

Denk niet wit, denk niet zwart maar ... hoe dan?

De antiracismedemonstraties brengen discriminatie en ongelijkheid weer scherp onder de aandacht, ook in Nederland. Werkgevers, gemeenten en universiteiten zeggen iets aan diversiteit te willen doen, maar echte verandering blijkt ingewikkeld en lastig. 'Er is haast bij, jongeren zijn gespreksmoe.'

Op maandag 1 juni, tweede pinksterdag, zat Lunádia Pereira Fernandes met drie vrienden in haar tuin in Hengelo. Ze spraken over de antiracismedemonstratie in Amsterdam. Wat was ze er graag bij geweest. Maar het leek haar onverstandig; met de trein naar de andere kant van het land, in coronatijd. 'We baalden. Hier gebeurt nooit wat, zeiden we. Toen bedacht ik: we doen het gewoon zelf!'

De 20-jarige Pereira Fernandes, dochter van Angolese ouders, groeide op in Hengelo. Ze heeft een tussenjaar, volgend jaar gaat ze creatieve business studeren. Nooit eerder voerde zij actie tegen racisme, maar nu was de maat voor haar vol. 'Vanwege mijn kleur ben ik niet gelijkwaardig. Dat merk ik dagelijks. Op alle vlakken in mijn leven wordt die ongelijkwaardigheid mij in het gezicht gedrukt. Wit is altijd goed, wij moeten twee keer zo hard werken om hetzelfde te berei-

ken. We worden twee keer zo hard afgerekend op dezelfde fouten.'

MULTICULTILESSEN
Toen Linda Voortman twee jaar geleden wethouder in Utrecht werd, met onder andere diversiteit in haar portefeuille, ging ze voortvarend van start. Ook zij zag de ongelijkheid en wilde daar iets aan doen. De GroenLinks-politicus stelde zich tot doel de gemeente om te vormen tot een organisatie die een afspiegeling

is van de Utrechtse bevolking. Zij tuigde een actieplan op. Bijeenkomsten en campagnes moeten helpen om van de gemeentelijke organisatie een werkplek te maken waar medewerkers zich thuis voelen en waar iedereen de kans krijgt op te klimmen. Selectiecommissies worden in trainingen op hun eigen vooroordelen gewezen.

Voortman: 'Daarbij gaat het vaak om de vraag: wat gebeurt er onbewust? Want er is aandacht voor diversiteit, maar de doorstroom is een probleem: van de twintig hoogste posities in onze gemeentelijke organisatie, zit nog niemand met een migratieachtergrond. Het gaat dus ergens mis.'

Vanuit Den Haag klonk kritiek op Voortmans plannen. De VVD stelde Kamervragen over de 'multicultilessen' voor Utrechtse ambtenaren: is het wel de taak van de gemeente om dit soort trainingen aan te bieden?

Voortman, die zelf acht jaar Tweede Kamerlid was, vindt het jammer dat in de landelijke politiek het debat over racisme en discriminatie wordt afgedaan als 'links' onderwerp. 'Hier in de gemeenteraad vinden behalve de PVV, alle partijen het een belangrijk thema. In die zin hangt het onderwerp ook niet aan mij. Gelukkig maar: dit is een kwestie van de lange adem. Het duurt jaren voordat dingen echt veranderen.'

GEEN KNUFFELMUUR
Carel Stolker, rector magnificus van de Universiteit Leiden, noemt de oplaaierende discussie over racisme een wake-upcall. 'Wij blijven achter als het gaat om culturele diversiteit in onze organisatie.'

Als voorbeeld noemt hij het Afrika Studiecentrum van de universiteit. Daar wordt hard gewerkt aan het aantrekken van Afrikaanse onderzoekers, maar zijn veruit de meeste hoogleraren nog wit. 'We moeten meer naar interculturele diversiteit kijken. Dat wordt een nieuwe fase. Dit debat laat mij zien dat daar meer aandacht voor moet komen.'

Stolker staat bekend als fervent voorvechter van het vrije woord. Alle meningen moeten gehoord worden, bepleit hij: 'Een diversiteit van meningen leidt naar het front van vernieuwing.' Dat principe hanteert hij ook in het racisme-debat. 'De aanpak van uitwassen en het bevorderen van diversiteit vormen een leerproces', zegt hij. Hij verwijst naar de zwarteptiediscussie.

'Acht jaar geleden zagen wij dat probleem nog niet, nu kun je je niet voorstellen dat Zwarte Piet niet verandert.'

Ook het racisme-debat heeft tijd nodig om tot verandering te leiden, vindt Stolker. 'Nu spreken veel studenten zich uit op sociale media, maar dat leidt niet automatisch tot een vruchtbaar gesprek over wat we anders moeten doen.'

De universiteit zoekt naar betere manieren om het gesprek aan te gaan. Het is daarbij uitdrukkelijk niet Stolkers bedoeling dat de universiteit een veilige haven wordt waar confrontaties worden gemeden. 'Integendeel', zegt hij. 'De universiteit is het debat, daar wil ik geen knuffelmuren. Het is ook nodig om te botsen.'

SPINNENWEB VAN DISCRIMINATIE
Volgens Saniye Çelik, lector diversiteit aan de Hogeschool Leiden, is haast geboden: 'Je ziet dat veel jonge mensen, niet alleen van kleur, maar ook de Sandra's en Hansens nu opstaan en roepen: dit moet stoppen. Zij zijn gespreksmoe.'

Er moet snel iets veranderen, vindt Çelik. Als het aan haar ligt, krijgt het thema een vaste plek in het onderwijs, op alle niveaus. 'Discriminatie en racisme zit in de hoofden en harten van mensen. Wil je dat veranderen, moet je ermee aan de slag. Het onderwijs moet daar actief bij helpen.'

Dat de actievoerders heel divers zijn, merkte ook Pereira Fernandes tijdens de antiracismedemonstratie op 5 juni in Enschede. Het regende die dag hard, toch waren honderden mensen op de been — jong, oud, zwart, wit. Als organisator hield ze een vlammend betoog dat met enthousiasme werd ontvangen.

Dat sterkt haar in de overtuiging dat de tijd rijp is voor verandering. Daarbij draagt iedereen verantwoordelijkheid, benadrukt ze. 'Het is niet alleen zwart versus wit. Binnen de zwarte gemeenschap wordt ook gediscrimineerd, er wordt racistisch gedaan tussen zwarten en Aziaten ... het is een spinnenweb van onderlinge discriminatie. We hebben dus iedereen nodig om dit aan te vechten.'

De strijd voor gelijke rechten begint bij jezelf, betoogt ze: 'Spreek je moeder, burens, vrienden aan, ook de witten. Je hoeft je echt niet schuldig te voelen. Corrigeer je oma die vindt dat Turken de wijk uit moeten. Je kunt mensen echt wel op hun fouten wijzen. Zo helpen we elkaar.'

Schelden, grappen en schrikken

Wie er niet mee te maken heeft, hoeft het niet te zien. Racisme, komt dat echt zoveel voor? Hier? Ja, luidt de boodschap tijdens de antiracismedemonstraties. Een oproep op LinkedIn om voorbeelden te geven, leverde veel reacties op. De reacties zijn geanonimiseerd.

- “Toen mijn stage was afgelopen, werden foto's van mij en drie andere stagiairs opgehangen. Na een dag was mijn foto bekrast. Door een collega. En dan heb ik het nog niet eens gehad over de seksuele intimidatie ... Uiteindelijk ben ik weggegaan. Het heeft me gebroken.”
- “Collega's die zeggen: 'Ja, jij bent wel leuk, maar sommigen van jouw personen vind ik niet helemaal ... nou ja ...' Zó gewend aan geraakt. Terwijl het natuurlijk helemaal niet oké is.”
- “Ik zat bij de politie. En hoe zij omgingen met zwarte of Marokkaanse mannen en vrouwen was verschrikkelijk. 'O, komt weer zo'n aap, hij heeft vast wat gedaan. Laten we hem even extra volgen'.”
- “Mijn collega, een vriendelijke Curaçaoënaar, kreeg een banaan toegeworpen. Continu werden grappen gemaakt over ras, Zwarte Piet. Tijdens een borrel werd er gewezen naar de manden met pinda's en lacherig geroepen: 'Hier staat jullie eten. Krijgen jullie ook in de dierentuin'. Een directielid stond erbij en lachte het weg.”
- “Ik werk in het commerciële vastgoed (retail). Als wij bijvoorbeeld een vette formule hebben ontwikkeld voor een ondernemer met een Turkse naam, en we het willen voorleggen aan een vastgoedeigenaar, komt hij daar via mij niet aan tafel. Als mijn witte collega's het eerste contact leggen, is het meteen geregeld.”
- “Bij alle sollicitatiegesprekken laat de persoon met wie ik spreek zien dat ie schrikt. Schrikken of lachen: omdat ze niet verwachten dat ik donker ben.”

Elfanie toe Laer is redacteur carrière en arbeidsmarkt van Het Financieele Dagblad

- In het kort**
- De wereldwijde demonstraties tegen racisme zetten ook in Nederland het debat weer hoog op de agenda.
 - Racisme komt veel voor, maar bijna niemand voelt zich een racist.
 - Gemeente Utrecht probeert onbewuste vooroordelen aan te pakken om in de organisatie een betere afspiegeling van de samenleving te krijgen.
 - Universiteiten en het onderwijs moeten actief aan de slag om veranderingen teweeg te brengen.



ILLUSTRATIE: RHONALD BLOMMESTUIN VOOR HET FD