

Akkoord *Gelijke Kansen ongeacht huidskleur en afkomst*

Intentieverklaring van gemeenten en maatschappelijke organisaties op lokaal niveau Naar een inclusieve samenleving, zonder uitsluiting op grond van huidskleur en afkomst Maart 2017

Gelijke kansen op lokaal niveau, dát is waar de ondertekenaars van deze verklaring de komende vier jaren aan gaan werken. Het begrip 'lokaal niveau' duidt op de plaats waar zich het dagelijks leven afspeelt: waar je naar school gaat, buurtgenoten en collega's treft, waar je sollicitatiebrieven schrijft en de reacties daarop ontvangt, waar je mijmert, het druk hebt, gebruik maakt van voorzieningen, en waar je ervaart wat voor je is weggelegd en wat niet.

Hoewel de Rijksoverheid een groot deel van het beleid bepaalt, hebben gemeenten eveneens veel invloed op het leven van mensen in hun directe omgeving. Gemeentelijke verantwoordelijkheid raakt daarbij niet alleen infrastructuur of ruimtelijke ordening, maar ook het sociaal samenleven, bijvoorbeeld in de zorg voor elkaar én bij het stimuleren van gelijke kansen. We weten dat meer gelijkheid in een samenleving mensen gelukkiger, harmonieuzer en succesvoller maakt. Het streven naar gelijke kansen vormt daarom een onderdeel van het werken aan een gemeente waar je prettig woont en werkt, waar je je kunt ontwikkelen, waar je jezelf kunt zijn en gelijk behandeld wordt ongeacht afkomst, huidskleur, seksuele gerichtheid, religie, beperking, geslacht en politieke voorkeur.

21 maart aanstaande zijn er gemeenteraadsverkiezingen en start een nieuwe periode in de gemeentelijke politiek. Deze verkiezingsdag valt samen met de jaarlijkse Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie. De Verenigde Naties riepen 21 maart uit als dag tegen discriminatie na het bloedbad in Sharpville door het racistische regime van Zuid-Afrika in 1960. Dat we in Nederland op 21 maart onze lokale democratieën vieren, tegelijkertijd met het wereldwijd stilstaan bij mensenrechten en gelijkheid, brengt ons tot deze intentieverklaring over gemeentelijk non-discriminatiebeleid en het stimuleren van gelijke kansen.

Een modern welvarend land behoort gelijke toegang te organiseren tot onderwijs, inkomen, werk, carrièremogelijkheden, sport en cultuur. Helaas is die gelijke toegang nog geen vanzelfsprekendheid en niet voldoende gerealiseerd: onderzoeken laten segregatie en discriminatie zien. Die discriminatie zorgt voor achterstellingen op grond van allerlei identiteitsaspecten (o.a. geslacht, handicap, seksuele gerichtheid, migratieachtergrond). Discriminatie-rapporten laten jaar na jaar zien dat achterstelling op grond van huidskleur en afkomst een groot probleem vormt. Natuurlijk is het belangrijk aandacht te hebben voor alle discriminatiegronden (zie het goede voorbeeld de Lhbt-Regenbooggemeenten en de inspanning om mensen met een lichamelijke beperking aan regulier werk te helpen). We zien echter te weinig interventies voor gelijkheid op grond van huidskleur en afkomst. Wij zijn van mening dat dit onderwerp hoge prioriteit verdient op de politieke agenda's, ook op lokaal niveau.

Bij discriminatie denkt men al snel aan mensen die bewust racistisch handelen. Minder makkelijk in beeld te brengen is het mechanisme van onbewuste en onbedoelde discriminatie, bijvoorbeeld bij werving en selectie, schooladvisering, het beoordelen van capaciteiten en mogelijkheden, en het creëren van beeldvorming. Vanuit dit onbewuste worden stereotyperingen en ongelijkheid gerepeteerd en in stand gehouden. Die onbewuste discriminatie, herhalingen van stereotypen en het lager inschatten van capaciteiten, veroorzaakt niet alleen verschil op emotioneel ervaringsniveau, maar ook in materieel opzicht zoals verschil in inkomen.

Naast de gevolgen van onbewuste discriminatie, maken we ons zorgen over polarisatie in de samenleving. We zien dat sommige mensen tegenover elkaar zijn komen te staan, zich minder bij elkaar thuis voelen, elkaar minder ontmoeten, zich terugtrekken en geïsoleerd van elkaar raken. Scheidslijnen lijken daarbij parallel te lopen aan huidskleur, afkomst, religie en sociaaleconomische positie. Om polarisatie tegen te gaan is het leggen van betekenisvolle verbindingen van belang. Elkaar ontmoeten in een breed scala aan functies en posities vormt daartoe een sleutel. Zo bouw je aan begrip, vertrouwen, je in elkaar herkennen, het wegnemen van hiërarchieën op grond van huidskleur.

Gemeenten en organisaties willen de komende vier jaren de handen ineen slaan om belangrijke stappen te zetten richting een inclusieve samenleving zonder achterstelling op grond van huidskleur en afkomst, op lokaal niveau. In concretere vorm denken we daarbij aan onderstaande domeinen. Deze punten vormen een aanzet tot gesprek en verdere ontwikkeling om samen effectieve vervolgstappen te zetten.

1. Politiek

Het agenderen van het akkoord *Gelijke kansen ongeacht huidskleur en afkomst* vraagt vervolgactie voor een breder politiek draagvlak. Middels dieptegesprekken gaan we naar elkaar luisteren en vragen stellen. Het doel is niet een debat om stelling te nemen, het doel is aandacht voor de problematiek om hier samen verantwoordelijkheid voor te dragen.

2. Werkvloer

Op de werkvloer speelt met name de onbewuste discriminatie en bevooroordeeldheid. Dit is een gevolg van beeldvorming die iedereen heeft meegekregen. Bij het aanname-, promotie- en carrièrebeleid, en bij het vormen van je eigen professionele netwerken speelt het onbewuste een grote rol. We gaan deze mechanismen van het onbewuste naar het bewuste brengen, zodat capaciteiten huidskleur-, religie-, afkomst- en genderneutraal ingeschat kunnen worden.

Anoniem solliciteren zien we als bruikbaar, maar ook als tijdelijk en gebrekkig hulpmiddel. We vinden het niet wenselijk om je naam te moeten afschermen voor een rechtvaardige beoordeling. Verdere doorontwikkeling van trainingen en sollicitatiehulpmiddelen om tot neutrale inschatting van geschiktheid en talenten te komen, zien we als urgent.

3. Gemeente als organisatie

Wat we bij punt twee onder 'werkvloer' schreven geldt voor de gemeente zelf als werkgever uiteraard ook. Daarnaast kan de gemeente voorwaarden stellen aan samenwerkingspartners en bij het verstrekken van subsidies. Deze voorwaarden kunnen we samenvatten met de term diversiteitsbeleid.

4. Diversiteitsbeleid

Soms leidt diversiteitsbeleid ongewenst tot méér denken in hokjes. Een valkuil voor organisaties die zich bewust zijn van de eigen witheid, is om te gaan selecteren op huidskleur ("we hebben donkere mensen nodig om te voldoen aan ons beleid") en vaak start men dan bij de lagere functies. Op zo'n moment zien we een platte reductie van wat het beleid daadwerkelijk voorstaat. Diversiteitsbeleid gaat over het (intrinsiek gemotiveerd) werken vanuit multiperspectieven: beoordeel je het werk vanuit meerdere culturele perspectieven; worden er stereotype beelden gereproduceerd, voelt iedereen zich welkom, hoe ziet het netwerk eruit, ziet de organisatie ieders talent ongeacht huidskleur/afkomst, wie zie je binnen de organisatie op welke functie- en inkomensposities, hoe bewust is men van de invloed van dagelijks taalgebruik? Praktisch invulling geven aan kwalitatief goed (intersectioneel) diversiteitsbeleid willen we op lokaal niveau verstevigen.

5. Onderwijs

Lokale scholen voor basis-, voortgezet- en beroepsonderwijs worden verzocht het systematisch onderadviseren en de te lage verwachtingspatronen van leerlingen met een migratie-achtergrond of donkere huidskleur actief tegen te gaan.

Weekendscholen steunen leerlingen die extra verrijking kunnen gebruiken om hun ontwikkeling en kansen te vergroten. Gemeenten kunnen deze weekendscholen faciliteren en zorgen voor toegankelijkheid voor alle inkomensgroepen.

6. Cultuur

De gemeente checkt of de culturele en de sportvoorzieningen voldoende inclusief werken. Is er sprake van segregatie? Welk publiek maakt gebruik van welke voorzieningen? Is er voldoende diversiteit en multiperspectief bij producers/organisatoren en in de programma's? Wordt op de sportvelden racistisch scheldgedrag voldoende aangepakt? Wat is het inhoudelijk aanbod van bibliotheken en kunnen mensen aangeven wanneer zij teksten (of beelden) stigmatiserend vinden?