# AMSTERDAMMERS SAMEN TEGEN RACISME

5.1.2.e

# AMSTER DAMMERS SAMEN TEGEN RACISME

## THEORY OF CHANGE

PAKHUIS DE ZWIJGER

Comité 21

maart
INTERNATIONALE DAG TEGEN RACISME & DISCRIMINATIE

ZWART MANIFEST

COLLECTIEF TEGEN ISLAMOFOBIE & DISCRIMINATIE

עם EST. 5779

5.1.2.e

# INHOUD


| | | |
|---|---|---|
| 1 | INLEIDING | 7 |
| 2.0 | PROBLEEM ANALYSE & VISIE | 8 |
| 2.1 | DOELGROEPEN | 11 |
| 2.2 | AANNAMES | 11 |
| 3.0 | IMPACT EN DROOM | 14 |
| 3.1 | OUTCOMES | 14 |
| 3.2 | ACTIVITEITEN & OUTPUTS | 14 |
| 3.3 | INDICATOREN | 16 |
| 4 | RISICO ANALYSE | 18 |
| 5 | PLANNING | 21 |

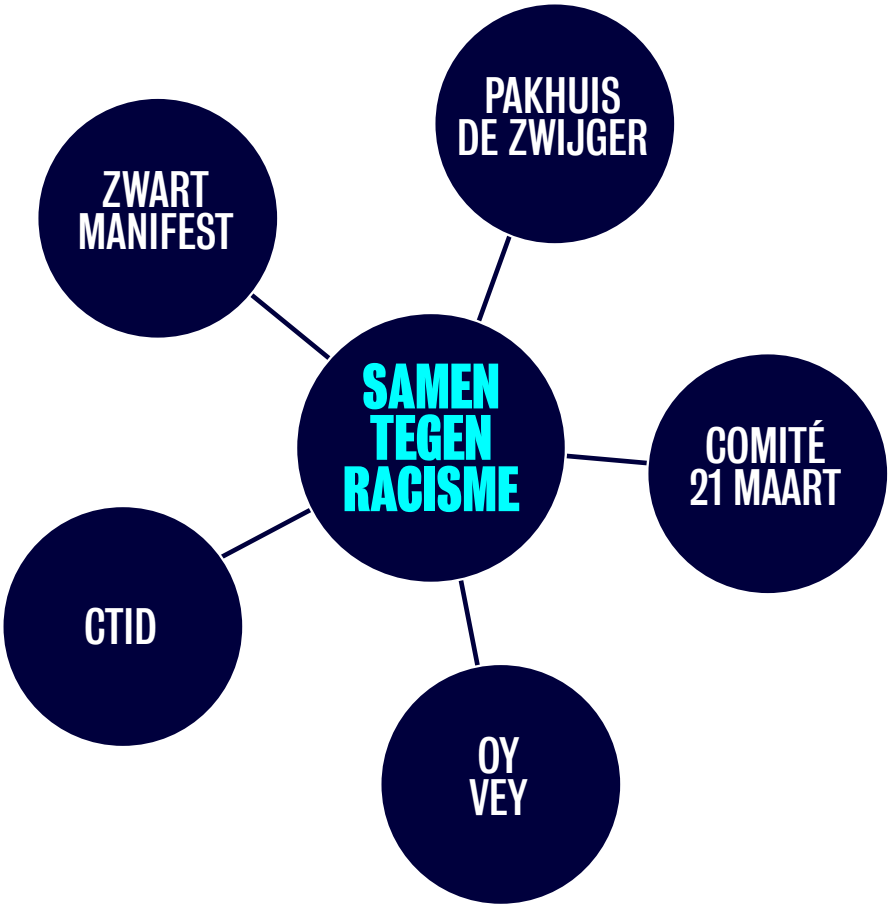
5.1.2.e

# 1. INLEIDING

De Alliantie *Amsterdammers Samen Tegen Racisme & Discriminatie* is een initiatief bestaande uit; Comité 21 Maart (C21M), Collectief tegen Islamofobie en Discriminatie (CTID)[1], Zwart Manifest[2], Oy Vey en Pakhuis de Zwijger (PDZ). De alliantie zal met haar activiteiten bijdragen aan de door de gemeente Amsterdam gestelde doelen om; de meldingsbereidheid te verhogen van Amsterdammers die racisme en/of discriminatie ervaren, te zorgen dat Amsterdammers weten waar ze terecht kunnen in het geval van racisme en discriminatie, handelingsperspectieven vergroten van groepen die racisme en discriminatie ervaren, en ten slotte de onderlinge samenwerking tussen organisaties versterken.

De alliantie bestaat uit een stevig netwerk van organisaties die al jaren of soms decennialang werken aan het tegengaan van racisme en discriminatie in de stad en daarmee dus ook goed geworteld zijn binnen de grassroot bewegingen, diverse communities, initiatieven en organisaties die zich specifiek inzetten tegen racisme en discriminatie. Tevens bestaat de alliantie uit organisaties en een netwerk dat veel kennis en expertise bezitten voor het tegengaan van racisme en discriminatie op diverse domeinen en is zij daarmee ook bewust van de problematiek en urgenties die spelen bij communities. Hiermee kan de alliantie bijdragen aan een structurele kennis voorziening en agendering van en rondom belangrijke thema's die raken aan alle vormen van racisme en discriminatie en daarmee ook een breder publiek bereiken.

De alliantie zal werken aan het versterken van de positionering en zichtbaarheid van zowel nieuwe en bestaande initiatieven, ervoor zorgen dat zij kennis kunnen delen, samen kunnen werken en inzetten op een goede koppeling tussen de praktijk en instellingen. Dit doet de alliantie door te zorgen voor kennisuitwisseling middels events, netwerkbijeenkomsten, veldonderzoek, conferenties en campagnes die het bewustzijn vergroten van verschillende vormen van discriminatie en racisme en zorgen dat de bestaande groepen ook effectiever een verschil kunnen maken in de praktijk. Door de handelingsperspectieven te vergroten en handvatten te bieden voor zowel slachtoffers van racisme en discriminatie en het kunnen tegengaan of voorkomen van racisme en discriminatie in diverse velden. De alliantie zal hiermee bijdragen aan een diverser en inclusiever Amsterdam.



# 2. PROBLEEMANALYSE & VISIE

**Vooroordelen en institutioneel racisme**
De oorzaak van discriminatie en racisme ligt vaak in stereotype opvattingen en vooroordelen die mensen meedragen in het dagelijks leven.[3] Stereotypes zijn simplificaties van kenmerken die aan een bepaalde groep worden toegeschreven en vaak worden gegeneraliseerd. Discriminatie kan verschillende uitingsvormen hebben en zich ook richten op verschillende doelgroepen. Uitingsvormen zijn bijvoorbeeld negatieve bejegening, ongelijke behandeling, vernieling, bedreiging of geweld.[4] Discriminatie en racisme gebeurt vaak genoeg onbewust, er kan dan ook worden gesproken over 'implicit bias'.[5] Dit erkennen, bewustzijn vergroten en discriminatie kunnen herkennen in de praktijk is dan ook een noodzakelijke eerste stap om te zorgen dat stereotypen geen rol meer kunnen spelen in de structureel achterstelling en ongelijke kansen van diverse groepen in de samenleving.

Ongelijke kansen en discriminatie zien we terug in allerlei domeinen in de samenleving zoals onderwijs, arbeidsmarkt, wonen, politie[6], media en het recht, waarbij de Nederlandse overheid zich ook schuldig heeft gemaakt aan bijvoorbeeld etnisch profileren.[7] Een concreet voorbeeld hiervan is de toeslagen affaire waarbij de achtergrond van mensen is meegenomen als 'risicofactor' voor extra controles. Door de heersende vooroordelen komen racisme en discriminatie structureel voor op alle domeinen in de samenleving. Sinds de Black Lives Matter protesten van afgelopen zomer wordt dan ook steeds meer gesproken over het probleem van 'institutioneel racisme' in Nederland.[8]

**Amsterdam**
In Amsterdam is in 2019 tweeënhalf keer het landelijk gemiddeld aantal discriminatieklachten per duizend inwoners gemeld en is daarmee hoog te noemen. Het MDRA verwacht dat het aantal klachten in 2020 verder zal zijn toegenomen.[9] In 2020 heeft RIGO in opdracht van de gemeente Amsterdam een rapport naar buiten gebracht over discriminatie op de (al te krappe) woningmarkt. Hieruit blijkt dat mensen met een migratieachtergrond stelselmatig gediscrimineerd worden en uit praktijktesten blijkt dat 19% van de woningzoekende met een niet-westerse achternaam ongelijk worden behandeld.[10] Een ander concreet voorbeeld van discriminatie in Amsterdam is op de arbeidsmarkt. Uit het OIS rapport van de Gemeente Amsterdam blijkt dat vrouwen, jongeren, MBO studenten, ouderen, mensen met een beperking en mensen met een niet-westerse achtergrond meer moeite heeft op de arbeidsmarkt door discriminatie.[11] Dat het aanpakken van racisme en discriminatie in Amsterdam urgent is en ook omvangrijker is dan andere delen van Nederland is ook goed te verklaren door de demografische samenstelling van de stad die inmiddels super divers is waar er geen etnische (witte) meerderheid meer kent.[12]

**Intersectionele problemen eisen intersectioneel denken voor onze visie en aanpak**
Er zijn verschillende gronden waarop mensen gediscrimineerd kunnen worden. Hieronder vallen o.a. godsdienst/levensovertuiging, afkomst en huidskleur, geslacht, seksuele voorkeur, (geestelijke of lichamelijke) beperking en leeftijd.[13] Hierbij komt het vaak voor dat een persoon die op de intersectie/of kruispunt zit met meerdere assen van verschil, ook diverse vormen van discriminatie kan meemaken. Mensen worden gediscrimineerd omdat ze opvallend 'afwijken' van de sociale norm. We moeten ons bewust zijn van het feit dat mensen niet alleen maar op één manier 'afwijken' van de sociale norm, maar dit ook op meerdere manieren kan.[14] Denk bijvoorbeeld aan een vrouw met een hoofddoek, die kan dan zowel op grond van haar vrouw zijn als op haar religieuze achtergrond worden gediscrimineerd. De alliantie focust zich op alle onderdelen hiervan en is daarmee intersectioneel in haar denken. In onderzoeken en rapportages wordt er veelal naar individuele vormen van discriminatie gekeken bij specifieke doelgroepen, maar wel vaak los van elkaar.

Zo strijden feministen bijvoorbeeld al decennia lang tegen discriminatie van vrouwen en seksisme, maar is deze beweging voornamelijk ontstaan vanuit witte vrouwen uit de middenklasse. Pas recentelijk worden ook vrouwen van lagere economische klasse, van kleur, religieus of met een beperking meer betrokken, maar vaak ook nog niet genoeg. Om rekening te houden met intersecties is het noodzakelijk om te beseffen dat machtspositie ook binnen marginale groepen verschillen. Een vrouw van lage economische klasse met een beperking heeft met meer vormen van discriminatie te maken dan alleen genderongelijkheid. Dit geldt ook voor andere intersecties zoals een vluchteling- of migratieachtergrond of een hoge of lage leeftijd.

Voor onze alliantie is het belangrijk om oog te hebben voor alle vormen van racisme en discriminatie en een intersectionele aanpak zorgt ervoor dat we zo inclusief mogelijk kunnen werken en niemand wordt uitgesloten. We hebben een gezamenlijke missie waarin we streven naar een gelijkwaardige en inclusieve samenleving voor iedereen.

**Anti-zwart Racisme**

De VN heeft 2015 – 2024 uitgeroepen tot 'the decade of people of African descent' tegen de wereldwijde structurele achterstelling van mensen van Afrikaanse afkomst.[15] In Amsterdam komen onder de discriminatiegrond 'herkomst/huidskleur' de meeste meldingen bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) binnen. Dit zijn er 318 waarvan 123 op anti-zwart racisme.[16] Voorbeelden van anti-zwart discriminatie zijn apengeluiden bij voetbalwedstrijden, uitspraken als 'rot op naar je eigen land', een pop van een voetballer met een strop om de nek en het onbegrip over de weerstand tegen afbeeldingen op de gouden koets. Ook het etnisch profileren bij bijvoorbeeld de politie en stigmatisering is toegenomen. Het MDRA bracht in 2020 een rapport uit over anti-zwart racisme in regio Amsterdam. In dit rapport wordt beschreven hoe anti-zwart racisme een alledaags probleem is in Amsterdam en dat het verweven zit in verschillende instituties en systemen. Een van de belangrijke conclusies is dat op meldingen over anti-zwart racisme vaak niet goed wordt gehandeld.[17]

Vanwege deze structurele achterstelling en ongelijke behandeling van Amsterdammers uit de zwarte community is het Zwart Manifest een van de organisaties binnen deze alliantie. Het Zwart Manifest heeft op een breed aantal domeinen concrete aanbevelingen en probleemanalyses gemaakt en ervaring met anti-zwart racisme. Zwart Manifest zal vanuit de expertise van de zwarte community in de alliantie een belangrijke focus aanbrengen en het contact met de doelgroep versterken omdat zij een grassroot approach hebben. Mede-initiatiefnemer van het Zwart Manifest is o.a. Mitchell Esajas die vanuit the Black Archives nu in opdracht van de gemeente Amsterdam onderzoeken aan het doen zijn over anti-zwart racisme. De resultaten van dit onderzoek zullen ook mee worden genomen door de alliantie in het vormen van activiteiten.

**Islamofobie/moslim discriminatie**

Islamofobie wordt vaak omschreven als angst, vrees of haat tegen moslims en opvattingen van de islam. Islamitische Amsterdammers hebben te maken met verbale en fysieke intimidatie en gaan 46% van de meldingen van discriminatie van Marokkaans-Nederlandse en Turks-Nederlandse mensen over hun geloof.[18] Jaarlijks gaan veruit de meeste discriminatie meldingen in Amsterdam (80%) op grond van godsdienst over de islam[19]. Islamofobie is een vorm van racisme die ook voortkomt uit stigmatisering van vooroordelen en stereotypen.[20] Onderzoeker Ineke van der Valk schrijft in het rapport Monitor Moslim Discriminatie van de Universiteit van Amsterdam dat meer dan een derde van de moskeeën in Nederland tussen 2004 en 2014 te maken heeft gehad met (herhaalde) geweldsincidenten en volgens het Verwey-Jonker Instituut hebben meisjes met een hoofddoek een veel grotere kans op discriminatie bij het vinden van een stage[21]. Dit zijn voorbeelden van problematische bevindingen die ook dagelijks plaatsvinden in Amsterdam.

Vanuit een expertise in moslim discriminatie is Collectief tegen Islamofobie en Discriminatie onderdeel van deze alliantie. Zij hebben niet alleen ervaring met het laagdrempelig maken van meldingen van discriminatie bij de moslimgemeenschap, maar doen ook al jaren onderzoek naar preventie en valkuilen op dit gebied. Ook deze organisatie heeft een grassroot benadering waarbij er met onafhankelijke organisaties wordt gewerkt aan een samenwerking tegen Islamofobie en moslim discriminatie. Binnen het CTID coördineert EMCEMO ook het veldonderzoek naar moslimdiscriminatie en de meldingsbereidheid in opdracht van de gemeente Amsterdam.

**Antisemitisme**

In 2020 meldt het Parool een 'pijnlijk record' meldingen van antisemitisme. Met een stijging van 35% tegenover 2018 waren er in 2019 182 meldingen binnengekomen van antisemitisme, van de 182 waren het 53 meldingen uit Amsterdam. Nog steeds komt uit jaaroverzichten van ADV's een structureel antisemitisme naar voren. De CIDI Monitor Antisemitische Incidenten registreerde in 2015 een toename van antisemitisme op scholen en bij sportevenementen. Meldingen stijgen opvallend na gebeurtenissen in het Midden-Oostenconflict, terreuraanslagen in het buitenland gericht op joodse personen of aanslagen waarbij er een (veronderstelde) link is met antisemitisme. Volgens Bart Wallet, docent geschiedenis aan de UvA en VU, komt antisemitisme vooral voor bij tieners en jongeren. Een generatie die de Holocaust en Tweede Wereldoorlog niet meer zo op hun netvlies hebben staan als oudere generaties. Veel vooroordelen en stereotyperingen over Joden komen voor uit complottheorieën en worden onder anderen op social media makkelijk gebruikt en verspreid in negativiteit over Joden.[22]

In deze alliantie zit Oy Vey Acts rondom het bestrijden van antisemitisme in Amsterdam. Oy Vey richt zich op het co-creëren van levende joodse cultuur in Amsterdam. Oy Vey Acts is als grassroots community onderdeel van de Oy Vey hub die zich focust op sociale rechtvaardigheid in Amsterdam. Vanuit dit onderdeel zetten zij zich in deze alliantie in voor de strijd tegen discriminatie en uitsluiting van Joodse Amsterdammers. Zij zijn belangrijk omdat ze ook een nieuw geluid vormen binnen de Joodse community die meer actief de verbinding zoekt met andere groepen die te maken hebben met discriminatie en racisme en werken aan zelfvertrouwen om in het openbaar de joodse cultuur te kunnen uitdragen.

**Discriminatie van LHBTI+'s**

Het aantal meldingen van discriminatie tegenover Amsterdamse LHBTI+'s is tussen 2017 en 2019 bijna verdubbeld. Deze incidenten vinden voornamelijk plaats in de openbare ruimte, in het uitgaansleven en in de eigen buurt of wijk. Dit is erg problematisch, dat mensen van de LHBTI+ community zich niet prettig voelen om zich te gedragen of te kleden zoals ze willen op plekken die juist voor iedereen veilig zouden moeten zijn.[23] Hiervoor is een specifieke Amsterdam-gerichte aanpak nodig. In 2020 zijn er meerdere gewelddadige of dreigende incidenten tegenover homoseksuele mannen in Amsterdam in het nieuws gekomen en mede daardoor wordt er steeds meer aandacht aan besteed. Maar media aandacht en beloftes zijn niet genoeg. Hoewel veiligheid van LHBTI+'s sinds 2015 als topprioriteit van politie en justitie is aangemerkt, zijn volgens het COC nog onvoldoende initiatieven geconcretiseerd. Er is daarnaast een gebrek aan informatie gericht op LHBTI+-problematiek bij vluchtelingen. Bij sociale uitsluiting en bedreigingen in opvanglocaties blijkt het COA niet goed in staat de LHBTI+-vluchtelingen voldoende te ondersteunen.[24] Om deze redenen is dit ook een belangrijke doelgroep voor deze alliantie.

Vanuit de constatering dat LHBTI+ community een specifieke vorm van kwetsbaarheid heeft, zal in de jaarlijkse programmering dan ook extra aandacht vanuit de alliantie worden besteed aan thema's die hen raken. Belangengroepen als Maruf en Black Queer & trans United worden betrokken middels klankbordgroepen om de alliantie van advies en richting voorzien om op een positieve manier bij te dragen aan het leven Amsterdamse LHBTI+'ers. De alliantie heeft al een sterke verbinding met deze organisaties en meerdere partners uit de allianties hebben de afgelopen jaren met ze samengewerkt.

Gezamenlijke strijd met gezamenlijke doelen

Hoewel de alliantie bestaat uit organisaties met verschillende doelgroepen, geloven we erin dat de sleutel tot verandering zit in het samenbrengen van verschillende vormen van alledaags racisme en discriminatie en het tegengaan hiervan. De gemeenschappelijke aanpak van diverse problemen rondom kansenongelijkheid in onderwijs, arbeidsmarkt en representatie vormen dan ook de basis voor een samenwerking binnen deze alliantie tussen en met diverse belangengroepen. Hiervoor is met name informatie- en kennisuitwisseling belangrijk tussen groepen maar ook het versterken van netwerken en samenwerkingen.

## 2.1 DOELGROEPEN

Naast de omschreven gemeenschappen die racisme en discriminatie ervaren (joodse-, zwarte-, moslim-, LHBTI+-gemeenschappen) zullen we specifiek inzetten op het bereiken van activisten, professionals in het sociaal domein, studenten, kunstenaars, stadmakers en betrokken burgers. Deze groepen zetten zich vaak in voor maatschappelijke thema's en hebben eerder interesse getoond in de activiteiten van verschillende partners uit deze alliantie. Wij geloven erin dat als we deze doelgroepen bereiken we een sterke achterban kunnen creëren die die missie van de alliantie steunen en zich ook zelf willen inzetten voor verschillende doelgroepen. Door deze doelgroepen te betrekken naast de communities waar we ons actief voor inzetten, kunnen we ons bereik en de impact vergroten.

## 2.2 AANNAMES

**Onwetendheid en privilege**

De reden dat wij kennis en bewustwording rondom racisme en discriminatie zo belangrijk vinden, komt voor uit onze ervaring uit de praktijk. We merken dat veel vooroordelen ontstaan vanuit onwetendheid en blinde vlekken. Mensen discrimineren vaak niet doelbewust, maar hebben zonder dat ze het doorhebben een 'implicit bias' opgebouwd[25]. Dat wil zeggen dat ze vooroordelen hebben die invloed hebben op hoe ze op bepaalde mensen reageren en als eerste associatie binnenkomt nog voor ze er bewust van zijn. Een voorbeeld is dat een persoon van kleur sneller als een bedreiging kan worden gezien. Door deze implicit bias worden ze sneller aangehouden, extra in de gaten gehouden of anders worden behandeld[26]. Met andere woorden, een rechter, beveiliger of politieagent kan stellen of zeggen niet te willen discrimineren, maar dit in de praktijk alsnog doen doordat ze onbewust anders reageren op mensen die afwijken van de norm. Een ander element dat ervoor zorgt dat racisme en discriminatie in stand wordt gehouden is dat veel mensen op machtsposities wit zijn en daarmee ook wit privilege hebben. Dit betekent dat zij bepaalde negatieve ervaringen en of barrières niet zullen meemaken op basis van hun huidskleur. Hiermee vinden ze het moeilijk om zich voor te stellen dat huidskleur een barrière is in het dagelijks leven omdat het voor henzelf geen probleem is en dus de urgentie niet voelen van de problemen. Naast kleur zijn er ook andere privileges en moeten die intersectioneel bekeken worden.[27]

Het is van cruciaal belang dat we bijdragen aan bewustwording en kennis over *hoe* racisme en discriminatie werken in de praktijk en dat het dus ook *erkenning* krijgt. Het Perception institutie schrijft dan ook dat om implicit bias tegen te gaan, naast algemene bewustwording over stereotype beelden, de vertaling van deze bias in het dagelijks handelen en praktijk belangrijk is om te kunnen begrijpen. Nadat mensen bewust zijn van hun bias hebben ze de kans om zichzelf en anderen erop aan te spreken en te kunnen corrigeren.[28]

Ten slotte is het voor de erkenning van een probleem belangrijk om campagnes te kunnen voeren die zorgen dat iets erkenning krijgt. Dit zien we bijvoorbeeld bij 'Me too' campagne's, of 'I too am Vu en UvA' campagnes die zorgen dat gesprekken op gang komen over vormen van discriminatie. Ook de Gemeente Amsterdam heeft in haar eigen aanpak tegen racisme en discriminatie inmiddels ingezet op campagnes maar ook privilege trainingen van haar eigen personeel om bewustwording te vergroten. Dat bewustwordingscampagnes ook kunnen bijdragen aan een veranderende attitude bij mensen is bijvoorbeeld ook goed terug te zien uit het resultaat van jarenlange protesten tegen zwarte piet. Door de jaren heen is te zien dat steeds meer Nederlanders hun mening en perspectief over de racistische karikatuur hebben bijgesteld en is de steun voor zwarte piet jaarlijks afgenomen.[29]

**Handelingsperspectief en pro-actieve houding**

Het European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) adviseert Nederland om in haar aanpak van racisme en discriminatie zich vooral te richten op de oorzaken van racisme en discriminatie en op het bevorderen van bewustwording. Alleen maatregelen nemen in de sfeer van recht en registratie noemt dit Europese orgaan niet voldoende. Tevens concludeert het rapport uit 2019 dat het mainstream politieke discours en media verslaggeving sterk worden beïnvloed door 'xenofobe en angst zaaiende' retorieken en dat er meer moet worden gedaan om negatieve beeldvorming tegen te gaan.[30] Ook de voormalige Ombudsman Alex Brenninkmeijer noemde het politieke tij in Nederland racistisch en stelde dat de 'stemming in Den Haag tegen buitenlanders is.' [31]

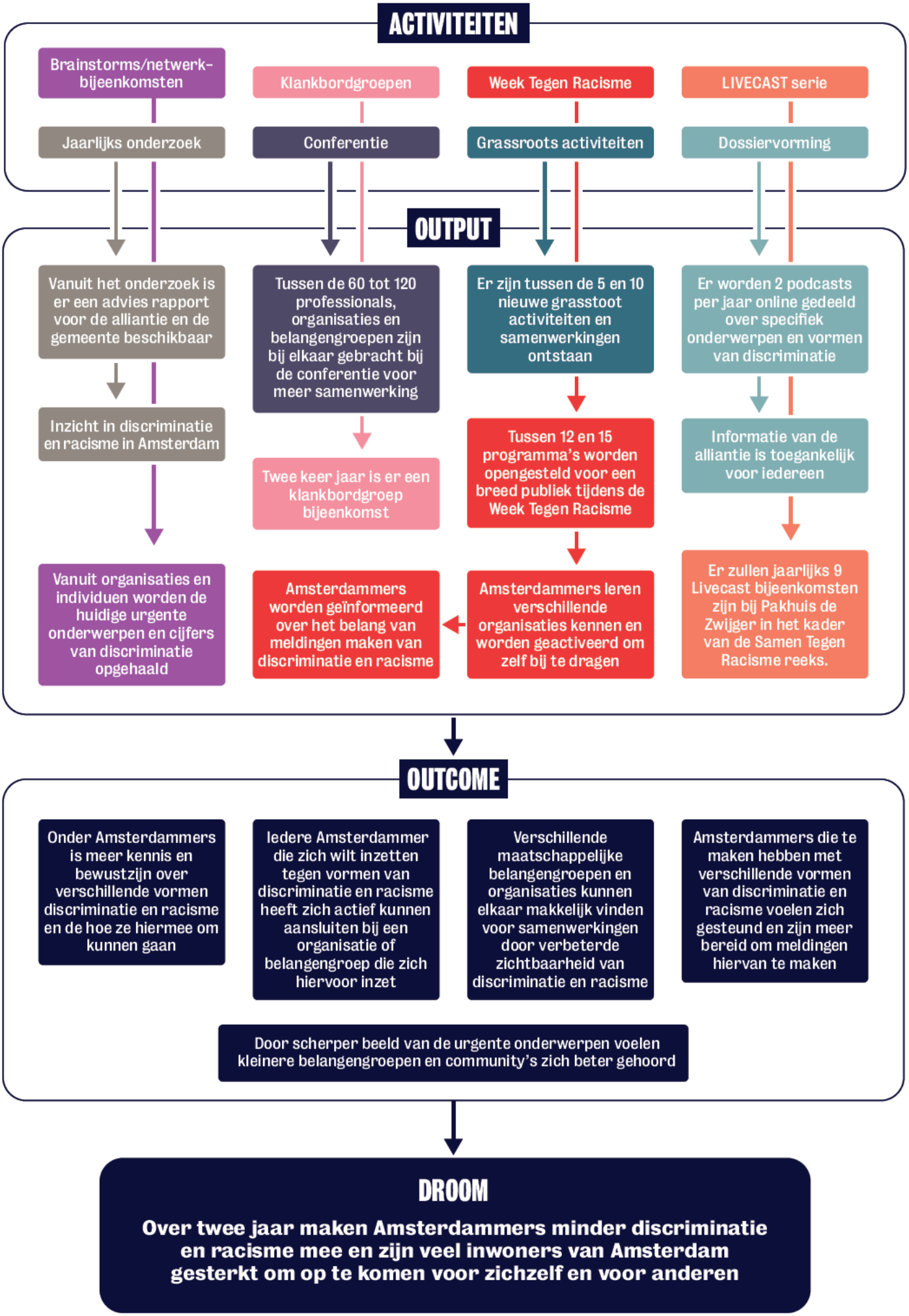
Door de toegenomen polarisatie in het debat en met de opkomst van extreemrechtse partijen is het belangrijk om naast meldingsbereidheid ook stevig in te zetten op een tegengeluid van deze normalisering van racisme tegengaat. Vanuit onze alliantie is het belangrijk om naast meldingsbereidheid dus een pro-actievere houding te hebben rondom oorzaken van racisme en discriminatie en ook actief tegen de polarisering activiteiten in te zetten die ook op handelingsperspectieven zijn gericht. Zo kunnen er na de herkenning en erkenning van deze problemen ook concrete stappen gezet worden. We merken namelijk uit de praktijk dat veel mensen wel iets willen doen op het gebied van racisme en discriminatie maar nog niet weten hoe ze het kunnen aanpakken. Handvatten hiervoor bieden is daarom essentieel, zowel voor mensen die het meemaken als mensen die zich ervoor in willen zetten.

## Een Grassroot benadering van essentieel belang

Als we kijken naar de geschiedenis van emancipatie en mensenrechtenbewegingen dan zijn sociale bewegingen altijd een belangrijke motor geweest voor het tegengaan van racisme en discriminatie en het bevorderen van gelijke rechten en bewustwording, zoals we eerder al hebben genoemd. Hierbij zien we dat wanneer het gaat om vrouwenrechten, zwarte burgerrechtenbeweging en LHBTI+ rechten er altijd belangengroepen zijn geweest die zich hebben georganiseerd om problemen aan te kaarten en zichtbaar te maken. Vandaag de dag zien we dat de zelforganisatie van groepen die racisme en discriminatie meemaken een belangrijke strategie van verandering is. We zien dit bijvoorbeeld rondom het boerkaverbod dat moslims vrouwencollectief S.P.E.A.K. is ontstaan, Pan Asian Collective voor racisme en discriminatie rondom Aziatisch racisme en The Black Archives voor gebrek rondom gebrek aan zichtbaarheid van zwarte geschiedenis in Nederland. Ook binnen de politiek zien we dat met de opkomst van nieuwe partijen als DENK en BIJ1 zijn ontstaan omdat traditionele partijen onvoldoende racisme en discriminatie aankaarten of kunnen blootleggen.

De reden dat de alliantie een grassroots benadering heeft, waarbij we met initiatieven en groepen werken die zich onafhankelijk hebben gevormd van grotere instituties om racisme en discriminatie tegen te gaan, is omdat zij het probleem in de eerste plaats direct meemaken en op de agenda hebben gezet. Het is voor ons belangrijk om niet te praten over groepen maar te praten met de groepen die racisme en discriminatie meemaken. Zij staan beter in contact met de groep die racisme en discriminatie meemaken en kunnen informatie en handelingsperspectieven overbrengen en de alliantie van aanbevelingen voorzien. Wij merken uit de praktijk dat witte organisaties vaak moeite hebben met diversiteit omdat ze ‘niet het juiste netwerk bezitten’ en niet de juiste toon vinden om een diverse doelgroep aan te spreken.[32] Om deze problemen te voorkomen is het dus belangrijk om met de doelgroepen die worden geraakt door racisme en discriminatie te werken. Daarnaast zijn belangengroepen belangrijk omdat ze een community kunnen vormen voor groepen en individuen die racisme en discriminatie meemaken om hun ervaring, kennis en gedachten te wisselen hierover in een veilige setting. Dit zien we bijvoorbeeld terug bij de online community van ‘Asian raisins’ waarbij mensen die anti-Aziatisch racisme meemaken samenkomen en zich sindsdien ook beter later horen middels o.a. acties en petities.[33] Met andere woorden, het versterken van de belangenorganisaties en grassroot groepen vergroot het handelingsperspectief van slachtoffers die racisme en discriminatie ervaren.

5.1.2.e


ACTIVITEITEN
Brainstorms/netwerk-bijeenkomsten
Klankbordgroepen
Week Tegen Racisme
LIVECAST serie
Jaarlijks onderzoek
Conferentie
Grassroots activiteiten
Dossiervorming
OUTPUT
Vanuit het onderzoek is er een advies rapport voor de alliantie en de gemeente beschikbaar
Tussen de 60 tot 120 professionals, organisaties en belangengroepen zijn bij elkaar gebracht bij de conferentie voor meer samenwerking
Er zijn tussen de 5 en 10 nieuwe grasstoot activiteiten en samenwerkingen ontstaan
Er worden 2 podcasts per jaar online gedeeld over specifiek onderwerpen en vormen van discriminatie
Inzicht in discriminatie en racisme in Amsterdam
Twee keer jaar is er een klankbordgroep bijeenkomst
Tussen 12 en 15 programma's worden opengesteld voor een breed publiek tijdens de Week Tegen Racisme
Informatie van de alliantie is toegankelijk voor iedereen
Vanuit organisaties en individuen worden de huidige urgente onderwerpen en cijfers van discriminatie opgehaald
Amsterdammers worden geïnformeerd over het belang van meldingen maken van discriminatie en racisme
Amsterdammers leren verschillende organisaties kennen en worden geactiveerd om zelf bij te dragen
Er zullen jaarlijks 9 Livecast bijeenkomsten zijn bij Pakhuis de Zwijger in het kader van de Samen Tegen Racisme reeks.
OUTCOME
Onder Amsterdammers is meer kennis en bewustzijn over verschillende vormen discriminatie en racisme en de hoe ze hiermee om kunnen gaan
Iedere Amsterdammer die zich wilt inzetten tegen vormen van discriminatie en racisme heeft zich actief kunnen aansluiten bij een organisatie of belangengroep die zich hiervoor inzet
Verschillende maatschappelijke belangengroepen en organisaties kunnen elkaar makkelijk vinden voor samenwerkingen door verbeterde zichtbaarheid van discriminatie en racisme
Amsterdammers die te maken hebben met verschillende vormen van discriminatie en racisme voelen zich gesteund en zijn meer bereid om meldingen hiervan te maken
Door scherper beeld van de urgente onderwerpen voelen kleinere belangengroepen en community's zich beter gehoord
DROOM
Over twee jaar maken Amsterdammers minder discriminatie en racisme mee en zijn veel inwoners van Amsterdam gesterkt om op te komen voor zichzelf en voor anderen

5.1.2.e

# 3. IMPACT & DROOM

## Over twee jaar maken Amsterdammers minder discriminatie en racisme mee en zijn veel inwoners van Amsterdam gesterkt om op te komen voor zichzelf en voor anderen.

Als alliantie willen we concreet bijdragen aan de bewustwording van Amsterdammers rondom racisme en discriminatie. Door informatie en zichtbaarheid van deze thema's willen we discriminatie en racisme verminderen en Amsterdammers versterken om niet alleen voor zichzelf maar ook voor anderen op te komen. De intensieve samenwerking tussen grassroot organisaties en een grotere instelling als Pakhuis de Zwijger is uniek, ook het actief samenbrengen van groepen en organisaties vanuit verschillende achtergronden is bijzonder. Vaak zijn groepen gescheiden van elkaar georganiseerd. Hiermee dragen we bij aan het onderling begrip tussen verschillende groepen en vergroten we solidariteit, zo kunnen we sneller urgente problemen zichtbaar maken. De meerwaarde van deze samenwerking is daarnaast dat mensen zich gesteund voelen door het zien van de beweging aan initiatieven en en dat Amsterdammers niet alleen staan.

### 3.1 OUTCOMES

Om onze impact te bereiken hebben we verschillende tussentijdse doelen opgesteld.

1. Onder Amsterdammers is meer kennis en bewustzijn over verschillende vormen van discriminatie en racisme en de hoe ze hiermee om kunnen gaan
2. Iedere Amsterdammer die zich wil inzetten tegen vormen van discriminatie en racisme heeft zich actief kunnen aansluiten bij een organisatie of belangengroep die zich hiervoor inzet
3. Verschillende maatschappelijke belangengroepen en organisaties kunnen elkaar makkelijker vinden voor samenwerkingen door verbeterde zichtbaarheid van discriminatie en racisme
4. Amsterdammers die te maken hebben met verschillende vormen van discriminatie en racisme voelen zich gesteund en zijn meer bereid om meldingen hiervan te maken
5. Door scherper beeld van de urgente onderwerpen voelen kleinere belangengroepen en community's zich beter gehoord

### 3.2 OUTPUTS & ACTIVITEITEN

Alle geformuleerde outputs komen voort uit verschillende activiteiten, de uitgebreide beschrijvingen van de activiteiten zijn terug te vinden in het activiteitenplan.

**Output:** Vanuit organisaties en individuen worden de huidige urgente onderwerpen en cijfers van discriminatie opgehaald.

**Activiteit:** Brainstorm/netwerk events en Jaarlijks rapport door Comité 21 maart

**Output:** Twee keer jaar is er een klankbordgroep bijeenkomst die de alliantie voorziet van advies op netwerken, inhoud, strategie en programmering voor de activiteiten van de alliantie.

**Activiteit:** Klankbordgroep

**Output:** Vanuit onderzoek is er een adviesrapport voor de alliantie en gemeente beschikbaar

**Output:** Er is jaarlijks een rapportage beschikbaar vanuit belangengroepen die inzicht geeft in problemen en valkuilen rondom discriminatie in Amsterdam inclusief manieren om hiermee om te gaan, inclusief adviezen rondom implementatie

**Activiteit:** Jaarlijks rapport door Comité 21 maart

**Output:** Tussen de 60 en 120 deelnemers die bestaan uit professionals en belangen organisaties zijn bij elkaar gebracht zijn voor kennisuitwisseling en meer samenwerking.

**Activiteit:** Prinsenhof conferentie over discriminatie en racisme

**Output:** tussen de 12 en 15 programma's met onderwerpen over verschillende vormen van discriminatie en racisme zijn opgesteld voor een breed publiek.

**Output:** Amsterdammers worden bij elk programma in de week tegen racisme geïnformeerd over het belang van meldingen maken van discriminatie en racisme

**Activiteit:** Week Tegen Racisme met gevarieerd programma van talks, muziek, kunst, films en workshops.

**Output**: Er zullen jaarlijks 9 Livecast bijeenkomsten zijn bij Pakhuis de Zwijger in het kader van de Samen Tegen Racisme reeks.

**Activiteit:** LIVECAST serie Samen Tegen Racisme bij Pakhuis de Zwijger met panelgesprekken en talks

**Output:** Er zijn tussen de 5 en 10 nieuwe grassroot activiteiten en samenwerkingen ontstaan uit de brainstormsessies.

**Activiteit:** Grassroot activiteiten (deze kunnen variëren van vorm).

**Output:** Er worden minimaal 2 podcasts per jaar online gedeeld over specifieke onderwerpen en vormen van discriminatie maar ook specifiek in relatie tot de activiteiten van de alliantie. Tevens zullen er minstens 4 magazine artikelen worden gepubliceerd.

**Output:** Informatie is breed beschikbaar en makkelijk toegankelijk, ook voor mensen die nog niet bekend zijn met de onderwerpen discriminatie en racisme.

**Output:** Onder elke activiteit in het dossier staat een positieve disclaimer over het belang van meldingen maken van discriminatie en mogelijkheden over waar meldingen gemaakt kunnen worden.

Communicatie met dossieropbouw, archief, podcasts, magazine & externe communicatie en mediapartners.

**Output:** De 3 Grassroot organisaties van de alliantie raken niet verloren in het uitvoeren van gezamenlijke activiteiten en hebben nog een focus op hun eigen doelgroep. Er zullen activiteiten zijn die tenminste aansluiten bij antisemitisme, anti-zwart racisme en islamofobie.

**Activiteit:** Speciale activiteiten op thema door Oy Vey, Zwart Manifest en Collectief Tegen Islamofobie en Discriminatie.

## 3.3 INDICATOREN/ EFFECTMETING

Om onze outcomes en outputs meetbaar te maken hebben wij de volgende indicatoren opgesteld:

1. Om te toetsen of we handelsperspectieven hebben vergroot, een breder publiek bekend hebben gemaakt met onderwerpen als discriminatie en racisme en organisaties op de kaart hebben gezet zullen alle deelnemers na een bezoek aan een van de bijeenkomsten of programma's bij Pakhuis de Zwijger van de alliantie een mail toegestuurd krijgen met de volgende stellingen om te beantwoorden:

    1. *Ik heb een nieuw(e) initiatief/organisatie leren kennen*
    2. *Ik heb iets geleerd over discriminatie en/of racisme wat ik nog niet wist.*
    3. *Ik weet nu beter hoe ik zelf een verschil kan maken als het gaat om preventie van discriminatie en/of racisme*
    4. *Ik voel me gesteund om me sterk te maken tegen discriminatie en racisme*

. Om het kwantificeerbaar te maken zijn er per stelling 5 antwoordopties volgens een likertschaal: Helemaal mee oneens, oneens, neutraal, eens, helemaal mee eens.

2. Elke organisatie uit de alliantie doet 2 keer per jaar een oproep aan de achterban om gesprekken te voeren over meldingsbereidheid en handvatten voor slachtoffers van racisme en discriminatie.

3. Na een grassroot activiteit die voortkomt uit de brainstorm sessies vindt er een evaluatiegesprek plaats met de alliantie en de initiatiefnemers over de activiteit en de impact.

4. Na de conferentie en brainstorm bijeenkomsten ontvangen de deelnemers een evaluatieformulier om op te halen in hoeverre de bijeenkomsten bijdroegen aan de gestelde doelen.

# 5.1.2.e

# 5.1.2.e

# 4. RISICOANALYSE

**Uitvoerbaarheid rondom Covid-19**
Uiteraard zijn er risico's rondom de corona maatregelen waardoor de uitvoerbaarheid van de geplande activiteiten in de problemen kan raken. Dit kunnen we ondervangen doordat Pakhuis de Zwijger inmiddels bijna een jaar lang expertise heeft opgebouwd in het produceren van Livecast programma's die geheel corona proof zijn ingericht. De activiteiten van Pakhuis de Zwijger konden het afgelopen jaar ongeacht lockdown maatregelen in aangepaste vorm via livestream plaatsvinden. Hierdoor kan de alliantie erop rekenen dat een groot deel van de geplande activiteiten door kan gaan. In het geval dat er wel weer publiek kan komen dan kan de mix worden opgezocht tussen fysiek publiek op locatie en live-stream, ook hiervoor is expertise aanwezig bij Pakhuis de Zwijger. Voor de brainstorm en netwerk bijeenkomsten kan gebruik worden gemaakt van zoom en zijn er open call formulieren en enquêtes die per mail verstuurd kunnen worden. Zo hebben we verschillende manieren gevonden om toch de input van belangenorganisaties en groepen uit de praktijk binnen te halen voor de uit te voeren plannen. Hierbij zullen we dus altijd online scenario's meenemen als optie in de activiteitenplanning. Hiermee zijn er voldoende kennis en middelen aanwezig binnen de alliantie om corona proof te blijven produceren.

**Individuele organisaties en haalbaarheid van de doelen**
Een probleem bij het organiseren van activiteiten en programmering rondom racisme en discriminatie is vaak dat 'witte organisaties' de middelen hiervoor ontvangen maar niet goed weten op welke manier ze het moeten aanpakken. Doordat wij binnen de alliantie werken met organisaties die ieder al jaren expertise, kennis en netwerken hebben opgebouwd rondom deze thema's kunnen we de plannen goed uitvoeren. Daarnaast hebben we de juiste sensitiviteit en toon om de programma's te ontwikkelen die aansluiten bij de taal van onze doelgroepen. Verder is het zo dat het type activiteiten en projecten die we samen hebben bedacht niet nieuw zijn voor de partijen om uit te voeren. Hiermee is er dus geen risico dat de partijen niet de kennis en of niet de capaciteit bezitten om de pannen tot een uitvoer te brengen.

Sommige organisaties binnen onze groep werken veel met vrijwilligers: het Comité 21 maart, het Collectief Tegen islamofobie en het Zwart Manifest. Daardoor is er een risico dat de uitvoering soms minder snel en of soepel zal kunnen verlopen dan bij een 'professionele' organisatie. Dit komt omdat de meeste vrijwilligers het naast ander werk doen. Deze organisaties en individuen werken al jaren op deze manier en hebben een sterk netwerk van professionals om zich of werken zelf als professional in hun eigen domein. Daardoor hebben de partijen een ritme gevonden waarin ze effectief kunnen werken op deze manier. We hebben onze doelen zo haalbaar mogelijk opgesteld om rekening te houden met dit risico.

Pakhuis de Zwijger heeft als organisatie al veel samengewerkt met vrijwilligers organisaties en initiatieven. Daardoor is Pakhuis de Zwijger gewend om te werken met een diversiteit aan organisaties variërend van professionele, overheid en grassroot vrijwilligersorganisaties. Pakhuis de Zwijger heeft als organisatie voldoende flexibiliteit en creativiteit om met de verschillen om te kunnen gaan van hoe organisaties werken in hun samenwerking. Ten slotte heeft Pakhuis de Zwijger goede banden en vertrouwen opgebouwd met de individuele organisaties binnen de alliantie door voorgaande samenwerking van de afgelopen jaren. Verder kan Pakhuis de Zwijger ook altijd adviseren en meedenken en of ondersteuning bieden binnen de alliantie rondom organisatie als dit nodig blijkt te zijn.

## De Samenwerking

Nieuwe, bureaucratische regelingen die van bovenaf worden geïntroduceerd, geven vooral ruimte aan allerlei grotere partijen die de mogelijkheden en betaalde menskracht hebben om te voldoen aan de geformuleerde en vastgestelde format. Wij constateren dat die grotere partijen de binding met de beoogde groepen in de Amsterdamse samenleving nog te vaak missen. De organisaties in deze alliantie waren pas laat op de hoogte van deze aanvraag met Theory of Change structuren en daardoor moesten we met veel tijdsdruk werken. Dit heeft ervoor gezorgd dat onderlinge gesprekken en afspraken soms op scherp stonden. Want welke organisatie krijgt dan bijvoorbeeld een dominante rol? Een gevestigde 'witte instelling' of juist de kleinere belangengroepen om wie het in de eerste plaats zou moeten gaan? Doordat de nieuwe structuur en vorm dusdanig ingewikkeld is opgebouwd hadden de kleine organisaties in onze alliantie bij voorbaat al niet de capaciteit om aan deze eisen en formats te voldoen. Zij zijn dus gedwongen bepaalde organisatorische aspecten weg te geven. In de praktijk ontstaat dan het gevaar bij de strategische allianties dat vooral de grote, reguliere organisaties en instellingen financieel profiteren van de nieuwe regelingen.

Om deze spanningen en vragen op te lossen zijn er verschillende afspraken en werkvormen binnen de alliantie gemaakt. De alliantie Amsterdammers Samen Tegen Racisme en Discriminatie zal, naast het inzetten op een onderlinge samenwerking, ervoor waken dat iedere organisatie van de alliantie wel nog zijn eigen autonomie blijft behouden om de eigen afzonderlijke doelen en activiteiten een plek te kunnen geven op hun eigen manier. De alliantie heeft dit gewaarborgd door een duidelijke taakverdeling te maken en een onderscheid in activiteiten die 'gezamenlijk' worden uitgevoerd en activiteiten die bij individuele organisaties liggen. Bepaalde belangengroepen (Zwart Manifest, Oy Vey, Collectief Tegen Islamofobie en Comité 21 maart) krijgen budget om de voor hen belangrijke activiteiten te kunnen uitvoeren voor hun doelgroepen met een eigen budget daarvoor. Hiermee behouden de groepen dus nog hun autonomie en zeggenschap voor individuele activiteiten maar zijn er ook activiteiten die een expressie zijn van de alliantie als geheel. Hiermee ondervangen we het gevaar dat organisaties en groepen het gevoel hebben dat ze niet meer als onafhankelijke stem kunnen bestaan. Andersom, doordat Pakhuis de Zwijger de penvoering is gaan doen, een organisatie die wel capaciteit heeft om aan de bureaucratische voorwaarden te voldoen, faciliteert zij ook dat de groepen alsnog een stem krijgen en toegang tot middelen. De groepen hebben hun vertrouwen uitgesproken in Pakhuis de Zwijger om dit te doen omdat zij ook al langer samenwerkt met diverse groepen en als platform deze stemmen in de structureel van zichtbaarheid voorziet en faciliteert in haar programma's.

In dit geval heeft de alliantie er vertrouwen in dat de samenwerking met een grotere instellingen ook voordelen kan meebrengen. Normaal gesproken liggen deze werelden vaak ver uit elkaar liggen, deze alliantie er dus voor kan zorgen dat deze vorm van segregatie tussen witte organisaties en kleinere organisaties van kleur wordt overbrugt door de intensievere samenwerking. In verschillende gesprekken hebben we het over deze spanningen gehad en zijn we gekomen tot een taakverdeling/ rolverdeling waarin de alliantie zich als geheel kan vinden. Iets wat niet mogelijk was geweest als er niet al onderling vertrouwen was opgebouwd voor aanvang van het gehele proces.

## Maatschappelijke ontwikkeling

Als het gaat om de inhoud en doelen van onze alliantie dan hebben we een goede timing als we kijken naar de maatschappelijke ontwikkelingen. Hoewel de problemen zoals uitgelegd in onze visie en probleemanalyse er niet minder op zijn geworden, is het wel zo dat de aandacht voor deze problematiek aan het groeien is. We zien dit terug bij allerlei domeinen bij de kunst en cultuursector met de aanscherping van de Code Diversiteit[34] maar ook de toegenomen aandacht voor koloniaal en slavernij verleden bij musea[35], aanstelling van Diversity officers bij universiteiten[36], hoger onderwijsakkoord[37], en het manifest kansengelijkheid in het basis- en middelbaar onderwijs van Wit aan Zet[38], oprichting van media meldpunt voor discriminatie[39]. Dit is slechts een greep aan voorbeelden om aan te geven dat het nu de tijd is om in beweging te komen en er steeds meer gehoor is naar het maatschappelijk geluid dat we iets moeten doen aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Hiermee kan de alliantie goed inspringen op de maatschappelijke behoefte om een verandering te maken. De alliantie kan inspelen op deze maatschappelijke behoeftes en actualiteiten zodat initiatieven gezien en gehoord kunnen worden en dus kennis kunnen verspreiden. Als keerzijde is het wel zo dat door de polarisering mensen in ons netwerk steeds vaker te maken hebben met intimidaties en bedreigingen door rechtse groeperingen in de samenleving[40]. Dit is voor de veiligheid van de mensen in ons netwerk wel een probleem, maar niet iets waar we direct iets aan kunnen doen als alliantie anders dan het kenbaar maken.

**Financieel**

Voor de belangenorganisaties binnen onze alliantie zoals Nederland Wordt Beter (Zwart Manifest), Oy Vey, EMCEMO (Collectief Tegen Islamofobie en Discriminatie en Comité 21 maart) geldt dat financiële zekerheid vaak berust op externe geldstromen, donaties, subsidies of fondsen. Deze moeten vaak per jaar opnieuw worden aangevraagd en hebben dus een mate van onzekerheid in hoeverre deze worden toegekend. Het risico hierbij is dat de plannen en activiteiten die ze van plan zijn te doen zoals aangegeven in deze aanvraag voor de periode 2021-2023 bijgesteld moeten worden op basis van het budget dat wel of niet binnenkomt. Gezien de organisaties veel met vrijwilligers werken of juist geheel op vrijwillige basis zijn opgericht is hun voortbestaan echter niet afhankelijk van de subsidie en of fondsen zelf. Met andere woorden, als er minder geld binnenkomt dan zullen ze wel voortbestaan maar in hun planning wat minder kunnen doen. Hiermee is het risico dat de kleine partijen het financieel niet redden eigenlijk niet relevant. De vraag is meer hoe groot of klein de omvang van hun activiteiten zal zijn. Voor Nederland Wordt Beter en EMCEMO geldt verder dat dit al jaren goed gaat op deze manier. Oy Vey is een wat jongere organisatie die minder lang bestaat en nog in opstartfase, maar voor hen geldt juist dat ze nu stappen willen maken en ook niet het risico hebben dat ze kosten hebben die niet toegekend worden.

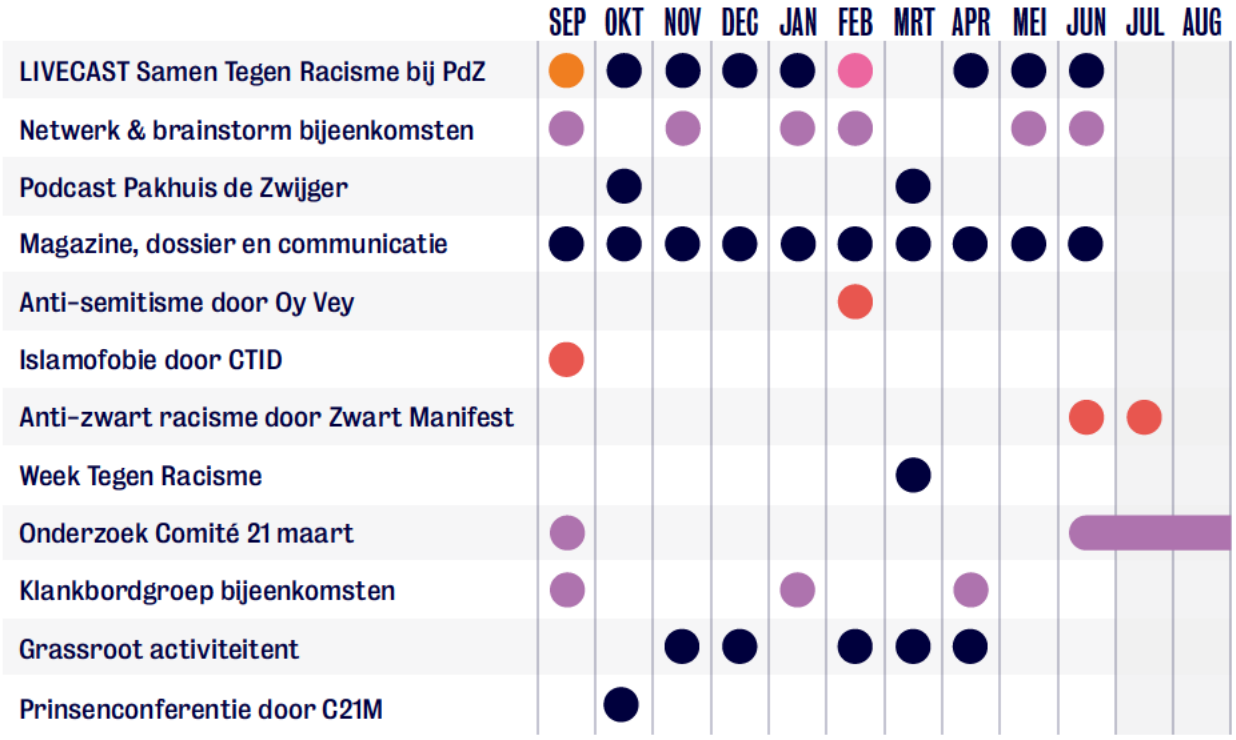
Stichting Pakhuis de Zwijger realiseert jaarlijks haar totale begroting met een mix van subsidies (stedelijk, provinciaal, landelijk en Europees), partnerbijdragen, projecten, opdrachten en eigen exploitatie-inkomsten van zaalhuur en horeca. Pakhuis de Zwijger is zeer ondernemend en heeft de afgelopen periode ten tijden van COVID laten zien, met de snelle omschakeling naar LIVECAST programmering (waarin alle programma's geheel online in tv studio's worden gemaakt) een grote mate van innovatiekracht heeft om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Stichting Pakhuis de Zwijger kan, doordat zij sinds januari 2021 in het de Amsterdamse Basisinfrastructuur van het Kunstenplan (2021-2024) zit en in de tweejarige subsidieregeling van het fonds Creatieve Industrie, ook aanspraak maken op de compensatieregelingen van de gemeente en overheid. Naast de overige regelingen zoals de NOW.

5.1.2.e

# 5.1.2.e

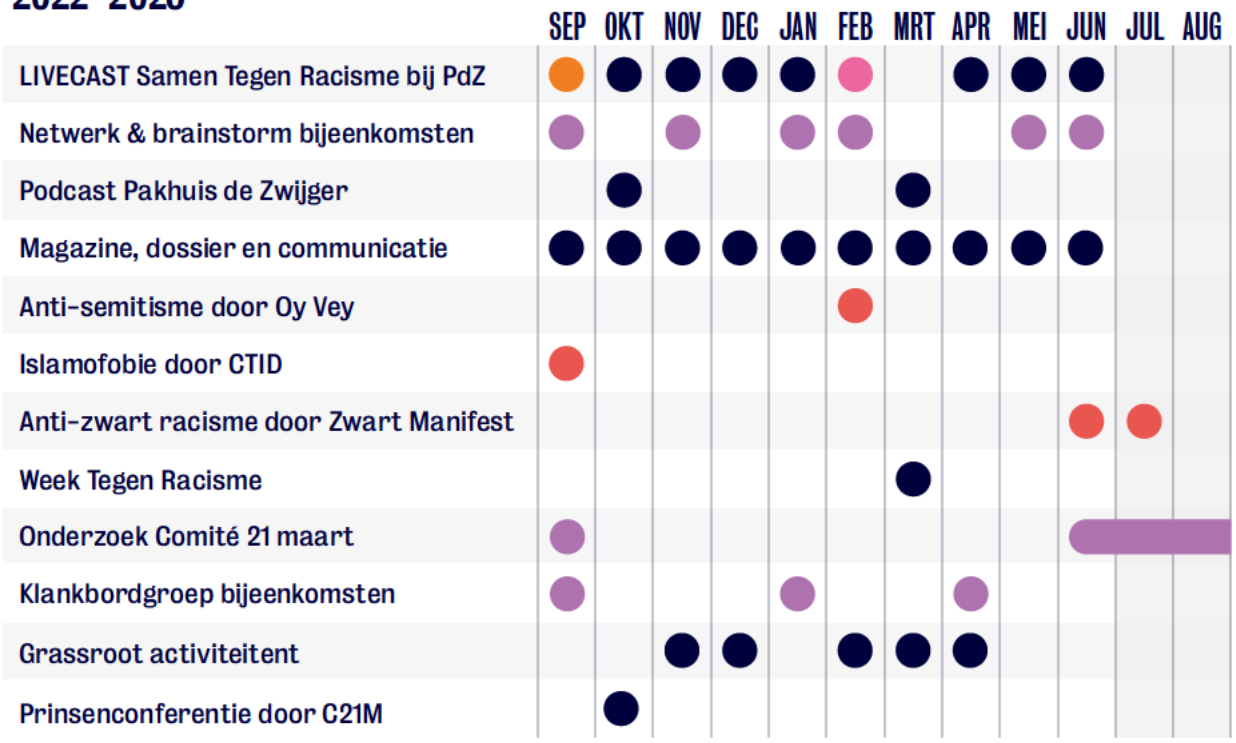
# 5. PLANNING

## 2021-2022




**Legenda:**
- input- netwerk- en kennisactiviteiten
- gezamenlijke activiteiten
- bijeenkomst over LHBTI+
- activiteiten op thema
- bijeenkomst over initiatieven uit andere Europese steden

## 2022-2023




**Legenda:**
- input- netwerk- en kennisactiviteiten
- gezamenlijke activiteiten
- bijeenkomst over LHBTI+
- activiteiten op thema
- bijeenkomst over initiatieven uit andere Europese steden

# 5.1.2.e

# 5. BRONNEN EN VOETNOTEN


1. Emcemo zal als rechtspersoon verantwoordelijk zijn binnen onze alliantie voor de uitvoering van de activiteiten van het Collectief Tegen Islamofobie en Discriminatie en het Comité 21 maart.
2. Nederland Wordt Beter zal als rechtspersoon verantwoordelijk zijn binnen onze alliantie voor de uitvoering van activiteiten van het Zwart Manifest.
3. Mobius, Centraal Expertencomitee, eindrapport, 2020, p. 13
biblio.ugent.be/publication/8686544/file/8686545
4. Movisie, wat werkt bij verminderen van discriminatie, 2017, p. 9
5. Devine, Forscher, Austin & Cox, Long Term reduction in implicit race bias, Journal of experimental social psychology, 2012.
6. Movisie, wat werkt bij het verminderen van discriminatie, 2017, p. 9 13
7. “Hoe de Nederlandse overheid Etnisch profileren in de hand werkt”
oneworld.nl/lezen/politiek/hoe de overheid etnisch profileren mogelijk maakt/
8. De Correspondent, Institutioneel racisme in Nederland: wat het is, waar het zit, en wat jij eraan kunt doen, 2020. & Institutioneel Racisme
in Nederland door Iris Andriessen
wbs.nl/publicaties/institutioneel racisme nederland
9. MDRA jaarverslag 2019
mdra.nl/wp content/uploads/2020/04/Jaarverslag 2019 Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.pdf
10. RIGO, Discriminatie op de Amsterdamse woningmarkt, 2020, p. 11.
11. OIS Gemeente Amsterdam, Discriminatie op de arbeidsmarkt, 2018, p. 2.
12. OIS Gemeente Amsterdam, Diversiteitsmonitor 2016 2017, 2018, p. 4.
13. Movisie, wat werkt bij verminderen discriminatie, 2017, p. 9
14. Movisie, intersectionaliteit, wat moeten we ermee?, 2019
15. un.org/en/observances/decade people african descent
16. Meldpunt Discriminatie Regie Amsterdam, Jaarverslag, 2019, p. 16.
17. MDRA, Anti zwart racisme in regio Amsterdam, 2020, p. 51.
18. Universiteit van Amsterdam, Monitor Moslim Discriminatie, 2015, p. 61
19. mdra.nl/wp content/uploads/2020/08/MDRA _ rapport Moslimdiscriminatie v02.pdf
20. Universiteit van Amsterdam, Monitor Moslim Discriminatie, 2015, p. 10
21. KIS, MBO en de stagemarkt, wat is de kans op discriminatie?, 2016, p. 10
22. parool.nl/nieuws/recordaantal meldingen antisemitisme in amsterdam~be4723b2/
23. Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, Jaarverslag 2019, p. 19
24. trouw.nl/binnenland/de aanpak van geweld tegen lhbt asielzoekers faalt~b98d4d2f/
25. Implicit bias explained, Perception Institute: perception.org/research/implicit bias/
26. Etnisch gerelateerde verschillen in de straftoemeting: rechtspraak.nl/SiteCollectionDocuments/Etnisch gerelateerde verschillen in de straftoemeting.pdf
27. groene.nl/artikel/de witte navel/
28. Implicit bias explained, Perception Institute: perception.org/research/implicit bias/
29. Draagvlak voor Zwarte Piet steeds kleiner, meeste mensen denken dat de traditionele piet helemaal verdwijnt:
eenvandaag.avrotros.nl/panels/opiniepanel/alle uitslagen/item/flink minder mensen willen dit jaar dat piet nog zwart is/
30. ECRI REPORT ON THE NETHERLANDS, 2019 rm.coe.int/ fifth report on the netherlands/168094c577
31. nos.nl/artikel/564841 ombudsman politiek is racistisch.html
32. Er is geen toverformule voor inclusie
nieuwwij.nl/actueel/er is geen toverformule voor inclusie/
33. Aziatische Nederlanders zijn discriminatie rond coronavirus zat
omroepwest.nl/media/31173/Aziatische Nederlanders zijn discriminatie rond coronavirus zat
34. codecultureldiversiteit.com/de code/
35. museabekennenkleur.nl/
36. www.uva.nl/content/nieuws/nieuwsberichten/2016/10/ eindrapport commissie diversiteit %E2%80%98let%E2%80%99s do diversity%E2%80%99 gepresenteerd.html
37. www.hva.nl/content/nieuws/nieuwsberichten/2020/09/ hva tekent amsterdams akkoord voor inclusief hoger onderwijs.html
38. republiekallochtonie.nl/blog/nieuws/zes amsterdamse partijen ondertekenen het manifest kansengelijkheid in het basis en middelbaar onderwijs
39. meldpuntmedia.nl/
40. oneworld.nl/lezen/discriminatie/racisme/ontslagen mishandeld en bedreigd zij vechten tegen racisme/

5.1.2.e

5.1.2.e

