

Opbrengst en oproep

Podiumprogramma april 2017 - april 2018

van

GEKLEURD UTRECHT **NIET** WELKOM

naar

Een streep door ~~discriminatie~~



In gesprek over discriminatie: de opbrengst en een oproep

Aanleiding

Discriminatie in Utrecht neemt toe in plaats van af. Dat vinden we in onze stad niet acceptabel. De stad neemt het stoppen van discriminatie serieus. De gemeente Utrecht - samen met vele organisaties en instellingen in de stad - doet al veel, zoals ook samengevat in de 'antidiscriminatie agenda 2016-2020'. Echter, ondanks dat alles maken vele (bewoners)organisaties in de stad zich zorgen omdat discriminatie eerder toe- dan afneemt. De vraag die dat oproept: 'wat is dan anders of meer nodig?'

Podiumgesprekken: 2x stadsbreed en 9x in de buurt

Met die vraag zijn we, als StadspodiumUtrecht, de stad in gegaan - samen met enkele partnerorganisaties. Allereerst met een Podiumgesprek op 5 april 2017 - ruim een jaar geleden - en recent met een voorlopig 'afsluitend' Podiumgesprek op 11 april jl. Tussentijds hebben er negen kleinere verdiepende gesprekken plaatsgevonden, georganiseerd bij organisaties 'thuis' en in enkele wijkvestigingen van de Bibliotheek Utrecht. Een programma van gesprekken met als titel 'Gekleurd Utrecht niet welkom'. Van elk gesprek (met uitzondering van één Pop up) is een verslag en soms een sfeerimpressie gemaakt, welke alle zijn bijgevoegd als bijlagen.

De opbrengst

Dit 'podiumprogramma' heeft vele verhalen opgeleverd, vele inzichten en veel energie. Het resultaat is een opbrengst met dertien acties, oplossingen en/of ideeën die niet of nog (te) weinig plaatsvinden, al dan niet als onderdeel van de 'antidiscriminatie agenda 2016-20' van de gemeente - in samenwerking met vele partners in de stad - en mogelijk effectief kunnen bijdragen aan het stoppen of op z'n minst aan het verminderen van discriminatie in Utrecht. Deze opbrengst laat zich splitsen in acties waarbij degene die wordt gediscrimineerd als eerste 'aan zet' is en in acties waarmee iedereen in de stad iets kan doen aan discriminatie, in het bijzonder een werkgever, schooldirectie of wethouder. Op de volgende pagina zijn deze acties samengevat in één overzicht. Enkele van die acties bieden een extra perspectief en worden nadien nader toegelicht.

De oproep

Deze opbrengst is meer dan de moeite waard. Daarom doen we een oproep aan politici en bestuurders van deze stad om na te gaan hoe we deze opbrengst kunnen omzetten in afspraken en investeringen. De oproep is geschreven in de vorm van een 'agenda' voor een gesprek van ons met in eerste instantie de Utrechtse politiek. Daarover gaan we graag met hen in gesprek, samen met onze partners, namelijk:

- ❖ Al Amal
- ❖ ASHA
- ❖ Artikel 1 Midden Nederland
- ❖ Bibliotheek Utrecht
- ❖ DOK030
- ❖ NISBO
- ❖ NLeducatie
- ❖ NoLimits
- ❖ U2B-Heard!

Opbrengst 2017-2018

De opbrengst samengevat - op basis van alle Podiumgesprekken en Pop ups:

Zelf aan zet Wat je zelf kunt doen als jezelf of jouw groep wordt gediscrimineerd	De stad aan zet Wat iedereen kan doen om er voor te zorgen dat er niet wordt gediscrimineerd
1. Melden.	1.1. Meldpunten voor discriminatie beter zichtbaar en laagdrempelig maken. 1.2. Melden belonen, door te laten zien dat er iets mee wordt gedaan.
2. Meer van je laten horen, je eigen identiteit laten zien en elkaar opzoeken, in gesprek gaan met anderen over discriminatie.	2.1. Organiseer 'ventilatiemomenten' in bedrijven en organisaties, zodat medewerkers zich meer kunnen uiten en discriminatie beter bespreekbaar wordt. 2.2. Investeer veel meer in 'cultuursensitief' onderwijs, omdat veel begint bij jongeren, niet alleen met leerlingen in de klas maar juist ook met de ouders. 2.3. Mengen van culturen moet laagdrempelig(er), vooral kleinschalig in de wijk.
3. Jezelf bewijzen, dus geen 100% maar 200 of zelfs 300% inzet leveren en laten zien dat er geen reden is om je te discrimineren.	3.1. Zet als werkgever ervaringsdeskundigheid op diversiteit in, zodat iedereen wel wordt begrepen en goed wordt begeleid op de werkvloer. 3.2. Start opnieuw met anoniem solliciteren, niet alleen bij de gemeente, ook bij bedrijven en organisaties, niet klein- maar grootschalig. <i>NB: Hierover wordt wel zeer verschillend gedacht.</i> 3.3. Investeer veel meer in het goed organiseren en begeleiden van stages, specifiek bij de MBO scholen. 3.4. Een aanbevelingsbrief van de wethouder, die iemand mee kan sturen met de sollicitatiebrief waarin bijv. staat dat juist diversiteit organisaties sterker maakt.

Enkele belangrijke punten nader toegelicht

In de opbrengst staan enkele punten die relatief nieuw of vernieuwend zijn, en concreet en actiegericht zijn, en belangrijk en potentieel effectief zijn. Tegelijkertijd zijn de partners in 'Gekleurd Utrecht niet welkom' van harte bereid om deze punten te vertalen in acties - samen met de gemeente en bestuurders van scholen en werkgevers - opdat we er als stad in kunnen investeren. Daar hebben deze partners, nog ondersteund door StadspodiumUtrecht, in een bijeenkomst op 21 juni 2018 een begin mee gemaakt. Dat heeft geleid tot een exclusieve lijst met zes acties, hierna alvast kort nader toegelicht.

ZICHTBARE EN ACTIEVE MELDPUNTEN

(A) Meldpunten voor discriminatie beter zichtbaar en laagdrempelig maken, er meer publiciteit aan geven en iedereen aanmoedigen hier discriminatie te melden.

Het bestaande digitale en fysieke meldpunt bij Artikel 1 Midden Nederland hierin centraal stellen. Deze aanvullen met o.a. mobiele fysieke meldpunten in de stad, bij openbare gelegenheden en evenementen, bij moskeeën en kerken, op scholen en buurtcentra, bij migrantenorganisaties, bij de politie en op wijkbureaus, als ook in de vestigingen van de bibliotheek en op treinstations. Een digitaal meldpunt (bij Artikel 1 Midden Nederland) is goed, een fysieke aanwezigheid van een meldpunt is beter. Tegelijkertijd een terugkerende campagne uitvoeren om het melden van discriminatie aan te moedigen, o.a. met behulp van enkele succesverhalen na een melding, zodat Utrechters gaan denken 'misschien heeft het melden van discriminatie dan toch wel zin?' De campagne dan richten op alle vormen en alle niveaus van discriminatie, inclusief pesten, het buiten sluiten en het ongelijk behandelen, zowel in het werk, als ook op school, in de media en op straat.

(B) Melden belonen, door zichtbaar te maken dat er actief iets mee wordt gedaan.

Dit op basis van het register met meldingen - bij Artikel 1 Midden Nederland - en de veroordelingen door het 'College van de Rechten voor de Mens'. Als blijkt dat bij een werkgever of school sprake is van meerdere 'gegronde' meldingen (boven een kritisch aantal) vindt naast het 'bemiddelingsgesprek' met Artikel 1 MN zo nodig ook een gesprek plaats door 'Urechters met gezag', zoals een wethouder. Deze Utrechter gaat persoonlijk langs bij de betreffende werkgever of schooldirectie - ondersteund door Artikel 1 MN - om hen uit te dagen extra maatregelen te nemen. Als dat niet tot zichtbare veranderingen leidt of tot een 'verbeteragenda' dan kan de werkgever of school op een 'lijst' van 'organisaties komen 'met een achterstand in het voorkomen van discriminatie (en bevorderen van diversiteit)'. Als na enkele jaren ook dat niet leidt tot een verbetering dan kan uiteindelijk dat - indien juridisch verantwoord - leiden tot uitsluiting bij inkoop door bijv. de gemeente Utrecht.

MEER GERICHT IN GESPREK

(C) Organiseer 'ventilatiemomenten' in bedrijven en organisaties.

Dat kan door organisaties te verleiden bij hen thuis en/of samen met anderen gericht bijeenkomsten te organiseren, bijv. door eerst te starten met een onderzoek onder medewerkers, gericht op discriminatie, waarvan de uitkomst gezamenlijk wordt besproken. Of door vertrouwenspersonen bij bedrijven en scholen te benaderen en met hen themabijeenkomsten te organiseren op buiten sluiten en discriminatie. Of met creatieve bijeenkomsten, bijv. in een variant op 'Over de streep' of met het inzetten van de 'Virtual Reality bril' waardoor de betrokkene zelf ervaart wat discriminatie met je doet.

(D) Meer investeren in 'cultuursensitief' onderwijs.

Naast de bestaande lessen en lesmiddelen, zoals o.a. worden ingezet door Artikel 1 Midden Nederland, gericht investeren in de docenten zelf. Bijv. met het trainen van docenten hoe zij kunnen omgaan met diversiteit in de klas, onder leerlingen en met ouders. Hoe nog meer, met en door docenten, positieve voorbeelden te kunnen delen op de school. Hoe gericht discriminatie op school bereikbaar gemaakt kan worden, niet alleen met leerlingen, maar juist ook met de ouders.

(E) Zet als werkgever (ervarings)deskundigheid op diversiteit in.

Organiseer en stimuleer actief dat alle bedrijven en organisaties in Utrecht een 'diversiteitscharter' invullen en ondertekenen. Zorg vervolgens er voor dat deze elkaar minimaal jaarlijks ontmoeten in een 'Utrechts platform voor diversiteit en tegen discriminatie', waarin zij elkaar opnieuw voeden en stimuleren (nog) meer te doen. Stimuleer - als gemeente Utrecht en geef hierin het goede voorbeeld - dat bedrijven en organisaties in Utrecht regelmatig (ervarings)deskundigen 'voor diversiteit en tegen discriminatie' inschakelen, door hen uit te nodigen voor workshops op de werkvloer, in de (school)kantine en bij (bedrijfs)evenementen. Maak daarbij gebruik van de (ervarings)deskundigheid die er is bij allerlei organisaties actief in Utrecht op dit onderwerp, zoals bij Al Amal, ASHA, Artikel 1 Midden Nederland, Bibliotheek Utrecht, DOK030, NISBO, NLEducatie, NoLimits en U2B-Heard!

(F) Investeer veel meer in het goed organiseren en begeleiden van stages, specifiek op MBO scholen.

Begin met het aanspreken van alle scholen op de 'zorgplicht', beloon degene die het goed doen, maak dat zichtbaar. Investeer meer in het persoonlijk begeleiden van studenten die niet of moeilijk een stage kunnen vinden. Bevraag de scholen naar wat nodig is om dit te kunnen doen. Schakel hier vooral ook die (buurt- en bewoners-)organisaties in die hierin al een belangrijke rol vervullen (en ga dat als gemeente niet parallel zelf organiseren).

Een vernieuwde agenda

Inzet kan zijn om de 'antidiscriminatie agenda 2016-2020' in Utrecht te verrijken met de beschreven zes acties (A) t/m (F). Wellicht nog belangrijker is het opnieuw boven aan de agenda plaatsen van dit onderwerp.

Dat kan door als gemeente Utrecht samen met een actieve groep van bewoners- en belangenorganisaties op diversiteit en antidiscriminatie en samen met bedrijven, werkgevers, scholen en maatschappelijke organisaties een 'vernieuwde antidiscriminatie agenda' te omarmen, o.a. door deze zichtbaar en met veel aandacht samen te ondertekenen, te presenteren en meer samen uit te voeren.

Tegelijkertijd is het belangrijk om in allerlei uitingen te laten zien dat Utrecht een stad is waar iedereen welkom is, de 'verschillen in kleur - in alle vormen' er niet alleen 'mogen zijn', maar worden gewaardeerd.

Draag als stad samen één boodschap uit:

'verschillen zijn mooi en worden gewaardeerd, iedereen is welkom en discriminatie is niet acceptabel'.

Hoe dat te starten?

Met een oproep aan de stad.

Oproep aan de stad

Een 'agenda' met vragen en stellingen voor een gesprek met raadsleden, wethouders en bestuurders:

Vragen en stellingen	Ideeën en oplossingen, vertaald naar een oproep, een antwoord, een dilemma.....
Neemt discriminatie toe?	Ja. Cijfers wijzen daar op, zoals die uit de inwonersenquête (met een toename van 11 naar 15% in de periode 2009-2016) en bij het meldpunt van Artikel 1 MN. Ook op basis van de verhalen en de ervaringen.
Is het urgent?	Ja. Want er is geen vertrouwen dat het vanzelf wel goed zal gaan. Dat met de huidige inzet en aanpak vanuit o.a. de 'antidiscriminatie agenda' het gevoel en de ervaren discriminatie zal afnemen.
Is de huidige aanpak voldoende?	Nee. De huidige inzet met de antidiscriminatie agenda 2016-2020 is zeker goed, maar niet goed genoeg.
De huidige aanpak is te 'slap' en moet krachtiger	Eens. Zo antwoordde 80% van de deelnemers op het afsluitende Podiumgesprek op 11 april 2018. Dat onderschrijven de organisaties eveneens. Het moet krachtiger, meer zichtbaar en duidelijker.
Wie als eerste aan zet?	Degene die wordt gediscrimineerd kan ook zelf er iets mee doen, zo vond 79% van de deelnemers op het afsluitende Podiumgesprek op 11 april 2018. Ook het 'slachtoffer' is aan zet, bijvoorbeeld door het te melden, zich te laten horen, zich nog meer in te zetten. Echter, dat kan niet zonder een zichtbare reactie van de stad.
Wat zijn nieuwe/vernieuwende acties die de belofte in zich hebben de discriminatie in onze stad te stoppen of op z'n minst te verminderen?	Over sommige punten is niet iedereen het eens, zoals met het 'anoniem solliciteren' en soms wil de één er verder mee dan de ander. Maar enkele punten of richtingen lijken door velen wel gedeeld, namelijk de acties (A) t/m (F) uit de opbrengst van het Podiumprogramma 'Gekleurd Utrecht niet welkom' 2017-2018.
Wat vooral te doen?	Ga met organisaties in gesprek over wat meer en extra of anders te doen, vertaald naar afspraken en investeringen. Vul op basis van dat gesprek de 'antidiscriminatie agenda' 2016-2020 aan.