

# Zasja

Onderzoek, advies en organisatie



## **Aanbevelingen uit het actie-onderzoek 'Weerbaar tegen moslimdiscriminatie en hatecrime in Amsterdam'**

In 2020 en 2021 hebben - als onderdeel van het actie-onderzoek dat door het Collectief tegen Islamofobie en D en projectbureau Zasja werd uitgevoerd - 16 bijeenkomsten plaatsgevonden (grotendeels online, beperkt fysiek) met vertegenwoordigers van migrantenorganisaties, vluchtelingenorganisaties, vrouwenorganisaties, studentenorganisaties, jongerenorganisaties en sportclubs. Ook zijn er gesprekken gevoerd met een aantal moskeebestuurders en bestuurders en medewerkers van islamitische scholen.

Daarnaast is er een inventarisatie gemaakt van de meest relevante, recente onderzoeken en andere literatuur die over moslimdiscriminatie en islamofobie in verschillende sectoren zijn verschenen. Daarbij is ingezoomd op de specifieke situatie in Amsterdam. Ook zijn er meerdere gesprekken gevoerd met het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA), de politie Amsterdam en het Openbaar Ministerie (OM).

Met partners uit het netwerk is regelmatig overleg over ontwikkelingen in het veld. Het gaat daarbij zowel om wetenschappers en onderzoekers als om politieke aanjagers en belangenorganisaties. Denk daarbij bijvoorbeeld aan Meld Islamofobie, SPEAK, Izi Solutions, het Comité 21 Maart, de universiteiten van Amsterdam en Nijmegen en Republiek Allochtonië. Tenslotte is er een enquête uitgezet onder meer dan 100 organisaties voor en van moslims. Daar hebben 30 van deze organisaties op gereageerd.

Aan de hand van de resultaten van en uitkomsten uit al deze onderdelen van het actie-onderzoek is een eindrapportage afgeleverd, waarin een zo concreet mogelijke invulling wordt gegeven aan het advies aan de gemeente over wat er leef en speelt en hoe moslimdiscriminatie en islamofobie in Amsterdam het beste kan worden voorkomen en tegengegaan.

### **In de eindrapportage worden onderstaande aanbevelingen gedaan:**

- Aparte (politie)registratie van moslimdiscriminatie is essentieel. Bezuinigingen mogen geen reden zijn om moslimdiscriminatie niet langer apart te registreren.
- Bescherming van islamitische instituties (vooral moskeeën en scholen) moet veel meer (zichtbare) prioriteit krijgen.
- Daar waar het gaat om islamofobe uitingen moet duidelijk inzichtelijk worden gemaakt wat waarom strafbaar is of niet, en waarom wat de strafmaat is.

- (Gewelddadige) discriminatie in de publieke ruimte - vaak gericht tegen moslima's – moet harder worden aangepakt, vervolgd en bestraft.
- Veel meer oog, oor en aandacht voor institutionele vormen van moslimdiscriminatie en racisme, ook binnen het gemeentelijk apparaat zelf.
- Meer betrekken van en luisteren naar de groepen en hun organisaties zelf om van onderop beleid te maken, en vooral ook in de praktijk uit te voeren.
- Meer diversiteit binnen alle gemeentelijke organisaties, instellingen en afdelingen.
- Medewerkers van de gemeente moeten bijgeschoold worden op het gebied van moslimdiscriminatie en de achtergronden er van en meer praktisch betrokken zijn bij de organisaties uit het veld.
- Het boerkaverbod moet worden opgeheven.
- Veel meer aandacht is nodig voor islamofobie richting vluchtelingen: bij AZC's, bij de IND, bij gemeenten, op scholen etc.
- Toegespitste voorlichtingen, trainingen en scholing om vooroordelen (over moslims en de islam) te voorkomen, kennisoverdracht te stimuleren en bewustwording van de eigen houding te bevorderen aan docenten, politie, ambtenaren, uitzendbureaus, medewerkers van AZC's IND, ADV's, zorgmedewerkers etc.
- De gemeente moet werkgevers en uitzendbureaus keihard aanspreken op discriminatie bij (stage)sollicitatie, op de werkvoer en bij doorstroom en een lik op stuk beleid voeren. Niet wachten op welwillendheid, maar afdwingen. Geen zaken doen met bedrijven die discrimineren.
- Bescherming op de werkvloer tegen (moslim)discriminatie; zo mogelijk een vertrouwenspersoon aanstellen met kennis van (moslim)discriminatie.
- Meer bekendheid creëren over de mogelijkheden van melden en je recht opeisen.
- Voorlichtingen aan de achterban over de mogelijkheden tot melden, bij voorkeur vanuit de doelgroep zelf.
- De politie en de ADV's moeten laagdrempeliger worden, zich beter informeren waar het gaat om discriminatie van moslims, minder bureaucratisch en meer outreachend werken en náást de mensen gaan staan die hen om hulp vragen.
- Het Amsterdamse sportakkoord om discriminatie en racisme op de sportvelden tegen te gaan moet herkenbaar en breed worden uitgedragen.
- De media moeten hun verantwoordelijkheid nemen. Dus niet blijven framen en zonder fatsoenlijke factchecking politici uitspraken laten doen, waarbij de islam en moslims onder het negatieve vergrootglas liggen.
- Meer tegengeluid tegen het negatieve beeld dat er vaak over moslims en islam wordt gecreëerd, door mensen uitleg te geven over de geschiedenis, het geloof en vooral het alledaagse leven van moslims. Deze ruimte moet ook opgeëist worden door de moslingemeenschap zelf.
- Bescherming voor kinderen in schoolsituaties: (schooladvies/beoordeling), niet meten met twee maten, evenveel aandacht voor elke leerling en voor elke ouder.
- Er dient meer onderzoek te komen naar islamofobe radicalisering en vooral ook de uitingen daarvan op internet. Extreemrechts dringt steeds meer op en dit probleem dient niet op ad-hoc basis, maar structureel serieus genomen te worden.
- De politie beschikt over weinig richtlijnen en kennis. Veel agenten blijken onvoldoende te beschikken over kennis of protocollen omtrent discriminatie. De politie weet alles van veiligheid, maar weinig van discriminatie.

- De focus ligt zowel bij de overheid als bij de politie te veel op radicalisering van moslims, onvoldoende op discriminatie van moslims en ook niet op radicalisering van extreemrechts.
- Bij het bestrijden en voorkomen van (moslim)discriminatie wordt door de top/leiding van de politie te gemakkelijk verwezen naar bestaan en rol van specifieke netwerken, waar ook nog eens onvoldoende in wordt geïnvesteerd.
- Het is noodzakelijk een onafhankelijk interdisciplinair team van deskundigen te formeren dat de ontwikkelingen op het gebied van racisme, radicalisering en extremisme duurzaam volgt, in kaart brengt en analyseert. Daaruit vloeit een duidelijk gemeentelijk en landelijk beleid ten aanzien van islamofobie en moslimdiscriminatie voort, dat vorm krijgt in een structurele, praktische en gecoördineerde aanpak, bij voorkeur geleid door een landelijke coördinator islamofobie
- Gemeente interesse en betrokkenheid van de gemeente(lijke instellingen) voor moslims en hun organisaties is essentieel, ook buiten crisissituaties.
- Inclusief taalgebruik door verantwoordelijke mensen in een ambtelijke en politieke functie is een must.
- Respectvolle omgang met elkaar moet de norm zijn. Niet alles valt onder de noemer van 'vrijheid van meningsuiting'
- De politiek dient zich bewust te zijn van het belang van de bescherming van democratische waarden als gelijkheid, diversiteit en antidiscriminatie en moet zich verre houden van polariserende uitingen.
- Specifieke aandacht voor moslimdiscriminatie is nodig. Het is een vorm van uitsluiting die door veel moslims wordt ervaren. Daarnaast is het een geïnstitutionaliseerde vorm van discriminatie. Kijk bijvoorbeeld naar de aanwezigheid in de Tweede Kamer van partijen als de PVV, Forum, JA21 en SGP die moslims rechten willen ontzeggen. Maar kijk ook naar wetsvoorstellen als het boerkaverbod of buitenlandse beïnvloeding en ook andere (tijdelijke), volstrekt niet proportionele wetgeving in het kader van terrorismebestrijding, die in de praktijk alleen op moslims is gericht. Voorkom dat dit soort wetgeving bevolkingsgroepen uit elkaar speelt.
- Wees als overheid transparant en inclusief. Voorkom het meten met twee maten.
- Gemeenten moeten democratische waarden als gelijkheid, diversiteit en antidiscriminatie in de praktijk brengen, zich duidelijk en openlijk distantiëren van praktijken die daarmee in strijd zijn (denk aan de 'undercover-onderzoeken van de NTA/NCTV), niet bijdragen aan verdere polarisatie en de veiligheid en burgerrechten van moslims beschermen.
- Meer aandacht voor relevant onderzoek en voor producten van het CTID en anderen uit het veld, waaronder het Manifest tegen islamofobie 2020.

## **10 specifieke aanbevelingen voor de afdeling Diversiteit**

Op 16 maart 2022 zijn er verkiezingen voor de gemeenteraad. Vanuit dit actie-onderzoek zijn een groot aantal aanbevelingen gedaan die verder reiken dan deze collegeperiode. Het zijn ook aanbevelingen die voor een belangrijk deel buiten de directe invloedsferen van de afdeling Diversiteit vallen. Dat betekent niet dat naast de specifieke eigen rol vanuit de signalerende en verbindende functie die de afdeling Diversiteit vervult, weldegelijk belangrijke impulsen kunnen worden gegeven richting andere gemeentelijke diensten. Daar komt bij dat de lijntjes met andere relevante portefeuilles

die nu nog onder de verantwoordelijkheid van dezelfde wethouder vallen (denk bijvoorbeeld aan arbeidsmarkt en democratisering) kort zijn. Vanuit die observatie komen we tot de volgende 10 specifieke aanbevelingen voor de afdeling Diversiteit:

- 1) Voer herkenbare campagnes uit om moslimdiscriminatie tegen te gaan en om het melden ervan te stimuleren. Werk daarbij zoveel als mogelijk samen met organisaties van en voor moslims om beleid van onderop te maken én in de praktijk uit te voeren.
- 2) Maak je hard voor meer diversiteit binnen alle gemeentelijke organisaties, instellingen en afdelingen. Leg daarbij een directe link met de afdeling personeelsbeleid.
- 3) Heb veel meer oog, oor en aandacht voor institutionele vormen van moslimdiscriminatie en racisme, vooral ook binnen het gemeentelijke apparaat zelf.
- 4) School medewerkers van de gemeente via diverse trainingen structureel bij op het gebied van moslimdiscriminatie en de achtergronden ervan.
- 5) Spreek als gemeente werkgevers en uitzendbureaus keihard aan op discriminatie bij (stage)sollicitatie, op de werkvoer en bij doorstroom en voer een lik op stuk beleid. Niet wachten op welwillendheid, maar afdwingen. Geen zaken doen met bedrijven die discrimineren.
- 6) Biedt veel meer bescherming op de werkvloer tegen (moslim)discriminatie. Stel vertrouwenspersonen aan met kennis van (moslim)discriminatie
- 7) Investeer in de samenwerking met onderwijs. Bij vooroordelen en gebrek aan wederzijdse (h)erkenning op scholen ligt de basis van de aanpak van (moslim)discriminatie.
- 8) Bevorder de samenwerking met de afdeling Openbare Orde en Veiligheid (OOV) in de preventie van moslimhaat en -discriminatie.
- 9) Wees als afdeling transparant en inclusief. Zet je als afdeling daarbij expliciet in voor het gebruik van inclusief en respectvol taalgebruik.
- 10) Stel als afdeling Diversiteit in samenwerking met andere gemeentelijke diensten een voorbeeld richting de landelijke overheid door te pleiten voor aparte registratie van moslimdiscriminatie bij alle instellingen en voor een landelijke coördinator die zich specifiek bezighoudt met de aanpak van moslimhaat en moslimdiscriminatie, net als dat het geval is bij antisemitisme en aanvullend op de algemene Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme (NCDR).

### **Voor uitgebreide informatie en achtergronden**

1) <https://www.republiekallochtonie.nl/blog/achtergronden/agendering-moslimdiscriminatie-en-moslimhaat-blijft-bittere-noodzaak>:

Een artikel over en met verwijzing naar de Vierde Monitor Moslimdiscriminatie (daarin cijfers van ADV's, politie, OM, College van de Rechten voor de Mens en MiND, hatecrime tegen moskeeën, een politiek analyse met aandacht voor de aanpak van politiek en bestuur en voor radicaal- en extreemrechts en met extra focus op moslimdiscriminatie op de arbeidsmarkt)

2) <https://www.republiekallochtonie.nl/blog/feiten/factsheet-moslimhaat-en-moslimdiscriminatie>:

Een factsheet over moslimhaat- en moslimdiscriminatie

3) Lees ook: **Manifest Tegen Islamofobie**

Een oproep aan de politiek met een groot aantal aanbevelingen

4) En lees ook: **Islamofobie in de politiek**

Informatie over een serie gesprekken rondom de verkiezingen van de Tweede Kamer