



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Analyse: Nederland systemisch racistisch?

Plas, R.

Citation

Plas, R. (2020). Analyse: Nederland systemisch racistisch? *Bestuurskundige Berichten*, 35(2), 14-15. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3212611>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3212611>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

ANALYSE

Nederland systemisch racistisch?

Rebecca Plas

Eind mei kwam George Floyd, een zwarte Amerikaan, om het leven door politiegeweld in Minneapolis, Amerika. De wereld reageerde vol afschuw en furie. Het resulteerde in vele antiracisme-protesten en sociale media-acties. Racisme is sindsdien een structureel onderwerp van gesprek geworden. Premier Mark Rutte stelde dat ook Nederland racisme en discriminatie kent, en noemde het “*systemische problemen*”. Wat is systemisch racisme? En wat is het verschil met institutioneel racisme? Is welke mate is hiervan sprake in Nederland? Een analyse. Én een blik op de toekomst: wat zijn de oplossingen?

Systemisch en institutioneel racisme

Met systemisch racisme wordt gerefereerd naar racisme in processen en ontwikkelingen die een groep, organisatie of samenleving als geheel betreffen. Systemisch is als een Engels leenwoord (*systemic*) en slaat terug op het Griekse woord *sústēma* – georganiseerd geheel. Een systematisch probleem is dus een probleem dat stelselmatig optreedt en een systemisch probleem een structureel probleem dat voortvloeit uit het sociale systeem.

De premier karakteriseerde Nederland dus als systemisch racistisch. De term institutioneel racisme gebruikt hij niet. Dit noemde hij “*sociologisch jargon*”. In definitie verschillen de twee termen eigenlijk weinig. De termen worden regelmatig door elkaar heen gebruikt. Institutioneel racisme betekent dat er ongelijke processen en structuren zijn binnen instituties. Hierbij gaat het om instellingen of organisaties die bewust of onbewust discriminatoir beleid hanteren. Institutioneel racisme is niet terug te voeren op de handelingen van één persoon, maar op die van processen en structuren binnen instituties. Deze definities hanterende, is aan te merken als verschil dat institutioneel racisme zich nadrukkelijk focust op racisme voortkomend uit processen binnen organisaties en systemisch racisme ook op andere sociale structuren binnen de samenleving. Hierbij zou je bijvoorbeeld kunnen denken aan de arbeidsmarkt als geheel. Systemisch racisme is daarmee dus een breder begrip.

Racisme in Nederland

Discriminatie en racisme bestaan ook in Nederland, zoals Mark Rutte zei. Is er echter sprake van systemisch racisme of institutioneel racisme? De vraag is hierbij hoe discriminatoir onze instituties -overheidsinstellingen, de media, de politiek, het onderwijs- zijn. Is er gelijkheid van kansen? Volgens het Nederlandse recht wel. Echter in de rechtspraktijk is dit niet altijd het geval. Discriminatie bestaat. Maar zit dit in de wortels van de instituties? Zit dit vastgebakken in de structuren van bijvoorbeeld overheidsinstellingen of het onderwijs, waar juist sprake is van positieve discriminatie en diversiteitsbeleid?

Ik introduceer graag een nieuwe term om Nederlands racisme te duiden: individueel racisme. Ofwel: racisme op individueel niveau - racisme tussen burgers onderling. Dit is wat veelal gaande is. Neem discriminatie op de woningmarkt of arbeidsmarkt. Want, mag een ondernemer niet zelf bepalen wie hij of zij aanneemt? Met deze keuzevrijheid heeft eenieder ‘het recht’ om vooroordelen te hebben. Discriminatie heeft een negatieve klank. Echter is keuzevrijheid een belangrijk recht, en zijn mensen wezens die (foutieve) vooroordelen kunnen hebben, waardoor discriminatie altijd zal blijven bestaan. Keuzevrijheid op de arbeidsmarkt kan dus op gespannen voet staan met artikel 1 van de Grondwet. Daarnaast kan ook betoogd worden dat deze keuzevrijheid al gedeeltelijk wordt ingeperkt door streefcijfers en diversiteitsrichtlijnen.

“Keuzevrijheid kan op gespannen voet staan met artikel 1 van de Grondwet”

Een ander voorbeeld: etnisch profileren. Etnisch profileren is een discriminatoire praktijk, maar, dit is geen institutioneel racisme. Uit onderzoek uit 2016 blijkt dat etnische minderheden relatief zijn oververtegenwoord

digd in de politiecontroles. Agenten hebben immers de discretionaire bevoegdheid –autonome beslisruimte– te bepalen wie en wanneer iemand wel of niet staande te houden. Zij doen dit op basis van informatie en ervaring. Stereotypering speelt hierbij een belangrijke rol, komt uit het onderzoek. Dit is te analyseren aan de hand van Lipsky's uitleg van 'perceptual shorthands'. Vooroordelen kunnen bewust of onbewust gekoppeld worden aan ras. Ondanks de regels die de wetgever en de politieorganisatie stellen, hebben agenten hun eigen beslisruimte op straat bij de keuze wie te arresteren. Etnisch profileren kan zo verklaard worden. Hieruit blijkt dat etnisch profileren een individuele aangelegenheid is en dus individueel racisme.

Een geval apart is de Belastingdienst. De Belastingdienst heeft jarenlang dubbele nationaliteiten geregistreerd en deze gegevens gebruikt bij de beoordeling van een aanvraag van kinderopvangtoeslag én bij de bestrijding van georganiseerde fraude. Hierbij werd gebruik gemaakt van geautomatiseerde risicoselectie en individuele speuracties van ambtenaren. Al met al was het beleid wat gehanteerd werd discriminatoir van aard, dus zou een claim van institutioneel racisme op zijn plaats zijn. Toch zijn individuen (hoog in de organisatie) verantwoordelijk geweest voor dit beleid.

Een blik op de toekomst

Tot de conclusie komende dat Nederland veelal individueel racisme kent, kunnen aan de hand daarvan oplossingen gezocht worden voor het racismeprobleem. In het geval van discriminatie gaat het om handelen op basis van vooroordelen. De eerste stap is het creëren van bewustwording. Bewustwording zorgt ervoor dat vooroordelen zoveel mogelijk uitgebannen worden. Natuurlijk blijft men altijd onbewuste vooroordelen houden. De discussie of de overheid moet interveniëren op de arbeidsmarkt met richtlijnen of quota, laat ik even achterwege. Kijkend naar de etnisch profileren bij de politie, kunnen een paar oplossingen aangedragen worden. Omdat de beslisruimte bij de agent ligt, is bewustwording erg van belang. Daarnaast kan de politieorganisatie ook een duit in het zakje doen door middel van controle. Bodycams en ontwikkelde apps kunnen structureel ingezet worden. Zo is er een nieuwe app voor politietelefoons die kan controleren hoe vaak iemand is staande gehouden en of dat terecht of onterecht gebeurde, maar deze is nog niet volop in gebruik.

Daarbij kunnen integratie en menging belangrijke factoren zijn in het verminderen van individueel racisme. Er is veelal sprake van sociale segregatie of separatie –het proces waarbij veel participatie binnen de eigen groep en weinig daarbuiten. Dit resulteert in sociale onthouding en kan aanleiding geven tot racisme. Segregatie is lastig om te tackelen. De overheid kan niet simpelweg remigratiebeleid voeren, aangezien dit op gespannen voet staat met keuzevrijheid. Het creëren van gemengde wijken en scholen is echter wel fundamenteel van belang om individueel racisme in Nederland te reduceren. Hierbij kan gedacht worden aan het creëren van wijken met een mix van huur- en koopwoningen, meer openbare scholen, stimulering van ouders om hun kinderen naar een bepaalde school te sturen, of zelfs quota. Er bestaat discussie over wat de juiste oplossing is, maar nu is vooral belangrijk deze discussie te voeren. Voor de toekomst.

Referenties

- Den Boon, T. (2020). Een systemisch probleem heette eerst meestal een systeemprobleem. Geraadpleegd van <https://www.trouw.nl/cultuur-media/een-systemisch-probleem-heette-eerst-meestal-een-systeemprobleem~b64b144a/>
- Griffith, D. M. (2007). Dismantling institutional racism: theory and action. Geraadpleegd van <https://link.springer.com/article/10.1007/s10464-007-9117-0>
- Landman, W., Kleijer-Kool, L. (2016). Een onderzoek naar proactief politietoedren. Politiewetenschap 91. <https://www.politieenwetenschap.nl/publicatie/politiewetenschap/2016/boeven-vangen-279/>
- Nu.nl. (2020). Nederland kent institutioneel racisme, en nu? Geraadpleegd van <https://www.nu.nl/weekend/6056130/nederland-kent-institutioneel-racisme-en-nu.html?redirect=1>
- Nu.nl. (2020). Rutte: ook in Nederland is racisme een systemisch probleem. Geraadpleegd van <https://www.nu.nl/politiek/6055638/rutte-ook-in-nederland-is-racisme-een-systemisch-probleem.html>
- Lipsky, M. (2010). Street-level bureaucracy : Dilemmas of the individual in public services (30th anniversary expanded ed.). New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Claus, S. (2019). Amsterdam belooft etnisch profileren door agenten steviger aan te pakken. <https://www.trouw.nl/nieuws/amsterdam-belooft-etnisch-profileren-door-agenten-steviger-aan-te-pakken~b5079b96/#:~:text=Amsterdam%20belooft%20etnisch%20profileren%20door%20agenten%20steviger%20aan%20te%20pakken,-Een%20agent%20neemt&text=De%20politie%20in%20Amsterdam%20heeft,onder%20controle%2C%20blijkt%20uit%20onderzoek>

“Etnisch profileren is een discriminatoire praktijk, maar, dit is geen institutioneel racisme.”