



Waarom gaat het streven naar gelijkheid zo vaak gepaard met een afkeer van feiten en onderzoek?

Posted on 26 juni 2025 by Feike Reitsma

Rabin S. Baldewsingh, Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, waarschuwt voor de afbraak van diversiteit en inclusie. Hij vreest dat het afschaffen van dit beleid in de VS ook in Nederland wordt nagevolgd. Vooralsnog is hier echter niets van te merken. We zien juist dat diversiteit en inclusie steeds meer worden uitgebreid tot diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, het Nederlandse equivalent van 'diversity, equity, and inclusion (DEI)'. Deze uitbreiding is in Nederland vooral ideologisch van aard.

Het belangrijkste verschil tussen het diversiteitsbeleid in de VS en Nederland ligt in de gegevensverzameling. In de VS worden ras- en etniciteitsgegevens systematisch verzameld via zelfrapportage, wat essentieel is voor quota en DEI-beleid, terwijl in Nederland privacywetgeving dit beperkt, waardoor quoterig niet mogelijk is.

Gelijke kansen versus gelijke uitkomsten

Gelijke kansen verwijst naar het idee dat iedereen dezelfde mogelijkheden moet krijgen om succesvol te zijn, ongeacht afkomst, geslacht, enzovoort. Het gaat erom dat de omstandigheden waarin mensen beginnen zo gelijk mogelijk worden gemaakt. Het streven naar gelijke uitkomsten houdt in dat de uiteindelijke resultaten van mensen (bijvoorbeeld qua inkomen, onderwijs, werkgelegenheid) gelijk zijn, ongeacht de verschillen in kansen of omstandigheden. Het verschil ligt dus in de focus: kansenbeleid is gericht op het egaliseren van de startpositie, terwijl uitkomstenbeleid zich richt op het egaliseren van de eindresultaten.

De econoom en sociaal filosoof Thomas Sowell ontmaskert in zijn meest recente boek, *Social Justice Fallacies*, de mythen en misvattingen die ten grondslag liggen aan de social justice-beweging. Hij wijst erop dat veel van de veronderstellingen over structurele discriminatie, systemisch racisme en ongelijkheid niet op feiten berusten maar vaak gebaseerd zijn op ideologieën die de werkelijkheid vervormen.

Sowell geeft voorbeelden uit de geschiedenis. Zo diende in het begin van de twintigste eeuw het gebruik van geografische diversiteit ertoe om discriminatie tegen Joden te maskeren. De Harvard-universiteit beweerde dat ze een diverse studentengroep wilde, maar legde in werkelijkheid quota op die bepaalde groepen, zoals Joden, benadeelden.

Tegenwoordig worden, volgens Sowell, dezelfde principes toegepast op Aziatische Amerikanen. Hoewel die vaak hogere testresultaten behalen dan andere groepen, worden zij bij toelatingen vaak beperkt door 'diversiteits'-maatregelen die niet gebaseerd zijn op objectieve criteria, maar op subjectieve beoordelingen. Dit lijkt op de quota die in het verleden tegen Joden werden gebruikt en hetzelfde principe wordt nu gerechtvaardigd met de term 'diversiteit'.

Wel degelijk zwarte piloten

Sowell betoogt dat pogingen tot sociale rechtvaardigheid, zoals uitgebreide quota, reparaties en herverdelingen, vaak negatieve bijwerkingen hebben, zoals het ondermijnen van initiatief, verantwoordelijkheid en gelijke kansen. Hij waarschuwt dat de nadruk op groepsidentiteit en collectieve schuld de maatschappelijke cohesie kan ondermijnen en dat het streven naar gelijkheid in uitkomsten kan

leiden tot ongelijkheid in kansen en vrijheid. Sowell benadrukt dat veel van de zogenaamde 'fallacies' – denkbeelden die niet standhouden onder empirisch bewijs – de weg blokkeren naar effectieve en rechtvaardige oplossingen voor maatschappelijke problemen.

Sowell geeft een voorbeeld. Barack Obama vertelt in zijn boek *Dreams from my father* over een gesprek met een jongen, die graag piloot bij de luchtmacht wil worden, maar beweert dat de luchtmacht geen zwarte jongens aanneemt. Obama probeert hem aan te moedigen, maar op de vraag om dan een paar zwarte luchtmachtpiloten te noemen blijft hij het antwoord schuldig. Maar Sowell wijst er op dat er al in de Tweede Wereldoorlog een complete operationele eenheid bij de luchtmacht was, die uit zwarte piloten bestond (de 'Tuskegee Airmen'). Ook noemt hij twee zwarte generaals bij de luchtmacht, die daarvoor als piloot hadden gediend.

Nieuwe kardinale hoofdzonden

Sinds 2021 brengt de landelijke Cultuurmonitor van de Boekmanstichting gegevens samen over het culturele leven in Nederland. Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid (DIG) vormen samen één van de kernthema's van de Cultuurmonitor. Na een lange inleiding komt [de ideologische aap](#) uit de mouw: 'De termen diversiteit en inclusie zijn breed en allesomvattend, waardoor het gesprek in de culturele en creatieve sector niet gaat over waar we het over móeten hebben: discriminatie, racisme en institutioneel racisme, onbewuste vooroordelen (of bias), grensoverschrijdend gedrag, kansenongelijkheid, microagressie, homofobie, islamofobie, whiteness, seksisme, koloniale kennisstructuren en andere vormen van uitsluiting en ongelijkheid.'

Opvallende afwezige in deze opsomming is het antisemitisme. En dat is niet toevallig. In 2019 schreef Gideon Querido van Frank een artikel voor *Vrij Nederland* onder de titel 'Hoe links ook de joden treft in de strijd tegen wit privilege.' In dit artikel benadrukt hij dat Joden nooit de witte norm zijn geweest en altijd als minderheid en doelwit van haat en uitsluiting hebben geleefd. Hij wijst op de discrepantie tussen de vermeende privileges van witheid en de historische en actuele onderdrukking van Joden.

Koloniale kennisstructuren

Nog even terug naar de Cultuurmonitor 2023. Met de (onvolledige) opsomming van nieuwe kardinale hoofdzonden zijn we nog niet klaar met de radicale ideologie. Het verhaal gaat nog verder: 'Het (westerse) kolonialisme heeft sporen nagelaten in ons denken over kennis, over kunst en literatuur en filosofie, over wetenschap en ideologie. Er zijn in Nederland nog steeds koloniale kennisstructuren aanwezig, waarbij een eurocentrische blik, maar ook het denken en handelen vanuit een "superieure" positie van toonaangevende (kennis)instellingen, bepalend is voor de vraag wat de waarde van kennis is en waar verschillende vormen van kennis vandaan komen. Om dit te veranderen is er een steeds luider klinkende roep om het "dekoloniseren" van de culturele sector.'

De 'steeds luider klinkende roep' betreft echter een kleine groep drammers die er geen genoegen mee nemen dat er meer aandacht wordt besteed aan het koloniale verleden. Nee het gaat om het compleet herdefiniëren van de eigen identiteit en geschiedenis.

De passage over diversiteit in de Cultuurmonitor 2023 vervolgt met een dilemma: 'De culturele en creatieve sector delen een behoefte om onderzoek te doen naar, en data te verzamelen over, diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.' Vervolgens komt er een hele waslijst aan bezwaren met als conclusie: 'Het meten van ongelijkheid langs etnoraciale lijnen roept veel weerstand op, niet alleen vanwege het hokjesdenken, maar ook omdat het witheid als onzichtbare norm en privilege zichtbaar maakt. Dit is voor velen ongemakkelijk.'

Afkeer van feiten

Men kan natuurlijk gebruik maken van de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Gegevens over migratieachtergrond of herkomstland geven een beeld van de culturele diversiteit van de beroepsbevolking in Nederland, uitgesplitst naar regio, bedrijfstak of beroepsgroep. Dit kan ook op organisatieniveau.

Maar de aversie tegen feiten en empirisch onderzoek is bij de schrijvers van de Cultuurmonitor dermate groot dat ook het taalgebruik van het CBS niet inclusief genoeg is: 'Het meten van de integratie van immigranten op zich en de tweedeling

die daarin gemaakt wordt tussen mensen van 'hier' en van 'daar' kan begrepen worden als een koloniale denkstructuur.'

Daar zijn we weer, zucht!

Wynia's Week verschijnt drie keer per week, **156 keer per jaar**, met even onafhankelijke als broodnodige artikelen en columns, video's en podcasts. U maakt dat samen met de andere donateurs mogelijk. Doet u weer mee? Kijk [**HIER**](#).
Hartelijk dank!