

AUTEURS

HANNEKE FELTEN

SERENA DOES

SUZAN DE WINTER KOÇAK

AMMA ASANTE

IRIS ANDRIESSEN

ROELIEN DONKER

ANNEKE BROCK



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

MAART 2021

Artikel 1

*Allen die zich in Nederland bevinden, worden
in gelijke gevallen gelijk behandeld.
Discriminatie wegens godsdienst,
levensovertuiging, politieke gezindheid, ras,
geslacht of op welke grond dan ook, is niet
toegestaan.*

Institutioneel racisme in Nederland

Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Hoofdstuk 1: Definities	5
Hoofdstuk 2: Arbeidsmarkt	9
Hoofdstuk 3: Woningmarkt	15
Hoofdstuk 4: Onderwijs.....	18
Hoofdstuk 5: Politie.....	24
Samenvatting en conclusie.....	18
Bronnen	31

Inleiding

De aandacht voor, en beweging tegen racisme is momenteel groot in de samenleving. De *Black Lives Matter* (BLM)-beweging kreeg in Nederland in 2020 zo'n 60.000 demonstranten op de been; ook mensen die nooit eerder hadden gedemonstreerd tegen racisme. Van Enschede tot Alkmaar: overal in het land gingen mensen de straat op. Het belangrijkste punt van aandacht is institutioneel racisme'. Die term komt oorspronkelijk uit de Verenigde Staten, en is ook in Nederland breder onder de aandacht gekomen door het schandaal bij de Belastingdienst, waarbij mensen op basis van hun achtergrond werden aangemerkt als verdachte (de 'toeslagenaffaire'¹) en de eerdere ophef over etnische profilering bij politiekorpsen (Çankaya, 2011).

Niet alleen binnen de *Black Lives Matter* (BLM)-beweging maar ook bij gemeenten en in het bijzonder de vier grote steden², speelt de vraag hoe institutioneel racisme het beste te definiëren is, en in hoeverre het in Nederland voorkomt. Om die reden zijn wij daar vanuit Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) een onderzoek naar gestart.

Onderzoeksvragen

Wij hebben de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. **Wat is de definitie van institutioneel racisme en wat zijn de kenmerken?**
2. **Welke aanwijzingen voor institutioneel racisme zijn er in Nederland?**

Naast deze vragen is ook een belangrijke vraag hoe een aanpak van institutioneel racisme er uit zou kunnen zien. Wat weten we over wat werkt? We hebben dit gelijktijdig onderzocht en beschreven in het rapport [Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme? Een literatuuronderzoek](#). We geven daarin weer wat volgens de wetenschappelijke literatuur een mogelijke aanpak zou kunnen zijn van institutioneel racisme. Dit rapport verschijnt gelijktijdig met dit rapport. De resultaten van dit rapport zijn hier meegenomen.

Onderzoeksmethode

Voor ons onderzoek naar definities, kenmerken en het bestaan van institutioneel racisme in Nederland zijn we gestart met een literatuuronderzoek en deskresearch waarin we wetenschappelijke literatuur verzameld hebben en voorbeelden zochten van diverse definities van institutioneel racisme, binnen de domeinen onderwijs, politie, arbeidsmarkt en gezondheidszorg.

De context waarin institutioneel racisme voorkomt hebben we afgebakend tot de domeinen waarbinnen de vier grote steden de grootste urgentie ervaren, en waarvan wij als onderzoekers inschatten dat er voldoende informatie over te vinden is: arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie.

-
- 1 [Voor een toelichting op de toeslagenaffaire, zie <https://mensenrechten.nl/nl/nieuws/nooit-meer-een-toeslagenaffaire-pak-discriminatie-aan>](https://mensenrechten.nl/nl/nieuws/nooit-meer-een-toeslagenaffaire-pak-discriminatie-aan)
 - 2 [De G4 heeft deze vraag](#)

Concreet hebben we gezocht naar relevante literatuur in met name de sociale wetenschappen over institutioneel racisme, racisme en (structurele) discriminatie in de verschillende domeinen. De focus lag op *peer reviewed* artikelen. We hebben in totaal bijna 140 bronnen geraadpleegd.

Leeswijzer

De vraag over de definitie beantwoorden wij in hoofdstuk 1. In de daarop volgende hoofdstukken beschrijven we de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de arbeidsmarkt (hoofdstuk 2), de woningmarkt (hoofdstuk 3), het onderwijs(hoofdstuk 4) en tot slot voor de politie (hoofdstuk 5). We eindigen met een samenvatting en conclusie.

Hoofdstuk 1 – Definities

In dit hoofdstuk beschrijven we wat er verstaan wordt onder ‘discriminatie’, ‘racisme’, en ‘institutioneel racisme’. We geven algemeen gehanteerde definities, en lichten nader toe wat wij in dit rapport onder ‘institutioneel racisme’ verstaan.

1.1 Wat is discriminatie?

Discriminatie is ‘het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering’ (Andriessen, Nievers, Faulk, & Dagevos, 2010). In Nederland is discriminatie verboden. Discriminatie kan verschillende vormen aannemen: negatieve bejegening, ongelijke behandeling en zelfs vernieling, bedreiging of geweld (Andriessen, 2017). Er is dus sprake van discriminatie wanneer je anders wordt behandeld vanwege je godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ‘ras’ (afkomst meestal genoemd), geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid / seksuele voorkeur, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte of leeftijd (College van de rechten van de mens, 2020). Bijvoorbeeld wanneer een man meer betaald krijgt dan zijn vrouwelijke collega voor hetzelfde werk is er sprake van discriminatie. Of wanneer twee mannen die hand in hand over straat lopen worden lastiggevallen en uitgescholden door voorbijgangers.

Bij discriminatie spelen machtsverschillen in de samenleving een belangrijke rol. Volgens het intersectionele denken ofwel kruispuntdenken zijn verschillende assen van maatschappelijke betekenisgeving (ook wel ‘verschilassen’ genoemd) cruciaal voor ons gevoel van wie we zijn. Wij leven onze levens op de kruispunten van onder andere sekse, etniciteit, sociaaleconomische positie, nationaliteit, seksuele voorkeur, en het al dan niet hebben van een beperking (Crenshaw, 1989; Wekker & Lutz, 2001). Deze verschillen gaan gepaard met verschillen in macht. Bijvoorbeeld: man, wit en hetero zijn is vaak een onzichtbare norm in diverse contexten in onze samenleving (Wekker & Lutz, 2001). Die machtsverschillen spelen ook een belangrijke rol in de definitie van racisme.

1.2 Definitie racisme

Volgens de Europese Unie is racisme ‘ideas or theories of superiority of one race or group of persons of one colour or ethnic origin’³. De term ‘ras’ is een sociaal construct, dat mensen op arbitraire gronden (zoals huidskleur) hebben bedacht en dat gebruikt wordt om onterecht een rangorde (hiërarchie) tussen groepen te maken. Tegenwoordig wordt nog steeds gedacht in ‘raciale’ categorieën (Saini, 2019). Wanneer we spreken over racisme, dan bedoelen we een dominante ideologie of denken dat ervan uitgaat dat ‘ras’ een fundamentele determinant is van de intellectuele, fysieke of andersoortige capaciteiten van mensen én daarbij het ene ras superieur stelt aan een ander ras. Simpel gezegd gaat het om het denken dat de ene groep mensen beter is dan de andere, wat voorkomt uit, en zorgt voor, structurele machtsverschillen in onze samenleving en deze in stand houdt, of vergroot. Racisme gaat, zoals de EUMC (de voorloper

3 https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search/racism_en

van de FRA) schrijft, niet alleen over gevoelens en denkbeelden van 'biologische' superioriteit van de ene ten opzichte van de andere groep, maar omvat ook andere gevoelens en denkbeelden van superioriteit van de ene groep boven de andere (EUMC, 2005). Racisme gaat niet alleen over huidskleur (Felten, 2020). Er bestaan dan ook verschillende vormen van racisme zoals anti-zwart racisme, antisemitisme, anti-moslimracisme (ook wel moslimdiscriminatie of islamofobie genoemd) en antiziganisme (het racisme tegenover Roma en Sinti⁴) en xenofobie (ENAR, 2020).

Individueen kunnen dus racistische ideeën hebben en/of racistische gedragingen laten zien. Een paar voorbeelden:

- Een witte⁵ man scheldt een zwarte man uit op basis van zijn huidskleur.
- Iemand belt de politie omdat er een persoon van kleur door de straat wandelt.
- Een witte hoogleraar gebruikt beledigende taal over zwarte mensen in een hoorcollege over het koloniale verleden.
- Een politicus zegt dat zwarte mensen dommer zijn dan witte mensen.

De Nederlandse emeritus-hoogleraar Gloria Wekker omschrijft de ideologie van racisme, die al eeuwenlang speelt in Europa, als onderdeel van het Nederlandse 'cultureel archief' (Wekker, 2016). Aansluitend bij de definitie van de Europese Unie (zie begin van deze paragraaf), refereert de term racisme in veel studies specifiek aan de ideologie over witte superioriteit die ontworpen is in het Europa van de negentiende eeuw door toenmalige onderzoekers. Deze ongegronde theorie stelt dat (a) er verschillende 'mensenrassen' zouden bestaan en (b) de mensen met een lichte huidskleur (waarbij de meest witte mensen toen 'blank' genoemd werden) superieur zijn aan anderen (Charkaoui, 2019). De witte superioriteitsideologie (ook wel *white supremacy* genoemd) had onder andere als doel om onderdrukking en uitbuiting van niet-witte mensen, zoals slavernij en kolonisatie, te legitimeren.

Racisme is dus een oude ideologie uit Europa, en heeft heden ten dagen duidelijke gevolgen en uitvloeisels op verschillende plekken in de wereld. Wereldwijd zien we dat mensen met een lichtere huidskleur bevoorrecht worden ten opzichte van mensen een donkere huidskleur (Dixon & Telles, 2017; Hunter, 2007). In verschillende landen in Azië bestond deze hiërarchie op basis van huidskleur al voordat zij bezocht werden door Europeanen, maar de westerse invloeden hebben deze hiërarchie verder versterkt (Dixon & Telles, 2017; Hunter, 2007). Het voortrekken van mensen met een lichtere huidskleur ten opzichte van mensen met een donkere huidskleur wordt ook wel *colorism* genoemd. Zo wordt er bijvoorbeeld onderscheid gemaakt tussen zwarte mensen met een lichte huidskleur en zwarte mensen

4 Met de naam Roma worden mensen aangeduid van verschillende stammen, bijvoorbeeld Sinti, Kaldarasch, Lowara, Kale, Lallere en Ursari. Sommige van deze groepen noemen zich liever geen Roma, zoals de Sinti. Sinti spreken een dialect van het Romani. Zie [Monitor inclusie Movisie uit 2012](#).

5 Wij benadrukken dat 'ras' en etniciteit sociale constructen zijn en de termen voor sociale groepen zijn dynamisch, contextafhankelijk en continu in verandering. In dit rapport gebruiken wij 'witte mensen', 'zwarte mensen' en 'mensen van kleur' (zie bijvoorbeeld [Zwart Manifest](#)). De term 'zwarte mensen' gebruiken wij om mensen te omschrijven met een Afrikaans-Caribische en/of Afrikaanse afkomst en/of identiteit. Wij gebruiken de term 'mensen van kleur' als omschrijving van mensen die als niet-wit worden beschouwd en/of zich als niet-wit identificeren en daarnaast geen Afrikaans-Caribische en/of Afrikaanse afkomst en/of identiteit hebben. De term 'witte mensen' gebruiken wij voor mensen die zich voorheen als 'blank' omschreven. Blank is een term uit het koloniale verleden die vervangen is door het gedekoloniseerde woord 'wit'.

met een donkere huidskleur, waarbij de laatste groep systematischer wordt achtergesteld in domeinen als arbeidsmarkt, onderwijs en woningmarkt (Hunter, 2007).

1.3 Definitie institutioneel racisme

Racisme kent een persoonlijke vorm (wanneer een individu anderen discrimineert op basis van 'ras'), en een institutionele vorm (wanneer een instituut discrimineert op basis van afkomst, religie en/of huidskleur), zo stelt onder andere de American Psychological Association, een wereldwijd toonaangevend instituut in de psychologie (APA, 2020). Ook in woordenboeken wordt steeds vaker verwezen naar zowel de persoonlijke component (vooroordelen en stereotypen), als de institutionele component, zo rapporteert *The New York Times* in een artikel uit 2020 (Hauser, 2020). De Nederlandse hoogleraar Philomena Essed maakte dit onderscheid al in 1984 in haar bekende boek *'Alledaagse racisme'* waarin zij aangaf dat racisme zowel gaat over micro-processen (dagelijkse uitingen van racisme tussen individuen bijvoorbeeld), als over macro-processen (zoals institutioneel racisme). In het boek *De slavernij in Oost en West*. Het Amsterdam-onderzoek wordt institutioneel racisme gedefinieerd als 'het systematisch uitsluiten, marginaliseren en discrimineren van bevolkingsgroepen op basis van hun 'ras' of etniciteit door middel van formele en ongeschreven of informele regels vanuit instituties' (Brandon, Jones, Jouwe, & Van Rossum, 2020).

WAT BEDOELEN WIJ NU PRECIES MET INSTITUTIONEEL RACISME?

De term 'institutioneel racisme' heeft betrekking op racisme dat is ingebed in instituten: dat kunnen concrete organisaties zijn (zoals een bedrijf, een school, of een uitkeringsinstantie), maar ook een institutioneel veld, zoals de arbeidsmarkt, de gezondheidszorg of het onderwijs. Institutioneel racisme betekent dat de processen, het beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten leiden tot structurele ongelijkheid tussen mensen met verschillende achtergrond, huidskleur of religie (Andriessen, 2020; Cadat-Lampe & Andriessen, 2020; Cadat-Lampe & Felten, 2021; College van de rechten van de mens, 2021). Belangrijk is dat dit kan gaan om twee typen regels of processen: (1) regels of processen die expliciet onderscheid maken en de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren en (2) regels of processen (geschreven of ongeschreven) die niet expliciet onderscheid maken tussen groepen, maar er in de praktijk wel voor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep bevoordeeld.

Kenmerkend is tot slot dat institutioneel racisme structureel en collectief is: het gaat niet over incidenten en betreft niet het handelen van één individuele medewerker van een instituut.

In de Nederlandse praktijk kun je institutioneel racisme herkennen doordat witte mensen vaak worden bevoordeeld, terwijl zwarte mensen, mensen van kleur, mensen met dubbele nationaliteit, en/of mensen op basis van hun religieuze achtergrond, zoals moslims, worden benadeeld.

Een paar voorbeelden van institutioneel racisme:

- Een overheidsinstelling prioriteert het onderzoeken van fraude onder mensen met een migratieachtergrond of dubbele nationaliteit en vergt van hen een hogere bewijslast dan van mensen zonder migratieachtergrond of dubbele nationaliteit.
- Scholen geven kinderen uit etnische minderheidsgroepen stelselmatig een lager schooladvies dan kinderen uit de etnische meerderheidsgroep.
- Bedrijven betalen mensen van kleur minder voor hetzelfde werk vergeleken met witte mensen.

Om institutioneel racisme te identificeren, aan te pakken en te voorkomen, is het belangrijk om de focus niet te leggen op intentie, maar op impact. Soms wordt het argument gebruikt dat het niet de bedoeling is om (in een bepaalde regel of procedure) onderscheid te maken op basis van afkomst, en dat er daarom geen sprake is van racisme. Daarom is het belangrijk om te kijken naar gevolgen (impact: gevolgen voor het welbevinden, de gelijke kansen en de rechten van het slachtoffer) in plaats van bedoelingen (intentie) bij het identificeren en/of onderzoeken van institutioneel racisme. Wanneer er vastgesteld kan worden (1) dat er ongelijkheid bestaat op grond van afkomst, religie of huidskleur en (2) dat die door bepaalde instituties, (geschreven of ongeschreven) regels en/of procedures wordt veroorzaakt, vergroot of in stand wordt gehouden, dan is er sprake van institutioneel racisme, ongeacht de intentie. In de wet wordt ook geen uitzondering gemaakt voor het onbewust of onbedoeld benadelen van mensen op basis van achtergrond, religie of huidskleur. Ongelijke behandeling staat centraal.

In de volgende hoofdstukken leggen we de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie langs de meetlat van institutioneel racisme zoals we in dit hoofdstuk hebben gedefinieerd.

Hoofdstuk 2 – Arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk brengen we in kaart welke aanwijzingen we in de literatuur vonden voor institutioneel racisme op de arbeidsmarkt. Het gaat zowel om de instroom (werving en selectie) als de doorstroom (contractverlening, promotie, et cetera).

2.1 Verschil in werkloosheid

Het percentage werkloosheid onder mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond verschilt aanzienlijk van dat van mensen zonder migratieachtergrond. Volgens het CBS was in 2016 13,2 procent van de beroepsbevolking met een niet-westerse migratieachtergrond werkloos. Van degenen met een westerse migratieachtergrond was dat 7,2 procent, en van de personen zonder migratieachtergrond 4,9 procent (CBS, 2018).

Uit kwantitatieve analyses kwam verder naar voren dat personen met een migratieachtergrond een grotere kans hebben om werkloos te zijn en minder kans hebben op een vast contract (Andriessen, 2010b; Huijnk, 2016). De (jeugd)werkloosheid onder personen met een migratieachtergrond is bijna drie keer zo hoog als onder personen zonder migratieachtergrond (Huijnk, 2016). De gemeten verschillen hebben mogelijk voor een deel te maken met discriminatie. Volgens Andriessen (2010a) houdt de mate van discriminatie mogelijk verband met de stand van de arbeidsmarkt en de heersende opvatting over de mate waarin het acceptabel is om stereotypen over personen met een migratieachtergrond te uiten. Uit het onderzoek van Huijnk (2016) blijkt dat de hoogte van de werkloosheid onder migrantengroepen sterk samenhangt met de conjunctuur. Wanneer het economisch slechter gaat, stijgt de werkloosheid onder hen relatief snel, en ontstaan er grotere verschillen ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond. Personen met een migratieachtergrond hebben dus een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (Huijnk, 2016). Dit wordt ook duidelijk wanneer we kijken naar het aandeel flexibele banen. Waar 24 procent van de personen zonder een migratieachtergrond een flexibele baan heeft, ligt dit percentage voor personen met een migratieachtergrond op 37 procent. Ook zijn de inkomensverschillen tussen personen met een migratieachtergrond en personen zonder migratieachtergrond toegenomen in de periode van 2003 tot 2015. Verder lijken de kansen op de arbeidsmarkt voor de tweede generatie migranten te zijn verslechterd in deze periode (Huijnk, 2016).

Mensen met een migratieachtergrond hebben dus minder kans op een baan (krijgen of houden), maar waar komt dat door? Verschillende factoren kunnen daar een rol in spelen. Een van de verklaringen is dat er in de werving en selectie structureel gediscrimineerd wordt.

2.2 Werving en selectie (instroom)

Diverse studies tonen aan dat er in Nederland sprake is van discriminatie op grond van afkomst bij het werven en selecteren van werknemers. Er zijn verschillende praktijktests uitgevoerd waar dit uit naar voren komt. In de rapportage van een van de eerste en grootste daarvan, van het SCP uit 2010, staat uitgelegd wat dit inhoudt: 'Praktijktests hebben als doel vast te stellen of twee – fictieve – sollicitanten die qua relevante kenmerken even geschikt zijn voor de functie, maar een andere etnische herkomst

hebben, dezelfde kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. De experimentele opzet van deze methode zorgt ervoor dat andere factoren die tot een andere behandeling kunnen leiden, uitgeschakeld zijn, zodat zo zuiver mogelijk berekend worden of de etnische herkomst een rol speelt in de selectiebeslissing van de werkgever. Als er geen verschil is, wordt er dan toch verschil gemaakt?' (Andriessen, Nievers, Faulk, Dagevos, 2010). Het antwoord op deze vraag is: ja. Uit dit onderzoek bleek dat niet-westerse sollicitanten een significant lagere kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek; zo'n 16 procent lager (Andriessen et al., 2010).

In andere onderzoeken komen andere percentages naar voren, maar steeds wordt er een duidelijk verschil gevonden. Uit onderzoek op de Haagse arbeidsmarkt bleek dat kandidaten zonder migratieachtergrond 1,5 keer zoveel kans hadden op een succesvolle sollicitatie als Hindoestaans-Nederlandse kandidaten met dezelfde kwalificaties, en 1,8 keer zoveel kans als Marokkaans-Nederlandse kandidaten met dezelfde kwalificaties (Andriessen, Van der Ent, & Dekker, 2015). Uit een andere praktijktest waarin sollicitanten met een Nederlands klinkende achternaam werden vergeleken met mensen met een Arabische klinkende achternaam, bleek dat de sollicitant met een Nederlands klinkende achternaam 60 procent meer kans had om door de selectie te komen dan sollicitanten met een Arabisch klinkende achternaam (Blommaert, Coenders, Van Tubergen, 2014). Een meer recente praktijktest wees uit dat sollicitanten zonder migratieachtergrond zo'n 46% kans hadden om in de eerste ronde geselecteerd te worden ten opzichte van 33% van degenen met een niet-westerse migratieachtergrond (Thijssen, Coenders, & Lancee, 2020). Daarnaast blijkt uit onderzoek dat mensen zonder migratieachtergrond met een strafblad een grotere kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten met een migratieachtergrond zonder een strafblad (Van den Berg, Blommaert, Bijleveld, & Ruiter, 2017).

Behalve dat een persoon met een migratieachtergrond minder kans heeft om uitgenodigd te worden, wordt het cv van die persoon ook minder vaak aangeklikt in een cv-bank. Onderzoek van Panteia laat ook zien dat dit verschil in de kans om 'aangeklikt te worden' niets is veranderd in de periode tussen 2015 en 2019. Discriminatie is in die periode echter wel afgenomen; dat komt volgens de onderzoekers mogelijk doordat de krapte op de arbeidsmarkt is toegenomen (Panteia, 2019). Personen met een migratieachtergrond, zoals een Turkse of Marokkaanse achtergrond, hebben ook in andere Westerse landen te maken met arbeidsdiscriminatie. Maar in vergelijking met bijvoorbeeld Duitsland (Thijssen, Lancee, Veit, & Yemane, 2019) of Spanje (Ramos, Thijssen, & Coenders, 2019) komt arbeidsdiscriminatie in Nederland vaker voor: in Nederland heb je als sollicitant met een Marokkaanse of Turkse achtergrond dus minder kans om te worden uitgenodigd voor een gesprek dan in Spanje of Duitsland.

Naast discriminatie op grond van afkomst, lijkt er ook sprake te zijn van discriminatie op grond van religie. Mensen die op hun cv vermelden dat ze actief zijn in het bestuur van een islamitische organisatie, worden aanzienlijk minder vaak uitgenodigd voor een gesprek dan mensen die zulke ervaringen niet op hun cv hebben staan. Deze vorm van achterstelling gebeurt zelfs wanneer de vermelde werkervaring relevant is voor de baan. Ook worden mensen met een achtergrond in een land dat als islamitisch wordt gezien minder vaak uitgenodigd dan mensen die niet zo'n achtergrond hebben (Di Stasio et al., 2019). Deze voorbeelden laten zien dat er in Nederland onderscheid wordt gemaakt op basis van geloof, en dat mensen die geassocieerd worden met de islam worden achtergesteld op de arbeidsmarkt.

2.3 Verklaringen voor discriminatie in werving en selectie

Op basis van verschillende onderzoeken kunnen we stellen dat er op de Nederlandse arbeidsmarkt door bedrijven en organisaties structureel gediscrimineerd wordt bij werving en selectie. We noemen hieronder een aantal verklaringen die hiervoor zijn gegeven door onderzoekers, en we gaan in op het bewijs hiervoor.

2.3.1 GEEN RATIONELE AFWEGING

Een van de verklaringen voor de gevonden verschillen die in onderzoek vaak wordt genoemd, is 'statistische discriminatie'. Volgens de theorie van statistische discriminatie zijn selectiebeslissingen op de arbeidsmarkt te beschouwen als het resultaat van procedures om in een kort tijdsbestek te beslissen over welke kandidaat het meest geschikt is om de vacature op te vullen: het meest geschikt in de zin van de grootste productiviteit en het minste risico (Nievers, 2010). De informatie die selecteurs hiervoor gebruiken, zoals uit een cv, is onvolledig, maar werkgevers willen hier niet te veel tijd aan kwijt zijn. Daarom baseren ze zich op een gemiddelde inschatting van de productiviteit en risico's van de groep waar de sollicitant toe wordt gerekend (Nievers, 2010). Volgens deze theorie zouden individuen met een niet-westerse migratieachtergrond van de arbeidsmarkt worden geweerd omdat inschattingen over productiviteit en risico van deze groep als geheel ongunstig zijn (Nievers, 2010). In hetzelfde onderzoek van het SCP is een grote groep personeelsselecteurs geïnterviewd. In de argumenten die zij geven voor het uitsluiten van bepaalde groepen mensen met een migratieachtergrond, wordt de rol die statistische discriminatie speelt in selectiebeslissingen van werkgevers weerspiegeld. In de beleving van werkgevers gaat het dus om een rationele afweging. Onderzoek van Thijssen, Coenders en Lancee uit 2020 laat echter zien dat deze argumentatie niet plausibel is. In dit onderzoek werd er meer informatie toegevoegd aan het cv van mensen met een migratieachtergrond, maar dat zorgde niet voor minder discriminatie ten aanzien van hen. In ditzelfde onderzoek is er ook gekeken of discriminatie minder werd als mensen afkomstig waren uit landen met een hogere economische productiviteitsontwikkeling. Beredeneerd vanuit statistische discriminatie zou dan verwacht worden dat werkgevers de productiviteit van deze sollicitant hoger zouden inschatten. Maar ook dat was niet het geval. De onderzoekers concluderen dat werkgevers lijken te selecteren op basis van wat zij denken dat de verschillen zijn tussen herkomstgroepen, niet op *werkelijke* verschillen. De discriminatie lijkt dus beter te verklaren vanuit de stereotiepe beelden van werkgevers dan vanuit rationele economische afwegingen (Thijssen, Coenders, & Lancee, 2020). Bovendien blijkt uit recent onderzoek dat het geloof in de theorie over statistische discriminatie er bij werkgevers toe leidt dat zij eerder denken dat hun stereotiepe denkbeelden juist zijn (Tilscik, 2020). De theorie van statistische discriminatie kan daardoor (onbedoeld) als effect hebben dat discriminatie gelegitimeerd wordt in plaats van aangepakt.

2.3.2 STEREOTYPEN EN VOORoorDELEN

Naar de invloed van stereotypen op het maken van beslissingen is veel onderzoek gedaan. De termen 'stereotypen' en 'vooroordelen' worden vaak door elkaar gebruikt, maar er is een wezenlijk verschil. Bij stereotypen gaat het om opvattingen: om alle kenmerken die worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep. Vooroordelen zijn daarentegen juist *gevoelens* ten aanzien van een specifieke groep mensen en de leden daarvan (Gordijn & Wigboldus, 2013). Het hebben van (sterke) negatieve vooroordelen ten aanzien van mensen uit andere groepen vergroot de kans op discriminatie (zie onder andere Dovidio, Brigham, Johnson, & Gaertner, 1996; Talaska et al., 2008). En ook stereotypen vergroten de kans op discriminatie (Amodio & Devine, 2006; Cuddy, Fiske, & Glick, 2007; Talaska, Fiske & Chaiken, 2008).

In diverse onderzoeken met betrekking tot de arbeidsmarkt is aangetoond dat vooroordelen specifiek van invloed zijn op discriminatie in de werving en selectie. Zo komt uit een studie van Derous, Nguyen en Ryan (2009) naar voren dat Nederlanders met minder impliciete vooroordelen ten opzichte van Nederlanders met een Arabische achtergrond, minder vaak discrimineren. Een onderzoek onder Nederlandse studenten laat zien dat zowel impliciete als expliciete vooroordelen van invloed zijn op discriminatie in (een fictieve situatie van) werving en selectie (Blommaert, Van Tubergen, & Coenders, 2012). Uit een praktijktest blijkt dat er een duidelijke relatie is tussen impliciete vooroordelen en de waarschijnlijkheid dat het bedrijf of de recruiter de sollicitant met een Arabisch-islamitisch klinkende naam uitnodigt voor een interview (Rooth, 2010).

Op de arbeidsmarkt valt bij werving en selectie vaak de keuze op de kandidaat waarmee een 'klik' wordt ervaren; zo blijkt uit onderzoek in het midden- en kleinbedrijf (Broekroelofs, Felten, Cadat-Lampe, Razenberg, 2020) en uit gesprekken met grote bedrijven (Broekroelofs & Felten, 2021). Het proces van werving en selectie is dus bij veel bedrijven zo ingericht dat de 'klik' doorslaggevend is. Maar juist in die 'klik' spelen vooroordelen en stereotypen een rol. Afgaan op een 'klik' is dan ook een belangrijke verklaring voor de grote invloed van vooroordelen en stereotypen in werving en selectie (Hulsegge, Emmert, & Verhoef, 2020).

2.3.3 VOORKEUR VOOR DE EIGEN GROEP

Uitsluiting van bepaalde groepen gebeurt niet alleen op basis van negatieve vooroordelen over die groepen, maar ook op basis van positieve vooroordelen over de 'eigen' groep. De bekende sociaal psycholoog Brewer stelt dat veel discriminerend gedrag niet zozeer voortkomt uit afkeer van mensen uit de andere groep, maar uit favoritisme voor de eigen groep (Brewer, 1999). Dit wordt onderbouwd door de resultaten van andere studies (zie bijvoorbeeld Halevy, Weisel, & Bornstein, 2012). Dit is ook terug te zien SCP onderzoek waarin staat dat de belangrijkste reden die de werkgevers geven voor het kiezen van mensen zonder migratieachtergrond is dat deze toch 'meer bekend' of 'meer eigen' zijn (Nievers & Andriessen, 2010). Echter, uit een ander, buitenlands onderzoek blijkt dat er niet altijd voor iemand van de eigen groep wordt gekozen, namelijk als deze het groepsimago naar beneden haalt door slechte prestaties (Lewis & Sherman, 2003). Samengenomen laat dit zien dat leden uit de etnische meerderheid andere groepen benadelen op basis van negatieve vooroordelen over etnische minderheidsgroepen, maar ook op basis van het willen voortrekken van mensen uit de meerderheidsgroep.

2.3.4 SOCIALE NORMEN

Andere achterliggende redenen voor discriminatie zoals bekend uit onderzoek, zijn sociale normen: wanneer mensen denken dat anderen uit hun omgeving tegen discrimineren zijn, gedragen zij zich minder discriminerend, maar ook andersom (Tankard & Paluck, 2016). Uit onderzoek van Ziegert en Hanges (2005) komt naar voren dat mensen handelen naar hun impliciete vooroordelen wanneer zij het idee hebben dat dit past bij het klimaat of de cultuur van de organisatie. Discriminatie in werving en selectie lijkt dus zeker niet alleen verklaard te kunnen worden door individuele verschillen. Ook onderzoek van Petersen en Dietz (2008) laat zien dat mensen die loyaal zijn aan hun organisatie meer gaan discrimineren in werving en selectie wanneer zij het idee hebben dat hun organisatie dit van hen vraagt.

2.4 Doorstroom en uitstroom

Uit de voorgaande analyses blijkt dat discriminatie invloed heeft op de instroom van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. Ook uit focusgroepgesprekken met personen met een migratieachtergrond blijkt dat zij zelf met name bij de instroom discriminatie ervaren. Vooral mensen met een laag of middelbaar opleidingsniveau ervaren dit (Nievers, 2007). Discriminatie op de arbeidsmarkt speelt echter niet alleen een rol in de werving en selectie van werknemers, maar ook bij zaken zoals contractverlenging, scholing, bejegening op de werkvloer, bemiddeling en ontslag (Broekroelofs, Felten, Cadat, & Razenberg, 2021). Ook speelt het een rol bij de doorstroom en uitstroom. Personen met een migratieachtergrond hebben bijvoorbeeld minder vaak een hogere functie. De doorstroom naar de top lijkt voor hen beperkt te zijn (Huijnk, 2016; Van Echtelt, Schellingerhout, & De Voogd-Hamelink, 2015; SER 2019). Niet alleen in het bedrijfsleven schort het aan diversiteit maar zo ook in publieke functies. In 2020 was er bijvoorbeeld geen enkel Tweede Kamerlid met een Surinaamse of Antilliaanse achtergrond (Kieskamp, 2020). Ook in de top van de Nederlandse overheid heeft dus een groot tekort aan diverse vertegenwoordiging⁶.

De doorstroommogelijkheden zijn in Nederland ook minder groot dan in andere westerse landen zoals de Verenigde Staten of Zweden (Midtbøen, 2015). Er blijven dus verschillen in doorstroming bestaan, ondanks het gegeven dat het opleidingsniveau van jongeren met een migratieachtergrond is toegenomen (Huijnk, 2016; Jongen, Muns, & Thijs, 2020). Voorts bestaat er een grotere uitstroom van werknemers met een migratieachtergrond in Nederland dan in het buitenland (Bratsberg, Raaum, & Røed, 2018; Hofhuis, Van Der Zee, & Otten, 2008; Ponds, Middeldorp, Tempelman, & Vriend, 2018).

Alhoewel het aandeel personen met een migratieachtergrond dat werkzaam is in hogere beroepen de laatste jaren toeneemt (Huijnk, 2016), vooral voor de tweede generatie, en de positieverschillen tussen personen met een migratieachtergrond en personen zonder een migratieachtergrond afnemen (Huijnk, 2020), blijven er dus nog steeds verschillen bestaan. Er zijn in de Nederlandse context geen praktijktests uitgevoerd die aantonen dat er structureel gediscrimineerd wordt in de doorstroom, maar gezien de verschillen die er bestaan tussen mensen met en mensen zonder migratieachtergrond, en de signalen over discriminatie, lijkt dit wel aannemelijk.

Uit klachten die zijn ingediend bij antidiscriminatiebureaus en de Commissie gelijke behandeling blijkt dat relatief veel zaken, waarover een oordeel is uitgesproken, gaan over discriminerende bejegening op de werkvloer (Andriessen, 2010a). Nog een voorbeeld van beleid dat discriminatie op basis van migratieachtergrond in de hand werkt, is de *last in, first out-regel*. Deze regel houdt in dat wanneer er ontslagen dienen te vallen, de mensen die het meest recent zijn aangenomen ook als eerste aan de beurt zijn voor ontslag. Deze richtlijn werkt averechts voor bevolkingsgroepen die pas recent toegang hebben gekregen tot de arbeidsmarkt (Cadat-Lampe & Felten, 2020).

6 <https://www.consultancy.nl/nieuws/29573/niet-westerse-migranten-steeds-hoger-in-de-boom-binnen-het-rijk>

Conclusie

Er is duidelijk bewijs dat er in Nederland institutioneel racisme plaatsvindt in werving en selectie op de arbeidsmarkt. Het proces van werving en selectie (*instroom*) is kennelijk vaak zo ingericht dat negatieve denkbepelden, vooroordelen en stereotypen, maar ook voorkeur voor de eigen groep ('ons soort mensen') bij mensen die de werving en selectie verzorgen, alle ruimte krijgen. In de praktijk betekent dit dat mensen met een migratieachtergrond worden benadeeld; dit verklaart ook ten dele het hogere werkloosheidspercentage onder mensen met een migratieachtergrond in vergelijking met mensen zonder migratieachtergrond.

Als het gaat om de *doorstroom* op de arbeidsmarkt, dan is er onvoldoende onderzoek gedaan naar structurele discriminatie of uitsluiting om daar een uitspraak over te kunnen doen. Echter, op basis van de gegevens is het aannemelijk dat er ook hierbij institutioneel racisme voorkomt: bekend is namelijk dat mensen met een migratieachtergrond minder vaak doorstromen naar hogere posities, en dat mensen zonder migratieachtergrond daarin zijn oververtegenwoordigd. Verder onderzoek moet hier meer duidelijkheid over geven.

Hoofdstuk 3 – Woningmarkt

Welke aanwijzingen voor institutioneel racisme op de Nederlandse woningmarkt vonden we in ons literatuuronderzoek, zowel onder verhuurders als bemiddelaars?

3.1 Ervaringen van burgers

Recent onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau laat zien dat een op de drie mensen die een huurwoning zochten, vermoedt dat er bij de toewijzing sprake was van discriminatie (Andriessen, Hoegen Dijkhof, Van der Torre, Van den Berg, Pulles, Iedema, & De Voogd-Hamelink, 2020). Dit aandeel ligt fors hoger dan in 2013, toen 17 procent aangaf discriminatie meegemaakt te hebben of hiervan een vermoeden had (Andriessen, Fernee, & Wittebrood, 2014). Nederlanders met een migratieachtergrond ervaren vaker discriminatie bij het zoeken naar een huurwoning dan Nederlanders zonder migratieachtergrond: Nederlanders met een Turkse en Marokkaanse achtergrond gaven tweemaal zo vaak aan discriminatie te hebben ervaren als Nederlanders zonder migratieachtergrond (Andriessen et al, 2020).

De hoge ervaringscijfers staan in schril contrast met de lage meldingscijfers. In 2019 ontvingen de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in totaal 196 meldingen die betrekking hadden op de woningmarkt (Walz, Van Bon, & Fiere, 2020). In de meeste gevallen ging dit om meldingen van personen die bij het zoeken naar een huurwoning vermoedden te zijn afgewezen vanwege hun huidskleur of etniciteit, seksuele oriëntatie of ander persoonskenmerk. Bij het College voor de Rechten van de Mens en bij meldpunten ingesteld door de brancheorganisaties komen slechts incidenteel zaken binnen.

3.2 Discriminatie bij de verhuur van een woning

In Nederland is met behulp van praktijktests recentelijk het onderzoek gestart naar (objectieve) discriminatie. Onderzoeksjournalisten van *De Groene Amsterdammer* (Elibol & Tielbeke, 2018) zetten in 2018 de schijnwerpers op het fenomeen, waarna Radar er in 2018 een tv-uitzending aan wijdde⁷. De journalisten van *De Groene Amsterdammer* lieten zien dat een woningzoekende met een Marokkaans klinkende naam in 28 procent van de gevallen benadeeld werd ten opzichte van een woningzoekende met een Nederlands klinkende naam.

In navolging van dit journalistieke onderzoekswerk zijn er zowel lokale als landelijke onderzoeken uitgevoerd. In Rotterdam lieten Dibbets, Jak en Hoogenbosch (2020) in een studie met 86 praktijktests zien dat een kandidaat-huurder met een Marokkaans klinkende naam in 18 procent van de gevallen vaker nadelig werd behandeld dan een kandidaat-huurder met een Nederlands klinkende naam. In Amsterdam voerde RIGO Research en Advies praktijktests uit op de woningmarkt (Kromhout, Wittkämper, & Cozijnsen 2020), waarin aan het licht kwam dat kandidaat-huurders met een migratieachtergrond (gesignaleerd door de naam) in 19 procent van de gevallen ongelijk werden behandeld ten opzichte van woningzoekenden met een Nederlands klinkende naam. In Utrecht werden er meerdere discriminatiegronden onderzocht

⁷ <https://radar.avrotros.nl/uitzendingen/gemist/item/discriminatie-door-uitzendbureaus/>

(Gielkens & Wegkamp, 2019). De correspondentietests (een praktijktekst zonder persoonlijk contact) die discriminatie naar migratieachtergrond toetsten, wezen uit dat woningzoekenden met een migratieachtergrond in 13,5 procent van de gevallen ongelijk behandeld werden ten opzichte van woningzoekenden met een Nederlands klinkende naam.

De verschillende onderzoeken laten consequent zien dat er sprake is van institutioneel racisme op de particuliere huurwoningmarkt: woningzoekenden met een migratieachtergrond hebben telkens minder kans om uitgenodigd te worden om de beschikbare woning te bezichtigen (de eerste stap in het selectieproces op de woningmarkt) dan woningzoekenden zonder migratieachtergrond met precies dezelfde kenmerken. Dit betekent dat mensen met een migratieachtergrond geen gelijke kans hebben op een woning. Huisvesting is een fundamenteel mensenrecht en vormt de basis om een bestaan op te bouwen (Hoogenbosch & Fiere, te verschijnen). Ongelijke kansen op de woningmarkt kunnen zich zo dus ook vertalen naar ongelijke kansen op andere levensdomeinen.

3.3 Discriminatie bij bemiddeling

Op de particuliere huurwoningmarkt wordt soms gebruikgemaakt van bemiddelende instanties die uit geïnteresseerde woningzoekenden passende potentiële huurders selecteren. In zogenoemd *mystery call*-onderzoek wordt nagegaan in welke mate deze bemiddelaars, zoals makelaars, bereid zijn om een discriminerend verzoek uit te voeren. De bemiddelaars worden bij zo'n onderzoek gebeld door een fictieve eigenaar van een woning, met de vraag het verhuurproces uit te voeren en daarbij een bepaalde groep mensen uit te sluiten. De vraag die centraal staat in dergelijk onderzoek, is in welke mate bemiddelaars bereid zeggen te zijn om mee te werken aan zo'n discriminerend verzoek.

Journalisten Elibol en Tielbeke van *De Groene Amsterdammer* voerden in 2018 zo'n onderzoek uit op de woningmarkt. Zij belden vijftig bemiddelaars met het racistische verzoek om 'geen alloctonen in de woning te plaatsen.' 92 procent van de verhuurmakelaars stemde hiermee in. In een ander onderzoek spraken onderzoekers 19 Utrechtse makelaars, waarvan er 16 (84 procent) bereid waren om mee te werken aan het verzoek (Gielkens & Wegkamp, 2019).

Voor een vergelijkbaar onderzoek belde RIGO Onderzoek en Advies 41 verhuurmakelaars die woningen in Amsterdam verhuren. Twee derde van deze makelaars weigerde om mee te werken aan het racistische verzoek; een derde was wel bereid om eraan te voldoen. Een meerderheid wilde dus niet meewerken, maar daarvan gaf het grootste deel aan dat de verhuurder zelf nog een nadere keuze kon maken uit de geselecteerde kandidaten. Discriminatie wordt door de weigering dus niet voorkomen, maar kan desgewenst door een andere partij worden uitgevoerd.

Onderzoek met *mystery calls* wijst structureel uit dat er onder verhuurbemiddelaars een grote bereidheid is om te voldoen aan discriminerende verzoeken. Waar makelaars herkennen dat het discriminerende verzoeken zijn, en aangeven zelf niet te willen selecteren op basis van deze persoonskenmerken, bieden zij vaak wel de ruimte om de discriminatie te verplaatsen: de verhuurder maakt dan zelf de selectie.

Conclusie

Bovenstaande inventarisatie van studies naar aanwezigheid van discriminatie op de woningmarkt laat zien dat er structureel gediscrimineerd wordt op grond van etnische achtergrond. Als we de mechanismen die achter dergelijke discriminatie zitten nader bekijken, dan wordt duidelijk dat het om processen gaat die ongelijkheid tussen groepen niet alleen in stand houden, maar ook bevorderen (Andriessen & Wittebrood, 2021). De basis wordt gevormd door het feit dat sommige groepen huurders als aantrekkelijker worden gezien dan andere huurders. Vooroordelen en stereotypen over groepen worden meegewogen in de selectiebeslissingen over individuele kandidaat-huurders en leiden ertoe dat mensen uit de meerderheidsgroepen worden voorgetrokken en mensen uit minderheidsgroepen worden benadeeld.

Samenvattend kunnen we stellen dat er op de woningmarkt sprake is van processen (denkbeelden over groepen mensen, en overheidsbeleid) die ongelijkheid tussen etnische groepen vergroten, en daarmee van institutioneel racisme.

Hoofdstuk 4 – Onderwijs

Om institutioneel racisme in het onderwijs te bekijken, zochten we in wetenschappelijk literatuur naar onderzoek op het gebied van ongelijke kansen en de gevolgen daarvan voor leerlingen met een migratieachtergrond. Daarbij bekeken we ook of deze ongelijkheid door bepaalde (ongeschreven) regels en/of procedures in stand wordt gehouden of vergroot.

4.1 Leerkrachtverwachtingen en (on)gelijke kansen

Met 'leerkrachtverwachtingen' worden de verwachtingen aangeduid die een leraar heeft van zijn of haar leerlingen. Hoge en lage leerkrachtverwachtingen worden gevormd door de indruk die hij of zij heeft van prestaties, door testresultaten, en door informatie van zijn of haar collega's (Brophy, 1983). Soms zijn dit niet-passende verwachtingen, zoals onterecht lage verwachtingen (Hornstra, Denessen, Bakker, Van den Bergh, & Voeten, 2010; Van den Bergh, Denessen, Hornstra, Voeten, & Holland, 2010; Harvey, Suizzo, & Moran Jackson, 2016). Meta-analyses laten zien dat de effecten van onjuiste verwachtingen doorgaans zeer klein zijn, en dat leraren over het algemeen accurate verwachtingen vormen van hun leerlingen (Alesina, Carlana, Ferrara, & Pinotti, 2018). Voor gestigmatiseerde groepen leerlingen, zoals leerlingen met een migratieachtergrond, ligt dit echter anders. De verwachtingen van leraren over deze groep leerlingen kunnen (onbewust en onbedoeld) nadelig beïnvloed worden door een bevooroordeelde houding. Van den Bergh en collega's keken naar de attitude van docenten ten opzichte van mensen met een Turks-Nederlandse of Marokkaans-Nederlandse achtergrond. Hoe negatiever de attitude van de leerkracht over deze groepen *in het algemeen* was, hoe lager zijn of haar verwachtingen waren van deze groepen leerlingen in de klas. De Turks-Nederlandse en Marokkaans-Nederlandse leerlingen kregen vervolgens lagere cijfers voor schrijfoopdrachten en scoorden lager op Cito-toetsen begrijpend lezen en rekenen dan leerlingen zonder migratieachtergrond. Wanneer een leraar geen negatieve attitude had ten aanzien van deze groepen, waren de verschillen tussen leerlingen met en leerlingen zonder migratieachtergrond beduidend kleiner (Van den Bergh et al., 2010).

Vooroordelen kunnen zich dus vertalen in lagere verwachtingen van leerlingen met een migratieachtergrond. Leerlingen kunnen gedrag gaan vertonen dat in overeenstemming is met die verwachtingen, en zo onderpresteren. En leraren die leerlingen door de lens van lage verwachtingen zien, zullen zich ook minder voor die leerlingen inzetten en hen lager beoordelen (het zogenaemde Pygmalion-effect) (Hornstra et al., 2010).

In de volgende paragrafen gaan we verder in op hoe onder andere leerkrachtverwachtingen, vooroordelen en stereotiepe denkbeelden al dan niet leiden tot (on)gelijkheid tussen leerlingen met en leerlingen zonder migratieachtergrond.

4.2 Schoolprestaties

Onderwijsprestaties van leerlingen met een migratieachtergrond binnen het primair onderwijs blijven gemiddeld achter bij die van leerlingen zonder migratieachtergrond (Herweijer, Iedema, & Andriessen, 2016). In de loop der jaren is die achterstand wel verkleind: tussen 1998-1999 en 2013-2014 werden de verschillen in prestaties op begrijpend lezen en rekenen kleiner, maar er blijft sprake van een achterstand. De vraag die past bij dit hoofdstuk, is in welke mate deze achterstand in verband kan worden gebracht met discriminatie op etnische achtergrond. In statistische analyses wordt gekeken of leerlingen met een migratieachtergrond dezelfde schoolprestaties zouden behalen als ze qua achtergrondkenmerken vergelijkbaar waren met leerlingen zonder migratieachtergrond. Zo hebben leerlingen zonder migratieachtergrond bijvoorbeeld vaker hoger opgeleide ouders. Hoogopgeleide ouders beschikken doorgaans over meer hulpbronnen, waardoor zij hun kinderen vaker een stimulerende omgeving kunnen bieden die profijt oplevert in een schoolse context (Dronkers, 2007).

Een dergelijke analyse voerden Herweijer en anderen uit voor de prestaties van leerlingen op begrijpend lezen en rekenen in het schooljaar 2013/2014 in groep 8 van het basisonderwijs. In deze analyses is rekening gehouden met: opleidingsniveau van de ouder, aantal ouders in het gezin, het verrichten van betaald werk door ouders, de taalvaardigheid in het Nederlands van ouders, en de samenstelling van de leerlingpopulatie van de school (sociaal-economische positie en etnische herkomst).. Het verschil in prestaties op begrijpend lezen tussen beide groepen leerlingen blijkt te verklaren door met name de gezinskenmerken, zoals het opleidingsniveau van de ouders. Bij leerlingen met een Turkse, Marokkaanse of Surinaamse achtergrond wordt het verschil in rekenen verklaard door gezinskenmerken, en bij leerlingen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond slaat dit soms om in een voorsprong vergeleken met Nederlandse leerlingen zonder andere achtergrond. Alleen bij leerlingen met een Antilliaanse achtergrond blijft er een onverklaard verschil over bij de prestaties op rekenen. Dat betekent dat naast de in de analyse opgenomen kenmerken nog andere factoren een rol spelen in de gemiddeld lagere prestaties van deze leerlingen. Welke kenmerken dat zijn, is niet bekend, en evenmin of leerkrachtverwachtingen hierbij een rol spelen (Herweijer et al., 2016). Er is dus meer onderzoek nodig dat kijkt naar de wisselwerking tussen leraren en leerlingen. Zo kan bijvoorbeeld gekeken worden of het uitmaakt of leerlingen van kleur les krijgen van een witte leraar of een leraar van kleur, of er verschillen zijn in de verwachtingen die leraren hebben van witte en zwarte kinderen en of er verschillen zitten in de mate waarin leerlingen zich thuis voelen in de klas en op school. Dit zijn allemaal factoren die kunnen meewegen in de prestatie van leerlingen.

4.3 Schooladvisering

Leerkrachtverwachtingen kunnen ook in verband worden gebracht met het schooladvies. In de afgelopen jaren zijn er meerdere studies verschenen waarin werd geconcludeerd dat met name jongeren met laagopgeleide ouders te maken krijgen met onderadvisering (de docent geeft de leerling een lager advies dan conform de Cito-score gegeven zou moeten worden) (Inspectie van het Onderwijs, 2018 en 2019; Bolhaar & Scheer, 2019; Lek, 2020). Sinds het schooljaar 2014/2015 is het advies van de leraar voor toelating tot de middelbare school leidend. De eindtoets wordt afgenomen nadat een leraar het advies heeft bepaald. De Inspectie van het Onderwijs (2018) geeft aan dat scholen naast toetsresultaten ook gedragskenmerken en de thuissituatie van leerlingen mee laten wegen in het schooladvies. Dit kan verklaren waarom leerlingen met lager opgeleide ouders vaker adviezen krijgen die lager zijn dan op grond van hun eindtoets mag worden verwacht. Het schooladvies kan hierna nog wel naar boven worden

bijgesteld, als de toetsuitslag daar aanleiding voor geeft (Rijksoverheid, 2019). Het CPB concludeert echter dat kinderen van ouders met een laag opleidingsniveau echter ook een lagere kans hebben op een bijstelling (CPB, 2019).

Onder advisering kan ook op langere termijn negatieve effecten hebben. Onderzoek naar onderwijsstapelaars die momenteel een hbo- of wo-opleiding volgen of gevolgd hebben, laat zien dat jongeren met een migratieachtergrond onder advisering als traumatisch kunnen ervaren en dat dit een blijvend effect kan hebben op hun zelfvertrouwen en het vertrouwen in het onderwijssysteem (De Winter-Koçak, Klooster, Reches, & Badou, 2021).

In beschikbaar onderzoek is vooralsnog geen statistische relatie aangetoond tussen migratieachtergrond en onder advisering, wel tussen SES (sociaal-economische status, zoals opleidingsniveau en inkomen van ouders) en onder advisering. Vast staat echter wel dat relatief veel leerlingen met een migratieachtergrond ouders hebben die lager opgeleid zijn en/of een minder hoog inkomen hebben. Door ouders en leerlingen met een migratieachtergrond zelf wordt in ieder geval wel ervaren dat het advies van de leraar gekleurd is: zij hebben het gevoel dat leerlingen met een migratieachtergrond lagere adviezen krijgen dan passend is bij hun cognitieve vaardigheden (Van Rooijen, De Winter-Koçak, Day, & Jonkman, 2019) en dat de migratieachtergrond zwaarder meeweegt in het advies dan de capaciteit van de leerling (Van Kapel, Noor, & Broekhuizen, 2018). Leerlingen en ouders geven aan dat dit te maken heeft met assumpties over de thuissituatie in de vorm van ondersteuning bij hun schoolloopbaan door hun ouders (Van Rooijen et al., 2019, De Winter-Koçak et al., 2021). Dit is consistent met de eerdere bevinding van de Onderwijsinspectie dat scholen de thuissituatie laten meewegen.

4.4 Uitval

In de studie *Ervaren discriminatie in Nederland II* van het SCP (Andriessen et al., 2020) stellen scholieren op het voortgezet onderwijs en studenten dat zij vanwege discriminatie gestopt zijn met hun studie.⁸ Het gaat om 5 procent van de scholieren en studenten met een Turkse achtergrond, 2 procent met een Marokkaanse achtergrond, 3 procent met een Surinaamse achtergrond en 5 procent met een Antilliaanse achtergrond. Volgens het SCP komt dit in totaal neer op bijna een op de dertig kinderen – een kind per klas – dat vanwege een discriminatie-ervaring stopt met een opleiding.

De Winter-Koçak en Badou (2020) hebben onderzoek gedaan naar de schoolloopbanen van leerlingen in Rotterdam, Amsterdam en Den Haag. Met behulp van een dataset van in totaal 37.712 respondenten was het mogelijk om de leerlingen vanaf de instroom in het voortgezet onderwijs tot aan het einde van hun schoolcarrière te blijven volgen. Over de gehele linie ligt het percentage uitval op alle niveaus (voortgezet onderwijs, mbo, hbo en wo) structureel hoger bij jongeren met een migratieachtergrond, dan bij jongeren zonder migratieachtergrond.

8 Het is niet duidelijk of deze scholieren en studenten helemaal zijn gestopt met het volgen van een opleiding, of dat zij een andere opleiding zijn gaan volgen.

4.5 Stagediscriminatie

Recent startte het ministerie van OCW een campagne om stagediscriminatie tegen te gaan (www.kiesmij.nl). Ervaringsonderzoeken geven aan dat een aanzienlijk deel van de mbo-studenten het gevoel heeft dat discriminatie het voor hen lastig maakt een stage te vinden: 29 procent van de studenten met een Turkse, 24 procent met een Marokkaanse, 22 procent met een Surinaamse, en 14 procent met een Antilliaanse achtergrond stelt dat zij door discriminatie moeilijk een stageplek konden vinden (Andriessen et al., 2014). Deze percentages staan in schril contrast met de 2 procent van studenten zonder een migratieachtergrond die discriminatie als barrière ervaart op de stagemarkt. Meer recente cijfers duiden er op dat met name studenten met Marokkaanse achtergrond vermoeden dat discriminatie hun parten speelt bij het vinden van een stage (Andriessen et al., 2020).

Uit een recent onderzoek van het Maastrichtse onderzoekscentrum ROA blijkt dat 50 procent van de mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond in één keer een stage vond, tegenover 70 procent van de studenten zonder migratieachtergrond (Ministerie van OCW, 2018). Mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond moesten ook vaker solliciteren om een stage te vinden: 24 procent solliciteerde vaker dan vier keer, 8,5 procent vaker dan tien keer. Voor leerlingen zonder migratieachtergrond zijn deze cijfers respectievelijk 11 procent en 3 procent.

Dergelijke onderzoeken geven aan dat er op de stagemarkt onderscheid wordt gemaakt op basis van migratieachtergrond. Deze bevindingen worden bevestigd in verkennend kwalitatief onderzoek van Klooster en anderen uit 2016, en Van Rooijen en De Winter-Koçak uit 2018. Volgens onderwijsprofessionals die in veel gevallen als ‘makelaar’ optreden tussen leerling en leerbedrijf geven leerbedrijven hen te kennen dat ‘bepaalde groepen’ jongeren minder welkom zijn. Hierbij werd er het vaakst gesproken over leerlingen met een hoofddoek en leerlingen die als ‘risicovol’ worden beschouwd (onbetrouwbaar zijn, te laat komen et cetera), en in dat laatste kader werden het vaakst jongeren met een Marokkaanse achtergrond genoemd – een duidelijk negatief vooroordeel. Onderwijsprofessionals kampen tegelijkertijd met een handelingsverlegenheid met betrekking tot dergelijke racistische verzoeken, omdat vanwege tekorten op de stagemarkt veel belang wordt gehecht aan goede contacten (en dus beschikbare stageplaatsen) met leerbedrijven (Klooster, Meng, Bles, Monker, & Walz, 2020). Toekomstig onderzoek waarbij gebruikgemaakt wordt van praktijktests kan nog beter in kaart brengen in welke mate institutioneel racisme een rol speelt op de stagemarkt.

4.6 Lerarentekort

Het lerarentekort in het basisonderwijs in Nederland neemt steeds verder toe. In het *Actieplan Lerarentekort Grote Steden* (PO-Raad, 2020) wordt een extra tekort van 1900 fte in 2024 voorspeld. Belangrijk in het kader van deze studie is dat de tekorten ook niet gelijk verdeeld zijn over scholen: de tekorten zijn groter op scholen waar leerlingen met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd zijn. Het *Noodplan lerarentekort Amsterdam* (Jonk et al., 2020) laat zien dat het schoolgewicht⁹ een sterke verklarende factor is in de omvang van het tekort: hoe hoger het schoolgewicht, hoe groter het tekort aan leraren. Het schoolgewicht is een manier om een inschatting te maken van het risico op achterstand van

9 Schoolgewicht is een gewicht dat scholen toebedeeld krijgen op basis van het aantal leerlingen met onder andere een migratieachtergrond. Dat gewicht weegt mee in de extra middelen die een school krijgt. Alle kenmerken waarop het schoolgewicht wordt bepaald staan weergegeven in box 1.

leerlingen. Leerlingen met de grootste kans op onderwijsachterstanden hebben dus vaker te maken met een lagere kwaliteit van het onderwijs (Inspectie van het Onderwijs, 2020). Dit kan leiden tot structurele kansenongelijkheid.

Box 1: Kenmerken inschatting schoolgewicht

1. Opleidingsniveau van de ouders: van zowel de vader als de moeder wordt het opleidingsniveau meegenomen.
2. Het gemiddelde opleidingsniveau van alle moeders¹⁰ op school.
3. Land van herkomst van de ouders. De herkomstlanden zijn ingedeeld in een aantal categorieën, op basis van 'culturele afstand' tot Nederland.
4. Verblijfsduur in Nederland: er wordt gekeken naar de verblijfsduur van de moeder in Nederland.
5. Schuldsanering: er wordt gekeken of het gezin in de schuldsanering zit.

In het *Noodplan lerarentekort Amsterdam* wordt niet vermeld waar de lerarentekorten op scholen met een hoog schoolgewicht door ontstaan. Hierbij spelen de voorkeuren van leraren een rol; zij werken liever op een school met minder zware belasting en minder uitdagingen (Inspectie van het Onderwijs, 2020; Bonhomme, Jolivet, & Leuven, 2016). Vanwege het structurele lerarentekort bevinden docenten zich ook in een 'luxepositie' om dergelijke keuzes te maken.

In de aanbeveling om tekorten gelijkjer te verdelen, wordt als maatregel genoemd onder pabo-studenten het imago te verbeteren van scholen met een hoog gewicht (Jonk et al. 2020). Dit suggereert dat de beeldvorming over (werken op) deze scholen nu ongunstig is. Daarnaast worden er oplossingen gezocht in vierdaagse schoolweken, periodieke schoolsluitingen, en minder- of onbevoegd personeel voor de klas, zoals onderwijsassistenten.

4.7 Onderwijsmateriaal

Internationaal onderzoek naar representatie en stereotypering in schoolboeken laat zien dat bepaalde etnische minderheidsgroepen vaak op stereotiepe wijze worden beschreven en afgebeeld. In de Nederlandse context beschrijven Mesman en collega's de stereotypering van verschillende migrantengroepen in alle 33 Nederlandstalige boeken die voor de vakken wiskunde en Nederlands worden gebruikt in de brugklas. Er werden vrijwel geen teksten of afbeeldingen gevonden waarin de stereotypen heel duidelijk waren. Wel werden er meer subtiele stereotypen gevonden; personages met een beroep hadden minder vaker een migratieachtergrond en beroepen van niet-westerse personages hadden gemiddeld genomen een lagere maatschappelijke status. Wat betreft intellectuele of technische activiteiten waren er geen of alleen heel kleine verschillen tussen etnische groepen (Mesman, Van Veen, Van de Rozenberg, Zicha, & Groeneveld, 2019).

10 Het opleidingsniveau van moeders is een van de bepalende factoren die invloed heeft op de Cito-score van een kind, zie ook <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2019/45/de-nieuwe-onderwijsachterstandenindicator>.

In een rapport van de Verenigde Naties over racisme in Nederland werd aangegeven dat er wat racismebestrijding in het onderwijs betreft een belangrijke rol voor de overheid is weggelegd. Zo werd geadviseerd om in geschiedenislessen meer aandacht te besteden aan de Nederlandse betrokkenheid bij slavernij en kolonialisme, en aan de komst van gastarbeiders naar Nederland (United Nations, 2020). Een online petitie om racisme verplicht te behandelen op school, inclusief het koloniale verleden en slavernij, was in 2020 meer dan 60.000 keer ondertekend.¹¹

Conclusie

In dit hoofdstuk keken we of er aanwijzingen zijn voor institutioneel racisme in het onderwijs: onder meer of denkbeelden of verwachtingen van docenten over leerlingen met een migratieachtergrond zich vertalen in ongelijke kansen en uitkomsten voor hen. Daarvoor keken we naar verschillende aspecten van schoolloopbanen van leerlingen.

Op basis van aanwijzingen uit beschikbaar onderzoek, kunnen we stellen dat jongeren met een migratieachtergrond een groter risico lopen op onderwijsachterstanden. Met name onderzoek naar de ervaringen van jongeren en ouders laat zien dat deze risico's, volgens hen, (deels) worden veroorzaakt door bepaalde (ongeschreven) regels en/of procedures waar jongeren (mogelijk onbedoeld) door worden benadeeld.

Dit hoofdstuk laat echter ook zien dat er grote discrepanties zijn tussen hetgeen er wordt ervaren rondom institutioneel racisme (ervaringsonderzoek), en hetgeen tot op heden statistisch is aangetoond. Daarbij kennen zowel de kwalitatieve als de kwantitatieve onderzoeken die we hier bespraken meerdere beperkingen¹². Daarom is nader onderzoek nodig om institutioneel racisme in het onderwijs in kaart te brengen.

Vanuit het streven naar een meritocratisch onderwijsstelsel dienen alle leerlingen gelijke kansen te krijgen, waarbij hun volledige (onderwijs)potentieel benut kan worden. Gezien de onderwijsachterstanden van jongeren met een migratieachtergrond (bijvoorbeeld kans op onder advisering, vroegtijdige uitval, moeite met het vinden van een stageplek) en signalen van discriminatie en racisme, lijkt het legitiem om nader te onderzoeken in hoeverre institutioneel racisme in de vorm van (ongeschreven) regels en/of procedures invloed heeft of kan hebben op de verdere onderwijs carrière van jongeren en dus op verdere kansen voor hen op de arbeidsmarkt.

11 Deze petitie is te vinden op <https://www.petitie24.nl/petitie/3098//racisme-moet-verplicht-behandeld-words-op-school>.

12 Het gaat om de eerder genoemde beperkingen zoals onder maar een onverklaard verschil bij prestaties, geen praktijkonderzoeken bij stagediscriminatie en een verschil tussen kwantitatieve uitkomsten bij onder advisering en kwalitatief onderzoek.

Hoofdstuk 5 – Politie

In dit hoofdstuk gaan we in op institutioneel racisme bij de politie in de vorm van politiegeweld en etnisch profileren. Aan de hand van voorbeelden bespreken we wat etnisch profileren inhoudt. We geven een overzicht van ervaringen van burgers met etnisch profileren in Nederland, en sluiten af met een overzicht van tekorten in de manier waarop in Nederland gegevens worden bijgehouden over politiegedrag en politiegeweld.

5.1 Wat is etnisch profileren?

Etnisch profileren door de politie is een vorm van institutioneel racisme die in meerdere Europese landen voorkomt (Open Society Foundation, 2012). Etnisch profileren houdt in dat de politie gebruikmaakt van bepaalde 'criteria of overwegingen omtrent 'ras', huidskleur, etniciteit, nationaliteit, taal en religie bij opsporing en rechtshandhaving – zowel op operationeel als organisatorisch niveau – terwijl daarvoor geen objectieve rechtvaardiging bestaat' (Amnesty International, 2013, p. 5). Het gaat er dus bijvoorbeeld om dat iemand wordt gestopt, gecontroleerd, gefouilleerd of wordt aangehouden en dit mede wordt bepaald door bijvoorbeeld huidskleur of afkomst (Amnesty, 2013). Etnisch profileren komt voor bij proactieve controles door de politie, aangezien agenten daarbij zelf het initiatief nemen om burgers aan te spreken of staande te houden (Landman & Sollie, 2018). Proactieve politiecontroles worden gedefinieerd als 'controles waarbij de politie burgers 'laat stoppen' zonder dat er een overtreding is geconstateerd en zonder een redelijk vermoeden van schuld aan een strafbaar feit' (Amnesty International, 2013, p. 6). Agenten hebben bij proactieve controles de bevoegdheid om burgers op verschillende manieren te controleren, bijvoorbeeld door ID-bewijs te vorderen, een auto te laten stoppen of preventief te fouilleren, zonder dat hier een redelijke verdenking of individuele aanleiding voor hoeft te zijn. Hierdoor is er voor agenten veel speelruimte en dat vergroot de kans op etnisch profileren.

Etnisch profileren kan zowel bewust als onbewust gebeuren: van dit laatste kan sprake zijn wanneer er onbewuste aannames en gangbare stereotiepe denkbeelden zijn over bepaalde etnische minderheden, zowel op organisatorisch als operationeel niveau (Amnesty, 2013).

Etnisch profileren is iets anders dan 'criminal profiling' waarbij aan de hand van objectieve indicatoren en analyse van een serie strafbare feiten, wordt getracht inzicht te krijgen in bepaalde vormen van criminaliteit en dadergroepen. Huidskleur of etnische afkomst zijn echter geen objectieve indicatoren en horen dus niet thuis in zo'n profiel. Van etnisch profileren is geen sprake wanneer een dadersignalement verwijst naar bijvoorbeeld huidskleur. Het gaat dan namelijk om het zoeken naar een specifieke verdachte (Amnesty, 2013).

Etnisch profileren is een vorm van directe discriminatie volgens Amnesty (2013) wanneer iemand op grond van bijvoorbeeld huidskleur of etniciteit nadelig behandeld wordt in vergelijking met anderen in dezelfde situatie. Maar het kan ook een vorm van indirecte discriminatie zijn wanneer een op het oog neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze, bepaalde groepen mensen met een etnische, culturele of

religieuze achtergrond in het bijzonder benadeelt, zonder dat dit onderscheid kan worden gerechtvaardigd met een legitiem doel en zonder dat de middelen voor het bereiken van dit doel passend en noodzakelijk zijn (Amnesty, 2013). Zo kan bepaalde kleding in bepaalde groepen vaker worden gedragen en kan het letten op bepaalde kleding, zoals een 'hoodie', in combinatie met de etnische afkomst van de personen die dit vaak dragen, ook leiden tot ongelijkheid (Nguyen, 2015). Overigens weten we uit onderzoek dat etnisch profileren niet leidt tot meer aanhoudingen van personen die een wet overtreden (Bovenkerk, 2009; Çankaya, 2012; European Network Against Racism and the Open Society Justice Initiative, 2009). Ook in die zin is etnisch profileren ongerechtvaardigd en uitsluitend schadelijk. Het zorgt er alleen maar voor dat veel mensen worden gecontroleerd die geen strafbaar feit hebben begaan, alleen omdat zij een bepaalde etniciteit hebben (Amnesty International, 2013).

Een *high profile* voorbeeld van etnisch profileren zijn de politie-ervaringen van de bekende Nederlandse rapper en muzikant Typhoon. Typhoon heeft een Surinaamse achtergrond. Hij geeft aan dat hij meerdere keren door de politie is aangesproken zonder aantoonbare reden. Zo werd hij in 2016 aangehouden toen hij in zijn nieuwe auto reed. De agent gaf aan dat de mooie auto niet overeenkwam met het profiel van de bestuurder, en dat hij dacht dat deze mogelijk was gefinancierd met drugsgeld. Deze agent gaf later ook toe dat de huidskleur van Typhoon meewoog in de beslissing om hem aan te houden (NOS, 2016). Een andere bekende zaak is de dood van Mitch Henriquez; een agent werd veroordeeld voor zijn dood (<https://www.rechtspraak.nl/Bekende-rechtszaken/mitch-henriquez>). Amnesty International geeft aan dat onderzocht zou moeten worden in hoeverre negatieve stereotypen in deze zaak een rol hebben gespeeld maar dat is volgens Amnesty nog niet gebeurd (<https://www.amnesty.nl/wat-we-doen/themas/discriminatie/etnisch-profileren>).

5.2 Etnisch profileren bij de politie in Nederland

Verschillende studies laten zien dat vooroordelen en stereotypen ten aanzien van personen met een migratieachtergrond van invloed zijn op het handelen van de Nederlandse politie (Amnesty International, 2013). Zo worden bij proactief politiewerk mensen met een bepaalde etniciteit sneller als verdacht gezien (Amnesty International, 2013; Çankaya, 2012). Çankaya (2012) beschrijft op basis van totaal 103 diepte-interviews en 200 uur observaties bij de politie, welk beeld de politie heeft van de 'risicovolle' burger' ofwel de burger die ze in de gaten moeten houden: een 'lichtgetinte of donkere huidskleur', 'jongeren', 'mannen' en personen met 'dure en grote sieraden' of 'tatoeages'. Qua kleding gaat het om een 'petje', 'capuchon', 'bontkraag', 'sportieve kledij', 'donkere kleuren' en een 'onverzorgde uitstraling'. Zo worden bijvoorbeeld mensen in de gaten gehouden die er volgens agenten uitzien alsof zij er niet 'thuishoren'. Dit soort typering laten zien dat de politie in Nederland specifieke negatieve vooroordelen heeft over groepen mensen, die vervolgens ook de bejegening van deze mensen negatief beïnvloeden. Wanneer dat gaat over etnische groepen en profilering, spreken we van institutioneel racisme waarbij de politie het instituut is.

Ook Amnesty International beschrijft dat niet-witte mensen vaker dan witte mensen door de politie worden aangehouden zonder dat zij verdachte zijn of er een duidelijke reden voor is (Amnesty International, 2013). Uit het Nederlandse onderzoek van Mutsaers blijkt dat de politie ook bij verkeerscontroles vooral kijkt naar bepaalde etnische groepen (Mutsaers, 2015). Daarnaast liet het onderzoek van Landman en Kleijer-Kool uit 2016 zien dat personen met een migratieachtergrond (mede) vanwege hun uiterlijk disproportioneel vaak staande worden gehouden, en dat hier niet altijd objectieve rechtvaardiging voor bestaat. Echter stellen de onderzoekers dat het lastig is om etnisch profileren vast te stellen op basis van een klein aantal observaties (Landman & Kleijer-Kool, 2016).

Uit onderzoek bij de politie in Oost-Brabant blijkt dat een op de vijf agenten regelmatig, vaak of altijd leden van bepaalde etnische groepen staande houdt omdat ze van deze personen sneller verwachten dat ze strafbare feiten begaan (Lamers, 2015). Ook blijkt uit recent onderzoek van Amnesty International (2020a) dat er in stukken van de politie in Roermond staat dat Oost-Europese nationaliteit en/of Roma een hogere risicoscore wordt toegekend.

In onderzoek in 2014 in Den Haag werd meegelopen met politieagenten om vast te stellen of beslissingen van agenten om in concrete situaties te handelen waren gerechtvaardigd in die situatie en of etniciteit en/of huidskleur daarbinnen een rol spelen. De onderzoekers observeerden enkele niet te rechtvaardigen situaties waarbij agenten leken te reageren op hun 'onderbuikgevoel'. Etniciteit speelde hierin een rol. Etniciteit een rol laten spelen in het aanhouden van burgers zonder dat dit te rechtvaardigheden is (bij het zoeken naar een dader met een duidelijk signalement is dit wel te rechtvaardigen) gebeurt volgens dit onderzoek, maar dit gebeurt volgens de onderzoekers niet vaak. Overigens waren de agenten, net als in het onderzoek van Çankaya (2012), zich ervan bewust dat onderzoekers hun handelen observeerden, wat betekent dat niet uitgesloten kan worden dat zij hun handelen hierop hebben aangepast waardoor etnisch profileren minder is voorgekomen dan in een niet-geobserveerde situatie het geval zou zijn. Desalniettemin werd etnisch profileren, net als bij Çankaya (2012), waargenomen, hetzij deze keer minimaal. De onderzoekers denken dat dit komt omdat de professionele intuïtie van agenten niet alleen bepaald wordt door de 'onderbuik' maar ook sterk bepaald wordt door objectieve factoren (Van der Leun, van der Woude, Vijverberg, Vrijhoef, Leupen, 2014). In een artikel van deels dezelfde onderzoekers wordt ook gesteld, op basis van de literatuur, dat personen met een donkere huidskleur of een buitenlands voorkomen eerder de aandacht kunnen trekken van de politie. Naast huidskleur zijn er ook nog een scala aan andere factoren die een rol kunnen spelen (Van der Leun & van der Woude, 2014). Verwijzend naar onder meer de literatuurstudie van Dekkers en Van Der Woude (2014) wordt gesteld dat professionele afwegingen die agenten maken in hun dagelijks werk complexer zijn dan dat er alleen wordt gekeken naar etniciteit. De beslissing om iemand staande te houden wordt gebaseerd op persoonskenmerken, waaronder huidskleur, de omstandigheden van de situatie en het gedrag en kenmerken van een voertuig, zo stellen Van der Leun en van der Woude (2014) op basis van Dekkers en Van der Woude (2014). Dekkers en Van Der Woude (2014) noemen dat er ook bijvoorbeeld gekeken wordt naar sekse; mannen worden vaker als verdacht gezien dan vrouwen. In lijn hiermee concluderen Rodrigues & Van der Woude (2016) dat uit verschillende studies blijkt dat in meer of in mindere mate ras en nationaliteit een factor kunnen zijn in de beslissingen om iemand aan te houden, maar dat tevens andere factoren zoals gedragskenmerken, kledingstijl, voertuig, leeftijd en geslacht de beslissing kunnen beïnvloeden.

Dat er etnisch profileren voorkomt bij de politie lijkt dus een duidelijke zaak. Dit wordt ook erkend binnen (een deel van de) politiegelederen: zo wordt uit onderzoek van Kuppens en Ferwerda (2019) duidelijk dat de Amsterdamse politie ervan uitgaat dat etnisch profileren voorkomt en dat daarom ook een aanpak hiervoor is ontwikkeld. Die erkenning is belangrijk, want uit onderzoek uit het buitenland weten we dat het ontkennen van etnisch profileren door de politie een manier kan zijn om deze vorm van institutioneel racisme in stand te houden (Tobias & Joseph, 2020).

Echter zoals Landman en Sollie stellen, is het nog moeilijk om de schaal van etnisch profileren in kaart te brengen (Landman & Sollie, 2018). Volgens Controle Alt Delete zijn er geen cijfers beschikbaar over de omvang van etnisch profileren in Nederland (Controle Alt Delete, 2020a).

Etnisch profileren komt niet alleen voor bij de politie, maar ook bij de Koninklijke Marechaussee. In 2020 hebben verschillende partijen, waaronder Controle Alt Delete en Amnesty International, een rechtszaak aangespannen tegen de Nederlandse Staat vanwege etnisch profileren door de Koninklijke Marechaussee. De organisaties willen dat etniciteit niet langer meegenomen wordt in selectiebeslissingen en in risicoprofielen voor grenscontroles. Op dit moment is het voor marechaussees toegestaan om mensen te selecteren onder meer op basis van hun etniciteit, en wordt etniciteit opgenomen als onderdeel binnen risicoprofielen. Volgens deze organisaties is dit een vorm van discriminatie die in strijd is met internationale mensenrechten en de Nederlandse wetgeving (NJCM, 2020). Een voorbeeld hiervan is het voorval waarbij een persoon met een migratieachtergrond na aankomst op Rotterdam The Hague Airport in 2015 meerdere keren door de Koninklijke Marechaussee werd geselecteerd voor een identiteitscontrole, terwijl witte reizigers uit Schengenlanden door mochten lopen zonder controle. Zijn klacht over deze discriminatie door de Koninklijke Marechaussee is in 2017 gegrond verklaard door de Nationale Ombudsman (Nationale Ombudsman, 2017).

5.3 Ervaringen van burgers in Nederland

Er zijn veel data beschikbaar over discriminatie-ervaringen onder burgers. Onderzoek laat zien dat personen met een migratieachtergrond ervaren dat zij staande gehouden of gecontroleerd worden vanwege hun huidskleur en/of etniciteit (zoals cultuur of geloof). Zo blijkt uit verschillende Nederlandse studies naar ervaringen met etnisch profileren dat een deel van de jongeren met een migratieachtergrond het gevoel heeft dat de politie bij hen vaker proactieve controles uitvoert dan bij jongeren zonder migratieachtergrond, zonder dat hier direct een reden voor is (Duijndam & Prins, 2017; Ong, Sarmo Van Sauers, & Spoelstra, 2014; Spoelstra, 2014; Schuilenburg, Besseling, & Uitendael, 2017). Hierbij worden vaak identiteitscontroles genoemd. Sommige jongeren geven aan dat zij het gevoel hebben dat politieagenten zonder migratieachtergrond hen minder welwillend bejegen vanwege hun huidskleur of het feit dat ze moslim zijn (Duijndam & Prins, 2017). Uit een onderzoek dat is uitgevoerd op Europees niveau bleek dat moslims in Nederland meer dan moslims in andere landen in de Europese Unie het gevoel hebben dat etnisch profileren een rol speelt bij de proactieve controles door de politie. Vooral moslims met een Noord-Afrikaanse (zoals Marokkaanse) migratieachtergrond ervaren dat etnisch profileren voorkomt. Daarnaast hebben moslims in Nederland het minste vertrouwen in de politie in vergelijking met moslims uit andere Europese landen (FRA, 2017). Zo'n 90 procent van de Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders geeft aan in Nederland discriminatie te ervaren doordat zij extra in de gaten gehouden worden door de politie (Andriessen, 2020).

Uit een steekproef van Controle Alt Delete (2020b) blijkt dat bijna de helft van de mannen met een migratieachtergrond het idee had dat hun culturele of religieuze achtergrond de reden was wanneer de politie hen aansprak. In deze steekproef hebben studenten enquêtes afgenomen op 175 verschillende locaties en op verschillende tijdstippen in Amsterdam onder ongeveer 2000 Amsterdammers. Uit de resultaten blijkt tevens dat bijna de helft van alle respondenten met een migratieachtergrond vond dat de politie niet goed luisterde of niet rechtvaardig handelde. Uit hun onderzoek blijkt ook dat personen met een migratieachtergrond vaker door de politie worden benaderd dan personen zonder migratieachtergrond. Vooral het verschil onder mannen is groot: 41 procent van de Nederlandse mannen met een migratieachtergrond werd benaderd door de politie tegenover 22 procent van de Nederlandse mannen zonder een migratieachtergrond (Control Alt Delete, 2020b). Alhoewel jongeren met een migratieachtergrond veel vaker aangeven gecontroleerd te worden door de politie dan jongeren

zonder migratieachtergrond, geven jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond even vaak aan als jongeren zonder migratieachtergrond dat zij als gevolg van het politiecontact een boete kregen, gewaarschuwd werden of mee moesten naar het bureau (Control Alt Delete, 2020b).

Als laatste hebben verschillende studies ook aangetoond dat personen met een migratieachtergrond minder vertrouwen hebben in de politie (Arends & Schmeets, 2015; Broekhuizen, Van Stokkom, Schaap, & Maier, 2015; Schmeets, 2018; Van Houwelingen, Huijnk, & Den Ridder, 2016). Uit onderzoek van Van Kapel, Noor en Broekhuizen uit 2018 blijkt bijvoorbeeld dat dit voor jongeren met een migratieachtergrond geldt. Jongeren gaven in interviews aan dat discriminerend gedrag en de manier waarop de politie met hen omgaat invloed heeft op de mate waarin zij vertrouwen hebben in de politie. Verschillende studies suggereren dat het nuttig zou kunnen zijn om te investeren in de vertrouwensrelatie met jongeren (Noor, 2016; Noor & Metwally, 2018; Ong et al., 2014; Van Kapel, Noor, & Broekhuizen, 2018). Zowel Van Kapel en collega's (2018), als Landman en Sollie (2018) stellen dan ook dat het van belang is dat er aandacht besteed wordt aan het verbeteren van de relatie tussen jongeren met een migratieachtergrond en de politie. Het lijkt erop dat het lage vertrouwen in de politie onder burgers met een migratieachtergrond wordt veroorzaakt door de ongerechtvaardigde en disproportionele politiecontroles (Landman & Sollie, 2018).

5.4 Meten is weten: gebrekkige dataverzameling en juridische stappen tegen institutioneel racisme bij de politie

Een probleem bij het vaststellen van etnisch profileren is een gebrek aan gegevens en cijfers over sommige aspecten van het handelen van de politie. De organisatie Control Alt Delete rapporteert dat overlijdensgevallen onder verantwoordelijkheid van politie niet worden vastgelegd door het Openbaar Ministerie (OM). Er zijn nog geen publieke cijfers over mensen die komen te overlijden als zij onder verantwoordelijkheid vallen van de politie. Het OM registreert alleen overlijdensgevallen die door politiekogels veroorzaakt zijn. Uit cijfers die verzameld zijn door Controle Alt Delete blijkt echter dat er in Nederland jaarlijks rond de acht mensen overlijden tijdens of net na een aanhouding door de politie. Van de 47 zaken die zij sinds 1 januari 2016 documenteerden, zijn er nul betrokken agenten voor de rechter gebracht door het Openbaar Ministerie. Waar overlijdensgevallen wel individueel worden onderzocht, worden eventuele patronen niet zichtbaar wanneer gegevens niet systematisch worden verzameld. In 2020 is er daarom een [motie](#) aangenomen door de Tweede Kamer die verplicht dat er bij moet worden gehouden hoeveel burgers jaarlijks overlijden onder verantwoordelijkheid van de politie.

Conclusie

Verschillende studies laten zien dat negatieve denkbeelden, vooroordelen en stereotypen ten aanzien van personen met een migratieachtergrond van invloed zijn op het handelen van de Nederlandse politie. Ook zijn er voorbeelden waaruit blijkt dat het officieel beleid kan zijn om etnisch te profileren en is etnisch profileren geobserveerd in de praktijk door onderzoekers. Dat etnisch profileren voorkomt bij de politie is dus duidelijk maar hoe structureel dit is, blijft nog onduidelijk. Een groot probleem in Nederland is dat informatie over politieaanhoudingen, politiegeweld en de persoonskenmerken van de mensen die in contact komen met de politie niet systematisch verzameld wordt. Zonder deze systematische dataverzameling blijven de mogelijke racistische patronen in politiehandelingen onzichtbaar. Meer onderzoek is dus hard nodig.

Samenvatting en conclusie

De *Black Lives Matter*-beweging heeft ook in Nederland institutioneel racisme op de agenda gezet. Maar wat is het eigenlijk? En komt het in Nederland voor?

In dit onderzoek zijn we op zoek gegaan naar de definitie van institutioneel racisme: wat is het en wat zijn de kenmerken? Ook hebben we onderzocht of er aanwijzingen zijn voor institutioneel racisme in Nederland, en zo ja wat die aanwijzingen zijn. Om de omvang van het onderzoek af te bakenen, hebben wij ons geconcentreerd op vier institutionele domeinen: arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie.

Definitie

De term 'institutioneel racisme' heeft betrekking op racisme dat ingebed is in instituten: dat kunnen concrete organisaties zijn (een bedrijf, school, uitkeringsinstantie et cetera) maar ook een institutioneel veld zoals de arbeidsmarkt, de gezondheidszorg of het onderwijsveld.

Institutioneel racisme betekent dat de processen, het beleid en (geschreven en ongeschreven) regels van instituten leiden tot ongelijkheid tussen mensen met verschillende achtergrond, huidskleur of religie. Belangrijk is dat het kan gaan om twee typen regels of processen:

1. regels of processen waarin er expliciet onderscheid gemaakt wordt en die de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren en
2. regels of processen waarin het onderscheid tussen groepen niet expliciet gemaakt wordt, maar die er in de praktijk wel voor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep bevoordeeld.

Kenmerkend is tot slot dat institutioneel racisme structureel en collectief is: het gaat niet over incidenten en betreft niet het handelen van één specifieke medewerker van een instituut.

In de Nederlandse praktijk kun je institutioneel racisme herkennen doordat het vaak betekent dat witte mensen of mensen zonder herleidbare migratieachtergrond worden bevoordeeld, terwijl zwarte mensen of mensen met een migratieachtergrond (en/of dubbele nationaliteit) en/of mensen op basis van hun religieuze achtergrond, zoals moslims, worden benadeeld.

Aanwijzingen voor institutioneel racisme

Op de verschillende institutionele domeinen zijn er aanwijzingen gevonden voor institutioneel racisme. Voor werving en selectie (*instroom*) op de arbeidsmarkt en voor het kunnen huren van een woning op de woningmarkt zijn het eigenlijk geen 'aanwijzingen', maar gaat het om duidelijk bewijs. Wat de doorstroom op de arbeidsmarkt, etnisch profileren door de politie en stagediscriminatie betreft, hebben we heel duidelijk aanwijzingen gevonden die aannemelijk maken dat het om institutioneel racisme gaat. Verder onderzoek, in het bijzonder het type onderzoek waarmee objectief kan worden vastgesteld dat

er sprake is van structureel racisme zoals een praktijktest, is aan te raden om hier nog beter zicht op te krijgen. Als het gaat om onderwijs is er nog minder bekend: daar is duidelijk dat de sociaal-economische achtergrond van leerlingen zorgt voor minder kansen en minder goede beoordeling door docenten, maar er is meer duidelijkheid nodig over of en hoe dit verweven is met de achtergrond en religie van leerlingen. Het gaat dan niet alleen om de schooladviezen, maar ook om de beoordeling en inschatting van docenten daarvoor en daarna.

Hieronder lichten wij onze bevindingen op de door ons onderzochte domeinen verder toe.

ARBEIDSMARKT

Er is duidelijk bewijs dat er op de Nederlandse arbeidsmarkt structureel gediscrimineerd wordt bij de werving en selectie. Werkgevers kunnen veronderstellen dat het om een rationele afweging gaat, maar onderzoek toont aan dat dit niet aannemelijk is. Het ligt meer voor de hand dat processen van werving en selectie (*instroom*) in Nederland vaak op zo'n manier zijn ingericht, dat vooroordelen en stereotypen, maar ook voorkeur voor de eigen groep ('ons soort mensen') van de persoon die de werving en selectie uitvoert, alle ruimte krijgen. In de praktijk betekent dit dat mensen met een migratieachtergrond worden benadeeld; zij zijn dan ook vaker werkloos dan mensen zonder migratieachtergrond.

Als het gaat om de *doorstroom* op de arbeidsmarkt, dan is er nog onvoldoende onderzoek gedaan naar structurele discriminatie of uitsluiting. Echter, het is aannemelijk dat er ook hier sprake is van institutioneel racisme: bekend is namelijk dat mensen met een migratieachtergrond minder vaak doorstromen naar hogere posities, en mensen zonder migratieachtergrond daarin oververtegenwoordigd zijn.

WONINGMARKT

Onderzoek wijst erop dat er ook op de woningmarkt sprake is van institutioneel racisme. Er wordt door verhuurders en bemiddelaars (die we kunnen beschouwen als onderdelen van het institutionele veld) namelijk structureel gediscrimineerd op grond van afkomst. Dit lijkt te worden veroorzaakt door racistische en stereotiepe denkbeelden en deze worden meegewogen in de selectiebeslissingen over individuele kandidaat-huurders. Dit leidt ertoe dat mensen uit de meerderheidsgroepen worden voorgetrokken en mensen uit minderheidsgroepen worden benadeeld.

ONDERWIJS

Er is onvoldoende onderzoek gedaan naar institutioneel racisme binnen het onderwijs in Nederland. Tegelijkertijd zijn er aanwijzingen voor bepaalde processen en omstandigheden die mogelijk raciale ongelijkheid veroorzaken, bevorderen en/of in stand houden. Dat heeft enerzijds te maken met *pre-entry*-processen (nog voordat leerlingen in het onderwijs instromen), waarbij kinderen met een migratieachtergrond een grotere kans hebben op een lagere kwaliteit van onderwijs (vanwege gebrek aan motivatie leerkrachten en het lerarentekort op 'gewichtscholen') dan kinderen zonder migratieachtergrond.

Maar ook gedurende hun onderwijs carrière zijn er belangrijke 'beslismomenten' waarbij anderen (docenten, leer-werkbedrijven) leerlingen moeten beoordelen. Deze beoordeling heeft impact op de verdere onderwijs carrière van de leerling/student en dus op verdere kansen op de arbeidsmarkt. Het proces rondom het schooladvies is daar een voorbeeld van. Voor leerlingen die een lager advies krijgen

dan op grond van hun capaciteiten gerechtvaardigd is, kan dit ervoor zorgen dat zij niet hun volledige potentieel kunnen benutten.

POLITIE

Etnisch profileren door de politie is een vorm van institutioneel racisme en houdt in dat de politie gebruikmaakt van bepaalde 'criteria of overwegingen omtrent 'ras', huidskleur, etniciteit, nationaliteit, taal en religie bij opsporing en rechtshandhaving zowel op operationeel als organisatorisch niveau terwijl daarvoor geen objectieve rechtvaardiging bestaat', aldus Amnesty International. Verschillende studies laten zien dat negatieve denkbeelden, vooroordelen en stereotypen ten aanzien van personen met een migratieachtergrond van invloed zijn op het handelen van de Nederlandse politie. Ook zijn er voorbeelden waaruit blijkt dat het officieel beleid kan zijn om etnisch te profileren en is etnisch profileren in de praktijk geobserveerd door verschillende onderzoekers. Daarnaast merken mensen met een migratieachtergrond dat ze vaker worden aangehouden zonder duidelijke reden. Etnisch profileren komt dus voor bij de politie, en dit is institutioneel racisme. Maar hoe structureel dit is, blijft onduidelijk. Een groot probleem in Nederland is namelijk dat informatie over politieaanhoudingen, politiegeweld en de persoonskenmerken van de mensen die in contact komen met de politie niet systematisch worden verzameld. Meten is weten; en zonder deze systematische dataverzameling blijven racistische patronen in politiehandelingen onzichtbaar. Om meer inzicht te krijgen in de omvang van institutioneel racisme bij de politie moet er meer worden gemonitord en zijn er richtlijnen nodig voor het registreren van politiegedrag.

Tot slot

We kunnen dus concluderen dat institutioneel racisme niet alleen een probleem is uit de Verenigde Staten, maar ook in Nederland voorkomt. Om te weten te komen of en hoe dit zich precies manifesteert, is het van belang dat er op verschillende institutionele domeinen verder ingezoomd wordt. Het gaat dan niet alleen om de domeinen die in dit onderzoek onderzocht zijn, maar ook om andere terreinen zoals gezondheidszorg, jeugdzorg en justitie. Daarnaast is cruciaal dat het niet blijft bij de constatering dat dit een probleem is, maar dat gewerkt wordt aan een effectieve aanpak van institutioneel racisme. In het rapport [Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme? Een literatuuronderzoek](#) gaan we hier verder op in, en op basis daarvan kunnen er aanpakken in de praktijk uitgerold en onderzocht worden. Want uiteindelijk gaat het erom dat institutioneel racisme verboden is in Nederland en voorkomen en bestreden moet worden, en dat gelijke behandeling en kansen van alle burgers randvoorwaarden zijn van onze democratische rechtstaat.

Bronnen

Alesina, A., Carlana, M., Ferrara, E. L., & Pinotti, P. (2018). *Revealing stereotypes: Evidence from immigrants in schools* (No. w25333). National Bureau of Economic Research.

Amnesty International (2020a). *We sense trouble: Automated discrimination and mass surveillance in predictive policing in the Netherlands*. London: Amnesty International. Geraadpleegd van <https://www.amnesty.org/en/documents/eur35/2971/2020/en/>

Amnesty International (2020b). *Etnisch profileren*. Geraadpleegd van <https://www.amnesty.nl/wat-we-doen/themas/discriminatie/etnisch-profileren>

Amnesty International (2013). *Proactief politieoptreden vormt risico voor de mensenrechten: Onderkennen en aanpakken*. Amsterdam: Amnesty International. Geraadpleegd van <https://www.amnesty.nl/wat-we-doen/themas/discriminatie/etnisch-profileren>

Amodio, D. M., & Devine, P. G. (2006). Stereotyping and evaluation in implicit race bias: evidence for independent constructs and unique effects on behavior. *Journal of personality and social psychology*, 91(4), 652.

Andriessen, I. (2010a) Ontwikkelingen in kansenongelijkheid: meritocratisering, conjunctuur of sociale acceptatie? In E. Nievers & I. Andriessen (Red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt* (pp. 95-102). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Andriessen, I. (2010b) Waarom Mohammed minder kans maakt. In E. Nievers & I. Andriessen (Red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt* (pp. 18-37). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Andriessen, I. (2017) *Discriminatie herkennen, benoemen en melden* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Andriessen, I. (2020). *Institutioneel racisme in Nederland*. Wiardi Beckman. Stichting. <https://wbs.nl/publicaties/institutioneel-racisme-nederland>

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed?: Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., van der Ent, B., van der Linden, M., Dekker, M. (2015) *Op afkomst afgewezen Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Andriessen, I., & Wittebrood, K. (2021). *Discriminatie op de woningmarkt: Een praktijkgericht onderzoek naar de aanpak van discriminatie op de woningmarkt*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

APA American Psychological Association (2020). *Racism, bias, and discrimination resources: What is racism?* Geraadpleegd van <https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination>

Arends, J., & Schmeets, H. (2015). *Sociaal en institutioneel vertrouwen in Nederland*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social forces*, 92(3), 957-982. <https://doi.org/10.1093/sf/sot124>

Blommaert, L., Van Tubergen, F., & Coenders, M. (2012). Implicit and explicit interethnic attitudes and ethnic discrimination in hiring. *Social science research*, 41(1), 61-73. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.09.007>

Bolhaar, J. & Scheer, B. (2019) *Verschillen in leerresultaten basisscholen*. Den Haag: CPB

Bonhomme, S., Jolivet, G., & Leuven, E. (2016). School characteristics and teacher turnover: Assessing the role of preferences and opportunities. *The Economic Journal*, 126(594), 1342-1371.

Bovenkerk, F. (2009). *Wie is de terrorist?: Zin en onzin van ethnic profiling*. Rotterdam: Godoy Uitgevers.

Brandon, P., Jones, G., Jouwe, N., & Van Rossum, M. (2020) *De slavernij in Oost en West: Het Amsterdam onderzoek*. Amsterdam: Uitgeverij Unieboek / het Spectrum.

Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2018). Job loss and immigrant labour market performance. *Economica*, 85(337), 124-151. <https://doi.org/10.1111/ecca.12244>

Brewer, M. B. (1999). The psychology of prejudice: Ingroup love and outgroup hate?. *Journal of social issues*, 55(3), 429-444.

Broekhuizen, J., Van Stokkom, B., Schaap, D., & Maier, D. (2015). *Serius nemen: Over het vertrouwen van burgers in de Amsterdamse politie*. Amsterdam: politie/gemeente Amsterdam/VU.

Broekroelofs, R., & Felten, H. (2021) *Vernieuwende methodes inzetten in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie: Hoe kijken HR-medewerkers en recruiters naar objectief werven en selecteren, priming en naming and faming?* (In Press).

Broekroelofs, R., Felten, H., Cadat, M., & I. Razenberg. (2020). *'Je moet het gewoon gaan doen': Onderzoek naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in het MKB*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Brophy, J. E. (1983). Research on the self-fulfilling prophecy and teacher expectations. *Journal of Educational Psychology*, 75(5), 631.

Cadat, M., & Andriessen, I. (2020). *Aanpak institutioneel racisme in vele domeinen belangrijk*. Kennisplatform Integratie & Samenleving. Geraadpleegd van <https://www.kis.nl/artikel/aanpak-institutioneel-racisme-vele-domeinen-belangrijk>

Cadat-Lampe, M., & Felten, H. (2020). *De inzet van quota: zinvol en haalbaar?: Tegengaan van achterstand van werknemers met migratieachtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Cadat-Lampe, M., & Felten, H. (2021). Naar een inclusieve werkvloer: Hoe doorbreken we institutioneel racisme en discriminatie? In: *Sociaal Bestek*, 2021, editie 1 <https://sociaalbestekpremium.nl/sociaal-bestek-2021-editie1/naar-een-inclusieve-werkvloer-zonder-institutioneel-racisme/>

Çankaya, S. (2011). *Buiten veiliger dan binnen: In- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie*. Delft: Eburon.

Çankaya, S. (2012). *De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie: Het beslissingsproces tijdens proactief politiewerk*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.

Çankaya, S. (2015). De politieke surveillance van ras en etniciteit. *Cahiers Politiestudies*, 35(2), 13-33. Antwerpen: Maklu.

CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) (2018). *Werkloosheid naar herkomst*. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/07/werkloosheid-naar-herkomst#:~:text=De%20werkloosheid%20verschilt%20aanzienlijk%20naar,zonder%20migratieachtergrond%204%2C9%20procent>

Charkaoui, N. (2019). *Racisme: Over wonden en veerkracht*. Antwerpen: EPO.

College van de rechten van de mens (2021) *Vijf actiepunten tegen institutioneel racisme*. Utrecht: College van de rechten van de mens.

College voor de Rechten van de Mens (2020). *Discriminatie uitgelegd*. Geraadpleegd van <https://mensenrechten.nl/nl/discriminatie-uitgelegd>

Control Alt Delete (2020a). *Etnisch profileren*. Geraadpleegd van <https://controlealtdelete.nl/over-ons#etnisch-profileren>

Control Alt Delete (2020b). *Monitor: Dit zijn de uitkomsten van een onderzoek naar etnisch profileren in Amsterdam*. Geraadpleegd van <https://www.controlealtdelete.nl/monitor#samenvatting-1>

- Cuddy, A., Fiske, S., & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereo-types. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), 631.
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics*. University of Chicago Legal Forum, 139.
- De Rechtspraak (2020). *De zaak Mitch Henriquez*. Geraadpleegd van <https://www.rechtspraak.nl/Bekende-rechtszaken/mitch-henriquez>
- De Winter-Koçak, S., & Badou, M. (2020). *Schoolloopbanen van jongeren met een migratieachtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- De Winter-Koçak, S., Klooster, E., Reches, L., & Badou, M. (2021). *Hoogopgeleiden met een migratieachtergrond over een gestapelde onderwijsroute en het belang van steun. 'Je kan het wel'*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Deros, E., Nguyen, H. H., & Ryan, A. M. (2009). Hiring discrimination against Arab minorities: Interactions between prejudice and job characteristics. *Human Performance*, 22(4), 297-320. <https://doi.org/10.1080/08959280903120261>
- Devakumar, D., Selvarajah, S., Shannon, G., Muraya, K., Lasoye, S., Corona, S., ... & Achiume, E. T. (2020). Racism, the public health crisis we can no longer ignore. *The Lancet*, 395(10242), e112-e113.
- Dibbets, A., Jak, L., & Hoogenbosch, A. (2020). *Discriminatie bij woningverhuur in Rotterdam: Een praktijktest*. Rotterdam: RADAR.
- Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2019). Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration studies*, 1-22.
- Dixon, A. R., & Telles, E. E. (2017). Skin color and colorism: Global research, concepts, and measurement. *Annual Review of Sociology*, 43, 405-424.
- Dovidio, J. F., Brigham, J. C., Johnson, B. T., & Gaertner, S. L. (1996). Stereotyping, prejudice, and discrimination: Another look. *Stereotypes and stereotyping*, 276, 319.
- Dronkers, J. (2007). *Ruggengraat van ongelijkheid*. Amsterdam: Wiarda Beckman Stichting/Mets en Schilt.
- Duijndam, C., & Prins, B. (2017). *Geboren en getuige in de Schilderswijk: Verhalen van jongeren in een Haagse wijk over vertrouwen in de politie*. Den Haag: De Haagse Hogeschool.
- Elibol, R., & Tielbeke, J. (2018). Onderzoek discriminatie op de woningmarkt: 'Rachid is ook gewoon een nette jongen'. *De Groene Amsterdammer*, 13, 28 maart. Geraadpleegd van <https://www.groene.nl/artikel/rachid-is-ook-gewoon-een-nette-jongen>

EUMC (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia) (2005) *Racist violence in 15 EU member states. A Comparative Overview of Findings from the RAXEN NFP Reports 2001-2004* European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia

ENAR (2020) *Specific forms of racism* ENAR: Brussel <https://www.enar-eu.org/Specific-forms-of-racism>

European Network Against Racism and the Open Society Justice Initiative (2009). Ethnic Profiling. Geraadpleegd van <https://www.justiceinitiative.org/uploads/a8c80f4b-b69d-4bd7-9e6f-380353eb4ef3/Factsheet-ethnic-profiling-20091001-ENG.pdf>

Essed, P. (1984). *Alledaags racisme*. Amsterdam: Sara.

Essed, P. (1991). *Understanding everyday racism: An interdisciplinary theory*. Newbury Park: Sage.

Felten, H. (2020). *Zeven prangende vragen en antwoorden over racisme en discriminatie*. Kennisplatform Integratie & Samenleving. Geraadpleegd van <https://www.kis.nl/artikel/zeven-prangende-vragen-en-antwoorden-over-racisme-en-discriminatie>

FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey Muslims: Selected findings*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Gielkens, D., & Wegkamp, F. (2019). *Onderzoeksrapport: Discriminatie op de Utrechtse woningmarkt*. Utrecht: Academie van de Stad en Gemeente Utrecht.

Gordijn, E. & Wigboldus, D. (2013): Stereotypen. In: Vonk, R. (2013) (red.) *Sociale psychologie*. Noordhoff Uitgevers Groningen/Houten

Halevy, N., Weisel, O., & Bornstein, G. (2012). "In group love" and "out group hate" in repeated interaction between groups. *Journal of Behavioral Decision Making*, 25(2), 188-195.

Harvey, K. E., Suizzo, M. A., & Jackson, K. M. (2016). Predicting the grades of low-income–ethnic-minority students from teacher-student discrepancies in reported motivation. *The Journal of Experimental Education*, 84(3), 510-528.

Hauser, C. (2020). 'Merriam-Webster revises 'racism' entry after Missouri woman asks for changes'. *The New York Times*, June 10. Geraadpleegd van <https://www.nytimes.com/2020/06/10/us/merriam-webster-racism-definition.html>

Herweijer, L.,J. Iedema, & I. Andriessen (2016). Prestaties en loopbanen in het onderwijs. In W. Huijnk & I. Andriessen (2016). *Integratie in zicht?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hofhuis, J., Van der Zee, K. I., & Otten, S. (2008). *Uitstroom van allochtonen bij de Rijksoverheid*. Den Haag: Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds Rijk.

Hornstra, L., Denessen, E., Bakker, J., Van den Bergh, L., & Voeten, M. (2010). Teacher attitudes toward dyslexia: Effects on teacher expectations and the academic achievement of students with dyslexia. *Journal of Learning Disabilities*, 43(6), 515-529.

Hoogenbosch, A., & B. Fiere (te verschijnen). *Gelijke kansen op een huurwoning in Nederland?: Monitor discriminatie bij woningverhuur 2020*. Rotterdam: Art.1/Radar.

Huijnk, W. (2016). Arbeidsmarktpositie en inkomen. In W. Huijnk & I. Andriessen (Red.), *Integratie in zicht?: De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken* (pp. 77-115). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Huijnk, W. (2020). *Werk in ontwikkeling?: Veranderingen in de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hulsegge, G., Emmert, S., & Verhoef, H. (2020) *Delphi-studie Standaard Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie: Onderzoek naar de belangrijkste werkzame interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten tijdens werving en selectie*. Leiden: TNO.

Hunter, M. (2007). The persistent problem of colorism: Skin tone, status, and inequality. *Sociology compass*, 1(1), 237-254

Inspectie van het Onderwijs (2018). *De Staat van het Onderwijs*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Inspectie van het Onderwijs (2019). *De Staat van het Onderwijs*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Inspectie van het Onderwijs (2020). *De Staat van het Onderwijs*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Jongen, E., Muns, S., & Thijs, C. (2020). *Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Jonk, A., et al. (2020). *Noodplan lerarentekort Amsterdam*. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/06/16/bijlage-noodplan-lerarentekort-amsterdam-januari-2020>

Kieskamp, W. (2020). Stilletjes zijn Kamerleden met een kleur uit het parlement verdwenen. *Trouw*, 1 september.

Klooster, E., Meng, C., Bles, P., Monker, D., & Walz, G. (2020). *(On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond: 'Hbo'ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen'*. ROA. ROA Reports No. 004.

Kromhout, S., Wittkämper, L., & Cozijnsen, E. (2020). *Discriminatie op de Amsterdamse woningmarkt*. Amsterdam: RIGO Research en Advies.

Kuppens, J. & Ferwerda, H. (2019) *De politieaanpak van etnisch profileren in Amsterdam* Jos Kuppens Henk Ferwerda Een onderzoek naar effecten, criteria en meetbare indicatoren Amsterdam: Bureau Beke

Lamers, M. (2015). *Ethnic profiling. Een onderzoek naar de rol die etnische achtergrond van burgers speelt bij overwegingen van een diender op straat en de mate van bewustzijn onder dienders van de effecten die negatieve ervaringen van burgers daaromtrent kunnen hebben*. Eindhoven: Nationale Politie Eenheid Oost-Brabant.

Landman, W., & Sollie, H. (2018). *Tegengaan van etnisch profileren: Een internationale literatuurstudie naar effecten van interventies*. Amersfoort: Twynstra Gudde. Geraadpleegd van <https://www.politieenwetenschap.nl/publicatie/politiewetenschap/2018/tegengaan-van-etnisch-profileren-308/>

Lek, K. (2020). *Teacher knows best? On the (dis)advantages of teacher judgments and test results, and how to optimally combine them*. Proefschrift, Universiteit Utrecht.

Lewis, A. C., & Sherman, S. J. (2003). Hiring you makes me look bad: Social-identity based reversals of the ingroup favoritism effect. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 262-276. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00538-1](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00538-1)

Mesman, J., Van Veen, D., Van de Rozenberg, T., Zicha, L., & Groeneveld, M. (2019). *Etniciteit in schoolboeken voor de brugklas: Representatie en stereotypering*. Leiden: Universiteit Leiden.

Midtbøen, A. H. (2015). Ethnic penalties in Western labour markets: Contributions, explanations, critiques. *Nordic Journal of migration research*, 5(4), 185-193. <https://doi.org/10.1515/njmr-2015-0022>

Ministerie van OCW (2018). *Gelijke kansen mbo en stagediscriminatie. Brief van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal*. Den Haag, 28 augustus.

Mutsaers, P. (2015). *A public anthropology of policing: Law enforcement and migrants in the Netherlands*. Tilburg: Tilburg University.

Nationale Ombudsman (2017). *Rapport: Uit de rij gehaald. Een onderzoek naar de wijze waarop de Koninklijke Marechaussee het Mobiele Toezicht Veiligheid verricht op Rotterdam The Hague Airport*. Geraadpleegd van <https://www.nationaleombudsman.nl/system/files/rapport/20170044.pdf>

Nievers, E. (2007). Ervaren discriminatie en gedragsconsequenties. In: I. Andriessen, J. Dagevos, E. Nievers en I. Boog (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (p. 145-175). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Nievers, E. (2010). Personeelsselecteurs over niet-westerse migranten en discriminatie op de arbeidsmarkt. In E. Nievers & I. Andriessen (Red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt* (pp. 38-72). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Nievers, E. & Andriessen, I. (Red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt* (pp. 38-72). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

NJCM (Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten) (2020). *Koninklijke Marechaussee voor de rechter vanwege etnisch profileren*. Geraadpleegd van <https://njcm.nl/actueel/koninklijke-marechaussee-voor-de-rechter-vanwege-etnisch-profileren/>

Noor, S. (2016). *Zonder vooroordelen: Een inventarisatie van interventies gericht op preventie van etnisch profileren door het verbeteren van de relatie tussen jongeren en politie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Noor, S., & Metwally, L. (2018). *Hoe vergroot je het vertrouwen tussen jongeren en de politie? Een handreiking voor het versterken van interventies*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

NOS (2016). *Typhoon legt je uit waarom hij 'blij' is dat hij staande werd gehouden*. Geraadpleegd van <https://nos.nl/op3/collectie/10852/artikel/2150689-typhoon-legt-je-uit-waarom-hij-blij-is-dat-hij-staande-werd-gehouden>

Ong, T., Sarmo, D., van Sauers, S., & Spoelstra, S. (2014). *Effecten van ervaren selectiviteit bij politiecontroles: Een uiteenzetting aan de hand van interviews en focusgroepgesprekken in Rotterdam en Breda*. Rotterdam: Art.1/RADAR.

Open Society Foundations (2012). *Reducing Ethnic Profiling in the European Union: A Handbook of Good Practices*. New York: Open Society Foundations. Geraadpleegd van <https://www.justiceinitiative.org/publications/reducing-ethnic-profiling-european-union-handbook-good-practices>

Panteia (2019). *Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie: Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

Petersen, L. E., & Dietz, J. (2008). Employment discrimination: Authority figures' demographic preferences and followers' affective organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1287-3000. <https://doi.org/10.1037/a0012867>

PO-Raad (2020). *Actieplan Lerarentekort grote steden: Op weg naar meer structurele oplossingen voor het lerarentekort: Voorstellen van de G5-schoolbesturen voor de middellange en lange termijn*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/06/16/bijlage-actieplan-lerarentekort-rote-steden-op-weg-nar-meer-structurele-oplossingen>

Ponds, R., Middeldorp, M., Tempelman, C., & Vriend, S. (2018). *Kansen bekeken*. Utrecht: Atlas voor gemeenten.

Ramos, M., Thijssen, L., & Coenders, M. (2019). Labour market discrimination against Moroccan minorities in the Netherlands and Spain: A crossnational and cross-regional comparison. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-24.

Rijksoverheid (2019). *Advies leraar in groep 8 blijft leidend*. Nieuwsbericht Rijksoverheid. <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2019/06/21/advies-leraar-in-groep-8-blijft-leidend>

Rodrigues, P. R., & Van der Woude, M. A. H. (2016). Proactieve politiecontrole en onderscheid naar etniciteit of nationaliteit. *Nederlands Juristenblad*, 91(32), 2294-2302.

Rooth, D. O. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics*, 17(3), 523-534. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.04.005>

Saini, A. (2019). *Superior: The Return of Race Science*. Boston: Beacon Press.

Schmeets, H. (2018). *Vertrouwen op de kaart*. Den Haag: Centraal Bureau voor Statistiek.

Schuilenburg, M.B., Besseling, B., & Uitendael, F. (2017). Vertrouwen in de politie: Empirisch onderzoek naar de beleving van vertrouwen in de Rotterdamse wijk Bloemhof. *Justitiële Verkenningen* 43(4), 47-63.

Sociaal-Economische Raad (SER). (2019). *Hoge verwachtingen. Kansen en belemmeringen voor jongeren in 2019*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

Spoelstra, S. (2014). *Effecten van ervaren selectiviteit bij politiecontroles: Een uiteenzetting aan de hand van interviews en focusgroepgesprekken in Rotterdam en Breda*. Rotterdam: RADAR.

Talaska, C., Fiske, S., & Chaiken, S. (2008). Legitimizing racial discrimination: Emotions, not beliefs, best predict discrimination in a meta-analysis. *Social justice research*, 21(3), 263-296.

Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.

Thijs, C. (2019). *Interventies om discriminatie bij de werving en selectie tegen te gaan: Een literatuurstudie*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2020). Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Differences Between Ethnic Minority Groups and the Role of Personal Information About Job Applicants—Evidence from a Field Experiment. *Journal of International Migration and Integration*, 1-26.

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2021). Is there evidence for statistical discrimination against ethnic minorities in hiring?: Evidence from a cross-national field experiment. *Social Science Research*, 93, 102482.

Thijssen, L., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2019). Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: Field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-18.

Tilscik, A. (2020). Statistical Discrimination and the Rationalization of Stereotypes. *American Sociological Review*, 86(1), 1-30.

Tobias, H., & Joseph, A. (2020). Sustaining systemic racism through psychological gaslighting: Denials of racial profiling and justifications of carding by police utilizing local news media. *Race and Justice*, 10(4), 424-455.

United Nations (2020). *Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance*. Geneva: UN. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/11/19/rapport-vn-rapporteur-racisme-2019>

Van den Berg, C., Blommaert, C., Bijleveld, C., & Ruiter, S. (2017). Veroordeeld tot (g)een baan. Hoe delicten en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden. *Tijdschrift voor Criminologie*, 59(2), 113-135.

Van den Bergh, L., Denessen, E., Hornstra, L., Voeten, M., & Holland, R. W. (2010). The implicit prejudiced attitudes of teachers: Relations to teacher expectations and the ethnic achievement gap. *American Educational Research Journal*, 47(2), 497-527.

Van der Leun, J.P, van der Woude, M.A.H., Vijverberg, R.D., Vrijhoef, R.P.M, Leupen, A.J. (2014) *Etnisch profileren in Den Haag? Een verkennend onderzoek naar beslissingen en opvattingen op straat*. Leiden: Universiteit Leiden

Van der Leun, J. & van der, & Woude, M. van der (2014). "Etnisch profileren in Nederland: Wat weten we nou echt". *Tijdschrift voor de Politie*.

Van Echtelt, P., Schellingerhout, R., & De Voogd-Hamelink, M. (2015). *Vraag naar arbeid 2015*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Van Houwelingen, P., Huijnk, W., & Den Ridder, J. (2016). Participatie en vertrouwen van niet-westerse migranten. In W. Huijnk & I. Andriessen (Red.), *Integratie in zicht?: De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Van Kapel, M., Noor, S., & Broekhuizen, J. (2018). *Vertrouwen van jongeren in instituties: Onderzoek naar het vertrouwen van jongeren in politie, onderwijs en politiek*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Van Rooijen, M., & De Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Van Rooijen, M., & Koçak, S. (2020). *Stagediscriminatie op het mbo*. Geraadpleegd van <https://www.canonberoepsonderwijs.nl/Stagediscriminatie-op-het-mbo>

Van Rooijen, M., S. de Winter-Koçak, M. Day, & Jonkman, H. (2019). *Is het schooladvies gekleurd?: Verkenning naar de totstandkoming van schooladviezen voor leerlingen met een migratieachtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Walz, G., Van Bon, S., & Fiere, B. (2020). *Discriminatiecijfers in 2019: Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland*. Rotterdam / Den Haag: Art.1 / Nationale politie.

Wekker, G. (2016). *White innocence: Paradoxes of colonialism and race*. Durham: Duke University Press.

Wekker, G. & H. Lutz (2001). 'Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland'. M. Botman, N. Jouwe en G. Wekker (red.), *Caleidoscopische visies: de zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwenbeweging in Nederland*. Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen.

Ziegert, J. C., & Hanges, P. J. (2005). Employment discrimination: The role of implicit attitudes, motivation, and a climate for racial bias. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 553-562.

Colofon

Financier:	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de G4
Auteurs:	<i>Hoofdstuk 1 Definitie:</i> Serena Does, Hanneke Felten, Iris Andriessen, Amma Asante <i>Hoofdstuk 2 Arbeidsmarkt:</i> Hanneke Felten, Roelien Donker <i>Hoofdstuk 3 Woningmarkt:</i> Iris Andriessen, Amma Asante, Serena Does <i>Hoofdstuk 4 Onderwijs:</i> Anneke Brock, Suzan de Winter Koçak, Amma Sante, Serena Does, Iris Andriessen <i>Hoofdstuk 5 Politie:</i> Roelien Donker, Serena Does, Amma Asante, Hanneke Felten <i>Samenvatting en Conclusie:</i> Hanneke Felten, Amma Asante, Serena Does, Suzan de Winter Koçak Met dank aan Sahar Noor
Eindredactie:	Annemarie van den Berg
Ontwerp:	Design Effects
Afbeelding omslag:	Imre van den Dop
Uitgave:	Kennisplatform Integratie & Samenleving Churchillaan 11 3511 GC Utrecht T (030) 789 20 009 E info@kis.nl I www.kis.nl

De publicatie kan gedownload worden via de website van Kennisplatform Integratie & Samenleving: www.kis.nl.

© Movisie, Utrecht 2021.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Movisie. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with Movisie. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennis-uitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

