

Utrecht tegen discriminatie

Bevindingen van bijeenkomsten als bijdrage voor het actieplan tegen discriminatie

Twee citaten uit de bijeenkomsten

'Na een terroristische aanslag in het nieuws wordt al snel gesproken over een moslim. Er zijn goede en slechte moslims. Mensen die een terroristische aanslag hebben gepleegd zijn in mijn ogen geen echte moslims. Ze hebben wel de afkomst, maar zijn het niet. Echte moslims plegen geen aanslagen.'

'Op het nieuws hoor je steeds vaker dat er veel coronabesmettingen zijn bij mensen met een Marokkaanse en Turkse afkomst. Ik hoorde dat zij nu onderzoek willen gaan doen naar waarom Marokkaanse afkomst vaker corona heeft. Ik voel mij hierin gediscrimineerd, omdat ze het in het nieuws en de media expliciet hebben over Marokkaanse afkomst. Ik vind dat hierdoor alles over één kant wordt geschoren.'

Aanleiding

Bij het aflopen van de Utrechtse Antidiscriminatie Agenda 2016 – 2020 ‘Wel verschillend, niet apart!’ wordt een nieuw actieplan tegen discriminatie opgesteld. Door middel van onderzoek, stadsgesprekken en enquêtes wordt bepaald welke speerpunten en ideeën in de komende jaren extra op zal worden ingezet! En welke kansen zien Utrechters om discriminatie tegen te gaan? In dit kader is Saluti gevraagd “dialoogbijeenkomsten” te organiseren voor de bewoners met Turkse en Marokkaanse achtergrond.

Saluti heeft vijf bijeenkomsten georganiseerd, waarvan een online, voor verschillende groepen:

In totaal waren er 46 deelnemers. Het overgrote deel is boven de 40 jaar.

Er hebben 20 mannen (11) en vrouwen (9) met Turkse afkomst, 18 mannen (8) en vrouwen (10) met Marokkaanse achtergrond deelgenomen aan een bijeenkomst. Aan de Online sessie van de Ambassadeurs Gezond leven (project van Ladyfit) hebben 8 vrouwen deelgenomen, merendeels met Marokkaanse afkomst.

Samenvatting van gedeelde bevindingen

- **Vormen van discriminatie en uitsluiting** hebben de meeste deelnemers ervaren. Sommige deelnemers zijn meerdere keren geconfronteerd met ingrijpende incidenten. Meegemaakte incidenten laten diepe indruk achter bij de betrokkenen. Er zijn ook deelnemers die aangeven nooit het gevoel te hebben te zijn gediscrimineerd;
- **Het gevoel er niet bij te horen of geaccepteerd te worden** werd met verschillende voorbeelden in de dialogen besproken. De voorbeelden geven aan dat kinderen en volwassenen zich buitengesloten voelen. In de directe woonomgeving, op school en op het werk. Deze ervaringen geven lang het gevoel van onveiligheid. De deelnemers geven aan dat elkaar kennen vaak de situatie veranderd in positieve zin.
- **In contact met gemeentelijke medewerkers ervaart men nogal eens onvriendelijk en respectloos gedrag.** Men is van mening dat niet altijd de gemeentelijke medewerkers bereid zijn om mensen goed en optimaal mogelijk te informeren over procedures, regels, mogelijkheden en hun rechten. Sommige medewerkers zijn zeer ontmoedigend in hun contacten met burgers met een migratieachtergrond. Doen weinig moeite hen te begrijpen en worden soms als onvriendelijk ervaren.
- **Over het geheel genomen is men erg negatief over de handhaving.** De deelnemers uiten hun bezorgdheid over de houding van het personeel van de afdeling handhaving. Een aantal deelnemers heeft zelf ondervonden hoe bot sommige medewerkers kunnen zijn. Andere hebben verhalen gehoord in hun omgeving. De indruk is dat deze medewerkers het ontbreekt aan communicatieve vaardigheden en inlevingsvermogen. Zij zijn heel erg onvriendelijk. Men ervaart dat het in de coronatijd alleen maar is toegenomen.
- **De waarneming is dat de ervaren wijkagenten worden wegbezuinigd;** zij die in relatie met wijkbewoners investeren. En nu alleen bij problemen jonge onervaren agenten de wijk worden ingestuurd. De wijken zijn zeer divers samengesteld als het gaat om bewoners, maar de agenten kennen geen diversiteit.
- **Bij solliciteren, het vinden van stages en werk ondervinden veel deelnemers ongelijkheid en uitsluiting.** Ze kennen voorbeelden van leidinggevendenden die richtlijnen geven voor het niet

aannemen van mensen met een migratieachtergrond en niet handelen als er ongelijkheden en vormen discriminatie worden gemeld. Dit geeft medewerkers de mogelijkheid om zo te handelen. Een deel van de deelnemers hebben zelf nooit discriminatie persoonlijk ondervonden maar hebben wel te maken gehad met een jaloezige collega en dergelijk maar de betrokkenen merkten hierin geen “anti-Marokkanen houding”.

- **Men heeft het sterke gevoel dat er ongelijk wordt gehandeld met aanvragen van vergunningen.** Ook krijgt men geen inzicht in de procedure en besluitvorming.
- **Een aantal deelnemers ervaart en geeft ongelijkheid aan bij het onderwijs.** De deelnemers, veel moeders, klagen over het schooladvies, dat bijna altijd lager ligt dan b.v. bij de citotest. Als de ouders hiertegen ingaan, krijgen zij te horen dat “u begrijpt het niet”. Het komt erg denigrerend over als je weggezet wordt als iemand die “het niet begrijpt”. Ook kijken veel ouders op tegen de school en meende dat de school een instantie met gezag is.
- **Alle moslims en met name opgroeiende kinderen hebben last van de negatieve beeldvorming** en voortdurende koppeling van terreur met het geloof. Men beseft ook dat die koppeling in eerste instantie door de ouders zelf wordt gemaakt. Maar het blijkt vaak om mensen te gaan die psychische problemen hebben en/of bij de politie bekend staat als criminelen. Deze mensen hoeven maar “Allaho akbar” te roepen en dan komt een berichtenstroom op gang over “moslim-terroristen”.
- **Men geeft aan dat negatieve de beeldvorming een belangrijke rol speelt bij de ondervonden moeilijkheden door migrantenondernemers.** Fraude-incidenten waarbij ondernemers met migratieachtergrond zijn betrokken, worden breed uitgemeten in de media. Hierdoor ontstaat een negatief beeld over migrantenondernemers waardoor hun werk nog moeilijker wordt gemaakt.
- **Men twijfelt aan het effect van melding maken van discriminerende voorvallen, zeker als dit digitaal moet gebeuren.** De bereidheid om aangifte te doen van discriminatie is erg laag bij de deelnemers. Men heeft er weinig vertrouwen in dat de politie de aangiftes serieus zal nemen. Alhoewel er wel verschil tussen de groepen is. Tijdens de bijeenkomst voor mannen met Turkse afkomst blijkt een groot gebrek aan het vertrouwen in de politie. Bij de mannen van Marokkaanse afkomst, achten de deelnemers de aangifte bij de politie een belangrijk middel in de strijd tegen discriminatie. Uit ervaring geeft men aan dat de aanpak bij b.v. burenc conflicten door handhaving, en eventueel vervolgen en straffen wel werkt.
- **Art1 als meldpunt voor discriminatie is vrijwel onbekend.** Een aantal kent het antidiscriminatiebureau in hun wijk (Overvecht). Ze hebben het nooit bezocht. De overige deelnemers kennen het meldpunt niet.
- **Discriminatie en jongeren.** De Marokkaanse deelnemers signaleren dat jongeren met Marokkaanse afkomst én last hebben van reële discriminatie en tegelijkertijd discriminatie te pas en te onpas gebruiken. Over deze groep jongeren bestaan negatieve beeldvorming en veel vooroordelen. Hierdoor krijgen zij te maken met discriminatie in verschillende sectoren: scholen, stage, werk uitgaan enz. Tegelijkertijd roepen deze jongeren te vaak “discriminatie” als het hen wat tegenzit. Dit is inmiddels een vicieuze cirkel geworden die doorbroken moet worden door stevige begeleiding en empoweren van jongeren. Jongeren verdienen

ondersteuning bij het tegengaan van discriminatie maar moeten ook inzien dat hun houding een deel van het probleem is en geen oplossing.

- **Men vraagt ook aandacht voor discriminatie binnen “de eigen cultuur”** en andere migrantengroepen onderling ondanks dezelfde culturele achtergrond en geloofsovertuiging. Bijvoorbeeld kinderen die van thuis een beeld van “wie goed moslims is en wie niet” meenemen naar de scholen en andere kinderen, die anders uitzien of gedragen (geen hoofddoek, eten van in islam niet toegestane voedsel), voor ongelovigen uitmaken.
- **De Impact van discriminerende voorvallen van** ervaring met uitsluiting en discriminatie diepe sporen kunnen achterlaten. Om met discrimineerde ervaringen om te kunnen gaan, moet je als persoon sterk in jouw schoenen staan. Dit kan niet iedereen. De vrouwen het gevoel dat je je als moslima met een hoofddoek voortdurend moet bewijzen tegen over de burens, collega's, leidinggevenden enz.
- **Discriminatie en uitsluiting op de politieke agenda.** Een deel van de deelnemers hebben er weinig vertrouwen in dat discriminatie en uitsluiting van bepaalde groepen bewoners op de politieke agenda blijft. Volgens hen wordt dit thema niet serieus genomen en ook niet als een belangrijke thema gezien.
- **Alle deelnemers beseffen dat de strijd tegen discriminatie een lange adem vergt.** De meeste deelnemers hechten veel waarde aan de gesprekken over het tegengaan van discriminatie en beter samenleven in Utrecht.
- **Alle deelnemers willen op de hoogte worden gehouden over de vervolgstappen.** Men wil meepraten als het actieplan in een conceptvorm is en geïnformeerd worden bij de presentatie van het definitieve plan;



Deelnemers
bijeenkomst
mannen met
Turkse afkomst

Aanbevelingen bij aanpak van discriminatie en beter met elkaar samenleven in Utrecht

Het voorkomen en bestrijden van discriminatie moet van boven komen: de overheid voor de gehele samenleving en de directeuren binnen bedrijven en (maatschappelijke) organisaties. Alleen dan kan de aanpak effectief zijn.

De deelnemers zien in eerste instantie een rol voor zichzelf. Zij denken er ook aan dat mensen soms onbewust iets zeggen of doen dat discriminatie is. Het probleem is dat discriminatie vaak ten onrechte wordt gebruikt. Het is daarom erg belangrijk om het woord discriminatie pas te gebruiken als het duidelijk is.

Melden van discriminatie

Er is grootte behoefte aan informatie over hoe discriminatie gemeld kan worden.

- Een goede uitleg bij de vervolgstappen bij een melding, gesprekken met daders en melders faciliteren en terugkoppeling na de melding.
- Hoe werkt de politie als er aangifte gedaan wordt?

De deelnemers vinden digitale kanalen voor meldingen en aangiftes ongeschikt als het gaat om discriminatie.

- Mensen zijn dan emotioneel en hebben behoefte aan luisterende oor en correct informatie over de vervolgstappen.
- Bovendien zijn digitale kanalen ongeschikt voor de lage geletterden en oudere generatie: deze doelgroep heeft naast mondeling informatie, ook vertaling nodig en vertrouwenspersoon die hen kan ondersteunen.

! De deelnemers pleiten voor laagdrempelige meldingsmogelijkheden door b.v. gebruik te maken van de sleutelpersonen binnen de gemeenschappen, formele en informele netwerken van de doelgroepen en buurtcentra waar mensen bij elkaar komen.

! Art1 dient veel meer contact te zoeken met mensen in de wijken door b.v. gesprekken te voeren in buurtcentra en ook foldermateriaal verspreid.

! Men pleit voor laagdrempelige hulp en begeleiding voor de slachtoffers van discriminatie, die het nodig hebben. Niet iedereen is immers in staat om voor zichzelf op te komen.

! De deelnemers zijn ervan overtuigd dat de verbetering van de informatievoorziening, laagdrempelige mogelijkheid voor meldingen, hulp en begeleiding bij melding van discriminatie de meldingsbereid enorme zal vergroten.

! De deelnemers pleiten voor handhaving en vervolging van de daders van discriminatie.

Politie

De politie is nu vooral bekend als een discriminerende organisatie. Dit straalt weinig vertrouwen uit naar migrantengroepen.

! De politie kan meer in gesprek gaan met wijkbewoners

! De politie moet laten zien dat zij serieus is in het behandelen van klachten en handhaving.

De rol en taak van de gemeente

De deelnemers zijn van mening dat er een belangrijke taak is voor de gemeente om diversiteit en inclusie te bevorderen.

- Te beginnen met een plan van aanpak in eigen afdelingen en organisaties.
- Actief tegengaan van interne discriminatie en vooroordelen

! De gemeente heeft ook een rol als het gaat om andere organisaties en bedrijven in de stad. Sommige deelnemers denken dat het college eigen rol als subsidie- en opdrachtgever onderschat.

! De gemeente kan meer mogelijkheid bieden voor 'elkaar ontmoeten in de wijken'. Elkaar kennen geeft vertrouwen.

Onderwijs

1. Jongeren dienen voorlichting te krijgen op scholen, vooral op MBO. Studenten moeten voorgelicht worden over discriminatie en hoe je daarmee omgaat.
2. Discriminatie moet een vast thema zijn op basisscholen. Zo kunnen kinderen bewust worden van hun pest- en discriminerende gedrag en de slachtoffers zullen geïnformeerd worden over de plaatsen waar zij hun verhaal kunnen doen en klachten kunnen indienen

! De scholen moeten met hun beleid op diversiteit inrichten. Onderwijzenpersoneel en medewerkers moeten geschoold en getraind worden op inclusie, diversiteit, uitsluiting en discriminatie binnen de school met de teams, de leerlingen en ouders.

Stage en werk

Studenten; VMBO, MBO en HBO moeten meer begeleiding en bemiddeling krijgen bij het vinden van stageplaatsen.

! De gemeente en gemeentelijke organisaties dienen meer werkervaringsplaatsen en mentorschap bieden om jongeren te helpen ervaring op te doen en eigen netwerk op te bouwen. Dit kan hen helpen bij het opbouwen van eigen carrière.

Meer contact met de gemeente en gemeentelijke organisaties.

! De deelnemers willen meer contact dan nu, dialoog en samenwerking met de gemeente en de gemeentelijke organisaties. De deelnemers zien de samenwerking en krachtenbundeling als een belangrijke basis voor het tegengaan van discriminatie.

- Zij verwijzen naar het verleden toen veel meer communicatiekanalen er waren tussen de Turkse gemeenschap en de gemeente. ("de Gemeentelijk Allochtonen Overleg".)

! De deelnemers pleiten voor gemeentelijke dialoog met "middengroep" binnen de migrantenorganisaties. Volgens de deelnemers is een groot groep niet zichtbaar. Omdat deze groep niet "constant om aandacht schreeuwt", met andere woorden geen problemen geeft op straat.

! Alle deelnemers willen op de hoogte worden gehouden over de vervolgstappen. Men wil meepraten als het actieplan in een conceptvorm is en geïnformeerd worden bij de presentatie van het definitieve plan.

Sommige deelnemers pleiten ervoor om na deze bijeenkomst, vaker bij elkaar te komen om te werken aan "een kerngroep" voor alle geledingen binnen de Turkse gemeenschap. Men verwees

naar het voorbeeld van de actie voor de slachtoffers van de aardbeving in Turkije. Een dergelijke kerngroep zal dan meer samenwerking zoeken met verschillende stedelijke en wijk organisaties.



Deelnemers
bijeenkomst
vrouwen met
Turkse afkomst

Persoonlijke ervaringen die de deelnemers deelden tijdens de bijeenkomsten

Het gevoel er niet bij te horen of niet geaccepteerd worden

- Het is een gevoel dat je niet hoort bij iemand in de groep. Dit voelde ik bijvoorbeeld op school. In groep 6 en 7 had ik een probleem met de juf en voelde ik mij niet gehoord. Maar ik laat mij niet discrimineren en probeer altijd stevig in mijn schoenen te staan’.
- In mijn flat schold een van de burens een buurvrouw van Marokkaanse afkomst voor: *“kankermarokkaan die naar eigen land moest”*. *“Dergelijke incidenten ontnemen je wel het woonplezier en je voelt je minder veilig in eigen buurt”*, aldus de betrokkene deelnemer.
- Een deelnemster noemt het voorbeeld van een medewerkster op een christelijk scholengemeenschap die weggepest werd door 3 van haar collega’s wegens het dragen van een hoofddoek. Op de school werd niemand ter verantwoording geroepen.
- Toen Zahia verhuisde naar een buurt waar meer autochtonen wonen. Bejegende de buurtbewoners haar onvriendelijk. Ook haar zoon begon daar vragen over te stellen. Mama waarom doen de mensen dit? Ze probeerde zich sterk te maken voor haar zoon en maakte hem duidelijk dat hij niets van moest aantrekken. Hij moest gewoon de burens bleven groeten. Zahia ervaarde de situatie als dat men ervanuit ging dat zij schuldig is aan....Tot het tegendeel bewijzen is. Het was moeilijk voor haar om vol te houden, toch leerde zij met de situatie om te gaan
- Karima liep stage bij een hulpverleningsinstantie. Op een dag kwam een man binnen die hulp zocht. De betrokkene klant wild niet door haar geholpen worden. Zij was opdat moment als enige beschikbaar. De klant wilde niet geholpen worden door haar omdat zij een hoofddoek droeg. Het voorval is met de klant besproken en het is uiteindelijk goed gekomen tussen de deelnemster en de klant. Maar de impact van deze ervaring was zwaar. Deelnemster: *“ineens voel je alleen en onbegrepen. Want deze ervaringen hadden ook invloed op mijn thuissituatie. Je blijft heel lang leven in tweestrijd en je voelt je onveilig.*

Ervaring met gemeentelijke medewerkers

- Soumia heeft ook negatieve ervaring met de gemeente. Als zij met de gemeentelijke medewerkers belt lijkt er niets aan de hand. Voor de telefonische gesprekken gebruikt Soumia gewoon haar

achternaam: Van Sloot. Maar als dezelfde medewerkers ontmoet, reageren zij terughouden en gereserveerd. Soumia gaat vanuit dat die houding te maken heeft met haar hoofddoek. Soumia is namelijk bekeerde tot islam.

- Baliemedewerker(s) van de gemeente worden regelmatig als onvriendelijk en onwillend ervaren. Zo heeft een nieuwkomer een verzoek ingediend voor extra taallessen die geweigerd werd. Die mogelijkheid zou niet bestaan bij de gemeente. De betrokkene zegt verder: *“ik heb daarom hulp ingeroepen van een goed geïnformeerde kennis en die heeft het voor mekaar gekregen. Ik ben nu gestart met extra Nederlandse taallessen die door gemeente worden betaald. Als ik geen hulp had, zou ik gewoon benadeeld zijn door de gemeente”*. Volgens de deelnemers is de situatie tijdens de lockdown wegens de coronacrisis alleen meer erger geworden.
- Ook bij het OV voelt men zich regelmatig onjuist bejegend. Een van de deelnemers verteld over zijn ervaring toen hij voor het eerste OV-chipkaart ging gebruiken. De betrokkene had, zonder het te weten, in- en uitgecheckt. Hij werd gecontroleerd en bleek niet ingecheckt te zijn en moest een boete betalen. De betrokkene zelf vond de boete onterecht. Hij was namelijk in veronderstelling dat hij wel ingecheckt heeft. En zo ontstond een zeer onprettig sfeer. De passagier voelde zich “voor schut te zijn gezet” voor de medepassagiers. De boete hoefde de betrokkene niet te betalen, want achteraf is duidelijk geworden wat aan de hand was. Bovendien was het voor de controleur ook na te gaan wat het probleem was en dat deed hij niet.

Ongelijkheid bij sollicitaties, stages en werk

- De deelnemers geven aan dat zij het solliciteren per brief zien als een bewuste manier om sollicitanten met een migratieachtergrond uit te sluiten. De brief van een autochtone klinkende naam krijgt wel reacties.
- Hanan heeft een keer telefonisch gesolliciteerd op een schoonmaakbaan. Zij kreeg te horen dat de vacature al voorzien was. Direct na deze afwijzing, belde Hanan nog een keer naar hetzelfde bedrijf, maar gebruikte Susan als naam. Dit keer werd zij wel uitgenodigd voor een gesprek. Als ze op het afgesproken tijdstip bij de balie verschijnt is de baliemedewerkster verbaasd: Zij verwachtte Susan en geen vrouw met donker haar. De baliemedewerkster haalde haar leidinggevende bij. De leidinggevende vertelde Hanan dat haar baas geen “buitenlanders” in zijn bedrijf wilde. Zij zelf had daar geen probleem mee. Zij bod Hanan het werk aan, maar dat heeft ze geweigerd. Het was haar duidelijk geworden dat zij niet gewenst is in het bedrijf.
- Solliciteren met twee namen wordt meer toegepast bij het zoeken van stage of werk. Zo weet een deelnemster een voorbeeld uit eigen omgeving, waarbij een sollicitant met een Turkse en autochtone naam naar dezelfde vacature met dezelfde VC heeft gesolliciteerd. Op “de autochtone naam” kreeg hij wel een uitnodiging voor een gesprek en op de Turkse naam niet.
- Karima heeft een andersoortige ervaring meegemaakt. Zij werkte bij de bank en had een telefonisch gesprek gevoerd met een klant. Toen de klant haar later zag, kreeg zij een compliment over haar taalgebruik. Het compliment was wel positief bedoeld maar voelde toch heel negatief. Mensen gaan namelijk vanuit dat je niets kunt als je een hoofddoek draagt en zijn verbaasd als je jouw werk gewoon kan doen.
- Een ander voorbeeld dat genoemd werd is de vergoeding. Een deelnemster heeft op haar werk meegemaakt dat een stagiaire van Turkse afkomst minder stagevergoeding kreeg dan gebruikelijk was voor autochtone stagiaires.
- Een ondernemer in personeelsbemiddeling geeft aan dat hij medewerkers bemiddelt voor verschillende bedrijven. Hij heeft nooit gemerkt dat deze bedrijven onderscheid willen maken naar etniciteit, culturele achtergrond of religie. Als hij dit zou merken, zou hij geen zaken meer doen met het betreffende bedrijf.



Deelnemers
bijeenkomst
mannen van
Marokkaanse
afkomst

Vooroordelen en ongelijke kansen in het onderwijs

- Na voorschoolse-opvang, wilde Karima haar dochter op een christelijke school inschrijven. Maar de school wilde haar dochter niet accepteren. Karima heeft toch doorgezet en uiteindelijk lukte het wel om haar dochter op die school te krijgen. Dit soort situaties vergt veel van de ouders, weet Karima uit eigen ervaring. Lang niet alle ouders hebben voldoende doorzettingsvermogen. Deze ervaring was voor Karima een motief om lid te worden MR. Karima wilde weten wat er zo speelt op z'n school. Haar dochter zit inmiddels op middelbare school (5 VWO) en doet het prima. Omdat voor elkaar te krijgen moeten de ouders sterk in hun schoenen staan en goede hulp is daarbij belangrijk.
- Een deelnemer heeft een zoon met ADHD en een laag IQ. In zijn kinderjaren wist zij dat niet. Ook had ze geen kennis van ADHD. Van de juf van groep 6 kreeg ze veel klachten over het gedrag van haar zoon. Bij gesprekken ging het altijd over de thuissituatie. De Juf dacht kennelijk dat de thuissituatie de oorzaak was van het problematische gedrag van haar zoon. Thuis gedroeg de zoon zich goed. Lange tijd begreep ze niet wat het probleem was. Ze keek tegen de school op en meende dat de school een instantie is met gezag. Zij nam dus de meldingen van de school serieus en trad streng op tegen haar zoon. De klachten bleven. Bij de overgang van de groep 6 naar 7 vond ze dat het zo niet langer kon en ging zelf opzoek naar hulp. Uiteindelijk kwam zij erachter dat haar zoon hulp nodig had. Hij moest aangepaste onderwijs hebben.

Aanvraag vergunningen door ondernemers

- De aanvraag voor *omgevingsvergunning* door een ondernemer was al goed gekeurd. Later is de beslissing teruggedraaid en de vergunning ingetrokken (zonder juridische toetsing of motivatie). Vergelijkbaar vergunning is wel gegeven aan een andere persoon in de buurt. De ondernemer heeft bezwaar gemaakt. De bezwaarcommissie hield een hoorzitting, waar de tegenpartij niet verscheen. De betrokkene ondernemer zegt verder: *"dit gedrag jegens ons, of gewoon burger of ondernemer, is onfatsoenlijk. Ik heb het gevoel en vind ook dat mijn aanvraag afgewezen is vanwege mijn naam"*
- Een ondernemer heeft een aanvraag ingediend voor een vergunning om een *horecazaak* te vestigen in het Watertoren op de Amsterdamsestraatweg. De ondernemer en zijn makelaar kregen bij de afdeling Bijzondere wetten te horen dat het niet mogelijk is vanwege bestemmingsplan. Zij zijn

weggestuurd. Een jaar later zag de betrokkene ondernemer dat er wel een horecazaak werd geopend in dezelfde gebouw: de Watertoren was ineens wel bestemd voor horeca. De betrokkene ondernemer voegt hieraan toe: *“Ik werd echt boos en voelde mij achtergesteld en gediscrimineerd!!”* De betrokkenen hebben geen melding van discriminatie gedaan. De meldingsmogelijkheden zijn onbekend.

Vooroordelen in de zorg

Ook al gaven de deelnemers aan dat in de zorg en ziekenhuizen veel incidenten voorkomen van ongelijke behandeling of discriminatie is daar niet dieper op ingegaan.

- Verdenking van kindermishandeling, als laatste behandeld worden en niet zelf kunnen kiezen voor een vrouwelijke arts werden genoemd.

Effecten van negatieve beeldvorming

- Met name wordt de Ouderenzorg genoemd als een sector waarbij dit speelt. Dit werkt door naar burgers uit de doelgroep die zorg nodig hebben.
- De deelnemers wijzen op de kinderopvangtoeslag affaire. Deze affaire bewijst voor hen dat de overheidsinstantie mensen met migratieachtergrond discrimineren.

Melding en aangifte

“De reden dat ik discriminatie niet meld, is vanwege mijn geloofsovertuiging. Als ik bijvoorbeeld solliciteer en ik word niet aangenomen, dan denk ik dat Allah die baan niet voor mij bestemd heeft, dus accepteer ik dat”.

“Ik heb geen goede band met de politie. Zo was er laatst in de wijk een plofkraak. Mijn zoon werd wakker door het geluid en ging bij het incident kijken. De politie was ook bij het incident en hield mijn zoon zonder reden aan. ‘Zwart haar moet je aanhouden’, aldus de politie. Mijn zoon moest naar het politiebureau en uiteindelijk bleek dat mijn zoon onschuldig was. De politie pakt op deze manier onnodig deze kinderen, waardoor de kinderen boos worden. Ik werd totaal niet met respect behandeld en mijn vertrouwen in de politie is grotendeels verdwenen”.

Samenwerking

Bij het organiseren van deze dialoogbijeenkomsten heeft Saluti samengewerkt met verschillende individuen en organisaties. Saluti wil dan ook deze personen bedanken voor hun inzet: Driss Kaamouchi (actief in Utrecht, o.m. binnen Marokkaanse gemeenschap, verschillende netwerken); El Hassan Ouhammou (o.a. voorzitter de Marokkaans Dialoog Overvecht); Eva Stigter (studente); Fatiha Benazzi (o.a. actief in de wijk Overvecht); Hasan Kaplan (actief in Utrecht, o.a. binnen de Turkse gemeenschap); Mesut Cavusoglu (actief in Utrecht); Wadid Diouri, (projectleider Ladyfit & coördinator Ambassadeurs Gezond Leven); Omar ben Ali (actief in Kanaaleiland) en El Bakay Aissaoui (Sociaal Makelaar). Saluti wil ook alle deelnemers bedanken voor hun tijd en inhoudelijke inbreng.