestuurd ter informatie en is er in de opname van het interview gevraagd om toestemming van de respondent voor de opname. Naast deze opnamen werden er gedurende de interviews schriftelijke aantekeningen gemaakt ter ondersteuning van de latere analyse.

De opnamen zijn hierna telkens binnen maximaal 7 dagen getranscribeerd. Ter waarborging van de privacy van de deelnemende respondenten zijn binnen de hieruit voortkomende transcripten alle naar hun persoon verwijzende elementen geanonimiseerd. Enkel de relatie van de respondent tot het onderwerp wordt geïdentificeerd, zoals weergegeven in tabel 3. De respondenten worden in het vervolg van dit onderzoek aangeduid middels een code, zoals deze zijn weergegeven in tabel 3.

Tabel 3: Respondentencodering

Respondentcode	Werkterrein
Re01	Antidiscrimatievoorziening-functionaris
Re02	Regionale-Ombudsfunctionaris
Re03	Regionale-Ombudsfunctionaris
Re04	Vertegenwoordiger belangenorganisatie
Re05	Vertegenwoordiger belangenorganisatie
Re06	Antidiscrimatievoorziening-functionaris
Re07	Onderzoeker

Re08	Regionale-Ombudsfunctionaris
Rb09	Burgerrespondent 1
Rb10	Burgerrespondent 2
Rb11	Burgerrespondent 3
Rb12	Burgerrespondent 4
Rb13	Burgerrespondent 5

Bron: eigen materiaal, 2023b

In tabel 3 is de zelf-gedefinieerde etniciteit van de respondenten niet opgenomen. Deze keuze is gemaakt, omdat een koppeling van dit persoonsgegeven aan een respondentcode in combinatie met het werkterrein de toegezegde anonimiteit niet langer waarborgt. Hetgeen in het bijzonder geldt voor de experts. Het persoonsgegeven ‘zelf-gedefinieerde etniciteit’ is enkel aan de respondenten gevraagd ten behoeve van het ondervangen van de eventuele effecten van het eerder besproken fenomeen ‘Double-Consciousness’.

Na het transcriberen en anonimiseren van de interviews zijn de interviews geanalyseerd middels het kwalitatieve onderzoeksprogramma NVivo. Hierbij zijn de transcripten in de eerste plaats open gecodeerd. De uit deze stap voortkomende labels zijn vervolgens gebundeld tot categorieën, zoals weergegeven in de codeboom in bijlage 7. Na de formulering van deze nieuwe categorieën werden de transcripten opnieuw gecodeerd, waarbij de antwoorden van de respondenten werden ondergebracht in een van deze categorieën. Hiermee zijn de coderingstechnieken open-coderen en axiaal-coderen, zoals beschreven door Cope (2016), Hak (2007) en Scheepers, Tobi & Boeije (2016), gecombineerd bij de analyse van de interviewtranscripten.

4.3 Betrouwbaarheid en validiteit

Betrouwbaarheid en validiteit zijn twee kwaliteitscriteria die een uitspraak kunnen doen over de kwaliteit van een onderzoek. Hierbij gaat betrouwbaarheid in op de vraag in welke mate het onderzoek en in het bijzonder zijn methoden reproduceerbaar zijn. Validiteit daarentegen gaat in op de vraag of de gekozen onderzoeksmethoden daadwerkelijk meten wat het onderzoek beoogt te meten, oftewel sluiten de onderzoeksmethoden aan bij de gestelde vraag (Hay, 2016).

4.3.1 Betrouwbaarheid

Binnen dit onderzoek wordt er gekeken naar de voorgestelde maatregelen ter bestrijding van etnische discriminatie in antidiscriminatiebeleid en de maatregelen die mensen die etnische discriminatie noodzakelijk vinden. Hiertoe wordt er enerzijds een documentenanalyse uitgevoerd en anderzijds interviews afgenomen.

Met betrekking tot de documentenanalyse geldt dat alle voor dit onderzoek gebruikte beleidsstukken en de daaraan onderliggende documenten publiekelijk toegankelijk zijn. De binnen dit onderzoek geanalyseerde documenten zijn gevonden middels de openbare zoekmachines van de Nederlandse overheid; open.overheid.nl, officielebekendmakingen.nl en rijksoverheid.nl en middels de publiek toegankelijke zoekmachine van Google. Binnen deze zoekmachines is gezocht naar beleidsstukken middels de zoektermen zoals deze al eerder zijn vermeld in tabel 1.

De uit deze zoektermen voortgekomen documenten zijn vervolgens verder geselecteerd op hun publicatiedatum, welke niet meer dan 10 jaar in het verleden mag liggen. Uitgezonderd hierop zijn documenten waarbinnen recente, minder dan 10 jaar geleden gepubliceerd, beleidsdocumenten nog steeds naar wordt verwezen. Na deze filteringsstap zijn alle documenten doorgelezen, waarbij is gekeken naar of de betreffende documenten ingaan op oorzaken van of maatregelen gericht op de bestrijding van etnische discriminatie. Indien de gevonden documenten hier niet aan voldoen zijn ze vervolgens uit de analyse gehaald.

Indien de documenten wel aan deze voorwaarde voldeden is er binnen de betreffende documenten gezocht naar de onderliggende documenten aan het beleidsstuk. Deze selectiemethode heeft een totaal van 50 bruikbare documenten opgeleverd, welke zijn gedocumenteerd en gecodeerd in bijlage 8 van dit onderzoek. Dat alle binnen dit onderzoek geanalyseerde documenten publieke toegankelijk zijn en gedocumenteerd zijn in de bijlage van dit onderzoek, komt de betrouwbaarheid van dit onderzoek ten goede. Hetgeen voortkomt uit het gecommuniceerd en toegankelijk zijn van alle geanalyseerde document en het helder communiceren over de toegepaste methodiek met inbegrip van het toegepast codeerschema, waardoor de gehele documentenanalyse kan worden gereproduceerd.

Met betrekking tot de interviews geldt dat zij, vanwege hun kwalitatieve aard, nooit een-op-een kunnen worden gereproduceerd. Om de betrouwbaarheid van de interviews te verbeteren zijn als gevolg van het voorgaande een aantal maatregelen genomen. In de eerste plaats is er gebruik gemaakt van een gestandaardiseerde vragenlijst gedurende de expertinterviews, waarbij vragen enkel zijn aangepast op basis van de professe van de respondent. Voor de burgerinterviews geldt dat alle respondenten exact dezelfde vragen voorgelegd hebben gekregen.

De interviews zijn van een kwalitatieve aard, wat betekent dat ze niet exact kunnen worden gereproduceerd. Om de betrouwbaarheid van de interviews te vergroten, zijn er verschillende maatregelen genomen. Tijdens de expertinterviews is er gebruikgemaakt van een gestandaardiseerde vragenlijst, waarbij de vragen alleen werden aangepast op basis van de professe van de respondent. Bij de burgerinterviews kregen alle respondenten dezelfde vragen voorgelegd.

Met betrekking tot de interviews geldt dat zij, vanwege hun kwalitatieve aard, nooit een-op-een kunnen worden gereproduceerd. Om de betrouwbaarheid van de interviews te vergroten, zijn er verschillende maatregelen genomen. Tijdens de expertinterviews is hiertoe gebruik gemaakt van een gestandaardiseerde vragenlijst, waarbij de vragen alleen per respondent werden aangepast om goed aan te sluiten bij de professe van de respondent. Deze vragenlijsten zijn opgenomen in bijlage 2. Voor de burgerinterviews geldt dat aan alle respondenten dezelfde vragen zijn voorgelegd, deze vragenlijst is opgenomen in bijlage 4.

Hiernaast geldt dat er continu naar is gestreefd een zo consistent onderzoekverloop te bewerkstelligen in het kader van de interviews. Hiertoe hebben alle respondenten, zowel burgers als experts, voorafgaand aan de interviews dezelfde informatie ontvangen. Voor dit doel is een gestandaardiseerde uitnodiging ontworpen, waardoor alle respondenten bij aanvang van het interview voorzien waren van dezelfde informatie. Omdat er niet met zekerheid kan worden achterhaald of alle respondenten deze informatie hebben doorgenomen, is deze informatie bij aanvang van de interviews mondeling nogmaals met de respondenten gedeeld.

Met betrekking tot de betrouwbaarheid is het echter wel van belang om te melden dat vanwege het beperkte aantal respondenten, de gevonden resultaten potentieel slechts ten delen recht doen aan de realiteit. Daarop aansluitend geldt dat bij een herhaling van dit onderzoek op een grotere schaal de resultaten kunnen verschillen (Dunn, 2016; McGuick & O'Neill, 2016). Daarom moet dit kleinschalige onderzoek worden gezien als een eerste aanzet tot een grootschaliger onderzoek.

4.3.2 Validiteit

Voor de externe validiteit van dit onderzoek is het belangrijk om in de eerste plaats in te gaan op de beperkte omvang van het aantal respondenten dat aan dit onderzoek heeft deelgenomen. De eerste factor dit hieraan ten grondslagen ligt is een hoge mate van non-respons (66%). Een verklaring voor deze grote mate van non-respons kan een gebrek aan belangstelling of gevoel van urgentie, bij de

organisaties en personen die niet wilde deelnemen aan het onderzoek of geen reactie gaven op de uitnodiging tot deelname en de daaropvolgende herinnering. Deze mogelijke verklaring komt voort uit de hoge mate van betrokkenheid die de deelnemende respondenten tijdens hun interviews hebben geuit met betrekking tot het onderwerp van etnische discriminatie.

Hiernaast geldt met betrekking tot de burgerinterviews dat de wervingsstrategie van invloed kan zijn geweest op de uit dit onderzoek voortkomende uitkomsten en het aantal respondenten. Het is namelijk belangrijk om in onderzoeken naar sociale-fenomenen als etnische discriminatie stil te staan bij de positie van de onderzoeker in de maatschappij en de mogelijke invloed van deze positie op de uitkomsten (Howitt & Stevens, 2016; Johnson & Madge, 2016). Het is namelijk van belang dat de onderzoeker zich realiseert dat de eigen positie in de maatschappij de resultaten kan beïnvloeden, doordat de respondenten zich mogelijk minder tot niet kunnen identificeren met de onderzoeker (Howitt & Stevens, 2016; Johnson & Madge, 2016). Dit gegeven kan leiden tot een beperktere data-opbrengst, dan op het moment dat de respondenten zich wel kunnen identificeren met de onderzoeker (Howitt & Stevens, 2016; Johnson & Madge, 2016).

Om dit te ondervangen dient er volgens Dunn (2016) een voor de respondent zo veilig mogelijke sfeer te worden gecreëerd, hetgeen onder meer kan worden bewerkstelligd door gebruik te maken van een convenience sample. Bij deze selectiemethode selecteert de onderzoeker respondenten tot wie de onderzoeker gemakkelijker toegang heeft en die de onderzoeker eveneens persoonlijk beter kent (Hay, 2016). Binnen dit onderzoek is vanwege de aanwezige gevoelige vragen in de PEDQ-CV vragenlijst ervoor gekozen deze selectiemethoden toe te passen voor de interviews met burgers. Ten einde een zo veilig mogelijke sfeer te kunnen bewerkstelligen voor de respondent en daarmee mogelijk dataverlies vanwege de positie van de onderzoeker te beperken. Hetgeen de interne validiteit van het onderzoek ten goede komt.

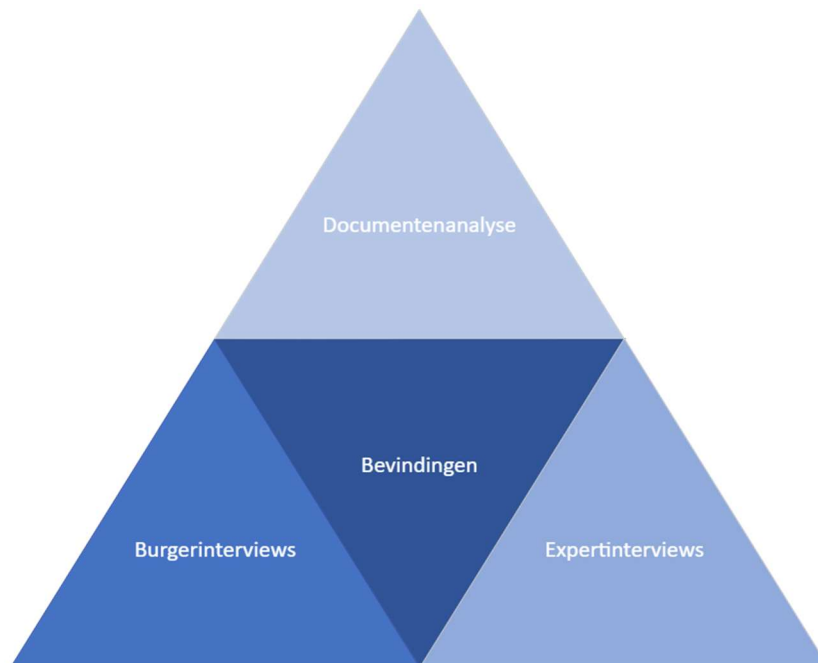
Echter heeft deze wervingsstrategie als implicatie dat de respondentenpool zich beperkt tot het netwerk van de onderzoeker. Hetgeen als implicatie heeft dat bij een hoge non-respons het aantal respondenten gestaag afneemt, wat van invloed is op de externe validiteit van dit onderzoek. Om dit te ondervangen is er door middel van de expertinterviews is getracht binnen een relatief kort tijdsbestek een breed overzicht te krijgen van de in de samenleving aanwezige gedachten, opvattingen en emoties met betrekking tot het onderwerp van dit onderzoek. Hiertoe is er in het kader van dit onderzoek zowel gesproken met experts die zich bezighouden met de relatie burger-burger, de relatie burger-overheid en belangenorganisaties. Door experts te spreken die zich op verschillende terreinen bezighouden met het onderwerp, is het verkregen beeld verbreed. Middels deze brede groep van respondenten is de beperkte omvang van respondenten tot op zekere hoogte te ondervangen.

De implicatie van het houden van expertinterviews binnen het kader van dit onderzoek is dat de ervaringen van etnische discriminatie evenals de als noodzakelijk bevonden maatregelen ter bestrijding van etnische discriminatie volgens mensen die etnische discriminatie ervaren deels indirect worden verkregen. Hetgeen als gevolg kan hebben dat de meningen van de experts de ervaringen van mensen die etnische discriminatie ervaren potentieel kleuren, ten opzichte van direct verkregen antwoorden. Ondanks deze mogelijke implicatie worden expertinterviews als essentieel beschouwd voor dit onderzoek, omdat deze interviews helpen om een breed beeld te krijgen van de maatregelen die mensen die etnische discriminatie ervaren als noodzakelijk beschouwen om dit probleem te bestrijden. Dit is in het bijzonder belangrijk, omdat de geformuleerde randvoorwaarden voor de burgerinterviews het aantal beschikbare respondenten voor de burgerinterviews sterk beperkt.

De interne validiteit van het onderzoek is verbonden aan de binnen dit onderzoek bewerkstelligde triangulatie middels de documentanalyse, expertinterviews en burgerinterviews. Deze triangulatie van

onderwerpen maakt dat mogelijk ontstane bias binnen het onderzoek beter wordt ondervangen, doordat het mogelijk wordt om te zien of verschillende methoden tot dezelfde inzichten leiden. Hetgeen ertoe leidt dat de resultaten van dit onderzoek empirisch sterker te onderbouwen zijn (Stratford & Bradshaw, 2016). Een gegeven waar de systematisch aanpak van dit onderzoek eveneens aan heeft bijgedragen.

Figuur 1: Schematische weergave triangulatie van onderzoeksmethode



Bron: Eigen materiaal, 2023j

Ook het gebruiken van een bestaande wetenschappelijk onderbouwde vragenlijst ten behoeve van de burgerinterviews draagt bij aan de interne validiteit van dit onderzoek. Door de neutrale vraagstelling van deze vragenlijst wordt ondervangen dat de onderzoek onbedoeld sturende vragen stelde aan de burgers. Hierdoor kon worden voorkomen dat gedurende deze interviews een mogelijke ontstane bias bij de onderzoeker naar aanleiding van de expertinterviews van invloed was op de antwoorden van de respondenten, hetgeen de validiteit ten goede komt.

De vragenlijst gericht aan de experts is daarentegen gebaseerd op de uitkomsten van de documentanalyse. Waarbij dient te worden opgemerkt dat de geanalyseerde documenten niet ouder zijn dan tien jaar, tenzij een ouder document nog steeds wordt aangehaald binnen huidige beleidsstukken of niet vervangen is door nieuw beleid en daarmee nog steeds van kracht is. Dit alles om te voorkomen dat eventueel niet meer van kracht zijnde beleid is meegenomen in dit onderzoek.

De uit de documentanalyse naar voren gekomen vaakste benoemde maatregelen zijn gedurende de interviews met de experts behandeld om deze te controleren. Hiernaast zijn de experts direct gevraagd naar de volgens hun onderliggende oorzaken aan etnische discriminatie als wel de oplossingen die zij op basis van de gesprekken met slachtoffers van etnische discriminatie aandragen ter bestrijding van dit probleem. Hierbij zijn de experts eveneens bevraagd op welke manier zij in aanraking komen met het onderwerp binnen hun werk en wat de onderwerpen zijn die zij met slachtoffers van etnische discriminatie bespreken. Afsluitend is ook ingaan op de handelingsmogelijkheden die zij of hun organisatie hebben om het probleem aan te kaarten of te bestrijden. Dit om de context van waaruit de respondent spreekt inzichtelijk te maken.

5 Resultaten

In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de gevonden resultaten afkomstig uit de uitgevoerde documentenanalyse en de afgenomen interviews met experts en burgers. Hierbij zal in de eerste plaats worden stilgestaan bij de maatregelen tegen etnische discriminatie, zoals deze worden benoemd in het beleid. Daarnaast zal eveneens worden stilgestaan bij welke oorzaken het beleid verondersteld als onderliggend aan etnische discriminatie.

Na het bespreken van de resultaten afkomstig uit de documentenanalyse zal dit hoofdstuk zich richten op de resultaten afkomstig uit de afgenomen interviews met experts en burgers. Bij deze bespreking van de gevonden resultaten zal achtereenvolgend worden stilgestaan bij de onderliggende factoren van etnische discriminatie die volgens de respondenten dienen te worden aangepakt en de oorzaken van niet-effectief antidiscriminatiebeleid. Vervolgens zal afsluitend worden stilgestaan bij de maatregelen die de respondent nodig achten om etnische discriminatie te bestrijden en voorkomen.

5.1 Documentenanalyse

Voor dit onderzoek zijn een totaal van 50 documenten geanalyseerd, welke elk een beleidsdocument vormen of een document onderliggend aan een van de geanalyseerde beleidsdocumenten. Bij deze onderliggende documenten kan worden gedacht aan onderzoeksrapporten van onder meer het Sociaal Cultureel Planbureau [SCP] en Movisie, maar ook rapportages van parlementaire onderzoekcommissies, kamerbrieven en brieven van de regering. Zoals al eerder vermeldt in het methoden hoofdstuk van dit rapport geldt dat alle beleidsdocumenten en onderliggende stukken betrekking moeten hebben op etnische discriminatie en de bestrijding daarvan. Alle voor dit onderzoek geanalyseerde documenten zijn opgenomen in bijlage 8.

Tevens zijn alle geanalyseerde documenten voorzien van een codering beginnende met de letter D, gevolgd met een getal op basis van het gealfabetiseerde overzicht. Deze codes zijn eveneens opgenomen in het overzicht, zoals dit aanwezig is in bijlage 8. In het vervolg van dit rapport zal worden verwezen naar de codering van de betreffende documenten.

Gedurende de eerste analyse zijn er door middel van de methode van open-coderen 63 codes gecreëerd, welke vervolgens gedurende de axiale-codering zijn teruggebracht naar 10 codes die de binnen de documenten beschreven oplossingsrichtingen aangaande etnische discriminatie beschrijven. Daarnaast beschrijven enkele van deze 10 codes de veronderstelde onderliggende problemen aan etnische discriminatie, op basis waarvan het beleid zijn oplossingen heeft geformuleerd. De hieruit voortkomende codeboom is opgenomen in bijlage 5.

Bij de behandeling van de resultaten afkomstig uit de documentanalyse zal per gevonden resultaat een of meerdere voorbeelden ter illustratie worden weergegeven middels citaties uit de documenten. Het is van belang om te melden dat de gevonden resultaten niet enkel zijn gebaseerd op deze illustratieve voorbeelden, maar dat hier meerdere documenten aan ten grondslagen liggen. Een totaaloverzicht per document van de gevonden maatregelen en veronderstelde onderliggende oorzaken aan etnische discriminatie is opgenomen in bijlage 8.

5.1.1 Bewustwording

Hetgeen dat uit de documentenanalyse sterk naar voren is gekomen, is dat het beleid zich in grote mate focust op 'Bewustwording'. Een brede term die binnen de context van etnische discriminatie voornamelijk doelt op twee aspecten. In de eerste plaats het voor het voetlicht brengen van het bestaan van etnische discriminatie. Een speerpunt die voortkomt uit onderzoeken die aantonen dat mensen zich niet bewust lijken te zijn van dat etnische discriminatie vandaag de dag nog voorkomt in de Nederlandse samenleving.

Het rapport *Ervaren Discriminatie II* is een van de geanalyseerde documenten die deze bevinding onderschrijft:

“... de maatschappelijke discussie er vaak vooral over gaat óf er wel sprake is van discriminatie. Minderheidsgroepen komen daardoor steeds opnieuw in de positie van moeten bewijzen dat er sprake is van discriminatie ...” (D22, p.198)

Het rapport geeft met bovenstaande zinsnede niet enkel aan dat lang niet iedereen zich bewust is van het bestaan van etnische discriminatie. Het rapport geeft op deze plaats namelijk eveneens aan dat deze ontkenning van etnische discriminatie, slachtoffers dwingt om het door hen ervaren leed telkens opnieuw te verantwoorden. Paradoxaal omdat een slachtoffer binnen deze situatie niet wordt geholpen, maar in feite nog meer leed wordt aangedaan. Het slachtoffer moet immers de ander eerst zien te overtuigen dat hetgeen het slachtoffer heeft meegemaakt leed veroorzaakt.

Op de tweede plaats wordt met ‘bewustwording’ bedoeld op het verbreden van de aanwezige kennis binnen de samenleving van etnische discriminatie. Hierbij wordt voornamelijk gefocust op het vergroten van het bewustzijn van individuen over de verschijningsvormen van etnische discriminatie. De veronderstelling die hieraan ten grondslagen ligt is dat het merendeel van de bevolking zich voornamelijk niet bewust is van de meer indirecte of meer verhullende verschijningsvormen van etnische discriminatie.

In onder meer het rapport *Gelijk Recht Doen* (D24) wordt bijvoorbeeld taalgebruik aangehaald als een vorm van etnische discriminatie, waar veel mensen zich niet van bewust lijken te zijn. De onderzoekers geven in het rapport het volgende voorbeeld van onbewust discriminerend taalgebruik:

“Taal is niet neutraal. Het is een krachtig middel tot betekenisgeving, maar ook tot categorisering, stereotypering, profilering en framing ... Een evident voorbeeld daarvan is het spreken over ‘gehandicapten’. Mensen zijn niet gehandicapt, zij hebben een handicap of een beperking.” (D24, p.58)

Uit het voorbeeld wordt duidelijk dat een voor vele als ‘neutraal’ gezien woord, door andere kwetsend kan worden ervaren. Dit terwijl de persoon die het woord gebruikt naar alle waarschijnlijkheid dit niet als dusdanig heeft bedoeld. Om bewustwording rond etnische discriminatie in al zijn vormen te bevorderen binnen de samenleving formuleren de beleidsdocumenten bewustwordingsmaatregelen gericht op vier veronderstelde onderliggende oorzaken aan etnische discriminatie.

5.1.1.1 Angst

De eerste veronderstelde onderliggende oorzaak aan etnische discriminatie in het beleid betreft angst. Waar het beleid zich hiermee op richt is afhankelijk van de context waarbinnen het beleid etnische discriminatie wil aanpakken. Echter onafhankelijk van de context richt het beleid zich op twee hoofdpijlers als er wordt gesproken over het tegengaan van angst als onderliggende oorzaak aan etnische discriminatie.

De eerste pijler heeft betrekking op de daders van etnische discriminatie. In het beleid en de daaraan onderliggende onderzoeken en rapportages wordt aangenomen dat de daders van etnische discriminatie een angst kennen met betrekking tot het verliezen van bepaalde zaken. Hetgeen de voedingsbodem vormt voor het discriminerend bejegenen en behandelen van mensen een andere etniciteit.

Een van de voornaamste gronden van deze angst is het door de daders vermeende verlies van bepaalde normen en waarden, op het moment dat de huidige samenlevingsstructuren komen wijzigen. Het rapport *Werkt dialoog tegen vooroordelen* (D48), verklaart etnische discriminatie vanwege angst als volgt:

“De dreiging van het verlies van bepaalde zaken of waarden kan de weg vrij maken voor stereotyperingen” (D48, p.15)

De binnen het beleid beschreven angst komt ook naar voren in de wetenschappelijke literatuur, zoals besproken in het theoretisch kader. De angst voor het verliezen van bepaalde normen en waarden, gaat gepaard met een angst voor het verliezen van de eigen positie in de hedendaagse samenleving. Hierbij wordt volgens de literatuur gedacht in termen van winst en verlies. Binnen deze denkwijze betekent winst voor de ene groep, een verlies voor de andere groep, hetgeen leidt tot angst.

De tweede pijler heeft betrekking op de angst die beleidsmakers, politici, bestuurder en burgers kunnen ervaren op het moment dat zij zich willen uitspreken over etnische discriminatie. Een observatie die onder meer de NCDR in het *Nationaal Programma 2022* (D34) onderschrijft:

“Tegelijkertijd waren mensen ook bang om zich over racisme uit te spreken.” (D34, p.18)

Het beleid typeert deze angst tot uitspreken als problematisch, omdat het onderwerp door deze angst onbesproken blijft en nieuwe oplossingen buiten het gezichtsveld van bestuurders, politici en beleidsmakers dreigen te vallen. Daarnaast zorgt deze angst ervoor dat ook de maatschappij meer moeite ervaart om zich over het onderwerp uit te spreken, wat leidt tot een vicieuze cirkel.

Als het gaat om bewustwording over etnische discriminatie, richt het beleid zich met betrekking tot de aanwezige angsten op het bestrijden van deze angsten. De maatregelen die hiertoe volgens het beleid tot moeten leiden zijn onder meer voorlichtingscampagnes, waarbinnen de angsten worden besproken, en een positief ingestoken representatie van verschillende culturen in media-uitingen.

5.1.1.2 Geschiedkundig

De tweede onderliggende oorzaak aan etnische discriminatie die binnen het beleid wordt genoemd en volgens het beleid dient te worden ondervangen door middel van bewustwording is geschiedkundig van aard. Het beleid en de onderliggende rapporten erkennen dat het slavernijverleden van Nederland op verschillende vlakken in de samenleving doorwerkt. Het beleid stelt dat het slavernijverleden collectieve denkbeelden heeft gecreëerd die het handelen van individuen, hetzij onbewust, beïnvloeden en dat deze denkbeelden kunnen leiden tot etnische discriminatie.

Het beleid geeft daarnaast ook blijk van een bewustzijn ten aanzien van dat deze denkbeelden worden doorgegeven en in stand worden gehouden. Om deze reden stelt onder meer het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap [OCW] het volgende in een van hun beleidsdocumenten:

“Het is belangrijk dat binnen het onderwijs een brede weergave van de geschiedenis bestaat, met aandacht voor discriminatie, racisme, uitsluiting, inclusie en gelijkwaardigheid.” (D04, p.9)

Het belang van het bieden van een bredere weergave van de geschiedenis wordt eveneens binnen de in het theoretisch kader behandelde literatuur benoemd als benodigde handelingsrichting. Dit vanwege het veelal gehanteerde ‘meester-narratief’ binnen westerse-geschiedenisboeken, waarbij de niet-glorieuze zijde veelal achterwegen wordt gelaten. Een keuze die ook wordt gemaakt vanwege de eveneens in het theoretisch kader benoemde angst voor het verliezen van het glorieuze historische-narratief.

5.1.1.3 Stereotypen en vooroordelen

De onderliggende factor aan etnische discriminatie die het beleid tracht te ondervangen middel bewustwordingsmaatregelen betreffen stereotypen en vooroordelen. Het beleid beziet deze factor als voortkomend uit de eerdergenoemde geschiedkundige als wel angst gerelateerde oorzaken, als een op zichzelf staande factor.

Een opvallend resultaat uit de documentenanalyse is dat deze factor het sterkst naar voren kwam in alle geanalyseerde documenten, waarmee er binnen het beleid een sterke nadruk lijkt te liggen op het tegengaan van stereotypen en vooroordelen. Het beleid tracht dit te bewerkstelligen door middel van campagnes, lesmaterialen en handreikingen aan overheidsfunctionarissen. Dit laatste wordt onder meer in het rapport *Nooit meer toeslagenaffaire* (D35) duidelijk benadrukt als een noodzakelijke interventie:

“Discriminerend handelen door ambtenaren gebeurt soms bewust, maar vaak is dit het gevolg van vooroordelen over groepen die men onbewust heeft.” (D35, p.1)

Echter wordt uit de documentenanalyse ook duidelijk dat de manier waarop deze campagnes, lesmaterialen en handreikingen tot stand dienen te komen niet wordt beschreven. Ook hoe deze eindproducten er in de praktijk uit dienen te zien en welke stereotypen en vooroordelen zij dienen te bestrijden wordt evenmin duidelijk uit het beleid. Hiermee blijkt er een hoge mate van onduidelijkheid te bestaan binnen het beleid over hoe stereotypen en vooroordelen door middel van bewustwordingsmaatregelen moeten worden aangepakt.

5.1.1.4 *Verwongen beelden en onder representatie*

De laatste onderliggende oorzaak aan etnische discriminatie waar het beleid zich door middel van bewustwordingscampagnes op richt zijn de beeldvorming rond etnische minderheidsgroepen en hun representatie. Ter illustratie wordt in het rapport *Institutioneel Racisme in Nederland* beschreven dat alle Nederlandstalige boeken in de brugklas voor de vakken wiskunde en Nederlands bepaalde etnische minderheidsgroepen consequent stereotypisch beschrijven en afbeelden.

Deze stereotypische beeldvorming en representatie maakt dat de eerder beschreven denkbeelden in stand worden gehouden en dat daarmee etnische discriminatie allesbehalve wordt tegengegaan. Echter stelt het beleid en de aan haar onderliggende rapporten en onderzoeken dat het niet enkel gaat over de beeldvorming en representatie van etnische minderheidsgroepen in schoolboeken. Het beleid trekt dit probleem breder naar de algemene term media-uitingen. Zoals onder meer beschreven in het rapport *Discriminatie in Context* (D13) gaat het ook over de berichtgeving in media.

Opnieuw geldt dat het beleid geen concrete aanbevelingen doet of handvatten biedt om de beeldvorming rondom etnische minderheidsgroepen of hun representatie in media-uitingen te verbeteren. Het blijft voornamelijk bij de opmerking dat het benodigd is in de bestrijding van etnische discriminatie en dat bewustwording hierbij een grote rol speelt. Echter is de vorm hiervan niet gedefinieerd.

5.1.2 *Cultuur*

Echter naast bewustwording definieert het beleid ook de cultuur als een gebied dat aandacht nodig heeft bij de bestrijding van etnische discriminatie binnen de samenleving. Het rapport *Gelijk recht doen* beschrijft dit probleem als volgt:

“De gemeenschappelijke normen, gewoontes en regels bepalen en begrenzen de verwachtingen over wat wenselijk en mogelijk is. Dit kan blikvernauwend werken, reflectie in de weg staan en de bestrijding van discriminatie bemoeilijken.” (D24, p.46)

Hiermee is de cultuur als gegeven een bemoeilijkende factor in de bestrijding van etnisch discriminatie. Echter is het niet enkel de hier beschreven begrenzende werking van cultuur die de bestrijding van etnische discriminatie in de weg staat, maar ook de eerder behandelde angsten onder punt 7.1.1.1. Het is immers onder meer deze angst voor het verlies van bepaald waarden en normen die maakt dat

mensen etnisch discrimineren, dit ten behoeve van het behoud van de eigen positie binnen de samenleving.

5.1.2.1 Tolerantie- en Neutraliteitsdenken

Een bijzondere observatie binnen de documentenanalyse betreft de aandacht die wordt geschonken aan het binnen de Nederlandse maatschappij gebezigde tolerantie-narratief. Zoals wordt aangehaald in *Rassendiscriminatie Brief 2* (D28), stelt de Speciaal Rapporteur van de VN dat het zelfbeeld van de Nederlandse samenleving als tolerant en inclusief juist een paradoxaal probleem betreft. Hoewel wordt onderschreven dat dit een mooi streven betreft, wordt eveneens gesteld dat het een belemmering vormt voor het opmerken en erkennen van etnische discriminatie.

Dit komt doordat het idee van een tolerante en inclusieve samenleving maakt dat mensen het idee krijgen dat daarbinnen geen discriminatie bestaat, leuzen zoals ‘maar ik ben/wij zijn toch tolerant’ bieden een excuus voor mogelijk discriminerende uitlatingen. ‘Wij zijn tolerant, dus wij kunnen niet discrimineren’, is de redenatie die volgens de rapporteur hier dan ook vaak opvolgt, maar de daadwerkelijke bestrijding van etnische discriminatie sterk in de weg staat.

Een andere uitingsvorm hiervan, die meermaals tijdens de analyse naar voren kwam, is de zogenaamde kleurenvermijding van mensen, ook wel aangeduid met de term ‘kleurenblindheid’. Deze term beschrijft een fenomeen, waarbij mensen stellen dat zij geen verschil in huidskleur zien. Hetgeen zij neerzetten als argumenten voor waarom zij niet zouden kunnen discrimineren.

In onder meer het rapport *Een ogenschijnlijke tegenstelling* (D17) wordt echter gesteld dat deze kleurenblindheid die wordt gekoppeld aan een waan van tolerant zijn, juist leidt tot meer vooroordelen dan minder. Het KIS verklaart dit probleem op zijn beurt als volgt:

“In de samenleving gaan verschillen in huidskleur en afkomst gepaard met machtsverschillen en statusverschillen. Daardoor kan een kleurenblinde houding ertoe leiden dat de discriminatie-ervaringen van mensen van kleur ontkend worden en de aanpak van racisme en discriminatie bemoeilijkt wordt...” (D17, p.1)

Verderop vult het KIS dit in hun rapport nog verder aan met de volgende zinssnede:

“Als je geen kleur ziet, is het dus moeilijker om racisme te herkennen en te erkennen en ook om er iets tegen te ondernemen. Het betekent mogelijk ook dat je steeds opnieuw op zoek gaat naar andere verklaringen voor de achterstelling van mensen van kleur, dan racisme.” (D17, p1)

De uit het idee van het zijn van een tolerante samenleving voortgekomen veronderstelde kleurenblindheid biedt dus niet enkel een excuus voor discriminatoire uitingen, maar werkt de bestrijding daarvan zelfs tegen. Hiermee benadrukt het beleid dat het denken in termen van tolerantie en kleurenblindheid moet worden tegengegaan. Echter is gelijk aan bewustwording niet in het beleid omschreven hoe dit fenomeen dient te worden aangepakt. Het beleid constateert het bestaan van het fenomeen, maar gaat niet in op de vervolgens benodigde maatregelen.

5.1.3 Persoonlijke factoren

De derde factor die binnen het beleid en de daaraan onderliggende documenten wordt beschreven zijn demotiverende redenen voor burgers om antidiscriminatiebeleid te ondersteunen en verklaringen voor waarom burgers soms plotseling stelselmatig etnisch discrimineren. Deze verzameling aan individuele belemmerende factoren zijn terug te brengen tot vier categorieën die tezamen de zogenaamde persoonlijke factoren vormen.

De eerste categorie persoonlijke factoren betreft het zich niet willen inleven in de situatie van de slachtoffers van etnische discriminatie. Onder meer het rapport *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie* en *Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme* (D46, D47) onderschrijven het belang van een intrinsieke motivatie van een burger om zich actief proberen te verplaatsen in de gevoelens van de ander. Echter op het moment dat een burger zichzelf typeert als 'vooroordelen-vrij', zal de burger naar alle waarschijnlijkheid deze intrinsieke motivatie niet hebben. Wat dit extra lastig maakt, is dat op het moment een burger zichzelf beziet als 'vooroordelen-vrij' maar wel moet deelnemen in een activiteit gericht op het creëren van emotioneel begrip, dit een tegenreactie teweeg kan brengen.

De tweede categorie persoonlijke factoren laat zich typeren als algemene weerzin tegen bepaalde groepen zonder enige aanleiding. Het rapport *Gelijk Recht Doen* (D24) verwijst naar dit type discriminatie als 'aversieve discriminatie'. Dit is een vorm van discriminatie volgens onder meer dit rapport dat voortkomt uit een diepgewortelde weerzin tegen personen met bepaalde persoonskenmerken. Hierbij dient te worden opgemerkt dat er vaak geen sprake is van een directe aanleiding die deze gevoelens bij de dader heeft opgeroepen.

Echter bij de derde categorie persoonlijke factoren is een directe aanleiding wel aanwezig. Dit betreffen de het ontstaan van aversieve discriminatie vanwege een persoonlijke eenmalige negatieve ervaring met een persoon met bepaalde persoonskenmerken, waaronder ook huidskleur kan vallen. Bij deze vorm van etnische discriminatie generaliseert een persoon een eenmalige gebeurtenis met een individu van een bepaalde groep naar alle andere individuen van diezelfde groep. Deze vorm van discriminatie uit zich voornamelijk op momenten van woede of frustratie, zoals het rapport *Hoe ga je antizwart racisme tegen* (D27) benadrukt:

"... daders willen in dergelijke situaties vaak wraak nemen op iemand door iemand te kwetsen. Anti-Zwart racisme komt dan voort uit boosheid of frustratie ..." (D27, p.1)

De vierde en laatste categorie persoonlijke factoren hebben betrekking op de eigen identiteit van een etnisch discriminerend individu. Zoals onder meer wordt besproken in het rapport *Openlijk Racisme*, ontlenen sommige individuen in sterke mate hun sociale identiteit aan een groepslidmaatschap. Omdat het individu lid wil blijven van deze groep om zo een positieve eigen identiteit te behouden, zal het individu zich gaan vergelijken met andere groepen. Dit is volgens het rapport *Openlijk Racisme* problematisch, omdat dit leidt tot *"het accentueren van overeenkomsten met de eigen categorie en het accentueren van de verschillen met andere relevante categorieën..."* (D36, p.8). Hetgeen leidt tot onder meer polarisatie en etnische discriminatie.

5.1.4 Bestuur en Politiek

Afsluitend komt uit de geanalyseerde documenten nog een ander aspect naar voren dat van invloed is op de bestrijding van etnische discriminatie en dat is de politiek. De Durban zegt over de invloed van bestuur en politiek op anti-etnische discriminatiebeleid het volgende:

"We firmly believe that the obstacles to overcoming racial discrimination and achieving racial equality mainly lie in the lack of political will, weak legislation and lack of implementation strategies and concrete action by States ..." (D49, p.32)

Uit dit citaat uit de Durban-verklaring volgt dat politieke onwil, tezamen met zwakke wetgeving, ontoereikende implementatie strategieën en concrete acties van Staten de obstakels vormen om etnische discriminatie te bestrijden. Later stelt de verklaring ook dat discriminerende retoriek binnen de politiek en het openbaar bestuur eveneens etnische discriminatie in stand houden, vanwege hun

voorbeeldfunctie binnen de maatschappij. Ook het rapport *Geen Ruimte voor Discriminatie* (D23) benadrukt dit gegeven:

“Politieke discussies en populistische retoriek als aanleiding voor anti-Zwart racisme.” (D23, p.22)

Echter is het niet enkel de gebezigde retoriek door politici en bestuurders, maar ook de keuzes die zij maken. In het rapport *Lokaal antidiscriminatiebeleid* (D31) wordt gesteld dat de politieke keuzes die worden gemaakt ten aanzien van antidiscriminatiebeleid niet altijd ten goede komen aan het bestrijden van etnische discriminatie. Het rapport stelt dat dit soms te maken heeft met praktische bezwaren, maar dat het ook voort kan komen uit electorale overwegingen.

5.2 Interviews

Voor dit onderzoek zijn dertien interviews afgenomen. Hieraan zijn acht interviews afgenomen met experts die vanuit hun werkzaamheden vrijwel dagelijks spreken over situaties, waarin etnische discriminatie een rol speelt. De experts zijn gezamenlijk werkzaam op verschillende terreinen, lopend van antidiscriminatievoorzieningen tot belangenorganisaties, onderzoekers en ombudsfunctionarissen. De overige vijf interviews zijn afgenomen met burgers die in hun dagelijks leven situaties van etnische discriminatie ervaren. Vanwege de waarborging van de anonimiteit van de respondenten worden de respondenten in dit onderzoek aangeduid middels een code die is verbonden aan hun werkterrein. Deze codes zijn weergegeven in tabel 2, welke hier nogmaals wordt gepresenteerd.

Tabel 3: Respondentencodering

Respondentcode	Werkterrein
Re01	Antidiscriminatievoorziening-functionaris
Re02	Regionale-Ombudsfunctionaris
Re03	Regionale-Ombudsfunctionaris
Re04	Vertegenwoordiger belangenorganisatie
Re05	Vertegenwoordiger belangenorganisatie
Re06	Antidiscriminatievoorziening-functionaris
Re07	Onderzoeker
Re08	Regionale-Ombudsfunctionaris
Rb09	Burgerrespondent 1
Rb10	Burgerrespondent 2
Rb11	Burgerrespondent 3
Rb12	Burgerrespondent 4
Rb13	Burgerrespondent 5

Bron: Eigen materiaal, 2023b

Gedurende de eerste analyse zijn er middels de methode van open-coderen 325 descriptieve codes gecreëerd. Dit aantal is middels de methode van axiaal coderen teruggebracht naar 24 codes, welke zijn ondergebracht in drie hoofdcategorieën en elf deel categorieën. De hoofdcategorieën betreffen de door de respondenten geïdentificeerde onderliggende factoren aan etnische discriminatie, de door de respondenten geïdentificeerde oorzaken van niet-effectief beleid en de door hun benodigde gevonden maatregelen ter bestrijding van etnische discriminatie. Deze hoofdcategorieën zijn opgedeeld in deelcategorieën, waarin de codes zijn ondergebracht die elk verschillende aspecten van de hoofdcategorieën behandelen. De hieraan verboden codeboom is opgenomen in bijlage 7.

De gevonden resultaten zullen in dit deel van het resultatenhoofdstuk worden besproken per hoofdcategorie. Achtereenvolgend betreft dit de door de respondenten geïdentificeerde onderliggende factoren aan etnische discriminatie, de door de respondenten gepercipieerde oorzaken van niet-effectief antidiscriminatiebeleid en de door de respondenten benodigd geachte maatregelen ter bestrijding van etnische discriminatie.

5.2.1 Gepercipieerde onderliggende factoren

Alvorens er wordt overgegaan op de bespreking van de door de respondenten gepercipieerde onderliggende factoren aan etnische discriminatie die aandacht behoeft in het beleid, is het van belang nogmaals te benadrukken wat hieronder wordt verstaan. Met de term gepercipieerde onderliggende factoren wordt bedoeld op de mechanismes die volgens de respondent hedendaagse etnische discriminatie veroorzaken en in stand houden. Belangrijk om te vermelden is dat hierbij expliciet niet aan de respondent is gevraagd om de gedachten van daders te doorgronden of te proberen de drijfveren van de dader te achterhalen. De respondenten zijn enkel gevraagd naar de factoren die zij ervaren of observeren in de samenleving.

Gekeken naar de interviews van de respondenten en op de daaruit volgende transcripten uitgevoerde analyses wordt een drietal categorieën van onderliggende factoren zichtbaar die volgens de respondenten dienen te worden aangepakt, te weten; sociologische factoren, psychologische factoren en contextuele factoren.

5.2.1.1 Sociologische factoren

De eerste categorie die naar voren komt uit de afgenomen interviews betreffen sociologische factoren die ten grondslagen liggen aan hedendaagse etnische discriminatie en de in stand houding van deze vorm van discriminatie. Dit betreffen factoren die zich voornamelijk richten op de omgang tussen mensen van verschillende groepen binnen de maatschappij, maar ook de perceptie die de ene groep kan hebben over de andere groep. De respondenten onderscheiden hierbinnen twee verschillende problemen.

Het meest prominente probleem dat de respondenten gedurende de interviews naar voren hebben gebracht, dat volgens hun ten grondslagen ligt aan het voortbestaan van etnische discriminatie binnen onze hedendaags samenleving betreft een groot gebrek aan daadwerkelijk contact tussen mensen. De respondenten gaven aan dat door dit gebrek aan menselijk contact tussen eveneens verschillende groepen, het lastig wordt om de gevoelens en ervaringen van de ander te begrijpen. Respondent Rb09 verklaart dit als volgt:

“...zonder daadwerkelijk contact tussen mensen van verschillende groepen, wordt de andere groep niet voor je zichtbaar. Als je groepen mensen niet bij elkaar brengt schets je een wereld waarin die mensen ook daadwerk geen plek hebben...” (Rb09)

De respondent geeft aan dat het gebrek aan contact tussen mensen niet slechts leidt tot onbegrip, maar dat het zelfs leidt tot een situatie waarbinnen mensen de ‘ander’ niet meer zien als onderdeel van hun eigen leefwereld. Andere respondenten (Re01, Re02, Re05, Re07, Rb10, Rb11, Rb12) onderschrijven dit idee en stellen dat dit gebrek aan contact etnische discriminatie in stand houdt, omdat een leefwereld gebouwd rondom personen die op jou lijken al snel leidt tot het uitsluiten en discrimineren van mensen die niet binnen dat beeld passen.

Respondenten Re01 en Re07 illustreren de problematische zijde van dit gebrek aan contact, door middel van het trekken van een parallel met het slavernijverleden. Hierbij stellen zij dat het ontbreken van daadwerkelijk menselijk contact tussen zwarte mensen en witte mensen, door opgegooide (sociale) muren van deze laatste groep, het systeem van slavernij zo lang stand heeft kunnen houden.

Door de ander niet als onderdeel van de eigen leefwereld te beschouwen wordt het gemakkelijker deze ander te discrimineren en uit te sluiten.

Hiernaast identificeren de respondenten nog een tweede sociologische factor, namelijk beeldvorming omtrent mensen van kleur in de Nederlandse samenleving. Door negatieve stereotypering in verschillende multimedia uitingen, waaronder films en nieuwberichtgeving, wordt er een bepaald beeld van de mens van kleur overeind gehouden. Respondent Rb10 spreekt zich hier duidelijk over uit:

“...Films laten nog vaak een heel fout beeld zien met een soort anti-race ondertoon, maar ze laten niet zien dat wij ook gewoon normale mensen zijn.” (Rb10)

Opnieuw een problematische bevinding die door meer respondenten (Re01, Re02, Re07, Re08, Rb09, Rb12, Rb13) wordt genoemd. Een probleem dat volgens de respondenten ook voorkomt in berichtgeving rondom criminaliteit, waarbij in een vroeg stadium al aannames lijken te worden gedaan over de etniciteit van vermeende daders. Een gegeven dat door verschillende respondenten wordt aangeduid als niet altijd even relevant om te noemen. Maar dat onder meer het beeld vormt dat criminele voornamelijk mensen met een bepaalde etniciteit betreffen.

5.2.1.2 Psychologische factoren

De tweede categorie aan onderliggende factoren die uit de interviews naar voren kwam betreffen psychologische factoren, waarmee wordt verwezen naar de mentale processen die etnische discriminatie volgens de respondenten veroorzaken en overeind houden. Hierbinnen onderscheiden de respondenten opnieuw twee verschillende componenten, te weten; angsten en cognitieve bias.

Met betrekking tot angsten geven de meeste respondenten aan dat er verschillende gronden voor angsten zijn. Zo wordt onder meer de in het theoretisch kader aangehaalde angst voor het verlies van de eigen superieure positie door de witte mens aangehaald als reden waarom mensen etnisch discrimineren. Echter is het opvallend dat een aantal respondenten (Re01, Re02, Re07, Re08, Rb09) ook benoemt dat zij denken dat de witte mens bang is dat de rollen volledig worden omgedraaid, waarbij de witte mens een gelijksoortige ervaring zou moeten doormaken als mensen van kleur nu.

Hierin lijkt een angst te schuilen onder witte mensen voor het zelf ervaren van etnische discriminatie. Een angst van waaruit zij etnisch discrimineren jegens mensen van kleur, om zo te voorkomen hetzelfde te moeten ervaren. Respondent Re01 voegt hieraan toe dat het gevoel bestaat dat mensen die de voorgenoemde angst ervaren, eveneens enkel lijken te denken in termen van winst en verlies. Waarbij winst voor de ene zijde, per definitie een verlies voor de andere zijde betreft. Niet enkel benadrukt de respondent hier een wij/zij-denken aan, maar ook het ontbreken van een geloof in een gelijkwaardige samenleving door een deel van de bevolking. Hetgeen eveneens wordt onderkend door respondent Re03, Re05 en Re08.

Een andere angst die door Re02 voor het voetlicht wordt gebracht betreft een algemene angst voor andere culturen in algemene zin. Hetgeen de respondent koppelt aan een gebrek aan kennis over en ervaringen met andere culturen. Re02 koppelt dit niet enkel aan het eerdergenoemde probleem van een gebrek aan menselijk contact tussen verschillende groepen, maar ook aan onder meer een beperkte kennismaking met andere culturen via het onderwijs en de media.

Het tweede component van psychologische factoren dat door de respondenten is beschreven betreft de aanwezigheid van cognitieve bias. Verschillende respondenten (Re03, Re05, Re06, Rb09, Rb10, Rb13) geven aan dat zij niet geloven dat etnische discriminatie altijd een doelbewuste actie betreft.

Hetgeen ook blijkt uit de volgende uitspraak van respondent Rb13, waarin de respondent omschrijft welke emotie wordt geobserveerd bij daders van etnische discriminatie:

“... meestal zie ik gewoon niets, mensen lijken er niet eens over na te denken, het lijkt heel gewoon voor ze...” (Rb13)

Naast deze ogenschijnlijke onverschilligheid en de blijk van onbewust zijn van het discriminerende en daarmee kwetsende karakter van de eigen uitspraken door daders van etnische discriminatie. Constateren de respondenten eveneens dat zij sterk het gevoel hebben dat deze onverschilligheid voortkomt uit de omgeving waarbinnen een persoon opgroeit. Op het moment dat een persoon namelijk opgroeit met bepaalde wereld- en denkbeelden, waarbinnen etnisch discriminerende uitspraken als normaal worden gepresenteerd, zal een persoon ze ook als zodanig bezigen. Respondent Rb10 zegt hierover het volgende:

“Ik geloof echt dat je onschuldig wordt geboren ... maar het gaat er natuurlijk ook om wat je hebt meegekregen, welk beeld hebben je ouders je bijvoorbeeld meegegeven? Dat speelt zo grote rol in jouw denkwijze.” (Rb10)

Hetgeen wat door de respondenten hieraan als lastig wordt bestempeld is dat je moeilijk kan ingrijpen op deze factor. Het gaat hier volgens de respondenten namelijk over een cognitief denkbeeld dat veelal zich diep heeft ingegraven. Hiernaast is de mens continu opzoek naar een bevestiging van de eigen ideeën en opvattingen en dat geldt volgens de respondenten ook voor de denkbeelden die schuilgaan achter etnische discriminatie.

5.2.1.3 Contextuele factoren

De derde set aan factoren die door de respondenten werden gepresenteerd als onderliggend aan het bestaan en in stand houden van etnische discriminatie betreffen de zogenaamde contextuele factoren. Dit omvat factoren die wel invloed hebben op het denken en handelen van individuen, maar niet het gevolg zijn van directe sociale interacties of psychologisch van aard zijn. De respondenten hebben gedurende de interviews drie sets aan onderliggende contextuele factoren onderscheden, te weten; een gebrek aan geschiedkundig begrip en toenemende polarisatie.

Het gebrek aan een geschiedkundig verwijst in deze context naar een gebrek aan kennis en bewustzijn over de doorwerking van het verleden in het heden. Het meest in het oog springende onderdeel van het verleden dat hierbij werd genoemd was het slavernijverleden. Respondenten Re01 en Re07 benoemde beide de consequenties van het witte, eurocentrische perspectief dat in geschiedenisboeken wordt gehanteerd. Re01 zegt hier aanvullend het volgende over:

“... er wordt een wit, eurocentrisch beeld van de geschiedenis voorgesteld, dat een genormaliseerd beeld voorstelt ... een witte tunnelvisie van denken, one size fits all...” (Re01)

Zoals hierboven weergegeven koppelt respondent Re01 het presenteren van de geschiedenis vanuit een wit-perspectief aan een verkokerde manier van denken die wordt doorgetrokken in het heden. Ook Re07 onderschrijft dit en stelt dat als je op jonge leeftijd leert kijken naar onder meer de geschiedenis vanuit een bepaald perspectief, dit jouw perspectief sterk beïnvloed. Door deze verkokerde manier van kijken wordt eveneens het zien van de doorwerking van dit verleden lastig voor hen die dit perspectief hebben geïnternaliseerd. Re01 en Re07, en in mindere mate eveneens Re02 en Re03, stellen dat het bewustzijn en de kennis over dit verleden en de doorwerking hiervan op het moment ondermaats zijn. Hetgeen vanwege de potentieel optredende verkokering een probleem vormt voor het bestrijden van etnische discriminatie.

De tweede contextuele factor die de respondenten gedurende de interviews naar voren brachten betreft de toenemende polarisatie en het aanverwante wij/zij-denken in de hedendaagse samenleving. Een substantieel aantal van de respondenten (Re01, Re02, Re03, Re06, Re07) stellen daarbij dat het in dit rapport al vaker aangehaalde tolerantie-narratief hier een versterkend effect op heeft. Respondent Re01 geeft een voorbeeld van hoe het tolerantie-narratief zich onder de vrijheid van meningsuiting kan manifesteren binnen alledaagse gebeurtenissen van etnische discriminatie:

“...En we zien dat deze mensen racisme aan het normaliseren zijn. We zijn ook echt een land, hoe moet ik het zeggen, waarbij we alles gooien onder het parapluutje van vrijheid van meningsuiting. Ja, maar het is mijn mening of het is mijn opvatting et cetera.” (Re01)

5.2.2 Oorzaken van niet-effectief antidiscriminatiebeleid

De twee hoofdcategorie afkomstig uit de analyse van de interviews betreft de gevonden oorzaken voor het niet-effectief zijn van bepaalde onderdelen van antidiscriminatiebeleid. Hierbij is gekeken naar welke factoren maken dat sommige onderdelen binnen bestaand antidiscriminatiebeleid gericht op etnische discriminatie niet-effectief lijken te zijn. Dit onderdeel is enkel besproken gedurende de expertinterviews. Hierbij was de aanname dat de experts vanwege hun professie een beter zicht hebben op het huidige beleid en de mogelijke tekortkomingen van het beleid met inbegrip van de daaraan onderliggende oorzaken. Uit de afgenomen interviews en de daaropvolgende analyse waren vervolgens drie hoofdoorzaken te extraheren. Deze hoofdoorzaken betreffen; beleidsproblemen, de beleidsmaker en externe invloeden.

5.2.2.1 Beleidsproblemen

Gekeken naar het huidige beleid benoemen de experts verschillende problemen die volgens hun duidelijk zichtbaar aanwezig zijn. Het probleem dat alle experts vrijwel direct in de interviews naar voren brachten was de onduidelijk normstelling binnen het beleid. Hiermee doelen de experts op de vaagheid waarmee vele van deze stukken zijn geschreven, waarbij voornamelijk concrete handelingsrichtingen de grote afwezige vormen.

Echter betreft het volgens de experts niet enkel het gebrek aan concrete handelingsrichtingen, die maken dat er niet sprake is van een duidelijke normstelling. De experts gaven ook allen aan dat het beleid in zijn volle breedte niet voorziet in een duidelijke norm aangaande etnische discriminatie. In andere woorden: Waar trekken wij als Nederlandse maatschappij de grens van het toelaatbare? Doordat het beleid geen antwoord biedt op die vraag, constateert het merendeel van de experts dat uitvoerende ambtenaren het lastig vindt om het beleid nauwgezet te volgen. Want in sommige situaties is het afhankelijk van het referentiekader van de ambtenaar of iets wordt bestempeld als discriminatie of onderdeel van de vrijheid van meningsuiting.

Dit vormt een probleem dat zich volgens de experts echter verder strekt dan enkel de ambtelijke-realistie. Re03 illustreert in de onderstaande quote namelijk duidelijk dat ook de burger gebaat is bij een duidelijk geformuleerde norm. Hetgeen van belang is voor individuen om etnische discriminatie beter te herkennen en daar vervolgens naar te handelen, hetzij door in te grijpen of door een melding te maken.

“...het is ook van belang dat er norm komt waarmee burgers ook zelf kunnen moeten herkennen of een situatie discriminatie betreft, zonder norm is het ook voor hun soms een groot raadsel.” (Re03)

Het ontbreken van een duidelijke normstelling binnen het beleid leidt daarnaast tot een aanverwant probleem, namelijk de discretionaire bevoegdheid van ambtenaren. Hoewel de experts die deze factor benoemde (Re01, Re02, Re03, Re04, Re05) het erover eens zijn dat het schrappen van de discretionaire bevoegdheid ongewenst en onuitvoerbaar is, dient deze volgens de betreffende experts wel strakker

te worden ingekaderd. De huidige ruime mate van interpretatie die gepaard gaat met deze bevoegdheid levert met betrekking tot etnische discriminatie dikwijls spanningen op aldus de experts. Een spanning die Re04 typeert met de vraag:

“...want wat nou als een politiemans het eigenlijk niet eens is met het beleid, of in zijn geheel het probleem niet ziet?” (Re04)

Wat Re04 hiermee wil aanstippen is dat de discretionaire bevoegdheid ruimte geeft aan mensen die het niet eens zijn met het beleid of in het ergst geval het probleem van etnische discriminatie niet erkennen. Daarmee bestaat het gevaar dat melding niet juist worden geregistreerd of dat er niet wordt ingegrepen terwijl dit wel had gemoeten. Het ontbreken van een duidelijk gedefinieerde norm wordt daarmee volgens de experts nog problematischer, omdat dit het opzetten van bijvoorbeeld een controlerend mechanisme lastiger maakt.

Het derde beleidsprobleem gaat minder over de inhoud van antidiscriminatiebeleid, maar meer over de organisatie van dit beleid. Dit probleem betreft de versnippering van antidiscriminatiebeleid over verschillende departementen en gremia, hetgeen in de eerste plaats opnieuw leidt tot onduidelijkheid. Echter wijst een drietal experts (Re05, Re06, Re08) op nog een ander probleem dat hiermee gepaard gaat. Niet enkel creëert deze versnippering onduidelijkheid, maar leidt het ook tot minder effectieve beleidsstukken die langs elkaar heen lijken te praten. De drie respondenten bepleiten dat door deze versnippering intersectionaliteit in zijn geheel over het hoofd wordt gezien. Daarnaast wordt het volgens deze respondenten op den duur ook steeds onduidelijker welk departement of gremia nu precies voor verantwoordelijk is met betrekking tot antidiscriminatiebeleid, waardoor uiteindelijk zaken zullen blijven liggen.

“...alle departementen hebben een stukje van de taart, maar coördinatie ontbreekt en zo bereik je nooit integraal alle beleidsterreinen...” (Re05)

Echter is deze versnippering niet enkel merkbaar op het niveau van de beleidsformulering, maar volgens Re02, Re03, Re05 en Re08 is er eveneens een versnippering zichtbaar op het uitvoeringsniveau. De vele meldingsloketten, waaronder ombudsmannen, antidiscriminatievoorzieningen en online meldpunt maken dat het ook voor de burger niet altijd meer duidelijk is bij welk loket hij zich moet melden of wie hem verder kan helpen bij een probleem. Wat te doen bijvoorbeeld als jouw gemeenten twee antidiscriminatievoorzieningen heeft?

Maar niet enkel de burger weet door deze wirwar aan loketten soms niet meer waar hij terecht moet met zijn vragen. Ook voor overheidsorganisaties zelf is het lang niet altijd meer duidelijk wie nu eigenlijk waarvoor verantwoordelijk is, wat lijkt te leiden tot inefficiëntie en afschuiving. Onder meer Re03, Re05 en Re08 spreken zich hierover duidelijk over uit. Re08 verwoorde het gedurende het interview als volgt:

“...het is zo enorm versnipperd... dat is gewoon niet effectief en allerlei partijen houden elkaar bezig, terwijl we moeten gewoon terug naar de kern...” (Re08)

Ten slotte beschrijven verschillende respondenten (Re02, Re03, Re04, Re06, Re08) ook een aantal probleem aan de uitvoeringszijde van het beleid. Zo geven de respondenten aan dat er dikwijls sprake is van een tekort aan geld, om beleid naar behoren te kunnen uitvoeren. Daarnaast wordt ook aangegeven dat antidiscriminatiebeleid voor het gevoel ook veel uitzonderingsregels kent, welke de praktische uitvoering van beleid belemmeren.

5.2.2.2 De beleidsmaker

De tweede hoofdoorzaak voor niet-effectief beleid die uit de interviews naar voren kwam betreft twee cognitieve verschijnselen bij beleidsmakers, die hun beperken in het formuleren van beleid. Het eerste

verschijnsel dat alle respondenten bespraken was de aanwezigheid van een cognitieve bias, zoals dit bij ieder individu aanwezig is. Door de denk- en wereldbeelden die we gedurende ons leven meekrijgen, wordt het steeds lastiger om andere ideeën te zien en zijn we voornamelijk op zoek naar de bevestiging van de ideeën die wij als mens al hebben. Re02 zei hier het volgende over:

“...wat ik zeg dat past in jouw wereldbeeld, dat snap je. Maar dat wat daar niet binnen past, snap je niet... het zijn onze mentale modellen die bepalen waar wij ons wel of niet op focussen” (Re02)

De meeste respondenten (Re01, Re02, Re03, Re06, Rb09) geven aan dat het bestaan van deze bias op zich geen probleem vormt. Echter wordt het wel problematisch als mensen zich niet bewust zijn van het bestaan en bezit van deze bias, omdat dit uiteindelijk kan leiden tot ongewenste beleidsuitkomsten. Re03 legt dit verband uit middels de volgende voorbeeldschets:

“... jij kan bijvoorbeeld iets aannemen als zeg maar iets neutraals. Maar de uitkomst kan daarvan kan gewoon simpelweg een bepaalde groep raken en dat, dat kan. Dat is het punt waar men nog niet helemaal is.” (Re03)

Het tweede cognitieve verschijnselen dat door de respondenten gedurende de interviews werd aangehaald betreft een schijnbaar ontstane tunnelvisie, wanneer het gaat over de te nemen maatregelen ter bestrijding van etnische discriminatie. Zowel de experts als respondenten geven aan dat de sterke focus op vooroordelen en stereotypen te nauw is om het probleem in zijn geheel aan te pakken. De experts zeggen hierover dat het lijkt alsof beleidsmakers geen andere manier zien om etnische discriminatie aan te pakken.

Re01 wijdt dit probleem aan het niet benaderen van slachtoffers van etnische discriminatie evenals experts op dit gebied door beleidsmakers. Re08 daarentegen stelt dat er waarschijnlijk een bepaalde pad afhankelijkheid wordt ervaren en dat het telkens opnieuw focussen op het tegengaan van vooroordelen en stereotypen voortkomt uit het idee dat dit nu eenmaal de weg van de minste weerstand is. Deze verkokerde manier van kijken is problematisch volgens onder meer Re03 en Re05, omdat het actief bestrijden van vooroordelen en stereotypen ook juist een tegengesteld effect kan opleveren. Volgens hen kan deze focus namelijk ook onbedoeld leiden tot een bestendiging van de aanwezige vooroordelen en stereotypen.

5.2.2.3 Externe invloeden

De derde hoofdoorzaak voor niet-effectief antidiscriminatiebeleid gericht op etnische discriminatie betreft externe invloeden. Het merendeel van de experts (Re01, Re02, Re03, Re04, Re07, Re08) benoemde hierbij voornamelijk de politiek als voornaamste actor die hier een belemmering vormt voor het creëren en implementeren van effectief en vernieuwend beleid gericht op de bestrijding van etnische discriminatie.

De experts spraken hierbij over de aanwezigheid van een zogenoemde politieke onwil tot handelen wanneer het gaat over beleid gericht op de bestrijding van etnische discriminatie. De oorzaak van deze politieke onwil is onder te verdelen in 3 categorieën. De eerste van deze categorieën is de angst onder politici voor mogelijke electorale afstraffing door een deel van hun achterban, indien zij zich hard maken voor de bestrijding van etnische discriminatie. Hetgeen door de respondenten wordt gekoppeld aan het gegeven dat de een aanzienlijk deel van de bevolking lijkt te ontkennen dat etnische discriminatie bestaat.

De tweede factor die door een aantal respondenten (Re01, Re02, Re03, Re07, Rb09) wordt benoemd betreft het gebrek aan media-aandacht dat beleid rond de bestrijding van etnische discriminatie vaak lijkt te krijgen. De respondenten geven aan dat zij het gevoel hebben dat politici, bewindspersonen en

andere openbaar bestuurder zich liever bezighouden met beleidsterreinen die meer media-aandacht genereren. Respondent Re07 typeert dit verschijnsel pakkend:

“Het is politieke onwil, want het is geen onderwerp waarop je dan kan scoren als politicus of bestuurder.” (Re07)

Als tegenstelling van een soort antidiscriminatiebeleid dat veel meer aandacht lijkt te krijgen van politici noemt Re01 het voorbeeld van antidiscriminatiebeleid gericht de LHBTI+-gemeenschap. Volgens Re01 is dit een veel “gezelliger” onderwerp en gaat een bestuurder daar liever mee aan slag dan een “zwaar en moeilijk” onderwerp als etnische discriminatie. Hetgeen niet meehelpt, omdat zoals Re03 het zegt “... je moet echt iedereen meekrijgen.” toen Re03 wees op een vereiste om beleid van de grond te krijgen.

De derde en laatste factor die volgens een aantal respondenten (Re03, Re04, Re05, Re07, Re08) zorgt voor een politieke onwil tot handelen met betrekking tot antidiscriminatiebeleid aangaande etnische discriminatie is de angst voor een maatschappelijke tegenreactie. Hiermee doelen de respondenten op de angst dat beleid gericht op het bestrijden van etnische discriminatie juist leidt tot een verdere opleving van het verschijnsel. Hetgeen door de respondenten eveneens wordt gekoppeld aan het feit dat een aanzienlijk deel van de bevolking niet lijkt te willen erkennen dat etnische discriminatie binnen de hedendaagse samenleving aanwezig is.

“...er is angst voor een potentiële backlash en daarmee ook het ontstaan van sociale instabiliteit.” (Re07)

5.2.3 Benodigde acties ter bestrijding van etnische discriminatie

De derde en laatste hoofdcategorie die voortkomt uit de analyse van de interviews betreft de maatregelen die respondenten aanmerken als benodigd bij de bestrijding van etnische discriminatie. Deze laatste paragraaf van het resultatenhoofdstuk zal allereerst ingaan op de beleidsmaatregelen die de respondenten tijdens de interviews hebben aangedragen. Vervolgens zal de paragraaf zich bewegen richting de noodzakelijke maatschappelijke interventies die de respondenten aan hebben gedragen. Deze laatste categorie betreft interventies die niet direct met beleid zijn te realiseren, maar volgens de respondenten wel de randvoorwaarden vormen voor het doen laten slagen van het beleid.

5.2.3.1 Beleidsmaatregelen

De eerste categorie aan maatregelen die de respondenten gedurende de interviews hebben aangemerkt als noodzakelijke interventies ter bestrijding van etnische discriminatie betreft beleidsmaatregelen. De door de respondenten aangedragen beleidsmaatregelen zijn hebben betrekking op 3 type interventies, te weten; wetmatige interventies, institutionele interventies en bewustwordingsinterventies.

Met betrekking tot interventies in *wet- en regelgeving* gaven alle respondenten aan dat er een grote behoefte staat aan een duidelijke normering van wat wordt geschaard onder etnische discriminatie. Hiermee doelen de respondenten op het trekken van een duidelijke grens in het beleid en aanverwante wet- en regelgeving over wanneer er kan worden gesproken over etnische discriminatie en wanneer niet. Re02 en Rb10 merken hierbij echter wel op dat het van belang is dat de wet- en regelgeving ruimte laten voor het in ogenschouw nemen van contextuele factoren bij het beoordelen van individuele situaties.

Gelijk aan de andere respondenten stelt Re07 dat het van groot belang is om goed na te denken over hoe de te stellen norm wordt gecommuniceerd. Respondent Re07 wijst erop dat voornamelijk de inzet van zogenaamde sleutelfiguren deze norm moeten gaan uitstralen, willen we als samenleving de

effecten daadwerkelijk merken. Als voorbeeld noemt de respondent onder meer voorzitters van verenigingen en openbaar bestuurders. Hetgeen een denkrichting is waar respondenten Re02, Re08 en Rb09 zich eveneens duidelijk over uitspreken.

Naast een duidelijk gedefinieerde en gecommuniceerde norm stellen alle respondenten dat er aan deze norm sancties dienen te worden verbonden. Echter de door de respondenten aangedragen sancties lopen uiteen. Respondent Re01 stelt dat deze sancties “*keihard*” moet zijn, terwijl Re08 in de meeste situaties meer lijkt te zien in een “*helend gesprek*” of “*sancties met een lerend element*”. Wat verder uit de analyse naar voren komt is dat dit verschil in aanbevelingen voornamelijk onder de experts (Re01-Re08) aanwezig is. De burger respondenten (Rb09-Rb13) daarentegen geven alle een gelijksoortig antwoord. Zij geven aan meer te zien in lichte strafrechtelijke sancties, zoals taakstraffen en geldboetes, welke aangevuld dienen te worden met op gedragsverandering gerichte cursussen.

Respondent Re08 en Rb11 stellen echter in aanvulling hierop nog wel een voorwaarde. Volgens hen moet namelijk niet enkel de normstelling zeer duidelijk worden gecommuniceerd, maar ook de daar aan verbonden sancties:

“... het moet heel duidelijk zijn, niet alleen normeren, maar als je de grens over bent gegaan, dan heeft dat ook gevolgen.” (Re08)

“...maar ook duidelijke sancties, die dan ook duidelijk worden gecommuniceerd.” (Rb11)

Met betrekking tot *institutionele interventies* komen uit de analyse twee door de respondenten aangedragen interventies naar voren. De eerste en meest prominent genoemde interventie betreft centralisering van enerzijds het beleidsproces op zichzelf en anderzijds dat van het beleid en de uitvoering. Zoals verschillende experts (Re02, Re03, Re05, Re06, Re08) aangaven tijdens de interviews is het beleid zeer versnipperd, verschillende departementen en overheidslagen houden zich bezig met de ontwikkeling van het beleid. De experts zeggen dat voornamelijk coördinatie lijkt te ontbreken, waar volgens hen juist veel behoefte aan is. Om dit probleem te ondervangen stellen de respondenten een centralisatie voor, waarbij een departement verantwoordelijk wordt voor antidiscriminatiebeleid op alle vlakken van de samenleving.

Hiernaast stellen een aantal respondenten (Re01, Re02, Re03, Re04, Re05, Re08) dat het beleid en de uitvoering dichter naar elkaar toe moeten worden gebracht. Zij constateren dat op dit moment sommige beleidsstukken in de praktijk niet tot nauwelijks uitvoerbaar zijn. De oorzaken die zij aan deze situatie toedichten betreffen in de eerste plaats financiële en personele tekorten, die het praktisch bezien niet mogelijk maken om alles wat in het beleid wordt beschreven uit te voeren.

Echter wijzen zij naast deze tekorten ook naar de inhoud van het beleid. Niet enkel is de opdracht vanuit het beleid te onduidelijk of vaag geformuleerd, maar missen ook concrete handreikingen voor de uitvoering. Re03 geeft hiervan het voorbeeld van een Nederlandse plaats, welke als beleid heeft om een horecagelegenheid bij drie voorvallen van etnische discriminatie tijdelijk te sluiten. De respondent geeft aan dat deze mogelijkheid echter nooit wordt ingezet. Dit betreft volgens de respondent zeker geen onwil tot uitvoering, maar een angst voor de juridisch houdbaarheid van deze maatregel. Respondent Re03 geeft aan dat nationale wet- en regelgeving, als wel het beleid, hier geen houvast voor bieden. Wat op zijn beurt leidt tot een maatregel die enkel bestaat in de papierenrealiteit, een gegeven dat ook door andere respondenten (Re01, Re02, Re04, Re05, Re08) wordt aangehaald.

Als laatste institutionele maatregel halen Re04 en Rb10 de discretionaire ruimte van uitvoeringsambtenaren aan. Beide respondenten benadrukte later in het interview nogmaals dat zij begrijpen dat deze ruimte moet bestaan en dat zij daar ook niet aan willen tornen. Echter stellen beide

respondenten wel dat het van belang is dat deze door uitvoeringsambtenaren genoten vrijheid wordt gecontroleerd, middels “controlepunten” (Rb10) of “controlemiddelen” (Re04). Een controle die volgens beide niet enkel tijdens het dienstverband aanwezig dient te zijn, maar ook bij de selectie en screening van nieuwe uitvoeringsambtenaren.

Als laatste beleidsmatige interventie spreken de meeste respondenten over *bewustwordingsinterventies*. Echter stellen deze respondenten eveneens dat de huidige bewustwordingscampagnes en -materialen niet toereikend zijn en niet effectief genoeg. Hierbij ligt volgens de respondenten voornamelijk de focus van de huidige bewustwordingsinterventies niet op de juiste plek. De respondenten constateren dat bewustwording zich op het moment lijkt te richten op mensen die het bestaan van etnische discriminatie niet willen erkennen. Volgens de respondenten is dit doelloos, omdat deze groep zich niet door middel van bewustwordingscampagnes en -materialen laat overtuigen. Zoals Re03 het typeert:

“Dat zijn mentale modellen, die verander je niet zó gemakkelijk.” (Re03)

Daarom stellen de respondenten voor om bewustwordingsinterventies anders vorm te geven en de focus te weerleggen naar enerzijds ambtenaren en anderzijds mensen die het bestaan van etnische discriminatie wel erkennen. Hierbij zouden bewustwordingscampagnes en -materialen zich vervolgens voornamelijk moeten gaan richten op het voor het voetlicht brengen van de minder expliciete en kleinere verschijningsvormen van etnische discriminatie. Met als doel niet te overtuigen dat etnische discriminatie bestaat, maar het creëren van bewustwording rondom het fenomeen en de eigen bias van individuen. Waarmee individuen instaat worden gesteld om bewuste en onbewuste etnische discriminatie te herkennen.

In aanvulling hierop wijzen Re03, Re05 en Rb12 erop dat het volgens hun weinig nut heeft om enkel binnen de muren van een schoolgebouw of kantoor te doen aan bewustwording. Zij stellen dat de *“mentale beelden”* van mensen enkel kunnen veranderen als bewustwording plaatsvindt op alle levensdomeinen van een individu, waarmee wordt bedoeld op een aanpak die dient te reiken vanaf het gezin tot aan het sportveld.

“... je moet dus echt kijken op welke levensdomeinen zijn deze personen actief en op welke levensdomeinen kunnen we welke interventies uitzetten die elkaar versterken in het tegengaan van racisme?”

5.2.3.2 *Maatschappelijke interventies*

De tweede hoofdcategorie aan maatregelen die de respondenten gedurende de interviews aan hebben gemerkt als noodzakelijk interventies ter bestrijding van etnische discriminatie betreffen maatschappelijke interventies. Zoals al eerder gesteld betreffen dit interventies die niet direct door middel van beleid kunnen worden bewerkstelligd, maar welke wel gelden als randvoorwaarden voor het doen laten slagen van antidiscriminatiebeleid. Deze maatschappelijke interventies zijn gestoeld op twee pijlers; het stimuleren van contact tussen verschillende groepen mensen en het bevorderen van een positieve representatie van etnische minderheden in media-uitingen.

Alle respondenten benadrukken dat het van belang is dat het contact tussen de verschillende etnische groepen in Nederland wordt gestimuleerd. De respondenten stellen dat contact tussen mensen de meest krachtige manier van bewustwording is. Door actief te luisteren naar elkaars ervaringen en de bijbehorende gevoelens, creëer je een gemeenschappelijke basis waarvandaan je verder kan bouwen aan duurzame toekomst als samenleving.

De meeste respondenten zien echter wel een probleem met betrekking tot het stimuleren van dit contact tussen verschillende etnische groepen, want het betreft geen maatregel die je door middel van beleid kan afdwingen. De respondenten stellen dat het een beweging vanuit de samenleving zelf moet zijn, waarbij enkel de initiatieven die hieruit voortkomen al wellicht kunnen worden ondersteund vanuit het beleid. Als mogelijke context waarbinnen dit contact kan worden bewerkstelligd noemen een aantal respondenten (Re02, Re05, Rb09, Rb10) gezamenlijke eetmomenten gericht op contact, zoals bijvoorbeeld de al langer bestaande Keti Koti Tafels.

Naast het stimuleren van contact tussen verschillende etnische groepen binnen de samenleving benoemde een aantal respondenten (Re01, Re02, Re05, Re06, Rb09, Rb12) eveneens het belang van representatie. Re01 en Re02 stellen in het kader hiervan dat er meer mensen van kleur op sleutelposities moeten komen, om zo een voorbeeld te zijn voor anderen. Positief discriminerende maatregelen zijn hierbij volgens Re01 niet te vermijden, terwijl Re02 daarentegen juist zou willen inzetten op het aanpassen van het huidige selectiemechanisme.

“... ze staan niet open voor reflectie in het selectiemechanisme van de politieke en bestuurlijke top van Nederland. Enkel selecteren op narcisme en egocentrisme en een gebrek aan reflectie is in zichzelf problematisch.” (Re02)

De overige respondenten (Re05, Re06, Rb09, Rb12) benadrukken daarentegen meer het belang van representatie van etnische minderheidsgroepen in media-uitingen. Hierbij spreken zij over het belang van het tonen van een positief en inclusief beeld in zowel tv-programma's, reclame-uitingen en berichtgeving. Echter voor deze maatregelen geldt opnieuw dat zij niet zijn af te dwingen middels beleidsmatige interventies, maar dat het opnieuw een beweging vanuit de samenleving zelf dient te zijn. Hiernaast doen sommige respondenten (Re06 en Rb12) een beroep op het maatschappelijke plichtsbefef van mediabedrijven.

5.3 Resumé

De binnen dit hoofdstuk gepresenteerde uitkomsten uit de documentenanalyse en de afgenomen interviews zijn schematisch samengevat in tabel 4 op de volgende pagina (p.42). Binnen deze tabel wordt in de eerste plaats weergegeven welke oorzaken van etnische discriminatie door het beleid worden verondersteld als wel de mogelijke moeilijkheden die het beleid kan tegenkomen bij de implementatie van het beleid zelf. Daarnaast wordt eveneens weergegeven welke maatregelen het beleid beschrijft ten aanzien van de bestrijding van etnische discriminatie.

In de tweede plaats geeft de tabel de binnen de interviews benoemde oorzaken van etnische discriminatie weer, zoals deze door de respondenten worden ervaren of verondersteld. Hierbinnen worden eveneens veronderstelde onderliggende oorzaken aan niet-effectief beleid vermeldt. Vervolgens toont de tabel ook de door de respondenten aangedragen maatregelen ten behoeve van het bestrijden van etnische discriminatie.

Tabel 4: Schematische weergave resultaten

	Documentenanalyse	Interviews
Oorzaken van etnische discriminatie en niet-effectief beleid	Angstbeelden	Angstbeelden
	Bestuurlijke en politieke belemmeringen	Cognitieve oorzaken bij beleidsmaker
	Geschiedkundig grondslagen	Gebrek aan contact tussen mensen van verschillende etnische achtergronden
	Negatieve representatie	Gebrek aan geschiedkundig begrip
	Neutraliteitsdenken	Negatieve beeldvorming
	Onder representatie	Onduidelijke normstelling
	Ontbrekend bewustzijn	Polarisatie
	Persoonlijke factoren	Politieke onwil
	Stereotypen	Tunnelvisie bij beleidsmaker betreffende te nemen maatregelen
Vooroordelen	Versnippering van beleid	
Te nemen maatregelen ter bestrijding van etnische discriminatie	Bestrijden van angsten middels bewustwording	Bevorderen van positieve representatie van verschillende etnische groepen
	Bewustwordingsmaatregelen binnen overheidsinstanties	Bewustwording omtrent de minimalistische verschijningsvormen van etnische discriminatie
	Bewustwordingsmaatregelen onder burgers	Centraliseren van al het beleid gericht op de bestrijding van etnische discriminatie
	Stimuleren positieve representatie	Het stellen van een duidelijke norm binnen het beleid
		Het stimuleren van contact tussen mensen van verschillende etnische achtergronden

Bron: Eigen materiaal, 2023k

6 Conclusie

De Nederlandse staat zette op 19 december 2022 een historische stap door haar excuses aan te bieden voor haar aandeel in het Nederlandse slavernijverleden. Om deze excuses kracht bij te zetten stelde de regering gelijktijdig een bewustwordingsfonds in. Dit fonds beoogt het bewustzijn binnen de Nederlandse samenleving over onder meer de hedendaagse gevolgen van het slavernijverleden, waaronder etnische discriminatie, te vergroten.

Echter, Nederland kent al vele jaren antidiscriminatiebeleid dat eveneens etnische discriminatie tracht te bestrijden, maar dit blijkt niet voldoende effectief. Hetgeen onder meer ook blijkt uit de instelling van de Staatscommissie en de aanstelling van de NCDR. Omdat er vaak als verklaring voor deze ondermaatse effectiviteit wordt aangedragen dat er beleid voor, maar niet met mensen wordt gemaakt is het interessant om te ontdekken of deze vermeende kloof bestaat en in welke mate deze dan al dan niet aanwezig is. Hiertoe stond binnen dit onderzoek de volgende vraag centraal:

In welke mate bestaat er een discrepantie tussen de in het beleid genoemde acties gericht op de bestrijding van etnische discriminatie en de opvattingen over de benodigde acties volgens hen die etnische discriminatie ervaren?

Concluderend kan naar aanleiding van dit onderzoek worden gesteld dat er in grote mate sprake is van een discrepantie tussen de binnen het beleid genoemde maatregelen ter bestrijding van etnische discriminatie en de benodigde maatregelen volgens hen die etnische discriminatie ervaren. In tabel 4 op pagina 39 is dit eveneens duidelijk zichtbaar.

Uit de documentenanalyse komt namelijk naar voren dat het huidige antidiscriminatiebeleid, gericht op de bestrijding van etnische discriminatie, zich in sterke mate focust op de bewustwording omtrent stereotypen en vooroordelen. Het beleid lijkt hierbij voornamelijk in te zetten op bewustwordingscampagnes binnen de verschillende overheidslagen en instanties, middels handreikingsdocumenten, campagnes en voorlichtingssessies. Hiernaast zet het beleid sterk in op mediacampagnes, ten behoeve van het stimuleren van een positieve representatie van etnische minderheden. Hetgeen wordt aangevuld met voorlichtingsmaterialen voor scholen met betrekking tot de geschiedkundige overdracht van denkbeelden.

Uit de interviews komt daarentegen een andere behoefte naar voren. De gesproken experts en burgers geven aan dat bewustwording belangrijk is, maar dat dit niet de meest volmaakte en effectiefste maatregel vormt. Want als je bijvoorbeeld enkel voorlichting geeft op scholen, maar niet op sportclubs is het allerminst effectief. Je grijpt dan namelijk slecht is in op één levensdomein van een individu. Volgens de respondenten zou het beleid zich daarentegen op een veel breder scala aan oplossingen moeten richten. Gedurende de interviews kwam daarbij 'normstelling' als belangrijkste maatregel naar voren. Volgens de respondenten is het van belang dat er een duidelijk norm wordt gedefinieerd binnen het beleid, waaraan eveneens sancties moeten worden verbonden indien noodzakelijk. De respondenten stellen namelijk collectief dat de norm vandaag de dag nog te vaak te onduidelijk is.

Tegelijkertijd geven de respondenten, gelijk aan het beleid, aan dat het van belang is dat er bewustwording plaatsvindt onder beleidsmakers. De vorm waarin deze bewustwording dient plaats te vinden volgens de respondenten, verschilt echter van de vorm die het huidige beleid aanbeveelt. De respondenten stellen namelijk dat het van belang is dat beleidsmakers in gesprek gaan met ervaringsdeskundigen, om zo te komen tot beter beleid.

Met betrekking tot dit beleid doen de respondenten nog een sterke aanbeveling ter verbetering van het huidige beleid gericht op de bestrijding van etnische discriminatie, te weten centralisatie. De

respondenten stellen dat het huidige beleid niet effectief is door de sterke versnippering van het beleid over de departementen. Zij benadrukken dat het beleid aan effectiviteit zou winnen indien het beleid wordt ondergebracht bij een departement dat hier verantwoordelijk voor wordt gemaakt. Hierbij zou eveneens aandacht moeten worden geschonken aan het dichten van de huidige kloof tussen het beleid en de uitvoering van beleid gericht op de bestrijding van etnische discriminatie.

De respondenten stellen echter dat er nog een lastige taak ligt, wanneer het gaat om het bestrijden van etnische discriminatie. Dit omdat mensen hun denkbeelden moeten worden veranderd, hetgeen zeer lastig wordt geacht door de respondenten om te bewerkstelligen. De respondenten dragen hiertoe nog een belangrijk maatregel aan, het stimuleren van contact tussen mensen van verschillende etnische achtergronden. Volgens hen kan door middel van de uitwisseling van ervaringen en emoties, wederzijds begrip en respect worden bewerkstelligd. Ten einde denkbeelden van mensen te wijzigen en etnische discriminatie te bestrijden.

Dit onderzoek komt tot deze conclusie door middel van het beantwoorden van de vijf geformuleerde deelvragen. De eerste deelvraag **“Wat zijn de specifieke acties en aannames die worden genoemd in het beleid gericht op de bestrijding van etnische discriminatie?”** is beantwoord door middel van een kwalitatieve documentenanalyse. Uit deze documentenanalyse kan worden geconcludeerd dat het beleid zich sterk focust op bewustwording van stereotypen en vooroordelen onder beleidsmakers en burgers, door middel van handreikingsdocumenten, positieve mediarepresentatie en voorlichtingsmaterialen over geschiedkundige denkbeelden.

Hiernaast kan op basis van de resultaten afkomstig uit de interviews, het antwoord op de tweede deelvraag **“Wat zijn de opvattingen van individuen die etnische discriminatie ervaren over de benodigde acties ten behoeve van het bestrijden van etnische discriminatie?”** worden geformuleerd. Concluderend kan op basis van de resultaten worden gesteld dat er een sterke behoefte bestaat aan normering, sanctionering, centralisatie van beleid en stimulatie van contact tussen mensen van verschillende etnische achtergronden.

De derde en vierde deelvraag, respectievelijk **“Welke opvattingen over de benodigde acties van individuen die etnische discriminatie ervaren komen overeen met de acties genoemd in het beleid?”** en **“Welke opvattingen over de benodigde acties van individuen die etnische discriminatie ervaren verschillen met de acties genoemd in het beleid?”** zijn op basis van de antwoorden op de eerste twee deelvragen eveneens te beantwoorden. Met betrekking tot de overeenkomsten tussen het beleid en de ervaringsdeskundigen geldt dat zowel het beleid als de respondenten bewustwording onder beleidsmakers en positieve mediarepresentatie benoemen.

Echter wordt met betrekking tot de bewustwording onder beleidsmakers eveneens de eerste verschillen tussen het beleid en de ervaringsdeskundige zichtbaar. Het beleid tracht namelijk bewustwording te creëren door middel van handreikingen, campagnes en voorlichtingssessie, terwijl de ervaringsdeskundigen aandragen om bewustwording te creëren door beleidsmakers in gesprek te laten gaan met mensen van verschillende etnische achtergronden. Hiernaast brengen de respondenten nog een breed scala aan andere maatregelen naar voren, die niet in het beleid worden genoemd. De respondenten benoemen hierbij de eerder benoemde maatregelen van normering, sanctionering, centralisatie van beleid en het stimuleren van contact tussen mensen van verschillende etnische achtergronden.

Dit onderzoek wordt gecompliceerd door de vijfde deelvraag **“Welke mogelijke oorzaken identificeren de literatuur en experts als onderliggend aan de discrepantie tussen de maatregelen benoemd in beleid ter bestrijding van etnische discriminatie en de door ervaringsdeskundige aangedragen noodzakelijke maatregelen?”**, welke een verklaring kan bieden voor de gevonden

discrepancie. Geconcludeerd kan worden dat de experts aansluiten bij de oorzaken die in de literatuur naar voren komen, te weten; versnippering van beleid, complexiteit van beleid, politiek factoren, verwijding tussen beleid en uitvoering, institutionele factoren, pad afhankelijkheid, cognitieve bias en 'bounded rationality'.

De experts benadrukken in het bijzonder de versnippering van het huidige beleid over verschillende departement als problematisch, evenals het gebrek aan contact tussen de beleidsmakers en ervaringsdeskundigen. Hiernaast constateren de experts aanvullend op de uit de literatuur voortkomende oorzaken, dat er een kloof lijkt te bestaan tussen het beleid en de uitvoering. Hetgeen enerzijds voortkomt aan een middelentekort en anderzijds voortkomt uit een gebrek aan concrete handvatten voor interventies, wat volgens hen samenhangt met het ontbreken van een duidelijke normstelling.

7 Discussie

De resultaten en conclusies die uit dit onderzoek voortkomen laten zien dat er vanuit ervaringsdeskundige en experts zeer kritisch wordt gekeken naar het huidige beleid. De respondenten benoemen hierbij het ontbreken van een duidelijke normstelling als het grootste pijnpunt. Echter wordt ook duidelijk dat er een sterke kloof bestaat tussen de overheid en de burger, wat onder meer voortkomt uit het gevoel van de respondenten dat de overheid niet met hun in gesprek gaat over de mogelijke oplossingen van het probleem.

Hierop aansluitend komt deze kloof ook duidelijk naar voren uit de getrokken vergelijking tussen de resultaten afkomstig uit de documentenanalyse en de resultaten afkomstig uit de interviews. Veel van de door de respondenten aangedragen maatregelen kwamen geen enkele keer terug tijdens de documentenanalyse. Bij de overeenkomsten die daarentegen wel werden gevonden was de focus van het beleid echter duidelijk anders dan die van de respondenten, waaruit opnieuw een gebrek aan contact tussen het beleid en ervaringsdeskundige blijkt.

Het gebrek aan contact wordt daarentegen niet enkel gevoeld binnen de relatie overheid-burger, maar ook binnen de relatie burger-burger. Zoals naar voren komt uit de resultaten en conclusies is er een grote behoefte aan contact tussen mensen van verschillende etniciteit, waarbij voornamelijk het wederzijds erkennen en onderkennen van elkaars emoties en ervaringen centraal dient te staan. Dit om het wederzijdse begrip te stimuleren en personen van verschillende etniciteit niet meer als de ander te zien, ten einde eveneens etnische discriminatie te bestrijden.

Wat opvalt bij zowel de resultaten afkomstig uit de documentenanalyse en de interviews is de dat zij tezamen spreken over het tegengaan van een onderliggende angst bij ouders en de rol die stereotypen en vooroordelen spreken, maar dat het binnen de literatuur genoemde positieve zelfbeeld en onwetendheid amper naar voren lijken te komen. Ook de binnen de literatuur geschiedkundige grondslag voor etnische discriminatie komt amper naar voren uit de resultaten van dit onderzoek als aan te pakken problematiek. De door de experts benoemde onderliggende oorzaken aan de gevonden discrepantie daarentegen komen wel duidelijk terug in de wetenschappelijke literatuur. Vooral het concept van 'bounded rationality' en problemen in de coördinatie, in de vorm van de gevonden beleidsversnippering, komen sterk terug in de resultaten afkomstig uit de expertinterviews. Dit terwijl geen van deze termen gedurende de interviews zijn bevestigd.

Terugkijkend op het onderzoeksproces zijn er echter een tweetal beperkingen van het onderzoek die dienen te worden uitgelicht. De eerste beperking betreft de beperkte omvang van het aantal gesproken burgerrespondenten. Deze beperking komt voort uit een hoge mate van non-respons (66%), waarbij de grote noodzaak tot het creëren van een veilige setting gedurende deze interviews een aanvullende beperkende factor vormde. Dit laatste vanwege de daaruit voortgekomen keuze tot het benaderen van personen in het netwerk van de onderzoeker. Ook de groep experts is beperkt in zijn omvang, vanwege een hoge mate van non-respons.

De beperkte omvang van beide respondentengroepen hebben als implicatie dat mogelijk niet alle relevante inzichten voor dit onderzoek zijn verzameld. Binnen dit onderzoek wordt dit echter ondervangen door de expertinterviews. De experts spreken elk met veel mensen die etnische discriminatie ervaren en hebben daardoor een breed beeld van ervaringen van etnische discriminatie en de noodzakelijke maatregelen ter bestrijding hiervan. Echter kent deze aanpak het risico dat de mening van de expert doorsijpelt in de gegeven antwoorden, hetgeen als implicatie heeft dat binnen de conclusies binnen dit onderzoek minder scherp geformuleerd kunnen worden.

In aanvulling hierop is er echter ook een zekere verzadiging zichtbaar binnen de resultaten van dit onderzoek. Zo waren de antwoorden van de burgerrespondenten weliswaar niet identiek, maar wezen zij wel in grote mate naar dezelfde oplossingsrichtingen. Uit de analyse van de expertinterviews kwam daarentegen een meer diffuus beeld naar voren, maar ook de uit deze interviews voortkomende antwoorden wezen opnieuw in dezelfde oplossingsrichtingen. Echter op basis van deze bevindingen kan niet worden vastgesteld dat er geen oplossingsrichtingen buiten beschouwing zijn gebleven, hetgeen een grootschaliger vervolgonderzoek vereist.

De tweede beperking van dit onderzoek heeft betrekking tot de uitgevoerde documentenanalyse. Door het momentum dat is gecreëerd door het herdenkingsjaar *'150 jaar afschaffing slavernij'* dat op 1 juli 2023 van start gaat, zijn er in de aanloop naar de start van dit herdenkingsjaar vele initiatieven door de Rijksoverheid opgezet. Deze initiatieven zijn voornamelijk in de drie weken voor 1 juli van de grond gekomen, hetgeen tegelijk viel met de afronding van dit onderzoek. Ten gevolge hiervan zijn alle zeer recent verschenen (beleids-)documenten niet meer meegenomen in dit onderzoek, mede omdat alle interviews voor 1 juni 2023 zijn afgenomen. Hetgeen het niet mogelijk maakte om de respondenten te bevragen naar hun kijk op de nieuwe initiatieven en de resultaten daarvan tijdig te verwerken in dit onderzoek. Deze situatie heeft voor dit onderzoek als implicatie dat dit onderzoek voornamelijk de situatie schetst van voor 1 juni 2023.

Binnen dit onderzoek is tevens aandacht besteed aan het fenomeen van *'Double Consciousness'*. Gekeken naar de gegeven antwoorden van de respondenten, de door hen opgegeven zelfgedefinieerde etniciteit en het verloop van de interviews kan worden vastgesteld dat hier naar alle waarschijnlijkheid geen sprake van is geweest bij de respondenten ten tijde van de interviews. Echter is het door de complexiteit van het fenomeen niet mogelijk om zonder verdere cognitieve analyses hier zekerheid over te bieden.

Dit betekent dat bij herhaling van dit onderzoek de respondenten potentieel andere antwoorden kunnen geven, indien de onderzoeksetting niet geheel gelijk is. Dit laatste zou in potentie namelijk het binnen het concept van *'Double Consciousness'* aanwezige tweede bewustzijn van de respondent naar voren kunnen laten komen. Het is om deze reden dat binnen dit onderzoek er continu naar is gestreefd een zo veilige en bekend mogelijk setting voor de respondent neer te zetten. Dit is onder meer nagestreefd door de respondent de locatie van het interview te selecteren en meermaals duidelijk te vermelden dat de deelname aan het onderzoek ten allen tijden kon worden stopgezet.

Vanuit de gevonden resultaten en met de hiervoor benoemde beperking van het onderzoek rekening houdende kunnen er een aantal aanbevelingen worden gedaan. In de eerste plaats wordt het aan beleidsmakers aanbevolen om in gesprek te gaan met mensen die etnische discriminatie ervaren. Hierbij moet het doel niet zijn om bij hen de oplossingen voor etnische discriminatie op te halen, maar dient het doel te zijn een beter begrip te verkrijgen van wat zij ervaren en hoe subtiel etnische discriminatie kan plaats vinden. Hetgeen zich niet dient te beperken tot beleidsmakers, maar ook een aanbeveling is aan politici en bewindvoerders. Het gesprek dat minister Dijkgraaf en staatssecretaris van Huffelen voerden met (jong) volwassenen over de doorwerking van het slavernijverleden op 19 juni 2023, is een voorbeeld van hoe een dergelijk gesprek kan worden vormgegeven (Dorenbos, 2023).

De tweede aanbeveling is om binnen het beleid een duidelijke norm te stellen omtrent etnische discriminatie. Verwijzen naar het discriminatieverbod in de grondwet is hierbij niet voldoende, daar het handelen van een individu of organisatie in Nederland niet aan de grondwet kan worden getoetst. Hiernaast is het van belang dat het beleid zich niet langer blindstaart op *'bewustwording'*, maar dat het beleid concrete acties voorstelt. Het wordt hierbij aanbevolen om onder meer het contact tussen mensen van verschillende etnische achtergronden te stimuleren. Dit kan zou bijvoorbeeld mogelijk zijn

door het financieel en materieel ondersteunen van bestaande initiatieven, zoals Ketu Koti tafels en dialooggroepen, met als doel deze breder toegankelijk te maken en de bekendheid van deze initiatieven te doen laten toenemen.

De derde aanbeveling is dat het beleid dient te worden gecentraliseerd, waarbij al het antidiscriminatiebeleid wordt geformuleerd door een departement. Op deze manier kan de huidige versnippering van het beleid worden tegengegaan en ontstaat er een centrale plek waar alle kennis en kunde met betrekking tot het onderwerp worden samengebracht. Het idee hierachter is dat op deze manier effectiever beleid kan worden geformuleerd, doordat de kans zo kleiner wordt dat beleidsstukken langs elkaar heen praten of verworden tot elkaars repeterende tegenhanger.

Afsluitend komen er uit dit onderzoek nog twee voorstellen voort voor vervolgonderzoek. Ten eerste is het interessant om dit onderzoek te repliceren, waarbij expliciet wordt gefocust op respondenten buiten de Randstad, gezien de eerdergenoemde beperkte geografische spreiding van de huidige respondenten. Daarnaast zou het ook interessant zijn om te onderzoeken of de gevonden discrepantie, zoals in dit onderzoek naar voren is gekomen, zich ook voordoet met betrekking tot andere discriminatiegronden.

Ten tweede zou het interessant zijn om een longitudinaal onderzoek uit te voeren naar de meerjarige ontwikkeling van de gevonden discrepantie. Door een dergelijk onderzoek uit te voeren kunnen we inzicht krijgen in hoe deze discrepantie zich door de loop van de tijd ontwikkelt en welke oorzaken aan die ontwikkeling ten grondslagen liggen. Dit is met name interessant vanwege de vele ontwikkelingen die zich in de slotfase van dit onderzoek lijken voor te doen en het feit dat dit onderzoek een momentopname betreft.

8 Dankwoord

Gedurende een intensieve periode van ruim 5 maanden heb ik mijn scriptie geschreven, waarin ik opzoek ben gegaan naar de discrepantie tussen de beleidsmaatregelen gericht op de bestrijding van etnische discriminatie en de maatregelen die noodzakelijk worden bevonden door mensen die etnische discriminatie ervaren. Hierbij ben ik de personen die mij tijdens dit onderzoek hebben begeleid en ondersteund zeer erkentelijk.

In de eerste plaats wil ik graag mijn scriptiebegeleider dr. Joyce Sylvester bedanken voor haar begeleiding, adviezen en bovenal het door haar in mij gestelde vertrouwen gedurende mijn gehele scriptieperiode. Haar reflectieve aanpak van begeleiden hielp mij bij het zelf maken van keuzes en dankzij deze aanpak heb ik dit onderzoek kunnen afronden.

Deze scriptie was hiernaast ook niet tot stand gekomen zonder de reflectieve gesprekken op mijn positie ten aanzien van het onderwerp van mijn scriptie die ik heb mogen voeren met dr. Lissenne Delgado. Vanaf deze plaats wil ik haar bedanken voor haar bereidheid om met mij deze gesprekken te voeren en mij in dit proces van zelfpositionering te begeleiden in het prille begin van mijn onderzoek. Eveneens wil ik dr. Lianne Mulder bedanken voor het reflectieve gesprek dat ik met haar heb mogen voeren.

Op deze plek wil ik ook mijn medestagiairs, Nathalie ten Broeke, Odilia Bouchez, Emma Oosterink en Fleur Bomhof bedanken voor de afgelopen 5 maanden. Door onze bijna dagelijkse gesprekken en discussies over onze scripties bleven we scherp op ons handelen en schrijven, wat mijns inziens de scripties ten goede is gekomen. Hiernaast wil ik hen ook bedanken voor de wederzijds morele steun gedurende het proces.

Ik wil ook graag de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme bedanken voor het bieden van de mogelijkheid om binnen haar secretariaat stage te mogen lopen met een grote mate van vrijheid. Ook wil ik het secretariaat van de commissie bedanken voor de hulp en inspiratie, maar ook zeker de vele gezellige momenten die het scriptieproces zoveel leuker hebben gemaakt.

Ten slotte wil ik al mijn respondenten bedanken voor hun deelname aan dit onderzoek. Zonder hun inzichten had ik dit onderzoek niet kunnen uitvoeren en ik ben hun dan ook dankbaar voor hun bereidheid om met mij in gesprek te gaan en de inzichten die zij mij hebben geboden.

Tim Slokker

Huizen, 30 juni 2023

9 Literatuur

- Acharya, A., Blackwell, M., & Sen, M. (2018). Explaining preferences from behavior: A cognitive dissonance approach. *The Journal of Politics*, 80(2), 400-411.
- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Torre, Ab van der, Berg, E. van den, Pulles, I., Iedema, J. & Voogd-Hamelink, M. de (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Battaglio, R.P., Belardinelli, P., Bellé, N., & Cantarelli, P. (2019). Behavioral public administration ad fontes: A synthesis of research on bounded rationality, cognitive biases, and nudging in public organizations. *Public Administration Review*, 79(3), 304-320.
- Black, M. (2007). Fanon and DuBoisian Double Consciousness. *Human architecture: Journal of the sociology of self-knowledge*, 5(Special Double-Issue), 393-404.
- Bormans, A., Effting, M. & Feenstra, W. (2023, 10 maart). Ben je vrouw, van kleur of kom je van buiten, dan krijg je het lastig bij NOS Sport. *De Volkskrant*. Geraadpleegd op 14 maart, 2023, verkregen van <https://www.volkskrant.nl/kijkverder/v/2022/ben-je-vrouw-van-kleur-of-kom-je-van-buiten-dan-krijg-je-het-lastig-bij-nos-sport~v666007/>
- Bouget, D., & Prouteau, L. (2002). National and supranational government–NGO relations: anti-discrimination policy formation in the European Union. *Public Administration and Development: The International Journal of Management Research and Practice*, 22(1), 31-37.
- Brondolo, E., Kelly, K. P., Coakley, V., Gordon, T., Thompson, S., Levy, E., Cassells, A., Tobin, J. N., Sweeney, M., & Contrada, R. J. (2005). The Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire: Development and Preliminary Validation of a Community Version. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(2), 335–365.
- Bruce, D.D. (1992). W.E.B. Du Bois and the Idea of Double Consciousness. *American Literature*, 64 (2), 299-309.
- Bruins Slot, H. (2022). Juridische defenitie racisme [Brief regering]. Geraadpleegd op 18 februari, 2023, verkregen van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/07/07/kamerbrief-juridische-definitie-van-racisme>
- Bruins Slot, H. (2023). Vormgeving middelen slavernijverleden [Brief regering]. Geraadpleegd op 18 februari, 2023, verkregen van https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023Z02963&did=2023D06836
- Cain, A. (2015). Slavery and Memory in the Netherlands: Who Needs Commemoration?. *Journal of African Diaspora Archaeology and Heritage*, 4(3), 227-242.
- College voor de Rechten van de Mens (2022). Advies definitie racisme [Brief aan minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties]. Geraadpleegd op 21 februari, 2023, verkregen van <https://publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/ec0a79f4-ad9c-4106-861c-6d907c82f5bd>
- Cope, M. (2016). Organizing and Analyzing Qualitative Data. In I. Hay (red.), *Qualitative Research Methods in Human Geography* (373-393). Toronto: Oxford University Press.

Dayal, S. (1996). Diaspora and Double Consciousness. *The Journal of the Midwest Modern Language Association*, 29(1), 46-62.

Dorenbos, M. (2023, 19 juni). Studenten leggen ministers vuur na de schenen over slavernijverleden: 'wat doet de overheid concreet tegen discriminatie'. *Trouw*, geraadpleegd op 20 juni, 2023, verkregen van <https://www.trouw.nl/politiek/studenten-leggen-ministers-vuur-na-de-schene-over-slavernijverleden-wat-doet-de-overheid-concreet-tegen-discriminatie~b20ea58b/>

Du Bois, W.E.B. (1903). *The Souls of Black Folk*. Chicago: A.C. McClurg and Co.

Dunn, K. (2016). Interviewing. In I. Hay (red.), *Qualitative Research Methods in Human Geography* (149-188). Toronto: Oxford University Press.

Effiboley, E.P. (2023). Decolonizing African Aesthetics in a Globalised World: A Way Forward. In *Decolonial Aesthetics I: Tangled Humanism in the Afro-European Context* (59-78). Berlin: Springer Berlin Heidelberg.

Erven, R. van (2022, 19 december). In België laten excuses voor het koloniale verleden op zich wachten. *NRC*, geraadpleegd op 6 januari, 2023, verkregen van <https://advance-lexiscom.proxy.library.uu.nl/api/document?collection=news&id=urn:contentItem:6749-2Y51-DY4K-82XK-00000-00&context=1516831>

Essed, P. & Hoving, I. (red.) (2014). *Dutch Racism*. Leiden: Brill

Font, J., Smith, G., Galais, C., & Alarcon, P. A. U. (2018). Cherry-picking participation: Explaining the fate of proposals from participatory processes. *European Journal of Political Research*, 57(3), 615-636.

Geddes, A., & Guiraudon, V. (2004). Britain, France, and EU anti-discrimination policy: The emergence of an EU policy paradigm. *West European Politics*, 27(2), 334-353.

Greer, S. (2015). John W. Kingdon, Agendas, alternatives, and public policies. In M. Lodge, E.C. Page & S.J. Balla (red.), *The Oxford Handbook of Classics in Public Policy and Administration* (417-432). Oxford: Oxford University Press.

Groenewoud, A. (2022, 30 juni). Experts: Racisme is gevolg van slavernij en ons koloniaal verleden [Nieuwsbericht]. Geraadpleegd op 24 maart, 2023, verkregen van <https://www.nu.nl/themaweek-racisme/6207802/experts-racisme-is-gevolg-van-slavernij-en-ons-koloniaal-verleden.html>

Guadeloupe, F. (2009). Their Modernity Matters Too: The Invisible Links Between Black Atlantic Identity Formations in the Caribbean and Consumer Capitalism. *Latin American and Caribbean Ethnic Studies*, 4(3), 271-292.

Guadeloupe, F. (2014). Reparaties als een hedendaagse uiting van de permanente revolutie. *Low Countries Historical Review* 129(4), 106-117.

Guadeloupe, F. (2010). *Adieu aan de Nikkers, Koelies en Makambas: een pleidooi voor de deconstructie van raciaal denken binnen de Nederlandse Caraïbistiek* [Rudolf van Lierlezing 2010]. Nijmegen: CIDIN, Radboud Universiteit Nijmegen.

Hak, T. (2007). Theorie toetsen in kwalitatief onderzoek. *KWALON* 12(3), 5-13.

Hall, R.E. (2009). Colonization as the Origin of Western Discrimination. In R.E. Hall (red.), *An Historical Analysis of Skin Color Discrimination in America: Victimism Among Victim Group Population* (11-21). New York: Springer

Harpalani, V. (2021). Racial Triangulation, Interest-convergence, and the Double-Consciousness of Asian Americans. *Georgia State University Law Review*, 37(4), 1361-1404.

Hay, I. (red.) (2016). *Qualitative Research Methods in Human Geography*. Toronto: Oxford University Press.

Helberg-Proctor, A., M'charek, A., Meester, E. (2019). 'Ras' speelt ten onrechte rol in klinische besluitvorming. *Medisch Contact*, 14(4), 22-26.

Hesse, B. (2004). Im/plausible deniability: racism's conceptual double bind. *Social identities*, 10(1), 9-29.

Howitt, R. & Stevens, S. (2016). Cross-Cultural Research: Ethics, Methods, and Relationships. In I. Hay (red.), *Qualitative Research Methods in Human Geography* (45-75). Toronto: Oxford University Press.

Janse, S. (2007, 17 maart). En zo werd Cham zwart gemaakt. *Trouw*, geraadpleegd op 12 maart, 2023, verkregen van <https://www.trouw.nl/nieuws/en-zo-werd-cham-zwart-gemaakt~b36e18a2/>

Jindal, M., Mistry, K. B., McRae, A., Unaka, N., Johnson, T., & Thornton, R. L. (2022). "It Makes Me a Better Person and Doctor": A Qualitative Study of Residents' Perceptions of a Curriculum Addressing Racism. *Academic pediatrics*, 22(2), 332-341.

Johnson, J.T. & Madge, C. (2016). Empowering Methodologies: Feminist and Indigenous Approaches. In I. Hay (red.), *Qualitative Research Methods in Human Geography* (76-94). Toronto: Oxford University Press.

Jugert, P., Leszczensky, L., & Pink, S. (2018). The effects of ethnic minority adolescents' ethnic self-identification on friendship selection. *Journal of Research on Adolescence*, 28(2), 379-395.

Kros, K., Broekroelofs, R., Felten, H. & Does, S. (2022). *Monitor lokaal antidiscriminatiebeleid 2022*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Martina, E.A., & Schor, P. (2018). White order, corporate capital, and control of mobility in the Netherlands. In M.F. Weiner & A.C. Báez (red.), *Smash the Pillars: Decoloniality and the Imaginary of Color in the Dutch Kingdom* (149-161). London: Lexington

McGuirk, P.M. & O'Neill, P. (2016). Using Questionnaires in Qualitative Human Geography. In I. Hay (red.), *Qualitative Research Methods in Human Geography* (246-273). Toronto: Oxford University Press.

Merino, M. E., & Tileagă, C. (2011). The construction of ethnic minority identity: A discursive psychological approach to ethnic self-definition in action. *Discourse & Society*, 22(1), 86-101.

Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme [NCDR] (2021). Benoeming Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme [Nieuwsbericht]. Opgevraagd op 21 maart, 2023, verkregen van <https://www.bureauncdr.nl/actueel/nieuws/2021/9/28/benoeming-nationaal-coordinator-tegen-discriminatie-en-racisme>

Nationaal Coördinator Terrorismedebat en Veiligheid [NCTV] (2023). *Dreigingsbeeld Terrorisme Nederland 58: Mei 2023*. Den Haag: Ministerie van Justitie en Veiligheid.

Nhass, H. & Poerwoatmodjo, J. (2021). *Wanneer de patiënt niet op z'n best is: Een kwalitatieve verkenning naar ervaringen van zorgmedewerkers met discriminatie en vooroordelen geuit door patiënten/cliënten*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Nimako, K., Abdou, A., & Willemsen, G. (2014). Chattel slavery and racism: A reflection on the Dutch experience. In P. Essed & I. Hoving (red.), *Dutch racism* (31-51). Leiden: Brill.

Noordhollands Dagblad (2022, 19 december). Fonds van 200 miljoen voor verwerking slavernijverleden [Nieuwsbericht]. Opgevraagd op 16 maart, 2023, verkregen van https://www.noordhollandsdagblad.nl/cnt/dmf20221219_56524927?utm_source=google&utm_medium=organic

NOS (2022, 19 december). Rutte biedt excuses aan voor Nederlands slavernijverleden, 'geen punt, maar een komma' [Nieuwsbericht]. Opgevraagd op 6 januari, 2023, verkregen van <https://nos.nl/collectie/13918/artikel/2457031-rutte-biedt-excuses-aan-voor-nederlands-slavernijverleden-geen-punt-maar-eeen-komma>

NOS (2023a, 1 januari). Racistische teksten op Erasmusbrug tijdens aftelmoment [Nieuwsbericht]. Opgevraagd op 2 maart, 2023, verkregen van <https://nos.nl/artikel/2458357-racistische-teksten-op-erasmusbrug-tijdens-aftelmoment>

NOS (2023b, 19 januari). Kamer: toekomst rechtsstaat hangt af van terugwinnen vertrouwen [Nieuwsbericht]. Opgevraagd op 23 juni, 2023, verkregen van <https://nos.nl/artikel/2460462-kamer-toekomst-rechtsstaat-hangt-af-van-terugwinnen-vertrouwen>

NU.nl (2023, 21 februari). Racistische teksten geprojecteerd op stadhuis Eindhoven [Nieuwsbericht]. Opgevraagd op 2 maart, 2023, verkregen van <https://www.nu.nl/carnaval/6252180/racistische-teksten-geprojecteerd-op-stadhuis-eindhoven.html>

Omlo, J., Kaya, A., Charif, S., Butter, E., Kromhout, M. & Ramlakhan, K. (2022). *Racisme Bij Het Ministerie van Buitenlandse Zaken: een verkennend onderzoek*. Utrecht: Bureau Omlo.

Parlementaire Onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving [POC] (2022). *Gelijk recht doen: Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan*. Den Haag: Eerste Kamer der Staten-Generaal.

Pittman, J.P. (2023). Double Consciousness (revised version). In E.N. Zalta & U. Nodelman (red.) *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Geraadpleegd op 12 maart, 2023, verkregen via https://plato.stanford.edu/entries/double-consciousness/?utm_source=mp-fotoscapes

Raaphorst, N., & Groeneveld, S. (2018). Double standards in frontline decision making: A theoretical and empirical exploration. *Administration & Society*, 50(8), 1175-1201.

Raboteau, E. (2014). Who Is Zwarte Piet?: A holiday tradition in the Netherlands involving blackface has sparked a debate about race, the legacy of slavery, and the vestiges of colonialism. *Virginia Quarterly Review*, 90(1), 142-155.

Rutte, M. (2022, 19 december). Kabinetsreactie op het rapport van bevindingen van het Adviescollege dialooggroep slavernijverleden 'Ketenen van het verleden' [Brief regering]. Geraadpleegd op 7 januari, 2023, verkregen van https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2022D55181&did=2022D55181

Saini, A. (2020). *Superior: The Return of Race Science*. London: HarperCollins UK

Scheepers, P., Tobi, H. & Boeije, H. (red.) (2016). *Onderzoeksmethoden*. Amsterdam: Boom uitgevers.

Sommers, S. R., & Norton, M. I. (2006). *Lay theories about White racists: What constitutes racism (and what doesn't)*. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9(1), 117-138.

Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme [Staatscommissie] (2023). *Werkprogramma op hoofdlijnen*. Den Haag: Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme.

Stipriaan, A. van (2016). Dutch Dealing with the Slavery Past: Contexts of an Exhibition. In Boxtel, C. van, Grever, M. & Klein, S. (red.), *Sensitive Pasts: Questioning Heritage in Education* (92-107). Oxford: Berghahn.

Stratford, E. & Bradshaw, M. (2016). Qualitative Research Design and Rigour. In I. Hay (red.), *Qualitative Research Methods in Human Geography* (117-129). Toronto: Oxford University Press.

Vanhala, L. (2009). Anti-discrimination policy actors and their use of litigation strategies: the influence of identity politics. *Journal of European Public Policy*, 16(5), 738-754.

Vanhoonacker, S., & Wangen, P. (2015). Graham T. Allison, The Essence of Decision: Explaining the Cuban Missile Crisis. In *The Oxford Handbook of Classics in Public Policy and Administration*. OUP Oxford.

Vedung, E. (2015). Autonomy and street-level bureaucrats' coping strategies. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2015(2), 28643.

Weiner, M. (2014). (E)RACING SLAVERY: Racial Neoliberalism, Social Forgetting, and Scientific Colonialism in Dutch Primary School History Textbooks. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 11(2), 329-351. doi:10.1017/S1742058X14000149

Wynter, S. (2003). Unsettling the coloniality of being/power/truth/freedom: Towards the human, after man, its overrepresentation—An argument. *CR: The new centennial review*, 3(3), 257-337.

10 Bijlagen

Bijlage 1: Memorandum

Bron: eigen materiaal, 2023a

In dit memorandum, dat dient als een reflectie voorafgaand aan het onderzoek, wordt door de onderzoeker de vraag gesteld 'Mag ik iets zeggen over etnische discriminatie?'. De hieruit voortkomende tekst weerspiegelt de zoektocht van de onderzoeker naar hoe de onderzoeker vanuit zijn eigen positie onderzoek kan doen naar een onderwerp gelieerd aan etnische discriminatie. Waarbij de onderzoeker zichzelf positioneert als zijnde een witte man. Middels deze reflectie tracht de onderzoeker ook zijn intenties met betrekking tot dit onderzoek naar voren te brengen evenals een persoonlijk uitgangspunt neer te zetten voor de binnen dit onderzoek uitgevoerde interviews.

Mag ik iets zeggen over etnische discriminatie? Een vraag die ikzelf lastig vind om te beantwoorden en die allerlei gedachten bij mij oproept.

Persoonlijk vind ik dat ik als mens het gesprek zou mogen aangaan met mensen, waarbij ik me bewust dien te zijn van de positie die ik inneem in de hedendaagse maatschappij. De positie van de Randstedelijke witte man, die net als ieder ander, niet heeft gekozen voor de kleur van zijn huid. Echter is het wel deze huidskleur waaraan binnen de hedendaagse maatschappij bepaalde privileges worden verbonden, die andere niet genieten. Een belangrijk gegeven, omdat deze huidskleur en de daaraan gekoppelde privileges van invloed zijn op de wereldbeelden die je als persoon kan hebben. Een gegeven waar je jezelf als onderzoeker des te meer bewust van dient te zijn, op het moment dat je onderzoek doet naar etnische discriminatie.

Bij het bovenstaande wil ik opmerken dat dit voor mij inhoudt dat ik en een gesprek over etnische discriminatie geen defensieve rol dien in te nemen en dat ik bovenal aandacht wil en moet luisteren naar dat wat de ander mij wil vertellen. Hierbij vraag ik door op zaken die voor mij niet meteen helder zijn of duidelijk zijn, waarbij dient te worden opgemerkt dat ik dusdanig dien te luisteren dat ik ook doorvraag op zaken die een open eind lijken te hebben. Dit omdat ik de emotie van de ander nooit kan internaliseren tot een persoonlijke ervaring. Echter moet ik mij ook bewust zijn dat ik altijd een onbewuste bias, hetzij ongewild, zal behouden. Hetgeen mij kan weerhouden dit op de juiste momenten te doen.

Ik zie het als een verplichting aan mijn respondenten en mijzelf om me vooraf aan een gesprek over etnische discriminatie goed in te lezen. Om zo mijzelf zo bewust mogelijk te maken van de eerder benoemde impliciete en onbedoelde, maar toch aanwezige, bias die een voortvloeiende betreft van de maatschappij waarin wij leven en de daaraan onderliggende geschiedenis.

Een gesprek over etnische discriminatie kan enkel plaatsvinden als de ruimte wordt geboden om met een open houding alle benodigde ruimte te bieden aan gevoelens, opmerkingen, ervaringen en zienswijze. Zaken waar ik vervolgens geen waardeoordeel aan dien te hangen. Hiermee doel ik niet op het waarderen en analyseren van de antwoorden, door ze te classificeren binnen categorieën, maar op een waardeoordeel vellende wijze die ingaat op de uitgesproken ervaring, emotie, opmerking of zienswijze.

Dit komt voort uit mijn zienswijze dat iemand niet voor een ander moet gaan proberen te interpreteren hoe een bepaalde situatie of aanverwante zou moeten worden gezien, ervaren of gevoeld. Een gevoel is naar mijn mening een persoonlijke ervaring waar een ander nooit een holistische voorstelling van kan maken. Ik geloof daarentegen wel dat je een gevoel meer inzichtelijk kan maken en dat een mens zich tot op zekere hoogte kan proberen te verplaatsen in wat het gevoel van de ander is. Echter is het

onmogelijk om een gevoel van een ander exact te repliceren en dient dit ook niet te worden nagestreefd.

Ik geloof dat ik met andere in gesprek kan gaan over etnische discriminatie, als alle betrokken actoren in het gesprek hiermee akkoord gaan en de wederzijdse verwachtingen van tevoren voor alle deelnemers helder zijn. Hierbij staan onder meer vragen centraal die betrekking hebben op zaken als; wat is het aspect dat onduidelijk is, wat wil ik weten en voelt de ander zich er comfortabel bij om deze informatie met mij te delen? In mijn zienswijze dient het antwoord op deze vragen ten allen tijden 'ja' te zijn, zowel voor, tijdens als na het gesprek. Een 'nee' is waar het gesprek abrupt dient te stoppen, opnieuw zowel voor, tijdens als na het gesprek. Zodra een gesprekspartner aangeeft dat de vraag te gevoelig is, waarvan als vanzelfsprekend getracht moet worden dit van tevoren te ondervangen, wordt de vraag overgeslagen of indien gewenst het gesprek als geheel gestopt.

Als voorwaarde voor het beschrevene in de voorgaande alinea geldt dat de gesprekspartner vanuit mij te allen tijde de ruimte moet voelen om dergelijke gevoelens te uiten. Ik zie het dan ook als mijn taak om binnen een door mij geïnitieerd gesprek over etnische discriminatie een veilige setting te bewerkstelligen waarbinnen de gesprekspartner zich veilig voelt deze gevoelens te uiten op ieder gewenst moment.

Maar ja, dan de vraag: Mag ik iets zeggen over etnische discriminatie? Ik vind dat ik het gesprek zou mogen aangaan indien ik handel naar de voor mijns inziens minimale vereiste voor een gesprek over dit onderwerp, zoals ik dit in de voorgaande alinea's heb proberen uit te zetten. Hiernaast vind ik dat ik het gesprek over etnische discriminatie mag aangaan, zolang ik dit doe vanuit een niet-zelfverrijkende fundering, maar vanuit een diep gevoel van onrecht en de daaruit voortkomende fysieke spierspanningen in mijn lichaam.

Om te komen tot een conclusie: Ja, ik mag iets zeggen over etnische discriminatie, maar niet vanuit een defensieve positie evenals een belerende of zelf verheerlijkende positie. Ik mag iets zeggen over etnische discriminatie op basis van de verhalen die ik hoor van mensen die etnische discriminatie ervaren, op basis van de voor mij beschikbare literatuur en op basis van experts die zich hier op zeer frequente basis op professioneel vlak mee bezig houden. Maar niet vanuit een defensieve houding voor de 'witte mens', maar enkel om door middel van iets te zeggen te trachten een stapje te zetten in het verminderen van het bestaande onrecht dat voortvloeit uit etnische discriminatie. Hetzij door middel van ingrijpen bij een situatie waarin etnische discriminatie zich voordoet of in het schrijven van aanbevelingen.

Bijlage 2: Vragenlijsten expertinterviews

Bron: Eigen materiaal, 2023c

Vragen ADV

Intro

1. Met welke etniciteit identificeert u zichzelf?
2. Als ADV heeft u te maken met burgers die discriminatie (hebben) ervaren, komt u in uw functie ook zaken tegen waar etnische discriminatie (bewust of onbewust) een rol speelt en kunt u hier een voorbeeld/voorbeelden van geven?

Ervaringen

3. Zijn etnische-discriminatie zaken vaak voorkomend in uw werk? En aan wat voor situaties moet ik denken als mensen zich melden bij uw ADV?
4. Met wat voor gevoel zitten mensen bij u en uw collega's op het moment dat zij een melding maken van etnische discriminatie?
5. Welke emotie ervaren de melders op het moment dat zij te maken hebben met een situatie waarin etnische discriminatie plaats vindt?
6. Welke emotie ervaren/zien/lezen de melders bij de daders die hun etnisch discrimineren/hebben gediscrimineerd?

Beleid

7. Is het huidige antidiscriminatiebeleid volgens u afdoende/ voldoende effectief? Richt het beleid zich volgens u op de juiste (onderliggende) oorzaken?
8. Welke aannames over de oorzaken van etnische discriminatie worden volgens u op het moment verondersteld bij het opstellen van antidiscriminatiebeleid?
9. Heeft u het gevoel dat het huidige beleid hiermee ingrijpt op de juiste onderliggende oorzaken? En daarmee samenhangend: zijn er volgens u hiaten of blinde vlekken onder beleidsmakers/ het beleid met betrekking tot etnische discriminatie, gekeken naar het huidige beleid?
10. Wat zijn volgens u de benodigde stappen ter preventie en bestrijding van etnische discriminatie?
11. In het huidige beleid lees ik veel terug over bewustwording, in welke mate heeft dit volgens u zin met betrekking tot de bestrijding van etnische discriminatie?
12. Ook stereotypen en vooroordelen passeren vaak de revue, is dit voor u sluitend of heeft u het gevoel dat er hierbij voorbij wordt gegaan aan de werkelijkheid?

Handelen en reactie

13. Wat is zijn uw middelen/mogelijkheden, gelet op het aankaarten van etnische discriminatie en de aanwezige hiaten binnen het beleid?
14. Is het voor u/uw organisatie mogelijk om aan de bel te trekken indien u misstanden signaleert? En zo ja, waar en hoe kunt u dit doen?
15. Als u aan de bel trekt, heeft u dan het gevoel dat hier iets mee wordt gedaan, gekeken naar het huidige en nieuwe beleid? Zo ja, heeft u hier voorbeelden van? Zo nee, waarom niet?
16. Heeft u het gevoel dat uw handelen, in zaken waar er sprake is van etnische discriminatie, effect heeft en gaat daar volgens u een preventieve werking vanuit?

Slot

17. Zijn er nog andere punten die naar aanleiding van de voorgaande vragen nog graag zou willen delen?

Vragen Belangenorganisatie

Intro

1. Met welke etniciteit identificeert u zichzelf?
2. Als belangenorganisatie heeft u veel contact met mensen van kleur, komt u in uw functie ook zaken tegen waar etnische discriminatie (bewust of onbewust) een rol speelt en kunt u hier een voorbeeld/voorbeelden van geven?

Ervaringen

3. Zijn etnische-discriminatie zaken vaak voorkomend in uw werk? En aan wat voor situaties moet ik denken als mensen zich melden bij u, als het gaat over etnische discriminatie?
4. Met wat voor gevoel zitten mensen bij u en uw collega's op het moment dat zij een melding maken van etnische discriminatie?
5. Welke emotie ervaren de melders op het moment dat zij te maken hebben met een situatie waarin etnische discriminatie plaats vindt?
6. Welke emotie ervaren/zien/lezen de melders bij de daders die hun etnisch discrimineren/hebben gediscrimineerd?

Beleid

7. Is het huidige antidiscriminatiebeleid volgens u afdoende/ voldoende effectief? Richt het beleid zich volgens u op de juiste onderliggende oorzaken?
8. Welke aannames over de oorzaken van etnische discriminatie worden volgens u op het moment verondersteld bij het opstellen van antidiscriminatiebeleid?
9. Heeft u het gevoel dat het huidige beleid hiermee ingrijpt onder juiste onderliggende factoren? En daarmee samenhangend: zijn er volgens u hiaten of blinde vlekken onder beleidsmakers/ het beleid met betrekking tot etnische discriminatie, gekeken naar het huidige beleid?
10. Wat zijn volgens u de benodigde stappen ter preventie en bestrijding van etnische discriminatie?
11. In het huidige beleid lees ik veel terug over bewustwording, in welke mate heeft dit volgens u zin met betrekking tot de bestrijding van etnische discriminatie?
12. Ook stereotypen en vooroordelen passeren vaak de revue, is dit voor u sluitend of heeft u het gevoel dat er hierbij voorbij wordt gegaan aan de werkelijkheid?

Handelen en reactie

13. Wat is zijn uw middelen/mogelijkheden, gelet op het aanklaarten van etnische discriminatie en de aanwezige hiaten binnen het beleid?
14. Is het voor u/uw organisatie mogelijk om aan de bel te trekken indien u misstanden signaleert? En zo ja, waar en hoe kunt u dit doen
15. Als u aan de bel trekt, heeft u dan het gevoel dat hier iets mee wordt gedaan, gekeken naar het huidige en nieuwe beleid? Zo ja, heeft u hier voorbeelden van? Zo nee, waarom niet?
16. Heeft u het gevoel dat uw handelen in zaken waar er sprake is van etnische discriminatie effect heeft en gaat daar volgens u een preventieve werking vanuit?

Slot

17. Zijn er nog andere punten die naar aanleiding van de voorgaande vragen nog graag zou willen delen?

Vragen Ombudsman

Intro

1. Met welke etniciteit identificeert u zichzelf?
2. Als ombudsman heeft u te maken met geschillen tussen gemeente en burger, komt u in uw functie ook zaken tegen waar etnische discriminatie (bewust of onbewust) een rol speelt en kunt u hier een voorbeeld/voorbeelden van geven?

Ervaringen

3. Zijn etnische-discriminatie zaken vaak voorkomend in uw werk? En aan wat voor situaties moet ik denken als mensen zich melden bij u, als het gaat over etnische discriminatie?
4. Met wat voor gevoel zitten mensen bij u en uw collega's op het moment dat zij een melding maken van etnische discriminatie?
5. Welke emotie ervaren de melders op het moment dat zij te maken hebben met een situatie waarin etnische discriminatie plaats vindt?
6. Welke emotie ervaren/zien/lezen de melders bij de daders die hun etnisch discrimineren/hebben gediscrimineerd?

Beleid

7. Is het huidige antidiscriminatiebeleid volgens u afdoende/ voldoende effectief? Richt het beleid zich volgens u op de juiste onderliggende oorzaken?
8. Welke aannames over de oorzaken van etnische discriminatie worden volgens u op het moment verondersteld bij het opstellen van antidiscriminatiebeleid?
9. Heeft u het gevoel dat het huidige beleid hiermee ingrijpt op de juiste onderliggende oorzaken? En daarmee samenhangend: zijn er volgens u hiaten of blinde vlekken onder beleidsmakers/ het beleid met betrekking tot etnische discriminatie, gekeken naar het huidige beleid?
10. Wat zijn volgens u de benodigde stappen ter preventie en bestrijding van etnische discriminatie?
11. In het huidige beleid lees ik veel terug over bewustwording, in welke mate heeft dit volgens u zin met betrekking tot de bestrijding van etnische discriminatie?
12. Ook stereotypen en vooroordelen passeren vaak de revue, is dit voor u sluitend of heeft u het gevoel dat er hierbij voorbij wordt gegaan aan de werkelijkheid?

Handelen en reactie

13. Wat is zijn uw middelen/mogelijkheden, gelet op het aanklaarten van etnische discriminatie en de aanwezige hiaten binnen het beleid?
14. Is het voor u/uw organisatie mogelijk om aan de bel te trekken indien u misstanden signaleert? En zo ja, waar en hoe kunt u dit doen
15. Als u aan de bel trekt, heeft u dan het gevoel dat hier iets mee wordt gedaan, gekeken naar het huidige en nieuwe beleid? Zo ja, heeft u hier voorbeelden van? Zo nee, waarom niet?
16. Heeft u het gevoel dat uw handelen, in zaken waar er sprake is van etnische discriminatie, effect heeft en gaat daar volgens u een preventieve werking vanuit?

Slot

17. Zijn er nog andere punten die naar aanleiding van de voorgaande vragen nog graag zou willen delen?

Vragen Wetenschappers

Intro

1. Met welke etniciteit identificeert u zichzelf?
2. Als wetenschapper doet u onderzoek naar (etnische) discriminatie, zou u kort kunnen vertellen hoe u onderzoek zich hiertoe verhoudt?

Ervaringen

3. Zijn etnische-discriminatie zaken vaak voorkomend in uw werk? En aan wat voor situaties moet ik denken als mensen zich melden bij u, als het gaat over etnische discriminatie?
4. Met wat voor gevoel zitten mensen bij u en uw collega's op het moment dat zij een melding maken van etnische discriminatie?
5. Welke emotie ervaren de melders op het moment dat zij te maken hebben met een situatie waarin etnische discriminatie plaats vindt?
6. Welke emotie ervaren/zien/lezen de melders bij de daders die hun etnisch discrimineren/hebben gediscrimineerd?

Beleid

7. Is het huidige antidiscriminatiebeleid volgens u afdoende/ voldoende effectief? Richt het beleid zich volgens u op de juiste onderliggende oorzaken?
8. Welke aannames over de oorzaken van etnische discriminatie worden volgens u op het moment verondersteld bij het opstellen van antidiscriminatiebeleid?
9. Heeft u het gevoel dat het huidige beleid hiermee ingrijpt onder juiste onderliggende factoren? En daarmee samenhangend: zijn er volgens u hiaten of blinde vlekken onder beleidsmakers/ het beleid met betrekking tot etnische discriminatie, gekeken naar het huidige beleid?
10. Wat zijn volgens u de benodigde stappen ter preventie en bestrijding van etnische discriminatie?
11. In het huidige beleid lees ik veel terug over bewustwording, in welke mate heeft dit volgens u zin met betrekking tot de bestrijding van etnische discriminatie?
12. Ook stereotypen en vooroordelen passeren vaak de revue, is dit voor u sluitend of heeft u het gevoel dat er hierbij voorbij wordt gegaan aan de werkelijkheid?

Handelen en reactie

13. Wat is zijn uw middelen/mogelijkheden, gelet op het aanklaarten van etnische discriminatie en de aanwezige hiaten binnen het beleid?
14. Is het voor u/uw organisatie mogelijk om aan de bel te trekken indien u misstanden signaleert? En zo ja, waar en hoe kunt u dit doen
15. Als u aan de bel trekt, heeft u dan het gevoel dat hier iets mee wordt gedaan, gekeken naar het huidige en nieuwe beleid? Zo ja, heeft u hier voorbeelden van? Zo nee, waarom niet?
16. Heeft u het gevoel dat uw handelen in zaken waar er sprake is van etnische discriminatie effect heeft en gaat daar volgens u een preventieve werking vanuit?

Slot

17. Zijn er nog andere punten die naar aanleiding van de voorgaande vragen nog graag zou willen delen?

Items

Think about your **ethnicity/race**. What group do you belong to? **Do you think of yourself as:** Asian? Black? Latino? White? Native American? American? Caribbean? Irish? Italian? Korean? Another group?

Your Ethnicity/Race: _____

How often have any of the things listed below ever happened to you, **because of your ethnicity?**

BECAUSE OF YOUR ETHNICITY/RACE...

A. How often . . .

1. Have you been treated unfairly by teachers, principals, or other staff at school?
2. Have others thought you couldn't do things or handle a job?
3. Have others threatened to hurt you (ex: said they would hit you)?
4. Have others actually hurt you or tried to hurt you (ex: kicked or hit you)?
5. Have policeman or security officers been unfair to you?
6. Have others threatened to damage your property?
7. Have others actually damaged your property?
8. Have others made you feel like an outsider who doesn't fit in because of your dress, speech, or other characteristics related to your ethnicity?
9. Have you been treated unfairly by co-workers or classmates?
10. Have others hinted that you are dishonest or can't be trusted?
11. Have people been nice to your face, but said bad things about you behind your back?
12. Have people who speak a different language made you feel like an outsider?
13. Have others ignored you or not paid attention to you?
14. Has your boss or supervisor been unfair to you?
15. Have others hinted that you must not be clean
16. Have people not trusted you?
17. Has it been hinted that you must be lazy?

If you would like to tell us more about your experiences of discrimination, please write your story here:

Bijlage 4: Vragenlijst burgerinterviews

Bron: Eigen materiaal, 2023d

Start

- Met welke etniciteit identificeert u uzelf?
- (Indien te algemeen: met welke etnische groep binnen deze groep identificeert u uzelf het meest? Eventueel voorbeelden geven)

Uitsluiting/afwijzing

Vanwege uw etniciteit, hoe vaak heeft u ervaren dat...

- Anderen u het gevoel hebben gegeven dat u een buitenstaander bent, die er niet bij hoort vanwege uw kleding, uitspraak of andere karakteristieken gerelateerd aan uw etniciteit?
 - Mensen vriendelijk tegen u persoonlijk deden, terwijl zij achter uw rug om slecht over u spraken?
 - Mensen die een andere taal spreken u het gevoel hebben gegeven dat u er niet bij hoort?
 - Anderen u hebben genegeerd of geen aandacht aan u hebben geschonken?
- ➔ Welke emotie ervaart u bij uzelf in de hiervoor benoemde situaties, indien u deze situaties zelf hebt ervaren?
- ➔ Welke emotie ziet/ervaart u bij de ander?
- ➔ Wat zouden volgens u beleidsmatige maatregelen/interventies zijn die dergelijke ervaringen kunnen aanpakken en voorkomen?

Stigmatisering

Vanwege uw etniciteit, hoe vaak heeft u ervaren dat...

- Andere erop hebben gehint op dat u niet eerlijk bent of dat u niet te vertrouwen bent?
 - Andere erop hebben gehint op dat u niet schoon bent?
 - Mensen u niet hebben vertrouwd?
 - Mensen erop hebben gehint dat u lui moet zijn?
- ➔ Welke emotie ervaart u bij uzelf in de hiervoor benoemde situaties, indien u deze situaties zelf hebt ervaren?
- ➔ Welke emotie ziet/ervaart u bij de ander?
- ➔ Wat zouden volgens u beleidsmatige maatregelen/interventies zijn die dergelijke ervaringen kunnen aanpakken en voorkomen?

Discriminatie op school/werk

Vanwege uw etniciteit, hoe vaak heeft u ervaren dat...

- U oneerlijk bent behandeld door leraren, schoolhoofden of ander schoolpersoneel?
 - Andere dachten dat u dingen niet kon doen of een taak niet kon uitvoeren?
 - U oneerlijk bent behandeld door collega's of klasgenoten?
 - Uw werkgever of leidinggevende oneerlijk is geweest richting u?
- ➔ Welke emotie ervaart u bij uzelf in de hiervoor benoemde situaties, indien u deze situaties zelf hebt ervaren?
- ➔ Welke emotie ziet/ervaart u bij de ander?
- ➔ Wat zouden volgens u beleidsmatige maatregelen/interventies zijn die dergelijke ervaringen kunnen aanpakken en voorkomen?

Dreiging/agressie

Vanwege uw etniciteit, hoe vaak heeft u ervaren dat...

- Anderen u hebben bedreigd u fysiek pijn te doen (bijvoorbeeld: gezegd dat ze u zouden slaan)?
 - Andere u daadwerkelijk pijn hebben gedaan of geprobeerd hebben u pijn te doen (bijvoorbeeld: u te hebben geslagen of geschopt)?
 - Andere hebben gedreigd uw eigendom te beschadigen?
 - Andere daadwerkelijk uw eigendom hebben beschadigd?
- ➔ Welke emotie ervaart u bij uzelf in de hiervoor benoemde situaties, indien u deze situaties zelf hebt ervaren?
- ➔ Welke emotie ziet/ervaart u bij de ander?
- ➔ Wat zouden volgens u beleidsmatige maatregelen/interventies zijn die dergelijke ervaringen kunnen aanpakken en voorkomen?

Oneerlijke behandeling door politie

Vanwege uw etniciteit, hoe vaak heeft u ervaren dat...

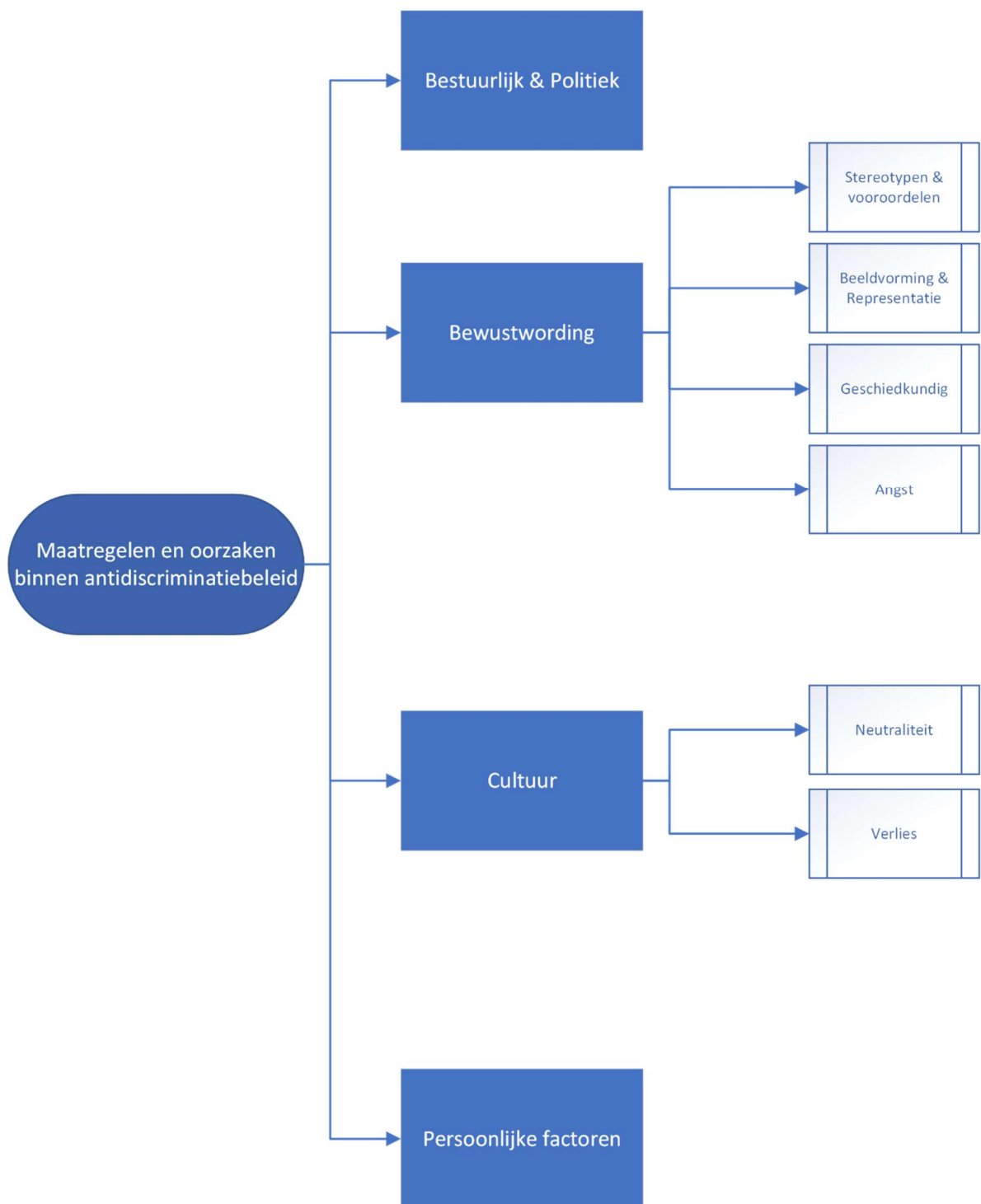
- Politieagenten of beveiligingspersoneel niet eerlijk tegen u zijn geweest?
- ➔ Welke emotie ervaart u bij uzelf in de hiervoor benoemde situaties, indien u deze situaties zelf hebt ervaren?
- ➔ Welke emotie ziet/ervaart u bij de ander?
- ➔ Wat zouden volgens u beleidsmatige maatregelen/interventies zijn die dergelijke ervaringen kunnen aanpakken en voorkomen?

Afronding

- Wilt u nog een ervaring/ervaringen met betrekking tot discriminatie met mij delen of heeft u het gevoel dat er nog andere factoren zijn die ten grondslagen liggen aan de door u ervaren etnische discriminatie?

Bijlage 5: Codeboom documentenanalyse

Bron: Eigen materiaal, 2023e



Bijlage 6: Informed Consent ten behoeve van de interviews

Bron: Eigen materiaal, 2023f



TOESTEMMINGSVERKLARING voor deelname aan: Onderzoek naar ervaren etnische discriminatie

Ik bevestig:

- dat ik via de mondelinge en/of schriftelijke informatie naar tevredenheid over het onderzoek ben ingelicht;
- dat ik in de gelegenheid ben gesteld om vragen over het onderzoek te stellen en dat mijn eventuele vragen naar tevredenheid zijn beantwoord;
- dat ik gelegenheid heb gehad om grondig over deelname aan het onderzoek na te denken;
- dat ik uit vrije wil deelneem.

Ik stem ermee in dat:

- de verzamelde gegevens voor wetenschappelijke doelen worden verkregen en bewaard zoals in de informatiebrief vermeld staat;
- dat de verzamelende data gecodeerd wordt opgeslagen ten behoeve van dit onderzoek;
- er voor wetenschappelijke doeleinden beeld- en/of geluidsopnamen worden gemaakt.

Ik begrijp dat:

- ik het recht heb om mijn toestemming voor het gebruik van deze data ten allen tijde in te trekken.

Naam deelnemer: _____

Handtekening: _____ Datum, plaats: __/__/__, _____

In te vullen door de uitvoerend onderzoeker:

Naam: _____

Ik verklaar dat ik bovengenoemde deelnemer heb uitgelegd wat deelname aan het onderzoek inhoudt.

Handtekening: _____

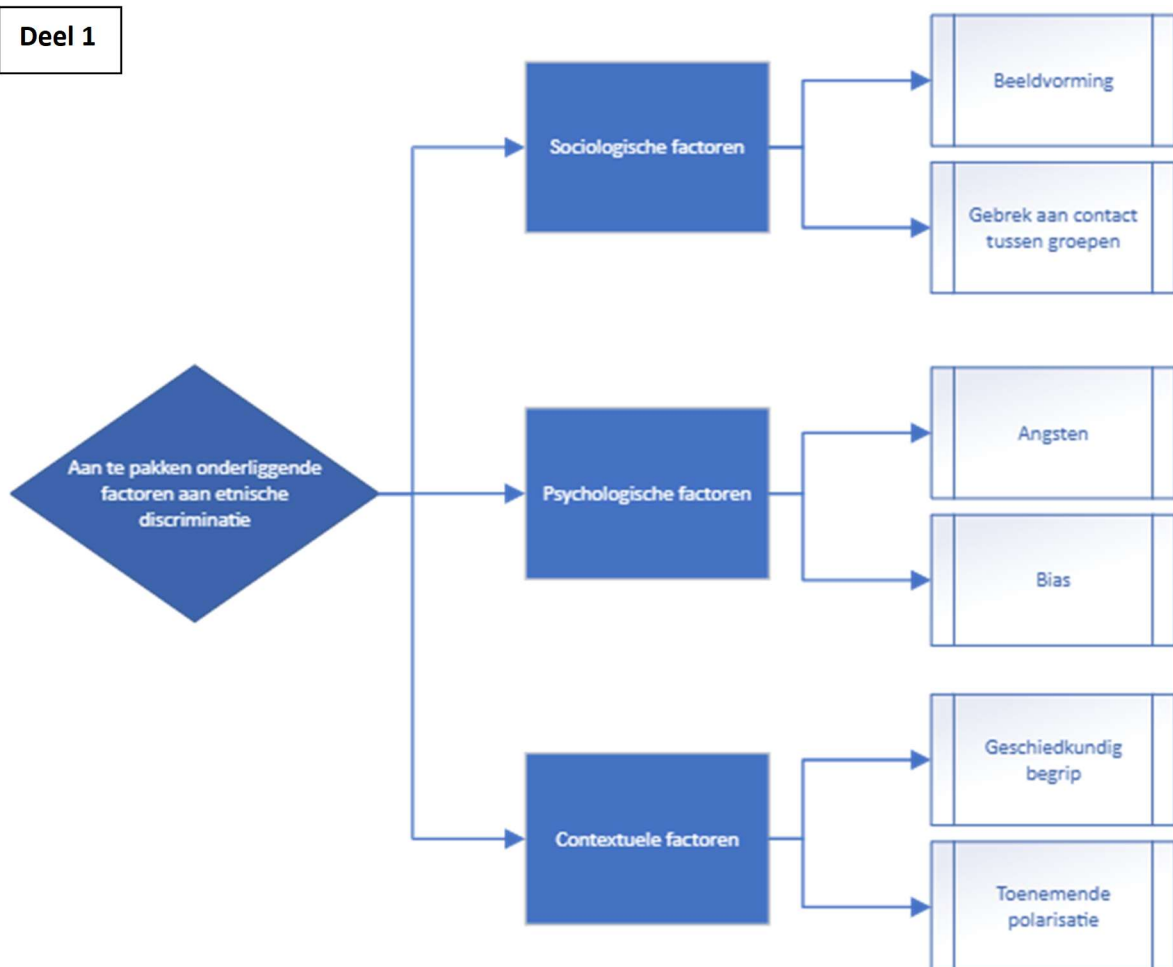
Datum: __/__/__

Bijlage 7: Codeboom interviews

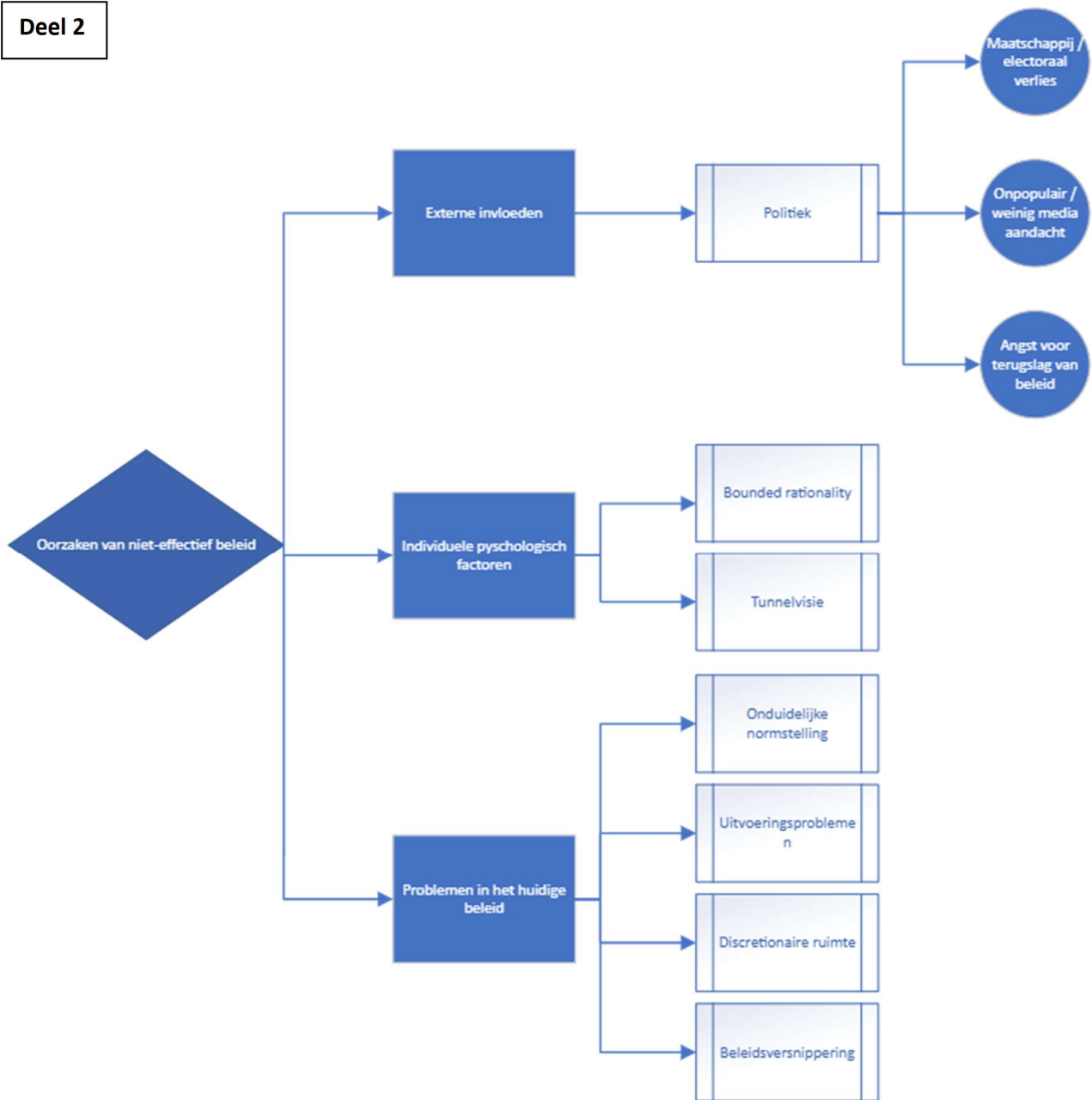
Bron: Eigen materiaal, 2023

Ten gunste van de leesbaarheid van de codeboom is deze in deze bijlage opgesplitst in 3 afzonderlijke delen. In realiteit zijn deze 3 delen echter met elkaar verbonden.

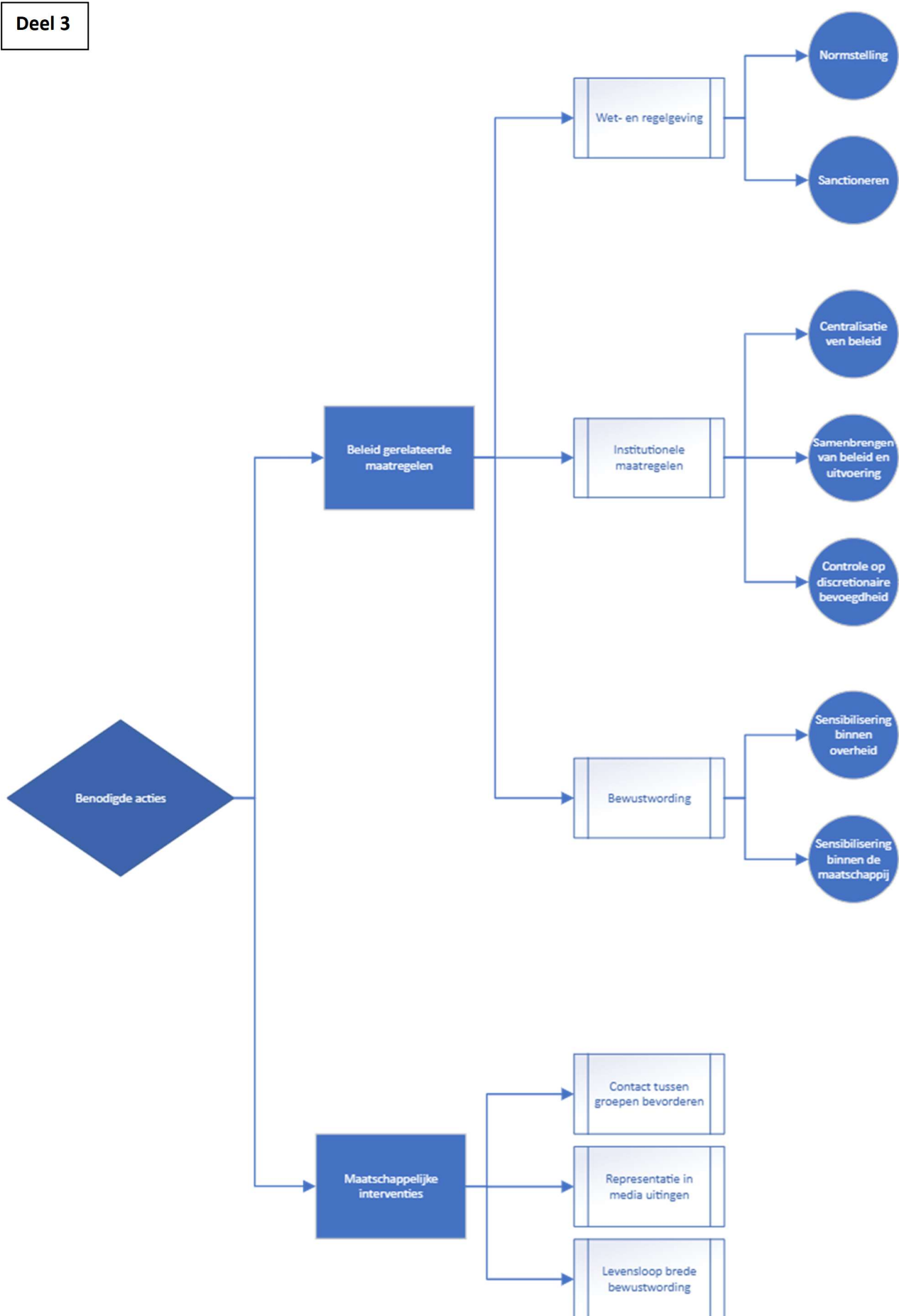
Deel 1



Deel 2



Deel 3



Bijlage 8: Geanalyseerde documenten ten behoeve van de documentenanalyse

Bron: Eigen materiaal, 2023h

Codering	Document titel	Publiek toegankelijke internetlink	Gevonden oplossingsrichtingen en veronderstelde onderliggende oorzaken aan etnische discriminatie
D01	3.2 Lopend beleid en beleidsversterkingen – Discriminatiegronden	https://np2022.bureauncdr.nl/herkennen-en-melden/lopend-beleid-en-beleidsversterkingen-algemeen/	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Beeldvorming
D02	30 950 Rassendiscriminatie – BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID	https://www.tweedekamer.nl/Kamerstukken/brieven_regering/?query=%2A&fld_prl_kamerstuk=Brieven+regering&fld_tk_categorie=Kamerstukken&srt=date%3Adesc%3Adate&fld_prl_voortouwcommissie=vaste+commissie+voor+Binnenlandse+Zaken&clusterName=Tweedekamer.nl&sta=1441	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Bestuurlijk & Politiek • Beeldvorming • Geschiedkundig • Positieve representatie • Vooroordelen • Neutraliteit
D03	Aanpak horecadiiscriminatie door de gemeente Een handreiking voor de aanpak van discriminatie in de horeca met gebruik van bestuursrechtelijke middelen	https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-54792.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Vooroordelen
D04	Agenda OCW tegen discriminatie en racisme	https://open.overheid.nl/documenten/ronl-6ce684ffa47e5a8ce027d897ec9fb7e845d7ca04/pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Positieve representatie • Beeldvorming • Stereotypen • Vooroordelen
D05	Agenda tegen discriminatie en racisme Beleidsopgave	https://open.overheid.nl/documenten/ronl-6ce684ffa47e5a8ce027d897ec9fb7e845d7ca04/pdf#:~:tekst=In%20deze%20agenda%20staat%20hoe,leer%20je%20omgaan%20met%20elkaar.	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Beeldvorming • Vooroordelen • Stereotypen
D06	Akkoord maatregelen tegen racisme en discriminatie bij de politie	https://controlealtdetele.nl/article/s/akkoord-maatregelen-racisme-discriminatie-bij-politie#:~:tekst=Ondertekening-,De%20Nederlandse%20politie%20heeft%20een%20handtekening%20gezet%20onder%20een%20con	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording

		creet,%2C%20ACP%2C%20ANPV%20en%20Equipe.	
D07	Brief over lokale aanpak van discriminatie en racisme	https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brieven/2022/11/28/brief-over-lokale-aanpak-van-discriminatie-en-racisme	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording
D08	Brief regering – 30 950 Rassendiscriminatie	https://www.eerstekamer.nl/nonav/behandeling/20220422/brief_regering_toezegging_gedaan/document3/f=/vlsom537bazu.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Bestuurlijk & Politiek • Beeldvorming • Geschiedkundig • Positieve representatie • Vooroordelen
D09	Comprehensive implementation of and follow-up to the World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance	https://undocs.org/pdf?symbol=en/A/RES/56/266	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Geschiedkundig • Vooroordelen • Stereotypen • Positieve representatie • Bestuurlijk & Politiek
D10	Conceptnotitie klachtbehandeling etnisch profileren Niets te winnen, niets te verliezen	https://www.nationaleombudsman.nl/system/files/bijlage/Verkleurde%20Beelden-%20klachtbehandeling%20etnisch%20profilieren%20DEF_1.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Stereotypen • Vooroordelen • Bewustwording
D11	Concluding observations on the combined twenty-second to twenty-fourth periodic reports of the Kingdom of the Netherlands	https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/cerdcnldco22-24-concluding-observations-combined-twenty-second	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Vooroordelen • Stereotypen • Geschiedkundig • Positieve representatie
D12	CXLVI Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESPREK	https://zoek.officielebekendmakingen.nl/dossier/CXLVI	<ul style="list-style-type: none"> • Geen coderingen, enkel doorverwijzingen
D13	Discriminatie in Context	https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/08/09/discriminatie-in-context	<ul style="list-style-type: none"> • Positieve representatie • Cultureel • Stereotypen • Vooroordelen • Negatieve representatie • Beeldvorming

			<ul style="list-style-type: none"> • Persoonlijke factoren • Angst • Bestuurlijk & Politiek
D14	Discriminatie op de koopwoningmarkt Eliane Smits van Waesberghe Arwen Hoogenbosch Maart 2023 Een korte verkenning	https://www.kis.nl/publicatie/discriminatie-op-de-koopwoningmarkt-0	<ul style="list-style-type: none"> • Vooroordelen • Stereotypen
D15	Discriminatie.nl – Voor gemeenten – Toelichting Handreiking gemeenten	https://discriminatie.nl/gemeenten/	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording
D16	discriminatiecijfers in 2020	https://open.overheid.nl/repository/ronl-80b7735a-bee3-4ce5-95e3-7338bfa21ca1/1/pdf/rapport-discriminatiecijfers-in-2020.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Negatieve representatie • Bewustwording • Beeldvorming
D17	Een ogenschijnlijke tegenstelling: om racisme aan te pakken moet je niet kleurenblind zijn	https://www.kis.nl/artikel/een-ogenschijnlijke-tegenstelling-om-racisme-aan-te-pakken-moet-je-niet-kleurenblind-zijn#:~:tekst=Als%20je%20geen%20kleur%20ziet,mensen%20van%20kleur%2C%20dan%20racisme.	<ul style="list-style-type: none"> • Neutraliteit • Bewustwording • Vooroordelen
D18	Eerste Kamer commissie bezorgd over discriminatie bij en door de politie	https://controlealtdetele.nl/articles/eerste-kamer-commissie-bezorgd-over-discriminatie-bij-en-door-de-politie	<ul style="list-style-type: none"> • Vooroordelen • Bewustwording
D19	Eerste Kamer der Staten-Generaal 1 Vergaderjaar 2008–2009 Aangangsels van de Handelingen Vragen door de leden der Kamer gesteld overeenkomstig artikel 140 van het Reglement van Orde, en de daarop door de regering schriftelijk gegeven antwoorden	https://www.eerstekamer.nl/schrijftelijke_vraag/de_toegang_tot_de_batten_en/f=x.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Geen coderingen, enkel doorverwijzingen
D20	Eindrapportage Nationaal Actieplan tegen Racisme	https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-30950-9-b1.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Vooroordelen • Geschiedkundig

D21	Erken en herken anti-Zwart racisme als specifieke vorm van discriminatie voor effectief beleid	https://www.kis.nl/artikel/erken-en-herken-anti-zwart-racisme-als-specifieke-vorm-van-discriminatie-voor-effectief	<ul style="list-style-type: none"> • Geschiedkundig • Bewustwording
D22	Ervaren discriminatie in Nederland II	https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Stereotypen • Vooroordelen • Neutraliteit • Beeldvorming •
D23	Geen ruimte voor discriminatie Handreiking voor gemeenten voor het tegengaan van anti-Zwart racisme, antisemitisme, anti-moslim racisme, antiziganisme en lhbti+ discriminatie	https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/01/01/geen-ruimte-voor-discriminatie	<ul style="list-style-type: none"> • Geschiedkundig • Bewustwording • Vooroordelen • Stereotypen • Bestuurlijk & Politiek • Negatieve representatie • Cultureel
D24	Gelijk recht doen Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan	https://www.eerstekamer.nl/overig/20220614/hoofdrapport_gelijk_recht_doen_een/f=/vltshvc8s7zo.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Neutraliteit • Bewustwording • Beeldvorming • Cultureel • Angst • Negatieve representatie • Bestuurlijk & Politiek • Vooroordelen • Persoonlijke factoren • Angst
D25	Gemeente Den Haag – Beleid tegen discriminatie	https://www.denhaag.nl/nl/bestuur-en-organisatie/beleid-en-regelgeving/antidiscriminatiebeleid.htm#:~:tekst=In%20Den%20Haag%20is%20geen,aan%20het%20tegengaan%20van%20discriminatie	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording
D26	Handreiking: antidiscriminatiebeleid voor gemeenten	https://vng.nl/nieuws/handreiking-antidiscriminatiebeleid-voor-gemeenten	<ul style="list-style-type: none"> • Cultureel • Stereotypen • Vooroordelen • Bewustwording
D27	HOE GA JE ANTI-ZWART RACISME TEGEN?	https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-07/anti-zwart-racisme-220720.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Negatieve representatie • Bestuurlijk & Politiek • Angst • Beeldvorming • Cultureel
D28	Information received from the Netherlands on follow-up to the	https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/cerdcnldco22-24	<ul style="list-style-type: none"> • Vooroordelen • Stereotypen • Bewustwording

	concluding observations on its combined twenty-second to twenty-fourth periodic reports	concluding-observations-combined-twenty-second	
D29	Institutioneel racisme in Nederland Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie	https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/institutioneel_racisme_in_nederland_-_literatuuronderzoek1.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Stereotypen • Cultureel • Bewustwording • Negatieve representatie • Vooroordelen • Beeldvorming • Angst • Persoonlijke factoren
D30	Letter of intent NPB, ACP, ANPV, Equipe en Controle Alt Delete Aangeboden:20mei 2022	https://actie.controlealtdelete.nl/wp-content/uploads/2022/06/notitie-documentaire-blauwe-familie-def.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Neutraliteit
D31	Lokaal antidiscriminatiebeleid Het perspectief van Nederlandse gemeenten	https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Lokaal-antidiscriminatiebeleid%20%5BM OV-13967271-1.0%5D.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Bestuurlijk & Politiek • Neutraliteit • Positieve representatie
D32	Nationaal Coördinator tegen discriminatie en racisme Een verkenning	https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/03/01/nationaal-coordinator-tegen-discriminatie-en-racisme-%E2%80%93-eeen-verkenning	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurlijk & Politiek • Positieve representatie
D33	Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022	https://np2022.bureauncdr.nl/	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Positieve representatie
D34	Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022	https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/08/30/nationaal-programma-tegen-discriminatie-en-racisme-2022	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Positieve representatie • Cultureel • Angst
D35	Nooit meer een toeslagenaffaire: pak discriminatie aan	https://www.mensenrechten.nl/actueel/nieuws/2021/01/20/nooit-meer-eeen-toeslagenaffaire-pak-discriminatie-aan	<ul style="list-style-type: none"> • Vooroordelen • Stereotypen • Bewustwording
D36	Openlijk en onomwonden racisme	https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/rapport-openlijk-racisme.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Persoonlijke factoren • Cultureel • Angst • Geschiedkundig • Beeldvorming • Bestuurlijk & Politiek

			<ul style="list-style-type: none"> • Vooroordelen • Negatieve representatie
D37	Opgroeien in gelijkheid	https://www.kis.nl/publicatie/opgroeien-gelijkheid	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Vooroordelen • Stereotypen • Neutraliteit • Geschiedkundig •
D38	Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen C 87 E/149	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2010:087E:FULL&from=LT	<ul style="list-style-type: none"> • Geschiedkundig
D39	Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen: Richtlijn RICHTLIJN 2000/43/EG VAN DE RAAD van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming	http://data.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording
D40	Utrechtse Antidiscriminatie-agenda	https://utrecht.bestuurlijkeinformatie.nl/Document/View/35e384e8-d5ec-4000-8d21-45f942b4aff2	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Geschiedkundig • Beeldvorming • Vooroordelen • Cultureel • Stereotypen • Positieve representatie • Neutraliteit
D41	Verkleurde beelden Hoe moet de overheid omgaan met klachten over etnisch profileren?	https://www.nationaleombudsman.nl/system/files/bijlage/Verkleurde%20Beelden-%20klachtbehandeling%20etnisch%20profilieren%20DEF_1.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Vooroordelen • Bewustwording • Persoonlijke factoren
D42	Verslag – Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag – Ongekend Onrecht	https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/20201217_eindverslag_parlementaire_ondervragingscommissie_kinderopvangtoeslag.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Angst • Cultureel
D43	Verslag van een commissiedebat, gehouden op 19 april 2023, over Politie	https://www.eerstekamer.nl/kamerstukdossier/politie	<ul style="list-style-type: none"> • Geen coderingen, enkel doorverwijzingen

D44	Vooroordelen Voorbij Meerjarenplan 2022-2024	https://publicaties.mensenrechten.nl/file/d14cd20c-a9a9-3c47-d3aa-61728aae89c9.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Vooroordelen • Stereotypen
D45	Voortgangsbrief aanpak discriminatie en racisme	https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2021Z11614&did=2021D25185	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording
D46	Wat werkt bij het verminderen van discriminatie	https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-12/wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-dec-2022.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Cultureel • Persoonlijke factoren • Positieve representatie • Vooroordelen • Bewustwording • Stereotypen • Angst • Bestuurlijk & Politiek
D47	Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme Een literatuuronderzoek	https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/wat_werkt_in_de_aanpak_van_institutioneel_racisme-def.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Cultureel • Positieve representatie • Persoonlijke factoren • Neutraliteitsdenken • Stereotypen • Angst • Vooroordelen • Negatieve representatie • Ontkenning
D48	Werkt het aangaan van een dialoog?	https://www.kis.nl/publicatie/werkt-het-aangaan-van-een-dialoog-tegen-vooroordelen-en-stereotypering#:~:tekst=Ook%20dialoogbijeenkomsten%20worden%20veelvuldig%20ingezet,%2C%20huidskleur%20en%20fof%20religie	<ul style="list-style-type: none"> • Vooroordelen • Persoonlijke factoren • Beeldvorming • Stereotypen • Cultureel • Bewustwording • Neutraliteit
D49	World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance Declaration	https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Durban_text_en.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Geschiedkundig • Vooroordelen • Stereotypen • Positieve representatie • Bestuurlijk & Politiek
D50	WRR Rapport: Samenleven in verscheidenheid Beleid voor de migratiesamenleving	https://www.wrr.nl/binaries/wrr/documenten/rapporten/2020/12/14/samenleven-in-verscheidenheid/Samenvatting-Samenleven-in-verscheidenheid.pdf	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Vooroordelen • Stereotypen