

Rapport

ANTI-ZWART RACISME IN DE REGIO AMSTERDAM

Juli 2020

meldpunt discriminatie REGIO AMSTERDAM

WWW.MDRA.NL

| 020 638 55 51 | OOSTENBURGERVOORSTRAAT 142, AMSTERDAM |

COLOFON

Anti-zwart racisme in de regio Amsterdam

Auteur: Merie Polkamp

Juli 2020

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord 4
Samenvatting 6
Terminologie 7
Anti-zwart racisme in de regio Amsterdam 9

Overzicht jaarcijfers 2017, 2018 en 2019 10
Zwarte Piet 14
Slavernij en extreme dehumanisering 16
Fysiek geweld 17
Werk 21
Onderwijs 28
Sociale voorzieningen 33
Openbare ruimte 35
Wonen 39
Winkels, commercie en reclame 42
Horeca 45
Politie en douane 47
Media, publieke en politieke opinie 48
Privésfeer 49
Sport en recreatie 50

Conclusie 51
Bijlage: Methode 53

VOORWOORD

Beste lezer,

Voor u ligt een publicatie over de omvang en impact van anti-zwart racisme in de regio Amsterdam. Het betreft de eerste onafhankelijke publicatie van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam ooit. Het Meldpunt Discriminatie levert primair kosteloze bijstand aan inwoners die met discriminatie in aanraking zijn gekomen. Alle meldingen en klachten die de organisatie jaarlijks ontvangt, leveren een inhoudelijke schat aan informatie op die zich goed leent voor aanvullend kwalitatief onderzoek. En dat is van groot belang. Het maakt inzichtelijk wat de omvang is van diverse soorten discriminatie, maar vooral ook wat de aard is, op welke terreinen discriminatie zich manifesteert en moet een aanzet geven tot verandering in de sociale systemen die hieraan ten grondslag liggen.

Dat deze eerste publicatie gericht is op anti-zwart racisme is niet meer dan een logische keuze. Het Meldpunt Discriminatie richt zich naar de gelijke behandelingswetgeving. Daarbij is de wettelijke discriminatiegrond ‘herkomst/huidskleur’ al jaren de grond waarop de meeste meldingen en klachten binnenkomen. Sinds 2017 registreert het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam als enige anti-discriminatievoorziening in Nederland separaat cijfers ten aanzien van anti-zwart racisme, conform de oproep vanuit het VN Decennium ‘for People of African Descent’. Die registratie laat de grote omvang van anti-zwart racisme binnen het totaal aan discriminatie-meldingen zien.

Ten tijde van het schrijven van dit voorwoord raakte ik in gesprek met een Surinaamse schrijfster op leeftijd. Naar aanleiding van de verwerpelijke, aangrijpende en racistische moord door een politieagent op George Floyd in Minneapolis in de Verenigde Staten ontving zij van haar dochter een petitie tegen racistisch politiegeweld. Het emotioneerde haar tweeledig. Enerzijds omdat haar dochter de strijd voor gelijke behandeling opnam, maar bovenal omdat na haar eigen betrokkenheid bij de gelijkheidsstrijd in de jaren ’70 en ’80 hier in Nederland haar dochter nog steeds genoodzaakt is de strijd te moeten voortzetten.

VERVOLG VOORWOORD

En al betreft het cross-atlantische gebeurtenissen, het doet de gemoederen opwaaien in eigen land door herkenbaarheid in een andere behandeling, etnische profilering, lagere schooladviezen, ongelijke kansen. Deze publicatie kan bijdragen tot beleidsaanbevelingen die samen met experts en de gemeenschappen zelf moeten worden opgesteld om verdere discriminatie en racisme tegen te gaan.

Dank gaat uit naar onderzoekstagiaire Shemona Hofland voor het verwerken van meldingen. Daarnaast bedanken we Mitchell Esayas van The Black Archives voor de prettige samenwerking tijdens het organiseren van de expertmeeting over anti-zwart racisme. De experts die hun kennis met ons deelden hebben dit rapport naar een hoger niveau getild, onze dank is groot: Dionne Abdoelhafiezkhan, Domenica Ghidei, Gloria Wekker, Guno Jones, Julian Isenia, Kwame Nimako, Nawal Mustafa en Simone Zeefuik.

Vincent Verkoelen
waarnemend directeur
Meldpunt Discriminatie
Regio Amsterdam

Wat doet het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam?

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (hierna 'Meldpunt Discriminatie') is een onafhankelijke stichting die meldingen van discriminatie behandelt voor burgers van de regio Amsterdam.[1] De behandeling van discriminatiemeldingen verschilt per unieke situatie en kan bestaan uit (een combinatie van) advies, bemiddeling, dialoogbegeleiding en ondersteuning bij aangiftes en procedures. Naast klachtbehandeling registreert het Meldpunt Discriminatie alle klachten die binnenkomen. Het Meldpunt Discriminatie vervult deze taak vanuit de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA). De discriminatiemeldingen geven belangrijke inzichten in landelijke en Amsterdamse trends en worden jaarlijks gepubliceerd in de Discriminatiemonitor.[2]

[1] Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam werkt voor alle inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn
[2] Zie www.mdra.nl voor de jaarlijkse discriminatiemonitor van regio Amsterdam en www.discriminatie.nl voor de landelijke discriminatiemonitor

SAMENVATTING

Deze publicatie bevat een inhoudelijk overzicht van meldingen van anti-zwart racisme die werden ontvangen tussen 2017 en 2019 bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Drie hoofdpunten komen uit de meldingen naar voren. Ten eerste laten de meldingen zien dat anti-zwart racisme zowel een alledaags als een institutioneel probleem is in de regio Amsterdam dat alle facetten van de samenleving treft: van de arbeidsmarkt en het onderwijs tot de media en publieke opinie. Daaropvolgend blijkt uit meldingen dat instanties, zoals scholen en bedrijven, anti-zwart racisme niet adequaat bestrijden wanneer melders racistische incidenten intern aankaarten. Sterker nog, racisme wordt door instanties op grote schaal ontkent of geminimaliseerd, waardoor structurele ongelijkheid in stand wordt gehouden en gereproduceerd. Ten derde schetsen de meldingen een beeld van de negatieve impact van discriminatie op financieel, fysiek, emotioneel en sociaal welzijn.

De Europese Unie riep in 2019 haar lidstaten op om proactief nationale racismebestrijdings-strategieën te ontwikkelen, met een speciale focus op anti-zwart racisme.[3] Het verzamelen van data over de omvang en aard van anti-zwart racisme werd daarbij benadrukt als een belangrijk element van de ontwikkeling van een effectief, en dus met feiten onderbouwd, antidiscriminatiebeleid.[4] Alhoewel het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam sinds 2017 meldingscijfers over anti-zwart racisme publiceert in de jaarlijkse discriminatiemonitor, is er tot op heden in Nederland nog geen inhoudelijk overzicht van meldingen gepubliceerd, zoals Ierland bijvoorbeeld deed in 2015.[5] Het doel van de huidige publicatie is om informatie te bieden over de manier waarop anti-zwart racisme tot uiting komt op verschillende terreinen en hoe er door instanties op meldingen van racisme wordt gereageerd. Wellicht kunnen de inzichten die hieruit voortvloeien bijdragen aan de ontwikkeling van systematische interventies tegen institutioneel racisme.

Belangrijk om te benoemen is dat het overzicht van meldingen in het hoofdstuk ‘Anti-zwart racisme in de regio Amsterdam’ helaas weinig informatie biedt over de rol van meervoudige discriminatie (ook wel intersectionaliteit genoemd). De rol van factoren zoals godsdienst, leeftijd, gender of seksuele voorkeur bij anti-zwart racisme blijven in deze publicatie dan ook onderbelicht. Dat is jammer omdat zwarte gemeenschappen in de regio Amsterdam zeer divers zijn, met mensen van allerlei verschillende achtergronden en identiteitscategorieën. Toekomstig onderzoek zou zich wellicht kunnen richten op meervoudige discriminatie bij anti-zwart racisme.

[3] Resolutie 2018/2899(RSP), Europees Parlement, 26 maart 2019 over de mensenrechten van mensen van Afrikaanse afkomst in Europa, (P8_TA(2019)0239)
[4] Resolutie 2018/2899(RSP), Europees Parlement, 26 maart 2019 over de mensenrechten van mensen van Afrikaanse afkomst in Europa, (P8_TA(2019)0239), 11
[5] Michael, L. (2015). Afrophobia in Ireland. Racism against people of African descent. ENAR Ireland

TERMINOLOGIE

Anti-zwart racisme

Anti-zwart racisme is een vorm van racisme die specifiek gericht is tegen zwarte mensen van Afro-Caribische afkomst en/of mensen met een Afrikaanse historische identificatie.[6] In 2015 ging het 'Decennium voor mensen van Afrikaanse afkomst'[7] van start en in 2019 werd anti-zwart racisme door de Europese Unie officieel erkend als een specifieke vorm van racisme.[8] Erkenning van een concept zoals anti-zwart racisme is belangrijk om discriminatie van een specifieke groep mensen zichtbaar te maken.[9] De EU benadrukt ook de oorsprong van anti-zwart racisme: de meer dan 500 jaar extreme dehumanisering van Afrikanen en personen van Afrikaanse herkomst tijdens de trans-Atlantische slavenhandel en het kolonialisme.[10] Het behandelen van zwarte mensen als inferieur aan witte mensen heeft namelijk geleid tot diepgewortelde vooroordelen en institutioneel racisme, dat heeft geleid tot structurele ongelijkheid op allerlei levensgebieden.[11],[12]

Racisme

Racisme is het systeem van maatschappelijke praktijken en procedures dat, direct of indirect en bewust of onbewust, ongelijkheid produceert. De voedingsbodem van racisme in Nederland is de historische onderdrukking van mensen van kleur. Maatschappelijke processen zijn ingedeeld zodat zij witte mensen structureel bevoordelen en zwarte mensen (en andere mensen van kleur) structureel benadelen. Racisme is dus verweven met het beleid van instituties en in bredere zin met de Nederlandse cultuur en haar individuen, waardoor een wisselwerking optreedt die ongelijkheid op basis van huidskleur stelselmatig in stand houdt en reproduceert.

Discriminatie

Discriminatie is het ongelijk behandelen en achterstellen van een bepaalde groep mensen. Dit kan op basis van allerlei verschillende factoren, zoals afkomst, maar ook seksuele geaardheid, leeftijd, godsdienst, gender identiteit of chronische ziekte. Racisme is dus een specifieke vorm van discriminatie, op basis van afkomst, huidskleur, en/of nationaliteit. Discriminatie is verboden, per Artikel 1 van de Grondwet: "Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan."

Wit, zwart, en mensen van kleur

In dit rapport wordt ‘zwart’ gebruikt om mensen van Afrikaanse of Afro-Caribische afkomst te beschrijven. Daarnaast wordt ‘mensen van kleur’ gebruikt om te verwijzen naar alle verschillende groepen niet-witte mensen. Termen om identiteitscategorieën te beschrijven zijn altijd in ontwikkeling en passend gebruik ervan is contextafhankelijk. Dus alhoewel in dit rapport de termen ‘zwart’ en ‘mensen van kleur’ zijn gebruikt, is het in het dagelijks gebruik beter om die termen te gebruiken die mensen zelf prettig en respectvol vinden.[13]

Afrofobie

De EU gebruikt de term ‘Afrofobie’ als synoniem voor ‘anti-zwart racisme’. Een kritiek op de term afrofobie is dat het Oudgriekse woord ‘fobie’ - vertaald ‘angst’ - impliceert dat er een zekere angst bestaat voor mensen van Afrikaanse afkomst.[14] Dit is echter niet bij alle vormen van discriminatie aan de orde. Sommige discriminatie komt juist voort uit onbewuste gedachtegangen zonder dat daarbij sprake is van angst of opzet.[15] In dit rapport is besloten uitsluitend de term ‘anti-zwart racisme’ te gebruiken.



Bron: Pexels

[6] Resolutie 2018/2899(RSP) van het Europees Parlement van 26 maart 2019 over de mensenrechten van mensen van Afrikaanse afkomst in Europa, (P8_TA(2019)0239), punt B
[7] Zie https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie/de-decade-in-nederland
[8] Resolutie 2018/2899(RSP) van het Europees Parlement van 26 maart 2019 over de mensenrechten van mensen van Afrikaanse afkomst in Europa, (P8_TA(2019)0239), punt B
[9] Momodou, j., & Pascoët, J. (2014). Towards a European Strategy to Combat Afrophobia. In ENAR (Red.), Invisible Visible Minority. Confronting Afrophobia and Advancing Equality for People of African Descent and Black Europeans in Europe (pp. 263-272). Brussel: ENAR
[10] Ibid
[11] EU-MIDIS, I. I. (2017). Second European Union Minorities and Discrimination Survey Main results
[12] EU-MIDIS, I. I. (2017). Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Being Black in the EU
[13] Woorden doen ertoe. Een incomplete gids voor woordkeuze binnen de culturele sector. Een uitgave van het Tropen Museum, Afrika Museum, Museum Volkenkunde, Wereld Museum
[14] Momodou, j., & Pascoët, J. (2014). Towards a European Strategy to Combat Afrophobia. In ENAR (Red.), Invisible Visible Minority. Confronting Afrophobia and Advancing Equality for People of African Descent and Black Europeans in Europe (pp. 263-272). Brussel: ENAR
[15] Greenwald AG and Krieger LH (2006) Implicit bias: Scientific foundations. California Law Review 94(4): 945–967

ANTI-ZWART RACISME IN DE REGIO AMSTERDAM

Dit hoofdstuk biedt een inhoudelijk overzicht van anti-zwart racisme meldingen die bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam zijn binnengekomen tussen januari 2017 en december 2019. Voor een gedetailleerde beschrijving van de methode, zie de bijlage op bladzijde 53.

Bij het lezen van het overzicht van de meldingen in dit hoofdstuk is het belangrijk om rekening te houden met de volgende drie factoren. Ten eerste ontbreekt in de omschrijving van sommige meldingen belangrijke contextinformatie. Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam wil mensen een laagdrempelige manier bieden om discriminatie te melden. De anonieme variant van het online meldingsformulier, waarbij slechts een klachtomschrijving en de postcode van de melder verplichte velden zijn, draagt bij aan laagdrempeligheid. Dit heeft echter als nadeel dat sommige meldingen weinig informatie bevatten, waardoor belangrijke nuances, zoals de rol van meervoudige discriminatie, onderbelicht kunnen blijven. Daarnaast worden alleen de discriminatiegronden geregistreerd die de melder zelf benoemd. Het is echter niet uit te sluiten dat andere discriminatiegronden ook een rol spelen.

Ten tweede is het aantal meldingen niet representatief voor de werkelijke omvang van anti-zwart racistische incidenten in de regio Amsterdam. Uit onderzoek blijkt namelijk dat slechts drie procent van de mensen die discriminatie meemaken dit meldt bij officiële instanties.[16] De beslissing om discriminatie al of niet te melden, beter bekend als ‘meldingsbereidheid’, hangt af van verschillende factoren zoals de ernst van het delict, onzekerheid over de strafbaarheid van een voorval en het idee dat melden niet zou helpen.[17],[18]

[16] Tot officiële instanties worden gerekend: politie, MiND, het College voor de Rechten van de Mens en anti-discriminatievoorzieningen. Zie: Sco P. 63
[17] Weijer, S. van der & Bernasco, W. (2016). Aangifte en meldingsbereidheid. Trends en determinanten. Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatie Centrum
[18] Ens, A. A., Koperdraat, A., & Heemskerk, A. A. H. M. (2016). Discriminatie melden bij de politie? Een onderzoek naar de meldingsbereidheid van slachtoffers van moslimdiscriminatie. Politieacademie, eenheid Den Haag.

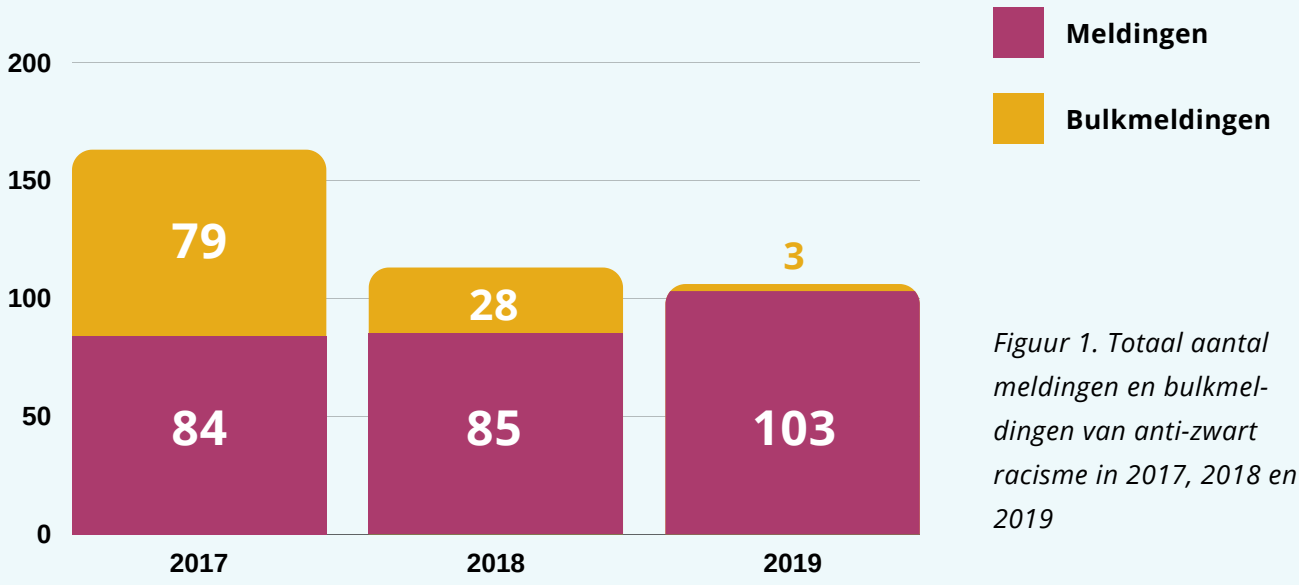
Ten derde, aan de hand van de resultaten kunnen geen conclusies worden getrokken over welke uitingsvormen van anti-zwart racisme het vaakst voorkomen in de regio Amsterdam. Zoals hierboven beschreven, wordt er namelijk vaker overgegaan tot melden wanneer er sprake is van een 'ernstig' incident en wanneer er minder onzekerheid is over de strafbaarheid van het incident. [19],[20] Dit zou kunnen betekenen dat impliciet racisme minder vaak wordt gemeld dan expliciet racisme. Uit Essed's onderzoek bleek dat "racisme en discriminatie worden gezien als 'beladen' begrippen; termen die pas ter sprake komen als het om openlijke, grove of gewelddadige daden tegen zwarte mensen gaat."[21] De terughoudendheid in het bestempelen van voorvallen als discriminatie kan dus ook bijdragen aan de eventuele overrepresentatie van expliciete vormen van racisme in dit rapport. Wel geven de meldingen een goed beeld van de verschillende vormen van anti-zwart racisme in de regio Amsterdam.

Overzicht jaarcijfers 2017, 2018 en 2019

Meldingen van anti-zwart racisme maken steevast een groot deel uit van de meldingen bij het Meldpunt Discriminatie die herkomst en huidskleur betreffen, met 38% in 2017, 39% in 2018 en 39% in 2019.[22] Figuur 1 geeft de jaarcijfers weer van de ontvangen anti-zwart racismemeldingen, met daarin 'bulkmeldingen' apart weergegeven. Bulkmeldingen zijn meldingen waarbij verschillende personen een melding hebben gemaakt over hetzelfde discriminatie-incident. Met name in 2017 en 2018 was er sprake van een groot aantal bulkmeldingen. Het is belangrijk om onderscheid te maken tussen meldingen en bulkmeldingen bij het interpreteren van de jaarcijfers, omdat de cijfers van bulkmeldingen suggereren dat er onverwachts veel incidenten zijn geweest in een bepaalde periode, terwijl er eigenlijk sprake was van één incident met meerdere slachtoffers en/of getuigen. Ook belangrijk om te vernoemen is dat de totaaljaarcijfers niet overeenkomen met de anti-zwart racismecijfers in de discriminatiemonitor van de regio Amsterdam van de desbetreffende jaren. Dit komt omdat in de discriminatiemonitor alle meldingen worden meegenomen van melders die in Amsterdam wonen. In dit rapport zijn echter alleen meldingen meegenomen van incidenten die ook daadwerkelijk in de regio Amsterdam plaatsvonden.

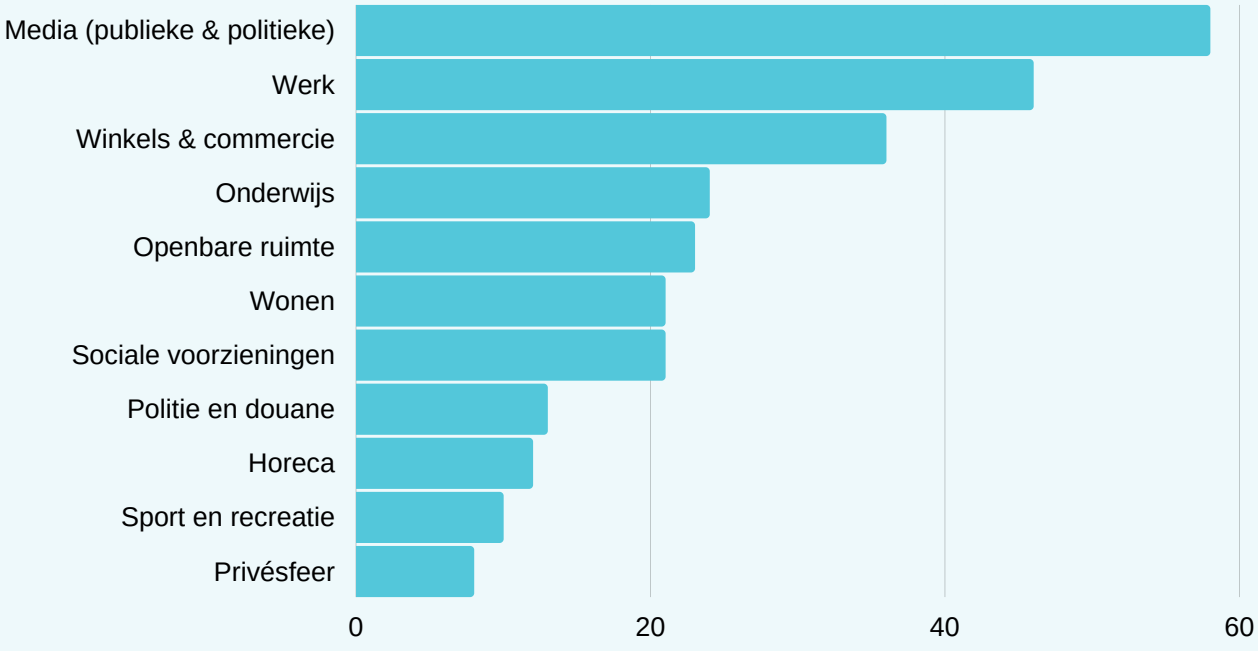
[19] Weijer, S. van der & Bernasco, W. (2016). Aangifte en meldingsbereidheid. Trends en determinanten. Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatie Centrum
[20] Ens, A. A., Koperdraat, A., & Heemskerk, A. A. H. M. (2016). Discriminatie melden bij de politie? Een onderzoek naar de meldingsbereidheid van slachtoffers van moslimdiscriminatie. Politieacademie, eenheid Den Haag.
[21] Essed, P. (2018). Alledaags racisme. Amsterdam: Vangennep
[22] Monitor Discriminatie 2017, 2018 en 2019. Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, politie-eenheid Amsterdam

Vervolg overzicht jaarcijfers 2017, 2018 en 2019



Figuur 1. Totaal aantal meldingen en bulkmeldingen van anti-zwart racisme in 2017, 2018 en 2019

Figuur 1 laat zien dat het totaal aantal meldingen per jaar, zonder bulkmeldingen, redelijk stabiel is, met een lichte toename in 2019. Het is mogelijk dat dit samenhangt met de registratie van 24 racismemeldingen die binnenkwamen bij de landelijke Kick Out Zwarte Piet (KOZP)-monitor, die door de actiegroep KOZP werd gestart in november 2019.



Figuur 2. Totaal aantal anti-zwart racismemeldingen in 2017, 2018 en 2019, zonder bulkmeldingen, per levensgebied

Figuur 2 laat de levensgebieden zien waarop anti-zwart racisme werd gemeld van 2017 tot en met 2019 (bulkmeldingen zijn hierbij niet meegerekend). Media, publieke en politiek opinie, werk, winkels en commercie zijn gebieden waarop anti-zwart racisme het vaakst werd gemeld. Verderop in dit hoofdstuk worden de meldingen betreffende deze gebieden inhoudelijk besproken.

Ongeveer 80% van de meldingen vindt plaats in de gemeente Amsterdam. De overige meldingen speelt zich af in Aalsmeer, Amstelveen, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn. Deze meldingen bevatten geen informatie over de plaats van het voorval of hebben geen specifieke plaats van voorval omdat het bijvoorbeeld landelijke media betreft.

Bulkmeldingen

In 2017 kwamen er 75 meldingen binnen over de uitspraken van Prem Radhakishun, die Sylvana Simons een “mislukte n-woord” had genoemd in het radioprogramma Zwarte Prietpraat. Een melder schreef:

> *“Dit kan echt niet door de beugel het gebruik van het n-woord zou ook een verbod op moeten komen het is vernederend en racistisch.”*

Het grote aantal meldingen dat naar aanleiding van Prem’s uitspraken is gedaan is een reflectie van de grote onvrede die leeft onder zwarte mensen over het gebruik van het n-woord in de huidige samenleving. Meerdere melders, die vaak hun Surinaamse afkomst benadrukten, omschreven deze wijze van discriminatie als vernederend:

> *“[…] Daarnaast heeft hij [Prem Radhakishun] in zijn toespraak opzettelijk n-woord gebruikt om de afro Surinaamse Nederlandse groep te vernederen. Dit is volkomen respectloos naar de totale Afro Surinaamse Nederlandse gemeenschap toe. Dit hoort niet meer in dit tijdperk. Dit hoeven wij van niemand meer te pikken, dus zeker niet van dhr. Prem. Als voorbeeldige vooruitstrevende hardwerkende Nederlander van Afro Surinaamse afkomst neem ik deze beledigende woorden van Prem persoonlijk zeer zwaar op. Mijn aanklacht is om een statement duidelijk te maken: tot hier en niet verder!”*

In 2018 werden ook meldingen gedaan over beledigende uitspraken in de media. Er kwamen dat jaar 23 meldingen binnen over de uitspraak “bos-n-woord” in een landelijk tv-programma. Daarnaast werden vijf meldingen gedaan van een opmerking tijdens een landelijk praatprogramma: “Al die zwarten, die komen uit apenlanden.”

Zowel de opmerkingen uit 2018, als de uitspraak van Prem Radhakishun zijn illustratieve voorbeelden van het fenomeen ‘eigengerechtigd racisme’. Eigengerechtigd racisme’ beschrijft een belangrijk facet van de huidige cultuur in Nederland: een houding waarbij het mogen uiten van kwetsende en discriminerende meningen in de naam van vrijheid van meningsuiting als belangrijk recht wordt gezien.[23]

Naast de bulkmelding over Prem Radhakishun werd in 2017 ook vier keer een stigmatiserende vacaturetekst gemeld, getiteld: “Doekoe verdienen met bagage tillen op Schiphol”. Het uitzendbureau besloot deze vacature uiteindelijk te verwijderen. Hieruit kan worden afgeleid dat het wellicht niet de intentie was van het uitzendbureau om zwarte mensen opzettelijk te vernederen. Waarschijnlijker is de verklaring dat het uitzendbureau zich simpelweg niet bewust was van de kwetsende werking van racistische termen, zoals ‘doekoe’, die door processen van cultureel racisme zijn ‘genormaliseerd’. Het is echter zeer belangrijk dat uitzendbureaus goed op de hoogte zijn van antidiscriminatie, omdat zij verantwoordelijk zijn voor het bieden van gelijke arbeidskansen.

In 2019 kwamen er drie meldingen binnen over een voorval bij een crêperie in het centrum van Amsterdam. Medewerkers van de zaak vertelden tegen personen met een zwarte huidskleur dat hun apparatuur defect was en ze dus geen crêpes konden bestellen. Witte klanten werden vervolgens wel geholpen. Meerdere getuigen van het incident besloten hiervan een melding te doen. Deze melding is een voorbeeld van actieve, impliciete discriminatie. De medewerkers sluiten mensen van Afrikaanse afkomst actief uit, maar door de apparatuur hierbij de schuld te geven proberen ze hun discriminerende intenties te verhullen. Omdat witte klanten vervolgens wel werden geholpen kwam hun racisme al snel aan het licht.

[23] Essed, P. (2013). Entitlement racism: License to humiliate. In ENAR, Recycling Hatred: Racism (s) in Europe Today: A Dialogue between Academics, Equality Experts and Civil Society Activists

Zwarte Piet

Elk jaar ontvangt het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam meerdere meldingen over de racistische figuur Zwarte Piet.[24] Protestvoering tegen Zwarte Piet bestaat al sinds 1960, toch is de racistische figuur nog steeds in het Amsterdamse straatbeeld aanwezig. Zwarte Piet inmiddels het symbool geworden in een "inmiddels het hele jaar durend debat over fundamentele raciale ongelijkheden in de Nederlandse samenleving".[25] De volgende meldingen zijn tekenend voor de grote negatieve impact die Zwarte Piet heeft op zwarte mensen en kinderen.

> *"Ik doe een melding van Zwarte Piet. Ontstaan in 1850 tijdens de heersende Afrikaanse slavernij (afgeschaft in 1883) en nu anno 2018. Het kan niet meer en mag niet meer. Te veel pijn te veel naamgeroep. Trauma."*
>
> *"Ik heb last van het gebruik van de racistische karikatuur Zwarte Piet in het jaarlijks terugkerende sinterklaasfeest. Als ik ooit kinderen krijg, van wat voor kleur dan ook, wil ik niet dat zij met deze ernstige vorm van racisme geïndoctrineerd hoeven te worden. Dit feest moet leuk zijn voor alle kinderen, anders is het geen feest maar een verheerlijking van ons tragische slavernijverleden."*
>
> *"Op de voetbalclub van mijn zoon waren zaterdag zwarte pieten aanwezig en ik en me zoon voelde ons ongemakkelijk, mijn zoon wilde geen wedstrijd meer spelen. Meer mensen denken er zo over maar we zijn bang dat onze kinderen gepest gaan worden als we zeggen dat we zwarte piet racisme vinden."*

Een zeer schrijnend geval van racisme werd gemeld door een zwarte vrouw die tijdens een groepstherapiesessie besprak welk effect Zwarte Piet op haar had als zwarte vrouw. Een cursist die naast haar zat reageerde met agressie, begon te huilen en zei: *"Het is jouw probleem"*. Melder voelde zich hierdoor erg gekwetst en verliet de ruimte. De therapieleider kwam vervolgens naar melder toe, maar wilde alleen de emoties van de agressieve cursist bespreken. Bij terugkeer in de groep zei de therapieleider vervolgens dat er niet meer over persoonlijke thema's gesproken zou worden, er zou slechts nog worden gemediteerd. De zwarte vrouw vertelde dit erg oneerlijk te

[24] Zwarte Piet meldingen worden niet geregistreerd als bulkmelding omdat het meldingen van verschillende incidenten betreft
[25] Wekker, G. (2017). Witte onschuld: paradoxen van kolonialisme en ras. Amsterdam University Press

vinden, omdat witte groepsgenoten wel persoonlijke zaken mogen bespreken tijdens groepssessies. Geen van de cursisten stonden haar bij tijdens het incident of gaven aan de reactie van de therapieleider ongepast te vinden. Racisme lijkt genormaliseerd in de processen en praktijken van groepen en wordt niet bespreekbaar gemaakt door mensen die deel uitmaken van die systemen.

Een man van Surinaamse afkomst vertelde dat hij door drie witte mannen werd uitgescholden voor Zwarte Piet. Ze riepen: *"Oh mijn god kijk het is zwarte piet?"* Vervolgens zongen de mannen in koor met harde stem een sinterklaasliedje. Vervolgens zeiden ze tegen melder: *"Oh wacht ik denk dat ze hem vergeten zijn mee te nemen met de stoomboot! Je moet oprotten jong! Weggaan! Ga terug naar waar je vandaan kwam!"* Een andere melder vertelt dat zowel vrienden als mensen op straat gesprekken met haar aangaan over Zwarte Piet, omdat ze een Surinaamse afkomst heeft. Ze vindt dit erg vervelend, want ze wil het er helemaal niet over hebben.



Bron: Facebook Zwarte piet is racisme

Slavernij en extreme dehumanisering

Extreme dehumanisering en ontmenselijking van personen van Afrikaanse afkomst, waarbij het slavernijverleden centraal stond, werd meerdere keren gemeld. Een uitermate schokkende melding betrof een advertentie op een vraag- en aanbodwebsite waarin een zwart jongetje werd aangeboden als “slaaf”.

Ook werd een offline anti-zwart racismeincident gemeld waarbij de agressor slavernij aanhaalde. De melder van dit voorval vertelt dat ze rijlessen volgt van een witte man van middelbare leeftijd. Toen ze tijdens een rijles zei dat ze naar het planetarium moest reageerde hij als volgt: *“Waar? Naar de plantage? Je hoeft geen suikerbieten meer te verbouwen.”*

De melder gaf vervolgens aan niet gediend te zijn van dergelijke uitspraken. De rijinstructeur begon daarop een verhandeling over Sylvana Simons en Zwarte Piet, waarop de melder aangaf geen zin te hebben in die discussie. De rijinstructeur reageerde hierop door te stellen dat ‘blanke’ mensen ook worden gediscrimineerd. Vervolgens zei hij ook nog dat moslims zich moeten aanpassen. Toen de melder hier ook tegenin ging zei de instructeur: “nou sorry daar ben ik het niet mee eens”. De melder is toen de auto uitgestapt.

Beide meldingen zijn schokkende voorbeelden van expliciet racisme, waarbij zwarte mensen bewust en openlijk als minderwaardig worden behandeld. Het verwijzen naar kolonialisme en de trans-Atlantische slavenhandel is daarbij extra kwetsend, gezien de ernstige gevolgen hiervan die tot op de dag van vandaag impact heeft op mensen van Afrikaanse afkomst wereldwijd.

Fysiek geweld

Anti-zwart racisme waarbij fysiek geweld werd gebruikt, werd meerdere malen gemeld en speelde zich af op verschillende levensgebieden, zoals op straat, in de horeca of in de winkel. Plegers waren zowel medeburgers als personen in machtsposities, zoals beveiligers en politiemensen.

Geweld op straat

De volgende melding laat zien dat per ongeluk tegen iemand aanbotsen op straat al gevaarlijk kan zijn voor mensen van Afrikaanse afkomst:

Een vrouw vertelt dat ze op straat per ongeluk met een van haar boodschappentassen tegen een andere voetganger aanbotste. Zij bood meermaals haar excuses aan, maar de man begon haar uit te schelden: *"Hou je kop zwarte kankerhoer. Je moet je bek dichthouden zwarte aap, zwarte piet."* Zij vroeg wat precies het probleem was omdat zij toch haar excuses al had aangeboden. Hierop ontstond een woordenwisseling waarna de man met zijn vuisten op haar gezicht sloeg en tegen haar been trapte. Hierbij werd ook haar telefoon uit haar handen geslagen. De gewelddadige man werd tegengehouden door een vrouw waarmee hij samen op pad was, evenals een onbekende man die het incident had zien gebeuren. In dit geval van mishandeling spelen meerdere discriminatiegronden een rol aangezien de melder zowel racistisch als seksistisch werd uitgescholden. Meervoudige discriminatie gaat hand in hand met een grotere negatieve impact van het incident.

Politiegeweld

Politiegeweld werd meerdere malen gemeld. In een melding van een jonge vader werd door een agent buitensporig geweld gebruikt tegen hemzelf en zijn moeder, die aan hartproblemen lijdt. Twee jonge kinderen, familie van de melder, waren getuige van het incident. De melder vertelde dat hij voor zijn deur werd opgepakt met de mededeling dat hij werd aangehouden voor het dealen van drugs. Hij reageerde hierop verbaasd en vroeg de agenten wat er aan de hand was. Vervolgens werden hardhandig handboeien omgedaan. Een buurtbewoner die het voorval gadesloeg, zei tegen de agenten dat het allemaal best wat rustiger kon. De agenten vertelden aan de melder dat hij moest meewerken omdat er anders geweld zou worden gebruikt. De moeder van de melder raakte door deze opmerking in paniek en vroeg nogmaals aan de agenten wat er toch aan de hand was. Op dat moment voelde de melder dat hij met een vuist meerdere malen in zijn gezicht werd geslagen door de agent. Zijn moeder probeerde het geweld te stoppen, waarna ook

zij werd geschopt en geslagen. Ondertussen werden omstanders steeds onrustiger en riepen zij dat dit zo niet hoort en niet kan. Dit incident geeft aan dat het aankaarten van ongelijke behandeling bij politieagenten gevaarlijk kan zijn.

Op het politiebureau werd duidelijk dat de agenten de verkeerde man in de boeien hebben geslagen. De melder werd toch in de cel gezet, er werd een foto van hem gemaakt en hij moest zijn vingerafdrukken afgeven. Ook hoorde hij een van de agenten opscheppen: *"Die hebben we even goed te grazen genomen."* De moeder van melder die ondanks haar hartkwaal tegen de grond werd gewerkt en geslagen, werd niet geloofd toen ze vertelde dat zij een hartkwaal had. Uiteindelijk moest ze naar het ziekenhuis worden gebracht, omdat ze er na het geweld slecht aan toe was.

Een familielid maakte ook een melding van dit incident en schetst daarbij een treffend beeld van de impact ervan op alle betrokkenen, inclusief jonge kinderen. Ook benadrukt ze het risico van imagoschade dat de politie oploopt door voorvallen van machtsmisbruik.

> *"Ik vind het zorgelijk dat een deel van de Amsterdamse bevolking moet vrezen als ze op straat lopen, iedereen is gelijk ongeacht of hij een kleurtje heeft, en onschuldig totdat schuld bewezen is. Omdat ze zonder geldige reden waarschijnlijk "etnisch" worden geprofileerd. […] Wat gebeurt hier dat twee plichtsgetrouwe Amsterdammers zonder geldige/legitieme reden worden geschoffeerd en fysiek mishandeld Wat voor systeem is dit die dit soort praktijken toestaat. Amsterdammers zomaar willekeurig als zware criminelen worden behandeld? Daar kunnen alle excuses op het bureau niets aan veranderen, het leed is al geschied, er is onnodig geweld gebruikt, imago schade, vertrouwensbreuk (politie is je beste vriend?) en kinderen in schok. De kleinkinderen zijn hier getuige van en zijn getraumatiseerd door dit gebeuren. […] In deze situatie zijn we allemaal verliezers, […] en vooral de Amsterdamse samenleving."*

Deze melding laat de enorme impact zien van politiegeweld op niet alleen de twee slachtoffers zelf, maar ook omstanders, waaronder jonge kinderen.



De volgende melding is een voorbeeld van politiegeweld dat gepaard gaat met racistisch uitschelden:

> *“Op zondag 24 juni omstreeks 23:00 uur stond ik, alleen, op de brug over de […]. Opeens kwam een motoragent, hij vroeg mij: "wat doet u hier?" Mijn antwoord luidde: "ik ben een vrije burger, ik mag gaan en staan waar ik wil zolang ik de wet niet overtreed." Hij vond dat ik binnen 20 minuten hier weg moest anders zou ik een 24 uursverbod van hem krijgen. Ik antwoordde: "ik overtreed de APV niet want ik sta op een brug". Hierop zei hij: "oprotten kanker n-woord! Hier ben ik de baas!". Ik zei "laat mij met rust, ga maar wiebelen!" Daarop werd hij heel boos, hij pakte mij beet en schopte mij tegen de grond, hij sleepte mij 1 meter over de grond en gaf mij twee trappen met zijn laarzen en zei "en nu ga je mee naar het bureau!" Op het bureau zei de inspecteur dat ik doelloos aan het rondhangen was. Ik hang daar niet doelloos rond, ik heb mijn eigen woning. Ik kom een of twee keer per week daar om te ontspannen en om mijn sociale contacten bij te houden want ik ga niet de hele dag achter de geraniums zitten. De inspecteur zei ook dat ik de agent had beledigd maar dat is helemaal niet waar. De inspecteur zei dat ik aangehouden was voor belediging tegen een ambtenaar in functie. Ik moest de nacht op het bureau doorbrengen zodat ik volgende dag gehoord kon worden en een verklaring kon afleggen. De volgende ochtend werd ik gewoon heengezonden zonder mij te verhoren. Volgens mij hebben ze de klacht van belediging ingetrokken. Deze agent is bezig met het beledigen van iedereen, het criminaliseren, het discrimineren en aan het etnisch profileren. Ik weet dat deze agent al veel klachten tegen zich heeft. Zulke rotte appels als deze agent horen niet in het corps.”*

De melder in kwestie gaf aan ook al zijn beklag te hebben gedaan bij het bureau VIK (veiligheid, integriteit en klachten), een team binnen de politie dat onderzoek doet naar mogelijk verwijtbaar gedrag van eigen medewerkers. Naar aanleiding van intern onderzoek hebben zij de melder aangeraden om aangifte van discriminatie te doen tegen de agent. De melder heeft hier uiteindelijk vanaf gezien, omdat hij de politieagent nog vaker zou tegenkomen op straat en na het gemelde incident geen last meer van hem heeft ondervonden. Deze laatste opmerking geeft aan dat er verschillende belangen meespelen bij de overweging om aangifte te doen tegen een agent. Aan de ene kant geeft de melder aan dat de agent niet thuishoort bij de politie, maar aan de andere kant houdt hij rekening met een verslechtering in het gedrag van de politieagent, die hij verwacht vaker tegen te komen, na het doen van aangifte.

De melder geeft aan dat de agent in kwestie etnisch profileert. Etnisch profileren is een vorm van discriminatie waarbij kenmerken zoals huidskleur, etniciteit en geloof gebruikt wordt bij opsporing of handhaving, zonder dat daar een goede reden voor is.[26] In verschillende onderzoeken is vastgesteld dat etnisch profileren, dat voornamelijk mannen treft, in Nederland een institutioneel probleem is.[27],[28],[29] Het extra controleren van mensen wegens hun afkomst of huidskleur komt niet alleen voor bij de politie. Ook geven mensen met een zwarte huidskleur aan vaker in de gaten te worden gehouden en te worden gecontroleerd in winkels. De belastingdienst erkende in mei 2020 burgers met een tweede nationaliteit extra te controleren op belastingfraude.[30] Etnisch profileren is een risico voor het vertrouwen dat mensen van Afrikaanse afkomst hebben in instituties. Dit kan allerlei negatieve gevolgen hebben voor sociale samenhang en maatschappelijke participatie.[31]

Geweld in winkels

De volgende melding laat zien dat mensen van Afrikaanse afkomst niet alleen risico lopen op buitensporig geweld door politieagenten, maar ook door andere personen in bepaalde machtsposities, zoals in dit geval winkelmedewerkers. De melder van het volgende incident was zelf niet het slachtoffer, maar een getuige. Hij vertelde dat een jongen door twee medewerkers van een supermarkt hardhandig werd aangehouden. De jongen gaf aan dat hij hartproblemen heeft en lastig kon ademen door de manier waarop hij op de grond werd geduwd. De melder vermoedde dat het incident een racistische grondslag had en vroeg zich af of de jongen een andere behandeling had gekregen indien hij een witte huidskleur had gehad.

Geweld in de horeca

Ook een beveiliger bij een nachtclub in Amsterdam maakte zich schuldig aan geweld, niet alleen racistisch, maar ook homofoob van aard. Een Dominicaanse jongen vertelde dat hij meerdere malen met de vuist werd geslagen door de portier van een club. Hij werd geweigerd door de portier, omdat het bijna sluitingstijd zou zijn. Vervolgens werden een aantal witte jongens wel toegelaten. De melder gaf niet op en bleef in gesprek met de beveiliger om te vragen waarom hij niet werd binnengelaten. Hierop werd de portier gewelddadig en bleef hem slaan, zelfs toen hij al op de grond lag. Hij maakte hierbij racistische en homofobe opmerkingen.

[26] https://www.politie.nl/themas/proactief-controleren-etnisch-profileren.html
[27] De Nationale ombudsman (2017) Uit de rij gehaald. Een onderzoek naar de wijze waarop de Koninklijke Marechaussee het Mobiele Toezicht Veiligheid verricht op Rotterdam The Hague Airport (2017/044)
[28] Proactief politieoptreden vormt risico voor mensenrechten. Etnisch profileren onderkennen en aanpakken. (2013) Amnesty International
[29] Gelijkheid onder druk: de impact van etnisch profileren. 2013. Amnesty International
[30] https://nos.nl/artikel/2333481-belastingdienst-controleerde-mensen-met-tweede-nationaliteit-extra-streng.html
[31] Dohmen, A., E. Verbakel en G. Kraaykamp, 2010, Sociaal vertrouwen in de Europese context. Een multiniveauanalyse met achttien landen. Mens en Maatschappij, 85 (2), blz. 154–178

Werk

Anti-zwart racisme op het werk is het gebied waarover de meeste meldingen werden gedaan. Incidenten liepen uiteen van racistisch beledigen, misplaatste en racistische ‘grapjes’ tot vooroordelen en haardiscriminatie tijdens sollicitaties en een onterecht ontslag. Leidinggevenden werden meermaals genoemd als veroorzaker of reageerden niet adequaat op discriminatie-klachten die melders bij hen neerlegden. Kortom, anti-zwart racisme op de arbeidsmarkt is een institutioneel probleem dat verweven is met allerlei processen: van de alledaagse omgang met collega’s, het sollicitatieproces tot het doorgroeien en het krijgen van promoties en salarisontwikkeling.

Op de werkvloer

Beledigen, uitschelden en pesten

Verbale agressie op de werkvloer werd vaak gemeld. Wanneer melders leidinggevenden hiermee confronteerden, werd vaak geen adequate actie ondernomen. Zo werd er gemeld dat vrijwilligers van een stichting gediscrimineerd werden door zowel andere vrijwilligers als bestuursleden. Ze werden onder andere *‘Graai-n-woord’* genoemd. Dit werd meerdere keren bij het bestuur aangegeven, maar het bestuur kwam niet in actie, er veranderde dus niets. Een andere melder, werkzaam in een hotel, vertelt dat hij door zijn collega voor allerlei dingen wordt uitgescholden, zoals: *“Zwarte”*, *“Zwarte vlek”* en *“Aap”*. De melder heeft dit met zijn leidinggevende besproken maar die wil dit niet aanpakken.

Een receptionist van een school vertelt dat zij is uitgescholden door de conciërge. Er moesten op de dag van het voorval werkzaamheden worden uitgevoerd bij de toiletten. De conciërge vroeg aan haar of de werkzaamheden al klaar waren en begon vervolgens met schelden:

> *“Ik werk als receptionist bij […]. Daar heeft de conciërge mij uitgemaakt voor poep. Dat mijn huidskleur dezelfde kleur heeft als poep. Poep is vies en dat dezelfde kleur is als mijn huid. Dit heeft hij een aantal keer herhaald. In bijzijn van ouders en collega's.”*

Een aantal collega's en ouders waren getuige van het incident en waren hier allemaal erg van geschrokken. De melding wijst daarbij niet uit of de ouders of collega’s een actief antiracistische houding aannamen.

Een andere melder werd op zijn werk *"Apenkop"* genoemd door een collega. Tegen een andere collega werd gezegd: *"Laat die apenkop even helpen, hij zit alleen maar"*. De melder vertelt dat hij al meerdere keren racistisch is uitgescholden door dezelfde collega. Hij is vervolgens naar de leidinggevende gegaan en heeft gezegd dat hij een gesprek wil met de veroorzaker, zodat deze zijn excuses kan aanbieden. De leidinggevende antwoordde hierop dat het probleem al was opgelost, omdat hij het er met de veroorzaker over had gehad. De melder heeft toen aangegeven dat het voor hem hiermee niet was opgelost, omdat hij geen excuses heeft gehad van zijn collega. De leidinggevende heeft dit weggewuifd en is toen verder gegaan met zijn dag. Na bemiddeling van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam heeft zowel de veroorzaker als de leidinggevende excuses aangeboden. Een medewerker van het bedrijf schrijft dat discriminatie voortaan serieus zal worden genomen en hiervoor ook concrete stappen worden ondernomen:

> *"Ik concludeer dan ook dat de melding van […] voor de organisatie tot nu toe een positief effect heeft gehad in die zin dat het ons wakker heeft geschud en ons heeft doen inzien dat we als werkgever een actieve rol hebben in het tegengaan van discriminatie en overig ongewenst gedrag. Het heeft ons ook doen inzien dat we nog een weg te gaan hebben voordat alle medewerkers […] als een prettige en veilige werkomgeving ervaren. Concreet heeft dat ertoe geleid dat ik met de bedrijfsmaatschappelijk werker aan het bedenken ben hoe we het thema structureel bij alle teams onder de aandacht kunnen brengen."*

Wederom komt naar voren dat wanneer racisme wordt aangekaart bij mensen in positie van macht, zij het leerkrachten, schooldirecties of leidinggevenden, adequate oplossingen uitblijven. Pas nadat de melder het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam heeft ingeschakeld wordt door de leidinggevende overgegaan op actie. Het aankaarten van racisme door zwarte mensen is een onderneming die veel doorzettingsvermogen vraagt en veel energie kost, omdat het veel weerstand oproept bij betrokkenen.

Een andere melder vertelt dat er binnen haar bedrijf door een groep collega's wordt gediscrimineerd. Zo wordt Sylvana Simons belachelijk gemaakt en werd er negatief gereageerd op een interne email over discriminatie op de werkvloer met opmerkingen als *'Alweer komen er zwarten'*. De melder wil graag dat er iets verandert, maar wil absoluut anoniem blijven zodat haar baan niet op het spel komt te staan.

Culturele stereotypen over zwarte mensen kwamen ook tot uiting op de werkvloer. Zo vertelde een melder dat haar echtgenoot, die als kok werkt, opmerkingen van collega's kreeg over zijn 'zwarte lijf'. Zo zeiden collega's bijvoorbeeld: *"Jij hoeft zeker nooit naar de sportschool"* en *"Mag ik even aan je spierballen zitten"*. De melder vertelde dat dit haar echtgenoot erg ongemakkelijk maakte.

Racistische 'grapjes'

Meerdere malen werden racistische opmerkingen gemeld die door veroorzakers werden afgedaan als 'een grapje'. Een vrouw vertelde dat een collega haar 'voor de grap' een luie Arubaan noemde toen zij een keer te laat op het werk was. De melder vond dit echter niet grappig. Een andere melder vertelt dat een leidinggevende tijdens een overleg tegen een andere collega zei: *"Wat ben je bruin geworden, dat zou je bij [naam melder] nooit zien".* De leidinggevende moest daarna erg om zichzelf lachen. Wel werd de leidinggevende er door enkele collega's op aangesproken dat zij dit soort misplaatste opmerkingen niet meer moest maken. Deze melding is een van de weinige voorbeelden waarbij een omstander openlijke afkeuring van racisme liet merken.

De volgende melding laat zien dat grappen negatieve effecten kunnen hebben op de beoordelingen van zwarte mensen:

> *''Harde omgangsvormen op mijn werkplek, maar ook persoonlijk tegen mij gerichte beledigingen over mijn uiterlijk en lange haren (dreads), hoe ik mijn kleding draag, en mijn andere afkomst dan de anderen (deels Surinaams). Dit zijn harde grappen.''[...] 'Vaak gaat het echter gepaard met extra kritisch zijn over mijn werk [...] en onterecht negatieve beoordelingen van werk - zelfs op papier -, tegen bewijzen in, en ook tegen gesproken door anderen. Discriminatie dus."*

Het argument 'het was maar een grapje' past goed bij het concept 'witte onschuld', dat refereert naar de tendens van witte Nederlanders om racisme in alle toonaarden te ontkennen.[32] Het beledigende karakter van de racistische opmerkingen en de negatieve gevolgen ervan voor werknemers is echter allerminst plezierig.



Bron: Sam Balye

Solliciteren

Haardiscriminatie

Meerdere meldingen werden ontvangen over sollicitanten die werden afgewezen vanwege hun haar. Een melder solliciteerde bij een schoenenwinkel en mocht op gesprek komen. Tijdens heb gesprek werd haar verteld dat ze er 'onverzorgd' uitzag, waarbij verwezen werd naar haar haarstijl. Ze wist niet goed wat ze hierop moest antwoorden en legde uit dat ze elke dag een uur voor de spiegel staat voor dit haar. Ze vroeg zich af of dit discriminatie zou kunnen zijn.

Een moeder meldde dat haar zoon van 18 jaar bij een koffietent solliciteerde en na het gesprek werd teruggebeld met de vraag of hij nog dreads had. Toen hij dit bevestigde, werd hem verteld dat zijn haardracht niet in hun plaatje past en hij vanwege zijn dreads niet kan worden aangenomen. Een andere melder vertelt over de racistische opmerking die werd gemaakt door een collega over haar natuurlijke haar:

> *"Maandagochtend ging ik met mijn natural hair werken en mijn collega [...] besloot daar direct een opmerking over te maken. De manager vroeg wat er met mijn haar was gebeurd waarop mijn collega antwoordde; Ja gek he, die is zo van de pieten-boot afgevallen! Ik voelde me beledigd en gekwetsts door haar racistische opmerking. Ik ben erg teleurgesteld in mijn werkgever. Zeker omdat de werkplaatschef er niets van zei maar ook de manager niet. Iedereen stond erbij en luisterde ernaar. Ik voel me niet meer op m'n gemak om met mijn eigen haar te gaan werken door de opmerkingen die werden gemaakt door bepaalde collega's. Ondanks ik mij niet lekker voelde en last heb van migraine-aanvallen, ben ik toch gaan werken gisterochtend. Na die racistische opmerking voelde ik me gestrest en ongemakkelijk waardoor mijn migraine is verergerd. Ik had kunnen opstaan en weglopen na die opmerking, maar ik wilde mij niet laten kennen."*

Discriminatie op basis van haarstijl is een vorm van institutioneel racisme waarbij stijl haar als superieur wordt geacht. In de Verenigde Staten is in 2019 een wet[33] aangenomen waarbij discriminatie op natuurlijk haar, zoals afro's en vlechten, verboden werd: *"Hiermee veranderen we de geschiedenis, door te erkennen dat welke haarstijl of kleding personeel tijdens het werk mocht*

[32] Wekker, G. (2017). Witte onschuld: paradoxen van kolonialisme en ras. Amsterdam University Press
[33] https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200SB188

dragen, historisch gezien eurocentrisch bepaald was. Het was gebaseerd op steil haar".[34] De wet stelt specifiek dat ongelijke behandeling vanwege haarstijl discriminatie is op basis van afkomst en dus verboden.[35] Nederland heeft geen specifieke wetgeving over haardiscriminatie.

Vooroordelen

Bij andere meldingen van discriminatie tijdens sollicitatieprocessen speelden vooroordelen een rol. Een melder vertelt dat haar man werkte bij een restaurant, waar na een overname alleen de witte medewerkers opnieuw een contract kregen. De vier mensen in het bedrijf met een zwarte huidskleur werden niet opnieuw aangenomen en kregen tijdens het sollicitatiegesprek ongepaste vragen. Zo vroeg de manager: *"Ik ken jouw cultuur niet, hoe wordt in jouw cultuur omgegaan met vrouwen?"* De melder denkt dat hij niet opnieuw is aangenomen vanwege zijn huidskleur. Een andere zwarte collega werd afgewezen omdat hij 'niet juist gekleed was' tijdens het sollicitatiegesprek. Melder heeft het gevoel dat er wordt gezocht naar redenen om mensen met een Afrikaanse afkomst niet aan te nemen en dat er binnen het bedrijf vooroordelen bestaan dat mensen met een zwarte huidskleur niet met vrouwen kunnen omgaan.

In een andere melding vertelde een man dat hij zijn verblijfsvergunning ging ophalen bij de IND. Hij vroeg aan een medewerker hoe hij zo snel mogelijk aan het werk kon. Het antwoord daarop was dat hij via uitzendbureaus naar schoonmaakwerk kon gaan zoeken. De man had het gevoel dat hij werd verwezen naar schoonmaakwerk door zijn huidskleur. Dit terwijl hij meerdere universitaire opleidingen heeft afgerond en ook meerdere talen spreekt. Dit incident is een voorbeeld van de vooroordelen over zwarte mensen, zoals het lager inschatten en niet serieus nemen, die al vaker in meldingen naar voren kwamen.

Arbeidsbemiddeling

Een melder was via een uitzendbureau aan de slag gegaan bij een bedrijf als afwasser. Toen ze op het werk kwam bleken er meer taken tot haar functie te horen, zoals stofzuigen. Ze vroeg aan een andere medewerker hoe dit precies zat, waarop haar vraag doorgegeven werd aan de leidinggevende. De leidinggevende benaderde haar even later op een agressieve manier, waarbij hij onder andere tegen de melder zei dat ze vast heel lui was, een uitkering ging trekken en een nietsnut was. De melder lachte hierop verbaasd, waarna de leidinggevende zei dat ze niet meer zo zal lachen als ze opgebaard ligt. De melder wilde hierop weggaan, maar haar leidinggevende weigerde met zijn pasje de lift voor haar te openen. Uiteindelijk heeft een andere medewerker dit

[34] https://nos.nl/artikel/2292028-locks-afro-s-of-vlechten-californie-verbiedt-haar-discriminatie.html
[35] https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200SB188, punt F

voor haar gedaan om escalatie te voorkomen. De melder heeft vervolgens een klacht tegen de leidinggevende ingediend bij het uitzendbureau, omdat ze er erg mee zat. Het uitzendbureau vertelde dat klachten over discriminatie worden neergelegd bij het bedrijf waar het incident gebeurde. De klacht is vervolgens ook overgedragen naar de afdeling personeelszaken van het desbetreffende bedrijf. Toen aan het uitzendbureau werd gevraagd of ze bij het bedrijf konden informeren naar de voortgang van de klacht, werd verteld dat dit niet in hun werkzaamheden valt. Opnieuw wordt de verantwoordelijkheid voor racisme vermeden en geen actie ondernomen.



Onterecht ontslag

Een melder die werkzaam was als winkelmedewerker vertelde dat haar voormalig leidinggevende discrimineerde. Ze heeft hem tegen een andere collega horen zeggen dat hij niet van zwarte mensen houdt. Ze denkt dat deze leidinggevende het op haar gemunt had, ook vanwege haar huidskleur. Hij hield haar steeds in de gaten. Ze is ontslagen wegens 'diefstal'. In de praktijk kwam het erop neer dat ze een klant een gratis product had gegeven omdat die een dag eerder niet tevreden was over het gekochte product. Volgens melder zocht de leidinggevende een reden om haar te ontslaan. Ze wil dat de melding wordt geregistreerd, maar ook dat er iets mee gebeurt. Ze schrijft:

> *"Ben nu mijn ontslag aan het aanvechten. zelfs jonge donkere stagiaires heeft deze man [...] snel weg weten te krijgen door zijn discriminerende uitspraken en handelingen. Zo zou hij alleen bij de donkere collega's steeds camera beelden bekijken om ons in de gaten te houden voorbeeld: hoelaat wij met pauze gingen. Dit doe ik niet om hem terug te pakken maar puur om die jonge meisjes met een kleurtje ook een eerlijke kans in de maatschappij te bieden."*

Promoties en werkuren

Een man die als beveiliger werkt, meldt dat hij een poos geleden een interne vacature zag waar hij op wilde solliciteren. Hij liet dit weten aan zijn baas, maar die zei dat hij maar beter niet moest solliciteren omdat hij niet geschikt was voor de functie. Melder kwam er later achter dat een witte collega met minder ervaring wel kon solliciteren. Hij gaf in zijn melding aan dat hij zich hierdoor gediscrimineerd voelde op basis van zijn Surinaamse afkomst.

Twee medewerkers van een groot bedrijf meldden dat in hun bedrijf sprake is van stelselmatige discriminatie, waarbij witte mensen elkaar de hand boven het hoofd houden. Eind 2016 bleek uit een intern onderzoek dat meerdere medewerkers klaagden over racisme en discriminatie. Zo waren er klachten over de doorgroeikansen binnen het bedrijf voor mensen met een migratieachtergrond. Ook werd tegen de enige persoon in een team met een migratieachtergrond gezegd dat hij niet binnen het team zou passen. Bij het opleidingscentrum van het bedrijf werd tegen een van de melders gezegd: *'Hoe kan een n-woord nou deze functie uitvoeren?'*

Een melder vertelt dat ze al jaren bij een apotheek werkt en goed functioneert, dit blijkt ook uit functioneringsgesprekken. Ze wil graag meer uren gaan werken, maar de directeur vertelt dat ze zich eerst moet bewijzen voordat ze meer uren kan krijgen. Ze heeft het gevoel dat de directeur het argument gebruikt zodat ze geen grip kan krijgen op de situatie. Het verzoek om meer uren van een collega zonder migratieachtergrond werd wel goedgekeurd en deze werknemer heeft nu contractueel meer uren toegekend gekregen. De melder vindt dit discriminatie en snapt niet dat zij zich na jaren nog steeds moet bewijzen terwijl zij altijd hard werkt en goed functioneert.

Een andere melder ervaart ongelijke behandeling bij het inplannen van haar uren. Haar collega's met hetzelfde contract mogen hun uren namelijk flexibel inplannen. De melder, de enige in het team met een migratieachtergrond, mag dit van de leidinggevende echter niet. Ze denkt dat de ongelijke behandeling te maken heeft met het feit dat zij een migratieachtergrond heeft.

Onderwijs

Anti-zwart racismemeldingen in het onderwijs tonen aan dat racisme verweven is met de praktijken en procedures van het onderwijs als instituut. Er is sprake van stelselmatige discriminatie, door medeleerlingen, leraren, in lesmateriaal, waar niet adequaat op wordt gereageerd wanneer dit bij leraren of schooldirecties wordt aangekaart. Meldingen over het volwassenenonderwijs gingen voornamelijk over uitsluiting en ongelijke behandeling.

Anti-zwart racisme door kinderen

Meerdere meldingen gingen over kinderen die zich racistisch uitlieten ten opzichte van zwarte medeleerlingen. Ouders van de gediscrimineerde kinderen vertelden dat hun kind bijvoorbeeld werd uitgescholden met racistische leuzen zoals: *"Vuile kanker zwarte en n-woord", "Zwarte aap en lelijke oerang oetang"*. Kenmerkend voor deze meldingen is dat vernedering wordt gebruikt om zwarte leerlingen als minderwaardig neer te zetten.

Ook online racisme werd gemeld. Een moeder vertelde dat haar dochter op haar Facebookpagina werd uitgescholden voor *"Vieze vuile kanker n-woord"*. De moeder is vervolgens het gesprek aangegaan met de school, maar de school nam het incident niet serieus en er werden dus geen vervolgstappen ondernomen. Ook in een andere melding werd benadrukt dat de schoolleiding niet adequaat handelde na discriminatoir uitschelden:

> *"Mijn dochter wordt op school gepest. Ze wordt o.a uitgemaakt voor aap en poepvlek. De school neemt de kwestie totaal niet serieus, zij zit naast de pestkop in de klas en zelfs hem verplaatsen gebeurt niet. Mijn dochter is 1 van de weinige donkere kindjes uit de klas en geen enkel probleem van deze kinderen wordt serieus genomen".*

Een andere moeder maakte een melding over pestgedrag jegens haar zoon. Eén keer spuugde een jongen op het brood van haar zoon. Haar zoon ging daarop naar de leraar toe, maar deze zei dat hij niets had gezien (hij was op dat moment niet in de klas) en er daarom niks aan ging doen. De moeder wilde later met de ouders van het jongetje dat spuugde praten en toen kwam ze erachter dat zij niet waren ingelicht over dit voorval. De ouders hebben wel hun excuses aangeboden. De moeder vertelt dat haar zoon het enige zwarte jongetje in de klas is en ze denkt dat het daarmee te maken heeft. Ze wil dat de school iedereen gelijk behandelt.

Ook in de volgende melding wordt in eerste instantie niet adequaat opgetreden door de leerkracht, nadat een ouder racistisch pesten in de klas aankaartte. In deze melding vertelde een ouder dat haar zoon door klasgenoten werd gepest vanwege zijn huidskleur. De ouder heeft dit vervolgens bij de leerkracht aangekaart, maar deze wilde er niets mee doen. Deze melding is wederom een voorbeeld waarbij de leerkracht geen actie onderneemt na een discriminatiemelding. De ouder heeft haar verhaal vervolgens nogmaals moeten vertellen, dit keer aan de directeur. De directeur heeft wel actie ondernomen door terstond naar de klas te lopen en hen erop aan te spreken dat pesten en discriminatie niet wordt getolereerd.

Anti-zwart racisme door leerkrachten en schooldirecties

Uit meldingen blijkt dat leraren en schooldirecties niet alleen op grote schaal weigeren te handelen wanneer racistische incidenten onder leerlingen plaatsvinden, maar dat zij zich ook actief schuldig maken aan racistische belediging en uitsluiting.

Een melder vertelde dat haar zoon door een klasgenoot ‘zwart’ werd genoemd, waarop haar zoon bij de leraar aangaf dit niet prettig te vinden. De meester pakte hem vervolgens bij de schouders vast en zei: *"maar dat ben je toch ook?"* De jongen is vervolgens naar de directeur gestapt en zij besprak het voorval met de leraar, waaruit de conclusie volgde dat het om een ‘grapje’ ging. Echter, in het gesprek dat volgde tussen de ouders en de leraar ontkende deze laatste het maken de opmerking: *''Dat kan ik nooit gezegd hebben, want ik ben getrouwd met een Hindoestaanse vrouw. Er zijn mensen uit Afrika die wel een bepaalde tint hebben die op zwart lijkt, maar jouw zoontje is niet zwart, dus dat kan ik niet gezegd hebben''*. De moeder van het zoontje kon hierop niet reageren, omdat zij dacht dat hij een grapje maakte. Zij schrok van zijn uitleg. Ook haar partner, de vader van haar zoontje, schrok van deze uitleg. De meester ging verder en zei: *''Er zijn mensen in verschillende soorten en maten, zwart/bruin en je hebt blank''*. De partner van melder reageerde hierop door te zeggen: *''Blank is geen kleur''.* De meester reageerde hier weer op en zei: *''Ik kan dat niet gezegd hebben”.*

De leraar haalt meerdere argumenten aan om te bewijzen dat hij niet racistisch heeft kunnen zijn. Ten eerste gebruikt hij zijn huwelijk met een Hindoestaanse vrouw als bewijs dat hij zwarte mensen accepteert. Ten tweede zegt hij dat de huidskleur van het zoontje van de melder niet daadwerkelijk zwart is, dus dat hij dit nooit gezegd zou kunnen hebben. Ten derde probeert hij zijn kennis over verschillen in huidskleuren te etaleren door zijn uitspraak over een ‘zwart/bruine’ huidskleur aan de ene kant en ‘blank’ aan de andere kant. De verdedigende houding van de leraar, in combinatie met argumenten die onsamenhangend zijn en het gebruik van de niet-neutrale term

'blank' om de witte huidskleur te omschrijven, zijn allen voorbeelden van inadequate reacties op discriminatieklachten. De informatie uit de melding wijst niet uit of de school een antidiscriminatiebeleid heeft en, zo ja, hoe dit beleid is vormgegeven.

Net als in de voorgaande melding werd tijdens het volgende incident ook geprobeerd om anti-zwart racisme goed te praten door te verwijzen naar betrokkenheid van andere mensen van kleur.

> *''[…] Dit is de tweede keer dat mijn kind op school gediscrimineerd wordt […] door een docent die hem ook n-woord ging noemen, meer dan een keer. En de hoofddocent die zei tegen mij zoon dat het mag omdat de andere docent ook uit Marokko komt en dat mijn zoon en de docent beide n-woord zijn." […]*

Anti-zwart racisme in schoolboeken

Het n-woord werd niet alleen gebruikt door leraren, maar ook als onderdeel van een taaloefening. Kinderen van groep 5 kregen daarbij de volgende invuloefening: *"Ze noemen _____ een stomme meid, een n-woord, een brillenjood, poepchinees, een vieze Turk".* De ouder die hiervan een melding deed, was erg aangeslagen.

> *"[…] als de taak gecorrigeerd geweest zou zijn, dan had mijn kind een antwoord fout omdat hij niet genoeg racistische scheldwoorden in het Nederlands kende. […] Nog dezelfde middag schreeuwde een kind 'n-woord' een paar keer tegen mijn kind op het schoolplein in het bijzijn van een nieuwe zwarte familie, die daardoor enorm aangedaan was. […] Het 'n-woord' hebben wij nooit tevoren in onze school gehoord. Maar dat woord zit nu in het bloed en het bewustzijn van onze school. Het had niet moeten noch mogen gebeuren."*

De melder maakt meerdere belangrijke punten over verantwoordelijkheid, waaruit het institutionele karakter van racisme blijkt: discriminatie is vaak namelijk niet terug te voeren naar een individu, maar betreft juist allerlei verschillende processen en systemen. Volgens de melder ligt de verantwoordelijkheid voor dit incident namelijk bij meerdere partijen, waaronder de leraar voor het kiezen om racistische woorden onder jonge kinderen te verspreiden. De school is verantwoordelijk voor het toestaan van de verspreiding van deze tekst. De lerarenopleidingen voor het onvoldoende bijbrengen van ethische kennis bij de leraar, om adequaat met dit soort teksten om te gaan. Eveneens wijst ze op de verantwoordelijkheid van het Ministerie van Onderwijs die ethische richtlijnen niet hebben opgevolgd door na een klacht over deze tekst in 2003 de boeken

niet terug te roepen. De melder is van mening dat op dezelfde manier dat IKEA-meubels terug worden geroepen als ze een risico vormen voor de publieke gezondheid, dit soort teksten ook moeten worden herroepen, omdat ze aanzetten tot racisme en kinderen hun mentale gezondheid en ethische welzijn kunnen schaden.

Uit recent onderzoek naar racisme in geschiedenislesboeken van het vmbo, havo en vwo kwam naar voren dat racistische denkwijzen wijd verspreid terugkomen in het lesmateriaal.[36] Deze melding wijst erop dat racisme in schoolboeken niet beperkt is tot het vak geschiedenis, maar wellicht ook een rol speelt in het lesmateriaal van andere vakken, zoals in dit geval taal.

Volwassenenonderwijs

Meldingen over het volwassenenonderwijs werden ook meerdere malen ontvangen. Zo vertelde een melder dat zijn leraar op een mbo het n-woord vaak gebruikt en zegt dat ‘moslims een raar volk zijn’. Een andere melder vertelt dat in de klas van haar dochter witte leerlingen geen briefje hoeven te halen als ze te laat zijn, terwijl zwarte leerlingen dat wel moeten en vervolgens ook de les niet meer binnen mogen.

Uitsluiting en ongelijke behandeling werden meerdere malen gemeld op het gebied van onderwijs en betroffen allemaal specifiek het volwassenenonderwijs. Een melder van Surinaamse afkomst die haar propedeuse in Suriname heeft behaald, vertelt dat er door docenten meerdere malen opmerkingen zijn gemaakt zoals: *"Hoe ben je hier gekomen met jouw propedeuse?"* en dat ze eigenlijk geweigerd had moeten worden. De melder voelt dat er continu op haar wordt neergekeken door zowel docenten als de opleidingscoördinator. Ze vertelt dat haar scriptiebegeleider haar bewust tegenwerkt waardoor ze al langer dan een jaar bezig is om haar scriptie af te ronden. Uiteindelijk heeft de melder via de inzet van een advocaat een schadevergoeding gekregen wegens deze studievertraging, waarvan de school had toegegeven schuldig aan te zijn.



Bron: CDC

Een andere melder heeft een soortgelijk verhaal. Ze vertelt dat ze tijdens het schrijven van haar scriptie van het kastje naar de muur wordt gestuurd en dat deze houding van haar docenten komt door haar afkomst. Ze vertelt dat ze zelfs werd geadviseerd om zich uit te schrijven, zonder diploma, omdat ze het toch niet zou halen. Ze benadrukt dat ze anders wordt behandeld dan witte medestudenten. De situatie heeft een dusdanige negatieve impact op haar dat ze aangeeft het leven soms niet meer te zien zitten.

Ook werd door een student gemeld dat hij was afgewezen voor een opleiding, ondanks het feit dat hij de toelatingstest had gehaald. Toen de student bij de studentenadministratie vroeg wat het probleem precies was, bleek dat zijn studieloopbaanbegeleider een document had geschreven waarin stond dat de student de studie niet aan zou kunnen. De student vertelt dat hij zich hierbij gediscrimineerd voelt op basis van zijn Surinaamse afkomst. Het was namelijk duidelijk dat zijn studiebegeleider hem anders behandelde dan andere leerlingen, gezien zijn diploma's en het slagen voor de toelatingstest hem toegang tot de opleiding had moeten geven.

Twee studenten van een volwassenenopleiding in Amsterdam meldden dat ze vanwege hun afkomst werden uitgesloten van een projectgroep. De melder vertelt dat hij bij het vormen van projectgroepen bij een groepje van drie wil aansluiten. Twee studenten in de groep hebben ook een migratieachtergrond. De enige witte student in het groepje vertelt vervolgens aan de studenten dat ze niet met hen wil samenwerken. De melder denkt dat de medestudent heeft gediscrimineerd op basis van huidskleur. De studenten zijn er erg van ondersteboven en hebben het voorval aangekaart bij de coördinator. De coördinator laat echter weten de gevoelens van de witte student te kunnen begrijpen. Een docent die aanwezig was tijdens het gesprek met de coördinator was het hele gesprek stil.

De discriminatievormen die in de bovenstaande meldingen aan bod komen zijn bijna een identieke afspiegeling van de wetenschappelijke literatuur over anti-zwart racisme in het onderwijs[1]: ingeschat worden op een te laag niveau, het tegenwerken van ambities, voor dom aanzien, pesten, uitsluiten en niet serieus worden genomen.

[36] Sijpenhof, M. L., (2020). A transformation of racist discourse? Colour-blind racism and biological racism in Dutch secondary schooling (1968–2017). Peadogigica Historica, 56(1-2)
[37] Essed, P. (2018). Alledaags racisme. Amsterdam: Vangennep

Sociale voorzieningen

Meldingen van anti-zwart racisme op het gebied van sociale voorzieningen betroffen regelmatig ongelijke behandeling in de vorm van ongepaste, niet-relevante vragen of pesterijen.

Ongepaste vragen

Op het gebied van sociale voorzieningen gingen veel meldingen over het stellen van ongepaste of niet-relevante vragen. Zo meldde een 65-jarige vrouw dat ze formulieren ontving naar aanleiding van het aanvragen van haar AOW, waarin vragen stonden over haar migratieachtergrond en over asielaanvraag in Nederland. De vrouw is echter Arubaans en heeft een Nederlands paspoort. Ze was erg beledigend dat zij dit formulier kreeg toegestuurd.

Een andere vrouw meldde dat tijdens een gesprek bij de gemeente voor een aanvraag voor financiële steun werd gevraagd of ze naar Nederland was geëmigreerd vanwege een man. De vrouw gaf aan deze vraag zeer ongepast te vinden; mensen in de sociale hulpverlening zouden zulke vragen niet moeten stellen. Ze vertelde dat het gesprek hierna een vervelende wending kreeg en ze sindsdien last heeft van nachtmerries. Ook zei ze al zo vaak in Amsterdam te zijn gediscrimineerd dat als ze dit allemaal zou melden ze het hele jaar door bezig zou zijn. Uiteindelijk heeft de medewerker van de gemeente excuses aangeboden voor het gesprek. Deze melding is een voorbeeld van ‘selectieve onbeleefdheid’[38] op basis van huiskleur. Selectieve onbeleefdheid op het werk kan grote gevolgen hebben, zoals hogere stressniveaus, een vermindering van creativiteit, een lagere betrokkenheid bij het werk en hogere ontslagniveaus.[39] Daarnaast spelen gender en heteronormativiteit ook een rol in dit incident, aangezien dezelfde vraag waarschijnlijk niet was gesteld wanneer melder een man was geweest, en de vraag uitgaat van een heteroseksuele geaardheid.

Een andere melder vertelde, tijdens een gesprek met een medewerker van een organisatie die gespecialiseerd is in gezinsondersteuning, te zijn gevraagd in hoeverre haar Surinaamse achtergrond tot uiting komt in haar manier van opvoeden. De melder vroeg zich af in hoeverre het clichébeeld van een alleenstaande zwarte moeder en een laag inkomen invloed heeft op het onderzoeksrapport van de betreffende organisatie.

Bij al deze meldingen speelt sociaal distantiëren een rol, waardoor de zwarte persoon (bewust of onbewust) als de ‘ander’ wordt gezien. Dit leidt vervolgens tot ongelijke behandeling, door het

[38] [39] Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Magley, V. J., & Nelson, K. (2017). Researching rudeness: The past, present, and future of the science of incivility. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 299

toesturen van overbodige formulieren, selectieve onbeleefdheid, door naar privézaken te vragen tijdens een professioneel gesprek en tot stereotype aannames over culturele identiteit.

Pesterijen

Ook pesterijen komen voor wanneer mensen van Afrikaanse afkomst gebruikmaken van sociale voorzieningen. In de volgende melding wordt een vrouw meermaals door haar UWV-coach opgeroepen om zich opnieuw te laten keuren na een arbeidsongeschiktheidsverklaring wegens ziekte. De melder is echter te ziek om steeds naar keuringen te gaan. Ook haar verpleegkundige in het ziekenhuis zegt dat ze niet opgeroepen zou moeten worden om steeds opnieuw gekeurd te worden. De UWV-coach van de melder heeft echter tegen haar gezegd: *"Ga van die uitkering af en dan laat ik je met rust. Zolang je geniet van een uitkering, laat ik je niet met rust."* Ondanks dat haar ziekte meerdere malen is besproken met het UWV ontving ze recentelijk wederom een brief met daarin de oproep zich nogmaals te laten keuren, met het dreigement dat er anders wijzigingen in de hoogte van haar uitkering zouden intreden. De cliënte is erg gefrustreerd door de situatie en geeft aan dat deze situatie haar alleen nog maar zieker maakt en voor een torenhoge bloeddruk zorgt.

Zorgverlening

Meldingen in de zorgsector betroffen voorvallen waarbij zowel het personeel als de patiënten veroorzakers waren. Een melder vertelde dat bij de receptie van een zorginstelling twee medewerkers heel luid grappen over Surinamers maakten, met een zwaar overdreven, zogenaamd Surinaams accent. Even later voegde ook een andere medewerker zich bij het gezelschap en het luidruchtige gedrag ging door. Op een gegeven moment zei één van de medewerkers tegen de collega's dat ze te veel herrie maakten en dat de patiënten het konden horen. De melder vond het gedrag onacceptabel voor medewerkers van een zorginstelling. Opvallend in deze melding is de rol van passief racisme. De collega die besloot in te grijpen door te wijzen op de gemaakte herrie, sprak zich daarbij niet uit over het racistisch element van het voorval. Door het racistisch element van de opmerking te negeren en slechts te bestempelen als ‘herrie’, wordt het voorval geminimaliseerd tot slechts een regulier geval van onfatsoenlijkheid.

In een andere melding belt een vrouw namens haar moeder die recentelijk is opgenomen in een ziekenhuis. Ze vertelt dat haar moeder op een kamer lag met meerdere patiënten. Een van deze patiënten, een witte vrouw, maakte al dagen beledigende opmerkingen. Zo riep zij hardop: *''Zwarte, altijd die zwarten weer, die doen alles voor elkaar''.* Ook weigerde de witte vrouw de hulp van een verpleger met een zwarte huidskleur. De verpleger heeft hierop de leidinggevende ingeschakeld en de moeder van de melder is overgeplaatst naar een privékamer.

Openbare ruimte

Racistisch uitschelden en agressief taalgebruik werd het vaakst gemeld op het gebied van de openbare ruimte. Een getuige meldde zelfs een incident waarbij een vader, die met zijn baby over straat liep, met de dood werd bedreigd. Ook waren er meldingen waarbij volwassenen zich racistisch uitlieten tegen kinderen. Verkeersagressie in combinatie met racistische verbale agressie kwam relatief vaak voor. Ook in het openbaar vervoer werd anti-zwart racisme gemeld, waarbij veroorzakers zowel medewerkers als medereizigers betroffen.

Doodsbedreiging

Een getuige en kennis van het slachtoffer maakte een melding van een man die een andere man op straat uitschold voor *"Klote n-woord"*. Tevens riep de veroorzaker dat hij hem zou vermoorden als er geen camera's op straat waren. Het slachtoffer, die met zijn baby over straat liep, is doorgelopen na het incident. De getuige is vervolgens op de veroorzaker afgestapt en hem verteld dat ze een melding van discriminatie zou gaan doen, waarop de man tegen haar zei dat ze moest oprotten. Het slachtoffer is naar het politiebureau gegaan om aangifte te doen, waarop de politie vertelde dat ze er een melding van zouden doen, maar dat aangifte niet nodig is.

Volwassenen tegen kinderen

In de volgende melding werden kinderen uitgescholden door een buurtbewoner tijdens het vieren van een jaarfeest:

> *"De kinderen belden aan en begonnen vrolijk hun liedje te zingen voor Sint Maarten. Er werd opengedaan op [...]. Toen hij de kinderen zag werd hij boos en zei: "Nee hier heb ik geen zin in: gaan jullie maar terug naar jullie eigen land anders bel ik de politie." En gooide de deur dicht!"*

De leus 'ga terug naar je eigen land' is typerend voor het proces van sociaal distantiëren, een uitingsvorm van anti-zwart racisme waarbij witte mensen afstand creëren tussen zichzelf en zwarte mensen. Het is schrijnend dat kinderen op jonge leeftijd al worden geconfronteerd met racisme.

In een andere melding komt het zelfs tot fysieke agressie. Een man scheldt een jongen uit en achtervolgt het kind op het schoolplein, waarbij ook de overblijfkracht bedreigd wordt. Als de politie ter plaatse komt, probeert de dader de schuld in de schoenen van het kind te schuiven:

Het 9-jarig kind van melder was met vriendjes buiten aan het spelen tijdens de middagpauze op school. Hij zag ergens verderop hondenpoep op straat. Hij zei tegen zijn vriendjes, dat is van die man die daar zijn hond uitlaat. De man, die dus eigenaar van de hond was, hoorde dat en zei tegen het jongetje: *"Zwarte, ga terug naar de Bijlmer".* Daarna klom de man over het schoolhek en rende hij achter het kind aan. Het kind rende naar de overblijfkracht. De man ging toen ook tekeer tegen de overblijfkracht. De school belde uiteindelijk de politie en de wijkagent kwam ter plaatse. De man beweerde dat het jongetje hem uitschold, maar het kind, zowel als de overblijfkracht die getuige was van het incident, ontkent dat. Melder is door de directeur van de school geadviseerd om aangifte te doen bij de politie.

Zoals de voorbeelden over racisme in het onderwijs laten zien, handelen scholen vaak minder adequaat bij incidenten die op het terrein van de school plaatsvinden. Dit is een van de weinige meldingen waarbij een school het incident serieus nam, door direct de politie in te schakelen en te adviseren aan de melder om aangifte te doen.

Racistische verkeersagressie

Anti-zwart racisme in openbare ruimtes kwam meerdere malen tot uiting als verkeersagressie met een racistisch motief. Zo werd een fietser agressief bejegend en geïntimideerd door een automobilist:

> *“Op donderdagavond 8 november fietste ik in [...]. Ik wilde oversteken, maar bedacht me en wilde mijn fiets keren. Op dat moment kwam er een auto met flinke snelheid aanrijden. Ik schrok en riep iets van: 'Wow!' De man deed zijn raampje open, stopte en vroeg: 'Wat zit je te zeiken, apenkop?' Toen ik antwoordde: 'doe eens rustig man!' Zei hij: 'Je moet vieze vuile bek houden, vuile kankeraap.' Hij keek me dusdanig agressief en uitdagend aan, dat ik niks meer heb gezegd. Hij reed daarna hard door.”*

De melder vertelde dat ze eerst nog in verwarring was over de intenties van de automobilist. Toen ze zich realiseerde dat hij haar echt racistisch uitschold gaf haar dat een heel dubbel, onmachtig gevoel.

Een andere melder vertelde dat hij werd uitgescholden nadat hij bijna tegen een vrachtwagen botste die tegen de rijrichting inreed. De vrachtwagenchauffeur schold hem niet alleen uit, waarbij hij het n-woord gebruikte, maar stapte zelfs agressief de vrachtwagen uit en wilde met de melder op de vuist gaan.

Een andere melder vertelde dat hij werd uitgescholden nadat hij bijna tegen een vrachtwagen botste die tegen de rijrichting inreed. De vrachtwagenchauffeur schold hem niet alleen uit, waarbij hij het n-woord gebruikte, maar stapte zelfs agressief de vrachtwagen uit en wilde met de melder op de vuist gaan.

Een vrouw van Ethiopische afkomst meldde dat een man haar toeriep dat *'Alle buitenlanders terug moeten naar hun eigen land'* omdat zij over de stoep fietste. De volgende melder verwoordt de vernederende impact van racistisch geweld op straat treffend:

> *"Ik ben geschonden op basis van mijn huidskleur door een witte man die niet oplette in het verkeer en fout was. De man heeft mij d.m.v. zijn uitlating ontmenselijkt. […]"*

Openbaar vervoer

Ook in het openbaar vervoer werd anti-zwart racisme gemeld. Door een omstander werd een melding gedaan over een incident in een bus, waarbij een man tegen een oudere vrouw zei dat ze moest opstaan. De oudere vrouw, van Surinaamse afkomst, zat op een mindervalide plek en moest volgens de man opstaan om zo plaats te maken voor een vrouw met drie kinderen. Het stereotype idee van discriminatie in het openbaar vervoer is de lege stoel naast een zwarte passagier in een volle tram, maar dit lijkt te zijn vervangen door meer impliciete vormen van discriminatie,[40] vergelijkbaar aan het gemelde incident.

Expliciete discriminatie in het openbaar vervoer werd ook gemeld. Een andere omstander beschreef hoe een GVB-conducteur stigmatiserende opmerkingen maakte tegen een man van Afrikaanse afkomst:

> *"Kom net uit lijn […] en heb mogen aanschouwen hoe een GVB-conducteur helemaal losging op een oudere Surinaamse man zonder aanleiding. Iedereen werd namelijk gecontroleerd door een groep conducteurs en een blanke GVB-conducteur kwam bij de Surinaams/Antilliaanse man staan en begon te schreeuwen dat hij eerst een blanke man moest controleren voordat hij hem moest controleren "want alles is discriminatie tegenwoordig". De man reageerde niet echt en liet gewoon zijn geldige ver-*

[40] Essed, P. (2018). Alledaags racisme. Amsterdam: Vangennep

voersbewijs zien. Maar schudde met zijn hoofd vol onbegrip. Hierop begon de conducteur ontzettend te overdrijven en te roepen dat hij moet uitkijken en begon een raar dansje te doen en "zwarte mensen" te imiteren die klagen over racisme."

Uit de melding komt heel duidelijk het stereotype gedachtegoed naar voren dat er al snel over racisme wordt 'geklaagd'. Dit komt echter niet overeen met wetenschappelijke literatuur[41] en de huidige meldingen, waaruit blijkt dat er juist terughoudendheid bestaat over het bestempelen van racistische voorvallen als discriminatie.



Bron: Dimitri Houtteman, Pixabay

[41] Essed, P. (2018). Alledaags racisme. Amsterdam: Vangennep

Wonen

Anti-zwart racisme op het gebied van wonen werd vaak veroorzaakt door buren die zich racistisch uitlaten, schelden, pesten, tot bedreigingen en doodsverwensingen aan toe. Wederom was er sprake van etnisch profileren, ditmaal door de toezichter van een pand die de bezoekers aanzag voor inbrekers.

Uitschelden en pesten

Racistisch uitschelden door buren werd het vaakst gemeld op het gebied van wonen. Melders kregen allerlei beledigingen naar het hoofd geslingerd vanwege hun huidskleur. Ook de racistische verwensing *"Ga terug naar je eigen land"* werd vaak gemeld. Een melder vertelt over een buurman die haar en de kinderen lastigvalt:

> *"Mijn buurman valt mij en mijn kinderen lastig. Hij bemoeit zich met alles en iedereen. Alleen hou ik mijn mond niet meer tegen hem, ik zeg er wat van. Hij was gisteren 21 maart 2019 weer tegen mijn zoon bezig dus zei tegen hem dat hij mijn kinderen niet meer moet aanspreken. En hij zei gewoon dat ik terug moet gaan waar ik vandaan kwam. Ik ben hier geboren en getogen. Ik ken alleen Nederland als mijn thuisland. Voor het laatst dat ik in Suriname was, was ik 1 jaar oud. Ben nu zo boos op hem. […]."*

Deze melder vertelt dat haar buurman ook haar zoon pest. Zo heeft de buurman het dagblad gebeld waar haar zoon de kranten van bezorgt. Hij heeft daar vervolgende meerdere keren leugens verkondigd, zoals dat de krant bij hem niet bezorgd werd of kletsnat door de brievenbus werd gegooid. Ook heeft hij aan het bedrijf verteld dat haar zoon uit een familie komt die niet deugt. De vrouw is hiervan op de hoogte, omdat de contactpersoon van de krant telkens navraag doet bij haar als de buurman belt. Ze geeft aan het heel zwaar te hebben met de situatie. Ook haar zoon heeft veel moeite met het vervelende gedrag van de buurman.

Een melder die een woning ging bezichtigen via een woningcorporatie werd bij de bezichtiging door een boze buurman toegeroepen dat hij geen zwarte mensen wil als buren. De melder was hier erg van geschrokken. De man in kwestie heeft een waarschuwing gekregen van de politie.

Een melder vertelt dat zijn huisgenoot racistische opmerkingen maakt, zoals: *"Blackie", "Go back to your country"* en *"Go to mama Africa"*. De man heeft dit ook aangegeven bij de woningbouw-vereniging waarbij hij de kamer huurt, maar deze wil het probleem niet erkennen. De woning-bouwvereniging zegt dat ze twee volwassen mensen zijn en dat ze er samen maar voor moeten

zorgen dat ze met elkaar kunnen samenwonen. Daarbij werd niet ingegaan op de specifieke discriminatieklacht. Ook in deze melding kent het patroon van het minimaliseren van een racistisch voorval door de racistische elementen simpelweg te negeren. De houding van de woningbouwvereniging dat de twee personen het conflict zelf maar moeten oplossen is daarbij een strategie om verantwoordelijkheid en het ondernemen van actie te vermijden.[42]

Een andere melder vertelt dat hij is verhuisd naar een appartementencomplex, waarbij een buurman hem stelselmatig negeert en niet teruggroet. De melder vroeg zich af waar dit door kwam, totdat het volgende gebeurde:

> *"[…] waarop ik meneer […] luid en duidelijk hoor schreeuwen op het terras tegen de kennis die naast hem zat " KIJK NOU DIE N-WOORD DIE WOONT DAARBOVEN" […] wijzend naar boven en maar lachen gieren brullen […] voor een ieder om te horen […] en weetje wat het mooie van alles is het was nog wel gay parade en de café waar meneer […] zat had zo een regenboogvlag ja toch tolerant tegenover alle seksuele voorkeuren toch totdat het aankomt op kleuren […]".*

Interessant in deze melding is dat de melder het onaardige gedrag van de buurman, zoals het genegeerd worden en niet teruggegroet worden, eerst niet goed kan plaatsen. Pas nadat de buurman zich expliciet racistisch opstelt concludeert de melder dat het onaardige gedrag racistisch gemotiveerd was. Dit ontkracht nogmaals de populaire aanname dat zwarte mensen zich te pas en te onpas op discriminatie of racisme beroepen.[43]

Een andere melder vertelde dat zij door haar buren niet gerespecteerd wordt, terwijl haar man, een witte Nederlander, dit wel automatisch afdwingt. Een tijd geleden stond ze met haar kinderen in de lift samen met een buurvrouw en haar man. De melder werd door de buurvrouw aangesproken op het feit dat ze geen gedag had gezegd en toen de melder vervolgens met haar kinderen de lift wilde verlaten is de buurvrouw telkens voor de neus van de melder gaan staan om de weg te versperren. De melder geeft aan dat haar kinderen enorm van de nare ervaring geschrokken zijn. Ze vertelt ook dat het gaat om een subtiele vorm van discriminatie, want ze heeft nooit expliciet gehoord dat dit gedrag komt vanwege haar afkomst. Wel voelt ze dat ze anders wordt behandeld door de buren dan haar man. Deze melding is typerend voor het subtiele racisme van de hedendaagse maatschappij en de continue bron van spanning die dit met zich meebrengt. Telkens moet namelijk de afweging worden gemaakt of voorvallen een racistische gerichtheid hadden of niet, terwijl intenties vaak verhuld blijven.[44]

[42] Eduardo Bonilla-Silva, Racism without Racists: Color-blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in the United States, 2nd ed. (Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2006)
[43] Essed, P. (2018). Alledaags racisme. Amsterdam: Vangennep
[44] Essed, P. (2018). Alledaags racisme. Amsterdam: Vangennep

Bedreigingen en doodsverwensingen

Op het gebied van wonen werden doodsverwensingen en bedreigingen gemeld. Een melder hoorde de eigenaar van het pand over een joodse buurvrouw met zwarte huidskleur zeggen: *"Ze hadden de zwarte joden ook moeten vergassen"*. Een andere melder vertelt dat ze op haar balkon van de zon stond te genieten toen ineens twee buurmannen naar haar schreeuwden: *"Die vuile zwarte aap, die bij jou koffie komt drinken, trap ik helemaal in elkaar. Ik snij zijn banden lek!"* Weer een andere melder heeft al zes jaar last van een buurvrouw die haar uitscheldt voor dingen zoals: '*Verschroeide lucifervlek*' en '*Bruine hoer*'. De buurvrouw doet ook bedreigende uitspraken, zoals dat de melder zal worden verkracht door een Marokkaan en dat er een bloedbad zal ontstaan. De buurvrouw doet al deze uitlatingen waar de kinderen van melder ook bij zijn. De melder geeft aan zich inmiddels heel onveilig te voelen.

Etnisch profileren

Een melder die samen met een vriend op zoek ging bij een vriendin werd door de toezichthouder van het gebouw ondervraagd en gevolgd:

> *"Ik voel me zwaar beledigd en gediscrimineerd. Ik ging samen met een vriend op bezoek bij een vriendin, voor ik aan kon bellen liep er iemand naar buiten waardoor we gewoon naar binnen konden lopen. Dit deden we en liepen naar de lift toen eenmaal binnen, stormde er een man op ons af met de vraag 'kan ik jullie helpen.!' Ik schrok hier heftig van en meneer zei ik ben hier de huismeester. Dus zei ik tegen hem dat we op bezoek komen bij een vriendin. Meneer vroeg toen wie wat waar.. […] meneer drong aan hoe heet ze, waar woont ze en bood vervolgens aan om mee te lopen. Ik vond het raar maar geen probleem! En probeerde het niet beledigend op te vatten..[…]"*

Toen de toezichthouder zag dat de bewoner de twee mannen kende en vriendelijk begroette, liep hij weg en besloot de bewoner te bellen:

> *"[…] Ineens ging haar telefoon af en het was de huismeester, dezelfde meneer, en die zei dat hij meeliep omdat hij 2 Surinaamse jongens zag die zich verdacht gedroegen en op inbrekers leken!! Met de vraag of we inbrekers zijn. Ze zette het op de luidspreker ik hield netjes me mond dicht maar vond dit vreselijk we zijn netjes casual gekleed droegen geen hoofddeksels handschoenen etc. […] Ik ben zelf een donker getinte man van 33 jaar en de jongen waarmee ik was is ook donker getint. We kwamen netjes aangefietst hebben onze fietsen op slot gezet en gingen vervolgens naar binnen. Geen enkele aanleiding tot verdacht gedrag. […]"*

Winkels, commercie en reclame

Meerdere meldingen op het gebied van winkels, commercie en reclame betroffen de manier waarop bedrijven hun goederen of diensten onder de aandacht brachten. Daarnaast werd etnisch profileren meerdere keren gemeld, in de vorm van extra controles in winkels vanwege huidskleur en afkomst. Ook werden voorvallen gemeld waarbij geen service werd verleend aan mensen van Afrikaanse afkomst.

Reclame

In reclames worden culturele normen en waarden weerspiegeld, inclusief vormen van cultureel racisme. Dit is terug te zien in meerdere meldingen. Een melder was zeer geschrokken van een foto op de website van een bekende online kledingwinkel, waarop een zwarte jongen een trui aanheeft met de tekst *“coolest monkey in the jungle”*. De melder gaf aan dit afschuwelijk te vinden en dat hij zelf kinderen heeft met een zwarte huidskleur. Ook de reclame van een kledingmerk dat door tekst en logo’s refereert naar zwarte bananen en apen werd gemeld:

> *“Al een geruime tijd volg ik het merk […] uit Nederland. […] Wat ook opvalt is dat in de shoots van het kledingmerk regelmatige donkere tot getinte personen als “model” staan. Donkere personen kunnen niet worden geassocieerd met ''Zwarte bananen'' of ''Apen logo's. DIT IS PURE RACISME! Het is in mijn ogen in Nederland niet normaal dat wij een merk accepteren die racistisch overkomt op de rest van Nederland en zowel in fotomateriaal, beeldmateriaal als tekstmateriaal racistische uitingen heeft. Eerst hadden ze alleen kleding voor volwassenen die kunnen daar nog wel goed mee omgaan maar sinds de opkomst van hun kinderkleding worden ook kinderen hiermee geconfronteerd. […].*

Een andere melder geeft aan dat een online Nederlandse webwinkel afbeeldingen gebruikt van een witte vrouw die zwart is geschminkt:

> *"Op de site van [...] was het tot vandaag mogelijk om een jurk te kopen. genaamd Surinaamse jurk. Op zich prima, alleen jammer dat de (witte) vrouw in casu geschminkt was. In mijn optiek past het niet in de hedendaagse maatschappij vandaar deze melding. Verder behoeft het geen uitleg dat dit anno 2017 best gevoelig ligt."*

Ook werd melding gemaakt van een Nederlandse winkel die op hun website pruiken verkocht, waarbij in de productomschrijving het n-woord werd gebruikt.

Etnisch profileren in winkels

Winkelen kan een pijnlijke ervaring zijn voor zwarte mensen, in vrijheid winkelen is dan namelijk geen vanzelfsprekendheid.[45] Een man vertelde dat hij in de rij bij de kassa stond van een winkel. Op een gegeven moment werd hij uit de rij gehaald door een medewerker die zijn tas wilde onderzoeken. Anderen werden niet uit de rij gehaald en zelfs collega's van deze medewerker keken verbaasd toe. De man denkt dat hij is aangesproken vanwege zijn zwarte huidskleur en voelt zich vernederd. Toen hij de medewerker vroeg waarom hij als enige uit de rij werd gehaald zei deze tegen hem *"No discussion!"*. Hierdoor voelde hij zich nog meer vernederd.

Een andere man meldde dat een beveiliger van een elektronicazaak tegen hem zei dat hij hem goed in de gaten zou houden en zou controleren om diefstal te voorkomen. De beveiliger vroeg vervolgens of hij Antilliaans was. Daarna zei hij tegen de man: *"Ga je iets stiekems in je tas stoppen? Je gedraagt je als een Antilliaan"*. Tegen een andere melder werd gezegd: *"Jullie zwarten stelen ook altijd maar, jullie moeten maar gewoon werken voor je geld".*

Geen service

Ook uitsluiting is een vorm van racisme die voorkomt op het gebied van winkelen. Een melder die haar OV-kaart wilde opladen bij een broodjeszaak kreeg te horen dat dit niet kon. De melder ging even naar buiten en toen ze even later de winkel weer binnenliep, zag ze dat de winkelmedewerker de OV-chipkaart van een andere klant wel aan het opladen was. De melder vertelde dat zij van Surinaamse afkomst is en een zwarte huidskleur heeft. Zowel de winkelmedewerker als de klant waarbij de OV-chipkaart wel werd opgeladen, hebben een witte huidskleur.

[45] Essed, P. (2018). Alledaags racisme. Amsterdam: Vangennep

Vervolg winkels, commercie en reclame

Een andere melder werd compleet door een supermarktmedewerker genegeerd:

> *"Ik stond bij één van de kassa's af te rekenen toen ik een medewerker van […] iets zag uitdelen aan de klanten. Het waren doosjes met opgerolde wafels, iedere klant kreeg 2 doosjes. Die medewerker stond tussen twee kassa's uit te delen. […] Toen de medewerker in de gaten had dat hij in de buurt van mij was, riep hij dat zijn doos waarin de doosjes met wafels waren leeg was, hij pakte een andere volle doos en ging verder met uitdelen. Hij heeft mij straal genegeerd en ging verder met uitdelen. Klanten naast mij en achter mij kregen allen 2 doosjes. […] Heeft het te maken met mijn huidskleur? Ik ben een hindoestaanse van Surinaamse afkomst en woon al 47 jaar in Nederland. […] Ik heb mij nimmer gediscrimineerd gevoeld, maar wat ik op die bewuste dinsdag 24 december heb meegemaakt, vind ik niet kunnen, vooral niet in het bijzijn van een kind van 8 jaar".*



Horeca

Het merendeel van de meldingen van anti-zwart racisme in de horeca gaat over uitsluiting door racistisch deurbeleid. Ook werden voorvallen gemeld van racistisch uitschelden en ongelijke behandeling, door zowel horecapersoneel als medebezoekers.

De volgende melder omschrijft een incident waarbij haar vriend, een Antilliaanse man, door de portier van een bar niet wordt toegelaten vanwege zijn huidskleur:

> *"Mijn 3 vriendinnen, mijn vriend en ik stonden in de rij om naar de […] te gaan. De bewaker dacht in eerste instantie dat het alleen ik en mijn 3 vriendinnen waren die de club in wilden. Mijn vriend is een Antilliaanse jongen van 26 met dreads. Ik gaf aan dat wij met zijn vijven waren omdat mijn vriend er ook bij hoorde. Vanaf dat moment werd ons de toegang geweigerd. Ik vroeg de reden en eerst gaf de portier aan dat het kwam omdat hij mijn vriend niet kende en dat het een avond was waarop alleen maar bekende mensen naar binnen mochten. Dit stond trouwens nergens vermeld. Ik ben in discussie gegaan met deze portier en vroeg aan hem of hij mij wel kende dan. Hier antwoorde de portier nee op. Ik vroeg of het ging om zijn uiterlijk en hier kon hij mij geen antwoord op geven. Later is mijn vriendin terug gegaan om nog meer uitleg te vragen en de portier heeft toegegeven dat het een kwestie was van dat er niet teveel gekleurde mensen in de club naar binnen mogen. Hier is uiteraard geen bewijs van, maar het is gezegd. Ik maak dit vaker mee in Amsterdam dat mijn vriend niet mee naar binnen mag en vaak wordt er ook toegegeven dat het gaat om het vertrouwen wat er mist omdat mijn vriend er gevaarlijk uit zou zien."*

In de bovenstaande melding was eerst nog onzekerheid over de oorzaak van het voorval; was het wel echt racisme? Door navraag bij de portier bleken de voorgevoelens echter juist en bleek op huidskleur te worden gediscrimineerd. Over een gelijksoortig voorval meldden omstanders het volgende:

> *"Gister stonden wij als 3 autochtone jongens in de rij van de […]. Rond 2.30 uur in de nacht. Voor ons stonden 2 groepjes met donkere jongens erin. Keurige jongens, niet dronken, agressief etc. Toen de doorlady […] zei dat wanneer ze niet op de lijst stonden niet naar binnen konden, dachten wij ook maar elders heen te gaan. Tot onze verbazing riep deze dame ons: met zn 3en heren, kom binnen? Het enige verschil tussen ons en de andere 2 groepjes was dat wij 3 blonde autochtone jongens zijn. Trok dit heel slecht en wilde het toch melden."*

Opmerkelijk is dat de melder van dit voorval een witte Nederlander is, die niet persoonlijk betrokken lijkt tot de jongens die werden gediscrimineerd. Desondanks geeft hij aan geraakt te zijn door het voorval en het daarom te willen melden. Dit is opvallend, omdat het gros van de meldingen van anti-zwart racisme gedaan wordt door mensen die zelf een Afrikaanse afkomst hebben.

Bij een ander voorval van anti-zwart racisme in de horeca werd een stel kinderen grof beledigd. De melder, een Surinaamse vrouw, was uit eten met familie en kinderen om de verjaardag van een van de kinderen te vieren. De kinderen vertelden na het spelen in de speelhoek dat daar een vrouw was die tegen hen had gezegd: *"Jullie stinken, jullie zijn arm, ga terug naar je eigen land!"* De kinderen waren heel erg geschrokken en de melder vertelt dat het zoontje moeilijkheden vertoont op school sinds het incident, terwijl dit daarvoor niet zo was. Het zoontje blijft ook vragen waarom er werd gezegd dat ze vies zijn. Uit deze melding blijkt dat het gevolg van discriminatie groot is en een negatief effect heeft op jonge kinderen.

Een andere melder omschrijft een incident waarvan zij vermoedt dat het om anti-zwart racisme zou kunnen gaan, maar er niet zeker van is. Ze vertelt dat ze uit eten was met haar moeder, die een witte huidskleur heeft. De melder zelf is half Nederlands en half Kameroens en heeft zoals ze zelf zegt 'een kleurtje'. Ze vond het opvallend tijdens het etentje dat één bepaalde medewerker van het restaurant haar anders bejegende dan haar moeder. De melder geeft hierbij duidelijk aan dat ze niet zeker weet of er sprake is van discriminatie en dat het ook om iets persoonlijks zou kunnen gaan. De melder is benieuwd of andere mensen met een zwarte huidskleur hetzelfde hebben ervaren bij dit restaurant. Ze zou graag willen dat dit restaurant wordt meegenomen in toekomstig onderzoek naar horecadiscriminatie waarbij bijvoorbeeld gebruik wordt gemaakt van mystery guests[46].

Deze melding laat zien dat zwarte mensen in het dagelijks leven alert zijn op de mogelijke rol van discriminatie in voorvallen van selectieve onbeleefdheid. Dat de melder toekomstig onderzoek aanhaalde om te bepalen of er sprake is van impliciet racisme in het restaurant geeft aan dat het bestempelen van voorvallen als racisme niet lichtvoetig wordt gedaan.

[46] Voor een toelichting op het gebruik van mystery guests in discriminatieonderzoek zie: Fiere, B. & Hoogenbosch, A. (2019). Praktijktests of mystery guests om discriminatie aan te tonen. Een overzicht van toepassingen. Radar

Politie en douane

Veruit de meeste meldingen gerelateerd aan politie en douane betroffen etnisch profileren.

Etnisch profileren door politie en douane

Een melder vertelde dat de politie hem staande had gehouden met de vraag of zijn bromfiets wel van hem was, aangezien die veel waard zou zijn. De melder vermoedt dat de politie zich schuldig heeft gemaakt aan etnisch profileren.

Een oudere man maakte ook een melding van etnisch profileren. Hij stond met drie andere oudere mannen op straat toen een politieagent naar hen toekwam. Er lag een leeg blikje bier op de grond bij hen in de buurt en de politieagent betichtte hen ervan het blikje bier op de grond te hebben gegooid. Vervolgens moesten ze alle vier hun legitimatie laten zien.

De man van een Braziliaanse vrouw meldde dat het hem opvalt dat zijn vrouw altijd bij de douane op Schiphol wordt gecontroleerd als ze alleen reist. Wanneer ze samen met hem reist, wordt ze niet gecontroleerd. Hij zegt het vooral opvallend te vinden dat zij altijd wordt gecontroleerd, maar mensen met een lichtere huidskleur niet. De man vertelt ook dat de impact van deze voorvallen op zijn vrouw groot is en dat het haar erg verdrietig maakt.

Etnisch profileren en fysiek geweld

In twee meldingen van etnisch profileren was er sprake van fysiek geweld, voor een bespreking van deze casussen zie bladzijde 17 van dit hoofdstuk.

Media,publieke en politieke opinie

In het begin van dit hoofdstuk kwamen al meer dan 70 meldingen aan bod over verschillende voorvallen van eigengerechtigd racisme op de landelijke tv. Beledigingen en racistisch uitschelden stonden ook centraal in de overige meldingen op het gebied van media, publieke en politieke opinie. Zo was er een melding over een columnist die het n-woord gebruikte, een bekende Nederlander die in een tv-uitzending sprak over “Zwarten uit apenlanden” en een cabaretier die zei: “Weet je hoe we grappen over ebola-patiënten noemen? Roetmoppen!”. Ook werd er gemeld dat op een populaire Nederlandse website een video staat over een liedje getiteld “Hij was maar een n-woord”, met daarin een witte man met een krulletjespruik op en een zwart geschminkt gezicht. Een andere melding ging over een racistische reactie die onder een Facebookbericht over de politica Sylvana Simons werd geplaatst: “Ja dat soort types neuken zelf met apen lijkt deze trut ook op”.

Een kandidaat voor de Amsterdamse gemeenteraad maakte zich schuldig aan biologisch racisme door te refereren aan onderzoeken waarin verband werd gelegd tussen de hoogte van het IQ en bepaalde ‘volkeren’. In een krantenartikel zei de kandidaat vervolgens over deze uitspraak: “Nou, wat is daar nou weer mis mee? Dat is al lang bewezen. Dat is wetenschap.” Deze melding is illustratief eigengerechtigd racisme; de eigen mening wordt vooropgesteld, waarbij de grote hoeveelheid wetenschappelijke feiten over racisme aan de kant wordt geschoven.



Privésfeer

Anti-zwart racisme werd ook in de privésfeer meermaals gemeld, op het gebied van daten, relaties en in vriendengroepen.

Daten en relaties

Een melder ontving racistisch beeldmateriaal na een online kennismaking op een datingsite, waarna deze persoon haar langdurig blijft lastigvallen:

> *"Ik heb een heer leren kennen via een app waarmee ik nummers heb uitgewisseld. Hij bleek heel aardig te zijn in het begin. Totdat ik een naar gevoel van binnen kreeg omdat hij zo mysterieus deed. En toen ik zei dat ik het contact verbreek, begon hij mij privé te bellen en allerlei racistische foto's naar mij te sturen via Whatsapp. In een bijlage stuur ik de hele chat voor u. Hij blijft maar door gaan en als ik hem blokkeer dan gaan hij mij privé bellen. […]"*

Beschuldigd van stelen

Ook in vriendengroepen werd anti-zwart racisme gemeld. De volgende melding is van een vrouw die ervan wordt beschuldigd een horloge te hebben gestolen. Dit voorval laat zien dat de stereotypes waar zwarte mensen mee te maken krijgen nare gevolgen kunnen hebben die zelfs vriendschappen kosten. De melder in kwestie was uitgenodigd op een feest van familie van een van haar vriendinnen. Ze had met alles en nog wat geholpen tijdens het feest, zoals de hapjes rondbrengen en schoonmaken. Ongeveer een uur na afloop van het feest werd ze gebeld door haar vriendin om te vragen of het horloge van een familielid toevallig in haar tas zat, het horloge was namelijk kwijt. Toen de melder tegen haar vriendin zei dat ze het horloge niet had, werd er niet meer over gesproken. Een tijd later bleek echter dat er nog steeds werd gedacht dat de melder het horloge had gestolen. Een vriend zei zelfs dat het oneerlijk is dat de melder een uitkering krijgt, hij moet daar namelijk belasting voor betalen. De vrouw is de enige persoon met een zwarte huidskleur in deze vriendengroep en ze vindt het heel erg dat haar vrienden niet voor haar opkomen.

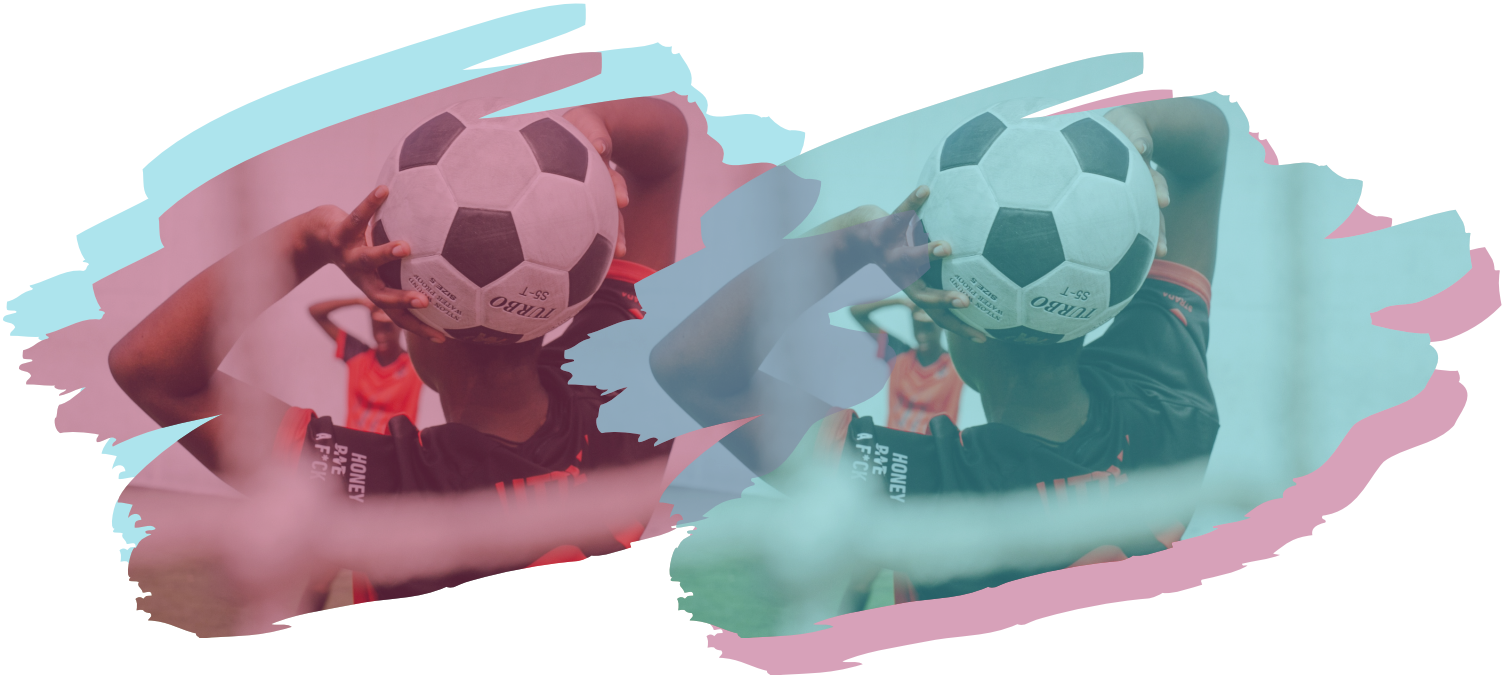
Sport en recreatie

Racisme in sport staat erom bekend een alledaags probleem te zijn. Anti-zwart racisme in sport werd echter weinig gemeld bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Twee van de gemelde incidenten betroffen een incident op een sportschool. In de ene melding maakte een sportschoolmedewerker beledigende opmerkingen over mensen die een melding doen bij het Meldpunt Discriminatie; *"Mensen die zeuren over het hulpje van Sinterklaas" en "Dus jij bent voor de multiculturele samenleving?"*

In de andere melding maakte een man tijdens het sporten in een sportschool kwetsende opmerkingen tegen een andere sporter:

> *"Alle zwarte mensen hebben een mes en steken je neer ik ben ook bang voor jou zij deze man. Want jij bent ook zwart. Dit was op de sportschool in [...]. Ik voelde mij door deze man erg gekwetst en gediscrimineerd. Wat kan ik hier verder mee doen? [...] Dit heeft mij diep geraakt en ben hier erg boos over en bedroeft!"*

Ondanks de grote onderrapportage tonen crisisincidenten de ernst van het probleem aan, zoals de racistische leuzen die supporters van FC Den Bosch riepen tegen voetballer Ahmad Mendes Moreira tijdens de wedstrijd tegen Excelsior in november 2019. Antidiscriminatiebureaus werken vanaf 2020 samen met de KNVM om racisme in sport te bestrijden.



CONCLUSIE

De meldingen van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam tonen aan dat anti-zwart racisme een alledaags probleem is, dat is verweven met sociale systemen en instituties. De meldingen wijzen uit dat anti-zwart racisme veel verschillende vormen aanneemt, van fysiek geweld, verbaal geweld, uitsluiten en dehumaniseren, tot tegenwerken, niet serieus nemen, vals beschuldigen, etnisch profileren en pesten. De meldingen laten ook zien dat anti-zwart racisme niet toe te schrijven is aan bepaalde mensen, maar dat juist allerlei verschillende groepen mensen zich er, bewust en onbewust, schuldig aan maken: leraren, collega's, leidinggevenden, politieagenten, schooldirecties, uitzendbureaus, winkelmedewerkers, conducteurs, horecapersoneel, buren, weggebruikers, vrienden en kinderen.

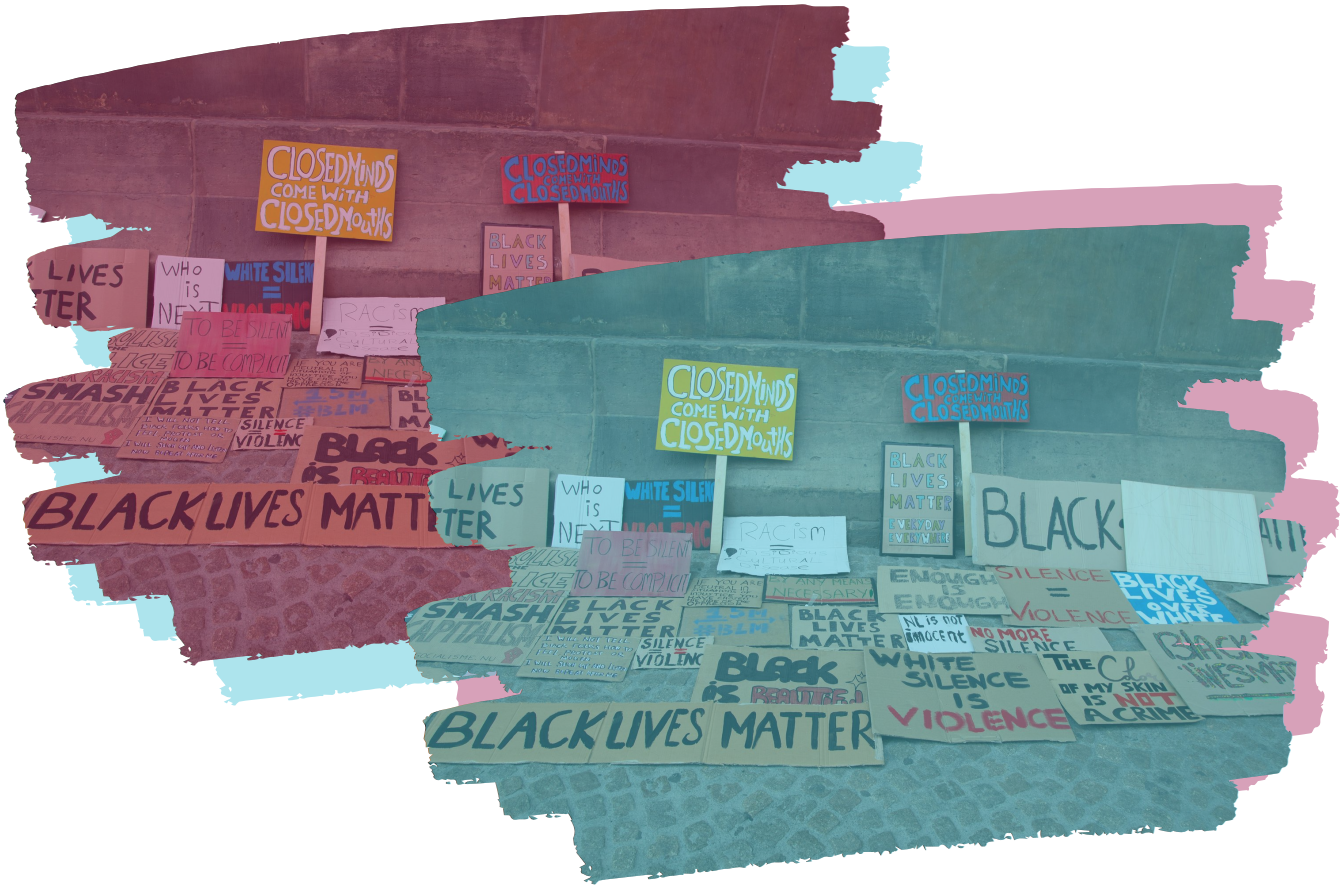
De meldingen omschrijven ook de impact die incidenten op mensen hebben: van fysiek en mentaal trauma tot financiële schade door uitsluiting van onderwijs en de arbeidsmarkt. Wanneer melders racisme aankaarten bij instanties zoals scholen en bedrijven blijkt dat hier meestal niet adequaat op wordt gereageerd. Racisme wordt op grote schaal ontkend of geminimaliseerd en het nemen van verantwoordelijkheid ter bestrijding van racisme wordt vermeden. Samengevat tonen de meldingen institutioneel anti-zwart racisme aan in de regio Amsterdam, zoals ook blijkt uit vele onderzoeken uit het (recente) verleden.[47]

Meldingscijfers van anti-zwart racisme zijn een belangrijke databron, omdat ze een indicatie geven van de omvang en aard van het probleem. Desondanks zijn tot op heden geen landelijke cijfers gepubliceerd over het aantal meldingen van anti-zwart racisme in Nederland.[48] Dit komt omdat niet alle officiële discriminatiemeldpunten anti-zwart racisme apart registreren. Anti-zwart racismemeldingen worden geregistreerd als discriminatie op basis van 'herkomst/huidskleur', een brede categorie met daarin ook meldingen afkomstig van Nederlanders met andere migratieachtergronden, zoals Aziatisch, Turks, Marokkaans, Russisch of Italiaans.

In tegenstelling tot deze landelijke aanpak registreert en publiceert het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam sinds 2017 anti-zwart racisme wel als aparte subcategorie onder de wettelijke grond 'herkomst/ huidskleur'. Het is belangrijk dat in de toekomst ook de politie-eenheid Amsterdam en het College voor de Rechten van de Mens starten met het registreren van anti-zwart racisme als een aparte subcategorie, zodat deze cijfers kunnen worden gepubliceerd in de jaarlijkse discriminatiemonitor van de regio Amsterdam.

Eveneens zou het wenselijk zijn wanneer alle overige anti-discriminatievoorzieningen op deze vorm van registratie over gaan opdat lokale en regionale verschillen in Nederland meetbaar worden en in de landelijke monitor discriminatie worden gepubliceerd.

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam hoopt dat er inzichten voortvloeien uit deze publicatie die bijdragen aan het bestrijden van institutioneel racisme. Wellicht zouden de Gemeente Amsterdam en de overige regio-gemeenten, in samenwerking met zwarte gemeenschappen zelf, kunnen investeren in het ontwikkelen van systemische antiracisme interventies om processen en beleidsvoering van bedrijven, scholen en andere instanties racismevrij te maken.

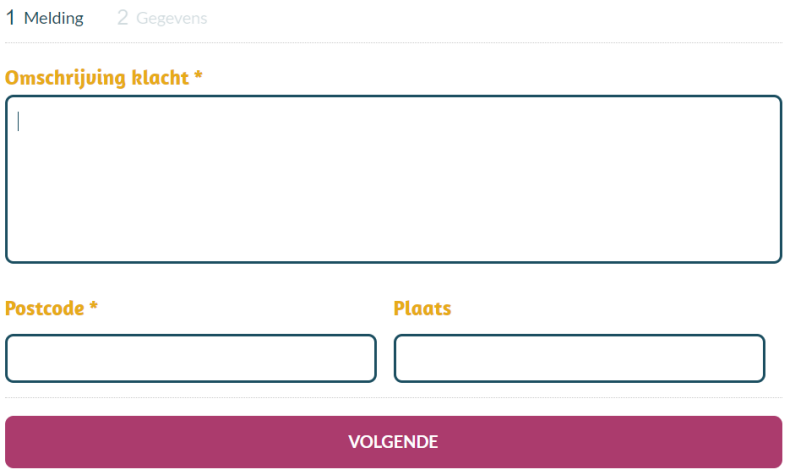


Bron: The Black Archives

[47] Zie bijvoorbeeld Essed, P., & Hoving, I. (Eds.). (2014). Dutch racism (Vol. 27). Rodopi.
[48] Zie voor de meest recente landelijke discriminatiemonitor: Walz, G., Bon, S. van & Fiere, B. (2019). Discriminatiecijfers in 2018: Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland. Rotterdam/Den Haag: Art.1/Nationale Politie/Discriminatie.nl

BIJLAGE: METHODE

Centraal in dit rapport staan de meldingen van anti-zwart racisme die van januari 2017 tot en met december 2019 zijn gedaan bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Deze meldingen zijn op verschillende manieren ontvangen: in persoon, telefonisch (020-6385551) en online (smartphone-app Meld Discriminatie Nu, www.discriminatie.nl, of www.mdra.nl). Melders hebben altijd de optie om discriminatie volledig anoniem te melden. In dat geval zijn slechts een omschrijving van de klacht en de postcode[49] van de melder noodzakelijke informatie. In afbeelding 1 is het online meldingsformulier weergegeven, zoals dit staat op de website van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Alle meldingen worden nauwkeurig geregistreerd met behulp van een speciaal daarvoor ontwikkeld registratieprogramma. In dit rapport zijn alle meldingsdossiers volledig geanonimiseerd om de privacy van de melders te waarborgen.



Afbeelding 1: Onlinemeldingsformulier van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, waarbij het invullen van gegevens (naam, telefoonnummer en emailadres) in stap 2 ('Gegevens') kan worden overgeslagen door aan te vinken 'Ik wil een anonieme melding maken'.

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam gebruikt geen gestandaardiseerde vragenlijst bij het aannemen van meldingen. Melders bepalen dus zelf hoeveel informatie zij willen delen over het discriminatievoorval. De mate van informatie verschilt daardoor per meldingsdossier. Anonieme meldingen worden vanzelfsprekend alleen geregistreerd. Dossiers van meldingen waarbij een vervolgtraject, zoals advies of bemiddeling werd aangegaan, bevatten daarentegen veel meer details. Data in deze uitgebreidere dossiers kunnen uiteenlopen van de datum en tijd van het

voorval, reacties van de betrokken partijen, gegevens over het slachtoffer, de locatie en de impact op de betrokkene(n) tot de gekozen klachtbehandeling (bijvoorbeeld bemiddeling, bijstaan in procedures en/of beïnvloeding van beleid).

Meldingen specifiek over anti-zwart racisme zijn uit dit registratieprogramma gefilterd door te selecteren op de volgende labels: 'Anti-zwart racisme', 'Uiterlijke kenmerken: 'Zwarte huidskleur', 'Surinaams', 'Antilliaans', 'Somalisch', 'Eritrees', of 'Anders, namelijk…' (waarbij op een andere manier duidelijk was dat het incident was gericht tegen mensen van Afrikaanse herkomst).[50] In het overzicht zijn meldingen meegenomen die gedaan zijn door de gediscrimineerde persoon zelf, door belangenbehartigers (zoals ouders van gediscrimineerde kinderen) en door omstanders van discriminatievoorvallen.

De klachtmeldingen zijn vanuit het officiële registratiesysteem geëxporteerd naar Microsoft Office Excel. Elk meldingsdossier is nauwkeurig doorgelezen, waarbij ook de impact op het slachtoffer en eventuele beschikbare informatie over bemiddelingsprocessen en andere vervolgstappen zijn meegenomen. Deze informatie is thematisch geanalyseerd om terugkerende patronen en trends te kunnen vaststellen en die met elkaar te vergelijken. Discriminatie door een onbekende op straat is namelijk moeilijk vergelijkbaar met discriminatie op het werk door een leidinggevende. Het is belangrijk om deze verschillen in context mee te nemen om genuanceerde en accurate inzichten te kunnen ontwikkelen. Meldingsdossiers zijn daarom gelabeld per relevant thema. Voorbeelden van thema's zijn: het gebied waarop discriminatie plaatsvond, de impact ervan op slachtoffers, maar ook de verhouding tussen melder en pleger.

Na een eerste thema-analyse werd een voorlopig overzicht van meldingen opgesteld. Om een beeld te kunnen schetsen van de context van discriminatie-incidenten is in dit rapport veelvuldig gebruik gemaakt van directe citaten uit meldingsdossiers en van beknopte samenvattingen ervan. De mate van uitwerken van meldingen in dit rapport kan per melding verschillen vanwege de uiteenlopende hoeveelheid informatie die klachtdossiers bevatten.

Een eerste conceptversie van de publicatie is vervolgens groepsgewijs besproken tijdens een expertmeeting, in samenwerking met The Black Archives. Hierbij waren verschillende deskundigen op het gebied van anti-zwart racisme aanwezig. Na het verwerken van de feedback op de conceptpublicatie tijdens de expertmeeting is de definitieve publicatie opgesteld.

[49] Melders met postcodes die niet in de regio Amsterdam vallen worden doorverwezen naar de discriminatievoorziening in hun woonplaats.
[50] Bijvoorbeeld door het vernoemen van uiterlijke kenmerken zoals huidskleur en beledigingen zoals zwarte piet.



meldpunt discriminatie REGIO AMSTERDAM

WWW.MDRA.NL

| 020 638 55 51 | OOSTENBURGERVOORSTRAAT 142, AMSTERDAM |