



Aanbevelingen gebaseerd op de *Amsterdamse discriminatie en racisme monitor* en de *Derde Prinsenhofconferentie*

De afgelopen jaren heeft de gemeente Amsterdam steeds meer aandacht besteed aan het tegengaan van racisme en discriminatie, maar wat moet er de komende jaren nog meer gebeuren om dit maatschappelijke probleem tegen te gaan? Hoe kan nadrukkelijker de norm worden gesteld dat discriminatie en racisme in Amsterdam onacceptabel zijn en dat inclusie noodzakelijk is om alle Amsterdammers mee te laten tellen? Hoe kan verdeeldheid en segregatie worden voorkomen en ontmoeting worden bevorderd? En wie kan daarbij een rol spelen? Om deze vragen te beantwoorden organiseerde het *Comité 21 maart* vanuit de alliantie *Amsterdammers Samen Tegen Racisme* in mei 2022 de Derde Prinsenhofconferentie. Een inclusieve stad is voor het *Comité 21 maart* niet alleen de verantwoordelijkheid van het gemeentebestuur, maar van de gehele stad. Activisten, beleidsmakers, onderzoekers en betrokken burgers gingen tijdens de conferentie het gesprek en dialoog met elkaar aan.

Daarnaast vroeg Comité 21 Maart aan zelfstandig onderzoeker Ewoud Butter ter voorbereiding van de conferentie de eerste *Amsterdamse discriminatie- en racismemonitor* op te stellen. In het kader van dit onderzoek deden 40 Amsterdamse maatschappelijke organisaties en verschillende experts aanbevelingen voor de aanpak van discriminatie en racisme in de stad.

De opbrengsten en de aanbevelingen uit het onderzoek en de conferentie worden hieronder met het college gedeeld om B&W in staat te stellen deze onderdeel van hun beleid te laten worden, voorzover dat nog niet het geval is.

Aanbevelingen:

1. Stel altijd en overal duidelijke normen: discriminatie en racisme zijn in iedere vorm onacceptabel.
2. Legitimeer partijen en organisaties die discrimineren nooit.
3. Geef als gemeente het goede voorbeeld:
 - a. Intensiveer het diversiteits- en inclusiebeleid met duidelijken en toetsbare doelstellingen.
 - b. Monitor het beleid door niet alleen te kijken naar meldingen van discriminatie, maar ook door geregeld onderzoek te doen naar ervaren discriminatie.
 - c. Kies voor een intersectionele benadering.
 - d. Besteed meer aandacht aan vormen van alledaags racisme, ook binnen de eigen organisatie.
 - e. Laat een onafhankelijke partij geregeld onderzoek doen naar institutioneel racisme binnen de eigen organisatie, zoals bijvoorbeeld de gemeente Utrecht dat heeft gedaan en – later in 2022 - het ministerie van Buitenlandse Zaken.
 - f. Kijk kritisch naar het gebruik van mogelijk discriminerende algoritmes.

- g. Laat jaarlijks door Comité 21 Maart, in samenwerking met maatschappelijke organisaties, een Amsterdamse monitor discriminatie en racisme opstellen.
4. Bevorder het melden van discriminatie:
 - a. Geef meer bekendheid aan het MDRA en andere meldpunten
 - b. Organiseer laagdrempelige meldpunten op verschillende locaties in de stad
 - c. Laat zien dat melden zin heeft. Bevorder dat politie en OM de meldingen serieus nemen.
 - d. Focus het beleid tegelijkertijd niet alleen op melden: slechts 3% van de ervaren discriminatie wordt volgens het SCP gemeld. Uit onderzoek dat is gedaan naar coping strategieën en meldingen van discriminatie blijkt dat niet ieder slachtoffer baat heeft bij het doen van een melding.
 5. Erken en onderzoek de impact van koloniale geschiedenis als oorzaak van racisme in Nederland.
 6. Eis van alle organisaties in Amsterdam dat zij zorgen voor een veilige omgeving; bevorder bijvoorbeeld dat er bij organisaties onafhankelijke vertrouwenspersonen zijn.
 7. Bevorder met actief beleid empathie en dialoog tussen verschillende bevolkingsgroepen.
 8. Ga segregatie in de stad op alle niveaus tegen.
 9. Ga nu echt aan de slag met democratisering en participatie.
 - a. Neem de lage opkomst bij de gemeenteraadsverkiezingen serieus.
 - b. Vergroot participatie en betrokkenheid van Amsterdammers bij het bestuur van Amsterdam en de eigen omgeving. Niet door inspraak achteraf, maar aan het begin van een beleidscyclus.
 - c. Organiseer als gemeente structurele samenwerking met stedelijke bewonersorganisaties, migrantenorganisaties, vluchtelingenorganisaties, belangenorganisaties etc.
 - d. Verbeter de representatie van verschillende groepen in het Amsterdams bestuur.
 10. Eis meer aandacht voor diversiteit en inclusie van de organisaties waarmee de gemeente werkt of die door de gemeente gesubsidieerd worden, ook in de top van deze organisaties.
 - a. Hierbij werden sectoren als arbeidsmarkt, onderwijs, kunst en cultuur, politie, zorg, woningmarkt en sport expliciet genoemd.
 - b. Bevorder een veilige werkomgeving binnen alle organisaties.
 - c. Beloon organisaties die het goede voorbeeld geven.
 - d. Name en shame organisaties die racistisch zijn of discrimineren. En sluit ze uit van opdrachten van de gemeente.
 - e. Maak harde afspraken met sportverenigingen opdat ze er actief beleid van gaan maken paal en perk te stellen aan racistische, homofobe, antisemitische, seksistische, islamofobe of andere discriminatoire of haatdragende uitingen.
 11. Specifieke aanbevelingen om discriminatie aan te pakken in het onderwijs:
 - a. Besteed meer aandacht aan discriminatie, racisme, gender, seksualiteit, slavernij en het koloniaal verleden in het onderwijs.
 - b. Voer actief beleid tegen onderadvisering.
 - c. Voer actief beleid tegen segregatie.
 - d. Zorg voor meer diversiteit en inclusie in schoolbesturen en voor de klas.
 - e. Bevorder dat meer Amsterdamse jongeren voor een baan in het onderwijs kiezen.
 - f. Er moet er meer ruimte komen voor meertalig onderwijs. Gebrek aan aandacht voor meertaligheid is een vorm van intellectuele discriminatie.
 12. Specifieke aanbevelingen om discriminatie aan te pakken op de arbeidsmarkt:
 - a. Beloon bedrijven die het goed doen, bestraf bedrijven die dat niet doen.

- b. Stel budgetten beschikbaar om werkgevers te scholen op het gebied van diversiteit en inclusie.
 - c. Bevorder anoniem solliciteren.
 - d. Besteed meer aandacht aan de kwetsbare positie van nieuwe arbeidsmigranten en vluchtelingen.
 - e. Investeer in banen voor personen met een beperking.
 - f. Zorg voor werk voor ongedocumenteerden.
13. Specifieke aanbevelingen om discriminatie aan te pakken bij de politie:
- a. Voer een actiever beleid tegen etnisch profileren door de politie en andere overheidsdiensten. Verzamel hiervoor data; laat onderzoek doen.
 - b. Voer stopformulieren in.
 - c. Schaf preventief fouilleren in Amsterdam af.
 - d. Onderzoek institutioneel racisme bij de politie en bij boa's.
 - e. Zorg voor meer diversiteit en inclusie bij de politie.
14. Specifieke aanbevelingen om discriminatie aan te pakken op de woningmarkt:
- a. Name en shame makelaars die discrimineren
 - b. Geef huurders meer voorlichting over hun rechten en wat ze kunnen doen bij discriminatie.
 - c. Reguleer de huren, beperk de macht van de beleggers.
 - d. Ga gentrificatie tegen; bouw meer sociale huurwoningen.
 - e. Ga in gesprek met de Sinti en Romagemeenschap en stel in overleg met hen een woonwagenbeleid op.
 - f. Investeer, samen met migrantenorganisaties, in woongroepen voor Turkse en Marokkaanse ouderen.
15. Specifieke aanbevelingen om discriminatie aan te pakken in de zorg:
- a. Bevorder het aanbieden van cultuursensitieve en cultuurspecifieke zorg.
 - b. Eis van zorginstellingen dat ze een actief antidiscriminatiebeleid ontwikkelen.
 - c. Eis van instellingen dat ze voor meer diversiteit en inclusie zorgen binnen hun beleid en directie.