

RACISME, LEIDEN PRAAT!



Dit stadsgesprek is een initiatief van gemeente Leiden in samenwerking met Inluzio, SOL, JES Rijnland en Stichting Inclusie en discriminatie bestrijding (iDb, de anti-discriminatievoorziening voor Leiden). Dit verslag geeft een eerste impressie van de gesprekken en de sfeer tijdens de avond op basis van de notulen die aan de tafels gemaakt zijn. De signalen die tijdens deze avond zijn opgehaald zullen we gebruiken om met diverse partners in de stad te bespreken wat er al gebeurt en wat er nog versterkt kan worden. En om samen met hen een plan te maken om in Leiden racisme verder tegen te gaan. In de eerste helft van 2024 moet dit gezamenlijke plan klaar zijn.

IMPRESSIE VAN HET STADSGESPREEK OVER RACISME IN LEIDEN OP 21 MAART 2023

OP 21 MAART VOND HET STADSGESPREEK RACISME, LEIDEN PRAAT! PLAATS. BIJNA 200 LEIDENAREN MET VERSCHILLENDE ACHTERGRONDEN KWAMEN HIEROP AF. OOK VERTEGENWOORDIGERS VAN DE POLITIE, UIT HET ONDERWIJS, ANDERE INSTELLINGEN EN VERSCHILLENDE GEMEENTELIJKE AFDELINGEN WAREN AANWEZIG. NA EEN INTRODUCTIE DOOR WETHOUDER ABDELHAQ JERMOUMI GINGEN DE DEELNEMERS IN GESPREK OVER RACISME IN DE STAD.

Het gesprek werd begeleid door de presentatoren Marisa Monsanto en Yung Lie in het Nederlands en Engels. De deelnemers konden stemmen op de problemen die zij het belangrijkste vinden, als het gaat om racisme in Leiden. In de Nederlandse zaal waren dit: racisme op school of stage, racisme en werk

en racisme tussen mensen. En in de Engelse zaal: melden en afhandelen van racisme, etnisch profileren door politie en racisme tussen mensen. In kleine groepjes deelden de aanwezigen ervaringen, visies en ideeën voor oplossingen.

INZICHTEN OVER RACISME IN LEIDEN

RACISME OP SCHOOL OF STAGE

De voorbeelden die uitgewisseld worden hebben onder andere te maken met het krijgen van een laag schooladvies van kinderen met een niet-westerse of migratieachtergrond voor de middelbare school. Maar ook met discriminerende opmerkingen van leraren over wat kinderen al dan niet kunnen, gebaseerd op hun afkomst. Bijvoorbeeld de opmerking: "Jij mag al blij zijn met een vijf." Het krijgen van een stageplek is lastiger voor iemand met een niet-Nederlandse naam.



De deelnemers zeggen verrast te zijn door de desinteresse van veel mensen in andere culturen. Dat zie je terug in de geschiedenisles op school. Belangrijke hoofdstukken over andere culturen worden overgeslagen. "Oudere generaties hebben nooit les gehad over slavernij. Je wordt als kind sterk gevormd dus is het heel belangrijk dat een kind gelijk alles meekrijgt. Het was veel beter geweest als er al decennialang over slavernij les was gegeven. Dit had kunnen helpen bij beeldvorming voor alle nieuwkomers die toen kwamen." De machtsverhouding tussen leerling en leraar maakt het moeilijk om racisme op school bespreekbaar te maken. Bovendien ervaren de deelnemers niet altijd een veilige plek op school om over hun gevoelens te praten. Schoolhoofden, leraren en medewerkers kunnen het als moeilijk ervaren om te erkennen dat racisme voorkomt, maar dat is een voorwaarde om het bespreekbaar te kunnen maken, zo wordt gesteld. Als mogelijke oplossingen worden onder andere genoemd: meer aandacht voor diversiteit binnen scholen, het aanspreken van leraren op hun gedrag, het aanstellen van vertrouwenspersonen en het instellen van een keurmerk voor inclusieve stagebedrijven.

"Ik was onder de indruk van de grote opkomst bij het stadsgesprek Racisme, Leiden Praat! Mooi om te zien hoe mensen met verschillende achtergronden opstonden en hun ervaringen deelden. Dank allen voor jullie aanwezigheid! Jullie indringende verhalen maakten duidelijk dat racisme helaas nog steeds voorkomt, ook in Leiden. Tussen mensen onderling, maar ook binnen organisaties, in het onderwijs en verweven in onze systemen. Dit moet veranderen en dat moeten we samen doen. Ik wil me daar als wethouder Kansengelijkheid, Jeugd en Onderwijs graag hard voor maken. Dit gesprek krijgt wat mij betreft dan ook zeker een vervolg!"

Abdelhaq Jermoumi

RACISME EN WERK

Veel van de gesprekken over racisme en werk gaan over vooroordelen over meertaligheid. Als je de taal niet perfect spreekt sta je gelijk op achterstand. Dat geldt ook als je spreekt met een accent. Opvallend wordt gevonden dat ervaren wordt dat mensen uit Europa, die geen Nederlands maar wel goed Engels spreken, eerder een baan hebben dan mensen van buiten Europa die de Nederlandse taal spreken. Het ontbreken van rolmodellen in bedrijven leidt er op de werkvloer toe dat hogerop komen als lastig wordt ervaren. Je gender kan deze ongelijkheid nog meer versterken: vrouwen aan tafel benoemen dat veel werkgevers vaker de voorkeur geven aan mannen en dat mannen bovendien beter betaald worden voor hetzelfde werk.

Over anoniem solliciteren als oplossing voor discriminatie op het werk zijn de meningen verdeeld. Het kan helpen om geen naam of geboorteplaats te vermelden, maar het kan ook voelen alsof je je identiteit wegstopt. De oplossing ligt niet alleen in het aannemen van mensen met een diverse achtergrond, maar ook in het inclusief zijn als mensen eenmaal bij je werken: bijvoorbeeld door halal eten in de kantine aan te bieden en ruimte om te bidden. Daarnaast is er leiderschap nodig, zo wordt gezegd, om een cultuursensitief bedrijf te zijn. Bijvoorbeeld door in te grijpen als er gepest of racistisch gehandeld wordt.

RACISME TUSSEN MENSEN

Een breed scala aan onderwerpen komt langs in deze gesprekken. Het gaat bijvoorbeeld over dat sommige mensen met het islamitische geloof zich buitengesloten voelen in Leiden. Ook voelt iemand zich minder goed bejegend doordat ze steeds op haar accent wordt gewezen. Een Aziatisch uiterlijk en het dragen van een hoofddoek worden ook genoemd als reden voor racistische opmerkingen op straat. Sommige deelnemers wijzen op het feit dat er sprake kan zijn van bewust en onbewust racisme. Je kunt racistisch gedrag vertonen zonder de intentie te hebben dat te doen. Ook al is dit niet de intentie; het effect op degene waarop de opmerking is gericht kan erg negatief of pijnlijk zijn.

Racisme kan voortkomen uit onbekendheid met het slavernij- en koloniale verleden. Het heeft ook te maken met normen en waarden, vinden de aanwezigen. Tegen racisme strijden begint dus al bij de opvoeding van kinderen. Meerdere malen wordt aangegeven dat een aantal politici het slechte voorbeeld geven als het om normen en waarden gaat en dat sociale media een negatieve invloed hebben op hoe mensen met elkaar omgaan.



De oplossing kan en moet al bij kinderen beginnen en dus starten in het onderwijs. Geef alle docenten een antidiscriminatie training, zo wordt gezegd. En organiseer feestjes in de wijk om sociale interactie te stimuleren tussen mensen met verschillende achtergronden.



ETNISCH PROFILEREN DOOR POLITIE EN ANDERE INSTITUTIES

Een deelnemer vertelt dat vrienden van kleur regelmatig aangesproken en staande gehouden worden door politieagenten en dat het hen frustrereert. Een vrouw met een hoofddoek deelt een verhaal over de eerste week dat ze een nieuwe auto had en dat ze meerdere keren staande werd gehouden met de vraag "Staat deze auto op jouw naam?" Er is iemand die de ervaring heeft dat restauranthouders van kleur vaak en intensief controles door handhavers krijgen, zoals uitgebreide hygiënecontroles. En een zwart persoon geeft aan zich anders bejegend te voelen dan witte mensen in kroegen en restaurants in Leiden en vaker tascontrole krijgt in supermarkten. Er waren meer mensen die vergelijkbare ervaringen van etnisch profileren deelden.

Om etnisch profileren te voorkomen, wordt bijvoorbeeld gepleit voor meer diversiteit binnen de organisaties door het aannemen van nieuw personeel. Waarbij de ervaring wordt gedeeld dat bij een sollicitatie vaker mensen geselecteerd worden die lijken op de mensen





die er al werken. Dat helpt niet mee voor diversiteit. En er wordt genoemd dat een onderdeel van het probleem een gesloten cultuur bij deze instanties zou kunnen zijn. Er moet ook gekeken worden naar hoe instituties functioneren, hoe mensen die daar werken met elkaar omgaan en hoe er inclusief kan worden gedacht en gewerkt. Dit kan worden verbeterd door interculturele trainingen, trainingen over vooroordelen en klankbordgroepen met mensen die etnisch profileren meemaken en vanuit daar beleid maken. Het moet niet bedacht worden in het stadhuis.

MELDEN EN AFHANDELEN VAN RACISME

De Leidenaren die zich uitspreken over dit onderwerp ervaren de drempel om racisme en discriminatie te melden in Leiden nu als hoog. Ze pleiten voor een laagdrempelige, fysieke plek met een coördinator en voldoende vrijwilligers. Zoals het vroeger was werd als prettig ervaren. Het meldpunt is nu gecentraliseerd en aangesloten bij andere meldpunten in de regio. Een meldpunt bij scholen wordt ook als optie gesuggereerd. Het is belangrijk dat er geluisterd wordt naar mensen die racisme melden en dat er vervolgens iets mee gedaan wordt.

DISCRIMINATIE VAN BUITENLANDSE STUDENTEN

Het is voor internationale studenten moeilijk om een studentenwoning te vinden. Het beeld leeft dat Nederlandse bewoners van studentenhuizen liever Nederlandse huisgenoten willen. En dat bij niet-Europese studenten vaker getwijfeld wordt door de huisbaas of ze de huur wel kunnen betalen. Geen kamer in een studentenhuus vinden belemmert internationale studenten om op te gaan in de Nederlandse studentencultuur.

VERVOLG

De gemeente Leiden, Stichting iDb, Inclusio, SOL en JES Rijnland gebruiken deze input voor het opstellen van een plan van aanpak tegen racisme dat in de eerste helft van 2024 af zal zijn. We nemen deze belangrijke signalen serieus. We gaan daarvoor in gesprek met de relevante organisaties en afdelingen (bijv. de politie en handhaving) die hierin benoemd staan. Bij het schrijven van het plan van aanpak gebruiken we inzichten en feedback van het 'jongerenpanel tegengaan racisme', opgericht in 2022, en de volwassenen adviesgroep die nog wordt opgericht. Deelnemers die dat willen, worden op de hoogte gehouden van het vervolg.

CONTACT

Heb je vragen, opmerkingen of ideeën, neem dan contact op met het Programma Leiden Inclusief van de gemeente Leiden via leideninclusief@leiden.nl of neem contact op met Stichting iDb, Inclusio, SOL en JES Rijnland via hun websites. Via dit emailadres kun je je ook opgeven om op de hoogte te blijven over het vervolg of als je wilt deelnemen aan het jongerenpanel of de volwassenen adviesgroep.



INCLUSIEVE MUZIEK

Deze playlist is gemaakt ter ere van 'Racisme, Leiden Praat!' en op de avond afgespeeld. Racisme en discriminatie horen in Leiden niet thuis en alle talen en culturen zijn om te vieren. Zet de lijst op shuffle en geniet!

Initiatief van:



Leiden

Samen met:

Stichting **iDb**
Inclusie & discriminatiebestrijding

INCLUZIO
LEIDEN.

SOL
SAMEN ONDERNEMEND LEREN

JES Rijnland