

Mw. Ing. C.E.G. van Gennip  
Directie Samenleving en Integratie  
Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

Geachte Minister van Gennip,

Wij hebben kennisgenomen van de uitkomsten van het *Onderzoek naar ervaren discriminatie en racisme bij mensen met een (Zuid-) Oost-Aziatische herkomst in Nederland*, dat werd uitgevoerd door de UvA en Fontys Hogeschool. Hoewel het goed is dat onze geleefde ervaringen nu ook door middel van empirisch onderzoek zijn aangetoond, verbazen de resultaten ons niet, omdat wij hiervoor al jaren aandacht vragen. Dat neemt niet weg dat het schokkend is dat het racisme jegens landgenoten met Aziatische roots zo hardnekkig is, dat één op de drie van hen in 2023 discriminatie heeft ervaren. Het onderzoek bevestigt de schrijnende verhalen die ons dagelijks ter ore komen. Zoals u in de aanbiedingsbrief terecht aangeeft is deze vorm van racisme onacceptabel en moet zij worden voorkomen en bestreden.

En nu is de overheid wat ons betreft primair aan zet. Volgens art. 2, lid 1 van het Internationaal Verdrag tot Uitbanning van Alle Vormen van Rassendiscriminatie (hierna: Verdrag) zijn de partijstaten bij dit Verdrag, waaronder Nederland, immers verplicht om rassendiscriminatie onmiddellijk uit te bannen wanneer deze de kop opsteekt, en wel met alle geëigende beleidsinstrumenten. De door u aangekondigde reflectie- en dialoogsessies – waarvoor slechts 50K is uitgetrokken – zijn wat ons betreft beslist onvoldoende om recht te doen aan de omvang en urgentie van het probleem en de dringende opdracht van het Verdrag.

Daarom nodigen wij u uit om op korte termijn met ons te beginnen met co-creatie van beleid tegen racisme jegens mensen die vanwege hun Aziatische uiterlijke kenmerken over één kam worden geschoren. In het kader van co-creatie zullen wij de bestaande problemen samen met u formuleren en van door ons allen gedragen oplossingen voorzien. Op die manier wordt de kennisproductie een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de overheid en de gemeenschappen en wordt maximaal gebruikgemaakt van elkaars kwaliteiten en inzichten. Zo kunnen wij de connectie van het departement met het veld versterken door beter duidelijk te maken wie wij zijn en welke problemen wij ervaren.

Zoals u weet vormt co-creatie de kern van het *Beleidskompas*, de sinds 29 maart 2023 voorgeschreven werkwijze voor het maken van beleid bij de rijksoverheid. Daarnaast hebben wij met instemming kennisgenomen van uw aankondiging van 18 september 2023 dat het beleid ten aanzien van de moslimgemeenschap voortaan op basis van co-creatie zal worden gevormd. Wij vragen u daarom bij deze om hetzelfde te doen met de Aziatische gemeenschappen in Nederland. De samenwerking tussen het ministerie van OCW en het

Platform Intersectioneel Netwerk Co-Creatie, dat in 2023 is opgericht, kan daarbij als voorbeeld dienen.

Wat ons betreft zal de co-creatie in ieder geval leiden tot het opstellen en uitvoeren van een actieplan *Voorkoming en bestrijding van racisme jegens mensen die vanwege hun Aziatische uiterlijke kenmerken over één kam worden geschoren*. Bij het opstellen daarvan kan dankbaar gebruik worden gemaakt van de agenda tot een manifest tegen anti-Aziatisch racisme, genaamd *Racisme Is Ook Wat Niet Wordt Gezegd En Wat Niet Wordt Gezien*, dat in 2023 door Stichting Asian Raisins en Pan-Asian-Collective werd uitgebracht. Daarin wordt onder andere gepleit voor betere afstemming van de gezondheidszorg op de behoeften van mensen met een Aziatische herkomst; het tegengaan van anti-Aziatisch racisme in de media; het gericht overdragen van kennis van en begrip voor mensen met een Aziatische herkomst in het kader van onderwijs en educatie in het licht van de migratie- en koloniale geschiedenis; het bestrijden van discriminatie bij de toegang tot en op de arbeidsmarkt; en het besteden van gerichte aandacht aan mensen met een Aziatische herkomst in het kader van onderzoek en beleid. De arbeidsmarktdiscriminatie, zowel waar het gaat om de lagere uitnodigingskans voor sollicitatiegesprekken als de geringe doorstroming naar leidinggevende en managementfuncties, het zogenaamde bamboeplafond, moet worden aangepakt door middel van kansengelijkheid, fair play, en een betere vertegenwoordiging van Aziatische mensen aan de top.

Naar onze mening verdient het voorkomen en bestrijden van racisme door de overheid zelf de hoogste prioriteit. In dat verband verplicht art. 2, lid 1 (c) van het Verdrag de overheid om het beleid en de wetgeving voortdurend te herijken en deze te wijzigen of af te schaffen als zij rassendiscriminatie opleveren. Dat is het geval bij het voornemen om de specifieke functie-eisen voor specialiteitenkoks in de Aziatische horeca met ingang van 1 juli a.s. te laten vervallen. Het gaat hier om een collectieve sanctie voor de hele sector omdat enkele bedrijven zich beweerdelijk aan misstanden zouden hebben schuldig gemaakt. Bovendien wordt door medewerkers van de Arbeidsinspectie in de media een stereotiep beeld uitgedragen omtrent hygiëne en goed werkgeverschap in de sector, zoals in de *NRC* van 6 maart jl.

Daarnaast zijn er ook andere voorbeelden van beleid en regelgeving die racisme in de hand werken of onvoldoende tegengaan. Maar liefst 220.000 gezinnen in Nederland maken gebruik van zogenaamde Migrant Domestic Workers, veelal van Aziatische komaf, die niet over rechten beschikken. Er is onzichtbare armoede waar het beleid geen aanspraak biedt op sociale zekerheid of pensioenvoorzieningen. Ook het idee om Chinese zaterdagsscholen te gaan brengen onder overheidstoezicht vanwege een vermeende 'lange arm van Beijing', hoort in dit rijtje thuis. Hiermee wordt het recht van leden van de gemeenschap om zich te verdiepen in hun herkomsttaal en -cultuur en zich te verbinden met de eigen roots beperkt. Deze lijst is niet uitputtend, een onderzoek naar andere racistische maatregelen en praktijken is nodig.

Ondanks het feit dat de Aziatische gemeenschappen sinds jaar en dag hun bijdrage leveren aan de Nederlandse samenleving, komen zij in het beleid niet of nauwelijks aan bod, ook al omdat zij daarin sinds 1900 niet systematisch meegenomen zijn. De gemeenschappen willen daarin door middel van co-creatie verandering brengen. Graag gaan wij hierover op korte termijn met u in gesprek.

Hoogachtend,

**LFCON** 全荷華人社團聯合會  
Stichting Landelijke Federatie van Chinese Organisaties in Nederland



**鹿特丹區華商會 V.C.O.R.**

Vereniging Chinese Ondernemers Rotterdam en Omgeving  
Mauritsweg 31, 3012 JT Rotterdam The Netherlands  
K.v.K. Rotterdam nr. V344653



**荷兰华星艺术团**

NETHERLANDS HUAXING ARTS GROUP



**VCHO**

Vereniging  
Chinese-Aziatische  
Horeca Ondernemers  
中飲公會



GrowithU -co-founder Yue Tianshu



**荷兰文成同乡会**

VERENIGING WENCHENG NEDERLAND

**荷兰温州华人华侨联谊会**

STICHTING WENZHOU OVERSEAS CHINESE ASSOCIATION OF HOLLAND



Algemene Chekiang Chinese Vereniging



**荷兰中厨協會 VGCK**

荷蘭中國餐飲業廚藝烹飪交流協會  
Vereniging van Gediplomeerde Chinese Chef-Koks



Chinese Vrouwenvereniging "Wai Wun" te  
Arnhem, The Netherlands



Shenzhen Business  
Association in The Netherlands and  
Belgium



荷蘭華人總會

Vereniging van Chinese immigranten in Nederland



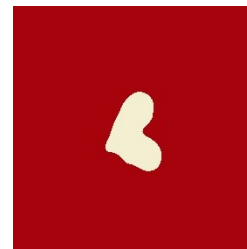
Benelux Tsung Tsin Hakka Association



歐洲荷蘭廣州同鄉會  
Vereniging van Guangzhou Chinesezen in Nederland



人 YIQI



Saigon Kiss



Project monolids



Philipino Migrant Organization  
Kabalikat

Nederlans-Chinese Zong Shang Hui



- Lili Zhuang, oprichter en CEO van HollandChinaline
- Niels Roovers, advocaat RechtNet Advocaten
- Cong-rui Qiao, directeur Law4Sustainability
- Yuan Xun, documentairemaker
- Pete Wu, journalist en schrijver
- Kelly-Qian van Binsbergen, filmmaker
- Mi Jung van der Velde, docente
- Chee-Han Kartosen-Wong, Film Editor, co-founder Bongkar met Wongkar
- Reza Kartosen-Wong, Mediawetenschapper UvA, co-founder Bongkar met Wongkar
- Sahar Noor, onderzoeker en schrijver
- Fazle Shairmahomed, performance kunstenaar en danser
- Tom Zwart, hoogleraar cross-cultureel recht

