



de Rechtspraak

Gerechtshof Den Haag

Etnische diversiteit in de Rechtspraak

Installatietoespraak mr. Leendert Verheij, 2 juni 2016

Dames en heren,

Zojuist werden twee raadsheren en een advocaat-generaal geïnstalleerd. De Hoofdadvocaat-generaal heeft de nieuwe advocaat-generaal al aan u voorgesteld. Zo meteen stel ik graag de beide nieuwe raadsheren nader aan u voor. Het is wat mij betreft gebruikelijk om bij gelegenheid van zo'n feestelijke installatie ook iets te zeggen over een onderwerp dat voor de rechtspraak van belang is. Daarmee geef ik u een indruk van de omstandigheden waarin de nieuw geïnstalleerde collega's hun werk doen en de opgaven, of zo u wilt uitdagingen die deze omstandigheden meebrengen.

Voor ons hof vormt de installatie van vandaag om meer dan één reden aanleiding voor een feestje. Niet alleen omdat dat er nu eenmaal bij hoort, maar – het mag best eens hardop gezegd worden – van verschillende kanten krijg ik met enige regelmaat te horen: jullie slagen er als hof steeds weer in om voortreffelijke raadsheren aan te trekken. Een collega van mij in een van de rechtbanken: "jullie halen keer op keer bij ons hele goede rechters weg". En wat mij betreft, ik zal daar straks nader op ingaan, is dat ook ditmaal weer gelukt. Ik voeg eraan toe dat het hof niet alleen rechters uit rechtbanken "wegplukt"; we weten ook kandidaten met veel kennis en ervaring van buiten de rechtspraak aan te trekken, die we dan grotendeels zelf opleiden. We proberen daarbij zoveel mogelijk te letten op spreiding van kennis en ervaring, omdat diversiteit op dat punt van groot belang is voor de kwaliteit van ons werk en van onze organisatie. Diversiteit op het punt van kennis en ervaring, daar kunnen we buitengewoon tevreden over zijn. Maar wellicht zal iemand zeggen: als het gaat om *etnische* diversiteit (waarvan in onze samenleving sprake is) geldt dat de Rechtspraak nog steeds van de blanke autochtonen is. Zo luidde in ieder geval de kop van de column van Folkert Jensma in de NRC van 23 april jl. De ondertoon in die column was kritisch. De suggestie werd gewekt dat de rechtspraak met de mond belijdt het anders te willen, maar daarbij dan wel teveel "culturele klonen van zichzelf" achter de tafel wil zien zitten. En dat het wellicht in belangrijke mate aan de Rechtspraak zelf te wijten is dat het met de etnische diversiteit binnen de Rechtspraak niet erg wil vlotten. Ik kon het niet laten om – na het even te hebben laten bezinken – te reageren op een tweet van Jensma met daarin de kop van zijn column: "rechtspraak is nog van de blanke autochtonen". "De redactie van @nrc ook, zo lijkt het. Streven naar diversiteit is heel weerbarstig, weet ik als voorzitter #LSR", zo luidde mijn reactie op twitter.

De beeldvorming als gevolg van de column – een beeldvorming die ik ook elders wel tegenkom – deed naar mijn mening geen recht aan de weerbarstigheid van het onderwerp en de inspanningen die door de Rechtspraak zijn verricht. Het leek mij nuttig



de zaak in een iets breder perspectief te plaatsen. De redactie van de NRC is inderdaad zelf (nagenoeg) geheel in handen van blanke autochtonen en – aangenomen dat dit niet een bewuste keus is – doet dat vermoeden dat men daar de weerbarstigheid uit eigen ervaring kent.

De Rechtspraak heeft zich in de afgelopen 10 jaar wel degelijk ingespannen om een grotere etnische diversiteit te bevorderen. Inspanningen hebben zich gericht op de werving van juristen met een niet- westerse achtergrond. Maar ook hebben we bewust kritisch gekeken naar de selectie-instrumenten die we gebruiken en getracht die zoveel mogelijk “cultuur-neutraal” te maken teneinde te voorkomen dat die selectie-instrumenten een onnodige belemmering vormen voor mensen met een andere culturele achtergrond. Hoe komt het dat onze inspanningen minder resultaat opleveren dan gewenst? En hoe komt het dat dit niet alleen bij de Rechtspraak geldt, maar ook bij (de grote) advocatenkantoren en eveneens in een aantal ons omringende landen? Alvorens daar iets over te zeggen eerst de vraag waarom wij een grotere mate van etnische diversiteit zouden moeten willen.

Het antwoord is wat mij betreft: het aantal niet-westerse allochtonen maakt ca. 12% van de Nederlandse bevolking uit. Wanneer een bevolkingsgroep van een dergelijke omvang niet of nauwelijks in de Rechtspraak vertegenwoordigd is kan dat op termijn het vertrouwen (zeker van die groep) in de rechtspraak schaden. Vertegenwoordiging van minderheden in de rechterlijke macht kan van symbolische betekenis zijn. Symbolisch heeft hier, wat mij betreft, niet de bijklank dat het dan van minder belang is. Een zekere mate van afspiegeling heeft betekenis en de afwezigheid daarvan ook. Men zegt wel dat het dan in de praktijk vrijwel steeds om ‘culturele klonen’ zal gaan. Nieuwkomers zullen zich altijd in zekere mate moeten aanpassen aan de organisatie, waarin zij komen. Al is het maar omdat zij in het ambt van rechter de Nederlandse taal zeer goed zullen moeten beheersen en omdat zij ook overigens over de competenties moeten beschikken, waarover alle rechters moeten beschikken. De kwaliteit van de rechtspraak in Nederland is hoog en dat moet zo blijven. Tegelijkertijd: diversiteit aan kennis en ervaring die “nieuwkomers” meebrengen vormt een verrijking voor de rechterlijke macht en voor de rechtspleging.

De vraag, waarom het zo moeilijk is om een grotere mate van etnische diversiteit te verkrijgen, wordt zeer uiteenlopend beantwoord. Soms blijkt de taal een probleem te vormen, ook in de tweede generatie. Soms blijkt bij potentiële gegadigden de opvatting te leven dat zij toch weinig kans zullen maken, wanneer zij solliciteren. Anderen zien op grond van hun ervaringen in het land van herkomst de Rechtspraak niet als een betrouwbare en voor de samenleving uiterst belangrijke instantie. En zo worden nog wel meer uiteenlopende oorzaken genoemd. In 2015 verscheen een proefschrift van de antropoloog Sylvia van der Raad, getiteld *Othering and Inclusion of Ethnic Minority Professionals*.

Van der Raad deed bij een aantal Zuidas-advocatenkantoren en de rechtbank Amsterdam onderzoek naar de vraag hoe het komt dat, ondanks goede voornemens en inspanningen, nog altijd sprake is van betrekkelijk weinig diversiteit in de advocatuur en de Rechtspraak. Ik laat onbesproken de vraag of de keuze van betrokkene om alleen onderzoek te doen bij een aantal grote advocatenkantoren (aan de Zuidas) en eveneens alleen bij de rechtbank Amsterdam voldoende representatieve uitkomsten heeft kunnen



opleveren. Ik ga uit van de werkhypothese dat dit het geval was. Sylvia van der Raad komt tot de conclusie dat we maar niet te optimistisch moeten denken dat het gewoon een kwestie van tijd is. In de trant van: "als etnische minderheden de taal beter gaan spreken en meer diploma's behalen, komt het vanzelf goed". Ze signaleert dat het officiële uitgangspunt bij de benadering van diversiteit vaak is dat wij diversiteit aan kennis en ervaring die "nieuwkomers" meebrengen zien als een verrijking. In werkelijkheid blijkt echter dat we – vaak onbewust – ervan uitgaan dat potentiële nieuwkomers een gebrek of gebreken hebben, zoals bijvoorbeeld het niet goed beheersen van de taal. Diversiteitsprojecten blijken dan vaak als doel te hebben het helpen wegwerken van tekortkomingen om meer te voldoen aan de gewenste norm: een vorm van assimilatie. Die vermeende tekortkomingen kunnen ook liggen op het sociale vlak: van mensen wordt verwacht dat ze zich in bepaalde sociale kringen/netwerken bewegen en dat ze zich ook in sociaal opzicht gedragen naar de normen en gewoontes, die dominant zijn in de werkomgeving. Etnische minderheden blijken in de praktijk door hun collega's herhaaldelijk geconfronteerd te worden met vragen, opmerkingen en grappen over hun vermeende anders-zijn. Daar gaat vaak onbewust het signaal van uit: "je bent niet één van ons". Dat leidt tot een gebrek aan thuisgevoel van participanten, aldus Van der Raad.

Als zij gelijk heeft – en nogmaals, laten we daar bij wijze van werkhypothese van uitgaan – dan zit de oplossing van het probleem in ieder geval niet bij invoering van een quotum, zoals dezelfde Sylvia van der Raad onlangs voorstelde. Invoering van een quotum is om meer dan één reden niet gewenst. Je zult maar tot rechter benoemd worden, niet primair omdat je aan de vereisten daarvoor voldoet, maar omdat het quotum voor niet-westerse allochtonen gehaald moet worden. Collega Ruud Winter, zoon van een Surinaamse vader en een Nederlandse moeder, zegt hierover in een [interview](#) dat vandaag over het onderwerp diversiteit verschijnt: "Positieve discriminatie dat kun je mensen niet aandoen." Maar afgezien daarvan, als het inderdaad zo is dat potentiële kandidaten niet solliciteren, o.a. omdat zij van anderen horen dat die zich binnen de Rechtspraak niet erg thuis voelen, dan gaat het instellen van een quotum dat probleem natuurlijk zeker niet oplossen. Nee, de Rechtspraak zal iets anders moeten doen. Sinds 2013 wordt geen expliciet diversiteitsbeleid meer gevoerd. Dat zal weer moeten veranderen. En dat beleid zal dan niet in handen gelegd moeten worden van speciale diversiteit-managers. Alsof het vooral een aangelegenheid is van speciaal daarvoor ingehuurde mensen, managers nog wel. Het hernieuwde diversiteitsbeleid zal zich zeker opnieuw moeten richten op de werving en selectie, maar ook op het daaraan voorafgaande traject dat meer ligt op het terrein van arbeidsmarktcommunicatie. Niet-westerse allochtone studenten moeten in een vroeg stadium aan het denken gezet worden over toetreden tot de Rechtspraak. Zij moeten volop gelegenheid krijgen zich te oriënteren en onjuiste beeldvorming rond bijvoorbeeld de toegankelijkheid van het ambt van rechter moet worden weggenomen. Maar, wanneer het waar is (wanneer Van der Raad gelijk heeft) dat er binnen de Rechtspraak als organisatie cultuuraspecten zijn, die een onnodige en onterechte belemmering voor niet-westerse allochtonen vormen, dan zal vooral ook deze – wat ik maar noem – binnenkant van onze organisatie aandacht behoeven. En dan wordt het ook daarom een verantwoordelijkheid van ons allemaal en zeker niet alleen van diversiteits-managers. Er zal gewerkt moeten worden aan een cultuur waarin het gewoon wordt om de inbreng van collega's met een niet-westerse allochtone achtergrond als een verrijking te zien; een cultuur waar niet wordt gedacht in termen van "jullie hebben een of



meerdere gebreken die weggewerkt moeten worden". En we zullen ook echt moeten accepteren dat er collega's bij zijn, die andere sociale en culturele gewoontes kennen dan de gemiddelde Nederlandse rechter. Wat dit laatste betreft: er zijn genoeg individuele Nederlandse rechters die ook niet voldoen aan dat vermeende beeld van de "gemiddelde Nederlandse rechter". Gelukkig maar!

Als het moet gaan om een verandering van de bestaande cultuur binnen de Rechtspraak, dan zijn daarvoor cultuurdragers nodig. Bestuurders en leidinggevenden, opleiders, mentoren, maar uiteindelijk vooral collega's in het dagelijks werk. En de niet-westerse allochtone collega's, die de stap naar de Rechtspraak al lang met succes gezet hebben en daar met voldoening werkzaam zijn, kunnen fungeren als belangrijke ambassadeurs. Hoe meer er met succes hun opleiding afronden en daarna met succes en plezier als rechter werkzaam zijn, hoe meer ambassadeurs er komen. Sinds 2014 is 7% van de rechters in opleiding van allochtone afkomst. Afgezet tegen een percentage van 12% niet-westerse allochtonen in Nederland is dat percentage nog steeds aan de lage kant. Maar tegelijkertijd moet ook worden vastgesteld dat er wel degelijk een stijgende lijn is. Uitgangspunt is dat wij dat graag willen, omdat dat als een verrijking mag worden gezien. Het is geen doel in zichzelf. En aan iedere rechter, ongeacht etnische afkomst mogen en moeten, als het gaat om competenties en vaardigheden, dezelfde eisen worden gesteld. Iedere rechter zal zich moeten committeren aan onze Grondwet en de overige wetten van dit land en zich van harte moeten houden aan alle overige vereisten, in onze ambtseed genoemd. Het moeten voortreffelijke juristen zijn, ze moeten de Nederlandse taal heel goed beheersen, ze moeten voldoen aan de eisen die aan iedereen gesteld worden als het gaat om analytisch vermogen, stevigheid, besluitvaardigheid, integriteit enz. enz.. Allen zullen zij immers zaken moeten behandelen van mensen met ook een hele andere etnische afkomst dan die van henzelf. Allen moeten zij ook zaken behandelen van soms grote complexiteit en daarvoor moeten zij de kwaliteit in huis hebben. De Nederlandse rechtspraak scoort wereldwijd, als het gaat om kwaliteit en onafhankelijkheid, heel hoog. En dat willen we zo houden!