Gemeente
Amsterdam

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Persbericht

Datum 26 juni 2020
Kenmerk Pb-147

Amsterdam roept omstanders racisme en discriminatie op om in te grijpen

Begin juli start in Amsterdam een anti-discriminatie en -racismecampagne. De boodschap: in deze stad komen we voor elkaar op. De campagne wordt zichtbaar op grote schermen in de stad, via social media en via ambassadeurs.

Rutger Groot Wassink, wethouder Diversiteit: "De Black Lives Matter-demonstraties laten zien hoezeer het probleem van anti-zwart racisme leeft in Amsterdam, in Nederland en in de hele wereld. Ook is de stad onlangs een paar keer opgeschrokken van geweld tegen lhbtiq+ers. Dit is onacceptabel. Er is geen ruimte voor racisme en discriminatie in Amsterdam. Met deze campagne maken we een statement: we zijn met z'n allen verantwoordelijk. Dus: zie of hoor je iets wat echt niet kan? Kom op voor elkaar: zeg iets, grijp in! Wees geen zwijgende omstander. Daarmee doe je het slachtoffer alleen maar meer pijn."

Start begin juli

De campagne was eerder aangekondigd, maar werd door corona uitgesteld, omdat een campagne in een verlaten publieke ruimte beperkt bereik heeft. Inmiddels start het openbare leven weer op en zijn racisme en discriminatie onderwerp van gesprek in de stad. Daarom is besloten de campagne zo spoedig mogelijk te lanceren. Vanaf begin juli is de campagne zichtbaar in de stad en op social media.

Stadsgesprekken over discriminatie en racisme

Een andere maatregel die de gemeente neemt is een inventarisatie van de vernoemingen van straten, pleinen, bruggen en standbeelden in de stad met een link naar het koloniale verleden. Ook vinden er onderzoeken plaats naar de beleving van slachtoffers van racisme, antisemitisme, moslimdiscriminatie en discriminatie tegen lhbtiq+ personen. Voor het eind van het jaar wordt de uitkomst van deze onderzoeken verwacht. De gemeente organiseert de komende periode ook brede stadsgesprekken over discriminatie en racisme in de stad. Deze zijn bedoeld om te luisteren naar ervaringen en te onderzoeken welke rol iedereen heeft in het tegengaan van discriminatie en racisme. Tot slot organiseert de gemeente gesprekken over wederzijds vertrouwen tussen de politie en jongeren.

Groot Wassink: "Amsterdammers laten ons weten dat zij willen vechten tegen discriminatie en uitsluiting, in welke vorm dan ook. We willen dat iedereen in deze veelkleurige stad zich vrij voelt om zichzelf te zijn en de kansen krijgt waar we allemaal recht op hebben. We moeten kennis van en respect voor elkaars beleving en geschiedenis hebben, elkaar ontmoeten, begrijpen en waarderen."

Diversiteit en inclusie
Het college zet al langer in op anti-discriminatie, onder meer met *mystery guest* onderzoeken in het uitgaansleven, op de woningmarkt en bij stages in het bedrijfsleven. Ook lanceerde het college een brede aanpak arbeidsmarktdiscriminatie. De gemeente zet in op meer diversiteit binnen de eigen organisatie en een veilige, inclusieve en prettige werksfeer voor iedereen.

Pb-147

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met

Voorbereiding AT5

- Om 11 uur komt At5 je filmen voor een paar korte quotes over de anti-discriminatiecampagne.
- AT5 wil ook graag een sneak preview van de campagne, om in de uitzending te laten zien. Vanaf volgende week is de campagne zichtbaar in de stad. Dus we zorgen voor een A3 poster om kort in beeld te laten zien.
- Anne Hofstede van diversiteit is er morgen bij, met de poster en heeft contact met AT5.
- Ze appt je als ze er is.

Hoofdboodschap

- De Black Lives Matter-demonstraties laten zien hoezeer het probleem van anti-zwart racisme leeft in Amsterdam, in Nederland en in de hele wereld.
- Ook is de stad onlangs een paar keer opgeschrokken van geweld tegen lhbtiq+ers.
- Dit kan gewoon niet. Er is geen ruimte voor racisme en discriminatie in Amsterdam.
- Daarom komen we met deze campagne: we zijn met z'n allen verantwoordelijk. Dus: zie of hoor je iets wat echt niet kan? Kom op voor elkaar: zeg iets, grijp in! Wees geen zwijgende omstander. Daarmee doe je het slachtoffer alleen maar meer pijn.
- De campagne wordt over een week zichtbaar op grote schermen in de stad, via social media en via ambassadeurs. Ik kan jullie wel alvast een kleine sneak preview laten zien.

Eventueel

- Amsterdammers laten ons weten dat zij willen vechten tegen discriminatie en uitsluiting, in welke vorm dan ook.
- We willen dat iedereen in deze veelkleurige stad zich vrij voelt om zichzelf te zijn en de kansen krijgt waar we allemaal recht op hebben.
- We moeten kennis van en respect voor elkaars beleving en geschiedenis hebben, elkaar ontmoeten, begrijpen en waarderen.

Q&A

Waarom deze campagne?

- We zetten ons in voor een stad waar Amsterdammers zich met elkaar verbonden voelen. Een stad waar mensen de kans krijgen om volwaardig mee te doen én de vrijheid hebben om te zijn wie hij, zij of hen wil zijn.
- Toch zijn er nog steeds Amsterdammers die dit niet of onvoldoende ervaren, omdat zij worden uitgesloten of gediscrimineerd. Op basis van hun afkomst, huidskleur, lichaam, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid of levensovertuiging.
- Deze Amsterdammers krijgen niet de kans om in vrijheid te leven, omdat ze geen stageplek kunnen vinden, ze op straat worden nageroepen, uitgescholden of zelfs fysiek aangevallen, worden overgeslagen voor promotie, of op werk het mikpunt zijn van vervelende grappen.
- Meedoen kan alleen als ze een deel van hun identiteit ontkennen. Dat mag niet en past niet binnen de waarden van onze stad.

Hoe ziet de campagne eruit?

- Ik wil er nog niet te veel over kwijt, want er komt nog een officiële lancering, maar de centrale boodschap van de campagne is de slogan: Kom voor elkaar op.
- Ik kan wel even een korte sneak preview laten zien.
- Meer kan ik nog niet vertellen. Dat gaan jullie vanaf volgende week zien.

Wie zijn de ambassadeurs?

Zo hebben onder andere
Naomie Pieter van Black Queer & Trans Resistance Nederland,
David Endt,
Pete Wu schrijver van het boek de Bananengeneratie,
voormalig NOS journaal presentatrice Noraly Beyer,
chefkok van restaurant Rijks Joris Bijdendijk,
voorman van de actiegroep Kick Out Zwarte Piet Jerry Afriyie,
Hoax LeBaux (host en performer uit de drag community),
voetbalster Rocky Hehakaija,
kunstenares en oprichter van Sexyland Aukje Dekker en
kinderburgemeester Ilias zich aangesloten bij de campagne.

- Ook daar ga ik nu nog niet teveel over zeggen. Er komt nog een officiële lancering.
- Ik vrees dat jullie nog even geduld moeten hebben.

Wat doet de gemeente nog meer?

- We doen een aantal dingen: we gaan straatnamen, pleinen, bruggen en standbeelden in de stad inventariseren die een link hebben met het koloniale verleden.
- We doen onderzoek naar de beleving van slachtoffers van racisme, antisemitisme, moslimdiscriminatie en discriminatie tegen lhbtiq+ personen. Voor het eind van het jaar wordt de uitkomst van deze onderzoeken verwacht.
- We gaan de komende periode met de stad in gesprek over discriminatie en racisme. Om te luisteren naar ervaringen en te onderzoeken welke rol iedereen heeft in het tegengaan van discriminatie en racisme.
- Tot slot organiseert de gemeente gesprekken over wederzijds vertrouwen tussen de politie en jongeren.

- We zetten al langer in op anti-discriminatie, onder meer met *mystery guest* onderzoeken in het uitgaansleven, op de woningmarkt en bij stages in het bedrijfsleven.
- Ook hebben we een brede aanpak arbeidsmarktdiscriminatie gelanceerd.
- En tot slot gaan we ook aan de slag met meer diversiteit binnen onze eigen organisatie en een veilige, inclusieve en prettige werksfeer voor iedereen.

Gaat de gemeente straatnamen of beelden weghalen?

- Nee, ik ben geen voorstander van uitwissen, ik ben voorstander van uitleggen en duiden zodat mensen zelf een geïnformeerd oordeel kunnen vormen.
- Het is niet aan de politiek om voor te schrijven wat omstreden is, het moet onderwerp van de maatschappelijke discussie zijn.
- We kijken naar de mogelijkheid informatie te geven, informatieborden te plaatsen, waarin de historische context van deze personen wordt toegelicht.
- De Amsterdamse geschiedenis is rijk en soms pijnlijk. Dat verstoppen we niet maar bespreken we.

Deze campagne gaat over discriminatie in allerlei vormen, maar nu is toch het anti-zwart racisme actueel?

- Ja, dat klopt. Deze campagne is al langer in voorbereiding en zou al in mei gaan lopen. Vanwege de coronacrisis zouden de uitingen in de openbare ruimte door bijna niemand gezien worden, vandaar dat de campagne uitgesteld werd tot na de zomer.
- Door de Black Lives Matter demonstraties maar ook door de recente schokkende gevallen van geweld tegen lhtbiq+'ers, en omdat het openbare leven weer voor een deel op gang is gekomen, heeft de gemeente besloten de campagne naar voren te halen en al in juli te laten lopen.
- De campagne richt zich nadrukkelijk op allerlei vormen van discriminatie, omdat we willen laten zien dat voor discriminatie geen plek is in Amsterdam. De boodschap sluit daarbij erg aan bij de oproep die ook in de demonstraties wordt gedaan: sta op tegen racisme (en discriminatie), want iedereen heeft een rol om dit tegen te gaan.
- Rondom anti-zwart racisme zijn nu wel extra inspanningen georganiseerd, zoals gesprekken met de organisators van Black Lives Matter, onderzoeken naar de beleving van de slachtoffers van anti-zwart racisme, een inventarisatie van straatnamen en beelden die een relatie hebben met het slavernijverleden en brede stadsgesprekken over discriminatie en racisme naar aanleiding van de demonstraties.

In de actualiteit zijn de micro-agressies belangrijk, hoe mensen zich onderhuids buitengesloten voelen. Waarom gaat de campagne daar niet over?

- De uitingen van de campagne bevatten voorbeelden van uitsluiting waar mensen dagelijks mee te maken hebben.
- Voor omstanders is het niet altijd duidelijk of zij hier een rol in hebben en of ze iets kunnen doen.
- Met deze campagne laten we zien dat iedereen iets kan doen tegen discriminatie.

- Op micro-agressies heeft de gemeente minder invloed. Je kunt er geen beleid voor maken, zoals dat wel kan tegen discriminatie bij stages en op de woningmarkt.
- Micro-agressies zijn bovendien niet makkelijk te bestrijden met een enkelvoudige boodschap, wat een slogan op een poster toch een beetje is.
- Daarvoor zijn verhalen van slachtoffers nodig, die uitleggen wat micro-agressies zijn en hoe ze voelen.
- Het is wel goed als omstanders ook dit type discriminatie leren herkennen, en zich niet verlegen voelen om er wat van te zeggen. Dat begint met luisteren met een open houding en zonder oordeel, naar mensen die over hun beleving vertellen.

Wat doet de gemeente tegen institutionele uitsluiting?

- Institutionele uitsluiting op basis van bijvoorbeeld kleur, afkomst of geloof maakt dat een deel van de Amsterdammers structureel minder kansen krijgt dan andere Amsterdammers. Het vergroot de tweedeling in de samenleving.
- Al jaren heeft de gemeente beleid tegen racisme in het uitgaansleven, onder meer met mystery guests die het deurbeleid testen. Ondernemers worden op onacceptabel gedrag aangesproken.
- Begin dit jaar is op de woningmarkt ook een onderzoek met mystery guests geweest, mystery huurders in dit geval. Daaruit bleek duidelijk dat huurders met een 'foute' achternaam door veel particuliere verhuurders geweigerd worden. Onacceptabel.
- Verder liep een onderzoek naar discriminatie bij stages op mbo's en hbo's. We kregen veel signalen dat het voor leerlingen met een buitenlands klinkende naam of een hoofddoek, veel moeilijker is om een stageplek te vinden. Vanwege de coronacrisis werden vrijwel alle stages afgeblazen, dus dat onderzoek ligt stil, in ieder geval tot de start van het nieuwe schooljaar.
- Slachtoffers van discriminatie kunnen dit melden bij het meldpunt discriminatie regio Amsterdam (mdra.nl) . Het meldpunt luistert naar het verhaal van het slachtoffers en denkt mee over een mogelijke oplossing.

Hoezo spreekt deze campagne omstanders aan, discriminatie is toch de schuld van de daders?

- Onderzoek toont aan dat omstanders een grote rol kunnen spelen in het stoppen van discriminatie.
- Door hen aan te spreken maken we hen (1) bewust van het feit dat discriminatie geen plek heeft in Amsterdam, (2) discriminatie voor kan komen in verschillende vormen en situaties en (3) bieden we concreet handelingsperspectief om hier iets tegen te doen.
- Juist door aan te moedigen, willen we aanzetten tot actie.

- Daders van discriminatie durven zich zo te gedragen omdat de omgeving niets zegt. Dat interpreteren zij als instemming of zelfs aanmoediging.
- Maar het aantal mensen dat discriminatie afkeurt, al is het stilzwijgend, is veel groter dan het aantal kwaadwillenden.
- Als zij zich uitspreken, verandert de norm zoals (potentiële) daders die ervaren. Het wordt dan 'not done' om mensen uit te sluiten of te pesten vanwege persoonskenmerken waar iemand zelf niets aan kan doen.
- We denken dat er een enorme groep Amsterdammers is die discriminatie afkeurt. Dat blijkt ook wel uit de grote en gemengde groep mensen die mee demonstreerden voor Black Lives Matter. Dus het potentieel voor verandering is enorm.

- Bovendien is discriminatie voor slachtoffers extra pijnlijk, als er andere mensen bij staan die niet reageren. Dat blijkt uit talloze verhalen.
- Het doet soms zelfs méér pijn, als omstanders niets zeggen. Het slachtoffer voelt zich dan door de hele groep in de steek gelaten. Alleen daarom al is het belangrijk dat omstanders zich wel uitspreken.
- Wat ook meespeelt, is dat mensen soms wel iets willen zeggen of doen, maar niet goed weten hoe. En dan maar niets zeggen. Deze campagne probeert mensen ook handvatten te geven om wel iets te (durven) doen.

Q&A anti-discriminatiecampagne
25 juni 2020

Waarom deze campagne?
De gemeente Amsterdam zet zich in voor een stad waar Amsterdammers zich met elkaar verbonden voelen. Een stad waar mensen de kans krijgen om volwaardig mee te doen én de vrijheid hebben om te zijn wie hij, zij of hen wil zijn. Toch zijn er nog steeds Amsterdammers die dit niet of onvoldoende ervaren, omdat zij worden uitgesloten of gediscrimineerd. Op basis van hun afkomst, huidskleur, lichaam, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid of levensovertuiging. Deze Amsterdammers krijgen niet de kans om in vrijheid te leven, omdat ze geen stageplek kunnen vinden, ze op straat worden nageroepen, uitgescholden of zelfs fysiek aangevallen, worden overgeslagen voor promotie, of op werk het mikpunt zijn van vervelende grappen. Meedoen kan alleen als ze een deel van hun identiteit ontkennen. Dat mag niet en past niet binnen de waarden van onze stad.

Hoe ziet de campagne eruit?
Centrale boodschap van de campagne is de slogan: Kom op Amsterdam, wees Amsterdammer. Door verschillende situaties in vragende vorm te presenteren, zetten we de ontvanger aan het denken wat hij of zij kan doen. De uitingen, die allemaal verschillende vormen van discriminatie behandelen, worden zichtbaar in de stad door posters, abri's en digitale schermen. In de bijlage vindt u verschillende voorbeelden. De gemeente kan en wil dit niet alleen doen. We willen geluiden ondersteunen, niet ons eigen geluid laten overheersen. Daarom nodigen we verschillende gezichten uit om gebruik te maken van deze campagne om hun geluid te versterken. U zult deze ambassadeurs van de campagne begin juli zien op onder andere de sociale media van de gemeente.

Wat bedoelen jullie met: 'Kom op Amsterdam, wees Amsterdammer'?
Met deze slogan willen we Amsterdammers activeren, om zoals een echte Amsterdammer betaamt (barmhartig, vastberaden, heldhaftig) voor een ander op te komen. We spreken bewoners aan op de breed gevoelde trots op de stad, die van oudsher bekend staat om zijn vrijzinnigheid, tolerantie en directheid. Als we iets niet oké vinden, dan zeggen we dat. Daarmee communiceren we de norm: In Amsterdam komen we voor elkaar op.

Deze campagne gaat over discriminatie in allerlei vormen, maar nu is toch het anti-zwart racisme actueel?
Klopt. Deze campagne is al langer in voorbereiding en zou al in mei gaan lopen. Vanwege de coronacrisis zouden de uitingen in de openbare ruimte door bijna niemand gezien worden, vandaar dat de campagne uitgesteld werd tot na de zomer. Door de Black Lives Matter demonstraties maar ook door de recente schokkende gevallen van geweld tegen lhtbiq+'ers, en omdat het openbare leven weer voor een deel op gang is gekomen, heeft de gemeente besloten de campagne naar voren te halen en al in juli te laten lopen. De campagne richt zich nadrukkelijk op allerlei vormen van discriminatie, omdat we willen laten zien dat voor discriminatie geen plek is in Amsterdam. De boodschap sluit daarbij erg aan bij de oproep die ook in de demonstraties wordt gedaan: sta op tegen racisme (en discriminatie), want iedereen heeft een rol om dit tegen te gaan. Rondom anti-zwart racisme zijn nu wel extra inspanningen georganiseerd, zoals gesprekken met de organisators van Black Lives Matter, onderzoeken naar de beleving van de slachtoffers van anti-zwart racisme, een inventarisatie van straatnamen en beelden die een relatie hebben met het slavernijverleden en brede stadsgesprekken over discriminatie en racisme naar aanleiding van de demonstraties.

In de actualiteit zijn de micro-agressies belangrijk, hoe mensen zich onderhuids buitengesloten voelen. Waarom gaat de campagne daar niet over?
De uitingen van de campagne bevatten voorbeelden van uitsluiting waar mensen dagelijks mee te maken hebben. Voor omstanders is het niet altijd duidelijk of zij hier een rol in hebben en of ze iets kunnen doen. Met deze campagne laten we zien dat iedereen iets kan doen tegen discriminatie. Op micro-agressies heeft de gemeente minder invloed. Er is geen meldpunt voor en je kan er geen beleid voor maken, zoals dat wel kan tegen discriminatie bij stages en op de woningmarkt. Micro-agressies zijn bovendien niet makkelijk te bestrijden met een enkelvoudige boodschap, wat een slogan op een poster toch een beetje is. Daarvoor zijn verhalen van slachtoffers nodig, die uitleggen wat micro-agressies zijn en hoe ze voelen. Het is wel goed als omstanders ook dit type discriminatie leren herkennen, en zich niet verlegen voelen om er wat van te zeggen. Dat begint met luisteren met een open houding en zonder oordeel, naar mensen die over hun beleving vertellen.

Wat doet de gemeente tegen institutionele uitsluiting?
Institutionele uitsluiting op basis van bijvoorbeeld kleur, afkomst of geloof maakt dat een deel van de Amsterdammers structureel minder kansen krijgt dan andere Amsterdammers. Het vergroot de tweedeling in de samenleving.

Al jaren heeft de gemeente beleid tegen racisme in het uitgaansleven, onder meer met mystery guests die het deurbeleid testen. Ondernemers worden op onacceptabel gedrag aangesproken.

Begin dit jaar is op de woningmarkt ook een onderzoek met mystery guests geweest, mystery huurders in dit geval. Daaruit bleek duidelijk dat huurders met een 'foute' achternaam door veel particuliere verhuurders en makelaars geweigerd worden. Onacceptabel. De gemeente onderzoekt nu de mogelijkheden om in de toekomst dergelijke verwijtbare verhuurders en makelaars te 'namen and shamen'. Daarnaast worden er afspraken gemaakt met brancheverenigingen over transparante selectieprocedures en voorlichting van leden.

Verder liep een onderzoek naar discriminatie bij stages op mbo's en hbo's. We kregen veel signalen dat het voor leerlingen met een buitenlands klinkende naam of een hoofddoek, veel moeilijker is om een stageplek te vinden. Vanwege de coronacrisis werden vrijwel alle stages afgeblazen, dus dat onderzoek ligt stil, in ieder geval tot de start van het nieuwe schooljaar.

Slachtoffers van discriminatie kunnen dit melden bij het meldpunt discriminatie regio Amsterdam. Het meldpunt luistert naar het verhaal van het slachtoffers en denkt mee over een mogelijke oplossing.

Hoezo spreekt deze campagne omstanders aan, discriminatie is toch de schuld van de daders?
Iedereen is in feite weleens omstander (bewust of onbewust) van discriminatie en dit betekent dat iedereen iets kan doen en verantwoordelijkheid heeft in het verminderen van discriminatie. Onderzoek toont aan dat omstanders een grote rol kunnen spelen in het stoppen van discriminatie. Door hen aan te spreken maken we hen (1) bewust van het feit dat discriminatie geen plek heeft in Amsterdam, (2) discriminatie voor kan komen in verschillende vormen en situaties en (3) bieden we concreet handelingsperspectief om hier iets tegen te doen. Juist door aan te moedigen, willen we aanzetten tot actie.

Daders van discriminatie opereren immers niet in een vacuüm. Zij durven zich zo te gedragen omdat de omgeving niets zegt. Dat interpreteren zij als instemming of zelfs aanmoediging. Maar het aantal mensen dat discriminatie afkeurt, al is het stilzwijgend, is veel groter dan het aantal kwaadwillenden. Als zij zich uitspreken, verandert de norm zoals (potentiële) daders die ervaren. Het wordt dan 'not done' om mensen uit te sluiten of te pesten vanwege persoonskenmerken waar iemand zelf niets aan kan doen. We denken dat er een enorme groep Amsterdammers is die discriminatie afkeurt. Dat blijkt ook wel uit de grote en gemengde groep mensen die mee demonstreerden voor Black Lives Matter. Dus het potentieel voor verandering is enorm.

Bovendien is discriminatie voor slachtoffers extra pijnlijk, als er andere mensen bij staan die niet reageren. Dat blijkt uit talloze verhalen. Het doet soms zelfs méér pijn, als omstanders niets zeggen. Het slachtoffer voelt zich dan door de hele groep in de steek gelaten. Alleen daarom al is het belangrijk dat omstanders zich wel uitspreken. Wat ook meespeelt, is dat mensen soms wel iets willen zeggen of doen, maar niet goed weten hoe. En dan maar niets zeggen. Deze campagne probeert mensen ook handvatten te geven om wel iets te (durven) doen. Zie daarvoor de campagnewebsite en de verhalen van de ambassadeurs.

Wat doet de gemeente intern aan diversiteit en inclusie?
Eind juni is de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit vastgesteld door het college. Met deze opdracht intensiveert het college de komende drie jaar de inspanningen om het personeelsbestand een betere afspiegeling te laten worden van de Amsterdamse beroepsbevolking en om een meer inclusieve werkcultuur te realiseren. De bestuursopdracht steunt op twee pijlers: het vergroten van de inclusieve werkcultuur en het vergroten van de diversiteit van het personeelsbestand. Bij het laatste ligt voor de korte termijn de focus op het vergroten van het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in hogere management- en directiefuncties. De twee pijlers worden gelijktijdig ingericht, want het creëren van een inclusieve werkcultuur is een absolute voorwaarde voor de duurzame werving en selectie en doorstroom van bestaande medewerkers uit minderheidsgroepen. Het college wil met deze bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit niet alleen bouwen aan een meer divers personeelsbestand, maar ook aan een werkcultuur waarin iedereen zich gekend en gewaardeerd voelt. Een cultuur waarin alle medewerkers volop mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen en door te groeien, waarin verschillen worden gehoord en gewaardeerd, en waarin niemand op basis van zijn of haar 'anders-zijn' impliciet of expliciet wordt buitengesloten.