

ONDERHUIDS

EEN MAATSCHAPPELIJK ANTWOORD OP RACIALE DISCRIMINATIE EN RACISME IN NEDERLAND

In Nederland zou het niet uit moeten maken of je man, vrouw, hetero, homo, Christen, Joods, Moslim, jong, oud(er), bent of wat je huidskleur is. Discriminatie en uitsluiting op basis van je uiterlijk of (veronderstelde) identiteit is volgens onze grondwet verboden. Maar in de praktijk komt discriminatie toch nog vaak voor. Met dit Maatschappelijk Akkoord vragen wij specifieke aandacht voor racisme en raciale discriminatie, inclusief antisemitisme, islamofobie en afrofoobie. Alle discriminatiegronden zijn natuurlijk even belangrijk, maar bij aanvang van deze campagne bleek vooral de (politieke) aandacht voor, en bestrijding van, raciale discriminatie achter te blijven. Raciale discriminatie verdient net zoveel aandacht als alle andere discriminatiegronden. Iedereen in Nederland verdient een eerlijke kans.

De campagne Onderhuids gaat over (on)bedoelde of (on)bewuste raciale discriminatie. Ook verwijst de naam Onderhuids naar de spanningen tussen verschillende bevolkingsgroepen en religies in Nederland; spanningen die kunnen bijdragen aan polarisatie en zelfs radicalisering. Onderhuids staat niet voor de opgeheven vinger, maar geeft antwoord op de vraag of onze eigen voorkeuren en vooroordelen niet leiden tot (on)bedoelde discriminatie en racisme en roept daarbij op tot introspectie, dialoog en verbinding.

Dit Maatschappelijk Akkoord is gericht op acties die de verbroedering en lotsverbondenheid van alle etnische groepen versterken en de weerstand tegen raciale discriminatie stimuleren. Raciale discriminatie bestaat op vele gebieden in het dagelijks leven, ook in Nederland. Met veel etnische minderheden in Nederland gaat het goed, maar toch is het probleem zeker niet de wereld uit. Het afgelopen jaar kwamen daarvan enkele voorbeelden aan het licht, zoals de interne e-mail “het is maar een neger” waarmee de Arnhemse Jeffrey werd afgeserveerd en de afwijzing van de Zeeuwse Leila Kallal voor een stage omdat ze een hoofddoek droeg. Het kwam tot uiting bij de reacties op de selfie van Leroy Fer met andere oranje-voetballers, de bekladding en beveiliging van synagogen en moskeeën, de discussie over “zwarte scholen”, en de lokale, nationale en internationale kritiek op politiecontrole op basis van uiterlijk (etnisch profileren). Wij bespreken in dit Akkoord vijf thema’s: arbeidsmarktdiscriminatie en racisme op de werkvloer, racisme en onderwijs, racisme en voetbal, het slavernijverleden en etnisch profileren. De grondslag van dit Akkoord wordt gevormd door de lokale bijeenkomsten die van Roermond tot Hengelo en van Nijmegen tot Middelburg hebben plaatsgevonden met diverse organisaties en mensen, en specifieke samenkomsten van gemeenten, instellingen, maatschappelijke organisaties, experts en ervaringsdeskundigen.

ONDERHUIDS

Het Maatschappelijk Akkoord zet in op concrete en realistische maatregelen. Natuurlijk is de weerbaarheid van etnische groepen van groot belang, maar ook overheid, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties spelen een rol bij het vergroten van tolerantie en verdraagzaamheid en het wegnemen van drempels en structurele achterstand in de maatschappelijke positie. Onderhuids is een antwoord op Minister Asschers oproep aan de samenleving om met een antwoord te komen op racisme, die hij deed tijdens de interreligieuze dialoog in de Ridderzaal in 2014. Met dit akkoord vragen wij niet alleen aan de regering om maatregelen te nemen, we dragen ook zelf ons steentje bij.

WE STELLEN VOOR:

- 1. Bewustzijn.** Voor alle organisaties en personen in Nederland is bewustzijn van (on)bedoelde en (on)bewuste vooroordelen en voorkeuren, zowel online als offline, van groot belang, te beginnen bij de ondertekenaars van dit Maatschappelijk Akkoord. De overheid, politici en (sport) journalisten hebben een specifieke verantwoordelijkheid vanwege de voorbeeldfunctie die ze innemen en de impact die hun opmerkingen en beleid hebben. We wijzen politici en journalisten op de (integriteits) codes die ze zelf hebben ondertekend. Diversiteit bij redacties is van groot belang en bovendien uiteindelijk ook commercieel interessant.
- 2. Meten is weten.** Voor elke subsidie van de rijksoverheid geldt, elke euro belastingverspilling is er één teveel. Alle ondertekenaars staan open voor een evaluatie van het etnische minderheden en diversiteitsbeleid over de afgelopen vijf jaar in samenwerking met maatschappelijke organisaties, universiteiten en belangrijke instellingen, zoals dit ook gebeurt op andere beleidsterreinen.
- 3. Melding.** In Nederland zijn Antidiscriminatiebureaus, het College voor de Rechten van de Mens en MIND verantwoordelijk voor klachtenregistratie. Deze voorzieningen bespreken met ondertekenaars de mogelijkheid om via het netwerk van de maatschappelijke organisaties, bedrijven en overheden de mogelijkheid tot het indienen van een klacht verder onder de aandacht te brengen, al dan niet in het kader van de landelijke campagne 'Streep door Discriminatie'.

EEN BAAN VOOR MARK ÉN MOHAMMED

Het maakt nog steeds uit of je Mark of Mohammed onder je sollicitatiebrief zet. Een bedrijf in Arnhem kwam eind 2013 in opspraak vanwege een interne mail met de uitspraak "is niks, is een neger". Meestal blijft de afwijzingsgrond verborgen, soms is de afwijzer zich niet eens bewust van de impliciete voorkeuren. Het Sociaal Cultureel Planbureau laat in recente onderzoeken zien dat de werkloosheid onder "niet-Westerse migranten" – mede vanwege discriminatie - drie keer hoger is dan onder "autochtone Nederlanders". Dat is schadelijk want werk is de beste manier voor (verdere) verbinding en integratie. Het is ook inefficiënt want culturele diversiteit levert meerwaarde en economisch voordeel op voor bedrijven.

ONDERHUIDS

Ook op de werkvloer voelen etnische minderheden zich te vaak niet op hun plek en dit kan zelfs leiden tot werkuitval. De cultuur binnen sommige bedrijven werkt verstikkend voor bepaalde minderheidsgroeperingen. Pesterijen en uitsluiting op basis van ras, etniciteit of religie op de werkvloer benadrukt steeds maar weer de achterstandspositie van mensen met een andere afkomst in de maatschappij. Iedereen zet zich natuurlijk individueel in om aan het werk te komen en tijdens zijn of haar werk. Maar wie dat (structureel) niet lukt, dient geholpen te worden. Juist de samenwerking van bedrijven, instellingen, maatschappelijke organisaties en overheden is van cruciaal belang bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en raciale discriminatie op de werkvloer.

WE STELLEN VOOR:

4. **Gelijke kansen.** De landelijke en lokale overheid ontwikkelt maatregelen om de kansen van etnische minderheden op arbeid te vergroten. Anoniem solliciteren verdient verdere studie en praktijkervaring in het land.
5. **Meer bewustzijn.** De landelijke en lokale overheid zet in lijn met het SER rapport in op campagnes en trainingen om (onbewuste) discriminatie tegen te gaan, specifiek gericht op bedrijven. Bedrijven wisselen ervaringen uit ten aanzien van intercultureel management, zoals voorgesteld door het Charter Diversiteit. Op Human Resource Management opleidingen is er aandacht voor de werking van onbewuste vooroordelen en voorkeuren.
6. **Metten is weten.** Na het beëindigen van de discriminatiemonitor van het Sociaal Cultureel Planbureau, ontbreekt het aan structureel onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie. Ad hoc onderzoek op dit terrein is onvoldoende. Antidiscriminatievoorzieningen worden aangemoedigd om zelf de klachtenregistratie en media-meldingen in kaart te brengen.
7. **Vaardigheden.** De landelijke en lokale overheid zet zich in om de structurele achterstand van etnische minderheden op het terrein van maatschappelijke vaardigheden te overbruggen, door gerichte workshops, sollicitatietraining en netwerkbijeenkomsten met bedrijven. Er wordt geïnvesteerd in de toegankelijkheid en het bereik van deze bijeenkomsten, in overleg met het maatschappelijk middenveld en de sociale partners.
8. **Consequenties.** Recentelijk zijn er door de landelijke overheid eerste stappen genomen op het terrein van handhaving. In aanvulling hierop worden bedrijven aangemoedigd om in jaarverslagen in te gaan op de samenstelling van het personeelsbestand en het diversiteitsbeleid, alsook de procedures om discriminatie tegen te gaan.

GEEN PLAATS VOOR RACISME IN HET ONDERWIJS

Onderwijs is de sleutel tot persoonlijke groei, werk en succes. Het ligt aan de basis van ontwikkeling, burgerschap en mensenrechten. Onderwijs vormt mensen. Het is gericht op het bijbrengen van wederzijds respect voor culturele identiteit, de waarden

van het land waar het kind nu woont en van het land waar het kind is geboren, en voor andere beschavingen. Onderwijs speelt een belangrijke rol in het tegengaan van racisme en discriminatie en biedt inzicht in allerlei vormen van diversiteit. Het klaslokaal krijgt door demografische veranderingen steeds meer variatie en kleur. Voor de beste resultaten in de klas is vakmanschap onder docenten op het gebied van burgerschapsvorming met inzicht in cultuur, religie en historie erg belangrijk. Goed en divers onderwijs dient bovendien, ongeacht het ouderlijk inkomen, toegankelijk en betaalbaar te zijn voor iedereen.

Ongelijke kansen hebben een langdurig effect op de rest van je leven. Waar je wieg ook staat, alle leerlingen verdienen gelijke kansen en sociale veiligheid. De leerlingen kunnen trots zijn op de eigen school. De kwaliteit van het onderwijs staat overal centraal. Voor racisme is geen plaats.

WE STELLEN VOOR:

9. **Eerlijk schooladvies.** Het rapport «Basisschooladviezen en etniciteit» laat zien dat buitenproportioneel veel leerlingen afkomstig uit etnische minderheidsgroeperingen een lager schooladvies krijgt dan je op grond van hun Cito-toets zou verwachten. In vervolg op de recente motie in de Tweede Kamer dient de landelijke overheid duidelijk naar ouders, basisscholen en voortgezet onderwijs te communiceren dat de middelbare scholen kinderen “enkel en alleen moeten toelaten op basis van het schooladvies, tenzij de eindtoets hoger uitvalt dan het schooladvies”
10. **Stimuleer meertaligheid.** De landelijke overheid staat toe dat gemeenten die dat wensen in staat worden gesteld te experimenteren met meertaligheid voor snelle leerlingen. Naast Frans, Duits, Spaans en Chinees kunnen hierbij ook de talen van de grootste (etnische) minderheden in Nederland worden aangeboden.
11. **Aanpak segregatie.** Gemengde scholen zijn niet mogelijk zonder gemengde wijken. De gemeente informeert ouders actief over schoolkeuze en de noodzaak vroegtijdig advies in te winnen en in te schrijven. De landelijke overheid trekt voldoende financiering uit voor het stimuleren van ouderinitiatieven en voor de positieve marketing en de versterking van de eigenwaarde van “zwarte scholen”.
12. **Mensenrechten in het Burgerschapsonderwijs.** Kinderen in Nederland weten niet goed wat hun rechten zijn, of wat deze precies inhouden, zo laat onderzoek zien. Docenten missen handelingsperspectief bij het doceren van burgerschaps- onderwijs. Mensenrechteneducatie geeft docenten handvatten om moeilijke onderwerpen te bespreken, gaat voorbij aan allerlei ad-hoc onderwerpen en projecten en is essentieel voor burgerschapsvorming en sociale veiligheid. Toegankelijk onderwijs over mensenrechten in Nederland en daarbuiten wordt door de landelijke overheid toegevoegd aan de kerndoelen van het primair en voortgezet onderwijs. Dit kan binnen de vrijheid van onderwijs.
13. **Taalachterstand voorkomen.** Een goede basis is de thuistaal, dus het aanbieden van veel en correcte taal aan jonge kinderen, is belangrijk voor het aanleren van het

ONDERHUIDS

Nederlands. Ouders die niet vloeiend zijn in het Nederlands wordt door landelijke en lokale overheden actief aangeraden thuis veel in de moedertaal te communiceren en hulp te zoeken bij het aanleren van het Nederlands voor de kinderen. We roepen uitgevers bovendien op om een nieuwe methode te ontwikkelen voor thuiseducatie en onderwijs. Op school wordt er Nederlands gesproken.

14. **Diversiteitsbeleid.** Alle scholen en universiteiten werken (gezamenlijk) aan een diversiteitsbeleid met aandacht voor pedagogie, didactiek en personeelssamenstelling. Om de disproportionele uitval van docenten uit etnische minderhedengroeperingen in het primair en voortgezet onderwijs en tijdens de lerarenopleiding te verminderen worden (op regionaal niveau) tutors ingezet. Roma, Sinti en Woonwagenbewoners verdienen hierbij ook aandacht.
15. **Eerlijke leerling-weging.** De kloof tussen achterstandsleerlingen en de rest van de leerlingen in Nederland is nog steeds groot. Op dit moment krijgen scholen extra financiering voor deze achterstandsleerlingen op basis van leerling weging, maar in de begroting 2016 wordt er op deze financiering flink bezuinigd. We moedigen de landelijke overheid aan de bezuinigingen terug te draaien en met relevante partners te spreken over een eerlijkere leerling-weging.
16. **Coördinatie op lesmethoden.** Trainers en organisaties die zich bezighouden met diversiteit en racisme en onderwijs organiseren gezamenlijk een bijeenkomst waarbij alle methodes op dit gebied worden vergeleken. Heel veel mensen werken hard aan deze methodes, maar de coördinatie ontbreekt. Scholen worden daarom overstelpt met methodes van velerlei aard. We moedigen de rijksoverheid aan om onderzoek naar de effectiviteit van methoden en valorisatie te financieren.

ZET RACISME BUITENSPEL!

Voetbal is er voor iedereen. Het verbindt, emotioneert en brengt samen. Er is binnen deze sport echter ook sprake van vooroordelen en racisme. Als grootste sport in Nederland ligt de sport onder het vergrootglas. Racistische incidenten zijn het afgelopen jaar prominent aanwezig geweest. Het gaat om oerwoudgeluiden en antisemitische spreekwoorden, maar ook om onderliggende problemen en oorzaken. Mensen met een migrantenachtergrond zijn op de voetbalvelden volop aanwezig, maar zijn vrijwel afwezig als hoofdcoach, opleider en scheidsrechter en binnen de bestuurskamer. Sommige amateurclubs kondigden een specifieke en selectieve ledenstop voor etnische minderheden aan. De bestrijding van racisme dient een prioriteit te zijn voor amateur en betaald voetbal koepels en verenigingen, in alle sporten, ook in voetbal.

WE STELLEN VOOR:

17. **Ruimte voor een voorbeeldfunctie.** Betaald voetbal clubs geven spelers de ruimte om rolmodellen te kunnen zijn in de strijd tegen racisme op het terrein van bewustwording en melding.

18. **Uitsluiting voorkomen.** Een gemengd team is niet automatisch het beste recept voor integratie. Alle voetballers hebben daarnaast recht op zelforganisatie. Echter, alle amateur en betaald voetbal clubs hebben een verantwoordelijkheid om uitsluiting te voorkomen en binnen de voetbalclub een cultuur te creëren die insluiting stimuleert en uitsluiting voorkomt.
19. **Handhaving.** De landelijke overheid onderneemt stappen om racisme op en om het veld, strafrechtelijk aan te pakken. Landelijke en lokale overheden roepen betaald voetbalclubs op om via de Eredivisie (ECV) en Eerste Divisie (CED) de leiding te nemen in het optreden tegen racisme. Lokale overheden, clubs en KNVB kunnen hierover een convenant sluiten.
20. **Afspiegeling en transparantie.** Bij het aanstellen van coaches, scheidsrechters, bestuurders en opleiders geldt een inspanningsverplichting tot afspiegeling en transparantie in de sollicitatieprocedure. De KNVB bespreekt met clubs de mogelijkheid tot aansluiting bij het Amsterdam Pact van de UEFA, opgesteld mede op instigatie van diezelfde KNVB.

GEDEELD VERLEDEN, GEZAMENLIJKE TOEKOMST

De slavernij is een zwarte periode in de Nederlandse geschiedenis en speelt nog steeds een grote rol in het leven van vele landgenoten. Toch is deze gebeurtenis nog onvoldoende onderdeel van het collectieve historische bewustzijn van de Nederlander. De cruciale bijdrage van de tot slaaf gemaakten aan de vroegere en huidige welvaart en macht van individuele burgers en de Nederlandse samenleving als geheel wordt vaak vergeten.

Veel inwoners van de voormalige koloniën wonen nu in Nederland. Nederland wordt steeds diverser. Inwoners van de landen van herkomst van etnische minderheden in Nederland, en in het bijzonder van de voormalige koloniën hebben belangrijke bijdragen geleverd aan de Nederlandse geschiedenis, economie en samenleving. Deze bijdragen verdienen meer erkenning, kennis over het slavernijverleden draagt bij aan een beter onderling begrip. Het slavernijverleden werkt bovendien nog steeds door op vele maatschappelijke terreinen. Het vraagt grote aandacht van overheid en samenleving voordat de achterstandspositie van de nazaten van de tot slaaf gemaakten wordt goedge maakt. Broederschap, gelijkwaardigheid en lotsverbondenheid staan bij die aanpak centraal.

WE STELLEN VOOR:

21. **Onderwijs.** De landelijke overheid maakt het slavernijverleden, inclusief het perspectief van de tot slaaf gemaakten, een vast onderdeel van de kerndoelen voor het middelbare schoolonderwijs. Iedere leerling komt op school in aanraking met het onderwerp slavernijverleden. Uitgevers van schoolboeken worden door de landelijke overheid gestimuleerd om lesmateriaal te ontwikkelen dat aansluit bij dit slavernijverleden en de gevolgen ervan.

22. **Herdenking.** De schaal en ernst van het slavernijverleden en de rol van Nederlanders en de Nederlandse staat vraagt om een gedegen herdenking. Naast andere verschrikkingen als de Holocaust, dienen landelijke en lokale overheid ook aan de herdenking van het slavernijverleden en de langdurige periode van achterstelling die daarop volgde, aandacht en financiering toe te kennen. Organisatoren van herdenkingen betrekken jongeren, zoeken medefinanciers en beogen landelijke uitstraling of dekking. Bestaande (tijdelijke) tentoonstellingen in musea over het slavernijverleden zouden in de vaste opstelling moeten worden ingezet.
23. **Canon niet-Westerse geschiedenis.** Naast de verschrikkingen uit het verleden, hebben landen van herkomst van etnische minderheden vaak ook een rijk cultuurverleden. Opleidingen wijzen docenten in spe actief op niet-Westerse wetenschappers, kunstenaars en ontdekkingen. Hiertoe wordt door universiteiten en maatschappelijk middenveld een Canon gemaakt.

GEEN POLITIECONTROLE OP UITERLIJK

Etnisch profileren is niet alleen een probleem in de Verenigde Staten. Ook in Nederland worden etnische minderheden disproportioneel vaker onderworpen aan politiecontroles dan 'witte' Nederlanders. En ook in Nederland ontbreekt het daarbij veelal aan een goede uitleg of rechtvaardigingsgrond. De korpsleiding van de landelijke politie geeft zelf aan dat de organisatie met vooroordelen, uitsluiting en (onbewust en onbedoeld) racisme te kampen heeft. Gevallen, vermoedens en gevoelens van politiediscriminatie stellen het praktische werk van, het vertrouwen in, en de legitimiteit van de politie op de proef en kunnen bijdragen tot spanningen in de wijk en zelfs radicalisering. Het feit dat etnische minderheden in Nederland discriminatie en negatieve stereotypering door de eigen overheid ervaren weegt hierbij extra zwaar.

De Nederlandse politie is geen racistisch bolwerk en wil dit ook niet zijn. Politiewerk is complex. Het is vooral zaak etnisch profileren transparant en bespreekbaar te maken binnen alle lagen van de politieorganisatie en de condities te creëren om te voorkomen dat de politie mensen controleert op basis van uiterlijk in plaats van gedrag. Het onderwerp vraagt om prioritering door de landelijke overheid en de Gezagsdriehoek, met de burgemeesters als voorzitters. Bij gebrek aan vertrouwen tussen burger en agent zijn transparantie en verantwoording achteraf van groot belang.

WE STELLEN VOOR:

24. **Registratie.** De landelijke overheid stimuleert een grootschalige proef met stopformulieren bij de politie. Agenten geven simpel via een app op telefoon of tablet aan op welke grond een persoon is staande gehouden en/of preventief is gefouilleerd, en/of ze een voertuigcontrole hebben uitgevoerd, en bespreken dit met de burger.
25. **Training.** Politieagenten zijn van onmiskenbare waarde voor de Nederlandse samenleving en verdienen een praktische, gedegen en alledaagse opleiding. Er wordt daarom binnen de Nationale Politie geïnvesteerd in (bij)scholing over

ONDERHUIDS

wetskennis en mensenrechten, inclusief discussie over vooroordelen, racisme en etnisch profileren op alle niveaus. Agenten verdiepen zich via workshops in het concreet, nauwkeurig, betrouwbaar en individueel toepassen van politie-informatie, om te voorkomen dat de politie mensen controleert op basis van uiterlijke kenmerken in plaats van gedrag.

26. **Diversiteit.** De politie werft actief nieuwe agenten uit de grootste etnische minderheidsgroeperingen en agenten met kennis van diversiteit en minderheidsvraagstukken. Om uitval te verminderen worden tutors ingezet. Na een afgesproken periode wordt het resultaat geëvalueerd.
27. **Klachtbehandeling.** De politie gaat in gesprek met jongerengroeperingen, minderheidsorganisaties, buurthuizen of andere (gekozen) wijkvertegenwoordigers over gevallen en gevoelens van discriminatie. Binnen een onafhankelijke klachtenprocedure wordt een onafhankelijke vertrouwenspersoon per politie-eenheid aangesteld voor mediation tussen politie en benadeelde. De bestaande onafhankelijke klachtenprocedure wordt onder de aandacht gebracht, versterkt, transparanter en toegankelijker.
28. **Leren van en met elkaar.** Volgens het Europese Unie Grondrechtenbureau is etnisch profileren een probleem van grote orde binnen de lidstaten van de EU. Het is tevens een lastig onderwerp voor autoriteiten in heel Europa. Op dit moment is elk land individueel bezig. De landelijke overheid bevordert daarom de uitwisseling van kennis en best practices via de Europese Unie.