

Opstaan tegen racisme

Niet weggijken.

Niet goedpraten.

Niet normaal maken wat niet normaal is.

Racisme aanpakken. Omdat afwachten niet helpt.



D66

Elke Nederlander van kleur en elke Nederlander met een 'moeilijke' naam kent racisme, elke dag opnieuw.

Je hoeft dat niet zelf te ervaren om het te snappen: onderzoeken laten het keer op keer zien. Uitzendbureaus die te vaak zeggen: "Tuurlijk, geen Turken." Makelaars, die beloven dat de huurder een witte Nederlander wordt. En wie een Nederlandse naam en een strafblad heeft, heeft nog altijd drie keer meer kans om op sollicitatiegesprek te mogen komen dan wie géén strafblad heeft, maar ook een niet-Nederlands klinkende achternaam.



Racisme beleven is ongelijkheid beleven. Elke dag met 2-0 achter beginnen.

De MBO-student die vanwege een niet-Nederlands klinkende achternaam vijftig keer moet solliciteren om die verplichte stage te krijgen, terwijl klasgenoten met een Nederlandse naam bij de derde keer beet hebben. De politie die net jouw auto staande houdt, omdat je huidskleur je verdacht maakt. Een politicus die zegt dat er van jou 'minder, minder' moeten zijn in Nederland vanwege je afkomst. Het jonge meisje dat in Nederland is geboren vanuit Marokkaanse ouders en op school huilend vraagt of dat betekent dat ze nu Nederland uit moet.

We moeten eerlijk zijn. Institutioneel racisme verdwijnt niet met een druk op de knop, of door wetgeving. Maar racisme verdwijnt zeker niet zónder dat mensen zich uitspreken en zónder politieke actie. Zonder dat duidelijk wordt gemaakt: dit is niet normaal. De geschiedenis leert dat de aanpak van ongelijkheid een lange mars is. Dat er sprongen gemaakt worden als mensen hun stem laten horen tegen racisme en voor gelijke behandeling. En dat Nederland in staat is tot doorbraken. Zoals we het eerste land waren dat LHBTI'ers het recht op trouwen gaf, zo kunnen we opnieuw laten zien dat we met z'n allen staan voor gelijke rechten en racisme aanpakken. In onze dorpen, in steden, op het werk, op sportvelden en in de politiek.

D66 wil dat Nederland in actie komt tegen racisme, en daarvoor hebben we vier voorstellen.

Die maken duidelijk dat Nederland racisme niet accepteert. Dat het strafbaar is om racisme in de hand te werken. Dat we helpen om gelijke kansen af te dwingen. Dat we als Nederland 'NEE' zeggen tegen uitsluiting. Dat we vooroordelen helpen verdwijnen en onwetendheid aanpakken. Deze vier voorstellen zijn de start van een gesprek dat we willen voeren. Met deze vier voorstellen zetten we een eerste stap. We nodigen iedereen uit om mee te denken over wat we nog meer kunnen doen. Cause #blacklivesmatter.

1. Speciale rechercheurs voor discriminatie
2. Een boete op ongelijke kansen
3. Een stage zonder 49 afwijzingen
4. Politie voor iedereen

"Racisme in Amerika is dodelijker dan hier, maar niet fundamenteel anders. Het is het gif dat mensenlevens verziekt. Het tegengif zijn wij. Als we luisteren. Als we vreedzaam de straat op gaan. Als we anders denken en anders doen."- Rob Jetten, fractieleider D66

Rechercheurs tegen discriminatie

Racisme aanpakken begint bij racisme kennen en erkennen. Daarvoor zijn meldingen en aangiften nodig. Veel te vaak blijven die meldingen en aangiften roerloos liggen op de plank. Omdat het ingewikkeld is om discriminatie te onderzoeken. Racisme kent geen vingerafdrukken of glasscherven.



4

Het gaat meestal om persoonlijke ervaringen van mensen, en bewijs vinden is lastig. Het gevolg is dat discriminatiezaken vaak niet prioriteit krijgen. In minder dan 5% van de gevallen leidt een aangifte in Nederland tot een strafzaak.¹ Een onderzoek van de Fundamental Rights Agency liet zien dat slechts een kwart van de antisemitische incidenten wordt gemeld in Europa.² Het gevolg is dat mensen überhaupt geen aangifte meer doen en zich ontmoedigd voelen om op te staan tegen discriminatie. Ze krijgen het gevoel dat racisme straffeloos is.

Wie geen aangifte, maar alleen melding wil doen van discriminatie kan kiezen uit een woud aan meldpunten, gericht op discriminatie in de buurt, op het internet, ten aanzien van fundamentele mensenrechten of voor een klachtencommissie.³⁴

Dat moet anders. Met speciale discriminatierechercheurs kan de politie vriend zijn in de strijd tegen diepgeworteld racisme. Organisaties die opkomen voor de belangen van vaak gediscrimineerde groepen, van het CIDI tot het COC, willen dit ook. Uit onderzoek blijkt dat handhavers trainen om racisme te herkennen en effectief opsporingswerk te doen uitdagend is, en fundamenteel anders dan het reguliere politiewerk.⁵

In Frankrijk zijn daarom vorig jaar speciaal getrainde chercheurs én openbaar aanklagers ingezet om haatmisdrijven op te sporen en daders aan te klagen. De chercheurs zijn getraind om betere vragen te stellen, gericht onderzoek te doen. Ze helpen collega's om bij misdrijven als bedreiging, mishandeling en afpersing het haatmotief te identificeren. De bedreiging vanwege iemands ras of de mishandeling omdat iemand hand in hand met een partner van hetzelfde geslacht liep wordt zo van een 'gewone' bedreiging of mishandeling een haatmisdrijf.

- We stellen gespecialiseerde discriminatierechercheurs in. Programma's om korpsbreed bewustzijn over discriminatie in de samenleving te versterken komen terug.
- Klachten over discriminatie bij politie en andere overheidsinstanties die bekleed zijn met het geweldsmonopolie worden altijd geregistreerd, ook als het niet om pre-complaint procedures gaat of andere klachten in materiële zin.

“Ik weet hoeveel energie racisme kost. Zeker in deze tijden vragen we veel van mensen: continue je eigen verhaal vertellen, ergens voor staan en demonstreren is emotioneel heel zwaar. Maar als we echt iets willen met dit probleem, moeten we er keihard voor werken. Ongelijkheid verminderen is een proces van jaren waarin mensen collectief moeten samenwerken om iets te veranderen.” - Samira Rafaela, Europarlementariër D66 en voormalig landelijk projectleider inclusie bij de Nationale Politie

Zero tolerance voor ongelijke kansen: op een baan en een huis

De arbeidsmarkt is niet kleurloos. Als je solliciteert, kun je nog beter een strafblad hebben dan een niet-Nederlandse achternaam.⁷ Vier op de tien uitzendbureaus werkt mee aan discriminatie-op-bestelling.⁸

Voor de woningmarkt geldt hetzelfde. Een derde van de makelaars in Amsterdam bleek bereid exclusief witte Nederlanders

te willen helpen.⁹ Een baan, een huis. Bij de meest basale onderdelen van het bestaan is racisme dagelijkse realiteit. D66 wil een harde aanpak om duidelijk de norm te stellen: uitsluiting op de arbeidsmarkt en woningmarkt van mensen om wie ze zijn is on-Nederlands.



Daarom moet er een boete komen voor werkgevers die discrimineren en discriminatie faciliteren. Werkgevers en uitzendbureaus die bij controles door de inspectie SZW worden betrapt op discriminatie en geen maatregelen hebben getroffen om dit te voorkomen krijgen een boete die kan oplopen tot 10.000 euro. Bedrijven kunnen discriminatie bij werving en selectie namelijk voorkomen. Software kan demografische kenmerken als geslacht, leeftijd en naam filteren uit de eerste ronde van de selectie, en bovendien stereotypering weghalen uit vacatureteksten.

Vaardigheidstesten zijn beter om iedereen kansen te geven dan alleen de subjectieve indruk van een sollicitatiegesprek. En een duidelijk diversiteitsdoel heeft niet alleen voordeel voor gelijke kansen, ook blijkt dat meer diverse bedrijven beter presteren, mits diversiteit ook als invulling krijgt dat divers talent ook binnen het bedrijf gelijke kansen krijgt. Bedrijven die diversiteit alleen 'afvinken' presteren niet beter, bedrijven die zorgen dat iedereen zich thuis kan voelen en alle talent gezien en benut wordt wel.¹⁰

Bedrijven die dit soort beleid missen en betrapt worden op discriminatie gaan een forse boete riskeren. Waarmee we als samenleving zeggen: dit accepteren we niet meer.

Grote bedrijven nodigen we uit om een afspraak te maken over sollicitatieprocedures: in elk sollicitatiepanel een zo divers mogelijk gezelschap.

De ING Bank heeft dit al eerder gedaan om doorstroming van vrouwen naar de top te bevorderen. Het is tijd om met het brede bedrijfsleven een akkoord te sluiten waarmee diversiteit verankerd wordt, zoals de Sociaal-Economische Raad vorig jaar ook adviseerde.¹¹

De overheid heeft een voorbeeldfunctie. Dat betekent: deze principes rijksbreed toepassen bij werving en selectie van nieuwe ambtenaren en niet samenwerken met bedrijven die discrimineren. Als uitzendbureaus of mogelijke opdrachtnemers zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie zal de overheid deze bedrijven geen opdrachten verlenen totdat zij waarborgen hebben ingebouwd die voorkomen dat het bedrijf zich hier opnieuw aan schuldig kan maken. Dit wordt een dure plicht voor alle gemeenten, provincies, openbare lichamen en bestuursorganen.

7

Voor de woningmarkt gaan we hetzelfde doen. Professionele verhuurders, makelaars en andere bemiddelaars wordt gevraagd een aanpak te hebben die discriminatie bij verhuur voorkomt. Frequent onderzoek door mystery guesting wordt ingezet om te controleren of verhuurders, bemiddelaars en makelaars discriminatie toestaan of in de hand werken. Naar model van de boete op discriminatie op de arbeidsmarkt komt hier een straf tot 10.000 euro op te staan.

We vragen uitzendbureaus, makelaars en bemiddelaars ook om zelf onderdeel van de aanpak te worden door een meldplicht in te stellen. Uitzendbureaus die discriminerende verzoeken krijgen moeten dat gaan melden. Makelaars, bemiddelaars en professionele verhuurders die discriminerende verzoeken krijgen moeten dat gaan melden. Want zolang racisme niet in beeld is, kan het ook niet aangepakt worden.

- We voeren een boete in oplopend tot 10.000 voor bedrijven die in hun werving & selectie discrimineren of discriminatie laten bestaan.
- We nodigen grote bedrijven uit voor een akkoord over de inzet van beleid tegen discriminatie bij werving, selectie en doorstroming met zo divers mogelijke sollicitatiepanels.
- De gehele overheid werkt niet samen met dienstverleners of bemiddelaars die discrimineren.
- We stellen een meldplicht in voor discriminerende verzoeken aan uitzendbureaus, woningbemiddelaars, makelaars en professionele verhuurders.
- We voeren een boete in voor professionele verhuurders of bemiddelaars die met hun beleid discrimineren of discriminatie laten bestaan op de woningmarkt, oplopend tot 10.000 euro.

Alle Leden der Maatschappij hebben, zonder onderscheiding van geboorte, bezitting, stand, of rang, eene gelijke aanspraak op derzelver voordeelen. - Artikel 1, Grondwet van de Bataafse Republiek

Een stage zonder 49 afwijzingen

Ongelijke kansen en discriminatie bij het vinden van een stageplaats zijn voor sommige studenten de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. 16- en 17-jarigen, die zelfvertrouwen en hun plek in de wereld aan het ontwikkelen zijn, krijgen de opdracht een stage te zoeken en ontdekken dat dat niet voor iedereen even makkelijk is. Onderzoek van het Kennisplatform



Integratie en Samenleving en het Research Centre for Education and Labour Market laat zien dat mbo-studenten met een migratieachtergrond meer brieven moeten schrijven, vaker worden afgewezen en langer op zoek zijn voordat zij een stageplek hebben gevonden. Een Duitse studie liet vorig jaar zien dat dit vooral plaatsvindt bij kleinere bedrijven, die geen scherp beleid tegen discriminatie hebben en het aannemen van stagiairs met een Turkse achtergrond als 'risico' beschouwen.¹²

Ook de werkgevers erkennen dat dit gebeurt. En naast bewuste uitsluiting vindt veel onbewuste discriminatie plaats.¹³ Vaak is de uitsluiting gelegitimeerd door vereisten als 'accentloos Nederlands spreken' en 'geen hoofddeksel dragen' (waaronder een hoofddoek of keppeltje begrepen). Het is niet moeilijk voor te stellen wat dat betekent: al op heel jonge leeftijd merk je dat hoe je eruitziet, hoe je heet en of je ouders goed Nederlands spreken alles betekent voor je kansen in het leven. Of het je nu strijdbaar maakt of ontmoedigt: niemand zou het moeten hoeven meemaken dat je met dezelfde talenten tien keer harder moet werken om hetzelfde te bereiken. En dat op veel plekken de deur voor jou gesloten blijft.

Al jaren wordt veel geprobeerd om dit aan te pakken, bijvoorbeeld door het inrichten van meldpunten en trainingen 'selecteren zonder vooroordelen' aan te bieden bij erkende leerbedrijven. Bij sommige werkgevers gaat het beter, maar stagediscriminatie is op de meeste plekken hardnekkig. Het is tijd om fundamentele in te grijpen. Nu werkgevers breed erkennen dat discriminatie in hun bedrijven – bewust en onbewust – voorkomt moeten we voorlopig de hele selectie voor stages verplaatsen van de leerbedrijven naar de scholen zelf, zeker bij de studenten met een eerste kennismaking met de arbeidsmarkt.

Zo doorbreek je aan twee kanten vooroordelen. Bedrijven kijken verder en studenten komen buiten hun eigen netwerk en kunnen nieuwe ervaringen opdoen. Als dit de discriminatie bij MBO- en HBO-studenten die een stage zoeken sterk heeft teruggebracht kan het selectieproces na een aantal jaren weer worden teruggegeven aan de leerbedrijven.

- Selectie voor de verplichte stages van studenten op MBO en HBO wordt de komende jaren binnen de scholen gebracht, met anoniem solliciteren en vormgegeven door school en werkgever.

“Spreken is zilver, zwijgen is goud. Maar niet als het om universele waarden gaat. Niet als het gaat om positie nemen tegen antisemitisme. Tegen xenofobie. Tegen racisme.” - Sigrid Kaag, minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking in de Abel Herzberglezing 2018

Politie voor iedereen

De dood van George Floyd deed veel Nederlanders en Arubanen terugdenken aan de dood van de Arubaan Mitch Henriquez in 2014. Toen Henriquez riep dat hij een wapen bij zich had hielden vijf agenten hem vast, waarvan één in een nekklem. Er werd pepperspray in zijn ogen gesmeerd. Henriquez werd in een politiebusje afgevoerd en overleed aan zuurstoftekort, enkel te verklaren door het politieoptreden.

De nekklem die Henriquez doodde wordt inmiddels weer gebruikt in de politiepraktijk.



Dat is verkeerd. We weten dat het afknijpen van de zuurstoftoevoer een dodelijke afloop kan hebben, zoals te zien was bij zowel Henriquez als George Floyd. En mogelijk ook bij Tomy Holten, een Nederlander van Haïtiaanse komaf die op 14 maart van dit jaar werd gearresteerd bij de Jumbo in Zwolle en nadat hij daar mensen zou hebben lastiggevallen minutenlang in bedwang werd gehouden, onder andere doordat een schoen op zijn gezicht werd gedrukt. Korte tijd later is Holten overleden. De rijksrecherche doet momenteel nog onderzoek naar het overlijden van de man.¹⁴¹⁵

Feit is dat politiegeweld tegen ongewapende Nederlanders met een migratieachtergrond veel minder vaak voorkomt dan in de Verenigde Staten. Het aantal incidenten waarbij een arrestant of verdachte door toedoen van politieoptreden overlijdt is te klein om conclusies uit te kunnen trekken. En toch is het opvallend dat het bij politieoptreden met dodelijke afloop ook in Nederland, een land waar 86% van de bevolking wit is, doorgaans gaat om mensen met een migratieachtergrond.¹⁶

In de Verenigde Staten hadden verschillende politiekorpsen neck restraints (de techniek toegepast bij George Floyd) en chokeholds (de nekklem) naar aanleiding van dodelijke incidenten al in de ban gedaan. Inmiddels geldt dat ook voor het politiekorps van Minneapolis.¹⁷ Na de dood van Henriquez is de nekklem in Nederland niet verboden.¹⁸ Een politie voor iedereen moet geen gebruik maken van een techniek die te vaak dodelijke slachtoffers eist, en ook nog eens symbool is komen te staan voor situaties waarin het geweldsmonopolie gericht wordt op een ongewapend persoon van kleur. Het wordt tijd om ook in Nederland de nekklem te verbieden.

Feit is ook dat de politie nog lang niet kleurloos is. Discriminatie herkennen, en bewust zijn van eigen vooroordelen is onderdeel van de opleiding tot agent. Maar ondanks deze aandacht, goede inzet om een divers korps te werven en met programma's als 'Kracht van het Verschil' bewustzijn over discriminatie te vergroten blijven verhalen opduiken die het beeld schetsen van een organisatie waar mensen die niet aan de norm voldoen zich moeten invechten en binnen het korps racisme en pestgedrag bestaan.

Antropoloog Sinan Cankaya deed embedded onderzoek bij de Nederlandse politie en naar etnisch profileren, en constateerde dat binnen de politieorganisatie diversiteit nog altijd moeilijk is. "Ik moet niet alleen aantonen dat ik een goede politieman ben, maar ook dat ik een goede Marokkaan ben, begrijp je wat ik bedoel? Dus dat ik als Marokkaan goed genoeg ben. Dat ik niet zoals de rest ben", tekende hij op uit de mond van een agent.¹⁹ Onderzoek van Motivaction uit 2017 liet zien dat Nederlanders met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond werk bij de politie doorgaans niet zien zitten, omdat de politie het imago heeft racistisch en wit te zijn. "Dit is niet binnen vijf jaar opgelost", zei Liesbeth Huyzer, lid van de korpsleiding, over het gebrek aan diversiteit.²⁰

Dit uit zich ook in een constante stroom van rapporteren die laten zien dat, hoewel etnisch profileren geen beleid is, de politie bij controles steeds weer vaker Nederlanders met een migratieachtergrond opzoekt. Alweer vier jaar geleden werd dit prominent geagendeerd door rapper Typhoon, die rekening kan houden met extra reistijd omdat zijn (luxe) auto niet 'past bij zijn profiel'.²¹²² Etnisch profileren is verboden, maar hardnekkig. En het geeft heel veel Nederlanders het gevoel dat ze automatisch gewantrouwd worden door de overheid.

Zolang bij de politie heel weinig rolmodellen bestaan van mensen in leidinggevende posities met een migratie-achtergrond is het lastig een korps te worden dat door alle Nederlanders gezien wordt als 'je beste vriend'. Veel politiekorpsen hebben, om bovenstaande redenen, een actief diversiteitsbeleid ook voor de top. Anderen hebben hun principes ten aanzien van non-discriminatie en diversiteit helder vastgelegd in een Diversity Statement, zoals het Britse College of Policing. "We will provide a working environment free from any harassment, bullying, victimisation and unlawful discrimination, ensuring equality of opportunity throughout all our processes and practices", staat onder andere in dit mission statement. Regionale politie-eenheden door het hele Verenigd Koninkrijk hebben ter implementatie van dit handvest voor hun eenheid protocollen opgesteld.²³

- Nederland verbiedt de nekklem bij politieoptreden.
- De Nationale Politie en de Politieacademie stellen een diversiteitsprotocol naar Brits model in. Dit moet op korte termijn leiden tot diversiteit niet alleen in het korps, maar ook in de korpsleiding.
- Rijk, gemeenten en politie sluiten een akkoord tegen etnisch profileren. Verschillende eenheden van politie gaan met verschillende aanpakken etnisch profileren terugdringen. Bij proactieve controles wordt aselekt opereren de standaard en stopformulieren worden ingezet om etnisch profileren tegen te gaan bij preventieve fouilleeracties.

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld.

Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. - Artikel 1, Grondwet van Nederland

Eindnoten

1 Kamervragen Schouw en Bernds en Jansen: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/ah-tk-20142015-1778.pdf>

2 <https://www.cidi.nl/resultaten-eu-breed-onderzoek-naar-antisemitisme-gepresenteerd/>

3 <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie/vraag-en-antwoord/wat-kan-ik-doen-als-ik-gediscrimineerd-word>

4 <https://discriminatie.nl/#/home>

5 Huisman, Kimberly & Martinez, Jeri & Wilson, Cathleen. (2005). Training police officers on domestic violence and racism : Challenges and strategies. Violence against women. 11.792-821. 10.1177/1077801205276110.

6 https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2018/06/national_plan_against_racism_and_anti-semitism_2018-2020.pdf

7 <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/als-je-solliciteert-kun-je-nog-beter-een-straftblad-hebben-daneen-buitenlandse-achternaam~b1c19ae1/>

8 <https://www.ad.nl/binnenland/nog-steeds-werken-veel-uitzendbureaus-op-verzoek-mee-aandiscriminatie~ab5dd2d7/>

9 <https://www.ad.nl/wonen/een-derde-amsterdamse-makelaars-bereid-tot-discriminatie-bij-verhuur~a3d44c21/>

10 Harvard Business Review, '7 practical ways to reduce bias in your hiring process': <https://hbr.org/2017/06/7-practical-ways-to-reduce-bias-in-your-hiring-process>

11 <https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/maatregelen-diversiteit-top>

12 OECD Reviews of Vocational Education and Training Unlocking the Potential of ... Door Bergseng Benedicte, Degler Eva, Lüthi Samuel

13 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/10/25/voortgang-van-de-aanpakstagediscriminatie-in-het-mbo>

14 <https://www.rtvoost.nl/nieuws/327439/Broer-van-overleden-arrestant-zoekt-antwoorden-wat-is-er-gebeurd-met-Tomy>

15 <https://www.oneworld.nl/lezen/discriminatie/racisme/welke-george-floyds-kent-nederland/>

16 <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-mensen-met-een-migratie-achtergrond-wonen-in-nederland-#:~:text=Op%201%20april%202020%20woonden,procent%20een%20niet%20Dwesterse%20migratie-achtergrond.>

17 <https://www.nytimes.com/2020/06/05/us/george-floyd-protests.html?action=click&module=Top%20Stories&pgtype=Homepage#link-3900c78a>

18 <https://nos.nl/artikel/2094363-omstreden-nekklem-wordt-niet-verboden.html>

19 <https://decorrespondent.nl/11265/ook-al-werkte-ik-voor-de-politie-ik-bleef-een-onguur-type/18578968760550-ddd1d8b3>

20 <https://www.trouw.nl/binnenland/de-politie-heeft-een-diversiteitsprobleem-en-dat-gaat-niet-zomaar-weg~be3d00cd/>

21 <https://www.parool.nl/amsterdam/meer-dan-helft-amsterdammers-ervaart-etnische-profilering-bij-politiecontact~b1da92ce/>

22 <https://www.nrc.nl/nieuws/2016/05/30/etnisch-profileren-gebeurt-ook-als-je-typhoon-heeta1402599#:~:text=Etnisch%20profileren%20gebeurt%2C%20ook%20als%20je%20Typhoon%20heet,zou%20matchen%20met%20zijn%20profiel.&text=Als%20donker%20persoon%20door%20de,rapper%20Typhoon%20maandagavond%20in%20Zwolle.>

23 <https://www.college.police.uk/Pages/Diversity.aspx>