

# Beeldvorming over het Zelf en de Ander: discriminatie jegens individuen met een Midden-Oosterse achtergrond in Nederland

*Een interdisciplinair onderzoek naar de oorzakelijke factoren en gevolgen*



Sleutelwoorden: Interdisciplinair, Midden-Oosterse achtergrond, Nederland, Discriminatie, Vooroordelen, Beeldvorming.

## *Auteurs*

Yarinda Berger, 6506798 - B&O

Madeleine van der Poort, 6502121 - IBHP

Regan Vonk, 6375464 - CNBP

## *LAS-Begeleider*

Louise Autar

## *Vakreferenten*

Marija Aleksovska

Prof. dr. Ido de Haan

Lonike Faes



**Universiteit Utrecht**

Scriptie: Interdisciplinair onderzoek (LA3V11003)

Juli 2021

## Samenvatting

Dit interdisciplinaire onderzoek is gericht op de vraag welke factoren bijdragen aan het instandhouden of versterken van discriminatie jegens individuen met een Midden-Oosterse achtergrond in Nederland. Er is getracht een meer omvattend inzicht te verschaffen op dit vraagstuk door de inzichten van Cognitieve en Neurobiologische Psychologie, Internationale Betrekkingen in Historisch Perspectief en Bestuurs- en Organisationswetenschappen te integreren. Voor deze integratie is de methode van Repko en Szostak (2017) toegepast.

De Cognitieve en Neurobiologische Psychologie heeft gekeken naar de rol van onbewuste raciale voordelen bij het individu middels hersenprocessen die hierbij betrokken zijn. Racisme begint namelijk bij het hebben van onbewuste raciale vooroordelen. Het ontstaan van onbewuste raciale voordelen ontwikkelt zich tijdens de kindertijd middels aangeleerde kennis. Om onbewuste raciale vooroordelen te veranderen is er gekeken naar de manipulatie van deze hersenprocessen middels empirische testen.

Internationale Betrekkingen in Historisch Perspectief analyseerde welke factoren hebben bijgedragen aan het opkomen van het anti-moslim discours. Een van de oorzaken blijkt te zijn dat racisme niet meer gebaseerd is op biologische verschillen maar op culturele verschillen. De samenleving zou zich meer bewust moeten worden van de gevaren van dit 'nieuwe racisme.'

De Bestuurs- en Organisationswetenschappen heeft onderzoek gedaan naar hoe discriminatie plaatsvindt op institutioneel niveau, specifiek in de handelingswijze van Nederlandse politieagenten. De discretionaire bevoegdheid geeft ruimte voor persoonlijke vooroordelen, wat kan leiden tot etnisch profileren bij het maken van keuzes. Dit hoofdstuk stelt vervolgens dat door omgekeerde bewijslast en een verandering in de organisatiecultuur discriminatie verminderd zou kunnen worden bij de Nederlandse politie.

Er is geconcludeerd dat vooroordelen onbewust ontstaan in de hersenen en gevormd worden door cultuur en historie, deze aspecten dragen bij aan negatieve beeldvorming. Daarnaast is geconstateerd dat door ambiguïteit in beleid discriminatie kan plaatsvinden in de praktijk. Deze inzichten zijn naar voren gekomen nadat aan de hand van verschillende integratietechnieken *common ground* gecreëerd werd voor de concepten Midden-Oosterse achtergrond, vooroordelen, discriminatie en cultuur.

Deze concepten uit de integratie hebben geleid tot een model dat zowel de oorzakelijke factoren als de praktische gevolgen van discriminatie jegens individuen met een Midden-Oosterse achtergrond weergeeft. Er is een overkoepelende aanbeveling opgesteld dat adviseert dat het bevorderen van bewustwording op micro- meso- en macroniveau discriminatie jegens individuen met een Midden-Oosterse achtergrond zou kunnen verminderen.

## Inhoudsopgave

<b>Hoofdstuk 1</b>	3
1.1 Inleiding	3
1.2 Interdisciplinaire rechtvaardiging	4
1.3 Bijdrage en relevantie per discipline	5
<b>Hoofdstuk 2 Neuropsychologische rol van onbewuste raciale vooroordelen</b>	7
2.2 Vooroordelen vanuit de neuropsychologie	9
2.3 Neurale hersenstructuren en raciale vooroordelen	10
2.4 Amygdala activiteit en raciale vooroordelen	11
2.5 Onbewuste raciale vooroordelen aangeboren of aangeleerd?	13
2.6 Manipulatie van onbewuste raciale vooroordelen	15
2.7 Conclusie	17
<b>Hoofdstuk 3 Van minderheid tot ‘minder moslims’: Discursieve veranderingen in het Nederlandse integratie- en migratiedebat, 1960 - 2010</b>	18
3.1 Immigratie, een tijdelijk of permanent fenomeen?	20
3.2 De ontdekking van de ‘moslimmigrant’	23
3.3 De ‘gevaarlijke Ander’	26
3.4 Conclusie	29
<b>Hoofdstuk 4 De gekleurde mening binnen het ‘Blauw’: De invloed van discretionaire bevoegdheid op racisme door de Nederlandse politie</b>	31
4.1 Wetgeving	32
4.2 Discretionaire bevoegdheid	33
4.3 De invulling van discretionaire ruimte	36
4.4 Verbeteren en voorkomen	38
4.5 Conclusie	40
<b>Hoofdstuk 5 Integratie</b>	42
5.1 Disciplinaire inzichten	43
5.2 Common ground	44
5.2.1 Begrippen	45
5.3 More comprehensive understanding	52
5.3.1 Oorzaken	52
5.3.2 Gevolgen	53
5.4 Aanbevelingen	55
5.5 Conclusie en discussie	56
Referenties hoofdstuk 1	57
Referenties hoofdstuk 2	59
Referenties hoofdstuk 3	67
Referenties hoofdstuk 4	71
Referenties hoofdstuk 5	75

# Hoofdstuk 1

## 1.1 Inleiding

Individueen met een Turkse en Marokkaanse achtergrond hebben in Nederland 40 procent minder kans om aangenomen te worden tijdens een sollicitatie in vergelijking met identiek gekwalificeerde sollicitanten met een Nederlandse achtergrond (Thijssen, Coenders & Lancee, 2019). Het discrimineren van minderheden op de Nederlandse arbeidsmarkt zorgt in de huidige samenleving nog steeds voor ongelijkheid (SCP, 2020). Niet alleen op de werkvloer vindt er discriminatie plaats, ook in het onderwijs en dagelijks leven ervaren mensen met een migratieachtergrond ongelijke behandeling.

Individueen met een Midden-Oosterse migratieachtergrond in Nederland voelen zich structureel meer gediscrimineerd ten opzichte van andere etnische minderheden (SCP, 2020). De discriminatie uit zich in ongelijke behandeling vanwege het hebben van raciale vooroordelen die zorgen voor negatieve groepsbeelden en stereotypering (Thijssen, Coenders & Lancee, 2019). Naast discriminatie op de arbeidsmarkt zijn er in de afgelopen jaren meerdere incidenten geweest waarbij er openlijk discriminatie plaatsvond richting individuen met een Midden-Oosterse migratieachtergrond. Zo blijkt uit onderzoek van de EU uit 2017 dat de helft van de Nederlandse moslims van Noord-Afrikaanse en Turkse komaf, het gevoel te hebben dat de politie etnisch profileert bij aanhoudingen (Mulder & Bol, 2020). Bovendien werden in 2021 Rotterdamse agenten berispt vanwege racistische uitlatingen, ook gericht op individuen met een Midden-Oosterse migratieachtergrond. (NOS, 2021b). Hieruit kan worden afgeleid dat racisme bij de Nederlandse politie een probleem is, maar ook in het politieke speelveld zijn er voorbeelden van discriminatie te vinden (Mepschen et al, 2010). Zo kan de uitspraak van Geert Wilders waarin hij zijn aanhangers vroeg of zij in Nederland meer of minder Marokkanen wilden, gerekend worden tot een vorm van groepsbelediging (de Rechtspraak, 2020).

In dit onderzoek wordt getracht een antwoord te geven op de volgende de onderzoeksvraag: ‘Welke factoren dragen bij aan het instandhouden of versterken van Nederlandse manifestaties van discriminatie jegens individuen met een Midden-Oosterse achtergrond?’ Het doel van het onderzoek is om een interdisciplinair antwoord te formuleren op de hoofdvraag dat een bijdrage kan leveren aan een verandering van de mentaliteit van individuen, organisaties en de maatschappij in het algemeen. Het onderzoek wordt uitgevoerd door vanuit drie verschillende perspectieven naar het vraagstuk te kijken. Deze zijn respectievelijk de Cognitieve en Neurobiologische Psychologie (CNBP), Internationale

Betrekkingen in Historisch Perspectief (IBHP) en Bestuurs- en Organisationswetenschappen (B&O).

Hoewel het Midden-Oosten op zichzelf een problematische term is omdat het voortbordurt op een Oriëntalistische traditie, is er wel voor gekozen om in dit onderzoek er gebruik van te maken. Het is namelijk juist deze term die inzichtelijk kan maken waarom specifiek de groep individuen die als Midden-Oosters gezien worden gemarginaliseerd wordt. In alledaags taalgebruik lijkt de term Midden-Oosters te slaan op het afkomstig zijn uit een bepaalde geografische regio. Er bestaat echter geen eenduidige opvatting over de precieze locatie van dit gebied (Culcasi, 2010). De breedste definitie van het Midden-Oosten omvat een gebied van Marokko tot en met Pakistan. Het Midden-Oosten wordt als regio vaak gedefinieerd aan de hand van culturele criteria waarbij de Arabische en islamitische identiteit genoemd worden als bindende factor. Hierdoor worden twee verschillende kenmerken samen tot één uniform kenmerk gevoegd, wat feitelijk gezien onjuist is maar in de praktijk vaak gebeurd (Culcasi, 2010). Deze samenvoeging zorgt ervoor dat het mogelijk is om te spreken over discriminatie (ongelijke behandeling op basis van religie) en over racisme (ongelijke behandeling op basis van uiterlijke kenmerken die een bepaalde etniciteit impliceren). Dit is dan ook de reden dat CBNP zich richt op uiterlijke kenmerken, B&O op etniciteit en IBHP op religie.

Het feit dat de landen die tot het Midden-Oosten gerekend worden aanzienlijk verschillen per kaart laat zien dat het concept Midden-Oosten niet gebaseerd is op bepaalde op zichzelf staande objectieve gegevens, maar een constructie is die door het Westen wordt ingevuld. Wanneer in deze scriptie dan ook gerefereerd wordt naar Midden-Oosten, wordt er dus niet verwezen naar een concrete geografische regio maar over de percepties die mensen hebben over deze moeilijk te definiëren regio. In Nederland zijn deze opvattingen meestal gerelateerd aan de Turkse en Marokkaanse gastarbeiders en hun nakomelingen, echter zijn er ook andere bevolkingsgroepen die als Midden-Oosters gezien worden en hierdoor ook gediscrimineerd worden en daarom wordt deze groep meegenomen in de analyse.

## **1.2 Interdisciplinaire rechtvaardiging**

Bij het fenomeen van dit onderzoek is sprake van *disciplinary inadequacy*. Dit houdt in dat individuele disciplines niet in staat zijn niet om een toereikend antwoord te formuleren op de onderzoeksvraag, omdat deze te reductionistisch te werk gaan (Repko & Szostak, 2017). De

disciplines leveren ieder relevante, maar beperkte inzichten, wat leidt tot een nauwe representatie van de complexiteit van het vraagstuk.

Het gekozen fenomeen vergt een interdisciplinaire aanpak omdat het voldoet aan de vier criteria van Repko & Szostak (2017). Het fenomeen in dit onderzoek is complex omdat er verschillende factoren en actoren zijn die invloed hebben op discriminatie van individuen met een Midden-Oosterse achtergrond, die niet beperkt kunnen worden tot een discipline. Vanwege de complexiteit vergt het vraagstuk daarom inzichten vanuit twee of meerdere disciplines om het vraagstuk in zijn volledigheid te verklaren. Bovendien is het voor één discipline niet mogelijk om te duiden hoe discriminatie ontstaat en wat de gevolgen hiervan zijn. Dit komt doordat het fenomeen van discriminatie op basis functioneert als een systeem. Dat het probleem fungeert als een systeem is een van de criteria voor een interdisciplinaire aanpak (Repko, Szostak 2017). Er vindt een wisselwerking plaats tussen verschillende factoren zoals neurobiologische processen, de rol van publieke organisaties en historische factoren.

Hoewel discriminatie wettelijk gezien verboden is, blijkt dat in de praktijk verschillende actoren zich nog steeds dagelijks hieraan schuldig maken. Door inzichten vanuit verschillende disciplines te combineren is het mogelijk om tot een meer omvattend begrip te komen van racisme en discriminatie. Zo doet de mogelijkheid zich voor om tot nieuwe inzichten te komen om het probleem te verklaren en om op andere manier bewustzijn te creëren over discriminatie in Nederland naar individuen met een Midden-Oosterse migratieachtergrond.

### **1.3 Bijdrage en relevantie per discipline**

Vanuit CNBP wordt er gekeken naar de hersenprocessen die een rol spelen in het ontstaan van raciale vooroordelen. Hierbij wordt er getracht om een antwoord te vinden op de vraag of de mens een keuze heeft om raciale vooroordelen te hebben en hoe dit tijdens de ontwikkeling van een individu ontstaat.

Ten tweede wordt er vanuit IBHP onderzocht welke historische processen en gebeurtenissen hebben bijgedragen aan racisme jegens mensen met een Midden-Oosterse achtergrond. Er wordt specifiek gefocust op de discursieve verandering in het debat omtrent immigratie en integratie, omdat dit inzichtelijk maakt waarom het anti-moslim discours zo dominant heeft kunnen worden.

Tot slot richt B&O zich op de rol van publieke organisaties en beleid bij het instandhouden en versterken van racisme jegens individuen met een Midden-Oosterse

achtergrond. Dit wordt onderzocht door te illustreren hoe de discretionaire bevoegdheid van Nederlandse politieagenten ruimte biedt voor morele oordeelsvorming. Het doel van het onderzoek van deze discipline is te onderbouwen hoe racisme de ruimte krijgt in de beleidsuitvoering van Nederlandse politieagenten en hoe dit verminderd kan worden.

Het onderzoek is als volgt gestructureerd. Ten eerste zullen de drie onderzoeken van de disciplines CNBP, IBHP en B&O in deze volgorde gepresenteerd worden. Vervolgens wordt ingegaan op de integratie van de drie uitkomsten van deze onderzoeken. Ten derde zal een *more comprehensive understanding* gegeven worden als interdisciplinair antwoord op de hoofdvraag. Ten slotte wordt een conclusie en discussie gegeven met implicaties en redenen voor vervolgonderzoek. De referenties zijn per hoofdstuk aan het eind van deze scriptie verzameld.

## Hoofdstuk 2

### Neuropsychologische rol van onbewuste raciale vooroordelen

Regan Vonk

*'Despite global increases in diversity, social prejudices continue to fuel intergroup conflict, disparities and discrimination'.*

- Amodio, 2014

Op 25 mei 2020 overleed een Afro-Amerikaanse man genaamd George Floyd, nadat politieagent Derek Chauvin de nek van Floyd meer dan acht minuten afgekneeld had. De beelden van Floyds gewelddadige aanhouding, waarna hij overleed, gingen de hele wereld over (Willis, et al., May 2020). Het gebruik van dodelijk geweld door de voormalige politieagent uit Minneapolis heeft een openbaar debat over politiegeweld en racisme een nieuw leven ingeblazen. Er ontstonden Black Lives Matter demonstraties tegen racisme en politiegeweld, ook in Nederland (Le Loux, 2020). Critici vanuit het psychologische vakgebied beweren dat raciale vooringenomenheid een rol speelde bij deze confrontatie (Payne, 2011). Raciale vooringenomenheid wordt beschouwd als een raciaal vooroordeel. Deze vooroordelen worden aangeduid als (vaak) negatief over groepen of individuen op basis van hun sociale, raciale of etnische voorkeuren (Amodio, 2014.) Vooringenomenheid leidt ertoe dat in de administratieve dossiers van de politie veel onderzoeken de mate van raciale vooroordelen bij de politie onderschatten of zelfs volledig maskeren (Knox, Lowe & Mummolo, 2020).

Ondanks de toename aan diversiteit in etniciteiten, blijven raciale vooroordelen een rol spelen in de samenleving (Amodio, 2014). Nederland loopt met diversiteit en inclusie voor op andere landen (Koopmans, 2005). Zo was Nederland het eerste land dat het homohuwelijk toestond (Hekma & Duyvendak, 2011). Toch is er ook in Nederland sprake van raciale vooroordelen ten opzichte van verschillende migratieachtergronden, bijvoorbeeld Afro-Amerikanen, Suriname en het Midden-Oosten (Hayes, Joosen & Smiley., 2018). Lute Nieuwer, portefeuillehouder diversiteit binnen de politie, voelt zich aangesproken door de demonstraties rondom Black Lives Matter en erkent het probleem in Nederland. De kans is aanwezig dat iemand met een donkere huidskleur of migratieachtergrond eerder wordt aangehouden wanneer een politieman zijn onbewuste vooroordelen laat meespelen bij de controlebevoegdheid. Hier zijn al meerdere incidenten van geweest (Pater, 2020).



Raciale vooroordelen beïnvloeden gedrag zoals negatief interraciaal contact (McConnell & Leibold, 2001), vooroordelen bij medische besluitvorming en discriminatie bij het aannemen van personeel (Rooth, 2010). Dit gebeurt ook in Nederland anno 2021 (Pater, 2020). Het is belangrijk om aandacht te vestigen op raciale vooroordelen, want negatieve vooroordelen kunnen ervoor zorgen dat er spanningen tussen groepen ontstaan (Richardson, 2017).

Het is waardevol om binnen de neuropsychologie te onderzoeken welke onbewuste processen plaatsvinden bij het ontstaan van raciale vooroordelen (Amodio, 2014). Raciale vooroordelen kunnen namelijk bewust en onbewust ontstaan (Devine, 1989). En hoewel mensen zich over het algemeen bewust zijn over de invloed van hun bewuste vooroordelen, zijn ze zich vaak niet bewust van de invloed die hun onbewuste vooroordelen kunnen hebben (Dovidio, Kwakami & Gaertner, 2002). Zowel onbewuste als bewuste vooroordelen kunnen beslissingen en oordelen die we innemen beïnvloeden (Devine, 1989).

De neuropsychologie kan mogelijk een antwoord geven op welke rol dit disciplinaire vakgebied speelt in het ontstaan van raciale vooroordelen en hoe deze onbewuste processen gemanipuleerd kunnen worden. De hoofdvraag die bij dit onderzoek centraal staat is: ‘Welke factoren dragen bij aan het instandhouden en versterken van de Nederlandse manifestaties van discriminatie op basis van vooroordelen naar individuen met een Midden-Oosterse achtergrond?’

Om een mogelijk antwoord te vinden op de vraag of de neuropsychologie een rol speelt in het ontstaan van raciale vooroordelen, is dit onderzoek opgedeeld in drie delen. Ten eerste zal er verklaard worden welke neuropsychologische fenomenen een rol spelen in raciale vooroordelen. Vanuit dit gegeven zal er vervolgens gekeken worden naar hersenstructuren en hersennetwerken die actief zijn bij het ontstaan van raciale vooroordelen. Hierbij wordt er vooral onderzocht welke rol de amygdala speelt in het hebben van raciale vooroordelen. Ook wordt hierbij gekeken of onbewuste raciale vooroordelen zijn aangeboren of aangeleerd. Tot slot wordt verklaard hoe onbewuste raciale vooroordelen gemanipuleerd kunnen worden.

Gedurende dit onderzoek moet in acht worden genomen dat voor dit disciplinaire onderzoek ‘gekleurde’ literatuur is gebruikt. Hiermee wordt bedoeld dat vrijwel alle literatuur vanuit de Westerse of Amerikaanse achtergrond is onderzocht. Dit houdt in dat in deze continenten het merendeel van de bevolking bestaat uit witte mensen (Du Bois, 1944). In tegenstelling tot literatuur die geschreven is in continenten als Afrika, waar de witte bevolking in de minderheid is (Binns, Dixon & Nel, 2012). In Nederland is het overgrote deel van de

bevolking ook wit. Daarom wordt er in dit onderzoek aangenomen dat de literatuur die gebruikt wordt ook mogelijk toepasbaar is op Nederland, want mensen met een Midden-Oosterse migratieachtergrond worden nog steeds gediscrimineerd (SCP, 2020). In dit onderzoek wordt ervan uitgegaan dat landen nog steeds culturele en diversiteit verschillen hebben en de bronnen voldoende betrouwbaar zijn voor dit disciplinaire onderzoek.

## **2.2 Vooroordelen vanuit de neuropsychologie**

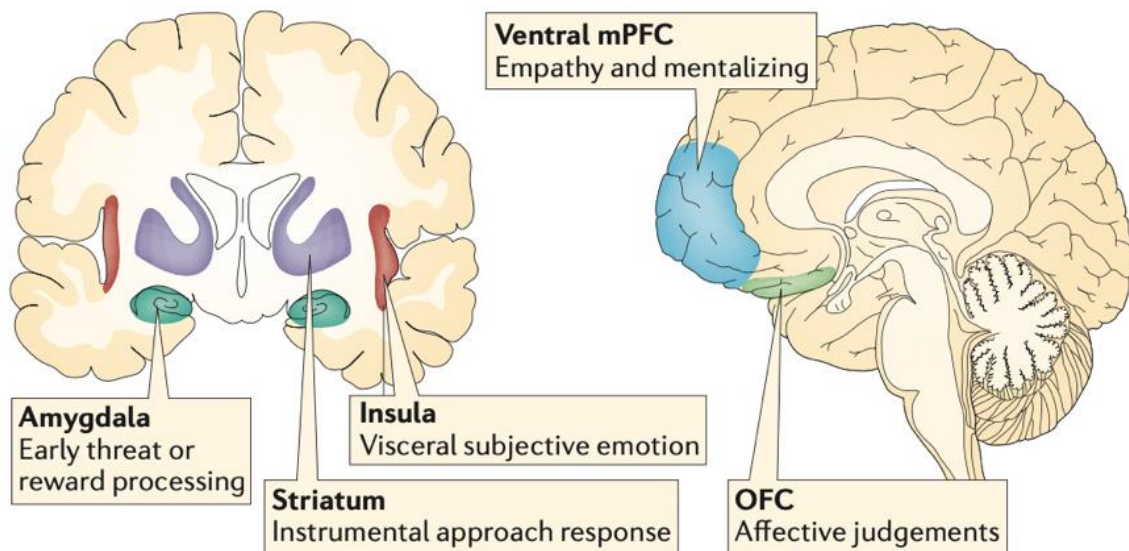
Om naar de rol van hersenprocessen bij onbewuste raciale vooroordelen te kunnen kijken, dient er eerst een heldere definitie van vooroordelen gegeven te worden. Vooroordelen worden in de literatuur ook aangeduid als *bias*. Dit kan worden verklaard als een neiging of aanleg om ergens voor of tegen te zijn. Een nadeel van het hebben van een *bias*, is dat deze vaak gebaseerd zijn op stereotypering en niet op individuele en objectieve evaluaties (Nelson, 2009). Er valt een onderscheid te maken tussen *implicit bias* en *explicit bias*. *Implicit Bias* zijn vooroordelen die bestaan uit associaties en reacties die automatisch en vaak zonder bewustzijn ontstaan (Gawronski & Bodenhausen, 2006). *Explicit bias* wordt verklaard als het hebben van voorkeuren, overtuigingen en houdingen waarvan mensen zich over het algemeen bewust van zijn en deze ook kunnen uiten en communiceren (Dovidio & Gaertner, 2010).

*Implicit bias* kan via neurowetenschappelijke metingen onderzocht worden, door te kijken naar locatie en reactiesnelheid van de hersenen. Neurowetenschappelijke metingen zijn interessant om te gebruiken, want onbewuste hersenprocessen kunnen een andere uiting hebben dan wat een persoon bewust uit (Daumeyer et al., 2019; Ito & Bartholow, 2009). Een veel gebruikte neurowetenschappelijke meting is de *functional Magnetic Resonance Imaging*. Deze techniek meet de activiteit en locatie van een hersengebied middels de toevoer van zuurstofrijk bloed (Engel et al., 1994). Daarnaast wordt ook Elektro-encefalografie veel gebruikt. Deze techniek meet de tijd van hersenactiviteit middels hersengolven (Lindsley, 1952). Bij het gebruiken van deze neurowetenschappelijke metingen wordt er gekeken naar de identificatie van gezichten van *ingroup* of *outgroup* leden. Ter verduidelijking, het verschil tussen *ingroup* leden en *outgroup* leden kan verklaard worden als: *ingroup* leden omvat mensen met wie zij zichzelf identificeren op basis van uiterlijke kenmerken, *outgroup* leden omvat alle anderen leden (Crisp & Hewstone, 2006). Mensen verwerken uiterlijke informatie van *ingroup* en *outgroup* leden op een andere manier in de hersenen (Molenberghs & Louis, 2018), want mensen hebben onbewust meer negatieve attitudes of gevoelens over leden uit de raciale *outgroup* vergeleken met *ingroup* leden (Axt, Ebersole & Nosek, 2014).

In de rest van dit onderzoek wordt er gekeken naar de onbewuste raciale vooroordelen, ofwel *implicit racial bias*, die optreden bij onderzoeken naar verschil in *ingroup* versus *outgroup* leden. Er is voor *implicit racial bias* gekozen, want het zijn de onbewuste hersenprocessen die ervoor zorgen dat raciale vooroordelen ontstaan bij het individu (Cunningham et al., 2004). In de volgende paragrafen wordt onderzocht hoe onbewuste raciale vooroordelen in de hersenstructuren plaatsvindt en hoe dit ontstaat.

### 2.3 Neurale hersenstructuren en raciale vooroordelen

Om helder in beeld te krijgen welke hersengebieden betrokken zijn bij het ontstaan van onbewuste raciale vooroordelen, wordt dit in deze paragraaf in kaart gebracht. Doordat het individu *ingroup* leden anders verwerkt in de hersenen dan leden van de *outgroup*, is dit verschil in voorkeuren terug te zien in emoties die variëren van liefde tot angst, afkeer en haat (Fiske, 1998). Daarom richt het onderzoek van psycholoog David Amodio (2014) zich op hersenstructuren die betrokken zijn bij emotie en motivatie (fig.1). Deze hersenstructuren worden gezamenlijk ook wel het *prejudice network*. Dit netwerk is een interactieve set van neurale structuren die ten grondslag liggen aan het ontstaan van een bevooroordeelde reactie.



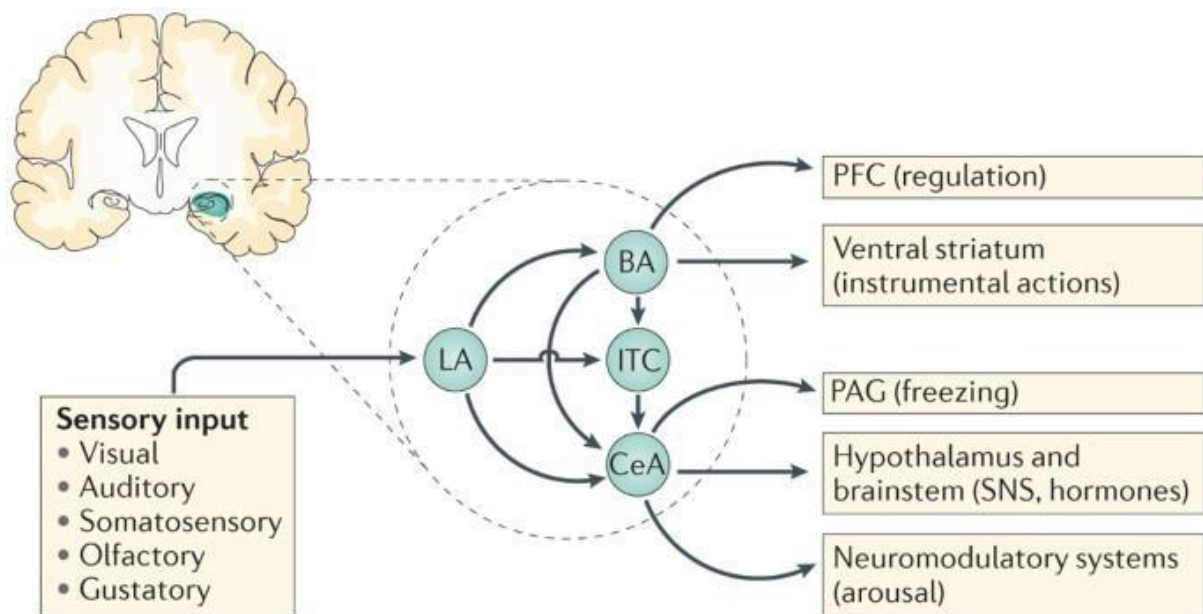
Figuur 1: Prejudice network. Uit Amodio (2014)

Als eerste is de amygdala betrokken bij de snelle verwerking van signalen van sociale categorieën, waaronder raciale groepen, in geval van mogelijke dreiging of beloning. Ten tweede is het striatum betrokken bij leer- en beloningsprocessen, waaronder coördinatie van doelgerichte en *habit-based* reacties. De insula, ten derde, ondersteunt subjectieve emotionele

reacties ten opzichte van *ingroup* of *outgroup* leden. Tot slot ondersteunt de orbitalefrontale cortex (OFC) het monitoren van sociale stimuli en daaropvolgend aanpassing van gedrag. De OFC is daarom belangrijk voor *ingroup relaties*. Een verminderde activiteit in de OFC en ventrale mediale prefrontale cortex (mPFC) (betrokken bij empathie en mentaliseren) is zichtbaar, bij het zien van *outgroup* leden (Amodio, 2014). Dit onderzoek geeft een verdiepend beeld van de amygdala. Het laat zien dat de amygdala een hoofdrol speelt in de activiteit in de hersenen wanneer onbewuste raciale vooroordelen optreden (Hart et al., 2000).

## 2.4 Amygdala activiteit en raciale vooroordelen

Voordat er naar amygdala activiteit gekeken kan worden, zal eerst de algemene functionering van de Amygdala verder uitgediept worden. Dan wordt er verklaard waarom de amygdala betrokken is bij het ontstaan van onbewuste raciale vooroordelen. Tot slot wordt er gekeken waarom de amygdala belangrijk is voor de meting van onbewuste raciale vooroordelen.



*Figuur 2: De amygdala en haar rol in vooroordelen. Uit: Amodio (2014)*

De amygdala bevindt zich schuin voor en boven de hersenstam in het voorste gedeelte van de temporale kwabben. Ook is de amygdala te herkennen aan haar amandelvormige kernen (Pessoa, 2010). Hoewel de amygdala wordt beschreven als een neurale locatie van emotie (zoals angst), omvat deze in feite ongeveer 13 verschillende kernen die samen meerdere functies vervullen om adaptief gedrag te ondersteunen (Ledoux, 1992). Zo werd al eerder de betrokkenheid bij snelle verwerking van signalen van sociale categorieën genoemd.

Verder is de amygdala ook betrokken bij emotie, motivatie, leren, geheugen en conditionering (Aggleton, 1992). Eveneens is de amygdala een onderdeel van de verwerking van angst in gezichtsuitdrukkingen en andere opvallende sociale signalen (Adolphs, 2008).

Bovendien ontvangt de amygdala (bijna) directe prikkels van alle sensorische organen in zijn laterale kern, waardoor het zeer snel kan reageren op onmiddellijke bedreigingen, voordat er een meer uitgebreide verwerking van een prikkel plaatsvindt (Amodio, 2014). Doordat de amygdala snel reageert op dreigingen, wordt de amygdala actief wanneer de hersenen een prikkel identificeren als 'gevaar' (Aggleton, 1992), waardoor activatie van dit hersenstructuur gemeten kan worden (Amodio, 2014). Amygdala activiteit kan gemeten worden middels een fMRI meting. De locatie van de amygdala 'licht op' tijdens de fMRI op het moment dat gezichten van *outgroup* leden bekeken worden (Lieberman et al., 2005).

Er zijn drie amygdala-kernen die een mogelijke bijdrage hebben aan deze amygdala activiteit (fig.2). De sensorische input komt binnen via de laterale kern van de amygdala. Afhankelijk van de context en aard van de prikkel, kan het signaal twee kanten opgestuurd worden. Dreigingsreacties worden naar de centrale kern van de amygdala (CeA) gestuurd (1). Een doelgerichte en *habit-based* reactie wordt gestuurd naar de basolaterale kern (BA) van de amygdala (2) (Amodio, 2014). Tot slot spelen geïntercalleerde massa's (ITC) van de amygdala een rol als 'uit-schakelaar', doordat de uitgangsneuronen van de centrale kern de neuronen van basolaterale kern remmen (3) (fig.2).

Om naar amygdala activiteit te kijken, dient er eerst uitgelegd te worden aan de hand van welke taak een onbewust raciaal voordeel 'gemeten' wordt. Dit wordt vaak gedaan aan de hand van de Impliciete Associatie Test (IAT). De IAT wordt vaak gebruikt om onbewuste vooroordelen, of impliciete voorkeur ten aanzien van groeperingen te meten in combinatie met amygdala activiteit (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Bij een IAT worden er automatische associaties tussen verschillende attitude-objecten en verschillende evaluatieve attributen gemeten aan de hand van reactietijd. Ter illustratie meet de IAT dus hoe nauw een bepaald attitude-object (bijvoorbeeld Barack Obama) geassocieerd wordt met een evaluatief attribuut (bijvoorbeeld aangename of onaangename woorden). Hoe meer deze objecten en attributen verwant zijn, hoe sterker de impliciete houding is (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Daarnaast blijkt dat mensen sneller reageren wanneer een attribuut dat over het algemeen goed is, gecombineerd wordt met een negatief woord, zoals wapen, dan een positief beladen woord (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Door een combinatie van attributen en objecten kun je zo bepaalde evaluaties van een individu naar boven halen. Bovendien is het

mogelijk om de IAT zo aan te passen, dat ras gerelateerde termen resulteren in een impliciete maatstaf voor raciale vooroordelen (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Door middel van een IAT en een fMRI meting, kan daarmee amygdala activiteit worden getoond, waarbij onbewuste raciale vooroordelen ontstaan tijdens het afnemen van de IAT (Phelps et al., 2000). Want amygdala activiteit wordt gemeten via de IAT en hierbij kunnen de hersenen gemonitord worden via de fMRI waarbij er een verhoogde amygdala activiteit plaatsvindt bij het ontstaan van onbewuste raciale vooroordelen.

In een experiment van Phelps et al., (2000) is onderzocht welke onbewuste vooroordelen blanke Amerikaanse proefpersonen hadden bij het tonen van gezichten van onbekende zwarte en witte mannen. Dit werd afgenomen middels een IAT en tegelijkertijd een fMRI om de activiteit van de hersenen tijdens de test te lokaliseren. Bij het volgende experiment kregen dezelfde proefpersonen gezichten van gewaardeerde bekende zwarte en witte mannen te zien. Wanneer de resultaten van beiden experimenten werden vergeleken, toonde het eerste experiment aan dat er wel degelijk negatieve onbewuste vooroordelen waren ontstaan tegenover zwarte mensen en dit ook zichtbaar was door amygdala activiteit. Terwijl in een volgend experiment er geen onbewuste negatieve vooroordelen plaatsvonden tegenover gewaardeerde bekende zwarte mannen. Dit wil mogelijk zeggen dat de onbewuste raciale vooroordelen middels culturele evaluaties van sociale groepen ontstaan die zijn aangepast door individuele ervaringen. Want op het moment dat gewaardeerde bekende zwarte mannen worden geïdentificeerd treden er geen onbewuste raciale vooroordelen op (Phelps, et al., 2000). Deze resultaten worden tevens bevestigd door onderzoek van Ronquillo et al., (2007) en Hart et al., (2000).

## **2.5 Onbewuste raciale vooroordelen aangeboren of aangeleerd?**

Samenvattend is naar voren gekomen dat mensen onbewuste raciale vooroordelen hebben, die aangetoond kunnen worden met een verhoogde activiteit van de amygdala. Doordat de hersenen reageren op 'dreigingsgevaar' voor leden van de *outgroup*, ten gevolge van de IAT waarbij een positief object vaak misplaatst gekoppeld wordt aan een negatief evaluatief attribuut. De vraag is echter hoe mensen onbewust de koppeling maken tussen een positief object en een negatief evaluatief attribuut en waardoor zo'n onbewust raciaal vooroordeel is ontstaan. Evenals het *nature of nurture* debat, waarbij het erom gaat om of kennis eigenschappen van het individu zijn aangeboren of aangeleerd (Ceci & Williams, 1999), speelt

dezelfde kwestie of onbewuste raciale vooroordelen ontstaan middels aangeleerde kennis of al bij de geboorte aanwezig zijn.

In een onderzoek met kinderen (leeftijd van 4 tot 16 jaar), werd er middels een IAT onderzocht of er verhoogde amygdala activiteit zichtbaar was op een fMRI bij onbewuste raciale vooroordelen (Telzer et al., 2012). Het primaire doel van het onderzoek was om te kijken of kinderen een verschil in verhoogde amygdala activiteit lieten zien bij het tonen van gezichten van Afrikaanse Amerikanen (AA) en Europese Amerikanen (EA). Terwijl de rechter amygdala een verhoogde activiteit liet zien bij AA-gezichten naarmate kinderen ouder waren, gebeurde hetzelfde niet voor EA-gezichten. Uit de fMRI meting is naar voren gekomen dat er een significante interactie was tussen ras en leeftijd. Hierbij was er een significant reactie verschil bij het tonen van zwarte gezichten en daarbij verhoogde amygdala activiteit zichtbaar. Dit was vanaf een leeftijd van 14 jaar. Verhoogde amygdala activiteit door onbewuste raciale vooroordelen is dus geen aangeboren proces, maar ontwikkeld zich gedurende de ontwikkelingsperiode. Hieruit kan opgemaakt worden dat onbewuste raciale vooroordelen niet aangeboren zijn maar aangeleerd middels culturele kennis naarmate een kind ouder wordt (Telzer et al., 2000).

Bovendien komt het ergens vandaan dat kinderen raciale vooroordelen ontwikkelen, want ouders evalueren hun vooroordelen naar eigen kinderen (Scott, Shutts & Devine, 2019). Wanneer kinderen opgroeien met dezelfde evaluaties en stereotypering die zich uiten in raciale vooroordelen, nemen kinderen dit over. Het is daarom van belang om te kijken naar de ontwikkeling van raciale vooroordelen bij kinderen, voordat raciale vooroordelen verankerd raken en moeilijk te veranderen zijn (Dunham, Baron & Banaji, 2008).

Een *framework* voor de ontwikkeling van onbewuste raciale vooroordelen is de *perceptual-social linkage hypothesis* (Lee, Quinn, & Heyman, 2017). Deze hypothese stelt dat onbewuste raciale vooroordelen in de kinderjaren het gevolg zijn twee vroege tendensen: (1) de neiging om te categoriseren en (2) de neiging om relatief positieve associaties te vormen met bekende dingen. Kinderen krijgen al vanaf de geboorte te maken krijgen met een ongelijke visuele blootstelling aan gezichten van verschillende rassen. Zij zien namelijk veel meer gezichten van hun eigen ras (*ingroup*) dan van andere rassen (*outgroup*). Daarom is het al in het eerste levensjaar mogelijk voor een baby om een gezicht te herkennen dat behoort tot de *ingroup* ten opzichte van een gezicht die behoort tot de *outgroup* (Anzures et al., 2013). Daarnaast worden gezichten die behoren tot de *ingroup* ook beter verwerkt in de hersenen van kinderen, dan gezichten die behoren tot de *outgroup* bij kinderen. De *perceptual-social linkage*

*hypothesis* verklaart niet alleen dat er ongelijkheid optreedt in termen van gezichtsherkenning en categorisatie daarvan, maar dat er daarbij ook sociale consequenties zijn die zich uiten in raciale vooroordelen (Setoh et al., 2019). In combinatie met de vroege ongelijke blootstelling, speelt ook de kennis die een kind opdoet via ‘lidmaatschap’ aan de *ingroup* een rol. Hierbij zijn voorkeur voor vertrouwde fysieke kenmerken en sociaal-culturele informatie over groepswenselijkheid ook van invloed op de ontwikkeling van raciale vooroordelen bij kinderen (Kowalski & Lo, 2001).

Onbewuste raciale vooroordelen ontstaan dus al in de kindertijd. Naarmate de onbewuste raciale vooroordelen tijdens het opgroeien van kinderen toenemen, raken deze raciale vooroordelen diep verankerd bij het individu. Daarom besteden onderzoekers veel aandacht aan de mogelijkheid om dit te manipuleren en mogelijk te reduceren (Dunham, Baron & Banaji, 2008). Dit zal in de volgende paragraaf nader verklaard worden.

## **2.6 Manipulatie van onbewuste raciale vooroordelen**

Veel onderzoekers hebben zich ontfermd over de vraag of onbewuste raciale vooroordelen in de hersenen gemanipuleerd kunnen worden, zodat vooroordelen mogelijk gereduceerd worden en wellicht veranderen (Peck et al., 2013). Daaruit blijkt dat onbewuste raciale vooroordelen het meest vatbaar zijn voor verandering tijdens de vroege kinderjaren, wanneer dergelijke cognitieve functies zich nog vormen en ontwikkelen (Gonzalez, Steele & Baron, 2017). Ofschoon cognitieve flexibiliteit zich blijft ontwikkelen tot in de volwassenheid, kunnen onbewuste raciale vooroordelen makkelijker worden veranderd bij kinderen dan bij volwassenen. Dit heeft er mee te maken dat kinderen nog relatief weinig kennis en ervaring over culturele opvattingen van sociale groepen hebben (Raabe & Beelman, 2011). Hoewel de omvang van literatuur over onbewuste raciale vooroordelen vermindering relatief klein is in experimenten met volwassenen, zijn er positief behaalde resultaten. In dit hoofdstuk wordt er aandacht besteed aan resultaten die behaald zijn bij volwassenen, omdat dit een bijdrage kan leveren aan het onderzoek.

Er zijn vier empirische testen die potentiële positieve resultaten laten zien om onbewuste raciale vooroordelen te verminderen. Deze vier testen zijn: (1) ‘het nastreven van egalitaire doelen’, (2) ‘het identificeren van gemeenschappelijke identiteiten’, (3) ‘contra-stereotypering’ en (4) ‘perspectief nemen’ (Moskowitz, Saolomon & Taylor, 2000). Deze testen zijn interessant omdat impliciete en expliciete cognitiesystemen met elkaar verbonden zijn en mensen kunnen expliciete processen gebruiken om onbewuste reacties te veranderen en



beheersen (Monteithm Lybarger & Woodcock, 2009). Bij (1) egalitaire doelen draait het erom dat het individu leert om minderheidsgroepen te associëren met doelen die eerlijkheid en gelijkheid bevorderen (Moskowitz et al., 1999). Dit doet de mens door de impliciete aard van stereotype activering te ondermijnen en tegen te gaan, waardoor stereotypen worden weggenomen voordat ze in gedachten worden gebracht (Stone & Moskowitz, 2011). De evaluatie van het bepalen van *ingroup* en *outgroup* leden wordt namelijk beïnvloed door stereotypes en gaat vrijwel automatisch. De test van (2) ‘het identificeren van gemeenschappelijke identiteiten’ draait om het veranderen van de manier waarop individuen worden gecategoriseerd, wat kan worden bereikt door te focussen op een gedeelde, gemeenschappelijke identiteit (Gaertner & Dovidio, 2008). Omdat mensen tot verschillende sociale groepen behoren en telkens een indruk vormen van een persoon, zorgt remming van activering van een groepsidentiteit en remming van stereotypen die geassocieerd zijn met andere identiteiten voor verandering. Bij (3) ‘contra-stereotypering’ leer je nieuwe positief gerelateerde stereotypes aan over een bepaalde groep, om vervolgens de oude negatieve stereotypes te vervangen (Blair & Banaji, 1996). Tot slot heeft ‘perspectief nemen’ als doel dat wanneer proefpersonen zich verplaatsen in de situatie van een gestigmatiseerd individu, zij minder geneigd zijn om negatieve stereotypen over de groep te activeren (Galinsky & Moskowitz, 2000).

Ook kan er via visuomotorische synchronie over het hele lichaam, genaamd *immersive virtual reality (IVR)*, onbewuste raciale vooroordelen veranderen tegenover mensen met een zwarte huid (Peck, Aglioti & Slater, 2013). 60 witte vrouwen kregen in een experiment een virtueel lichaam met een zwarte huid, lichte huid of een paarse huid. Er werd minstens drie dagen voor het experiment en direct na de virtuele belichaming een IAT afgenomen. Uit het experiment kwam naar voren dat de verandering van pre- naar post-experimentafname van IAT-scores, de virtuele belichaamde toestand met een donkere huid onbewuste raciale vooroordelen deed verminderen ten opzichte van andere huidskleuren. Belichaming kan dus negatieve interpersoonlijke attitudes veranderen (Peck, Aglioti & Slater, 2013).

Hoewel genoeg onderzoekers bezig zijn met de vraag of onbewuste raciale vooroordelen gemanipuleerd kunnen worden, zijn het aantal positieve resultaten zeer gering bij volwassen steekproeven. De mogelijke reden hiervoor is dat de volwassen periode niet de optimale periode is in de ontwikkelingsfase om onbewuste raciale vooroordelen te verminderen (Baron, 2015). De resultaten die worden aangekaart geven een verandering weer in onbewuste raciale vooroordelen, echter heeft geen enkele studie nog aangetoond dat het verminderen van

onbewuste raciale vooroordelen de amygdala activiteit doet verminderen (Chekroud et al., 2014). De vraag is dan ook of deze empirische methodes daadwerkelijk raciale vooroordelen die nu in de samenleving voorkomen op lange termijn kunnen doen veranderen. Er zal hiervoor meer vervolgonderzoek nodig zijn, waarbij de mogelijke veranderingen liggen bij de ontwikkelingsperiode van kinderen tot aan de volwassenheid. Hierbij ligt de nadruk op de vraag of er een mogelijkheid is om middels het anders aanleren van culturele kennis bij kinderen in combinatie met empirische testen een verandering is te zien (Lai et al., 2014).

## 2.7 Conclusie

In dit onderzoek komt naar voren dat de hersenen een grote rol spelen in het ontstaan van onbewuste raciale vooroordelen. Onbewuste raciale vooroordelen kunnen gemeten worden in de hersenen met fMRI bij de amygdala. De amygdala staat in verband met emotieregulering en reageert snel op ‘dreigingsgevaar’. Als gevolg toont de amygdala een verhoogde activiteit wanneer een individu leden van de *outgroup* identificeert. Dit heeft te maken met het feit dat mensen onbewust meer negatieve attitudes of gevoelens hebben over raciale *outgroup* leden vergeleken met *ingroup* leden (Axt, Ebrsole & Nosek, 2014). Hieruit ontstaan raciale vooroordelen. De IAT kan middels het koppelen van positief of negatief gewaardeerde objecten aan negatieve of positieve attributen, onbewuste raciale vooroordelen naar boven halen. Omdat onbewuste raciale vooroordelen diep verankerd zijn bij volwassenen, is het interessant om te kijken naar het ontstaan van deze vooroordelen bij kinderen. Er zijn veel aanwijzingen voor vroege ontwikkeling van onbewuste raciale vooroordelen, echter geen aanwijzing dat onbewuste raciale vooroordelen zijn aangeboren. De *perceptual-social linkage hypothesis* verklaard dat raciale vooroordelen optreden doordat er al ongelijkheid optreedt bij baby's vanaf 1 jaar, omdat het omgaan met *ingroup* mensen en *outgroup* mensen in hoeveelheid verschilt (Setoh et al., 2017).

Er is een mogelijkheid om onbewuste raciale vooroordelen te manipuleren, dit is makkelijker bij kinderen omdat de cognitieve functies nog niet volledig ontwikkeld zijn. Toch zijn er ook resultaten bij het reduceren van onbewuste raciale vooroordelen bij volwassene. Echter geen enkel onderzoek laat amygdala activiteit vermindering zien. De vraag is echter of deze resultaten, die aantonen dat het reduceren van onbewuste raciale vooroordelen mogelijk zijn, op lange termijn effect kunnen hebben en voor verandering kunnen zorgen in de maatschappij.

Terugkomend op George Floyd en de raciale vooringenomenheid binnen de politie in Amerika, wordt nu in het nieuws besproken dat president Joe Biden politie in Amerika trainingen wil aanbieden die raciale vooringenomenheid tegen moeten gaan (Den Hond, 2020). Daar is veel kritiek op gekomen en de vraag is dan ook of deze aanpak daadwerkelijk gaat plaatsvinden. Het zou interessant zijn om te kijken wat de empirische testen kunnen doen veranderen binnen de politie in Amerika. Wat betreft Nederland en onbewuste raciale vooroordelen binnen de politie zoals Lute Nieuwert in de inleiding aangaf, kan bewustwording hiervan een grote rol spelen in verandering. In Nederland zou dit gericht kunnen worden op de discriminering van individuen met een Midden-Oosterse migratieachtergrond. Hierbij zouden de empirische testen kunnen helpen om de stereotypering en negatieve attitudes over individuen met een niet-westerse migratieachtergrond te veranderen. Daarbij is het ook belangrijk om naar de opvoeding en achtergrond te kijken van deze mensen, want dit heeft het ontstaan van onbewuste raciale vooroordelen beïnvloed.

In dit onderzoek lag de focus op de belangrijkste neuropsychologische processen die aanwezig zijn bij onbewuste raciale vooroordelen, zoals de amygdala activiteit. Er zijn mogelijk meer psychologische processen belangrijk voor het ontstaan van raciale vooroordelen. Het is belangrijk dat er naast expliciete uiting, er ook een vorm van onbewuste raciale uiting plaatsvindt op neuropsychologisch gebied. Er dient meer onderzoek gedaan te worden naar andere hersenprocessen die in verband kunnen staan met onbewuste vooroordelen. Bovendien is het interessant om de empirische testen langdurig toe te passen om te kijken of er op lange termijn ook effecten zichtbaar zijn. Andere discipline vakgebieden zouden een nuttige toevoeging kunnen geven, zoals bijvoorbeeld Internationale Betrekkingen in Historisch Perspectief. Vanuit dit vakgebied zou er meer kennis vergaard kunnen worden of raciale vooroordelen middels culturele geschiedenis geworteld is.

### Hoofdstuk 3

#### Van minderheid tot ‘minder moslims’

#### *Discursieve veranderingen in het Nederlandse integratie- en migratiedebat, 1960 - 2010*

Madeleine van der Poort

*‘Owing to their adherence to the Islamic faith, Turks and Moroccans are considered to be much more alien. It is striking that these factors make them more “black” in public opinion than the Surinamese.’*

- Lucassen, 2005

In 2008 constateerde de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie dat moslims in Nederland vaak het doelwit zijn van stereotypering, stigmatisering en vertekende beeldvorming in de media. Volgens de commissie was er sprake van een racistisch politiek discours (Mepschen et al, 2010, p. 965). Academics uit verschillende disciplines ondersteunen deze bevindingen en beschrijven hoe er in de afgelopen twee decennia migranten en hun nakomelingen werden bekritiseerd en geproblematiseerd, waarbij de kritiek zich in het bijzonder richtte op moslims. (Cherribi, 2019; De Koning, 2016; Lucassen & Lucassen, 2015; Siebers & Dennissen, 2015; van der Leun & van der Woude, 2011).

De millenniumwisseling kan worden aangemerkt als het startpunt van deze opmerkelijke ontwikkeling van vijandigheid tegen moslims. Verschillende politici en publieke intellectuelen, zoals Pim Fortuyn en Paul Scheffer, zorgden voor een toenemende nadruk op de islam als voornaamste oorzaak van vele integratieproblemen (Entzinger, 2014).

In dit hoofdstuk van deze scriptie zal onderzocht worden hoe het mogelijk is dat juist dit anti-moslim discours zo prominent geworden is in Nederland, een land dat eerst geprezen werd voor haar ‘liberale en tolerante karakter’ (Schuh, 2015, p. 205). Om deze drastische omslag te kunnen verklaren is het noodzakelijk om een algemeen beeld te schetsen van het beleid en debat omtrent immigratie en integratie in Nederland vanaf de jaren ’60 tot omstreeks 2010. In het eerste deel van dit hoofdstuk zullen de jaren ’60 en ’70 worden bestudeerd. Er zal aandacht worden besteed aan waarom de eerste grote groepen migranten met een islamitische achtergrond naar Nederland zijn gekomen en welk beleid er werd ontwikkeld. Het tweede deel richt zich op de jaren ’80 en ’90, waarbij de internationale ontwikkelingen die gezorgd hebben voor een ‘islamisering van het discours’ geanalyseerd zullen worden en in verband zullen worden gebracht met het de theorie van ‘nieuw racisme’ (Pon, 2009; Sunier & Rath, 1993). In

het laatste deel zal de periode vanaf de eeuwwisseling tot en met 2010 onderzocht worden, in deze periode ontstond er een discours dat gebaseerd is op veronderstelde culturele en religieuze verschillen tussen niet-migranten en migranten (Bonjour & Duyvendak, 2018; Siebers & Dennissen, 2015). Er zal worden weergegeven hoe deze discursieve verandering werd veroorzaakt door specifieke gebeurtenissen en gepaard ging met een nieuw integratiebeleid.

De uitkomsten en conclusie van dit disciplinaire deel dragen bij het formuleren van een antwoord op de interdisciplinaire hoofdvraag van deze scriptie. Om te kunnen verklaren welke factoren hebben bijgedragen aan manifestaties van racisme jegens mensen met een Midden-Oosterse achtergrond, is het namelijk van belang dat ook de historische aspecten worden meegenomen in de analyse. Het zijn namelijk historische gebeurtenissen en ontwikkelingen die kunnen verklaren waarom specifiek deze groep gemarginaliseerd wordt.<sup>1</sup>

### **3.1 Immigratie, een tijdelijk of permanent fenomeen?**

In de jaren '60 ontwikkelde zich in Nederland een grote vraag naar handarbeiders. In verschillende sectoren was er namelijk een tekort aan laaggeschoolde arbeidskrachten (Lucassen & Lucassen, 2015, p. 77; van Amersfoort & Penninx, 1994, p. 134). Om de schaarste te verhelpen werden er vanaf 1964 regelingen getroffen om gastarbeiders te werven. In eerste instantie kwamen de gastarbeiders uit Italië, Spanje en Griekenland (Prins, 1996). Vervolgens werden de gastarbeiders gerekruteerd uit verder weg gelegen gebieden. In de periode 1967-73 wierf Nederland vooral in Turkije en Marokko (van Amersfoort & Penninx, 1994, p. 135). De verwachting was dat de gastarbeiders zo lang zouden blijven als nodig was en vervolgens weer terug zouden keren naar hun land van herkomst (Lucassen & Lucassen, 2015, p. 77).

Na de eerste oliecrisis van 1973 besloot de Nederlandse regering te stoppen met het werven van arbeidsmigranten en kondigde een restrictief vreemdelingenbeleid aan. In de jaren '70 stagneerde namelijk de economische groei en werden juist de arbeidsintensieve industrieën, waar de gastarbeiders werkzaam waren, hard getroffen (Prins, 1996, p. 2; Scholten, 2011, p. 88). Hoewel er verschillende maatregelen werden geïmplementeerd om nieuwe immigratie tegen te gaan, werd dit uiteindelijke doel niet bereikt. In plaats van dat de gastarbeiders

---

<sup>1</sup> In de hoofdvraag van dit disciplinaire deel, 'Hoe is het mogelijk dat het anti-moslim discours zo prominent geworden is in Nederland?', wordt er gebruik gemaakt van de term moslim. De reden hiervoor is dat in het huidige politieke discours sommige politici, zoals Wilders, de termen 'migranten, islam, moslims en meer specifiek Turken en Marokkanen' als inwisselbaar hanteren (Davidovic et al., 2008, p. 188). In de lopende tekst zal de term die destijds gebruikt werd om deze groep te definiëren worden gehanteerd, voorbeelden hiervan zijn gastarbeiders, minderheden, moslim migranten en allochtonen. In het interdisciplinaire deel wordt meer aandacht besteed aan de problematische aspecten van het definiëren en categoriseren van de onderzoeksgroep.

terugkeerden, maakten zij gebruik van hun recht op gezinshereniging. (Lucassen & Lucassen, 2015, p. 77). In de periode 1975 – 1985 was de stroom van immigranten door gezinshereniging hevig, vooral Turken en Marokkanen maakten gebruik van dit recht waardoor de omvang van deze specifieke groepen groeide (Scholten, 2011, p. 88; van Amersfoort & Penninx, 1994, p. 135).

Verskillende factoren zorgden ervoor dat de arbeidsmigranten uiteindelijk konden blijven. Zo speelde mee dat het verlengde verblijf hun residentiële status versterkte waardoor het moeilijker werd om hen uit te zetten, ook al waren veel gastarbeiders werkloos geworden. Daarnaast waren de gastarbeiders onderdeel geworden van de welvaartsstaat door ook mee te betalen het sociale zekerheidssysteem. Veel mensen vonden dan ook dat gastarbeiders na jaren van hard werk, niet zomaar het land uitgezet konden worden (Lucassen & Lucassen, 2015, p. 79).

Volgens Scholten (2011) kan het beleid dat eind jaren '60 tot en met midden jaren '70 werd uitgevoerd het beste aangemerkt worden met de term 'differentialistisch', dit differentialistische model wordt ook wel 'etnisch segregationisme' genoemd. Scholten stelt:

'This model classifies migrants in ways that stress their status as distinct national, ethnic, cultural or religious groups ... The causal story that underlies differentialism stresses either the absence of a need to integrate (e.g., because migration is considered temporary) or the unfeasibility of integration (e.g., because of essential differences between migrants and natives) (p. 40).

In de Nederlandse casus werd een integratiebeleid in deze periode dus niet noodzakelijk geacht omdat het verblijf van de migranten als tijdelijk fenomeen werd gezien (Entzinger, 1975, p. 328). Scholten (2011) verklaart dit nader aan de hand van de veel terugkerende zin: 'integratie met behoud van eigen identiteit'. Met integratie wordt er bedoeld op maatregelen omtrent (tijdelijke) huisvesting en economische participatie. Op het sociale culturele domein werden de migranten aangemoedigd om zich af te zonderen van de Nederlandse samenleving (Scholten, 2011, p. 72). Met publiek geld werden culturele activiteiten georganiseerd, met als doel het behouden van de eigen identiteit om zo de terugkeer naar het land van herkomst te vergemakkelijken. De belangrijkste reden hiervoor was de opvatting dat Nederland geen immigratieland was en ook niet behoorde te worden (Bracke, 2013, p. 212; Entzinger, 2014, p. 61; Entzinger, 1975).

Het differentialistische perspectief werd minder dominant enerzijds door de sterke toename van migranten door de eerder genoemde gezinshereniging en anderzijds door de

Molukse terroristische aanslagen, van 1975 en 1977. De aanslagen zorgden ervoor dat de Nederlandse overheid werd ‘wakker geschud’ en zich meer bewust werd van de problemen omtrent integratie (Entzinger, 2014, p. 695). In samenwerking met vertegenwoordigers van de Molukse gemeenschap werd een plan ontwikkeld waarin er ook gesproken werd over steun voor culturele activiteiten en tweetalig onderwijs. Dit diende als voorbeeldmodel voor een meer algemeen integratiebeleid voor andere migrantengroepen (Lucassen & Lucassen, 2015, p. 85; Scholten, 2011, p. 89).

Dit beleid werd vanaf 1978 ontwikkeld, in dat jaar verzocht het parlement het kabinet namelijk om een algemeen integratiebeleid op te stellen. Dit ging gepaard met de publicatie van een rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), ‘Etnische Minderheden’. Hierin werd geconstateerd dat de meeste migranten voorgoed zouden blijven en dat aan de hand van dit gegeven nieuw beleid moest worden gemaakt. Deze adviezen werden overgenomen, wat gezien kan worden als een overgang van het differentialistische beleid naar een Minderhedenbeleid (Entzinger, 2003, p. 62; Scholten, 2011, p. 90). Uiteindelijk kwam in 1983 de definitieve Minderhedennota tot stand (Scholten, 2011, p. 99). Migranten werden gedefinieerd als ‘etnische minderheden’, wiens integratie zou worden bereikt via een combinatie van algemene en specifieke maatregelen voor bepaalde groepen ter bevordering van sociaal-culturele emancipatie en wat de individuele sociaaleconomische participatie zou bevorderen (Schrover, 2010). De algemene maatregelen waren gerelateerd aan de juridische status van immigranten en waren bedoeld om de politieke participatie te vergroten. Het specifieke beleid richtte zich op bepaalde groepen en gaf hun de mogelijkheid om hun eigen culturele identiteit te behouden en ontwikkelen (Vink, 2007, p. 341).

Het is opmerkelijk dat in de Minderhedennota het begrip minderheid niet werd gedefinieerd. De reden hiervoor was dat de politici die mee hadden gewerkt aan het opstellen van de nota het niet eens konden worden over een definitie. Als oplossing werden de groepen op wie het beleid zich richtte opgesomd. Enkel de groepen die ‘problematisch waren’ werden benoemd, zo werden wel Turken en Marokkanen genoemd, maar bijvoorbeeld Chinezen niet (Schrover, 2010, p. 347). Etnische minderheden werden geproblematiseerd op grond van hun socio-culturele achtergrond, waaruit geconcludeerd kan worden dat de tekortkoming om aan te passen enkel een probleem is bij de niet-Westerse migranten uit de lagere klasse (Bonjour & Duyvendak, 2018, p. 886).

In de literatuur wordt een academisch debat gevoerd over of het Minderhedenbeleid overeenkomt met het ‘multiculturele model’ en in hoeverre dit beleid gebaseerd is op het

gedachtengoed van de verzuiling. Bepaalde academici zijn het namelijk oneens met deze opvatting (Bracke, 2013; Duyvendak & Scholten, 2011; Vink, 2007). Zij stellen dat ‘integratie met behoud van eigen identiteit’ in de periode van het Minderhedenbeleid al werd afgewezen. Ook wordt er benadrukt dat als de term multicultureel überhaupt werd gebruikt, dit in een descriptieve context gebeurde. Het concept diende dus om de diversiteit in de Nederlandse samenleving aan te wijzen, maar moet zeker niet opgevat worden als normatief doel.

Andere auteurs beargumenteren dat het Minderhedenbeleid wel degelijk bewust werd ingezet om het multiculturalisme te bevorderen. Zo stelt Entzinger (2003) dat de keuze voor het Minderhedenbeleid verklaard kan worden aan de hand van de verzuiling en ook Schrover (2010) benoemt dat dit ‘multiculturele beleid’ een voortzetting is van deze oudere traditie.

Wanneer er specifiek gekeken wordt naar de rol van de islam in het debat en het beleid van deze periode, is het opmerkelijk dat de religie van de gastarbeiders geen rol speelde in de jaren ’60 en ’70. Toen het Minderhedenbeleid in de jaren ’80 geïntroduceerd werd was er enkel aandacht voor de islam als onderdeel van de cultuur van etnische minderheden (Sunier & Rath, 1993, p. 56).

### **3.2 De ontdekking van de ‘moslimmigrant’**

In de late jaren ’80 kwam het Minderhedenbeleid steeds meer onder druk te staan. Dit had voornamelijk te maken met de stagnatie in de sociaaleconomische positie van minderheden. Zo was in 1987 gemiddeld 43 procent van de Turken en Marokkanen werkloos, ten opzichte van 13 procent van de inheemse Nederlandse bevolking. Ook op het gebied van educatie bleven deze groepen achter ten opzichte van de gehele populatie (Scholten, 2011, p. 136). Daarnaast had men eind jaren ’70 de verwachting dat immigratie naar Nederland tot stilstand gebracht kon worden, terwijl de minderheden die zich al in Nederland gevestigd hadden verder konden integreren. Deze verwachting bleek niet uit te komen, door enerzijds de gezinshereniging en anderzijds nieuwe asielmigratie uit conflictgebieden. Het aantal immigranten steeg dus sterk aan het einde van de jaren ’80 (Entzinger, 2003, p. 69; Scholten, 2011, p. 137).

Door deze ontwikkelingen begon het kabinet te twijfelen aan of dit Minderhedenbeleid wel vol te houden was op lange termijn. Het kabinet vroeg de WRR om advies en het rapport ‘Allochtonenbeleid’ werd uiteindelijk in 1989 gepubliceerd (Entzinger, 2003, p. 70). Het rapport kan gezien worden als de start van een verandering in het politieke discours omtrent integratie. In het rapport werd geadviseerd om het integratiebeleid aan te passen en meer aandacht te besteden aan burgerschap en verplichte cursussen in de Nederlandse taal. Het integratiebeleid zou zich meer moeten richten op sociaaleconomische participatie van



individuele migranten (Scholten, 2011, p. 154). De WRR concludeerde dat het huidige beleid te veel op cultuur en moraliteit focuste en zo minderheden te afhankelijk maakten van voorzieningen van de staat vanwege de groep specifieke maatregelen (Duyvendak & Scholten, 2011, p. 339). Het advies van de WRR werd niet zoals eerder bij het ‘Etnische Minderheden’ rapport meteen overgenomen (Entzinger, 2014, p. 70). Wel zorgde het rapport samen met een paar andere internationale gebeurtenissen voor een nieuw breed maatschappelijk debat in Nederland waarbij moslims steeds meer bekritiseerd werden.

Deze bekritisering van moslims is te wijten aan internationale gebeurtenissen zoals de Rushdie Affaire en de Golfoorlog (Kuitenbrouwer, 2005; Lucassen, 2005; Lucassen & Lucassen, 2015; Rath, Meyer, & Sunier, 1997; Shadid, 2006; Sunier & Rath, 1993).<sup>2</sup> De islamisering van het discours werd hierdoor versterkt. Dit proces begon al eerder door bijvoorbeeld de Iraanse revolutie, dit heeft volgens Sunier en Rath (1993) ertoe geleid dat moslims hier in Nederland werden ‘ontdekt’:

‘Er kwam een nieuwe categorie: ‘moslimmigranten’. Deze omslag gebeurde soms in bedekte termen: zo werd aanvankelijk uitsluitend gesproken over Mediterraneanen, eensklaps echter maakten de overheid en wetenschapsbeoefenaren een onderscheid tussen Noordmediterraneanen, zoals Italianen en Spanjaarden, en Zuidmediterraneanen, zoals Turken en Marokkanen. Voor het gemak werden mensen met een totaal verschillende achtergrond op een hoop gegooid onder de noemer “moslimcultuur” (p. 3).’

Daarnaast erkent Lucassen (2005) dat deze drie gebeurtenissen zorgden voor een geleidelijke discours verandering. Deze verandering werd veroorzaakt door een ontwikkeling waarbij verschillen in cultuur en niet langer ‘ras’ kenmerkend werd voor kritiek op anderen (Lucassen, 2005, p. 3).

Deze ontwikkeling wordt in de literatuur door verschillende auteurs, waaronder Barker en Balibar, omschreven als ‘nieuw racisme’ (Vasta, 2007, p. 728). Hierbij hebben aspecten zoals cultuur de biologische implicaties van het eerdere racisme vervangen. Een belangrijk aspect is dat bepaalde culturen als onverenigbaar worden gezien (Villanueva, 2006, p. 13). Deze vorm van racisme is moeilijk om expliciet aan te duiden als racisme omdat het in het

---

<sup>2</sup> Met de Rushdie affaire wordt verwezen naar de ophef die ontstond naar aanleiding van het boek van Salman Rushdie, *De Duivelsverzen*. In verscheidene landen werd het boek verboden vanwege godslastering en in februari 1989 riep Ayatollah Khomeini alle moslims op om de schrijver te vermoorden. Het boek verscheen in 1988 en werd in 1989 in het Nederlands vertaald. Op 3 en 4 maart 1989 demonstreerden duizenden moslims in Den Haag en in Rotterdam tegen de uitgave van *De Duivelsverzen*, waarbij enkele demonstranten stelden dat Rushdie dit met de dood moest bekopen (Lucassen & Lucassen, 2015, p. 90).

publieke debat verweven is met andere factoren zoals ‘sociale cohesie, cultuurbehoud en nationalisme.’ Er wordt dus gediscrimineerd zonder daadwerkelijk naar een ‘ras’ te verwijzen (Pon, 2009, p. 61).

Deze overgang kan worden verklaard vanuit een historisch perspectief, de afkeer tegen het oude racisme werd gevoed door de verafschuwing van de wreedheden tijdens de Tweede Wereldoorlog en de onafhankelijkheidsoorlogen. (Leach, 2005, p. 433; Lucassen & Lucassen, 2015). Hoewel het nieuwe racisme een internationaal fenomeen is, is het van belang om het te contextualiseren naar de Nederlandse casus. In de literatuur omtrent migratie wordt benadrukt dat het Nederlandse overlevingspercentage van Joden een stuk lager was dan in de omliggende landen (Lucassen & Lucassen, 2015, p. 83; Scholten, 2011, p. 126; Siebers, 2017, p. 371; Siebers & Dennissen, 2015). Deze traumatische erfenis heeft ervoor gezorgd dat het gebruik van de term ‘ras’ geassocieerd wordt met een rechtvaardiging van het racisme van de Holocaust. Hierdoor is een grote aversie ontstaan tegen racisme op basis van biologische verschillen, deze afkeer ontbreekt bij racisme op basis van culturele verschillen waardoor dit meer geaccepteerd wordt (Siebers, 2017, p. 371).

In de analyse van de gevolgen van de Rushdie affaire door Lucassen en Lucassen (2015), is ook te zien dat culturele verschillen belangrijker zijn geworden:

‘One of the remarkable effects of the Rushdie affair and the increasing problematization of Muslim migrants was that colonial migrants from Suriname and the Antilles, although phenotypically much more conspicuous due to their dark skin color, gradually became regarded as belonging to the Dutch nation much more than Moroccans and Turks and their descendants. The fact that they spoke Dutch, that many of them were at least nominally Christians, and that they largely identified with the Netherlands and its royal family elements that, taken together, formed a “colonial bonus” played a crucial role in this divergence (Lucassen & Lucassen, 2015, p. 92).’

De internationale ontwikkelingen en de nasleep van de Rushdie affaire zorgen voor een verandering in het politieke klimaat. Het is dan ook in deze context dat er voor het eerst in het openbaar door een politieke leider van een grote partij negatief wordt gesproken over migranten en in het specifiek moslims. Dit gebeurde in december 1990, in een speech noemde Frits Bolkestein, destijds leider van de VVD, de islamitische cultuur inferieur en verweet moslims onliberaal te zijn, door onder andere te verwijzen naar de onderdrukking van vrouwen, gebrek aan vrijheid van meningsuiting en neiging naar extremisme. Hij wees cultuurrelativisme af, de waarden van de vrije democratie moesten voorop komen te staan (Lucassen & Lucassen, 2015, p. 91). In de maanden die volgen doet Bolkestein verschillende uitspraken, over onderwerpen

zoals polygamie en vrouwenbesnijdenis, om het debat over etnische minderheden aan te zwengelen (Trouw, 1992). Uiteindelijk weet Bolkestein zijn doel te bereiken, in 1992 ontstond er een nationaal debat over het integratiebeleid. Het thema sociale cohesie stond hierin centraal waarbij er aandacht werd gevraagd voor de sociaal-culturele problemen die werden veroorzaakt door immigratie. Het WRR rapport ‘Allochtonenbeleid’ (1989) werd nieuw leven ingeblazen want ook hierin werden deze problemen benoemd. Een van de adviezen, namelijk het invoeren van inburgeringsprogramma’s, werd een belangrijk politiek facet van de jaren ’90 (Duyvendak & Scholten, 2011, p. 343; Scholten, 2011, p. 139).

Als reactie op deze geleidelijke veranderingen werd er in 1994 een nieuw beleid geïntroduceerd, het ‘Integratiebeleid’ (Vasta, 2007, p. 717). Dit kan gezien worden als de overgang naar een universalistisch beleid. Kenmerkend voor het universalisme is een individualistische aanpak, waarbij burgerschap en participatie een belangrijke rol spelen. Het richt zich op de sociaaleconomische en politiek-juridische gebieden in plaats van de sociaal-culturele factoren. Het belang van individuele deelname op gebieden zoals de arbeidsmarkt, educatie, huisvesting en gezondheidszorg wordt benadrukt (Scholten, 2011, p. 40).

Het beleid begon zich dus meer te focussen op individuele sociaaleconomische onafhankelijkheid in plaats van op de emancipatie van migrantengroepen (Bonjour & Duyvendak, 2018, p. 887). De nadruk kwam te liggen op burgerschap, waarbij migranten dezelfde rechten en plichten hebben om deel te nemen aan de samenleving. Er werd een nieuwe notie van gelijkheid geïntroduceerd, waarbij de aandacht voor specifieke situatie van de minderheden verdween. Immigranten werden in beleid niet meer als groep genoemd maar als individu, de term allochtoon verving de benaming van etnische minderheid (Scholten, 2011, p. 176).

### **3.3 De ‘gevaarlijke Ander’**

Rond de eeuwwisseling vindt er een nieuwe discours wisseling plaats, waarbij ‘integratie pessimisten’ zoals Pim Fortuyn en Paul Scheffer een grote rol spelen in het gepolariseerde debat over immigratie en integratie (Lucassen & Lucassen, 2015). Hoewel beiden al verscheidene stukken hadden gepubliceerd in de jaren ’90, kan het artikel ‘Het Multiculturele Drama’ geschreven door Scheffer (2000) als omslagpunt gezien worden. Scheffer en Fortuyn benadrukten de noodzaak van sociaal culturele aanpassing en zij pleitten dan ook voor een integratiebeleid gebaseerd op het principe van assimilatie (Duyvendak & Scholten, 2011, p.

344). Waar in de jaren '90 dus vooral gesproken werd over de sociaaleconomische problemen van allochtonen gaat het nu over de sociaal-culturele obstakels (Schuh, 2015, p. 214).

Een aantal ontwikkelingen net na de eeuwwisseling zorgde voor deze nieuwe focus op cultuur. Zo genereerden de terroristische aanslagen van 11 september 2001 negatieve gevoelens richting moslims. Ook waren er kleine gebeurtenissen die voor ophef zorgden. Een voorbeeld hiervan is een voorval in mei 2001, een Rotterdamse imam verkondigde toen op de nationale televisie dat homoseksualiteit een besmettelijke ziekte was (Mepschen et al., 2010, p. 967; Schrover, 2010, p. 351).

Voornamelijk het 'lange jaar 2002' speelde een grote rol. Fortuyn voerde dat jaar met zijn politieke partij, Lijst Pim Fortuyn (LPF), campagne voor de nationale verkiezingen. De opkomst van Fortuyn is kenmerkend voor een discours waarbij de problematische aspecten van culturele diversiteit worden benadrukt en de opvatting dat het noodzakelijk is om het Europese culturele erfgoed te beschermen tegen een niet-westerse invloed. In dit proces wordt de Europese moderniteit afgezet tegen moslim tradities. Fortuyn heeft verschillende uitspraken gedaan waarin dit expliciet naar voren kwam. Hij beargumenteerde dat het christendom getransformeerd was door de verlichting, een tijd waarin essentiële westerse waarden werden ontwikkeld, zoals individuele verantwoordelijkheid, scheiding tussen kerk en staat en de gelijkheid van man en vrouw. De islam heeft, volgens Fortuyn, geen verlichting gekend en is daarom 'idiot en achterlijk' (Mepschen et al., 2010, p. 968; van der Veer, 2004). Een belangrijk aspect was dat Fortuyn zichzelf als openlijk homoseksueel presenteerde en hij stelde dat zijn manier van leven bedreigd werd door moslims. Fortuyn gebruikte een discours van seksualiteit om het beeld van de Nederlandse 'bevrijde' moderniteit tegenover de onderdrukte moslimtraditie te versterken (Mepschen et al., 2010).

Vlak voor de verkiezingen werd Fortuyn vermoord door een dierenrechtenactivist. LPF werd uiteindelijk de tweede grootste partij. Het is in deze politieke context dat er een nieuw integratiebeleid werd ontwikkeld, in 2003 werd dit geïntroduceerd als 'Integratiebeleid Nieuwe Stijl' (Scholten, 2011, p. 197). Het doel hierbij is om gedeeld burgerschap te creëren, wat betekent dat iedereen de Nederlandse taal spreekt en zich aan de Nederlandse normen houdt (Duyvendak & Scholten, 2011, p. 340). In de overheidsdocumenten is dus ook duidelijk een overgang te zien van een universalistisch perspectief naar een assimilerende aanpak (Scholten, 2011, p. 184).

Het idee dat migranten, voornamelijk moslims, niet goed geïntegreerd waren, werd nieuw leven in geblazen door gebeurtenissen in het jaar 2004. In Tilburg weigerde een imam

de vrouwelijke minister van Integratie en Immigratie de hand te schudden. En in datzelfde jaar werd Theo van Gogh vermoord door een Nederlander met Marokkaanse nationaliteit (Duyvendak & Scholten, 2011; van der Veer, 2004). De moord op Van Gogh leek de beoordeling van de integratie pessimisten te bevestigen. Er heerste een nationaal gevoel van angst en een verlangen om die angst te beheersen. Er werd verondersteld dat de aanwezigheid van moslims de vrijheid van meningsuiting en de Nederlandse culturele gebruiken bedreigden en dat radicale moslims dreigden het land te destabiliseren door terroristische aanslagen (Korteweg, 2006, p. 157).

In dit politieke klimaat waar moslims als gevaarlijk werden gedefinieerd, kregen anti-immigranten partijen zoals de PVV steeds meer aanhang. In 2007 begon de PVV te pleiten voor een immigratiestop van moslims. Uitspraken die de leider van partij dat jaar deed waren onder andere: ‘minder moslims’ en ‘geen islamieten meer in Nederland’ (Davidovic et al., 2008, p. 186). Hoewel de gematigde partijen stelden dat het onlogisch was om mensen uit te sluiten puur op basis van hun religie, deed zich wel een nieuwe ontwikkeling voor. Verschillende partijen begonnen voor te stellen dat er geen ‘kansarme migranten’ meer moesten worden toegelaten. Dit werd opgevat als een redelijk en moreel te rechtvaardigen alternatief voor het weren van moslims (Bonjour & Duyvendak, 2018, p. 890).

Wanneer er alleen gekeken wordt naar wie er eigenlijk bedoeld wordt met de kansarme migrant, stellen Bonjour en Duyvendak dat er de impliciete veronderstelling is dat de kansarme migrant een moslim is. Met de term kansarme migrant wordt indirect verwezen naar de Turkse en Marokkaanse gastarbeiders die al aanwezig zijn in Nederland. Het discours van de kansarme migrant is namelijk gebaseerd op de notie dat eerder de verkeerde soort mensen zijn toegelaten die er niet in geslaagd zijn om te integreren. Juist daarom zouden dit soort migranten niet meer worden toegelaten (Bonjour & Duyvendak, 2018, 895).

Politici refereren naar bepaalde karakteristieken van de kansarme migrant. Zo is de kansarme migrant laaggeschoold, werkloos en profiteert van de Nederlandse welvaartsstaat. Daarnaast wordt de cultuur van de kansarme migrant ook als problematisch beschouwd. Er zou sprake zijn van vrouwenonderdrukking. Soms worden deze eigenschappen ook expliciet gekoppeld aan mensen van Turkse en Marokkaanse komaf (Bonjour & Duyvendak, 2018, pp. 893-896).

Net als tijdens het Minderhedenbeleid worden bepaalde groepen geproblematiseerd aan de hand van hun afkomst en ‘daarbij behorende karakteristieken’, zoals een klasse, cultuur en religie. Waar ten tijde van het Minderhedenbeleid er nog werd gedacht dat de problemen van

migranten, zoals een lage sociaaleconomische positie, verholpen konden worden door maatregelen, werd er anno 2007 verondersteld dat deze groep door de karakteristieken niet kan emanciperen (Bonjour & Duyvendak, 2018, p. 896). Er is door de tijd heen een bepaalde essentialistische kijk ontstaan op de vermeende karakteristieken van deze groep waardoor uitspraken zoals ‘emancipatie van minderheden’ zijn vervangen door leuzen als ‘minder moslims’.

### **3.4 Conclusie**

In de onderzochte periode is het politieke discours omtrent moslims aanzienlijk veranderd, wat ook gepaard ging met verschillende vormen van migratie- en integratiebeleid.

Het beleid van de jaren ‘60 en ‘70 kan als differentialistisch worden omschreven, door het tijdelijke karakter van het verblijf van gastarbeiders werd een integratiebeleid niet noodzakelijk geacht. Toen in de jaren ‘80 de realisatie kwam dat veel migranten wel zouden blijven, werd het Minderhedenbeleid geïntroduceerd. Er kwamen specifieke maatregelen die zich richtten op culturele groepen, waarbij de ontwikkeling van hun culturele identiteit centraal stond. In deze periode is er weinig tot geen aandacht voor de specifieke positie van moslims en hun religie. Pas na verschillende internationale ontwikkelingen ontstond er een islamisering van het discours en werden moslims ‘ontdekt’ in Nederland, wat zorgde voor een nieuwe term: ‘de moslimmigrant’. Vanaf begin jaren ‘90 werd er voor het eerst in het openbaar negatief gesproken over moslims. De theorie van het ‘nieuw racisme’ verklaart waarom juist moslims bekritiseerd werden. Deze vorm van racisme richt zich op culturele verschillen en niet meer op biologische verschillen. De grotere culturele afstand is volgens Lucassen (2005) dan ook de reden dat Turken en Marokkanen door hun Islamitische geloof als ‘zwarter’ gezien worden dan bijvoorbeeld Surinamers (p. 12).

Midden jaren ‘90 is er een overgang naar een universalistisch beleid te zien en werd de term allochtoon geïntroduceerd. Het beleid richtte zich op de sociaaleconomische problemen van migranten, dit gebeurde op individueel niveau en niet meer in groepsverband. Bepaalde gebeurtenissen vlak na de wisseling van het millennium hebben gezorgd voor een anti-moslim sentiment waardoor zij steeds meer als een ‘gevaarlijke Ander’ werden gezien. In het beleid en discours werd de nadruk niet langer gelegd op sociaaleconomische factoren maar op culturele aspecten. Verschillende politici begonnen te pleiten voor een assimilerend integratiebeleid. In het discours ontstond er een dichotomie tussen enerzijds het verlichte en moderne westen en anderzijds de niet moderne islam. Moslims zouden de westerse waarden van (seksuele)

vrijheden en (gender)gelijkheid niet overnemen. Er ontstond een essentialistische kijk op de cultuur van niet-westerse migranten, die door vermeende karakteristieken niet zouden kunnen emanciperen.

In dit relatief korte hoofdstuk is een vrij grote tijdsspanne onderzocht, namelijk een periode van 50 jaar. Hierdoor konden niet alle aspecten die hebben bijgedragen aan de vijandigheid tegen moslims worden benoemd. Ook was er hierdoor minder ruimte om bepaalde keuzes toe te lichten, zoals het gebruik van de term ‘nieuw racisme’. In het veld van ‘*critical race scholars*’ wordt er namelijk een debat gevoerd over deze term.

Ondanks deze tekortkomingen is er een concreet antwoord gevonden op de hoofdvraag. Er kan geconcludeerd worden dat enerzijds structurele internationale ontwikkelingen, zoals de opkomst van nieuw racisme, en anderzijds contingente historische gebeurtenissen, zoals de moorden op Fortuyn en Van Gogh, kunnen verklaren waarom het anti-moslim discours zo prominent geworden is in Nederland.

## Hoofdstuk 4

### De gekleurde mening binnen het ‘Blauw’

*De invloed van discretionaire bevoegdheid op racisme door de Nederlandse politie*

Yarinda Berger

*‘To treat people equally is not always to treat them the same.’*

- Zacka, 2017

De werkwijze van de Nederlandse politieagent is in de laatste jaren veranderd van reactie, naar vroegtijdige actie. De proactieve politieorganisatie wacht niet meer op meldingen van burgers, maar probeert criminaliteit vroegtijdig te voorkomen en te ontmoedigen (Çankaya, 2012). Tijdens proactief politiewerk hebben agenten een aanzienlijke vrijheid om naar eigen inzicht te handelen. Deze vrijheid wordt discretionaire bevoegdheid genoemd. Deze discretie gaat een rol spelen wanneer politieagenten beslissen waar ze hun aandacht op moeten richten bij proactief politiewerk. Omdat duidelijke richtlijnen ontbreken bij het maken van deze keuzes, bestaat er een reële mogelijkheid dat dergelijke controles in uitwerking leiden tot indirecte discriminatie (Amnesty International, 2013). Er worden dan ook steeds meer klachten ingediend over discriminerend gedrag door politieagenten. In de eerste negen maanden van 2020 kwamen er 168 klachten over discriminatie door de politie binnen, tegen 135 over heel 2019 (NOS, 2020). De politie geeft aan dat de stijging het gevolg is van de toegenomen aandacht voor racisme en de meeste klachten worden door de politie afgewezen (NOS, 2020).

In vraagstukken als deze bestaat de paradoxale aanname dat overheden vaak in gelijke delen zowel een onderdeel van het probleem zijn, als onderdeel van de oplossing (Bason, 2017). Bovendien zijn burgers zich tegenwoordig meer dan ooit bewust van hun rechten en hebben betere toegang tot informatie via informatietechnologie. Hoe meer de burger weet, hoe meer ze van regeringen verwachten. Er is geen enkel domein in onze samenleving waar van overheden niet wordt verwacht dat ze hier een rol in spelen (Bason, 2017). Het is de vraag welke rol de Nederlandse overheid op dit moment speelt in het discriminerend gedrag van de politie, en welke rol nog vervuld kan worden.

Om deze reden gaat dit onderzoek in op de literatuur over discretionaire bevoegdheid op straatniveau, specifiek van politieagenten, en hoe deze ruimte in relatie staat tot racisme jegens mensen met een Midden-Oosterse achtergrond. Hiermee wordt getracht om een beleidskundig perspectief te bieden op het vraagstuk: ‘Hoe heeft de discretionaire bevoegdheid van



politieagenten effect op het instandhouden of het versterken van racisme jegens individuen met een Midden-Oosterse achtergrond?’ Om bij te dragen aan de bestaande literatuur over straatbureaucraten wordt in dit onderzoek verkend hoe Nederlandse politieagenten handelen naar individuen met een Midden-Oosterse achtergrond in situaties met prominente discretie. Het doel van dit onderzoek is te onderbouwen hoe racisme de ruimte krijgt in de beleidsuitvoering van Nederlandse politieagenten en hoe dit verminderd kan worden.

Om de reikwijdte van dit onderzoek te specificeren wordt geconcentreerd op de discretionaire bevoegdheid van de politieagenten in Nederland. De Nederlandse straatbureaucraten kennen namelijk verschillende machten en mate van discretie. Bovendien wordt er bewust gekozen voor etnische achtergrond als grond voor racisme, omdat blijkt uit onderzoek van het Ministerie van BZK dat er vier keer vaker wordt gediscrimineerd op basis van herkomst dan om een andere reden zoals godsdienst of geslacht (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2019). Er wordt specifiek op mensen met een Midden-Oosterse achtergrond gericht, omdat uit onderzoek blijkt deze bevolkingsgroep zich structureel vaker gediscrimineerd voelt. Zo beschrijft het Sociaal en Cultureel Planbureau in hun rapport uit 2020 dat Turkse en Marokkaanse Nederlanders de groepen zijn met de hoogste percentages van ervaren discriminatie (Andriesen et al., 2020). Tevens blijkt dat deze bevolkingsgroep het gevoel heeft dat de politie hen etnisch profileert bij aanhoudingen (Mulder & Bol, 2020).

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden zal allereerst worden ingegaan op de bestaande wetgeving omtrent discriminatie. Vervolgens zal de discretionaire bevoegdheid van politieagenten worden beschreven en de noodzaak ervan. Ten derde zal beschreven worden hoe discretionaire ruimte en vooroordelen kunnen leiden tot een toename in racistische uitingen bij de politie, waarna wordt onderzocht wat de overheid zou kunnen ondernemen om dit effect te kunnen verminderen.

#### **4.1 Wetgeving**

Er bestaat op verschillende bestuursniveaus veel wetgeving omtrent het tegengaan van discriminatie. Op nationaal niveau is in Nederland in artikel 1 van de Grondwet het discriminatieverbod vastgelegd en dit is verder uitgewerkt in strafwetgeving en wetgeving over gelijke behandeling (Amnesty International, 2013). Het discriminatieverbod is op internationaal niveau beschreven in het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle

vormen van rassendiscriminatie<sup>3</sup> (IVUR, 1972). De Nederlandse staat wordt door de mensenrechtenverdragen verplicht alle vormen van discriminatie te voorkomen en te bestrijden om gelijkheid te realiseren (Amnesty International, 2013). Ook op Europees niveau bestaat er regelgeving omtrent discriminatie. Het Europees Hof van de Rechten van de Mens beschrijft dat een verschillende behandeling van personen in soortgelijke situaties, zonder objectieve en redelijke rechtvaardiging, moet worden gezien als discriminatie (ECHR, 2005). Politieorganisaties en rechtshandhaving vallen onder het bereik van dit discriminatieverbod.

Politieagenten kennen de vrijheid om eigen invulling te geven aan de uitvoering van beleid. Dit is de discretionaire bevoegdheid van de uitvoeringsorganisatie, wat ook in de wet staat vastgelegd. Wetgevers maken namelijk afwegingen over de invulling van een wet, gericht op de realisatie van de verschillende publieke waarden, rechten en plichten, en verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de verschillende actoren met betrekking tot een wet (ABDTOPConsult, 2019). Hoe deze wet wordt opgesteld, wordt mede beïnvloed door het mensbeeld van de beleidsmakers en veronderstelde gedrag dat de burger zal vertonen. Mede op grond daarvan worden ook keuzes gemaakt over de discretionaire ruimte die de uitvoeringsorganisatie krijgt om rekening te houden met omstandigheden en de behoefte aan maatwerk. De wetgever kan ervoor kiezen om die vrijheid impliciet te laten door de normen van deze vrijheid niet nader te specificeren, of de wetgever kan expliciet in de wet benoemen welke mate van vrijheid de straat-bureaucraten hebben (ABDTOPConsult, 2019). Hoe dit in de praktijk daadwerkelijk invulling krijgt, wordt grotendeels bepaald door de cultuur van de desbetreffende uitvoeringsorganisatie (ABDTOPConsult, 2019). Hoewel er op verschillende niveaus wetgeving bestaat om discriminatie tegen te gaan, zorgt de cultuur van publieke organisaties er in de praktijk alsnog voor dat het mogelijk blijft om etnisch te profileren. De voornaamste reden hiervoor zijn onderliggende (racistische) aannames van ambtenaren, die vaak de organisatiecultuur vormen. Dit roept vragen op over de effectiviteit van wetgeving tegen discriminatie in de praktijk.

## **4.2 Discretionaire bevoegdheid**

Discretionaire bevoegdheid geldt voor straat-bureaucraten, waar politieagenten een onderdeel van zijn (Lipsky, 1980). Hiermee wordt de speelruimte bedoeld die politieagenten hebben bij

---

<sup>3</sup> Volgens IVUR art. 5: ‘...Staten die partij zijn bij dit Verdrag nemen de verplichting op zich rassendiscriminatie in al haar vormen te verbieden en uit te bannen en het recht van eenieder, zonder onderscheid naar ras, huidskleur of nationale of etnische afstamming, op gelijkheid voor de wet te verzekeren, in het bijzonder wat het genot van de navolgende rechten betreft’ (IVUR, 1972).

het selecteren uit meer dan één keuze bij het uitvoeren van hun werk (Mastrofski, 2004). Lipsky (1980) stelt dat beleid het best wordt ontwikkeld door de dagelijkse interacties op straat, niet door een wetgevende macht bestaand uit hooggeplaatste bestuurders. Door de discretionaire bevoegdheid kunnen de politieagenten niet alleen het beleid verder ontwikkelen, maar krijgen ze ook veel keuzeruimte in hun dagelijkse werkzaamheden. Dit is nodig, omdat de politieagent geregeld met onzekere situaties te maken krijgt. Discretie kan dan helpen bij de toepassing van regels, maar dit veronderstelt een zekere mate van vertrouwen in de bekwaamheid van de politieagent om de gewenste handelingen uit te voeren en op een correctie manier om te gaan met situaties die uitzonderlijk zijn (Hupe & Hill, 2007). Dit kan ertoe leiden dat politieagenten zich gedragen op een manier die niet wordt gesanctioneerd en soms zelfs in tegenspraak is met het officiële beleid, omdat de structuur van hun banen het onmogelijk maakt om zich altijd aan de wet te houden (Hill & Hupe, 2007).

In zowel top-down als bottom-up benaderingen van beleidsimplementatie is het begrip discretie belangrijk (Tummers & Bekkers, 2014). Echter wordt vanuit het top-down perspectief discretie vooral gezien als een mogelijkheid die straat-bureaucraten gebruiken om hun eigen, persoonlijke doelen na te streven. Dit kan het uit te voeren beleidsprogramma negatief beïnvloeden, wat de effectiviteit en democratische legitimiteit van een programma ondermijnt (Tummers & Bekkers, 2014). Om dit probleem aan te pakken, worden vaak controlemechanismen ingezet om de discretionaire bevoegdheid te beperken door wet- en regelgeving. In het bottom-up perspectief wordt discretie anders beoordeeld. Discretie wordt als onvermijdelijk gezien om algemene regels en voorschriften in specifieke situaties in te zetten, wat bijdraagt aan de effectiviteit van beleidsprogramma's en het democratisch draagvlak voor het programma (Tummers & Bekkers, 2014). Zacka (2017) beschrijft waarom de discretionaire bevoegdheid van straat-bureaucraten niet alleen noodzakelijk, maar ook wenselijk is voor de beste uitvoering van beleid voor de burger. Hierbij worden vier factoren beschreven die trachten de kern van de noodzaak van discretionaire bevoegdheid te omvatten.

Als eerste factor bestaat er in het werk van de politieagent doel ambiguïteit. Zo bestaat voor agenten de taak om 'orde te bewaren'. Dit is een taak die centraal staat voor het werk dat de agenten uitvoeren, maar deze is moeilijk te definiëren. Wat betekent het precies om orde te bewaren en wanneer valt een actie hieronder? De dubbelzinnigheid van de term en de verscheidenheid aan betekenissen die het over verschillende buurten heen aanneemt, kan niet zomaar worden weggenomen (Zacka, 2017). Lipsky (1980) beschrijft, aan de hand van het

dilemma voor verantwoording, dat het enerzijds van belang is dat doelen niet té vaag en dubbelzinnig worden omdat dit leidt tot een daling in de productiviteit. Anderzijds moeten de doelen niet té duidelijk worden, anders verdwijnt alle discretionaire ruimte. De discretionaire bevoegdheid is wenselijk zolang het straat-bureaucraten in staat stelt beleidsdoelen na te streven waarvan de betekenis verandert afhankelijk van de context (Lipsky, 1980)

De tweede factor waar politieagenten in hun werk mee in aanraking komen zijn conflicterende doelen. Het grote pakket aan taken van een politieagent, spreken elkaar soms tegen. Zo wordt enerzijds verwacht dat agenten de wet handhaven en anderzijds de relaties met de samenleving bevorderen (Zacka, 2017). Om in de situatie te kunnen bepalen welke van de taken het grootste belang kent, is er een moreel oordeel vereist.

De derde factor omvat een tekort aan middelen. Politieagenten hebben niet genoeg tijd en middelen om alle situaties aan te pakken, daarom moeten er keuzes gemaakt worden. Ook dit vereist een oordeel in welke situaties belangrijker zijn dan de andere en zo ook welke mensen er wel of niet worden gecontroleerd. Het gaat om het beoordelen van de behoeften van verschillende mensen, het vergelijken van de urgentie van hun problemen en het zoeken naar compromissen tussen waarden als efficiëntie, reactievermogen en eerlijkheid (Zacka, 2017). Buiten de tastbare bronnen ligt er ook een grote emotionele en empathische druk op agenten, die niet oneindig kan worden beantwoord. Het probleem van een tekort aan middelen is niet op te lossen door simpelweg meer mensen aan te nemen of een groter budget te krijgen (Zacka, 2017). De vraag naar openbare diensten is elastisch en zal blijven stijgen totdat deze groter is dan het aanbod.

De laatste factor is de onzekerheid van het werk. Agenten moeten vaak handelen in onzekere en veranderende situaties, waar niet alle informatie of zelfs onjuiste beschikbaar is. Hierdoor worden de agenten beperkt in het volledig kunnen toepassen van wetgeving en is ruimte vereist om te kunnen handelen (Zacka, 2017). Tevens is het voor de beste werking van de uitvoering van beleid nodig dat het publiek niet volledig weet wat er daadwerkelijk gaat gebeuren. Wanneer er altijd van tevoren bekend is waar en wanneer politieagenten controleren, kan de burger er op inspelen. Om dit te voorkomen, kan de discretionaire bevoegdheid worden ingezet.

Samenvattend is de discretionaire bevoegdheid van de politieagent niet alleen noodzakelijk door de ambigue werkomstandigheden, maar ook wenselijk om bestaande wetgeving zo goed mogelijk te handhaven.

### 4.3 De invulling van discretionaire ruimte

De discretionaire bevoegdheid is een onmisbare factor in de uitvoering van de werkzaamheden van de politieagent. Hoe deze ruimte wordt ingevuld is echter vaag en moeilijk te meten. In de literatuur over straat-bureaucraten wordt voornamelijk gesproken over het feit dat de invulling van discretionaire ruimte wordt beïnvloed door verschillende factoren, zoals politieke banden, organisatiecultuur en persoonlijke relaties (Gofen, 2014, Lipsky 2010). De organisatiecultuur van politieagenten bevat bepaalde overtuigingen die agenten hebben over hun rol en veronderstellingen over de sociale wereld die het dagelijks gedrag van deze agenten vormt (Alcadipani, Cabral, Fernandes, & Lotta, 2020). Een *key element* van de politiecultuur is mannelijkheid (Brown, 2007, Loftus, 2010). Dit kan leiden tot een machocultuur, gevoelig voor groepsgedrag wat effect kan hebben op de gedragingen van de agenten (Oosterom & Sonnemans, 2021). Politiewetenschapper Jaap Timmer benoemt dat deze masculiene cultuur als kenmerk heeft om discriminerende grappen te maken, wat zorgt voor groepsbinding en solidariteit (Oosterom & Sonnemans, 2021). Deze binding is volgens Timmer nodig om het werk te kunnen blijven doen. De harde grappen vormen een overlevingsmechanisme (Oosterom & Sonnemans, 2021). Deze organisatiecultuur van de Nederlandse politie draagt mogelijk bij aan de racistische uitingen naar individuen met een Midden-Oosterse achtergrond.

Omdat controles van burgers door agenten niet systematisch geregistreerd worden, is het niet mogelijk om in cijfers te beschrijven hoe vaak etnisch profileren voorkomt (CAD, 2019). Wel komt steeds meer in het nieuws dat agenten ongeoorloofde taal gebruiken, onderling of naar de burger. Ter illustratie, in 2016 bleek een groep binnen de politie van Den Haag zichzelf ‘Marokkanenverdelgers’ te noemen (CAD, 2019). Ook recent in mei 2021 stonden 8 Rotterdamse politieagenten terecht voor het sturen van discriminerende berichten over burgers, die voornamelijk gericht waren op Midden-Oosterse achtergronden. ‘Weer een Turk minder’ stond in een van de vele berichten (NOS, 2021a). Er bestaat vanuit het politiekorps veel tegengeluid tegen dergelijke uitingen, desondanks wordt door agenten aangegeven dat racistische opmerkingen al decennia binnen de politie te horen zijn (NOS, 2021b). Er zijn agenten die aan burgers refereren als “kakkerlakken, eencelligen, kankermongolen, pauper-allochtonen, kankervolk, kutvolk en kutafrikanen” (Landman & Kleijer-Kool, 2016, CAD, 2019).

Hoewel de racistische berichten kunnen worden gezien als een incident, claimen deskundigen dat discriminatie diep ingebakken zit in de politiecultuur (Oosterom & Sonnemans, 2021). Ook cijfers van het CBS tonen aan dat mensen met een Midden-Oosterse

etniciteit vaker worden verdacht door politieagenten. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) komt naar voren dat Turken en Marokkanen in 2017 vaker verdacht worden van een misdrijf dan ‘autochtonen’ (CBS, 2018). Marokkaanse jongeren van de eerste generatie worden zelfs vijf keer vaker verdacht dan personen met een Nederlandse achtergrond van het plegen van een misdrijf. Marokkaanse jongeren vormen hiermee de grootste etnische groep in het aandeel verdachten (CBS, 2018).

In de praktijk werkt de politie met selectieprofielen van risicovolle burgers. De personen die naar dit selectieprofiel neigen, worden eerder gecontroleerd (Çankaya, 2012). Het tot stand komen van deze selectieprofielen gebeurt enerzijds op basis van informele richtlijnen voor proactief controleren en de beschikbare data zoals bij een kentekencontrole. Bij het selecteren van burgers op basis van feiten en omstandigheden gaat er veel aandacht uit naar het signaleren van afwijkend of verdacht gedrag (Landman & Sollie, 2018). Anderzijds is het selectieproces van politieagenten een cognitief proces, dat zich in het hoofd afspeelt en waarover agenten niet altijd met elkaar communiceren (Landman & Sollie, 2018). Bij deze selectieprofielen kunnen dus persoonlijke overtuigingen een rol spelen. Çankaya (2012) benoemt dat er onder politieagenten bestaande stereotype beelden en vooroordelen naar mensen met een Midden-Oosterse achtergrond mogelijk invloed kunnen hebben op sociale categorisatie. Ook onderzoek van Svensson et al. (2012) wijst op aanwijzingen van stereotype denkbeelden en vooroordelen over etnische minderheden binnen de Nederlandse politie. Deze denkbeelden zijn volgens Svensson et al. (2012) bewust en onbewust van invloed op de wijze waarop de politie handelt. Een voorbeeld van de proactieve benadering waar selectieprofielen een grote rol spelen is bij grootschalige controles. Deze controles zijn gericht op het afpakken van spullen die betaald zouden zijn door ‘criminele activiteiten’. Dit beleid heet ‘afpakken’ bij het Openbaar Ministerie, maar in de volksmond heet deze aanpak de ‘patsercontrole’ (Çankaya, 2012). In het rapport uit 2021 van de Nationale ombudsman staat beschreven dat bijna twee derde van de burgers uit hun onderzoek meerdere ervaringen van etnisch profileren heeft. De burgers uit dit rapport geven aan dat zij er vanwege hun etniciteit uit gepikt worden bij politiecontroles en dat er dan geen of een algemene reden voor een controle wordt gegeven. Aldus de agenten spelen bij dergelijke controles ‘buikgevoel en ervaring een rol’ (Ree de, 2021), maar strikte regels voor selectie worden in de praktijk nauwelijks gebruikt. Als de burgers de ‘een algemene controle’ krijgen, wordt hun vaak geen duidelijke reden gegeven waarom nu juist zij hieraan onderworpen worden (Nationale Ombudsman, 2021). Het gedrag van de politieagent in het contact met de burger heeft invloed op het beeld dat er etnisch geprofileerd wordt. Buiten het

gedrag van de agent, spelen voor de burger eerdere ervaringen, verhalen, berichten en beelden, van familie, vrienden en media een rol in het gevoel etnisch geprofileerd te worden (Nationale Ombudsman, 2021).

#### **4.4 Verbeteren en voorkomen**

Om te verminderen dat vooroordelen doorsijpelen in de discretionaire bevoegdheid worden twee manieren toegelicht, (i) de omgekeerde bewijslast waarbij de klachten van burgers prominenter worden behandeld en (ii) het veranderen van de organisatiecultuur.

Ten eerste zou de bewijslast van etnisch profileren niet bij de burger moeten liggen, maar zouden de overheidsinstanties moeten kunnen aantonen dat er géén gebruik is gemaakt van etnische profilering. Ook ombudsman van Zutphen (2021) beaamt dat instanties zich op deze manier gaan afvragen hoe er eigenlijk wordt gewerkt, welke instructies worden meegegeven aan medewerkers en hoe het gesprek over etnisch profileren binnen de organisatie wordt gevoerd. Overheidsorganen geven fouten soms moeilijk toe. Als er een oplossing moet komen voor een probleem, wordt vaak naar wetten en regels gegrepen. Hier wordt voorbijgegaan aan het zoeken naar een oplossing voor het leed dat het slachtoffer heeft opgelopen.

Burgers die zich gediscrimineerd voelen door politieagenten of andere overheidsorganen, kunnen een klacht indienen bij een klachtencommissie. Echter dient de overgrote meerderheid van de burgers met ervaringen met etnisch profileren hierover geen klacht in (Nationale Ombudsman, 2021). De meest gegeven reden hiervoor is dat men denkt dat klagen geen zin heeft. Factoren die hierbij een rol spelen zijn een gebrek aan vertrouwen in een onpartijdige klachtafhandeling en het idee een bewijs achterstand te hebben en het nooit te kunnen winnen van de overheid (Nationale Ombudsman, 2021). Bovendien geeft slechts 5% van de mensen die een klacht indienen aan tevreden te zijn met de afhandeling van deze klacht. Deze gevoelens lijken niet onterecht. In de afgelopen jaren is 54 keer aangifte gedaan tegen agenten wegens discriminatie (Van Zutphen, 2021). In geen enkel geval leidde dat tot vervolging. Om de burger meer stem en gehoor te geven bij klachten naar politieagenten zou er een onpartijdige organisatie buiten de politie moeten bestaan waar men terecht kan. Want momenteel is de burger nauwelijks in staat om iets te doen met zijn of haar klachten.

Een tweede manier om te voorkomen dat beslissingsvrijheid van de politieagent wordt beïnvloed door persoonlijke overtuigingen, is door een toename van diversiteit en het creëren van een feedbackcultuur in de organisatie. In 2018 bestond slechts 13% van de Nederlandse politie uit individuen met een migratieachtergrond, waarvan 6% met een niet-westerse

migratieachtergrond (CBS, 2019). Door een toename van politieagenten met een migratieachtergrond en hun integratie in de organisatie zal de traditionele, ‘blanke’ politiecultuur afzwakken, waardoor er een andere interne dynamiek kan ontstaan met meer begrip en respect voor culturele verschillen (Landman & Sollie, 2018). Als gevolg hiervan zullen mogelijk de stereotypen van burgers met een migratieachtergrond worden ontkracht, waardoor de opvattingen van politieagenten ten positieve kunnen veranderen en de etnische vooroordelen (stereotypering) in het politiewerk minder een rol spelen (Landman & Sollie, 2018). Bovendien zal diversiteit bijdragen aan positief politiecontact met burgers. De representatieve bureaucratie theorie veronderstelt dat politieagenten met dezelfde achtergrond als die van burgers – door hun cultuur en gedrag – beter in staat zijn om invulling te geven aan het politie-burgercontact (Hong, 2017). Dit kan de negatieve uitkomsten van het politiecontact verminderen, zoals etnisch profileren, wat op zijn beurt zal leiden tot betere onderlinge verhoudingen tussen de politie en etnische minderheden (Hong, 2017).

Het vergroten van een divers personeelsbestand is echter niet voldoende voor het veranderen van de organisatiecultuur. Uit de socialisatietheorie kan worden aangenomen dat het politieoptreden meer wordt bepaald aan de hand van werkervaring en collegiale invloed, dan door de genetische aanleg van de agent, waaronder de etnische achtergrond (Wilkins & Williams, 2008). Uit een studie van Löffstrand en Uhnoo (2014) bij de Zweedse politie, waar veel geïnvesteerd is in het creëren van een divers samengesteld politiekorps, blijkt dat de nieuw aangenomen collega's de stereotiepe denkbeelden van hun collega's overnamen, deze in stand hielden en daarnaar handelden in hun werk. Het is dus aannemelijk dat politieagenten met een migratieachtergrond zich zullen conformeren aan de bestaande cultuur en werkwijzen (of de organisatie zullen verlaten) in plaats van dat zij in staat zijn om deze te veranderen (Wilkins & Williams, 2008). Daarom zal de organisatiecultuur van de politie moeten veranderen, wat niet voldoende wordt bereikt door het vergroten van diversiteit. De organisatiecultuur moet enerzijds gebouwd zijn om racistische praktijken te ontmoedigen, anderzijds moet er een open-feedbackcultuur bestaan waarin de medewerkers elkaar ook daadwerkelijk durven aan te spreken (Zacka, 2017). Zacka (2017) benoemt hoe discretie niet alleen beperkt kan worden door regelgeving, maar ook door informele normen die vaak worden opgelegd door collega's. Ook Lipsky (1980) benadrukt het belang van oordeelsvorming door gelijkgestemden. Medewerkers van eenzelfde organisatie kunnen veel invloed uitoefenen op de organisatiecultuur en wat wel of niet geaccepteerd is binnen de organisatie. Dit kan zo de discretionaire bevoegdheid van de agenten inperken en etnische profilering doen afnemen.



## 4.5 Conclusie

In dit onderzoek is getracht een uitwerking te geven op de vraag: *Hoe heeft de discretionaire bevoegdheid van politieagenten effect op het instandhouden of het versterken van racisme jegens individuen met een Midden-Oosterse achtergrond?* Hier valt te concluderen dat de discretionaire bevoegdheid effect heeft op racisme door ruimte te bieden aan de persoonlijke waarden van de politieagent, die vervolgens mogelijk invloed hebben op de genomen beslissingen en de uitvoering hiervan.

Uit dit onderzoek blijkt dat ondanks het bestaan van wetgeving op meerdere niveaus omtrent het tegengaan van discriminatie in de publieke sector, de doorsijpeling van persoonlijke vooroordelen in handelingswijze de ruimte krijgt. Wetgeving tegen discriminatie kan de persoonlijke vooroordelen van straat-bureaucraten niet veranderen. Deze persoonlijke waarden krijgen de ruimte in handelingswijze door de discretionaire bevoegdheid, wat de mogelijkheid tot racisme in stand houdt. Toch is die bevoegdheid noodzakelijk door de ambigue werkomstandigheden, maar ook wenselijk om bestaande wetgeving zo goed mogelijk te laten handhaven. Deze tegenstrijdigheid illustreert de complexiteit en ambiguïteit van discriminatie in de Nederlandse politie.

Er zijn twee mogelijke maatregelen besproken die kunnen verminderen dat persoonlijke vooroordelen van politieagenten de discretionaire bevoegdheid beïnvloeden. Ten eerste de omgekeerde bewijslast waarbij de klachten van burgers prominenter worden behandeld en ten tweede het veranderen van de organisatiecultuur. De eerste maatregel zal enerzijds leiden tot meer bewustzijn binnen organisaties over het gebruik van etnisch profileren en anderzijds tot een betere klachtenafhandeling van burgers wanneer zij zich gediscrimineerd voelen. De tweede maatregel benadrukt het belang van een divers personeelsbestand en een feedbackcultuur in de organisatie.

Een noemenswaardige implicatie van dit onderzoek is dat er sterk gespecificeerd is op politieagenten in Nederland en racisme naar een specifieke bevolkingsgroep. Of deze resultaten verder te generaliseren zijn andere straat-bureaucraten en racisme om andere redenen dan een etnische achtergrond zou door verder vervolgonderzoek moeten worden beoordeeld. Om de implicaties van discretionaire bevoegdheid van politieagenten en de relatie met morele oordeelsvorming en de verschillende vormen die deze kan aannemen beter te begrijpen, is toekomstig onderzoek nodig. Dergelijk onderzoek zou zich kunnen richten op het verband tussen de effecten van diversiteit en het tegengaan van etnisch profileren in de politie. Het verkennen van de mechanismen waarmee discretie van politieagenten de uitvoering en

ontwikkeling van beleid beïnvloedt, zal bijdragen aan ons begrip van de gevolgen van discretionaire bevoegdheid op straatniveau voor beleid en voor de burger.

Tot slot is het van belang te realiseren dat het creëren van een diverse politieorganisatie een moeizaam proces is dat een lange adem vereist. Er zullen spanningen ontstaan in de politieorganisatie die onder andere te maken hebben met gevoelens van positieve discriminatie en diversiteit moeheid die niet genoemd zijn in dit onderzoek. Kortom, het realiseren van verandering in de uitvoering van de discretionaire bevoegdheid is geen *quick fix*.

## Hoofdstuk 5

### Integratie

De drie verschillende disciplines geven ieder antwoord op de onderzoeksvraag: Welke factoren dragen bij aan het instandhouden of versterken van de Nederlandse manifestaties van discriminatie jegens individuen met een Midden-Oosterse migratieachtergrond? Integratie is nodig, omdat er sprake is van *disciplinary inadequacy*. Individuele disciplines zijn niet in staat om een toereikend antwoord te formuleren op de onderzoeksvraag, omdat deze te reductionistisch te werk gaan (Repko & Szostak, 2017).

De disciplinaire inzichten worden gebruikt om *common ground* te creëren, wat de basis legt voor de integratie. Deze integratie kan enkel tot stand komen als duidelijk is waar de raakvlakken en conflicten bestaan tussen de disciplines en hun inzichten. Voor het bereiken van een *common ground* moeten concepten en hun betekenis gelijk zijn en daarom wordt de integratietechniek *extension* (Repko & Szostak, 2017) gebruikt voor de concepten ‘Midden-Oosterse achtergrond’ en ‘vooroordelen’. Deze concepten worden in de disciplinaire hoofdstukken respectievelijk door elkaar en met verschillende definities gebruikt. Om de uitkomsten te kunnen integreren, moeten de definities dus eerst gelijk gesteld worden. Hiernaast wordt ook het concept ‘discriminatie’ verschillend gebruikt in de verschillende disciplinaire hoofdstukken. De integratietechniek *organization* wordt hier gebruikt om te laten zien hoe de inzichten van de verschillende definities zich met elkaar verhouden (Repko & Szostak, 2017). Het laatste begrip dat voor een conflict zorgt is cultuur. Het wordt door de verschillende disciplines gebruikt terwijl de betekenis afhankelijk is van de disciplinaire context. Dit conflict wordt opgelost door *common ground* te creëren door gebruik te maken van de *technique of distinguishing* (van der Lecq, 2012). Aan de hand van deze gemodificeerde inzichten is het mogelijk om een interdisciplinair antwoord te vinden op de hoofdvraag, de *more comprehensive understanding* (Repko & Szostak, 2017).

Dit hoofdstuk bestaat uit vier onderdelen. Allereerst worden de disciplinaire inzichten herhaald. Ten tweede wordt aan de hand van de drie perspectieven en standpunten van de disciplines geanalyseerd welke concepten, aannames en uitkomsten conflicteren of juist overeenkomsten hebben. Vervolgens worden deze verschillende termen en inzichten door middel van integratietechnieken gelijkgesteld. Ten derde wordt uitgelegd hoe de verschillende gemodificeerde inzichten zich met elkaar verhouden en wordt er een *more comprehensive understanding* gemaakt. Dit wordt gedaan om tot een interdisciplinaire uitkomst te komen en

conclusie te kunnen trekken. Tot slot worden aanbevelingen gegeven en mogelijk vervolgonderzoek besproken.

### **5.1 Disciplinaire inzichten**

Raciale vooroordelen ontstaan onbewust en automatisch in de hersenen, daarom is er vanuit CNBP gekeken hoe onbewuste raciale vooroordelen ontstaan. Deze onbewuste raciale vooroordelen vinden plaats doordat mensen in de hersenen snel reageren op ‘gevaar of dreiging’. Dit ‘gevaar of dreigings gevoel’ ontstaat wanneer leden die behoren tot de *outgroup* worden geïdentificeerd middels perceptie van het gezicht. *De prejudice network* laat een aantal neurale structuren zien die ten grondslag liggen aan een bevooroordeelde reactie. Daaruit blijkt dat de amygdala een hoofdrol speelt in het tonen van onbewuste raciale vooroordelen. Onderzoeken hebben aangetoond dat de amygdala een verhoogde activiteit laat zien wanneer proefpersonen gezichten waarnemen die een andere etniciteit of ras hebben. Bovendien zijn onbewuste raciale vooroordelen niet aangeboren maar ontstaan deze al in de ontwikkelingsperiode middels aangeleerde kennis. Als gevolg zijn er verschillende resultaten die laten zien dat onbewuste raciale vooroordelen te manipuleren zijn.

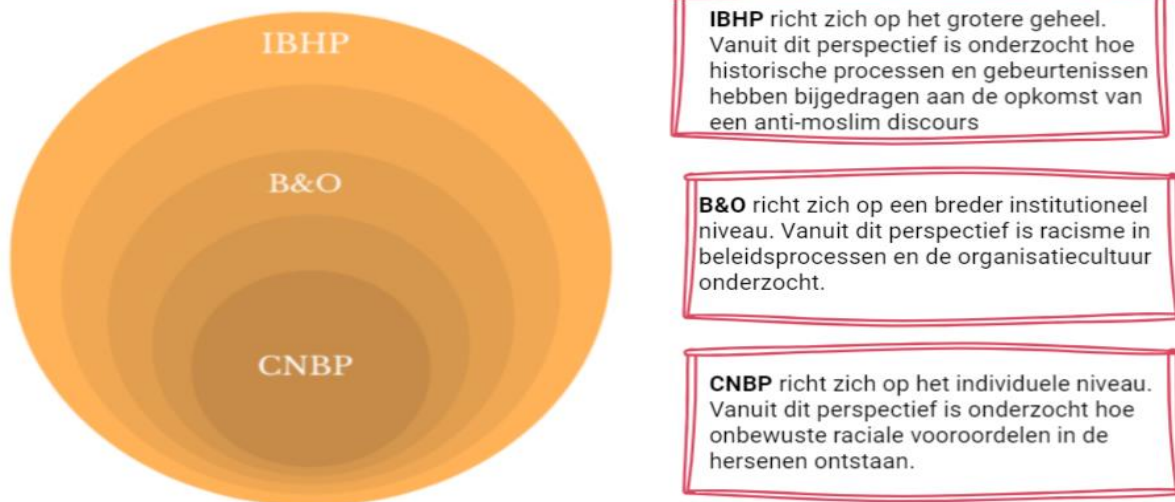
Vanuit de discipline IBHP is onderzocht hoe historische processen en gebeurtenissen hebben bijgedragen aan de opkomst van een anti-moslim discours in Nederland. Er is gebleken dat structurele internationale ontwikkelingen en contingente historische gebeurtenissen, zoals de moorden op Fortuyn en Van Gogh, kunnen verklaren waarom het anti-moslim discours zo prominent geworden is in Nederland. In de jaren '60 en '70 was er weinig tot geen aandacht voor de specifieke positie van moslims en hun religie. Pas na verschillende internationale ontwikkelingen ontstond er een islamisering van het discours en werden moslims ‘ontdekt’ in Nederland, wat zorgde voor een nieuwe term: ‘de moslimmigrant’. Vanaf eind jaren '80 en begin jaren '90 werd er voor het eerst in het openbaar negatief gesproken over moslims door een politieke leider van een grote partij. De theorie van het ‘nieuw racisme’ verklaart waarom juist moslims bekritiseerd werden. Bij deze vorm van racisme zijn de eerdere biologische implicaties vervangen door aspecten zoals klasse, religie en cultuur. Er wordt gediscrimineerd zonder het woord ‘ras’ expliciet te noemen. Na de wisseling van het millennium ontstond er een anti-moslim sentiment waardoor moslims steeds meer als een ‘gevaarlijke Ander’ werden gezien. In het discours ontstond er een dichotomie tussen enerzijds, het verlichte en moderne westen, en anderzijds de niet moderne islam.

Vanuit B&O is geconcludeerd dat discretionaire bevoegdheid een noodzakelijk onderdeel is van beleidsontwikkeling en uitvoering (binnen de politie). Echter creëert het ruimte voor morele oordeelsvorming en hiermee ruimte voor de persoonlijke overtuigingen van de agent in het handhaven en uitvoeren van de wet. Hierdoor krijgen stereotyperingen, vooroordelen en persoonlijke overtuigingen de ruimte wat in de praktijk leidt tot etnische profilering tegenover individuen met een Midden-Oosterse achtergrond. Tevens blijkt dat de burgers die klachten hebben over discriminatie of racisme door overheidsorganen, zich niet of nauwelijks gehoord en geholpen voelen. Vanuit het perspectief van B&O kan worden geconcludeerd dat enerzijds de discretionaire bevoegdheid van politieagenten de ruimte geeft aan persoonlijke vooroordelen in de handelingswijze en anderzijds dat klachten omtrent discriminatie richting Nederlandse overheidsorganisaties niet goed worden afgehandeld. Dit zijn factoren die bijdragen aan discriminatie op basis van vooroordelen naar individuen met een Midden-Oosterse migratie-achtergrond.

## **5.2 Common ground**

Model 1 illustreert op welk niveau de disciplines werken. CNBP analyseert het vraagstuk vanuit microniveau, door zich te richten op de individuele cognitieve processen. B&O werkt op mesoniveau, door de institutionele praktijk te onderzoeken. IBHP verschaft een analyse op macroniveau, door de historische context van het vraagstuk te schetsen. Dit toont aan dat de disciplines elkaar aanvullen doordat vanuit verschillende perspectieven getracht wordt een antwoord te geven op de hoofdvraag. De disciplines complementeren elkaar, maar er kan ook conflict of verwarring optreden door de verschillende gelaagdheid van begrippen omdat concepten in een andere context gebruikt worden. Daarom worden in de volgende paragraaf de concepten gemodificeerd aan de hand van verschillende integratietechnieken.

## Model 1 Disciplinaire niveaus



*Model 1: Disciplinaire niveaus*

### 5.2.1 Begrippen

De begrippen Midden-Oosterse achtergrond, vooroordelen, discriminatie en cultuur worden in de disciplinaire stukken verschillend gedefinieerd en dit leidt tot conflict. Hierdoor wordt het integreren van de uitkomsten nog beperkt. Het concept Midden-Oosterse achtergrond zorgt voor een conflict, omdat de disciplines dit respectievelijk koppelen aan ras, etniciteit en religie. Bij vooroordelen is er een verschil in gelaagdheid waardoor de disciplines een andere invulling geven aan het begrip. Het concept discriminatie wordt vanuit drie verschillende niveaus gedefinieerd en vormt zo een conflict. De betekenis van het begrip cultuur is context afhankelijk en verschilt dus per discipline, hier is dus sprake van een conflict. Zodra de conflicten tussen de disciplines opgelost zijn, is het eerste deel van de integratie voltooid. Aan de hand van de gemodificeerde concepten en inzichten kan dan worden begonnen aan het tweede deel van de integratie, het opstellen van de *more comprehensive understanding*.

### Omslachtigheid en de onbewuste effecten

Voordat de conflicten tussen de disciplines opgelost worden, is er een belangrijke opmerking vooraf. Er is geconstateerd dat in de officiële beleidsdocumenten omslachtig taalgebruik wordt gehanteerd om zo te voorkomen dat er sprake is van racisme of discriminatie. Bepaalde groepen worden hierin niet expliciet genoemd. Toch lijkt het in de praktijk wel algemeen bekend te zijn welke groepen worden bedoeld en als problematisch worden gezien. Als groepen dan wel genoemd worden, wordt juist niet uitgelegd waarom zij doelwit zijn van bepaalde maatregelen.

Zo kwam uit het stuk van IBHP kwam naar voren dat politici het niet eens konden worden over de definitie van de term ‘minderheid’. In plaats daarvan werden de bevolkingsgroepen opgesomd. Bij B&O werd inzichtelijk dat specifieke bevolkingsgroepen niet worden genoemd in beleid. Toch blijkt dat er bij de uitvoering van beleid wel een etnisch vooroordeel bestaat. In termen van beleid wordt nooit specifiek gesproken over het controleren van Marokkanen. Echter, door de selectieprofielen en de oververtegenwoordiging van Marokkanen in statistieken worden individuen met een ‘Marokkaans voorkomen’ vaker etnisch geprofileerd door politieagenten. Beleid wordt dus omslachtig geformuleerd, wat de ruimte geeft aan ambtenaren om een eigen invulling te geven aan het beleid.

Door de inzichten uit beide disciplines te combineren kan er worden geconcludeerd dat er bij het opstellen van beleid een ‘voorzichtigheid’ bestaat om negatieve eigenschappen toe te schrijven aan een specifieke groep. Mogelijke verklaringen hiervoor komen bij verschillende disciplines terug. Zo benoemt IBHP de aversie tegen biologische racisme en stelt B&O dat er op meerdere niveaus wetgeving bestaat omtrent het tegengaan van discriminatie. Hieruit valt af te leiden dat er een bepaalde bewustwording is dat racisme en discriminatie moet worden tegengegaan.

De inzichten uit CNBP kunnen worden gebruikt om te verklaren waarom wetgeving en beleid omtrent het tegen gaan van discriminatie niet altijd wordt nageleefd en de omslachtigheid in de praktijk zorgt voor racisme. Raciale vooroordelen worden in deze discipline omschreven als onbewust. Wetgeving is iets waar een individu zich bewust aan moet houden, omdat het opgesteld is door de samenleving en de overheid verwacht van de burger de regels te volgen. Echter, als raciale vooroordelen al onbewust plaatsvinden, overstijgt dit het feit dat er bewust gehouden moet worden aan wetgeving. Wetgeving omtrent het tegengaan van discriminatie kan dus niet altijd effectief werken in de praktijk, omdat individuen zich al onbewust kunnen schuldig maken aan discriminatie. Hoewel onbewuste raciale vooroordelen dus onbewuste effecten kunnen hebben, is het daarnaast ook van belang om te erkennen dat er soms een bewuste vorm van racisme en discriminatie optreedt. Onder het kopje ‘discriminatie’ zal hier later nog verder op worden ingegaan.

### **Midden-Oosterse achtergrond**

De hoofdvraag van deze scriptie richt zich op racisme jegens individuen met een Midden-Oosterse achtergrond. Zoals in de inleiding is aangegeven is dit een problematische term. Desondanks draagt het begrip wel bij aan het verklaren waarom juist deze groep uitgesloten

wordt. Eerder werd namelijk geconstateerd dat een bepaalde groep geproblematiseerd wordt, maar dat in officiële documenten hier niet direct naar wordt verwezen. De connotaties dat het begrip Midden-Oosters oproept, vangt het sentiment wat geschetst wordt wanneer er indirect gesproken wordt over deze geproblematiseerde groep. Echter blijkt dat dit begrip, Midden-Oosterse achtergrond, door de drie disciplines anders gedefinieerd wordt in theorie en praktijk. Bij CNBP wordt er gesproken over raciale vooroordelen waaruit dus blijkt dat het concept gerelateerd is aan 'ras'. Het herkennen van *in-* en *outgroup* leden gebeurt volgens CNBP op basis van fysieke kenmerken zoals huidskleur en perceptie van gezichten. Bij B&O wordt een andere invalshoek gehanteerd, er wordt namelijk gekeken naar etniciteit, wat gedefinieerd wordt als afkomstig zijn uit een bepaald land. De gebruikte data in B&O maakt namelijk een indeling op basis van etniciteit waarbij Turken en Marokkanen als aparte categorie worden benoemd. Hoewel in de literatuur gesproken wordt over etniciteit, blijkt in de praktijk dat een politieagent vaak slechts een vermoeden heeft over de etniciteit van een individu maar dit moet inschatten aan de hand van uiterlijke kenmerken of gedrag, zoals het spreken van een bepaalde taal. Bij IBHP wordt naast afkomst, ook rekening gehouden met religie omdat er in het politieke discours vaak verwezen wordt naar moslims, dit komt omdat politici na verloop van tijd naar gastarbeiders en hun nakomelingen zijn gaan refereren als moslims. Ook is naar voren gekomen dat in het integratiedebat enkel bepaalde groepen geproblematiseerd worden op basis van vermeende karakteristieken zoals lage sociaal-economische klasse, afkomst, cultuur en religie, deze aspecten worden in verband gebracht met moslims.

Ondanks dat de disciplines de term Midden-Oosters anders interpreteren is er dus een bepaalde overeenkomst te zien waarbij een individu het label Midden-Oosters krijgt toegeschreven op basis van uiterlijk, afkomst, gedrag en religie. De bevindingen van disciplinaire inzichten worden geïntegreerd aan de hand van de *technique of extension* (Repko & Szostak, 2017). Door deze techniek te gebruiken zal het begrip Midden-Oosters niet enkel meer verwijzen naar het afkomstig zijn uit deze geografische regio. De nieuwe definitie omvat dat het toeschrijven van het label 'Midden-Oosters' gebeurt aan de hand van fysieke kenmerken die 'een Midden-Oosterse etniciteit' impliceren waarbij er verondersteld wordt dat deze persoon een moslim is wat gepaard gaat met negatieve connotaties over sociale klasse en cultuur. Het is hierbij van belang om te erkennen dat de Midden-Oosterse etniciteit een sociaal construct is. Daarnaast is het zo dat deze vier aspecten (religie, klasse, fenotypische kenmerken en cultuur) door beeldvorming aan elkaar worden gekoppeld.



Deze nieuwe definitie hangt samen met twee begrippen die in het stuk van CNBP geïntroduceerd zijn: ‘de *ingroup*’ en de *outgroup*’. In het disciplinaire deel wordt de volgende definitie daarbij gehanteerd: ‘de *ingroup* omvat mensen met wie zij zichzelf identificeren, de *outgroup* omvat alle anderen leden.’ Individuen met een Midden-Oosterse achtergrond zijn een specifieke *outgroup* en zoals wordt omschreven gebeurt het identificeren en categoriseren van deze groep niet alleen aan de hand van fysieke kenmerken. Dezelfde integratie techniek, *extension* (Repko & Szostak, 2017), kan ook toegepast worden op de begrippen *ingroup* en *outgroup*. De begrippen zullen niet alleen meer in verband worden gebracht met identificeren op basis van fysieke kenmerken. De definitie wordt als volgt uitgebreid: individuen uit de *outgroup* kunnen gedefinieerd worden als ‘de Ander’. Dit gebeurt aan de hand van de eerder genoemde verschillende kenmerken; religie, klasse, fenotypische kenmerken en cultuur. De Ander staat in contrast met ‘het Zelf’, wat gaat over de perceptie van een individu over zijn of haar eigen groep. Het is belangrijk om op te merken dat een individu in sommige situaties wel als ‘de Ander’ gezien wordt en in andere situaties niet. Het proces van ‘Anders maken’ is afhankelijk van de context en dus geen objectief gegeven.

### **Vooroordelen**

De concepten over vooroordelen lopen in de disciplines vrij uiteen, daarom is het van belang dat er wordt gekeken naar wat wordt verstaan onder een vooroordeel. CNBP heeft zich voornamelijk op onbewuste raciale vooroordelen gefocust, omdat deze automatisch en onbewust ontstaan in de hersenen. Hierbij stond het hebben van een *bias* centraal wat verklaard kan worden als de neiging of aanleg om ergens voor of tegen te zijn. Dit is vaak gebaseerd op stereotypering en niet op individuele objectieve evaluaties. Bij CNBP worden vooroordelen vanuit het microniveau bekeken. Bij B&O zijn vooroordelen omschreven als aannames van individuen over bepaalde zaken of mensen, die ontwikkeld zijn door politieke en culturele invloeden. Binnen IBHP wordt daarentegen in de geanalyseerde literatuur niet expliciet verwezen naar vooroordelen. Wel wordt er beschreven hoe er in het discours sprake is van stereotypering: negatieve aspecten worden als eigenschappen toegeschreven aan de hele groep. Deze kenmerken zijn wel gebaseerd op bepaalde vooroordelen.

Kortom, waar de CNBP zich focust op de onbewuste raciale vooroordelen die middels een *bias* ontstaan, zie je dat deze neiging of aanleg om te stereotyperen, ook terugkomt binnen IBHP en binnen B&O. De mate van niveaus waarin vooroordelen beschreven worden verschillen, aangezien CNBP vanuit microniveau kijkt naar individuele hersenprocessen en

IBHP zich op het macroniveau concentreert door zich te richten op de stereotypering van groepen. Dit wordt gezien als een vorm van conflict, want het verschil in gelaagdheid geeft een andere invulling aan het concept vooroordelen. Het is daarom nodig om de concepten te verbreden om zo een algehele term te vinden. Dit wordt gedaan middels de *technique of extension* van Repko & Szostak (2017). Daaruit komt de volgende definitie: Vooroordelen kunnen bewust of onbewust plaatsvinden bij het individu en zijn vaak gebaseerd op stereotypering en aannames. Deze zijn ontwikkeld door politieke en culturele invloeden en aangeleerd. Hierdoor worden negatieve aspecten en eigenschappen toegekend aan een groep. De nieuwe definitie van vooroordelen heeft betrekking tot beeldvorming van het Zelf en de Ander. Negatieve beeldvorming kan worden gezien als het startpunt van discriminatie. De manier waarop het individu de Ander waarneemt en zichzelf (het Zelf) daarmee vergelijkt, uit zich in het ontstaan van onbewuste raciale vooroordelen. Dit ontwikkelt zich door politieke en culturele invloeden en hierdoor worden er negatieve eigenschappen toegekend aan een groep. Hierdoor ontstaat er, soms bewust en soms onbewust, negatieve beeldvorming met betrekking tot de identiteit van de Ander.

## Model 2 Extension



*Model 2: Extension*

## Discriminatie

In de verschillende disciplines wordt op een andere manier gesproken over discriminatie.<sup>4</sup> CNBP beschrijft dat discriminatie plaatsvindt doordat onbewuste raciale vooroordelen

<sup>4</sup> Zoals in de inleiding is vermeld, is het door de (onjuiste) samenvoeging van de kenmerken etniciteit en religie mogelijk om te spreken over racisme en discriminatie. Er is hier gekozen voor de term discriminatie omdat het herkennen van een individu met een Midden-Oosterse achtergrond wel gebeurt aan de hand van uiterlijke kenmerken (racisme), maar de reden voor andere behandeling is dat dit gekoppeld wordt aan cultuur, klasse en religie (dus discriminatie).

voortborduren op de uiting van expliciete raciale vooroordelen. Deze ontstaan doordat elk individu zich identificeert met *ingroup* leden en raciale vooroordelen heeft tegenover leden die daar niet bij horen (*outgroup*). In B&O wordt gesproken van discriminatie, niet alleen op basis van afkomst, maar ook op basis van gedrag en verschillende aannames en ervaringen die hebben geleid tot selectieprofielen. Uit het onderzoek van B&O komt dan ook naar voren dat het behoren tot een bepaalde *ingroup*, niet direct leidt tot minder vooroordelen naar individuen in deze *ingroup*. Zo zouden politieagenten met een migratieachtergrond, minstens evenveel of zelfs meer mensen met dezelfde achtergrond als zichzelf aanhouden, op basis van de overgenomen culturele vooroordelen van de organisatie (Löfstrand & Uhnöo, 2014). Door de discretionaire ruimte die de ambtenaren krijgen in hun werkzaamheden, krijgen morele oordelen zoals etnische profilering de ruimte. Dit leidt ertoe dat op institutioneel niveau discriminatie kan plaatsvinden. In het disciplinaire deel van IBHP wordt er geen gebruikgemaakt van de term discriminatie, maar wordt er gesproken over ‘nieuw racisme’. Deze vorm van racisme focust zich niet meer, zoals bijvoorbeeld antisemitisme, op biologische inferioriteit maar benadrukt dat culturele aspecten een grotere rol zijn gaan spelen. Er wordt gesteld dat bepaalde culturen niet met elkaar te verenigen zijn, waarbij vaak de term ‘*clash of civilisations*’ wordt aangehaald. De cultuur van ‘moslimmigranten’ wordt steeds meer als problematisch gezien.

Het culturele aspect van discriminatie kan verklaren waardoor bijvoorbeeld Marokkanen zich meer gediscrimineerd voelen dan andere bevolkingsgroepen (Andriesen et al., 2020). Marokkanen worden sneller afgeschetst als ‘de Ander’ door een groter verschil in culturele overtuigingen, geloof en taal dan bijvoorbeeld migranten uit Suriname of de Antillen. Deze laatste groep kent een sterkere band met Nederland door het koloniale verleden, wat meer begrip en respect voor deze bevolkingsgroep kan verklaren ten opzichte van de Marokkaanse en Turkse bevolking.

De discriminatie op de verschillende niveaus en de wederkerig versterkende werking hiertussen moet geïntegreerd worden. Discriminatie speelt zich namelijk nu nog af op verschillende gebieden, waaronder cognitief en maatschappelijk. Het is op dit moment nog niet duidelijk hoe de gevolgen zich tot elkaar verhouden. Hiervoor is de techniek *organization* (Repko & Szostak, 2017) nodig, om tot een nieuw inzicht te komen. De gevolgen van discriminatie worden daarom verdeeld in: cognitief niveau, cultureel niveau en institutioneel niveau. Op individueel niveau vormen raciale vooroordelen het startpunt voor discriminatie. Vervolgens zorgt de cultuur en historie van een samenleving ervoor dat deze raciale

vooroordelen worden gericht op een bepaalde groep. Deze factoren leiden ertoe dat op institutioneel niveau de raciale vooroordelen uiting krijgen in de samenleving en in Nederland bepaalde individuen, zoals Marokkanen, zich vaker gediscrimineerd voelen en vaker worden aangehouden.

### Model 3: Organization

## Model 3 Organization



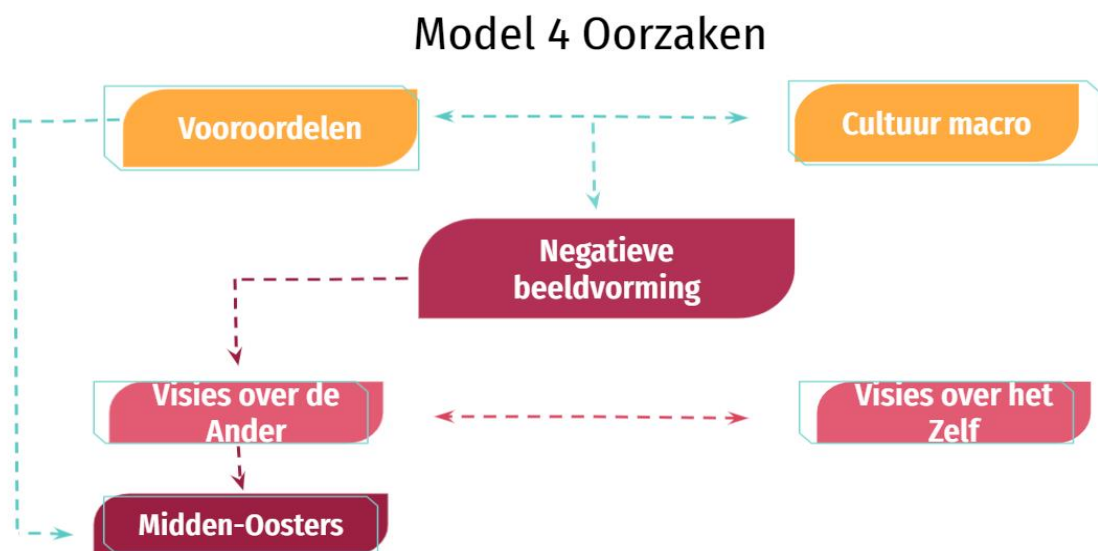
### Cultuur

Eerder is genoemd dat de cultuur van een samenleving zorgt voor raciale vooroordelen. Het is van belang om twee vormen van cultuur te onderscheiden. In het disciplinaire deel van B&O komt naar voren dat de organisatiecultuur van de politie bijdraagt aan discriminatie, dit kan worden gedefinieerd als cultuur op mesoniveau. In het stuk van IBHP wordt daarentegen voornamelijk gesproken over cultuur op macroniveau. Zo wordt verwezen naar de ‘Nederlandse cultuur’ of de ‘westerse cultuur’. Hetzelfde concept, cultuur, wordt gebruikt terwijl het een andere betekenis heeft. Van der Lecq (2012) toont aan dat in dit soort gevallen het mogelijk is om *common ground* te creëren door gebruik te maken van de *technique of distinguishing*. Hierdoor wordt *common ground* gecreëerd door aan te tonen waar de twee concepten van elkaar verschillen om zo verwarring te voorkomen (Van der Lecq, 2012). In dit specifieke geval kan er een onderscheid gemaakt worden op welk niveau er naar cultuur wordt verwezen: meso- of macroniveau. Om dit onderscheid duidelijk te maken zal in het vervolg expliciet benoemd worden welk niveau bedoeld wordt. Bij cultuur op mesoniveau wordt er gerefereerd naar de cultuur van instanties en organisaties en bij cultuur op macroniveau wordt er verwezen naar de cultuur van abstracte entiteiten zoals de samenleving. Hoewel het dus twee aparte vormen van cultuur zijn, is het van belang om er rekening mee te houden dat zij elkaar wel beïnvloeden. De cultuur op macroniveau veroorzaakt gedeeltelijk de cultuur op mesoniveau, maar als de cultuur in instanties verandert kan ook de cultuur van de samenleving als geheel veranderen. Er is dus sprake van wederkerige beïnvloeding.

### 5.3 More comprehensive understanding

Dit onderzoek richt zich enerzijds op hoe racisme en discriminatie jegens mensen met een Midden-Oosterse achtergrond ontstaan en anderzijds hoe dit zich in de praktijk uit. Uit de inzichten van de *common ground* zal getracht worden een antwoord op te stellen voor de hoofdvraag op basis van de oorzaken van discriminatie enerzijds en de gevolgen hiervan anderzijds.

#### 5.3.1 Oorzaken



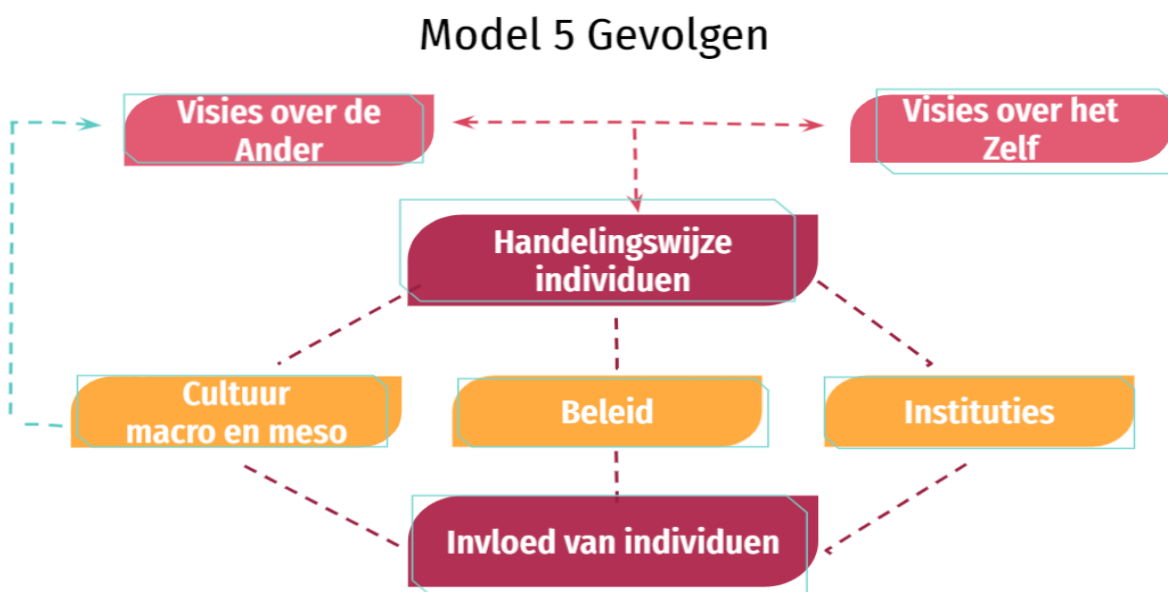
*Model 4: Oorzaken*

Aan de hand van verschillende integratietechnieken is er *common ground* gecreëerd. Bepaalde concepten zijn aangepast en aan de hand van deze gemodificeerde inzichten is het mogelijk om een interdisciplinair antwoord te vinden op de hoofdvraag, de *more comprehensive understanding*. Er is geconstateerd dat beeldvorming over het Zelf en de Ander een grote rol speelt bij het instandhouden van racisme. De nieuwe definitie van de drie begrippen, Midden-Oosterse achtergrond, vooroordelen en discriminatie hangen nauw met elkaar samen en hebben een sterke correlatie met beeldvorming. Individuele vooroordelen vormen namelijk het startpunt van discriminatie. Bovendien worden door vooroordelen over de samenhang tussen religie, klasse, fenotypische kenmerken en cultuur, bepaalde individuen als Midden-Oosters beschouwd en aan de hand van dit gegeven worden zij gediscrimineerd.

De term Midden-Oosters heeft door negatieve beeldvorming ervoor gezorgd dat deze groep behandeld wordt als 'de Ander'. De Ander wordt weergegeven als gekleurd, niet-

modern, gevaarlijk (op verschillende niveaus), een welvaart profiteur, religieus fundamentalistisch en als intolerant. Het Zelf staat hier tegenover als wit, verlicht, neutraal, hardwerkende middenklasse Nederlander, seculier en als tolerant. Zoals eerder geconstateerd, zijn raciale vooroordelen niet aangeboren maar aangeleerd. Hierbij zorgt cultuur op macroniveau, en specifiek de beeldvorming over ‘de Ander’ voor negatieve gevoelens jegens individuen die in verband worden gebracht met ‘het Midden-Oosten’. Deze visies over ‘het Zelf’ en ‘de Ander’ oefenen invloed uit op de handelingen van een individu en op institutioneel niveau. Hieruit blijkt dus dat de concepten Midden-Oosterse achtergrond, vooroordelen en discriminatie zeer nauw met elkaar samenhangen en elkaars bestaan wederkerig versterken.

### 5.3.2 Gevolgen



*Model 5: Gevolgen*

Nu aan de hand van model 4 inzichtelijk is gemaakt hoe discriminatie ontstaat, is het van belang om te kijken naar de gevolgen in de praktijk. Er kan worden geconcludeerd dat visies over het Zelf en de Ander invloed hebben op het handelen van individuen. Deze individuen zorgen gezamenlijk voor de totstandkoming van instituties (i), beleid (ii) en cultuur (op macro- en mesoniveau) (iii). Deze totstandkomingen hebben vervolgens weer invloed op de manier waarop individuen naar elkaar kijken. Ten eerste vormen instituties (i) de basis van samenwerkingen van individuen. De instituties bieden op hun beurt veel structuur aan in de denkwijzen van individuen, bijvoorbeeld door verwachtingen vanuit de overheid naar de samenleving maar ook door organisatieculturen. Deze verwachtingen worden opgesteld door middel van beleid. Dit beleid (ii) wordt echter omslachtig geformuleerd wordt waardoor er

ruimte ontstaat voor onbewuste discriminatie en racisme. Ten derde is geschetst hoe cultuur (iii) meerdere niveaus kent. Cultuur op mesoniveau slaat op een bepaalde organisatiecultuur, de organisatiecultuur zorgt ervoor dat bepaalde praktijken, zoals etnisch profileren of racistische opmerkingen, eerder getolereerd worden. Cultuur op macroniveau verwijst in deze casus naar de cultuur op maatschappelijk niveau. Er kan geconstateerd worden dat met de opkomst van anti-immigranten partijen het tolerante karakter van de Nederlandse samenleving verdwenen is. Hierdoor kunnen er ook door politici en in de media vaker discriminerende uitspraken gedaan worden zonder dat er ophef ontstaat. Zoals eerder vermeld zijn beide niveaus van cultuur met elkaar verweven. Het is dus ook zo dat het individu op allebei invloed kan uitoefenen.

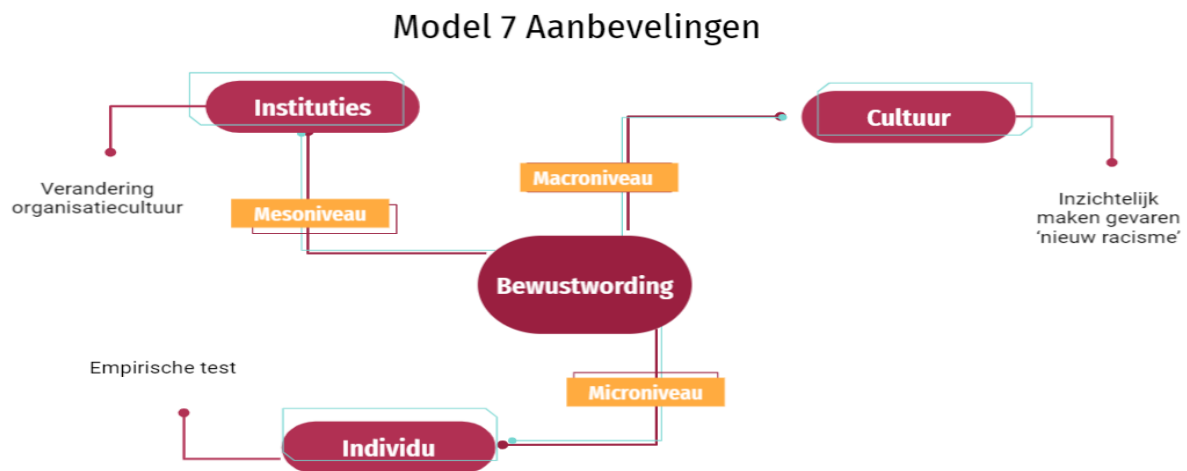
In model 5 is getracht het cirkelvormige verband aan te tonen tussen het individu, instituties, beleid en de cultuur. Omdat instituties door de ambigue benamingen van individuen met een Midden-Oosterse achtergrond (gecreëerd door culturele overtuigingen) geen duidelijke wetgeving kunnen opstellen, wordt er beslissingsruimte gecreëerd. Hier wordt vervolgens door individuen gehandeld, en deze handelingen vinden plaats op basis van vooroordelen. Deze vooroordelen weer gevormd door de cultuur van de samenleving, die op ook weer gevormd worden door beleid en de overtuigingen van individuen. Concluderend hangen deze concepten op een zeer complexe manier met elkaar samen, en tonen aan op welke niveaus discriminatie in de samenleving plaatsvindt en hoe dit elkaar beïnvloed en versterkt. Dit verband is geïllustreerd in model 6, waarin oorzaak en gevolg zijn samengevoegd.

### Model 6 Oorzaak en Gevolg



Model 6: Oorzaak en gevolg

## 5.4 Aanbevelingen



*Model 7: Aanbevelingen*

In de disciplinaire hoofdstukken worden verschillende manieren aangekaart om de factoren die bijdragen aan het instandhouden of versterken van discriminatie jegens individuen met een Midden-Oosterse achtergrond in Nederland te verminderen. In de integratie is naar voren gekomen dat discriminatie op micro-, meso- en macroniveau plaatsvindt en dat deze niveaus elkaar beïnvloeden. Er zullen aanbevelingen worden besproken voor deze niveaus respectievelijk met een overkoepelende aanbeveling, namelijk bewustwording.

Bewustwording begint op microniveau bij het individu, waarbij gekeken kan worden naar de vooroordelen die elk individu heeft, beïnvloed door aangeleerde sociale en politieke invloeden. Bewustwording bij het individu over vooroordelen zou kunnen worden aangewakkerd door empirische testen. Deze empirische testen manipuleren vooral de hersenprocessen waarbij het individu een onderscheid maakt in *ingroup* en *outgroup* leden, waardoor dit onderscheid minder gemaakt wordt. Wanneer bewustwording plaatsvindt van de onbewuste raciale vooroordelen van het individu en dit middels empirische testen veranderd kan worden, kan dit mogelijk een positieve doorwerking hebben op het meso- en macroniveau. Een verandering van het individu, kan namelijk een verandering teweeg brengen in zowel instituties als op lange termijn in cultuur.

Op macroniveau is bewustwording van belang zodat er een algemene discursieve verandering op kan treden waardoor er minder negatief gesproken wordt over de cultuur en religie van de Ander. Daarnaast zal ook de samenleving meer bewust moeten worden van de gevaren van nieuw racisme. De Nederlandse samenleving heeft namelijk door het historische trauma een hoge aversie tegen racisme gebaseerd op vermeende biologische verschillen. Dit heeft ertoe geleid dat het rechtsstelsel bescherming biedt wanneer er sprake is van uitsluiting



op basis van een vermeende biologische hiërarchie. Echter, wanneer er sprake is van uitsluiting op basis van vermeende culturele verschillen, blijkt het huidige juridisch gestel minder geschikt om dit adequaat in te dammen. Er zou juridisch gezien meer mogelijkheden moeten komen om dit tegen te gaan. Dit kan enkel bewerkstelligd worden wanneer er een maatschappelijke verandering optreedt waardoor er ook meer afkeer ontstaat tegen discriminatie op basis van culturele verschillen. Door een verandering in bewustwording op macroniveau, zal bewustwording op micro- en mesoniveau mogelijk sneller in gang worden gezet.

Tot slot kan bewustwording op mesoniveau verandering brengen in organisatieculturen. Binnen organisaties zou er meer aandacht gegeven moeten worden aan de handelingswijzen van het personeel naar individuen met een migratieachtergrond. Dit zal leiden meer tot bewustzijn binnen organisatie over de aanwezigheid van etnisch profileren, zodat onbewuste discriminatie bewust wordt en er ook wat mee gedaan kan worden. Het bewust maken van individuen in een organisatie van etnisch profileren is niet genoeg. Soms is een verandering in de organisatiecultuur vereist, door bijvoorbeeld het creëren van een feedbackcultuur in de organisatie. Dit zal leiden tot medewerkers die elkaar ook daadwerkelijk durven aan te spreken op racistische praktijken. Zo zal er mogelijk ook een verandering teweeg kunnen worden gebracht op microniveau omdat de organisatie de vooroordelen van individuen kan veranderen. Wanneer meerdere organisaties in een samenleving aandacht besteden aan bewustwording, kan er ook verandering komen op macroniveau.

## **5.5 Conclusie en discussie**

Aan de hand van de drie disciplinaire inzichten is er een interdisciplinair antwoord gevonden op de vraag: ‘Welke factoren dragen bij aan het instandhouden of versterken van discriminatie jegens individuen met een Midden-Oosterse achtergrond in Nederland?’ De drie disciplinaire hoofdstukken hebben relevante inzichten naar voren gebracht die bijdragen aan het beantwoorden van de hoofdvraag, op micro-, macro- en mesoniveau. Aan de hand van verschillende integratietechnieken uit Repko en Szostak (2017) is *common ground* gecreëerd voor de concepten Midden-Oosterse achtergrond, vooroordelen, discriminatie en cultuur. Uit deze concepten is getracht een overkoepelend overzicht te bieden van de oorzaken en gevolgen discriminatie jegens individuen met een Midden-Oosterse achtergrond. Concluderend blijkt dat de concepten Midden-Oosterse achtergrond, vooroordelen en discriminatie zeer nauw met elkaar samenhangen en een oorzakelijk verband kennen. Uit dit onderzoek blijkt dan ook dat de beeldvorming die ontstaat over individuen, begint op een onbewuste wijze en wordt

gevormd door culturele en politieke invloeden, welke op haar beurt beïnvloed zijn door historische gebeurtenissen. Het beeld dat een individu heeft over het Zelf en de Ander bepaalt welke vooroordelen er ontstaan jegens individuen en op welke manier deze geuit worden. Er is aangetoond in dit onderzoek dat deze uitingen plaatsvinden op microniveau, mesoniveau en op macroniveau en dat deze niveaus elkaar wederkerig beïnvloeden en versterken en dat er daarom sprake is van een cirkelvormig verband. Al deze concepten kunnen worden gezien als factoren die bijdragen aan het instandhouden en versterken van discriminatie jegens individuen met een Midden-Oosterse achtergrond. Na het aantonen van de verschillende factoren die bijdragen aan de gevolgen en oorzaken van racisme en discriminatie, zijn verschillende aanbevelingen gegeven voor de praktijk.

Het is van belang te benoemen dat in de integratie de mogelijke relaties die worden beschreven niet gebaseerd zijn op empirische onderzoek. De relaties zijn gebaseerd op verwachtingen en inzichten die naar voren zijn gekomen in de disciplinaire hoofdstukken. In vervolgonderzoek zouden deze verbanden dan ook moeten worden aangetoond. Het voorstel voor vervolgonderzoek is dan ook om de nadruk te leggen op de ontwikkelingen die zich voordoen anno 2021. In het huidige onderzoek gericht op de biologische context, historische en institutionele context. Vervolgonderzoek zou zich moeten richten op de huidige situatie en het toekomstperspectief waarbij mogelijke aanbevelingen al geëxperimenteerd zijn en geëvalueerd kunnen worden. Bij een vervolgonderzoek zouden de disciplinaire inzichten uit de Communicatie- en Informatiewetenschap van toegevoegde waarde zijn. Deze discipline kan mogelijk een bijdrage leveren door te onderzoeken of algoritmes ook bepaalde discriminerende elementen bevatten.

Alomvattend is getracht in dit onderzoek aandacht te geven aan discriminatie dat nog steeds plaatsvindt in de Nederlandse samenleving. Met dit interdisciplinaire overzicht van de verschillende factoren kan in de praktijk mogelijk meer bewustwording plaatsvinden van racisme en discriminatie, om zo het verschil te maken in het verminderen van discriminatie jegens individuen met een Midden-Oosterse achtergrond.

## Referenties hoofdstuk 1

- CBS. (2021). Hoeveel mensen met een migratieachtergrond wonen in Nederland? Verkregen van <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-mensen-met-een-migratieachtergrond-wonen-in-nederland>
- Culcasi, K. (2010). Constructing and naturalizing the Middle East. *Geographical Review*, 100(4), 583–597.
- De Rechtspraak. (2020). Gerechtshof veroordeelt Wilders voor “minder Marokkanen” uitspraak. *Rechtspraak*. Verkregen van <https://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Gerechtshoven/Gerechtshof-Den-Haag/Nieuws/Paginas/Gerechtshof-veroordeelt-Wilders-voor-minder-Marokkanen-uitspraak.aspx>
- Mepschen, P., Duyvendak, J. W., & Tonkens, E. H. (2010). Sexual politics, orientalism, and multicultural citizenship in the Netherlands. *Sociology*, 44(5), 962–979. <https://doi.org/10.1177/0038038510375740>
- Mulder, V., & Bol, R. (2020). Institutioneel racisme in Nederland: wat het is, waar het zit, en wat jij eraan kunt doen. *De Correspondent*.
- NOS. (2021), Rotterdamse agenten die racistische appjes stuurden overgeplaatst.
- Repko, Allen F. Szostak, F. (2017). *Interdisciplinary research: process and theory*. Thousand Oakes: Sage.
- SCP. (2020), Ruim een kwart van de inwoners van Nederland ervaart nog altijd discriminatie. Geraadpleegd van: <https://www.scp.nl/actueel/nieuws/2020/03/26/ruim-een-kwart-van-de-inwoners-van-nederland-ervaart-nog-altijd-discriminatie>
- Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. *Mens en maatschappij*, 94(2), 141-176.

Afbeelding voorblad: Slidesgo. Verkregen van <https://slidesgo.com/theme/human-rights-lesson#search-Diversity&position-0&results-18>

## Referenties hoofdstuk 2

- Adolphs, R. (2008). Fear, faces, and the human amygdala. *Current opinion in neurobiology*, 18(2), 166-172.
- Aggleton, J. P. (1992). *The amygdala: neurobiological aspects of emotion, memory, and mental dysfunction*. Wiley-Liss.
- Amodio, D. M. (2014). The neuroscience of prejudice and stereotyping. *Nature Reviews Neuroscience*, 15(10), 670-682.
- Anzures, G., Quinn, P. C., Pascalis, O., Slater, A. M., & Lee, K. (2013). Development of own-race biases. *Visual cognition*, 21(9-10), 1165-1182.
- Axt, J. R., Ebersole, C. R., & Nosek, B. A. (2014). The rules of implicit evaluation by race, religion, and age. *Psychological Science*, 25(9), 1804-1815.
- Binns, T., Dixon, A., & Nel, E. (2012). *Africa: Diversity and development*. Routledge.
- Ceci, S. J., & Williams, W. M. (1999). *The nature—nurture debate: The essential readings*. Blackwell Publishing.
- Baron, A. S. (2015). Constraints on the development of implicit intergroup attitudes. *Child Development Perspectives*, 9(1), 50-54
- Chekroud, A. M., Everett, J. A., Bridge, H., & Hewstone, M. (2014). A review of neuroimaging studies of race-related prejudice: does amygdala response reflect threat? *Frontiers in Human Neuroscience*, 8, 179.
- Crisp, R. J., & Hewstone, M. (Eds.). (2007). *Multiple social categorization: Processes, models, and applications*. Psychology Press.

- Cunningham, W.A., Johnson, M.K., Raye, C.L., Gatenby, J.C., Gore, J.C., Banaji, M.R., 2004. Separable neural components in the processing of black and white faces. *Psychological Science* 15, 806–813.
- Fiske, S. T. (1998). *Stereotyping, prejudice, and discrimination*. The handbook of social psychology, 2(4), 357-411.
- Daumeyer, N. M., Onyeador, I. N., Brown, X., & Richeson, J. A. (2019). Consequences of attributing discrimination to implicit vs. explicit bias. *Journal of Experimental Social Psychology*, 84, 103812.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of personality and social psychology*, 56(1), 5.
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2010). Intergroup bias.
- Dovidio, J. F., Kawakami, K., & Gaertner, S. L. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 62.
- Du Bois, W. B. (1944). Prospect of a world without race conflict. *American Journal of Sociology*, 49(5), 450-456.
- Dunham, Y., Baron, A. S., & Banaji, M. R. (2008). The development of implicit intergroup cognition. *Trends in cognitive sciences*, 12(7), 248-253.
- Engel, S. A., Rumelhart, D. E., Wandell, B. A., Lee, A. T., Glover, G. H., Chichilnisky, E. J., & Shadlen, M. N. (1994). fMRI of the human visual cortex. *Nature*.
- Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (2008). Addressing contemporary racism: The common ingroup identity model. In *Motivational aspects of prejudice and racism* (pp. 111-133). Springer, New York, NY.

- Galinsky, A. D., & Moskowitz, G. B. (2000). Perspective-taking: decreasing stereotype expression, stereotype accessibility, and in-group favoritism. *Journal of personality and social psychology*, 78(4), 708.
- Gawronski, B., & Bodenhausen, G. V. (2006). Associative and propositional processes in evaluation: an integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological bulletin*, 132(5), 692.
- Gonzalez, A. M., Steele, J. R., & Baron, A. S. (2017). Reducing children's implicit racial bias through exposure to positive out-group exemplars. *Child Development*, 88(1), 123-130.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1464.
- Haley Willis, Evan Hill, Robin Stein, Christiaan Triebert, Ben Laffin and Drew Jordan. (August 11, 2020, Tuesday). *New Footage Shows Delayed Medical Response to George Floyd, visual investigations*. The New York Times. [https://advance-lexis.com.proxy.library.uu.nl/api/document?collection=news&id=urn:contentItem:60JW-CWC1-JBG3-6155-00000-00&context=1516831](https://advance.lexis.com.proxy.library.uu.nl/api/document?collection=news&id=urn:contentItem:60JW-CWC1-JBG3-6155-00000-00&context=1516831).
- Hart, A. J., Whalen, P. J., Shin, L. M., McInerney, S. C., Fischer, H., & Rauch, S. L. (2000). Differential response in the human amygdala to racial outgroup vs ingroup face stimuli. *Neuroreport*, 11(11), 2351-2354.
- Hayes, R., Joosen, K. J., & Smiley, C. (2018). Black Petes & Black crooks? Racial stereotyping and offending in the Netherlands. *Contemporary justice review*, 21(1), 16-32.
- Hekma, G., & Duyvendak, J. W. (2011). Gay men and lesbians in the Netherlands. In *Introducing the new sexuality studies* (pp. 289-293). Routledge.

- Ito, T. A., & Bartholow, B. D. (2009). The neural correlates of race. *Trends in cognitive sciences*, 13(12), 524-531.
- Knox, D., Lowe, W., & Mummolo, J. (2020). Administrative records mask racially biased policing. *American Political Science Review*, 114(3), 619-637.
- Koopmans, R. (Ed.). (2005). *Contested citizenship: Immigration and cultural diversity in Europe* (Vol. 25). U of Minnesota Press.
- Kowalski, K., & Lo, Y. F. (2001). The influence of perceptual features, ethnic labels, and sociocultural information on the development of ethnic/racial bias in young children. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(4), 444-455.
- Lai, C. K., Marini, M., Lehr, S. A., Cerruti, C., Shin, J. E. L., Joy-Gaba, J. A., ... & Nosek, B. A. (2014). Reducing implicit racial preferences: I. A comparative investigation of 17 interventions. *Journal of Experimental Psychology: General*, 143(4), 1765
- LeDoux, J. E. (1992). *Emotion and the amygdala*.
- Lee, K., Quinn, P. C., & Heyman, G. D. (2017). Rethinking the emergence and development of implicit racial bias: A perceptual-social linkage hypothesis. *New perspectives on human development*, 27-46.
- Le Loux, M. (2021, 3 juni). *Tijdslijn: De week van protest na de dood van George floyd*. Nu.nl. Verkregen van <https://www.nu.nl/buitenland/6055527/tijdslijn-de-week-van-protest-na-de-dood-van-george-floyd.html>
- Lieberman, M. D., Hariri, A., Jarcho, J. M., Eisenberger, N. I., & Bookheimer, S. Y. (2005). An fMRI investigation of race-related amygdala activity in African American and Caucasian-American individuals. *Nature neuroscience*, 8(6), 720-722.



- Lindsley, D. B. (1952). Psychological phenomena and the Electroencephalogram. *Electroencephalography & Clinical Neurophysiology*.
- McConnell, A. R., & Leibold, J. M. (2001). Relations among the Implicit Association Test, discriminatory behavior, and explicit measures of racial attitudes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 435-442. doi:10.1006/jesp.2000.1470
- Molenberghs, P., & Louis, W. R. (2018). Insights from fMRI studies into ingroup bias. *Frontiers in psychology*, 9, 1868.
- Monteith, M. J., Lybarger, J. E., & Woodcock, A. (2009). Schooling the cognitive monster: The role of motivation in the regulation and control of prejudice. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(3), 211-226.
- Moskowitz, G. B., Salomon, A. R., & Taylor, C. M. (2000). Implicit control of stereotype activation through the preconscious operation of egalitarian goals. *Social Cognition*, 18, 151-177.
- Nelson, T. D. (Ed.). (2009). Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination: 2<sup>nd</sup> edition. Psychology Press.
- Pater, M. (2020, 2 juni). *Politie voelt zich aangesproken door blacklivesmatter protest*. *Radionpo*. <https://www.nporadio1.nl/nieuws/achtergrond/52f784f8-86c4-457e-a183-8929013dfbdd/politie-voelt-zich-aangesproken-door-blacklivesmatter-protest>
- Payne, B. K. (2001). Prejudice and perception: The role of automatic and controlled processes in misperceiving a weapon. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 181–192. <https://doi-org.proxy.library.uu.nl/10.1037/0022-3514.81.2.181>
- Peck, T. C., Seinfeld, S., Aglioti, S. M., & Slater, M. (2013). Putting yourself in the skin of a black avatar reduces implicit racial bias. *Consciousness and cognition*, 22(3), 779-787.

- Pessoa, L. (2010). Emotion and cognition and the amygdala: from “what is it?” to “what's to be done?”. *Neuropsychologia*, 48(12), 3416-3429.
- Phelps, E. A., O'Connor, K. J., Cunningham, W. A., Funayama, E. S., Gatenby, J. C., Gore, J. C., & Banaji, M. R. (2000). Performance on indirect measures of race evaluation predicts amygdala activation. *Journal of cognitive neuroscience*, 12(5), 729-738.
- Raabe, T., & Beelmann, A. (2011). Development of ethnic, racial, and national prejudice in childhood and adolescence: A multinational meta-analysis of age differences. *Child development*, 82(6), 1715-1737.
- Richardson, L. S. (2017). Implicit Racial Bias and Racial Anxiety: Implications for Stops and Frisks. *Ohio State Journal of Criminal Law*, 15.
- Ronquillo, J., Denson, T. F., Lickel, B., Lu, Z. L., Nandy, A., & Maddox, K. B. (2007). The effects of skin tone on race-related amygdala activity: An fMRI investigation. *Social cognitive and affective neuroscience*, 2(1), 39-44.
- Scott, K. E., Shutts, K., & Devine, P. G. (2020). Parents' Expectations for and Reactions to Children's Racial Biases. *Child development*, 91(3), 769–783.  
<https://doi.org/10.1111/cdev.13231>
- SCP. (2020), Ruim een kwart van de inwoners van Nederland ervaart nog altijd discriminatie. Geraadpleegd van:  
<https://www.scp.nl/actueel/nieuws/2020/03/26/ruim-een-kwart-van-de-inwoners-van-nederland-ervaart-nog-altijd-discriminatie>
- Setoh, P., Lee, K. J., Zhang, L., Qian, M. K., Quinn, P. C., Heyman, G. D., & Lee, K. (2019). Racial categorization predicts implicit racial bias in preschool children. *Child development*, 90(1), 162-179.

Stone, J., & Moskowitz, G. B. (2011). Non-conscious bias in medical decision making: what can be done to reduce it?. *Medical education*, 45(8), 768-776.

Telzer, E. H., Humphreys, K. L., Shapiro, M., & Tottenham, N. (2013). Amygdala sensitivity to race is not present in childhood but emerges over adolescence. *Journal of cognitive neuroscience*, 25(2), 234-244.

### Referenties hoofdstuk 3

- Bonjour, S., & Duyvendak, J. W. (2018). The “migrant with poor prospects”: racialized intersections of class and culture in Dutch civic integration debates. *Ethnic and Racial Studies*, 41(5), 882–900. <https://doi.org/10.1080/01419870.2017.1339897>
- Bracke, S. (2013). Transformations of the secular and the “Muslim Question”. Revisiting the historical coincidence of depillarisation and the institutionalisation of Islam in the Netherlands. *Journal of Muslims in Europe*, 2(2), 208–226. <https://doi.org/10.1163/22117954-12341264>
- Cherribi, S. (2019). *Marocanization of Dutch islamophobia and radicalization of Dutch Moroccans. Islamophobia and Radicalization*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-95237-6>
- Davidovic, M., van Donselaar, J., Rodrigues, P., & Wagenaar, W. (2008). Het extreemrechtse en discriminatoire gehalte van de PVV. In J. van Donselaar & P. Rodrigues (Eds.), *Monitor Racisme & Extremisme* (pp. 167–198). Leiden: Pallas Publications.
- De Koning, M. (2016). “You need to present a counter-message” The racialisation of Dutch muslims and anti-islamophobia initiatives. *Journal of Muslims in Europe*, 5(2), 170–189. <https://doi.org/10.1163/22117954-12341325>
- Duyvendak, J. W., & Scholten, P. (2011). Beyond the Dutch “Multicultural Model”: The coproduction of integration policy frames in The Netherlands. *Journal of International Migration and Integration*, 12(3), 331–348. <https://doi.org/10.1007/s12134-010-0161-5>
- Entzinger, H. (2003). The rise and fall of multiculturalism: The case of the Netherlands. In C. Joppke & E. Morawska (Eds.), *Toward Assimilation and Citizenship Edited: Immigrant in Liberal Nation-States* (pp. 59–87). New York: Palgrave Macmillan.
- Entzinger, H. (2014). The growing gap between facts and discourse on immigrant integration in the Netherlands. *Identities*, 21(6), 693–707. <https://doi.org/10.1080/1070289X.2013.828616>

- Entzinger, H. B. (1975). Nederland immigratieland? *Beleid & Maatschappij*, 2(12), 326–336.
- Korteweg, A. C. (2006). *The murder of Theo van Gogh: Gender, religion, and the struggle over immigrant integration in the Netherlands*. (M. Bodemann & G. Yurdakul, Eds.), *Migration, Citizenship, Ethnos*. New York: Palgrave Macmillan.  
[https://doi.org/10.1057/9781403984678\\_8](https://doi.org/10.1057/9781403984678_8)
- Kuitenbrouwer, M. (2005). Hedendaags oriëntalisme en occidentalisme? Strijdvragen rond 11 September. *Tijdschrift Voor Geschiedenis*, 1945(3), 329–347.
- Leach, C. W. (2005). Against the notion of a “new racism.” *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 15(6), 432–445. <https://doi.org/10.1002/casp.841>
- Lucassen, L. (2005). *The immigrant threat: The integration of old and new migrants in Western Europe since 1850*. Champaign: Univeristy of Illinois Press.
- Lucassen, L., & Lucassen, J. (2015). The strange death of Dutch tolerance: The timing and nature of the pessimist turn in the Dutch migration debate. *Journal of Modern History*, 87(1), 72–101. <https://doi.org/10.1086/681211>
- Mepschen, P., Duyvendak, J. W., & Tonkens, E. H. (2010). Sexual politics, orientalism and multicultural citizenship in the netherlands. *Sociology*, 44(5), 962–979.  
<https://doi.org/10.1177/0038038510375740>
- Pon, G. (2009). Cultural competency as new racism: An ontology of forgetting. *Journal of Progressive Human Services*, 20(1), 59–71.  
<https://doi.org/10.1080/10428230902871173>
- Prins, K. S. (1996). *Van 'gastarbeider' tot 'Nederlander': Adaptatie van Marokkanen en Turken in Nederland*. Rijksuniversiteit Groningen.
- Rath, J., Meyer, A., & Sunier, T. (1997). The establishment of Islamic institutions in a de-pillarizing society. *Tijdschrift Voor Economische En Sociale Geografie*, 88(4), 389–395. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9663.1997.tb01633.x>

- Scholten, P. (2011). *Framing immigrant integration: Dutch research-policy dialogues in comparative perspective*. Amsterdam: Amsterdam University Press.  
<https://doi.org/10.18352/tseg.284>
- Schrover, M. (2010). Pillarization, multiculturalism and cultural freezing: Dutch migration history and the enforcement of essentialist ideas. *BMGN: Low Countries Historical Review*, 125(2–3), 329–354. <https://doi.org/10.18352/bmgn-lchr.7124>
- Schuh, C. (2015). Islam and Dutch contestations over secularity. In M. Burchardt & I. Michalowski (Eds.), *After Integration: Islam, Conviviality and Contentious Politics in Europe* (pp. 1–325). Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-02594-6>
- Shadid, W. (2006). Public debates over Islam and the awareness of muslim identity. *European Education*, 38(2), 10–22.
- Siebers, H. (2017). “Race” versus “ethnicity”? Critical race essentialism and the exclusion and oppression of migrants in the Netherlands. *Ethnic and Racial Studies*, 40(3), 369–387. <https://doi.org/10.1080/01419870.2017.1246747>
- Siebers, H., & Dennissen, M. H. J. (2015). Is it cultural racism? Discursive exclusion and oppression of migrants in the Netherlands. *Current Sociology*, 63(3), 470–489. <https://doi.org/10.1177/0011392114552504>
- Sunier, T., & Rath, J. (1993). Angst voor de islam in Nederland. In W. Bot, M. van der Linden, & R. Went (Eds.), *Jaarboek voor socialistische discussie en analyse* (pp. 53–62). Utrecht: Stichting Toestanden.
- Trouw. (1992). Beckers: Een lijn tegen Janmaat. *Trouw*.
- Van Amersfoort, H., & Penninx, R. (1994). Regulating migration in Europe: The Dutch experience, 1960-92. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 534, 133–146.
- Van der Leun, J. P., & van der Woude, M. A. H. (2011). Ethnic profiling in the Netherlands? A reflection on expanding preventive powers, ethnic profiling and a

changing social and political context. *Policing and Society*, 21(4), 444–455.  
<https://doi.org/10.1080/10439463.2011.610194>

Van der Veer, P. (2004). Pim Fortuyn, Theo van Gogh, and the politics of tolerance in the Netherlands. *Politics*, (August), 111–124.

Vasta, E. (2007). From ethnic minorities to ethnic majority policy: Multiculturalism and the shift to assimilationism in the Netherlands. *Ethnic and Racial Studies*, 30(5), 713–740. <https://doi.org/10.1080/01419870701491770>

Villanueva, V. (2006). Blind: Talking about the New Racism. *The Writing Center Journal*, 26(1), 3–19.

Vink, M. P. (2007). Dutch “multiculturalism” beyond the pillarisation myth. *Political Studies Review*, 5(3), 337–350. <https://doi.org/10.1111/j.1478-9299.2007.00134.x>

## Referenties hoofdstuk 4

- ABDTOPConsult. (2019). Regels en Ruimte: Verkenning Maatwerk in dienstverlening en discretionaire ruimte.
- Alcadipani, R., Cabral, S., Fernandes, A., & Lotta, G. (2020). Administrative Theory & Praxis Street-level bureaucrats under COVID-19: Police officers' responses in constrained settings. *Administrative Theory & Praxis*, 42(3), 394–403.  
<https://doi.org/10.1080/10841806.2020.1771906>
- Amnesty International. (2013). Proactief politieoptreden vormt risico voor mensenrechten: Etnisch profileren onderkennen en aanpakken. Amsterdam. Verkregen van [https://www.amnesty.nl/content/uploads/2016/11/rapport\\_etnisch\\_profileren\\_ainl\\_28\\_okt\\_2013.pdf?x71839](https://www.amnesty.nl/content/uploads/2016/11/rapport_etnisch_profileren_ainl_28_okt_2013.pdf?x71839)
- Andriesen, I., Hoegen Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., Ledema, J., & de Voogd-Hamelink, M. (2020). Ervaren discriminatie in Nederland II, 1–216. Verkregen van <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii>
- Bason, C. (2017). *Leading Public Design: Discovering human-centered governance*. Bristol: Bristol University Press.
- Brown, J. (2007). From Cult of Masculinity to Smart Macho: Gender Perspectives on Police Occupational Culture. In M. O'Neill, M. Marks & A. Singh (Eds.), *Police occupational culture: New debates and directions*. London, UK: Elsevier.
- Çankaya, S. (2012). *De Controle van Marsmannetjes en ander Schorriemorrie*. Boom Lemma.
- CBS. (2018). Criminaliteit - Integratie | Jaarrapport 2018 . Verkregen van <https://longreads.cbs.nl/integratie-2018/criminaliteit/>
- CBS. (2019) Culturele diversiteit Politie Nederland 2018. Verkregen van <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2019/30/culturele-diversiteit-politie-nederland-2018>



- Controle Alt Delete (CAD). (2019). Conceptnotitie klachtbehandeling etnisch profileren. Retrieved from <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-11->
- ECRM. (2005). *Case of TIMISHEV v. RUSSIA. European Court of Human Rights*. Verkregen van [https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:\[%22001-71627%22\]%7D](https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:[%22001-71627%22]%7D)
- Gofen, A. (2014). Mind the gap: Dimensions and influence of street-level divergence. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(2), 473–493. doi:10.1093/jopart/mut037
- Hong, S. (2017). ‘Does Increasing Ethnic Representativeness Reduce Police Misconduct?’ In: *Public Administration Review* 77(2), 195-205
- Hupe, P., & Hill, M. (2007). Street-level bureaucracy and Public accountability. *Public Administration*, 85(2), 279–299.
- IVUR. Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, Pub. L. No. Article 5, International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (1972). Verkregen van <https://wetten.overheid.nl/BWBV0002911/1972-01-09>
- Landman, W. & h. Sollie (2018). Tegengaan van etnisch profileren, een internationale studie naar effecten van interventies, politie en Wetenschap, Apeldoorn.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Löfstrand, C.H. & Uhnöo, S. (2014). ‘Diversity Policing-Policing Diversity: Performing Ethnicity in Police and Private-Security Work in Sweden.’ In: *Social Inclusion* 2(3), 75-87.
- Loftus, B. (2010). Police occupational culture: Classic themes, altered times. *Policing and Society*, 20(1), 1–20. doi:10.1080/10439460903281547
- Mastrofski, S. D. (2004). *Controlling Street-Level Police Discretion*. <https://doi.org/10.1177/0002716203262584>

- Mulder, V., & Bol, R. (2020). Institutioneel racisme in Nederland: wat het is, waar het zit, en wat jij eraan kunt doen. *De Correspondent*.
- Nationale Ombudsman. (2021). Verkleurde beelden: Hoe moet de overheid omgaan met klachten over etnisch profileren? (Nr. 2021/030). Verkregen van [https://www.nationaleombudsman.nl/uploads/inline-files/Verkleurde%20Beelden-%20klachtbehandeling%20etnisch%20profileren%20DEF\\_0.pdf](https://www.nationaleombudsman.nl/uploads/inline-files/Verkleurde%20Beelden-%20klachtbehandeling%20etnisch%20profileren%20DEF_0.pdf)
- NOS. (2020). “Meer klachten over racisme bij politie.” Verkregen van <https://nos.nl/artikel/2358424-meer-klachten-over-racisme-bij-politie>
- NOS. (2021a). “Dit werd gezegd in de omstreden appgroep van Rotterdamse agenten.” Verkregen van <https://nos.nl/artikel/2374750-dit-werd-gezegd-in-de-omstreden-appgroep-van-rotterdamse-agenten>
- NOS. (2021b). “Onrust bij politie om milde racisme-aanpak binnen korps.” Verkregen van <https://nos.nl/artikel/2372271-onrust-bij-politie-om-milde-racisme-aanpak-binnen-korps>
- Oosterom, E., & Sonnemans, S. (2021). Roer moet om bij politie om racisme uit te bannen: ‘Jonge agenten komen terecht in machocultuur’ | Rotterdam | AD.nl. Verkregen van <https://www.ad.nl/rotterdam/roer-moet-om-bij-politie-om-racisme-uit-te-bannen-jonge-agenten-komen-terecht-in-machocultuur~a08249fb/>
- Svensson et al. (2012) Proactief handhaven en gelijk behandelen. (Politie & Wetenschap verkenningen; No. 58). Reed Business.
- Tummers, L.G. & Bekkers, V.J.J.M. (2014). Policy implementation, street-level bureaucracy and the importance of discretion. *Public Management Review*, 16(4), 527-547.
- Van Zutphen, R. (2021). Ombudsman krijgt vaker signalen van profileren, bijvoorbeeld op Schiphol | Protest tegen racisme | AD.nl. Verkregen van <https://www.ad.nl/politiek/ombudsman-krijgt-vaker-signalen-van-profileren-bijvoorbeeld-op-schiphol~a9ad4d94/>
- Wilkins, V.M. & Williams, B.N. (2008). ‘Black or blue: Racial profiling and representative bureaucracy.’ In: *Public Administration Review* 68(4), 654-664.

Zacka, B. (2017). Chapter 1 Streetlevel Discretion. In *When The State Meets The Street: Public Service and Moral Agency* (pp. 33–65). London: Harvard University Press.

## Referenties hoofdstuk 5

- Andriesen, I., Hoegen Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., Ledema, J., & de Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*, 1–216. Verkregen van <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii>
- Davidovic, M., van Donselaar, J., Rodrigues, P., & Wagenaar, W. (2008). Het extreemrechtse en discriminatoire gehalte van de PVV. In J. van Donselaar & P. Rodrigues (Eds.), *Monitor Racisme & Extremisme* (pp. 167–198). Leiden: Pallas Publications.
- Löfstrand, C.H. & Uhnö, S. (2014). ‘Diversity Policing-Policing Diversity: Performing Ethnicity in Police and Private-Security Work in Sweden.’ In: *Social Inclusion* 2(3), 75-87.
- Nationale Ombudsman. (2021). *Verkleurde beelden: Hoe moet de overheid omgaan met klachten over etnisch profileren?* (Nr. 2021/030). Verkregen van [https://www.nationaleombudsman.nl/uploads/inline-files/Verkleurde%20Beelden-%20klachtbehandeling%20etnisch%20profileren%20DEF\\_0.pdf](https://www.nationaleombudsman.nl/uploads/inline-files/Verkleurde%20Beelden-%20klachtbehandeling%20etnisch%20profileren%20DEF_0.pdf)
- Repko, Allen F., and Rick Szostak (2017). *Interdisciplinary Research: Process and Theory* (3rd ed.). Sage.
- RTL. (2021). *Racisme en haat op social media onbestraft, Kamer wil pakkans vergroten*. RTL Nieuws. Verkregen van <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/artikel/5221734/online-racisme-haat-internet-politie>
- Van der Lecq, R. (2012). Why we talk: An interdisciplinary approach to the evolutionary origin of language. In A.F. Repko, W. Newell, & R. Szostak (Eds.), *Case Studies in Interdisciplinary Research* (pp. 191–225). SAGE Publications, Inc.