

WORKSHOPS

WERK GROEP 1: **ONDERWIJS**

WERK GROEP 2: **ARBEIDSMARKT**

WERK GROEP 3: **WONINGMARKT**

WERK GROEP 4: **POLITIE (ETNISCH PROFILEREN)**

WERK GROEP 5: **ZORG**

WERK GROEP 6: **INSTITUTIONEEL RACISME**

EXPO (1E ETAGE)

STUDIO (5E ETAGE)

EXPO (1E ETAGE)

GROTE ZAAL (2E ETAGE)

IJZAAL (5E ETAGE)

WORKSPACE (2E ETAGE)



Eindverslag Prinsenhof Conferentie 2022

*Racisme en Discriminatie zijn in Amsterdam zijn nog
altijd aan de orde van de dag
Hoe moet het diversiteitsbeleid de komende jaren
worden vormgeven?*

Comité
21

maart

INTERNATIONALE D,
TEGEN RACISME &
DISCRIMINATIE



Eerste Weteringplantsoen 2c
1017 SJ Amsterdam
Tel: 0031 (0)20-4288825
www.21maartcomite.nl/

RACISME

PRINSENHOF CONFERENTIE

WE BEGINNEN OM 10.15 UUR

SAMEN TEGEN

De discriminatie en racismemonitor bestaat uit:

Introductie begrippen

Cijfers:

- Ervaren Discriminatie
- Meldingen van discriminatie

4 terreinen:
arbeidsmarkt,
onderwijs, woningmarkt
en politie

Literatuuronderzoek
Interviews met 6 experts

Vijf actieonderzoeken

Suggesties van 40
maatschappelijke
organisaties (enquête)

Reacties van politieke
partijen op 15 stellingen

Info over de eerste
Prinsenhofconferentie



Maandag 16 mei 2022 van 10:00 -17:30 uur **Pakhuis De Zwijger, Piet Heinkade 179, Amsterdam**

PROGRAMMA:

- 10:00 Introductie door dagvoorzitter Dionne Abdoelhafiezkan;
- 10:05 Welkomstwoord Saida Derrazi, voorzitter Comité 21 Maart x Alliantie Samen Tegen Racisme;
- 10:10 Terugkijken op Prinsenhof Conferentie 1984 door Mustafa Ayranci (HTIB) en Elvira Semmoh (Mama Baranka Foundation);
- 10:30 Presentatie Amsterdamse discriminatie- en racismemonitor door onderzoekers Ewoud Butter en Juliënne Beyer;
- 11:05 Inleiding door Rutger Groot Wassink, wethouder Diversiteit en Antidiscriminatiebeleid;
- 11:20 Het onderscheid tussen twee soorten racisme. Uitbuitingracisme en concurrentieracisme. Wat is het? door Anne-Ruth Wertheim;
- 11:35 Inleiding over intersectionaliteit door Carroll Sastro, Platform Gehandicapten Zuidoost;
- 11:50 Bijdrage van Sabina Achterbergh van de Sinti en Roma gemeenschap;
- 12:00 Een cultureel intermezzo door Smahane Ghannou.
- 12:10 -13:00 Pauze met lunch
- 13:00 -14:30 Werkgroepen op thema:
- Werkgroep 1: Gelijke onderwijskansen als solide basis voor de toekomst o.l.v. Zeki Arslan;
 - Werkgroep 2: Discriminatie op de woningmarkt o.l.v. Ibrahim Yerden;
 - Werkgroep 3: Een gelijkwaardige positie nodig op de arbeidsmarkt o.l.v. Sarah Elbadr-Boers;
 - Werkgroep 4: Discriminatie en uitsluiting in de zorg o.l.v. Aysegül Kilic;
 - Werkgroep 5: Institutioneel racisme o.l.v. Auset Ankh Re & Carl Steinmetz;
- 14:30-15:00 Pauze
- 15:00 Hoe moet het minderhedenbeleid de komende tien jaar vormgegeven worden. Welke maatstaven moeten daarvoor worden aangelegd, door antropologe Aminata Cairo;
- 15:30-16:15 Plenaire terugkoppeling uit de werkgroepen;
- 16:15 Kunstzinnige synthese van de dag door Kiddo Cee;
- 16:45 Afsluiting Saida Derrazi, voorzitter Comité 21 Maart x Alliantie Samen Tegen Racisme.

1. Introductie door dagvoorzitter Dionne Abdoelhafiezkan

De afgelopen jaren heeft de gemeente Amsterdam steeds meer aandacht besteed aan het tegengaan van racisme en discriminatie, maar wat moet er de komende jaren nog meer gebeuren om dit maatschappelijke probleem tegen te gaan? Hoe kan nadrukkelijker de norm worden gesteld dat discriminatie en racisme in Amsterdam onacceptabel zijn en dat inclusie noodzakelijk is om alle Amsterdammers mee te laten tellen? Hoe kan verdeeldheid en segregatie worden voorkomen en ontmoeting worden bevorderd? En wie kan daarbij een rol spelen? Om deze vragen te beantwoorden zal het Comité 21 maart vanuit de coalitie Samen Tegen Racisme - inmiddels 38 jaar na dato van de eerste Prinsenhof Conferentie in 1984 - nogmaals een Prinsenhof Conferentie organiseren in mei 2022.

Tijdens deze conferentie kijken we naar de huidige stand van zaken in Amsterdam rondom racisme en discriminatie op domeinen zoals zorg, arbeidsmarkt, onderwijs, woningmarkt en politie. Ook blikken we terug op het antiracisme- en discriminatiebeleid van de gemeente Amsterdam in de afgelopen decennia. Een inclusieve stad is voor het Comité 21 maart niet alleen de verantwoordelijkheid van het gemeentebestuur, maar van de gehele stad. Samen met activisten, beleidsmakers, onderzoekers en betrokken burgers gaan we tijdens de conferentie het gesprek en dialoog met elkaar aan.

Doelen van de Prinsenhof Conferentie 2022

Het is in mei 2022 een goed moment om te bepalen hoe het met racisme en discriminatie in Amsterdam is gesteld, ook omdat in maart 2022 gemeenteraadsverkiezingen zijn gehouden en we het nieuwe gemeentebestuur op weg kunnen helpen om racisme en discriminatie verder aan te pakken. De opbrengsten uit deze conferentie zullen dan ook met het nieuwe college worden gedeeld zodat B&W die in hun beleid kunnen integreren. Tijdens het programma kijken we niet alleen vooruit maar ook terug. Wat hebben de activiteiten en initiatieven die na de Prinsenhof Conferentie 1984 door allerlei migrantenorganisaties zijn opgepakt, opgeleverd? Welke beleidsdoelen zijn er destijds geformuleerd en wat waren hier de resultaten van? Hoe heeft Amsterdam de afgelopen decennia beleid gevoerd op antiracisme en discriminatie binnen de verschillende domeinen arbeid, onderwijs, zorg en cultuur?

Tijdens de Prinsenhof Conferentie 2022 wordt er met name gereflecteerd op:

- Hoe het is gesteld met racisme en discriminatie in Amsterdam?
- Hoe kan vernieuwend beleid hierop volgen de komende vier jaar?
- Hoe Amsterdammers een bijdrage kunnen leveren aan een tolerant klimaat in de stad?
- Hoe we de tweedeling in inkomen, toegang tot het onderwijs kunnen opheffen?
- Hoe kan de solidariteit tussen bevolkingsgroepen de komende vier jaar vorm krijgen?

2. Welkomstwoord Saida Derrazi, voorzitter Comité 21 Maart x Alliantie Samen Tegen Racisme

De afgelopen jaren heeft de gemeente Amsterdam steeds meer aandacht besteed aan het tegengaan van racisme en discriminatie, maar wat moet er de komende jaren nog meer gebeuren om dit maatschappelijke probleem tegen te gaan? Hoe kan nadrukkelijker de norm worden gesteld dat discriminatie en racisme in Amsterdam onacceptabel zijn en dat inclusie noodzakelijk is om alle Amsterdammers mee te laten tellen? Hoe kan verdeeldheid en segregatie worden voorkomen en ontmoeting worden bevorderd? En wie kan daarbij een rol spelen? Om deze vragen te beantwoorden wilde het Comité 21 maart vanuit de coalitie Samen Tegen Racisme - inmiddels 38 jaar na dato van de eerste Prinsenhof Conferentie in 1984 - nogmaals een Prinsenhof Conferentie organiseren in mei 2022. Op 26 januari en 27 januari 1984 werd in het toenmalige Amsterdamse stadhuis de Prinsenhof Conferentie gehouden. Het Prinsenhof is het gebouw aan de Oudezijds Voorburgwal 195-199 in Amsterdam, dat tussen 1808 en 1988 fungeerde als stadhuis. Directe aanleiding voor die Prinsenhof Conferentie was de dood van Kerwin Duinmeijer in 1983. Daarna is er in 2012 een tweede Prinsenhof Conferentie georganiseerd. In 2020 gaf de Black Live Matters-beweging een signaal af om het thema racisme en discriminatie weer te agenderen en daarover met elkaar in gesprek te gaan.



3. Terugkijken op Prinsenhof Conferentie 1984 door Mustafa Ayranci voorzitter HTIB en Elvira Semmoh van de Mama Baranka Foundation

Ik ben Mustafa Ayranci en ik ben voorzitter van HTIB de Turkse Arbeidersvereniging in Nederland, die opgericht is in 1974. Het KMAN (Komitee Marokkaanse Arbeiders Nederland) werd opgericht in 1975 waar Abdou Menehbi vanaf het begin aan verbonden was. Beide organisaties hielden zich voornamelijk bezig met de problemen van migranten, waarbij de strijd voor gelijke rechten de boventoon voerde. We hebben gestreden tegen ongelijkheid en voor gelijke lonen, voor een eerlijk pensioen en goede huisvesting. We vonden het als organisaties belangrijk om die ongelijkheid weg te werken. Een belangrijk streven was dat onze kinderen een beter leven zouden krijgen en net als Nederlandse kinderen optimaal konden deelnemen aan alle vormen van onderwijs. We hebben ons dan ook enorm verzet tegen de 1 november wet opgegeven. We hebben in december 1979 als “Platform van democratische organisaties van buitenlandse arbeiders” met succes gedemonstreerd tegen die 1 november wet die in 1979 van kracht werd. Met die nieuwe Wet Arbeid Buitenlandse Werknemers kwamen er strengere regels voor de toelating van arbeidsmigranten. Nihat Karaman, Abdou Menehbi en ik hebben het Platform Buitenlandse Arbeiders Amsterdam opgericht waarin alle nationaliteiten via hun organisaties waren verenigd.

Toen werd in 1983 Kerwin Duinmeijer vermoord. Dat was eigenlijk de eerste keer dat we werden geconfronteerd met racisme en discriminatie. We hebben toen met allerlei migrantenorganisaties, de vakbewegingen en politieke partijen gepleit om het onderwerp racisme en discriminatie te agenderen. Na een lange voorbereiding is daar met hulp van de gemeente Amsterdam de Prinsenhof Conferentie uit voortgekomen. Ed van Thijn was vanaf 1983 de burgemeester van Amsterdam en heeft ons enorm gesteund om de door ons gevraagde conferentie van de grond te tillen. Ondertussen waren er in 1982 Tweede Kamerverkiezingen geweest waar voor het eerst de Centrum Partij met Hans Janmaat een zetel veroverde. Conferentie

Vlak na de moord op Kerwin Duinmeijer werd er eind augustus 1983 door migrantenorganisaties, de vakbeweging en politieke partijen een grote demonstratie georganiseerd in Amsterdam. Ook kregen we als migrantenorganisaties contact met het COC. We hebben ons solidair verklaard met die organisatie een meegedaan aan de bestrijding van discriminatie van homo's door ook hun rechten te verdedigen.

Een belangrijke uitkomst van de Prinsenhof Conferentie waren de inspraakorganen voor alle belangrijke migrantengroepen in Amsterdam. Ook hebben we een Antidiscriminatiebureau (het huidige Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, MDRA) opgericht waarvan Abdou Menebhi, voorzitter was en ikzelf secretaris. Daarnaast kwam uit de conferentie de komst van Migranten Televisie Amsterdam voort dat later MTNL werd, en dat tussen 1984 en 2012 heeft bestaan.

In maart 2012 vond er de conferentie “Prinsenhof Revisited” plaats in Amsterdam. Weer in het Prinsenhof (het voormalige stadhuis) dat tegenwoordig hotel The Grand is. Tijdens die avond werd teruggeblikt op de Prinsenhof Conferentie van 1984. Maar werd er ook vooruit gekeken. Deelnemers van toen namen hun kinderen mee: de nieuwe generatie (Amsterdammers) en hoe die tegen discriminatie aankeken? “Prinsenhof Revisited” 2012 werd een dialoog tussen generaties over racisme en discriminatie. Wat hebben we geleerd van vroeger en wat staat de nieuwe generaties te doen? Tijdens die conferentie heeft de toenmalige Amsterdamse wethouder André van Es, de Frans Banninck Cocq penning uitgereikt aan Abdou Menebhi en aan mij, Mustafa Ayranci. De Frans Banninck Cocq penning wordt toegekend aan diegenen die zich bijzonder verdienstelijk hebben gemaakt voor de stad Amsterdam gedurende een periode van tenminste twaalf jaar.

Die penningen leken op een soort afscheidcadeau want vanaf 2012 ging het op gemeentelijk en landelijk niveau bergafwaarts met de ondersteuning van migrantenorganisaties. Structurele subsidies werden teruggedraaid en projectsubsidies deden hun intrede. Organisaties als Movisie, het Verwey-Jonker Instituut en Pharos hebben de subsidies toegewezen gekregen, terwijl organisaties als FORUM, steunfuncties voor migranten en inspraakorganen werden afgeschaft. Wat mij betreft is de politiek ten aanzien van migranten failliet. En daarom doe ik een oproep aan belangenorganisaties, burgers, vakbonden en politieke partijen om de krachten te bundelen en ons niet tegen elkaar te laten uitspelen. Ongelijkheid, racisme en discriminatie moet te allen tijde bestreden worden met het oog op de positie van jongeren en onze kinderen. Wij moeten blijven strijden om hen een toekomst te geven van gelijkheid en voorspoed zonder een enkele vorm van uitsluiting. Discriminatie en racisme horen niet in Amsterdam en Nederland thuis.

Elvira Semmoh van de Mama Baranka Foundation

Mama Baranka is het kunstwerk dat ter nagedachtenis van Kerwin Duinmeijer is gemaakt. Het staat midden in het Vondelpark van Amsterdam. Je ziet een universele vrouw en het beeld staat ook symbool voor het eiland Curaçao. Kunstenaar Nelson Carrilho kreeg na de gewelddadige dood van Kerwin Duinmeijer de opdracht om een beeld te maken. In plaats van een buste of standbeeld van Duinmeijer te maken kwam hij met zijn impressie van Mama Baranka. Hij koos voor een zwarte vrouw. Hij wilde met het beeld een teken van

waakzaamheid, rotsvastigheid en eeuwigheid geven. Het beeld staat ook symbool voor de oerkracht van de vrouw/moeder in de Surinaamse of Antilliaanse cultuur. De keuze voor een vrouw was mede een klein protest tegen al die beelden van blanke mannen die in Nederland staan. De vorm, destijds omschreven als “beeld met gaten”, verwijst naar de rotsen op Curaçao.

Ik was zelf tien jaar toen Kerwin werd vermoord. Een paar jaar geleden kwam ik in contact met het atelier van de kunstenaar Nelson Carrilho en raakte beïnvloed door de publicatie *Alledaags racisme* van antropologe Philomena Essed. Mijn streven was er op gericht om zwarte kunstenaars vaker een podium en een stem te geven. Mama Baranka (Moeder Rots) staat voor de universele moeder. Stichting Baranka wil de ideeën verbonden aan jongeren een plek te geven via de Baranka Award.



4. Presentatie Amsterdamse discriminatie- en racismemonitor door onderzoekers Ewoud Butter en Juliënne Beyer

De PowerPoint van hun presentatie wordt meegestuurd met het verslag.

Amsterdamse discriminatie en racismemonitor

Korte impressie van de resultaten door Juliënne Beyer en Ewoud Butter

Bewoners uit de volgende gebieden ervaren meer dan gemiddeld (18,5%) discriminatie:

% inwoners dat discriminatie ervaren afkomstig uit werkgebieden basisteams politie	
Bijlmermeer (Oost/Zuidoost)	26,6
Nieuw West Noord (West)	23,3
Nieuw West Zuid (West)	22,6
Boven II (Centrum-Noord)	19,1
Gaasperdam (Oost/Zuidoost)	19,1
Zeeburg (Oost/Zuidoost)	18,7

Discriminatiegronden meldingen Amsterdam bij MDRA (gecorrigeerd voor bulkmeldingen)

	Gemiddeld aandeel in totaal aantal meldingen (2016-2020)
Herkomst/huidskleur	50%
Geslacht	8%
Seksuele geaardheid	7%
Beperking	6%
Geloof	5%
(waarvan moslimdiscriminatie)	(3,5%)
Leeftijd	3%
Antisemitisme	3%

Sectoren meldingen MDRA Amsterdam (gecorrigeerd voor bulkmeldingen)

	Gemiddeld aandeel in totaal aantal meldingen (2016-2020)
Arbeidsmarkt	23%
Commerciële dienstverlening	12%
Openbare ruimte / publiek domein	12%
Collectieve voorzieningen	11%
Publieke/politieke opzet	9%
buurt/wijk	7%
Recreatie/entertainment	5%
Onderwijs	5%
Media/reclame	4%
Woningbouw	4%
Politie/OM/Vermiddelingpolitie	4%
Sport/recreatie	2%
Privéleven	1%

Onderzoek van Controle Alt Delete:

Hoe vaak
Nederlandse mannen met een niet-westerse migratieachtergrond worden in Amsterdam bijna twee keer zo vaak gecontroleerd door de politie.

9%	19%
van 51 Nederlandse mannen zonder migratieachtergrond werd in het afgelopen jaar door de politie bevraagd voor een controle	van 51 Nederlandse mannen met een niet-westerse migratieachtergrond werd in het afgelopen jaar door de politie bevraagd voor een controle

In vervolgonderzoeken onder Amsterdamse verhuurmakelaars liggen percentages lager

- Onderzoek van RIGO in 2020:
 - 56% van A'damse verhuurmakelaars wil niet mee werken aan discriminerend verzoek
- Onderzoek door RADAR in 2021:
 - 31% van A'damse verhuurmakelaars wil niet mee werken aan discriminerend verzoek

5. Toespraak door Rutger Groot Wassink - wethouder Diversiteit en Antidiscriminatiebeleid

Dank aan de organisatie voor de uitnodiging om hier aanwezig te zijn en dat deze conferentie wordt georganiseerd. Als historicus waardeer ik het dat de geschiedenis - in dit geval die van racisme en discriminatie - wordt geduid en dat daar lessen uit worden getrokken voor de toekomst. Het is goed dat meer organisaties en groepen samenwerken om de strijd aan te gaan tegen discriminatie. Het was oud-burgemeester Ed van Thijn die zei dat de strijd tegen discriminatie nooit is afgelopen. De aanbevelingen die heb gehoord ga ik zeker meenemen in de komende collegeperiode

Een voorbeeld van institutioneel racisme is de toeslagenaffaire. Elke vorm van discriminatie moet bestreden worden, daar moet geen onderscheid in gemaakt worden.

De strijd tegen discriminatie en racisme is nooit af en we moeten daar structurele aandacht voor vragen. Afgelopen jaren heb ik met velen hier aanwezig samengewerkt. Ik kan me goed vinden in de aanbeveling om een norm te stellen - wat wel en niet kan als het om discriminatie gaat. We moeten gemeenschappelijk blijven tegen discriminatie omdat het gif van de samenleving is. In het nieuwe coalitieakkoord zal er meer aandacht zijn voor dit onderwerp op het gebied van discriminatie op de arbeidsmarkt, in het veiligheidsdomein, in het onderwijs en op de woningmarkt.

Vraag aan de wethouder: Is racisme toegenomen?

Antwoord: Voor bepaalde groepen zie je een toename van intolerantie. Een rechts of extreemrechts discours helpt daarbij natuurlijk niet. De polarisatie tussen bepaalde bevolkingsgroepen is daardoor toegenomen. De intolerantie ten opzichte van elkaar neemt dan wel toe maar er zijn ook steeds meer individuen en groeperingen die intolerantie bevechten. Door de zwarte piet-discussie en Black Lives Matter is die strijd wel weer zichtbaarder geworden.

Vraag aan de wethouder: De gemeente heeft een gebrek aan financiën. Staat dat de bestrijding van racisme en discriminatie in de weg?

Antwoord: We moeten blijvend in dit onderwerp investeren. Niet alleen de gemeente heeft minder geld te besteden ook de bestaanszekerheid van grote groepen staat ook onder druk. Klassenverschillen kunnen een voedingsbodem zijn voor intolerantie en daarom moeten we daar aandacht voor blijven houden.

6. Het onderscheid tussen twee soorten racisme. Uitbuitingracisme en concurrentieracisme. Wat is het? door Anne-Ruth Wertheim

Ik wil aandacht voor de oorzaken van racisme. Niet alleen het neerkijken op iemand als oorzaak te zien. Er wordt natuurlijk neergekeken op bepaalde groepen. Maar in mijn jarenlange onderzoek komt ook jaloezie als factor bovendrijven. Jaloezie is een ingewikkeld gevoel. Jaloezie blijft niet beperkt tot de liefde en komt ook voor bij banen, in de huisvesting, bij vormen van roem en bekendheid. Ik heb het gevoel dat dit aspect onderschat wordt. Het is belangrijk te onderkennen dat de jaloezie een factor is die meespeelt bij het geweld plegen tegen mensen. Ik ben geboren in Indonesië en ik ben 88. De witte bovenlaag in voormalig Nederlands-Indië buitte 60 miljoen mensen uit. Twee procent van de bevolking heeft de overige bevolking, 300 jaar onderdrukt. Mijn ouders gingen in de jaren dertig naar Nederlands-Indië. Mijn vader is joods en mijn moeder niet. Mijn vader heeft antisemitisme meegemaakt. Hij was socioloog met als onderwerp van Zuidoost-Azië. Hij onderscheidde twee vormen van racisme: concurrentieracisme en uitbuitingsracisme.

Het klopt dat het vertrouwde koloniale racisme op z'n retour is. Maar dat is niet het enige racisme. Al eeuwenlang komt een heel ander racisme voor, een cultureel racisme. Daar gaat het niet om neerzien maar om angst en wantrouwen. Het is dit racisme dat in Nederland terrein wint, ook al heet het vergoelijkend 'islamofobie'.

De twee soorten racisme verschillen hemelsbreed, maar hebben gemeen dat ze boordevol vooroordelen zitten. Bij het uitbuitingsracisme werd gezegd dat de mensen niet in staat waren hun eigen boontjes te doppen, ze waren dom, lui en kinderlijk. Bij het nieuwe, concurrentieracisme is het bijna andersom. Moslims, en eigenlijk alle niet-westerse immigranten, worden zelden dom genoemd, al moeten ze nog veel achterstanden inhalen. Ze worden vooral onbetrouwbaar en hun culturele bagage religie inbegrepen - is achterlijk.

Ooit hoorde ik zelf tot een minderheid. Ik was kind in Nederlands-Indië, half joods bovendien. In de kolonie moesten Indonesiërs op de plantages werken tegen karige beloning. De werkers op de plantages waren volgens de blanke bovenlaag traag van begrip, goedgevolg en leefde bij de dag.

In Nederland is dit uitbuitingsracisme nooit helemaal verdwenen, daarvan kan iedereen met een kleur over meepraten. Wel werd na de verschrikkingen van de Jodenvervolging 'racist' een scheldwoord. Toen de Turkse en Marokkaanse arbeidsmigranten hier binnenkwamen, werd over hen meewarig en lacherig gedaan: ze konden en wilden niet anders dan zwaar lichamelijk werk doen en waren niet in staat om Nederlands te leren.

Het concurrentieracisme keert zich al eeuwen tegen handelsminderheden: de Indiërs en Pakistanen die uit Oeganda werden verdreven, de pogroms tegen Chinezen in andere Aziatische landen, zoals Indonesië. Ook het Europese antisemitisme heeft veel gemeen met deze vorm van racisme. Overal ging het om venijnige vooroordelen, maar nergens werd beweerd dat de mensen dom zouden zijn of lui. Integendeel, de herkenbare groep was sluw en belust op geld en macht.

Niet met hun biologische kenmerken was iets mis, hun cultuur was angstaanjagend, hun 'afwijkende' manieren van doen en denken of hun religie. En daar konden ze wel degelijk iets aan doen: ophouden met hun verafschuwde gewoonten en hun religie afzweren. Bovendien waren ze concurrenten van de gevestigde bevolking en ook dat werd hen niet in dank afgenomen.

Tenslotte de risico's van geweld. Waar uitbuitingsracisme heerste, dienden vroeger openbare lijfstraffen tegen opstandige enkelingen als afschrikwekkend voorbeeld. Alle anderen werden lijfelijkelijk ongemoeid gelaten: zij moesten immers in staat blijven het zware werk te doen. Maar waar concurrentieracisme heerste, werden zoveel mogelijk leden van de bedreigend geachte groep lijfelijkelijk uitgeschakeld, gedood of verdreven. Dat geweld was massaal, ook al vielen er aan beide kanten doden. Daaraan vooraf ging een verhevigd rondzingen van de vooroordelen, hoe gevaarlijk de groep wel niet was en hoe terecht de angst.



7. De column over intersectionaliteit van Caroll Sastro - voorzitter van het Platform Gehandicapten Zuidoost

Ik ga u niet vertellen wat intersectioneel betekent, dat kunt u opzoeken op internet want ik ben geen academicus. Wat ik u wel ga vertellen is hoe ik intersectionaliteit ervaar in de praktijk.

Ik heb een column geschreven en die ga ik voorlezen.

Ik heb vooraf onwijs mijn brein moeten kraken. Wat wil ik eigenlijk vertellen? Wat wil ik dat een ander van mij leert? Op zaterdagavond om 19:30 wist het nog niet. Ik was wel begonnen met stukjes op te schrijven maar het sloot nog niet op elkaar aan. Het was een wirwar aan thema's met allerlei dwarsverbanden die elkaar kris kras kruisten; kortom een zootje in mijn hoofd. Niets kwam tot een homogeen geheel.

Mijn taak is het bestrijden van validisme. Validisme gaat over discriminatie van mensen met een beperking. Onderweg kom ik mensen en organisaties tegen die ook bezig zijn met hun eigen strijd. Bij Comité 21 maart kom ik de meeste tegen. Strijders in een colonne voor gerechtigheid. LHBTQI, antifascisme, feminisme, islamofobie, Jodenhaat, haat tegen Aziaten, ecocide, zwart manifest, vluchtelingen, Roma en Sinti ... de lijst is lang.

De allereerste demonstratie in mijn leven, waar ik aan meedeed was die tegen racisme en discriminatie. Nou ja meedoen? Het podium zag ik niet, ik zag wel heel veel ruggen eigenlijk meer billen. Naar voren schuiven was niet te doen door de menigte. Ik bevond me in een stroperige massa. Net als alle anderen, nam ik een plek in, in de stoet. Die plek bezat ik misschien voor een fractie van een seconde. Ik werd net niet opzij geschoven, maar iedereen haalde mij in of tuimelde over mij heen. Even was ik bang voor mijn veiligheid. Langzaam schoof ik op tot achterin de stoet.

Terwijl iedereen hun leuzen tegen onrecht scandeerden, was het alsof ik niet bestond. Ik voelde me gediscrimineerd. En toch, ik was er ook voor hen. Niet omdat ik het zo leuk vind om in mijn rolstoel mijn leven op het spel te zetten.

Stop Racisme! Free Palestina! Zeg nee tegen PVV! Fok FvD! Geen vluchteling op straat!, maar niemand had het validisme door waar ze zelf mee bezig waren. Uit wanhoop verplaatste ik me naar het fietspad. Maar ja dan is het alsof je er niet bijwoord. Terwijl ik daar was om alle uitsluitingsmechanismen te bestrijden, waren zij bezig validisme te belijden.

Na mijn eerste demonstratie kwam ik moe en teleurgesteld thuis. Maar het kwam goed. Ik kwam in contact met de organisatie (Comité 21 Maart) en we kregen een vaste plek in de

stoet. Dat is intersectioneel werken, vind ik. Je doet het met elkaar, voor elkaar. Nog een voorbeeld van intersectioneel. Ik werd gebeld door Jerry Afriyie. Of ik het Zwart Manifest wilde nakijken op validistisch taalgebruik.

Overigens voor de onwetenden: de woorden gek, debiel, achterlijk, gestoord, idioot - dat is allemaal validistisch taalgebruik. Woorden die in de medische wereld - als diagnose worden gesteld. Dus een racist is niet 'achterlijk' - een verkrachter niet 'gestoord' - en een relschopper niet 'idioot'. Woorden van Xandra Koster - die er een heel goed artikel over heeft geschreven in One World.

Anyhow toen dacht Jerry ineens 'hey die Caroll kan ik ook vragen voor op 3 mei'(de dag van empathie). Ik heb toen een betoog gehouden over gehandicapt zijn in coronatijd.

Wat mensen waarschijnlijk niet doorhebben is - dat ik - met dat betoog er voor iedereen sta. Want validisme is niet voor één gat te vangen. Een handicap zegt niet, hey ik ga die inheemsen eens lekker te grazen nemen - en die voormalige contractarbeiders sparen. Die zwarte antiracisme vader - kan morgen ook gehandicapt raken; Die free Palestina activist - heeft misschien wel een moeder in een scootmobiel; Diegene die nee zegt tegen de PVV - heeft vast een dierbare met een beperking;

Ik kan niet zeggen dat ik niet opkom voor een gehandicapte FvD'r, al voel ik weerzin voor Thierry's ideeën.

Als je bezig bent met validisme, dan bevind je je op alle kruispunten. Terwijl de wegwijzers je één richting op sturen, moet je als - anti-validisme activist - een denkbeeldige routeplanner verduren. Op de map van jouw route kun je alle kanten op: Je kunt mee met de gehandicapte feminist; of je volgt de cis witte rolstoel gebonden activist; je gaat achter de hulpbehoevende moslima aan; terwijl je achter de transgender met een kleurtje gaat staan; ooh en die minder valide nazaat van het slavernijverleden kijkt naar de blinde Indonesiër die onder de kolonisatie heeft geleden.

Het vormt een wirwar aan intersecties. En het enige eindpunt is - gelijkwaardigheid.

Als een gehandicapt kind met andere kinderen in een speeltuin wil spelen, maar de speeltuin is niet toegankelijk, wat doet dat met het kind? Als datzelfde kind, inmiddels puber, niet het onderwijs naar believen kan volgen, omdat de school niet toegankelijk is, en dat die puber daarom naar een school moet met alleen gehandicapte kinderen. Zo wordt de afstand met de dagelijkse praktijk alleen maar groter. Als die puber inmiddels tiener de wijde wereld zelfstandig wil ontdekken is er geen rolstoelwoning. Oké, oké denkt dan die tiener die nu volwassen is, 'dan ga ik wel werken en centjes sparen voor een koopwoning' maar ... u raadt het al.

Van de 1.1 miljoen mensen met een arbeidsbeperking die wel kunnen werken, heeft volgens het CBS - bijna de helft geen baan.

Ik zie ons als ridders rond één tafel. Net een cordon van gelijkwaardigheid die met ons kringetje onrecht buitensluiten. En ik zou willen dat beleidsmakers of zij die daar invloed op hebben, ons ook zo zien. Eén grote ronde taart maar wel in gelijke punten verdeeld. Lekker poëtisch gezegd maar hoe vertaalt zich dat naar mijn praktijk. Past mijn praktijk wel in één punt. Ik denk het niet.

Dus als ik weer eens sta te prediken is het niet voor één parochie. Het is tegen jullie allemaal - voor jullie allemaal. Voor je opa, oma, moeder, vader, verzorger, zusje, broertje, nichtje en neefje, want overal is die handicap al aanwezig of schuilt het om het hoekje. Althans zo werkt het voor mij. Maar hoe werkt het voor jou? Denk je ook aan mij als je de barricaden opgaat? Houd je ook rekening met mij als je mij voor op het podium vraagt? Als je iets organiseert? Zie je mij tussen al die intersecties? Zien wij elkaar? Erkennen wij elkaar? Zowel in beleid als wel activisten onder elkaar.



8. Bijdrage van Sabina Achterbergh van de Sinti en Roma gemeenschap

Ik dank de organisatie van de Prinsenhof Conferentie dat ik vandaag hier mag spreken. Vandaag 16 mei is een speciale herdenkingsdag voor de Sinti en Roma gemeenschap. We herdenken de grootste razzia die in 1944 plaatsvond.

In de verhalen over de Tweede Wereldoorlog kwamen de Roma en Sinti-zigeuners er altijd maar bekaaid af. Er werd niet of nauwelijks over deze groep gesproken, terwijl er wel 500.000 geregistreerde zigeuners in de oorlog zijn vermoord. Ik wil voor deze groep erkenning en ik kom voor ze op. Daarvoor is de Vereniging Sinti Roma Woonwagenbewoners Nederland opgezet en is door de vereniging al veel bereikt.

In de ogen van de nazi's waren de Sinti en Roma als 'zigeuners' inferieur. De grootste razzia op Sinti en Roma in Nederland vond dus plaats op 16 mei 1944. Hierbij werd vrijwel de gehele gemeenschap naar Auschwitz-Birkenau gedeporteerd en vermoord. Maar tijdens de herdenkingen van de Tweede Wereldoorlog werd er maar weinig over deze groep gesproken. De erkenning komt dan mondjesmaat toch, maar er is nog veel werk te verrichten voor deze groep mensen. In de oorlog mochten zigeuners niet meer in een woonwagen wonen. Na de oorlog gingen ze gewoon weer rijden in hun wagens. Daar schrok de overheid van, want dat was niet de bedoeling. Beleidsmedewerkers hadden toen het idee om dan maar kampen in te richten met een politiepost en prikkeldraad eromheen. Het zouden grote regionale opvoedkampen worden. Mensen hadden echter reizende beroepen. Onze families gingen van plaats naar plaats om zaken te kunnen verkopen en te werken. De kampen hebben ervoor gezorgd dat ze gevangen waren en niet meer mee konden doen aan de maatschappij zoals ze dat gewend waren. Ze konden niet meer reizen terwijl ze juist in het hart van de steden en dorpen altijd hun waar verkochten.

Vanaf de jaren tachtig werd het toch anders en werd er een deconcentratiebeleid gevoerd. Grotere kampen werden verboden, het maximaal aantal woonwagens werd beperkt tot vijftien. Er werd van uitgegaan dat de zigeuners dan wel zouden normaliseren. Maar ondertussen werden wel families uit elkaar gerukt en onderlinge relaties werden gebroken. Mensen moesten tegen hun wil in een huis gaan wonen. Dit beleid werkte ook niet en het is wat ik het uitsterfbeeld noem en mijn doel is om dit te stoppen.

Iedereen hoort erbij, alleen wij niet. We hebben het hier dan om discriminatie in de puurste zin. Er werden voor de kleinste gemeenschap in Europa strenge wetten en regelgevingen opgesteld, hetgeen getuigt van institutioneel racisme. Na veel omwegen kwam ik uiteindelijk bij de Verenigde Naties (VN) terecht en daar kreeg ik eindelijk gehoor. Ik heb onder andere geholpen door een aanbeveling voor Sinti en Roma zigeuners te

schrijven en die is in zijn geheel overgenomen. Nederland werd toen door de VN gemaand om een ander beleid te voeren. Ik mocht meedenken over een nieuw woonwagengebeleid. Na tien jaar strijd is dat uiteindelijk gelukt.

Ik dacht dat ik klaar was, maar het beleid moet nog wel door gemeenten worden overgenomen. Zo heeft Amsterdam nog steeds geen woonwagengebeleid en doet er moeilijk over. Mijn inzet concentreert zich vooral daarop, dat gemeenten dus ook Amsterdam het vastgestelde beleid gaan opvolgen.



9. Spoken Word door Smahane Ghannou

(f)luistervinkje

HOOP

Hoop doet leven, niet langer idealistisch zweven, maar realistisch streven en oprecht vanuit je innerlijke waarden en ambities leven. De hoop op een mooi leven biedt houvast en zorgt ervoor dat je niet langer hoeft te strijden om te overleven.

Wat willen we het allerliefst in ons leven? Wat maakt ons gelukkig? Wat zorgt ervoor dat we weer opstaan na tegenslagen?

Als je kijkt naar wat mensen echt willen is dat vaak verbondenheid. Liefde geven en ontvangen is verbinding. Geluksmomenten ervaren is verbinding. Verbinding is vooral supercontact met jezelf en de ander. Omdat we ons in elkaar herkennen. We voelen ons minder alleen. We voelen ons geaccepteerd om wie we diep van binnen zijn.

Ik verlang naar een wereld waarin de vreemdeling niet enkel als de ander, maar als een verrijking wordt gezien. Soms wordt onze waarneming beïnvloed door een ontmoeting die ons inlevingsvermogen te boven gaat. Omdat het nieuw is, anders. Voel je vooral niet geremd, om de ander te leren kennen.

Al is het in het begin misschien even wennen. Bijzonder, mysterieus, onbekend. Vaak van onschatbare waarde, ongetwijfeld, ongekend.

We zijn allemaal voor elkaar onbekende rond dwalende zielen in een voor ons onbekende wereld. Laten we elkaars wereld vanuit oprechte nieuwsgierigheid tegemoet treden en met liefde en respect leren kennen.

Laten we ons elke keer weer opnieuw met elkaar verbinden. Laten we ons vanuit geloof, hoop en liefde met elkaar verenigen. Laten we elkaar ontmoeten vanuit eenheid en verbondenheid met diversiteit als kracht en niet langer als een loden last.

En geloof me, wanneer we ons allemaal met de wereld om ons heen verbinden, zelf onze ideale wereld creëren, waarin we willen leven, kunnen wonderen ontstaan.

Ik heb hoop. Dat de waanzin van het leven me niet zal drijven tot wanhoop. Wanhoop dat de kans op de hoopvolle verwachting verkeken lijkt. Een blik die niet verder dan de horizon kijkt. Een verlangen dat niet enkel op fantasie gebaseerd lijkt te zijn. Met het ene oog op de werkelijkheid en het andere op de verbeelding gericht, houd ik mijn idealisme in evenwicht.

Mensen een spiegel voorhouden, zie ik als een morele plicht. De spiegel van eerlijkheid en rechtvaardigheid. De spiegel van eerlijke introspectie. Soms is het nodig, zo nu en dan, een grondige innerlijke inspectie.

Het overwinnen van obstakels en het durven wegnemen van opgelegde restricties getuigt van een ongekennde wilskracht om het beste uit jezelf, maar ook uit anderen te halen. Het zien en erkennen van potentie is een kracht. Strijden voor vrijheid en gelijkheid is als een brandende fakkel in de nacht. Het verjaagt de duisternis. Het verlicht jouw pad en het pad van medereizigers. Strijden voor gelijkheid is nooit zinloos. Het geeft macht. Het geeft de macht terug aan de juiste persoon. De macht over jezelf.

In mijn ideale wereld dient afkomst of uiterlijk niet langer als maatstaf voor wie je bent. Of hoe waardevol je bent.

De definitie van mens(elijk) zijn is voor iedereen anders. We zijn meer dan ons pigment of ons hijab op ons hoofd. Kleuren we tenslotte niet allemaal rood, diep van binnen? Willen we allemaal niet onze angsten overwinnen?

Laat ons zicht kleurloos zijn en onze mindset kleurrijk.

Vooroordelen liggen dagelijks op de loer. Laat je echter niet uit het veld slaan, je bent meer dan je huidskleur of je geloofsovertuiging. Bied weerstand tegen de verleiding. Vaar je eigen koers en laat zien wie je wilt zijn; de beste versie van jezelf. In allerlei facetten, zonder keurmerk of etiketten.

Ik weet wanneer ik ze herken.

Echter, vol trots zeg ik:

Ik hoop, dus ik ben.



10. Verslagen van de vijf werkgroepen

A. Werkgroep 1: Gelijke onderwijskansen als solide basis voor de toekomst o.l.v. Zeki Arslan

Peter Zwaga is moderator.

In de Amsterdamse Discriminatie & Racisme monitor in het onderwijs komt onder advisering van leerlingen aan de orde, daarnaast kansenongelijkheid. Ook moet er aandacht komen voor meer diversiteit binnen het onderwijspersoneel. We weten dat Artikel 23 uit de Grondwet leidt tot ongelijkheid.

Als het over onderwijsongelijkheid gaat zal het systeem zal niet gauw veranderen. Het beleid is vastgelopen. Er zijn in Nederland 900 afzonderlijke stichtingen. Schoolbesturen die zelf bepalen wie er op een school wordt toegelaten. In VO: 300 besturen. Als je iets wilt wijzigen moet je met 1200 organisaties zaken doen. Dat is bijna ondoenlijk. De machten en de belangen in het onderwijs worden verzwegen, daarom veranderd het niet. Wil je etnische, sociale en cultureel segregatie voorkomen verander dan Artikel 23 uit de Grondwet

Om ons tot Amsterdam te beperken. Tegenover de autonomist onzichtbaar opererende schoolbesturen moet er een tegenmacht zijn. Er is echter geen macht van ouders/ belanghebbenden. Er is geen inspraak door gebrek aan belangengroepen waardoor de balans is verstoord.

Willen we meer inspraak in het onderwijs dan is meer betrokkenheid en meer zeggenschap nodig en dan moet je zorgen voor een volwaardige belangengroep van ouders, nieuwkomers, etc.

Als je kijkt naar cijfers van Amsterdam kijkt zijn er in het primaire onderwijs 62000 leerlingen. 46% is niet-Nederlandstalig (niet-westers, waarvan één van de ouders niet in Nederland is geboren), bijna 15 % Europese onderdanen.

Institutionele en intellectuele discriminatie in het onderwijs. We beschouwen dat als een achterstand. Overheid wil assimilatie. Negeert de situatie. Gekeken naar de taalscholen in Amsterdam. Er zijn 36 taalscholen - Chinees, Japans, Russisch, Spaans, Pools, Turks en Arabisch. Hernieuwde ruimte aandacht en middelen om taal van het land van herkomst aan te bieden. Dat is goed voor het zelfvertrouwen en het meertaligheid stimuleert het culturele erfgoed.

Is er verband met leren an sich: beter worden in taal van herkomst: alle onderzoeken tonen aan: dat meertaligheid goed is voor opvoeding van het kind. Wetenschappelijk geen enkele barrière om dat te beperken.

Lerarentekort (waar haal je de beste onderwijskrachten vandaan om onderwijsachterstanden in te halen.

Als wij bestaande lerarentekort niet beheersbaar kunnen maken: alle investeringen/intenties zal de kansongelijkheid enkel toenemen. Amsterdam moet: zorgen voor opleiding geven aan burgers die daar wonen. Mensen moeten niet gaan verhuizen. Recente analyses laten zien dat het aandeel niet-westerse personeel is heel marginaal is. Hoe zwaarder functie: hoe onder gepresenteerd de groep is.

Pleidooi voor stadsbesturen en gemeentebesturen om het gesprek aan te gaan met bewoners en om mensen te motiveren om voor de klas te gaan staan. Gelijke kansen moet het DNA van de stad vormen: zorg dan voor goede docenten in de stad en zorg voor een goede doorstroom van de pabo.

Artikel 23: zorgt voor sociale/culturele/etnische segregatie.

Een voorbeeld uit Amsterdam-Noord: qua inwoners is daar een ontzettende woonsegregatie. Oude kernen met arbeidswoningen. Twee scholen naast elkaar: een zwarte en een witte school. En het is niet gelukt om kinderen van kleur op de witte school te krijgen, want de MR was tegen.

Misstanden in het onderwijs komen veel voor, onderwijs is gevoelig voor goede belangenbehartiging. Dat kan veel betekenen voor kansen voor kinderen. Er zijn nog scholen die enkel uit witte kinderen bestaan. Er zijn geen plannen van besturen hoe kunnen we tot gemengde klassen kunnen komen? Er zijn wel scholen veel scholen die volledig zwart zijn.

Van wie is het probleem van onderwijsongelijkheid? Ooit was Platform voor Allochtone Ouders om ouders om invloed op het onderwijs te geven. Als eerste is dan de vraag waar je het geld in inzet als schoolbestuur. Als die platforms waren gebleven dan was er nu een andere situatie ontstaan.

De afgelopen vijf jaar zijn er 70.000 nieuwkomers in het onderwijs bijgekomen/ingestroomd. Dit nummer wordt onderschat. Nieuwe vraagstukken dienen zich aan die impact hebben op de kwaliteit van het onderwijs en kwaliteitskansen van de komende jaren.

Verder kun je je verbazen dat er geen culturele diversiteit is binnen de docentenpopulatie en schoolbesturen. Er is bijna geen schoolbestuur dat met het oog op de toekomst een doordachte keuze maakt op het gebied van culturele diversiteit.

Hoe kunnen we beter samenwerken? Door een goede tegenmacht te vormen binnen het onderwijs.

En belangrijk is: Niet je afkomst maar je toekomst telt.

B. Werkgroep 2: Discriminatie op de woningmarkt o.l.v.

Ibrahim Yerden

Deelnemers aan de sessie:

Mustafa Ayranci; Sabina Achterbergh; Ewoud Butter; Roemer van Oordt; Ibrahim Yerden en Aihan Yalin.

- Er is zichtbare en onzichtbare discriminatie op de woningmarkt - bij de vrije sector vaak vrij duidelijk - maar dit vindt ook plaats in de sociale huursector;
- Discriminatie vindt met name plaats bij allochtone Nederlanders, daarbij is het vinden van een huis extra lastig met een laag inkomen, als je jong bent of aan het scheiden bent;
- Onderzoek door Radar - er wordt vaak meegewerkt aan de wens van een verhuurder om niet uit te verhuren aan Nederlanders met een migratieachtergrond;
- Genoemd voorbeeld: mensen met verschillende achtergronden worden uitgenodigd voor een bezichtiging. De verhuurder merkt dat sommige mensen die de woning bezichtigen een migrantenachtergrond hebben en trekt vervolgens het eerdere aanbod terug. Een van de betrokkenen met een migrantenachtergrond maakt hier een opmerking over, waarop diegene de woning krijgt toegewezen, onder de voorwaarde zijn mond te houden over deze situatie;
- Makelaars spelen dan ook een belangrijke rol bij uitsluiting/insluiting;
- Discriminatie op de woningmarkt begint vanuit het beleid: als je geen hoger onderwijs hebt genoten en geen goed inkomen hebt, dan kom je al snel in slechte woningen terecht, het toewijzingsbeleid is dan ook vaak discriminerend;
- Laag inkomen en geen hoog onderwijs gehad? Dan kom je al snel te wonen in een sociale huurwoning van voor 1950 - die niet al te beste staat meer verkeren;
- Er wordt naar je achtergrond gekeken - je kunt in het verleden in contact zijn geweest met de politie en nu zelf bij de politie werken en moeite hebben met het vinden van een huis;
- Iedere jongere heeft wel iets verkeerd gedaan in zijn of haar jeugd, maar Nederlanders met een migratieachtergrond die de huizenmarkt betreden, worden erop afgerekend;
- Het willen behouden van de young urban professionals (yuppies) is een probleem en heeft tot de problemen van nu geleid - jonge hoogopgeleiden kregen voorrang bij de toewijzing van huizen in de stad en zo werd door gestructureerd beleid uitsluiting in de hand gewerkt omdat er andere groepen niet voor die huizen in aanmerking kwamen. Zo werden er sociale huurwoningen opgekocht en beschikbaar gemaakt voor de vrije huursector. Dit was bewust beleid -en laat zien hoe verweven het beleid met discriminatie is.

- We zien duidelijke links tussen het topic van institutioneel racisme en discriminatie op de woningmarkt. Ook mensen die in woonwagens wonen hebben hier last van en worden uitgesloten van erfpacht en moesten wijken voor nieuwe woonwijken. De gemeente Amsterdam heeft bepaalde beelden over mensen die in woonwagens wonen - vooroordelen dat daar er een criminele achtergrond bij hoort. Een uitspraak die ooit gedaan is, is de volgende: “Je moet hier weg want er komen hier mensen wonen” - alsof de toenmalige woonwagenbewoners geen mensen waren! Criminaliteit wordt losgekoppeld van de woning, terwijl er even zo goed criminaliteit is onder mensen die in een vast huis Vertrouwen speelt een belangrijke rol: de gemeente schaadt dat vertrouwen door discriminatie op de woningmarkt te laten bestaan. Een voorbeeld bij de woonwagenbewoners. Er komt een vertegenwoordiger van de gemeente lang en er zijn beloftes dat er iets moet worden gedaan, maar na later overleg met langer zittende bestuurders wordt dat hulpaanbod weer ingetrokken. Er is veel achterkamertjesgepraat en er bestaan veel verkeerde denkbepelden en ingesleten vooroordelen over bepaalde groepen mensen;
- Mensen met kinderen waarvan die kinderen moeilijk een eigen woonruimte kunnen vinden. Wat er dan vervolgens gebeurt, is dat is situatie ten koste gaat van de huursubsidie van de ouders. Omdat hun kinderen inkomen hebben, krijgt dit gezin geen huursubsidie meer. De kostwinner wil geen bijdrage van de kinderen voor de huur vragen. Maar ondertussen is het tegelijk onmogelijk voor die kinderen om zelf woonruimte te vinden. Ze moeten bij hun ouders blijven wonen die vervolgens het deksel op zijn neus krijgt omdat die op hun inkomen wordt gekort;
- Binnen de vrije sector huurwoningen vindt de meeste discriminatie plaats - omdat daar vaak achter de schermen afspraken worden gemaakt dat er niet verhuurd wordt aan mensen van migrantenachtergrond. Maar ook sociale huurwoningen die dan nu zijn opgekocht en in de vrije huursector zijn gekomen en nu worden verhuurd door huisjesmelkers;
- Dit kan allemaal plaatsvinden omdat er wettelijk weinig regelingen zijn kortom discriminatie zit in het beleid verankerd;
- Ouderen hebben vaak al moeite met het begrijpen van documenten, zijn digibeet, ouderen met een migratieachtergrond hebben daar vaak dan nog meer moeite mee door taalbarrières - wat tot meer problemen kan leiden - zeker met het lezen van documenten met betrekking tot een huis of een huurwoning. Zo worden ook ouderen met een migratieachtergrond gediscrimineerd.

De oplossingen:

- Het beleid wordt nu van bovenaf gevoerd, maar er moet meer van onderop georganiseerd worden. Een voorbeeld: er is een onderzoek naar ouderen met een Marokkaanse en Turkse afkomst, waaruit bleek dat een deel van hen graag in woongroepen zou wonen. Dat is toen gerealiseerd door woningcorporatie Ymere. Zo'n idee slaat meerdere vliegen in een klap - welzijn, woningnood en dat ouderen elkaar kunnen opzoeken en elkaar kunnen ondersteunen; Helaas is er nu te vaak echter geen ruimte voor dit soort ideeën.

Zelforganisaties kunnen hierbij helpen door gekozen raadsleden scherp te houden

Echte invloed is er niet altijd, soms worden burgers met een migratieachtergrond uitgenodigd om mee te spreken, maar dat is dan vaak symbolisch.

Andere oplossingen en aanbevelingen die de gemeente Amsterdam zou moeten meenemen:

Meer sociale huur, scherpere regels voor verhuurder, stoppen met het verkopen van eigen vastgoed en maak werk om het vertrouwen van de burger in de gemeente Amsterdam te herstellen.

C. Werkgroep 3: Een gelijkwaardige positie nodig op de arbeidsmarkt o.l.v. Sarah Elbadr-Boers

De grootste teleurstelling is dat we met problemen bezig zijn die 30 jaar geleden ook al op de agenda stonden, en nu nog steeds. Alles waar we nu mee zitten, milieu, energie, wisten we toen ook al.

Arbeidsdiscriminatie staat bovenaan de lijst bij de gemeente Amsterdam. Ook wordt er naar arbeidsmarktdiscriminatie onderzoek gedaan. Dat onderzoek keek terug op vier jaar meldingen. Waar komen mensen mee, vooral kwalitatief, ook werkgever gerelateerd. Wat doen werkgevers ermee. Het is helaas erg droevig gesteld bij werkgevers. De uitdaging is om het onderwerp racisme en discriminatie naar aard en omvang zo inzichtelijk mogelijk te maken. En dan niet wachten op de jaarverslagen een jaar na dato, maar over actuele informatie te kunnen beschikken, en naar trends en ontwikkelingen kunnen kijken, en dat dan ook proactief inzetten. Ja, ook belangrijk, zijn de melders. Er is maar een percentage van 3% dat zich meldt. Het is daarbij ook belangrijk dat je mensen teruggeeft wat er met die meldingen gebeurd. Waar komt de melding terecht en wat wordt ermee gedaan? We zijn er voor de melder door een luisterend oor verlenen. Mensen willen vaak niet anders, zodat zij ermee kunnen dealen. Of er is een vraag. Bijvoorbeeld een melder heeft het bij de werkgever gemeld maar die doet er niets mee en dan is de vraag of wij dat kunnen oppakken. Met behulp van dit meldpunt Arbeidsmarktdiscriminatie kan het vaak wel een gesprek ontstaan. Hoeft niet altijd positief gesprek te zijn. Maar wel proberen tot het punt te komen dat de werkgever begrijpt wat iemand meemaakt, en er bewust van is dat de werkgever ook verantwoordelijk is om een veilige werksfeer te creëren.

Wat doen jullie als een werkgever behoefte heeft aan een mediator, een cursus? Dan we geven trainingen, weten anderen te vinden. Wat ontbreekt, om als werkgever je goodwill te tonen. Na ondertekening van een intentieverklaring, kun je achteroverleunen. Een cultuuromslag bij de werkgever is belangrijk.

Een reactie van een deelnemer over de naam op de arbeidsmarkt. Als je bijvoorbeeld

een Marokkaanse naam hebt, dan sta je metten op achterstand. Een kwartiermaker van Amsterdam Divers en Inclusief zegt daarover. Het houdt in dat ik bedrijven en organisaties informeer hoe je diversiteit en inclusie als beleid kunt implementeren. Dus om organisaties te helpen bij hun ideeën om diverser te worden of om discriminatie tegen te gaan. Er wordt advies gegeven over soorten discriminatie en daar de beleidstheorie op richten. Er zijn vijf dimensies van discriminatie: etnisch culturele diversiteit, leeftijdsdiscriminatie, lhbt+ discriminatie, genderdiscriminatie: bijvoorbeeld. wie mag promotie maken en wie niet en arbeidsvermogen dus mensen met een fysieke beperking. Dit zijn vijf pilaren om werkgevers te helpen. Wat kan een werkgever doen om dit aan te pakken? Bij mij komen organisaties die echt iets willen doen. Er gebeurt ook wel iets goeds.

Zouden werkgevers niet geschoold moeten worden? Daar is kennis en geld voor nodig. En dat is wat de gemeente doet. Er bestaan grote verschillen tussen arbeidsorganisaties. Elke organisatie heeft een andere manier met dit onderwerp te werken. En die organisaties zijn vaak ook geïnteresseerd in wat het kan opleveren. Wat betekent het voor de werving, voor het talent? De gemeente stelt budget beschikbaar om trainingen te kunnen volgen voor het bedrijfsleven. Als een bedrijf bij MDRA komt, kunnen die bij ons komen, om een cursus te volgen. Maar dat kost dus geld, er moeten coördinerende partijen zijn en budget voor trainingen. Maar het werkt wel. Bedrijven geven terug dat ze meer mensen bereiken met vacatures, meer mensen kloppen nu aan, dus de organisaties zijn diverser geworden.

Er spelen dan twee dimensies een rol:

- Draagvlak en bewustwording; Cursussen rondom wat is er aan de hand? Hoe herken je je vooroordelen? Ervaringen zijn daarin ook cruciaal. Werkgevers moeten een veilig arbeidsklimaat creëren. Als mensen hun verhalen kunnen delen, creëer je draagvlak en bewustwording.

Reactie: je kunt divers personeel binnenhalen, maar hoe houd je dat vast? Je moet een vertrouwenspersoon hebben.

- Personeelsstrategie: gedragscodes, vertrouwenspersonen, genoeg wervingskanalen, hoe is de selectieprocedure ingericht? Worden cv's objectief bekeken? Hebben we exitgesprekken, waarom gaat een persoon weggaat, weten we dat? Zijn er concrete strategieën die onder het personeelbeleid kunnen worden geschaard.

Reactie van een aanwezige: ik mis een derde punt. De werkgever vraagt zich af: ik wil gewoon mensen die hun werk doen. Ik wil gewoon een inkomen en mensen verdienen. Waarom is het voor mij belangrijk om een divers personeel te hebben, als het voor mij alleen maar knelpunten oplevert? Wat levert het mij op?

Dat geldt met name voor het MKB. Veel bedrijven hebben niet de luxe om een diversiteit en inclusie team op te zetten. Dus kleinere bedrijven komen vaak aankloppen. MKB'ers

worden diverser omdat ze gewoon mensen nodig hebben. Maar ze moeten ze behouden, dus moeten ze weten hoe om te gaan met diversiteit. Dus de toegevoegde waarde is een stabiele medewerkerspoule. De een wil niet discrimineren, de ander heeft baat bij directe toegang tot arbeidskracht en het behouden ervan. Dan bereik je hetzelfde, want beiden werken aan veilige omgeving. Resultaat is hetzelfde, alleen de beweegredenen zijn anders.

Aanwezige: Is voor belonen en stimuleren. Er zijn genoeg kwaliteitsmetingen waarvoor bedrijven gevoelig zijn. Ik mis dat in het arbeidsmarkt verhaal, een keurmerk op discriminatie en racisme. Maar in allerlei charters ontbreekt dat er iets aan vastzit, als een bedrijf minder of meer discrimineert. We brengen binnenkort een rapport discriminatie op de arbeidsmarkt uit, en gaan een keurmerk discriminatie in het bedrijfsleven introduceren. Hoe kan je het bedrijfsleven belonen? Zoeken naar oplossingen om het voor elkaar te krijgen dat er iets gebeurt. Dat de directie meebeweegt, maar ook de lagen eronder meedenken. Hoe je als organisatie breed mee kunt denken.

Aanwezige: Maar als een bedrijf een keurmerk heeft, dan ben je er nog niet.

Aanwezige: Nee, dan moet elk jaar gecheckt worden. En het keurmerk kan dan ook weer afgenomen worden.

Aanwezige: Betekent dit keurmerk dan een plus of min?

Aanwezige: Dat zijn dan de afspraken die je maakt. Stel jij krijgt het keurmerk, dat je bijvoorbeeld de naam 'preferred supplier' krijgt. Dan ben je aantrekkelijker voor werknemers. Als je er niet aan voldoet, hoef je het niet gelijk kwijt te raken, maar krijg je lijstje met wat je aan moet pakken. Vervolgens kan het wel afgepakt worden, als er niets gebeurd kun je wel aan naming en shaming doen.

Vraag Wat is dan jullie mening over quota?

Aanwezige: Dat werkt niet. Omdat je dan vanuit werknemers hebt van 'dat is alleen omdat het hun gegund is'. De excellentie wordt secundair.

Aanwezige: Je hebt wel rolmodellen nodig. Als iemand degene ziet die de prijs ontvangt, had ik dat misschien ook gewild. We hadden het net over de top van bedrijven en dat het zo doorsijpelt. Dit is ook vaak omdat de top niet divers genoeg. Het is moeilijk om dan door te stromen, omdat de top niet op jou lijkt. Een quotum is dan niet het ultieme middel maar er moet wel gesproken worden over dat het in de top niet divers genoeg is.

Aanwezige: Het zou wel helpen als de werkgever het zichzelf zou opleggen, maar dan niet weer van boven opgelegd. Als mensen dingen wordt opgelegd, werkt dat niet altijd.

Aanwezige: Ik was de eerste vrouwelijke directeur binnen ons bedrijf. Dat is ook rolmodellen creëren. Dat vonden de vrouwen in het bedrijf fantastisch, en hadden nooit gedacht dat dit zou kunnen gebeuren. We moeten voortrekkers van bedrijven stimuleren en motiveren. Maar ook vrouwen en mensen met bi-culturele achtergrond, om ondanks alles wel door te zetten en zich niet te laten wegzetten.

Aanwezige: Maar bij bedrijven is soms een quotum nodig om te compenseren dat de meest beschikbare witte mannen worden gekozen. Die is gewoon het meest voor de hand liggend. Soms goed om dan wel te compenseren, niet per se quotum. Maar wel bij instroom en doorstroom kijken naar de competenties.

Aanwezige: En dan nog, gebeurt het wel onbewust. In die zin denk ik dat een quotum wel werkt, maar het moet wel met de juiste intentie zijn.

Aanwezige: Ik werkte bij commercieel bedrijf, en had een gesprek over werving en selectie. De senior director zei toen over een sollicitant: 'O zij gaat trouwen, dan betekent het vast dat ze zo kinderen gaat krijgen dus die moeten we niet aannemen'. Terwijl, in hun vacature waren ze wel divers, met zes maanden ouderschapsverlof. Dus naar buiten toe dus wel divers, maar zijn ze het eigenlijk niet.

Aanwezige: We hadden had het over draagvlak. We hebben wel ideeën over trainingen. Ik heb toen dat experiment van blue eye/brown eye meegekregen. De leraar deelde de klas in naar blauwe en bruine ogen. Blauwe ogen hadden meer privileges, en bruine ogen minder. Zij gingen zich hier ook zo naar gedragen. Toen de rollen werden omgedraaid, werd hetzelfde gedrag weer toegepast. Daarmee kan goed begrip gecreëerd worden, voor hen die niet weten hoe het is om discriminatie te ervaren. Ik bracht dit idee in, maar toen werd gezegd dat het onethisch is. Ik dacht van het is wel effectief.

Aanwezige: Onderzoek laat zien dat de impact kortstondig is. Het wordt snel business as usual. Het werkt wel om een training te doen in combinatie met het aanpassen van de werkwijze in selectie. Dus dat je ook concreet aanpast hoe je werkt, naast bewustzijn creëren. Het moet er allebei zijn. Bewustwording en draagvlak moeten samen met de aanpassing van regels op de werkvloer, dus bijvoorbeeld inclusieve vacature tekst/objectieve selectiegesprekken/diverse selectiecommissies. Dan kan je het meer inwerken op strategisch niveau, in combinatie met bewustwording.

Aanwezige: Vaak zijn het bepaalde groepen die zich niet betrokken voelen. Is ook een kwestie om ervoor te zorgen dat het een verhaal wordt voor alle medewerkers. Gaat om verschillende culturen, maar ook dat als een witte man zijn been breekt, het gebouw toegankelijk is. Het is vaak een ver-van-mijn-bed show, maar dus bedenken hoe je mensen betreft bij die discussie, dat het ook over hen gaat. Wat betekent ouder worden? Dat jong en oud goed samenwerken? Dan heb je het ook over in- en uitsluiting, ook voor mensen die

niets met het culturele hebben. Gaat dus om interesse kweken. Opleggen kan namelijk averechts werken. Dat je uitsluiting op een aspect ervaart, betekent niet dat je niet zelf kan uitsluiten op een ander aspect. Moeilijk om een experiment te vinden dat alle vormen samenpakt.

Aanwezige: Ik merk zelf dat zodra er een taboe heerst dat je het maar over je heen moet laten komen, dat je geen slachtoffer moet zijn. Dan kan je je niet meer uiten. We moeten inzetten op compassie, inlevingsvermogen, medeleven, en zo goede werkgevers.

Aanwezige: Het wordt vaak in het culturele gestoken, maar gaat over inclusiviteit in het geheel. Kan ook gaan over een moeder die 36 uur werkt, omdat de man alles aan haar over laat. Als werkgever moet je op alle verschillende lagen en aspecten letten om een goede werkgever te zijn. Diversiteit is heel breed.

D. Werkgroep 4: Discriminatie en uitsluiting in de zorg o.l.v. Aysegül Kilic

Met Saida Dairazzi als moderator

Discriminatie in de zorg een vrij nieuw aangekaart probleem, wordt pas sinds korte tijd bespreekbaar.

Aysegül introduceert het onderwerp als ervaringsdeskundige

- De zorg is een onderbelicht onderwerp als het gaat om discriminatie
- Bewust zijn van verschillende manieren waarop discriminatie kan worden voorkomen in de zorg
- Vertelt over persoonlijke ervaring

O Kan niet op elke situatie direct je vinger leggen, is dit racisme/discriminatie? Deze situatie wel duidelijk.

- Aysegül wil niet dat anderen dit overkomt, zette zich hiervoor in de gemeenteraad, heeft een motie ingediend over onderzoek in discriminatie in de zorg. Motie heeft het niet gehaald omdat gemeenten niet over ziekenhuisbeleid gaan.
- Verwijzen naar wetgeving wat nu vaak gebeurt door beleidsmakers, zit van het vertalen van papier naar de praktijk in de weg.
- Initiatiefvoorstel als gemeente: hoe kan er een betere melding worden gemaakt? Hoe kunnen mensen het meldpunt beter vinden? Na meldingen kan er pas actiever mee aan de slag worden gegaan en kunnen er passende aanpassingen gedaan worden in het beleid.

Racisme/discriminatie in de zorg wordt vaak niet gemeld of opgepakt, mede door niet-actief antidiscriminatiebeleid in organisaties en dat mensen er vaak niks mee doen. Moet geregistreerd worden om actie te kunnen ondernemen.

- Actief antidiscriminatiebeleid
- Cultuursensitieve zorg
- Representatief personeelsbestand, niet alleen uitvoerend maar ook beleid en directie, vertaal dit ook naar werving tijdens opleidingen
- Zorg opnemen in Amsterdam Tegen Racisme. De gemeente moet een aanjager zijn
- Professionele tolken in de zorg, terug in het pakket
- Programma ontwikkelen met als doel racisme/discriminatie tegen te gaan (richtlijnen voor zorginstellingen, hoe om te gaan met racisme/discriminatie in de praktijk)
- Ook met sanctiemechanisme, geen vrijblijvendheid
- Platform zodat ze elkaar kunnen versterken
- Instellingen zich laten auditen op inclusiviteit waarmee een certificaat kan worden verdiend
- Movisie en Pharos hebben onderzoeken verricht in de zorg, zowel zorgverleners als zorgontvangers: bevestigt racisme/discriminatie in de zorg. Aanbevelingen zijn meegenomen in een initiatiefvoorstel. Sinds Black Lives Matter politieke aandacht voor het onderwerp, moet er wel een vinger aan de pols blijven. Praktijk is zeer belangrijk, initiatiefvoorstel is hier een aanzet voor maar er moet meer gebeuren. Signalen uit de samenleving moeten kunnen worden vertaald naar beleid. Er is vervolgonderzoek nodig na eerdere onderzoeken. Het begin is er, erkenning. Nu ideeën opdoen en ervaringen uitwisselen met elkaar.

Saida spreekt ook als ervaringsdeskundige. Kaart aan dat racisme/discriminatie zowel van zorgverleners als medepatiënten kan komen. Saida spreekt van eerste generatie migranten waarvan de ouders nu ouder worden, naast dat iedereen iets kan overkomen op ieder moment waarop zorg nodig is. Veel tweede/derde generatie personen krijgen nu met ouderenzorg te maken, ervaring is anders dan voor witte mensen. Hierdoor komt dit fenomeen bij meer mensen op het netvlies. Landelijk en lokaal is onderzoek nodig. In zorgverlening maar ook in de gemeenschap moet men bewust zijn van het feit dat kennis er misschien niet is, onwetendheid van gemeenschappen die wellicht aangesterkt moet worden. Roept op tot delen van meer ervaringen en ideeën.

Een aanwezige deelt een persoonlijke ervaring over validisme in een ziekenhuis door de manier waarop ziekenhuizen zijn ingericht. Zowel met (letterlijk) toegang tot arts als de inrichting van kamers.

Saida noemt het voorbeeld van Marokkaanse mensen die graag in Marokko begraven willen worden (eeuwig graf), maar jongere generaties spreken bijvoorbeeld geen Arabisch en lopen hier ook tegen problemen aan, net als de eerste generatie. Plicht van de gemeente dat er bewustwording wordt gecreëerd voor andere culturen (cultuursensitiviteit). Saida noemt dit een gevecht om dingen voor elkaar te krijgen, uit onwetendheid bij de zorgverlener. Dit leidt tot veel frustratie, het gaat om zieke zeer dierbare personen en tegelijkertijd vechten om gehoord te worden en vechten tegen vooroordelen.

Een van de aanwezigen benoemt problemen als kinderen aan ouders duidelijk maken dat er een periode komt dat kinderen de touwtjes in handen krijgen. Bij bepaalde gemeenschappen is er een norm dat ouders niet worden tegengesproken. Dit kan problemen opleveren als er tijdens ziekte of na overlijden dingen geregeld moeten worden rond overlijden en verzekeringen.

Een van de aanwezigen. We kunnen niet altijd rekenen op zorgverleners in ons belang. Uit haar ervaring. Ze heeft afgelopen tijd veel ervaring gehad met een ziekenhuis. Zorgverleners zijn heel weinig flexibel met afspraken en stiptheid. Ook gemerkt dat zorgverleners anders praten wanneer ze merken dat je hoogopgeleid bent, dat je dan pas serieus genomen wordt. Zou niet zo moeten zijn dat je je eerst moet bewijzen voordat je serieus genomen wordt of inspraak krijgt. Mooi dat verhalen gedeeld worden, dit moeten we blijven doen en hier leren we van.

Saida beaamt de behoefte om met mensen met gelijke ervaringen verhalen te kunnen delen. Een ervaring in de zorg kun je zien als een rouwproces met behoefte om verhalen op een veilige manier met elkaar te kunnen delen.

Een van de aanwezigen benoemt discriminatie van patiënten naar zorgverleners. Saida herkent dit en is het hiermee eens; er heerst een angstcultuur binnen het personeel, racisme en discriminatie binnen de zorginstellingen. Saida spreekt de behoefte uit aan denktank om na te denken; wat kunnen we doen, wie hebben we nodig om echt een verandering te kunnen realiseren.

Een van de aanwezigen prijst de anderen en vindt hoe zij hun verhalen delen bewonderenswaardig. Zij moet komende week spreken voor een directie van zorgverzekeraars en vraagt om input wat zij kan vertellen in hun rol in racisme/ discriminatie in de zorg

Saida: naar aanleiding van een eerder gedeeld verhaal, als iemand ziek wordt in het buitenland, is de verzekeraar daar verantwoordelijk voor. Dat moet dan in het basispakket.

Een andere aanwezige: kan tegengewerkt worden door kleine lettertjes in verzekering, bijvoorbeeld dat je een verklaring van een huisarts nodig hebt.

- Aysegül: Naast cultuursensitiviteit is er ook cultuurspecificiteit nodig.
- Saida noemt een voorbeeld uit de Marokkaanse gemeenschap die zich anders wassen, andere tijden, personeel is hier vaak niet op ingespeeld of kent dit niet. Verzekeraars moeten hier ook op inspelen. Moet in basispakket, want dit is voor bepaalde gemeenschappen een basisbehoefte.

Aanwezige: verzekeraars kunnen zeker hun verantwoordelijkheid nemen.

Aanwezige: Bijdrage leveren aan de informatievoorziening in gemeenschappen: begeleid

mensen in welke vragen ze moeten stellen en welke informatie je nodig hebt in jouw specifieke situatie.

Saida: informatievoorziening moet lokaal geregeld worden. Veel mensen zijn zich niet bewust van wetgeving. Daarnaast is er cultureelsensitiviteit nodig; iemand aan wie je je kunt spiegelen en die jouw belevingswereld kent.

Aanwezige: onderzoeksresultaten uit zorgervaringen in de Turks-Marokkaanse gemeenschap. Ouderen in Amsterdam proberen zich te bundelen zodat ze zich sterker profileren en hun zorgen kunnen agenderen, ook op het gebied van zorg. Uit het onderzoek komt naar voren dat op verschillende punten actie nodig is op gebied van zorgaanbieders maar ook in voorlichting en kennis.

Andere aanwezige: Nederlandse Nederlanders maken van oudsher al vaker gebruik van zorginstellingen, dit is voor mensen met een andere herkomst anders.

Saida; onze opa's en oma's zijn hier niet en zaten of zitten ook niet in een verzorgingshuis, die ervaring is dus wel iets anders.

Aanwezige: wordt er op je naam gelet met toewijzing van pgb of thuishulp, wordt hier verschil in gemaakt? Langer en moeizamer proces bij mensen van kleur in haar omgeving dan bij witte mensen.

Aanwezige: hier is onderzoek naar gedaan, er wordt uitgegaan van dat mensen met een migratieachtergrond eerder misbruik maken van de wmo dan Nederlandse Nederlanders.

Aanwezige: of het sociale vangnet wordt meegenomen, dat ze denken dat het binnen de gemeenschap zelf wel wordt opgelost.

Aanwezige: en dit gebeurt in de praktijk dus ook echt, waardoor de vooringenomenheid ook nog wordt bevestigd. Dit is natuurlijk niet eerlijk.

Een van de aanwezigen heeft een tijdje meegedraaid in de zorg en vond de werkomstandigheden mensonterend. Zowel de faciliteiten die voor hulpbehoevenden beschikbaar zijn als hoe er over cliënten wordt gesproken.

Saida: een landelijk probleem is opgeleid personeel, ook cultuursensitief en cultuurspecifiek. Er is een groot tekort aan personeel. Ze deelt een ervaring van heel veel patiënten voor maar één verpleegster, ze deed heel erg haar best voor iedere patiënt. Geeft wel hoop dat er ook zulke betrokken en hardwerkende zorgverleners zijn.

Aanwezige: Je zei: er is iets nodig van een denktank, ik denk aan ouderen- of patiëntenorganisaties of een nieuwe organisatie zelfs.

Saida: misschien met de mensen waarmee we nu zitten verder denken, misschien eerst informeel. Voorstel om onder de aanwezigen contactgegevens met elkaar uit te wisselen en met elkaar verder te praten. Na de werkgroep zijn er contactgegevens uitgewisseld.

Aysegül: Een patiëntenorganisatie wordt wellicht lastig, misschien eerst lokaler en wat kleinschaliger. Samenbundeling van verschillende organisaties daarna is erg belangrijk om meer voor elkaar te krijgen. Institutioneel racisme is opgenomen in het coalitieakkoord, maar hoe vertalen we dit naar de praktijk?

Saida: We beginnen in Amsterdam. Laten we nu afsluiten. Dank aan allen, ook met name voor de openhartigheid.

E. Werkgroep 6: Institutioneel racisme o.l.v.

Auset Ankh Re & Carl Steinmetz

- Monique > Auset Ankh Re: Cofounder Afromantic & The African Calender. Ze heeft gekozen voor een andere naam, om terug te gaan naar haar roots.
- Dr. Carl H.D. Steinmetz: Managing Director Expats & Immigrants B.V.

Start workshop

Definitie van racisme:

Definitie volgens bezoeker: ongelijke behandeling op basis van uiterlijke kenmerken en achtergrond

- Racisme uit zich in agressie
- Ongelijke behandeling
- Vormen van discriminatie
- Institutioneel racisme; racisme wordt afgedwongen door wet- en regelgeving

Racisme is een overtuiging die leeft tussen onze oren/gedachtegang/gedachtengoed. Op racisme kan je niemand pakken, op het moment dat ernaar gehandeld wordt, dan kun je praten over iets strafbaars.

Gelijke behandeling kan ook discriminerend zijn.

Benoemde onderwerpen: Palestina en toeslagenaffaire

Mentaliteit, gedrag, houding.

Mentalisme: toestanden van de mens, dat als je die voedt met een gedachtegoed dat ze zelf een kracht vinden om gedrag en overtuiging aan te passen. Aan de mentaliteit kan je wat doen, aan het DNA niet. Verantwoording zoeken in de wet- en regelgeving, leidt tot institutioneel racisme.

Gedachtegoed, normatief is wit en man. Wet- en regelgeving wordt gemaakt met een bepaalde normatieve waarde. Impliciete uitgangspunten als het gaat om institutioneel racisme. De maatschappelijke ordening heeft zich gevormd door wat er dieper speelt.

Het verschil in meningen, uitgangspunten is terug te leiden naar hetgeen waar het individu mee gevoed is op school, sociale omgeving of vanuit huis. De huidige kinderen worden versleten door agressief en gedragsgestoord. Oorzaken ontkennen is kenmerken voor Amsterdam.

Educatie: functioneel maken voor in een maatschappij en bijdragen aan hetgeen wat de maatschappij in stand wil blijven houden. Met de witte plaatjes aanhouden, wordt de norm voor onze kinderen gevormd.

We discrimineren allemaal wel een beetje; als ik een broodje pom wil eten, dan kijk ik naar wie de pom maakt. Als een Nederlander een broodje shoarma maakt, dan loop je door. Zigeuners spreken al heel lang hun taal niet meer omdat het destijds verboden was. Van allerlei gediscrimineerden krijgen we weer racisme onderling.

Waar staan we nu in de workshop:

- Institutioneel is impliciet en expliciet
- We zijn allemaal in staat om ons onaardig op stellen jegens de ander

Vraag: Is racisme strafbaar?

Racisme is zelf niet strafbaar, de uiting ervan wel. Dan praten we over discriminatie.

Vraag: Is Zwarte Piet racisme?

Echte discriminatie zit niet meer in of iemand een zwarte piet speelt. Een afleiding van de echte discriminatie. De gekleurde man is een held. Maar "De witte man wordt geholpen door....". De gekleurde man wordt nog steeds geen president als hij niet Nederlander doet dan de Nederlanders.

De oorsprong van Zwarte Piet is racisme.

Vraag: Is Zwarte Piet discriminatie?

Bezoekers vinden van niet.

In Nederland mochten geen slaven gehouden worden, daarom worden deze slaven benoemd als "knecht". Maar het fundament maakt de Zwarte Piet discriminerend. Bewustwording is een belangrijk begrip om een verschil te kunnen maken. Strafrecht is absoluut een recht dat niet deugt in samenhang met racisme.

Wat kun je tegen institutioneel racisme doen?

Een nieuw beleid maken en het intern proberen op te lossen. En vervolgens het beleid en de aanpak blijven monitoren.

Lees alle KIS-adviesrapporten van Movisie.

Beter begrijpen waar de wortels liggen. De diepere lagen doorgronden en de systematische oorsprong gaan zien, dit heeft te maken met pijn en trauma. Pas als dit wordt gezien, kun je pas gaan helen. Herdenken is niet verwerken. Met herdenken wordt vooral in stand gehouden.

Empathie te creëren in de strijd tegen racisme. Leren luisteren. Instituties zijn voornamelijk wit en man en hiermee dominant. Een aantal groepen is hier ook door uitgesloten. Niks is neutraal.

Diep in ieder mens zitten vooroordelen. Likken naar boven en trappen naar onder. In sommige sociale constructies kan dat meer ruimte krijgen. De Week tegen Racisme moet vaker terugkomen want het blijft een terugkomend thema.

Politiek moet veranderen. Onbewust racisme moet meer aandacht krijgen en de onwetendheid meer aangekaart worden. Actieperspectief; apartheid vrije zone. De gemeente spreekt zich dan uit als apartheid vrije zone waarbij er duidelijk afspraken worden gemaakt.

Invloed die niet onderschat mag worden bij racisme, is de opkomst van Sociale Media.

Hoe hoger op de ladder qua functie, hoe witter de mensen worden.

Het is aan ons om bewust bezig te gaan met het begrijpen van anderen.

11. Hoe moet het minderhedenbeleid de komende tien jaar vormgegeven worden. Welke maatstaven moeten daarvoor worden aangelegd, door antropologe Aminata Cairo

Zoals jullie daar zitten in de zaal voelen jullie zich verbonden aan de stad Amsterdam. Het belang van gesprekken voeren met elkaar te voeren is evident. Het belang van gedeelde geschiedenis met elkaar te delen is ook een belangrijk thema.

Het is goed om vast te kunnen stellen wat de impact is van de onderliggende structuren in de stad.

Als het om racisme en discriminatie gaat dan gebruikt de gemeente al gauw het woord aanpak en dan hebben we over straffen en de slachtoffers te ondersteunen. Toch wil ik erop wijzen dat de aanpak van overheden vaak reactief is. Daarbij komt dat we er met zijn allen bijna vanuit gaan eigenlijk discriminatie en uitsluiting normaal zijn geworden en bij het leven lijken te horen. De vanzelfsprekendheid daarvan schijnt de norm te zijn geworden. De gemeente heeft het instrumentarium opgetuigd waarmee incidenten gemeld kunnen worden en statistieken worden bijgehouden. De gemeente neemt regierol op zich om discriminatie te signaleren.

Echter zitten we nu bijna 40 jaar na de eerste Prinsenhof Conferentie en het lijkt erop dat er ten opzichte van die tijd niet zoveel veranderd is.

Hoe kunnen we daar verandering in brengen want blijkbaar is de aanpak van racisme en discriminatie een routineklus geworden die jaarlijks wordt gestaafd met onderzoekscijfers. Kennis en cijfers zijn voorhanden maar die worden klaarblijkelijk niet omgezet in de juiste duurzame aanpak.

We zouden dat kunnen doorbreken om andere vragen te stellen en ook de durf om die aan de orde te stellen. Daarbij horen vragen waarbij antwoorden worden ontlokt die nog niet eerder zijn gehoord. Er is dus vernieuwende aanpak nodig om racisme en discriminatie niet een geaccepteerd iets te beschouwen. We moeten elke vorm van uitsluiting niet acceptabel vinden en daar horen dan pittige vragen bij om iedereen scherp te houden. De gemeente is geen bureaucratisch bolwerk maar moet de burgers als een verlengstuk zien en burgers vaker raadplegen waarmee die het gevoel krijgen dat ze gehoord worden en serieus worden genomen. Die eis om mee te praten en gedurfde vragen te mogen stellen, moet de gemeente gewoon inwilligen. Anders spreken we elkaar over tien jaar weer en dan is er nog niets veranderd.

12. Kunstzinnige synthese van de dag door Kiddo Cee

1. Ik wil niet onzichtbaar zijn, ik wil gezien worden
2. Moet ik daarvoor perse de straat op met leuzen op borden?
3. Vechten tegen reuzen, net al Don Quichotte?
4. Alleen maar omdat jij jaloers bent of behoefte hebt aan een zondebok?
5. Ik wil niet meer stilzwijgen, ik wil gehoord worden
6. Ben ik dan gek? Ok, maar ik wil niet gestoord worden.
7. Ben ik dan een wappie of een wokey? Okidoki
8. Maar jouw versie van de historie die strookt niet
9. Met de realiteit, dit is de hoogste tijd
10. Dat de lelijke waarheid wordt belicht in het onderwijs,
11. De gevolgen van t kolonialisme in deze everyday system
12. Vol discriminatie en racisme
13. Je ziet t terug op de woning, stage-en arbeidsmarkt
14. Dat is een blamage, jullie zagen de percentages!
15. Plus de ravage na de toeslagenaffaire, zoveel kids nog steeds vermist en de schuldigen van die misère
16. Zitten nog steeds stevig op dezelfde plek, dat is toch gestoord?! Nee, ik ben die gek
17. Want ik ben bezorgd om ongelijkheid in de zorg
18. En dat politie en justitie mijn veiligheid niet waarborgt
19. Etnisch profileren in de buurt waar ik woon
20. Preventief. Nee, selectief fouilleren waar ik woon
21. K zone 1104, maar zet dat niet bovenaan je sollicitatieformulier
22. Want dan hoor je: we hebben geen vacature meer hier.
23. Verander je naam van Mohammed of Achmed in Mark of Gijsbert
24. Verander je naam van Latifa of Saida in Lisa of Liesbeth.
25. Dit is alledaagse sleur voor mensen van kleur.
26. Vooral moslims die zich moeten verantwoorden voor elke daad van terreur.
27. Alsof alle witten zich moeten verantwoorden voor Anders Breivik, Payton Gendron en Brenton Tarrant.
28. Nee, want dat waren lone wolfs en dat speelde zich alleen af in het buitenland.
29. Gelukkig sloeg de BLM movement wel de grenzen over, al weerhield dat cops niet om nog steeds blacks van hun leven te beroven.
30. Na George Floyd volgde er nog veel meer, slachtoffers zonder verweer, en deze deed nog meer zeer:
31. Eergister in Buffalo , een zwaarbewapende witte tiener schoot 12 zwarte mensen dood.
32. Werd die boy doorzeeft?! Nee, hij leeft nog steeds
33. Netjes ingerekend, geketend maar ongedeerd en safe!
34. Mass shooters weten die pigs wel met fluwelen handschoentjes aan te pakken
35. Die krijgen vast chocomel met slagroom en een gebakje in de bak, men

36. Dat is toch gestoord, ik word er bijna gek van.
37. Black Lives Matter, yes, maar schijnbaar niet in dat enge land
38. Maar ook hier doet men nauwelijks aangifte want ze voelen zich niet serieus genomen,
39. Ervan overtuigd dat er toch geen actie wordt ondernomen.
40. Dat wordt dus een selffulfilling prophecy, die kwestie is ingewikkeld
41. Maar de conclusie samengevat: er is nog zat werk aan de winkel
42. Voor deze coalitie, prinsenhof conferentie
43. Met de beste intenties, zonder valse pretenties
44. Want elk ras en geslacht voelt straks de consequenties
45. Van de volgende lockdown, voelt als samen in detentie
46. Dus trap niet in die verdeel en heers tactiek van de politiek
47. De hele kliek is zieker dan de polikliniek
48. Kijk hoe er jarenlang is omgegaan met vluchtelingen
49. Maar nu dicteert de media: "Oekraïners moeten we zielig vinden"
50. Blond en blauwe ogen, ook de oorlog mogen we niet vergeten.
51. Maar t slavernij verleden, dat is zo lang geleden
52. En hoe lang heeft t geduurd, die discussie over ZP?
53. Van mijn part kan nu dat hele feest door de plee!
54. Van Rutte, Wilders tot Baudet, all da way back naar Janmaat,
55. Als je nu nog slaapt, krijg je te vaak bezoek van klaas vaak.
56. Inclusie is noodzaak, empathie en liefde hoofdzaak
57. Mn hoofd kraakt als ik me afvraag waarom t al zoveel jaren zo gaat?!
58. Onze nazaat verdient betere tijden, zonder onderscheid en lijden
59. Aan de onderkant van de maatschappij, niet langer wij tegen zij
60. Of arm tegen rijk, de strijd tussen groot en klein hoort verboden te zijn.
61. T geeft me hoofdpijn. Word er gek van maar ik wil niet gestoord worden
62. Ik houd me niet meer in want ik wil gehoord worden
63. Ik zeg, ik word er gek van maar ik wil niet gestoord worden
64. Laat me stem horen tot m'n peoples niet meer vermoord worden!

Kiddo Cee aka Chander Peroti / CPedutainment 2022

13. Afsluiting Saida Derrazi, voorzitter Comité 21 Maart x Alliantie Samen Tegen Racisme

Ik vond het interessante en informatieve conferentie die nieuwe impulsen heeft opgeleverd met veel nieuwe verhalen en invalshoeken waaronder institutioneel racisme, validiteit en intersectionaliteit.

Waar we verder op moeten gaan inzetten? De maatschappelijke organisaties en slachtoffers van racisme en discriminatie moeten de krachten bundelen. Samen moeten we het gruwelijk monster beteugelen en bestrijden. Op scholen, door actie te voeren, door trainingen te geven en door in te spreken bij de gemeenteraad.

Verder hebben we als Comité 21 Maart een fonds waar bepaalde groepen een beroep kunnen doen. Houdt op de website van Pakhuis De Zwijger het 'dossier samen tegen racisme' in de gaten.

Ik dank het organiserend comité van deze conferentie en dan met name Abdou Menehbi die er vandaag helaas niet bij kon zijn.

