# ~~ZWART~~ WITBOEK

## Actieonderzoek naar anti-zwart racisme in Amsterdam



**Colofon:**

Copyright © 2021 The Black Archives
Auteurs: Mitchell Esajas, Alixine Gabriela en Isabelle Brotto
Cover ontwerp: Serana Angelista

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

## Inhoudsopgave


*1. Inleiding* *5*

*1. Doelstellingen en methodiek actieonderzoek* *7*
Doelstellingen 7
Methodiek actieonderzoek 7

*2. Wat is anti-zwart racisme?* *9*

*Zwart in Nederland* *10*

*Anti-zwart racisme in Amsterdam en meldingsbereidheid* *14*

*Anti-zwart racisme in Europa* *14*

*3. Anti-zwart Racisme en Institutioneel racisme* *16*
Wat is institutioneel racisme? 16

*De Toeslagenaffaire als vorm van institutioneel racisme* *16*
Witte onschuld 21

*Racisme zonder 'ras'* *23*
Microagressies 25

*4. Anti-zwart racisme in de historische context van Amsterdam* *27*
Afrikanen gereduceerd tot handelswaar 28
Doorwerking van het slavernijverleden 31

*5. Anti-zwart racisme in Amsterdam: het actieonderzoek* *32*
Intersectionaliteit en diversiteit binnen Zwarte gemeenschappen 34
De verborgen geschiedenis van de ZMV-beweging 36

*6. Anti-zwart racisme en de Afro-Surinaamse gemeenschap;* *37*
Grote trek naar Nederland 39
Racistisch spreidingsbeleid 39
Pensions en Bijlmerkraakactie 39
Discriminatie door de politie 41
De Afro-Surinaamse gemeenschap en anti-zwart racisme 41

*7. Anti-zwart racisme en de Afro-Caribische gemeenschap* *48*
Het Koninkrijk der Nederlanden: een koloniaal construct 48
Hedendaagse migratie naar Nederland 49
Racistisch Antillianenbeleid 49
Terminologie: Antilliaans of Afro-Caribisch? 51
Uitwissing in Zwarte bewegingen 51
Aanbevelingen 51

*8. Anti-zwart racisme en de Ghanese gemeenschap* *53*
'Stille migranten', maar wel geconfronteerd met racisme 53
Een goed georganiseerde en gesloten gemeenschap 54
Onderwijs en arbeidsmarktpositie Ghanese gemeenschap 55
Generatieverschillen 57
Verhouding tot witte mensen 58
Daily Paper 61
Aanbevelingen 62

*9. Anti-zwart racisme en Zwarte Moslims* *63*
Anti-zwart racisme in moslimgemeenschappen 64
Beeldvorming van Zwarte moslims 65
Aanbevelingen 67

*10. Anti-Zwart racisme, vluchtelingen en Eritrese statushouders* *68*

Beeldvorming en culturele verschillen 70
Onderwijs 72
Binnen asielzoekerscentra (AZC's) 74
Geïnternaliseerd racisme en empowerment 74

*11. Anti-zwart racisme en Zwarte LHBTQ+-gemeenschappen* *75*
Anti-zwart Racisme binnen de LBHTQIA+-beweging in Amsterdam 76
Weinig representatie Zwarte LHBTQTIA'ers 78
Zwarte LHBTQIA'ers binnen Zwarte gemeenschappen 81
Veiligheid 82

*12. Anti-zwart racisme in het onderwijs* *87*
Onderadvisering 88
Anti-zwart racisme in het mbo, hbo en WO 92
Eurocentrische curricula in het mbo 93
Performatief anti-racisme van de AMFI 94
Institutioneel en anti-zwart racisme op de Vrije Universiteit 99
No democratization without decolonization 104
Kritiek op 'diversity officer' en diversiteitsbeleid UvA 105
Performatief anti-racisme van de UvA 108
Aanbevelingen Onderwijs 111

*13. Anti-zwart racisme in de culturele sector* *116*
'Decolonizing the Museum': een trend in Nederland 116
De erfenis van het koloniale verleden in musea en anti-zwart racisme 118
Hype of structurele verandering in de sector? 119
Amsterdams Fonds voor de Kunst 122

*14. Anti-zwart racisme op de arbeidsmarkt* *127*
Stereotypering op de arbeidsmarkt 127
Discriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt 128
Uitsluitingsmechanismen 129
~~Geen Onbewuste vooroordelen~~ maar structurele discriminatie en institutioneel racisme 130
Te weinig consequenties 133

*15. Anti-zwart racisme en de politie* *137*
Casus 1 138
Opvallend om op te merken is dat buurtmoeder Rachel Winter ook slachtoffer is geweest van de toeslagenaffaire. 139
Casus 2 139
Casus 3 140

*16. Anti-racisme, meldingsbereidheid en de anti-discriminatiemeldpunten* *146*
Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 146
Lage meldingsbereidheid 146
De beweging tegen Zwarte Piet 148
De beweging tegen Zwarte Piet en de rechtsgang 149

*17. Samenvatting en conclusie* *159*
Appendix: Interview Clarice Gargard 168

# 1. Inleiding

Racisme en discriminatie vormen een groot probleem binnen de Nederlandse samenleving en dus ook in de stad Amsterdam. Dit kan mensen ervan weerhouden hun talent ten volle te benutten in het onderwijs. Het kan de reden zijn dat een persoon geen werk vindt of minder kans op promotie maakt. Racisme en discriminatie kunnen leiden tot depressie en andere mentale en fysieke gezondheidskwesties. Hoewel artikel 1 van de Grondwet discriminatie op grond van ras, geslacht, godsdienst en andere gronden verbiedt, komt het nog veelvuldig voor.

**Racisme en discriminatie: een structureel probleem**

Uit talloze rapporten en onderzoeken die de afgelopen decennia zijn gepubliceerd, blijkt dat discriminatie en racisme voorkomen op diverse vlakken, zoals in het onderwijs, op de arbeidsmarkt, middels etnisch profileren door de politie en zelfs in de sport. Het gaat dus niet om incidenten, maar om een structureel probleem. Vanuit Zwarte gemeenschappen in het hele land, en in Amsterdam in het bijzonder, is de afgelopen jaren op verschillende manieren aandacht gevraagd voor racisme dat zich op verschillende manieren manifesteert. De beweging tegen Zwarte Piet heeft een voortrekkersrol gespeeld om anti-zwart racisme bespreekbaar te maken in het publieke debat. Cijfers van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam tonen aan dat in 2019 544 meldingen van discriminatie werden gedaan binnen de gemeente Amsterdam; een kleine stijging van 3% ten opzichte van het jaar 2018, waarin 528 meldingen werden gedaan. Het overgrote deel van deze meldingen (318) werd gedaan op grond van discriminatie op basis van huidskleur of herkomst en ongeveer de helft daarvan kan worden gekenmerkt als anti-zwart racisme. Hoewel de cijfers en de casussen een indicatie geven van het probleem, zijn er aanwijzingen dat anti-discriminatievoorzieningen (ADV's) in het algemeen lang niet alle gevallen van discriminatie en racisme bereiken, onder andere vanwege het gebrek aan naamsbekendheid en geringe meldingsbereidheid. De gemeente (heeft daarom vier actieonderzoeken uitgezet conform de doelen die in een Raadsbrief van 19 december 2019 als volgt werden beschreven:

*"bij specifieke groepen, met als doel 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. Hierbij wil ik een bredere coalitie van organisaties betrekken. Projecten rond moslimdiscriminatie, anti-zwart racisme, antisemitisme en LHBTQIA+-gerelateerde discriminatie hebben hierbij de prioriteit.*"



*Figuur 1 Bron: Shamiro van der Geld*

**Focus op anti-zwart racisme vanuit Zwarte gemeenschappen**
Anti-zwart racisme is een specifieke vorm van racisme en discriminatie gericht op mensen van Afrikaanse herkomst die als Zwart worden gezien of zichzelf als Zwart identificeren. In maart 2019 werd een resolutie door de EU aangenomen waarin lidstaten werden opgeroepen om de rechten van mensen van Afrikaanse herkomst te beschermen door onder andere anti-zwart racisme te registreren. Daarnaast benoemde de VN de periode 2014 tot 2024 tot het Decennium voor mensen van Afrikaanse herkomst. Ondanks deze resolutie en enkele projecten die vanuit Zwarte gemeenschappen door het ministerie van Sociale Zaken werden ondersteund, wordt anti-zwart racisme slechts beperkt geregistreerd en is er geen specifiek landelijk of lokaal beleid om het te bestrijden. In Nederland wordt het slechts door het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam geregistreerd; andere ADV's, de politie en het College voor de Rechten van de Mens doen dit niet.

**Zwarte gemeenschappen in Amsterdam: een intersectionele blik**
Amsterdam kent een significant aantal Zwarte gemeenschappen. In deze context wordt gesproken van gemeenschappen, omdat het groepen mensen met verschillende achtergronden en identiteiten betreft op het gebied van seksualiteit, gender, nationaliteit, sociaaleconomische klasse en andere vormen van identiteit die invloed hebben op de maatschappelijke positie en toegang tot maatschappelijke instanties. Een hoogopgeleide vrouwelijke tweede generatie Surinamer zal een andere ervaring dan een mannelijke Ghanese 'eerste generatie'-migrant. Een Zwarte transgender vrouw kan bovendien te maken hebben met verschillende vormen van discriminatie. 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.

Op basis van rondetafelgesprekken, interviews met sleutelfiguren en literatuuronderzoek is een lijst met aanbevelingen ontwikkeld voor de gemeente en relevante instituten om anti-zwart racisme op een effectieve manier te bestrijden. Daarnaast is gekeken naar de onderliggende oorzaken van de lage meldingsbereidheid en mogelijke manieren om dit te verbeteren. Er wordt al veel vanuit Zwarte gemeenschappen zelf georganiseerd om problemen van ongelijkheid en institutioneel racisme aan te kaarten. Na elk hoofdstuk staan er 'good practices', goede voorbeelden van initiatieven vanuit de gemeenschap zelf die vanuit de gemeente ondersteund kunnen worden.

De gemeente Amsterdam was decennialang actief betrokken bij de trans-Atlantische slavenhandel en bij de slavernij. Hedendaagse vormen van anti-zwart en institutioneel racisme zijn een erfenis van het koloniale en slavernijverleden. De stad heeft dan ook 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. De term Zwart heeft mede door deze geschiedenis een negatieve lading gekregen. Deze negatieve associatie zie je terug in de term 'zwartboek', een zwartboek is een publicatie over misstanden over een bepaald onderwerp. In Amsterdam en Nederland is er een lange traditie van de publicatie van zwartboeken over o.a. racisme op de woningmarkt, politiegeweld. Het doel van dit actieonderzoek is om een bijdrage te leveren aan het bestrijden van anti-zwart racisme en een meer gelijkwaardige stad en samenleving. In dit actieonderzoek wordt de term 'Zwart' op een kritische manier belicht in de context van witte onschuld. Er is gekozen om deze publicatie geen ~~zwart~~boek maar een 'witboek' te noemen als kritische noot bij de manier waarop Zwarte mensen worden behandeld, de negatieve associatie bij de term 'zwart' en de rol van witheid hierin.

# 2. Doelstellingen en methodiek actieonderzoek

The Black Archives is een historisch archief en cultureel centrum waar mensen terecht kunnen voor inspirerende gesprekken, inhoudelijke activiteiten en boeken vanuit zwarte en andere perspectieven die elders vaak onderbelicht blijven. The Black Archives wordt gedragen door de organisatie New Urban Collective. The Black Archives bestaat uit verschillende boekencollecties, archieven en artefacten die het nalatenschap zijn van zwarte schrijvers en wetenschappers. De meer dan 10.000 aanwezige boeken in de collecties gaan over racisme en race issues, slavernij en (de)kolonisatie, gender en feminisme, sociale wetenschappen en ontwikkeling, Suriname, de Nederlandse Antillen, Zuid-Amerika, Afrika en meer. Op basis van de collecties wordt er onderzoek dat wordt vertaald naar publicaties, exposities en evenementen. Voor dit actieonderzoek over anti-zwart racisme in de stad Amsterdam is er gebruik gemaakt van de bronnen uit The Black Archives om dit hedendaagse vraagstuk in de juiste historische context te plaatsen.

## Doelstellingen

- **Inzicht in anti-zwart racisme in Amsterdam:** kwantitatief en kwalitatief inzicht in de aard en omvang van anti-zwart racisme.
- **Inzicht in het omgaan met anti-zwart racisme:** het verkrijgen van inzicht in de manier waarop mensen uit de Afrikaanse diaspora omgaan met anti-zwart racisme en discriminatie, zowel in termen van meldingsbereidheid als weerbaarheid.
- **Inzicht in beleidsmaatregelen tegen anti-zwart racisme en aanbevelingen**: het leveren van concrete, realistische en door mensen uit Zwarte gemeenschappen gedragen voorstellen met aanknopingspunten voor vervolgacties, waarbij de gemeente en partners gezamenlijk een stevigere vuist maken tegen discriminatie en racisme.
- Het stroomlijnen van meldingen van discriminatie en het versterken van de samenwerking tussen organisaties in dit proces.

## Methodiek actieonderzoek

Actieonderzoek is een vorm van onderzoek waarbij sociale systemen en problemen worden onderzocht, terwijl oplossingen worden bedacht en toegepast die tot sociale verandering kunnen leiden. In juni en juli 2020 is The Black Archives betrokken geweest bij diverse vreedzame acties en publieke debatten rondom #BlackLivesMatter en (anti-zwart) racisme in Amsterdam en de rest van het land. Hierdoor is een schat aan informatie vrijgekomen, onder andere in de vorm van publieke debatten, krantenartikelen en ervaringen van mensen die zich voor het eerst uitspraken over racisme. Daarom is een tweede versie van dit actieonderzoek ontworpen met een aangepaste planning.

- **Inzicht in anti-zwart racisme in Amsterdam:** kwantitatief en kwalitatief inzicht in de aard en omvang van anti-zwart racisme.

- **Inzicht in het omgaan met anti-zwart racisme:** het verkrijgen van inzicht in de manier waarop mensen uit de Afrikaanse diaspora omgaan met anti-zwart racisme en discriminatie, zowel in termen van meldingsbereidheid als weerbaarheid.
- **Inzicht in beleidsmaatregelen tegen anti-zwart racisme en aanbevelingen**: het leveren van concrete, realistische en door mensen uit Zwarte gemeenschappen gedragen voorstellen met aanknopingspunten voor vervolgacties, waarbij de gemeente en partners gezamenlijk een stevigere vuist maken tegen discriminatie en racisme.
- Het stroomlijnen van meldingen van discriminatie en het versterken van de samenwerking tussen organisaties in dit proces.

In de eerste fase is op basis van literatuuronderzoek en onderzoek naar het beleid rondom anti-discriminatie een theoretisch raamwerk ontwikkeld. In het verleden is zowel op lokaal als op nationaal niveau beleid geformuleerd om discriminatie en racisme te bestrijden. Daarnaast heeft het Meldpunt Discriminatie kwalitatief onderzoek gedaan naar de omvang en impact van anti-zwart racisme sinds 2017. De honderden inhoudelijke dossiers die het Meldpunt Discriminatie ter beschikking heeft, vormen daarvoor de basis. Het overzichtsrapport ‘Anti-zwart racisme in de regio Amsterdam’ werd in juni 2020 gepresenteerd tijdens een gezamenlijk georganiseerde bijeenkomst bij The Black Archives.

In de daaropvolgende maanden heeft The Black Archives interviews en rondetafelgesprekken georganiseerd met meer dan vijftig sleutelfiguren uit Zwarte gemeenschappen. Op basis van gesprekken en literatuuronderzoek is ervoor gekozen om de rondetafelgesprekken en interviews zowel op basis van sector als op basis van identiteit te organiseren. Zo zijn rondetafelgesprekken georganiseerd op basis van de volgende sectoren en identiteiten:

- anti-zwart racisme en de Afro-Surinaamse gemeenschap;
- anti-zwart racisme en Afro-Caribische gemeenschappen;
- anti-zwart racisme en de Ghanese gemeenschap;
- anti-zwart racisme en Zwarte Moslims;
- anti-zwart racisme en de Eritrese gemeenschap;
- anti-zwart racisme en Zwarte LHBTQ+-gemeenschappen;

- anti-zwart racisme in het onderwijs;
- anti-zwart racisme in de culturele sector;
- anti-zwart racisme op de arbeidsmarkt;
- anti-zwart racisme in de culturele sector;
- anti-zwart racisme en de politie.

Tijdens de rondetafelgesprekken en interviews zijn de experts op basis van een kwalitatieve onderzoeksmethodiek aan de hand van een semi-gestructureerde topiclijst gevraagd naar hun ervaringen met en analyses van anti-zwart racisme. Op basis van de rondetafelgesprekken, interviews en analyses is er een lijst aan aanbevelingen gemaakt die kunnen bijdragen aan het bestrijden van anti-zwart racisme in de stad Amsterdam. Ga naar pagina 32 voor de resultaten van het actieonderzoek.

Beperkingen

Het actieonderzoek kent vanwege de beperkte looptijd van het onderzoek en beperkte middelen haar beperkingen. De Zwarte gemeenschap in Amsterdam en Nederland kent veel diversiteit. In vervolgonderzoek kan er meer worden gefocust op bijv. anti-zwart racisme in de zorg, anti-zwart racisme op de woningmarkt, Somalische-Amsterdammers, ongedocumenteerden en andere groepen en sectoren.

# 1. Wat is anti-zwart racisme?

Net zoals wordt gesproken over islamofobie, anti-semitisme, homofobie en transfobie kan afrofobie, afrifobie of anti-zwart racisme worden gezien als een specifieke vorm van discriminatie, onderdrukking en uitsluiting die Zwarte mensen treft.

De VN benoemde de periode 2014 tot 2024 tot het Decennium voor mensen van Afrikaanse herkomst.[7] Op 26 maart 2019 nam de Europese Commissie een resolutie aan waarin anti-zwart (of afrofobie) racisme en de fundamentele rechten van mensen van Afrikaanse herkomst worden erkend. Ook roept de EU-lidstaten op om beleid te ontwikkelen dat de positie van deze groepen bevordert. Belangengroepen noemden dit een historisch keerpunt. In de resolutie worden verschillende termen gebruikt, omdat zowel door instituten als door belangengroepen van Zwarte mensen uit verschillende landen uiteenlopende termen en definities worden gehanteerd. Er is echter wel een consensus over de belangrijkste aspecten die ermee worden aangeduid. European Network Against Racism hanteert de term ‘afrofobie’ en definieert het als:



*Figuur 2 Foto: Mascha Tielemans*

*“a term used to describe the specificities of racism that targets people of African descent. Afrophobia seeks to dehumanise and deny the dignity of a large group of people. Afrophobia manifests itself through acts of racial discrimination – direct, indirect and structural – and violence, including hate speech, targeting Black people. It can take many different forms: dislike, personal antipathy, bias, bigotry, prejudice, oppression, racism, structural and institutional discrimination, racial and ethnic profiling, enslavement, xenophobia, societal marginalisation and exclusion, systematic violence, hate speech and hate crime.”*[1]

Er is geen consensus over het gebruik van de term afrofobie. De term wordt gebruikt door lobbygroepen zoals European Network Against Racism (ENAR,) de Europese Commissie en ook Afro-Nederlandse lobbygroepen zoals het Landelijk Platform Slavernijverleden.[2] Er is echter kritiek op het gebruik van deze term. De term komt namelijk voort uit wetenschappelijke literatuur over witte angst voor Zwarte seksualiteit. Zo beschrijft sociaal wetenschapper Artwell Cain in een bespreking van de term dat de term is afgeleid van het concept ‘negrophobie’ van dekoloniale denker en psychiater Franz Fanon. Filosoof Mbembe stelt in een bespreking van

[1] “Frequently Asked Questions - European Network Against Racism.” Geraadpleegd 6 Maart 2021. https://www.enar-eu.org/Frequently-asked-questions.

[2] “‘Erken dat er sprake is van “afrofobie” in Nederland.’”Geraadpleegd 6 Maart 2021. https://nos.nl/l/2339118.

Fanon dat ‘negrofobie’ de angst is ‘voor de verbijsterende seksuele potentie die ‘de n*g*r’ wordt toegedicht’ en dat racisme in zijn fundament voortkomt uit angst.[3] Critici stellen daarentegen dat racisme jegens Zwarte mensen niet gereduceerd kan worden tot het psychologische fenomeen van angst. In dit rapport wordt de voorkeur gegeven aan het gebruik van de term anti-zwart racisme. De term werd in 1992 voor het eerst gebruikt door Stephen Lewis in een rapport over etnisch profileren in de stad Ontario in Canada.[4] Anti-zwart racisme is een vorm van racisme dat die onlosmakelijk verbonden is met een lange geschiedenis van rassendenken waarin Zwartheid werd gekoppeld aan inferioriteit ten opzichte van ‘witheid’. Dit uit zich in de vorm van verschillende vormen van institutioneel en alledaags racisme zoals etnisch profileren, (onbewuste) vooroordelen, xenofobie, direct en structureel geweld en uitsluiting van mensen van Afrikaanse herkomst die als Zwart wordt gezien of zichzelf als Zwart zien.



*Figuur 3 Bron: Brian Elstak*

## Zwart in Nederland

Binnen dit onderzoek wordt ernaar gestreefd om een bijdrage te leveren aan een beter begrip van de manier waarop Zwarte gemeenschappen in Amsterdam, Nederland en Europa zichzelf definiëren en te kampen hebben met een erfenis van het koloniale verleden waarin ze als Zwart werden gedefinieerd.[5] De term ‘Zwart’ refereert in het dagelijkse gebruik van de Nederlandse taal naar de kleur zwart en het wordt in de Nederlandse taal vaak als bijvoeglijk naamwoord gebruikt. Hierbij heeft de term vaak een negatieve betekenis; in het Van Dale-woordenboek

[3] Cain, Artwell, and Deniece Wijdenbosch. “Uitsluitingsmechanismes van mensen van Afrikaanse afkomst in Nederland: Wat is erover bekend?,” n.d., 98.
[4] Lewis, Stephen. Stephen Lewis Report on Race Relations in Ontario,”. June 1992

[5] Binnen de sociale en geesteswetenschappen zijn er verschillende stromingen die anti-zwart racisme op verschillende manieren definiëren. Zo is er een stroming die bekendstaat als het ‘afropessimisme’, waarin het vertrekpunt is dat de maatschappij is geworteld in de dehumaniserende geschiedenis van de slavernij en dat het daarom per definitie anti-zwart is, terwijl het Zwartheid ook in politieke, economische en ontologische en epistemologische zin nodig heeft. Sociaal wetenschapper Gloria Wekker bekritiseert deze stroming omdat er sprake is van: *“een impliciete biologische, essentialistische opvatting van Zwart zijn. AP 2.0 is in wezen een etnocentrische, Afrikaans-Amerikaanse analyse van Zwart zijn die op alle anderen die bij de categorie Slaaf worden ingedeeld, van toepassing wordt gemaakt.” Binnen dit onderzoek wordt Zwartheid niet binnen de context van het afropessimisme bekeken, maar als een politieke en culturele identiteit. Lees meer: https://www.dipsaus.org/exclusives-posts/2020/6/3/recensie-afropessimism-van-frank-b-wilderson-iii*

staat dat het onder andere ‘vuil’, ‘donker’, ‘pessimistisch’, ‘zuur’, ‘verboden’ en ‘onwettig’ betekent.[6]

De term Zwart in relatie tot identiteit werd in bepaalde kringen en in bepaalde periodes gebruikt om ‘alle mensen die niet als wit werden gezien’ aan te duiden. Deze blik op Zwartheid wordt ook wel ‘political Blackness’ ofwel ‘politiek Zwart’ genoemd. In de jaren ’70 werd dit begrip binnen de Britse anti-racismebeweging gebruikt om de eenheid tussen de verschillende etnische groepen te bevorderen, zodat ze een front konden vormen tegenover de racistische structuren en instituten waarmee ze geconfronteerd werden. In de Nederlandse context werd de term 'zwarte, migranten, vrouwen (zmv-vrouwen)' gebruikt om vrouwen met diverse culturele achtergronden aan te duiden, waarbij iedereen die niet als ‘wit’ werd gezien als Zwart werd aangeduid. 'Political Blackness' is overigens in het Verenigd Koninkrijk een omstreden concept; zo werd er de afgelopen jaren door Zwarte studentenverenigingen en academici kritiek op geuit. Kehinde Andrews, hoofd van het eerste Black Studies-programma in Europa, schreef dat het de geschiedenis van emancipatiebewegingen van mensen van Afrikaanse herkomst uitwist en dat een gedeelde ‘niet-witte’ identiteit niet noodzakelijk is om coalities te bouwen. Solidariteit zou volgens hem op basis van gedeelde kwesties gebouwd moeten worden en niet door een gedeelde identiteit proberen te creëren die verschillen uitwist. Ook in de Nederlandse context is ‘political Blackness’ niet onomstreden. Hoewel de term Zwart door sommigen in Nederland nog als ‘politiek Zwart’ wordt opgevat, wordt het in de hedendaagse samenleving vooral gebruikt om een gedeelde politieke en culturele identiteit aan te duiden van mensen van Afrikaanse herkomst die zichzelf als Zwart zien.[7] [8] [9] Dit kwam duidelijk tot uiting tijdens de Black Lives Matter-protesten in de zomer van 2020, waarbij Zwarte mensen zich uitspraken over hun identiteit en het racisme waarmee ze dagelijks geconfronteerd worden. Zwartheid is tevens een transnationale politieke en culturele identiteit die door mensen in de Afrikaanse diaspora gedeeld wordt. In dit actieonderzoek wordt de term Zwart met een hoofdletter geschreven om aan deze gedeelde culturele en politieke identiteit te refereren en het onderscheid te maken tussen het gebruik van de term als kleur of bijvoeglijk naamwoord.[10] Sociaal wetenschapper denker beschreef in ‘The Black Atlantic’ dat er een lange geschiedenis van culturele uitwisseling en kruisbestuiving is geweest tussen Zwarte Europese, Afrikaanse en Afro-Amerikaanse schrijvers, denkers, makers en intellectuelen. In de literaire bundel ‘Zwart: Afro-Europese literatuur uit de Lage Landen’ schrijven Vamba Sherif en Ebissé Rouw over Zwarte identiteit, de complexe erfenis in de collectiviteit van Afrikaanse migranten in de context van een sterk individualistische cultuur in Europa:

> *“de spanning die ontstaat bij een poging deze vragen te beantwoorden leidt bij de Afropeanen tot het ontstaan van een specifieke Afro-Europese identiteit en bewustzijn. Ze houden zich niet alleen bezig met identiteitsvraagstukken en ‘laveren tussen twee werelden’, maar worden ze ook actief betrokken bij het vormgeven van het discours rond grote maatschappelijke en politieke thema’s die de wereld van nu bezighouden: onrecht, ongelijkheid, chauvinisme, seksisme en racisme in al hun gedaanten.”*[11]

---

[6] https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/ZWART#.YBfOOJNKiCU

[7] Vamba Sherif, en Rouw Ebissé. *Zwart: Afro-Europese Literatuur Uit De Lage Landen*. (Amsterdam: Uitgeverij Atlas Contact, 2018).

[8] Joop. “Wat betekent het om zwart te zijn in Nederland?,” October 9, 2016. https://joop.bnnvara.nl/opinies/betekent-om-zwart-nederland.

[9] *“Nourhussen is vooral blij met de toenemende aandacht voor diversiteit binnen de zwarte gemeenschap. “Surinaamse, Caribische en Afrikaanse Nederlanders waren lange tijd erg van elkaar gescheiden. Vooral Afrikaanse migranten kregen niet altijd voldoende ruimte.”* OneWorld. “‘Het is een kans voor zwarte Nederlanders om elkaar te vieren en te steunen,’” October 9, 2019.https://www.oneworld.nl/lezen/discriminatie/racisme/wat-vieren-we-met-de-black-achievement-awards/.

[10] Kwame Anthony Appiah,. “The Case for Capitalizing the ‘B’ in Black.” The Atlantic, 18 juni 2020. https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2020/06/time-to-capitalize-blackand-white/613159/.

[11] Vamba en Ebissé ‘Zwart: Afro-Europese literatuur ’,10.

Zwarte identiteit wordt in dit onderzoek niet benaderd als een vastomlijnd, essentialistisch gegeven, maar als een identiteit die contextueel en in relatie tot anderen betekenissen krijgt en waarover verschillende opvattingen bestaan. Sociaal wetenschapper Stuart Hall deed onderzoek naar culturele identiteit van de Afrikaanse diaspora in het Verenigd Koninkrijk en schreef:

> *"There are at least two different ways of thinking about 'cultural identity'. The first position defines 'cultural identity' in terms of one, shared culture, a sort of collective 'one true self ', hiding inside the many other, more superficial or artificially imposed 'selves', which people with a shared history and ancestry hold in common. Within the terms of this definition, our cultural identities reflect the common historical experiences and shared cultural codes which provide us, as 'one people', with stable, unchanging and continuous frames of reference and meaning, beneath the shifting divisions and vicissitudes of our actual history. This 'oneness', underlying all the other, more superficial differences, is the truth, the essence, of 'Caribbeanness', of the black experience."*[12]

Zwarte identiteit en 'de Zwarte gemeenschap' worden in deze context gedefinieerd op basis van het idee van een gedeelde geschiedenis, een gedeeld vooruderschap en een gedeelde cultuur die enigszins stabiel en onveranderd is. Hall schreef ook over een andere vorm van identiteit waarin niet een 'gedeelde geschiedenis' als vertrekpunt worden genomen. Culturele identiteit wordt hierin gezien als iets dat constant 'in wording' is en constant wordt gevormd en transformeert binnen de dynamiek van geschiedenis, macht en cultuur, 'een diaspora-identiteit':

> *"The diaspora experience as I intend it here is defined, not by essence or purity, but by the recognition of a necessary heterogeneity and diversity; by a conception of 'identity' which lives with and through, not despite, difference; by hybridity. Diaspora identities are those which are constantly producing and reproducing themselves anew, through transformation and difference."*[13]

Een diaspora-identiteit is niet geworteld in een essentialistisch idee over Zwartheid dat gebaseerd is op een geconstrueerd narratief van een gedeelde geschiedenis, maar wordt gekenmerkt door heterogeniteit, hybriditeit en diversiteit. Hoewel in de Nederlandse en Amsterdamse context voor een deel sprake is van een gedeelde geschiedenis en vooruderschap hebben mensen die zichzelf als Zwart zien of als Zwart worden gezien verschillende etnische en culturele achtergronden. Het grootste aantal Zwarte mensen in Nederland heeft een Afro-Surinaamse of Afro-Caribische achtergrond. Zij delen enerzijds een geschiedenis van slavernij en trans-Atlantische handel in tot slaaf gemaakten, waarin hun identiteit is gevormd. Anderzijds zijn er verschillende culturen en identiteiten ontwikkeld in de verschillende kolonies. Daarnaast zijn er groeiende aantallen Zwarte mensen met andere culturele en etnische achtergronden die niet een directe historische koloniale relatie met Nederland hebben, maar die zichzelf wel als Zwart identificeren of als Zwart worden gezien en behandeld. De manier waarop de overheid burgers registreert, speelt hierbij een belangrijke rol. In Nederland worden burgers geregistreerd op basis van 'etnische herkomst' en niet op basis van 'ras of etniciteit', in tegenstelling tot bijvoorbeeld de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk, waar burgers wel als Zwart kunnen worden geregistreerd. Naast de term Zwart wordt de term Afro-Nederlander ook regelmatig gebruikt door mensen van Afrikaanse herkomst. In de

[12]Stuart Hall. *"Cultural Identity and Diaspora." Identity: Community, Culture,. Difference.* Ed. Jonathan Rutherford. London: Lawrence & Wishart, 1990.
[13] Hall, *Cultural identity and diaspora*.

literaire bundel ‘De Goede Immigrant’ duidt cultureel criticus en schrijver Simone Zeefuik de term als volgt:

> *“In deze term beschouw ik Afro- als kern en Nederlander als achtervoegsel dat mijn Zwartzijn van een geografische plek voorziet. Geen liefde of loyaliteit maar een locatie. Bijlmeriaan of Bijlmerbewoner, Amsterdammer, Afro-Surinamer, Afro-Caribiër en Afro-Nederlanders. Afhankelijk van wie het vraagt en waar ik ben, zijn dit de termen waaruit ik kies wanneer ik mezelf wil duiden. Maar…Nederlander? Gewoon zo kaal nooit. De term Nederlanders heeft wat mij betreft te veel verschillende categorieën. Je hebt Nederlanders die zich moeten houden aan artikel 1 van de Nederlandse grondwet, Nederlanders die met een tractor de deur van een gemeentehuis stuk mogen rijden en Nederlanders die zich niet tegen racisme mogen uitspreken.”*[14]

In dit actieonderzoek wordt zowel de term Zwart als Afro-Nederlander gebruikt om mensen van Afrikaanse herkomst aan te duiden die zichzelf als Zwart of Afro-Nederlander identificeren en met anti-zwart racisme te maken hebben. Kunstenaar Brian Elstak ontwierp ‘de Afro-Nederlandse’ vlag als reflectie van de aanwezigheid van Afro-Nederlandse gemeenschappen en gemeenschappen van kleur in Nederland.[15]




*Figuur 4 Bron: Dennis Branko*

[14] Simone Zeefuik, “Afro-nederland”. In: *De Goede Immigrant: Samengesteld Door Dipsaus Podcast*. (Amsterdam: Uitgeverij Pluim, 2020).
[15] Hart Amsterdammuseum. “Vlaggen en identiteiten.” Geraadpleegd 6 Maart 2021. http://hart.amsterdam/nl/page/256171/vlaggen-en-identiteiten.

## Anti-zwart racisme in Amsterdam en meldingsbereidheid

Ondanks de in 2019 aangenomen EU-resolutie en enkele projecten die vanuit Zwarte gemeenschappen door het ministerie van Sociale Zaken werden ondersteund in het kader van het VN Decennium voor mensen van Afrikaanse herkomst wordt anti-zwart racisme slechts beperkt geregistreerd en is er geen specifiek landelijk of lokaal beleid om het te bestrijden. Op grond van Artikel 1 van de Grondwet zijn discriminatie en racisme verboden. Daarnaast is discriminatie op grond van de Algemene Wet Gelijke Behandeling op grond van ras, seksualiteit, gender nationaliteit, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte, iemands politieke gezindheid en leeftijd verboden. Op grond van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (2009) dienen alle gemeentes een voorziening te hebben waar burgers terechtkunnen voor de behandeling en registratie van klachten over discriminatie.[16] [17] In de regio Amsterdam kunnen bewoners terecht bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Dit meldpunt is het enige ADV in Nederland dat anti-zwart racisme registreert. Andere ADV's, de politie, het College voor de Rechten van de Mens doen dit niet.



*Figuur 5 Bron: MDRA*

Een publicatie uit juni 2020 van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) toont aan dat anti-zwart racisme een alledaags en onderbelicht fenomeen is. Uit registraties van het meldpunt blijkt dat ongeveer een vijfde van de meldingen anti-zwart racisme betreft. Cijfers uit het jaarverslag tonen aan dat er in 2019 544 meldingen van discriminatie werden gedaan binnen de gemeente Amsterdam. Dit is een kleine stijging van 3% ten opzichte van het jaar 2018, waarin 528 meldingen werden gedaan. Het overgrote deel van deze meldingen (318) werd gedaan op grond van discriminatie op basis van huidskleur of herkomst en ongeveer de helft daarvan kan worden gekenmerkt als anti-zwart racisme. Naar aanleiding van de recente publicatie schreef het Parool:

> *"Zolang anti-zwart racisme bij instanties en in het wetenschappelijk onderzoek geschaard wordt onder de algemene noemer 'discriminatie op huidskleur/afkomst', blijft het een onderbelicht en onderschat probleem. Dat is onterecht, want het aantal meldingen van anti-zwart racisme in Amsterdam doet vermoeden dat het een omvangrijk probleem is."*[18]

## Anti-zwart racisme in Europa

[16] Koninkrijksrelaties, Ministerie van Binnenlandse Zaken en. "Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen." Geraadpleegd 6 Maart 2021. https://wetten.overheid.nl/BWBR0026168/2020-01-01.
[17] "Discriminatie." Geraadpleegd 7 maart 2021. https://mensenrechten.nl/nl/discriminatie-uitgelegd.
[18] Ruben Koops. "Meldpunt Discriminatie: antizwart racisme is alledaags, overal én onderbelicht." Het Parool, 27 juli, 2020. https://www.parool.nl/gs-bde897ef.

‘Een zichtbare minderheid’: dat was de titel van een publicatie van de European Network Against Racism (ENAR).[19] De titel reflecteert de paradoxale situatie van Zwarte mensen van Afrikaanse herkomst in de Europese Unie. Enerzijds zijn ze, als Zwarte mensen in een witte omgeving, hyperzichtbaar. Anderzijds worden ze op beleidsniveau en binnen instituten vaak onzichtbaar gemaakt en worden hun ervaringen en perspectieven niet erkend of verzwegen. De EU-commissie refereert in een in 2019 aangenomen resolutie aan een rapport van de Fundamental Rights Agency (FRA) dat in november 2018 werd gelanceerd.[20]




*Figuur 6  Dennis Branko*

Uit het onderzoek, waarvoor in alle EU-lidstaten data is verzameld, bleek dat 24% van de respondenten met wortels in ‘sub-Sahara Afrika’ te maken heeft gehad met discriminatie op basis van hun achtergrond – op de arbeidsmarkt, op de woningmarkt of in het openbaar vervoer. Van de respondenten was 21% zelfs geconfronteerd met racistisch geweld. Een aanzienlijke meerderheid – 84% – heeft echter geen melding gedaan van dit geweld bij de politie of een andere instantie. In Nederland worden geen data verzameld over anti-zwart racisme of afrofobie door antidiscriminatiebureaus, de politie of het College voor de Rechten van de Mens, omdat het nog niet als specifieke discriminatiegrond wordt erkend of geregistreerd – in tegenstelling tot bijvoorbeeld antisemitisme en islamofobie. De resolutie roept lidstaten op om data te verzamelen over anti-zwart racisme, zodat er effectief beleid voor ontwikkeld kan worden.

[19] “Highlights from the Launch of ENAR’s "Invisible Visible (...) - European Network Against Racism.” Geraadpleegd 7 maart 2021. https://www.enar-eu.org/Highlights-from-the-launch-of-ENAR-s-Invisible-Visible-Minority-book.

[20] European Union Agency for Fundamental Rights. “Second European Union Minorities and Discrimination Survey - Main Results,” November 28, 2017. Geraadpleegd 7 maart 2021. https://fra.europa.eu/en/publication/2017/second-european-union-minorities-and-discrimination-survey-main-results.

# 2. Anti-zwart Racisme en Institutioneel racisme

Racisme is een complex en veelomvattend probleem dat zich in de loop van de geschiedenis op verschillende manieren heeft gemanifesteerd. Het kan zowel op interpersoonlijk niveau plaatsvinden tussen individuen als vanuit instituten zoals de overheid, de politie of een werkgever. Racisme wordt vaak geassocieerd met expliciete en gewelddadige uitingen, zoals rassensegregatie in de VS, de Apartheid in Zuid-Afrika of het expliciete racisme van neonazi's. Het kan zich echter ook uiten in bedekte vormen, via (subtiele) uitsluitingsmechanismen in instituten, goedbedoelde grapjes of 'onschuldig' bedoelde kinderfeestjes en tradities. Anti-zwart racisme kan zich zowel in institutionele vorm als in de alledaagse vormen voorkomen. In dit hoofdstuk worden verschillende aspecten van anti-zwart en institutioneel racisme uitgelicht.

**Wat is institutioneel racisme?**

Een belangrijk begrip is 'institutioneel racisme'. In het boek 'De Slavernij de Oost en West: het Amsterdam Onderzoek' wordt het als volgt gedefinieerd:

> *"Institutioneel racisme verwijst naar het systematisch uitsluiten, marginaliseren en discrimineren van bevolkingsgroepen op basis van hun 'ras' of etniciteit door middel van formele en ongeschreven of informele regels vanuit instituties."*

Instituten refereren aan systemen die onderdeel zijn van het heersende apparaat, zoals de wetgevende macht, de overheid en de politie. Structurele trends van discriminatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt vallen volgens sociaal wetenschapper Vasta (2007) ook onder institutioneel racisme. In het geval van institutioneel racisme gaat het niet om onderliggende motieven of intenties van mensen, maar over ongeschreven mechanismen, regels, tradities, gedrag en omgangsvormen die systematisch etnische groepen achterstellen en discrimineren. Institutioneel racisme is ook wel bekend als 'structureel racisme' of 'systemisch racisme'. Na de #BlackLivesmatter-protesten in de zomer van 2020 sprak premier Mark Rutte niet over institutioneel racisme maar over "systemische problemen" met racisme en discriminatie.[21] Diverse instituten en media wezen daarentegen echter wel op het bestaan van institutioneel racisme in de Nederlandse context.[22] Op 1 juli 2020, de dag van de herdenking van de afschaffing van de slavernij, werd naar aanleiding van de Black Lives Matter-protesten voor het eerst in de Tweede Kamer gedebatteerd over institutioneel racisme.[23]

**De Toeslagenaffaire als vorm van institutioneel racisme**

Op 16 januari 2021 heeft het kabinet-Rutte III haar ontslag ingediend bij de Koning naar aanleiding van de 'Toeslagenaffaire'. De Toeslagenaffaire is een schandaal waarin tussen 2013

[21] NU. "Rutte: Ook in Nederland is racisme een 'systemisch probleem,'" 3 juni, 2020. https://www.nu.nl/politiek/6055638/rutte-ook-in-nederland-is-racisme-een-systemisch-probleem.html.
[22] NRC. "Hoe wijdverbreid is institutioneel racisme in Nederland en wat valt ertegen te doen?" https://www.nrc.nl/nieuws/2020/09/27/het-racisme-van-een-gaaf-land-a4013767. De Correspondent: Mulder, Vera, and Riffy Bol. "Institutioneel racisme in Nederland: wat het is, waar het zit, en wat jij eraan kunt doen." De Correspondent, 10 juni , 2020. https://decorrespondent.nl/11317/institutioneel-racisme-in-nederland-wat-het-is-waar-het-zit-en-wat-jij-eraan-kunt-doen/464087536-47232adb.
[23] *Reactie op het rapport 'Ongekend Onrecht' van de Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag*, Geraadpleegd 7 maart 2021. https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail/2021Z00770/2021D01957.

en 2019 ten minste 26.000 ouders – veelal met een migrantenachtergrond of een dubbel paspoort – onterecht als fraudeur werden aangemerkt door de Belastingdienst. Door de onterechte fraudeverdenkingen werden ze geconfronteerd met aanzienlijk hoge naheffingen en terugvorderingen, wat ernstige gevolgen heeft gehad, zoals faillissementen, echtscheidingen, schuldenproblematiek, uithuiszetting van kinderen en in een extreem geval zelfs zelfmoord.

De Belastingdienst verzamelde onrechtmatig gegevens over dubbele nationaliteit en nationaliteit. Deze gegevens werden gebruikt om bepaalde aanvragen voor Kindertoeslag automatisch als risicovol aan te wijzen. Hiermee heeft de Belastingdienst volgens de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) discriminerend gehandeld door onderscheid te maken op basis van nationaliteit. Volgens de privacywet AVG was de verwerking van de gegevens over nationaliteit een inbreuk op het fundamentele recht om niet gediscrimineerd te worden. De voorzitter van het AP zei hierover het volgende:

> *"Uit ons onderzoek is naar voren gekomen dat de afdeling Toeslagen van de Belastingdienst op meerdere manieren, op grote schaal en langdurig gegevens bewaarde en gebruikte op een manier die absoluut niet is toegestaan. Het hele systeem was op een discriminerende manier ingericht en werd ook als zodanig gebruikt. Welke concrete gevolgen dit heeft gehad voor individuele aanvragers, dat kunnen we in dit onderzoek niet zien. Wel was er permanent en structureel onnodige negatieve aandacht voor de nationaliteit en dubbele nationaliteit van de aanvragers."*[24]




*Figuur 7 Geronimo Matulessy*

Aangezien mensen met een dubbele nationaliteit structureel benadeeld zijn door een overheidsinstituut, de Belastingdienst, was dit een duidelijke vorm van institutioneel racisme. De politie heeft bijvoorbeeld de taak om de wet te handhaven, waarbij een belangrijk element het gelijkheidsbeginsel is. Uit onderzoek van onder meer Amnesty International blijkt echter dat

[24] "Werkwijze Belastingdienst in strijd met de wet en discriminerend," Geraadpleegd 7 maart 2021, https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/nieuws/werkwijze-belastingdienst-strijd-met-de-wet-en-discriminerend.

‘etnische minderheden’ vaker worden onderworpen aan politiecontroles dan witte Nederlanders, terwijl daar geen objectieve reden voor is.[25] Jair Schalkwijk van Control Alt Delete, een organisatie die zich inzet tegen etnisch profileren, zei daarover:

> *“Als wij wijzen op institutioneel racisme bij de politie, bedoelen we daarmee niet dat alle politiemensen racisten zijn. Tegelijkertijd is het wel zo dat alle agenten door hun handelen gezamenlijk een enorme ongelijkheid creëren.”*

Een van de gebieden waarvan uit vele onderzoeken blijkt dat er sprake is van structurele achterstelling van ‘etnische minderheden’, ofwel institutioneel racisme, is de arbeidsmarkt. In 2010 publiceerde het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) het onderzoek ‘Liever Mark dan Mohamed’, waaruit bleek dat mensen met een ‘niet-westerse’ achternaam en geboorteplaats 9% minder kans hadden om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek ten opzichte van kandidaten met een naam van Nederlandse origine. In het decennium erna volgden talloze andere onderzoeken waarin werd bevestigd dat arbeidsmarktdiscriminatie een structureel probleem is. Dit soort onderzoeken werden echter al in de jaren ’70 uitgevoerd. Zo deed criminoloog Bovenkerk in 1978 onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt. Hij concludeerde dat er sprake was van rassendiscriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt.[26]

In de onderzoeken die al sinds de jaren ’70 worden gedaan, wordt het voorkomen van discriminatie wel erkend, maar wordt het doorgaans gereduceerd tot acties van individuen en wordt de nadruk gelegd op ‘onbewuste vooroordelen’. Zo wordt het fenomeen racisme in geen van de rapporten van het SCP van de afgelopen tien jaar genoemd, terwijl discriminatie wel wordt erkend.[27] Hiermee wordt het structurele en institutionele karakter van racisme vermeden en verzwegen en wordt het beeld van ‘witte onschuld’ in stand gehouden.

Ambtenaren van de Belastingdienst bleken bovendien racistische terminologie te gebruiken. Mensen die zowel de Turkse als de Nederlandse nationaliteit hebben, maar in Nederland zijn geboren, werden ‘Turk’ genoemd. Ook werd door ambtenaren van de Belastingdienst geschreven over ‘een nest Antillianen’, alsof het over dieren ging, en kwam ook de denigrerende en anti-zwarte term ‘zwartjes’ voorbij.[28] Uit onderzoek van het Autoriteit Persoonsgegevens (AP) bleek dat de Belastingdienst onder meer specifiek fraudeonderzoek deed naar Ghanezen uit Amsterdam-Zuidoost. Dit wordt nader toegelicht in het hoofdstuk over de Ghanese gemeenschap in Amsterdam. De Belastingdienst erkende na onderzoek van Trouw en RTL4 dat het zich jarenlang schuldig had gemaakt aan etnisch profileren bij de controle van aangifte van de inkomstenbelasting.[29] Aangezien het in het geval van de Belastingdienst gaat over een overheidsinstituut dat zich systematisch schuldig heeft gemaakt aan discriminatie ten nadele van bepaalde etnische groepen, kan het worden aangemerkt als een voorbeeld van institutioneel racisme. In het geval van de groepen mensen die als Zwart worden geracialiseerd, zoals mensen met een Ghanese, een Afrikaanse of Afro-Surinaamse afkomst, kan het tevens worden gekenmerkt als een vorm van anti-zwart racisme.

---

[25] “Etnisch profileren,” Amnesty International, Geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.amnesty.nl/wat-we-doen/themas/discriminatie/etnisch-profileren.
[26] F. Bovenkerk, *Omdat zij anders zijn: Patronen van rassendiscriminatie in Nederland*. (Amsterdam: Boom. 1978).
[27] Welzijn en Sport Ministerie van Volksgezondheid, “Publicaties - Sociaal en Cultureel Planbureau,” webpagina (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, November 28, 2019), https://www.scp.nl/publicaties. (2010; 2014 I, 2014 II; 2015).
[28] “De Toeslagenaffaire, Institutionele Discriminatie En Waarom Het Kabinet Nu Zou Moeten Vallen,” Lilith, geraadpleegd 7 maart,2021,https://www.lilithmag.nl/blog/2021/1/13/de-toeslagenaffaire-institutionele-discriminatie-en-waarom-het-kabinet-zou-moeten-vallen.
[29] Jan Kleinnijenhuis, “Belastingdienst erkent: toch sprake van etnisch profileren,” Trouw, 10 mei , 2020, https://www.trouw.nl/gs-b91d1a45.

Institutioneel racisme kan verstrekkende gevolgen hebben. Een van de slachtoffers, Cheikhou Mbengue uit Amsterdam-Oost, werd ten onrechte als fraudeur bestempeld en kreeg te maken met een grote schuld van €29.000:

> *"Ik werd vernederd, het was onmenselijk. Uiteindelijk hebben ze me een uitdraai gegeven waarop mijn schuld stond, met mijn naam, maar met het verkeerde rekeningnummer. Ik dacht: dat kan niet." "Het geld dat ik kwijt ben, daar kan ik nog mee leven. Maar alle ellende die erna is gekomen is nog veel erger. Alles wat je binnenkrijgt, gaat naar de Belastingdienst. Dat betekent dat je geen huur kunt betalen, geen energie. Je leeft van droog brood, je kunt geen nieuwe kleding voor je kind kopen. 'Papa, ik wil dit speelgoed', zei mijn zoontje van vier dan – hoe leg je uit aan je kind dat dat niet kan? Ik werd bijna uit mijn huis gezet, de container stond al klaar voor mijn spullen. Het was kantje boord. Mijn totale schuld liep op naar 29.000 euro."*[30]

De Toeslagenaffaire speelt al enkele jaren. De manier waarop het door zowel de instituten als vele media werd behandeld, toont hoe het probleem van institutioneel racisme door verschillende instituten in stand wordt gehouden. Hoewel 'etnisch profileren' een van de fundamentele oorzaken is van de Toeslagenaffaire, werd het buiten de scope van het parlementaire onderzoek gehouden, waardoor discriminatie en racisme niet in het onderzoeksrapport 'Ongekend Onrecht' werden genoemd.[31] Het Openbaar Ministerie oordeelde ondanks het rapport van het AP dat het onvoldoende grond zag om over te gaan tot vervolging wegens beroepsmatige discriminatie, ondanks dat het AP oordeelde dat 'systematische discriminatie' had plaatsgevonden. In vele analyses in diverse media werd het aspect van etnisch profileren, discriminatie en racisme echter buiten schot gehouden. Desondanks erkende het kabinet in haar reactie op het rapport 'Ongekende Onrecht' en met het indienen van haar ontslag dat er wel degelijk sprake was geweest van discriminatie:

> *"Het kabinet wil hier nogmaals volstrekt helder zijn: discriminatie kan en mag niet. De overheid heeft daarbij een belangrijke voorbeeldrol. Een eerlijke en onbevooroordeelde behandeling staat aan de basis van het vertrouwen in de overheid. Het kabinet realiseert zich ten volle dat dit vertrouwen diep beschadigd is bij ouders die te maken hebben gehad met discriminatoire bejegening. Helaas moeten we constateren dat dit bij de fraudeaanpak bij Toeslagen aan de orde was. Ouders met een niet-Nederlandse nationaliteit en ouders met een dubbele nationaliteit hadden alleen al op basis daarvan meer kans om door de Belastingdienst gecontroleerd te worden. Het kabinet betreurt dit ten zeerste en wil ervoor zorgen dat dit nooit meer kan gebeuren."*

[30] Tahrim Ramdjan en Josien Wolthuizen, "Gedupeerde ouders niet geholpen met aftreden kabinet: 'Voelt als vluchtgedrag,'" Het Parool, 15,januari 2021, https://www.parool.nl/gs-b207b7e9.
[31] Lilith, "De toeslagenaffaire".



*Figuur 8 #BlackLivesMatter demonstratie 10 juni 2020 Nelson Mandelapark. Bron: Luciano Boterman*

**Alledaags racisme**

Op basis van haar etnografische onderzoek onder Surinaamse en Afro-Amerikaanse vrouwen ontwikkelde Philomena Essed (1984; 1991) het concept ‘alledaags racisme’. Het onderzoek was een systematische analyse van racisme in Nederland en de Verenigde Staten waarin ‘ras’ in een historische en structurele context werd geplaatst. Ook werd de mythe weerlegd dat racisme wel een structureel probleem in de VS en niet in Nederland. Essed (1991) erkende dat ‘ras’ een sociaal construct is. Er is namelijk geen biologische of genetische basis om te stellen dat er een ‘zwart ras’ onderscheiden kan worden van een ‘wit ras’; er bestaat slechts één menselijk ras. Echter, vanwege een geschiedenis waarin de economie en maatschappij op basis van ‘ras’ zijn geordend, heeft het denken in termen van ‘ras’ nog wel sociale, culturele en politieke gevolgen. In het boek ‘Inzicht in Alledaags Racisme’ definieert Essed (1991) racisme als volgt:

> “*Een ideologie, een proces en een structuur waarin ongelijkheid die inherent is aan een bredere maatschappelijke structuur, op deterministische wijze wordt verbonden met biologische en culturele factoren die worden toegeschreven aan een groep die gezien wordt als een ander ‘ras’ of een andere ‘etnische groep’”*[32]

Deze definitie van racisme toont aan dat racisme niet slechts om discriminerende handelingen van een individu op basis van ‘ras’ gaat. Racistische handelingen zijn onderdeel van een groter geheel aan sociale processen en structuren binnen de samenleving, zoals onderwijsinstituten,

[32] Philomena Essed. *Alledaags Racisme,* (Amsterdam: Feministische Uitgeverij Sara, 1991).

werkgeversorganisaties en politieke partijen. Volgens Essed (1991) komt racisme zowel in Nederland als in de VS voort uit een ideologie van witte superioriteit, geworteld in een geschiedenis van slavernij en kolonialisme. In de VS komt het over het algemeen echter explicieter en extremer tot uiting vanwege de historische context van slavernij gevolgd door rassensegregatie, terwijl het in Nederland vaak subtieler voorkomt in de vorm van 'alledaags racisme', dat Essed als volgt beschrijft:

> *"Alledaags racisme wordt gedefinieerd door de manier waarop mensen van kleur de alledaagse omgang met witte mensen ervaren. Alledaags racisme wordt ervaren in een racistisch leefklimaat. Het betekent dat de etnische groep waartoe je behoort als ongewenst, inferieur en lastig wordt gezien. Die komt tot uiting in een reeks van (op zich vaak 'kleine') voorvallen. Alledaags racisme houdt in dat mensen van kleur potentieel elke dag racisme ervaren. Als gevolg daarvan leren mensen van kleur het gedrag van witte mensen systematisch observeren."*[33]




*Figuur 9 Bron: Verschillende edities van Alledaags Racisme The Black Archives*

## Witte onschuld

In het boek 'Dutch Racism' stellen Essed en Hoving (2014) dat Nederlanders hun zelfbeeld van morele en culturele superioriteit waarborgen door de koloniale geschiedenis verkeerd voor te stellen en de onschuld te claimen door beschuldigingen van racisme, soms op een agressieve manier, te ontkennen. Dit is bijvoorbeeld zichtbaar in het Zwarte Piet-debat. Sociologe Melissa Weiner (2014) deed onderzoek naar het Nederlandse geschiedenisonderwijs en onderzocht hoe de trans-Atlantische slavenhandel in alle boeken sinds 1980 behandeld werd.[34] Ze stelt dat

[33] Essed, *Alledaags racisme*.

[34] Melissa F. Weiner, "The Ideologically Colonized Metropole: Dutch Racism and Racist Denial," *Sociology Compass* 8, no. 6 (2014): 731–44, https://doi.org/10.1111/soc4.12163.

het Nederlandse slavernijverleden stelselmatig verzwegen of gebagatelliseerd wordt en dat deze eurocentrische blik op de geschiedenis bijdraagt aan een opzettelijke daad van 'maatschappelijk vergeten'. Hoewel Nederland meer dan vierhonderd jaar een koloniaal imperium heeft gehad, worden er slechts enkele alinea's in de geschiedenisboeken aan besteed en domineert het beeld dat het geen sporen heeft achtergelaten in het denken en handelen in het heden. Dit gebrek aan educatie over het koloniale verleden beperkt vele Nederlanders om te begrijpen hoe institutioneel racisme werkt, waar het vandaan komt en hoe structurele ongelijkheid wordt gereproduceerd. In haar boek 'White Innocence' (2016) stelt antropoloog Gloria Wekker de vraag hoe het mogelijk is dat een land dat vierhonderd jaar lang een uitgestrekt koloniaal imperium heeft gehad een dusdanig 'feliciterend zelfbeeld' heeft kunnen ontwikkelen waarin wordt aangenomen dat dit verleden geen sporen heeft nagelaten in het denken, het doen en de samenleving. Wekker beschrijft het dominante Nederlandse zelfbeeld als volgt:

> *"Het omvat een dominante manier waarop de Nederlanders over zichzelf denken, als een klein doch rechtvaardig, ethisch, kleurenblind, vrij van racisme, dus een baken van licht voor andere volkeren en naties.*[35]

In tegenstelling tot dit dominante zelfbeeld stelt Wekker dat het koloniale verleden opgeslagen is in het 'culturele archief'. Dit archief is 'een opslagplaats van geschiedenis' dat zowel in de hoofden en harten van mensen, als in instituten, populaire cultuur en 'het gezonde verstand' verankerd is. Deze koloniale beeldvorming wordt onder meer gerepresenteerd in de figuur Zwarte Piet. Deze beeldvorming is echter ook terug te zien in de instituten en sociale domeinen waarin mensen dagelijks met elkaar in contact komen. Racistische handelingen en uitspraken worden op basis van dit zelfbeeld afgedaan als incidenten of 'onschuldige grapjes', of de nadruk wordt gelegd op de goedbedoelde intentie van de handeling. De geschiedenis van de slavernij en kolonialisme wordt volgens kritische sociale wetenschappers systematisch uit het collectief bewustzijn gehouden, waardoor de huidige maatschappelijke ongelijkheid, institutioneel racisme en de aanwezigheid van Surinamers en andere migrantengroepen in Nederland niet wordt gekoppeld aan het koloniale verleden.[36] Vooroordelen en stereotiepe beelden die vandaag de dag nog invloed hebben op het denken en handelen van Nederlandse burgers hebben een historische oorsprong.

[35] Lex Bohlmeijer, "Podcast: Nederland lijdt aan een verziekt zelfbeeld, zegt Gloria Wekker," De Correspondent, 30 december 2017, https://decorrespondent.nl/7783/podcast-nederland-lijdt-aan-een-verziekt-zelfbeeld-zegt-gloria-wekker/548645088816-98b33791.
[36] Heilbron, U. W. (2006). De toekomst van het verleden: reflecties over Nederland's slavernijverleden en-erfgoed. Stichting Museum Suriname.




*Figuur 10 Boekpresentatie 'Witte Onschuld' Gloria Wekker, 14 januari 2018*

## Racisme zonder 'ras'

Na de Tweede Wereldoorlog werd het een taboe om in Nederland en vele andere Europese landen in termen van 'ras' te denken en handelen.[37] In 1950 publiceerde UNESCO een statement op basis van uitgebreid van wetenschappers van verschillende disciplines dat er geen biologisch bewijs was om aan te tonen dat er verschillende menselijke 'rassen' bestaan. Integendeel, nieuwe DNA-technieken maakten duidelijk dat er één menselijk 'ras' is, waarbinnen geen biologisch significante genetische verschillen bestaan. 'Ras' is een product van het koloniale systeem, maar de gevolgen van het raciale denken zijn wel echt en nog steeds aanwezig. Het wetenschappelijke bewijs dat 'ras' geen biologische basis heeft, betekende niet dat de raciale vooroordelen en beeldvorming over Zwarte mensen en mensen van kleur verdwenen, maar dat ze transformeerden in subtielere vormen van superioriteitsdenken.[38] In tegenstelling tot de VS, waar 'ras' onderdeel is van het dominante discours, ligt de nadruk in Nederland in het publieke debat en in het dagelijkse leven meer op etniciteit en religie. 'Ras' is in Nederland juridisch gezien wel een categorie in anti-discriminatiewetgeving, maar wordt in formele beleidsstukken niet als categorie gehanteerd, zoals wel gebeurt met etniciteit. De manier waarop etniciteit in het dominante discours wordt

[37] H. Ghorashi. "Waarom is racisme taboe in Nederland?" In: M. Davidovic & A. Terlouw (red.), *Diversiteit en democratie: Onderzoek naar processen van in- en uitsluiting* (p. 183-200). (Amsterdam: Amsterdam University Press, 2015).
[38] P Essed en S. Trienekens, 'Who Wants to Feel White?' Race, Dutch Culture and Contested Identities". *Ethnic and Racial Studies* 31(1) 2008, 52-72.

gebruikt, reproduceert echter het oude raciale denken, waarbij etniciteit en religie worden ‘geracialiseerd’.[39]

Er wordt niet gesproken in termen van ‘rassen’, maar in termen van ‘etnische minderheden’ die normen, waarden en tradities zouden hebben die onverenigbaar zijn met de ‘westerse liberale normen en waarden’ van de Nederlandse samenleving. Wetenschappelijk en biologisch racisme is hiermee getransformeerd in meer subtielere en verborgen vormen van superioriteitsdenken die verweven zijn met cultuur, nationaliteit en religie. De culturen van ‘etnische minderheden’ worden hierbij als onveranderlijk, stabiel en fundamenteel anders gezien ten opzichte van de ‘meer ontwikkelde’ Nederlandse of Europese beschaving. De etniciteit van de meerderheid wordt hierbij zelden benoemd of geproblematiseerd. Witheid wordt niet als een etnische categorie gezien, maar fungeert als de onderliggende onbesproken norm. Op deze manier wordt een culturele hiërarchie in stand gehouden die geworteld is in het rassendenken uit de koloniale periode. [40] Zo wordt de term ‘allochtoon’ volgens sociale wetenschappers bijvoorbeeld gebruikt als een ‘onschuldige’ aanduiding om verschil op basis van etniciteit en religie aan te duiden, terwijl het verweven is met ras. Antropoloog Gloria Wekker schreef:

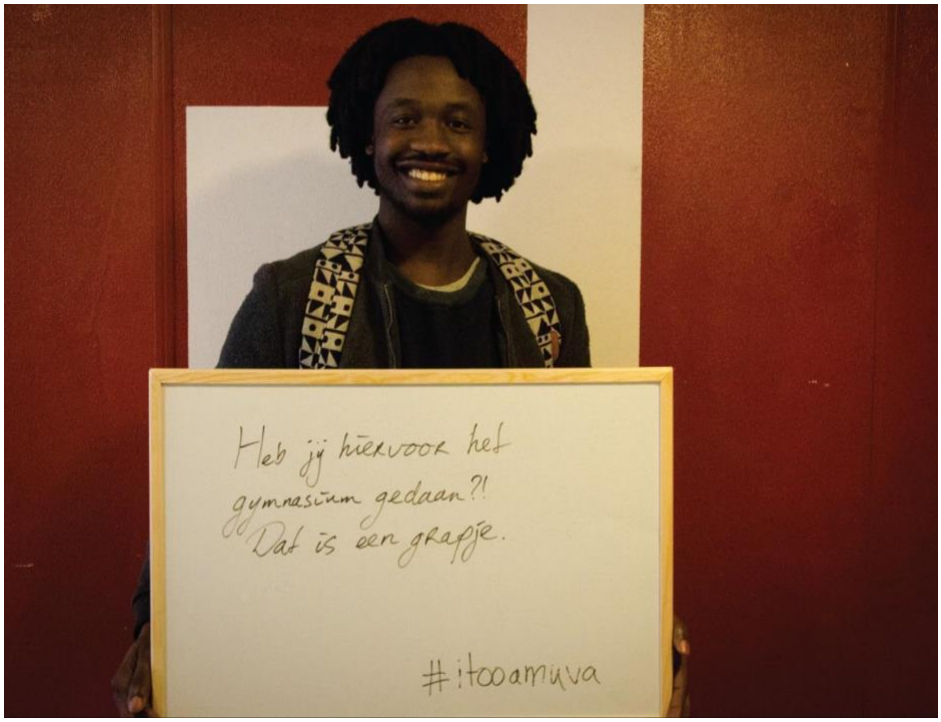
> *“De term zet dus, zonder dat het betreurenswaardige begrip “ras” in de mond genomen hoeft te worden, racialiseringsprocessen in gang; iedereen weet dat het begrip verwijst naar mensen –van –kleur en hun afstammelingen.”*[41]

**Het anti-immigrantendiscours**

Sociaal wetenschapper Ghorashi stelt dat het dominante discours de afgelopen decennia, in het bijzonder in de periode na 11 september en de moord op Pim Fortuyn, steeds explicieter uitsluitend en racistisch is geworden ten opzichte van migranten, vluchtelingen en moslims. De toenemende anti-immigratieretoriek staat echter niet haaks op het historische zelfbeeld van Nederland als land van ‘tolerantie’. Ook binnen het zelfbeeld van ‘tolerantie’ werden migranten als ‘absolute anderen’ gezien, en in de post-Fortuynperiode worden migranten steeds openlijker en explicieter als ‘inferieure anderen’ gezien.[42] In het discours rondom migranten zijn ideeën over ‘ras’, nationaliteit en macht met elkaar verweven. Zo schreef de Partij voor de Vrijheid in een wetsvoorstel om de racistische karikatuur Zwarte Piet te beschermen over *“die superieure cultuur die ons wetenschap, gezondheidszorg, vrede en veiligheid heeft gebracht”.*[43] De partij werd tijdens de Tweede Kamerverkiezingen in 2017 met 20 zetels de op een na grootste partij. Coryfee van de VVD Frits Bolkestein publiceerde in 2011 een artikel getiteld ‘De westerse beschaving is superieur’.[44] Hoewel Bolkestein geen partijleider meer is, laat het wel de manier zien waarop gedacht wordt binnen deze partij. De VVD werd tijdens de Tweede Kamerverkiezingen met 32 zetels de grootste partij van Nederland. Ghorashi beschreef hoe de ‘diepgewortelde notie superioriteit van de culturen’ verbonden is met de vanzelfsprekendheid dat ‘autochtonen’ het recht hebben om hun cultuur te claimen ‘omdat ze de eersten waren’. Het toont de verwevenheid van cultuur en macht, hoe cultuur als bron van uitsluiting kan worden gebruikt en hoe cultuur als een homogene entiteit kan worden gezien. Nederlanders met een donkere huidskleur, een ‘niet-westerse migratieachtergrond’ en/of een islamitische achtergrond

[39] W, A. Henry :Conceptualisation and effects of social exclusion, racism and discrimination and coping strategies of individuals and families’ (in) C. Hylton en B. Ochieng . (eds) *Black Families in Britain as the Site of Struggle,* (Manchester University Press, 2010) *169-187.*
[40] E. W. Said, *Orientalism,*(New York: Vintage Books, 1979).
[41] “Lezing Prof.Dr. Gloria Wekker, Ontmoeting over Grenzen,geraadpleegd 7 maart 2021, https://caleidoscopia.nl/aktiviteiten-en-workshops/lezing-profdr-gloria-wekker.
[42] Ghorashi, ‘Waarom is racisme taboe in Nederland?’
[43] “Partij Voor de Vrijheid,” geraadpleegd 7 maart 2021, https://pvv.nl/component/content/article/75-fj-related/harm-beertema/9440-zwarte-piet-wet.html.
[44] “De westerse beschaving is superieur,” NRC,geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.nrc.nl/nieuws/2011/09/07/de-westerse-beschaving-is-superieur-12033916-a575040.

kunnen binnen dit dominante discours op basis van hun huidskleur, etniciteit of religie systematisch worden uitgesloten.



*Figuur 11 'Heb jij hiervoor het gymnasium gedaan?' Dat is een grapje. Bron: #ITooAmUvA*

**Microagressies**

Het anti-immigrantendiscours heeft een ‘wij-‘ versus ‘zij’-sfeer in de samenleving en op de werkvloer, waardoor werknemers met een migrantenachtergrond uitgesloten kunnen worden. Zo kunnen bijvoorbeeld gesprekken op de werkvloer, die gevoed worden door het dominante anti-immigratiediscours, leiden tot spanningen en conflicten. Negatieve stereotiepe beelden kunnen vanuit de media of politiek ook op de werkvloer worden gereproduceerd. Ook kunnen ogenschijnlijk onschuldige of grappig bedoelde opmerkingen overkomen als denigrerend, beledigend of vijandig bij mensen met een migrantenachtergrond. In de sociale psychologie worden dit microagressies genoemd:

> *“korte en dagelijkse vernederingen die verbaal door middel van gedrag of de omgeving, bewust of onbewust vijandige, vernederende of negatieve raciale kleineringen en beledigingen communiceren naar gekleurde mensen”*.[45]

Deze microagressies zijn gebaseerd op negatieve etnische stereotiepe beelden die vanuit het verleden en het anti-immigratiediscours onderdeel worden van een samenleving. Microagressies worden vaak geuit door mensen uit de dominante groep die in gelijkheid geloven en zichzelf als goede, morele en fatsoenlijke burgers zien. Onbewust kunnen deze

[45] D, Sue, et al.,“Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice." *American psychologist*, *62*(4) (2007), 271.

mensen echter verbaal of non-verbaal denigrerende, discriminerende en beledigende boodschappen overdragen door bijvoorbeeld hun tas stevig vast te pakken als een Zwart persoon langsloopt of een persoon met een migrantenachtergrond te complimenteren dat deze goed Nederlands spreekt, terwijl de persoon wellicht in Nederland geboren en getogen is. Vanwege hun zelfbeeld dat ze goede, fatsoenlijke, niet-racistische mensen zijn, kan het een uitdaging zijn om ze bewust te maken van hun eigen (onbewuste) vooroordelen die verankerd kunnen zijn in een geschiedenis van racisme en kolonialisme.[46] Hoewel microagressies onschuldig kunnen lijken, kunnen ze een schadelijk effect hebben op mensen die er dagelijks mee te maken hebben. Mensen die dagelijks dergelijke opmerkingen te horen krijgen van collega's, leerkrachten, buren of andere mensen kunnen zich uitgesloten voelen of zich als tweederangsburgers behandeld voelen en het kan stress opleveren, met psychologische en fysieke klachten als gevolg.

Uit onderzoek van het SCP (2014a) bleek dat discriminatie ook in het onderwijs een belangrijke rol speelt. Ongeveer een kwart van de Surinaamse studenten en scholieren gaf zonder twijfel aan een of meerdere keren gediscrimineerd te zijn gedurende hun opleiding. Bij de meeste scholieren was een onvriendelijke of te lage beoordeling van een docent of begeleider de oorzaak, maar ook pesterijen door medestudenten speelden een rol. Dezelfde patronen die op de werkvloer spelen, spelen in het onderwijs. Met name in de grote steden neemt de diversiteit in het onderwijs toe. Meer dan de helft van de kinderen heeft een niet-westerse achtergrond in steden als Amsterdam en Rotterdam. Siebers (2014) stelt dat het anti-immigratiediscours, net als op de werkvloer, ook invloed heeft op 'etnische grenzen' binnen onderwijsinstituten. Scholieren en studenten kunnen prefereren om met medescholieren en studenten van dezelfde 'in-group' om te gaan, elkaar voor te trekken, middelen binnen de groep te delen en anderen uit te sluiten of te benadelen. Binnen het onderwijs kan het gaan om het delen van informatie rondom de studie, zoals samenvattingen en aantekeningen, maar ook in- en uitsluiting bij studentenverenigingen. In zijn onderzoek bevond Siebers (2014) dat studenten met een migrantenachtergrond en studenten van Nederlandse origine naar elkaar toe trokken en dat bepaalde onderwerpen voor spanningen en conflicten binnen de groep konden zorgen. Deze discussies konden ertoe leiden dat studenten zich pijn gedaan of niet erkend voelden in de klas.

[46] Sue, "Racial Microaggressions", 271.

# 3. Anti-zwart racisme in de historische context van Amsterdam

De stad Amsterdam heeft meer dan driehonderd jaar lang een sleutelrol gespeeld in de slavernij en handel in tot slaaf gemaakten in de voormalige 'Oost en West'. In juni 2019 werd in de Amsterdamse gemeenteraad een motie aangenomen waarin werd gepleit dat de stad excuses moest maken voor haar rol in de slavernij. Wethouder Groot Wassink wilde eerst laten onderzoeken wat de rol van de gemeente in de slavenhandel precies was.[47] Dit onderzoek resulteerde in de publicatie uit september 2020 'De Slavernij in Oost en West: het Amsterdam onderzoek' waarin verschillende wetenschappers, denkers en schrijvers hebben uiteengezet hoe diep de verbondenheid van de stad met dit verleden was, hoe het de stad heeft vormgegeven en hoe de stad invloed heeft gehad op andere plekken in de wereld. Uit het onderzoek blijkt tevens hoe hedendaagse vormen van institutioneel en anti-zwart racisme voor een deel voortkomen uit het koloniale en slavernijverleden waar de stad actief bij betrokken was.

Het eiland Curaçao werd in 1634 veroverd en fungeerde als depot voor de handel in tot slaaf gemaakten en goederen; het werd bestuurd vanuit de Amsterdamse kamer van de West-Indische Compagnie (WIC). In 1637 werd fort El Mina in het huidige Ghana veroverd door Johan Maurits. Het vormde zo'n 150 jaar een belangrijk knooppunt in de Trans-Atlantische handel in tot slaaf gemaakten. Jacob de Petersen was lang stadsbestuurder in Amsterdam en was lange tijd bestuurder in de West-Afrikaanse kuststreek. Vanaf 1683 was Amsterdam mede-eigenaar van de kolonie Suriname, waardoor het direct onder de verantwoordelijkheid van de Amsterdamse burgemeesters viel. De Sociëteit van Suriname zetelde in het Paleis op de Dam.




*Figuur 12 Wapen van de Societeit van Suriname Bron: Stadsarchief*

[47] "Gemeenteraad Amsterdam wil dat stad excuses aanbiedt voor slavernijverleden," geraadpleegd 7 maart 2021, https://nos.nl/l/2290461.

Ook in ‘de Oost’ waren er verschillende vormen van slavernij. In de loop van de zeventiende en achttiende eeuw vervulden meer dan vijftig burgemeesters een bestuursfunctie in de Verenigde Oostindische Compagnie (VOC). De Amsterdamse kamer binnen de koloniale compagnie had de meeste invloed. Hiermee was de stad ook direct betrokken bij verschillende vormen van slavernij, uitbuiting en onvrijheid in door de VOC bestuurde kolonies, zoals Zuid-Afrika en de Banda-eilanden. Op de Banda-eilanden ontstond na de volkerenmoord in 1621 geleid door Jan Pieterszoon Coen een op slavernij gebaseerde economie. In 1652 stichtte Jan van Riebeeck in opdracht van de Amsterdamse kamer van de VOC een ‘verversingskolonie’ genaamd Kaap de Goede Hoop als tussenstation tussen Europa en Azië. In de door Nederland gekoloniseerde gebieden in Azië kreeg de slavernij door de ontwikkeling van andere vormen van dwangstelsels zoals corveearbeid, contractarbeid en gevangenenarbeid steeds meer een ‘huishoudelijk’ karakter en dwangarbeid. In ‘de West’ ontwikkelde het zich daarentegen steeds meer naar plantageslavernij. Hoewel inheemse mensen in het begin ook tot slavernij werden gedwongen, verschoof dit steeds meer naar mensen van Afrikaanse herkomst. Zo staat er in het onderzoek over de Amsterdamse betrokkenheid bij de slavernij het volgende:

> *“Ook ontstond er al vroeg een tendens naar een heel zichtbaar een sterk geracialiseerde vorm van slavernij waarin slaafgemaakten vrijwel allemaal uit Afrika afkomstig waren en de planterselite vrijwel volledig bestond uit witte Europeanen.”*[48]

**Afrikanen gereduceerd tot handelswaar**

Vanaf de tweede helft van de zestiende eeuw werden naar schatting tussen de 8 en 10 miljoenen Afrikanen naar het Amerikaanse continent verscheept om als slaven op de plantages te werken (Hondius, 2014). Slavernij en handel in tot slaaf gemaakten hadden primair het economische doel om winst te maken. Bestuurders, wetenschappers, de staat, wetgevers, kolonisten en ‘planters’ ontwikkelden geracialiseerde ideeën om de slavernij en handel in de tot slaaf gemaakten te rechtvaardigen. In deze context ontstond anti-zwart racisme en raakte het diep geworteld in het Europese denken. Dienke Hondius onderscheidt in haar boek ‘Blackness in Europe’ vijf patronen van anti-zwart racisme: infantilisering, exotisme en romantisch racisme, bestialisering, op afstand houden en uitsluiten en favoritisme. In het ‘Amsterdam-onderzoek’ wordt beschreven hoe stadsbestuurders er niet voor schuwden om ‘grof geweld’ te gebruiken ‘om hun belangen in de slavernij veilig te stellen’. Zo werd een opstand van tot slaaf gemaakten in Berbice (het huidige Guyana) in 1763 ‘bloedig onderdrukt.[49]

Amsterdamse bestuurders waren zowel bestuurlijk als particulier betrokken bij de slavernij en handel in tot slaaf gemaakten door te investeren in plantages of bijvoorbeeld via bestuursfuncties in de VOC of WIC. Amsterdam was een belangrijk financieel centrum voor de handel in slaaf gemaakten. Er werden leningen verstrekt aan plantage-eigenaren en er werden producten uit de kolonies verhandeld, zoals suiker, cacao, nootmuskaat en foelie:

> *“De Amsterdamse bestuurlijke betrokkenheid bij de slavernij was economisch, politiek, militair, sociaal, cultureel en mentaal van aard.”*

[48] P. Brandon, et al., *De slavernij in Oost en West: het Amsterdam-onderzoek*, (Amsterdam: Spectrum, 2020).

[49] Brandon, *De slavernij in Oost en West,* 225.

**Voorbeeld:** De ambtswoning van de burgemeester van Amsterdam op de Herengracht 502 werd in 1672 gebouwd in opdracht van Paulus Godin. Godin was als directeur van de Sociëteit van Suriname en bewindhebber in de West Indische Compagnie een belangrijk figuur in de handel in tot slaaf gemaakten.

Het idee van witte superioriteit was in deze periode vanzelfsprekend. Zwarte mannen en vrouwen werden op basis van het rassendenken meer als 'permanente kinderen' gezien die witte bevoogding nodig hadden. Afrikanen werden gereduceerd tot handelswaar, waarbij de term 'n*g*r' gemeengoed werd om hen te benoemen. Bekende Amsterdamse denkers uit deze periode, die theorieën ontwikkelden waarin een hiërarchie tussen verschillende 'menselijke rassen' werden geproduceerd, zijn onder meer Petrus Camper en Gerardus Vrolik. Zo schreef Vrolik in zijn boek over bottenonderzoek het volgende:

> *"Of zij echter wel immer, als volk beschouwd, geraken zullen tot het hooge punt van beschaving waardoor Europa en andere verlichte werelddeelen, zoo heerlijk schitteren, hieraan zoude ik schier wanhopen, bij de overweging van zoo vele raakpunten, dat zij aan het dierlijke grenzen."*[50]

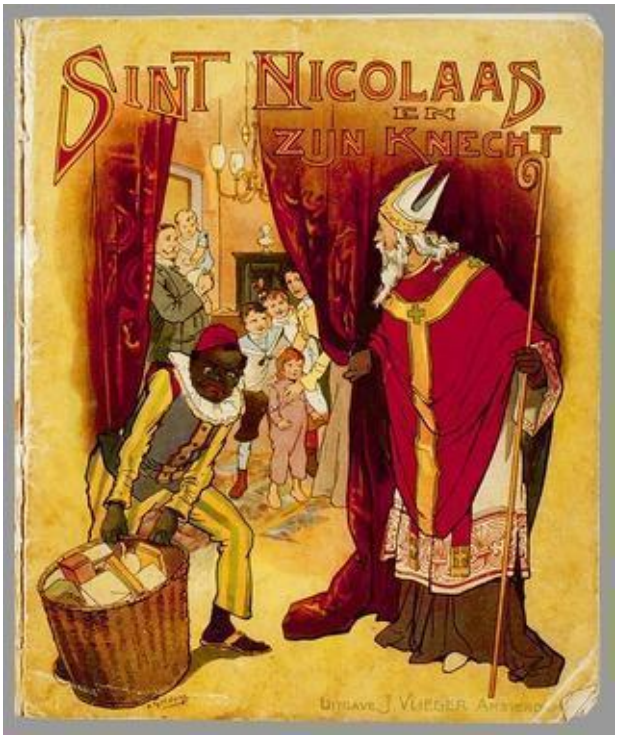
Deze collectie menselijke resten is nog onderdeel van het anatomisch museum 'Museum Vrolik' van het Amsterdamse UMC.[51] Er wordt echter met geen woord gerept over het wetenschappelijke racisme van haar naamgever.[52] Onderzoek van Stephanie Archangel toont aan dat de beeldvorming rondom het Zwarte lichaam in de zeventiende eeuw steeds meer werd bepaald door koloniale verhoudingen. Inwoners van het hele Afrikaanse continent werden gestigmatiseerd als een homogene groep vanuit het standpunt van Europese superioriteit. Een zwarte huidskleur werd gekoppeld aan fysieke kracht, ongeremd gedrag en onbeschaafdheid en werd daarmee een rechtvaardiging voor de slavenhandel. Olfert Dapper, bekend van de Dappermarkt, was historicus en geograaf en beschreef mensen uit het huidige Nigeria als volgt:

> *"Zij vallen uit den aerst zeer geil, diefachtigh, bedrieghlijk en rekenen het zich tot roem anderen te bedriegen, zijn ook bovenmate gulzigh, zo dat zij niet eten, maer vreten als beesten."*

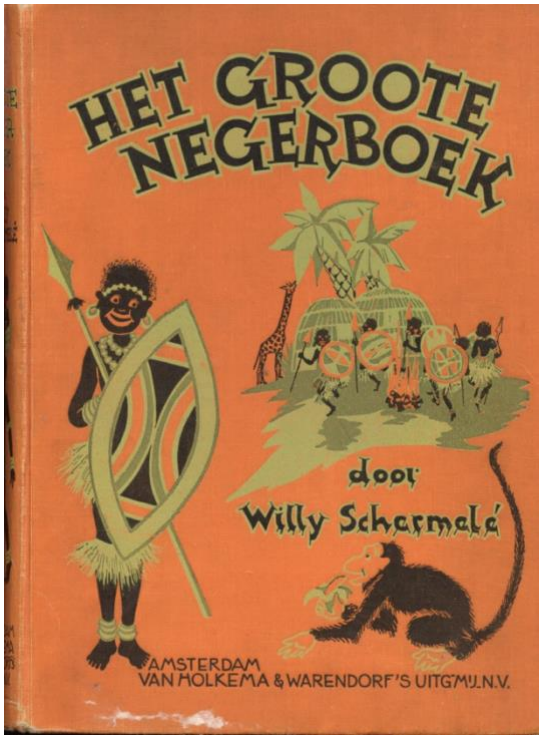
Jan Nederveen Pieters onderzocht hoe raciale vooroordelen, stereotiepe beelden en karikaturen vanuit het koloniale tijdperk onderdeel werden van de populaire cultuur en het collectief bewustzijn van Nederland. Zo schreef hij dat hedendaagse beeldvorming en vooroordelen over Zwarte mensen, *"zoals het vooroordeel dat ze 'dichterbij de natuur' staan, 'seksueel losbandig', 'muzikaal', 'kinderlijk' enzovoorts zijn"* uit dit koloniale verleden komen. De figuur Zwarte Piet is een voorbeeld van een dergelijke karikatuur die voortkomt uit koloniale beeldvorming. Hij werd in 1850 bedacht door de Amsterdamse onderwijzer Jan Schenkman en werd zo populair dat hij onderdeel werd van de meest populaire Nederlandse traditie. Naast Zwarte Piet waren er echter ook vele andere voorbeelden van racistische karikaturen van Zwarte mensen. Antikoloniale schrijvers als Franz Fanon en de Surinaamse Anton de Kom hebben beschreven hoe dit anti-zwarte en koloniale gedachtegoed hebben geleid tot vormen

[50] Patrick Meershoek, "Volgens Vrolik was de zwarte mens inferieur, nu ligt hij onder vuur," Het Parool, 12 oktober 2020, https://www.parool.nl/gs-bf8c65e8.
[51] "Moet UvA-Museum Vrolik Naam Wijzigen Om Racistische Denkbeelden Naamgever? - Folia," geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.folia.nl/actueel/140746/moet-uva-museum-vrolik-naam-wijzigen-om-racistische-denkbeelden-naamgever.
[52] "Amsterdam UMC Locatie AMC - Over Museum Vrolik," geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.amc.nl/web/museum-vrolik/vrolik/over-museum-vrolik.htm.

van mentale slavernij en een minderwaardigheidscomplex. Velen internaliseerden het racistische gedachtegoed en streefden ernaar om dichterbij het ideaalbeeld van witheid te komen.[53] [54]




*Figuur 13 Jan Schenkman, Sint Nicolaas en Zijn Knecht, 1851. Bron: The Black Archives*




*Figuur 14 Willy Schermelé, Het Groote N*g*rboek. Bron: The Black Archives*

**Het raciale denken geïnstitutionaliseerd**

Het raciale denken raakte diep verankerd in het Europese, Nederlandse en Amsterdamse 'culturele archief' en werd geïnstitutionaliseerd. Het idee dat Zwarte mensen van nature minderwaardig waren, kwam bijvoorbeeld tot uiting in portretten van bestuurders en andere leden van de Amsterdamse elite die zich vol trots lieten portretteren met Afrikaanse of Aziatische slaafgemaakten als statussymbool. [55] Echter, het kwam ook tot uiting in musea die deze portretten kritiekloos tentoonstelden en racistisch taalgebruik hanteerden binnen de context van eurocentrische narratieven waarin slavernij en kolonialisme werd genormaliseerd. Zo staat de zeventiende eeuw binnen het dominante eurocentrische narratief bekend als 'de Gouden Eeuw', terwijl in deze periode onder meer fort Zeelandia (1667), Curaçao (1634) en fort Elmina (1637) werden veroverd. Hiermee werd de basis gelegd voor de trans-Atlantische slavenhandel. Hoewel Nederland met de stichting van de VOC en de WIC steeds meer actief werd in de overzeese slavernij, was het in Nederland officieel verboden. In de praktijk werden Afrikanen, vaak kinderen, in een verkapte vorm van slavernij in huishoudens van welgestelde

[53] F. Fanon, *Black skin, white masks*, (London: Paladin, 1970), 13-30.

[54] A. De Kom, *Wij slaven van Suriname*. ( Amsterdam: Atlas Contact, 2020).

[55] Voorbeeld: "'De boys van de slavenhandel,'" Hart Amsterdammuseum, geraadpleegd 7 maart 2021, http://hart.amsterdam/nl/page/46118/de-boys-van-de-slavenhandel.

Amsterdammers gehouden. Uit onderzoek van historicus Mark Ponte blijkt dat er echter vanaf 1630 ook al een kleine gemeenschap van vrije Afro-Amsterdammers was.[56]

### Doorwerking van het slavernijverleden

Hedendaagse vormen van racisme die in instituten, op de arbeidsmarkt en in het onderwijs voorkomen en Zwarte Nederlanders treffen, dienen dan ook in deze historische context begrepen te worden. Institutioneel en anti-zwart racisme zijn systemen en denkpatronen die zich vanuit een geschiedenis van kolonialisme, imperialisme en slavernij hebben ontwikkeld en nog invloed hebben op de manier waarop vandaag de dag wordt gehandeld en gedacht.[57] Bij de afschaffing van de slavernij kregen de vrijgemaakte tot slaaf gemaakten geen herstelbetalingen. Integendeel, vanwege een effectieve lobby van onder andere Amsterdamse belanghebbenden ontvingen de slavenhouders compensatie. Sociaal wetenschappers Nimako en Willemsen stelden dat racisme en de noodzaak voor emancipatie van Zwarte mensen erfenissen van de slavernij zijn.



*Figuur 15 Jan Mijtens, Margaretha van Raephorst en haar zwarte bediende. 1668. Bron: Rijksmuseum*

[56] "het beeld van de 'ander': Afrika door Chinees-Europese ogen," Het Scheepvaartmuseum, geraadpleegd 7 maart, 2021, https://www.hetscheepvaartmuseum.nl/collectie/artikelen/1556/het-beeld-van-de-ander-afrika-door-chinees-europese-ogen.

[57] G. Willemsen, K. Nimako en E. Mielants, *The Dutch Atlantic: slavery, abolition and emancipation*. (London: Pluto Press, 2011).

# 4. Anti-zwart racisme in Amsterdam: het actieonderzoek

In de zomer van 2020 namen duizenden Zwarte Amsterdammers deel aan de #BlackLivesMatter-protesten. Wat betekent Zwartheid echter in de Amsterdamse en Nederlandse context?

Zwartheid is een identiteit gekoppeld aan een geschiedenis van anti-zwart racisme en een geschiedenis van Zwarte emancipatiebewegingen waarin mensen die zichzelf als Zwart identificeerden zelf betekenis gaven aan hun Zwarte identiteit. Het is een begrip dat in een bepaalde context en geschiedenis is ontstaan, dat geen eenduidige en vastomlijnde definitie heeft en dat verschillende betekenissen heeft voor verschillende mensen. Ook heeft Zwartheid in verschillende landen en tijden verschillende connotaties gehad. In dit onderzoek wordt dan ook niet in enkelvoud geschreven over ‘dé Zwarte identiteit’ of over ‘dé Zwarte gemeenschap’. In plaats daarvan worden de meervoudige begrippen ‘Zwarte identiteiten’ en Zwarte gemeenschappen’ gebruikt om de pluriformiteit, diversiteit en intersectionaliteit binnen Zwartheid te reflecteren. In de Nederlandse context wordt ook wel het begrip Afro-Nederlanders gebruikt. Tijdens dit actieonderzoek kwam de diversiteit en intersectionaliteit binnen Zwarte gemeenschappen op verschillende manieren naar voren. Om de diversiteit binnen de hybride Zwarte gemeenschappen in Amsterdam en Nederland te reflecteren, zijn rondetafelgesprekken gevoerd met mensen uit verschillende Zwarte gemeenschappen en met experts uit verschillende sectoren. Een van de experts gaf aan dat er binnen de gemeente Amsterdam nog weinig bewustzijn is over de diversiteit binnen Zwarte gemeenschappen:

> *“De opdrachtgever (gemeente) heeft geen benul van Zwarte gemeenschappen, en denkt dat het één monocultuur is. Ik was betrokken bij een onderzoek van de gemeente naar SOA’s en AIDS bij Zwarte jongeren met focus de op Surinaamse en Antilliaanse jongeren.. Ik moest uitleggen dat het geen monocultuur was en dat er verschillende culturen zijn die elkaar beïnvloeden.”* (Marvin Hokstam)

Binnen de gemeente is er inderdaad nog weinig aandacht voor de diversiteit onder Zwarte gemeenschappen en anti-zwart racisme. Om dit probleem effectief te bestrijden, is het van belang om in te zien dat institutioneel en anti-zwart racisme verschillende gemeenschappen verschillend kan treffen, maar dat er ook veel overeenkomsten zijn. In de volgende hoofdstukken wordt beschreven hoe anti-Zwart racisme verschillende Zwarte gemeenschappen treft.

**Anti-racisme**

Er is een lange geschiedenis van racisme en racisme manifesteert zich in vele vormen. Er is echter ook een lange geschiedenis en traditie van anti-racisme. Anti-racisme kan zich manifesteren in de vorm van anti-racistische en activistische sociale bewegingen, maar het kan zich ook manifesteren in beleid, gedrag en houding. Ook in Nederland, in het bijzonder Amsterdam, is er een lange geschiedenis van anti-racistische organisaties. De beweging tegen Zwarte Piet heeft sinds 2011 een belangrijke bijdrage geleverd om anti-zwart racisme en

institutioneel racisme op de politieke agenda te krijgen en bespreekbaar te maken binnen het maatschappelijke debat.[58] [59] [60]




*Figuur 16 Demonstratie Beursplein november 2013, Amaury Miller*

Volgens de Afro-Amerikaanse auteur Ibram X. Kendi is het niet voldoende om 'niet racistisch' te zijn. Het impliceert dat iemand een neutraal standpunt kan innemen in de strijd tegen racisme. In het boek 'How to be an anti-racist' schreef hij: "het tegengestelde van racist is niet 'niet racist' maar 'anti-racist'."[61] Door 'niet racistisch' te zijn in plaats van 'anti-racistisch' wordt het racisme binnen de status quo gehandhaafd. Om racisme te bestrijden, is het van belang om het te begrijpen en te identificeren om het vervolgens proactief te kunnen bestrijden. Het bestrijden kan op vele manieren plaatsvinden. Enerzijds is er een lange geschiedenis van anti-racismebewegingen.De anti-Zwarte Piet-beweging heeft de afgelopen jaren in Amsterdam en in de rest van het Nederland een belangrijke bijdrage geleverd aan het aan de kaak stellen van institutioneel en anti-zwart racisme waar dat lang een taboe was. Op organisatorisch niveau kan een diversiteitsbeleid dat ook expliciet anti-racistisch is, bijdragen aan verandering. Tegenover het alledaagse racisme en dagelijks voorkomende microagressies kunnen microrevoluties bijdragen aan verandering. Microrevoluties zijn volgens antropoloog Sinan Cankaya 'geweldloze

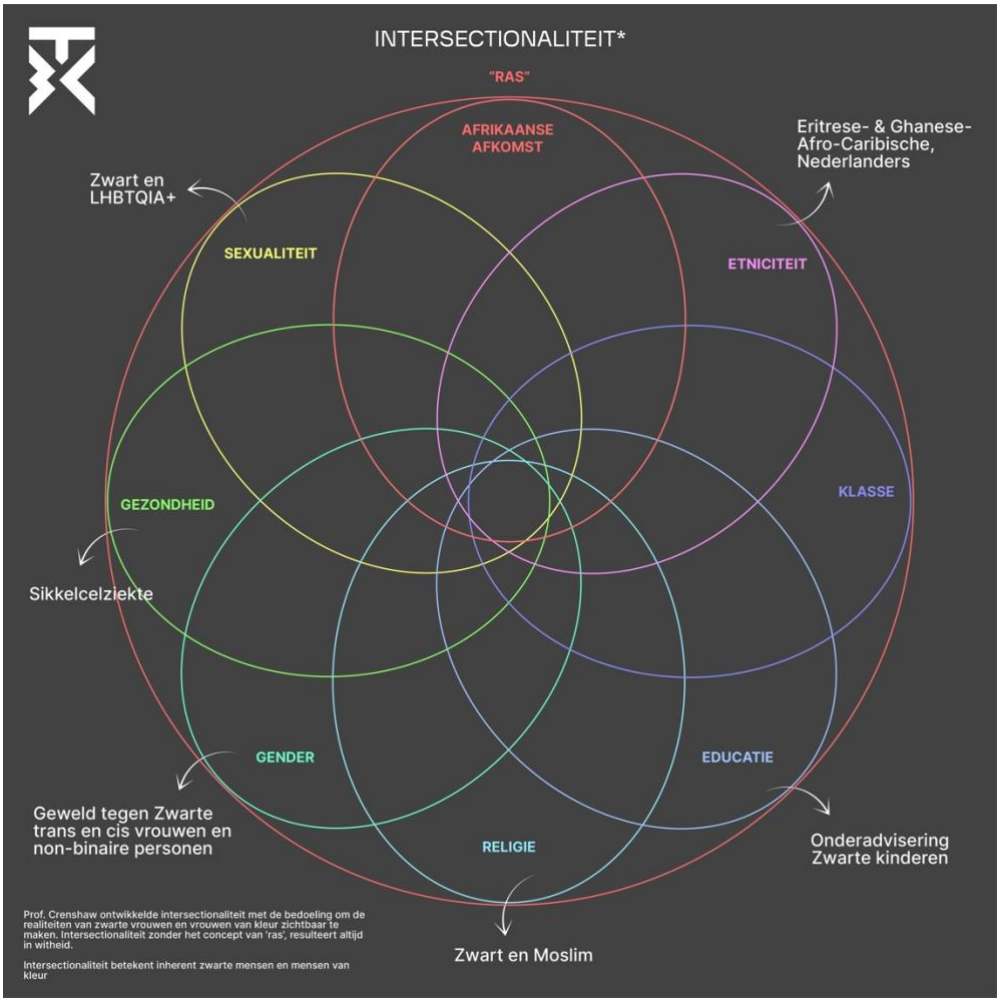
[58] "Dit kleine clubje kreeg institutioneel racisme op de politieke agenda," NRC, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.nrc.nl/nieuws/2020/11/13/een-klein-informeel-clubje-kreeg-institutioneel-racisme-op-de-politieke-agenda-a4019974.
[59] "'Zolang Je Ons Ziet, Verandert Nederland' – De Groene Amsterdammer," geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.groene.nl/artikel/zolang-je-ons-ziet-verandert-nederland.
[60] H.Schols, Keeping things gezellig: Negotiating Dutchness and racism in the struggle over 'Black Pete', (PhD diss, Universiteit van Amsterdam, 2019).
[61] I. X. Kendi, *How to be an antiracist.* (New York: One world, 2019).

overtredingen van vanzelfsprekende sociale regels' en individuele vormen van verzet waardoor gedragspatronen ontdekt en doorbroken kunnen worden.[62] [63]

### Intersectionaliteit en diversiteit binnen Zwarte gemeenschappen

Om verschillende vormen van anti-zwart racisme die binnen verschillende sectoren en door verschillende Zwarte gemeenschappen ervaren wordt te begrijpen, is een intersectioneel uitgangspunt belangrijk. Intersectionaliteit, een term die in 1990 door Kimberlé Crenshaw werd geïntroduceerd, is een belangrijk concept dat binnen de Zwarte feministische beweging in de VS is ontstaan.[64] Crenshaw beargumenteerde dat de onderdrukking die Zwarte vrouwen ervaren fundamenteel anders is dan de onderdrukking die Zwarte mannen of witte vrouwen ervaren. Zwarte vrouwen kunnen bijvoorbeeld zowel op basis van hun 'ras' of etniciteit als op basis van hun gender worden gediscrimineerd. Intersectionaliteit zonder het concept van 'ras', resulteert altijd in witheid. Intersectionaliteit betekent inherent zwarte mensen en mensen van kleur. Anti-zwart racisme en seksisme treft Zwarte vrouwen anders, wat zich bijvoorbeeld uit in specifieke stereotypen over Zwarte vrouwen. Om hun onderdrukking te begrijpen, moet zowel hun vrouw zijn als hun Zwart zijn in acht genomen worden. Dit uitgangspunt is niet alleen relevant voor het begrijpen van de onderdrukking van Zwarte vrouwen, maar is ook van toepassing op de bredere samenleving. In de Nederlandse context is het concept van intersectionaliteit een belangrijke manier van denken geworden binnen de Zwarte migrantenvrouwenbeweging die in de jaren '80 actief werd en binnen de discipline Gender- en Vrouwenstudies in Nederland. Het werd vertaald naar het concept 'kruispuntdenken', wat inhoudt dat een analyse over racisme niet los van andere factoren zoals gender, seksualiteit, nationaliteit en klasse moet plaatsvinden. Intersectionaliteit poogt de sociale positie van mensen binnen een samenleving te begrijpen, waarbij macht en privilege een rol spelen. Verschillende assen zijn tegelijkertijd werkzaam, hebben onderling invloed op elkaar en werken elkaar in de hand om een kleine groep mensen op machtsposities te behouden. In de aanpak van anti-zwart racisme moeten structurele machtsverhoudingen dus ook geanalyseerd worden. In de volgende hoofdstukken volgen verslagen van de interviews en rondetafelgesprekken die we met experts uit verschillende Zwarte gemeenschappen hebben gehad. Omdat de verschillende gemeenschappen verschillende maatschappelijke posities, migratiegeschiedenissen en ervaringen en anti-zwart racisme hebben verschilt de lengte van de hoofdstukken. Vanwege de langere aanwezigheid en zichtbaarheid van de Afro-Surinaamse gemeenschap is het hoofdstuk over deze gemeenschap bijvoorbeeld langer dan het hoofdstuk over de Eritrese gemeenschap. Daarnaast is er vanwege beperkingen in tijd en middelen gekozen om een aantal gemeenschappen die de diversiteit binnen Afro-Nederlandse gemeenschappen binnen de stad Amsterdam reflecteren. Bepaalde gemeenschappen en bepaalde intersecties zoals ongedocumenteerden, de Eritrese en Nigeriaanse zijn echter onderbelicht gebleven en verdienen meer aandacht in vervolgonderzoek.

[62] "Een pleidooi voor microrevoluties - Brainwash Talks," HUMAN, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.human.nl/speel~VPWON_1281285~een-pleidooi-voor-microrevoluties-brainwash-talks~.html.
[63] "Microrevolutie #3 | Discriminatie op straat," We Are Public, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.wearepublic.nl/event/microrevolutie-3-discriminatie-op-straat/.
[64] Crenshaw, K. (1990). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stan. L. Rev.*, *43*, 1241.



*Figuur 17 Infographic intersectionaliteit, Bron: The Black Archives*


*Figuur 18 Kimberlé Cresnshaw en leden van The Black Archives in 2019*

**De verborgen geschiedenis van de ZMV-beweging**

In de jaren ’70 en ’80 was er al een beweging van Zwarte, migranten en vluchtelingenvrouwen (zmv-beweging) in Nederland. Zwarte vrouwen en vrouwen van kleur ontwikkelden belangrijke ideeën, begrippen en theorie rondom intersectionaliteit, racisme en feminisme. Een groot deel van deze geschiedenis is echter verborgen, verzwegen of uitgewist. In het boek ‘Caleidoscopische visies: de Zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwenbeweging in Nederland’ stond het volgende geschreven:

*“Zwarte en migrantenvrouwen (en later ook vluchtelingenvrouwen) lieten zien dat witte vrouwen vanuit hun etnisch dominante positie wel degelijk andere vrouwen konden onderdrukken en, al dan niet bewust, racistisch konden denken en handelen. Het was dus belangrijk ook dit bespreekbaar te maken en te problematiseren, vonden de zwarte en migrantenfeministen van het eerste uur. Julia da Lima verwoordt het in 1983 als volgt: ‘Uiteindelijk zijn we allemaal verantwoordelijk voor het feit dat racisme nog steeds zwarte en witte vrouwen van elkaar scheidt’. Pogingen om te werken vanuit een gedeelde solidariteit tussen witte en zwarte vrouwen waren niet altijd even succesvol. Zwarte en migrantenvrouwen voelden zich vaak buitengesloten of ze voelden zich een soort ‘versiering bij een blank comité’ (Anti-racisme vrouwenmanifestatie, 1984).”*[65]



*Figuur 19- Sister Outsider, van links naar recht: José Maas, Tania Leon, Gloria Wekker en Tieneke Sumter; Amsterdam, the Netherlands, 1984 Bron: Foto door Robertine Romeny, Atria*

Vier vrouwen, Gloria Wekker, Tania Leon, Tieneke Sumter and Jose Maas, organiseerden informele literaire evenementen om de Zwarte lesbische cultuur in Amsterdam zichtbaar te maken. Ze noemden zichzelf Sister Outsider, naar het boek van de bekende Zwarte feminist en auteur Audre Lorde. In 1984 reisden ze naar Berlijn om Audre Lorde te bezoeken.[66]

# 5. Anti-zwart racisme en de Afro-Surinaamse gemeenschap;

Een van de meest zichtbare Zwarte gemeenschappen is de Afro-Surinaamse gemeenschap. De Afro-Surinaamse gemeenschap heeft een bijzondere historische relatie met de stad Amsterdam. Als voormalig eigenaar van de kolonie Suriname was de stad direct betrokken bij de dehumanisering en het tot slaaf maken van de voorouders van vele Surinamers die nu in Amsterdam woonachtig zijn.

Voor de Tweede Wereldoorlog was het aantal Surinamers in Nederland beperkt en mede daarom vielen ze op en waren ze zichtbaar aanwezig. In 1919 werd in Amsterdam de Bond van Surinamers opgericht, een van de eerste verenigingen van migrantengroepen in Nederland. De bond werd opgericht om de in Nederland aanwezige Surinamers met elkaar te verbinden en elkaar te ondersteunen. Aangezien het aantal Surinamers in de vooroorlogse periode zeer beperkt was, manifesteerde het (anti-zwart) racisme zich met name in de vorm van exotisme. Velen konden elders geen werk vinden, dus belandden ze in de jazzscene, waar ze als 'exotische entertainers' het publiek konden vermaken. Tijdens de Tweede Wereldoorlog werd het luisteren naar jazzmuziek door de Duitse bezetters als een groot kwaad beschouwd. Kort na het uitbreken van de oorlog volgde een speelverbod dat mede werd ingevoerd door professor dr. T. Goedewaagen:

> "*Het is algemeen bekend dat de n*g*r zijn oerwoudinstincten vooral in de dansmuziek uitleeft. De gevolgen hiervan zijn funest gebleken voor de jeugd; jonge mensen, die gevangen zijn in de ban van het sensuele n*g*rritme zijn doorgaans voor het ontvangen van edeler muziekgevoelens voorgoed uitgeschakeld."*[67]

De samenstelling van de Surinaamse migranten veranderde na de Tweede Wereldoorlog. Naast mensen uit de elite staken steeds meer mannen uit de arbeidersklasse de oceaan over voor werk of studie. In 1952 waren er circa 100 Surinaamse studenten in Nederland en dat aantal was gegroeid naar circa 950 in 1967.[68] Bij hun zoektocht naar een kamer werden ze regelmatig met racisme geconfronteerd.[69] Bij aankomst in Nederland ervoeren velen een cultuurshock. In de kolonie was het ze aangeleerd dat alles dat Europees was superieur was ten opzichte van hun eigen taal en culturele tradities. Ze dienden zich nederig te gedragen; 'saka- fasi' werd dit genoemd. Sranan Tongo werd bestempeld als 'N*g*r-Engels' en de spirituele traditie Winti was door het proces van 'de-Afrikanisering' bij wet verboden. In Nederland merkten de Surinamers echter dat dit wereldbeeld niet klopte. Een aantal Surinaamse studenten en arbeiders zetten de culturele vereniging Wie Eegie Sani (WES) op. De leden van Wie Eegie Sani (W.E.S.) werden zich steeds meer bewust van de culturele invloed van het kolonialisme en de noodzaak om de eigen taal en cultuur te herwaarderen. Taal speelde een belangrijke rol in de culturele herwaardering en werd niet slechts gezien als communicatiemiddel, maar als de motor van bewustwording en Surinaams nationalisme. Leden van Wie Eegi Sani ontmoetten elkaar bij vereniging Ons Suriname (VOS) De organisaties organiseerden regelmatig samen culturele activiteiten, zoals Keti Koti-vieringen, lezingen en theaterstukken, waaronder 'De Geboorte van Boni'. Wie Eegi Sani hield wekelijks *'kon*

[65] "Blog: de verzwegen geschiedenis van de zmv-beweging," The Black Archives, geraadpleegd 7 maart 2021, http://www.theblackarchives.nl/5/post/2020/03/blog-de-verzwegen-geschiedenis-van-de-zmv-beweging.html.
[66] Chandra Frank, "Sister Outsider and Audre Lorde in the Netherlands: On Transnational Queer Feminisms and Archival Methodological Practices," *Feminist Review* 121, no. 1 (1 Maart, 2019): 9–23, https://doi.org/10.1177/0141778918818753.
[67] R. Kagie. *De Eerste Neger: Herinneringen Aan De Komst Van Een Nieuwe Bevolkingsgroep*. (Amsterdam: Mets & Schilt, 1989).
[68] B. N. Sedoc-Dahlberg. *Surinaamse Studenten in Nederland* (PhD diss, Universiteit van Amsterdam,1971).
[69]Kagie, *De eerste,* 66

*makandras'*, bijeenkomsten met discussies rondom Surinaamse cultuur, geschiedenis en politieke ontwikkelingen.



*Figuur 20 Bron: Nationaal Archief*

Rondom Keti Koti werden emancipatie herdenkingen en -feesten georganiseerd. Daarnaast publiceerde de vereniging krantjes en stencils met kritische artikelen over de politieke en sociale ontwikkelingen in Suriname en andere 'derdewereldlanden'. Twee bekende activisten die in de periode actief waren, waren Hermina en Otto Huiswoud. Otto kwam uit Suriname en Hermina uit Brits-Guyana. Ze leerden elkaar kennen in New York, tijdens de Harlem Renaissance, en werden als echtpaar actief in de internationale, Zwarte, communistische beweging. Het echtpaar vertrok na de Tweede Wereldoorlog naar Amsterdam, waar ze actief werden binnen de vereniging Ons Suriname. Onder hun leiding werd V.O.S. een broedplaats van antikoloniaal activisme onder Surinamers in Nederland. Ze waren betrokken bij acties tegen Nederlands kolonialisme, maar voelden zich ook verbonden met andere Zwarte en gekoloniseerde gemeenschappen in de wereld. In publicaties van Surinamers uit deze periode lag de nadruk meer op de Surinaamse identiteit en cultuur en minder op het Zwart zijn om de solidariteit tussen verschillende etnische groepen zoals Javanen, Hindoestanen, Inheemsen en Marrons te bevorderen. In de jaren '60 hadden Surinamers regelmatig te kampen met discriminatie op de arbeidsmarkt. In een boek over de ervaringen van de eerste Surinaamse migranten schreef Rudie Kagi:

*“Sommige bedrijven kwamen er rond voor uit dat ze geen Surinaamse arbeidskrachten in dienst wilden nemen. Uit de mond van diverse werkgevers konden de onderzoekers optekenen dat Nederlandse arbeiders geen orders van ‘een n*g*r’ willen aannemen. Een voegde daaraan toe dat hij ook om tactische redenen zou aarzelen een n*g*r uit de rij van zijn collega’s te laten opklimmen. Persoonlijk had hij daar geen bezwaar tegen, maar hij had nu eenmaal rekening te houden met de gevoeligheden bij - daar was hij weer - ‘de gemiddelde Nederlanders’.”*[70]

**Grote trek naar Nederland**

Vanwege hoge werkloosheid en economische onzekerheid in Suriname wilden velen begin jaren ‘70 vanuit de kolonie Suriname naar het rijke Nederland verhuizen. Zeker toen duidelijk werd dat Suriname in 1975 onafhankelijk zou worden en dat mensen zich tot uiterlijk 1980 mochten vestigen in Nederland verhuisden velen. Uiteindelijk verhuisden tussen 1970 en 1980 ongeveer 140.000 mensen van Suriname naar Nederland. Dat was bijna de helft van de Surinaamse bevolking. Een groot deel kwam in Amsterdam terecht. De Nederlandse regering reageerde hierop door subsidies beschikbaar te stellen voor welzijnswerk dat gericht was op Surinamers. In heel Nederland ontstonden daarop gesubsidieerde welzijnsorganisaties. Daarnaast ontstonden actiegroepen die zich enerzijds inzetten voor de onafhankelijkheid van Suriname en anderzijds tegen racisme in Nederland.

**Racistisch spreidingsbeleid**

In 1974 startte de Nederlandse overheid met een nationaal ‘spreidingsbeleid’ teneinde Surinamers (en andere mensen met een migrantenachtergrond) te weren en te ‘spreiden’. In Den Haag werd het Centraal Bureau Uitvoering Vestigingsbeleid Rijksgenoten opgericht, dat mensen (‘immigranten’) uit Suriname zoveel mogelijk over heel Nederland moest verspreiden. Amsterdam wees ondertussen wijken, buurten, straten en portieken aan waar mensen uit Suriname en ‘gastarbeiders’ uit Turkije en Marokko niet meer welkom waren. Per portiek mocht niet meer dan één gezin van een ‘etnische minderheid’ wonen. Surinamers, hun organisaties en andere migrantengroepen in heel Nederland kwamen al snel tegen het spreidingsbeleid in verzet. Tijdens een actie van Surinaamse actiegroepen werd onder meer het stadhuis bezet.

**Pensions en Bijlmerkraakactie**

Een andere doorn in het oog van Surinaamse, activistische organisaties waren zogenaamde ‘pensions’. Veel Surinaamse gezinnen werden in Nederland in pensions ‘opgevangen’. Dit waren vaak overvolle, onhygiënische en brandgevaarlijke kamertjes waarin te veel mensen in te kleine ruimtes werden geplaatst. In 1973 sprak de Amsterdamse gemeenteraad van een ‘noodtoestand’ in Amsterdam rondom pensions met Surinamers. In en om pensions vonden diverse protestacties plaats. In de Amsterdamse wijk Bijlmer was veel leegstand. In 1974 nam een groep Surinaamse woningzoekenden (veelal vanuit pensions) het heft in eigen hand en kraakte tachtig leegstaande woningen in het flatgebouw Gliphoeve in de Bijlmer: de ‘Bijlmer-kraakactie’. De gekraakte flat werd een nationaal schrikbeeld van ‘gettovorming’. Dit was wat er kon gebeuren, zeiden politici en beleidsmakers die het spreidingsbeleid propageerden, als Surinamers in grote groepen ‘geconcentreerd’ bij elkaar gingen wonen. De verloedering van de

[70] Ibid.,118.

flats was echter grotendeels veroorzaakt door gebrekkig onderhoud en beheer door de woningbouwcorporaties en de gemeente.



DE RODE STER

SURINAAMS MAANDBLAD november 1974 Jaargang 1 Nummer 3 Prijs een gulden
Uitgegeven door de Surinaamse Studenten Unie Leiden en de Vereniging Ons Suriname Amsterdam, Postbus 194 Leiden
Bijdragen van de Surinaamse Studenten Vereniging Nijmegen en de Werkgroep Suriname Delft, Den Haag en Groningen
Bureau van het Democratisch Jongeren Front in Nederland Postbus 5142 Amsterdam Telefoon (020) 93 02 94
Jaarabonnement f 10,- plus porto, betalingen Gemeentegiro Amsterdam S 2120 tnv penningmeester Ons Suriname

# De aktie in de Bijlmer



EEN VAN DE KRAKERS AAN HET WOORD

Op 17 mei 1974 kwam in Nederland mevrouw E.Eykenloof uit Suriname aan. Zij was vergezeld van vijf kinderen. De oudste is elf jaar oud, de jongste twee en de overige drie zijn vier jaar. Zij zelf is 64 jaar.

ders van de kraakactie. Nadat gezamenlijk de toestand van mevrouw Eykenloof en de kinderen werd besproken,besloot men tot onmiddellijke actie.

VERADEMING

onzinnig dit tekort te wijten aan de "overbevolking" van de steden. Wanneer er een tekort aan woningen bestaat moeten er ter plaatse meer bijgebouwd worden voor de bevolking. Maar dat gebeurt niet!
Wel mag het bank-, handels-, en verzekeringswezen de stad volbouwen met hun kantoren en kluizen. Hoe misleidend is het niet het woningtekort te wijten aan de komst van de Surinamers hier naar toe, terwijl onder de neus van miljoenen mensen hele woonwijken worden gesloopt ten gunste van het kapitaal!

IK WIL IN SURINAME STERVEN

De kraakactie in de Bijlmer is gevoerd in flats die vanwege hun hoge huur reeds geruime tijd leeg staan. Deze aktie was noodzakelijk omdat vele duizenden gezinnen gedwongen worden onder kommervolle omstandigheden een bestaan in vervallen woningen en pensions te lij-

*Figuur 21 Bron: The Black Archives*

## Discriminatie door de politie

In de jaren ‘70 verspreiden verschillende Surinaamse organisaties, onder andere de vereniging Ons Suriname, een perscommuniqué over discriminatie door de politie. *“Dagelijks bereiken ons klachten van landgenoten over mishandelingen, bedreigingen, intimidatie en provokatie van het politie-apparaat, die zij zowel op straat, op het politiebureau, als ook in voorarrest ondergaan.” [...] “Wij zijn reeds geruime tijd bezig gevallen waarbij duidelijk sprake is van geweldpleging jegens landgenoten te registreren en roepen hierbij alle Surinamers op, die klachten en grieven hebben met betrekking tot bruut politieoptreden zich te melden bij Centrum Anton de Kom”.* Hieruit zou uiteindelijk een groot zwartboek rondom discriminatie door politie voortkomen. Dit toont aan dat politiegeweld geen recent probleem is, maar een vorm van institutioneel racisme die al decennialang speelt.



- 9 -

Parool 2 Dec. 72

Het schijnt een ritueel te zijn Surinamers te mishandelen’

Aanklacht over mishandeling in onderzoek

Retourbiljetten

Begrafenis

In pyjama

*Figuur 22 Bron: The Black Archives*

## De Afro-Surinaamse gemeenschap en anti-zwart racisme

In het publieke debat rondom racisme en de erfenis van het koloniale verleden hebben Surinamers historisch gezien een voortrekkersrol gehad. In debatten en het intellectuele werk van Surinaamse activisten, intellectuelen en vele burgers worden hedendaagse vormen van ongelijkheid, cultuur en identiteit regelmatig aan het slavernijverleden verbonden. Tijdens het rondetafelgesprek zei een van de experts:

> *“In 1863 hebben we onze vrijheid teruggekregen, we kregen allemaal namen die klinken alsof we witte mensen zijn.”*

Zo zijn er verschillende organisaties actief geweest of nog steeds actief die het slavernijverleden publiekelijk herdachten en de verbinding maakten met de erfenis ervan. Reeds in de jaren ‘40 werden onder meer vanuit de vereniging Ons Suriname herdenkingen rondom de afschaffing van de slavernij georganiseerd. Sinds 30 juni 1993 werden door het comité 30 juni/1 juli herdenkingen georganiseerd op het Surinameplein en in 2002 werd het ‘Monument van Besef’ (Bon Fu Prakseri) van kunstenaar Henry Renfurm onthuld.[71] Een jaar eerder vond de VN Wereld Anti Racisme Conferentie plaats in Durban, Zuid-Afrika. Hierbij werd de Trans-Atlantische handel in tot slaaf gemaakten door de VN als een misdaad tegen de menselijkheid erkend. Ook werd het erkend als een van de oorzaken van de specifieke vorm van racisme tegen mensen van Afrikaanse herkomst. Lidstaten werden opgeroepen om

[71] Amsterdam, “Buitenkunst Amsterdam,” webpagina, Amsterdam.nl (Gemeente Amsterdam), geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.amsterdam.nl/kunst-cultuur/kunst-openbare/.

plannen te maken om nationale Actieplannen Racismebestrijding te ontwikkelen.[72] Op initiatief van de Afro-Europese vrouwenbeweging Sophiedela en het Landelijk Platform Slavernijverleden waarin negentien organisaties waren vertegenwoordigd, werd in 2002 het Nationaal Slavernijmonument in het Oosterpark onthuld. In hetzelfde jaar werd het Nationaal Instituut Nederlandse Slavernijverleden en Erfenis (NiNsee) opgericht, dat de opdracht kreeg om elk jaar de nationale herdenking te organiseren, wetenschappelijk onderzoek te doen naar het slavernijverleden en de erfenis ervan en educatieve en museale activiteiten erover te organiseren. De nationale herdenking groeide onder de leiding van productiebedrijf 529 media uit tot een goed bezocht evenement met nationale uitstraling. Sinds 2009 wordt het Keti Koti-festival in het Oosterpark georganiseerd, waarbij hoogwaardigheidsbeklederes en politici de officiële herdenkingsplechtigheden bijwonen. Vervolgens vindt een groots festival plaats met culturele, educatieve en muzikale optredens en activiteiten. Het Keti Koti-festival trok het afgelopen decennium steeds meer bezoekers, waardoor de herdenkingsdag ook steeds meer bekendheid kreeg. In 2019 werd het festival naar schatting door 20.000 tot 22.000 mensen bezocht.[73] Dat de Nationale herdenking van de afschaffing van de slavernij bekendstaat als ‘Keti Koti’ toont de dominante aanwezigheid van de Afro-Surinaamse gemeenschap in de herinneringscultuur. Keti Koti is de Surinaamse benaming van de afschaffing van de slavernij en betekent het doorbreken van de ketenen. De slavernij werd echter ook op Aruba, Bonaire, Curaçao, Saba, Sint Eustatius en Sint Maarten afgeschaft.



*Figuur 23 Keti Koti herdenking 2013. Bron: New Urban Collective*

In 2013 – een jubileumjaar, 140/150 jaar na de afschaffing van de slavernij – besloot het kabinet-Rutte om de financiering vanuit het Rijk van het NiNSee stop te zetten. Het NiNSee en het Keti Koti-festival werden in die periode door de gemeente Amsterdam en enkele private fondsen gefinancierd, maar door het verlies van de subsidie viel een belangrijk deel van de capaciteit van de organisatie weg.

[72] http://www.people-of-african-descent.nl/downloads/home/gemeenschappelijk_position_paper.pdf

[73] https://www.ninsee.nl/sites/ninsee/files/2020-11/Jaarverslag%202019.pdf

Naast Keti Koti worden jaarlijks talloze andere gemeenschappelijke en publieke activiteiten georganiseerd waarbij het slavernijverleden en de erfenis worden herdacht. De vereniging Opo Kondreman organiseert al enkele jaren tezamen met stichting Eer en Herstelop op 1 juni de 'Keti Koti' Memre Waka, een tocht van het nationale Slavernijmonument in het Oosterpark naar het pand van de burgemeester op de Herengracht. Hiermee wordt een maand vol activiteiten ingeluid. Een van de bekende activisten die zich lang heeft ingezet om dit verleden en de erfenis ervan zichtbaar en bespreekbaar te maken, was Perez Jong Loy. In 2013 was hij tevens een van de personen die bezwaar maakten tegen het uitgeven van een evenementenvergunning voor de Sinterklaasintocht vanwege de racistische karikatuur Zwarte Piet. In een interview zei hij:

> *"'Ik kwam 52 jaar geleden naar Nederland,' zegt Perez Jong Loy, van oorsprong Surinamer. 'Toen streken de mensen nog met hun vinger langs m'n gezicht om te kijken of ik niet afgeef. Al 52 jaar verzet ik me tegen Zwarte Piet omdat het pijn doet. En al 52 jaar hoor ik ontkenning, ontkenning, ontkenning,' zegt Perez, een van de zes officiële bezwaarmakers tegen de evenementenvergunning voor de intocht van de Sint én zijn 'foute Pieten'. 'We kunnen eeuwig debatteren, er verandert nooit iets.'"*[74]

Perez en Vereniging Opo Kondreman zijn de bedenkers van de 1873-button en -pet waarmee ze bewustzijn willen creëren over het feit dat de slaaf gemaakten na de officiële afschaffing van de slavernij nog tien jaar lang onder Staatstoezicht moesten doorwerken op de plantages. Daarnaast organiseert het Afro-Surinaamse comité Boni sinds 2015 acties en activiteiten om afrofobie aan te kaarten. Het comité is vernoemd naar Boni, een weggelopen tot slaaf gemaakte in Suriname die guerillastrijd voerde tegen de koloniale overheid tijdens de slavernij in Suriname. Het comité is in 2015 opgericht nadat een Afro-Surinaamse tiener door een politieagent in Almere aan een motor werd geboeid en gedwongen werd om achter de motor aan te rennen.[75] Verder is de eerder genoemde stichting Eer en Herstel is erg actief binnen de Afro-Surinaamse gemeenschap. Naast hun betrokkenheid bij de opening van de Keti Koti-maand streven ze naar het openen van een Wintitempel en herstelbetalingen vanuit de overheid. Tijdens het rondetafelgesprek gaf een van de respondenten aan:

> *"Ik denk ook dat we het over herstelbetalingen moeten hebben. Het gaat om het wegwerken van achterstand, om herstel. Met die excuses begint het pas."*

[74] Door: Victor Schildkamp, "'Al 52 jaar verzet ik me tegen Zwarte Piet omdat het pijn doet,'" AD.nl, 23 mei, 2014, https://www.ad.nl/binnenland/al-52-jaar-verzet-ik-me-tegen-zwarte-piet-omdat-het-pijn-doet~a063202c/.

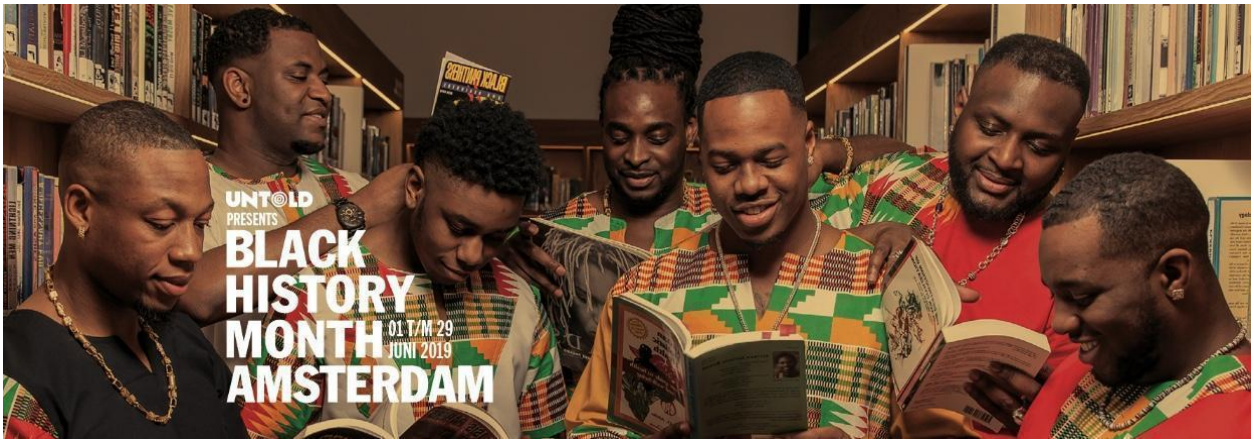
[75] "'Erken dat er sprake is van "afrofobie" in Nederland,'" accessed March 7, 2021, https://nos.nl/l/2339118.




*Figuur 24 Bron: Anti-racisme demonstratie maart 2020, Facebook Sheher Khan*

Onder Afro-Surinamers is er een groeiende beweging onder jonge mensen die hun Afrikaanse roots (her)ontdekken en claimen via publieke evenementen, debatten en culturele projecten. Stichting Untold organiseert bijvoorbeeld jongerenuitwisselingen en theaterproducties waarin Zwarte identiteit en Afrikaanse kunst en cultuur centraal staan. Sinds het jaar 2018 organiseert Untold in de maand juni de Black History Month, een maand vol activiteiten waarin via een breed palet aan activiteiten kennis wordt gedeeld over Afrikaanse geschiedenis, slavernij en kolonialisme.[76]

[76] "Black History Month Amsterdam - Untold,"geraadpleegd 7 maart 2021, https://untold.nl/project/black-history-month-amsterdam/.



*Figuur 25 Bron: Untold Empowerment, foto les Adu*

**Black Achievement Month**

Sinds het jaar 2016 wordt in de maand oktober de Black Achievement Month (BAM) georganiseerd. In tegenstelling tot de Black History Month, waar geschiedenis en erfgoed centraal staan, staat tijdens deze maand de rijkdom aan kwaliteiten, talenten en expertise binnen de Zwarte gemeenschappen centraal. Zwart talent wordt vaak niet herkend en erkend. Elk jaar worden tijdens het Black Achievement Awards Gala awards uitgereikt aan mensen uit de Zwarte gemeenschappen die op verschillende gebieden een bijzondere bijdrage hebben geleverd aan de samenleving. De BAM is ontstaan in de gemeente Amsterdam en er wordt steeds breder in het land aan deelgenomen.

De co-organisator van de Black Achievement Month, John Leerdam, zei:

*"Leerdam: "Dit zijn heel bijzondere mensen die het verdienen om in het zonnetje te worden gezet." De organisatie hoopt bewustzijn te creëren over de weerspiegeling van zwarte mensen in de media of instanties zoals een raad van toezicht. "Zwarte mensen worden nog altijd onvoldoende gerepresenteerd. De noodzaak voor dit soort acties is er nog steeds."*[77]

[77] Madelief van Dongen, "Awards voor zwarte rolmodellen in de zorg," Het Parool, December 3, 2020, https://www.parool.nl/gs-bdf4f2a6.




*Figuur 26 Black Achievement Award 2020, Bron: Clayde Menso*

**Aanbevelingen**

Tijdens de rondetafelgesprekken en interviews hebben mensen uit de Afro-Surinaamse gemeenschap verschillende aanbevelingen gedaan om anti-zwart racisme te bestrijden en hun emancipatie te bevorderen. De aanbevelingen zijn gecategoriseerd onder de categorien financieel en regelgeving.

Financieel:

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

Regelgeving:

- 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.

# 6. Anti-zwart racisme en de Afro-Caribische gemeenschap

Een andere zichtbare Zwarte gemeenschap in Amsterdam is de Afro-Caribische gemeenschap. In 2003 telde het aantal in Nederland gevestigde bewoners uit de voormalige Nederlandse Antillen en Aruba 125.000, waarvan ongeveer 12.000 in Amsterdam waren gevestigd.[78] Toen bestond de Nederlandse Antillen nog uit de benedenwindse eilanden Bonaire en Curaçao en de bovenwindse eilanden St. Maarten, St. Eustatius en Saba. Na de ontmanteling van de Nederlandse Antillen op 10 oktober 2010 werden Curaçao en St. Maarten, evenals Aruba, die in 1984 al *status aparte* had gekregen binnen het Koninkrijk, autonome landen binnen het Koninkrijk. Bonaire, St. Eustatius en Saba werden toen 'bijzondere gemeenten' (BES-eilanden) van Nederland.[79] Volgens het Statuut, waarin de rechten van alle burgers van het Nederlands Koninkrijk staan, zijn alle burgers binnen het Nederlands koninkrijk gelijkwaardig. Echter, uit onderzoek blijkt dat (Afro-)Caribische burgers een onderdanige positie hebben binnen het koninkrijk en systematisch ongelijk behandeld worden.[79] Het (anti-zwart) racisme dat door de Afro-Caribische gemeenschap wordt ervaren is een erfenis van het koloniale en slavernijverleden waarbij de stad Amsterdam direct en actief betrokken was.

### Het Koninkrijk der Nederlanden: een koloniaal construct

Tussen 1634 en het midden van de negentiende eeuw waren de Caribische koloniën een belangrijke plek in de driehoek van de Trans-Atlantische slavenhandel. Na de verovering van Curaçao in 1634 werd het fort Amsterdam in de Curaçaose hoofdstad Willemstad opgetuigd. Het reflecteert de prominente rol die de stad Amsterdam in de kolonie speelde. Nadat 'Nieuw Nederland' in 1664 door de Engelsen werd veroverd, viel Curaçao direct onder het gezag van de Amsterdamse Kamer van de WIC. Tot slaaf gemaakten werden vanuit de Caribische eilanden, voornamelijk vanuit Curaçao, doorverkocht aan andere Europese koloniale machten. Slaafgemaakten werden gedwongen om op plantages en in zoutmijnen te werken. De Amsterdamse Kamer van de WIC speelde tevens een belangrijke rol in het in stand houden van een scherpe raciale hiërarchie, waarbij Zwartheid aan minderwaardigheid en onderdanigheid werd gekoppeld. In deze context ontwikkelden zich Afro-Caribische gemeenschappen op de verschillende eilanden.

Na de afschaffing van slavernij in 1863 zijn de ongelijke machtsverhoudingen tussen Nederland en de voormalige koloniën blijven bestaan. Huidskleur speelde een belangrijke rol in het bepalen van de maatschappelijke status op de eilanden. In 1954 werd het Statuut aangenomen dat voor gelijkwaardigheid tussen de verschillende Rijksdelen binnen het Koninkrijk zou moeten zorgen. Hoewel op papier sprake zou zijn van gelijkwaardigheid, bleef de ongelijkwaardigheid tussen Nederland en de voormalige koloniën voortbestaan. Aruba, Curaçao en St. Maarten hebben binnen het Koninkrijk bijvoorbeeld weinig zeggenschap en autonomie over regel- en wetgevingen die voor hen ook relevant is. Ook wordt binnen lokale bevolkingen van de BES-eilanden geprotesteerd, bijvoorbeeld door de actiegroep *Nos ke Boneiru Bek* (NKBB)[80], wat betekent: "we willen Bonaire terug". Na 10 oktober 2010 zijn de prijzen op de BES-eilanden

---

[78] Andries de Jong, "Schatting Aantal Niet-Westerse Allochtonen in Afgelopen Dertig Jaar," *Bevolkingstrends*, 1 juli 2003.

[79] "'Nederland duwt de eilanden dieper de coronacrisis in,'" OneWorld, 3 April 2020, https://www.oneworld.nl/lezen/opinie/nederland-duwt-de-eilanden-dieper-de-coronacrisis-in/.

[80] 11 oktober 2020 | Nathaly Evertsz-Ipcedencia and Marit Severijne, "Bonaire tien jaar een gemeente van Nederland: een decennium van protesten | Caribisch Netwerk," 11 oktober, 2020, https://caribischnetwerk.ntr.nl/2020/10/11/bonaire-tien-jaar-een-gemeente-van-nederland-een-decennium-van-protesten/.

sterk gestegen en bleven sociale voorzieningen laag, waardoor de lokale bevolkingen in armoede wonen. Tegelijkertijd worden lokale regeringen deels door Nederland overgenomen, terwijl kennis over de culturen op de eilanden beperkt blijft. Bovendien kopen witte Nederlanders grote stukken land, bijvoorbeeld op Bonaire, waardoor het land niet meer in de handen van de lokale bevolking blijft.[81] Deze vormen van systematische ongelijkheid binnen het Koninkrijk benadelen vooral Afro-Caribische burgers en hebben invloed op hun sociaaleconomische en maatschappelijke positie.

De huidige coronacrisis versterkt de ongelijke verhoudingen binnen het Koninkrijk. Door de coronacrisis waren de eilanden vanaf maart 2020 genoodzaakt alle toeristische voorzieningen plat te leggen en bezoeken te weren. Hierdoor kwamen de eilanden in een financiële crisis terecht. Op de eilanden was noodhulp nodig, die volgens het Statuut een verantwoordelijkheid van Nederland is. Nederland bood noodhulp aan, maar het kabinet-Rutte III stelde voorwaarden aan de hulp die een deel van de autonomie van de eilanden wegnemen.[82] Het Caribisch hervormings- en ontwikkelingsorgaan (COHO) dat in 2021 wordt ingevoerd, geeft Nederland de bevoegdheid om zeven jaar lang financieel overzicht te hebben over de drie autonome eilanden.[83] In het proces om de COHO te ondertekenen, wordt het koloniale beeld dat heerst over de eilanden duidelijk: de eilanden kunnen zichzelf niet regeren, zijn crimineel en corrupt en hebben toezicht van de metropool Nederland nodig. Deze denkbeelden uiten zich ook in verschillende vormen van anti-zwart racisme, zoals cultureel racisme dat Afro-Caribische mensen in Nederland ervaren.

### Hedendaagse migratie naar Nederland

Sinds de jaren ‘60 vertrekken elk jaar studenten en arbeiders naar Nederland voor studie en werk. Een groot deel hiervan keert terug naar de eilanden. Nadat het aantal Antilliaanse Rijksgenoten dat zich in Nederland vestigde in de jaren ‘80 en ‘90 toenam, werd de groep binnen de maatschappij steeds meer geproblematiseerd. In deze periode kwam er een aanzienlijke stroom Afro-Caribische mensen uit de arbeidersklasse[84] naar Nederland vanwege de financiële crisis op de eilanden. In Nederland aangekomen, worden Afro-Caribische migranten geconfronteerd met uitsluiting, discriminatie en racisme.

### Racistisch Antillianenbeleid

Aan het begin van de eeuw is in verschillende gemeenten, waaronder de gemeente Amsterdam, een ‘Antillianenbeleid’ ingevoerd. Er zijn verschillende rapporten gepubliceerd door Dienst Onderzoek Statistiek (DOS, 2004, 2011) over de problematiek binnen deze gemeenschap; ‘Antilliaanse’ jongeren zouden criminaliteit en overlast met zich meebrengen: ”Volgens een schatting zijn er in de hoofdstad ongeveer 2.600 Antillianen die kampen met problemen op verschillende terreinen, zoals werkloosheid, opvoedingsproblemen of criminaliteit.

[81] “‘Te Veel Nederlanders En Buitenlanders Op Bonaire’ | Caribisch Netwerk,” geraadpleegd 7 maart 2021, https://caribischnetwerk.ntr.nl/2016/07/09/te-veel-nederlanders-en-buitenlanders-op-bonaire/.
[82] “‘Wat Rutte van de Cariben Eist, Zou Hem in Nederland de Kop Kosten’ - OneWorld,” geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.oneworld.nl/lezen/essay/wat-rutte-van-de-cariben-eist-zou-hem-in-nederland-de-kop-kosten/.
“StMaartenNews- News Views Reviews & Interviews,”geraadpleegd 7 maart 2021, https://stmaartennews.com/news/coho-change-is-coming-but-st-maarten-has-to-pay-for-it/.
[83] “Curaçao En Nederland Akkoord over Derde Pakket Coronasteun | Trouw,” geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.trouw.nl/buitenland/curacao-en-nederland-akkoord-over-derde-pakket-coronasteun~bc31ebf2/.
[84] In 1986 werd reeds geconstateerd dat er een groep ‘nieuwe Antilliaanse jongens’ naar de Bijlmermeer kwam die bestond uit: “veelal laag-opgeleide jongeren die qua verwachtingen veel overeenkomst vertonen met de oudere gemarginaliseerde immigranten die de harde kern van het traditionele randgroepjongeren-gebeuren vormen.” in Gemeente Amsterdam Dienst en Statistiek, *Monografie Antillianen en Arubanen in Amsterdam* (2004).

Het gaat dan om één op de vijf Antillianen, met name Curaçaoënaars."[85] In de rapporten wordt echter nauwelijks vanuit oogpunt van de gemeenschap geschreven, en in de ervaring van geïnterviewden blijft de aanpak van het problematiek oppervlakkig en stigmatiserend. Ook in de media en in het politiek debat werden 'Antiliaanse jongeren' omschreven als kansarme en laagopgeleide criminelen.[86] Op deze manier werd de negatieve beeldvorming van de 'Antilliaanse gemeenschap' geïnstitutionaliseerd, met nadruk op een relatie tussen etniciteit en probleemgedrag. Dit is een voorbeeld van de racialisering van cultuur en etniciteit en kan worden gezien als een vorm van anti-zwart racisme. Bovendien zijn door de jaren heen verschillende wetsvoorstellen naar voren gekomen om de migratie van mensen afkomstig van Caribische eilanden naar Nederland te beperken. Een van de meest recente pogingen, de Bosmanwet (2012-2016), voorgedragen door VVD-politicus André Bosman, richtte zich op het beperken van migratie van 'kansloze Antillianen' naar Nederland en ook op het beperken van hun toegang tot basisrechten zoals het ontvangen van een uitkering. Hierbij zou een verschil gemaakt worden tussen 'Antiliaanse' Rijksgenoten en (witte) Nederlanders, ondanks hun Nederlandse paspoort en recht op het vrij reizen binnen de Koninkrijk. Uiteindelijk is het voorstel, na veel maatschappelijke discussie, door de Tweede Kamer geweigerd, omdat de wet Antillianen zou 'reduceren tot tweederangs burgers'.[87]

**Onderwijs**

Binnen het onderwijs ervaren ook Afro-Caribische mensen anti-zwart racisme. Vooral Afro-Caribische studenten die direct vanuit de eilanden verhuizen, waar niet het Nederlands, maar Papiaments of Engels de moedertaal is. Op de Caribische eilanden is Nederlands vaak de instructietaal. Sociaaleconomische klasse speelt echter een belangrijke rol in de toegankelijkheid van onderwijs in het Nederlands. Een van de experts die als student vanuit Curaçao naar Nederland kwam, zei hierover:

> *"Het is gekoppeld aan intersectionality, black lower vs black middle class. Hoe meer geld je hebt, hoe meer onderwijs in het Nederlands je krijgt, hoe meer blootstelling aan Nederlandse medescholieren, hoe groter de kans op een havo/vwo-advies, hoe meer kans om in Nederland op hoger niveau te studeren. Geen geld betekent vaak automatisch een mbo-advies."*

Leerlingen uit de arbeidersklasse hebben structureel minder toegang tot onderwijs in het Nederlands, waardoor zij ook minder ruimte krijgen om Nederlands te leren spreken. De kans op onderadvisering wordt dan groter. Als ze in Nederland aankomen, krijgen ze ondanks hun capaciteit en meertaligheid minder ruimte en mogelijkheden om op hun niveau te kunnen presteren. De tweede generatie Afro-Caribische leerlingen, die in Nederland is opgegroeid, ervaart dit minder, omdat Nederlands vaak hun moedertaal is. Wel kunnen ze net als andere Zwarte leerlingen discriminatie en onderadvisering ervaren vanwege hun huidskleur. In het hoofdstuk over onderwijs wordt hierop verder ingegaan.

[85] "Data en informatie - Amsterdam: Eén op vijf Amsterdamse Antillianen in de problemen,", geraadpleegd 7 maart 2021, https://data.amsterdam.nl/artikelen/artikel/en-op-vijf-amsterdamse-antillianen-in-de-problemen/2743a0d7-e6c6-481c-971c-ce81a00f0c95/.
[86] "De Antillianen komen," De Groene Amsterdammer, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.groene.nl/artikel/de-antillianen-komen.
[87] "Kamer wil niets weten van discriminerende Antillianenwet VVD," *Joop* (blog), 28 September 2016, https://joop.bnnvara.nl/nieuws/kamer-wil-niets-weten-discriminerende-antillianenwet-vvd.

**Terminologie: Antilliaans of Afro-Caribisch?**

Sinds de ontmanteling van de Nederlandse Antillen bestaat er geen eenduidige term voor de aanduiding van mensen afkomstig van de eilanden in het Caribisch gebied. Uit dit onderzoek blijkt dat er verschillende ideeën zijn over de terminologie die deze groep voor zichzelf wil gebruiken. Binnen de Caribische gemeenschap zijn er verschillende etniciteiten, waardoor niet iedereen zich als Zwart of als Afro-Caribisch definieert. Bovendien heeft de term 'Antilliaan' voor velen negatieve en stigmatiserende connotaties. Termen als 'Afro-Caribbean' en afkortingen als ABC SSS (afkorting voor Aruba, Bonaire, Curaçao, Sint Maarten, Sint Eustatius en Saba) worden dan gebruikt als een manier tot zelfdefiniëring – om zichzelf los te definiëren van het koloniale Nederlandse Koninkrijk. Voor anderen is het woord 'Antilliaan' niet per definitie een negatieve term, alhoewel het duidelijk wel stigmatiserend gebruikt wordt. 'Antilliaan' wordt door sommigen ook als een representatie gezien van een gezamenlijke identiteit, een verbondenheid tussen burgers van alle zes eilanden, de bredere Antilliaanse regio en als een term van kracht. Een van de experts zei:

> *"Ik denk dat het een term van kracht is, de voormalige Nederlandse Antillen konden beter tegen Nederland opboksen."*

*T*ijdens het rondetafelgesprek leek er een verschil te zijn in het gevoel van gezamenlijkheid tussen Aruba, Bonaire en Curaçao enerzijds en St. Maarten, St. Eustatius en Saba anderzijds. Op de SSS-eilanden is er meer bewustzijn over het slavernijverleden. Er heerst daardoor een groter bewustzijn over hun Zwarte identiteit vergeleken met de ABC-eilanden. Ook is er op de SSS-eilanden meer (culturele) invloed van andere omringende Caribische eilanden, zoals Jamaica en Trinidad. Hierdoor heerst het gevoel dat zij tot de gehele regio van de Cariben behoren. Op de ABC-eilanden is er een complexere relatie tot hun Zwarte identiteit. Op scholen wordt weinig aandacht besteed aan het slavernijverleden. Ook worden vele koloniale denkbeelden geïnternaliseerd en dit zorgt voor discriminatie binnen hun eigen gemeenschap.

**Uitwissing in Zwarte bewegingen**

Binnen de bredere Zwarte gemeenschappen in Nederland, waarin Afro-Surinamers de meest zichtbare groep zijn, voelen sommige Afro-Caribische mensen zich onvoldoende gerepresenteerd. In Nederland lijkt de nadruk in het publieke debat en bij herdenkingen van de afschaffing van de slavernij sterk op Suriname te liggen. Dit wordt bijvoorbeeld gereflecteerd in het feit dat de officiële nationale herdenking in Amsterdam 'Keti Koti' wordt genoemd, de Surinaamse term voor deze herdenkingsdag. De Caribische eilanden worden echter onvoldoende geïncludeerd. Er is weinig podium voor sprekers van de BES-eilanden en bovendien worden hun vlaggen niet gehesen tijdens de herdenkingsceremonie. Dat de nadruk meer op het Surinaamse aspect van de afschaffing van de slavernij ligt, heeft voor een deel te maken met het feit dat vanuit de Surinaamse gemeenschap zelf meer aandacht wordt gegeven aan deze geschiedenis. Zoals in het vorige hoofdstuk wordt beschreven, organiseren Surinamers in Amsterdam al sinds de jaren '40 Keti Koti-herdenkingen. Op de Caribische eilanden wordt 1 juli niet wijdverspreid gevierd. Op andere 'feestdagen', zoals Tuladag op 17 augustus, of de dag van de vlag van St. Eustatius op 16 november, wordt meer stilgestaan bij het slavernijverleden.

**Aanbevelingen**

Onderwijs:

- Ontwikkel een stimuleringsfonds om onderwijs voor Afro-Caribische leerlingen toegankelijker te maken.
- Doe onderzoek en verzamel data over de sociaaleconomische positie en ervaringen met discriminatie en racisme van mensen uit de ABC SSS-eilanden.
- 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.
- Stel jobhunters en klantmanagers aan die zich specifiek richten op en affiniteit hebben met de achtergrond en cultuur van mensen uit ABC SSS-eilanden.
- 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.

# 7. Anti-zwart racisme en de Ghanese gemeenschap

In Amsterdam wonen ongeveer 23.000 Ghanezen, waarvan het overgrote deel zich in Amsterdam-Zuidoost heeft gevestigd. Vergeleken met Afro-Surinaamse en Afro-Caribische gemeenschappen in Amsterdam hebben Ghanezen een kortere aanwezigheid in de stad. De eerste golf van Ghanese migranten arriveerde tussen 1974 en 1983. De migratie werd voor een groot deel gemotiveerd door de oliecrisis in het land. Vele Ghanezen migreerden naar de Verenigde Staten, Canada, het voormalige koloniale 'moederland' Engeland en andere Europese landen. Een kleiner deel is vanwege politieke ontwikkelingen gemigreerd. Toen de immigratieregels in het Verenigd Koninkrijk werden aangescherpt en Nederland in 1974 een 'generaal pardon' afkondigde, nam het aantal Ghanese migranten toe. Vervolgens vond kettingmigratie plaats: mensen lieten gezinnen en andere familieleden overkomen, wat weer andere Ghanese migranten aantrok. De tweede fase van de Ghanese migratie had voor een groot deel te maken met een periode van grote droogte en politieke instabiliteit in de regio Ghana. Begin jaren '80 werden circa een miljoen Ghanezen uit Nigeria gezet vanwege religieuze en maatschappelijke conflicten. De stroom aan Ghanese migranten die dit op gang bracht, staat ook wel bekend als 'Ghana Must Go'. Velen kwamen via een officiële route of illegaal in Amsterdam Zuidoost terecht. In 1987 waren er circa 2.515 Ghanese asielzoekers en in 1991 1.465. In januari 1993 verbleven er 9.385 Ghanezen in Nederland; dit aantal nam toe tot ruim 15.000 in het jaar 2000 en is gegroeid tot 23.000 in 2020. Ongeveer een derde van alle Ghanezen in Nederland woont in Amsterdam-Zuidoost. In eerste instantie veroorzaakte de migratie van Ghanezen naar Nederland weinig ophef, want het was een relatief onopvallende groep migranten. In het begin van de jaren '90 ontstond er wel enige ophef vanwege Ghanese illegalen in Amsterdam-Zuidoost en vermeende criminaliteit[88]. De Bijlmerramp in 1992 trof de Ghanese gemeenschap hard. Er gingen verhalen rond dat er vele Ghanese ongedocumenteerden zouden zijn omgekomen. Door de media-aandacht werd de Ghanese gemeenschap meer zichtbaar.

### 'Stille migranten', maar wel geconfronteerd met racisme

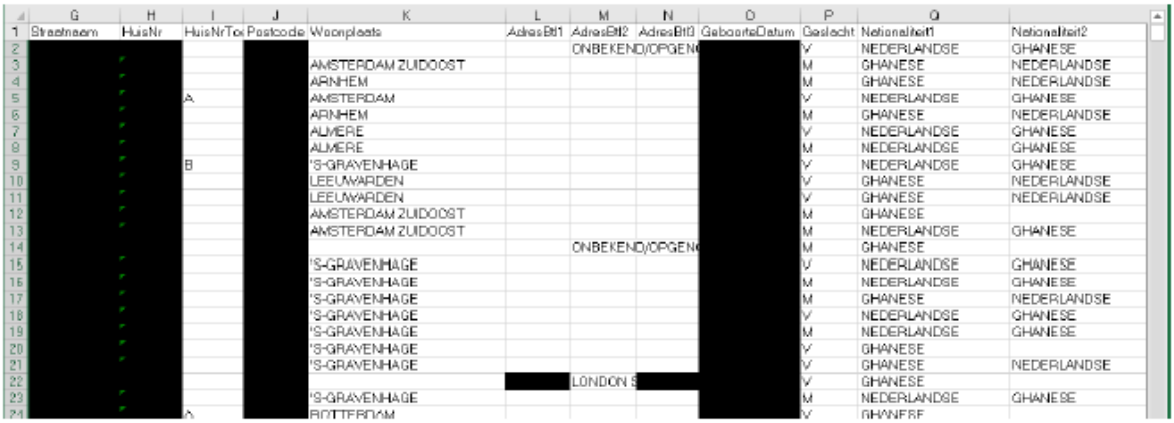
Ghanezen worden in Nederland vaak 'stille migranten' genoemden en omschreven als "gesloten en naar binnen gekeerd".[89] Ze worden gezien als een groep die hard werkt en weinig problemen veroorzaakt. Zo beschreef het ministerie van Binnenlandse Zaken ze als volgt:

> *"De Ghanezen vormen een relatief hechte en goed georganiseerde gemeenschap. Zij staan bekend als ambitieus en zijn harde werkers. Over het algemeen hebben Ghanezen een positief imago, vooral bij degene die directe contacten hebben met hen."*

Er wordt weinig geschreven en onderzoek gedaan naar de uitdagingen die ze als gemeenschap in Nederland ervaren. In het Amsterdamse Stadsarchief, het Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis (IISG) en het Nationaal Archief is relatief weinig beeld- en archiefmateriaal over Ghanezen in Nederland te vinden. Ook in de publicaties van de gemeente en universiteit is het aantal beperkt. Hierdoor is de Ghanese gemeenschap een onderbelichte groep in onderzoeken en beleidsontwikkeling, ook als het gaat over (anti-zwart) racisme, discriminatie en uitsluiting. De toeslagenaffaire laat daarentegen zien dat de groep wel met racisme geconfronteerd

[88] "Politie rolt grote Ghanese criminele organisatie op," Trouw, 11 maart 1992, https://www.trouw.nl/gs-b745871c.
[89] publinc, "GHANEZEN IN NEDERLAND: STILLE MIGRANTEN?," *Publinc* (blog), 2 November 2016, https://publinc.nl/ghanezen-in-nederland-stille-migranten/.

wordt.[90] Uit onderzoek van de Autoriteit Persoonsgegevens bleek dat de Belastingdienst zich jarenlang schuldig heeft gemaakt aan etnisch profileren. De Belastingdienst deed onder meer specifiek fraudeonderzoek naar Ghanezen uit Amsterdam-Zuidoost, omdat het signalen had ontvangen dat circa 120 tot 150 mensen met een Ghanese nationaliteit mogelijk fraude zouden hebben gepleegd. Op basis van dit signaal heeft de Belastingdienst in 2014 een scan laten uitvoeren naar alle circa 6.000 burgers die in 2013 Toeslag hadden aangevraagd, waarvan een van de nationaliteiten waarop gefocust werd de Ghanese nationaliteit was. Het is nog niet bekend hoeveel Ghanese Nederlanders onterecht als fraudeur zijn aangemerkt en slachtoffer zijn geworden van de Toeslagenaffaire. In het publieke debat rondom de Toeslagenaffaire krijgen Ghanese Amsterdammers relatief weinig podium.



| | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Straatnaam | HuisNr | HuisNrToe | Postcode | Woonplaats | AdresBtl1 | AdresBtl2 | AdresBtl3 | GeboorteDatum | Geslacht | Nationaliteit1 | Nationaliteit2 |
| 2 | [redacted] | | | [redacted] | | | ONBEKEND/OPGEN | | [redacted] | V | NEDERLANDSE | GHANESE |
| 3 | | | | | AMSTERDAM ZUIDOOST | | | | | M | GHANESE | NEDERLANDSE |
| 4 | | | | | ARNHEM | | | | | M | GHANESE | NEDERLANDSE |
| 5 | | | A | | AMSTERDAM | | | | | V | NEDERLANDSE | GHANESE |
| 6 | | | | | ARNHEM | | | | | M | GHANESE | NEDERLANDSE |
| 7 | | | | | ALMERE | | | | | V | NEDERLANDSE | GHANESE |
| 8 | | | | | ALMERE | | | | | M | NEDERLANDSE | GHANESE |
| 9 | | | B | | 'S-GRAVENHAGE | | | | | V | NEDERLANDSE | GHANESE |
| 10 | | | | | LEEUWARDEN | | | | | V | GHANESE | NEDERLANDSE |
| 11 | | | | | LEEUWARDEN | | | | | V | GHANESE | NEDERLANDSE |
| 12 | | | | | AMSTERDAM ZUIDOOST | | | | | M | GHANESE | |
| 13 | | | | | AMSTERDAM ZUIDOOST | | | | | M | NEDERLANDSE | GHANESE |
| 14 | | | | | | | ONBEKEND/OPGEN | | | M | GHANESE | |
| 15 | | | | | 'S-GRAVENHAGE | | | | | V | NEDERLANDSE | GHANESE |
| 16 | | | | | 'S-GRAVENHAGE | | | | | M | NEDERLANDSE | GHANESE |
| 17 | | | | | 'S-GRAVENHAGE | | | | | M | GHANESE | NEDERLANDSE |
| 18 | | | | | 'S-GRAVENHAGE | | | | | V | NEDERLANDSE | GHANESE |
| 19 | | | | | 'S-GRAVENHAGE | | | | | M | NEDERLANDSE | GHANESE |
| 20 | | | | | 'S-GRAVENHAGE | | | | | V | GHANESE | |
| 21 | | | | | 'S-GRAVENHAGE | | | | | V | GHANESE | NEDERLANDSE |
| 22 | | | | | | [redacted] | LONDON S | [redacted] | | V | GHANESE | |
| 23 | | | | | 'S-GRAVENHAGE | | | | | M | NEDERLANDSE | GHANESE |
| 24 | | | A | | ROTTERDAM | | | | | V | GHANESE | |

*Figuur 27 Uitsnede uit Excelsheet, Bron: Autoriteit Persoonsgegevens*

### Een goed georganiseerde en gesloten gemeenschap

Er zijn verschillende factoren die bijdragen aan hoe Ghanezen zich binnen de Nederlandse samenleving navigeren en hoe ze omgaan met het anti-zwarte racisme dat ze meemaken. Ten eerste is Nederland voor veel Ghanezen, vooral uit de eerste generatie, een ‘tussenstation’. Velen voelen zich te gast in Nederland en zijn naar Nederland gekomen met de gedachte dat ze op den duur terug zullen gaan naar hun thuisland Ghana. Ze sturen bijvoorbeeld geld terug naar familie in Ghana en veel Ghanezen hebben een tweede huis in het land. Ten tweede speelt de Ghanese cultuur een belangrijke rol. Binnen de Ghanese cultuur wordt bescheidenheid hooggewaardeerd. Dit komt voor een groot deel voort uit het christelijke geloof dat binnen de Ghanese gemeenschap een belangrijke functie heeft. Het overgrote deel van de Ghanese gemeenschap bezoekt regelmatig de kerk. Een van de sleutelfiguren uit de Ghanese gemeenschap zei:

> *“We zijn terughoudend: als er regels zijn houden we ons gewoon daaraan. Humbleness, er is God en die heeft regels bepaald en daar moet je jezelf aan houden.”*

Vanuit deze religieuze en culturele overtuiging zullen Ghanezen niet snel geneigd zijn om op de barricades te staan, conflicten op te zoeken en zich uit te spreken over racisme. De kerkgemeenschap en het geloof zijn belangrijke bronnen van steun voor Ghanezen. Er wordt veel georganiseerd door Ghanese kerken in Amsterdam-Zuidoost en dit vervult onder andere

[90] “De Toeslagenaffaire, Institutionele Discriminatie En Waarom Het Kabinet Nu Zou Moeten Vallen,” Lilith, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.lilithmag.nl/blog/2021/1/13/de-toeslagenaffaire-institutionele-discriminatie-en-waarom-het-kabinet-zou-moeten-vallen.

een sociale functie om mensen samen te brengen en steun te vinden bij elkaar. Als er sprake is van racisme of discriminatie proberen mensen onderling steun te vinden en zullen ze minder snel geneigd zijn om naar een anti-discriminatievoorziening stappen. Zo beschrijft een Ghanese bewoner van Zuidoost in een artikel:

> *"Zuidoost is álles voor veel Ghanezen. Zuidoost is Amsterdam, Zuidoost is Nederland. Hier is alles goed, hier is de sfeer warm, hier kennen we elkaar. En we hebben onze cultuur meegenomen en die cultuur brengt ook met zich mee: voor elkaar klaarstaan."*[91]

In Amsterdam-Zuidoost zijn er honderden kerken waar de Ghanese gemeenschap bij elkaar komt. De kerken functioneren als een sociaal netwerk waar leden naast religieuze en spirituele vervulling ook contacten kunnen leggen en terechtkunnen voor advies en begeleiding op het gebied van onderwijs, werk en andere gebieden. In een profiel over de Ghanese gemeenschap in Amsterdam-Zuidoost schreef de NOS:

> *"De Ghanese gemeenschap in de Bijlmer is erg op zichzelf gericht. Er zijn eigen radiostations, zoals radio Recogin, met muziek en nuttige informatie. Ghanezen die vastlopen in de Nederlandse bureaucratie kunnen voor hulp terecht bij tal van Ghanese organisaties. En voor de Ghanese jeugd zijn er speciale huiswerkklassen. In de hechte Ghanese gemeenschap helpt iedereen elkaar en zijn er duidelijke normen en waarden."*[92]

**Onderwijs en arbeidsmarktpositie Ghanese gemeenschap**

Een groot deel van de eerste generatie Ghanezen is de Nederlandse taal niet machtig en behoort tot de lagere sociaaleconomische klasse. In Amsterdam leven zo'n vier op de tien Ghanezen in een minimumhuishouden ten opzichte van een stedelijk gemiddelde van 18% en een landelijk gemiddelde van 16%. Ruim 22% van de Ghanezen in Amsterdam was in 2017 werkloos, ongeveer het dubbele van het gemiddeld werkloosheidscijfer in de stad.[93] Velen hebben laagbetaalde banen in de schoonmaaksector, horeca of tuinbouw. Amma Asante, een voormalig gemeenteraadslid en Tweede Kamerlid met een Ghanese achtergrond, zei hierover:

> *"Waarom Ghanezen aan de onderkant van de arbeidsmarkt blijven hangen? Wat niet helpt, is dat ze vaak slecht Nederlands spreken; onderling is de voertaal meestal Engels of een Ghanese taal als Twi. Maar discriminatie speelt ook mee. Hun witte collega's krijgen wél vaste banen. Maar Ghanezen komen vaak niet voor zichzelf op. Ze hebben de houding: rustig aan, het komt wel goed, beetje bij beetje. Wat Nederlanders assertief noemen, vinden wij egoïstisch en brutaal. Je hebt al gauw een te grote mond."*

Er zijn geen specifieke cijfers beschikbaar over de onderwijspositie van Ghanese Amsterdammers. Aangezien het een relatief kleine gemeenschap is in de Nederlandse context worden geen statistieken over de groep bijgehouden. Hoewel onderwijs hoog in het vaandel staat binnen de Ghanese cultuur is er de indruk dat Ghanese kinderen regelmatig met onderadvisering te kampen hebben. Zoals in het hoofdstuk over Onderwijs uitgebreid wordt beschreven, hebben leerlingen en hun ouders vanaf de basisschool te kampen met

[91] "De Grote Armoede Onder Ghanezen in Nederland Blijft Onopgemerkt | Trouw," geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.trouw.nl/nieuws/de-grote-armoede-onder-ghanezen-in-nederland-blijft-onopgemerkt~b62d095a/.
[92] "Integratie: In de Bijlmer Is de Ghanese Gemeenschap Een Wereld Op Zich | Nieuwsuur," geraadpleegd 7 maart 2021, https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2216570-integratie-in-de-bijlmer-is-de-ghanese-gemeenschap-een-wereld-op-zich.html
[93] Trouw, "De Grote Armoede Onder Ghanezen".

vooroordelen op basis van hun culturele achtergrond, huidskleur, taalvaardigheid en sociaaleconomische positie.

Onderadvisering van Zwarte leerlingen toont de interactie tussen etniciteit en klasse. Op basis van vooroordelen over Zwarte mensen die historisch geworteld zijn in anti-zwart gedachtegoed wordt verwacht dat ouders van Zwarte leerlingen die bepaalde laagbetaalde beroepen hebben, zoals bijvoorbeeld schoonmaker, onvoldoende begeleiding kunnen geven aan hun kinderen. Taal en cultuur spelen hierbij ook een rol. Velen uit de eerste generatie spreken Twi, Hausa, Ga en Engels en zijn Nederlandse taal niet machtig. De gebrekkige beheersing van sommige Ghanese ouders kan als extra reden worden gezien om leerlingen een advies te geven onder het niveau dat ze aankunnen. De gebrekkige taalbeheersing maakt het voor hen ook moeilijker om hun rechten te kennen en voor zichzelf en anderen op te komen. Zo zijn Ghanese ouders, volgens de experts die zijn geïnterviewd, minder snel geneigd om voor hun kinderen op te komen als ze worden geconfronteerd met onderadvisering (zie hoofdstuk over Onderwijs). Daarnaast kunnen culturele verschillen zowel in het onderwijs als op de werkvloer invloed hebben op de onderwijs en arbeidsmarktpositie van Ghanezen. Binnen de dominante Nederlandse cultuur wordt zowel in het onderwijs als op de werkvloer een bepaalde vorm van assertiviteit verwacht, door bijvoorbeeld de docent in de ogen te kijken, kritische vragen te stellen en een mening te geven. Zoals eerder beschreven, wordt dit gedrag binnen de Ghanese cultuur juist als brutaal gezien. Bescheidenheid, wat in de Ghanese cultuur een manier is om respect te tonen, wordt in de dominante Nederlandse cultuur als passief gezien. Hierdoor kunnen Ghanese leerlingen en werknemers worden onderschat. Vanuit de Ghanese gemeenschap zijn er verschillende initiatieven om leerlingen en ouders te ondersteunen op het gebied van onderwijs. Zo geeft Kwame ‘meester Kwame’ Agyapong-Ntra via de stichting Scientia Potentia Est huiswerkbegeleiding en waar nodig ondersteuning en advies aan ouders op het gebied van onderwijs. Ook geeft hij Bijbelstudie. Hij zet hiermee het werk voort dat zijn vader ooit is begonnen.



*Figuur 28 Meester Kwame geeft bijles Bron: Meester Kwame*

**Generatieverschillen**

Ghanezen uit de eerste generatie zijn geneigd conflictvermijdend gedrag te vertonen door de confrontatie die gepaard kan gaan met het uitspreken tegen racisme en discriminatie uit de weg te gaan. Jongeren uit de tweede generatie mengen zich vaker in het debat en zijn eerder geneigd om voor hun rechten op te komen. Hoewel Ghanezen minder snel geneigd zijn om zich uit te spreken over racisme, betekent dit niet dat ze hun ogen sluiten voor onrecht. Integendeel, de experts uit de Ghanese gemeenschap merkten op dat vele Ghanezen zich in het dagelijks leven of in het publieke debat wellicht minder snel uitspreken over racisme, maar dat ze zich binnenskamers wel boos kunnen maken en zich bewust zijn van het onrecht dat hen in gevallen van racisme en discriminatie wordt aangedaan:

> "*Binnenshuis; merk je wel zien mensen dat er onrecht is. Vanuit mijn juridische achtergrond, heb ik Ghanese mensen geholpen met bijvoorbeeld met brief die ze van werkgever krijgen. Omdat mensen bijvoorbeeld de taal niet spreken, worden ze van de een op de andere dag ontslagen. Dan komen ze met brieven die nergens op slaan, dan komen ze naar mij toe: "kan je mij hierbij helpen?". Als ik vervolgens erop wijs, dat ze rechten hebben, dan kijken ze met ogen van: "Kunnen we hieraan doen?". Dan zeg ik: Ja dat kan, en dat moet ook. Maar ze zijn altijd zo bang, als ik stappen onderneem dat ik vervolgens weer terug niks krijg. Vooral de eerste generatie, ze hebben zoiets van "we willen geen problemen". Wie zijn hier om wat van te maken en wat geld te verdienen, we gaan gewoon terug."*

In tegenstelling tot de eerste generatie gaan jongeren uit de tweede generatie veelal anders om met anti-zwart racisme en uitsluiting. Zij zijn in Nederland geboren, ze spreken Nederlands en ze kennen hun rechten over het algemeen beter. Ze hebben vaak een andere mindset ten opzichte van hun ouders, omdat ze zichzelf niet als gast zien, maar ook als Zwarte Nederlander. Ze zijn daardoor eerder geneigd om actiever voor hun rechten te komen door zich bijvoorbeeld over racisme uit te spreken. Bekende voorbeelden van mensen uit de Ghanees-Amsterdamse gemeenschap die zich tegen racisme en discriminatie uitspreken zijn mensenrechtenactivist Jerry Afriyie en rapper en dichter Akwasi:

> *"Mijn vader vond wel dat ik excuses moest maken voor wat ik op de Dam had gezegd over Zwarte Piet, maar hij komt uit een tijd waarin je werkte voor een baas en je plaats wist. Ik ben mijn eigen baas en zeg wat ik wil. Niemand kan mij ontslaan, als je niet uitkijkt ontsla ik jou."*[94]

[94] Peter van Brummelen, "Akwasi: 'Er is niks mis met mij, er is wat mis met Nederland,'" Het Parool, August 8, 2020, https://www.parool.nl/gs-b2e152f8.




*Figuur 29 Demonstratie #BlackLivesMatter Dam 1 juni 2021, Foto: Geronimo Matulessy*

### Verhouding tot witte mensen

Tijdens het rondetafelgesprek met sleutelfiguren uit de Ghanese gemeenschap werd opgemerkt dat Ghanezen zich op andere manieren tot witte Nederlanders verhouden vergeleken met de Afro-Surinaamse en Afro-Caribische gemeenschappen. Waar de relatie tussen deze gemeenschappen en Nederland historisch wordt gekenmerkt door het koloniale en slavernijverleden, ontbreekt dat bij de Ghanese gemeenschap. Ghanezen zijn voornamelijk economische migranten, waardoor de relatie tussen Ghanezen en witte Nederlanders door de deskundigen als 'luchtiger' wordt ervaren:

> *"Mensen die intergenerationele trauma's van slavernij hebben meegemaakt hebben veel meer vervelende en intimiderende relatie met Nederland dan Ghanezen. Het idee van hiërarchie is veel minder aanwezig. Mensen uit de Amerika's (bijvoorbeeld mensen uit Caribisch gebied en Suriname) zitten in een 'abusive relatie', alsof ze in een soort Stockholmsyndroom relatie met Nederland zitten. De Ghanese cultuur is iets luchtiger is over hoe witte mensen wordt gesproken."*

Tegelijkertijd werd opgemerkt dat de Ghanese gemeenschap in het Verenigd Koninkrijk bijvoorbeeld weer een andere relatie heeft met witte mensen vanwege de koloniale relatie met Engeland. Zoals in een eerder hoofdstuk werd beschreven, veroverde de WIC in 1637 fort Elmina aan de westkust van het huidige Ghana. Het duurde echter lang voordat het land achter de kuststreek werd gekoloniseerd. Rond 1700 werd het Ashanti-koninkrijk gesticht, dat een hoge organisatiegraad kende. In 1874 vielen de Britten het koninkrijk binnen en vestigden na jarenlange oorlogen met de Ashanti's de kolonie 'Goudkust'. Onder het Britse koloniale bewind werd ook in Ghana koloniaal gedachtegoed verspreid waarin witheid de norm werd.[95] Ghanese deskundigen gaven aan dat kleur en klasse ook in de Ghanese samenleving en in de Ghanese

[95] "Race Politics in Ghana," geraadpleegd 7 maart 2021, https://africasacountry.com/2013/01/race-politics-in-ghana.

gemeenschap in Nederland een rol speelt. Met name Ghanezen uit de eerste generatie en uit de lagere sociaaleconomische klasse hebben nog te kampen met een erfenis uit het koloniale verleden waarin witheid als beter wordt gezien:

> *"Je hoort verhalen over witte mensen, over Europa, over instellingen die te maken hebben met witheid. Dat wordt met bewondering en aanzien geframed, waardoor je opgroeit met een gevoel van inferioriteit ten opzichte alles wat wit is. (…) Je moet niet onder de indruk zijn van witte mensen, maar onder de indruk van Ghana, van Zwarte Amerikanen. Je moet minder aan witte mensen denken, sommige witte mensen zijn gewoon trash. Hierin is bijles nodig: hoe ga je minder geïntimideerd zijn door witheid en meer denken van Zwartheid?"*

**Anti-zwart racisme tussen Surinamers, Afro-Caribische mensen en Ghanezen**

Tijdens het rondetafelgesprek met sleutelfiguren uit de Ghanese gemeenschap deelden de experts hun ervaringen en observaties dat vele Ghanezen niet alleen met discriminatie en uitsluiting vanuit witte Nederlanders hebben meegemaakt, maar juist ook vanuit Surinamers en Afro-Caribische mensen. Zoals in eerdere hoofdstukken is beschreven, was het systeem van trans-Atlantische slavenhandel en kolonialisme gestoeld op het idee dat Zwartheid gelijkstond aan minderwaardigheid. Dit is gevoed door anti-Zwarte narratieven over het Afrikaanse continent als 'het donkere continent', waar mensen minder ontwikkeld en primitief waren.[96] Deze geracialiseerde ideeën werden dan ook gekoppeld aan het Afrikaanse continent en Afrikaanse volkeren en deze ideeën werden geïnternaliseerd door mensen in de kolonies. De Surinaamse activist Anton de Kom schreef hierover:

> *"Geen beter middel om het minderwaardigheidsgevoel bij een ras aan te kweken, dan dit geschiedenisonderwijs waarbij uitsluitend de zonen van een ander volk worden genoemd en geprezen. Het heeft lang geduurd voor ik mijzelf geheel van de obsessie bevrijd had, dat een n*g*r altijd en onvoorwaardelijk de mindere zijn moest van iedere blanke."*

Dit geïnternaliseerde racisme en minderwaardigheidsgevoel waren geworteld in anti-zwart racisme en werden meegenomen naar Nederland door migranten uit de voormalige kolonies. Dit zorgde voor een situatie waarin Surinamers en Antillianen neerkeken op Ghanezen en andere Afrikaanse migranten, omdat zij zichzelf als beter ontwikkeld zagen dan de 'onderontwikkelde' Afrikanen. Ghanese en andere Afrikaanse mensen werden door Surinaamse en Caribische mensen gepest en uitgesloten. Zo werden Ghanezen 'bokoe' genoemd, een denigrerend woord uit het Sranantongo dat 'bokking' betekent. Een van de experts zei:

> *"Ik heb in Zuidoost gewoond. Er waren veel Surinamers die negatief verbaasd reageerden als ik zei dat ik Ghanees ben. Surinamers zijn te veel gevormd door witheid, Ghanezen zijn nog verder af van 'de beschaafde' samenleving'."*

Uitsluiting, pesterijen en discriminatie van Ghanezen door mensen met een Afro-Caribische en Afro-Surinaamse afkomst is een gevoelig onderwerp, omdat het mensen diep heeft geraakt en pijn heeft gedaan. Het heeft ook tot spanningen tussen de verschillende gemeenschappen geleid en toont de diversiteit en complexiteit van Zwartheid in de Nederlandse context aan. Een collectief van Ghanese jongeren uit Amsterdam Zuidoost heeft een modelabel opgezet

[96] DBNL, "Jan Nederveen Pieterse, Wit over zwart · dbnl," DBNL (DBNL), geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.dbnl.org/tekst/nede008wito01_01/nede008wito01_01_0005.php, 64.

genaamd l'Origine, waarmee ze hun Ghanese en Afrikaanse herkomst op een positieve manier wilden uiten. In 2017 lanceerden ze het platform KOBOE.WORLD, waarop ze van alles deelden op het gebied van mode, muziek, events en sport. KOBOE is het woord omgekeerd, en over het gebruik van het scheldwoord 'bokoe' zeiden ze:

> *"Vroeger werden we gepest met met de term 'bokoe', het Surinaamse woord voor 'stinkende vis', dat als scheldwoord werd gebruikt tegen mensen van Afrikaanse komaf. Dat woord wilden we omdraaien door er een positieve betekenis aan geven. Door de letters te verwisselen ontstond KOBOE, wat staat voor Kings of Blessed Origin Erected. Dat we bokoe genoemd werden heeft ons niet echt geraakt, we zeiden altijd wat terug. Het heeft ons eerder trotser gemaakt. Maar er waren ook mensen die er wel heel onzeker van werden. Als je al vanaf je vijfde zo genoemd wordt, dan kan dat je wel raken. En niet alleen in de Bijlmer, later pikten ook andere mensen de term op en werd het zelfs op de voetbalclub in Oud-Zuid gebruikt. Het leek een algemeen woord te zijn geworden voor Afrikaan, maar het is en blijft een scheldwoord. Sommige mensen in onze omgeving schaamden zich daardoor gewoon om Afrikaans te zijn. Er waren mensen die zichzelf Surinaams of half Surinaams gingen noemen om maar niet gepest te worden. Het was toen wij opgroeiden en daarvoor niet cool om Ghanees te zijn."*[97]

De manier waarop deze jonge Ghanese ondernemers met de pesterijen omgingen, reflecteert een belangrijk aspect van de Ghanese cultuur. Volgens het ministerie van Binnenlandse Zaken komen veel Ghanese migranten uit de middenklasse en hebben vele Ghanezen middenklasse-aspiraties. Hierbij wordt het gewaardeerd om materiële welvaart te vergaren en te tonen. 'Etnisch ondernemerschap' – vaak gericht op de eigen gemeenschap – is een van de manieren waarop deze welvaart bereikt kan worden. Het risico van 'etnisch ondernemerschap' is echter dat de bedrijven vaak relatief klein en kwetsbaar zijn. Volgens de sleutelfiguren die zijn geïnterviewd, hebben Ghanezen uit de tweede generatie steeds meer interesse in het ondernemen en investeren in het land van herkomst van hun ouders. Deze interesse komt volgens de sleutelfiguren deels voort uit oprechte interesse in het Afrikaanse continent, maar deels ook uit de uitsluiting die ze in Nederland ervaren en de verwachting dat ze in hun land van herkomst meer kansen zullen krijgen. Zo worden regelmatig evenementen georganiseerd over business opportunities in Ghana en andere landen in het continent die populair zijn onder Ghanese jongeren. Waar Ghanezen vroeger werden gepest en gediscrimineerd vanwege hun achtergrond wordt het nu steeds meer populair om hun Afrikaanse roots te claimen.[98] Marketingcampagnes en culturele ontwikkelingen waarbij het investeren in Ghana aantrekkelijk wordt gemaakt, zoals 'the Year of Return',[99] en de toenemende populariteit van (West-)Afrikaanse artiesten, muziek en cultuur dragen hieraan bij. Ook initiatieven zoals Alkebulan, waarin Afrikaanse jongeren, waaronder ook Nederland-Ghanese jongeren op verschillende creatieve manieren hun Afrikaanse erfgoed onderzoeken en beogen de beeldvorming over het Afrikaanse continent en de diaspora te veranderen, reflecteert deze dynamiek en een creatieve manier waarop Zwarte en Afrikaanse Amsterdammers raciale beeldvorming proberen te bestrijden. Ze organiseren onder andere talkshows en festivals en publiceren over cultuur, identiteiten en maatschappelijke kwesties zoals racisme:

[97] "Van Ghana Naar de Bijlmer: L'origine Komt de Wereld Kleur Geven - i-D," geraadpleegd 7 maart 2021, https://i-d.vice.com/nl/article/mb3zpn/lorigine-is-hier-om-de-wereld-meer-kleur-te-geven.
[98] Marleen Witte, "Black Citizenship, Afropolitan Critiques: Vernacular Heritage-making and the Negotiation of Race in the Netherlands," *Social Anthropology* 27, no. 4 (n.d.): 609–25.
[99] "Year Of Return – Celebrating 400 Years of African Resilience…," geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.yearofreturn.com/.

*“The first and second generation from migrants have been more in tune with their culture and heritage through music, fashion, art and literature. This results in a subculture that contradicts the usual image of Africa and its diaspora. In a short time it has also become a big part of pop culture. But there are still prejudices about the continent and its Diaspora. Many of these artists remain unknown to the media and the rest of the world. Alkebulan wants to change that.”*[100]



*Figuur 30 Jefferson Osei en Mitchell Esajas in gesprek. Bron: The Black Archives*

**Daily Paper**

Een ander voorbeeld van de dynamiek binnen de Ghanese en bredere Afrikaanse diaspora is het populaire Amsterdamse modemerk Daily Paper. Daily Paper begon als een blog over mode, opgericht door Jefferson Osei, Hussein Suleiman en Abderarahmane Trabsini. Osei heeft een Ghanese achtergrond, Suleiman een Somalische en Trabsini een Marokkaanse. In een interview gaven ze aan dat ze een afkeer kregen van het journaal omdat het nieuws over het Afrikaanse continent vrijwel altijd over “hongersnood, geweld en ziektes” ging. Het was altijd negatief. Op school leerden ze “niet over Somalië, Marokko en Ghana, de kolonisatie van Afrika en de subculturen van het continent. Of wat zich daar afspeelt.”[101] Met hun mode en werk willen ze bijdragen aan een positiever beeld over het continent en bijdragen aan de zoektocht naar de identiteit die jongeren met een Afrikaanse achtergrond die opgroeien in Nederland of andere landen ervaren. Hiermee proberen ze mensen te inspireren en kracht te geven. Osei groeide op in Amsterdam-West en -Zuidoost en haalt inspiratie uit zijn Ghanese wortels. In een interview zei hij:

*“In Ghana zijn er veel stammen en evenveel talen. Ik ben Ashanti en Fante. Ik spreek ook de taal. Vanaf dag één zei mijn moeder: “Je bent in Nederland geboren, maar je*

[100] “THE PROJECT | ALKEBULAN PROJECT,” geraadpleegd 7 maart 2021, http://www.newalkebulan.com/the-project/.
[101] Annemart van Rhee >, “Hoe modelabel Daily Paper de wereld verovert,” AD.nl, April 12, 2020, https://www.ad.nl/binnenland/hoe-modelabel-daily-paper-de-wereld-verovert~aad236df/.

*komt uit Ghana." Dus ik ben me heel bewust van mijn roots. Daarom draag ik ook vaak mijn kufi, een ceremoniële hoed. In Amerika zijn veel zwarte mensen op zoek naar hun stamboom of op welke plantage hun voorouders hebben moeten werken. Hun identiteit is gewist. Wij Ghanezen weten die gelukkig goed te bewaren."*[102]

Deze dynamiek waarin (jonge) mensen hun Zwarte of Afrikaanse identiteit vormgeven en zichzelf definiëren, reflecteert het idee dat Zwarte identiteit en het idee van een Zwarte gemeenschap geen vastomlijnd begrip is, maar iets dat constant in beweging is en betekenis krijgt in veranderende maatschappelijke, culturele en economische contexten.

**Aanbevelingen**

- 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.
- 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.

- 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.

[102] Door Martijn Zeven, "Voor Daily Paper-medeoprichter Jefferson Osei zijn zijn roots heel belangrijk," Quote, November 14, 2020, https://www.quotenet.nl/lifestyle/a34676002/voor-daily-paper-medeoprichter-jefferson-osei-zijn-zijn-roots-heel-belangrijk/.

# 8. Anti-zwart racisme en Zwarte Moslims

Een van de meest zichtbare en tegelijkertijd minder zichtbare, en wellicht nieuwere, Zwarte gemeenschappen in Amsterdam zijn Zwarte moslims. Met dit actieonderzoek wordt getracht meer inzicht te geven in de manier waarop mensen die Zwart en moslim zijn racisme ervaren. De intersectionaliteit van de verschillende identiteiten die Zwarte moslims met zich meedragen, wordt vaak niet of nauwelijks erkend. Hoewel de ervaringen van Zwarte moslims zich op de intersectie van 'ras' of etniciteit, religie en gender worden gevormd, ervaren ze dat er vaak slechts ruimte is voor een aspect van hun identiteit. Een van de experts die zelf Zwart en moslima en actief in de media is, zei dat ze vaak het gevoel heeft dat ze moet kiezen tussen haar identiteiten en ervaringen:

> "*Ik moet kiezen tussen Zwart zijn en moslim, waardoor ik impliciet het gevoel krijg dat racisme belangrijker is ten opzichte van mijn moslim zijn. Ik moet me eerst focussen op racisme en dan op islamofobie. Ik voel de urgentie voor moslimslevens. In moslimbewegingen in Nederland ervaar ik ook anti-zwart racisme. Ik wordt niet begrepen, en het wordt gebagatelliseerd. Je wordt niet in je volledigheid gezien, terwijl het een veilige ruimte zou moeten zijn.*"




*Figuur 31 #BlijkLivesMatter protest 10 juni 2020 Bijlmer Foto: Luciano Boterman*

Een Zwarte moslim is óf Zwart óf moslim óf in sommige gevallen vluchteling. Zwarte moslims, vaak afkomstig uit West- en Oost-Afrika, in het bijzonder uit Somalië, ondervinden vaak geen steun uit de religieuze en etnische gemeenschappen waartoe zij behoren. Binnen Zwarte gemeenschappen voelen vele Zwarte moslims zich niet altijd thuis en gezien. Religie en hun

religieuze identiteit wordt onderbelicht, weggewuifd en gebagatelliseerd. Islamofobie binnen Zwarte gemeenschappen wordt te weinig erkend. Er is sprake van "*rejection from within the community"* vanuit de Zwarte gemeenschap die in de Nederlandse context vaak een christelijke achtergrond heeft en waar het gevoel heerst dat er in de strijd tegen racisme een impliciete boodschap is dat nu het bevechten van anti-zwart racisme belangrijker is dan het bevechten van islamofobie.

**Anti-zwart racisme in moslimgemeenschappen**

Net als alle andere Zwarte gemeenschappen ervaren Zwarte moslims ook anti-zwart racisme. Dit uit zich enerzijds in alledaagse vormen van anti-zwart racisme, zoals een kind dat bijvoorbeeld Zwarte Piet genoemd wordt. Anderzijds ervaren ze het op institutioneel niveau, bijvoorbeeld in de vorm van onderadvisering in het onderwijs, discriminatie op de arbeidsmarkt en in de zorg. Daarnaast ervaren Zwarte moslims een specifieke vorm van anti-zwart racisme vanuit islamitische gemeenschappen. Ook binnen islamitische gemeenschappen zijn er mensen die Zwarte mensen als 'minder' zien. Anti-zwart racisme is ook een groot probleem in verschillende Arabische en Noord-Afrikaanse landen.[103] [104] Dit gedachtegoed wordt hierdoor ook in Nederland geuit, zoals persoon R zei:

> *"Anti-zwart racisme is een probleem waar we allemaal te maken mee hebben, maar Zwarte moslims hebben een andere positie. De moslimgemeenschap is geen monoliet. Je bent als moslim opgegroeid of bekeerling. Je bent West- of Oost-Afrikaans. Waar ik het over heb is anti-zwart racisme onder moslims van kleur. Ik heb daar persoonlijk de meeste ervaring mee met niet-zwarte Marokkanen, Egyptenaren, en Pakistanen. Ze gebruiken bijvoorbeeld het woord voor n*g*r, of nikker of isupreen, dat betekent mensen van de markt. Ik heb in de moskee anti-zwart racisme meegemaakt. Ik ben een keer per ongeluk in het mannengedeelte van de moskee beland, de jongens begonnen het woord n*g*r te roepen. Een andere keer bezocht ik ook Marokkaanse moskee, een vrouw begon gelijk 'die bruine' te zeggen en er werden dingen over mijn kleding gezegd. Een andere keer bij een Marokkaans feest in een buurtcentrum, een jongen zei 'wat doet die n*g*rin daar'. Marokkaanse meisjes die met zwarte mannen relaties hebben worden uitgemaakt voor hoer. (Rosalinda)*

Racisme blijkt in de Nederlands islamitische gemeenschap een wijdverspreid probleem. Hoewel het tegenstrijdig met de beginselen van de religie worden Zwarte moslims in Nederlandse islamitische gemeenschappen die vaak uit Marokkaanse en Turkse moslims bestaan als 'minder' beschouwd. Ze worden gezien als minder vroom[105] en minder moslim, omdat zij qua uiterlijk verder van de profeet Mohammed staan.[106] Deze denkbeelden uiten zich in microagressies binnen moskeeën, maar ook expliciet racisme door bijvoorbeeld het gebruik van het woord 'azzy', een Marokkaans woord voor 'n*g*r' of 'n*kk*r' en uitsluiting van Zwarte moslims in moskeebesturen.[107] Ook heerst er een taboe op relaties tussen niet-zwarte moslima's van kleur en Zwarte mannen, en worden deze moslima's vaak online publiekelijk

[103] Arab Reform Initiative, "Mobilizing against Anti-Black Racism in MENA: A Reader," *Arab Reform Initiative*, 4 December 2020, https://www.arab-reform.net/publication/mobilizing-against-anti-black-racism-in-mena-a-reader/.
[104] "Anti-Blackness in the Muslim World: Beyond Apologetics and Orientalism - Maydan," geraadpleegd 7 maart, 2021, https://themaydan.com/2020/10/anti-blackness-in-the-muslim-world-beyond-apologetics-and-orientalism/.
[105] de Kanttekening. "Gezocht: 'Moedige moslims die de gemeenschap confronteren met racisme,'" 26 juni, 2020. https://dekanttekening.nl/samenleving/gezocht-moedige-moslims-die-de-gemeenschap-confronteren-met-racisme/.
[106] OneWorld. "Anti-zwart racisme binnen moslimgemeenschappen," 23 februari, 2018. https://www.oneworld.nl/lezen/discriminatie/racisme/anti-zwart-racisme-moslimgemeenschappen/.
[107] Hizir Cengiz, "Racisme is ook in mijn islamitische gemeenschap een probleem." De Correspondent, 30 juni, 2020. https://decorrespondent.nl/11373/racisme-is-ook-in-mijn-islamitische-gemeenschap-een-probleem/5150482378305-d5ff1ae7.

‘geshamed’ als zij te zien zijn met Zwarte mannen.[108] In maart 2021 ontstond er controverse nadat er op de social media app ClubHouse racistische opmerkingen werden gemaakt over Zwarte mensen voor moslimjongeren.[109] Uit een Europees onderzoek onder vijftienjarigen bleek dat jonge vrouwen met een islamitische achtergrond die een relatie met een Zwarte jongen hebben vaak slachtoffer worden van shaming. De NOS maakte hierover het item ‘GESHAMED omdat ik een zwarte jongen DATE’.[110] In een artikel stond bijvoorbeeld het volgende geschreven:

> *“Het gaat daarbij opvallend vaak om meisjes en jonge vrouwen met een niet-westerse achtergrond, bijvoorbeeld een Marokkaanse, die een zwarte vriend hebben.”*[111]

Dit zorgt ervoor dat Zwarte gemeenschappen meer op zichzelf blijven, zoals bijvoorbeeld zichtbaar is in het verhaal over de West-Afrikaanse moslims in Zuidoost die al vanaf 1993 een moskee willen opstarten[112], of het verhaal van persoon N, wiens vader bij het oprichten van een Somalische moskee geen steun kon verwachten van andere, in het specifiek Marokkaanse moskeeën, zoals gewoonlijk de procedure is bij het oprichten van een moskee. Belangrijk om toe te voegen, is dat dit probleem voor een deel voortkomt uit de Nederlandse context. Aangezien Frankrijk meerdere kolonies had in het Afrikaanse continent waar veel Zwarte en islamitische Afrikaanse mensen wonen, zijn Zwarte moslims daar bijvoorbeeld meer zichtbaar. Zoals persoon O vertelt:

> *“Ik kom uit Sierra Leone en Guinea. Mijn neefjes daar [in Parijs] kunnen met Algerijnse buurkinderen meespelen. Er is onwetendheid, fear for the unknown. Dat is iets van Nederland. Maar ook andere sociale variabelen die een rol spelen. In Nederland wel apart dat ik moet zeggen dat ik zwart en moslim ben; als ik in Parijs ben en zeg ik heet O, dan weten ze het al.”*

### Beeldvorming van Zwarte moslims

Er is in de media weinig representatie van Zwarte moslims. In het traditionele beeld van moslims in Nederland, zoals de Meiden van Halal, kunnen niet alle Zwarte moslims zich herkennen. De ‘echte’ moslim wordt in de media, net zoals vanuit dominante moslimgemeenschappen, gezien als een Turks, Marokkaans, Arabisch of Noord-Afrikaans. Dit beeld wordt bovendien geïnstitutionaliseerd door onderzoek. Dit blijkt bijvoorbeeld uit een onderzoek naar de beeldvorming van moslima’s in de beeldbank van het Algemeen Nederlands Persbureau, waar geen Zwarte moslima te zien is.[113] Mede hierdoor worden Zwarte moslims door onderrepresentatie en misrepresentatie en door racistische en islamofobische stereotypen niet in hun volledigheid gezien. Een van de experts zei tijdens het rondetafelgesprek:

> *“Er zijn dimensies die ik niet had kunnen delen met anderen. Bepaalde vormen van leven, van zwarte mensen, van moslimmensen, van Zwarte en moslimmensen, worden*

---

[108] NOS Stories. *GESHAMED Omdat Ik Een Zwarte Jongen DATE | De Waarheid over GEMENGDE RELATIES*, 2020. https://www.youtube.com/watch?v=SPWvr_QksL4&feature=youtu.be&ab_channel=NOSStories. En:“Jonge vrouwen aan de online-schandpaal door gemengde relatie,” geraadpleegd 7 maart 2021, https://nos.nl/l/2351679.; Marije van Beek. “‘Mijn huidskleur maakt me niet minder moslim.’” Trouw, 21 juni, 2020. https://www.trouw.nl/gs-bcef9eb6.

109 ‘Mohamedsmening & Dahit maken vuist tegen groep racistische moslims op Clubhouse”, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.funx.nl/news/funx/8586d9f2-7827-4a87-be39-d7f1e48ea0ed/mohameds-mening-dahir-maken-vuist-tegen-racistische-marokkaanse-clubhouse-groepen

[110] NOS Stories. *GESHAMED.*

[111] “Jonge Vrouwen Die Zwarte Jongens Daten Online Aan de Schandpaal Genageld,” geraadpleegd 7 maart 2021, https://joop.bnnvara.nl/nieuws/jonge-vrouwen-die-zwarte-jongens-daten-online-aan-de-schandpaal-genageld.

[112] NRC. “West-Afrikaanse moslims zoeken hun eigen plek in Nederland.” Geraadpleegd 22 december 2020. https://www.nrc.nl/nieuws/2019/05/06/de-afrikaanse-moslims-zoeken-een-eigen-plek-a3959278.

[113]Ik ben niet jouw strijdtoneel. “Moslima’s in Beeld - Acties.” geraadpleegd 21 januari 2021. https://www.we-speak.nl/acties/moslima-s-in-beeld/.

*niet begrepen en als slecht gezien." [...] "Als je niet voldoet aan leven witte mensen in Europa, ben je barbaar."*

Het viel de geïnterviewde experts op dat er vooral na de Black Lives Matter-protesten meer (oppervlakkige) interesse leek te zijn, in het bijzonder in Zwarte islamitische vrouwen. Dit wordt door hen ervaren wordt als tokenisme, de vaak symbolische poging om inclusief te lijken door het aannemen of naar voren schuiven van enkele mensen uit minderheidsgroepen zonder structureel iets te veranderen. Zwarte moslima's kunnen krijgen nu meer podia om de ervaringen van Zwarte moslims te bespreken en worden vervolgens gezien als vertegenwoordiger van alle Zwarte moslima's. Daarnaast lopen ze nog steeds tegen het gebrek aan intersectionaliteit aan, zoals persoon N zei:

*"Ik herken me in de 'perfecte token'. Uit mijn eigen ervaringen ben ik door een activist gevraagd, 'kies nou of je zwart bent of moslim'. Dat is alsof je mij vraagt of ik eerst vrouw ben en dan dat. Het zijn niet verschillende compartimenten waar ik iets in kan stoppen. Ik ben Somalisch, daar geboren, vluchteling. Dit geeft een anti-vluchtelingdimensie, vluchtelingen zijn helemaal onzichtbaar." (N.M.)*




*Figuur 32 #BlackLivesMatter protest 3 juni 2020 Rotterdam, Foto: Mascha Tielemans*

Naast deze identiteiten van Zwart, moslim en vluchteling zijn, is ook de Zwarte moslimgemeenschap zelf niet homogeen: zij komen uit verschillende landen, zijn afkomstig van verschillende etnische groepen en verschillende culturen en spreken verschillende talen. Sommigen zijn opgegroeid als moslim, anderen hebben zich bekeerd. Sommige dragen hijab, anderen niet. Er is geen monolithische Zwarte moslimidentiteit en niet één algemene Zwarte moslimervaring, maar Zwarte moslims hebben wel te kampen met anti-zwart racisme en moslimhaat. Om dit effectief te bestrijden, is het van belang om deze intersectionaliteit in

ogenschouw te houden als beleid wordt ontwikkeld, maar ook als er wordt gesproken en geschreven over onderwerpen zoals racisme en discriminatie.

**Aanbevelingen**

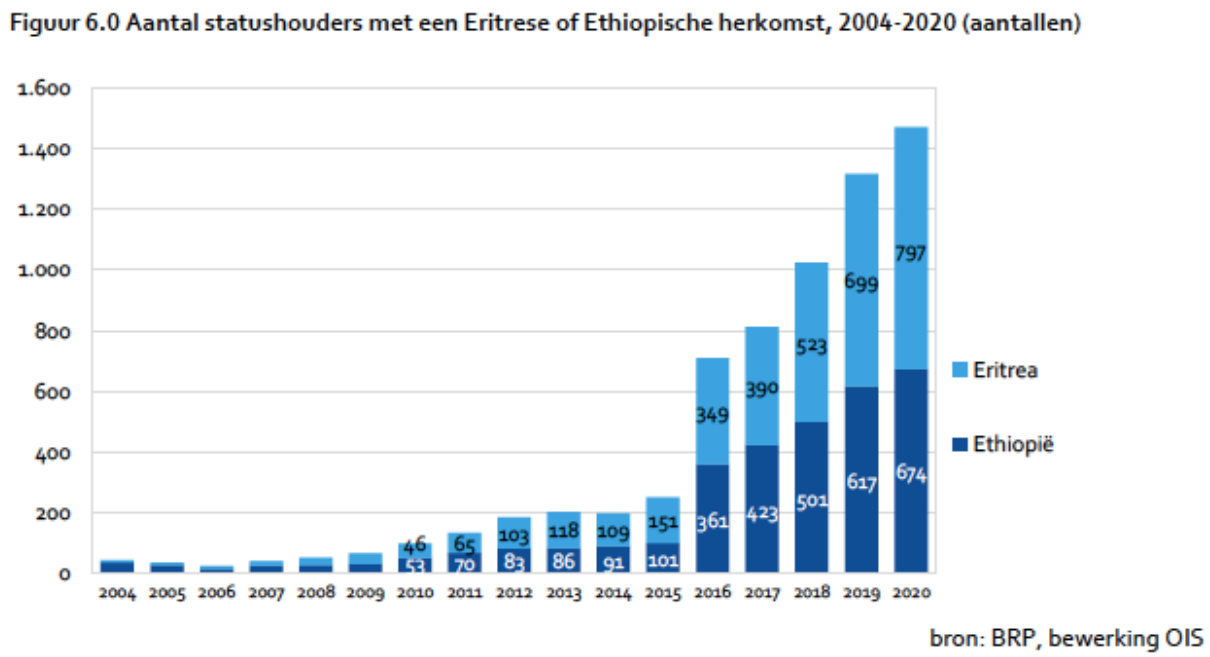
- Faciliteer *safe spaces* waar Zwarte moslims bij elkaar kunnen komen en ga aan tafel met Zwarte moslims om beleid te bespreken dat hen treft.
- Stimuleer betere en meer diverse representatie van Zwarte moslims, in de media, in (school)boeken, op het arbeidsmarkt en in de culturele sector.
- Creëer meer bewustwording over de intersectie tussen anti-zwarte racisme en Islamofobie
- Besteed meer aandacht aan hoe islamofobie impact heeft op Zwarte Moslims.

# 9. Anti-Zwart racisme, vluchtelingen en Eritrese statushouders

In Amsterdam wonen duizenden mensen van Afrikaanse herkomst die als vluchteling naar Nederland zijn gekomen of wiens ouders naar Nederlands zijn gevlucht. Vluchtelingen kampen met meervoudige problematiek die gekoppeld is aan hun status, huidskleur en culturele achtergrond. Zo kan onderscheid worden gemaakt tussen statushouders, mensen die de asielstatus hebben gekregen en ongedocumenteerden die geen asielstatus hebben ontvangen. Een aanzienlijk deel van de vluchtelingen, zowel statushouders als ongedocumenteerden, hebben een Afrikaanse achtergrond en identificeren zichzelf als Zwart of worden als Zwart gezien. Velen van hen hebben daardoor ook te kampen met institutioneel en anti-zwart racisme. In dit hoofdstuk wordt bijzondere aandacht besteed aan de Eritrese gemeenschap, omdat dit een van de meest zichtbare groepen is met een vluchtelingenachtergrond. Vanwege de beperkingen van de onderzoeksopdracht is geen rondetafelgesprek georganiseerd met mensen uit de Eritrese gemeenschap. Wel hebben interviews plaatsgevonden met sleutelfiguren die actief zijn binnen de Eritrese gemeenschap en is onderzoek gedaan naar literatuur over deze groep.

In de afgelopen jaren is het aantal Eritrese asielzoekers sterk toegenomen vanwege politieke spanningen in het land. Het aantal Eritrese statushouders is tussen 2010 en 2020 toegenomen van 99 tot 1471. Tussen 1983 en 1991 vluchtte reeds een grote groep Eritrese vluchtelingen naar Nederland vanwege politieke en economische ontwikkelingen in het land. In deze periode ging het voor een groot deel om hoger opgeleide mensen die hun weg hebben kunnen vinden in de Nederlandse samenleving. Begin jaren ’90 volgde een tweede golf Eritrese vluchtelingen, van wie velen lager geschoold waren. Tussen 1998 en 2000 volgde een derde golf vanwege conflict in het grensgebied met Ethiopië. De meest recente golf is sinds 2014 op gang gekomen. Hierbij gaat het voornamelijk om mensen uit het grensgebied met Ethiopië. Het overgrote deel, ruim 90%, is Koptisch christen en hoort bij de Tigrinya bevolkingsgroep. De Eritrese gemeenschap is een complexe gemeenschap vanwege politieke spanningen in het land die ook hun weerslag hebben op de gemeenschap in Nederland. Tegelijkertijd is er veel saamhorigheid en solidariteit tussen Eritreeërs die al langer in Nederland wonen en nieuwkomers.[114]

[114] “Eritrese vluchtelingen,” Pharos, geraadpleegd 7 maart, 2021, https://www.pharos.nl/factsheets/eritrese-vluchtelingen/.




*Figuur 33 Dienst Onderzoek en Statistiek, gemeente Amsterdam, Bron: Vluchtelinenmonitor 2017*

### Statushouders

Volgens de meest recente Vluchtelingenmonitor van de gemeente Amsterdam uit het jaar 2020 wonen er ongeveer 7.300 statushouders, van wie ongeveer 6.300 na 2015 de asielstatus hebben gekregen.[115] Ongeveer 15% van alle Nederlandse statushouders woont in een van de G5-steden (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Eindhoven). Een derde daarvan woont in Amsterdam. De grootste groepen statushouders in Amsterdam zijn mensen uit Syrië (43%) en mensen uit Eritrea en Ethiopië (21%). Een aanzienlijk deel hiervan zijn alleenstaande mannelijke statushouders en kinderen van 0 tot 17 jaar (32%). Nadat mensen een status hebben verkregen, hebben ze het recht op gezinshereniging. In de vluchtelingenmonitor wordt bijzondere aandacht gegeven aan Eritrese en Ethiopische statushouders. Velen van hen zijn jong: 28% is tussen de 18 en 26 jaar oud, man (62%) en alleenstaand (53%), Ze maken vaker dan gemiddeld gebruik van inkomensvoorzieningen: 41% ten opzichte van het gemiddelde van 34%. Een groot deel van de Ethiopische statushouders (83%) heeft een Eritrese nationaliteit. Het grootste deel is alleenstaand en volwassen (53%), en onder de 18- tot 26-jarigen ligt dit aandeel hoger (81%). Van de volwassen statushouders was aan het einde van 2019 een groot deel afhankelijk van een bijstandsuitkering (71%), dit is hoger dan het gemiddelde van 62%. Het aandeel onder de vrouwen (81%) ligt hierbij hoger dan het aandeel onder de mannen (65%). Ongeveer 37% van de statushouders werkt, en een deel hiervan ontvangt ernaast een bijstandsuitkering. Ongeveer 62% is afhankelijk van een bijstandsuitkering, wat aanzienlijk hoger is dan het gemiddelde in Amsterdam. Mannen werken hierbij vaker dan vrouwen: 45% ten opzichte van 19%. Velen werken in de horeca, en de meesten hebben een contract voor bepaalde tijd of een flexcontract. Dit maakt ze in tijden van Covid-19 extra kwetsbaar. Er wordt extra aandacht aan de groep Eritrese statushouders gegeven, omdat de gemeente zich publiekelijk zorgen maakt over de kwetsbare positie van deze groep.

[115] “Data en informatie - Amsterdam: Vluchtelingenmonitor 2020” geraadpleegd 7 maart 2021, https://data.amsterdam.nl/artikelen/artikel/vluchtelingenmonitor-2020/27c6d0df-a64e-47ce-9011-7114d0a58599/

**Beeldvorming en culturele verschillen**

Volgens experts met een Eritrese achtergrond die zelf diensten verlenen om Eritrese statushouders te ondersteunen, zijn er inderdaad problemen en uitdagingen die voor een groot deel te maken hebben met grote culturele verschillen tussen de statushouders en de dominante Nederlandse cultuur. Volgens hen speelt de negatieve beeldvorming over Afrikaanse vluchtelingen in het algemeen en Eritreeërs in het bijzonder ook een rol. Ze stellen dat er in Nederland een negatieve blik over Eritrese vluchtelingen heerst waarin ze als 'moeilijke, laagopgeleide mensen met beperkte vaardigheden' worden gezien die niet komen om te werken. Dit beeld wordt volgens hen in de media gereproduceerd door bijvoorbeeld dominante beelden van mensen uit Afrika die nog uit het koloniale verleden stammen te tonen. Hierdoor wordt bewust of onbewust neergekeken op Zwarte mensen, in het bijzonder op Eritrese en andere Afrikaanse vluchtelingen. De negatieve beeldvorming heeft ook impact op de statushouders en mensen die met ze werken. In een artikel over Eritrese statushouder stond bijvoorbeeld:

> *"Aan het einde van het taaluurtje grijpt Kesanet de gelegenheid aan om te laten weten dat ze soms last heeft van de negatieve berichtgeving rondom nieuwkomers. "Iemand vroeg laatst aan mij: 'Ben jij écht Eritrees?' Hij geloofde het bijna niet omdat hij dacht dat alle Eritreeërs lui zijn. Ik word daar verdrietig van. Weet je wat die verhalen met ons zelfvertrouwen doen? Ik heb er een beetje om gehuild. Eritrese mensen zijn harde werkers, ze praten er alleen niet over.""*[116]

De afgelopen twee decennia is het politieke klimaat in Nederland sterk verrechtst. Populistische partijen die zich openlijk tegen immigratie en de opvang van vluchtelingen keren, zoals de Partij voor de Vrijheid en Forum voor Democratie hebben aan populariteit gewonnen. Andere partijen, zoals de VVD, CDA en PVDA, zijn naar rechts opgeschoven door strenger immigratiebeleid in te voeren. In het discours in politiek en media wordt de nadruk gelegd op de 'migrant met slechte vooruitzichten' die moeilijk of niet te integreren is in de samenleving. Hierdoor worden migranten als een maatschappelijk probleem gezien in tegenstelling tot mensen die met de juiste middelen en ondersteuning kunnen emanciperen. Een desastreus voorbeeld van anti-vluchtelingen en anti-zwart taalgebruik is de term 'dobbern*g*r' die Annabel Nanninga, gemeenteraadslid voor Forum voor Democratie, introduceerde. Ze splitste zich af na een schandaal waarin extreemrechtse, islamofobische , anti-zwarte en antisemitische uitspraken lekten. Nanninga gebruikte de term meerdere keren in blogs om haar xenofobische gedachten tegen vluchtelingen te uiten in een periode dat een humanitaire ramp plaatsvond en honderden vluchtelingen op weg naar Europa verdronken op de Middellandse zee:

> *"Het maakt geen zak uit of we ze immigranten, gelukzoekers, dobbern*g*rs, vluchtelingen of illegalen noemen. Ze zijn met te veel, ze staan te ver af van onze normen en waarden, ze stromen ongecontroleerd binnen en als er weer eens eentje lone wolf gaat, doordraait of radicaliseert zijn het nooit eens de zalvende columnisten of de liegende wetenschappers die de klappen opvangen. Die twitteren nog maar eens een plaatje van een kleumpeuter met hertenogen, huilend aan een grensovergang duizenden kilometers in veilig gebied, daarheen gesleurd door zijn ouders die 'een veilig heenkomen' toch graag aangevuld zouden zien met een verblijfsvergunning en een uitkering verder westwaarts in Europa."*[117]

[116] Joset van der Hoeven, "Semhar is 3 jaar in Nederland en helpt nu kwetsbare Eritrese vrouwen," Het Parool, 29 juli 2019, https://www.parool.nl/gs-b4404ec0.

[117] Annabel Nanninga, "Alsof het ook maar één fuck uitmaakt hoe we illegalen noemen," *Jalta* (blog), 24 augustus 2015, https://jalta.nl/column/alsof-het-ook-maar-een-fuck-uitmaakt-hoe-we-illegalen-noemen/.




*Figuur 34 Bron: Screenshot racistische Tweet van @ananninga*

Volgens sociaal wetenschappers worden immigranten, in het bijzonder 'niet-Westerse' en islamitische migranten, binnen dit discours geracialiseerd. Er wordt niet in termen van biologische rassen over ze geschreven en gedacht, maar hun cultuur wordt geëssentialiseerd en als fundamenteel anders gezien ten opzichte van de dominante Nederlandse cultuur.[118] De negatieve beeldvorming over Afrikaanse mensen met een vluchtelingenachtergrond kan leiden tot racistisch beleid. Zo werk Mark Rutte veroordeeld voor rassendiscriminatie toen hij staatssecretaris was omdat hij Somalische mensen extra liet onderzoeken op fraude.[119] Eritrese statushouders worden binnen de Amsterdamse context geproblematiseerd en ook in media op deze manier beschreven. Zo werd de groep in een voorpagina-artikel in het Parool getiteld 'Amsterdam bezorgd over kwetsbare Eritreeërs' als volgt beschreven:

> *"De Eritreeërs in Amsterdam zijn erg slecht geïntegreerd en 'staan ver af van de Nederlandse samenleving qua oriëntatie, omgangsvormen, normen en waarden, taal, participatie en opleiding', constateert de gemeente."*

Op basis van een onderzoek van stichting Pharos werd gesteld dat een aanzienlijk deel van de Eritrese statushouders kampt met problemen zoals schulden, alcoholisme en seksueel overdraagbare ziektes. Daarnaast kampen velen volgens de stichting met psychische problemen, zoals posttraumatische stressstoornissen en depressie, vanwege mensenrechtenschendingen waar ze tijdens de vlucht naar Europa mee te maken hebben gehad. Een deel van de problemen komt volgens de stichting voort uit de culturele verschillen. De Eritreeërs zouden volgens hen 'ver af van de Nederlandse samenleving' staan. Eritrese experts die zelf of wiens ouders een vluchtelingenachtergrond hebben, herkennen de problematiek en de uitdagingen, maar bekijken dit vanuit een meer genuanceerde blik. Volgens hen komen veel van de Eritrese statushouders uit rurale gebieden die volgens 'Westerse standaarden' onderontwikkeld zijn. Ze hebben wel degelijk praktische vaardigheden, maar niet de vaardigheden die in een gemoderniseerde en sterk gedigitaliseerde samenleving van pas komen. Zo kunnen de statushouders in het rurale gebied waar ze vandaan komen bijvoorbeeld vaardigheden hebben ontwikkeld om agrarische producten te verbouwen. Deze vaardigheden worden niet herkend in de context van een stedelijke omgeving als Amsterdam. Daarnaast

[118] Saskia Bonjour en Jan Willem Duyvendak, The 'Migrant with Poor Prospects': Racialized Intersections of Class and Culture in Dutch Civic Integration Debates," geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01419870.2017.1339897.
[119] Novum, "Rechter: Rutte zette aan tot rassendiscriminatie", Trouw 19 mei 2007, https://www.trouw.nl/nieuws/rechter-rutte-zette-aan-tot-rassendiscriminatie~bc40d2da/

kunnen ze door de taalbarrière vaak niet duidelijk communiceren, waardoor het beeld dat ze ‘ver van de Nederlandse samenleving staan’ versterkt wordt. Net als in de Ghanese cultuur zijn er culturele verschillen. In de dominante Nederlandse cultuur wordt verwacht dat iemand assertief is en voor zijn mening en voor zichzelf opkomt, terwijl in de Eritrese cultuur wordt verwacht dat iemand autoriteit respecteert en daardoor minder zijn mening deelt. Dit wordt in de Nederlandse cultuur als passief gedrag geïnterpreteerd. Volgens de experts is er te weinig oog voor deze culturele verschillen en wordt te snel uitgegaan van een negatief beeld over Eritrese statushouders:

> *“Nederland is gewoon niet cultuursensitief genoeg. (…) lets wat niet in hun kaders past is meteen raar en daarmee komt ook white privilege and white supremacy. De beeldvorming over Afrika, waar mensen van Afrika, wanneer ze hier komen. Ze kennen Afrika van de ngo-filmpjes, kinderen met buikjes. Dat geeft een stempel als ze hier zijn.”*

**Onderwijs**

Alle migranten die zich langdurig in Nederland vestigen en vanuit de Europese Economische Ruimte (EER), Turkije of Zwitserland komen en tussen de 18 en de pensioengerechtigde leeftijd zijn, dienen een inburgeringsexamen te doen. Statushouders vallen net als alle andere kinderen onder de leerplichtwet. Vaak zijn ze de Nederlandse taal nog niet machtig en beginnen ze het eerste jaar met het volgen van taalklassen of nieuwkomersonderwijs in het primair onderwijs of internationale schakelklassen in het voortgezet onderwijs. Vervolgens stromen ze door naar het regulier onderwijs. Daarnaast ontbreekt het vele statushouders aan de digitale vaardigheden om de inburgeringstests op een computer te volgen:

> *“Een praktisch voorbeeld: alle nieuwkomers moeten inburgering doen, dat is verplicht door de wet. Veel examens zijn echter digitaal. Eritrese nieuwkomers zijn vaak niet vaardig met de computer , in Nederland zitten sommigen voor het eerst achter een computer. Door ze te laten inburgeren via de computer staan ze al 0 – 1 achter. Er is niemand die denkt aan een module digitale vaardigheden.”*

Volgens experts worden kinderen in vele gevallen op jonge leeftijd al met anti-zwart racisme geconfronteerd. Een van de meest zorgwekkende uitingen van dit probleem is de systematische onderadvisering van Zwarte kinderen en kinderen van kleur. Er is sprake van onderadvisering wanneer een basisscholier een hoger advies op de eindtoets haalt dan het basisschooladvies dat eerder is gegeven.[120] Ook hier spelen culturele verschillen een grote rol. Er worden bijvoorbeeld intelligentietoetsen gebruikt waarbij puzzels centraal staan die niet-cultuursensitief zijn. Dit kan een vertekend beeld geven van de intelligentie van een leerling. In het NRC stond een voorbeeld van een jonge Eritrese leerling die in Eritrea en Soedan bekendstond als een van de slimste leerlingen van de klas op havo-niveau. Zijn vader had een academische opleiding

[120] *Met de Wet Eindtoetsing PO van Kracht die in 2013 werd aangenomen, werd beoogd de overgang tussen basisonderwijs en het voortgezet onderwijs te verbeteren. Tot 2013 was de uitslag van de eindtoets leidend. Met de nieuwe wet is niet de momentopname van de eindtoets, maar het oordeel van de leerkracht op basis van een meerjarig beeld van de leerling leidend. Scholen zijn verplicht om het schooladvies te heroverwegen wanneer de score van de eindtoets ten minste een half schoolniveau hoger is dan het eerder gegeven schooladvies, om onderadvisering te voorkomen. Krijgt een leerling bijvoorbeeld een havo-advies, maar haalt de leerling een havo-/vwo-score op de eindtoets, dan dient de school het schooladvies te heroverwegen.*

afgerond en zijn moeder had de middelbare school afgemaakt. In Nederland moest hij een intelligentietest doen die voor hem 'raar' was, waarna hij als 'zwakbegaafd' werd bestempeld:

> *"Hij was de beste in de klas en leerde in anderhalf jaar vloeiend Nederlands. De Eritreeër Nahom Andeberham (16) is volgens taalcoach Arpad Bremer bovengemiddeld intelligent, leergierig, pikt snel nieuwe dingen op en heeft een goed gevoel voor taal. Toch belandde Nahom Andeberham op de praktijkschool Luca in Amsterdam. Dat is een school voor 12- tot 18-jarigen die langzaam leren. Het onderwijs is er niet gericht op een diploma halen, maar op zelfstandig wonen en werken. De leerlingen hebben een intelligentiequotiënt tussen 55 en 80, veel lager dan het gemiddelde IQ rondom 100. Taalcoach Bremer, verbonden aan Boost, een centrum voor nieuwkomers: "Hij is veel te slim voor de praktijkschool.""*[121]


Menu nrc.nl

Volgens de test was Nahom zwakbegaafd

**Vluchtelingenkind** Intelligentietesten houden onvoldoende rekening met culturele verschillen. Wie in Eritrea de beste is van de klas, kan in Nederland zomaar onderaan eindigen.

Martin Kuiper 21 maart 2018 Leestijd 3 minuten

Nahom Andeberham scoorde laag op een intelligentietest, maar leerde in anderhalf jaar tijd Nederlands. Op de achtergrond zijn taalcoach, Arpad Bremer.
Foto Merlijn Doomernik

*Figuur 35 Screenshot van artikel NRC handelsblad*

Daarnaast spelen culturele verschillen, net als eerder beschreven bij Ghanese ouders, een rol bij de ouders. In de Eritrese cultuur is het de norm dat de docent weet wat goed is voor het kind en heeft de leerkracht autoriteit. In de Nederlandse context wordt verwacht dat ouders meer betrokken zijn. Docenten denken hierdoor dat ouders niet geïnteresseerd zijn in de ontwikkeling van hun kind. Daarnaast is Nederland een sterk geïndividualiseerde samenleving, terwijl mensen in Eritrea gewend zijn dat de familie, de buren en kennissen ook een rol spelen in de opvoeding van een kind.

[121] "Volgens de test was Nahom zwakbegaafd," NRC, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.nrc.nl/nieuws/2018/03/21/volgens-de-test-was-nahom-zwakbegaafd-a1596425.

### Binnen asielzoekerscentra (AZC's)

De experts merken ook een verschil op tussen de behandeling van Eritreeërs en Syriërs. In de recente stroom vluchtelingen zijn deze groepen ongeveer in dezelfde periode naar Nederland gekomen. Hierdoor worden ze vaak met elkaar vergeleken. Eritrese nieuwkomers hebben volgens de experts regelmatig het gevoel dat Syriërs bevoordeeld worden, ook al zijn het allebei groepen met andere cultuur. Ze denken dat vooroordelen over Zwarte of Afrikaanse vluchtelingen hierbij een rol spelen. Daarnaast speelt het mee dat veel Syriërs Engels spreken en vanuit hun cultuur wat spraakzamer zijn dan Eritreeërs, die vanuit hun cultuur wat meer timide zijn. Hierdoor kunnen Syriërs zich over het algemeen iets beter bewegen binnen de Nederlandse samenleving vergeleken met Eritreeërs. Zo wijzen ze op het verschil in aandacht in media voor vluchtelingen in Moria ten opzichte van vluchtelingen in Libië, waar met name Zwarte Afrikaanse vluchtelingen verhandeld worden. De positie van vluchtelingen in Amsterdam is een lokale consequentie van nationaal en Europees beleid dat erg restrictief is ten opzichte van vluchtelingen. De dehumaniserende situaties aan de grenzen van fort Europa, waarbij Afrikaanse vluchtelingen met geweld buiten de grenzen van Europa worden gehouden is een ernstige vorm van geinstitutionaliseerd anti-zwart racisme.

### Geïnternaliseerd racisme en empowerment

De Eritrese experts gaven verder aan dat geïnternaliseerde beelden van witte suprematie ook een rol spelen. Net als bij andere groepen heerst bij vele Eritrese statushouders het beeld dat de Westerse cultuur beter is en dat 'witte mensen het beter weten'. Volgens hen is het van belang dat ze leren dat hun eigen cultuur niet minderwaardig is ten opzichte van de Westerse of Nederlandse cultuur en dat ze hun eigen vaardigheden beter leren waarderen. Middels een cultuursensitieve benadering waarin de culturele verschillen worden erkend zonder ze te essentialiseren en de statushouders tools en vaardigheden mee te geven waarbij ze hun eigen cultuur leren waarderen en tegelijkertijd hun weg vinden binnen de Nederlandse samenleving, kan een vorm van empowerment ontstaan.De gemeente Amsterdam heeft een speciaal programma ontwikkeld waarin extra aandacht is voor zelfstandigheid en het ontwikkelen van zelfvertrouwen. Hierbij worden organisaties betrokken waarin mensen met een Eritrese achtergrond hun kennis en expertise over de Eritrese cultuur inzetten om een brug te slaan naar de nieuwkomers, zoals stichting Sedrabet en stichting Ykeallo.[122]

### Aanbevelingen

- 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

[122] "Semhar Is 3 Jaar in Nederland En Helpt Nu Kwetsbare Eritrese Vrouwen | Het Parool,"geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.parool.nl/nieuws/semhar-is-3-jaar-in-nederland-en-helpt-nu-kwetsbare-eritrese-vrouwen~b4404ec0/.

# 10. Anti-zwart racisme en Zwarte LHBTQ+-gemeenschappen

Nederland, en Amsterdam in het bijzonder, profileert zich als tolerant land, als ‘veilige haven’ voor LHBTQIA'ers.[123] In lijn met dit beeld werd in de LHBT-monitor geconcludeerd dat er weinig verschillen zijn tussen de objectieve leefsituatie, een indicator die het SCP gebruikt om de leefsituatie in kaart te brengen van heteroseksuele individuen enerzijds en lesbische, homoseksuele en biseksuele individuen anderzijds. Echter, het principe van een ‘veilige haven’ geldt niet voor alle LHBTQIA'ers. Uit een onderzoek van het SCP blijkt dat het gevoelens van onveiligheid gemiddeld hoger liggen bij LHBT’ers .[124] Verder is het opmerkelijk dat in het rapport van SCP geen rekening wordt gehouden met de intersectie tussen seksuele oriëntatie, gender en ras of etniciteit. Zwarte LHBTQIA’ers kampen bijvoorbeeld ook met anti-zwart racisme op basis van hun huidskleur, zowel binnen als buiten de LHBTQIA+ gemeenschap in Nederland. Daarnaast kunnen ze binnen Zwarte gemeenschappen ook homofobie en transfobie ervaren.[125] Zwarte LHBTQIA’ers zijn vaak hyperzichtbaar vanwege hun huidskleur, maar ook door hun genderexpressie en de zichtbaarheid van hun seksuele oriëntatie. De verschillende vormen van onderdrukking waar Zwarte LHBTQIA’ers mee te kampen hebben, zijn vaak niet uit elkaar te houden, omdat ze elkaar ook beïnvloeden. Zo zei een belangrijk sleutelfiguur uit de Zwarte LHBTQIA+ gemeenschap: “*Zwart, vrouw en lesbisch zijn stond niet los van elkaar*”.[126] Daarom moet de intersectie tussen ras, gender en seksualiteit in acht genomen worden bij het onderzoeken de onderdrukking die Zwarte LHBTQIA'ers ervaren. Naast het ervaren van anti-zwart racisme homofobie en/of transfobie, ervaren Zwarte LHBTQIA’ers ook uitsluiting binnen de verschillende gemeenschappen waartoe zij behoren. Ze voelen dan een strijd tussen hun verschillende identiteiten. Naomie Pieter, een andere belangrijke sleutelfiguur uit de Zwarte LHBTQIA+ gemeenschap, vertelde in een interview:

> *“Of je bent als Zwarte queer persoon "niet zwart genoeg", want binnen de Zwarte gemeenschap bestaat een LHBTQI+-identiteit vaak niet, want dat is een taboe. Of je kleur als Zwart queer persoon wordt binnen de queer gemeenschap ontkend, doordat racisme wordt ontkend want "we worden toch allemaal gediscrimineerd". Er is in beide gemeenschappen een tekort aan gevoeligheid voor wat het betekent om zwart én queer te zijn. Er is in beide gemeenschappen een tekort aan gevoeligheid voor wat het betekent om Zwart én queer te zijn.”*[127]

[123] De LHBTQIA+-gemeenschap vertegenwoordigt verschillende identiteiten, waaronder lesbische, homo, biseksuele, trans, queer, intersekse en ook aseksuele individuen.
[124] Gabriël van Beusekom and Lisette Kuyper, *LHBT-monitor 2018: de leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland* (Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2018), https://www.scp.nl/publicaties/monitors/2018/11/21/lhbt-monitor-2018.
[125] “‘Het verwijt was: jij bent niet zwart genoeg,’” NRC, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.nrc.nl/nieuws/2020/07/24/het-zijn-mijn-broeders-die-zich-tegen-mij-keren-a4006895.
[126] “Hoe de antiracisme- en queerbeweging elkaar (opnieuw) vinden,” OneWorld, 31 juli 2020, https://www.oneworld.nl/lezen/seks-gender/lhbti/hoe-de-antiracisme-en-queerbeweging-elkaar-opnieuw-vinden/.
[127] Door Jan Hürxkens, “In gesprek met Naomie Pieter: waarom Pride en anti-racistisch activisme onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.,” Vogue, 10 juni 2020, https://www.vogue.nl/cultuur/cultuur-interviews/a32756961/pride-anti-racistisch-activisme-naomie-pieter-interview/.

Er is vaak slechts ruimte voor een deel van hun identiteit: het Zwart zijn of het queer[128] zijn. Door enerzijds het queer zijn of het Zwart zijn te erkennen, worden realiteiten van Zwarte LHBTQIA'ers ontkend en buiten beschouwing gehouden. Dit komt volgens Zwarte activisten onder meer tot uiting in het feit dat er veel geweld is jegens Zwarte queer en trans personen, maar dat er vanuit Zwarte gemeenschappen en activisten vaak minder ophef is als een Zwart queer persoon slachtoffer is van (politie)geweld. Een voorbeeld hiervan is in het geval van Tony McDade. In juni 2020 ontstonden wereldwijd Black Lives Matter-protesten en er was veel publieke verontwaardiging over de dood van George Floyd in de VS. Er was daarentegen weinig aandacht voor de dood van Tony McDade, een Zwarte trans man die ook door politiegeweld om het leven was gekomen.[129] Tijdens de Black Lives Matter-protesten in Amsterdam werd daarom ook “Black Trans Lives Matter” en “Black Queer Lives Matter” gechant om aandacht te tonen voor verschillende intersecties van identiteiten die ook binnen Zwarte gemeenschappen bestaan.



*Figuur 36 Bron: Johan Janssen*

### Anti-zwart Racisme binnen de LBHTQIA+-beweging in Amsterdam

In Amsterdam is de LHBTQIA+-gemeenschap overwegend wit. Daarnaast is het dominante beeld van de LHBTQIA+-gemeenschap in de media, en ook bijvoorbeeld in voorlichtingen op

[128] Queer wordt vaak als overkoepelende term gebruikt voor iedereen dit niet heteroseksueel en/of cisgender is.
[129] “Naomie Pieter Organiseert de Eerste Black Pride: ‘Anti-Racisme Is Continu Werken,’” npo3.nl, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.npo3.nl/brandpuntplus/naomie-pieter.

scholen over seksualiteit en gender, vaak gecentreerd rondom de cisgender witte homoman.[130] Daardoor is er weinig representatie van Zwarte LHBTQIA'ers en LHBTQIA'ers van kleur. Veel Zwarte LHBTQIA'ers voelen zich niet thuis binnen de LHBTQIA+-gemeenschap en organisaties die zich inzetten tegen discriminatie jegens LHBTQIA'ers in Amsterdam. Uit de ervaringen van de geïnterviewden lijkt er weinig ruimte te zijn voor Zwarte LHBTQIA'ers binnen deze organisaties en worden de acties die vanuit deze organisaties ondernomen worden om diversiteit, inclusie en racisme aan te pakken als oppervlakkig ervaren. Een participant deelt tijdens het rondetafelgesprek haar ervaring:

> *"Er is racisme maar het is heel subtiel maar je voelt het wel. Bijvoorbeeld als je naar Pride gaat: ik heb geteld, ik telde letterlijk 3 tot 5 personen van kleur. Als je een queer organisatie ziet, maar je ziet alleen maar witte mensen, dan vraag ik me af: hoe komt dat?"*

De allereerste Pride is ontstaan nadat Marsha P Johnson, een Zwarte trans vrouw, naast andere trans personen (van kleur) protesteerde tegen politiegeweld tijdens de Stonewall Riots in New York in 1969. Echter, deze geschiedenis van Pride wordt vaak vergeten of niet benoemd. Dit reflecteert een trend waarbij geschiedenissen van met name trans personen en genderfluïde personen van kleur buiten beschouwing gelaten worden. In 2019 werd Pride in Amsterdam gevierd met het thema: '*Remember the past, create the future'*. Hierbij werden de Stonewall Riots voor het eerst herdacht tijdens de Pride-viering in Amsterdam. Tijdens de Canalparade waren echter weinig boten bestemd voor organisaties van Zwarte LHBTQIA'ers en LHBTQIA'ers van kleur. In 2018 werd vanuit de organisatie Pride Amsterdam gepoogd om een inclusievere Pride te organiseren.-Er werd aangekondigd dat een Pride of Colour georganiseerd zou worden, onder andere door Naomie Pieter, waarbij verschillende Pride-activiteiten bestemd voor LHBTQIA'ers van kleur georganiseerd zouden worden. De organisatie van Pride vond dat echter 'te politiek':

> *"Mijn doel was om een echte Black Pride te organiseren, maar dat vond de reeds afgetreden voorzitter van Pride Amsterdam te politiek. Pride of Color, als onderdeel van Pride Amsterdam, was iets waar hij zich meer in kon vinden. Dat was heel moeilijk: opnieuw botste ik met een systeem dat mijn bestaansrecht ontkent."*[131]

Het racisme binnen de LHBTQIA+-gemeenschap kwam tot uiting toen de inmiddels afgetreden voorzitter van de Gay Pride Amsterdam, Frits Huffnagel, discriminerende uitspraken deed tijdens een programma op NPO Radio 1. Over de vluchtelingenproblematiek van de grens van Turkije en Griekenland zei hij:

[130] "Racisme En Witheid in de Queer Wereld: Tussen Fetisj En Uitsluiting | ZIZO," geraadpleegd 7 maart 2021, https://zizomag.be/opiniestukken/racisme-en-witheid-de-queer-wereld-tussen-fetisj-en-uitsluiting.
[131] "Naomie Pieter Organiseert de Eerste Black Pride: 'Anti-Racisme Is Continu Werken' - NPO3.Nl," geraadpleegd 8 maart 2021, https://www.npo3.nl/brandpuntplus/naomie-pieter.

*“Wij zien een kind en denken dan 'oh wat zielig', terwijl we niet die vader die daarachter staat zien die misschien oorlogsmisdaden heeft gepleegd en een moeder die daarachter staat die dat heeft gefaciliteerd. Die mensen moeten hier niet naartoe.”*[132]

Er ontstond veel discussie binnen de LHBTQIA+-gemeenschap naar aanleiding van de uitspraken. In een open brief die door meer dan negentig organisaties was ondertekend, werd het opstappen van Huffnagel opgeëist:

*“Het is onacceptabel dat Pride Amsterdam wordt geleid door een voorzitter die een xenofobe kijk heeft op vluchtelingen. Racisme, xenofobie en islamofobie zijn geen persoonlijke meningen waar u zich als organisatie van kunt distantiëren. Het zijn institutionele systemen die onderdrukking in stand houden waartegen Pride Amsterdam juist zou moeten strijden, of het nu lhbti+-vluchtelingen betreft of niet. Door een voorzitter als Frits Huffnagel aan te houden laat u zien dat Pride Amsterdam zich niet houdt aan haar eigen ‘Guiding Principles’.”*[133]

Deze gebeurtenissen bevestigden het gevoel van Zwarte LHBTQIA'ers dat er geen veilige plek voor mensen van kleur gemaakt wordt en dat er weinig ruimte is voor intersectionaliteit. Het anti-immigrantendiscours heeft ook betrekking op de LHBTQIA+-gemeenschap, omdat er ook binnen de LHBTQIA+-gemeenschap mensen met een vluchtelingen- of migratieachtergrond zijn.

### Weinig representatie Zwarte LHBTQTIA’ers

Tijdens het actieonderzoek kwam tevens naar voren dat er structureel weinig Zwarte LHBTQIA'ers op machtsposities zijn in organisaties die voor sociale verandering kunnen zorgen. Zo zijn er bijvoorbeeld vaak geen Zwarte LHBTQIA’ers in het bestuur van LHBTQIA+-organisaties, in beleidsposities bij de overheid of in subsidiecommissies. Uit de ervaringen van Zwarte LHBTQIA'ers worden ze vaak gevraagd om kennis aan te dragen aan organisaties maar worden zelden aangenomen om een vaste functie te vervullen binnen deze organisaties. Op deze manier worden ze structureel uitgesloten en vinden ze dat hun bijdragen te weinig erkend en op prijs gesteld worden. Een voorbeeld hiervan is de tentoonstelling over de geschiedenis van veertig jaar LHBT-activisme in Nederland die door de erfgoedorganisatie Internationaal Homo/Lesbisch Informatiecentrum en Archief (IHLIA) gemaakt werd. IHLIA is een organisatie die informatie over de cultuur, geschiedenis en leefwereld van LHBTQIA-mensen verzamelt. Zwarte LHBTQIA’ers werden gevraagd om vanuit een externe positie informatie bij te dragen over de rol van Zwarte LHBTQIA’ers in de emancipatiebeweging van de bredere LHBTQIA+-gemeenschap. Zo was filmmaker Andre Reeder in de jaren ‘80 actief bij het Zwarte queer collectief Strange Fruit dat een belangrijke rol speelde in de emancipatie van Zwarte queers. Ook de Surinaamse LHBTQIA+-organisatie SUHO heeft een baanbrekende rol gespeeld in Nederland. Deze geschiedenis werd echter niet meegenomen in de expositie van IHLIA. Reeder zei in een interview dat een “vreselijk ongemakkelijk, bijna misselijkmakend gevoel van

[132] Het Parool, “95 organisaties eisen aftreden Frits Huffnagel als voorzitter Pride Amsterdam,” Het Parool, 6 maart 2020, https://www.parool.nl/gs-ba4f80af.
[133] “Open brief: Amsterdam Gay Pride, stuur Frits Huffnagel weg,” OneWorld, 6 maart 2020, https://www.oneworld.nl/lezen/opinie/open-brief-amsterdam-gay-pride-stuur-frits-huffnagel-weg/.

witheid" hem bekroop omdat Zwarte perspectieven vrijwel waren uitgewist.[134] Als reactie hierop werd kritiek geleverd op deze exhibitie en hieruit kwam een exhibitie over de bijdragen van Zwarte queers en queers van kleur genaamd 'Nos tei!' (vertaling vanuit het Papiaments: 'We zijn er!').[135] Enerzijds vonden ze dat ze IHLIA ter verantwoording geroepen moest omdat het met publiek geld – onder andere van de gemeente Amsterdam – wordt gefinancierd. Anderzijds wilden ze hun eigen archief opzetten zodat ze meer controle konden hebben over de inhoud. Naomie Pieter, die hierbij betrokken was, zei in een interview:

> *"We wilden een losstaand archief omdat we ook onze eigen geschiedenis wilden snappen en kennen om het weer verder te kunnen vertellen. Het is belangrijk dat we het zelf doen, want IHLIA heeft nog te weinig sensitiviteit voor de geschiedenis van Zwarte queers. Je kan ook niet verwachten dat witte mensen jouw geschiedenis op de juiste manier vertellen. Vooral als je onderdeel uitmaakt van een geschiedenis die nooit verteld wordt, en gewhitewasht wordt. Dus het archiveren ervan wordt daarmee ook een politieke actie."*

Zwarte LHBTQIA'ers hebben daarop besloten om hun eigen archief op te zetten. Daarnaast is een andere veelvoorkomende vorm van anti-zwart racisme binnen de LHBTQIA+-gemeenschap de exotisering en objectivering van Zwarte LHBTQIA'ers. Dit uit zich in stereotypen en microagressies. Vanuit koloniale beeldvorming over seksualiteit van Zwarte mensen is er een beeld dat Zwarte mensen hyperseksueel zijn en dat hun seksualiteit dierlijker en ongeremd is. Reeder zei in een interview: *"De stereotypen gaan bijvoorbeeld over seksueel gedrag en geslachtsdelen van Zwarte LHBTQIA'ers, die veel groter en uitbundiger zouden zijn dan van andere mensen."*

[134] "De rijke geschiedenis van de zwarte queerbeweging in Nederland," geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.vice.com/nl/article/wjvvjw/de-rijke-geschiedenis-van-de-zwarte-queerbeweging-in-nederland.
[135] "Nos Tei – IHLIA LGBTI Heritage," geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.ihlia.nl/portfolio-items/nos-tei/.




*Figuur 37 Anne Krul tijdens Black Pride demonstratie juli 2020, bron: Martine Kamara*

**Zwarte LHBTQIA’ers binnen Zwarte gemeenschappen**

Binnen Zwarte gemeenschappen ervaren veel Zwarte LHBTQIA’ers uitsluiting. Hierbij worden religieuze opvattingen vaak gebruikt als reden om Zwarte LHBTQIA'ers uit te sluiten. Een van de geïnterviewden zei:

> *“Of je bent als Zwarte queer persoon "niet zwart genoeg", want binnen de Zwarte gemeenschap bestaat een LHBTQI+ identiteit vaak niet, want dat is een taboe. Christendom werd opgedrongen en daarin was homoseksualiteit verboden, het is een white man's disease.”*

Binnen het Christendom zou homoseksualiteit als verboden worden gezien. Dit gedachtegoed heeft echter ook koloniale wortels. Tijdens de koloniale overheersing werden aan de hand van religieuze opvattingen ideeën over gender en seksualiteit verspreid vanuit Europa naar plekken waar grote Zwarte gemeenschappen woonden. Met het kolonialisme is bijvoorbeeld het heteronormatieve idee verspreid dat romantische relaties uitsluitend tussen man en vrouw horen plaats te vinden.[136] In verschillende pre-koloniale Afrikaanse culturelen werden relaties tussen mensen van hetzelfde geslacht getolereerd. Tijdens het koloniale bewind werd homoseksualiteit echter strafbaar gesteld. In een artikel over seksualiteit en het koloniale verleden stond:

> *“In de zestiende eeuw al werden homoseksuele relaties in Afrika door missionarissen en kolonisten ontdekt. Zij stuitten op Soedanese vrouwen uit polygame huishoudens die seks met elkaar hadden, Congolese mannen in seksuele relaties, of Ghanese strijders die met elkaar trouwden. Dat werd door Europeanen als ‘seksueel afwijkend gedrag’ gezien dat door, uiteraard, de christelijke god gereinigd diende te worden.”*[137]

Op basis hiervan hebben velen in voormalige gekolonseerde landen en binnen Zwarte gemeenschappen de opvatting dat homoseksualiteit vanuit Europa geïmporteerd is.[138] Deze opvatting wordt versterkt door het ‘homonationalistisch discours’ in Europa. Dit houdt in dat het dominante discours over seksualiteit in Europa vaak een positieve houding heeft ten opzichte van homoseksualiteit en Nederland zich ziet als voortrekker op gebied van homorechten. Ditzelfde discours wordt echter ook gebruikt om religieuze en etnische groepen binnen Europa uit te sluiten, omdat hun normen en waarden niet overeen zouden komen met Europese normen en waarden, in het bijzonder met betrekking tot homoseksualiteit.[139] Op deze manier ontstaat een gespannen relatie tussen religie en etniciteit enerzijds en homoseksualiteit anderzijds en worden Zwarte LHBTQIA’ers uitgesloten. Het eerder genoemde voorbeeld van

[136] “Africa: Homophobia Is a Legacy of Colonialism | World News | The Guardian,” geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.theguardian.com/world/2014/apr/30/africa-homophobia-legacy-colonialism.
[137] Clarice Gargard, “Seksualiteit is niet wat je bent, maar wat je doet,” De Correspondent, 5 juli 2016, https://decorrespondent.nl/4861/seksualiteit-is-niet-wat-je-bent-maar-wat-je-doet/1369190938214-8d48f96b.
[138] The Guardian, “Africa: Homophobia”.
[139] “Homofobie is een probleem van de patriarchale samenleving,” *21maartcomite* (blog), 11 mei 2020, https://21maartcomite.nl/?p=2064.

xenofobe uitspraken van de voormalige voorzitter van Gay Pride Amsterdam Huffnagel waren hier een goed voorbeeld van.

Binnen de westerse blik op homoseksualiteit wordt de nadruk sterk gelegd op zelfacceptatie en het onthullen van de seksualiteit door 'uit de kast te komen'. 'Uit de kast komen' wordt als norm en rite-de-passage gezien voor een LHBTQIA+-persoon om zichzelf echt te accepteren. Door cultuurverschillen, religie en andere opvattingen over het queer zijn, behoort de norm van 'uit de kast komen' echter niet tot de gewoonten binnen Zwarte gemeenschappen. Zo deelde een geïnterviewde dat hij niet uit de kast zou kunnen komen bij zijn vaders kant van de familie die Zwart is:

> *"Ik ken 'uit de kast komen' niet. Ik ken niet dat als ik er over ga praten, dat daar begrip op volgt. [..] Bij mijn witte moeder misschien wel. Mijn broer is meer femme, ik heb de homofobie van mijn vaders kant (familie) zien komen. "Het was slecht, je bent een Zwarte man, hoe kan je dit erbij 'kiezen'?"*

Voorbeelden zoals het bovengenoemde geval tonen hoe Zwarte LHBTQIA'ers vaak te kampen hebben met homofobie en transfobie, maar ook met andere opvattingen, normen en waarden binnen Zwarte gemeenschappen waar zij onderdeel van zijn.

**Veiligheid**

In Nederland hebben trans personen veel te maken met (fysiek of psychisch) geweld. Volgens onderzoek van het Transgendernetwerk voelen 6 op de 10 trans personen zich weleens onveilig.[140] Zwarte trans personen kunnen zowel geweld ervaren gebaseerd op ras als op basis van hun genderidentiteit. Geweld tegen trans personen en genderfluïde personen heeft een lange geschiedenis met wortels in de koloniale periode.[141] Net als heteronormativiteit komt het binaire denken in termen van man en vrouw voor een deel voort uit Westers kolonialisme en imperialisme. Het idee dat gender fluïde is, is eeuwenoud. Op vele plekken in de hele geschiedenis van de mensheid werd gender benaderd als een spectrum. Net als 'ras' is gender een sociaal construct. Zo is de taal van de Yoruba in West-Afrika niet-genderspecifiek en kennen de Navajo uit Noord-Amerika vier genders. Onder de invloed van Westers kolonialisme en imperialisme is het binaire denken op vele plekken dominant geworden:

> *"Volgens sommige historici was het een reactie op het kolonialisme. De Europese vrouw werd bijvoorbeeld beschouwd als een 'echte' vrouw. Vrouwen die er anders uitzagen dan een witte Française, om maar wat te noemen, werden als 'onnatuurlijk' of 'dierlijk' gezien. (...) Soms werden zij zelfs tentoongesteld voor witte Europeanen, zoals de Zuid-Afrikaanse slaafgemaakte Saartjie Baartman overkwam. Zij werd vanwege haar grote*

[140] Erik van Oosterhout, *Overal op je hoede: Geweld tegen transgenderpersonen in Nederland* (Amsterdam 2019, herziende versie) n.d., 32.

[141] "Gender Is Geen Modern Gedoe. Kijk Maar Naar Deze Fascinerende Geschiedenissen - De Correspondent, geraadpleegd 7 maart 2021, https://decorrespondent.nl/12012/gender-is-geen-modern-gedoe-kijk-maar-naar-deze-fascinerende-geschiedenissen/4814155822476-15ab196e.

*billen en lange schaamlippen in 1810 tentoongesteld op Piccadilly Circus in Londen. Na haar dood werden haar hersenen en schaamlippen op sterk water gezet."*

Slaafgemaakten werden vaak als spektakels verbeeld en gerepresenteerd omdat zij volgens dit koloniale beeld niet voldeden aan de westerse standaard van gender. Mensen die zich buiten dit binaire denken van gender bevonden, werden als 'onnatuurlijk' gezien. Het binaire denken dat voor een deel uit het koloniale denken voortkomt, is nog sterk aanwezig binnen de Nederlandse samenleving, ook binnen Zwarte gemeenschappen. Binnen sommige delen van Amsterdam, zoals in Amsterdam-Zuidoost, waar er voornamelijk Zwarte mensen en mensen van kleur gevestigd zijn, voelen Zwarte LHBTQIA'ers, met name Zwarte trans personen, zich niet veilig. Een van de geïnterviewden zei:

*"Als een Zwarte trans vrouw voel ik mij niet veilig in dit Stadsdeel [Amsterdam-Zuidoost]. Het zijn mijn eigen mensen die trans vrouwen bedreigen. Ik vind dat heel erg. Ik denk dan wel: 'Ik sta wel op de Dam om jouw Zwarte reet te verdedigen, maar wat doe jij voor ons?' Er is nog veel werk om daar iets aan voorlichting te doen."*

Ook binnen andere plekken, zoals binnen asielzoekerscentra, worden Zwarte trans personen en trans personen van kleur geconfronteerd met geweld gebaseerd op ras en genderidentiteit:

*"Als je het over racisme hebt zijn het vooral AZCs. Wij zijn trans organisatie, bij azc's zijn mensen gevlucht, trans mensen zijn uit het kamp geterroriseerd door mensen uit de eigen regio. Nederland lijkt veilig of tolerant, maar na assault, ook verkrachting, worden daders niet uit het azc gehaald, maar de trans persoon wel. [...] Hoe durf je nadat je zulke erge dingen hebt meegemaakt zelf dit te doen."*

**Grassroots als alternatief**

Zwarte LHBTQIA'ers hebben historisch gezien vaak een voortrekkersrol gehad binnen emancipatiebewegingen. Naast het voorbeeld van Marsha P. Johnson is de Black Lives Matter-beweging onder andere gestart door twee Zwarte queer vrouwen: Patrisse Cullors en Alicia Graza. Ook in Nederland is er een lange geschiedenis van Zwarte LHBTQIA+-bewegingen. Collectieven zoals SUHO, Sister Outsider, Zami en Strange Fruit streden decennia geleden zowel tegen racisme als tegen homofobie. Mikel Haman organiseerde jarenlang 'Roze Kwaku' op het Kwaku-festival, dat het grootste evenement voor de Zwarte LHBTQIA+-gemeenschap in Europa werd.[142] De Zwarte geschiedenissen zijn bij velen echter onbekend. Tegenwoordig zijn het organisaties zoals Black Queer & Trans Resistance en TransUnited die zich inzetten voor Zwarte LHBTQIA'ers. Grassroots-organisaties vormen een belangrijke pilaar binnen de Zwarte LHBTQIA+ gemeenschap:

*"Doordat er onvoldoende geluisterd wordt naar de stemmen van personen van kleur, creëren we onze eigen organisaties, onze eigen acties en onze eigen veilige havens.*

[142] "Mikel Haman (1963-2018): Een Diplomatieke Homoactivist | Het Parool," geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.parool.nl/nieuws/mikel-haman-1963-2018-een-diplomatieke-homoactivist~b8967650/.

*Hierin kunnen we onze ideeën centraal stellen, en zijn we niet langer een nevenfiguur binnen het dominante narratief."*[143]

In 2020 werd de eerste Black Pride demonstratie georganiseerd, onder andere door activist Naomie Pieter. Voor veel Zwarte LHBTQIA+'ers zijn grassroots-organisaties en evenementen zoals Black Pride een belangrijk 'safe haven' geweest:

*"Black Pride een protest waar de queerbeweging en de anti-racismebeweging samenkomen. Black Pride wil aandacht vragen voor geweld, racisme en discriminatie tegen zwarte queer en trans mensen. Het protest vraagt ook om beleidsveranderingen, bijvoorbeeld de dekolonisatie van het onderwijs en de inclusie van (Zwarte) queergeschiedenis, veiligere azc's voor queer migranten, meer sociale woningbouw en een vermindering van inkomensongelijkheid. Met Black Pride wil Naomie bovendien een plek opeisen voor Zwarte queer mensen die zich niet altijd thuis voelen in de queerbeweging omdat ze van kleur zijn, of zich niet altijd welkom voelen in de anti-racismebeweging omdat ze queer zijn."*[144]

**Aanbevelingen**

Aan de gemeente:

1. Betrek Zwarte LHBTQIA'ers op alle niveaus binnen instituties (beleid, bestuur, commissies) om racisme en discriminatie te bestrijden.
2. Ondersteun bestaande Zwarte LHBTQIA+ grassroots-organisaties zoals Black Pride zonder met hun beleid te bemoeien.
3. Vergemakkelijk het proces om evenementen en demonstraties te organiseren. Zwarte LHBTQIA+-grassroots-organisaties ervaren veel bureaucratische rompslomp en tegenwerking vanuit de gemeente.
4. 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.
5. Ondersteun de ontwikkeling van zelfredzame organisaties door bijvoorbeeld vastgoed beschikbaar te stellen.
6. Faciliteer de ontwikkeling van 'safe spaces' voor en door Zwarte LHBTQIA'ers.

Voor binnen de Zwarte en LHBTQIA+-gemeenschappen:

1. Werk aan intergenerationele samenwerking binnen de eigen gemeenschap.
2. Werk aan strategieën voor de lange termijn: hoe gaat de Zwarte LHBTQIA+-gemeenschap zich de komende vijftien jaar bewegen?
3. Stimuleer coaching vanuit de community voor Zwarte mensen die rollen binnen witte instituten vervullen, zodat sprake is van overdracht van kennis en sociaal kapitaal.

[143] Vrije Tribune, "Racisme in de Queerwereld: 'Onze Niet-Witte Lichamen Worden Gereduceerd Tot Een Fetisj,'" Site-KnackWeekend-NL, 21 maart 2018, https://weekend.knack.be/lifestyle/maatschappij/racisme-in-de-queerwereld-onze-niet-witte-lichamen-worden-gereduceerd-tot-een-fetisj/article-opinion-980159.html.
[144] "Black Pride: De Dubbele Strijd van Naomie Pieter - VICE Video: Documentaries, Films, News Videos," geraadpleegd 7 maart 2021, https://video.vice.com/nl/video/black-pride-de-dubbele-strijd-van-naomie-pieter/5f2d54d1f488254680685933.

Hierdoor kunnen Zwarte LHBTQIA’ers op een authentieke en strategische manier bijdragen aan de Zwarte LHBTQIA+-gemeenschap en de Zwarte gemeenschap als geheel.

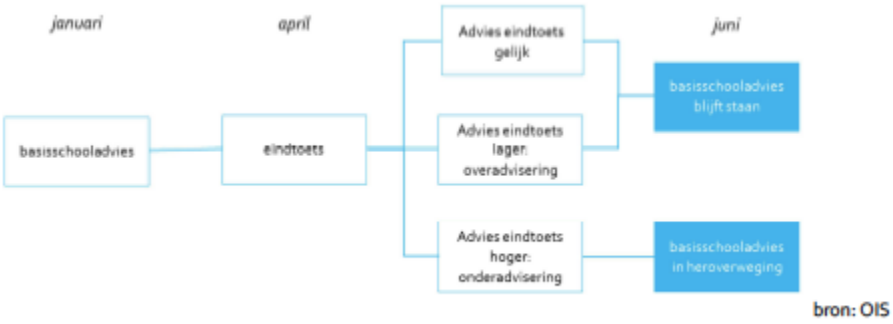
4. Stimuleer bewustwording over homofobie en transfobie binnen Zwarte gemeenschappen.
5. Werk aan het opbouwen van kapitaal en investeer in vastgoed zodat de gemeenschap minder afhankelijk wordt van subsidies.






*Figuur 38 Moeder en kind tijdens #BlackLivesMatter demonstratie Bijlmer 10 juni 2020, Foto: Martine Kamara*

# 11. Anti-zwart racisme in het onderwijs




*Figuur 39 totstandkoming basisschooladvies, bron: Dienst Onderzoek en Statistiek*

Uit onderzoek van het SCP (2014a) blijkt dat discriminatie in het onderwijs een grote rol speelt. Ongeveer een kwart van de Surinaamse studenten en scholieren gaf zonder twijfel aan een of meerdere keren gediscrimineerd te zijn gedurende de opleiding. Bij de meeste scholieren was een onvriendelijke of te lage beoordeling van een docent of begeleider de oorzaak, maar ook pesterijen door medestudenten speelden een rol. Met name in de grote steden neemt de diversiteit in het onderwijs toe. Meer dan de helft van de kinderen heeft een niet-westerse achtergrond in steden als Amsterdam en Rotterdam. Hoewel op basis van onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs in 2015 werd gesteld dat er geen sprake zou zijn van systematische onderadvisering van leerlingen met een migrantenachtergrond, wijst recent onderzoek op het tegendeel.[145] Uit recent onderzoek van de Dienst Onderzoek en Statistiek van de gemeente Amsterdam blijkt dat vier op de tien wordt overgeadviseerd en 16% wordt ondergeadviseerd. Hierbij wordt vastgesteld dat leerlingen met lageropgeleide ouders vaker worden ondergeadviseerd dan leerlingen met hoogopgeleide ouders. Hoe meer leerlingen met hoogopgeleide ouders op een school zitten, hoe groter de kans dat er sprake is van overadvisering. Ook wordt vastgesteld dat er aanzienlijke verschillen zijn tussen de verschillende stadsdelen:

> *"Bij leerlingen op basisscholen in Zuidoost zien we, rekening houdend met de leerlingpopulatie, dat leerlingen vaker worden ondergeadviseerd dan in Centrum en Zuid als zij een vmbo theoretisch of havo-toetsadvies hebben behaald."*[146]

Hoewel de wet scholen verplicht om het schooladvies te heroverwegen, blijkt dat het advies bij onderadvisering zelden – slechts in 36% van de gevallen in de jaren 2014 en 2015 – werd bijgesteld. Uit het onderzoek bleek tevens dat de culturele achtergrond van leerlingen effect heeft op de mate van over- of onderadvisering:

> *"Leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben een kleinere relatieve kans op overadvisering indien zij op de eindtoets een vmbo basis/kader, vmbo kader of vmbo theoretisch advies hebben gehaald en een grotere relatieve kans op onderadvisering indien zij een vwo-toetsadvies hebben gehaald."*

[145] Gemeente Amsterdam, Het basisschooladvies en doorstroom in onderbouw vo. Factsheet, december 2019: https://www.onderwijsconsument.nl/wp-content/uploads/2019-12-OIS-Factsheet-doorstroom-basisschool-onderbouw-voortgezet-onderwijs_compressed.pdf.
[146] Gemeente Amsterdam, Het basisschooladvies, 5.

Onderwijskundigen stellen dat verschillende factoren ten grondslag kunnen liggen aan lage verwachtingen en lagere onderwijsprestaties van leerlingen met een migrantenachtergrond. Onderzoek toont aan dat lage verwachtingen en vooroordelen van leerkrachten ongelijkheid kunnen reproduceren. Leerlingen kunnen zich gaan gedragen naar de lage verwachtingen die leerkrachten en het schoolsysteem van ze hebben en daarmee vooroordelen en stereotiepe beelden die over hen bestaan bevestigen. Onderadvisering kan daardoor een 'self-fulfilling prophecy' worden.[147] Volgens onderwijskundigen speelt kleurenblindheid ook een rol in het in standhouden van ongelijkheid.[148] Kleurenblindheid houdt in dat leerkrachten en andere mensen in het onderwijsveld een kleurenblind perspectief hanteren waarin ze niet erkennen dat de huidskleur of culturele achtergrond van een kind invloed kan hebben op de ervaringen van leerlingen of op de manier van werken van docenten. Onderzoek van onderwijskundigen toont echter aan dat negatieve stereotiepe beelden, ofwel vooroordelen, die leerkrachten over bepaalde groepen hebben, invloed kunnen hebben op de verwachtingen van leerkrachten van hun leerlingen en op de leerprestaties van leerlingen met een migratieachtergrond. Hoe negatiever de houding van een leraar over een groep in het algemeen, hoe lager zijn verwachtingen van de leerlingen.[149] Daarnaast kunnen culturele conflicten ontstaan wanneer de cultuur, normen, gedragspatronen en verwachtingen uit de schoolomgeving verschillen van de thuisomgeving. De mythe van meritocratie houdt in dat sociaaleconomische factoren invloed hebben op de onderwijsprestaties van een leerlingen in tegenstelling tot het heersende idee dat schoolprestaties slechts gebaseerd zijn op het gedrag van leerlingen. Zoals eerder is aangetoond, is er in Amsterdam-Zuidoost bovengemiddeld veel sprake van onderadvisering. Een aanzienlijk deel van de bevolking heeft een Surinaamse, Afro-Caribische of Afrikaanse achtergrond en komt uit de lagere sociaaleconomische klasse.[150] Amsterdam-Zuidoost staat in Nederland bekend als 'de Zwarte wijk van Amsterdam'.[151] Het is dan ook aannemelijk dat al dan niet onbewuste stereotype beelden over Zwarte mensen die historisch geworteld zijn in het koloniale en slavernijverleden een rol spelen in de structurele onderadvisering van Zwarte jongeren in Zuidoost.

**Onderadvisering**

Onderadvisering impliceert dat leerlingen op een lager niveau van onderwijs terechtkomen dan ze daadwerkelijk aankunnen. Uit onderzoek blijkt dat dit kan leiden tot een blijvende achterstand in het onderwijs en ondermaats presteren in het onderwijs en dat de talenten en competenties van leerlingen onderbenut blijven. Om inzicht in de verhalen en mechanismen achter ongelijkheid en anti-zwart racisme in het onderwijs te verkrijgen, heeft The Black Archives interviews en rondetafelgesprekken georganiseerd met experts uit de onderwijssector en met sleutelfiguren uit verschillende Zwarte gemeenschappen. Onder deze experts waren docenten, studenten, een pedagogisch medewerker en een persoon actief bij een schoolbestuur in Amsterdam. Uit de gesprekken en interviews blijkt dat er sprake is van anti-zwart racisme op alle niveaus van onderwijs. Uit de rondetafelgesprekken over onderwijs met sleutelfiguren uit

[147] L. van den Bergh et al., "The implicit prejudiced attitudes of teachers: Relations to teacher expectations and the ethnic achievement gap", *American Educational Research Journal*, 47(2) (2010), 497-527 https://doi.org/10.3102/0002831209353594. en; Esajas Roses From The Concrete, https://nucnet.nl/wp-content/uploads/2014/02/Mitchell-Esajas-Roses-from-the-Concrete-Stories-of-Successful-Educational-Achievement-of-Migrant-Youths-from-Amsterdam-Southeast-Msc-thesis-June-28th.pdf

[148] H.R.M. Milner, "Beyond a test score: explaining opportunity gaps in educational practice", *Journal of Black Studies* 43(6) (2012) 693-718.

[149] Lectorale Rede Van den Bergh, geraadpleegd 7 maart 2021, https://fontys.nl/Over-Fontys/Nieuws-tonen-op/Lectorale-rede-Van-den-Bergh-2018-1.htm

[150] Centraal Bureau voor de Statistiek, "Vijftig jaar Bijlmer," webpagina, Centraal Bureau voor de Statistiek, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/50/vijftig-jaar-bijlmer.

[151] "Hoe een zwarte wijk nog zwarter werd," De Groene Amsterdammer, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.groene.nl/artikel/hoe-een-zwarte-wijk-nog-zwarter-werd.

verschillende Zwarte gemeenschappen kwam onderadvisering bij vrijwel elk gesprek als een van de meest belangrijke vormen van anti-zwart en institutioneel racisme naar voren.

Meester Kwame geeft huiswerkbegeleiding aan circa 110 kinderen uit het basis- en voortgezet onderwijs in Amsterdam-Zuidoost. Daarnaast geeft hij juridisch advies aan leerlingen en ouders als er geschillen zijn op school. De stichting is ooit door zijn vader opgericht en Kwame heeft het werk overgenomen omdat de behoefte groot is. De leerlingen – veelal met een Ghanese en Surinaamse achtergrond – krijgen na schooltijd en in de weekenden huiswerkbegeleiding in verschillende vakken en op verschillende niveaus. Kwame, wiens ouders uit Ghana naar Nederland migreerden, heeft zelf ook te maken gehad met lage verwachtingen toen hij VWO deed op de middelbare school. Toen het even niet zo goed ging in de vijfde klas van het VWO wilde de leerkracht hem laten blijven zitten. Zijn ouders stemden hier in eerste instantie mee in, omdat ze vanuit de Ghanese cultuur gewend waren de autoriteit van de leerkracht altijd te respecteren en niet tegen diens advies in te gaan. Dit sluit aan op het onderzoek van onderwijskundigen over culturele conflicten en hoe deze ongelijkheid in stand wordt gehouden. Kwame was het echter niet eens met het oordeel van de school, werkte hard en maakte uiteindelijk zijn VWO en een universitaire studie in de Rechten af. Kwame geeft al jarenlang huiswerkbegeleiding aan scholieren en gaat op regelmatige basis mee met kinderen en ouders om te bemiddelen met scholen. Hij zei hierover:

> *“Wat ik de afgelopen jaren heb vastgesteld is dat de scholen en de docenten vanuit vooroordelen advies geven. Ze vragen vaak aan ouders wat voor beroep ze doen. Bijvoorbeeld: docenten vragen, what kind of job do you do? Hoeveel dagen ook? Ze willen bevestigen dat de ouders geen begeleiding kunnen geven die ze nodig zouden hebben bij een hoger schooladvies. De afgelopen vier jaar heb ik veel gemerkt dat kinderen niet alleen op basisschool maar ook op de middelbare school onderadvisering ondergaan. Een kind is bijvoorbeeld op kader begonnen, in de tweede klas deed het VMBO-T. In de derde klas werd door de goede cijfers duidelijk dat de leerling op een hoger niveau zou kunnen functioneren maar de leerling mocht van de docent geen havo doen. Na drie gesprekken werd er pas vanuit school pas gevraagd of ze dat niveau wilde doen. Nu doet ze havo en haalt goede cijfers. Hij ziet vanuit de organisatie dat ze vaak naar school moeten gaan om het niveau van de citoscores af te dwingen.”*

Een onderwijsconsulent die al langer dan vijf jaar als onderwijsconsulent en pedagoog op basisscholen in Amsterdam Zuidoost heeft gewerkt en ouders pedagogisch advies geeft, herkent de patronen van onderadvisering en anti-zwart racisme ook. Ze krijgt op regelmatige basis vragen om advies van ouders wiens kinderen met onderadvisering te maken hebben en ziet hoe vooroordelen vaak gekoppeld worden aan de sociaaleconomische positie en taalvaardigheid van ouders. Zo noemde ze het voorbeeld van een Franstalige peuter met een Congolese achtergrond die nog geen jaar in Nederland woonde en nog geen Nederlands sprak, maar wel volledige zinnen in het Frans kon formuleren. Het kind werd naar een logopedist gestuurd en kreeg een aantekening in het leerlingvolgsysteem dat het een taalachterstand zou hebben. De leerlingen worden hiermee al op jonge leeftijd gestigmatiseerd als leerlingen met een ‘achterstand’, terwijl het goed te verklaren is dat de leerling de Nederlandse taal nog niet machtig was. Een dergelijke aantekening kan de leerling in diens schoolcarrière blijven achtervolgen, terwijl het spreken van een andere taal in deze context niets zegt over de intelligentie en capaciteit van een kind. De onderwijsconsulent merkte daarnaast het volgende op:

> *“Sommige ouders gaan bijvoorbeeld niet met kinderen mee naar binnen. Na met hun in gesprek te gaan kwam ik erachter dat sommigen bijvoorbeeld geen status hadden en*

*allerlei klusjes moesten doen om meer dan 40 euro per week binnen te krijgen. De leraren gaan vaak niet op zoek naar de redenen erachter en signaleren alleen een probleem. Er wordt uitgegaan van het slechte bij ouders van kleur."*

***Kleurenblindheid en alledaags racisme***

In het onderzoek van de gemeente Amsterdam en in onderzoeken van de overheid wordt de nadruk vooral gelegd op de sociaaleconomische status van ouders als factor die bijdraagt aan onderadvisering. Zo reageerde een directrice van een middelbare school in Amsterdam-Zuidoost in een artikel van lokale nieuwszender AT5 getiteld *'Kinderen van laagopgeleide ouders vaak onderschat bij schooladvies'* met de woorden:

*''Leerlingen die uit gezinnen komen waar er minder geld is, moeten het van de school hebben. Maar op een gegeven moment zijn onze middelen natuurlijk ook beperkt."*[152]

De manier waarop over onderadvisering wordt geschreven, laat de factor 'ras of etniciteit' achterwege. Het is een kleurenblind perspectief en past binnen het dominante narratief van witte onschuld. In de stad Amsterdam is er een overlap tussen de sociaaleconomische positie en 'ras' of etniciteit. In de historische context van stereotiepe beelden die over Zwarte mensen en mensen van kleur bestaan, is het zeer aannemelijk dat racisme een rol speelt in het in stand houden van ongelijkheid in het onderwijs. Een Zwarte docent die op een school in Amsterdam werkt, zei:

*"Een docent gebruikte het n-woord in een gesprek tussen een docent en een leerling. Ik ben dan de go to persoon als dit soort dingen gebeuren om het brandje te blussen. Meestal worden woorden gebruikt als 'kinderen met een lastige achtergrond of een lastige thuissituatie' als codewoord voor Zwart."*

De docent noemde hoe tijdens informele gesprekken in de docentenkamer op regelmatige basis op een denigrerende manier over leerlingen wordt gesproken. Ze is een van de weinige Zwarte docenten op de school en ziet hoe collega's stigmatiserende opmerkingen maken over kinderen, wat ook tot uiting kan komen in hun gedrag naar leerlingen toe. Ook valt het haar op dat er een gebrek aan sensitiviteit is om het schoolmateriaal op een manier in te vullen zodat het herkenbaar is voor de leerlingen:

*"Kinderen hebben een migratieachtergrond maar niks van hun migratieachtergrond is terug te vinden op school. Ik vroeg eens aan een collega die geschiedenis geeft om Zwarte geschiedenis mee te nemen. Zijn reactie was: "Nee, dankje. Racisme is er, was er, en zal er altijd zijn". Leraren blijven comfortabel in hun privilege. Dit zijn dan de leraren die roepen: "ja maar het gedrag, zet het alstublieft in het register". Zowel docenten als mensen in de directie snappen [niet] wat de geschiedenis is, snappen niet waar "vervelend gedrag" vandaan komt."*

Uit de ervaringen en analyse van deze onderwijsexperts valt te herleiden dat vooroordelen en lage verwachtingen van leerkrachten jegens Zwarte leerlingen en hun ouders kunnen leiden tot een 'self-fulfilling prophecy'.[153] Onderadvisering kan leerlingen in een vicieuze cirkel brengen, wat hen ervan kan weerhouden om hun talent ten volle te benutten. Een docent die op een andere scholengemeenschap in Amsterdam (Zuidoost) lesgeeft, waar een groot aantal

[152] "Kinderen van laagopgeleide ouders vaak onderschat bij schooladvies: 'Daar schrik ik van,'" geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.at5.nl/artikelen/199647/kinderen-van-laagopgeleide-ouders-vaak-onderschat-bij-schooladvies-daar-schrik-ik-van.
[153] Van den Bergh, "The implicit prejudiced attitudes".

leerlingen met een Surinaamse, Afro-Caribische of Afrikaanse achtergrond onderwijs volgt, ziet wat voor impact dit op leerlingen kan hebben:

> *"Veel kinderen zijn veel verder dan anderen in de klas. In de derde of vierde klas zijn velen helemaal uitgeblust. Ze moeten stapelen, dit houdt in dat ze een omweg hebben moeten nemen dat niet nodig is geweest."*

***Good practice: cursus anti-racisme voor leerkrachten***

*Fawaka Wereldburgerschap organiseert i.s.m. docenten van de Universitire PABO curcussen anti-racisme met ondersteuning van de gemeente Amsterdam:*

"Het doel van dat programma is dat alle Nederlandse scholen aandacht besteden aan wereldburgerschap. Daar horen ook aandacht voor racisme, ongelijkheid en niet-westerse perspectieven bij."[154]

"Het hebben van racistische vooroordelen is niet natuurlijk, maar aangeleerd. Racistische vooroordelen zijn door de eeuwen heen gecreëerd en gereproduceerd door alledaagse uitwisselingen via media (bij. krant, tv en internet) onderwijs (bijv. geschiedenis- en maatschappijleerboeken) en via het dagelijkse gesprek met anderen (bijv. de leraar en de opvoeders). Dit houdt in dat wij racistische vooroordelen aangeleerd en geïnternaliseerd hebben en deze tegelijk ook (vaak onbewust en onbedoeld) doorgeven. Hiermee spelen wij dus ook een rol in het reproduceren van racistische structuren. De kansen van mensen niet behorend tot de dominante groep worden daardoor in verschillende domeinen van het leven zoals het onderwijs, de arbeids- en de huizenmarkt systematisch en structureel beperkt."[155]



*Figuur 40 Fadie Hanna, Inti Soeterink en Miguel Heilbron, Bron: Chaves van den Born*

[154] "Zij geven docenten een spoedcursus 'racisme,'" OneWorld, 5 augustus 2020, https://www.oneworld.nl/lezen/discriminatie/racisme/zij-geven-docenten-n-spoedcursus-racisme/.
[155] Inti Soeterik, "Expliciete scholing rondom racisme," n.d., 4, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.fawakaondernemersschool.nl/wp-content/uploads/2020/06/22Expliciete-scholing-rondom-racisme22-Soeterik-Hanna-O%CC%88ztemir-Zorg-primair-2019-p2-5-Achtergrond-document-Training-Inclusief-Onderwijs-Fawaka-WereldBurgerschap.pdf.

**Anti-zwart racisme in het mbo, hbo en WO**

Onderadvisering is zichtbaar in de overrepresentatie van Zwarte studenten en studenten van kleur op het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en onderrepresentatie in het hbo en WO. Uit onderzoek van de Dienst Onderzoek, Informatie en Statistiek blijkt dat het overgrote deel van de mbo-studenten in Amsterdam een migratieachtergrond (60%) heeft, in tegenstelling tot het gemiddelde in de rest van het land en de metropoolregio Amsterdam (14% en 9%).[156] Een veelvoorkomende vorm van discriminatie in het mbo-onderwijs is stagediscriminatie.[157] Stages vormen een belangrijk onderdeel van de opleiding in het mbo, in tegenstelling tot academisch onderwijs, waar een stage vaak geen verplicht onderdeel is van de opleiding. Uit onderzoeken van het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) en Research Center for Education and Labour Market (ROA) blijkt dat mbo-studenten met een 'niet-westerse' migratieachtergrond minder kans hebben om een stageplek te vinden ten opzichte van mbo-studenten zonder migratieachtergrond. Dit heeft voor een deel te maken met stagediscriminatie. Aangezien het hierbij om een structureel probleem vanuit instituten zoals werkgevers gaat die effect hebben op de onderwijsloopbaan van jongeren met een migratieachtergrond, is dit een vorm van institutioneel racisme. Hierbij is het van belang om vanuit een intersectionele blik naar de problematiek te kijken. Tijdens het onderzoek bleek dat bepaalde groepen vaker op het mbo terechtkomen en meer problemen kunnen ervaren om een stageplek te vinden en daarmee hun opleiding succesvol af te ronden. Tijdens het rondetafelgesprek met Afro-Caribische experts werd bijvoorbeeld aangegeven dat jongeren uit de lagere sociaaleconomische klasse minder toegang hebben tot onderwijs waarbij voldoende aandacht wordt gegeven aan de Nederlandse taal. Hierdoor hebben ze minder kans om het hoger onderwijs te bereiken. Studenten uit de voormalig Antillen die in Amsterdam op het mbo terechtkomen, hebben vaak te kampen met het obstakel dat ze Nederlands met een accent spreken en niet foutloos Nederlands spreken, wat extra vooroordelen tijdens de studie en bij werkgevers kan opleveren:

> *"Een mbo'er heeft minder kans om een stageplek te krijgen. Het gaat uiteindelijk vaak over geld, de kosten van huur, zorgverzekering en voeding. Als je misschien een bijbaan hebt, houdt je misschien nog max. €20 over. Dit ervaart een gemiddelde 20-jarige. Mbo-studenten veranderen vaak in eerste jaar van opleiding. Hun bijbaan is vaak slecht vanwege hun 'slechte' Nederlands."*

Bij deze studenten speelt ook nog mee dat ze op jonge leeftijd voor het eerst in een vreemd land zelfstandig moeten wonen en een bijbaan moeten hebben om rond te komen. Volgens experts is er vaak onvoldoende sensitiviteit voor de situatie waar deze jonge studenten mee geconfronteerd worden.

In 2018 heeft de minister van Onderwijs Engelshoven tezamen met de MBO Raad, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Verbond van Nederlandse Ondernemingen (VNO) en het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (VNO-NCW), vereniging MKB-NL en het College voor de Rechten van de Mens (CRM) afgesproken om gezamenlijk beleid te ontwikkelen om (stage)discriminatie tegen te gaan.[158] Hierbij wordt de

[156] "Gemeente Amsterdam: Cohort Onderzoek Arbeidsmarktpositie Amsterdamse Mbo Gediplomeerde Uitstromers uit Onderwijs", geraadpleegd 7 maart 2021, https://openresearch.amsterdam/image/2019/6/20/2018_mbo_uitstromers.pdf

[157] Hanneke Keultjes, "Discriminatie belemmert stagekans allochtone mbo'er," Het Parool, 28 augustus 2018, https://www.parool.nl/gs-b1a4e6ca.

[158] Cultuur en Wetenschap Ministerie van Onderwijs, "Kamerbrief over voortgang aanpak stagediscriminatie mbo - Kamerstuk - Rijksoverheid.nl," kamerstuk (Ministerie van Algemene Zaken, 25 Oktober 2019), https://doi.org/10/25/voortgang-van-de-aanpak-stagediscriminatie-in-het-mbo.

nadruk gelegd op (onbewust)vooroordelen om gelijke kansen te bevorderen. Het SBB heeft onder meer een tipkaart en een online ontwikkeld voor leerbedrijven over sociale en fysieke veiligheid, waarbij discriminatie op basis van achtergrond of bepaalde persoonskenmerken de aandacht krijgt. Opvallend is dat de term racisme in deze rapporten en seminars niet wordt genoemd, waardoor het systematische en institutionele karakter van het fenomeen wordt gebagatelliseerd.

### Eurocentrische curricula in het mbo

Net als in het hiervoor beschreven voorbeeld over het voortgezet onderwijs zijn curricula op mbo-opleiding vaak ook eurocentrisch van aard. Mbo-opleidingen zijn veelal praktische opleidingen zijn, dus komt het gebrek aan diversiteit in curricula in praktische voorbeelden tot uiting. Zo klaagden ROC-studenten over het feit dat ze in hun opleiding om ‘allround’ kapper te worden weinig tot geen aandacht besteden aan black hair. Zwarte mensen hebben verschillende haartypes die daardoor ook andere vormen van onderhoud nodig hebben. Op de opleiding is er echter alleen aandacht voor Europese haartypen. In een artikel op AT5 stond:

> *“'Er wordt alleen gewerkt met Europees haar en daar gaan de examens ook over', zegt Jamila. 'Ik moet nu eigenlijk in mijn eigen omgeving op zoek naar mensen die wel informatie over black hair hebben, terwijl ik het wel interessant vind', vult Leonardo haar aan. Kadir: 'En dat is toch wel echt jammer. Later op je werk of tijdens je stage kom je er namelijk wel mee in aanraking.'”*[159]




*Figuur 41 Screenshot AT5 Artikel*

[159] “ROC-studenten balen van ‘allround’ kappersopleiding: ‘Geen les in black hair,’” raadgepleegd 7 maart 2021, https://www.at5.nl/artikelen/205174/roc-studenten-balen-van-allround-kappersopleiding-geen-les-in-black-hair.

Vanwege het gebrek aan aandacht voor black hair heeft kapster Shirley Wijngaarde zelf een black hair-academy opgezet. Zelf heeft ze een opleiding in de Verenigde Staten moeten volgen omdat er in Nederland destijds geen aanbod was.

**Institutioneel en anti-zwart racisme in het hoger onderwijs**

Uit onderzoek van EenVandaag bleek dat de meldingen van discriminatie in 2020 meer dan verdubbeld zijn van 42 in 2017 naar 98 in 2019. Ook op hogescholen is het aantal toegenomen van 104 in 2017 naar 142 in 2019. De UvA is 'koploper' in het lijstje van discriminatiemeldingen. Lyle Muns noemde dit een zorgwekkende ontwikkeling, omdat het aantal meldingen slechts 'het topje van de ijsberg' tonen. Veel studenten weten niet waar ze discriminatie over racisme kunnen melden omdat er vaak geen duidelijke meldprocedures zijn.[160] Uit dit onderzoek is gebleken dat studenten op diverse hogere onderwijsinstellingen zoals de VU, de UvA, InHolland en de AMFI (onderdeel van Hogeschool van Amsterdam) met verschillende vormen van anti-zwart en institutioneel racisme te maken hebben.

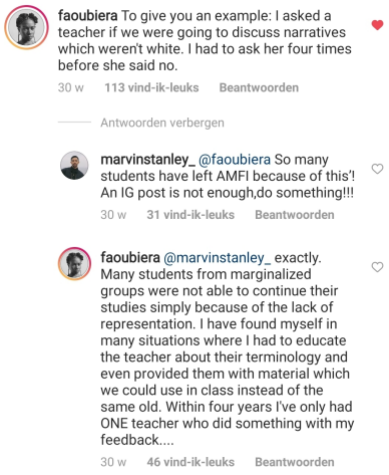
**Performatief anti-racisme van de AMFI**

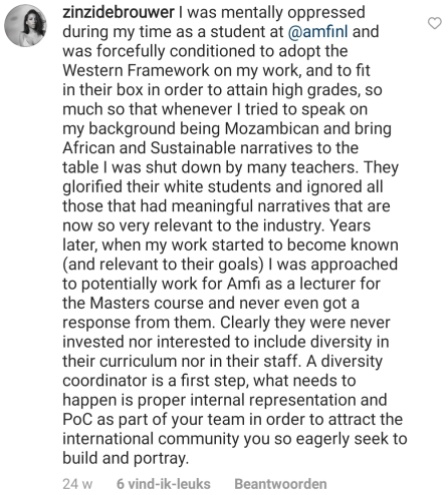
Meerdere Zwarte studenten hebben zich beklaagd over mechanismen van uitsluiting, racisme en eurocentrisme op de Amsterdam Fashion Institute (AMFI). De AMFI postte net als vele andere instellingen begin juni 2020 een zwart vakje om solidariteit te tonen met Zwarte mensen in het kader van de #BlackLivesMatter-beweging. Er volgde een storm een kritiek onder de post met verhalen van (voormalige) studenten over verschillende vormen van racisme en uitsluiting waar ze op de instelling mee te maken hadden (gehad). Zo schreven studenten dat meerdere studenten uit "gemarginaliseerde groepen waren gestopt simpelweg vanwege het gebrek aan representatie".[161] Dezelfde student gaf aan dat ze vaak "docenten moest onderwijzen over hun terminologie en zelfs onderwijsmateriaal moest aanleveren dat gebruikt kon worden"[162]. Een andere student deelde dat een docent vertelde dat haar perspectief 'te Zwart' zou zijn en niet bij de mainstream cultuur paste. Een andere student schreef dat ze 'mentaal onderdrukt' werd en gedwongen werd om een Westers raamwerk te gebruiken om hogere cijfers te krijgen en niet de ruimte kreeg om Afrikaanse en Mozambikaanse narratieven op duurzame mode in haar werk mee te nemen. De AMFI is het enige mode-instituut in Nederland waar de gehele modeketen wordt behandeld. Er werden klachten geuit over de witheid van het personeel, soms expliciet racistische opmerkingen en de eurocentrische benadering van de mode-industrie waardoor Zwarte studenten werden beperkt in hun creativiteit. Hieronder staan enkele voorbeelden van klachten van (ex-)studenten van de AMFI:

[160] "Meldingen van discriminatie op universiteiten meer dan verdubbeld in 2 jaar tijd," EenVandaag, 28 November 2020, https://eenvandaag.avrotros.nl/item/meldingen-van-discriminatie-op-universiteiten-meer-dan-verdubbeld-in-2-jaar-tijd.

[161] Rondetafelgesprek over anti-zwart racisme in het Onderwijs

[162] Rondetafelgesprek over anti-zwart racisme in het Onderwijs







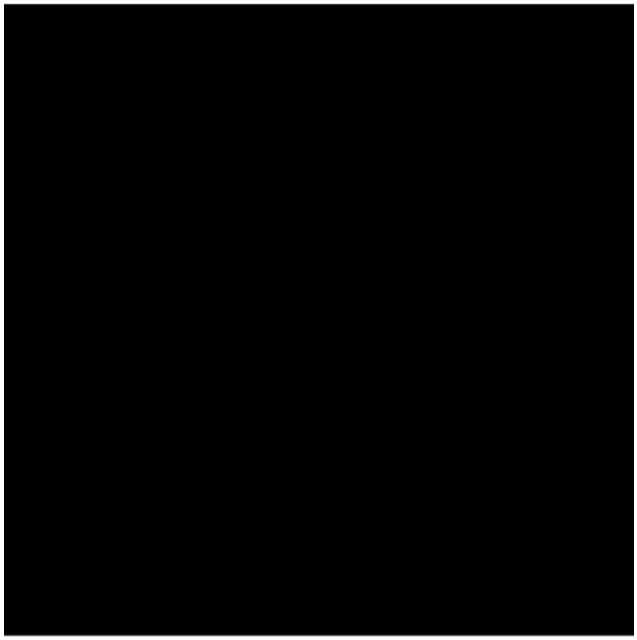
Een van de studenten die voor dit onderzoek is geïnterviewd, is gestopt met haar opleiding op de AMFI omdat ze de sfeer op het onderwijsinstituut niet fijn vond en het curriculum te eurocentrisch vond. Ze noemde het voorbeeld van een docent die het N-woord gebruikte en het voorbeeld van een opdracht waar ze hard aan gewerkt had, maar waar ze toch een laag cijfer op kreeg. De student heeft een Surinaamse achtergrond en voor de creatieve opdracht wilde ze haar Surinaamse roots laten terugkomen in een ontwerp. Ze ging het gesprek aan met de docent, maar kreeg geen duidelijke reden waarom ze zo'n laag cijfer had; het was erg subjectief. Tijdens het gesprek kreeg ze van de docent te horen dat haar werk 'te etnisch' of 'te Afrikaans' zou zijn en dat ze 'niet te veel die kant op moest gaan'. De student interpreteerde dit als dat haar werk niet te veel met 'Blackness' te maken zou moeten hebben. In de context van een curriculum dat in haar ogen, en in de ogen van andere studenten, erg eurocentrisch was, werkt dit als een mechanisme van uitsluiting voor Zwarte studenten en studenten van kleur. Dit wordt nader besproken in het hoofdstuk over de culturele sector. In de context van de vele klachten over racisme en discriminatie en het gebrek aan diversiteit kan de post van het zwarte vakje worden gezien als performatief anti-racisme ofwel 'wokewashing'. Dit is een fenomeen waarbij een organisatie het op sociale media of in andere communicatie naar buiten toe doet voorkomen alsof het zich actief inzet in de strijd tegen racisme of voor diversiteit, terwijl er binnen het instituut weinig tot geen commitment en concreet beleid is om racisme te bestrijden.[163]







163 https://hbr.org/2020/07/woke-washing-your-company-wont-cut-it



amfinl

**maiohwn** en **anderen** vinden dit leuk

**amfinl** BLACK LIVES MATTER

We stand in solidarity with the Black Lives Matter movement and worldwide protests.

Set within an industry that needs innovation, AMFI strives to combine creativity, compassion, research, and technology to encourage a responsible mind-set and vision. This lies within our ambition and vision to educate a community of game changers.

While we aim to educate our students to become the shapers of a better and more inclusive fashion industry, we also reflect on ourselves. We might not have all the solutions, but are open to critique, feedback, tips and help to grow.

As always, we are inspired by our students, who are never afraid of speaking up and making on point statements.

**diamoluciano** It all started on the first day of school where we had the Style Research project, we had to research neighborhoods in Amsterdam. They showed an example of last year about the Bijlmer, a predominantly black area in Amsterdam. The examples were very stereotypical and portrayed the Bijlmer as a grimy and somewhat violent place. After the video stopped the teacher said, but luckily you won't have the Bijlmer this year. Multiple negative comments towards black people and other PoC have been made during the year, but let me pick out a view. Outdated visual language teacher in the design department Martine, yes we need to call a spade a spade and these people need to be held accountable, made several comments besides from never letting people of color feel comfortable around her to explain there concepts. She told me that my arab model looked like a serial killer and asked a friend of mine why her model was so darkskin. In the second year she called an image of mine too ethnic because this showcased a brown woman. First year design coordinator Riemke, starting to say that a girl in my class could replace an asian guy with a white guy for a more neutral image. When I stood up against the racism and eurocentrism in the school she said that this were just my feelings and not necessarily valid, she said AMFI just is a white institution... Ernestine drawing teacher in the design department also a very old teacher which is normal at AMFI, but we as students can hardly relate with having teachers who are all 3 generations older than us, besides her daily ignorant comments the icing on the cake was when she asked about a peers drawing that it looked like a N* word face (n*gergezichtje). Leslie head of the master and back then of the Institute and Design department neutralized my complains and told me this were emotions he promised me after I exposed racism on my social media to get a diversity coordinator which never came and he almost forced me to delete the information I told which were racist and eurocentric quotes of teachers without exposing their identities. He said it was bad for AMFI, but the white girls who praise AMFI can post whatever.

30 w 81 vind-ik-leuks Beantwoorden



**allysiavd** Amfi will tell poc and black students who use their culture as inspiration that "its too ethnic" and they need to make it more modern and change it. But when white students make a concept about Bijlmer being "a ghetto" they stay silent. I have heard teachers use the N-word casually or as a joke, I have seen teachers make white students their favorite versus poc students. During Sinterklaas the school let zwarte piets in the school and no one stopped them for a very long time - they got to go all the way to the third floor. This was unsafe for black students and was also a very clear statement on which side the school was in this. We have spoken out about this, they KNOW about this. Still nothing has changed. The reaction to the school being institutional racist from the principal is " a 5 year plan". Students do not have time to wait for this. This post is NOT enough. CHANGE NOW.

30 w **46 vind-ik-leuks** **Beantwoorden**



**allysiavd** Also the fashion history class is soooo lacking! We had 10 lectures about europe fashion history (UK, France, NL) and 1 lecture about "the rest of the world"??? I also had a teacher who would talk and teach about Rijksmuseum and say that the houseslaves you see on the portraits in the period of 1600 didn't even had it "that bad" because the white people reallyy thought that black people were super exotic and special so as a houseslave they weren't treated that bad actually". THATS what we are thaught at Amfi. Problematic and racist classes about history.

30 w **46 vind-ik-leuks** **Beantwoorden**



**eli.wangari** As an institution, AMFI is lacking any sort of criticism on themselves. In this school, a handful of students are responsible for actually questioning the teachers who are saying a lot of inappropriate things and don't have much knowledge at all when it comes to being diverse and inclusive! Also, some material such as videos and presentations made by teachers have been very problematic! As a school, AMFI needs to realize and be honest with themselves and everyone else that they have a looong way to go and need to educate themselves a lot regarding diversity and inclusivity, because atm, a few of us students are the ones pointing these things out and to be honest I know we are all very tired of it...

30 w **98 vind-ik-leuks** **Beantwoorden**



**valentinabadri** Throwback to December when AMFI allowed right-wing extremists covered in black faces into our building to hijack our classes and throw candy on the students. The only teacher who reacted was a POC who helped me physically push them out of the classroom and we received racist comments and got pushed against the glass walls by them. Oh, and what happened after they were gone? Class continued as usual. Nothing to adress it, not checking in with your BIPOC students to support them, and absolutely no action. It is awful that we can't trust our own teachers to act against racist, violent attacks. Oh and the POC security guards who were abused by the extremists? They don't want to work during next holiday because they are afraid. You do NOT care about your BIPOC students - nor the staff. Do better. This means nothing.

30 w **64 vind-ik-leuks** **Beantwoorden**



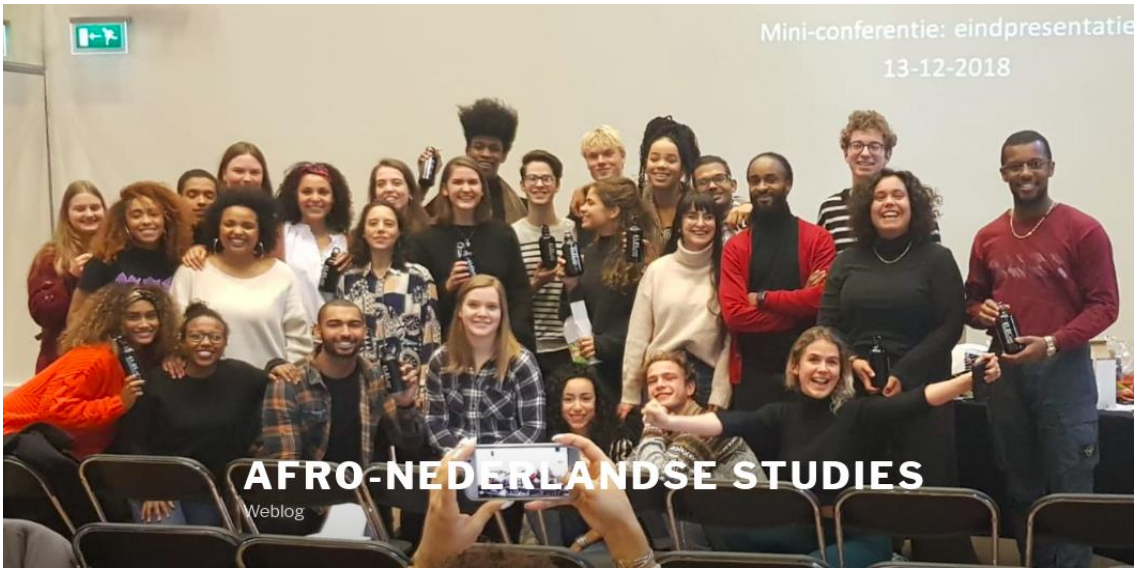
**lola_issak** @amfinl you should be ashamed saying that you stand in solidarity with #BLM. That was never the case. It has always been us against white people. I was so exited and proud to be accepted at this university- little did I know. I started the study fashion&management in 2009- when I experienced myself what white privileged /white supremacy means.. I always had to work harder than the white students in my class. I always had to change my ideas/ inspiration, like using black models or black history in my reports or moodboards. It was never good enough and when I open my mouth or ask why I had to change it. They would use it against me and give me a low grade or I had to do it all over again. I didn't pass for my thesis, ironic my topic was about the hip hop culture . Which they kept telling me do change it and come with something else. It has been 11 years, that I have been num and couldn't talk about what was really happening at @amfinl!! Because I gues like many people thought no one will believe me or no one will do anything about it. But no longer will I be silent and want justice...If you want to make a CHANGE - make the staff more diversity- hire more people of color. Talk more and embrace black history particularly in fashion. Give people of color , black people more credits!! But don't come here on social media and ACT like you care about BLM.

28 w **10 vind-ik-leuks** **Beantwoorden**

## Good practice: Afro-Nederlandse studies

Docent Zawdie Sandvliet ontwikkelde het vak ‘Afro-Nederlandse studies’, mede omdat Nederlanders ‘op school veel te weinig van de koloniale geschiedenis’ leren. Dat is volgend Sandvliet terug te zien in de dagelijkse interacties en de structuren in de samenleving zoals de toeslagenaffaire bij de Belastingdienst en ongelijkheid in het onderwijs.[164] Het is ontstaan als keuzevak nadat Sandvliet een wedstrijd van de faculteit der Geesterwetenschappen van de Universiteit van Amsterdam won om een eigen vak te ontwikkelen. Het vak werd in eerste instantie aan de UvA gegeven en wordt momenteel via de HvA aangeboden:

*“Afro-Nederlandse Studies is een interdisciplinair vak dat zich richt op de geschiedenis en de hedendaagse realiteiten van Afro-Nederlanders. Binnen dit vak wordt er vanuit verschillende disciplines naar dit thema gekeken. Denk aan: sociologie, politicologie, geschiedenis, rechten, bestuurskunde, onderwijskunde, filosofie, Nederlandse taal en literatuur en criminologie. Het vak duurde een half semester en de volgende concrete onderwerpen zijn besproken: pre-koloniaal Afrika, trans-Atlantische slavenhandel en plantageslavernij, kolonialisme, migratie, ras, racisme, cultuur en sociale bewegingen.”*[165]




*Figuur 42 Bron: Afro-nederlandse studies*

[164] “Zawdie Sandvliet leert zijn studenten over hun eigen koloniale verleden,” OneWorld, 12 Februari 2021, https://www.oneworld.nl/lezen/discriminatie/racisme/we-willen-niet-over-racisme-praten-omdat-we-er-niets-van-begrijpen/.
[165] https://afronlstudies.humanities.uva.nl/ en https://hvana.nl/lees/24083/afro-nederlandse-studies-op-de-hva-eindelijk-mogen-we-leren-over-onze-geschiedenis

## Institutioneel en anti-zwart racisme op de Vrije Universiteit

De in Amsterdam gevestigde universiteiten, de Vrije Universiteit (VU) en de Universiteit van Amsterdam (UvA), zijn niet gevrijwaard van anti-zwart en institutioneel racisme. De VU staat bekend als een universiteit met een grote diversiteit en profileert zich ook als zodanig. Er is een Diversity Officer en een meerjarenstrategie waarin de visie en strategische doelstellingen rondom diversiteit en inclusie worden uiteengezet. Opvallend is dat het woord racisme in het strategische plan niet wordt genoemd, wat betekent dat de universiteit niet erkent dat (institutioneel of anti-zwart) racisme een probleem is binnen het instituut en dat het derhalve geen prioriteit is om het tegen te gaan.[166] In de afgelopen jaren hebben studenten diverse debatten en activiteiten over racisme en het gebrek aan diversiteit op de universiteit. In 2014 organiseerden studenten van de VU en de UvA geïnspireerd door studenten van Harvard University in de VS een campagne genaamd '#ITooAmVU' waarmee ze zich uitspraken over vooroordelen, microagressies en institutioneel racisme waarmee ze ook op de VU te kampen hadden.[167] [168]




*Figuur 43 #ITooAmVU Bron: New Urban Collective*

[166] Meerjarenstrategie Diversity Office VU, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.vu.nl/nl/Images/MeerjarenstrategieDiversityOfficeVU20202024_tcm289-950866.pdf
[167] "I, Too, Am VU,", geraadpleegd 7 maart 2021, https://itooamvu-blog.tumblr.com/?og=1.
[168] Marijke de Vries, "Moeten zij zich aanpassen?," Trouw, 14 mei 2014, https://www.trouw.nl/gs-bca6ee8a.



*Figuur 44#ITooAmVU Bron: New Urban Collective*

De studenten beklaagden zich over microagressies die ze vanuit medestudenten en docenten ervaren. Voorbeelden zoals ‘Ik noem je N*g*r’ maar ik bedoel er niks mee’ en het bevragen van de invloed van de huidskleur op het onderzoek van een student zijn voorbeelden van anti-zwart racisme. Uit de campagne bleek dat ook studenten van kleur last hadden te kampen hadden met microagressies. Zo kreeg een studente met een Marokkaanse achtergrond en die een hoofddoek draagt te horen: ‘Jij zal hier geen docent worden, we gaan geen tweede Ibn Ghaldoun van deze school maken.’ Dit reflecteert hoe racisme zich op verschillende manieren kan uiten en in de juiste historische context begrepen dient te worden. De studenten gaven daarnaast aan dat klachten over racisme en discriminatie volgens hen niet als belangrijk werden gezien. *“Ik heb niet het gevoel dat ze dit serieus nemen”,* zei rechtenstudent met een

Nederlands-Ghanese achtergrond Princess Attia in een interview in 2014.[169] Dit sluit aan op het onderzoek van de Landelijke Studenten Vakbond (LSVB) en de ervaringen van de studenten van InHolland. De studenten beklaagden zich ook over eurocentrisme in het onderwijs. Attia, die destijds een van de trekkers was van de campagne, zei:

> *"Allereerst over de inhoud van het onderwijs, want dat is te eurocentrisch. Ik volg bijvoorbeeld een minor international security, die net zo goed western security had kunnen heten, want Afrika en Azië komen er bekaaid van af, en met het Westen in een superieure positie. Filosofie is al net zo gericht op westerse filosofen."*

In juni 2015 werd een debat georganiseerd over eurocentrisme in het curriculum van de opleiding Oudheidkunde naar aanleiding van een briefwisseling tussen toenmalige studente Emma-Lee Amponsah en haar docent. Na het debat schreef ze een open brief waarin ze haar beklag deed over haar visie op de eenzijdigheid van de lesstof dat ze tot zich had moeten nemen:

> *"Een 'arrogant studentje' ben ik genoemd, dat het beter denkt te weten dan haar professoren, en een 'creoolse' die verblind is door afrocentrische fabels. Wie denk ik wel niet dat ik ben? (...) Het probleem is dat zwarte mensen eeuwenlang systematisch onderdrukt worden en dat zij tot op de dag van vandaag geportretteerd worden als inferieure, irrationele, onderontwikkelde mensen. De westerse geschiedschrijving bevestigt dit beeld, ondanks nieuwe ontdekkingen die anders bewijzen. De geschiedschrijving over zwarte mensen begint niet bij slavernij. Nee, de Westerse welvaart begint pas bij slavernij. De geschiedenis zoals wij die kennen, is geschreven vanuit een invalshoek die gunstig is voor het Westen, en het Westen alleen."*[170]

In het meerjarenstrategieplan van het Diversity Office staat dat de culturele diversiteit 'merkwaardig laag' is, 'veel teams zijn cultureel nogal homogeen'. Tijdens het rondetafelgesprek noemde een van de experts die als promovenda op de universiteit werkt een voorbeeld van anti-zwart racisme en islamofobie. De dame in kwestie heeft een Somalische achtergrond en draagt een hoofddoek. Ze ervaart racisme en discriminatie op de intersectie van haar positie als moslim en Zwarte vrouw. Haar ervaring bevestigde de bevindingen uit het meerjarenstrategieplan van het Diversity Office: *"De VU is super diverse in studentenpopulatie, maar de staf is heel wit."* Het gebrek aan diversiteit binnen het personeelsbestand reflecteert een structureel probleem binnen de universiteit. Volgens promovenda N. heeft dit onder meer te maken met de manier waarop junior docenten worden gerekruteerd door professoren:

> *"Als junior docent kun je ook gewoon werken op de universiteit. De docent herkent het talent en die herkennen dat waarschijnlijk dus niet in de studentenpool. De institutionalisering van islamofobie en anti-Zwart racisme gaan hand in hand. Zij worden niet herkend. Sommige vrouwen zijn acceptabeler - vrouwen zonder hoofddoek - er is wel een hiërarchie. Als je alleen witte docenten en onderzoekers hebt dan zullen die de talent in de studenten van kleur niet herkennen."*

[169] "Nr 09 17 December 2014," Issuu, accessed March 7, 2021, https://issuu.com/advalvas/docs/nr._09_17_december_2014/20.
[170] Opinie Emma Lee Amponsah , geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.advalvas.vu.nl/sites/default/files/Opinie%20Emma%20Lee%20Amponsah%20PDF.pdf

Bij de staf had circa 8,1% een niet-westerse achtergrond en slechts 1,4% een tweede generatie niet-westerse achtergrond.[171] Er wordt geen onderscheid gemaakt op basis van culturele achtergrond of 'ras' of etniciteit. Studenten met een tweede generatie migratieachtergrond zijn een minderheid en het aantal medewerkers met een tweede generatie migratieachtergrond is tien keer zo klein ten opzichte van het aantal studenten met een tweede generatie migratieachtergrond. Het gebrek aan diversiteit in het personeelsbestand uit zich in de situatie dat Zwarte medewerkers en medewerkers van kleur vaak de enige Zwarte medewerkers of medewerkers van kleur op een verder volledig witte faculteit zijn. Het gebrek aan diversiteit in combinatie met een gebrek aan bewustzijn en sensitiviteit voor diversiteit voedt mechanismen van uitsluiting zoals deze:

> *"Ik ben meerdere keren gevraagd of ik medewerkerspas wilde laten zien. De eerste paar keer zei ik nee. De derde keer ging ik het gesprek aan. Ik zat in een glazen kantoor te werken. Zij liep langs en liep terug om het gesprek met mij aan te gaan. Ze vroeg of ik een student was, ik zei: 'Je hebt mij niet binnen gelaten, ik werk op kantoor.'*
>
> *Zij zei: 'O ben je secretaresse?'*
>
> *Ik: 'Nee ik ben promovenda.'*
>
> *Zij: 'Oh'*
>
> *Ik: 'Lijk ik op de secretaresse?'*
>
> *Waarop zij vroeg: 'Ben je familie van haar?'*
>
> *Ik vroeg: 'Waarom vraag je mij dit?'*
>
> *Zij: 'We mogen geen studenten niet binnen laten'*
>
> *Ik: 'Je hebt me niet binnengelaten.'*

De situatie zorgde voor een zeer oncomfortabele situatie voor promovenda N. waarin door het herhaaldelijk vragen waarom N. aanwezig was impliciet werd gesteld dat zij als Zwarte moslimvrouw niet binnen het beeld van een medewerker paste. De promovenda heeft hier een brief over geschreven naar haar leidinggevende en een gesprek gehad met de decaan. Er is echte rgeen strucutrele oplossing aangeboden. *"Als het gaat over islamofobie en anti-zwart racisme, zero bewustzijn binnen de universiteit hierover"*, zei N. Hoewel N. aangaf dat het aankaarten van racisme en het gebrek aan diversiteit haar extra tijd en energie kost naast haar uitdagende werk als promovenda blijft ze zich inzetten voor verandering omdat ze niet wil dat andere collega's en studenten dit ook meemaken:

> *"Ik heb te veel meegemaakt om te weten dat studenten dit ook meemaken. En dat zijn de collega's die onderwijzen, mij controleren, en die Boreale grapjes maken. Ik probeer te kijken wat ik kan doen, maar er is ook heel veel push nodig van buiten."*

Na de grote #BlackLivesMatter-protesten in juni 2020 publiceerde de Vrije Universiteit een publiek statement waarin het stelde het protest te 'horen en verstaan' en 'zelf in de spiegel' te

[171] KNAW-webinar: Antiracisme op universiteiten, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.youtube.com/watch?v=yVTXRaVNUyU&ab_channel=DeKNAW

kijken. De instelling gaf aan ook naar haar ‘eigen verleden’, de ‘eigen structuren’ en ‘eigen vooroordelen en vanzelfsprekendheden’ te zullen kijken. Dit kondigde de universiteit aan door ‘courageous conversations’, online debatten en dialogen te organiseren, door onderzoek te doen naar haar eigen verleden voortbouwend op projecten over slavernijverleden, discriminatie, racisme en apartheid, naar verborgen ongelijkheid in haar structuren en haar eigen curricula kritisch te bekijken. Opmerkelijk was dat onderaan het statement een link stond met contactgegevens van de vertrouwenspersonen waar studenten en medewerkers terechtkonden om ongewenst gedrag. Hierbij wordt aangegeven dat het College van Bestuur het belangrijk vindt dat ‘iedere student in een veilige, prettige omgeving kan studeren’ en dat ongewenst gedrag zoals seksuele intimidatie en andere vormen ervan niet worden getolereerd. Racisme en discriminatie worden hierbij niet expliciet benoemd. Ook staat er geen duidelijke informatie over de procedures die gevolgd kunnen worden als er sprake is van ongewenst gedrag zoals racisme of discriminatie.

**Universiteit van Amsterdam**

Binnen de UvA is er al jarenlang al kritiek over uitsluiting, discriminatie en institutioneel racisme. Net als op de VU organiseerden studenten van de UvA in 2014 een campagne ‘#ITooAmUvA’ om het gebrek aan diversiteit, microagressies en institutioneel racisme op de universiteit aan te kaarten. Tezamen met studenten van de VU organiseerden ze debatten en met gasten uit de Verenigde Staten van de #BlackLivesMatter-beweging, de campagne ‘*why is my curriculum so white?’* in het Verenigd Koninkrijk en Rhodes Must Fall uit Zuid Afrika. Na de bezetting van het Maagdenhuis in 2015 werd een lijvig adviesrapport gepresenteerd onder leiding van prof. Dr. Gloria Wekker, getiteld ‘Diversiteit is een Werkwoord’. Er lijkt echter nog veel werk aan de winkel voor de universiteit. Zoals eerder beschreven, was de UvA ‘koploper’ in het lijstje met discriminatiemeldingen dat in november door EenVandaag werd gepubliceerd.[172]




*Figuur 45 #ITooAmUvA Bron: Amsterdam United*

[172] Tahrim Ramdjan, “UvA koploper in meldingen van discriminatie,” Het Parool, 28 November 2020, https://www.parool.nl/gs-b65e8c78.

**No democratization without decolonization**

In 2015 werd het pand waar het bestuur van de universiteit zetelt, het Maagdenhuis, ongeveer zes weken lang bezet door een groep studenten die ontevreden waren over de bezuinigingen en het neoliberale beleid van de universiteit. Ze riepen op tot democratisering van de universiteit en kregen steun van een aanzienlijk aantal docenten en medewerkers. Binnen deze studentenbeweging ontstond echter een andere beweging, genaamd University of Color. Tijdens de bezetting hingen ze een spandoek boven de ingang van het Maagdenhuis waarop stond: 'No democratization without decolonization'. Ze stelden dat er geen democratisering kon plaatsvinden zonder de stem van gemarginaliseerde groepen mee te nemen en de machtsstructuren die zijn voortgekomen uit het koloniale verleden te veranderen.

Samen met andere studentenorganisaties Amsterdam United en New Urban Collective werd gepleit voor een commissie die onderzoek kon doen naar dekolonisatie en diversiteit op de universiteit. Ze streefden onder meer naar een minder eurocentrische visie op wetenschap en een meer diverse studentenpopulatie en staf op de universiteit. Na vele onderhandelingsgesprekken met het bestuur van de UvA en de Medezeggenschapsraad kwam er een toezegging voor een onderzoekscommissie die aanbevelingen kon doen op het gebied van democratie, inclusie en diversiteit. Het onderzoek van de commissie werd geleid door prof. Dr. Gloria Wekker en resulteerde in het rapport 'Let's Do Diversity' ('Diversiteit is een werkwoord').[173] Het rapport bevatte concrete aanbevelingen om diversiteit te bevorderen op het gebied van de studentenpopulatie en het personeelsbestand en op het gebied van kennis en wetenschap. Als onderdeel van de opdracht deed de commissie ook onderzoek naar ervaringen van discriminatie, racisme en uitsluiting onder de studenten. In het rapport schreven ze onder meer:

> *"Wij zijn blind voor mensen die niet voldoen aan het profiel van de seculiere, voornamelijk witte middenklasse."*

[173] Universiteit van Amsterdam, "Eindrapport Commissie Diversiteit 'Let's do diversity' gepresenteerd," Universiteit van Amsterdam, 10 December 2016, https://www.uva.nl/content/nieuws/nieuwsberichten/2016/10/eindrapport-commissie-diversiteit-%E2%80%98let%E2%80%99s-do-diversity%E2%80%99-gepresenteerd.html.



*Figuur 46 Bron: University of Color*

Zo'n 41% van de medewerkers die hadden deelgenomen aan het onderzoek hadden aangegeven zo nu en dan getuige te zijn geweest van uitsluitingspraktijken en 15% gaf aan zelf persoonlijke ervaring te hebben met discriminatie. Onder internationale medewerkers was dit zelfs 42%. Hoewel er geen specifiek onderzoek werd gedaan naar anti-zwart racisme binnen de universiteit bleek uit het rapport dat het op verschillende manieren voorkwam, in de vorm van microagressies of door als vertegenwoordiger van een hele etnische groep te worden gezien. Een student deelde bijvoorbeeld de volgende ervaring:

> *"Een van de studenten maakte een grap over apen en verbond dat aan mij. Ik deed alsof ik het niet hoorde, maar ik word nog steeds kwaad als ik eraan denk."*

**Kritiek op 'diversity officer' en diversiteitsbeleid UvA**

Hoewel reeds in 2015 een uitgebreid aanbevelingsrapport is overhandigd aan het bestuur van de UvA, is het nog steeds 'koploper' op het gebied van discriminatiemeldingen. Vanuit studenten en inmiddels afgestudeerden is er ontevredenheid over de manier waarop de aanbevelingen uit het rapport zijn opgepakt. In de geest van het rapport was ervoor gepleit om een 'diversity officer' aan te nemen die zelf een migrantenachtergrond had en de verantwoordelijkheid zou krijgen om de aanbevelingen uit het rapport te vertalen naar een plan van aanpak. De UvA koos ervoor om Anne de Graaf, een witte Nederlandse vrouw, aan te stellen als Diversity Officer. Er volgde al snel kritiek vanuit studenten, onder meer over uitspraken die ze in een artikel in de krant deed,[174] waarin ze volgens de studenten onvoldoende begrip toonde voor structureel racisme en seksisme en hoe quota als een middel kunnen worden ingezet om het te bestrijden.[175] [176] Voor dit actieonderzoek werden alumni en een ex-medeweker geïnterviewd over het beleid op de UvA. Zij toonden zich ontevreden. Vijf jaar na de Maagdenhuisbezetting is er volgens hen nog onvoldoende terechtgekomen van de aanbevelingen uit het rapport.

[174] Gerrit-Jan KleinJan, "De UvA wordt geen 'safe space,'" Trouw, 16 Maart 2018, https://www.trouw.nl/gs-b3a8ab99.
[175] Het Parool, "UvA-studenten: 'Wij eisen een echte diversity officer,'" Het Parool, 23 April 2018, https://www.parool.nl/gs-bfb2a971.
[176] "Diversity officer onder vuur tijdens eerste State of Diversity-avond," geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.folia.nl/actueel/125000/diversity-officer-onder-vuur-tijdens-eerste-state-of-diversity-avond.



*Figuur 47 #ITooAmUvA Bron: Amsterdam United*

Een van de geïnterviewde studenten was betrokken bij de studentenbeweging en werkte vervolgens in het team van Diversity Officer De Graaf. De student, die zelf een Afrikaanse achtergrond heeft, stelde dat er binnen het 'diversity-team' onvoldoende ruimte was om kritische gesprekken te hebben over (institutioneel) racisme en hoe dit binnen de UvA bestreden kon worden. Wat er wel of niet structureel veranderd kon worden, moest binnen bepaalde kaders gebeuren. Deze kaders zijn volgens de student bepaald door degene die macht hebben in zo'n instituut en resulteren vaak in oppervlakkige acties om het beeld te creëren dat 'inclusie en diversiteit' worden omarmd. Er wordt echter geen daadwerkelijke actie ondernomen om racisme te bestrijden en de universiteit te dekoloniseren. In het aanbevelingsrapport van de commissie Diversiteit stond dat het van belang was dekolonialiteit en intersectionaliteit als een belangrijk begrip mee te nemen in de benadering van sociale rechtvaardigheid en diversiteit aan de UvA:

> *"Het perspectief van dekolonialiteit stelt ons in staat te herkennen hoe de dynamiek van machtsverschillen, sociale uitsluiting en discriminatie (gebaseerd op ras, gender, geografische en economische ongelijkheid) verbonden is met de erfenis van onze koloniale geschiedenis zoals die voortwerkt in het heden."*

Op de website van de UvA is het beleidsplan getiteld 'Diversity Document' te vinden. Veel van de aanbevelingen en speerpunten uit het aanbevelingsrapport van de commissie Diversiteit en de studenten die betrokken waren bij de beweging zijn echter niet in het huidige beleidsplan opgenomen. Opmerkelijk is dat de Diversity Officer zich in het door studenten gehekelde interview uitsprak tegen quota, maar wel een quotum heeft vastgesteld voor vrouwen. Voor mensen met een migratieachtergrond is geen quotum vastgesteld. Termen zoals racisme, eurocentrisme en dekolonisatie worden niet genoemd. In plaats daarvan worden 'zachtere woorden' genoemd, zoals diversiteit en inclusie. Dit sluit aan op het werk van sociaal wetenschapper Sara Ahmed, die aangeeft hoe 'diversiteitstaal' in het hoger onderwijs vaak gebruikt wordt om sociale ongelijkheid in stand te houden. Diversiteit wordt volgens Ahmed vooral voor de marketing gebruikt en wordt niet verbonden aan sociale rechtvaardigheid:

> *"the institutional preference for the term 'diversity' is a sign of the lack of commitment to change, and might even allow organizations such as universities to conceal the operation of systematic inequalities under the banner of difference."*[177]

De geïnterviewde student ervoer dat studenten die de normen van de Diversity Officer bevroegen en bekritiseerden als agressief en moeilijk bestempeld en als activist werden weggezet. Volgens de student wordt op deze manier de macht behouden door degenen op machtsposities (zoals de CvB en Chief Diversity Officer) en wordt tegelijkertijd een façade behouden dat de universiteit zich sterk maakt tegen racisme.De student zei tijdens het rondetafelgesprek:

> *"Ik zat in het team van de Diversity Officer. Vanuit de actiegroep wilden we mensen van de actiegroep in de team. Er is niet gekeken naar het rapport, ze vonden het te radicaal. Ik ben uiteindelijk ontslagen omdat ik bepaalde dingen heb aangekaart. Je kunt denken: deze mensen weten niet beter of weten niet wat ze doen. Maar ze weten het goed: het gaat om macht. Het contract van de Chief Diversity Officier wordt waarschijnlijk verlengd. Het gaat er hard aan toe. Je mond wordt gesnoerd."*

De student spande een rechtszaak aan nadat ze was ontslagen en werd in het gelijk gesteld dat dit onrechtmatig was. Tijdens dit onderzoek werd ook een voorbeeld genoemd van een Afro-Amerikaanse docent aan de faculteit Geschiedenis die in conflict kwam met collega's omdat hij een niet-eurocentrisch perspectief op de geschiedenis doceerde. Zo had hij kritische discussies met collega's die lesgaven over de Amerikaanse geschiedenis zonder het geweld tegen inheemse Amerikanen te noemen. Volgens de Zwarte docent was dit een voorbeeld van een eurocentrische blik op de geschiedenis. Dit resulteerde in een conflict met zijn collega's. Ondanks een open brief van studenten aan het faculteitsbestuur om hem als docent te behouden, werd zijn contract niet verlengd. Deze voorbeelden tonen aan dat de UvA vaak geen veilige en inclusieve omgeving biedt aan Zwarte studenten en medewerkers die vanuit niet-eurocentrische blikken naar kennis willen kijken.

Bij een evenement georganiseerd door Amsterdam Research Center Gender and Sexuality werd een academicus uit Canada overgevlogen naar Amsterdam om over uitsluiting van Zwarte vrouwen binnen feministische bewegingen te spreken. Ze zou het hebben over de manier waarop het intellectuele werk van Zwarte vrouwen – intersectionaliteit – wordt ingekapseld en 'witgewassen' middels processen van institutionalisering binnen neoliberale universiteiten. De pijnlijke ironie was dat er geen enkele Zwarte vrouw op het programma stond om te spreken over de manier waarop het werk van Zwarte vrouwen werd witgewassen. Tijdens het evenement zelf stelden enkele kritische studenten vragen hierover, wat leidde tot een situatie waarin de academicus besloot om niet meer te spreken. De situatie leidde tot een pittige discussie over anti-Zwartheid en Zwartheid, zowel binnen de universiteit als in de bredere samenleving. De groep studenten schreef:

> *"Following the ARC-GS's public acknowledgment of the event's shortcomings, we've seen the continuation of extensive conversations and the release of thinkpieces from non-Black womxn and men of color condemning our intervention as divisive identity politics or contesting the importance of a distinct Black womxn positionality. Misrepresentations proliferate in these pieces, which channel tropes of angry Black womanhood, the intellectual poverty of Black activists and the construction of Black self-*

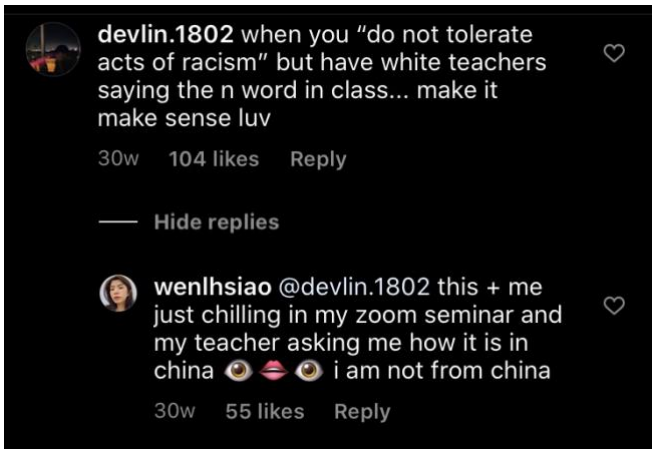
[177] Sara Ahmed, "The Language of Diversity," *Ethnic and Racial Studies* 30, no. 2 (Maart 2007): 235–56, https://doi.org/10.1080/01419870601143927.

*representation as aggression and division. We've seen the strawman victimization of Sirma Bilge and the erasure of her gesture of solidarity to distort this narrative into one in which Black womxn activists are tyrants. For us, our intervention has only ever been about the inclusion of Black womxn in institutions that appropriate Black womxn's thought; an idea that, when coming from Bilge, warranted an academic platform, but when it is articulated by Black womxn in Amsterdam, seems to be unacceptable. And finally, we've seen the premise of our original intervention eclipsed by an identity crisis in Dutch anti-racism that conveniently makes impossible the articulation of our concerns: the problem of political Blackness. Cruelly, ironically, we've found our efforts to represent Blackness as Black people twisted into an alibi for rampant anti-blackness by non-Black people of colour."*

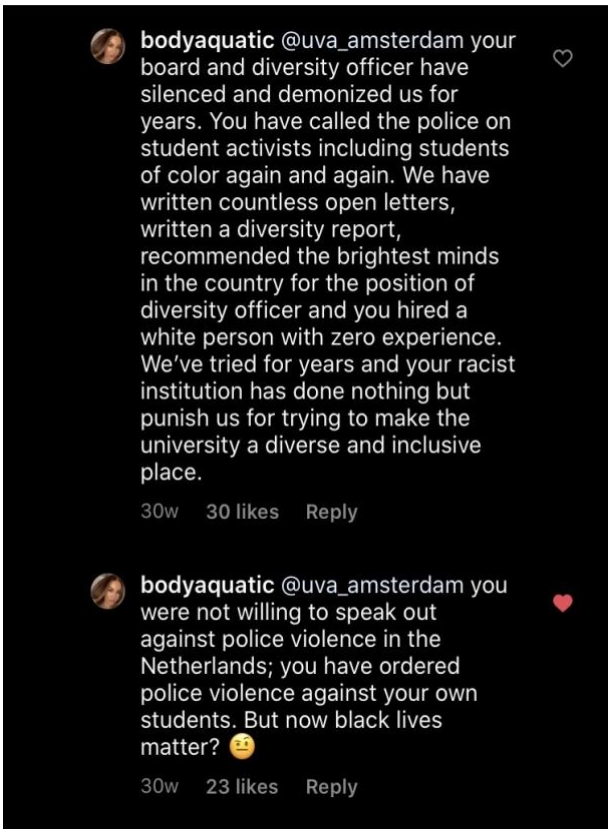
De interventie en de discussie reflecteerden het gebrek aan diversiteit en sensitiviteit in de universiteit, maar ook verschillende ideeën over de betekenis van Zwartheid in de Nederlandse context.

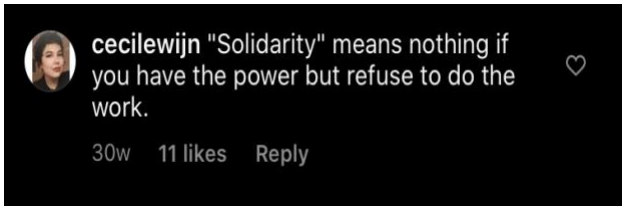
**Performatief anti-racisme van de UvA**

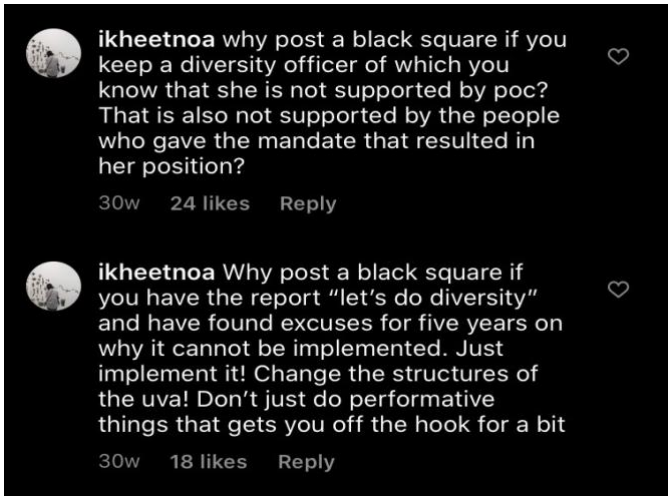
Net als de AMFI postte de Universiteit van Amsterdam in de periode van de grote #BlackLivesMatter-protesten in juni 2020 een zwart vakje om solidariteit te tonen met de beweging. In de context van de eerder beschreven misstanden kan dit worden gezien als performatief anti-racisme ofwel 'wokewashing'. Net als bij de AMFI leidde dit tot een groot aantal reacties van (ex-)studenten die zelf slachtoffer waren geweest van racisme op de universiteit en wezen op het gebrek aan diversiteit en beleid om racisme op de universiteit zelf aan te pakken. Er werd onder meer gewezen op docenten die het N-woord gebruiken, racistische 'grappen' maken en het feit dat weinig van de aanbevelingen uit het rapport van de Diversiteitscommissie zijn geïmplementeerd .

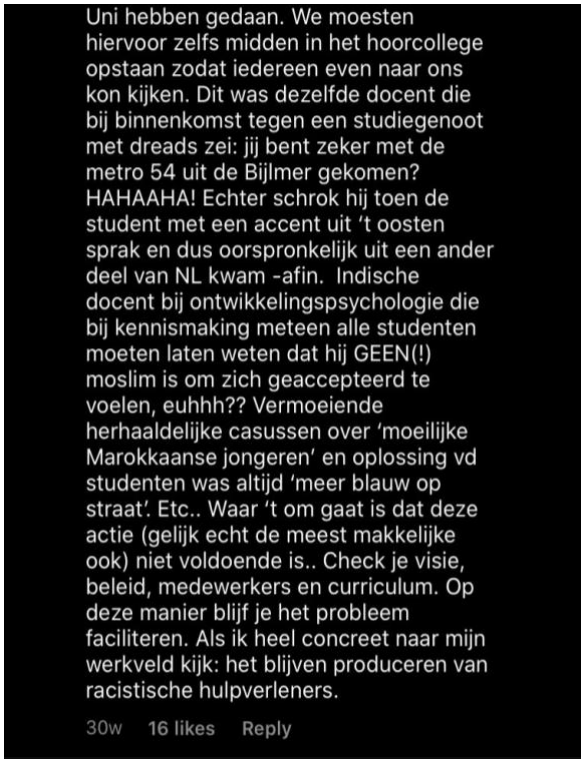






bodyaquatic @uva_amsterdam your board and diversity officer have silenced and demonized us for years. You have called the police on student activists including students of color again and again. We have written countless open letters, written a diversity report, recommended the brightest minds in the country for the position of diversity officer and you hired a white person with zero experience. We've tried for years and your racist institution has done nothing but punish us for trying to make the university a diverse and inclusive place.
30w 30 likes Reply
bodyaquatic @uva_amsterdam you were not willing to speak out against police violence in the Netherlands; you have ordered police violence against your own students. But now black lives matter?
30w 23 likes Reply


cecilewijn "Solidarity" means nothing if you have the power but refuse to do the work.
30w 11 likes Reply

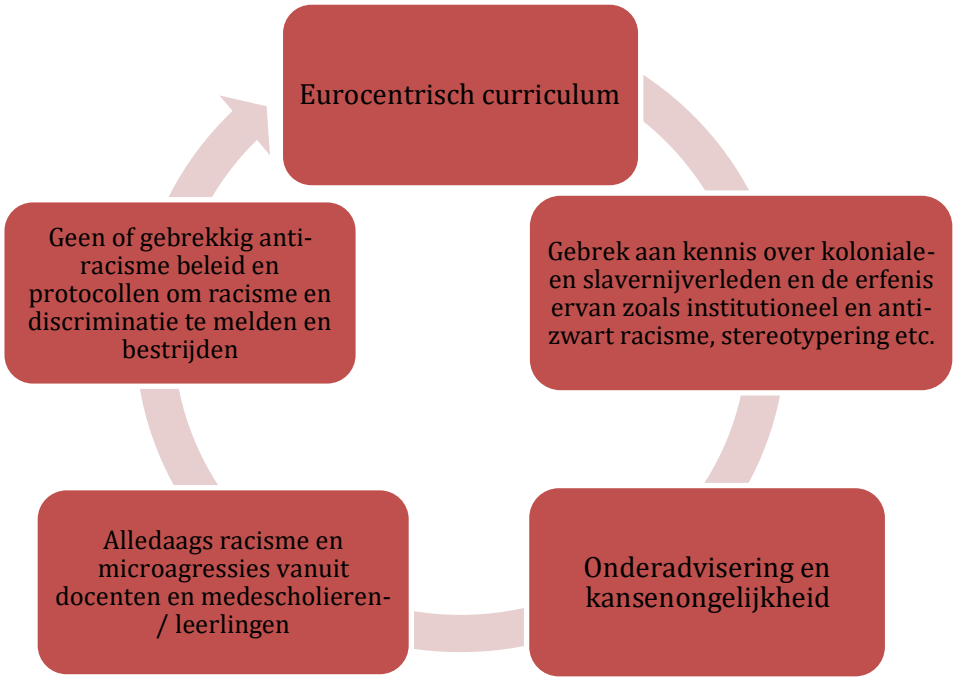

ikheetnoa why post a black square if you keep a diversity officer of which you know that she is not supported by poc? That is also not supported by the people who gave the mandate that resulted in her position?
30w 24 likes Reply
ikheetnoa Why post a black square if you have the report "let's do diversity" and have found excuses for five years on why it cannot be implemented. Just implement it! Change the structures of the uva! Don't just do performative things that gets you off the hook for a bit
30w 18 likes Reply


Uni hebben gedaan. We moesten hiervoor zelfs midden in het hoorcollege opstaan zodat iedereen even naar ons kon kijken. Dit was dezelfde docent die bij binnenkomst tegen een studiegenoot met dreads zei: jij bent zeker met de metro 54 uit de Bijlmer gekomen? HAHAAHA! Echter schrok hij toen de student met een accent uit 't oosten sprak en dus oorspronkelijk uit een ander deel van NL kwam -afin. Indische docent bij ontwikkelingspsychologie die bij kennismaking meteen alle studenten moeten laten weten dat hij GEEN(!) moslim is om zich geaccepteerd te voelen, euhhh?? Vermoeiende herhaaldelijke casussen over 'moeilijke Marokkaanse jongeren' en oplossing vd studenten was altijd 'meer blauw op straat'. Etc.. Waar 't om gaat is dat deze actie (gelijk echt de meest makkelijke ook) niet voldoende is.. Check je visie, beleid, medewerkers en curriculum. Op deze manier blijf je het probleem faciliteren. Als ik heel concreet naar mijn werkveld kijk: het blijven produceren van racistische hulpverleners.
30w 16 likes Reply


x.sollie Omg.. what a joke.. dat ik dagelijks te maken kreeg met racisme & discriminatie is dé reden dat ik na 2 jaar van UvA naar de VU geswitcht ben. Het kwam overal in terug: in t aangeboden curriculum, de studenten zelf (die alle vrijheid kregen om zich tijdens colleges zo te uiten), tutoren, docenten en andere medewerkers. Heb hier een klacht over proberen te maken bij een studieadviseur en -decaan, waarop gewoon werd gezegd: "Ja, zo gaat dat hier". Op de UvA werd steeds nadruk gelegd op termen als 'witte' en 'zwarte' scholen (in heel mijn studie op de VU DEZELFDE STUDIE MET ANDER CURRICULUM ben ik die termen nooit tegengekomen, juist diversiteitsensitief) en dat als je een bepaald achtergrond hebt, jij nooit je witte medestudent zult inhalen wiens ouders wel het VWO en

***Samenvatting***

Concluderend kan worden gesteld dat anti-zwart racisme een structureel probleem is dat op alle niveaus van het onderwijs voortkomt. In het primair onderwijs worden leerlingen geconfronteerd met onderadvisering op basis van lage verwachtingen die gekoppeld zijn aan de migratieachtergrond van Zwarte leerlingen in combinatie met de sociaaleconomische klasse van ouders. Op alle niveaus is sprake van een eurocentrisch curriculum, waarbij weinig tot geen aandacht is voor het koloniale en het slavernijverleden, racisme en uitsluitingsmechanismen. Scholieren en studenten worden op alle niveaus geconfronteerd met alledaags racisme en microagressies, zowel vanuit docenten als medeleerlingen of -studenten. Er zijn vaak geen duidelijke protocollen of mechanismen om racisme en discriminatie te melden binnen de school. Als er wel wordt gemeld, zijn er vaak geen consequenties verbonden aan het zich schuldig maken aan discriminatie of racisme, waardoor mensen minder snel geneigd zijn om een melding te doen. Deze problemen voeden en versterken elkaar: het gebrek aan kennis over het koloniale en slavernijverleden en de erfenis manifesteert zich onder andere in de vorm van institutioneel en anti-zwart racisme. Dit komt voor een deel voort uit het eurocentrische curriculum, want als leerlingen en studenten weinig over deze onderwerpen leren, wordt het probleem in stand gehouden. Ook docenten hebben een gebrek aan kennis op dit gebied, omdat deze onderwerpen geen onderdeel uitmaken van de lerarenopleidingen. Dit voedt een gebrek aan kennis en culturele sensitiviteit, wat vervolgens het voortbestaan van stereotiepe beelden en de lage verwachtingen die bijdragen aan onderadvisering voedt. Ook voedt dit het voortbestaan van alledaags racisme en microagressies in het onderwijs. Door een gebrek aan beleid en protocollen om expliciet racisme tegen te gaan, wordt deze vicieuze cirkel in stand gehouden. Universiteiten ontwikkelen wel een diversiteitsbeleid, maar het bestrijden van racisme is geen expliciet onderdeel van het beleid, waardoor het risico aanwezig is dat bestaande ongelijke structuren van institutioneel en anti-zwart racisme niet worden herkend en veranderd.




*Figuur 48 Infographic anti-zwart racisme in het onderwijs*

Vanuit de Zwarte gemeenschappen zijn er verschillende initiatieven om op verschillende vlakken deze problemen aan te kaarten. Zo zijn er bijlesinitiatieven voor leerlingen uit Zwarte gemeenschappen, extracurriculaire educatieve activiteiten en instellingen zoals The Black Archives, the Black Europe Summerschool en het vak Afro-Nederlandse Studies. Daarnaast zijn er al verschillende initiatieven genomen om dit probleem aan te kaarten, zoals het manifest Wit Aan Zet en de petitie van Zet Je In.

**Aanbevelingen Onderwijs**

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.

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.

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.

**Good practice: Zet Je In**

Sohna, Lakiescha en Veronika deden in 2019 nog eindexamen en startten in juni 2020, tijdens de #BlackLivesMatter-protesten een petitie omdat ze vonden dat er te weinig aandacht is voor het slavernijverleden en racisme. In de petitie stellen de meiden voor om racisme structureel te integreren in bestaande vakken zoals geschiedenis en maatschappijleer of om er een apart vak van te maken. Ze willen dat het niet bij een les blijft, maar dat leerlingen het vaker krijgen, zodat het beter blijft hangen. Ze behaalden binnen enkele weken meer dan 60.000 handtekeningen, waardoor het in de Tweede Kamer werd behandeld en een motie op basis van de petitie werd aangenomen.[178]

[178] "Bedenkers van petitie in gesprek met leraar: wat leerden we over racisme en slavernij?," geraadpleegd 7 maart 2021, https://nos.nl/l/2337733.



*Figuur 49 Lakiescha en Sohna van Zet Je In met leerkracht in The Black Archives Bron: NOS*

**Good practice: Wit Aan Zet Manifest**

In maart 2018 ondertekenden zes partijen het Manifest Kansengelijkheid in het Basis- en Middelbaar Onderwijs getiteld ‘Wit Aan Zet’.

Het manifest komt voort uit werkzaamheden van het platform Wit aan Zet, een initiatief dat Sunny Bergman, Jerry Afriyie (Stichting Nederland Wordt Beter) en Pakhuis De Zwijger in 2017 namen. Wit aan Zet roept politici en scholen op om kansenongelijkheid in het onderwijs aan te pakken. Te veel leerlingen in Nederland krijgen structureel niet de kwaliteit onderwijs waar zij recht op hebben. De onderwijskansen zijn te vaak afhankelijk van etniciteit en sociaaleconomische factoren. Leerlingen met een migrantenachtergrond of uit een lagere klasse krijgen stelselmatig te maken met lage verwachtingspatronen en onderadvisering. Ook het onderwijsmateriaal kent blinde vlekken en is vaak te eurocentristisch. Welke repliek en actie is nodig om kansenongelijkheid in het onderwijs tegen te gaan?



# 12. Anti-zwart racisme in de culturele sector

Op 15 juni 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 en in navolging van Amerikaanse theatermakers die eerder een eigen brief publiceerden. Het doel was om te benoemen hoe oppervlakkig diversiteit in de cultuursector is, en om aan te tonen *"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."*[179]

Historisch gezien zijn Zwarte perspectieven binnen de moderne kunst en in de erfgoedsector gemarginaliseerd ten opzichte van dominante – veelal eurocentrisch, heteronormatieve en patriarchale – perspectieven. Kennis is in Nederlandse en 'westerse' educatieve en culturele instituten veelal gebaseerd op het werk van Europese en Noord-Amerikaanse mensen.[180] Om meer inzicht te verkrijgen over ongelijkheid en anti-zwart racisme in de culturele sector is een rondetafelgesprek georganiseerd met experts uit de sector en is literatuur- en bronnenonderzoek uitgevoerd.

### 'Decolonizing the Museum': een trend in Nederland

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.[181] Musea en de kunst en culturele sector zijn onlosmakelijk verbonden met de geschiedenis van slavernij, kolonialisme en imperialisme.[182] Het Tropenmuseum in Amsterdam is bijvoorbeeld voortgekomen uit het voormalige Koloniaal Museum dat in Haarlem in 1871 werd opgericht en in 1926 opging in het Koloniale Instituut in Amsterdam. Het instituut werd in opdracht van verschillende sponsoren, waaronder het Ministerie van Koloniën, opgericht en bevatte tentoonstellingsruimtes en een verzameling objecten die veelal uit voormalige koloniën werden meegenomen.[183] [184] In etnografische musea werden koloniale en raciale beelden geproduceerd die voortkomen uit koloniale en imperiale overheersing en de koloniale en imperiale overheersing legitimeerden. Hodan Warsame schreef:

> *"Museums like the Tropenmuseum, ethnographic museums, were meant to display the wealth of the colonies and they were also meant to show how strange, different and primitive colonized people were, justifying the hierarchy that placed the colonizer above the colonized. Thereby justifying the violence of colonialism. (Written by Hodan Warsame)"*[185]

---

[179] "Open Brief van 600+ kunstprofessionals: Wij zien jullie, witte kunst- en cultuursector," Theaterkrant, geraadpleegd 19 november 2020, https://www.theaterkrant.nl/nieuws/open-brief-wij-zien-jullie-witte-kunst-en-cultuursector/.
[180] Achille Mbembe, "Decolonizing Knowledge and the Question of the Archive," n.d., 29, https://wiser.wits.ac.za/system/files/Achille%20Mbembe%20-%20Decolonizing%20Knowledge%20and%20the%20Question%20of%20the%20Archive.pdf
[181] Lex Bohlmeijer, "Podcast: Deze activist helpt de Nederlandse geschiedenis te herschrijven," De Correspondent, October 14, 2017, https://decorrespondent.nl/7468/podcast-deze-activist-helpt-de-nederlandse-geschiedenis-te-herschrijven/526439871936-93426810.
[182] Azoulay, A. (2019). Potential History. Verso.

[183] "Geschiedenis Tropenmuseum," Tropenmuseum in Amsterdam, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.tropenmuseum.nl/nl/themas/geschiedenis-tropenmuseum.
[184]Richard Kofi and Annemarie Wildt, "Meer dan een zwarte bladzijde," *Beleid en Maatschappij* 46, no. 2 (2019): 265–75, https://doi.org/10.5553/BenM/138900692019046002006.
[185] I. van Huis, "Contesting Cultural Heritage: Decolonizing the Tropenmuseum as an Intervention in the Dutch/European Memory

Raciale stereotype beelden over Zwarte mensen werden decennialang vanuit deze instituten geproduceerd. Pas sinds 1950 heeft het instituut een ‘rebranding’ gekregen en sindsdien heet het ‘het Tropenmuseum’. De erfenis van haar koloniale verleden was en is echter nog steeds op verschillende manieren zichtbaar.




*Figuur 50 Bron: Tropenmuseum*

Naast de etnografische musea hielden ook de moderne kunst en historische musea de koloniale structuren en narratieven in stand. Er werd een kunsthistorisch canon ontwikkeld waarin witheid en eurocentrisme de norm waren, Zwarte kunstenaars en historische perspectieven gemarginaliseerd werden en koloniale beeldvorming werd gereproduceerd. Kunsthistoricus Mirjam Westen stelde tijdens een debat over dominante en kritische perspectieven in de kunst- en cultuursector dat bij The Black Archives werd gehouden het volgende:

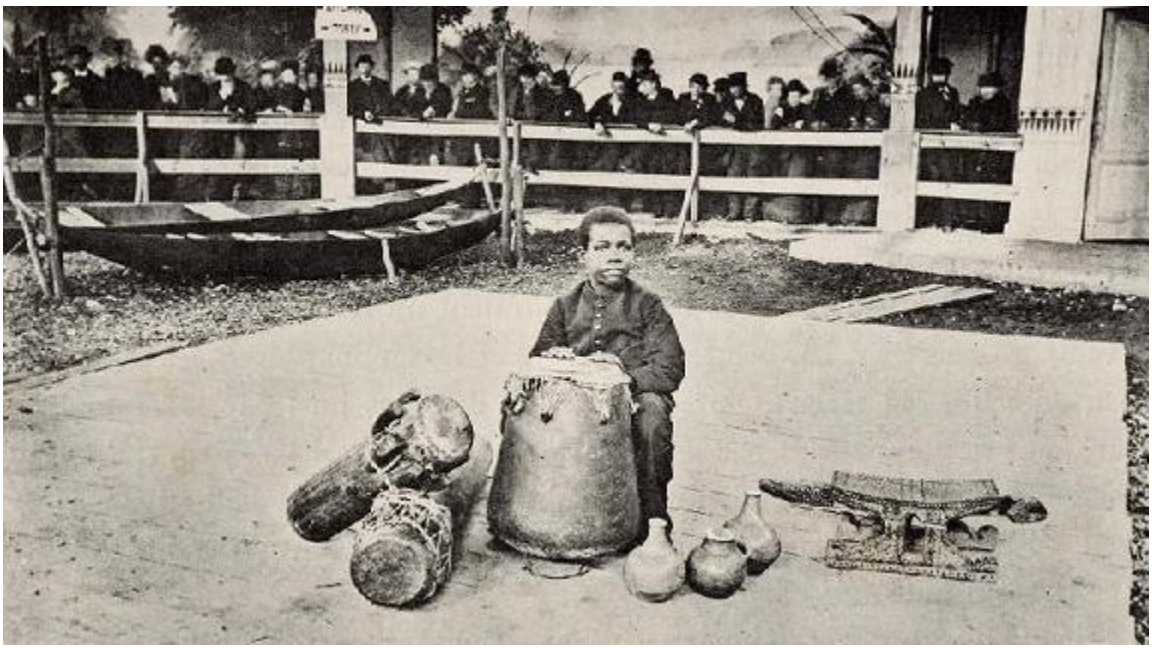
> *“The traditional art canon privileges White Male Euramericans. But its dominance can be relativized by establishing other canons, for instance by and through women artists, and so disrupting the traditional ones.”*[186]

Om de koloniale verhouding tussen ‘witte mensen’ en ‘de Ander’ in stand te houden was een systeem van kennis en representatie nodig. Deze systemen van kennis en (re)presentatie werden geproduceerd en gerepresenteerd in musea. De ontwikkeling van etnografische, moderne en historische musea in de negentiende eeuw kan dus niet los worden gezien van de koloniale geschiedenis. Zo vond van mei tot oktober 1883 de Internationale Koloniale en

Complex” In *Dissonant Heritages and Memories in Contemporary Europe* (Palgrave Macmillan, Cham, 2019), 215-248.

[186] *Kensmil I. en Jungerman R, “The Measurement of Presence” (Hannibal Publishing 2019) 159 - 160*

Uitvoerhandeltentoonstelling plaats op het Museumplein. Tijdens deze wereldtentoonstelling werden mensen uit voormalig kolonies in de West (Suriname, Curaçao en de Caribische eilanden) en Nederlands Indië en hun leefomgevingen letterlijk op stereotiepe manieren tentoongesteld.[187] Boekenverzamelaar Carl Haarnack deed onderzoek naar de Koloniale Wereldtentoonstelling en beschreef hoe 28 inwoners uit Suriname “in een soort van circustent tentoongesteld” konden worden bekeken door bezoekers. Een van de jongste ‘tentoongestelde’ mensen uit Suriname was de Aucaanse jongen Johannes Kojo die op 13-jarige leeftijd in de circustent als trommelaar moest optreden.[188]



*Figuur 51 bron: buku Surinamica*

Om institutioneel en anti-zwart racisme binnen de sector structureel te bestrijden, is het dan ook noodzakelijk om deze historische context te erkennen en mee te nemen in het beleid om diversiteit en inclusie te realiseren. Diverse kunsthistorische critici, denkers en activisten spreken dan ook over de noodzaak van het ‘dekoloniseren van het museum en van kennis’:

> *“To decolonize is to think about how museums have institutionalized representations of modernity / coloniality through controlling narrative, having the power to name and mute, and steering notions of how to relate to the past.”*[189]

**De erfenis van het koloniale verleden in musea en anti-zwart racisme**

Uit dit onderzoek komt naar voren dat veel Zwarte mensen op verschillende manieren anti-zwart racisme ondervinden in de culturele sector in Amsterdam. Het anti-zwarte racisme is geïnstitutionaliseerd en komt voort uit het koloniale en slavernijverleden. Het racisme dat professionals in de culturele sector ervaren, begint vaak al in het onderwijs. In het hoofdstuk

[187] “Timo Demollin,” geraadpleegd 7 maart, 2021, https://www.stedelijk.nl/nl/digdeeper/timo-demollin.
[188] “Les Habitants de Suriname,” *Buku - Bibliotheca Surinamica* (blog), 17 augustus 2011, https://bukubooks.wordpress.com/les-habitants-de-surinam/.
[189] “Sites for Unlearning in the Museum,” Mister Motley, 29 januari, 2019, https://www.mistermotley.nl/art-everyday-life/sites-unlearning-museum.

over onderwijs kwam reeds naar voren dat anti-zwart racisme binnen instellingen en opleidingen in de culturele sector zich onder meer manifesteren in de vorm van een beklemmend eurocentrisch curriculum, een wit personeelsbestand en een gebrek aan beleid om racisme aan te kaarten. Dezelfde problemen spelen binnen culturele instellingen. Creatievelingen en professionals in de sector kunnen vaak moeilijk een plek vinden en het werk geïnspireerd door eigen cultuur wordt vaak tegen een eurocentrische norm afgezet en als 'minder' gezien. Een van de professionals, V., die een van de eerste Zwarte studenten was die aan de Filmacademie afstudeerde en nu grote muziek- en cultuurfestivals in Amsterdam organiseert, zei:

> "*Ik noem het de witte meetlat. Wij zullen dat nooit halen. Eén, wij zijn het niet. Twee, het is niet te behalen (controle). Ik noem het heel bewust een witte [meetlat], ook als student houdt jezelf tegen die meetlat. Het is de norm. Witheid is norm waar je jezelf tegen afzet."*

Om te kunnen overleven in de sector worden creatievelingen zoals bijvoorbeeld theatermakers daarom vaak gedwongen om zichzelf te marginaliseren. Er ontstaat een tegenstelling waarbij de kunstuitingen van Zwarte makers worden beoordeeld aan de hand van eurocentrische maatstaven of 'de witte meetlat' zoals een van de professionals het noemde. Aan de andere kant worden Zwarte makers vaak in een hokje van 'Zwarte onderwerpen' geduwd. Van Zwarte regisseurs wordt bijvoorbeeld vaak slechts verwacht dat ze 'Zwarte programmering' maken, bijvoorbeeld gerelateerd aan de slavernij, ook als ze andere onderwerpen willen behandelen. De norm van witheid of Eurocentrisme is gebaseerd op een cultuurhistorisch canon dat diep verankerd is binnen de culturele sector, van het onderwijs tot theaters, musea voor moderne kunst en geschiedenis tot erfgoedinstellingen en andere cultuurinstellingen. Voor Zwarte mensen kan het dan ook een uitputtende en onveilige omgeving zijn als ze binnen een instituut werken waarin witheid cultuur zo dominant aanwezig is. Curator en cultuurexpert Amal Alhaag zei:

> *"Niet iedereen is zich ervan bewust wat Zwarte lichamen en andere lichamen voor rol hebben binnen deze plekken en ook wat de rol van ras is hierbinnen. Dit geldt overigens net zo goed voor kunstmusea zoals het Stedelijk als voor etnografische musea. Wat zegt een plek zoals het Stedelijk door niks te zeggen over jou? Het zegt: 'You do not exist!' Jij was hier nooit deel van en je mag komen kijken in deze white cube naar al het prachtigs en eens in de zoveel tijd hangt er werk van een kunstenaar van kleur en daar moet je dan heel blij mee zijn. Het is makkelijker om over een etnografisch museum te zeggen dat het gewelddadig is, dan over kunstinstellingen, kunstmusea en kunstinstituten."*

### Hype of structurele verandering in de sector?

Door campagnes van onder andere #DecolonizingTheMuseum, New Urban Collective en kritische mensen in het kunst- en culturele veld in de context van een opkomende anti-racismebeweging is er de afgelopen jaren veel debat en ontwikkeling in de sector geweest. Zo besloot het Amsterdam Museum om de term 'Gouden Eeuw' niet langer te gebruiken als synoniem voor de zeventiende eeuw, besloot het Rijksmuseum om racistische termen zoals het N-woord, 'hottentot' en 'eskimo' te schrappen[190], publiceerde het Nationaal Museum van

[190] "Rijksmuseum Schrapt Racistische Termen: 'Termen En Tradities Veranderen' | RTL Nieuws," geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/video/video/823201/rijksmuseum-schrapt-racistische-termen-termen-en-tradities-veranderen.

Wereldculturen 'Woorden doen ertoe. Een Incomplete Gids voor woordkeuze binnen de culturele sector', maakte het Mauritshuis een expositie over de rol van Johan Maurits in de trans-Atlantische slavernij en opende het Rijksmuseum in 2020 een expositie over slavernij.[191] Ook elders in de cultuur- en erfgoed sector is beweging zichtbaar. Zo heeft de Rijksdienst Cultureel Erfgoed (RCE) onderzoek gedaan naar de collectie van meer dan 100.000 objecten en hun relatie met het koloniale en het slavernijverleden. In de publicatie 'Met andere ogen" schreef het RCE:

> *"Het onderzoek van de RCE past hiermee in een trend waarin musea en andere culturele instellingen zich rekenschap geven van hun erfgoedcollecties aangaande kolonialisme en slavernij. Hiermee willen en kunnen ze verhalen vertellen vanuit verschillende invalshoeken en een meer divers publiek bereiken. Diversiteit, inclusiviteit en meerstemmigheid zijn in deze aanpak de sleutelwoorden."*

De trend waar het RCE over schreef is erg zichtbaar in Amsterdamse musea en culturele instellingen. In 2019 en 2020 alleen al waren meerdere exposities te bezoeken waar Zwarte kunst en cultuur en het koloniale verleden aan bod kwamen:

- Museum Het Rembrandthuis - Zwart in Rembrandts tijd
- Amsterdam Museum - Hollandse Meesters Her-Zien
- De Nieuwe Kerk - De Grote Suriname Tentoonstelling
- Tropenmuseum - Heden van het Slavernijverleden
- Stedelijk Museum - 'Surinaamse School'
- Museum van Loon - Aan de Surinaamse Grachten

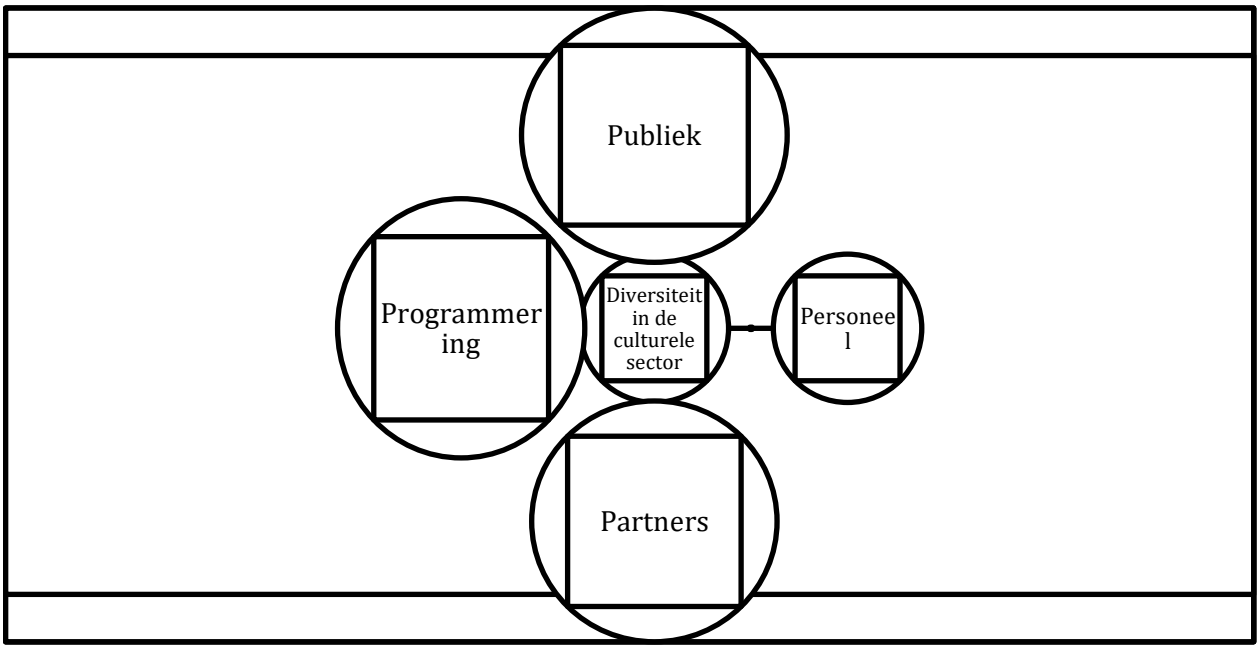
Er worden publieke debatten georganiseerd en musea en culturele instellingen lijken het probleem van eurocentrisme, de erfenis van het koloniale verleden en het gebrek aan diversiteit te erkennen. Zwarte professionals zijn positief gestemd over deze ontwikkelingen, maar wijzen ook op de risico's en beperkingen van de focus op het maken van tentoonstellingen en aanpassen van taalgebruik als niet naar de onderliggende en interne structuren binnen de sector wordt gekeken.

Hoewel op dit moment veel werk wordt verzet om de culturele sector meer inclusief te maken, lijken veel van de aangedragen oplossingen oppervlakkig te zijn in de ogen van Zwarte kunstenaars en professionals. De nadruk ligt vaak sterk op drie van de vier P's uit de code Culturele Diversiteit. Hierbij richten vele instellingen zich vooral op de P van programmering en in mindere mate op publiek en partners. De P van personeel lijkt het meeste onderbelicht te zijn, terwijl structurele verandering in de sector volgens Zwarte professionals vooral zal plaatsvinden als de organisatie meer divers en inclusief wordt door Zwarte mensen en mensen van kleur voor sleutelposities aan te nemen. In het kader van 'diversiteitsbeleid' worden veel exposities en publieksprogramma's ontwikkeld over 'Zwarte onderwerpen', terwijl het instituut wit blijft. Een van de professionals die bij een grote culturele instelling in Amsterdam werkt, zei:

> *"De cultuursector is een hele hiërarchische sector, vergelijkbaar met de wetenschap. De kwaliteitsdiscussie is altijd een slangenkuil. Daar loop heel veel op vast. Zwarte mensen werken vaak bij educatie of marketing. Boven in de piramide zitten de curatoren die bepalen wat de inhoud is."*

[191] "Op weg naar een dekoloniaal perspectief", *Kunsthistorisch tijdschrift Art/Cle* (nummer 22, April 2019).

Het divers maken van de programmering en de tentoonstellingen is een belangrijk onderdeel van het 'dekoloniseren van het museum' en het werken aan een meer diverse en inclusieve sector, maar is niet voldoende. Het komt veelvuldig voor dat witte instellingen Zwarte makers tijdelijk inhuren voor een tijdelijke expositie of een tijdelijk publieksprogramma over Zwarte onderwerpen, terwijl er binnen het personeelsbestand weinig verandert. 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.[192] 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. Dit proces zal langdurig en structureel zijn en zal daarom een financiële investering en langetermijnbeleid vergen.




*Figuur 52 Overzicht Culturele sector*

Tijdens een debat 'Hype of Structurele Verandering in de Sector' stelde criticus en cultuurexpert Simone Zeefuik dat er meer sprake was van een hype dan van structurele verandering. Ze gebruikte de zeer succesvolle expositie van De Nieuwe Kerk, De Grote Suriname Tentoonstelling, als voorbeeld van hoe de recordaantallen bezoekers financieel grote voordelen heeft opgeleverd voor het instituut, terwijl er geen Zwarte of Surinaamse medewerkers waren aangenomen. Op de vraag of een deel van de winst geherinvesteerd zou worden in de Surinaamse of Zwarte gemeenschap werd geen antwoord gegeven. In een interview over het dekoloniseren van musea zei ze:

> *"Programmering blijft dus geregeld binnen een veilige marge waarbinnen gegarandeerde belangstelling is. Wanneer je vervolgens beschouwt wat de belangstelling voor Zwartzijn heeft opgeleverd, zijn er in instituten maar weinig grote veranderingen te bespeuren. Noodzakelijkerwijs moeten we vragen stellen als hoeveel*

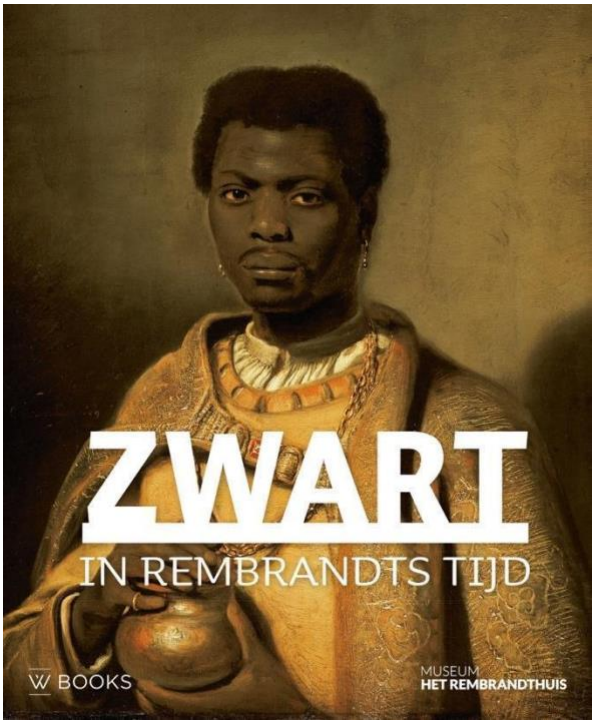
[192] "Nederlandse kunstmusea: diversiteit is beleid, maar de directeur is altijd wit," NRC, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.nrc.nl/nieuws/2020/06/17/nederlandse-kunstmusea-divers-van-buiten-wit-van-binnen-a4002841.

*bestuurssamenstellingen er zijn veranderd na de zoveelste tentoonstelling over slavernij. Wat is de wisseling van de wacht in Nederland wonende en werkende curatoren op toppositities? Maken we meer ruimte voor Afro-Nederlandse historici, en vinden we dat belangrijk?"*[193]

***Good practice: HIER. Zwart in Rembrandts tijd***

*Van maart tot en met september 2020 was de expositie 'HIER. Zwart in Rembrandts tijd' te zien:*

*"HIER. Zwart in Rembrandts tijd laat zien dat er veel zwarte mensen zijn afgebeeld in de zeventiende-eeuwse Hollandse kunst, vooral tussen 1620 en 1660. En niet alleen als bediende van de witte elite, zoals je misschien zou verwachten. Zwarte mensen zijn in allerlei verschillende rollen te zien, en vaak naar het leven weergegeven. Niet als karikaturen of als stereotypen, maar heel levensecht en herkenbaar. Dat levert een scala aan portretten op van zeventiende-eeuwse zwarte mensen. Die hebben we hier, in Museum Het Rembrandthuis, bij elkaar gebracht, vanuit heel Europa."*[194]




*Figuur 53 Cover 'Zwart: In Rembrandts Tijd'*

## Amsterdams Fonds voor de Kunst

Zwarte makers ondervinden veel moeilijkheden bij het aanvragen en het verkrijgen van subsidies bij het Amsterdams Fonds voor de Kunst (AFK). Grote instellingen hebben afdelingen die ervoor zorgen dat aan de verouderde code van de subsidieaanvraag wordt voldaan.

[193] *Timo Demollin,Visit (1883 – 2020), In conversation with Aspha Bijnaar, Sadiah Boonstra, Caroline Drieenhuizen, Mitchell Esajas, Guno Jones and Simone Zeefuik.* 88.
[194] "Mini-documentaire over de tentoonstelling HIER. Zwart in Rembrandts tijd", geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.youtube.com/watch?v=yTRI161zY_g&ab_channel=MuseumRembrandthuis

Woorden zoals ‘dekolonisatie’ en ‘diversiteit’ worden in beleidsplannen en subsidieaanvragen gebruikt, maar er wordt niet getoetst in hoeverre de instellingen dit realiseren. Doordat grote instellingen vaak het subsidiegeld ontvangen, is het voor (onafhankelijke) Zwarte makers vaak moeilijker om subsidiegelden te ontvangen om hun praktijk te ontwikkelen. Daarnaast lijkt er weinig ruimte te zijn voor een diversiteit aan Zwarte makers. Als één Zwarte maker subsidie heeft ontvangen, lijkt dat genoeg te zijn, omdat het ‘diversiteitspotje’ leeg is terwijl verschillende Zwartemakers verschillende visies hebben. Een van de makers zei:

> *“Het is meer dan het posten van een black square. ’Show up!‘ is een langdurig project. Net als dat mensen weten dat ze voor vier jaar een plan moeten indienen voor de Raad van Cultuur, zo moeten ze hier ook goed voor gaan zitten zonder inclusiviteitsexperts en ervaringsdeskundigen. Het is in Nederland niet makkelijk om mensen te ontslaan, maar ga actief nadenken over hoe je ruimte gaat maken. Niet voor één persoon, maar voor meerdere personen zodat het de stad, dorp of wereld weerspiegelt. Het gaat om een bezinningsproces, want wat betekent het als je Zwarte mensen aanneemt, maar je betaalt alle suppoosten slecht en je werkt met een schoonmaakbedrijf waarbij de mensen van kleur heel weinig betaald krijgen. Het moet dekoloniaal en dat betekent ook op het gebied van arbeid, van alles. Het moet intersectioneel en dekoloniaal zijn. En dat bereik je niet met het posten over #BlackLivesMatter.”*

**Aanbevelingen**

- 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.
- Investeer in initiatieven vanuit de Zwarte gemeenschap zoals vereniging Ons Suriname, The Black Archives en Untold.

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.

***Good practice: The Black Archives***

The Black Archives (TBA) is begonnen als onderdeel van New Urban Collective (NUC). Opgericht als vereniging voor de empowerment van studenten en young professionals met diverse culturele achtergronden, organiseert NUC sinds 2011 symposia, conferenties, debatten en mentorprogramma's op het gebied van educatie, carrière en culturele diversiteit vanwege het gebrek aan aandacht voor Zwarte perspectieven in het onderwijs en breder in de samenleving.

Grassroots-organisaties weten vanuit een 'bottom-upbenadering' oplossingen te bedenken en nemen actie op lokaal, nationaal of internationaal niveau om verandering teweeg te brengen. The Black Archives is als een bottom-upinitiatief ontstaan toen Miguel en Thiemo Heilbron de boekencollectie van hun overleden vader – socioloog Waldo Heilbron – toegankelijk wilden maken voor het publiek. Met een zeer beperkt budget is de organisatie opgebouwd op basis van passie, doorzettingsvermogen en met grotendeels vrijwillige inzet vanuit de Zwarte gemeenschap. The Black Archives was vanaf de start actief met het organiseren van evenementen en projecten om Zwarte en 'niet-westerse' geschiedenis, cultuur en perspectieven zichtbaar te maken. Dit is organisch gegroeid tot een cultureel en kenniscentrum waar mensen terechtkunnen voor (beeldende) kunst, inspirerende gesprekken, inhoudelijke activiteiten en archiefcollecties vanuit Zwarte en andere perspectieven die elders vaak onderbelicht blijven.

De meer dan 10.000 aanwezige boeken en documenten in de collecties gaan over racisme en rassenkwesties, slavernij en (de)kolonisatie, gender en feminisme, sociale wetenschappen en ontwikkeling, Suriname, de Nederlandse Antillen, Zuid-Amerika, Afrika en meer. Hierdoor bieden de collecties literatuur en documentatie die niet of weinig besproken worden binnen scholen en universiteiten. De collecties groeien door giften en samenwerkingen met personen en instituten. Zwarte kunst, cultuur, literatuur, kennis en informatie worden toegankelijk gemaakt voor studie en inzage. TBA organiseert onder andere rondleidingen voor scholieren, studenten en organisaties. Het ontwikkelt exposities en werkt samen met andere partijen. Zo is een door TBA gecureerde collectie beschikbaar in de Openbare Bibliotheek Amsterdam (OBA) en organiseerde TBA in samenwerking met kunstenaars Mona van den Berg, AiRich en Leonel Piccardo de expositie 'Zwarte Beweging' over Zwarte emancipatiebewegingen naar aanleiding van de #BlackLivesMatterNL-beweging.



*Figuur 54 Bron: The Black Archives*



Het Parool

Nederland | Wereld | Kunst & Media | Sport | Columns & Opinie

# Aantal meldingen van arbeidsdiscriminatie in Amsterdam neemt toe

Het aantal meldingen van arbeidsdiscriminatie in Amsterdam neemt toe. De vrees bestaat dat de coronacrisis discriminatie van oudere of niet-westerse sollicitanten zal verergeren.

Michiel Couzy 4 september 2020, 11:03



Woordvoerder van Welsuria:

# „We willen geen discriminatie op de arbeidsmarkt"

(Van een onzer verslaggevers)

Een aantal organisaties van Surinamers, buitenlandse arbeiders, Molukkers en Antillianen is een paar maanden bezig met de samenstelling van een zwartboek over discriminatie op de arbeidsmarkt. Een onderwerp waarover ook op de Nationale Minderheden Show, die dit weekend gehouden werd in de Amsterdamse RAI, gesproken is.

„Dat zwartboek zal gebruikt worden om gevallen van discriminatie op te sporen zodat er processen aangespannen kunnen worden tegen de ondernemingen en instellingen die zich daaraan schuldig maken", aldus Klaas Breunissen, woordvoerder van de Stichting Welsuria en participant in de genoemde werkgroep. Hij verteld dat de werkgroep wat dat betreft al contact heeft gelegd met juristen.

Breunissen: „Het wordt steeds duidelijker dat Surinamers en buitenlandse arbeiders gediscriminerd worden als ze een baan zoeken. Of achtergesteld worden als ze in een bedrijf werken."

Het ligt er immers duimendik bovenop: het is een trap om bepaalde mensen te weren. Als bij een vacature voor een heftruckchauffeur van een Amsterdams bedrijf bijvoorbeeld staat dat hij goed Nederlands moet kunnen spreken, lezen en schrijven is het wel duidelijk dat een Surinaamse chauffeur niet aan het stuur mag komen.

**Samen optrekken**

Op initiatief van het Suriname Comité zijn een aantal mensen van organisaties bijeengeroepen. In de werkgroep hebben thans zitting: het Suriname Comité, de Surinaamse



rtl nieuws

Nieuws | Economie | Sport | Entertainment | Tech | Lifestyle

Nederland

# 'Liever een Mark dan een Mohammed'

21 januari 2010 00:53
Aangepast: 21 januari 2010 09:48



Trouw

OPINIE | RELIGIE&FILOSOFIE | DUURZAAMHEID&NATUUR | CULTUUR&MEDIA

# Discriminatie op werkvloer onderzocht Anti-discriminatiebureaus hebben vaak geen zicht op afhandeling arbeidsmarktklachten

Van een onzer verslaggeefsters ROTTERDAM - Een chef-kok van Marokkaanse afkomst klaagt over zijn nieuwe bedrijfsleider. Die beweert dat het restaurant niet goed loopt, omdat er Marokkanen werken. Hun wordt verboden de eigen taal te spreken en ook moeten zij uit het zicht van de klanten blijven, omdat 'die hun eetlust zouden verliezen bij het zien van een Marokkaan'.

6 december 1994, 0:00

Het Parool

Nederland | Wereld | Kunst & Media | Sport | Columns & Opinie

# Radar: uitzendbureaus discrimineren

Een aantal uitzendbureaus discrimineert op afkomst. Dat blijkt uit een onderzoek van het consumentenprogramma Radar.

ANP 29 januari 2018, 21:34

NOS Nieuws Sport Uitzendingen

NOS NIEUWS · BINNENLAND · ECONOMIE · 05-07-2017, 17:10 · AANGEPAST 05-07-2017, 20:36

# 'Witte' sollicitant met strafblad kansrijker dan een allochtoon zonder

# Allochtonen gediscrimineerd op arbeidsmarkt

1987, posteditie 16 mei

BINNENLAND

KORT

**lietoelagen**

eveer 550.000 studenten olieren met studiefinan- kunnen hun toelage voor aand op 15 of 16 mei op nk- of girorekening ver- n. Het zijn de eerste defi- studietoelagen. Tot april zijn steeds voorschotten ald. Te hoog en te laag llen voorschotten wor- naf deze maand verre- De betaling gaat verge- n een kennisgeving hier- evens krijgen de stude- informatie over hoe ze rwaarschrift kunnen in-

D: honorering

# Uitzendbureaus aanvaarden code tegen discriminatie

Van een verslaggever

**Discriminatie bij uitzendbureaus moet tot het verleden behoren nu de Algemene Bond van Uitzendbureaus (ABU) een gedragscode heeft aanvaard die het deze bureaus verbiedt wensen van opdrachtgevers met een discriminerende strekking in te willigen. Bij inschrijving van een uitzendkracht wordt geen aantekening meer gemaakt over ras of huidskleur.**

Minister De Koning van sociale zaken heeft ingestemd met de gedragsregels die discriminatie voorkomen. De regels zijn door de ABU samen met het landelijk bureau racismebestrijding opgesteld. De werkgevers worden van de regels in kennis gesteld.

Naleving van de code voorkomt volgens De Koning discriminatie op de arbeidsmarkt. Overigens is de minister niet van plan voorschriften tegen de discriminatie te verbinden aan de vergunning van een uitzendbureau.

De gedragscode volgt op een destijds door de Tweede Kamer aanvaarde motie tegen discriminatie naar ras op de arbeidsmarkt. Dat gebeurde nadat verschillende gevallen van discriminatie door uitzendbureaus bekend waren geworden. Enkele van deze bureaus werden door de rechter veroordeeld.

Een aantekening dat de uitzendkracht tot een etnische of culturele minderheid behoort vindt voortaan alleen plaats om via voorkeursbehandeling ongelijkheden op te heffen. De uitzendbureaus gaan hun personeel op de hoogte brengen van de regels en zullen toezien op de naleving ervan. Zij hebben laten weten zich verder in te willen spannen om mensen uit minderheidsgroepen in hun eigen personeelsbestand op te nemen.

# 13. Anti-zwart racisme op de arbeidsmarkt

Uit talloze onderzoeken blijkt al decennialang dat personen met een 'niet-westerse' migratieachtergrond structureel worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. In 2010 werd het onderzoek 'Liever Mark Dan Mohamed' gepubliceerd, waaruit bleek dat mensen met een 'niet-westers klinkende achternaam' minder kans hadden om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek vergeleken met mensen zonder migratieachtergrond.[195] Het afgelopen decennium zijn vrijwel elk jaar vergelijkbare onderzoeken gedaan, waaruit steevast bleek dat er structureel sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie.[196] [197] Uit praktijktests gedaan in 2017 blijkt dat sollicitaties met een Nederlands klinkende naam met strafblad 32% kans hebben op een uitnodiging ten opzichte van slechts 9% van de sollicitanten met een niet-westers klinkende naam zonder strafblad, en dat uiteindelijk een migratieachtergrond zwaarder weegt dan een strafblad.[198] Werkzoekenden met een 'niet-westerse' migratieachtergrond rapporteren minstens dubbel zo vaak discriminatie als mensen zonder migratieachtergrond, zo bleek uit een onderzoek uit 2020.[199] Uit recent onderzoek gedaan tussen 2016 en 2018 naar discriminatie van personen met een 'niet-westerse' achternaam is naar voren gekomen dat sollicitanten met een Surinaamse achtergrond tussen de 2,8 en 3,9 brieven, en sollicitanten met 'Antilliaanse' achtergrond tussen de 3,7 en 6,9 brieven moeten schrijven om een positieve reactie te krijgen, ten opzichte van 2,2 brieven voor sollicitanten zonder migratieachtergrond.[200] Arbeidsmarktdiscriminatie is een overduidelijk voorbeeld van institutioneel racisme dat verschillende bevolkingsgroepen met een migratieachtergrond treft.[201] Zwarte personen kunnen echter op basis van anti-zwart racisme worden uitgesloten op de arbeidsmarkt. Het is van belang om zowel naar de specifieke vormen van arbeidsmarktdiscriminatie te kijken als naar de bredere institutionele vormen.

### Stereotypering op de arbeidsmarkt

Vanuit de sociale psychologie wordt arbeidsmarktdiscriminatie verklaard op basis van processen van sociale categorisering en stereotypen. Stereotiepe beelden worden gevormd door de ervaringen en beelden waarmee mensen over een langere periode geconfronteerd worden. Mensen hebben de neiging om de grote complexiteit en hoeveelheid aan informatie begrijpelijker te maken door individuen in groepen in te delen. Mensen zijn echter ook geneigd om kenmerken die aan een groep worden toegeschreven aan alle leden van een groep toe te kennen, waardoor een vertekend beeld van groepen en individuen kan ontstaan. Dit wordt stereotypering genoemd, een proces dat doorgaans tot overgegeneraliseerde en negatieve beelden leidt. Mensen zijn tevens geneigd om de eigen groep positieve kenmerken toe te dichten, terwijl verschillen met andere groepen worden vergroot. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen expliciete stereotypen, beelden waar mensen zich bewust van zijn, ten opzichte van impliciete stereotypen, waar mensen zich niet zo bewust van zijn. De laatste spelen vooral een rol wanneer het een taboe is om bepaalde beelden te uiten of wanneer mensen niet willen toegeven dat ze

[195] Volkskrant, "Liever Mark Dan Mohamed'.
[196] Gregor Walz, "Dat arbeidsmarktdiscriminatie bestaat weten we nu wel – tijd voor lessen," *Sociale Vraagstukken* (blog), 4 februari 2020, https://www.socialevraagstukken.nl/dat-arbeidsmarktdiscriminatie-bestaat-weten-we-nu-wel-tijd-voor-lessen/.
[197] Surinaams Inspraak Orgaan, "Je Moet Twee Keer Zo Hard Werken". 2019
[198]"Solliciteren? Een Migratieachtergrond Weegt Zwaarder Dan Een Strafblad | Mensenrechten," geraadpleegd 7 maart 2021, https://mensenrechten.nl/en/node/546.
[199] "Een kwart van de Nederlanders ervaart discriminatie volgens nieuw SCP-onderzoek. Wat doet het College tegen discriminatie? | College voor de Rechten van de Mens," geraadpleegd 7 maart 2021, https://mensenrechten.nl/nl/toegelicht/een-kwart-van-de-nederlanders-ervaart-discriminatie-volgens-nieuw-scp-onderzoek-wat-doet.
[200] "Zoveel brieven moet je extra schrijven met een andere etnische achtergrond," geraadpleegd 7 maart 2021, https://nos.nl/l/2293816.
[201] "Hoe wijdverbreid is institutioneel racisme in Nederland en wat valt ertegen te doen?," NRC, geraadpleegd 7 maart 2021, https://www.nrc.nl/nieuws/2020/09/27/het-racisme-van-een-gaaf-land-a4013767.

bevooroordeeld zijn. Beelden als ‘Surinamers zijn lui’, ‘vrouwen zijn minder ambitieus’ en dergelijke kunnen bewust, maar vaak ook onbewust, een rol spelen in werving- en selectieprocessen, waardoor Nederlanders met een migrantenachtergrond minder kans maken om te worden uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek of te worden aangenomen na een gesprek.

**Etnische hiërarchie**

Hagendoorn en Hraba stellen dat in Nederland sprake is van een ‘etnische hiërarchie’. Dat is een hiërarchie waarin etnische groepen op basis van waargenomen culturele afstand worden gewaardeerd ten opzichte van de dominante groep. De rangschikking van etnische groepen laat zien hoe verschillende bevolkingsgroepen als sociaal en cultureel afwijkend worden gestereotypeerd en deze stereotiepe beelden kunnen leiden tot discriminatie in selectieprocessen. Zo stelt het SCP dat er een stereotiepe beeld over Surinamers bestaat, zoals ‘Surinamers zijn lui’. Dit is een stereotiepe beeld dat voortkomt uit het koloniale verleden, waarin Surinamers en Zwarte mensen uit de kolonies als luie wezens werden gezien die tot werk gestimuleerd of gedwongen moesten worden. Ten opzichte van personen van Nederlandse origine wordt de keuze voor een Surinamer dan ook als een risico beschouwd. Personeelsselecteurs zijn hierdoor kritischer ten opzichte van werkzoekenden met een ‘niet-westerse’ achtergrond en terughoudender om hen aan te nemen. Diverse onderzoeken wezen uit dat Surinamers, ondanks dat ze een gunstigere positie hebben ten opzichte van andere groepen in de ‘etnische hiërarchie’, ook te maken hebben met arbeidsmarktdiscriminatie (SCP, 2010: 83). Het SCP schrijft in het Discriminatiemonitor 2010 het volgende:

> *“Surinamers beschouwen werkgevers als goed geïntegreerd en gezellig, maar zijn geen harde werkers en minder goede leidinggevenden. Marokkanen en Antillianen beschouwt de gemiddelde Nederlandse werkgever als onbetrouwbaar en crimineel. Hieruit bleek dat bij gelijke geschiktheid men eerst voor een ‘autochtone’ Nederlander zou kiezen en in laatste instantie voor een Nederlander van Marokkaanse of Antilliaanse afkomst. Surinaamse en Turkse Nederlanders namen een middenpositie in.”*

**Discriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt**

Uit rapporten van Amsterdam blijkt dat mensen met een ‘niet-westerse migrantenachtergrond’ extra kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Zo was de jeugdwerkloosheid onder jongeren met een ‘niet westerse achtergrond’ in 2014 twee keer zo hoog ten opzichte van jongeren zonder migratieachtergrond: 18% ten opzichte van 9%. In 2018 was de werkloosheid aanzienlijk gedaald, maar bleef het verschil aanzienlijk: respectievelijk 8% ten opzichte van 5%. Hierbij was de werkloosheid onder hogeropgeleiden met 4% aanzienlijk lager ten opzichte van de werkloosheid onder lageropgeleiden zonder startkwalificatie, 11%. Het verschil met middelbaar opgeleiden was met 5% gering.[202]In een rapport van SEO Economisch onderzoek over de effecten van het coronavirus op de Metropool Regio Amsterdam en Groot-Amsterdam staat dat de coronacrisis een potentieel groot negatief effect kan hebben op de werkgelegenheid in de regio.[203] Volgens een rapportage van wethouder Groot Wassink staat dat ruim een derde, 34%, van de banen in de MRA onder druk staat door de economische gevolgen van het

[202]“Infographic jeugdwerkloosheid Amsterdam 2014-2018,” geraadpleegd 7 maart 2021, .https://data.amsterdam.nl/publicaties/publicatie/infographic-jeugdwerkloosheid-2014-2018/f63b07e6-87a4-4475-bcb4-8d9b26b05254/.

[203]Tom Smits and Bert Tieben, *De economische impact van het coronavirus in de MRA en Groot-Amsterdam gevolgen voor de economische groei en de werkgelegenheid*, 2020, http://www.seo.nl/uploads/media/2020-37_De_economische_impact_van_het_coronavirus_in_de_MRA_en_Groot-Amsterdam.pdf.

coronavirus.[204] In tijden van crisis zijn mensen met een flexibel of tijdelijk contract het meest kwetsbaar. Mensen met een migratieachtergrond, waaronder Afro-Nederlanders, hebben vaker dan gemiddeld een dergelijk contract.

**5.2.1 De Amsterdamse beroepsbevolking van 15-74 jaar naar geslacht en migratieachtergrond, 2019 1)**

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | niet- | totale | bruto | netto | werkloze |
| | Beroeps-bevolking | | beroeps- | bevolking | participatie | participatie | Beroeps-bevolking |
| migratieachtergrond | werkzaam | werkloos | bevolking | 15-74 jaar | % | % | % |
| **totaal** | | | | | | | |
| Surinaams en Antilliaans | 37600 | 2700 | 18200 | 58500 | 69 | 64 | 7 |
| Turks | 21300 | 1400 | 10800 | 33500 | 68 | 64 | 6 |
| Marokkaans | 31400 | 2400 | 20700 | 54500 | 62 | 58 | 7 |
| overig niet-westers | 52500 | 3700 | 28100 | 84300 | 67 | 62 | 7 |
| westers | 96700 | 3600 | 32000 | 132300 | 76 | 73 | 4 |
| Nederlands | 229000 | 7200 | 79300 | 315500 | 75 | 73 | 3 |
| onbekend | 500 | 0 | 900 | 1400 | * | * | * |
| totaal | 469000 | 21000 | 190000 | 680000 | 72 | 69 | 4 |

**Uitsluitingsmechanismen**

Discriminatie op de arbeidsmarkt uit zich in hogere werkloosheidscijfers onder mensen met een ‘niet westerse achtergrond’ en manifesteert zich tijdens het sollicitatieproces, op de werkvloer en tijdens in- en doorstroom naar hogere en beter betaalde functies. Een van de experts die zijn geïnterviewd, is consultant en adviseert bedrijven om meer inclusieve wervingsprocessen te ontwikkelen. Ze vertelde hoe uitsluiting al bij het opstellen van een vacaturetekst kan beginnen:

> *“Je moet het zien als een game die je speelt, en bij elk level kan je ‘doodgaan’. Dit zie bij elke fase van de selectie. Als ik vacatureteksten langs zien komen denk ik: wie gaat*

[204] Ruben Koops, “Kans op 12 procent werkloosheid in Amsterdam door corona,” Het Parool, 6 augustus 2020, https://www.parool.nl/gs-b04c387b.

> *hierop solliciteren? Als ik me niet aangesproken tot de vacature, als het je niet aanspreekt ga je al 'dood'. Waar wordt de vacature verspreid? Als je wilt overgaan tot sollicitatie, heb je het netwerk om hier te zitten? Veel stappen waar je eigenlijk 'dood' kan gaan. De meesten zijn al gesneuveld voordat ze aan de tafel kunnen zitten. Vaak zijn schoonmakers bicultureel of collega's denken 'jij bent die 'excuus-bicultureel'', waardoor de werkomgeving niet goed is. Veel mensen stromen na een jaar uit en gaan naar de volgende baan, game over." (AA)*

Vacatures of functieprofielen worden vaak vanuit een 'wit perspectief' opgesteld. Zo wordt met name bij functies voor hoger opgeleiden in de (zakelijke) dienstverlening en de juridische sector functies vaak verwacht dat iemand aan nevenactiviteiten zoals bestuursfuncties of vrijwilligerswerk heeft deelgenomen. Als vanuit een inclusief perspectief naar wervingsprocedures wordt gekeken, kan talent ook op een andere manier worden bekeken. Veel Zwarte studenten en studenten van kleur zijn eerstegeneratiestudenten zonder hoogopgeleide ouders, die andere verantwoordelijkheden hebben. Velen hebben niet het privilege om vrijwilligerswerk of onbetaalde bestuursfuncties te doen, omdat ze moeten werken om de studie te betalen. Ze kunnen bijvoorbeeld mantelzorgverplichtingen hebben omdat ze helpen bij de zorg van familieleden of de financiële administratie doen voor de familie. Als nevenactiviteiten in de vacaturetekst en in de sollicitatieprocedure als pre worden meegenomen, dan maakt een aanzienlijke groep Zwarte professionals al minder kans om uitgenodigd en aangenomen te worden.

Op de werkvloer kunnen uitsluitingsmechanismen zich ook op andere manieren voordoen. Binnen de dominante Nederlandse cultuur wordt met name bij mensen met kantoorbanen verwacht dat ze 'gezellig' meedoen tijdens de vrijdagmiddagborrel. De borrel is een goede gelegenheid om te netwerken met collega's en leidinggevenden, maar voor een Zwart persoon met een islamitische achtergrond is het niet inclusief als er bijvoorbeeld voornamelijk alcoholische dranken worden geschonken en hapjes niet halal zijn. Een van de experts die als recruiter bij een groot advieskantoor werkt, is Zwart en islamitisch. Zij zei:

> *"Ik herken me ook in jouw verhaal van die vrijdagmiddagborrel. Dan krijg ik die vraag 'waarom drink je niet mee?' Dit heb ik meegemaakt bij mijn oude werk. Ook hoorde ik opmerkingen zoals: 'Ben jij de persoon die koffie en thee komt brengen?' en 'je bent niet gezellig genoeg'. Stel dat zou ik meedoen, dan ben ik niet de authentieke persoon. Dit hoort ook bij inclusie."*

Uit het voorbeeld van deze recruiter blijkt hoe een niet-inclusieve Nederlandse gewoonte op de werkvloer uitsluitend kan werken. Ook toont het hoe microagressies en alledaagse racisme een uitsluitende en discriminerende werking kunnen hebben, omdat ze niet als collega, maar als medewerker uit de bediening werd gezien. Mede vanwege de niet-inclusieve sfeer heeft ze ontslag genomen bij deze werkgever.

### ~~Geen Onbewuste vooroordelen~~ maar structurele discriminatie en institutioneel racisme

De oplossing wordt volgens Zwarte professionals te vaak gezocht in trainingen over 'onbewuste vooroordelen' voor bedrijven. Hoewel onderzoek aantoont dat dit kan bijdragen aan een inclusievere werkvloer, ligt de focus van een interventies tegen discriminatie hierbij vooral op het beschaven en ontwikkelen van witte werknemers om zich 'bewust te worden van (onbewuste) vooroordelen' en daarmee minder racistisch te zijn. De nadruk wordt in onderzoeken en beleid sterk gelegd op het onbewuste karakter van vooroordelen. Zo schreef de staatssecretaris van Ark (SZW) in zijn Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021:

> *"Onbewuste vooroordelen en stereotyperingen spelen vaak een rol in de werving- en selectiefase en staan zo eerlijke kansen op de arbeidsmarkt in de weg."*[205]

Hiermee wordt het structurele en institutionele karakter van arbeidsmarktdiscriminatie ontkend. Het woord racisme komt in geen van de beleidsstukken van het ministerie van Sociale Zaken voor. Het wordt ook niet genoemd in onderzoeken 'ervaren discriminatie', terwijl het SCP al decennialang tot dezelfde conclusies komt, namelijk dat arbeidsmarktdiscriminatie structureel zorgt voor ongelijke behandeling van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. De Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie van wethouder Groot-Wassink sluit aan op het Actieplan van het ministerie SZW; ook in dit plan wordt racisme niet benoemd. Deze voorzichtige benadering werkt het narratief van 'witte onschuld' in de hand. Als discriminatie 'onbewust' plaatsvindt, is immers niemand echt schuldig. De vraag kan worden gesteld in hoeverre het probleem van institutioneel racisme en arbeidsmarktdiscriminatie effectief kan worden aangepakt als het probleem niet eens wordt benoemd, en in hoeverre vooroordelen nog onbewust zijn als al decennialang wordt gepubliceerd over onbewuste vooroordelen.

**Interventies**

In de Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie werden verschillende interventies genoemd die verdeeld worden onder twee pijlers: 'arbeidsmarktdiscriminatie voorkomen' en 'arbeidsmarktdiscriminatie bestrijden'. Vervolgens worden ze onderverdeeld onder de verschillende rollen die de gemeente heeft:

- Amsterdam als normsteller;
- Amsterdam als werkgever;
- Amsterdam als (mede-)eigenaar van deelnemingen;
- Amsterdam als inkoper, subsidiegever en opdrachtgever;
- Amsterdam als partner van publieke en private bedrijven.

De genoemde interventies hebben volgens onderzoek de potentie om bij te dragen aan een meer inclusieve arbeidsmarkt. Op de website wordt echter niet duidelijk in hoeverre de interventies daadwerkelijk worden toegepast. Zo is het niet duidelijk of er bedrijven zijn genamed en geshamed, welke maatregelen zijn getroffen om meer biculturele medewerkers in hogere schalen te krijgen en of de subsidievoorwaarden zijn aangepast zodat diversiteit bij opdrachtnemers wordt gestimuleerd. Volgens experts op het gebied van diversiteit en inclusie is het van belang dat beleid wordt gekoppeld aan concrete en datagedreven plannen van aanpak. Daarnaast is transparantie over de processen en behaalde resultaten van belang. Als doelstellingen niet worden behaald, moeten er consequenties aan worden verbonden.[206]

**Wokewashing en power dynamics**

Een van de interventies van de gemeente, 'onderzoek naar subsidievoorwaarden gericht op inclusieve organisatie', sluit aan op de behoefte van experts uit de Zwarte gemeenschap. Het valt hen op dat opdrachten om 'diversiteitstrainingen' te geven vaak worden gegund aan organisaties die qua culturele diversiteit zelf niet divers zijn en zoals eerder beschreven de focus leggen op 'onbewuste vooroordelen'. Institutioneel en anti-zwart racisme zijn zoals eerder toegelicht geworteld in een lang koloniaal verleden. In bewustwordingstrainingen en beleid is

[205] Ministerie van Algemene Zaken, "Kamerbrief met hoofdlijnen Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 - Kamerstuk - Rijksoverheid.nl," kamerstuk (Ministerie van Algemene Zaken, 19 juni 2018), https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/06/19/hoofdlijnenbrief-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-2018-%E2%80%93-2021.

[206] "'Woke-Washing' Your Company Won't Cut It," *Harvard Business Review,* geraadpleegd 7 maart 2021, https://hbr.org/2020/07/woke-washing-your-company-wont-cut-it.

het dan ook van belang om deze historische context mee te nemen. Door de focus op (onbewuste) vooroordelen blijven historische machtsverhoudingen die racisme en andere vormen van ongelijkheid in standhouden buiten beschouwing. Zoals sociaal wetenschapper Sara Ahmed beschreef, kan diversiteit in deze context worden gebruikt om een positief imago van een organisatie te creëren, terwijl er weinig tot niets verandert aan de structuur binnen de organisatie. Dit wordt ook wel 'wokewashing' of 'window dressing' genoemd.[207] Zoals een van de respondenten zei:

> "*Er wordt heel veel aan window dressing gedaan. Iemand zit ergens voor een jaar, dat is een check."*

**Investeer in Zwarte en biculturele talenten en (young) professionals**

Diversiteitstrainingen zijn vaak gericht 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. Volgens experts die zijn gesproken, wordt ongelijkheid hierdoor gereproduceerd. Het is in hun ogen minstens zo belangrijk om Zwarte professionals en professionals van kleur kennis en vaardigheden mee te geven zodat ze sterker in hun schoenen staan, weerbaarder worden en leren navigeren in een omgeving waarin ze met racisme, discriminatie en vooroordelen te maken hebben. Dat arbeidsmarktdiscriminatie en institutioneel racisme bestaan is een feit, dat blijkt uit alle onderzoeken. Dit kan impact hebben op de mentale gesteldheid van Zwarte mensen en mensen van kleur. Vanwege het structurele karakter van racisme en discriminatie is het daarom van belang dat ook structureel geïnvesteerd wordt in groepen die hierdoor worden getroffen. Vaak is er onvoldoende bewustzijn onder Zwarte professionals en professionals van kleur over dat ze bijvoorbeeld gebruik kunnen maken van een scholingsbudget voor coaching en begeleiding. Zoals een van de Zwarte experts, Astrid Elburg, die zelf als coach werkt, zei:

> *"Welke strategieën kunnen wij ontwikkelen om authentiek door te gaan. Wie is er verantwoordelijk voor mijn gelijkwaardigheid. Biculturelen wachten veel te lang om scholingsbudget aan te spreken, zij maken er te weinig gebruik van. Ze denken dat mensen zullen denken dat er iets mis is met ze. Witte vrouwen lopen met mijn coaching af en aan." - Astrid Elburg, organisatie adviseur, honoursdocent VU Sociale Wetenschappen en eigenaar Own-x, Academie voor bi-cultureel leiderschap*

Om de instroom en doorstroom binnen organisaties te bevorderen en bij te dragen aan een inclusieve werkomgeving is het van belang dat organisaties monitoren hoe de diversiteit op verschillende lagen van de organisatie is. Op basis hiervan kan beleid worden ontwikkeld om de doorstroom van Zwarte medewerkers te stimuleren. De gemeente heeft als beleidsspeerpunt meegenomen dat het zelf wil stimuleren om meer biculturele medewerkers in hogere schalen te krijgen. In 2014 werd nog gerapporteerd dat de gemeente 'een wit bolwerk' was waar slechts 14% van de ambtenaren een 'niet-westerse' migratieachtergrond had.[208] Dit bleef achter bij het toen gestelde streefcijfer van 27%. Als overheidsorgaan een jaarlijks rapport publiceren kan dit bijdragen aan de transparantie, accountability en de voorbeeldfunctie van de gemeente. De Zwarte professionals gaven aan dat het hierbij helpt om duidelijke groeipaden voor professionals te maken:

---

[207] Harvard, Woke-Washing.

[208] Patrick Meershoek, "Stadhuis is nog altijd een wit bolwerk," Het Parool, 30 september 2014, https://www.parool.nl/gs-bd9be776.

*"Er moet een groeipad zijn voor biculturele professionals. Wat ik graag zou zien is dat organisatie meer kleur bekennen. Hoeveel Zwarte mensen zijn er echt binnen een organisatie? Er wordt vaak gedaan alsof het erg divers en inclusief is. Als professional en bedrijf samen een plan ontwikkelen waarin wordt nagedacht over de vragen: hoe kom ik binnen, wat is mijn pad en wat is het plan de campagne?"*

### Te weinig consequenties

Er worden op dit moment vaak weinig consequenties verbonden aan discriminatie op de arbeidsmarkt. Een voorbeeld van institutioneel racisme op de arbeidsmarkt in Amsterdam is stagediscriminatie bij mbo-studenten. Uit onderzoek van het Kennisplatform Integratie & Samenleving blijkt dat "40,0% van de Surinaams-Nederlandse studenten denkt dat autochtone' werkgevers de voorkeur hebben voor autochtone stagiairs" en dat tussen de 12,7% en 15,5% van de studenten met ouders afkomstig uit de Nederlandse Antillen, Suriname en Somalië veel moeite had om een stageplaats te vinden. Opvallend genoeg is dit slechts 7.5% bij studenten met ouders afkomstig uit Nigeria. [209] Een van de interventies die in het werkplan Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie staan, is het invoeren van mystery guests om stagediscriminatie vast te stellen.[210] Twee identieke CV's zullen naar veertig stagebedrijven worden gestuurd: het ene van een persoon van westerse komaf met een westerse naam, het andere van een persoon van niet-westerse komaf, met een niet-westerse achternaam. Uiteindelijk zullen de "bedrijven die voor de persoon met westerse naam hebben gekozen worden nagebeld om duiding te vragen", waarna vervolgens "van het gehele proces van begin tot eind zal een pakkende video worden gemaakt, waarin de reacties van de bedrijven worden verwerkt". Deze zal worden verspreid om bewustzijn te creëren. Hoewel bewustwording kan bijdragen aan het bestrijden van het probleem worden, zal het slechts bevestigen wat tientallen jaren aan onderzoek al hebben bevestigd, namelijk dat er sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie. Het zou vernieuwend zijn en bijdragen aan de meldingsbereidheid van mensen als consequenties worden verbonden aan het constateren van discriminatie door de bedrijven bijvoorbeeld te beboeten of ze geen opdrachten van de gemeente meer te gunnen.

### 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.

[209] Eva Klooster, Suzan Koçak, en Mehmet Day. "FACTSHEET: WAT IS ER BEKEND OVER DISCRIMINATIE VAN MBO-STUDENTEN BIJ TOEGANG TOT DE STAGEMARKT?," n.d., 8. https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/stagediscriminatie-mbo-studenten.pdf.
[210] *Werkplan Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie 2019-2020* https://www.binnenlandsbestuur.nl/Uploads/2019/7/werkplan-aanpak-arbeidsmarktdiscriminatie-def-1.pdf.

- 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.

Good practice

Het project Ongekende Talenten is in het leven geroepen om hbo en wo studenten en (young) professionals, die bijna zijn afgestudeerd of op zoek zijn naar een baan, te verbinden met bedrijven die op zoek zijn naar divers talent. Daarnaast adviseren ze bedrijven hoe zij divers talent kunnen werven en selecteren om zodoende de diversiteit en inclusiviteit binnen de organisatie te bevorderen. Talenten met diverse culturele achtergronden hebben unieke kwaliteiten en vaardigheden omdat ze inzichten vanuit meerdere culturen meenemen en hebben geleerd om zich in verschillende omgevingen te bewegen. Ongekende Talenten is sinds december 2016 een stichting.

Tijdens de studie ligt de focus op kennis in plaats van ambities, dromen en persoonlijke ontwikkeling. Ongekende talenten wil studenten en (young) professionals helpen deze dromen en ambities concreter te maken. Om dit te bewerkstelligen organiseren we sinds 2014 Ongekende Talentenmarkten, seminars, workshops en masterclasses. Ongekende Talenten biedt workshops en trainingen aan waarbij talenten leren om effectief te solliciteren en zichzelf sterk te presenteren en te profileren. Ze leren o.a. essentiële “soft skills” zoals communicatieve vaardigheden en sociale vaardigheden die nodig zijn om te excelleren op de arbeidsmarkt. Sinds 2014 hebben we meer dan 250 biculturele high potentials weten te verbinden met meer dan 50 toonaangevende bedrijven en hebben vele talenten een baan of een stage gevonden.



*Figuur 55 Bron: Ongekende Talenten*

Vastberaden . . .

Heldhaftig

Barmhartig



Uitgegeven door het
Centrum Anton de Kom
Stadhouderskade 84 — Amsterdam
telefoon 020-725983 / 760049

# 14. Anti-zwart racisme en de politie

Op 6 juni 2020 overlijdt Tomy Holten, 60 minuten na zijn aanhouding in Zwolle. Holten had geen strafbaar feit gepleegd, maar vertoonde volgens de politie ‘verward gedrag’. Toch werd hij “door een overmacht aan politiemensen en meerdere burgers langdurig met fysiek geweld in een buiklig gging vastgehouden”[211], en later in zijn cel gelegd, waar hij overleed. Geen van de agenten in kwestie is vervolgd. Het OM wijst op een overdosis drugs die zou hebben geleid tot een ‘excited delirium’, een internationaal omstreden doodsoorzaak.[212]

De dood van Tomy Holten illustreert een groter fenomeen, waarbij mensen met een migratieachtergrond vaker overlijden bij of na een aanhouding. Mensen met een ‘niet-westerse’ migratieachtergrond en mensen van kleur hebben daarnaast ook te kampen met etnisch profileren: zij worden vaker door de politie gecontroleerd. In de afgelopen vier jaar zijn in Amsterdam 143 aangiftes tegen de politie ingediend. Geen van deze aangiftes aangaande geweldsmisbruik (135) en discriminatie (8) hebben geleid tot vervolging, dus ook geen veroordeling.[213] Doordat de aangiftes niet leiden tot vervolging, is er geen rechterlijk toezicht op geweldstoepassingen door de politie.

Om de huidige situatie rondom etnisch profileren te verduidelijken, is gesproken met Controle Alt Delete, initiatief van IZI Solutions, *“met als doel dat wetshandhavers alle mensen in Nederland gelijk behandelen”.* Daarnaast is gesproken met een slachtoffer van etnisch profileren in Amsterdam. Om de situatie rondom etnisch profileren en politiegeweld te verduidelijken, zal worden ingezoomd op drie casussen.




*Figuur 56 Bron: Geronimo Matulessy*

[211] “Is Tomy Holten onze George Floyd?,” Controle Alt Delete, geraadpleegd 19 december 2020, https://controlealtdelete.nl/blog/is-tomy-holten-onze-george-floyd.
[212] “Agenten betrokken bij dood Tomy Holten niet vervolgd,” Controle Alt Delete, geraadpleegd 19 december 2020, https://controlealtdelete.nl/blog/agenten-betrokken-bij-dood-tomy-holten-niet-vervolgd.
[213] “Hoe vaak komen agenten voor de rechter?,” Controle Alt Delete, geraadpleegd 19 december 2020, https://controlealtdelete.nl/dossier/hoe-vaak-komen-agenten-voor-de-rechter.

**Casus 1**

Holendrecht, begin april 2020. Het is mooi weer. Er zijn coronamaatregelen, maar kinderen mogen wel vrij buiten spelen. Rachel Winter, moeder kijkt op het balkon naar het plein waar haar een van haar drie kinderen loopt en wordt aangesproken door de politie. Mevrouw Winter noemt die dag 'Holendrecht politiedag'; het is namelijk donderdag, en op elke donderdag is de politie in Holendrecht volop aanwezig. Zij ziet dat de politie kinderen staande houdt. Mevrouw kent veel van de kinderen via haar werk bij de kinderopvang, en weet dat kinderen pas vanaf 14 jaar identificatie hoeven te verschaffen. Zij geeft dit aan bij de politie, die zegt dat zij zich er niet mee moet bemoeien en dat de kinderen 'doelloos' rondlopen. Een kind loopt dwars over plein en wordt vervolgens door de politie aan zijn capuchon getrokken. Mevrouw Winter roept dat het kind, alhoewel hij groot is, pas 12 is. Agenten geven geen gehoor en de jongen verzet zich niet, maar maakt aanstalten om weg te lopen, en wordt op een gegeven moment in een houdgreep gehouden omdat de politie niet gelooft dat het kind 12 jaar oud is. De vrouw rent naar beneden om het kind te beschermen:

> "Ga je zo met kinderen van Zuidoost om? Doe normaal, hij is 12, hij hoeft geen ID te hebben. Wacht op z'n ouders."

Er komen steeds meer mensen en ook agenten bij. De situatie wordt heftig. Op een gegeven moment lopen de agenten weg. Er wordt gezegd dat mevrouw op dit moment in het Sranantongo heeft gescholden, iets wat zij ontkent. Vervolgens wordt zij door drie agenten tegen de muur gezet, waarop mevrouw Winter zich verzet en terugduwt. Zij wordt met het hoofd op de grond gelegd, in een politiebusje meegenomen en begint te schreeuwen. Tijdens de rit hoort zij dat er via de politieradio wordt gezegd dat zij mentale problemen heeft en gedreigd zou hebben met een 9mm wapen. Hier reageert ze direct op, maar de agent zegt dat dit niet over haar gaat. Mevrouw wordt naar het cellencomplex meegenomen, maar is niet op hoogte van wat de aanklacht zou zijn. Tijdens het verhoor hoort ze dat ze wordt verdacht van belediging van ambtenaar in functie en bedreiging van ambtenaar in functie, waarvan de tweede een ernstige aanklacht is. De politie vraagt naar haar financiële situatie, of ze een uitkering heeft, en of zij een advocaat heeft omdat zij een crimineel verleden heeft. Mevrouw wordt uiteindelijk vrijgelaten nadat zij van half 9 's avonds tot kwart over 6 's ochtends heeft vastgezeten. Mevrouw Winter krijgt haar spullen terug, maar moet zich buiten in de garage omkleden. Zij heeft geen fysieke schade, hoewel er knieën in haar buik zijn gezet, maar vooral mentale schade. Er heeft zich, bijna een jaar later, geen rechtszaak voorgedaan, en de meerdere camerabeelden in de omgeving geven volgens de politie geen bruikbaar beeldmateriaal.

Uit vervolggesprekken met omstanders en de ouder van het kind wordt de situatie verduidelijkt. Op de dag van het voorval heerst een grimmige sfeer: veel politieagenten, kinderen in groepjes en politiehonden. Een moeder zegt dat ze tijdens het voorval haar dochter van 6 hoorde huilen, maar niet naar haar toe mocht van politieagenten. De moeder van de jongen van 12 legt de situatie uit: haar zoon komt aan op plein, ziet zijn vrienden en daarna politie. Hij denkt 'mama zegt dat ik netjes moet zijn tegen politie', dus hij loopt alleen naar de andere kant van het plein. Hij hoeft geen afstand te houden, want hij is 12. Agenten vinden dit brutaal. Hij krijgt handboeien om en wordt meegenomen in busje naar het politiebureau. Zijn moeder komt snel aan bij het bureau en hoort dat haar zoon is meegenomen omdat hij geen ID bij zich had en onvoldoende afstand had gehouden. Ze mag haar kind niet zien, omdat hij verhoord moet

worden. De Officier van Justitie vertelt haar: ‘Ik heb begrepen dat hij zich niet aan de 1,5 meter afstand hield, voor nu krijgt hij een waarschuwing, maar volgende keer een boete van 400 euro.’ Het kind sliep daarna vier dagen bij zijn ouders in bed, omdat hij angstig was na de traumatische ervaring. Uit latere gesprekken blijkt ook dat de agenten niet bekend waren bij mensen in de buurt.

Opvallend om op te merken is dat buurtmoeder Rachel Winter ook slachtoffer is geweest van de toeslagenaffaire.



*Figuur 57 Foto: Luciano Boterman*

**Casus 2**

Juli 2020, Amsterdam-Zuidoost. Een minderjarige tiener gaat naar zijn diploma-uitreiking. Daarop volgt een familiefeest en de jongen gaat rond 11 uur ‘s avonds naar buiten. De jongen staat buiten met twee anderen, maar de derde rent weg nadat hij de politie ziet. De agenten in de buurt reageren hierop en een van de agenten houdt de overige twee jongens aan. Zij worden, met de rug tegen elkaar, aan elkaar vast geboeid en op de grond gezet. Het is half 12 ‘s avonds. Er verzamelt zich menigte, mensen beginnen met filmen, en de jongen schaamt zich en weet niet wat er aan de hand is. De agenten vragen om ID, maar de jongen heeft die niet mee. De jongens vragen waarom ze zo met hen omgaan, waarop de agenten aangeven “dat dat later nog wel komt.” De politie vertelt later dat er een melding was over drie kinderen in zwarte kleding die aan deuren rammelden. De moeder van de jongen zegt dat dat niet klopt, omdat haar zoon grijze kleding en een jas van legerprint aan had en de andere twee ook geen zwarte kleding droegen. De politie reageert en zegt dat ze op een melding afgingen en later te horen kregen dat de melding niet klopte. Ze hebben de jongens meegenomen omdat ze geen ID bij zich hadden. De moeder vraagt of dit een normale procedure is. De politie geeft aan dat als er eentje rent, ze de anderen wel moeten vasthouden. Na het voorval heeft de jongen een aantekening bij zijn achternaam voor het ontbreken van ID en voor poging tot inbraak, wat dus

niet klopte. Deze aantekening heeft gevolgen voor de toekomst voor de jongen, aangezien hij door deze aantekening misschien geen Verklaring Omtrent Gedrag VOG kan krijgen. Hij wilde werken bij Defensie. De aantekening zal niet vervallen op het moment dat de jongen 18 wordt.

**Casus 3**

Amsterdam-Centrum, 17 juni 2020. Een week nadat Kaminda Muhammad Ali het Black Lives Matter-protest heeft bijgewoond, fietst de mensenrechtenactivist en oprichter van Stichting Afrikaans Vluchtelingencollectief op de Warmoesstraat. Hij ziet bij een steeg een groepje mensen staan en loopt dichterbij, waarop hij vervolgens ziet dat de politie een Zwarte vrouw lastigvalt. De man begint met filmen, waarop de politie eerst voor de camera gaat staan en vervolgens een onzichtbare lijn aangeeft waar hij niet langs mag gaan als hij wil blijven filmen. Tegen de andere omstanders wordt niets gezegd. De teamleider van de politie blijft op de man afkomen, ook al staat hij achter ‘de lijn’, en probeert de camera te blokkeren. De teamleider vraagt daarna aan de man of hij wil weten wat er gebeurd is, waarop Ali antwoordt:

> “Het is een schande dat jij deze vragen alleen aan mij stelt, waarom niet aan anderen? Is het omdat ik een Zwarte man ben, is dat de reden dat jij mij vragen stelt?”

De politieagent in kwestie blijft vragen of hij wil weten wat er gebeurd is. Uiteindelijk ziet Ali dat de politie meer geweld toepast bij de vrouw. Hij vraagt de politie waarom ze die techniek gebruiken en zegt “doe dat niet”. De teamleider van de politie probeert zijn telefoon te pakken, wat Ali weigert, terwijl een andere agent zijn arm vastgrijpt. Hij wordt vervolgens om zijn ID gevraagd, maar kan deze niet pakken omdat zijn arm wordt vastgehouden. Als hij dit zegt, wordt hij met stokken in elkaar geslagen, krijgt ademhalingsproblemen en krijgt pepperspray in zijn ogen gespoten. Hij raakt buiten bewustzijn en ziet op het moment dat hij wakker wordt een knie op zijn hoofd. De agent zegt:

> “Zeg dan dat je geen adem kan halen.”




*Figuur 58 Foto: Jeffrey Flu*

Ali wordt vervolgens meegesleurd, in een politiebusje gegooid en zijn handen en voeten worden geboeid. Bij aankomst bij het bureau wordt hardhandig, met de hand in de nek, geprobeerd de pepperspray weg te spoelen. Aangezien de stroom water zijn gezicht hard raakt, verzet Ali zich, waarna de agenten met een stok zijn hoofd naar beneden tegen de waterstroom aanzetten. Dit is erg pijnlijk. Op dit moment ziet Ali nog niets; zijn zicht komt pas na drie uur terug. Zijn handboeien worden later afgedaan zodat hij zichzelf kan wassen, maar aan zijn handen zijn verwondingen door de te strakke handboeien. Een dokter van de GGD komt en vraagt hem, zonder zichzelf voor te stellen, wie hij is. Ook constateert de dokter dat hij geen probleem heeft met zijn arm.

De volgende dag mag Ali eindelijk zijn advocaat zien en wordt hij na verhoor vrijgelaten. Na vrijlating gaat Ali naar het Onze Lieve Vrouwen Gasthuis (OLVG), waar een van de artsen naar hem toekomt en op lachende wijze zegt:

> “Ik heb gehoord dat je lekkere klappen heb gehad van de politie.”

Aangezien hij van het OLVG geen toestemming heeft om zijn medisch dossier te gebruiken voor een rechtszaak, gaat hij vervolgens naar de GGD, waar foto’s worden gemaakt van de verwondingen. Na drie dagen krijgt hij een boete van 365 euro die later niet in het systeem gevonden kan worden. Na nog eens 13 dagen ontvangt Ali een brief over een rechtszaak. Ali wilt de politie aanklagen, maar zijn advocaat weigert dit, en zegt dat hij nooit de politie zou aanklagen en vraagt:

> “Waarom zoek je niet een andere manier om met de politie samen te werken, want ik ga niet de politie aanklagen. Ik werk niet met slachtoffers van de politie samen.”

Ali gaat vervolgens naar het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, waar hij geen hulp ontvangt en hem wordt verteld dat zij zijn zaak niet als een vorm van racisme zien. Uiteindelijk belandt Ali bij Controle Alt Delete, die hem snel aan een nieuwe advocaat helpen. Bij aankomst bij de rechtszaak is er verwarring rondom de aanklacht. De formulieren die Ali heeft ontvangen, zijn voor 'verzet tegen aanhouding', maar als hij aankomt, betreft de rechtszaak het weigeren van identificatie. Als Ali dit aangeeft, is de rechter geshockeerd en zet de rechtszaak voor twintig minuten stop. Bij terugkomst vraagt de rechter om getuigen- en videobewijs. Ali heeft een gedeelte van het voorval gefilmd en wil het materiaal aan de rechter tonen, maar het OM en de politie weigeren en willen het materiaal op CD ontvangen, waarna het proces opnieuw opgestart kan worden. Dit is inmiddels drie maanden geleden. Ali heeft naast materiële schade, in de vorm van een gebroken telefoon, fiets en horloge, ook nog steeds pijn aan zijn knie en heeft rugklachten.



*Figuur 59 Foto Dennis Branko*

Het landelijk aantal klachten over discriminatie door de politie is het afgelopen jaar sterk toegenomen, met 168 klachten in de eerste negen maanden ten opzichte van 135 klachten in heel 2019. De toename is volgens de politie te wijten aan een toename van aandacht voor racisme in navolging van de moord op George Floyd door de politie in de Verenigde Staten in mei 2020.[214] Dit is een goed fenomeen, aangezien uit onderzoek omtrent anti-zwart racisme vanuit het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam blijkt dat de algemene meldingsbereidheid over het algemeen laag is: slechts 3% van de mensen die discriminatie meemaken, meldt dit bij officiële instanties.[215] Dit geldt voor alle soorten discriminatie. Tegelijkertijd behandelde de Tweede Kamer in 2020 een wetsvoorstel waardoor alle politiegegevens gebruikt kunnen worden om een VOG te weigeren voor betaalde beroepen die een hoge mate van integriteit

[214]RTL Nieuws. "Meer klachten over racistisch optreden agenten, politie erkent zelden schuld," 28 November 2020. https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5199369/politie-discriminatie-klachten-racisme-etnisch-profileren.

[215]"Anti-zwart racisme in de regio Amsterdam," *Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam* (blog), 27 juli 2020, https://mdra.nl/anti-zwart-racisme-in-de-regio-amsterdam/.

vragen, zoals politieagenten en boa's[216] Eén staandehouding kan er dus voor zorgen dat personen geen VOG kunnen krijgen en daardoor een carrière mislopen. Dit heeft nog meer invloed op personen van Zwarte komaf, die ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond al onevenredig etnisch geprofileerd worden.[217] Uit onderzoek blijkt namelijk 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.[218] Amsterdamse mannen met een migratieachtergrond worden twee keer zo vaak gecontroleerd als Amsterdamse mannen zonder migratieachtergrond.[219]

De drie casussen laten duidelijk zien hoeveel schade etnisch profileren kan toebrengen aan Zwarte gemeenschappen in Amsterdam. Minderjarige Zwarte kinderen worden hardhandig aangepakt, zoals in het geval van casus 1 waar een kind van 12 wordt meegenomen in een politiebusje en zelfs de Officier van Justitie geen excuses maar een waarschuwing aan de moeder aanbiedt. Ook in het geval van casus 2 ondervindt een minderjarige jongen mogelijk permanente schade door een aantekening die een VOG zou kunnen beïnvloeden. Dit is slechts één voorbeeld van waarom het wetsvoorstel omtrent het weigeren van een VOG op basis van politiegegevens de Zwarte gemeenschap zeer negatief zou kunnen beïnvloeden. Casus 3 geeft niet alleen aan wat voor misstanden er plaatsvinden binnen de politie, maar ook hoe moeilijk het is om aangifte te doen tegen de politie en in te gaan tegen aanklachten van de politie.

**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, 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

---

[216] "Wijziging van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens in verband met het mogelijk maken van het in bepaalde gevallen weigeren van afgifte van een verklaring omtrent het gedrag op basis van politiegegevens." geraadpleegd 9 januari 2021. https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail.

[217] "Proactief Politieoptreden vormt risico voor mensenrechten", Amnesty International, https://www.amnesty.nl/content/uploads/2016/11/rapport_etnisch_profileren_ainl_28_okt_2013.pdf?x40553

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

[219] "Samenvatting onderzoek etnisch profileren", Controle Alt Delete, geraadpleegd 7 maart 2021, https://controlealtdelete.nl/monitor

burgers, de aanleiding en uitkomst van het contact, verwondingen en overlijdensgevallen.

6e jaargang - 1979

# span'noe 2

Informatieblad voor en over Surinamers in Nederland

*orgaan van de Stichting Landelijke Federatie van Welzijnsstichtingen voor Surinamers*

## aktueel:

## ANTI-DISKRIMINATIEWETGEVING: SCHIJNWETGEVING???



# 15. Anti-racisme, meldingsbereidheid en de anti-discriminatiemeldpunten

De afgelopen tien jaar is een significante anti-racismebeweging ontstaan, in het bijzonder vanwege de beweging tegen Zwarte Piet. Afro-Nederlandse Amsterdammers hebben hier een belangrijke rol in gespeeld. In dit hoofdstuk wordt gereflecteerd op de Afro-Nederlandse gemeenschappen in Amsterdam, de anti-racismebeweging en de anti-discriminatievoorziening MDRA.

### Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Elke gemeente in Nederland is op basis van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen WGA (2009) verplicht om een laagdrempelige en onafhankelijke anti-discriminatievoorziening (ADV) in te richten waar alle burgers terechtkunnen voor bijstand bij een klacht over discriminatie zoals vermeld in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB).[220] Daaronder valt discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, herkomst/huidskleur, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, beperking of chronische ziekte, arbeidsduur en arbeidscontract. Daarnaast hebben ADV's de taak om discriminatie te registreren en hierover te rapporteren aan de minister van Binnenlandse Zaken. ADV's horen wettelijk gezien onafhankelijk te functioneren; zo worden medewerkers en bestuursleden niet door de burgemeester of wethouder aangesteld. Er hoort geen ondergeschikte of hiërarchische relatie tussen het ADV en de gemeente te zijn. ADV's worden gefinancierd vanuit het gemeentefonds van de Rijksoverheid. Het MDRA ontvangt echter wel aanvullende financiering vanuit de gemeente Amsterdam, waardoor er toch een bepaalde afhankelijkheid is van de gemeente. Mensen kunnen klachten over discriminatie via fysieke loketten, telefonisch, via e-mail of via de website melden. Naast de ADV's kunnen mensen ook terecht bij de politie, het College voor de Rechten van de Mens en het Meldpunt internet Discriminatie (MiND).

### Lage meldingsbereidheid

Uit onderzoek van het SCP blijkt dat de meldingsbereidheid van mensen die met discriminatie te maken hebben relatief laag is. Een aanzienlijk aantal van deze mensen is niet bekend met de verschillende organisaties waar ze discriminatie officieel kunnen melden. Daarnaast is een van de meest genoemde redenen om ervaringen met discriminatie of racisme niet te melden het gevoel dat melden geen zin heeft. Zo heeft meer dan de helft van de bevolking van 15 jaar en ouder – 58% – weinig vertrouwen dat de politie goed zal omgaan met een discriminatiemelding. Ongeveer 40% van de bevolking heeft weinig tot heel weinig vertrouwen dat een ADV goed zal omgaan met een discriminatiemelding. Mede hierdoor worden relatief weinig meldingen gedaan bij de formele antidiscriminatievoorzieningen.[221] De meldingen die bij ADV's worden gemeld, worden dan ook gezien als het 'topje van de ijsberg' van de daadwerkelijke gevallen van discriminatie in Nederland.

[220] Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, "Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen," wet, geraadpleegd 8 maart 2021, https://wetten.overheid.nl/BWBR0026168/2020-01-01.
[221] Welzijn en Sport Ministerie van Volksgezondheid, "Ervaren discriminatie in Nederland II - Publicatie - Sociaal en Cultureel Planbureau," publicatie (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, April 2, 2020), https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii.61

| Instantie waar discriminatie gemeld kan worden | Bekendheid met de mogelijkheid tot melden |
|---|---|
| Meldpunt discriminatie of antidiscriminatievoorziening (ADV) | 49% |
| Politie | 71% |
| College voor de Rechten van de Mens | 41% |
| Meldpunt internet Discriminatie (MiND) | 31% |

Een belangrijke factor die meespeelt in de lage meldingsbereidheid is dat discriminatie zelden tot een rechtszaak leidt. Uit onderzoek van het Wetenschappelijk Onderzoekscentrum Dienst Criminaliteit (WODC) uit 2006 bleek dat het 'extreem ingewikkeld' is om discriminatie succesvol voor de rechter te bevechten. Journalist Rolinde Hoorntje schreef in OneWorld magazine het volgende hierover:

> *"Het roept de vraag op of het strafrechtelijk bevechten van discriminatie wel 'de moeite waard is'. Die vraag kan natuurlijk alleen worden beantwoord door iemand die bereid is de pijn, moeite en financiële lasten te dragen die komen kijken bij het aanvechten van racisme. Om door te zetten tot de rechtbank is op zichzelf al een enorme stap, want van de 5487 discriminatiemeldingen die de politie in 2019 registreerde, kwam nog geen 5 procent bij het OM terecht. En daarvan leidde maar een derde deel (29 procent) tot een rechtszaak."*[222]

Een melding of aangifte van discriminatie leidt dus in het overgrote deel van de gevallen niet tot vervolging. Zowel de politie als het OM kunnen zelf een inschatting van een zaak maken en bepalen om het discriminatie aspect al dan niet over het hoofd te zien. In sommige gevallen is de politie niet overtuigd van de bewijsbaarheid, waardoor niets met een melding gedaan wordt en een aangifte niet wordt aangenomen. Van de 123 discriminatiefeiten die in 2019 bij het OM binnenkwamen, werd 48% geseponeerd. In 17% van de gevallen werd een boete of transactie opgelegd en bij een derde van de gevallen werd een persoon gedagvaard. Dat is een daling ten opzichte van het jaar 2015, toen 48% van de verdachten werden gedagvaard. Of een persoon vervolgd wordt, is volgens Hoorntje ook afhankelijk van de expertise binnen het OM. Er zijn slechts enkele officiers van justitie in het arrondissement Amsterdam die enige expertise op dit gebied hebben. Het feit dat een melding of aangifte van discriminatie slechts zelden tot vervolging leidt, heeft een drempelverhogende functie. Het geeft het signaal dat aangifte of een melding doen relatief weinig zin heeft, aangezien daders er ongestraft mee kunnen wegkomen.

[222] "Waarom Gaan Racisten in Nederland Zo Vaak Vrijuit? - OneWorld," geraadpleegd 8 maart 2021, https://www.oneworld.nl/lezen/discriminatie/racisme/waarom-gaan-racisten-in-nederland-zo-vaak-vrijuit/.

Dit sentiment is niet nieuw, want in een informatieblad voor Surinamers uit 1979, Span'noe, schreef jurist H. Ahmed Ali in een artikel getiteld 'Anti-discriminatiewetgeving kent weinig rechtspraak: schijnwetgeving???' het volgende:

> *"Wat opvalt is, dat ondanks deze toename en bekendheid met gevallen van rasdiscriminatie, er vrij weinig gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden die de Nederlandse strafwet biedt om rasdiscriminatie te bestrijden of in ieder geval, personen die zich daaraan schuldig maken, te doen vervolgen. (…) Verder is gebleken dat de juridische bewijslevering dat iemand inderdaad de intentie heeft gehad om te discrimineren op grond van ras, bijzonder zwaar is."*

Ruim veertig jaar later lijkt hier weinig in veranderd te zijn. Uit het jaarverslag van de rechtspraak bleek dat er in 2019 slechts 60 discriminatiezaken waren waarin de rechtbank uitspraak deed, van de 168.000 strafzaken.[223] In de wetenschap dat discriminatie zelden juridische consequenties heeft, is er een hoge drempel voor Afro-Nederlanders om aangifte of een melding te doen. De afgelopen tien jaar zijn er desondanks enkele discriminatiezaken geweest die prominente media aandacht hebben gekregen in het licht van de beweging tegen Zwarte Piet.

## De beweging tegen Zwarte Piet

Vanaf december 2010 kwamen groepen twintigers en dertigers bijeen om het over de nationale Sinterklaastraditie en de racistische karikatuur Zwarte Piet te hebben. Vanuit de bijeenkomsten ontstond het idee om niet alleen in het najaar, maar het hele jaar door campagne te voeren tegen de karikatuur.[224] Quinsy Gario stelde voor om de slogan 'Zwarte Piet Is Racisme' te gebruiken. Jerry Afriyie, Quinsy en anderen organiseerden het hele jaar door activiteiten om de discussie aan te gaan over de traditie. Zo organiseerden ze een dialoog tafel tijdens het Keti Koti-festival in 2011. Enkele maanden later besloot een groep, waaronder Afro-Amsterdammers Quinsy Gario en Jerry Afriyie, om de campagne voort te zetten door met een T-shirt met de tekst 'Zwarte Piet Is Racisme' naar de nationale intocht in Dordrecht te gaan. Ze werden met geweld door de politie gearresteerd. De beelden gingen viraal en het kan worden gezien als de katalysator van een nieuwe anti-racismebeweging. Minder bekend is dat enkele Zwarte Amsterdammers een dag later ook hardhandig werden gearresteerd toen ze van hun democratische recht om te demonstreren gebruik wilden maken. [225] Ze werden beboet wegens 'opruiing' omdat ze pamfletten wilden uitdelen waarop stond dat Zwarte Piet racisme is.[226] [227]

[223] Jaarverslag Rechtsspraak 2019, https://www.jaarverslagrechtspraak.nl/wp-content/uploads/2020/04/Jaarverslag-Rechtspraak-2019.pdf
[224] Miguel Heilbron, "Hoe Zwarte Piet langzaam maar zeker van kleur verandert," De Correspondent, 5 december 2015, https://decorrespondent.nl/3724/hoe-zwarte-piet-langzaam-maar-zeker-van-kleur-verandert/142052460396-81ddb64d.
[225] "Video: Arrestaties bij Zwarte Piet-demo," geraadpleegd 8 maart 2021, https://www.at5.nl/artikelen/71465/video-arrestaties-bij-zwarte-piet-demo.
[226]"Betogers afgevoerd bij intocht Sinterklaas,"geraadpleegd 8 maart 2021, https://www.at5.nl/artikelen/71426/betogers-afgevoerd-bij-intocht-sinterklaas.
[227] Foto: Guilly Koster, "'Zet witte privileges aan de dijk,'" Het Parool, 1 januari 2016, https://www.parool.nl/gs-b565c4b8.



*Figuur 60 Foto: Amaury Miller*

## De beweging tegen Zwarte Piet en de rechtsgang

In de daaropvolgende jaren is op verschillende manieren in Amsterdam en landelijk strijd gevoerd om de traditie te veranderen. Activisten uit Afro-Nederlandse gemeenschappen organiseerden bijeenkomsten en debatten, schreven opiniestukken en gingen zelfs in gesprek met de toenmalige burgemeester Van der Laan. Aangezien de gesprekken niet leidden tot de gewenste verandering besloot een groep Amsterdammers bezwaar te maken tegen de Amsterdamse Sinterklaasintocht.[228] Hierbij werd gewezen op het feit dat het een jubileumjaar was: het was 140/150 jaar geleden dat de slavernij was afgeschaft:

> *"Artikel 90quarter van het strafwetboek definieert discriminatie of discrimineren als elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van rechten van de mensen en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast.*
> *Het evenement herbergt in zijn huidige vorm een figuur dat de uitoefening op voet van gelijkheid van rechten van de mensen en de fundamentele vrijheden aantast en teniet doet. Het evenement zal op 17 november 2013 discrimineren. De organisatie en haar nationale en internationale sponsors overtreden strafrecht artikel 137c, 137d, 137e en 137f met de organisatie van de intocht.*
> *De stad kan hier niet langer omheen. Zeker niet in het slavernij herdenkingsjaar waar het koloniaal verleden en het daarbij horende racisme nadrukkelijk besproken wordt. Als resultaat van het jarenlange verzet tegen de figuur en de verschillende nationaal, regionaal en stedelijk gefinancierde campagnes tegen discriminatie en racisme horen*

[228]"Tientallen tegenstanders Zwarte Piet in Stopera," geraadpleegd 8 maart 2021, https://www.at5.nl/artikelen/113061/tientallen-tegenstanders-zwarte-piet-in-stopera.

> *we inmiddels beter te weten en hoffelijker met elkaar om te gaan. Mensen die pertinent weigeren dat op te brengen horen daarvoor gestraft te worden."*[229]

De rechtbank oordeelde een jaar later dat de burgemeester de vergunning voor de Sinterklaasintocht zou moeten toetsen aan artikel 8 van het Verdrag van de Rechten van de Mens. Daarin staat een verbod op negatieve stereotypering van mensen beschreven. De rechtbank oordeelde:

> *"Veel zwarte Amsterdammers voelen zich gediscrimineerd door Zwarte Piet, dit maakt inbreuk op het privéleven van deze mensen."*[230]

De gemeente besloot tegen dit oordeel in hoger beroep te gaan. De toenmalige burgemeester vond dat de discussie over Zwarte Piet 'in de samenleving en niet in de rechtszaal' gevoerd diende te worden.[231] Afro-Nederlanders die zich publiekelijk en de privésfeer uitspraken, werden geconfronteerd met verschillende vormen van anti-zwart racisme, intimidatie en in sommige gevallen fysiek geweld. Tijdens een debat met de toenmalige directeur van het MDRA vertelde kunstenaar-activist Quinsy Gario hoe een persoon verkleed in blackface als Zwarte Piet aan zijn deur kwam kloppen:

> *"Op 2 november 2012 stond opeens een man in Zwarte Piet-pak voor mijn deur. Het bleek Tom Staal te zijn van PowNews. hij had aangebeld en aangegeven van 'Hey, ik ben van PTT Post, ik kom een pakketje brengen.' En hij drong mijn gebouw dus illegaal binnen. Voor mijn deur stond hij in een Zwarte Piet-pak en hij gooide pepernoten tegen mijn deur. Ik belde de politie op, de politie kwam en de politie zei: 'Ja, we kunnen hier niks aan doen'. Hij zou misschien wel onterecht het gebouw binnen zijn gekomen en de wet hebben overtreden, maar dat maakt niks uit. Hij schreef erna op 23 november een bericht waarin hij zei: 'Je bent niet alleen een n*g*r, je bent ook dom, lelijk en een leugenaar.' Gaandeweg het proces bekroop mij het gevoel dat ik me toch niet zo veilig zou voelen bij de politie."*[232]

Quinsy was niet de enige persoon die met racistische intimidatie te maken heeft gehad. Op 17 november 2018 ging journalist Clarice Gargard live via Facebook tijdens een demonstratie tegen Zwarte Piet in Amstelveen. Ze ontving zo'n 7.600 racistische en seksistische reacties, verkrachtingsverwensingen en (doods)bedreigingen. Onder deze reacties waren vele anti-zwarte racistische reacties, zoals dat het "*jammer was dat ze de slavernij hebben afgeschaft. Ik zou de zweep erover halen"* en *"zwarte hoer".*[233] De ergste berichten zijn niet openbaar gemaakt, omdat ze te heftig zouden zijn. Gargard beschreef in een statement wat dit met haar deed:

> *"Mij leverden deze dreigementen een gevoel van onveiligheid en verlies van controle op, omdat het zo anoniem is dat het gevaar van overal kan komen. Ik ben absoluut geen bang persoon, maar merkte dat ik ineens angstig werd als een vreemde me te lang*

---

[229] "Ik maak bezwaar tegen de Amsterdamse Sinterklaasintocht," *Joop* (blog), 29 augustus 2013, https://joop.bnnvara.nl/opinies/ik-maak-bezwaar-tegen-de-amsterdamse-sinterklaasintocht.
[230] "Stad moet vergunning intocht Sinterklaas herzien,"geraadpleegd 8 maart 2021, https://www.at5.nl/artikelen/130542/stad-moet-vergunning-intocht-sinterklaas-herzien.
[231]"Gemeente in hoger beroep in zaak-sinterklaasintocht," geraadpleegd 8 maart, 2021,https://www.at5.nl/artikelen/133084/gemeente-in-hoger-beroep-in-zaak-sinterklaasintocht.
[232] New Urban Collective, *Melden: Nutteloos of Noodzaak?" 12 Mei 2015 @ Bijlmer Parktheater*, 2015, https://www.youtube.com/watch?v=rx78iRrvxLY&ab_channel=NewUrbanCollective.
[233] Irene de Zwaan, "'Veel ruimte' in publieke debat, maar reacties op Gargards livestream Sint-intocht gingen justitie te ver," de Volkskrant,14 september 2020, https://www.volkskrant.nl/gs-b67ccd67.

*aankeek in de supermarkt of in de bus aansprak. Het hoeft namelijk maar een keer raak te zijn."*[234]




*Figuur 61 Bron: Jerry Afriyie*

Clarice zag de racistische en seksistische reacties en dreigementen als iets dat groter was dan haar en Zwarte Piet: *"Racisme en discriminatie in Nederland die prominent aanwezig zijn en dwars door alle gelederen van de samenleving en politieke overtuigingen bestaan."* Ondanks de gevoelens van onveiligheid en de grote drempel die ze ervaarde, besloot ze om aangifte te doen. Er werd door de politie gevraagd om een selectie te maken uit de circa 7.600 racistische en seksistische reacties en er werden slechts 200 van de 7.600 reacties door het OM onderzocht. Opvallend is dat Gargard zelf, met behulp van vrienden, de reacties bij elkaar moest zoeken voor het OM. Gargard beschreef dit als een mentaal uitputtend proces. Gargard gaf aan dat ze wel bekend was met het meldpunt, maar niet goed wist wat met meldpunt in deze zaak voor haar kon betekenen:

> *"Ik wist dat het bestond, maar ben gewoon naar de politie gegaan. Ik heb het gewoon zelf gedaan, heb er met vrienden over gesproken, Weet niet wat hun functie zou zijn. Ik zie hen meer als meldpunt, dat ze er notie van nemen, niet echt als actoren. Ik weet niet of dat zo is. Weet niet wat ze in mijn situatie zouden kunnen doen, maar zouden ze over na kunnen denken. I had to figure it out myself."*

[234] "Statement Clarice Gargard: 'Racisme En Geweld Propageren Is Geen Mening, Maar Regelrechte Haat,'" Lilith, geraadpleegd 8 maart 2021, https://www.lilithmag.nl/blog/2020/9/14/racisme-en-geweld-propageren-is-geen-mening-maar-regelrechte-haat.

Uiteindelijk werden 24 personen veroordeeld. Ze kregen taakstraffen en moesten een beperkte schadevergoeding betalen aan Gargard. [235] [236] Gargard was zeer ontevreden over het verloop van het proces. Vanwege rechts-extremistische intimidatie werd de Officier van Justitie, de voormalig voorzitter van het MDRA, van de zaak gehaald, omdat er sprake zou zijn van een schijn van belangenverstrengeling omdat ze in het bestuur had gezeten met een van de co-auteurs van dit actieonderzoek die tevens actief was bij Kick Out Zwarte Piet (KOZP). Daarnaast was de vervangende Officier van Justitie erg onrespectvol tegenover Gargard en leek hij geen expert te zien op het gebied van discriminatie en racisme. Medestanders van Clarice zetten een petitie op waarin ze dit als “een voorbeeld van het institutioneel racisme” betitelden en de beslissing om de officier van justitie van de zaak te halen als een “zeer zwaar middel” zagen.[237] De zaak was niet de eerste van zijn soort. Politica Sylvana Simons was eerder ook slachtoffer van racistische en seksistische beledigingen en bedreigen. Nadat zij ook slachtoffer was van duizenden racistische en seksistische online reacties werden 22 mensen in 2017 met soortgelijke straffen bestraft.[238] Jerry Afriyie, een van de zichtbare demonstranten van KOZP, heeft in de afgelopen jaren te maken gehad met buitenproportioneel politiegeweld en racistische intimidatie, waarbij zelfs zijn gezin ernstig werd bedreigd.[239]



*Figuur 62 bron: Mitchell Esajas*

Mitchell Esajas, een van de coauteurs van dit actieonderzoek, kreeg in 2016 te maken met een grote stroom aan online racistische reacties en bedreigingen na een vreedzaam protest tegen Zwarte Piet onder een selfie op de Facebookpagina van het NinSee. Er stonden reacties zoals:

[235]Baneke, Isabel. “Taakstraffen en geldboetes voor haatberichten aan NRC-columniste Clarice Gargard.” Trouw, 2 november 2020. https://www.trouw.nl/gs-b5e1a997.
[236] “Boetes en taakstraffen voor Facebook-reacties richting NRC-columniste,” geraadpleegd, 2021, https://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Rechtbanken/Rechtbank-Amsterdam/Nieuws/Paginas/Boetes-en-taakstraffen--voor-Facebook-reacties-richting-NRC-columniste.aspx.
[237] “Een eerlijk proces voor Clarice Gargard,” Avaaz, geraadpleegd 8 maart 2021, https://secure.avaaz.org/community_petitions/nl/college_van_procureursgeneraal__een_eerlijk_proces_voor_clarice_gargard__1/.
[238]Trouw. “De zaak-Simons onderstreept waar de vrijheid van meningsuiting ophoudt en waar die ontspoort.” Trouw, 22 mei 2017. https://www.trouw.nl/gs-b228e2f7, en; Raounak Khaddari,. “Taakstraf voor doodsbedreiger (30) Sylvana Simons.” Het Parool, 11 januari 2019. https://www.parool.nl/gs-b73fd3f7.
[239] Hartvannederland, “Jerry Afriyie Bedreigd”, geraadpleegd 8 maart 2021, https://www.hartvannederland.nl/nieuws/2020/jerry-afriyie-bedreigd/.

*“Gewoon net zoals American History X met die zwarte smoel op de stoeprand (en kaportrappen). – Erwin F.*

*Kanker apen, de helft is te dom om te lezen, ze moeten dankbaar zijn dat iemand ze ooit heeft leren lezen anders waren ze nog steeds aan de ketting dit soort acherlijke dingen he wauw. – Jordi U.*

*Iedereen die tegen zwarte piet is mag zich bij mij aanmelden voor een gratis kogel door je harses. dat jullie nou problemen hebben met je eige zelfbeeld.. maar om nou een kinderfeest teverzieke.. beter VERLAAT je dit land en SNEL.’ – Rick den O.*

*Jullie zijn te gast in ons land rot dan lekker op naar jullie eigen land als het je hier niet zint! Eenmaal aangekomen in Amsterdam rij direct door naar Schiphol en neem een enkeltje Afrika.”*[240]

Het was de eerste keer dat het OM overging tot vervolging van mensen die beledigingen hadden geuit in het kader van de Zwarte Piet-discussie.[241] In 2019 werd zijn auto vernield tijdens een vergadering van Kick Out Zwarte Piet (KOZP) in Den Haag, die werd belaagd door een groep geradicaliseerde voorstanders van Zwarte Piet. In december 2020 werd een muurschildering op het pand van The Black Archives en vereniging Ons Suriname beklad met witte verf en stickers waarop stond ‘roetveegpiet is genocide’. De organisaties zagen dit als een poging tot racistische intimidatie:

*“Wij maken ons zorgen over de radicalisering en het toenemende geweld van extreem-rechts richting mensen die zich op een vreedzame manier uitspreken tegen racisme en voor een gelijkwaardigheid. The Black Archives en vereniging Ons Suriname zijn al decennialang een veilige plek voor de Surinaamse en Zwarte gemeenschap in Amsterdam. Wij roepen de gemeente Amsterdam en de premier op om het probleem van institutioneel en anti-zwart racisme te bestrijden en de veiligheid van mensen die van hun democratische recht gebruikmaken om racisme te bestrijden te waarborgen.”*

[240] “10.000 Racistische Reacties Op Een Selfie - Joop,” geraadpleegd 8 maart 2021, https://joop.bnnvara.nl/opinies/10-000-racistische-reacties-op-een-selfie.
[241] “Man (31) krijgt werkstraf voor beledigen tegenstanders Zwarte Piet,” NRC, geraadpleegd 8 maart 2021, https://www.nrc.nl/nieuws/2017/11/27/man-31-krijgt-werkstraf-voor-beledigen-tegenstanders-zwarte-piet-a1582758.



*Figuur 63 bron: The Black Archives*

**Passieve anti-discriminatie ten opzichte van proactief anti-racisme**

Deze voorbeelden laten zien hoe Afro-Nederlanders in Amsterdam en in de rest van het land via verschillende democratische middelen hebben bijgedragen aan het bestrijden van racisme en discriminatie. Ondanks racistische en seksistische intimidatie en politiegeweld hebben ze op een vreedzame manier het probleem van institutioneel racisme op de politieke agenda gezet.[242] Hierbij hebben ze de burgemeester van Amsterdam en de gemeente, de Amsterdamse politie en medeburgers als tegenstanders gehad in het publieke debat en in de rechtszaal. Opvallend is dat de ADV's in dit maatschappelijke debat een beperkte rol hebben gespeeld en relatief onzichtbaar waren. Het MDRA heeft in 2012 een bundeling van 204 meldingen van klachten ontvangen met betrekking tot Zwarte Piet, vooral van Surinaamse en Afro-Caribische organisaties. Op basis hiervan heeft het meldpunt als een van de weinige meldpunten een publiekelijk statement gemaakt dat het 'voorstander is van aanpassing van het Sinterklaasfeest'.[243] Hier bleef het voor lange tijd echter bij. De beweging tegen Zwarte Piet vanuit de Afro-Nederlanders – waarvan een groot deel uit Amsterdam – nam proactief verschillende initiatieven om het Sinterklaasfeest aan te passen en daarmee racisme te bestrijden. Dit stond in schril contract met de relatief passieve houding van ADV's. Het toonde het verschil tussen de 'passieve anti-discriminatie' van meldpunten ten opzichte van het proactieve anti-racisme vanuit Zwarte gemeenschappen. Hoewel beide in theorie tegen

[242] Groene Amsterdammer, "Zolang je ons ziet", en NRC, "Een klein informeel clubje".
[243] "BUNDELING KLACHTEN ZWARTE PIET MELDPUNT DISCRIMINATIE REGIO AMSTERDAM - raadgepleegd 8 maart 2021, https://docplayer.nl/13232236-Bundeling-klachten-zwarte-piet-meldpunt-discriminatie-regio-amsterdam.html.

discriminatie zijn, hebben ADV's vergeleken met de proactieve Afro-Nederlandse bewegingen vanuit hun wettelijke taak een beperkte focus op individuele discriminatiezaken, terwijl er vanuit Afro-Nederlandse gemeenschappen en gemeenschappen van kleur meer behoefte is aan proactief anti-racismebeleid dat zich ook richt op de institutionele aspecten van discriminatie en racisme. Dit blijkt uit de bevindingen en aanbevelingen in de voorgaande hoofdstukken over anti-zwart racisme vanuit verschillende Zwarte gemeenschappen in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in andere sectoren. In het decennium waarin de beweging tegen Zwarte Piet en racisme zich ontwikkelde, hebben ADV's slechts beperkt contact geweest met organisaties en sleutelfiguren uit de Zwarte gemeenschappen in de regio Amsterdam die zich actief inzetten tegen racisme en discriminatie. Na de bulkmelding in 2012 heeft het MDRA in 2019 in samenwerking met KOZP proactief meldingen behandeld en geregistreerd die via de actiegroep binnenkwamen. Deze samenwerking vergrote de zichtbaarheid van het meldpunt, maar heeft geen navolging gekregen.




*Figuur 64 Bron: Kick Out Zwarte Piet*

Ondanks de beperkte zichtbaarheid van het MDRA onderscheidt het meldpunt zich in positieve zin van andere meldpunten. Zo speelt reeds enkele jaren een conflict tussen een voormalig directeur van het ADV regio Noord-Holland Noord (Art NHN).[244] Het bestuur van de stichting heeft de voormalige directeur ontslagen omdat hij volgens hen "met een activistische, politiek

[244] https://www.facebook.com/wepromiseto/posts/1808706836003418

gekleurde, niet neutrale opstelling" zou hebben gehandeld. De directeur was namelijk als 'observator' aanwezig geweest tijdens een anti-Zwarte Piet-protest in Hoorn en had tijdens gesprekken met diverse burgemeesters aangegeven voorstander te zijn van verandering van het Sinterklaasfeest. Tijdens de – nog lopende – rechtszaak stelde de advocaat van Art HNH: *"Het bestuur meent dat de stichting zich neutraal dient op te stellen en dat draagvlak binnen de politiek essentieel is voor het uitvoeren van haar wettelijke taak."* Het neemt dit standpunt in, omdat het de relatie met burgemeesters en wethouders, ofwel 'belangrijke subsidierelaties' goed wil houden. Hoewel deze zaak een ADV buiten de regio Amsterdam betreft, is het relevant voor dit actieonderzoek omdat dit het spanningsveld tussen ADVs, de belangen van Afro-Nederlandse gemeenschappen en burgemeesters en gemeente reflecteert. De behoefte en verwachting vanuit Afro-Nederlandse gemeenschappen is dat een ADV – in het kader van haar wettelijke taak en om haar naam als '*antidiscriminatie'*-voorziening eer aan te doen – op zijn minst een standpunt durft in te nemen over het Sinterklaasfeest en de figuur Zwarte Piet. Zoals professor Ibram X. Kendi schrijft, is er 'geen neutraliteit in de strijd tegen racisme'. Neutraliteit in het 'debat' over Zwarte Piet impliceert dat het ADV geen stelling neemt tegen racisme, maar bijdraagt aan het in standhouden van de status quo. Meerdere ADV's lijken zoals in het geval van Art HNH echter terughoudend te zijn om een expliciet anti-racistische houding aan te nemen, om de subsidierelaties met burgemeesters en wethouders goed te houden. De opstelling staat tevens haaks op de richtlijn dat ADV's onafhankelijk dienen te functioneren. De passieve houding van ADV's draagt niet bij aan het vertrouwen dat burgers in het algemeen, en Afro-Nederlandse burgers in het bijzonder, in deze voorzieningen hebben.

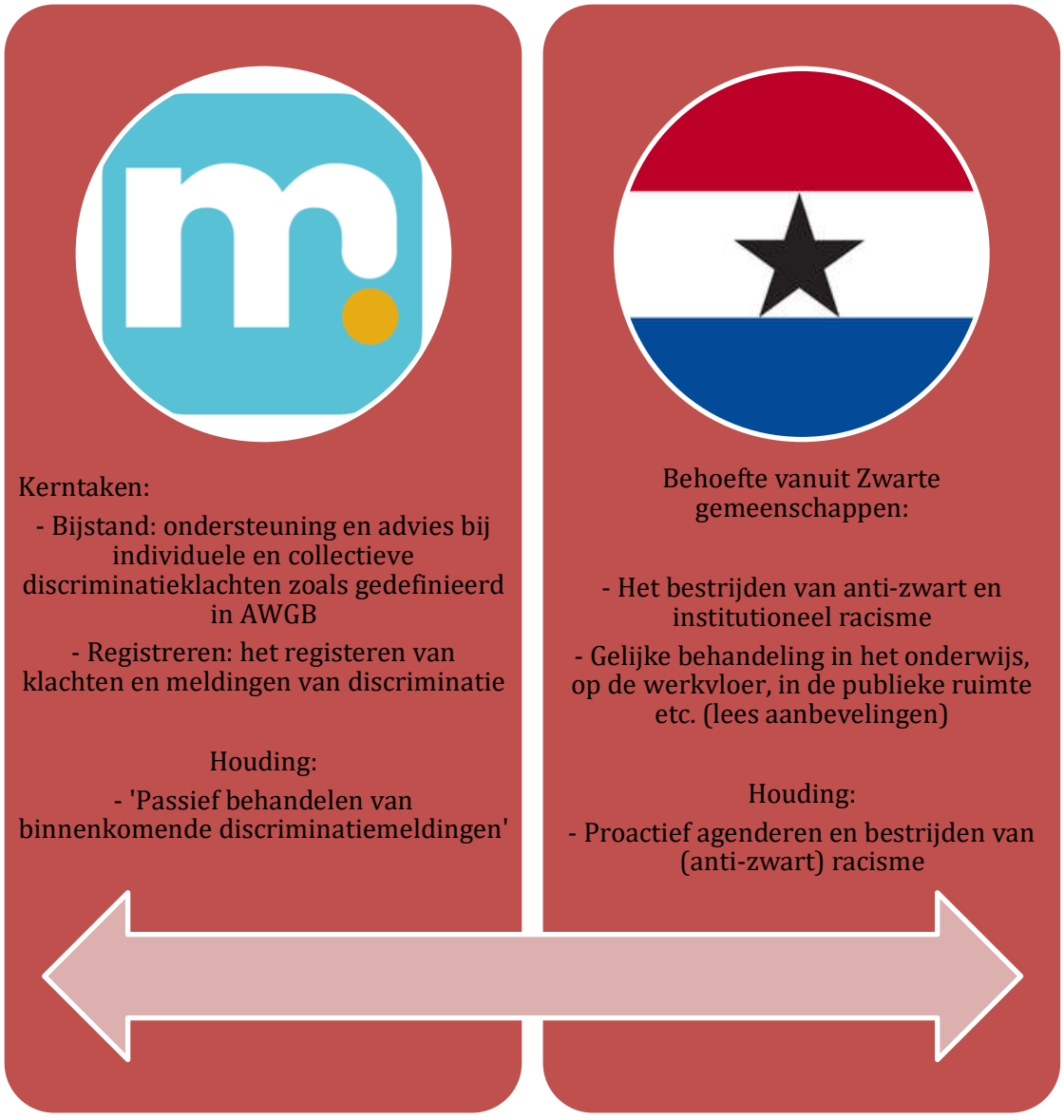
Van de meer dan veertig sleutelfiguren die voor dit actieonderzoek geïnterviewd zijn, hebben slechts enkelen een melding gedaan bij het MDRA, terwijl allen ervaringen hadden met discriminatie of racisme. Dit reflecteert de relatieve onzichtbaarheid van het meldpunt binnen Zwarte gemeenschappen. Om hier verandering in te brengen, is het van belang dat het meldpunt proactief contact houdt met organisaties en sleutelfiguren die actief zijn binnen Zwarte gemeenschappen in de regio Amsterdam. Daarnaast kan het helpen als het meldpunt meer voeling krijgt met het anti-racisme zoals dit wordt beleefd binnen Zwarte gemeenschappen ten opzichte van de beperkte wettelijke kaders van de Algemene wet gelijke behandeling (AWBG).

**Good practice: MONITOR KICK OUT ZWARTE PIET**

*"De in Amsterdam gevestigde landelijke actiegroep Kick Out Zwarte Piet (KOZP) strijdt al jaren om de racistische figuur van Zwarte Piet uit het Nederlandse straatbeeld te laten verdwijnen. Al sinds de oprichting krijgt KOZP te maken met aanhoudende discriminatie, bedreiging en agressie. In november van 2019 is een bijeenkomst van KOZP in Den Haag verstoord en zijn bezittingen vernield. Daarop besloot KOZP een landelijke Monitor te starten waar melding kon worden gemaakt van Zwarte Piet-gerelateerde discriminatie.*
*In overleg met KOZP heeft het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam de verantwoordelijkheid van de registratie op zich genomen en behandeling van deze meldingen gecoördineerd. Met de politie is daarbij afgesproken mogelijk strafbare zaken van de discriminatiemeldingen te scheiden en gebundeld met de politie te behandelen. Aangezien landelijk de 'woonplaats melder' leidend is bij de registratie van meldingen, zijn meldingen per werkgebied aan iedere antidiscriminatievoorziening aangeboden vanuit de regio Amsterdam."*[245]

[245]"Jaarverslag 2019", Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, https://mdra.nl/wp-content/uploads/2020/04/Jaarverslag-2019-Meldpunt-Discriminatie-Regio-Amsterdam.pdf.

Als onderdeel van het actieonderzoek is een rondetafelgesprek georganiseerd met het MDRA. De huidige directeur van het MDRA kon zich vinden in de feedback dat het meldpunt een actieve rol dient in te nemen in de strijd voor gerechtigheid in tegenstelling tot andere ADV's in het land die zich 'neutraal' beogen op te stellen. Om de naamsbekendheid van het meldpunt te vergroten, is het van belang dat het MDRA op korte termijn beter contact gaat leggen met grassroots-organisaties en sleutelfiguren uit Zwarte gemeenschappen in de stad en de regio. Een manier om dit te doen, kan zijn in de vorm van voorlichting door medewerkers van het meldpunt bij deze organisaties, maar ook door (juridische) kennis te delen, zodat discriminatiezaken vaker strafrechtelijk geprocedeerd kunnen worden.




*Figuur 65 Overzicht MDRA t.o.v. Zwarte gemeenschappen*

**Het MDRA en een onafhankelijke ‘watchdog’**

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.

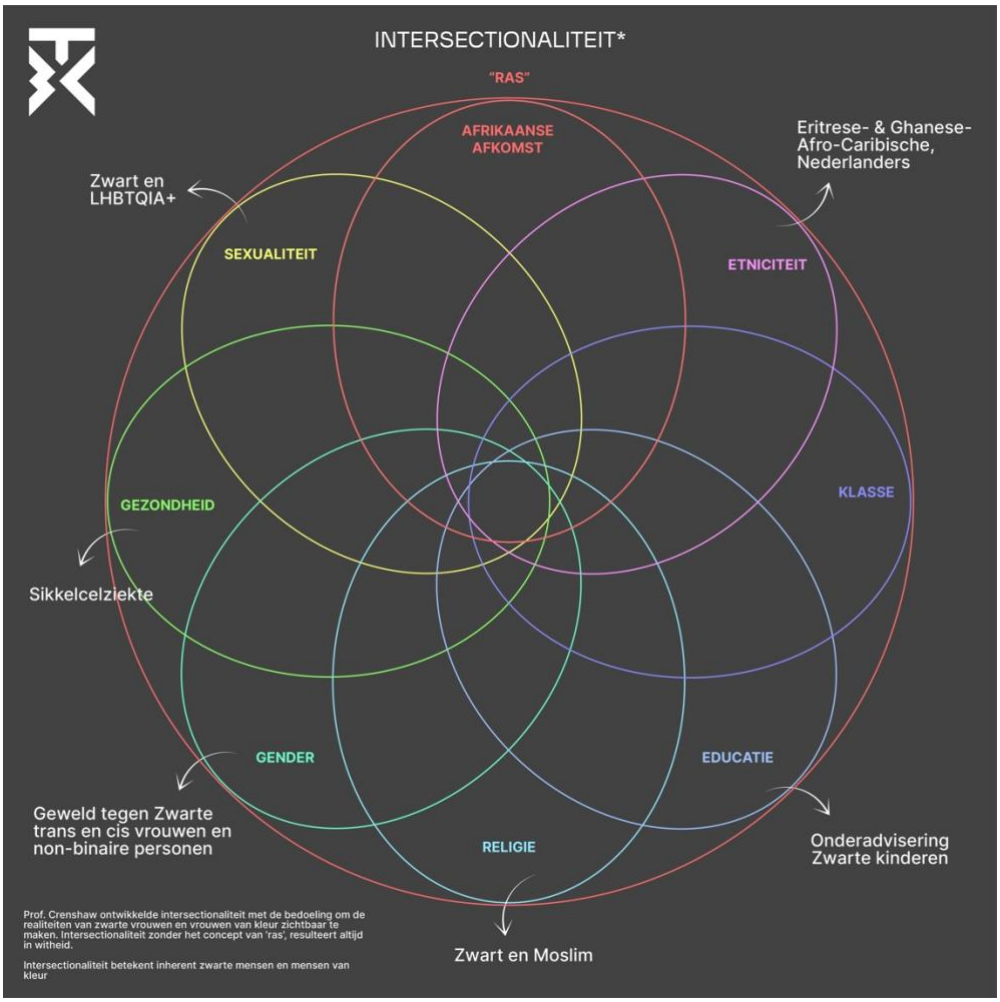
**Aanbevelingen**

- 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.

# 16. Samenvatting en conclusie

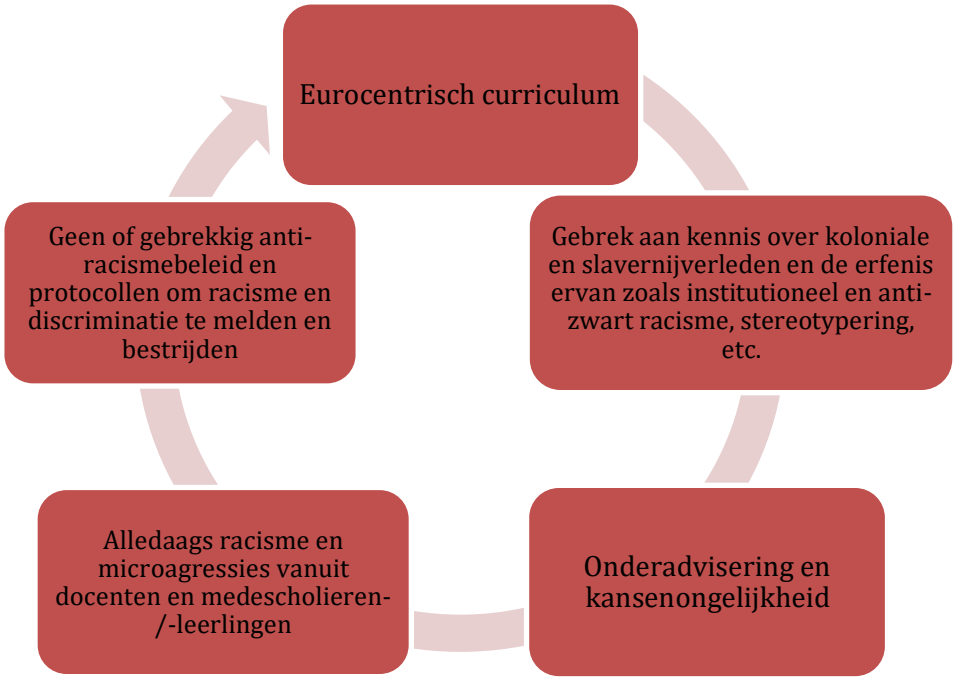
In de zomer van 2020 demonstreerden meer dan 20.000 mensen op de Dam en in het Nelson Mandela Park tijdens de historische #BlackLivesMatter-demonstraties. In de rest van het land gingen meer dan 50.000 mensen de straat op om hun ongenoegen te uiten over institutioneel en anti-zwart racisme in de Nederlandse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




*Figuur 66 Infographic 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.[246] 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

[246] Gemeente Amsterdam, “Het basisschooladvies”.

bepaalde gevallen studievertraging en studieuitval als gevolg heeft. Op de in Amsterdam 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.[247] 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.[248] 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

[247] "Studenten UvA Voeren Week Actie Vanwege #MeToo-Schandalen Aan de Universiteit - NRC," geraadpleegd 8 maart 2021, https://www.nrc.nl/nieuws/2021/02/01/studenten-uva-voeren-week-actie-vanwege-metoo-schandalen-aan-de-universiteit-a4030110.

[248] "Tienduizenden handtekeningen om racisme verplicht te behandelen op scholen," geraadpleegd 8 maart 2021, https://nos.nl/l/2337018.

discriminatie.[249] 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 zijn er verschillende initiatieven die bijdragen aan het zichtbaar maken van deze verzwegen geschiedenis, zoals The Black Archives.

**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.

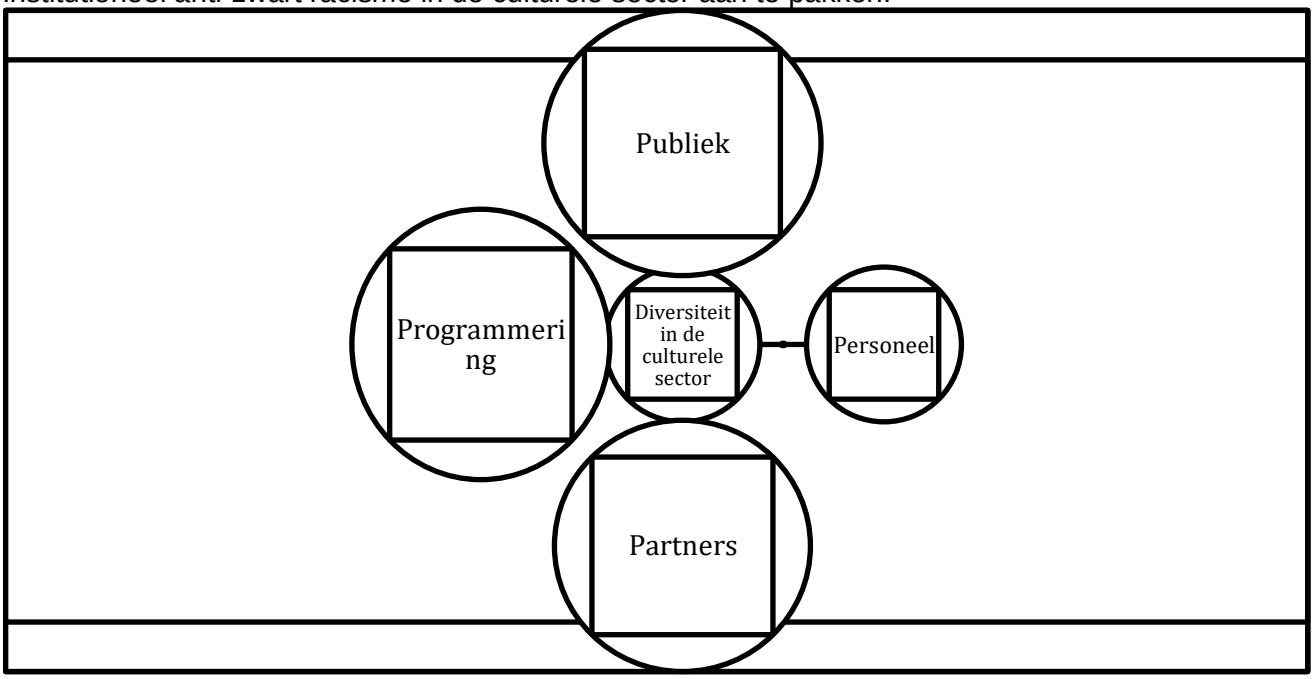
**De culturele sector: investeer in de P van Personeel**

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."*[250] 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

[249] Oneworld, "Spoedcursus Racisme".

[250] "Open Brief van 600+ kunstprofessionals.

beweging hebben geleid.[251] 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.[252] 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.




*Figuur 67 Overzicht Culturele sector*

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-,

[251] Lex Bohlmeijer, "Podcast: Deze activist helpt de Nederlandse geschiedenis te herschrijven," De Correspondent, October 14, 2017, https://decorrespondent.nl/7468/podcast-deze-activist-helpt-de-nederlandse-geschiedenis-te-herschrijven/526439871936-93426810.

[252] NRC, "Nederlandse Kunstmedia".

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.

**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.

**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.[253] 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.[254] 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.

**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

[253]“Hoe vaak komen agenten voor de rechter?,” Controle Alt Delete, geraadpleegd 19 december 2020, https://controlealtdelete.nl/dossier/hoe-vaak-komen-agenten-voor-de-rechter.

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

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.[255] 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.

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.[256] 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.

---

[255] SCP, Ervaren discriminatie 2020, .61.

[256] "Halsema: Black Lives Matter is kantelpunt", ANP. Geraadpleegd op 5 maart 2021. https://www.parool.nl/amsterdam/halsema-black-lives-matter-is-kantelpunt~b1a9463d/

## Beperkingen en vervolgonderzoek

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. In vervolgonderzoek kan er bijv. worden gefocust op anti-zwart racisme in de zorg, anti-zwart racisme op de woningmarkt, Somalische-Amsterdammers, ongedocumenteerden en andere groepen en sectoren.

## Appendix: Interview Clarice Gargard

Op 17 november 2018 zet journalist Clarice Gargard een demonstratie tegen Zwarte Piet in Amstelveen online op Facebook. Bijna 8.000 haatreacties, verkrachtingsverwensingen en racistische reacties volgen. Onder deze reacties zijn veel specifiek anti-zwart racistische reacties. De ergste berichten zijn niet openbaar gemaakt, omdat ze te heftig zouden zijn. Gargard doet aangifte, de zaak loopt twee jaar, en 24 van de personen van de bijna 8.000 haatberichten moeten voor de rechter verschijnen. Er zijn een aantal rechtszaken, veel loopt verkeerd. Officier van Justitie Jacobien Vreekamp wordt op het laatste moment van de zaak gehaald omdat zij bevooroordeeld zou zijn omdat zij met Mitchell Esajas, onder andere voorman van Kick Out Zwarte Piet, heeft samengewerkt bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Ook zou er belangenverstrengeling zijn omdat Vreekamp eerder een oordeel had geveld over de zaak van Akwasi die geseponeerd was. Uiteindelijk worden 24 personen veroordeeld, en krijgen zij taakstraffen en moeten zij een kleine schadevergoeding betalen aan Gargard. [257]

De zaak is niet de eerste van zijn soort. Politica Sylvana Simons was eerder ook slachtoffer van racistische beledigingen en bedreigen, een zaak waar 22 van de duizenden reageerders in 2017 met soortgelijke straffen werden veroordeeld.[258]

Om inzicht te krijgen in het verloop van de rechtszaak, de rol van de media, en het Openbaar Ministerie, heeft The Black Archives Clarice Gargard geïnterviewd.

**De media heeft een grote rol gespeeld in jouw proces, hoe heb jij de rol van de media ervaren?**
Enerzijds heb ik de media opgezocht *omdat ik hier ruchtbaarheid aan wilde geven*, omdat dit soort zaken juist opgepikt worden, en omdat dit soort zaken exemplarisch zijn voor heel veel dingen – hoe Zwarte mensen behandeld worden, hoe Zwarte vrouwen behandeld worden, en hoe ik als Zwarte vrouw en columnist en journalistwordt behandeld – die ik eigenlijk altijd over me heen krijg. Dit was buitensporig veel, maar een symptoom van hetzelfde. Enerzijds werd het goed opgepikt omdat ik een collega ben, maar ik merkte ook aan deze zaak dat er veel bias is en dat ze niet zorgvuldig altijd omgaan met informatie. Aanvankelijk wist mijn krant hier ook niet mee om te gaan, dus voelde me best alleen en in de steek gelaten, terwijl dit ook met mijn rol als columnist te maken heeft. En dat er veel sprake is van onkunde en onwetendheid wanneer er sprake is van anti-zwart racisme en dit soort online haat. En dat er ook media waren die in dit proces, toen Officier van Justitie Vreekamp ervan werd beschuldigd partijdig te zijn, wat uit radicaal rechtse hoek kwam, dit te versterken en te legitimeren, en dit heeft het voor mij alleen maar erger gemaakt. Dit heeft het OM ook gedaan door haar van de zaak te halen. Dat er een soort van hype omheen gecreëerd werd, en beïnvloeding van radicaal rechts, wat best wel problematisch is. In sommige media hebben ze dat naderhand geanalyseerd en gesteld: dit kan

[257]Baneke, Isabel. “Taakstraffen en geldboetes voor haatberichten aan NRC-columniste Clarice Gargard.” Trouw, 2 november, 2020. https://www.trouw.nl/gs-b5e1a997.

[258]Trouw. “De zaak-Simons onderstreept waar de vrijheid van meningsuiting ophoudt en waar die ontspoort.” Trouw, 22 mei 2017. https://www.trouw.nl/gs-b228e2f7, Khaddari, Raounak. “Taakstraf voor doodsbedreiger (30) Sylvana Simons.” Het Parool, 11 januari 2019. https://www.parool.nl/gs-b73fd3f7.

eigenlijk niet. Ik denk dat je bij mijn zaak veel dingen ziet samenkomen en dat dit ook voor enige reflectie heeft gezorgd, *maar dat het wel ten koste gaat van mij*. Die hele hype eromheen, en dat ik überhaupt de media moest opzoeken om hier aandacht voor te vragen en dat dit niet ingebed zat in het rechtssysteem, is best wel schadelijk voor mij als individu. Dat ik hier doorheen moest gaan om gerechtigheid te krijgen. We hebben een rechtssysteem dat niet altijd werkt. En als je er gebruik van wilt maken, it can also backfire, zoals bij mij is gebeurd. Dat is heel heftig.

**Waarom heb jij ervoor gekozen aangifte te doen?**
Eerst dacht ik 'dit gebeurt altijd', ik wilde ik er niks mee doen, omdat het extreem is, ik wilde het afhouden. Mensen om me heen zeiden: je moet echt aangifte doen. Toen ben ik ervoor gaan zitten, en dacht 'er moet grens getrokken worden'. *Dit is zo buitengewoon expliciet en afgrijselijk dat als ik het zou accepteren ik mezelf zou verloochenen, en andere Zwarte mensen*. Het ging niet alleen specifiek om mij, maar om iedereen die daar stond en Zwarte mensen in het algemeen. Het maakt niet uit wie je bent, in theorie wordt iedereen door de wet beschermd, en kan iedereen aangifte doen. Ik heb heel bewust de media erbij betrokken en mijn positie als publiek persoon gebruikt, want dan krijg je meer aandacht. Bent meer in een positie om het aan te kaarten. Ik werd ook door oud-collega's van AT5 gebeld, dat is een direct lijntje. Ik merkte ook dat deze mensen ook schrokken dat het gebeurde met iemand die ze kenden. Grappig dat dat ervoor nodig is. Ik dacht meer, 'seize the moment' om erover te gaan praten, en het creëren van jurisprudentie. Ik dacht, dit is zo'n grote zaak vanwege de reacties en vanwege mijn publieke functie. Het was bij wijze van een gouden kans. *Dit moet gebeuren om precedence te creëren.*

**Heb jij contact gehad met het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam?**
Nee, geen contact gehad. Wist dat het bestond, maar ben gewoon naar de politie gegaan. Ik heb het gewoon zelf gedaan, heb er met vrienden over gesproken, Weet niet wat hun functie zou zijn. Ik zie hen meer als meldpunt, dat ze er notie van nemen, niet echt als actoren. Ik weet niet of dat zo is. Weet niet wat ze in mijn situatie zouden kunnen doen, maar zouden ze over na kunnen denken. *I had to figure it out myself.* Is niet echt een handleiding voor. Nu heb ik deze zelf. Er is een meldpunt, maar niet echt een plek waar je naartoe kan gaan om begeleiding te krijgen bij dit soort gebeurtenissen, wat dan ook. Zijn niet echt vaak dit soort zaken geweest. Sylvana had natuurlijk een zaak en Quinsy. Je merkt dat we aan het begin staan van hoe je racisme moet aanpakken, vooral ook online. Mensen worden zo opgevoed.

**Alles lijkt dus allemaal op jou neer te komen?**
Jazeker, het is ook niet of je veel keuze hebt als je er iets mee wilt doen. Ik heb ook in deze periode aan projecten gewerkt. Ik heb ook in deze hele periode bij UNESCO gesproken bij Violence Against Women over online haat, racism and discrimination. UNESCO heeft een pakket samengesteld aan de hand van gesprekken met verschillende mensen, een persoon van een Indigenous omroep in Canada, iemand uit Scandinavië, een Nigeriaanse vrouw, digitale activisten, en iemand van Twitter. Ik heb ook gewerkt met iemand van Pers Veilig. Nadat wat er met Saeda [Nourhussen] is gebeurd heeft Grapperhaus zich uitgesproken over geweld tegen columnisten. Er werd veel in beweging gezet. Er kwam ook motie PvDA over online haat tegen columnisten [vrouwelijk/van kleur] Met PersVeilig is er nu een protocol over wat er moet gebeuren bij een zaak zoals die van mij, en wat werkgevers moeten doen. Dit is aan de hand van mijn zaak en andere zaken uitgelicht.

**In hoeverre had je het gevoel dat de OvJ kundig was op het gebied van jouw zaak en anti-zwart racisme (jegens) vrouwen?**

Het waren er drie. [Jacobien] Vreekamp was meer ingelezen, ook omdat ze samen met assistent zaak Sylvana had gedaan, maar ook niet dat je denkt 'die snapt het echt'. We moesten heel erg pushen om het aan te kaarten als discriminatie en aanzetten tot haat omdat zo vaak dat juridisch gezien 'ingewikkeld' is om het specifiek zo te benoemen. De rechtbank heeft ook gezegd, 'jullie hadden meer je best kunnen doen' om het als discriminatie te benoemen. Dat ze wel daar werken – er werken ook volgens mij alleen maar witte mensen – en theorie ervan kennen. Maar het gaat bij discriminatie juist om praktijkervaring voor theorie. Gebeurt nu vaak andersom. Anderzijds hebben ze het wel opgepikt, en wilden zowel politie als OM er voorbeeld van maken, maar er is niet goed met de zaak omgegaan: Vreekamp is eraf gehaald, en zo is er toegegeven aan rechts-extremistische terreur. Officier die erna kwam was verschrikkelijk en 'low-key racist'. Ik wist niet wie hij was, hij had zich niet voorgesteld, niet eens ingelicht dat ze van de zaak was gehaald. *Reageerde zo van, 'het gaat niet over jou is onze zaak'. Maar hij sprak niet tegen mij, maar tegen mijn advocaat.* Ik zei ook: "Sorry, je mag me aankijken als je tegen me praat, is onzin dat het niet over mij gaat, eerst schoffeer je mij door me niet in te lichten, en nu door zo tegen me te praten." Ik heb ook rechtszaal verlaten omdat ik het niet eens was met keuze. Ik hoorde van collega-journalisten dat hij het ook niet goed deed, hebben er ook over geschreven. [..] niet goed opgepikt en afgehandeld. *Het feit dat ik zelf, of vrienden van mij (haat)reacties moesten verzamelen.* De rechtbank zei ook dat dit onzorgvuldig was, dat ze dit aan burgers hebben overgelaten en dat ze maar een paar reacties hebben gekozen terwijl het er bijna 8000 reacties waren. Er hadden veel meer mensen veroordeeld kunnen worden. Ze [het OM] zeiden ook dat ik geen schadevergoeding verdiende omdat ik geen aantoonbare schade heb geleden. Als jij discriminatie wil bestrijden en niet snapt dat het schadelijk is, 'what the fuck are you doing'. Ze zijn best wel onbekwaam in uitwerking van de discriminatieaanpak. Hij zei 'ik werk hier al jarenlang', dat kan me niet schelen, ik denk wel dat ze de wet goed kennen, maar dit gaat zo niet. Zijn ook door de rechter op de vingers getikt hierover. Ze weten zo weinig hierover, politiek gezien of anders [..] zodat je niet valt voor een extreemrechtse account**.** [..] Hoofdofficier heeft excuses aangeboden voor collega, en een fout die ze hebben gemaakt, maar niet publiekelijk.

**Reflectie**

Zoals blijkt uit het interview heeft Gargard niet alleen anti-zwart racisme ondervonden vanuit de bijna 8.000 haatreacties, maar liet ook de afhandeling van de zaak veel te wensen over. Onkunde binnen het Openbaar Ministerie, wisselende Officieren van Justitie, weinig tot geen kennis van anti-zwart racisme, en het feit dat Gargard zelf haatreacties moest vergaren om aan het OM te geven, zijn allemaal signalen dat er niet alleen verandering moet komen in de algemene aanpak van anti-zwart racisme, maar dat er ook vanuit het gerechtelijk apparaat meer kennis moet zijn.