

Vergaderjaar 2021–2022

**CXLVI**

## **Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving**

**M**

### **VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESPREK**

Vastgesteld 23 februari 2022

De parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving heeft op 14 februari 2022 een openbaar gesprek gehouden over **domeinoverstijgende aspecten van de geselecteerde discriminatieproblemen in de vier onderzoeksdomeinen.**

Van dit gesprek brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,  
Ganzevoort

De griffier van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,  
Van der Bijl

**Voorzitter: Meijer**  
**Griffier: Van der Bijl**

Verder zijn aanwezig de leden van de commissie Frentrop, Karakus en Meijer.

Gesprek met:

- mevrouw Iris Andriessen (lector Diversiteit en (Ortho-)pedagogisch Handelen, Fontys).

Aanvang 11.30 uur

De **voorzitter**: Goedemorgen. Ik open deze zitting. Ik heet de aanwezigen in deze zaal, onze gast en de kijkers via de livestream welkom. Vandaag is de derde dag van de openbare gesprekken van de parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving van de Eerste Kamer. We praten vandaag over domeinoverstijgende onderwerpen. We hebben als commissie vier onderzoeksdomeinen geselecteerd: arbeidsmarkt, onderwijs, sociale zekerheid en politie. Vandaag gaat het over overstijgende onderwerpen.

Aan tafel zitten vanuit de commissie vandaag Paul Frentrop en Hamit Karakus. De onderzoekscommissie bestaat verder uit de leden Martine Baay-Timmerman, Greet Prins, Petra Stienen en Ruard Ganzevoort. Ruard Ganzevoort is voorzitter. Hij is vandaag wegens persoonlijke omstandigheden verhinderd. Mijn naam is Henk Jan Meijer. Ik zit dit gesprek voor. De commissie onderzoekt de kloof tussen de wet en de praktijk bij de antidiscriminatiewetgeving. Welke mechanismen zitten erachter als het allemaal niet zo effectief gaat als wij gedacht hadden, welke oorzaken en patronen? We proberen vooral ook vooruit te kijken – hoe kan het beter? – en minder achteruit.

De twee leden die ik net heb geïntroduceerd, zullen de vragen stellen. Ik zal uiteindelijk het gesprek afsluiten. Onze gast in dit uur is Iris Andriessen. Zij is senior onderzoeker op het terrein van inburgering en diversiteit en lector Diversiteit en (Ortho-)pedagogisch Handelen bij de Fontys Hogeschool Pedagogiek.

De focus van dit gesprek ligt op de effectiviteit van maatregelen om discriminatie tegen te gaan op de verschillende onderzoeksterreinen die ik genoemd heb. Ik geef graag het woord aan Paul Frentrop.

De heer **Frentrop**: Dank u wel, voorzitter. Welkom, mevrouw Andriessen. We hebben een hoofdvraag als commissie. Wij hebben allerlei wetgeving om discriminatie tegen te gaan. Toch is er her en der in Nederland nog steeds sprake van discriminatie. Hoe komt dat nou? Waar faalt de regelgeving? Wij hebben gezien dat u op allerlei gebieden heel veel onderzoek hebt gedaan naar discriminatie. Dus ik zou willen beginnen met u het volgende te vragen. U weet welke maatregelen en wetten er zijn. Welke werken wel volgens u en welke werken niet? Misschien kunnen wij daaruit leren wat de juiste maatregelen zijn. Heeft u daar een globaal overzicht van?

Mevrouw **Andriessen**: Dank u wel. Ik ben geen jurist. Ik ben een onderzoeker, dus ik kijk vooral sociologisch. Ik denk dat wetgeving vrij laat in het proces zit. Als je kijkt naar wanneer wetgeving in beeld komt in het proces van het bestrijden van discriminatie, dan is dat eigenlijk vrij achterin, want daarvoor gebeuren er natuurlijk dingen. Daarvoor is er sprake van mensen die discriminatie ervaren. Op het moment dat het bij de wetgever komt, moeten mensen dat eerst herkennen als discriminatie, vervolgens moeten ze bereid zijn dat te benoemen als discriminatie en dan moeten ze het nog ergens gaan melden. Pas dan kom je bij het college of bij de politie. En dan moet er nog vervolging plaatsvinden. Dus

de wetgeving zit eigenlijk vrij achter in het proces. In het proces daarvoor zitten allerlei hobbels die maken dat maar een heel klein deel daar terecht komt.

De heer **Frentrop**: Wetgeving werkt eigenlijk alleen achteraf, als er discriminatie geconstateerd is. Wat doen we daar dan mee? Maar wetgeving werkt niet om het te voorkomen. Is dat wat u zegt?

Mevrouw **Andriessen**: Er is natuurlijk ook wetgeving die aan de voorkomende kant zit of in elk geval beleid dat zich daarop richt. Maar bestrijding van discriminatie, het strafrecht, zit natuurlijk helemaal aan de achterkant.

De heer **Frentrop**: Ik hoopte dat u zou zeggen: er zijn een paar regels en wetten die ook wel helpen aan de voorkant. Maar is het een definitief nee? Kunnen we alleen maar wat aan de achterkant doen?

Mevrouw **Andriessen**: Nee, ik denk zeker dat er wetgeving is die aan de voorkant werkt. Denk bijvoorbeeld aan streefcijfers die kunnen helpen om een gelijkere verdeling in bedrijven of in raden van commissarissen te bewerkstelligen. Maar het echte bestrijden zit aan de achterkant. Maar nogmaals, ik ben geen jurist, dus de hele wetgeving heb ik minder goed in beeld.

De heer **Frentrop**: Helder.

De heer **Karakus**: Laten we even teruggaan naar uw mooie opbouw: ervaren, benoemen, melden en vervolgen. U doet daar onderzoek naar. Wat werkt wel en wat werkt niet in de praktijk? Maar de hoofdvraag is: is er sprake van discriminatie?

Mevrouw **Andriessen**: Over dat laatste kan ik heel kort zijn: ja, er is sprake van discriminatie. Daar hebben we in heel veel onderzoeken veel aandacht aan besteed, met name op de arbeidsmarkt, op de woningmarkt en in het onderwijs. Daar heb ik zelf onderzoek naar gedaan. We hebben op basis van veldexperimenten – dat is de meest harde manier – op al die terreinen discriminatie vastgesteld. We vinden daar steeds opnieuw weer discriminatie. Dus die vraag is goed te beantwoorden.

De heer **Karakus**: Misschien kunt u nog even een onderbouwing geven waarom u dat vindt. En daarop doorgaand: wat valt u aan profielmechanismen op?

Mevrouw **Andriessen**: Waarom ik vind dat er sprake is van discriminatie? Dat is op basis van die onderzoeken. We hebben onderzoek gedaan op de arbeidsmarkt door middel van veldexperimenten. Dan stuur je verschillende cv's op bestaande vacatures. Die zijn gelijkwaardig. Daarin is geen enkel verschil behalve gender of etnische achtergrond en dan gesignaleerd door de naam. Dus een werkgever heeft geen enkele reden om verschil te maken tussen die cv's. Als je dat op grote schaal doet en at random die cv's afwisselt zodat er per saldo echt helemaal geen verschil is tussen de cv's waarmee mensen reageren, dan kun je dus zeggen dat het enige verschil dat overblijft waar verschil op gemaakt wordt, gender of etnische achtergrond is. Daar hebben we naar gekeken. Daar is naar gekeken op de woningmarkt, waar dat structureel eruit komt, op de arbeidsmarkt en recentelijk ook in het onderwijs als het gaat over stagediscriminatie.

Wat de mechanismen betreft, binnen de sociale wetenschap zijn er verschillende disciplines. Die hebben elk weer hun eigen mechanismen benoemd. Dat heeft veel te maken met beeldvorming, stereotypen en

vooroordelen. Vanuit de psychologie kun je zeggen dat het over stereotyping gaat. Mensen hebben allerlei beelden over groepen. Die hebben ze bewust of onbewust. Die laten ze meewegen in hun beslissingen, op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld of op de woningmarkt. Wie is een goede huurder? Van wie verwacht ik overlast?

Economische theorieën sluiten daarop aan. Als we kijken naar statistische discriminatie, dan gaat het erover dat een werkgever een selectiebeslissing wil maken in de zin van: welke persoon brengt mij de grootste productiviteit en het minste risico? Maar de informatie die een werkgever heeft om een beslissing op te baseren is onvolledig, want hij heeft een cv en weet niet echt wat iemand aan productiviteit of risico gaat brengen. Dan kunnen groepsbeelden mee gaan wegen in zo'n beslissing. Om die onvolledige informatie aan te vullen en vollediger te maken, kan je op dat moment denken: het is een vrouw van een jaar of 30, dus wellicht bestaat het risico dat ze zwanger gaat worden; ik doe het toch maar niet. Maar op dat moment weten we niet van die individuele mevrouw of zij inderdaad zwanger zal worden. Dat is de theorie van de statistische discriminatie. Dan zijn er nog meer vooroordeelachtige theorieën. Je hebt smaakverschillen in die zin dat mensen zeggen: ik wil gewoon niet geconfronteerd worden met mensen uit deze groep; daarom neem ik iemand niet aan. Er zijn mechanismen die zeggen dat kloonedrag een sterk mechanisme is. Je zoekt mensen die op je lijken. Of je wilt je eigen groep bevoordelen. Dat zijn diverse theorieën. Daar kun je ook nog de vraag aan hangen of het bewust of onbewust gaat. Als het gaat om beeldvorming en u afbeeldingen googelt van «directeur», dan ziet u daar allemaal witte mannen in pak. Dat kleurt natuurlijk het beeld van hoe een directeur eruitziet. Dat kan onbewust meewerken bij selectiebeslissingen.

De heer **Karakus**: Laten we die lijn doortrekken. U zegt dat u geen jurist bent, maar u doet wel veel onderzoek in de praktijk. Wat zou de wetgever daaraan kunnen doen? Speelt dat een rol? Of is het meer een cultuurkwestie? Want dat hoor je iedere keer terug: cultuur versus wetgeving.

Mevrouw **Andriessen**: Het voorkomen van discriminatie zit 'm meer in die hele sociologische kant. Daar voel ik me ook prettiger bij omdat ik daar meer verstand van heb. Ik denk dat wetgeving daar vast bij kan ondersteunen, maar vanuit een sociologische blik heb je het over het mechanisme dat er allerlei beelden, overtuigingen en stereotypen zijn die kunnen doorwerken in gedrag, selectiebeslissingen en beleid. Dan zijn er twee dingen mogelijk. Of je wilt iets doen aan de beeldvorming, zodat die beeldvorming breder wordt en zich dan anders vertaalt naar gedrag, beleid en beslissingen. Of je wilt een soort wig drijven tussen die overtuigingen. Die laat je dan zoals ze zijn, maar je probeert te verhinderen dat die zich dan doorvertalen in gedrag, beslissingen of beleid. Dan moet je zorgen dat daar een soort scheiding tussen komt. Ik denk dat dat een effectieve manier zou zijn om daar wat aan te doen. Dat gebeurt heel veel. Op de arbeidsmarkt heb je het gestandaardiseerde gesprek en gestandaardiseerde selectieprocedures. Die spelen daar een rol. Als we het hebben over stagediscriminatie, dan denken we bijvoorbeeld aan matching. Dus er zijn allerlei methoden te bedenken om dat te kunnen doen.

De heer **Frentrop**: Ik probeer even de sociologische kant wat meer in beeld te krijgen. U zegt: in de wereld doen mensen nou eenmaal aan beeldvorming, hebben mensen vooroordelen. Dat kan ik heel goed begrijpen. Als je lid wilt worden van de Koninklijke Haagsche Golf & Country Club, dan wordt toch gekeken in de zin van: wat voor figuur hebben we hier? Niet dat ik er lid van ben, maar dat is typisch een plek waar niet iedereen binnenkomt. Dus mensen selecteren met wie ze dingen willen doen. U zegt eigenlijk: dat zit in de aard van de mens. Wij zeggen

hier natuurlijk: een stukje van die selectie moeten we stoppen, namelijk als het discriminatie wordt. Dus je mag wel kiezen met wie je leuke dingen wil doen, maar sommige dingen mogen niet. Nou zijn wij aan het zoeken hoe we, zonder juridisch te worden maar vanuit de sociologie, daar wat aan kunnen doen. U zegt eigenlijk dat je informatie kan geven om stereotypen weg te halen. Dat is één manier. Sinds Black Lives Matter zien we in alle televisiereclames dat heel Nederland ineens gemengde gezinnen heeft. Dat is een voorbeeld van informatieverstrekking, maar u zegt ook dat je procedures kan invoeren, zoals bij sollicitatiegesprekken. Dat is kant B. Dat werkt dan op het terrein van de arbeidsmarkt. Zijn er op andere gebieden nog vergelijkbare procedures te bedenken of zijn die er al? Heeft u meer van dit soort voorbeelden?

Mevrouw **Andriessen**: Het zou mooi zijn als het bestrijden van discriminatie niet erbij komt, maar als werkgevers daar ook hun eigenbelang in zien. Je wil de beste kandidaat zien die er is. Het is jammer als dat vertroebeld wordt door zaken die geen rol spelen. Welke huidskleur, welke etnische achtergrond of welk gender iemand heeft, heeft niks te maken met productiviteit of risico. Ik denk dat het prettig is als mensen daarin hun eigenbelang zien, als ze zien dat ze er zelf ook beter van worden. Dan is er meer motivatie om daar iets aan te doen. Dan wordt het niet iets wat erbij komt, want het is vervelend als je aan weer een regeltje moet voldoen. Ik denk dat dat heel erg belangrijk is. Wat dat betreft denk ik dat het ook goed is als bijvoorbeeld de branche meedoet. Er bestaan beroepscode in de uitzendbranche, maar denk ook aan de woningmarkt. Daar staat vaak ook wel iets in, maar het gevaar is dat dat dan wel in de beroepscode staat, maar dan houdt het soms op. Maar als het een gevoeld belang is, als het de corebusiness is van wat je aan het doen bent, als antidiscriminatie daarbij aansluit, dan is dat veel effectiever dan dat mensen een gevoel hebben: dit moeten we er óók nog bij doen.

De heer **Frentrop**: Als u dat zegt, moet ik denken aan diversiteitsbeleid. Veel bedrijven denken: het is juist goed voor mijn onderneming als mijn personeelsbestand divers is. Is dat waar u aan denkt op dit gebied?

Mevrouw **Andriessen**: Ja, diversiteit of inclusiviteit: we laten iedereen meepraten, want daar hebben we uiteindelijk iets aan. Maar het gaat inderdaad ook om de vraag: als mijn business is om de beste werknemer te selecteren, hoe doe ik dat dan zo goed mogelijk zonder dat daar oneigenlijke redenen een rol bij spelen?

De heer **Karakus**: Even over dat laatste punt. Blijkt uit uw onderzoek dat diversiteit in de organisatie een stimulans is om discriminatie tegen te gaan? Is dat via onderzoek aangetoond?

Mevrouw **Andriessen**: Nee. Ik heb zelf geen onderzoek gedaan om te kijken of diverse organisaties minder discrimineren. Diversiteit kan dan echt gaan over tellen. Je kunt een hele diverse organisatie hebben die niet inclusief is als de hele top wit is en de onderkant, alle mensen in de dienstverlening, een andere herkomst hebben. Dan heb je een heel diverse organisatie, maar die is dan nog niet inclusief. Daarin zit ook nog een verschil. Wie laat je meepraten? Wie mag mee beslissen in een organisatie? De link met discriminatie is ingewikkelder, want ik denk dat diversiteit en inclusiviteit ...

De heer **Karakus**: Sorry. Zegt u daarmee dat diversiteit in de top van een organisatie belangrijker is?

Mevrouw **Andriessen**: Ik denk dat inclusiviteit sowieso belangrijk is, ook voor een onderneming zelf. Verbreding van perspectieven is sowieso een goed idee, omdat je dan minder eenzijdig bent in wat je doet, omdat je eventueel op een andere manier naar de markt kan kijken. Inclusiviteit is dus sowieso handig voor een onderneming. Het is ook eerlijker. Daar kun je dus verschillende overwegingen bij hebben. Maar of het zich ook direct doorvertaalt in minder discriminatie durf ik niet zo stellig te zeggen, want de beeldvorming, waar we de hele dag mee gebombardeerd worden, zit bij ons allemaal in het hoofd. Die kan onbewust doorwerken, of je nou een man of een vrouw bent, of je wel of niet een beperking hebt, of welke seksuele oriëntatie je ook hebt. Dus die link is minder direct. Ik denk wel dat het doorwerkt en dat, als je zelf in een meer diverse organisatie werkt, die beeldvorming gemengd kan worden, dus dat je andere beelden daarnaast kan zetten.

De heer **Karakus**: Dank u wel. U doet veel onderzoek op het gebied van maatregelen op verschillende domeinen: politie, onderwijs en arbeidsmarkt. Kunt u misschien de drie meest effectieve maatregelen noemen die je als politieorganisatie, onderwijsorganisatie of organisatie op de arbeidsmarkt kunt nemen?

Mevrouw **Andriessen**: Als ik zeg dat je kunt sleutelen aan die overtuigingen, dan bedoel ik dat je iets moet doen aan beeldvorming en bewustwording. Daar kunnen allebei trainingen voor gegeven worden, maar dat moet je misschien ook veel breder doen.

De heer **Karakus**: Dat geldt voor alle domeinen?

Mevrouw **Andriessen**: Ja. Ik denk dat beeldvorming en bewustwording bij dit soort dingen sowieso helpen. Als het gaat over de vertaling van overtuigingen en beelden richting gedrag, beslissingen, beleid et cetera, dan zou je aan dit soort procedures kunnen denken: gestandaardiseerde selectieprocedures, matching et cetera.

De heer **Karakus**: Heeft u voorbeelden waarvan u zegt: dat werkt?

Mevrouw **Andriessen**: Het personaliseren. Op de arbeidsmarkt zie je met statistische discriminatie bijvoorbeeld dat groepsbeelden doorwerken. Een van de effectieve dingen is dan zorgen dat je niet de groep ziet, maar de mens, de persoon, die daar zit: daar zit niet een meneer, maar daar zit persoon X. We weten dat het werkt om eerlijker te selecteren als je procedures standaardiseert, als je aan iedereen dezelfde vragen stelt en op competenties selecteert en niet op de klik.

De heer **Karakus**: Misschien kunt u nog iets zeggen over de politieorganisatie en onderwijs.

Mevrouw **Andriessen**: Naar de politie heb ik zelf minder onderzoek gedaan, dus ik vind het lastig om daarop te antwoorden. Maar in het onderwijs zou je bij stages bijvoorbeeld ook iets dergelijks kunnen doen. We weten dat er ook sprake is van stagediscriminatie. Dan helpt het soms om bijvoorbeeld te doen aan matching, waarbij je studenten niet zelf laat solliciteren bij een bedrijf, maar de school daar een rol in laat spelen door te zeggen: wat zoek je, welke competenties, welke studenten hebben we en hoe matcht dat? Dat is een manier die wordt ingezet om iets te doen aan dit probleem.

De heer **Frentrop**: Mijn collega Karakus vraagt graag naar de praktijk. Ik vind de theorie altijd heel leuk en ik heb hier een onderzoeker te pakken, dus dan kan ik halen wat ik wil. Dus ik ga even vanuit de praktijk naar de

theorie. We hebben net de voorzitter en ondervoorzitter van het College voor de Rechten van de Mens gesproken. Wij vroegen hun: gaat het nou goed of slecht met discriminatie? Daar kwam een beetje uit: als er veel aandacht is voor een onderwerp, dan zien we veel zaken, maar dat betekent niet per definitie dat het slecht gaat; dat kan ook zomaar betekenen dat het de betere kant op gaat. Terug naar het onderzoek, op welke terreinen wordt er nou onderzoek gedaan in Nederland op het gebied van discriminatie? Ik wil u geen woorden in de mond leggen, maar ik denk dat er ook een soort mode is op verschillende deelreinen. Als je globaal naar het onderzoeksveld kijkt, wat zijn dan nu de onderwerpen die in de aandacht staan van onderzoekers rond discriminatie? En is daar iets in veranderd? Daar ben ik ook naar op zoek.

Mevrouw **Andriessen**: De arbeidsmarkt sowieso. Daar is van oudsher heel veel onderzoek naar. Het onderwijs wat minder. Daar richt het onderzoek zich vooral op hoe impliciet de bias van docenten doorwerkt in de verwachtingen die zij van leerlingen hebben en hoe die weer de prestaties van leerlingen beïnvloeden. Naar de woningmarkt is recentelijk heel veel onderzoek gedaan. Als u het over modes heeft, is dat misschien een van de modes op dat gebied. Dat zijn wel een beetje de terreinen. En er is breder onderzoek, maar dat gaat over ervaren discriminatie. Je kunt op een heel groot aantal terreinen onderzoeken hoe mensen dat ervaren, hoe het eruitziet, hoeveel mensen wat ervaren op welke gronden. Daar zien we een verbreding van terreinen. Dat kan eigenlijk op ieder terrein. Als je het hebt over het feitelijk vaststellen van discriminatie, bijvoorbeeld met een praktijktest, dan ben je al snel gebonden aan terreinen waar selectiebeslissingen worden gemaakt, omdat dat beter te onderzoeken is met een methode.

De heer **Frentrop**: En de discriminatiegronden? Een nieuwe grond is chronische ziekte. Dat staat opnieuw in de belangstelling. Kunt u een overzicht geven van welke discriminatiegronden het meest worden onderzocht? Is dat ras, gender ...?

Mevrouw **Andriessen**: Ja, seksuele oriëntatie, chronische ziekte en beperking. Nationaliteit minder. Meestal schuiven we dat onder etnische herkomst. Etnische herkomst, geloof en huidskleur worden vaak onderscheiden in sociologische onderzoeken. Gender, seksuele oriëntatie en leeftijd zijn belangrijke onderwerpen. Genderidentiteit is er eentje die redelijk vaak voorkomt. Ik denk dat dat de belangrijkste zijn die in onderzoeken naar voren komen.

De heer **Frentrop**: Kunt u enige indicatie geven van hoeveel onderzoek er in Nederland wordt gedaan? Hoeveel mensen zijn hiermee bezig? Ik zat zelf bij het Sociaal en Cultureel Planbureau en bij de Stichting MeerVrijheid. Er zijn een heleboel organisaties in Nederland op dit gebied. Zijn er nou duizenden mensen allerlei vormen van discriminatie aan het onderzoeken of gaat het om honderden of tientallen?

Mevrouw **Andriessen**: Ik vind het moeilijk om daar antwoord op te geven. Het is een van de grote sociologische vraagstukken. Het gaat om een rechtvaardige verdeling. Als je het zo groot bekijkt, als een groot sociologisch vraagstuk, dan zijn er veel mensen mee bezig, want het gaat om de inrichting van de samenleving en de manier waarop die te rechtvaardigen is. Als je het hebt over sec de juridische kant, dan wordt het natuurlijk kleiner.

De heer **Frentrop**: Discriminatie is een groot sociologisch vraagstuk. Is er volgens u ook sprake van structurele discriminatie? Ik zag dat u heeft meegewerkt aan een rapport over structureel of institutioneel racisme. Dat



is een stukje van discriminatie. Maar is er in uw ogen institutionele discriminatie, om het zo te zeggen, of structurele of institutionele discriminatie, hoe u het noemen wil?

Mevrouw **Andriessen**: Ik gebruik dan liever de term «structureel». Ja, ik denk het wel in die zin dat je iedere keer vindt dat beeldvorming in het onderwijs en op de arbeidsmarkt doorwerkt in selectiebeslissingen. Dat vinden we structureel. Iedere keer opnieuw wanneer je die onderzoeken doet, vind je dat dat een mechanisme is en vind je die uitkomsten. In die zin is het structureel.

De heer **Frentrop**: Even voor mijn begrip. Zegt u: als je veel beeldvorming ziet, dan is het structureel?

Mevrouw **Andriessen**: Nee, het is structureel op het moment dat die onderzoeken herhaaldelijk laten zien dat het een hardnekkig verschijnsel is. Het is dus geen verschijnsel van de laatste vijf jaar. Sinds we dit soort onderzoeken doen, zien we dat er steeds opnieuw hetzelfde uitkomt. In die zin is het dus een structureel probleem.

De heer **Karakus**: Ik wil even naar de menselijke maat. Wat doet het met mensen? U zegt dat dit een belangrijk sociologisch vraagstuk is voor de samenleving. Waarom vindt u dat? Wat doet het met mensen?

Mevrouw **Andriessen**: Dat vind ik een mooie vraag, want daar zit wat het doet. Dan ga ik toch weer even terug naar de feitelijke en de vaak ervaren discriminatie. Als je het hebt over feitelijke discriminatie, dan zie je dat het posities van mensen beïnvloedt. Op het moment dat mensen minder kansen hebben op de arbeidsmarkt om een baan te vinden, dan beïnvloedt dat direct hun inkomen, hun kansen et cetera. En dan heb je de ervaringskant. Ik maak even dat onderscheid omdat we dan niet weten wat eronder ligt. Er zijn vanuit de theorie heel veel indicaties die laten zien dat, wanneer mensen iets ervaren, er meestal wel iets aan de hand is. Maar dan ervaren mensen dat ook als discriminatie. Dat is heel naar. Dat heeft op allerlei terreinen heel veel gevolgen. Wij weten dat het gevolgen heeft voor de gezondheid van mensen en hun positie. Denk aan studievertraging of inkomensverlies. Het kan stress met zich meebrengen. Het is ook belangrijk dat het het vertrouwen in instituties schaadt. Het schaadt het vertrouwen in de samenleving. Mensen hebben de neiging zich terug te trekken uit de samenleving. Mensen kunnen er onzeker van worden. Het kan hun zelfbeeld aantasten. Mensen kunnen dingen gaan vermijden. Je ziet bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt dat mensen gaan selecteren waar ze nog wel en niet meer gaan solliciteren en daarmee de arbeidsmarkt voor zichzelf inperken. Dat heeft indirect ook gevolgen voor hun kansen. Of ze komen niet meer in bepaalde buurten. Het ervaren van discriminatie heeft op een heel groot aantal terreinen hele grote gevolgen voor mensen.

De heer **Karakus**: Wat verstaat u onder ervaren discriminatie en wat is het verschil? Hoe kom je daarachter en wat kan je daaraan doen?

Mevrouw **Andriessen**: Ik bedoel het heel simpel. Als iemand zich gediscrimineerd voelt, dan heb ik het over ervaren discriminatie. Je kunt ook kijken of er feitelijk vastgestelde discriminatie is. Dat kan bijvoorbeeld door dat soort praktijktesten, die veldexperimenten, te doen of een en andere te toetsen aan wetgeving of regelgeving. Daar kun je een soort matrix van maken waarin je zegt: er kan sprake zijn van ervaren discriminatie, waarbij mensen zich gediscrimineerd voelen, en wij kunnen ook feitelijk vaststellen dat daar sprake van is. Dan gaan die twee dingen samen. Mensen kunnen niet het gevoel hebben gediscrimineerd te



worden en er kan feitelijk ook niks aan de hand zijn. Dan zijn ze ook in balans. Maar het kan natuurlijk ook zo zijn dat mensen helemaal geen discriminatie ervaren terwijl daar wel sprake van is, bijvoorbeeld als discriminatie verhuld wordt of heel subtiel is of wanneer mensen gewoon niet de informatie hebben om te weten dat ze gediscrimineerd worden. En het kan ook zijn dat mensen het gevoel hebben gediscrimineerd te worden, terwijl daar feitelijk geen sprake van is.

De heer **Karakus**: Ik weet niet of er onderzoek naar gedaan is, maar ik vraag het toch even. Als je het hebt over ervaren discriminatie, dan ligt dat bij de een gevoeliger dan bij de ander. Ziet u die verschillen ook en kunt u onderbouwen of aangeven waar dat aan ligt?

Mevrouw **Andriessen**: Daar is wel een theorie over. De paradox is een beetje dat iemand die behoort tot een gemarginaliseerde groep, beter getraind wordt in het oppikken van signalen in de zin van: hier zou wel iets aan de hand kunnen zijn. Dat betekent aan de andere kant ook dat iemand van een dominante groep die training niet krijgt. Daar zie je vaak een mismatch ontstaan. Discriminatie kan natuurlijk heel subtiel en verhuld zijn. Als iemand in een meer geprivilegieerde positie niet die training heeft, dan zou die kunnen zeggen: waar zeur jij over, waar heb jij het over? Maar degene die meer training heeft gekregen, is beter geworden in het oppikken van signalen en kan juist het besef hebben dat er iets aan de hand kan zijn omdat hij behoort tot die groep. Dat is een soort primingeffect waardoor die verklaringsgrond eerder in aanmerking komt. Daar kan wel een verschil ontstaan. Je ziet vaak dat er een mismatch ontstaat met mensen die zeggen: ja, maar het wordt zo overdreven; er zou overal sprake zijn van discriminatie. Dat heeft ook te maken met hoe goed je signalen kunt opvangen die daarop duiden.

De heer **Karakus**: Kun je daar wat aan doen?

Mevrouw **Andriessen**: Ja, dat denk ik wel. Uit onderzoek dat wij hebben gedaan naar wat discriminatie is, blijkt dat mensen een vrij prototypebeeld van discriminatie hebben. Dat gaat bijvoorbeeld over hoe dat eruitziet. Dan gaat het vaak over heel bewuste, daadwerkelijke discriminatie, «daadwerkelijk» in de zin van vrij botte discriminatie. Dat moet heel duidelijk zijn. Vaak is er ook een beeld van wie dader en wie slachtoffer zouden moeten zijn in deze beeldvorming. Heel prototypisch is bijvoorbeeld dat witte mensen zwarte mensen discrimineren. Dat is heel erg het prototype waar mensen aan denken bij discriminatie, maar discriminatie is natuurlijk veel breder. Dat maakt het herkennen ook zo moeilijk, omdat dat toetsen aan het prototype meespeelt in het herkennen van discriminatie. Dus je zou iets kunnen doen aan het verbreden van hoe mensen discriminatie opvatten.

Als je in onderzoek aan mensen vraagt wat discriminatie is of hoe dat eruitziet, dan gaat het in de beeldvorming meestal alleen over etnische achtergrond of huidskleur. Allerlei andere vormen van discriminatie worden veel minder als discriminatie benoemd. Er is al winst te behalen in het herkennen van discriminatie en ook in het laten zien op welke manieren discriminatie vorm kan krijgen.

De heer **Karakus**: Heeft u voorbeelden van zo'n aanpak hier in Nederland of in het buitenland?

Mevrouw **Andriessen**: Nee, ik heb daar geen voorbeelden van. Nou, misschien wel. Er is ooit een campagne geweest over seksuele intimidatie op de werkvloer. Toen hingen er overal in de ministeries van die posters met voorbeelden van allerlei subtiele en minder subtiele gedragingen of uitingen. Ik refereer vaak aan een Amerikaans onderzoek dat ooit is

gedaan naar seksisme en seksuele intimidatie op de werkvloer. Daarin werden aan vrouwen allerlei stellingen voorgelegd. Er werd gevraagd of ze dat meegemaakt hadden op hun werk, ja of nee. De stellingen die voorgelegd werden, waren door experts beoordeeld als: hier is sprake van seksisme, hier is sprake van seksuele intimidatie. Aan vrouwen werd gevraagd: wat heeft u meegemaakt? En aan het einde werd gevraagd: heeft u weleens seksisme meegemaakt? Daar zat een discrepantie tussen, want vrouwen hadden heel veel van die dingen meegemaakt maar herkenden ze niet als seksisme of seksuele intimidatie. Ik denk dat je daaraan zou kunnen sleutelen, met een soort campagne om breder te laten zien wat voor vormen discriminatie aan kan nemen. Dingen als Black Lives Matter, MeToo en recentelijk de uitzending van BOOS over The Voice helpen, omdat mensen een breder beeld krijgen en hun eigen situatie kunnen herkennen.

De heer **Frentrop**: Ik kom even terug op een opmerking die u eerder maakte en die mij interesseerde. U zei: als je lid bent van een gemarkeerde groep, pik je eerder signalen op dat je gediscrimineerd wordt. In Nederland hebben we lang een beleid gehad waarbij het de bedoeling was om alle bevolkingsgroepen die van buiten kwamen te laten integreren. Dat wil zeggen: minder lid te laten worden van een gemarkeerde groep. Het beleid is een beetje gedraaid naar het streven naar diversiteit. Dat betekent dat verschillende groepen zich meer laten markeren. A. Bent u dat met mij eens? B. Zou het van invloed kunnen zijn op de gevoelde discriminatie? Is het dus zo dat je je niet gediscrimineerd voelt als je móet integreren, maar je je eerder gediscrimineerd voelt als je gestimuleerd wordt tot diversiteit?

Mevrouw **Andriessen**: Ik denk dat ik dat niet helemaal met u eens ben. Er zit natuurlijk een ontwikkeling in het beleid. Eerst was het: integratie met behoud van eigen cultuur. Later is dat losgelaten. Het gaat om de vraag hoe het invoegen in de samenleving het beste gaat en op welke terreinen dat het meest effectief is voor de samenleving. Het gaat dan, denk ik, minder om opvattingen – opvattingen moeten vrij zijn – en meer om de voorwaarden waaronder iedereen zo goed mogelijk kan meedoen in de samenleving. Dat gaat heel erg over het in staat stellen en ondersteunen van mensen om de taal te leren, om een opleiding te volgen et cetera. Dan kunnen mensen ook structureel een bijdrage leveren aan de samenleving. Uw tweede vraag ging over?

De heer **Frentrop**: Ik probeerde te zoeken hoe het nou komt dat er toch zo veel discriminatie is. U zei eigenlijk: als je deel bent van een gemarkeerde groep, dan pik je signalen van discriminatie eerder op. Betekent dat dan eigenlijk dat, naarmate je streeft naar meer diversiteit, meer mensen roepen dat ze zich gediscrimineerd voelen?

Mevrouw **Andriessen**: Nee. Ik denk dat het mechanisme zo werkt dat, op het moment dat je lid bent van een gemarginaliseerde groep, je door de ervaringen die je opdoet meer training krijgt in het oppikken van signalen. Dat kan een minderheidsgroep zijn, zoals vrouwen in een minder goede maatschappelijke positie dan mannen. Het kan ook gaan over etnische groepen of over seksuele diversiteit. Daar zit breedheid in. Emancipatieprocessen gaan niet zonder schuring. Er zijn gewoon machtsverschillen in de samenleving. Het gaat niet zonder slag of stoot om daar meer gelijkheid in te krijgen. Dat gaat schuren en wrijven. Een identiteit kan helpen om te laten zien wat er aan de hand is. Dat hoeft er niet toe te leiden dat je meer discriminatie ervaart, maar wel dat je het beter herkent.

De heer **Frentrop**: Nog even daarop aansluitend: ik wil kijken naar discriminatie op basis van etniciteit, ook in internationaal verband. Ik

probeer een beetje een beeld te krijgen van hoe goed of slecht Nederland het doet in vergelijking met andere landen. Heeft u daar een beeld van? Speelt het bijvoorbeeld mee dat Nederland eigenlijk pas één generatie een immigratieland is, terwijl andere landen gewend zijn aan immigratie en er al langer mee omgaan, zoals Canada of Australië? Kunt u schetsen wat op de Olympische Spelen van het tegengaan van discriminatie onze positie is?

Mevrouw **Andriessen**: Er zijn wel internationaal vergelijkende onderzoeken, met name rondom de arbeidsmarkt. Daarover hebben we veel onderzoek. Daar komt Nederland niet altijd heel goed uit.

De heer **Frentrop**: Dat is geen goed nieuws. Is er een reden voor aan te wijzen? Zijn er vermoedens waardoor dat zou kunnen komen?

Mevrouw **Andriessen**: Ja, er zijn wel vermoedens, maar daar is niet veel onderzoek over. Het wordt dan meer als hypothese opgeworpen. Uit internationaal vergelijkend onderzoek komt bijvoorbeeld dat de discriminatie in Nederland veel groter is dan in Duitsland. Een van de verklaringen die ooit is geopperd, is dat dat te maken heeft met het systeem.

De heer **Frentrop**: Sorry, met het?

Mevrouw **Andriessen**: Met het arbeidsmarktsysteem. In Duitsland is er een route om veel meer via werken en leren tegelijkertijd te kunnen instromen op de arbeidsmarkt. Daardoor zouden koudwatervrees of het «onbekend maakt onbemind»-principe minder een rol spelen, terwijl Nederland een vrij formele sollicitatieprocedure kent. Dat is dus meer een hypothese. Of die hypothese daadwerkelijk de verklaring is voor de verschillen, is volgens mij nog een empirische vraag.

De heer **Frentrop**: Qua discriminatie op basis van etniciteit doet Nederland het dus in internationaal opzicht slecht op de arbeidsmarkt en we weten nog niet waar dat aan ligt. Doen we het ook zo slecht op andere domeinen, zoals de woningmarkt en de sociale zekerheid, of is daar geen echt vergelijkend onderzoek over?

Mevrouw **Andriessen**: Over de woningmarkt weet ik het niet uit mijn hoofd. De woningmarkt wordt ook in andere landen goed onderzocht, maar daarvan heb ik de vergelijking niet zo goed in mijn hoofd zitten. Je zou wel een vergelijking kunnen maken met België, dat er veel onderzoek naar doet. Er is dus vast veel onderzoek naar, maar dat kan ik hier op dit moment niet zo goed reproduceren.

De heer **Frentrop**: Dank u wel.

De heer **Karakus**: We hebben ook nog onderwijs en politie. Kunt u die vergelijking misschien wel doen?

Mevrouw **Andriessen**: Over stagediscriminatie is weinig onderzoek, dus daar durf ik ook niet zo veel over te zeggen. De politie is niet zo mijn terrein en sociale zekerheid ook niet. Ik doe vooral onderzoek naar de arbeidsmarkt.

De heer **Karakus**: Ik ga even door over de arbeidsmarkt. Wat zouden werkgevers en organisaties anders kunnen doen? Zijn daar nog onderzoeken naar gedaan? Wat zou uw advies kunnen zijn voor die organisaties, misschien gekoppeld aan eventueel beleid of wetgeving?

Mevrouw **Andriessen**: Ik zou het ook voor werkgevers zelf heel fijn vinden als het niet iets is wat ze erbij moeten doen. Dan krijg je namelijk weerstand en wordt het voor werkgevers weer iets erbij. Ik denk dus dat het zinvol is om de gestandaardiseerde selectieprocedures waar we het eerder over hadden voor hen heel makkelijk te maken. Er zijn ook dingen ingezet als anoniem solliciteren. De vraag is altijd: helpt dat nou wel of niet? Het helpt misschien wel voor de eerste fase, maar op een gegeven moment komt iemand op gesprek en wat is dan nog het effect? Is het nemen van de eerste hobbel dan genoeg om door te kunnen? Dan zit het toch meer in de standaardisatie van een gesprek of in hoe je zo'n procedure inricht. Het kan best voelen als veel werk om dat in te richten. Ondersteuning daarbij kan dus helpen, zeker als werkgevers denken: het is ook in mijn eigenbelang, want dan wordt mijn selectieproces beter. Dat gaat echt over het bestrijden van discriminatie. Je kunt natuurlijk nog allerlei andere dingen verzinnen, maar die gaan dan meer over het andere terrein: of je diversiteit en inclusie wil vergroten, hoe je dat dan doet en hoe je daarvoor draagvlak creëert. Dat is, denk ik, net een iets ander terrein dan bijvoorbeeld het bestrijden van discriminatie bij selectie. We weten ook dat op de werkvloer veel discriminatie voorkomt. Daar moeten leidinggevenden een grote rol in spelen. Leidinggevenden moeten laten zien dat dat soort gedrag gewoon niet oké is en mensen daarop aanspreken, waardoor een norm gecreëerd wordt binnen een bedrijf voor wat wel en niet gepast is, waardoor duidelijk is wat grapjes over de herkomst van mensen met ze doen, en waarom dat niet hoort op de werkvloer en in de manier waarop we met elkaar omgaan.

De heer **Karakus**: Laten we die lijn even doortrekken en vertalen. We hebben gesproken over ervaren discriminatie, over wat dat doet met de samenleving. Wat zou je kunnen doen om de samenleving daar wat meer bewust van te laten worden? Je hoort iedere keer terug dat het soms ook onbewust handelen is. Heeft u daar nog voorbeelden van uit het buitenland of van hier? Wat zou u aan maatregelen kunnen voorstellen?

Mevrouw **Andriessen**: Ik zou willen pleiten voor aandacht voor beeldvorming – hoe zit de koppeling tussen groepen en alle stereotypen die we daaraan koppelen? – en voor het breder bekendmaken van hoe discriminatie eruitziet, wat het doet met mensen en waarom wij er met z'n allen last van hebben als dit de praktijk is. Dat zou ik heel mooi vinden. Ik zou willen dat het niet meer een verantwoordelijkheid is van degene die gediscrimineerd wordt, want dat is het nu heel vaak: degene die gediscrimineerd wordt, heeft er last van, moet het melden en moet zorgen dat er verandering komt. Ik zou het heel mooi vinden als we er met elkaar toe komen dat we zeggen: dit is een principe waar we allemaal last van hebben, dat voor ons als samenleving niet goed is. Daar moeten we met z'n allen achter gaan staan.

In Amsterdam is er een campagne geweest waarin is geprobeerd om ook omstanders een rol te geven: spreek mensen aan. Ik weet niet wat de effectiviteit van die campagne is, maar dat is wel iets wat gericht is op een norm, maar ook op het delen van verantwoordelijkheid voor dit probleem. Ik zou het heel mooi vinden als wij met elkaar zien dat dit een probleem is van ons allemaal.

De heer **Frentrop**: Heel specifiek, als u dat zo vertaalt, dan denk ik: is de anti-Zwarte-Pietactie niet een voorbeeld van hoe het gaat? Daar werden mensen zich ervan bewust dat andere Nederlanders zich gediscrimineerd voelen. De meeste Nederlanders dachten: dit is gewoon traditie. Daar zie je zo'n stukje bewustwording. Is dat een voorbeeld waarvan u zegt: zo zou het moeten gaan?

Mevrouw **Andriessen**: Ik denk dat activisme zeker een rol kan spelen. Kijk naar de Zwarte-Pietendiscussie, Black Lives Matter en de MeToo-beweging. Dus ik denk zeker dat activisme een rol kan spelen in het aanzwengelen van de discussie en het breder bekend maken van wat er aan de hand is. Dat zijn emancipatiebewegingen. Dat gaat niet zonder schuring. Ik denk dat het mooi is als ook vanuit de dominante samenleving de beweging wordt gemaakt om te laten zien wat we er met z'n allen aan hebben en waarom dit een belangrijk thema is als we met z'n allen naar een rechtvaardiger samenleving willen.

De heer **Frentrop**: Ik begrijp wat u zegt. Ik haal Zwarte Piet erbij om te laten zien dat dat iets is wat vanuit de bevolking moet komen. We zijn begonnen met wetgeving en toen zei u: ik ben geen jurist. Dit zijn dingen die je niet via wetgeving kunt regelen, maar burgers onderling kunnen elkaar er wel bewust van maken dat mensen hier last van hebben, terwijl andere goedwillende burgers dat helemaal niet in de gaten hadden. Vandaar dat ik vraag of we de conclusie kunnen trekken dat het niet allemaal van de overheid moet komen, ook niet zozeer van actiegroepen, maar van burgers die dat zelf aanklaarten?

Mevrouw **Andriessen**: Ik zou het heel mooi vinden als het zowel vanuit burgers als vanuit de overheid kwam. De overheid kan daar natuurlijk ook een rol in spelen door het te faciliteren, maar ook, als we het hebben over beeldvorming, door te kijken naar welke plaatjes en beelden er bijvoorbeeld in onderwijsmateriaal zitten. Moeten we daar iets aan doen? Hoe kunnen we daar beter op sturen? Als het een soort tangbeweging zou worden, dan zou dat heel mooi zijn.

De heer **Frentrop**: Oké. Dank u wel.

De heer **Karakus**: Om die lijn nog even verder uit te spitten: zijn er onderzoeken gedaan naar hoe mensen die gediscrimineerd worden of discriminatie ervaren, daarmee omgaan, naar wat die mensen van de overheid verwachten, of ze zich gehoord voelen of dat ze ontzettend teleurgesteld zijn? Heeft u zicht op die groep?

Mevrouw **Andriessen**: We hebben vanuit het SCP wel onderzoek gedaan naar ervaren discriminatie. Dat was een heel breed onderzoek op diverse terreinen. Daarin hebben we gekeken naar de gevolgen die mensen ervaren van die ervaring: wat doet het met hen en wat doen ze ermee? Daar zie je effecten als afgenomen zelfvertrouwen, terugtrekking uit de samenleving en afgenomen vertrouwen in instituties. We hebben ook gevraagd of mensen daar bijvoorbeeld een melding van maken. Die melding kan heel breed zijn. Praat je er bijvoorbeeld over met anderen? Dan organiseer je sociale steun. Dat kan helpen bij hoe je je daarover voelt, want mensen voelen zich boos, verdrietig, verliezen vertrouwen et cetera. Het organiseren van sociale steun helpt, weten we. Een vrij groot deel van de mensen praat er dus over, maar meer met vrienden en familie. Dan gaat het echt over sociale steun. Er zijn ook mensen die de dader confronteren, dus het gesprek aangaan. Dat is ook een heel effectieve strategie. En er is een veel kleinere groep mensen die de stap zetten om het ergens formeel te melden. Dat kan heel breed zijn. Als iets bijvoorbeeld speelt in het onderwijs, dan zou je kunnen denken aan het melden bij een docent of een decaan. Dat gebeurt vrij weinig. Maar het is echt maar een paar procent van de mensen die de stap zet naar meer formele organisaties, zoals ADV's, politie of het college. Dat doen mensen vaak niet omdat ze twijfelen of het wel discriminatie was, want het is vaak helemaal niet zo heel duidelijk. Dan hebben ze het gevoel dat ze bewijs moeten overleggen om te laten zien dat het discriminatie is.

Discriminatie is een heel nare ervaring, dus als je dat gaat melden, dan moet je alles nog een keer doorakkeren. Dat is vaak psychologisch belastend. Mensen vinden dat het te veel tijd kost om te gaan melden. Dan moeten ze helemaal ergens heen. Inmiddels kunnen ze ook een knop indrukken, maar dan moeten ze toch handelingen verrichten. En mensen hebben vooral niet het vertrouwen dat ze daarna geholpen zijn. Die denken: ik kan wel een melding doen, maar wat levert mij dat op? Aan de andere kant kun je kijken naar de mensen die wel melden. Die geven vaak als reden: ik wil dat het gemeld wordt, want ik wil dat deze situatie ook voor andere mensen verandert. Daar zit dan een ander doel achter.

De heer **Karakus**: Ik wil daar nog twee vragen aan koppelen. Heeft u zicht op hoeveel mensen het overkomt en actie ondernemen? De acties kunnen verschillend zijn. Heeft u daar zicht op? En zijn er voorbeelden te noemen van eventuele belemmeringen die men ervaart om het te melden of actie te ondernemen, die we weg kunnen nemen?

Mevrouw **Andriessen**: Bij het formeel melden gaat het echt om 2% of 3%, afhankelijk van het terrein. Dan zit je echt bij politieaangifte of het college. Dat is echt een heel klein percentage. Als je daar wat breder naar kijkt, bijvoorbeeld mensen die naar hun leidinggevende stappen, dan kan dat veel meer oplopen. Als je het hebt over stagediscriminatie, over studenten die zeggen dat ze op dat terrein wat hebben meegemaakt, dan zie je dat tussen de 12% en 20% wel naar een docent gaat. Het is misschien makkelijker voor een student om naar een docent te gaan, omdat die vrij dicht bij staat, dan voor iemand op de arbeidsmarkt om naar zijn werkgever of leidinggevende te stappen. Er zitten dus hele grote verschillen tussen terreinen die daarin een rol spelen.

De heer **Karakus**: Maar kunnen we veronderstellen dat het vrij laag is?

Mevrouw **Andriessen**: Ja. Uw vraag is natuurlijk: moeten we daar iets aan doen en op welke manier kan dat? De infrastructuur is er in Nederland. We hebben een landelijk dekkend netwerk van ADV's. We hebben het College voor de Rechten van de Mens, dat goed toegankelijk is. Dan kunnen we het hebben over de vraag of mensen zich makkelijk melden bij de politie en hoe dan een aangifte wordt gedaan. Maar de infrastructuur is er, dus ik denk niet dat we daar nog veel aan moeten doen. Het zit vooral in de vraag of mensen überhaupt weten waar ze terecht kunnen. Heel veel mensen weten helemaal niet dat ze zich ergens kunnen melden. Dat blijft een probleem, ondanks allerlei campagnes en het wegnemen van drempels. Heel veel mensen kennen de infrastructuur niet die wij hebben opgetuigd. Dat is al een grote drempel. En op het moment dat ze die wel kennen, zijn er dus allerlei belemmeringen in de hoofden van mensen die ervoor zorgen dat ze die stap niet zetten.

De **voorzitter**: Kunnen we naar afrondende vragen gaan?

De heer **Karakus**: Misschien mag ik nog een afrondende vraag stellen. Ik denk dat de infrastructuur er ligt. Ik worstel nog met de sociaal-economische situatie van mensen en het doenvermogen. Weten die mensen inderdaad die weg te vinden en zie je een verschil in de sociaal-economische situatie van mensen die actie ondernemen en geen actie ondernemen?

Mevrouw **Andriessen**: Dat vind ik een moeilijke vraag om heel empirisch te behandelen, omdat wij daar weinig naar uitsplitsen. Ik denk wel dat het effecten heeft. Wij splitsen vaak uit naar wettelijke discriminatiegronden, en SES is in Nederland geen wettelijke discriminatiegrond, dus we



hebben gewoon onvoldoende data om daar iets over te zeggen. We vragen wel altijd naar andere gronden. Dan zie je dat mensen ook dingen noemen die hier meer op wijzen. Zij voelen zich bijvoorbeeld gediscrimineerd vanwege hoe ze eruitzien. Dat kan van allerlei dingen betekenen: van het dragen van een hoofddoekje, tot een tatoeage, tot een kledingstijl die niet matcht met het bedrijf waar je solliciteert bij wijze van spreken. Dus dat is een diffuus terrein. Postcodediscriminatie is tot op heden niet gevonden, maar ik denk wel dat er belemmeringen zitten voor laaggeletterden: hoe ga je vinden waar je met je klacht of met je gevoel terecht moet?

De heer **Karakus**: Als laatste, hoor. Dan heb je ook met criteria te maken, want bij het ene loket kom je binnen en dan heb je die stap misschien gemaakt, maar dan voldoe je niet aan de criteria en dan word je doorverwezen naar een ander loket. Is er nog onderzoek gedaan naar hoe toegankelijk de infrastructuur is?

Mevrouw **Andriessen**: Nee, niet dat ik weet. Maar ik zou nog iets willen noemen wat wellicht nog zou kunnen helpen in het proces, maar dan zitten we helemaal aan de achterkant. Dat is de bewijslast. In de VS, in de UK en inmiddels ook in België zie je dat er voor het bewijzen van discriminatie praktijktesten of statistische analyses worden toegelaten als bewijs. Die zouden ondersteunend kunnen zijn. Daardoor ben je er minder afhankelijk van dat mensen zelf gaan melden.

De heer **Karakus**: Dank u wel.

De **voorzitter**: Dan is van onze kant nog de vraag of u iets gemist heeft of dat u nog iets kwijt wil dat niet is gevraagd.

Mevrouw **Andriessen**: Nee, dank u wel. Alles is gevraagd en ik heb mijn punt kunnen maken.

De **voorzitter**: Dan heb ik misschien toch nog een vraag. U bent vrij terughoudend om over wetgeving te praten, terwijl dat onze primaire invalshoek is. Ik probeer dat toch een beetje bij elkaar te brengen. Als het over het aanpakken van beeldvorming of priming gaat, dan noemt u campagnes of activisme, maar in wetgeving kan ook normstelling zitten of rapportageplicht of streefcijfers of dat soort zaken. Kan dat helpen? Dan maak ik het iets specifiekier dan het abstracte woord «wetgeving».

Mevrouw **Andriessen**: Ja, ik denk zeker dat dat kan helpen. Streefcijfers kunnen een grote rol spelen in het aanjagen daarvan. Dat zou ik een mooi instrument vinden als het gaat om beroepscode, brancheverenigingen en tuchtrecht. Ik vind wel altijd dat er ook gehandhaafd moet kunnen worden. Als je iets optuigt, dan moet het geen dode letter zijn. Daar zit mijn aarzeling bij veel zaken.

Ik heb iets wat misschien nog aansluit op uw vraag. Het gaat er een beetje langs en is misschien een net iets ander terrein dan waar deze commissie over gaat, maar het is misschien een voorbeeld dat kan helpen over wetgeving die op een bepaald terrein zit, maar die elkaar in de weg kan zitten. Op de woningmarkt is er bijvoorbeeld wetgeving rondom de verhuur. Om witwaspraktijken en criminaliteit te voorkomen worden verhuurders vanuit de overheid aangemoedigd om heel risicomijdend te screenen. Verhuurders hebben dan een inspectieplicht. Op het moment dat ze niet kunnen aantonen dat ze voldoen aan de inspectieplicht, kunnen zij zelf aansprakelijk gesteld worden voor schade en een boete krijgen. Daar is vanuit de overheid wet- en regelgeving op. Verhuurders worden aangemoedigd om heel strak te screenen. Daar heeft de overheid ook allerlei instrumenten voor ontwikkeld. Het gevaar is dat daardoor die



statistische beelden, de beeldvorming, weer een rol gaan spelen, waardoor op de woningmarkt juist weer het gevaar ontstaat van discriminatie. Ik denk dus dat er ook iets in de toetsing van wetgeving zit wat zou kunnen helpen.

De **voorzitter**: Maar meer in het algemeen, is er een risicoselectie mogelijk die niet discriminatoir is?

Mevrouw **Andriessen**: Wat ik bedoelde te zeggen is ...

De **voorzitter**: Het gaat voor mij breder dan de woningmarkt. U zei eerder dat er alleen geselecteerd mag worden op competentie, productiviteit en risico. Maar heeft elke risicoselectie niet een discriminatoir element in zich?

Mevrouw **Andriessen**: Ja, maar het gaat natuurlijk om de vraag wat op dat moment relevant is. Criteria die niet relevant zijn, moet je ook niet willen meewegen. Er zijn natuurlijk beschermde criteria waar we niet op willen selecteren, ook op de woningmarkt, op de arbeidsmarkt. Het feit dat iemand een man of een vrouw is, zegt niks over de vraag of hij een goede huurder of goede werknemer is. Dergelijke criteria moeten dus niet meegewogen worden in selectiebeslissingen.

De **voorzitter**: Dan een slotvraag. Het ging op een gegeven moment over individuele discriminatie en structurele discriminatie. Dat laatste is misschien makkelijker aan te tonen, maar is de wetgeving niet vooral op individuele discriminatie gericht? Zou daar in de wetgeving wat aan gedaan kunnen worden?

Mevrouw **Andriessen**: Ook de toetsen zitten op individueel niveau. Het zou mooi zijn als statistische analyses, zoals van arbeidsmarkt- of woningmarktdiscriminatie, of praktijktesten ook wettelijk toegelaten zouden zijn als bewijs dat discriminatie bestaat, omdat je dan meer tools in handen hebt om discriminatie te bestrijden en minder afhankelijk bent van de vraag of individuen een melding gaan doen, waarbij ze hun eigen case moeten maken.

De **voorzitter**: Ik denk dat we nog wel door zouden kunnen praten, maar het uur is voorbij. Hartelijk dank voor alle input die u ons gegeven heeft. We gaan nog verder met de gesprekken. Daarna komt er uiteindelijk een rapport met aanbevelingen. Daar zullen we uw bijdrage zeker bij betrekken. Hartelijk dank voor uw medewerking.

Sluiting 12.28 uur