

Manifest. Stop racisme en discriminatie in de media: het is tijd voor #followup

De Black Lives Matter-beweging gaat de wereld rond en schudt velen wakker over het institutioneel racisme en de uitsluiting die nog in verschillende gelederen van de samenleving bestaan en die mensen van kleur achterstelt. Als ervaren en betrokken mediamakers van kleur en solidaire bondgenoten maken wij in dit statement een aanklacht tegen de uitsluitende mechanismen die ook in de Nederlandse media aanwezig zijn. Wij eisen verandering en richten een [Meldpunt Media Racisme & Discriminatie voor journalisten en mediamakers](#) op.

Media zijn een belangrijke machtsfactor in de samenleving. Als journalisten en mediamakers vormen wij mee aan het perspectief van de samenleving. De programma's, artikelen, films, podcasts, radio-shows en andere producties die wij maken, beïnvloeden de manier waarop ons publiek naar zichzelf en anderen kijkt. De beelden en berichtgeving vanuit media zijn vaak stereotyperend naar mensen van kleur en andere gemarginaliseerde groepen. En journalisten - hoe welwillend ook - dragen daarmee bij aan negatieve vooroordelen over achtergestelde groepen in de samenleving, wat kan leiden tot de verergering van de achtergestelde positie. De macht die media hebben, moet dus gepaard gaan met de verantwoordelijkheid om kritisch te zijn naar onszelf. Het is tijd om te erkennen dat we institutioneel racisme en discriminatie in stand houden middels eenzijdige samenstelling van onze redacties, onze berichtgeving en keuzes. Het is tijd om in actie te komen.

Gebrek aan representatie in de media

Er zijn vele onderzoeken en analyses waaruit blijkt dat media te homogeen zijn (wit, mannelijk, hetero, cis, randstedelijk en hoogopgeleid) en de samenleving niet in haar veelzijdigheid representeert. In 2019 concludeerde de Universiteit van Utrecht in het rapport [Diversiteit in Beeld in de NTR-programmering](#) dat 'er nog veel ruimte is voor verbetering met betrekking tot de representatie van onder andere mensen van kleur in de media'. In de studie [Beperkt Zicht](#) van WOMEN Inc. wordt dit nog eens bevestigd. In het rapport staat dat de manier waarop gekleurde en witte mensen in beeld komen, een opvallende gelijkenis vertoont met de manier waarop vrouwen en mannen in beeld komen. Gekleurde mensen komen in 46% van de gevallen als 'gewone burger' in beeld. In 24% van de gevallen als deskundige en bij witte personen is dit min of meer andersom: 45% komt als deskundige in beeld en 31% als 'gewone burger'. Door deze keuzes en verdeling worden verschillende geluiden en

perspectieven uitgesloten, die belangrijk zijn voor een volledig en evenwichtig beeld van de samenleving.

Journalisten van kleur in de media

Daarbij is het van groot belang dat zowel achter als voor de schermen mensen uit minder vertegenwoordigde groepen zichtbaar zijn. Juist mediamakers en journalisten uit gemarginaliseerde groepen dragen bij aan de pluriformiteit van media en redacties maar komen vaak in een homogene cultuur terecht. Zo blijkt uit een [uitgebreid onderzoek](#) van NRC-journalisten Wilfred Takken en Maartje Geels in 2018 naar diversiteit in de media, slechts: '5.4% van de journalisten op de negen grote nieuwsredacties een niet-westerse achtergrond te hebben'. Dat de redacties vaak te eenzijdig zijn van samenstelling heeft ook impact op de redactiecultuur. Op verschillende redacties worden regelmatig racistische en discriminerende grappen gemaakt die mensen beschadigen, maar waar andere collega's en leidinggevenden elkaar amper op aanspreken. Velen van ons worden op verschillende manieren uitgesloten, achtergesteld of veroordeeld, bijvoorbeeld vanwege een combinatie van huidskleur, gender, lichaam, seksualiteit en geloof. Bi-culturele journalisten die solliciteren naar een baan worden soms niet aangenomen onder het mom: 'We hebben al iemand zoals jij op de redactie of in het presentatieteam'. Vaak komt het ook voor dat journalisten van kleur alleen worden aangenomen als ze precies hetzelfde denken en werken als de (homogene) meerderheid of ze worden juist afgewezen wanneer ze niet 'anders' genoeg zijn. Beide gaan in tegen het pluriforme principe en de verscheidenheid die ook voor journalisten van kleur gelden. Verder wordt de professionaliteit van bi-culturele journalisten sneller in twijfel getrokken, omdat zij niet altijd aan de normen van de dominante groep voldoen. Die houding begint al bij de ongelijke behandeling op de School voor Journalistiek of de Filmacademie. In het boek ['Heb je een boze moslim voor mij?' over inclusieve journalistiek](#), staan talloze pijnlijke getuigenissen hierover opgetekend. Mediamakers van kleur hebben actuele voorbeelden te over.

Racisme en discriminatie in de media

Velen van ons voelen zich niet veilig genoeg om dergelijke verhalen te delen in een omgeving waar die niet serieus genomen worden, of vrezen de baan of opdracht te verliezen, als ze dat wel doen. Sommigen van ons trotseren de omstandigheden en vechten zich in of ontkennen een deel van wie ze zijn om erbij te horen, anderen vertrekken of worden ontslagen. Voor degenen die wel uitgesproken zijn en veel hatelijke reacties vanuit de samenleving ontvangen,

is het extra traumatiserend wanneer zij door hun werk- of opdrachtgever niet gesteund worden of ook daar met racisme moeten dealen. In alle gevallen laat het littekens achter om zo voor je bestaansrecht te moeten strijden als betrokken mediaprofessional. Laat duidelijk zijn, we schrijven dit niet omdat we weerloze slachtoffers zijn (al zijn velen van ons wel slachtoffer geweest van racisme en discriminatie), maar juist omdat we professionals zijn die ons vak verstaan. Racisme en discriminatie maken ons werk moeilijker. Des te meer reden om ons nu uit te spreken. We willen geen onderdeel blijven van het probleem door langer te zwijgen. We eisen een veilige en eerlijke werkvloer zonder racisme en discriminatie. We willen erkenning voor de objectieve realiteit dat racisme schadelijke invloed heeft op de levens van miljoenen Nederlanders. Racisme en discriminatie zijn niet ‘de andere kant van het verhaal’, ‘een mening’ of ‘een politiek standpunt’, maar verboden en strafbaar. Het is ook niet alleen het probleem van bi-culturele makers, maar van ons allemaal. Verandering komt alleen als iedereen verantwoordelijkheid neemt.

Onze voorstellen en eisen

We putten kracht uit de pluriformiteit van onze identiteiten. We willen dat media inzien dat zowel representatie als diversiteit essentieel zijn voor een breder perspectief en kwalitatieve media, en dat doorvoeren in hun werving- en selectiebeleid. Het doel is dus niet alleen een cosmetische invulling. Ons publiek heeft recht op meer perspectieven en completere beelden en verhalen. En ook op representatie van mensen met verschillende afkomsten, huidskleuren, lichamen, seksualiteiten en geloofsovertuigingen. Dus op journalisten waarin ze zichzelf herkennen of journalisten die moeite doen zich in verschillende werelden te verdiepen. Het bestrijden van institutioneel racisme in de media is de verantwoordelijkheid van alle journalistieke mediaorganisaties, niet alleen van individuele journalisten of mediamakers.

Daarom richten wij een [Meldpunt Media Racisme & Discriminatie](#) op waar:

- Meldingen van racisme en discriminatie in journalistieke mediabedrijven of mediaproducties actief worden geregistreerd en gemonitord (dossieropbouw);
- Op basis van meldingen actie wordt ondernomen tegen journalistieke mediabedrijven die zich - bedoeld of onbedoeld - schuldig maken aan racisme en discriminatie of dat gedogen op de werkvloer of in mediaproducties;

- In een veilige omgeving slachtoffers en klokkenluiders van racisme en discriminatie in de media psychologisch en juridisch worden bijgestaan en beschermd.

Voor het oprichten van het Meldpunt Media Racisme & Discriminatie werken de initiatiefnemers samen met [stichting RADAR](#) die zich al jaren op verschillende manieren inzet om gelijke behandeling te bevorderen en discriminatie te bestrijden. Ook worden de initiatiefnemers gesteund door Wensly Francisco, bestuurslid van de [Nederlandse Vereniging van Journalisten](#) (NVJ) en de NVJ-jongerenafdeling [Vers in de Pers](#) (ViP).

Verder willen wij bij mediabedrijven en redacties verandering zien in de volgende vormen:

- Onderzoek naar institutioneel racisme en discriminatie op de redactie en werkvloer. Met daaraan gekoppeld concrete actieplannen waarin alle betrokkenen participeren en waarvan de uitvoering wordt gemonitord;
- Een anti-racisme en discriminatieprotocol waarmee mediabedrijven en leidinggevenden verantwoordelijk worden gesteld voor de actieve aanpak en bestrijding van racisme en discriminatie op de werkvloer en in producties. Daarin opgenomen een veiligheidsclausule voor medewerkers zodat zij hun werk niet verliezen of worden tegengewerkt als zij hun mond open doen tegen racisme en discriminatie, ook niet als je nieuw bent op de redactie;
- Meer eindredacteuren, coördinatoren, hoofdredacteuren en directeuren van kleur en uit gemarginaliseerde groepen en als ze dat niet zijn, dat ze beschikken over een inclusief denk- en werkniveau;
- Meer presentatoren van kleur en uit gemarginaliseerde groepen. En in mediaproducties meer gezichten en stemmen van mensen met een bi-culturele achtergrond in de rol van expert. Zodanig dat ons potentiële publiek zich in ons en onze werkwijzen herkent, en er op kan vertrouwen: (journalistieke) media zijn er ook voor ons.

Stop racisme en discriminatie in de media. Het is tijd voor **#Followup**

29 juni 2020