

Keynote speech door Kathalijne Buitenweg, lid College voor de Rechten van de Mens, op Martin Luther King dag in de Balie Amsterdam op 19 januari 2014

‘Ook in Nederland komen nog nachtmerries voor’

Beste mensen,

Wij zijn hier vandaag bijeen ter nagedachtenis aan een groot Amerikaan, leider van de burgerrechtenbeweging, en een inspiratiebron voor velen wereldwijd. Dr. Martin Luther King. We vieren de overwinningen waar hij en vele anderen de weg voor hebben geplaveid. Maar we zijn hier ook, in zulke grote getalen, omdat we weten dat de droom van dominee King nog steeds actueel is, en nog niet gerealiseerd.

De woorden die gesproken zijn op de trappen van het Lincoln Memorial, via internet nog vreemd dichtbij, dwingen ons 50 jaar na dato nog steeds tot bezinning.

Aangevuurd door Mahalia Jackson, “tell them about the dream Martin”, week Dr. King van zijn tot dan toe vrij droge tekst af en sprak uit het hart een van de beroemdste zinnen ooit.

‘Ik heb een droom, dat er een dag zal komen dat mijn vier jonge kinderen in een land zullen leven waar zij niet worden beoordeeld op hun huidskleur, maar op de waarde van hun karakter.’

In dat droomland, dat mensenrechtenland, telt ieder mens, heeft ieder mens rechten op basis van zijn of haar mens-zijn, en wordt iedereen beoordeeld als individu en niet als lid van een groep.

Vanmiddag wil ik deze droom betrekken op Nederland. Niet omdat ik denk dat Nederland uitzonderlijk slecht afsteekt in vergelijking met veel andere landen. Maar omdat ook in Nederland nog nachtmerries voorkomen.

Vaak horen we: in Nederland telt niet de afkomst van mensen, maar hun toekomst.

En inderdaad, juridisch is in Nederland de droom van Martin Luther King bereikt.

In artikel 1 van de Grondwet staat dat 'Allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.' Er is gelijke behandelingswetgeving ter uitwerking van dit gebod en u kunt uw recht halen bij het College voor de Rechten van de Mens en afdwingen via de rechter. Dat zijn belangrijke verworvenheden. Maar ze zijn niet toereikend.

Volgens President Obama, die sprak ter herinnering van de 50^e verjaardag van de mars op Washington, hebben belangrijke overwinningen, zoals het verkrijgen van het stemrecht, de verankering van burgerrechten en de uitbanning van juridische discriminatie, het tweede doel van de mars overschaduwd. De mannen en vrouwen die destijds demonstreerden, en luisterden naar de gospelsong 'I've been buked and I've been scorned' gingen niet de straat op voor een abstract idee:

'They were seeking jobs as well as justice, not just the absence of oppression but the presence of economic opportunity. What does it profit a man, Dr. King would ask, to sit at an integrated lunch counter if he can't afford the meal.'

Gelijkwaardigheid moet zich in de praktijk bewijzen. Neem het volgende voorbeeld. Vorige week vond hier vlakbij, in de Stadsschouwburg in Amsterdam, het lijsttrekkersdebat plaats voor de komende gemeenteraadsverkiezingen op 19 maart. Op het podium van deze multi-etnische stad stonden zes mannen, zes witte mannen, in veel opzichten homogeen. In de hitte van de strijd zullen zij de

komende maanden worden geholpen door hun lijsttrekkers van de Tweede Kamer: allen ook wit en man. Alleen voor de Europese verkiezingen wijken D66 en het CDA af, met een vrouw aan de kop van de lijst, maar goed over het algemeen wordt de Europese politiek, helaas, dan ook als minder belangrijk ervaren. Kandidaten van alle achtergronden en kenmerken zijn welkom bij de politieke partijen. En binnen fracties en in partijen spelen ze ook een waardevolle rol. Maar waarom is de top dan zo homogeen?

Waarom zagen we bij de presentatie van het sociaal akkoord maar liefst 9 witte mannen in pak achter een tafel, terwijl drie vrouwen hen van koffie en thee voorzagen? Het kabinet, de werkgevers en de vakbonden. Zou dat sociaal akkoord - inhoudelijk - dan werkelijk kleurenblind (kunnen) zijn?

Het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van gelijke maatschappelijke kansen zijn twee kanten van dezelfde medaille. Laat ik beginnen met het eerste, en het bevorderen van gelijke kansen de inzet van mijn droom maken.

Rassendiscriminatie is iets dat in de beleving van veel Nederlanders nauwelijks voorkomt. Discrimineren is iets dat niemand wil en niemand doet, op een enkele uitzondering na.

Helaas is de werkelijkheid anders, zoals de meldpunten voor horeca-discriminatie, het anti-discriminatiebureau, en de klachten bij het College voor de Rechten van de Mens laten zien. Discriminatie bestaat wel degelijk. Het erkennen van het bestaan van structurele raciale discriminatie (in allerlei verschillende vormen) is broodnodig om verder te komen. Het beste wat je van de laatste maanden van 2013 kunt zeggen, is dat het voor Nederland een *wake-up call* was. Ik doel onder meer op het volgende:

Afgelopen oktober publiceerde ECRI - de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie van de Raad van Europa - zijn vijfjaarlijkse rapportage over de situatie in Nederland. De Raad van Europa meldt in een voorwoord verheugd te zijn over een aantal positieve ontwikkelingen in Nederland. Maar de experts uiten ook zorgen, bijvoorbeeld over de blijvende discriminatie op de arbeidsmarkt en de

weinig resolute aanpak daarvan. Wat opviel was niet zozeer het rapport zelf. De meeste gegevens waren wel bekend. Maar vanuit de politiek konden we gelijk afwijzende geluiden horen. Het rapport zou gedateerd zijn en ronduit zwak. Er werd geschermd met het feit dat het beeld wordt vertekend door de goede registratie van discriminatiedelicten in Nederland in verhouding tot de slechte registratie in andere landen. Dat laatste klopt, en betekent dat vergelijkingen met andere lidstaten niet zomaar gemaakt kunnen worden. Maar het is natuurlijk geen argument dat de observaties in het rapport zelf weerlegt: er *is* onmiskenbaar discriminatie naar etniciteit op de arbeidsmarkt, allochtone werkzoekenden hebben een beduidend kleinere kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek, ook al is hun CV en sollicitatiebrief identiek, zo laat onderzoek zien. En personen met een donkere huidskleur *hebben* feitelijk veel meer kans om op straat staande gehouden te worden door de politie, omdat behalve locatie, vervoermiddel en tijdstip, ook een donkere huidskleur een zoekcriterium voor surveillerende agenten is.

De afwerende houding uit Den Haag vertelt dat er weinig bereidheid is om open te reflecteren op de vraag waarom banen en economische kansen niet gelijk zijn verdeeld. Worden sommige mensen, door de wijze waarop onze samenleving in elkaar zit, bewust of onbewust, uitgesloten? Participatiesamenleving is het woord van 2013. Maar zal het een *inclusieve* participatiesamenleving zijn?

In een debat in De Balie op 6 november afgelopen jaar zei Mitchel Esajas, van de New Urban Collective, dat racisme gaat om wie de macht heeft om te bepalen wat normaal is en wat niet normaal is. Via Twitter en andere kanalen hebben veel politici, in reactie op de Raad van Europa, al duidelijk gemaakt dat zij het niet normaal vinden om te zeggen dat in Nederland structureel wordt gediscrimineerd.

In de woorden van Martin Luther King, en dat is voor mij persoonlijk een van de meest inspirerende quotes: ‘in the end we will remember not the words of our enemies, but the silence of our friends’. Het negeren van de werkelijkheid, zoals door ECRI geconstateerd, is zo’n stilte.

Voor een inclusieve samenleving is het noodzakelijk om discriminatie te erkennen en te bestrijden, maar ook om nieuwsgierig te zijn naar het perspectief van de ander. Als de een vindt dat er een probleem is, en de ander niet, dan is dat op zichzelf al een probleem, omdat het de aanpak van dat probleem in de weg staat.

Misschien is het goed om verschillende vormen van discriminatie uit elkaar te halen. Ik leen daarvoor mede uit zaken die bij ons College hebben gespeeld.

Directe, onbeschaamde discriminatie komt nog steeds voor. Onlangs solliciteerde Jeffrey Koorndijk voor een stageplek en kreeg de volgende mail terug: 'Heb nog even gekeken is niks. Ten eerste een donker gekleurde (neger). En op zijn CV weinig tot geen ervaring met computers enz.' En enige tijd geleden verzochten enkele filialen van AH to Go op NS-stations per mail het hoofdkwartier om extra personeel te sturen, met de opmerking erbij: 'geen Marokkanen'. Dat zijn heldere gevallen. Maar die komen vaak slechts bij toeval aan het daglicht, bijvoorbeeld als iemand per ongeluk een interne email doorstuurt.

Vaker echter, is discriminatie meer bedekt. Dan kan het doelbewust zijn, maar indirect. Zoals wanneer gevraagd wordt om een taxi-chauffeur die accentloos Nederlands spreekt. Is dat functie-relevant, of vooral bedoeld om die taxichauffeur van Nigeriaanse afkomst te weren? Of de eis van een 'representatief uiterlijk', en die tot gevolg heeft dat een meisje met een hoofddoek niet wordt aangenomen. Indirect gaat het dan om discriminatie op basis van religie. Het discriminerende/uitsluitende effect van taal-en kleding-eisen is overigens niet altijd voorzien en bedoeld, maar hangt dan samen met ideeën over bijvoorbeeld wat representatief is.

En er zijn ook vormen van uitsluiting die niet zo bedoeld zijn en waarbij mensen zich er niet van bewust zijn. Dat heeft te maken met stereotypering en impliciete aannames. Tekenend is het verhaal van de mannelijke hoogleraar die zijn twee mannelijke medewerkers wel had aangemoedigd om te solliciteren naar een functie als universitair hoofddocent, maar zijn vrouwelijke medewerker niet. Toen zij dit hoorde van haar collega's en de hoogleraar vroeg naar de reden, 'was hij misschien ontevreden over haar?', antwoordde hij eerlijk: 'het is simpelweg niet

bij me opgekomen'. De baan was een full-time baan. En hij ging ervan uit dat zij, als vrouw, als moeder, die ambitie niet had. Hij had haar niet beoordeeld als individu, op haar werk en competenties, maar als vrouw en de aannames over vrouwen. De hoogleraar was zich van geen kwaad bewust en had het niet rot bedoeld. Maar het pakte wel rot uit.

Graag wil ik hierbij een belangrijk misverstand uit de weg ruimen. Veel mensen denken dat er alleen sprake kan zijn van discriminatie als het als zodanig bedoeld was. Dat is niet zo. Intenties zijn niet het belangrijkste, wat vooral telt zijn de effecten. Het bestaan van dit misverstand bleek duidelijk bij een onderzoek dat we in 2009 als College, toen nog de Commissie Gelijke Behandeling, deden bij de Haagse Hogeschool. De Haagse Hogeschool had het College, na een reeks klachten van zowel studenten als docenten, gevraagd om te kijken of sprake was van systeemdiscriminatie. We vonden bovenal een groot wederzijds onbegrip tussen groepen.

Autochtone studenten benadrukten dat er pas te klagen viel over racistische discriminatie als de ongelijke behandeling zichtbaar en bedoeld was. Allochtone studenten keken eerder naar het effect van handelen, en minder naar de bedoeling daarachter. Maar wat helemaal opvallend was, was dat allochtone studenten het niet serieus nemen van een signaal of discriminatieklacht ervoeren als een -extra- discriminatie- ervaring. De autochtone groep daarentegen, vond dat dat helemaal niets met discriminatie van doen had en ervoer het daarvan beschuldigd worden als extra heftig.

Zie hier in een notendop wat gebeurde bij het Zwarte Pietendebat. Quinsy Gario heeft een klacht. Wat ook de bedoeling moge zijn van Zwarte Piet, het leidt er feitelijk toe dat zijn moeder op haar werk door een collega te kijk wordt gezet. Maar de klacht wordt niet serieus genomen. Volgens de woedende, witte ondertekenaars van de petitie pro-zwarte piet is geen sprake van bewuste discriminatie en dan moet het dus maar over zijn met het gezeur. De suggestie van racisme leidde bij sommigen tot vlekken voor de ogen. Zangeres Anouk, die Gario steunde, krijgt het internetriool over zich heen.

Zwarte Piet is nu eenmaal zwart. Het is bedoeld als onschuldige folklore.

Domenica Ghidei, mijn collega van het College voor de Rechten van de Mens die vandaag met mij mee is gekomen, leerde mij echter over het belang van folklore. Over het belang van mythes, helden en rolmodellen. Over hoe in verhalen overgeleverd wordt, van ouder op kind, hoe de samenleving feitelijk in elkaar zit; over welke waarden en normen nu echt belangrijk zijn. En dat wetende, dan verliest het vrolijke zwarte knechtje van de wijze witte man toch iets van zijn onschuld. Natuurlijk kunnen we met artikel 1 in de hand aan onze kinderen uitleggen dat iedereen op zijn of haar eigen merites moet worden beoordeeld, maar als in Jip en Janneke moeder altijd achter het fornuis staat geeft dat toch een beeld over wat hoort en wat niet hoort. Straatnamen, het canon van Nederland, de schilderijengalerij van geleerde mannen op de universiteit. Dat zijn de beelden en verhalen die ons een 'gutfeeling' geven over wat voor een soort mensen we 'normaal' vinden, bewonderen, willen aannemen, willen vertrouwen.

En dan begrijpen we dat de geschiedenis zich niet zo makkelijk laat veranderen. Dat mannen en vrouwen, wit of zwart, voor de wet gelijk zijn, maar dat een historische ongelijkheid nog steeds doorwerkt, met als resultaat de zes witte mannen die ik vorige week hier in de Stadsschouwburg zag. En het plaatje van de 9 witte topmannen die bediend werden door 3 vrouwen.

De droom die ik wil najagen is die van een daadwerkelijk pluriforme samenleving, met een oneindige rijkdom van individuele keuzes en bijzonderheden, en waarin we ons gezamenlijk verantwoordelijk weten dat iedereen een plek onder de zon heeft. Een samenleving waarin we beseffen dat het beeld van de ander nooit de werkelijkheid is. Dat we willen ontmoeten en echt nieuwsgiering zijn náár die ander. Een samenleving waarin dialoog centraal staat. Dialoog als tegenovergestelde van onverschilligheid, vooringenomenheid en anonimiteit, dialoog als middel om angst en wantrouwen overwinnen. In die dialoog zijn we ook zelf bereid tot verandering.

Het is niet nodig om te schrikken van het feit dat we vooroordelen hebben, omdat dat nu eenmaal een menselijke manier is om de complexe wereld behapbaar te

maken. Maar ik hoop dat we ons er niet bij neerleggen door onze vooroordelen geleid te worden.

Ik droom dat we allemaal zelf verantwoordelijkheid nemen voor hoe we de ander benaderen, en om het effect te zien van ons handelen en onze waarnemingen op de ander. Dat vergt ook collectieve inspanningen. Het is nodig dat werkgevers hun beleid, afspraken en organisatiecultuur opnieuw onder de loep nemen. Dat zij willen zien. Dat de overheid werkgevers daarop aanspreekt. Dat de politie bij profilering kijkt naar verdachte gedragingen in plaats van persoonlijke kenmerken.

Bovenal droom ik dat mijn kinderen de iPad even weggelaten, en nieuwe verhalen te horen krijgen via de ouders van hun vrienden. Verhalen over nog onbekende leiders en helden. Over nieuwe werkelijkheden en onverwachte perspectieven. Maar ook over bestaande helden. Zoals Martin Luther King. Humanity in Action en De Balie, wat goed dat jullie dit weer hebben georganiseerd. Hartelijk dank.

Meer over Martin Luther King dag:
www.debalie.nl/agenda/programma/martin-luther-king-day/e_9420723/p_11176605

Meer over het College voor de Rechten van de Mens:
mensenrechten.nl