~~ZWART~~ WITBOEK

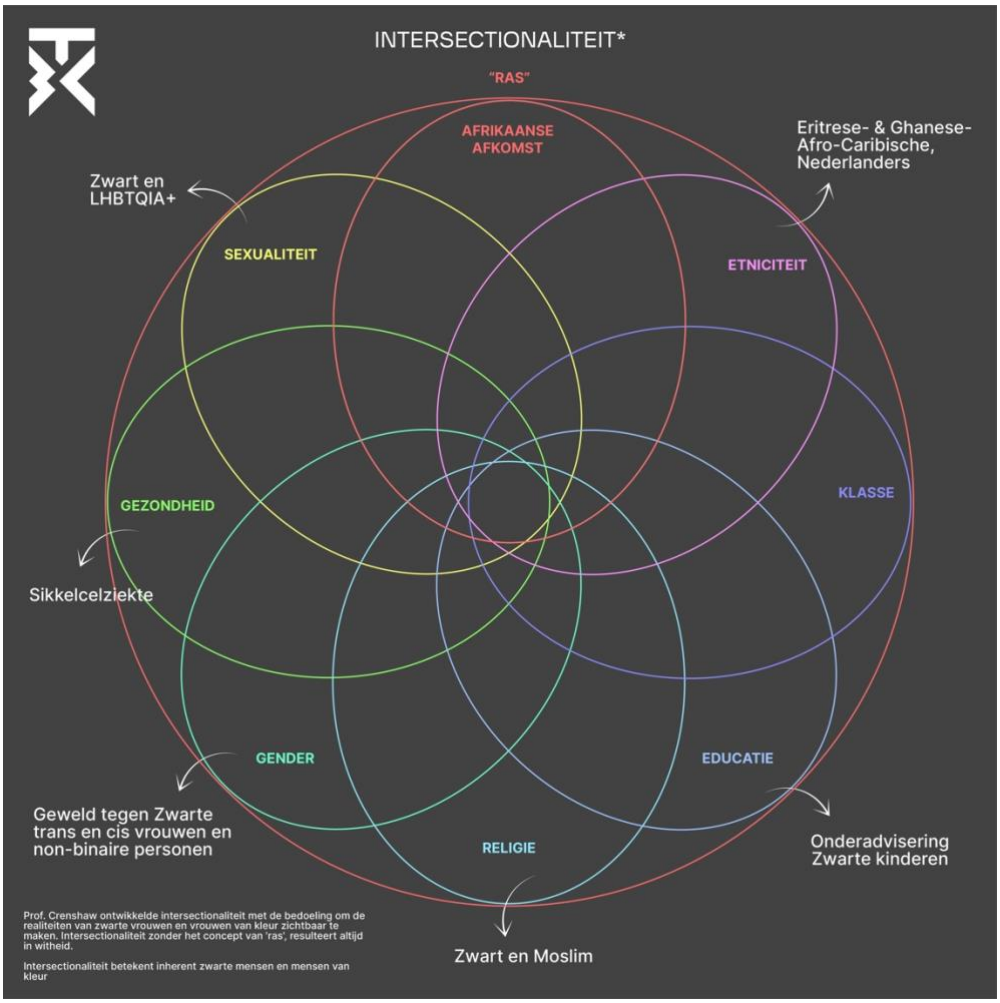
Actieonderzoek naar anti-zwart racisme in Amsterdam



~~Zwart~~Witboek Anti-Zwart Racisme: Actieonderzoek naar anti-zwart racisme in Amsterdam. Samenvatting en Aanbevelingen.

In de zomer van 2020 demonstreerden meer dan 20.000 mensen op de Dam en in het Nelson Mandela Park tijdens de historische #BlackLivesMatter-demonstraties. In de rest van het land gingen meer dan 50.000 mensen de straat op om hun ongenoegen te uiten over institutioneel en anti-zwart racisme in de Nederlandse samenleving.

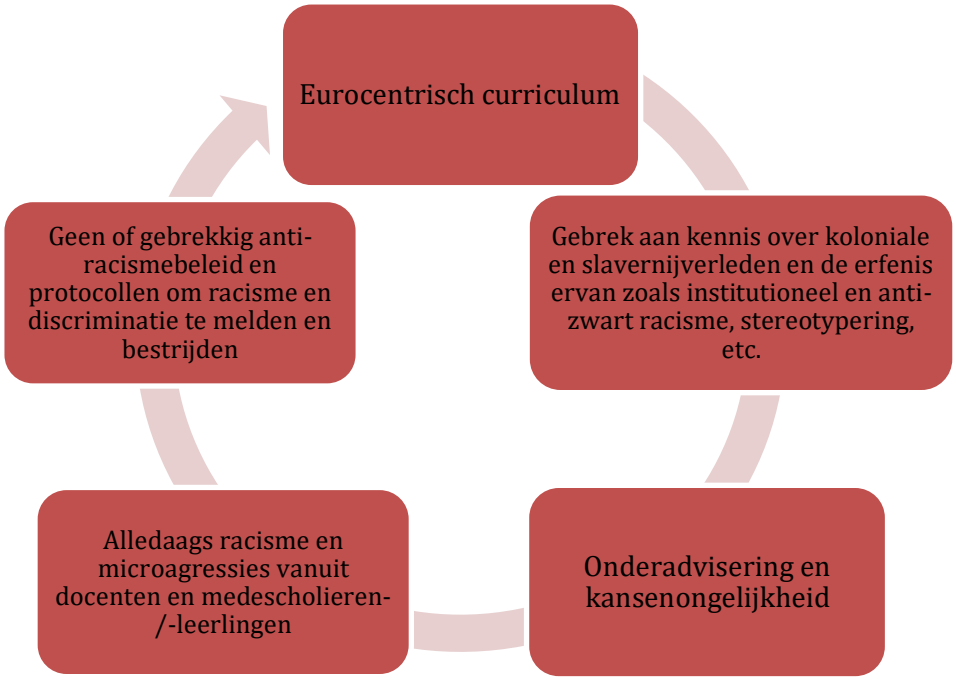
De gemeente Amsterdam heeft The Black Archives verzocht om een actieonderzoek te doen *“om beter grip te krijgen op waar discriminatie plaatsvindt en de interventies te bepalen die nodig zijn om het gat tussen het aantal meldingen en de daadwerkelijke discriminatie te dichten.”* In dit actieonderzoek is vanuit een intersectionele blik gekeken naar Zwarte gemeenschappen en hun ervaringen met anti-zwart racisme in Amsterdam. De stad kent dynamische Zwarte gemeenschappen met verschillende migratiegeschiedenissen en relaties tot de stad en Nederland en met grote overeenkomsten waarin ze anti-zwart racisme ervaren. Om inzicht te krijgen in de manier waarop anti-zwart racisme verschillende Zwarte gemeenschappen treft, is kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar verschillende Zwarte gemeenschappen: de Afro-Surinaamse, de Afro-Caribische, de Eritrese, de Ghanese, de Zwarte moslim en de Zwarte LHBTQIA+-gemeenschap. Daarnaast is onderzoek gedaan naar anti-zwart racisme in het onderwijs, op de arbeidsmarkt, in de culturele sector en door de politie.



Anti-zwart racisme is een erfenis van het slavernijverleden van Amsterdam

De stad Amsterdam was jarenlang direct en indirect betrokken bij de trans-Atlantische slavenhandel en slavernij. Institutioneel en anti-zwart racisme in de hedendaagse samenleving is een erfenis van dit koloniale en slavernijverleden. Het koloniale beeld dat Zwartheid en Zwarte mensen minderwaardig zijn ten opzichte van witheid en witte mensen en van witte of Europese cultuur manifesteert zich in het institutionele en alledaagse anti-zwarte racisme waarmee Zwarte mensen worden geconfronteerd in het onderwijs, op de arbeidsmarkt, in de publieke ruimte, in aanraking met instituten zoals de politie, in de culturele sector en op andere gebieden van de samenleving. In 2019 stemde een meerderheid van de Amsterdamse gemeenteraad in om excuses aan te bieden voor de rol van de stad in de Trans-Atlantische slavenhandel en in de slavernij. Het bestrijden van anti-zwart racisme is in deze context een historische verantwoordelijkheid van de stad om recht te doen aan de nazaten van tot slaaf gemaakten en anderen die te kampen hebben met institutioneel en anti-zwart racisme.

In navolging van het onderzoek van het MDRA uit 2020 valt te concluderen dat anti-zwart racisme een alledaags probleem is dat verweven is met sociale systemen en instituties binnen de stad en het land. Er is veel diversiteit binnen de Zwarte gemeenschappen in de stad en anti-zwart racisme treft verschillende gemeenschappen en individuen daarom op verschillende manieren. Er is echter een aantal duidelijke patronen en structurele vormen van anti-zwart en institutioneel racisme te herkennen die vrijwel alle Zwarte gemeenschappen treffen. Anti-zwart racisme manifesteert zich enerzijds in de vorm van kansenongelijkheid in het onderwijssysteem dat al begint in het primair onderwijs door de onderadvisering van Zwarte kinderen en kinderen met een migratieachtergrond, veelal uit de lagere sociaaleconomische klasse. Dit vertaalt zich door naar de kansen in het vervolgonderwijs. Daarnaast manifesteert anti-zwart racisme zich in de vorm van alledaags racisme en microagressies binnen de onderwijsinstelling vanuit docenten en medeleerlingen of -studenten. Anderzijds manifesteert het zich in de vorm van een eurocentrisch curriculum waarin Zwarte geschiedenis en cultuur onderbelicht is. De verschillende vormen van anti-zwart racisme zijn met elkaar verbonden en zorgen voor de overrepresentatie van Zwarte studenten op het mbo en onderrepresentatie in het hoger onderwijs. Het gebrek aan onderwijs over het koloniale en slavernijverleden en over institutioneel en anti-zwart racisme dragen bij aan een onderwijsklimaat waarin kansenongelijkheid op basis van vooroordelen en stereotype beelden over Zwarte leerlingen en hun ouders worden gereproduceerd. De onderwijspositie van leerlingen en studenten heeft invloed op de latere carrièremogelijkheden en sociaaleconomische en vormt daarmee een essentiële basis om anti-zwart en institutioneel racisme te bestrijden.



Onderwijs
Anti-zwart racisme, onderadvisering en kansenongelijkheid

Uit onderzoek van de gemeente Amsterdam blijkt dat leerlingen met een migratieachtergrond, waaronder Zwarte leerlingen uit de lagere sociaaleconomische klasse, vaker dan gemiddeld te maken hebben met onderadvisering.[1] Vooroordelen en stereotiepe beelden van leerkrachten over Afro-Nederlandse leerlingen en hun ouders spelen hierbij een rol. Leerlingen die zelf de Nederlandse taal nog niet machtig zijn, wiens ouders de taal niet spreken omdat ze bijvoorbeeld uit een Afrikaans land gemigreerd zijn en uit een andere cultuur komen die niet bekend zijn met de dominante Nederlandse schoolcultuur, hebben meer kans om een lager advies te krijgen. Op jonge leeftijd worden vele leerlingen al op een achterstand gezet die op latere leeftijd moeilijk is in te halen. Op basis van het actieonderzoek is een aantal aanbevelingen geformuleerd die kunnen bijdragen aan het bevorderen van de kansengelijkheid in de stad en een veilige en meer inclusieve onderwijsomgeving voor Zwarte studenten en studenten van kleur in de gemeente Amsterdam. Daarnaast zijn reeds aanbevelingen geformuleerd, onder andere in het Manifest voor Kansengelijkheid in het basis- en middelbaar onderwijs van ‘Wit Aan Zet’. Vanuit de Afro-Nederlandse gemeenschap bestaan al initiatieven, zoals stichting Spe van meester Kwame, waar leerlingen bijles krijgen en Afro-Nederlandse ouders (juridisch) advies en ondersteuning kunnen krijgen. De gemeente dient dergelijke initiatieven die hun kwaliteit binnen de gemeenschap hebben bewezen structureel te ondersteunen.

Alledaags racisme en microagressies vanuit docenten en medescholieren/-leerlingen

Scholieren en studenten worden binnen de onderwijsinstellingen op dagelijkse basis geconfronteerd met anti-zwart racisme en microagressies vanuit docenten en medestudenten. Binnen het hoger onderwijs zijn er zorgwekkende signalen dat het alledaagse racisme in bepaalde gevallen studievertraging en studieuitval als gevolg heeft. Op de in Amsterdam

[1] Gemeente Amsterdam, Het basisschooladvies en doorstroom in onderbouw vo. Factsheet, december 2019

gevestigde universiteiten zijn Diversity Officers aangesteld om een diversiteitsbeleid te implementeren. Anti-racisme is echter geen expliciet onderdeel van dit beleid en een intersectionele en dekoloniale blik op diversiteit en inclusie ontbreekt, ondanks een stevig adviesrapport van de commissie Diversiteit op de UvA. Zo is er een risico dat het diversiteitsbeleid niet effectief is en slechts de onderliggende structurele ongelijkheid met betrekking tot 'ras' en etniciteit, gender, seksualiteit en andere gronden maskeert. De reeks aan schandalen over seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag aan de faculteit Geesteswetenschappen en het gebrek aan daadkracht door de decaan tonen dat de structurele problemen binnen deze instelling niet effectief worden aangepakt.[2] In het mbo is stagediscriminatie een veelvoorkomend en structureel probleem. Bedrijven die zich schuldig maken aan stagediscriminatie dienen bestraft te worden en bedrijven die zich inzetten voor diversiteit en inclusie dienen beloond te worden.

Geen of gebrekkig anti-racismebeleid en protocollen om racisme en discriminatie te melden en bestrijden

Op vele onderwijsinstellingen is er geen duidelijk beleid om racisme en discriminatie tegen te gaan of om racisme en discriminatie te melden. Zwarte studenten die wel een klacht indienen bij een docent of onderwijscommissie worden onvoldoende geholpen. Elke onderwijsinstelling zou een anti-racisme- en anti-discriminatiebeleid moeten ontwikkelen, waarin onder andere duidelijk staat aangegeven waar scholieren, ouders, studenten en medewerkers terechtkunnen om een klacht in te dienen. Daarnaast dient er binnen elke onderwijsinstelling een vertrouwenspersoon te zijn die kundig is op het gebied van racisme en discriminatie en de klacht kan behandelen eventueel in samenwerking met het MDRA. De meldingsbereidheid kan worden bevorderd wanneer mensen die zich schuldig maken aan discriminatie en racisme ervoor worden bestraft.

Eurocentrisch curriculum

Een belangrijk structureel probleem op alle niveaus van het onderwijs is het gebrek aan educatie over het koloniale en slavernijverleden en de erfenis ervan, institutioneel en anti-zwart racisme. In juni 2020 zette enkele tieners uit Amsterdam-Zuidoost een petitie op om meer aandacht voor racisme in het onderwijs op te eisen.[3] Dat ze binnen enkele dagen meer dan 60.000 handtekeningen verzamelden, toont de grote behoefte aan een inclusiever curriculum. Om de vicieuze cirkel van institutioneel en anti-zwart racisme te doorbreken, is het van belang om op alle niveaus het koloniale en slavernijverleden en de erfenis daarvan in de vorm van racisme structureel onderdeel te maken van de curricula. Hierbij is het ook van belang om oog te hebben voor de diversiteit en intersectionaliteit binnen Zwarte gemeenschappen. Geschiedenissen en beelden van Zwarte moslims, de Zwarte LHBTQIA+-gemeenschap, migranten uit het continent zoals de Ghanese gemeenschap en Afro-Nederlandse mensen met vluchtelingenachtergrond zoals de Eritrese gemeenschap zijn extra onderbelicht. Leerkrachten en docenten dienen cursussen te volgen over de manier waarop institutioneel en anti-zwart racisme zich manifesteert in het onderwijs, zodat ze dit in hun eigen praktijk kunnen herkennen en voorkomen. Op dit moment organiseert Fawaka Nederland in samenwerking met docenten van de Universitaire Pabo reeds trainingen voor docenten over racisme, wit privilege en discriminatie.[4] De gemeente zou onderwijsinstellingen moeten stimuleren om dergelijke trainingen voor docenten structureel aan te bieden. Daarnaast kan het actief bevorderen van de instroom van leerkrachten met een Afro-Nederlandse achtergrond bijdragen aan een inclusieve leer- en werkomgeving binnen onderwijsinstellingen. Vanuit de Afro-Nederlandse gemeenschap

[2] https://www.nrc.nl/nieuws/2021/02/01/studenten-uva-voeren-week-actie-vanwege-metoo-schandalen-aan-de-universiteit-a4030110

[3] https://nos.nl/artikel/2337018-tienduizenden-handtekeningen-om-racisme-verplicht-te-behandelen-op-scholen.html

[4] https://www.oneworld.nl/lezen/discriminatie/racisme/zij-geven-docenten-n-spoedcursus-racisme/

zijn er verschillende initiatieven die bijdragen aan het zichtbaar maken van deze verzwegen geschiedenis, zoals The Black Archives.

Aanbevelingen

Lesmateriaal en curricula:

- Breid de bibliotheken van onderwijsinstellingen in Amsterdam uit met literatuur over en van Zwarte auteurs, denkers, cultuur en geschiedenis.
- Verplicht cursussen voor docenten waarin institutioneel en anti zwart-racisme en het creëren van een inclusieve leeromgeving bespreekbaar wordt gemaakt. Maak deze cursussen ook onderdeel van de lerarenopleidingen.
    - Op dit moment organiseert ondernemersschool Fawaka in samenwerking met medewerkers van de Universitaire Pabo van Amsterdam al anti-racismetrainingen voor docenten. Dit wordt gefaciliteerd door de gemeente Amsterdam.
- Maak Zwarte geschiedenis, geschiedenis over het koloniale en slavernijverleden en migratiegeschiedenis onderdeel van de curricula op alle niveaus (PO, VO, mbo, hbo en WO). Geef hierbij bijzondere aandacht aan de geschiedenis van de Bijlmer, vanwege de belangrijke plaats van deze locatie in de geschiedenis en cultuur van ‘Zwart Amsterdam’.
    - Good practice: Zawdie Sandvliet ontwikkelde het vak Afro-Nederlandse Studies en doceert het op de Hogeschool van Amsterdam. Maak dergelijke vakken breder beschikbaar.
    - Dr. Kwame Nimako organiseert de Black Europe Summer School: stel beurzen beschikbaar voor Zwarte studenten om aan deze cursus deel te nemen.
    - Ondersteun en implementeer de petitie van Zet Je In voor meer aandacht voor Racisme in het Onderwijs.
- Maak middelen vrij en faciliteer de ontwikkeling van plekken waar extra curriculaire activiteiten worden georganiseerd vanuit Zwarte culturele en historische perspectieven, bijvoorbeeld de Weekendschool voor de Zwarte jeugd.

Inclusief onderwijs en kansengelijkheid:

- Bevorder de instroom en doorstroom van Zwarte docenten en stimuleer beleid om een inclusieve en een veilige leer- en werkomgeving voor Zwarte studenten te bieden.
- Stel een onafhankelijk vertrouwenspersoon aan op alle onderwijsinstellingen die kennis en kunde heeft van discriminatie en (institutioneel en anti-zwart) racisme.
- Ontwikkel duidelijke protocollen op onderwijsinstellingen zodat leerlingen, docenten en ouders racisme en discriminatie kunnen melden en personen verantwoordelijk kunnen houden wanneer er sprake is van racisme of discriminatie.
- Maak het mogelijk om leerkrachten die zich schuldig maken aan racisme en discriminatie te bestraffen.
- Neem ‘kennis en kunnen over racisme en discriminatie’ mee bij aanvragen voor subsidies voor (multiculturele) scholen.
- Creëer een onafhankelijk instituut of persoon waar ouders terechtkunnen voor advies en ondersteuning als er sprake is van anti-zwart racisme (in het bijzonder onderadvisering) in het onderwijs.

Mbo:

- Controleer of de (anti-discriminatie)protocollen worden gehandhaafd en maak ze meer zichtbaar en toegankelijk voor alle studenten.

- Geef meer aandacht aan burgerschapsonderwijs en biedt daarin ook aandacht aan racisme, discriminatie, inclusie en diversiteit.

Hbo en WO:

- Evalueer op stedelijk niveau het diversiteits- en inclusiebeleid van onderwijsinstellingen, met bijzondere aandacht voor de prestaties van de Diversity Officers van de VU en de UvA.
- Ontwikkel een fonds voor Zwarte onderzoekers (Bsc, Msc, PhD en Post-Doc) om onderzoek te doen naar het slavernijverleden, (anti-)racisme en andere onderwerpen die relevant zijn relevant voor de emancipatie van Zwarte gemeenschappen.

Longterm:

- Externe waakhond: faciliteer de creatie van een externe waakhond die (anti-zwart) racisme binnen het onderwijs overziet, vergelijkt en de autoriteit heeft om indien nodig in te grijpen. Alle experts hebben aangegeven dat er een noodzaak is voor een onafhankelijke externe onderwijsorganisatie of onderwijsinstituut die (anti-zwart) racisme zou kunnen overzien, en als extra meldpunt kan dienen voor personen die (anti-zwart) racisme in het onderwijs ervaren. Het meldpunt kan vanuit een intersectioneel uitgangspunt met anti-zwart racisme binnen het onderwijs omgaan en samenwerken met het MDRA. Deze externe organisatie zou voor alle onderwijsniveaus beschikbaar moeten zijn. Belangrijk is dat deze dwingend advies kan geven, omdat is gebleken dat vanuit scholen zelf weinig actie wordt ondernomen bij gevallen van racisme.

Aanbevelingen vanuit Wit Aan Zet en Zet je in

Het onderwijs is een van de sectoren waar institutioneel en anti-zwart racisme mensen het meest concreet, zichtbaar en voelbaar raakt. Er zijn daarom al vele initiatieven binnen de stad en breder in het land om ongelijkheid binnen het onderwijs tegen te gaan. Een aantal van deze initiatieven sluit aan op de aanbevelingen die uit dit actieonderzoek voortkomen. Geadviseerd wordt dan ook om de reeds geformuleerde aanbevelingen en acties die hieruit voortgekomen zijn voort te zetten. In 2018 is het manifest ‘Wit Aan Zet’ ondertekend door diverse politieke partijen. Dit manifest is aangereikt aan de wethouders Moorman (Onderwijs) en Groot-Wassink (Sociale Zaken, Diversiteit en Democratisering) en bevat de volgende aanbevelingen:

- Stimuleer brede scholengemeenschappen en ondersteun de initiatieven om nieuwe schoolgemeenschappen op te zetten. Deze scholen bieden leerlingen die door de kansenongelijkheid in het basisonderwijs op een te laag niveau terecht zijn gekomen de mogelijkheid door te stromen naar een hoger niveau.
- Start onderzoek naar beleid om segregatie in het onderwijs te voorkomen. Verander beleid dat segregatie in de hand werkt. Het langetermijndoel is dat basis- en middelbare scholen een afspiegeling worden van de stad en dat alle leerlingen naar school kunnen op overbrugbare afstand van hun huis.
- Dring onderadvisering op de basisschool terug. Meervoudige eindadviezen (bijvoorbeeld vmbo-t/havo) worden de norm. Ouders worden geïnformeerd over de mogelijkheid een second opinion te krijgen.
- Garandeer zonder aanvullende eisen dat onderwijs gestapeld kan worden en dat een middelbare schooldiploma toegang geeft tot vervolgonderwijs. Onderwijsinstellingen maken hierover gezamenlijke afspraken. Bestraf selectie aan de poort bij beroeps- en wetenschappelijk onderwijs.
- Beboet bedrijven die discrimineren in hun selectie voor stagiairs en sluit ze uit voor overheidsopdrachten en subsidies.

- Investeer in extra ondersteuning voor kinderen die minder welvarende ouders hebben. Maak budget vrij voor gratis huiswerkbegeleiding, bijlessen, coaching en andere ondersteuning voor deze leerlingen naast het reguliere onderwijs.
- Maak voorschool gratis voor iedereen.

Aanbevelingen per gemeenschap

Afro-Caribisch gemeenschap

- Ontwikkel een stimuleringsfonds om onderwijs voor Afro-Caribische leerlingen toegankelijker te maken.
- Ondersteun organisaties die studenten uit ABC SSS begeleiden, zodat hun transitie naar de Amsterdamse en Nederlandse samenleving beter kan verlopen.
- Faciliteer kennisuitwisseling, diversiteit en anti-racismebeleid op Amsterdamse hogescholen en universiteiten. Houd ze verantwoordelijk voor hun plannen op het gebied van diversiteit om gelijke kansen binnen de stad te bevorderen.

Ghanese gemeenschap

- Maak bijles en huiswerkbegeleiding meer toegankelijk. Leerlingen moet zich kunnen herkennen in de mensen die bijles geven. Ondersteun bestaande initiatieven uit de Ghanese gemeenschap die bijles geven aan Zwarte leerlingen en hun kwaliteit hebben bewezen, zoals stichting SPE.



Arbeidsmarkt: Investeer in Zwarte professionals

Veel van de problemen die in het onderwijs spelen, spelen ook op de arbeidsmarkt. Op de werkvloer worden Zwarte mensen en mensen van kleur geconfronteerd met een microagressies en alledaags racisme. Talloze onderzoeken van onder andere de overheid en het SCP tonen aan dat arbeidsmarktdiscriminatie een structureel probleem is. In de onderzoeken en de daaropvolgende beleidsadviezen en interventies ligt de nadruk vaak op trainingen waarin witte werknemers zich 'bewust moeten worden van (onbewuste) vooroordelen'. In geen van de rapporten wordt het structurele en institutionele karakter van arbeidsmarktdiscriminatie als een vorm van institutioneel racisme erkend. Het woord racisme komt in geen van de beleidsstukken van het SCP en het ministerie van Sociale Zaken voor, en ook niet in de 'Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie'. De ontkenning van het institutionele karakter past binnen het dominante narratief van witte onschuld. De aanpak bevat desondanks veelbelovende beleidsvoorstellen, maar er is onvoldoende transparantie over de implementatie en impact van het beleid. Zo is het bijvoorbeeld niet duidelijk of er bedrijven zijn genamed en geshamed, welke maatregelen er zijn getroffen om meer biculturele medewerkers in hogere schalen te krijgen en of de subsidievoorwaarden zijn aangepast zodat diversiteit bij opdrachtnemers wordt gestimuleerd. Deskundige respondenten gaven tevens aan dat diversiteitstrainingen en -cursussen vaak gericht zijn op het bewust maken van 'onbewuste vooroordelen' bij de dominante groep. Aan de mensen die met racisme en discriminatie te kampen hebben, wordt zelden extra aandacht gegeven. Hierdoor wordt de ongelijkheid ironisch genoeg in het tegengaan van ongelijkheid gereproduceerd. Afro-Nederlandse deskundigen pleiten voor het investeren in de training en coaching van Zwarte (young) professionals. In een context waarin sprake is van structurele uitsluiting is er een noodzaak om te investeren in programma's waarin ze de tools, mindset en vaardigheden kunnen ontwikkelen die nodig zijn om niet alleen succesvol in te stromen, maar ook door te stromen en de mentale gezondheid te bewaken. Zowel vanuit de LHBTQTIA+- als de Ghanese gemeenschap is tevens de behoefte geuit om training en coachingsprogramma's voor deze doelgroepen te organiseren om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken en de specifieke uitsluitingsmechanismen waarmee ze te kampen hebben te overwinnen.

Aanbevelingen

Investeer in Zwarte en young professionals:

- Faciliteer en stimuleer de coaching van Zwarte personen op de arbeidsmarkt om ze te helpen met het versterken van hun arbeidsmarktpositie (upskilling en retooling), onder andere door te kijken welke skills en tools Zwarte personen nodig hebben om niet alleen succesvol in te stromen, maar ook door te stromen en de mentale gezondheid te bewaken in de context van het aanwezig zijn van institutioneel en anti-zwart racisme. Bureaus die coaching en training geven, zouden gecertificeerd moeten worden door professionals uit de Zwarte gemeenschap.
- Investeer in samenwerkingen met Zwarte studentenverenigingen en netwerken van Zwarte en biculturele professionals, zoals Stichting Ongekende Talenten en Black Ladies Talk, om de kloof tussen werkgevers en Zwarte professionals te verkleinen.
- Ga voorbij aan trainingen over 'onbewuste vooroordelen' en deel kennis over 'institutioneel racisme' als een van de onderliggende structuren van arbeidsmarktdiscriminatie.
- Stel streefcijfers in en maak een plan van aanpak om meer Zwarte professionals op alle lagen van de organisatie te krijgen, zowel binnen de gemeente als bij in Amsterdam gevestigde bedrijven.

Regelgeving:

- Stel een onafhankelijke watchdog aan die anti-racisme- en diversiteitsbeleid kan monitoren, evalueren en analyseren, zodat de impact kan worden gemeten en bijgestuurd.

Aanbevelingen per gemeenschap
Ghanese gemeenschap

- Bied meer informatie over toekomstperspectief voor Zwarte jongeren op het gebied van carrière. Toon aan dat ze ook een carrière kunnen ontwikkelen in de creatieve sector naast de carrièremogelijkheden die volgen na traditionele studies, zoals rechten en geneeskunde. Faciliteer waarin arbeidsmarktperspectieven en cv building worden geboden specifiek voor Ghanese professionals.
- Erken dat meertaligheid (het spreken van Twi, Hause of Ga, Engels en Nederlands) en het tolken en het administratief ondersteunen van familieleden vaardigheden zijn die van toegevoegde waarde zijn op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Afro-Caribische gemeenschap

- Stel jobhunters en klantmanagers aan die zich specifiek richten op en affiniteit hebben met de achtergrond en cultuur van mensen uit ABC SSS-eilanden

De culturele sector: investeer in de P van Personeel

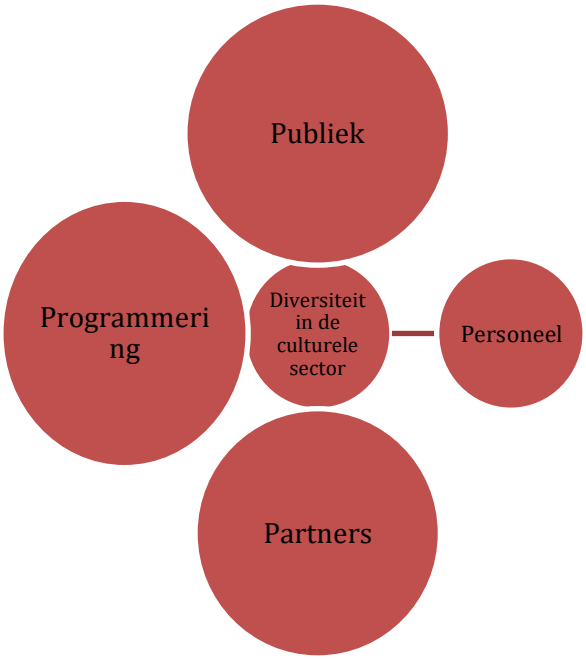
Op 15 juni 2020 publiceerden meer dan 600 kunstprofessionals een open brief over diversiteit aan de witte kunst- en cultuursector. De brief werd gepubliceerd naar aanleiding van de Black Lives Matters-protesten in Nederland en over de hele wereld. In de open brief werd benoemd hoe oppervlakkig het diversiteitsbeleid binnen de cultuursector is en *"hoe urgent het voor onze samenleving is dat de culturele sector open gaat en een plek wordt waar we elkaar oprecht als gelijken kunnen ontmoeten."*[5] In Amsterdam en breder in Nederland hebben initiatieven zoals Decolonizing the Museum (2015), the University of Color (2015) en de beweging tegen Zwarte Piet de afgelopen jaren discussies op gang gebracht die ook in de kunst- en cultuursector tot beweging hebben geleid.[6] Er worden publieke debatten georganiseerd en musea en culturele instellingen lijken het probleem van eurocentrisme, de erfenis van het koloniale verleden en het gebrek aan diversiteit te erkennen. Zwarte professionals zijn positief gestemd over deze ontwikkelingen, maar wijzen ook op de risico's en beperkingen van de focus op een meer diverse programmering, het aantrekken van een meer divers publiek en het samenwerken met partners als niet naar de onderliggende en interne structuren binnen de sector en de organisatie wordt gekeken. Uit onderzoek van Vrij Nederland onder 21 grote musea bleek dat slechts 2,6% van de medewerkers op kunstinhoudelijke posities een 'niet-westerse' migratieachtergrond heeft, terwijl een derde van de Nederlanders deze achtergrond heeft.[7] Om culturele instellingen zoals musea dus werkelijk meer divers te maken, zouden Zwarte mensen en mensen van kleur ook toegang tot senior of managementposities moeten krijgen om werkelijk institutioneel anti-zwart racisme in de culturele sector aan te pakken.

---

[5] "Open Brief van 600+ kunstprofessionals: Wij zien jullie, witte kunst- en cultuursector," Theaterkrant, accessed November 19, 2020, https://www.theaterkrant.nl/nieuws/open-brief-wij-zien-jullie-witte-kunst-en-cultuursector/.

[6] https://decorrespondent.nl/7468/podcast-deze-activist-helpt-de-nederlandse-geschiedenis-te-herschrijven/1289188159336-80a25278

[7] https://www.nrc.nl/nieuws/2020/06/17/nederlandse-kunstmusea-divers-van-buiten-wit-van-binnen-a4002841



Zwarte makers ondervinden veel moeilijkheden bij het aanvragen en het verkrijgen van subsidies bij het Amsterdam Fonds voor de Kunst en andere fondsen. Grote instellingen hebben afdelingen die ervoor zorgen dat aan de verouderde code van de subsidieaanvraag wordt voldaan. Woorden zoals ‘dekolonisatie’ en ‘diversiteit’ worden in beleidsplannen en subsidieaanvragen gebruikt, maar er wordt niet getoetst in hoeverre de instellingen dit realiseren. Het kunstcanon is nog te veel vanuit een eurocentrisch perspectief ingevuld. Hierdoor worden Zwarte makers reeds vanaf de kunstacademie en andere kunst- en cultuurgerelateerde opleidingen uitgesloten of gedwongen om zich aan dominante eurocentrische standaarden, ‘de witte meetlat’, te conformeren. Het is dan ook belangrijk om het beperkte en eurocentrische kader en de rol van het koloniale en slavernijverleden in de kunst-, cultuur en erfgoedsector te erkennen en de canon te verbreden. De gemeente kan vanuit haar Cultuurbeleid en het AFK actief meerstemmigheid en de inclusie van Zwarte perspectieven stimuleren.

Aanbeveling

- Faciliteer trainingen en/of opleidingen voor Zwarte mensen en mensen van kleur waarin ze extra skills en vaardigheden aanleren om zich te ontwikkelen binnen de sector, naast de gebruikelijke diversiteitstrainingen die vooral gericht zijn op witte mensen.
- Voer quota of streefcijfers in voor medewerkers in de cultuursector, in het bijzonder bij musea en op senior posities ofwel posities in het managementteam. In het diversiteitsbeleid van culturele instelling ligt de focus onevenredig veel op publiek, programmering en partners en te weinig op personeel.
- Het kunstcanon is nog te veel vanuit een eurocentrisch perspectief ingevuld. Hierdoor worden Zwarte makers reeds vanaf de kunstacademie en andere kunst- en cultuurgerelateerde opleidingen uitgesloten of gedwongen om zich aan dominante eurocentrische standaarden, ‘de witte meetlat’, te conformeren. Erken het beperkte en eurocentrische kader en de rol van het koloniale en slavernij verleden in de kunst-, cultuur- en erfgoedsector en verbreed het canon. De gemeente kan vanuit haar

Cultuurbeleid en het AFK actief meerstemmigheid en de inclusie van Zwarte perspectieven stimuleren.

Financieel:

- Ontwikkel een pilot met open calls waarbij Zwarte en/of intersectionele feministische organisaties met een bepaald geldbedrag projecten kunnen ondersteunen. Financieer hierbij ook de personeelskracht die nodig is om dit te managen.
- Faciliteer de ontwikkeling van een eigen fonds, waardoor culturele projecten vanuit de Zwarte gemeenschappen kunnen worden gefinancieerd.
- Doe een kritische evaluatie van het subsidiebeleid van het AFK en controleer in hoeverre subsidiegeld terechtkomt bij Zwarte organisaties en makers.
- Oormerk geld bestemd voor kunst en cultuur specifiek voor het bestrijden van (anti-zwart) racisme en scherp de toetsingsvragen aan op het gebied van diversiteit.
- Maak subsidies toegankelijker voor mensen uit Zwarte gemeenschappen en controleer of de subsidiegelden daadwerkelijk terechtkomen bij de initiatieven waar ze voor bedoeld zijn. De regels en procedures zijn vaak zo opgesteld dat grassroots-organisaties uit de Afro-Surinaamse en Zwarte gemeenschap moeilijk toegang hebben tot subsidies van de gemeente.

Ruimte voor diversiteit aan Zwarte gemeenschappen

Het actieonderzoek toont aan dat er een grote behoefte is aan ruimte voor verschillende Zwarte gemeenschappen waarin ze zichzelf kunnen zijn en in een veilige ruimte bij elkaar kunnen komen. Vanuit de verschillende gemeenschappen bestaan talloze grassroots-initiatieven die op lokaal niveau impact hebben. Zowel vanuit Zwarte moslimgemeenschappen als vanuit de Zwarte LHBTQIA+-gemeenschappen is er echter behoefte aan gemeentelijke ondersteuning om de activiteiten verder te ontwikkelen en bij het verkrijgen van fysieke ruimtes om de activiteiten uit te voeren. Vanuit de culturele sector is er vraag naar facilitaire ondersteuning van reeds bestaande ruimtes, ofwel podia, zoals bijvoorbeeld het Bijlmer Parktheater en Vereniging Ons Suriname en The Black Archives. Dergelijke instituten en ruimtes spelen een belangrijke rol om veilige ruimtes te bieden waarin gesprekken kunnen worden gevoerd over complexe onderwerpen zoals anti-zwart racisme en ze bieden een podium aan Zwart talent dat binnen andere gevestigde instituten vaak niet wordt herkend.

Aanbevelingen Afro-Surinaamse gemeenschap

- Maak excuses voor de Amsterdamse en Nederlandse rol in de Trans-Atlantische slavernij en maak een plan om herstelbetalingen uit te keren.

Aanbevelingen Afro-Caribisch gemeenschap

- Keti Koti moet inclusiever worden. Bied plek, podium en representatie aan de Caribische eilanden, en in het bijzonder de BES-eilanden. Verschillende belanghebbende partijen moeten betrokken worden bij de organisatie van Keti Koti.
- Doe onderzoek en verzamel data over de sociaaleconomische positie en ervaringen met discriminatie en racisme van mensen uit de ABC SSS-eilanden.

Aanbevelingen Ghanese gemeenschap

- Investeer in kennis over de geschiedenis en cultuur van Afrikaanse landen zoals Ghana. Zwartheid begint niet in Nederland of de VS, maar in het Afrikaanse continent.

- Investeer in het opbouwen van een netwerk van Nederlandse-Ghanese religieuze instellingen.

Aanbevelingen Zwarte Moslims

- Faciliteer *safe spaces* waar Zwarte moslims bij elkaar kunnen komen en ga aan tafel met Zwarte moslims om beleid te bespreken dat hen treft.
- Stimuleer betere en meer diverse representatie van Zwarte moslims, in de media, in (school)boeken, op het arbeidsmarkt en in de culturele sector.

Aanbevelingen Eritrese gemeenschap

- Investeer in culturele sensitiviteit bij medewerkers die met Eritrese nieuwkomers werken, zodat zij zich ontdoen van eurocentrische en stereotiepe beelden over Eritrese, en Afrikaanse vluchtelingen en vluchtelingen in het algemeen, door onder andere kennis over hun cultuur en achtergrond te verspreiden en de zichtbaarheid van deze groep te stimuleren.
- Betrek Eritrese en andere Afro-Nederlandse professionals met een vluchtelingenachtergrond bij het ontwikkelen en implementeren van vluchtelingenbeleid op alle niveaus, niet alleen op het niveau van de uitvoering.
- Doe vervolgonderzoek naar de ervaringen met racisme van ongedocumenteerden, Somalische Amsterdammers en andere Zwarte of Afrikaanse moslims

Algemeen:

- Dit actieonderzoek kent vanwege de beperkte looptijd van het onderzoek en beperkte middelen haar beperkingen. Het brengt daarentegen ook een innovatieve en vernieuwende blik op institutioneel racisme en anti-zwart racisme in de Nederlandse context. De Zwarte gemeenschap in Amsterdam en Nederland kent veel diversiteit. Geef een opdracht om vervolgonderzoek te doen naar o.a. anti-zwart racisme in de zorg, anti-zwart racisme op de woningmarkt, Somalische-Amsterdammers, ongedocumenteerden en andere groepen en sectoren.

Aanbevelingen Zwart en LHBTQIA+ gemeenschap

Aan de gemeente:

- Betrek Zwarte LHBTQIA'ers op alle niveaus binnen instituties (beleid, bestuur, commissies) om racisme en discriminatie te bestrijden.
- Ondersteun bestaande Zwarte LHBTQIA+ grassroots-organisaties zoals Black Pride zonder met hun beleid te bemoeien.

- Vergemakkelijk het proces om evenementen en demonstraties te organiseren. Zwarte LHBTQIA+-grassroots-organisaties ervaren veel bureaucratische rompslomp en tegenwerking vanuit de gemeente.
- Stimuleer meer intersectionele representatie in voorlichting en educatie. Bevorder hierbij het bewustzijn over de maatschappelijke ladder waarin de witte cis man bovenop de maatschappelijke ladder staat en de Zwart trans vrouw onderaan.
- Ondersteun de ontwikkeling van zelfredzame organisaties door bijvoorbeeld vastgoed beschikbaar te stellen.
- Faciliteer de ontwikkeling van 'safe spaces' voor en door Zwarte LHBTQIA'ers.

Etnisch profileren en politiegeweld

In het afgelopen jaar zijn in Amsterdam 143 meldingen tegen de politie ingediend. Geen van deze meldingen aangaande geweldsmisbruik (135) en discriminatie (8) hebben geleid tot vervolging, dus ook niet tot veroordeling.[8] Onderzoek naar deze zaken wordt gedaan door de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) van de politie. De politie onderzoekt dus zichzelf. Uit een ander onderzoek blijkt ook dat 59% van de Amsterdammers etnisch profileren ervaart bij politiecontact, waarvan burgers met een 'niet-westerse' migratieachtergrond de politie de laagste cijfers geven, en mensen in stadsdeel Zuidoost ten opzichte van andere stadsdelen het minst over politie te spreken zijn.[9] Op basis van drie casussen die door Control Alt Delete zijn geregistreerd, kan worden vastgesteld dat anti-zwart politiegeweld en etnisch profileren ook in Amsterdam een probleem zijn en hoeveel schade etnisch profileren kan toebrengen aan Afro-Nederlanders die er slachtoffer van zijn. Er moet onafhankelijk onderzoek worden gedaan naar gevallen van etnisch profileren en geweld van de politie. Dit onderzoek zou niet door het VIK (Veiligheid, Integriteit, Klachten) moeten worden gedaan, wat onderdeel van de politie is, maar door een onafhankelijke onderzoekscommissie. Daarnaast dienen politieagenten die zich schuldig maken aan etnisch profileren en onrechtmatig politiegeweld te worden bestraft.

Aanbevelingen

- Er is nu geen onafhankelijk toezicht. Er moet een onafhankelijk integriteitsbureau komen voor het melden van interne en externe misstanden en toezicht op de afhandeling daarvan. Daarnaast moet het Openbaar Ministerie alle zaken waarbij iemand overlijdt onder de verantwoordelijkheid van de politie voor de rechter brengen.
- Er moet onafhankelijk onderzoek worden gedaan naar gevallen van etnisch profileren en geweld van de politie. Dit onderzoek zou niet door het VIK (Veiligheid, Integriteit, Klachten) moeten worden gedaan, wat onderdeel van de politie is, maar door een onafhankelijke onderzoekscommissie. Daarnaast dienen politieagenten die zich schuldig maken aan etnisch profileren en onrechtmatig politiegeweld te worden bestraft.
- Er moet een aanvulling van de beroepscode komen met heldere regels over omgangsvormen en taalgebruik. Dit moet gelden voor zowel politieagenten onderling,

[8] "Hoe vaak komen agenten voor de rechter?," Controle Alt Delete, accessed December 19, 2020, https://controlealtdelete.nl/dossier/hoe-vaak-komen-agenten-voor-de-rechter.

[9] Wijn, Anne. "Meer dan helft Amsterdammers ervaart etnische profilering bij politiecontact." Het Parool, February 26, 2020. https://www.parool.nl/gs-b1da92ce.

als voor het contact dat zij hebben met burgers. Aan het overtreden van de regels moeten transparante sancties verbonden zijn, zoals een berisping, schorsing en ontslag.
- Op dit moment wordt geen publieke verantwoording afgelegd. Het ministerie van Justitie en Veiligheid moet per kwartaal geanonimiseerde data publiceren die inzicht geven in politiecontacten met burgers. De data moeten informatie bevatten over: de etniciteit van burgers, de aanleiding en uitkomst van het contact, verwondingen en overlijdensgevallen

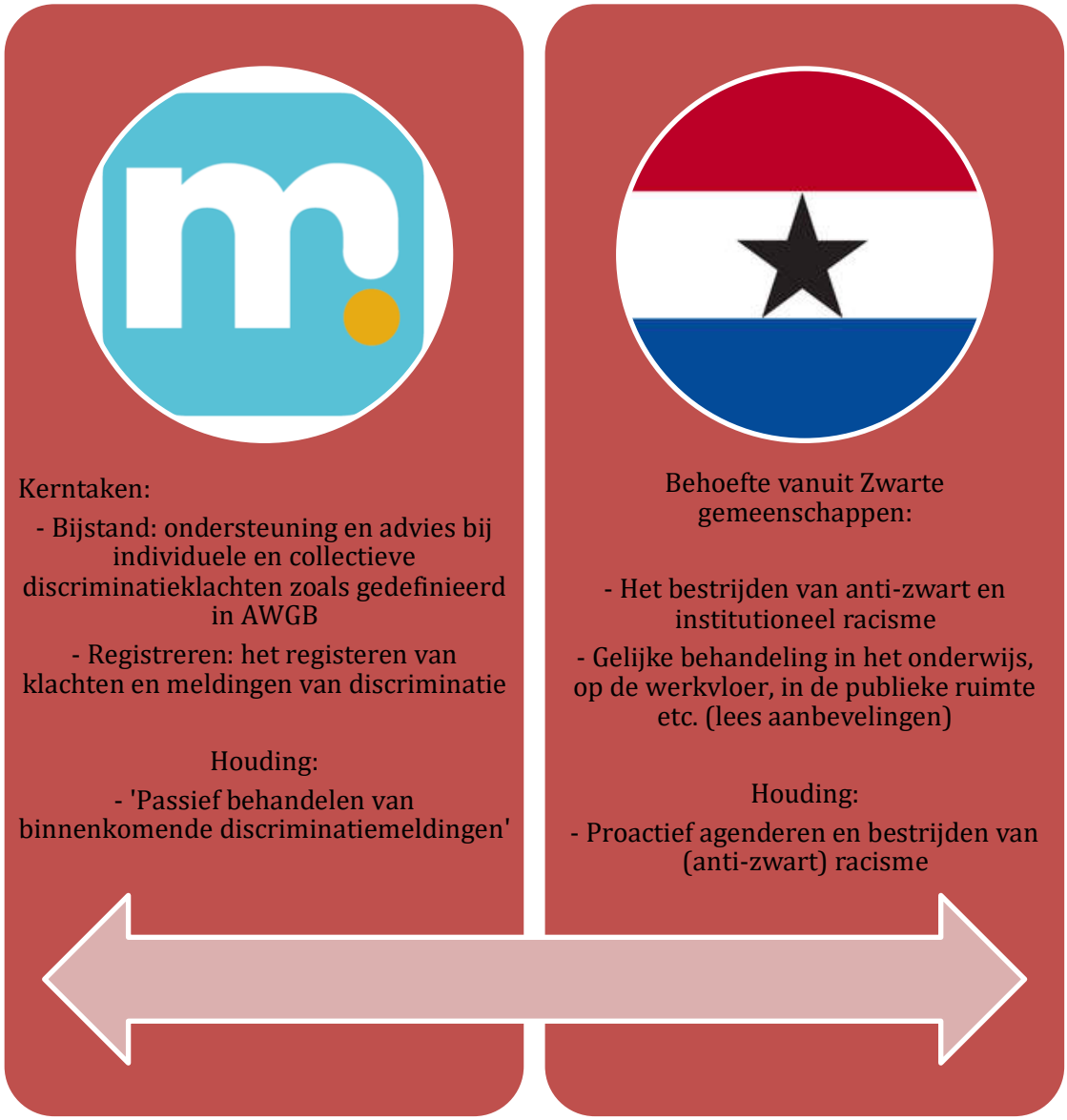
Het MDRA en een onafhankelijke 'watchdog'

Hoewel het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam *"een onafhankelijke stichting, gericht op het bestrijden en voorkomen van discriminatie en het beïnvloeden van maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen"* is, is het meldpunt voor een aanzienlijk deel van de sleutelfiguren en respondenten in dit onderzoek onbekend. Bij de personen die wel bekend zijn met het meldpunt is het nog onbekend wat de bevoegdheden van het meldpunt zijn of is er niet veel vertrouwen dat een melding veel verschil zal maken. Dit sluit goed aan op de bevindingen van het SCP, waaruit bleek dat een aanzienlijk deel van de bevolking niet veel vertrouwen heeft dat een ADV goed zal omgaan met een discriminatiemelding.[10] Een advies aan het meldpunt is om proactiever contact te leggen met organisaties en sleutelfiguren die actief zijn binnen Zwarte gemeenschappen in de regio Amsterdam, in het bijzonder met organisaties die al actief zijn op het gebied van anti-racisme, discriminatie en intersectionaliteit. Een van de veelvoorkomende klachten is dat melden geen of weinig nut heeft, omdat er geen consequenties aan verbonden zijn. Het meldpunt kan van meerwaarde zijn door proactief in te spelen op de zorgen die er binnen Zwarte gemeenschappen spelen, onder andere op het gebied van onderwijs, op de arbeidsmarkt en met betrekking tot politiegeweld.

De respondenten vanuit verschillende Zwarte gemeenschappen en de experts hebben de behoefte geuit om een onafhankelijke externe organisatie op te zetten die een soort 'watchdog'-functie krijgt. Deze organisatie zou de autoriteit moeten hebben om eventueel in samenwerking met het Meldpunt en andere organisaties uit de Zwarte gemeenschap collectief actie te ondernemen wanneer sprake is van anti-zwart racisme of discriminatie binnen een instelling. De functie kan worden belegd bij een bestaande Afro-Nederlandse organisatie, een samenwerkingsverband van bestaande organisaties of een nieuw op te richten orgaan. De organisatie dient de kennis die binnen Zwarte gemeenschappen reeds aanwezig is over anti-Zwart en institutioneel racisme, intersectionaliteit en structuren binnen de maatschappij in te zetten, zodat het proactief problemen binnen Zwarte gemeenschappen en binnen organisaties kan herkennen en dit kan vertalen naar de juiste actie.

De gemeente Amsterdam is decennialang actief betrokken geweest bij de trans-Atlantische slavenhandel en bij de slavernij. Hedendaagse vormen van anti-zwart en institutioneel racisme zijn een erfenis van dit koloniale en slavernijverleden. De stad heeft een historische verantwoordelijkheid om alles in het werk te stellen zodat Zwarte Amsterdammers en Afro-Nederlanders een gelijkwaardige positie binnen de stad en de bredere samenleving kunnen krijgen.

[10] SCP, Ervaren discriminatie, 2020, p.61



Aanbevelingen

- Organiseer en faciliteer een structureel overleg met grassroots-organisaties en sleutelfiguren uit Zwarte gemeenschappen die actief zijn op verschillende gebieden om discriminatie en racisme te bestrijden.
- Het MDRA – en meldpunten in het algemeen – dienen in plaats van vanuit een ‘neutrale’ en ‘passieve anti-discriminatie’-houding meer proactief discriminatie en racisme te bestrijden en aansluiting te zoeken bij het maatschappelijke middenveld dat vanuit gemeenschappen zelf racisme en discriminatie bestrijdt.
- Deel kennis en middelen – in het bijzonder op juridisch vlak – zodat racisme en discriminatie vaker (juridische) consequenties heeft.
- Communiceer actiever over anti-discriminatie en racisme om de zichtbaarheid te vergroten, door bijvoorbeeld blogs en artikelen te delen via sociale media.
- Ontwikkel een concreet korte- en langetermijnactieplan op het gebied van anti-zwart racisme en betrek grassroots-organisaties uit de Zwarte gemeenschap en sleutelfiguren bij de ontwikkeling hiervan.

- Stel een onafhankelijke watchdog aan die anti-racisme- en diversiteitsbeleid kan monitoren, evalueren en analyseren, zodat de impact kan worden gemeten en bijgestuurd.

Anti-zwart racisme is al decennialang een groot maar onderbelicht probleem. Ondanks de obstakels en verschillende vormen van discriminatie, racisme en uitsluiting dat het voor Zwarte Amsterdammers opwerkt weten velen zichzelf te ontwikkelen, eisen Zwarte Amsterdammers hun positie binnen de maatschappij op en emanciperen verschillende Zwarte gemeenschappen gestaag. De ‘good practices’ die in dit onderzoek reflecteren hoe er grassroots initiatieven zijn opgericht die vaak vanuit noodzaak en creativiteit zijn ontstaan en inspelen op behoeften waar de gemeente of andere organisaties en instellingen niet in voorzien. De bestaande infrastructuur van Zwarte organisaties en initiatieven op het gebied van onderwijs, arbeidsmarkt, in de culturele sector en op andere gebieden tonen de veerkracht van de Zwarte gemeenschappen en bieden tegenwicht aan het anti-zwarte racisme waar velen mee te kampen hebben. In 2020 gingen er meer dan 20.000 mensen in Amsterdam de straat op als onderdeel van de #BlackLivesMatter protesten, in de rest van het land gingen meer dan 50.000 mensen de straat op. Burgemeester Halsema noemde het een “onstuitbare volksbeweging” dat een “een kantelpunt” markeert na een lange geschiedenis van slavernij, racisme en onrecht. De gemeente kan extra wind onder de vleugels van deze progressieve emancipatiebeweging bieden door te investeren in de bestaande Zwarte infrastructuur binnen de stad én door deze aanbevelingen in actie en beleid om te zetten.