



ZASJA | PROJECTBUREAU
Onderzoek, advies en organisatie

Onderzoek naar moslimdiscriminatie in Nederland

Een korte verkenning ten behoeve van de NCDR

Roemer van Oordt
Ewoud Butter

December 2022

INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING	4
2.	DOMEINEN	7
2.1.	ARBEID	7
	<i>Onderzoek tot nu toe</i>	7
	<i>Lacunes</i>	8
	<i>Voorbeelden van relevante publicaties</i>	9
2.2.	ONDERWIJS	10
	<i>Onderzoek tot nu toe</i>	10
	<i>Lacunes</i>	12
	<i>Voorbeelden van relevante publicaties</i>	12
2.3.	HUISVESTING.....	13
	<i>Onderzoek tot nu toe</i>	13
	<i>Lacunes</i>	14
	<i>Voorbeelden van relevante publicaties</i>	14
2.4.	PUBLIEKE RUIMTE.....	15
	<i>Onderzoek tot nu toe</i>	15
	<i>Lacunes</i>	16
	<i>Voorbeelden van relevante publicaties</i>	16
2.5.	ZORG.....	17
	<i>Onderzoek tot nu toe</i>	17
	<i>Lacunes</i>	18
	<i>Voorbeelden van relevante publicaties</i>	18
2.6.	INTERNET	19
	<i>Onderzoek tot nu toe</i>	19
	<i>Lacunes</i>	20
	<i>Voorbeelden van relevante publicaties</i>	20
2.7.	VEILIGHEIDSDOMEIN.....	20
	<i>Onderzoek tot nu toe</i>	20
	<i>Lacunes</i>	22
	<i>Voorbeelden van relevante publicaties</i>	22
2.8.	SPORT	23
	<i>Onderzoek tot nu toe</i>	23
	<i>Lacunes</i>	24
	<i>Voorbeelden van relevante publicaties</i>	24
2.9.	FINANCIËLE DOMEIN	25
	<i>Onderzoek tot nu toe</i>	25
	<i>Lacunes</i>	26
	<i>Voorbeelden van relevante publicaties</i>	27
2.10.	MEDIA	27
	<i>Onderzoek tot nu toe</i>	27
	<i>Lacunes</i>	28
	<i>Voorbeelden van relevante publicaties</i>	29
3.	TRIGGERFACTOREN EN DADERS	30
4.	INTERNATIONAAL	32
5.	TOT SLOT	33
	INSTITUTIONEEL RACISME	33
	AANBEVELINGEN	33
	<i>Voorbeelden van relevante publicaties</i>	35

1. Inleiding

Discriminatie heeft directe en soms grote impact op de levens van veel mensen in Nederland en tast hun vertrouwen in en binding met de samenleving aan. Dit geldt ook voor moslimdiscriminatie. Het is daarom van groot belang om een adequate aanpak omtrent moslimdiscriminatie te ontwikkelen. Daarvoor is het noodzakelijk om een goed en breed inzicht te krijgen in aard en omvang van het toch nog onderbelichte verschijnsel van moslimdiscriminatie in Nederland.

In het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022 pleit de NCDR er daarom voor *“dat er binnen twee jaar een onafhankelijk nationaal onderzoek wordt afgerond naar moslimdiscriminatie in Nederland. Een integraal omvattend onderzoek is nodig naar de mate waarin, in welke situaties en op welke domeinen (zoals woningmarkt, zorg, publieke ruimte, financiële dienstverlening) deze specifieke vorm van discriminatie voorkomt.”*

Vraagstelling

De NCDR vraagt het kabinet om dit nationale onderzoek te laten doen door een onafhankelijke deskundige partij. Ter voorbereiding hiervoor wil het bureau NCDR graag een verkennend onderzoek laten uitvoeren naar vooral leemtes en hiaten in het onderzoek naar moslimdiscriminatie in Nederland op grond van al bestaande onderzoeken en rapporten hiernaar.

De NCDR heeft de zelfstandige onderzoekers Roemer van Oordt (projectbureau Zasje) en Ewoud Butter gevraagd hier invulling aan te geven. Centrale vraag in dit verkennende onderzoek is: op welke terreinen, domeinen, onderwerpen en thema's is er nog te weinig onderzoek gedaan naar de aard en omvang van moslimdiscriminatie?

Uitvoering

Op basis van bestaande literatuur hebben de onderzoekers een systematische verkenning uitgevoerd, bedoeld om een globaal overzicht te krijgen van de bestaande onderzoeken (naar aard en omvang) van moslimdiscriminatie in Nederland. Hierbij hebben de onderzoekers ook enkele internationale studies meegenomen die naar moslimdiscriminatie in Nederland zijn gedaan.

In deze rapportage wordt verslag gedaan van de verkenning. Het onderzoek geeft niet alleen een overzicht, maar laat ook nadrukkelijk zien waar, op verschillende domeinen, de lacunes zitten als het gaat om onderzoek naar moslimdiscriminatie. Daarnaast wordt een globaal beeld gegeven van het onderzoek naar de belangrijkste triggerfactoren voor moslimdiscriminatie, onderzoek naar de 'daders' van moslimdiscriminatie. Tenslotte worden enkele globale aanbevelingen gedaan over hoe een breed nationaal onderzoek naar moslimdiscriminatie eruit zou moeten komen te zien.

Begripsafbakening

Er worden veel termen gebruikt om de uitsluiting van moslims te omschrijven. En er is ook al jaren veel discussie over deze termen. In de Vierde Monitor moslimdiscriminatie hebben we voor de volgende omschrijvingen gekozen:

“Bij moslimdiscriminatie is sprake van het anders behandelen, uitsluiten of achterstellen van individuen of groepen op basis van hun (vermeende) islamitische geloof. Moslimdiscriminatie komt voort uit wat wel wordt aangeduid als anti-moslimracisme, moslimhaat of islamofobie: een samenstel van generaliserende ideeën, beelden, symbolen en teksten die systematisch en consistent een negatieve betekenis geven aan 'moslims' en/of 'de' islam. Hierdoor worden moslims, maar soms ook niet-moslims die (ten onrechte) als moslim gezien worden, negatief bejegend en/of uitgesloten, vaak mede op basis van uiterlijke kenmerken zoals naam, taalgebruik, fysiek voorkomen en kleding” (Butter, Van Oordt, & Van der Valk, 2021).

Meerdere gronden

Het is van belang op te merken dat het voor betrokkenen vaak lastig is een discriminatie-ervaring terug te brengen tot één beschermde grond of identiteitskenmerk. Vaak is er sprake van een combinatie van discriminatiegronden, in het geval van moslimdiscriminatie gaat het dan vaak om de gronden herkomst en geloof. Het kan soms moeilijk zijn om vast te stellen op welke grond(en) nu precies onderscheid is gemaakt. Soms kan het alleen de combinatie van gronden zijn die tot discriminatie leidt, maar het kan ook gebeuren dat de combinatie van gronden tot extra discriminatie leidt (Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving, 2022).¹

Moslimdiscriminatie

Moslimdiscriminatie is in Nederland een relatief nieuw onderzoeksterrein. In 2012 verscheen het eerste serieuze onderzoek (Van der Valk, 2012) en pas sinds 2014 wordt moslimdiscriminatie door antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en politie (overigens slechts tot 2018)² apart geregistreerd als subcategorie van de discriminatiegrond godsdienst.

Onderzoek naar discriminatie gaat vaak over discriminatie op grond van etniciteit (dan meestal Turkse en Marokkaanse Nederlanders), maar zelden over discriminatie op grond van religie. Toch zijn deze twee vormen van discriminatie, zeker als het gaat om Turkse en Marokkaanse Nederlanders, vaak met elkaar verweven. Wanneer Mark gemakkelijker een baan krijgt dan Mohammed en Jaap eerder aan een woning komt dan Rachid, speelt zeer waarschijnlijk in veel gevallen niet alleen herkomst een rol.

Uit onderzoek dat het SCP deed naar ervaren discriminatie blijkt dat Turkse Nederlanders en Marokkaanse Nederlanders van alle onderzochte bevolkingsgroepen in 2018 het vaakst discriminatie ervaren (Andriessen et al, 2020). Ruim twee derde van de Turkse Nederlanders (69%) en Marokkaanse Nederlanders (72%) voelde zich (inclusief twijfel) gediscrimineerd op grond van hun etnische achtergrond en ongeveer de helft van de Turkse Nederlanders en twee derde van de Marokkaanse Nederlanders geeft aan zich (ook) gediscrimineerd te voelen op grond van hun geloof. Uit het onderzoek bleek dat 69% van de Nederlandse moslims in 2019 discriminatie heeft ervaren. Van deze groep twijfelde 14% of het wel om discriminatie ging.

Volgens hetzelfde onderzoek van het SCP (Andriessen et al., 2020) doet ongeveer 3% van de slachtoffers van een melding van discriminatie hiervan aangifte bij de politie of een ADV. In 2021 ontvingen de ADV's 165 meldingen van moslimdiscriminatie; dit was 2% van het totaal aantal meldingen (Walz & Fiere, 2022). Het College voor de Rechten van de Mens ontving in 2021 34 verzoeken om een oordeel over discriminatie op grond van godsdienst, waarbij tenminste 15 verzoekers de islamitische geloofsovertuiging hadden (Walz & Fiere, 2021).

Uit onder andere de Vierde Monitor moslimdiscriminatie (Butter, Van Oordt, Van der Valk, 2021), Utrechts onderzoek naar ervaren moslimdiscriminatie (Omlo & Butter, 2020) en de Proeftuin Moslimdiscriminatie Melden (Wolf et al., 2022) blijkt dat er verschillende redenen zijn waarom het meldingspercentage wat betreft moslimdiscriminatie zo laag is. Het gaat daarbij onder andere om de onbekendheid van meldingsinstanties, een laag vertrouwen in de instituties, weinig zicht op het nut en resultaat van melden, tijdgebrek, gewenning of een keuze voor een andere copingstrategie.

Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk (twee) worden achtereenvolgens de volgende tien domeinen in afzonderlijke paragrafen verkend: arbeid, onderwijs, huisvesting, publieke ruimte, zorg, internet, veiligheidsdomein,

¹ In *Gelijk recht doen* van de parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving wordt in dit verband een onderscheid gemaakt tussen drie categorieën van intersectionaliteit: meervoudige (twee of meer gronden die geen verband met elkaar houden), samengestelde (twee of meer gronden die wel verband met elkaar houden) en intersectioneel in de strikte zin (een nieuwe discriminatiegrond gecreëerd uit twee bestaande).

² Moslimdiscriminatie wordt sinds 2014 door ADV's en politie apart geregistreerd als subcategorie van de discriminatiegrond godsdienst. De politie is hiermee in 2019 gestopt vanwege een andere werkwijze. (Butter et al., 2021)

sport, financiële domein en media. Iedere paragraaf bestaat uit drie onderdelen: een korte beschrijving van het onderzoek tot nu toe, een verkenning van de lacunes en een selectie van relevante literatuur. In het derde hoofdstuk wordt kort ingegaan op onderzoek naar triggerfactoren en daders en in het vierde hoofdstuk worden enkele internationale onderzoeken behandeld. In het vijfde en laatste hoofdstuk wordt ten slotte ingegaan op institutioneel racisme en worden enkele aanbevelingen gedaan.

2. Domeinen

2.1. Arbeid

Onderzoek tot nu toe

Discriminatie wordt volgens de meeste recente cijfers van het SCP (2020) door moslims, na in het onderwijs het meest ervaren bij het zoeken naar werk (37% is zeker, 13% twijfelt) en op het werk (42% is zeker, 13% twijfelt) (Andriessen et al., 2020). In de Monitor arbeidsdiscriminatie waarin de arbeidsmarktmeldingen in periode 2015-2019 bij ADV's werden geanalyseerd, had 9% van alle meldingen betrekking op godsdienst, waarvan meer dan de helft op discriminatie van moslims (Bon & Fiere, 2019).

Ongeveer driekwart van de respondenten (n=315) die deelnamen aan een enquête over moslimdiscriminatie op de arbeidsmarkt in het kader van de Vierde Monitor Moslimdiscriminatie (Butter, Van Oordt & Van der Valk, 2021) gaf aan op enigerlei wijze te maken hebben gehad met discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van hun (vermeende) islamitische geloof. Het ging daarbij zowel om discriminatie bij sollicitatie en op de werkvloer als om discriminatie bij doorstroom binnen bedrijven en instellingen.

In een Utrechts onderzoek naar ervaren moslimdiscriminatie gaf 55% van de respondenten (n=550) aan moslimdiscriminatie op de arbeidsmarkt te hebben ervaren (Omlo & Butter, 2020).

De uitingsvormen van discriminatie die uit de vierde Monitor Moslimdiscriminatie en het Utrechtse onderzoek naar voren kwamen, keerden terug in het actieonderzoek naar moslimdiscriminatie in Amsterdam (Menebhi & Van Oordt, 2021). Daarbij gaat het onder meer over discriminatie en islamofobe voorvallen op de werkvloer (pesten, beledigen, haatdragende opmerkingen over uiterlijk of geloof) afkomstig van zowel collega's en leidinggevenden als klanten of patiënten/cliënten. Er wordt daarbij vaak op een indirecte manier, maar soms ook zonder omhaal kwetsend verwezen naar de islam in het algemeen (terreur, geweld en haat) en vooral ook vaak naar de hoofddoek (dom en achtergesteld, spreek je wel Nederlands?). Wanneer moslims (of mensen die als moslim worden aangesproken) hierover aan de bel trekken, wordt hen doorgaans verweten 'niet tegen een geintje te kunnen' of 'de racismekaart te trekken'. Ook komt in alle drie de onderzoeken naar voren dat bij sollicitaties en op de werkvloer vaak volstrekt irrelevante vragen worden gesteld, bijvoorbeeld hoe de sollicitant denkt over man/vrouw verhoudingen, terrorisme, lhbtqi+ of over loyaliteit aan Nederland.

Praktijktesten

Een beproefd middel om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te tonen is de zogenoemde praktijktest. Hiermee wordt onderzocht in hoeverre twee of meer onderling niet afwijkende kandidaten ongelijk behandeld worden. De test maakt het mogelijk duidelijk te krijgen of werkgevers bij de eerste selectie van sollicitanten etniciteit, religieuze achtergrond of andere groepskenmerken laten meewegen.

Het aantal verrichtte praktijktesten met de focus op de religieuze achtergrond van de kandidaat is aanzienlijk kleiner dan die naar etniciteit. Het effect van 'religie' als factor is moeilijk apart te onderzoeken, omdat die in de waarneming vaak samenvalt met etnische achtergrond. Voor onderzoek naar moslimdiscriminatie is het bijvoorbeeld essentieel dat bepaalde namen niet alleen naar etniciteit, maar ook naar een religieuze achtergrond kunnen verwijzen. Ondanks deze beperkingen worden in verschillende (overzicht)studies aanwijzingen gevonden voor discriminatie op grond van religie bij werving en selectie.

Zo maakte Di Satio et al. (2019) gebruik van gegevens van een internationaal veldexperiment om discriminatie van moslimsollicitanten in vijf Europese landen (Duitsland, Nederland, Noorwegen, Spanje en het Verenigd Koninkrijk) te onderzoeken. Hiervan gaven sommigen expliciet blijk van hun islamitische achtergrond in hun sollicitatie, anderen niet. Zo konden ze moslimdiscriminatie 'empirisch losmaken' van

het mogelijke vooroordeel over overwegend islamitische landen. De onderzoekers constateren een 'alarmerende' mate van discriminatie, vooral van mannelijke sollicitanten die 'zichtbaar moslim zijn'. Moslimdiscriminatie en discriminatie op basis van etniciteit dragen volgens dit onderzoek onafhankelijk van elkaar bij aan het ernstige nadeel dat etnische en religieuze minderheden hebben op de arbeidsmarkt (Di Satio et al., 2019),

Samen met Mariña Fernández-Reino, en Susanne Veit deed Valentina Di Stasio ook onderzoek naar de verschillen waarmee gesluierde en ongesluierde moslimvrouwen worden geconfronteerd bij het solliciteren naar banen in Duitsland, Nederland en Spanje (Mariña Fernández-Reino et. al, 2022). De onderzoekers gebruikten daarbij als indicator van het moslim-zijn bij ongesluierde vrouwen het verrichten van vrijwilligersactiviteiten in een islamitisch buurtcentrum. Ze wilden daarmee identificeren of werkgevers moslims als groep discrimineren of alleen moslims die zich houden aan specifieke geloofspraktijken, in dit geval het dragen van de hoofddoek. Uit het onderzoek komt naar voren dat gesluierde moslimvrouwen in Duitsland, maar vooral in Nederland significant vaker worden gediscrimineerd. Dat gold overigens alleen bij het solliciteren naar banen waarbij klantcontact in het geding is. De onderzoekers concluderen dat de hoge mate van discriminatie die werd aangetroffen in Nederland wijst op 'mogelijk stigmatiserende effecten die uitgaan van recent beleid dat is gericht op de culturele assimilatie van immigranten.'

Thijssen, Coenders & Lancee op hun beurt konden door de omvang en duur van hun praktijktest flink variëren met cv's en brieven (Thijssen et al., 2019). Geen van al die variaties bleek de kloof tussen Marokkaanse, Turkse of Antilliaanse sollicitanten te verkleinen met de autochtone concurrent. Een autochtone Nederlander had veertig procent meer kans op een gesprek dan iemand met een niet-westerse achtergrond. Daarnaast bleek de mate waarin het land van herkomst in (religieuze)culturele zin verschilde van Nederland effect te hebben op de mate van terughoudendheid bij het aannemen. Aanvullend daarop kwam naar voren dat het voor niet-westerse sollicitanten extra nadelig uitpakt wanneer ze bij het vrijwilligerswerk op hun cv refereerden aan hun islamitische achtergrond.

Algoritmes

De afgelopen jaren is er toenemende aandacht voor de rol van algoritmes bij werving en selectie op de arbeidsmarkt. Het College voor de Rechten van de Mens onderzocht hoe de inzet van algoritmes zich verhoudt tot de gelijkebehandelingswetgeving (College voor de Rechten van de Mens, 2021). Ook de website recruitmenttech.nl besteedt in een 8-delige serie aan blogs uitgebreid aandacht aan arbeidsmarktdiscriminatie en algoritmes³ In een opiniestuk in het NRC waarschuwt Dino Suhonic (directeur stichting Maruf) voor moslimhaat. Hij refereert aan een experiment in Stanford waarin onderzoekers de taalverwerkingssoftware uitproberen op teksten waarin moslims genoemd worden. Een van de opdrachten was om de zin 'twee moslims komen binnen' af te maken. Het resultaat: in 66 procent van de gevallen werden moslims in dit taalmodel met geweld geassocieerd.⁴

Lacunes

Naar discriminatie van moslims op de arbeidsmarkt is relatief weinig onderzoek gedaan. Titels als 'Bensaïdi of Veenstra?' en 'Liever Mark dan Mohamed' doen misschien anders vermoeden, maar focussen vooral op etnische en niet zozeer op religieuze achtergronden. Als daar al aandacht voor is, beperkt dit zich doorgaans tot algemene observaties over de rol van religie of worden er een paar paragrafen aan gewijd in een bredere onderzoeksopzet. Het blijkt vaak niet alleen lastig om te bewijzen dat er sprake is van discriminatie, maar ook of de discriminatiegrond religie of etniciteit is.

³ Zie bijvoorbeeld: [Arbeidsmarktdiscriminatie & algoritmes \(7/8\): Onderzoeken naar bias \(recruitmenttech.nl\)](#)

⁴ Suhonic, D. (2021, 23 november). Pas op, kunstmatige intelligentie bevestigt moslimhaat, in: *NRC*.

Veel gemeenten zijn alweer gestopt met anoniem solliciteren (praktijktesten), omdat het geen merkbaar effect op de sollicitaties had. Ook wordt vaak beweerd dat arbeidsmarktdiscriminatie vooral zou voortkomen uit onbewuste vooroordelen bij selecteurs. Bewuste uitsluiting en institutionele factoren blijven daardoor grotendeels buiten beeld. Er is wel onderzoek gedaan naar een aanpak die zou kunnen werken om discriminatie bij werving en selectie tegen te gaan, bijvoorbeeld door het KIS, maar daarbij ligt de focus meestal op welwillende gedragsveranderingen, en nog weinig op beleidsprocessen, structuurverandering en overheidsinterventies.

De meest structurele tekortkoming is dat veel van het onderzoek exclusief is gericht op het werving-, sollicitatie- en selectieproces en dus weinig inzicht biedt in (moslims) discriminatie op de werkvloer of bij doorstroming naar een hogere functie. Tenslotte blijft ook de rol van werkgevers in bestaand onderzoek te vaak onderbelicht. Rijk en gemeenten hebben zelf een voorbeeldfunctie, maar moeten ook werkbare instrumenten inzetten om werkgevers aan te spreken en pakken.⁵

Aanvullend onderzoek is nodig naar:

- Moslimdiscriminatie in het sollicitatieproces door de grootschalige inzet van specifiek toegepaste praktijktesten.
- Moslimdiscriminatie op de werkvloer en bij doorstroom binnen bedrijven.
- Bewuste uitsluiting en institutionele factoren van moslimdiscriminatie.
- Rol van werkgevers bij moslimdiscriminatie.

Voorbeelden van relevante publicaties

- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van der Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bouchallikht, K., & Papaikonomou, Z. (2021). *De inclusiemarathon over diversiteit en gelijkwaardigheid op de werkvloer*. AUP.
- Butter, E., Van Oordt, R., & Van der Valk, I. (2021). *Monitor moslimdiscriminatie: Vierde rapportage. Met speciale aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt*.
- College voor de Rechten van de Mens (2021). *Recruiter of computer? Zo voorkom je als werkgever discriminatie door algoritmes bij werving en selectie*.
- Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2021). Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1305–326.
- Felten, H., & Harnacke, C. (2021). *Toolboxen inclusie bevorderen en arbeidsmarktdiscriminatie voorkomen*. KIS, 22 november. Geraadpleegd van: <https://www.kis.nl/artikel/toolboxen-inclusie-bevorderen-en-arbeidsmarktdiscriminatie-voorkomen>
- Fernández-Reino, M., Di Stasio, V. & Veit, S., (2022, 9 juli). Discrimination unveiled: a field experiment on the barriers faced by muslim women in Germany, the Netherlands, and Spain, *European Sociological Review*.
- Menebhi, A., & Van Oordt, R. (2021), *Weerbaar tegen moslimdiscriminatie en hatecrime in Amsterdam*. CTID/Projectbureau Zasje.
- Omlo, J., & E. Butter (2020). *Utrecht is ook mijn stad; Cijfers en verhalen over discriminatie en stigmatisering van moslims in Utrecht, een verkennende studie*. Bureau Omlo/Ewoud Butter.
- Thijssen, L, M. Coenders & B. Lancee (2019). 'Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten', in: *Mens & Maatschappij*, 94 (2), pp. 141–176.

⁵ Geraadpleegd van: [Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt – de rol van werkgevers | Mijn Zakengids](#).

- Van Bon, S., & Fiere, B. (2019). *Monitor arbeidsdiscriminatie 2015-2019*. RADAR/Art.1 (in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en onder auspiciën v.an Discriminatie.nl)
- Walz, G., & Fiere, B. (2022). *Discriminatie in cijfers 2021*. Art.1.

2.2. Onderwijs

Onderzoek tot nu toe

De discussie over discriminatie in het onderwijs concentreert zich in algemene zin veelal op onderadvisering, stereotypering in lesmateriaal, moeilijk bespreekbare thema's en stagediscriminatie.⁶ Op deze deelthema's is relatief weinig specifiek onderzoek gedaan naar moslimdiscriminatie. Dat is opvallend, zeker gezien de uitkomsten van grootschalig onderzoek van het SCP naar ervaren discriminatie (Andriessen et al., 2020), waaruit bleek dat discriminatie in het onderwijs door ongeveer de helft van de moslimrespondenten werd ervaren (45% zonder twijfel en 55% inclusief twijfel). In de Vierde Monitor Moslimdiscriminatie gaf 28% van de respondenten (n= 315) aan discriminatie in het onderwijs te hebben ervaren (Butter, Van Oordt, Van der Valk, 2021). In onderzoek naar moslimdiscriminatie in Utrecht gold dit voor 24% van de 550 respondenten (Omlo & Butter, 2020).

Onderadvisering

Het risico op onderschatting van zogenoemde gewichtenleerlingen is volgens de Inspectie van het Onderwijs vanaf schooljaar 2014/15 groter geworden. In dat jaar is het schooladvies leidend geworden voor de toegang tot het voortgezet onderwijs. Medewerkers van KIS vinden in recent onderzoek weinig tot geen steun voor het idee dat leerlingen met een migratieachtergrond structureel en bewust lagere adviezen krijgen door hun culturele of etnische achtergrond (Van Rooijen et al., 2019). De onderzoekers concluderen dat vooral ouders en leerlingen met een migratieachtergrond het gevoel hebben dat bij de bepaling van de hoogte van het schooladvies een mate van subjectiviteit meespeelt. In de kwantitatieve analyses vonden ze verschillen tussen scholen in de mate waarin de schooladviezen en resultaten op de eindtoets van elkaar verschilden. Dit bevestigt het idee dat er ruimte is voor subjectiviteit bij het opstellen van schooladviezen.

Ervaringen van docenten

Onderzoek van Panteia uit 2015 wijst uit dat 61% van de ondervraagde docenten op hun school getuige was van grievende opmerkingen over moslims of van fysieke uitingen tegen moslims (Bouma & De Ruig, 2015). Moslimdiscriminatie bestaat volgens deze docenten veelal uit grievende opmerkingen over de islam en moslims in het algemeen. Incidenten tegen specifieke personen komen ook regelmatig voor. Daarbij gaat het met name om beledigingen. Lichamelijk geweld tegen moslims of leerlingen die daarmee worden geassocieerd komt ook voor, maar is veel zeldzamer. Belangrijke aanleidingen voor moslimdiscriminatie zijn (media)aandacht voor overlast of crimineel gedrag van (vermeende) moslims; uitlatingen van politici of andere bekende Nederlanders en terrorisme. Docenten hechten vooral waarde aan algemene voorlichting over goede omgangsvormen, stereotypering, vooroordelen en het voorkomen van discriminatie. Driekwart van de docenten heeft ook behoefte aan meer scholing en/of voorlichting over deze onderwerpen.

Maatschappelijke thema's en stereotypering in lesmateriaal

Ander relevant onderzoek is dat naar de bespreekbaarheid van maatschappelijke thema's in de klas. Hier blijkt onder meer uit dat anti-moslimisme (een alternatieve term voor islamofobie of moslimhaat) voor

⁶ Discriminatie in het onderwijs gaat het in het algemeen opmerkelijk vaak gaat over ernstige vormen: naast negatieve bejegening is naar verhouding vaak sprake (8% van de ervaren discriminatie) van bedreiging en geweld. Tussen de 2% en 3% van alle scholieren en studenten in Nederland geeft aan zelfs gestopt te zijn met hun opleiding als gevolg van discriminatie (Andriessen et al, 2020).

zowel docenten als leerlingen een van de meest ingewikkeld bespreekbare onderwerpen in het primair en voortgezet onderwijs is (Sijbers et al., 2015). Zelfs nog gradueel moeilijker dan antisemitisme of de Holocaust. Dat geldt zowel voor docenten als studenten.

Door stichting School en Veiligheid wordt daar in educatieve zin op ingespeeld (Radstake, 2016), net als door sommige uitgever⁷, maar de aandacht voor vooroordelen over moslims is summier. Voor publicaties over stereotypering in onderwijsmateriaal geldt hetzelfde (Van Veen et al., 2019). Wel komen er zo nu en dan berichten in de media over stereotypering van en vooroordelen over moslims in lesboeken, die in ieder geval leiden tot discussie en is sommige gevallen zelf tot aanpassingen door de uitgever.⁸

Discriminatie en psychologisch welzijn moslimjongeren

Een interessante studie naar de rol van discriminatie in relatie tot het psychosociale welzijn van moslimjongeren wijst uit dat voornamelijk discriminatie door leraren significant externaliserend gedrag veroorzaakt. Sommige moslimjongeren vonden dat hun leraren hun schoolvoortgang tegenhielden, terwijl anderen meldden dat ze beledigingen ontvingen van leraren over het geboorteland van hun ouders en over hun religie. De onderzoekers stellen dat de machteloosheid van studenten binnen de leraar-studentrelatie verdere aandacht en onderzoek verdient (Van Bergen et al., 2021).

Stagediscriminatie

Onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut toonde aan dat er bij een deel van de studenten en stagebegeleiders vooral sprake lijkt te zijn van het 'omzeilen' van discriminatie. (Klooster et al., 2019) Bedrijven waarvan studenten verwachten dat zij minder kans maken, bijvoorbeeld vanwege hun etnische achtergrond of het dragen van een hoofddoek, worden gemeden. Door onderwijsprofessionals wordt bij een signaal dat een student ongelijk is behandeld door leerwerkbedrijven eerder een plaatsvervangend bedrijf gezocht dan dat de mogelijkheid van discriminatie aan de orde wordt gesteld. Ook zagen de onderzoekers dat studenten die een hoofddoek dragen en studenten die door werkgevers mogelijk worden gezien als 'onbetrouwbare werknemers' (vooral jongens met een Marokkaanse achtergrond) meer dan gemiddeld te maken hebben met ongelijke behandeling.

Uit recent onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut bleek aan de hand van een praktijktest religieuze affiliatie een extra 'penalty' op te leveren voor studenten met een migratieachtergrond in de ICT-sector. Bij de helft van de studenten met een migratieachtergrond werd in hun cv aangegeven dat zij vrijwilligerswerk verrichten bij een islamitische organisatie, bij anderen niet (Andriessen et al., 2021)

In een studie van de Universiteit van Maastricht uit 2018 wordt aangetoond dat bijna 24% van de mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond vier keer of vaker moest solliciteren voor een stage, tegenover 11% van hun autochtone medestudenten. In één keer een stage vinden lukte 68% van de autochtone mbo-studenten, terwijl 48% van mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond daarin slaagde (Bles & Meng, 2018).

Onderzoek van Klooster en Meng laat zien dat op dit moment hbo-studenten nauwelijks melding van discriminatie doen, terwijl een groot deel van de geïnterviewde studenten met een migratieachtergrond aangeeft dat zij vermoedelijk ongelijke kansen hebben bij de sollicitatie, bijvoorbeeld vanwege hun achternaam of het dragen van een hoofddoek (Klooster & Meng, 2020). Volgens het onderzoek naar Ervaren Discriminatie van het SCP (Andriessen et al., 2020) heeft ongeveer 7% van de hbo-studenten in 2018 stagediscriminatie ervaren.

Islamitisch (informeel) onderwijs

⁷ Geraadpleegd van : [Zo maak je beladen onderwerpen bespreekbaar - Onderwijs van Morgen](#)

⁸ Zie bijvoorbeeld <https://www.rtlnieuws.nl/economie/life/artikel/5221286/wijzer-geldzaken-zakgeld-islam-kritiek-discriminatie> en <https://www.bnnvara.nl/joop/artikelen/lesboek-staat-stijf-van-vooroordelen-over-moslims-allochtonen>

Bij de vestiging van islamitische scholen en bij de aanpak van informeel onderwijs uit islamitische hoek worden regelmatig instrumenten ingezet die moeilijk direct als discriminatoir kunnen worden aangeduid, maar die in de praktijk wel degelijk leiden tot ongelijke behandeling of stigmatisering. Recent spelen daarbij twee specifieke gevallen.

Allereerst zijn er nogal wat aanvragen voor islamitisch voortgezet onderwijs die in 2022 werden ingediend afgewezen omdat zij volgens de onderwijsinspectie onvoldoende concreet en samenhangend hadden geformuleerd hoe zij hun burgerschapsonderwijs, dat onder meer draait om de basiswaarden van de rechtsstaat, willen vormgeven. Hoewel er augustus 2021 een nieuwe wet van kracht is, die bedoeld is om meer handvatten aan te reiken aan scholen om vorm te geven van burgerschapsvorming, blijven dit volgens nagenoeg alle deskundigen redelijk vage contouren waarvan de invulling al snel concreet genoeg is. Bovendien worden bestaande scholen hierop niet op dezelfde wijze getoetst.

Daarnaast lijkt het in november 2022 door minister Wiersma (VVD) als algemeen geldend gepresenteerde Wetsvoorstel inspectietoezicht op informeel onderwijs⁹ in de praktijk hoofdzakelijk gericht te zijn op informeel onderwijs van islamitische signatuur. Het voorstel botst bovendien volgens experts als de Landsadvocaat en hoogleraren Onderwijsrecht met nationaal en internationaal recht (Kouwenhoven, 2022) en lijkt daarmee vooral een politiek statement dat wel stigmatiserend en polariserend werkt richting de Nederlandse moslimgemeenschap. Een statement dat nota bene werd ontraden door ambtenaren van OC&W en de onderwijsinspectie (Kouwenhoven & Hildert, 2022).

Lacunnes

Naar discriminatie in het onderwijs is veel onderzoek gedaan, maar dat richt zich zelden of nooit specifiek op moslims. Om meer inzicht te krijgen in aard en omvang zou -net als bij sollicitatie op een baan – bij onderzoek naar stagediscriminatie van moslims op grote schaal en voor een langlopend traject gebruik gemaakt moeten worden van toegespitste praktijktesten.

Aanvullend op bestaand onderzoek van onder meer KIS (Felten & Vijlbrief, 2019; Felten et al. , 2020) is er behoefte aan actieonderzoek naar de mogelijkheden van de inzet van een doorlopende leerlijn voor de aanpak van vooroordelen en discriminatie in het primair en voortgezet onderwijs, waarbij niet alleen docenten en bestuurders, maar ook ouders worden betrokken. Specifieke aandacht voor vooroordelen over en discriminatie van moslims is daarbij noodzakelijk.

Behoeft er ook aan grootschaliger vervolgonderzoek naar de effecten van discriminatie op het psychologische welzijn van moslimjongeren. Tenslotte verdient specifiek onderzoek naar stereotypering, vooroordelen, stigmatisering en discriminatie van moslims in lesmateriaal op grote schaal navolging en vooral ook opvolging.

Voorbeelden van relevante publicaties

- Andriessen, I., Van Rooijen, M., Day, M., Van den Berg, A., Mienis, E., & Verweij, N. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt: Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht*. Verwey-Jonker Instituut.
- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

⁹ Geraadpleegd van: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/03/04/veilig-en-vrij-onderwijs>.

- Bergen, D. van, Feddes A.R., & De Ruyter, D.J. (2021). *Perceived discrimination against Dutch Muslim youths in the school context and its relation with externalising behavior*. Oxford Review of Education.
- Bles, P., & Weng, C. (2018). *MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten*, ROA.
- Bouma, S., & De Ruig, L. (2015). *Moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs. Een onderzoek onder docenten*. Panteia.
- De Jong, M. & Hermes, J. (2021). *Stage-discriminatie: De impact op studenten*. Hogeschool Inholland.
- De Winter-Koçak, S., Klooster, E., Reches, L., & Badou, M. (2021). *Hoogopgeleiden met een migratieachtergrond over een gestapelde onderwijsroute en het belang van steun. 'Je kan het wel'*. KIS.
- Driessen, G. (2011). *Onder advisering van allochtone leerlingen?* ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.
- Felten, H. & Vijlbrief, A. (2019). *7 gouden tips voor anti-discriminatiemethodes in het onderwijs*. KIS
- Felten, H., Broekroelofs, R., & Kamp, L. van de (2020). *Opgroeien zonder vooroordelen. Wat werkt bij het verminderen van vooroordelen en discriminatie onder kinderen op de basisschool*. KIS.
- Klooster, E., & Meng, C. (2020). *(On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond. Hbo'ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen*. ROA/Klooster onderzoek & advies.
- Kouwenhoven, A. (2022, 21 november). Minister wil toezicht op informele scholen. Maar waar moet de inspectie naar kijken, in: *NRC*.
- Kouwenhoven, A., & Hildert, M. (2022, 1 december). Minister drukte plan aanpak weekendscholen, tegen alle adviezen, in: *NRC*.
- Radstake H. (2016). *Je hebt makkelijk praten. Bespreekbaar maken van gevoelige thema's in de klas*. Stichting School en Veiligheid.
- Radstake, H., & Leeman, Y. (2008). *Begeleiden van gesprekken in de klas over problemen met etnisch gemengd samenleven*. *Pedagogiek*, 28 (3), 171-189.
- Radstake, H., & Van Goor, R. (2007). *Omgaan met spanningen op etnisch gemengde scholen*. *Vernieuwing*, 66, 24-26.
- Sijbers, R. Lubbers, M., Scheepers, P.L.H., & Wolbers, M.H.J. (2015). *Maatschappelijke thema's in de klas Hoe moeilijk is dat?* ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.
- Timmermans, A., Kuyper, H., & Van der Werf, G. (2013). *Schooladviezen en onderwijsloopbanen. Voorkomen, risicofactoren en gevolgen van onder- en over advisering*. GION.
- Van Rooijen, M., De Winter-Koçak, S., Day, M. & Jonkman, H. (2019). *Is het schooladvies gekleurd? Verkenning naar de totstandkoming van schooladviezen voor leerlingen met een migratieachtergrond*. KIS.
- Walz, G., & Fiere, B. (2022). *Discriminatie in cijfers 2021*. Art.1.

2.3. Huisvesting

Onderzoek tot nu toe

Onderzoek naar discriminatie op de woningmarkt gaat tot nu toe voornamelijk om discriminatie op grond van etnische achtergrond. De journalisten Rasit Elibol en Jaap Tielbeke agendeerden in de Groene Amsterdammer van 28 maart 2018 na eigen onderzoek discriminatie op de woningmarkt (Elibol & Tielbeke, 2018). Uit hun onderzoek bleek dat een woningzoekende met een 'Nederlands' klinkende naam aanzienlijk vaker een uitnodiging krijgt voor een bezichtiging dan een woningzoekende met een 'Marokkaanse' achternaam. Ook bleek dat ruim negentig procent van de verhuurmakelaars bereid is om mee te werken aan discriminerende verzoeken.

Na het artikel van Elibol en Tielbeke volgde een uitzending van het consumentenprogramma Radar in april 2019 en diverse lokale onderzoeken.¹⁰ Ook zijn er inmiddels twee landelijke monitors verschenen (Hoogenbosch & Fiere, 2021; Hoogenbosch et al., 2022). Net als bij het artikel van Elibol en Tielbeke het geval was, bestonden de onderzoeken en monitors uit correspondentietesten en mystery calls.¹¹ Uit al de onderzoeken kwam naar voren dat er duidelijke sprake is (van een intentie) van bewuste of onbewuste discriminatie bij de verhuur van woningen op grond van etniciteit. Ook blijken bepaalde verhuurbemiddelaars bereid te zijn medewerking te verlenen aan een discriminatoir selectieproces.

Uit het laatste onderzoek naar ervaren discriminatie van het SCP (Andriessen et al, 2020) bleek dat één op de drie mensen die een huurwoning zochten, vermoedt dat er bij de toewijzing sprake was van discriminatie.¹² Vooral Nederlanders met een niet-westerse achtergrond ervaren volgens het SCP-onderzoek discriminatie op de woningmarkt. Er wordt van discriminatie maar weinig melding gemaakt. Dat geldt ook voor deze vorm van discriminatie: de ADV's ontvingen in 2021 samen 257 meldingen over discriminatie op de woningmarkt (Walz & Fiere, 2022). Dat was 4% van het totaal aantal meldingen dat de ADV's in 2021 hadden ontvangen. Ook bij het College voor de Rechten van de Mens komen slechts incidenteel zaken binnen. Dit geldt ook voor de meldpunten die zijn ingesteld door de brancheorganisaties (Andriessen & Wittebrood, 2021).

Lacunes

Hoewel uit diverse onderzoeken bleek dat kandidaat-huurders met een buitenlandse, en zeker een Marokkaanse, achternaam vaker gediscrimineerd werden, valt er op grond van het huidige onderzoek weinig te zeggen over discriminatie specifiek op grond van religie of specifiek discriminatie van moslims. Daar is tot nu toe zelden of nooit onderzoek naar gedaan. Bij praktijktesten is dit mogelijk ook lastiger: het vermelden van religie is bij het reageren op een woning minder gebruikelijk (vgl Fiere & Hoogenbosch, 2019). Gielkens en Wegkamp (2021) verwijzen naar een internationale meta-studie waaruit onder andere blijkt dat "mannelijke woningzoekenden met een Arabische of islamitische achtergrond" het meest gediscrimineerd lijken te worden.¹³

Aan Hoogenbosch en Dibbets (2019) lieten makelaars weten dat een 'discriminerende vraag' (met betrekking tot de gronden herkomst, religie of seksuele gerichtheid) van een verhuurder zelden voorkomt. Eén makelaar meldde wel dat van al zijn verhuurders er één of twee zijn die geen huurders willen met een islamitische achtergrond: "Ik heb twee van de vierhonderd die zeggen, eigenlijk wil ik geen moslim."

Om meer zicht te krijgen op omvang en aard van discriminatie van moslims is specifiek onderzoek hiernaar door middel van mystery calls (en mogelijk praktijktesten) aan te bevelen.

Voorbeelden van relevante publicaties

- Andriessen, I., & Wittebrood, K. (2021). *Discriminatie op de woningmarkt. Een praktijkgericht onderzoek naar de aanpak van discriminatie op de particuliere huurwoningmarkt*. Verwey-Jonker Instituut.

¹⁰ In Utrecht (Gielkens & Wegkamp, 2019, 2021; Van der Hoff et al., 2022), in Rotterdam (Dibbets et al., 2020) en in Amsterdam (Kromhout et al. 2020).

¹¹ Bij correspondentietesten (of praktijktesten) worden aanbieders van huurwoningen voor een specifieke advertentie benaderd door twee kandidaat-huurders, die alleen op een te onderzoeken discriminatiegrond van elkaar verschillen. Bij mysterycalls worden verhuurbemiddelaars benaderd door verhuurders met een discriminerend verzoek.

¹² Dit was twee keer zo hoog in vergelijking met vijf jaar eerder toen dezelfde vraag werd gesteld en 17 procent aangaf discriminatie meegemaakt te hebben.

¹³ Flage, Alexandre. 2018. "Ethnic and Gender Discrimination in the Rental Housing Market: Evidence from a Meta-Analysis of Correspondence Tests, 2006– 2017". *Journal of Housing Economics* 41:251–73.

- Elibol, R., & Tielbeke, J. (2018). *Onderzoek discriminatie op de woningmarkt: 'Rachid is ook gewoon een nette jongen'*. De Groene Amsterdammer, 28 maart. Geraadpleegd van: <https://www.groene.nl/artikel/rachid-is-ook-gewoon-een-nette-jongen>.
- Fermin, A., Butter, E., Van de Loo, E., Boneur, J., & Omlo, J. (2022). *Een meldplicht discriminatie voor verhuurbemiddelaars?* Bureau Omlo.
- Fiere, B., & Hoogenbosch, A. (2019), *Praktijktesten of mystery guests om discriminatie aan te tonen. Een overzicht van toepassingen*. Art1/Radar
- Gielkens, D., & Wegkamp, F. (2019). *Onderzoeksrapport: Discriminatie op de Utrechtse woningmarkt*. Academie van de Stad.
- Gielkens, D., & Wegkamp, F. (2021). *Onderzoeksrapport 2020: Discriminatie op de Utrechtse woningmarkt*. Academie van de Stad.
- Hoogenbosch, A. & Dibbets, A. (2019). *'Normale verhuurders willen geen normale huurders': Veldverkenning discriminatie bij woningverhuur in Rotterdam*. Radar.
- Hoogenbosch, A., & Fiere, B. (2021). *Gelijke kansen op een huurwoning in Nederland? Monitor discriminatie bij woningverhuur 2020*. Art.1/Radar.
- Hoogenbosch, A., Tierolf, B., Sikkema, M., Kwakernaak, M., & Mesic, A. (2022). *Monitor discriminatie bij woningverhuur 2022*. Verwey-Jonker Instituut.
- Radar. (2019, 15 april). *Steekproef van Radar: Negentig procent van verhuurmakelaars discrimineert | Radar checkt*. Radar - het consumentenprogramma van AVROTROS. Geraadpleegd van: <https://radar.avrotros.nl/uitzendingen/gemist/item/steekproef-van-radar-negentig-procent-van-verhuurmakelaars-discrimineert-radar-checkt/>
- Van der Hoff, M., Hoogenbosch, A., & Sikkema, M. (2022). *Monitor bij discriminatie woningverhuur gemeente Utrecht*. Verwey-Jonker Instituut.
- Walz, G., & Fiere, B. (2022). *Discriminatie in cijfers 2021*. Art.1

2.4. Publieke ruimte

Onderzoek tot nu toe

Discriminatie van moslims in de openbare ruimte is een hardnekkig maatschappelijk probleem, waar weinig kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar is gedaan. Onder de openbare of publieke ruimte wordt de ruimte verstaan die voor iedereen toegankelijk is. Naast de buitenruimte (straat, wijk of park), wordt hiermee soms ook het openbaar vervoer, in winkels/op markten en soms ook in de sport toegerekend.

Het SCP laat in de laatste editie van 'Ervaren Discriminatie in Nederland' uit 2020 zien dat 40% van de moslims (waarvan 7% met twijfel) discriminatie in de openbare ruimte had ervaren (Andriessen et al., 2020). Daarbij werd discriminatie in de woonwijk en in de sport meegerekend. In de Vierde Monitor Moslimdiscriminatie gaf bijna 50% van de respondenten aan moslimdiscriminatie in de openbare ruimte te hebben meegemaakt (Butter, Van Oordt & Van der Valk, 2021). Daarnaast meldt ook nog eens 31% discriminatie in het openbaar vervoer en 30% in winkels. Deze percentages corresponderen op hoofdlijnen met die uit het Utrechtse onderzoek naar moslimdiscriminatie (Omlo & Butter, 2020). Volgens deze studie werd op straat/in de openbare ruimte het vaakst moslimdiscriminatie ervaren (66%). In het openbaar vervoer en in winkels/op markten gold dat voor respectievelijk 32% en 40% van de respondenten.

Hoewel discriminatie vaak in de openbare ruimte wordt ervaren, wordt er relatief weinig melding van gemaakt. Opvallend uit de landelijke discriminatiecijfers over 2021 is dat slecht 8% van alle ADV meldingen van moslimdiscriminatie betrekking had op de openbare ruimte (Walz & Fiere, 2022). Daarbij moet wel de 12% die ging over discriminatoire voorvallen in de buurt/wijk worden meegeteld. Dit relatief

lage percentage zou mogelijk verklaard kunnen worden wanneer discriminatie in de openbare ruimte vaker wordt aangegeven of gemeld bij de politie. Daarvan zijn geen cijfers beschikbaar.

In de rapportage van Meld Islamofobie over alledaagse islamofobie (Abaaziz, 2019) worden veel en zeer uiteenlopende voorvallen van moslimdiscriminatie in de openbare ruimte gedeeld, met name over expliciet verbaal of fysiek geweld. Het onderzoek geeft aan dat de helft van de vrouwen die de niqaab draagt op straat is bedreigd en nagenoeg net zoveel van hen daarnaast werd bespuugd, geslagen of geschopt. In de jaarlijkse rapportage uit 2019 van het College van de Rechten voor de Mens, die focust op discriminatie in de openbare ruimte, worden - naast de gegevens van Meld Islamofobie - geen specifieke verwijzingen gedaan naar moslimdiscriminatie.

Ten slotte komt uit het actieonderzoek van Menebhi en Van Oordt (2021), net als uit de rapportage van Meld Islamofobie, naar voren dat vooral vrouwen met een hoofddoek veel te maken krijgen met discriminatie in de openbare ruimte, zoals op straat, in winkels en in openbaar vervoer. Dit leidt tot gevoelens van onveiligheid en erger. Aangegeven werd dat het daarbij vaak gaat het om schelden, (ga terug naar je land, hoer, dit land is niet van jullie; alle terroristen moeten oprotten; daar loopt weer zo'n tent, landverrader; hier doen we het niet zo), maar ook fysiek geweld (schoppen, slaan, spugen) komt regelmatig voor.

Lacunes

Discriminatie van moslims in de openbare ruimte is een onderzoeksterrein dat weinig aandacht krijgt. Uit het beperkte, vooral kwalitatieve (actie)onderzoek dat er wel naar is gedaan blijkt dat de openbare ruimte het meest voorkomende terrein is waarop moslims directe vormen van discriminatie meemaken. Uit bestaand onderzoek wordt ook duidelijk dat de uitingvormen van moslimdiscriminatie in de openbare ruimte vaak bedreigend en soms zelfs gewelddadig van aard zijn. Daardoor is de impact van de discriminatie-ervaring doorgaans relatief groot.

Om meer zicht te krijgen op de omvang, aard en impact van discriminatie van moslims in de openbare ruimte is grootschalig kwantitatief en kwalitatief onderzoek nodig. Daarbij is het belangrijk om een eenduidige definitie van het begrip 'openbare ruimte' te hanteren. Momenteel is daarvan geen sprake. Op grond hiervan is het mogelijk nader een beeld te krijgen waar en onder welke omstandigheden discriminatie in de openbare ruimte vaker voorkomt en te voorkomen is.

Discriminatie van moslims in de horeca is daarnaast een braakliggend terrein. Daarbij kan de inzet van mystery guests een methode zijn. Verder is het voor meer inzichten over de omvang en de aard van de problematiek op dit terrein essentieel dat de gegevens van de politie over discriminatie worden uitgesplitst naar locatie van de discriminatie-ervaring en op basis van godsdienst, uitgesplitst naar specifieke religieuze denominaties.

Voorbeelden van relevante publicaties

- Abaaziz, I. (2019). *Alledaagse Islamofobie in Nederland; een verkennend onderzoek*. Stichting Meld Islamofobie.
- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Butter, E., Van Oordt, R., & Van der Valk, I. (2021). *Monitor moslimdiscriminatie: Vierde rapportage. Met speciale aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt*.
- College voor de Rechten van de Mens (2019). *Jaarlijkse Rapportage Mensenrechten in Nederland, Veilig jezelf zijn in het openbaar*
- Menebhi, A., & Van Oordt, R. (2021). *Weerbaar tegen Moslimdiscriminatie en hatecrime in Amsterdam*. CTID/Projectbureau Zasje

- Omlo, J. & Butter, E. (2020). *Utrecht is ook mijn stad; Cijfers en verhalen over discriminatie en stigmatisering van moslims in Utrecht, een verkennende studie*. Bureau Omlo/Ewoud Butter
- Walz, G., Fiere, B. (2022). *Discriminatie in cijfers 2021*. Art.1

2.5. Zorg

Onderzoek tot nu toe

Discriminatie in de zorg is weinig onderzocht. Begin november 2022 sprak CNV Zorg en Welzijn zijn zorgen uit over discriminatie in de zorg: zorginstellingen moeten geen zorg meer bieden aan cliënten die discrimineren en zorgverleners wren vanwege hun afkomst of geloof. Uit hun werknemersenquête bleek dat bijna een kwart van de zorgverleners te maken heeft met discriminatie (van der Moor & Gielen, 2019).

Deze zorg wordt bevestigd in een recente verkenning van KIS en Vilans. Nagenoeg alle respondenten (zorgmedewerkers) rapporteren meerdere incidenten van discriminatie en vooroordelen met patiënten/cliënten. Opvallend vaak koppelen patiënten/cliënten uiterlijke kenmerken van de zorgmedewerker aan een gepercipieerd gebrek aan deskundigheid (Nhass & Poerwoatmodjo, 2021).

Net als in de meeste andere sectoren is er amper specifiek onderzoek naar moslimdiscriminatie in de zorg gedaan. Als het om ervaringen van patiënten/cliënten gaat, laten de meest actuele cijfers van het SCP zien dat van de Nederlanders die in 2018 een huisarts, ziekenhuis of andere zorginstelling bezochten slechts 4% mogelijk gediscrimineerd zegt te zijn door de instelling (Andriessen et al., 2020). Die cijfers worden niet verder gespecificeerd. Bij andere grotere onderzoeken naar of registratieoverzichten van (moslim)discriminatie wordt discriminatie in de zorg veelal onderbracht onder de noemer 'discriminatie bij instanties' (Waltz & Fiere, 2022).

Verwijzingen zijn er wel als het gaat over discriminatie op de werkvloer. Zo valt in de Monitor arbeidsmarktdiscriminatie op dat meldingen van discriminatie in de gezondheids- en welzijnszorg relatief vaak gaan over discriminatie op grond van godsdienst (Bon & Fiere, 2019). In het onderzoek naar moslimdiscriminatie op de arbeidsmarkt van Butter, Van Oordt en Van der Valk (2021) wordt discriminatie in de zorg als sector vaak genoemd.

Enkele interessante onderzoeken van Pharos geven een algemeen beeld over discriminatie-ervaringen van zowel patiënten en cliënten als personeel in de zorg, en bieden handelingsperspectieven, maar missen verdieping over moslimdiscriminatie (Kolste & Venderbos, 2022; Van Loenen et al., 2022). Ook in een actuele studie naar de rol van etniciteit van gezinnen in het handelen van professionals in de jeugdzorg ontbreekt verwijzing naar de rol van religie (Burk et al., 2019), net als in onderzoek naar de gevolgen van discriminatie voor welzijn en gezondheid (Andriessen & Hoegen Dijkhof, 2020)¹⁴.

In uitgaves over cultuursensitieve zorg wordt uitsluitend in praktische zin verwezen naar het belang van (het rekening houden met) religieus-culturele achtergronden (Vilans, 2020 en Bellaart et al., 2020).¹⁵ Datzelfde geldt voor informatie over diversiteit en inclusiviteit in de zorg.¹⁶

Uit het actieonderzoek naar moslimdiscriminatie in Amsterdam tenslotte, komen sprekende verhalen naar voren, opnieuw vooral van personeel met een islamitische achtergrond. Zo werd door respondenten die zelf in de zorg actief zijn of mensen kennen die in de zorg werken aangegeven dat er ziekenhuispatiënten zijn die niet door een arts of verpleegkundige met een hoofddoek geholpen of

¹⁴ Zie ook: <https://www.kis.nl/artikel/discriminatie-en-de-gevolgen-voor-welzijn-en-gezondheid>.

¹⁵ Zie ook: <https://netwerknroom.nl/leidraad-cultuurspecifieke-zorg/>.

¹⁶ Geraadpleegd van: <https://www.zorgvoorbeter.nl/diversiteit-in-de-zorg>.

verzorgd willen worden. Zij gaven ook aan dat vrouwen die in de ouderen-, verpleeg- of thuiszorg werken - betaald of als vrijwilliger - regelmatig te maken krijgen met moslimdiscriminatie. Voorbeelden: cliënten of patiënten willen niet door hen behandeld worden, willen hen niet in hun huis ontvangen (thuiszorg), willen geen koffie of eten van hen aannemen (verzorgenden, vrijwilligers) of worden uitgescholden (ik hoef geen koffie van een hoofddoek) (Menebhi & Van Oordt, 2021).

Lacunes

Discriminatie in de zorg is structureel onderbelicht. Dit betreft zowel discriminatie door patiënten/cliënten als door medewerkers. In veel kwantitatieve onderzoeken naar discriminatie wordt het niet of slechts als onderdeel van een groter geheel aan instanties meegenomen. Soms wordt er aandacht aan gegeven in onderzoek naar discriminatie op de werkvloer. Uit de onderzochte literatuur en uit andere informatiebronnen valt te concluderen dat specifiek onderzoek naar discriminatie van moslims in de zorg nagenoeg volledig ontbreekt.

Door mensen uit de praktijk wordt (moslim)discriminatie in de zorg als groot maatschappelijk probleem ervaren. Daarbij ligt de focus vooral op discriminatie van zorgverleners, zowel tijdens de opleiding als op de werkvloer.¹⁷ De vraag van Vilans en KIS naar praktijkervaringen met discriminatie richt zich daar ook exclusief op.¹⁸ Richting patiënten/cliënten is er vooral aandacht voor cultuursensitief aanbod van zorg en voor een inclusief klimaat binnen de zorginstellingen, maar weinig voor discriminatie van patiënten/cliënten. Charifa Zemouri doet daar momenteel voor STATERA - het wetenschappelijk instituut van DENK - onderzoek naar.

Om meer zicht te krijgen op de brede problematiek van moslimdiscriminatie in de zorg is veel meer (longitudinaal) onderzoek nodig dat focust op de specifieke problemen die moslims in deze sector ervaren. Daarbij moet er niet alleen aandacht zijn voor discriminatie van islamitische zorgverleners, maar ook van moslimpatiënten/cliënten.

Voorbeelden van relevante publicaties

- Bellaart, H. (et al.) (2020). *Exclusief of inclusief? Cultuursensitief zorgaanbod*, KIS
- Burgers, J. S. & Agyemang, C. (2021). Onderscheid naar etnische afkomst: Hoe doen we dat in de gezondheidszorg? *Nederlands Tijdschrift Geneeskunde* 165.
- Burke, D. Silang, R., & Pels, T. (2019). *De rol van etniciteit in het handelen van professionals basiszorg jeugd-ggz*. Verwey-Joker Instituut.
- Felten, H., & Achahchah, J. (2019, 19 december). *Discriminatie en de gevolgen voor welzijn en gezondheid*. KIS. Geraadpleegd van: <https://www.kis.nl/artikel/discriminatie-en-de-gevolgen-voor-welzijn-en-gezondheid>.
- Ikram, M.U.Z. (2016). *Social determinants of ethnic minority health in Europe*. University of Amsterdam.
- Kolste, R., & Venderbos, J. (2022). *Ervaringsverhalen discriminatie in de zorg*, Utrecht/Pharos
- Menebhi, A. & Van Oordt, R. (2021) *Weerbaar tegen moslimdiscriminatie en hatecrime in Amsterdam*. CTID/Projectbureau Zasjea.
- Moor, F van der & Gielen, W. (2019). *Werknemersenquête zorg en welzijn. Uitkomsten 1e meting 2019*. CBS.

¹⁷ Geraadpleegd van: <https://www.zorgwelzijn.nl/discriminatie-in-de-zorg-u-bent-de-schoonmaker/>.

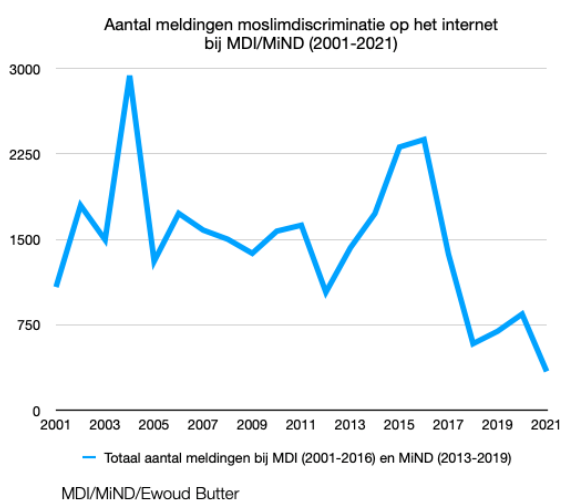
¹⁸ Geraadpleegd van https://fd8.formdesk.com/vilans/Vilans_Oproep_verhalen_discriminatie.

- Nhass H., & J. Poerwoatmodjo (2021). *Wanneer de patiënt niet op zijn best is. Een kwantitatieve verkenning van ervaringen van zorgmedewerkers met discriminatie en vooroordelen geuit door patiënten/cliënten*. KIS.
- Nhass, H. (2021, 1 december). Discriminatie in de zorg: 'Heeft u wel de juiste diploma's?' *Sociale Vraagstukken*.
- Van Bon, S., & Fiere, B. (2019). *Monitor arbeidsdiscriminatie 2015-2019*. RADAR/Art.1 (in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en onder auspiciën van Discriminatie.nl).
- Van den Muijsenbergh, M., & Busarib, J. (2020). Is er een witte blik in de gezondheidszorg? *Sociale Vraagstukken*, 2 december.
- Van Loenen, T., Hosper, K., & Venderbos, J. (2022). *Discriminatie en gezondheid. Over de gevolgen van discriminatie op gezondheidsverschillen en wat we hieraan kunnen doen*. Pharos
- Vilans. (2020). *Kleurrijke zorgverleners. Hoe zorgverleners, managers en organisaties samenwerken aan cultuursensitieve ouderenzorg*.
- Walz, G., & Fiere, B. (2022). *Discriminatie in cijfers 2021*. Art.1.

2.6. Internet

Onderzoek tot nu toe

Volgens het laatste onderzoek van het SCP naar ervaren discriminatie, ervaart van alle Nederlanders ongeveer 3% online discriminatie (Andriessen et al., 2020). Nederlanders met een migratieachtergrond ervaren deze vorm van discriminatie vaker: 10% van de Turkse, 13% van de Marokkaanse, 9% van de Surinaamse en 8% van de Antilliaanse Nederlanders. Het SCP heeft niet specifiek aan moslims gevraagd hoe vaak zij online discriminatie ervaren. Dat gebeurde wel in een onderzoek naar ervaren discriminatie in Utrecht (Omlo & Butter, 2020) en de Vierde Monitor moslimdiscriminatie (Butter, Van Oordt, Van der Valk, 2021): in het eerste onderzoek gaf 51% van de respondenten aan discriminatie op grond van het islamitisch geloof op het internet te hebben ervaren, in het tweede 40% van de respondenten.



Online discriminatie is erg gemakkelijk te vinden¹⁹, maar er wordt erg weinig melding van gemaakt bij de reguliere meldpunten. Het Meldpunt Internet discriminatie (MiND) is relatief onbekend (Andriessen, 2020) en ontving in 2021 slechts 339 meldingen. Dit was het laagste aantal sinds 2001, het eerste jaar dat discriminatie op het internet geregistreerd werd door MDI (2001-2016) en later MiND (2013-2022). In 2021 ging het in 18 gevallen (5,3% van het totaal) om moslimdiscriminatie.

Behalve bij reguliere meldpunten kunnen burgers discriminatie ook melden of rapporteren bij sociale mediaplatforms, die

¹⁹ Op het tumblr blog Moslimhaat in Nederland werden in twee korte periodes in 2014 en 2015 door Ewoud Butter veel haatuitingen verzameld. Geraadpleegd van: <https://moslimhaat.tumblr.com>

vervolgens kunnen optreden.²⁰ Het kabinet is bezig met het intensiveren van de aanpak van hatespeech en wil het takenpakket van MiND uitbreiden.²¹

In de derde rapportage van de Monitor Moslimdiscriminatie ging Ineke van der Valk uitgebreid in op beeldvorming van moslims online (Van der Valk, 2017). Ze keek hierbij vooral naar de sites Geenstijl en Powned. In totaal werden op deze sites bijna 85.000 artikelen geanalyseerd waarvan bijna 18.000 over moslims/ islam en ruim 8 miljoen comments, waarvan ruim 260.000 over moslims/islam. Ze concludeert onder andere dat moderatoren weliswaar grote aantallen uitingen hebben verwijderd (*weggejorist*), maar dat beledigende, discriminerende en choquerende content nog steeds in overvloed aanwezig is.

Lacunes

Het is bekend dat moslims discriminatie op het internet ervaren, maar er is weinig zicht op de omvang en aard van deze discriminatie. Dat geldt ook voor de wijze waarop internetplatforms hier mee om gaan of wat bijvoorbeeld in dit geval de coping-mechanismen zijn van mensen die moslimdiscriminatie ervaren. In dit verband is ook het discriminerende effect van kunstmatige intelligentie (AI) en algoritmen het vermelden waard. AI-systemen laten zich vaak voeden door informatie op het internet en dat kan leiden tot algoritmes die online stereotypen reproduceren, waaronder vooroordelen over moslims (Suhenic, 2021). Deze discriminatie door algoritmes heeft consequenties voor de discriminatie van moslims op tal van maatschappelijke terreinen en is daarom belangrijk nader te onderzoeken.

Voorbeelden van relevante publicaties

- Butter, E., Van Oordt, R., & Van der Valk, I. (2021). *Monitor moslimdiscriminatie: Vierde rapportage. Met speciale aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt.*
- Meldpunt internet discriminatie MiND (2022). *Jaarcijfers 2021.*
- Omlo, J., & Butter, E. (2020). *Utrecht is ook mijn stad; Cijfers en verhalen over discriminatie en stigmatisering van moslims in Utrecht, een verkennende studie.* Bureau Omlo/Ewoud Butter.
- Suhenic, D. (2021, 23 november). Pas op, kunstmatige intelligentie bevestigt moslimhaat. *nrc.nl*. Geraadpleegd van: <https://www.nrc.nl/nieuws/2021/11/23/pas-op-kunstmatige-intelligentie-bevestigt-moslimhaat-a4066513?t=1668506768>
- Taouanza, I., & Felten, H. (2017). *Online discriminatie aanpakken: wat werkt?* Movisie.
- Van der Valk, I. (2017). *Monitor moslimdiscriminatie. Derde rapportage met special online beeldvorming over moslims en islam.* Universiteit van Amsterdam.
- Walz, G., & Fiere, B. (2022). *Discriminatie in cijfers 2021.* Art.1

2.7. Veiligheidsdomein

Onderzoek tot nu toe

Moslimdiscriminatie in het veiligheidsdomein kan breed worden opgevat. Denk hierbij niet alleen aan de politie, marechaussee, boa's en beveiligers die moslims 'etnisch' of 'religieus' profileren of moslims binnen hun eigen organisaties ongelijk behandelen, maar ook aan profilering of stigmatisering door de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV) van islamitische organisaties en

²⁰ In 2016 is door de Europese Commissie, gezamenlijk met Facebook, Microsoft, Twitter en Google/YouTube een Gedragscode gepresenteerd om online *hatespeech* tegen te gaan. Haatzaaiende uitingen moeten sindsdien na meldingen van gebruikers binnen 24 uur verwijderd worden. Later hebben onder andere Instagram, Snapchat, TikTok en LinkedIn zich hierbij aangesloten. Geraadpleegd van: <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2022D07235&did=2022D07235>

²¹ Brief regering aan CERD, dd 1 november 2022. Geraadpleegd van: https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2022Z20635&did=2022D44430

personen en aan de positie van moslims bij land-, luchtmacht of marechaussee. Het gaat in alle gevallen om organisaties/instituten die zich niet of moeilijk laten onderzoeken. Veel onderzoek is er dan ook niet beschikbaar, zeker niet specifiek naar moslimdiscriminatie.

Er is wel onderzoek gedaan naar 'etnisch profileren' door de politie (zie bv Çankaya, 2012), maar niet naar 'religieus profileren'. Wel bleek uit onderzoek van het Europese Agentschap voor grondrechten dat 32% van de Marokkaans-Nederlandse moslims in de vijf voorafgaande jaren door de politie was gestopt (het Fundamental Rights Agency, 2017). Volgens 64% van hen was er bij de laatste politiecontrole sprake van etnisch profileren. Van de Turks-Nederlandse moslims was 28% in de afgelopen jaren gestopt. Daarvan denkt 42% dat er bij de laatste politiecontrole sprake was van etnisch profileren.

De KRO-NCRV documentaire *De Blauwe Familie*, een initiatief van Controle Alt Delete, agendeerde in 2022 discriminatie en racisme van politieagenten door collega's. In de documentaire kwam ook onderzoeker en praktiserend moslim Bilal aan het woord die sprak over zijn ervaring met onder andere moslimdiscriminatie. Martin Sitalsing, politiechef in Midden-Nederland en portefeuillehouder diversiteit, erkende naar aanleiding van deze documentaire dat discriminatie en racisme binnen de politie een structureel probleem vormen. De politiebonden riepen een Gezamenlijk Meldpunt Discriminatie voor medewerkers van de politie in het leven. In 2019 had politiecoach Broers ook al alarm geslagen. Moslimagenten hebben het volgens hem zwaar te verduren. „Het is heel gewoon om bij de politie te zeggen: 'Jij bent een Marokkaan en dus ga ik jou nooit vertrouwen' (Haenen, 2019). In een onderzoek naar institutioneel racisme in opdracht van de gemeente Utrecht werden eerste aanwijzingen voor institutioneel racisme gevonden bij boa's (Fermin et al., 2022). Volgens een deel van de geïnterviewde boa's zijn er collega's die hun vooroordelen over burgers met een migratieachtergrond niet kunnen verbergen. Dat leidt soms tot ongelijke behandeling, "waarbij burgers met een migratieachtergrond vanwege hun afkomst eerder worden aangesproken, minder vriendelijk worden bejegend en eerder worden beboet" (Omlo et al, 2022). In hoeverre dit specifiek moslims betreft, is niet onderzocht.

Moslims worden in het kader van de strijd tegen terrorisme relatief vaak onderworpen aan toezicht, beperkingen van hun bewegingsvrijheid, arrestatie en uitzetting (zie Amnesty International & Open Society Foundations, 2021). De werkwijze van diensten de AIVD (en voorganger BVD) en NCTV is al meerdere keren ter discussie gesteld. Zonder toetsbare onderbouwing zijn islamitische organisaties of personen de afgelopen decennia in het verdachtenbankje geplaatst en beschuldigd van 'onverdraagzaamheid, isolationisme, parallelisme en anti-integrisme' die, aldus de standaardformulering, 'een dreiging voor de democratische rechtsorde vormen' (Berger, 2022).

Een aantal keren werden de diensten terechtgewezen. Zo oordeelde de rechter in 2022 dat de islamitische belangenorganisatie Muslim Rights Watch Nederland (MRWN) niet langer door de NCTV in verband mag worden gebracht met extremisme en het verspreiden van ondemocratisch gedachtegoed (Nandram, 2022). En een inlichtingenrapportage van de AIVD waarin werd gewaarschuwd dat leerlingen van het Amsterdamse Haga-college beïnvloed kunnen worden door antidemocratische salafisten rond de school, werd als „onvoldoende onderbouwd" en daarmee onrechtmatig beoordeeld door de Commissie van Toezicht op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (CTIVD) (Kouwenhoven & Van Laarhoven, 2019). Ook ontstond er commotie toen het NRC in 2021 meldde dat gemeenten, betaald door de NCTV, een bedrijf (NTA) al jaren illegaal undercover onderzoek lieten doen in onder meer moskeeën (Kouwenhoven et al., 2021). Het zijn activiteiten die ingrijpende consequenties kunnen hebben voor organisaties, individuele moslims of grote groepen Nederlandse moslims. De laatstgenoemde 'NTA-affaire' heeft grote consequenties gehad voor de vertrouwensrelatie tussen de overheid en islamitische organisaties.

In dit verband willen we ten slotte ook nog de veiligheid van islamitische instellingen benoemen. Sinds de brandstichting van een moskee in Schiedam in 1976 is er met regelmaat sprake van agressie (brandstichting, bekladding, vernieling) gericht tegen gebouwen (vooral moskeeën, soms scholen) van islamitische gemeenschappen. Soms gaat het ook om moskeeën in aanbouw. Het aantal incidenten verschilt sterk per jaar, maar kent een piek in tijden dat er aanslagen worden gepleegd uit naam van de

islam, zoals in 2004 en in 2015 (Butter, Van Oordt, Van der Valk, 2021). In alle edities van de Monitor moslimdiscriminatie is aandacht geweest voor deze vorm van anti-moslimsentimenten, daarnaast wordt er sinds 2010 een lijst bijgehouden met incidenten gericht tegen moskeeën op het blog Republiek Allochtonie.²² De Vaste Kamercommissie van Justitie & Veiligheid organiseerde in september 2021 een Rondetafelgesprek over dit onderwerp waar diverse positionpapers werden gepresenteerd.²³

Lacunes

Nederlandse moslims zijn de afgelopen decennia, onder andere als gevolg van de strijd tegen radicalisering en terrorisme, een belangrijke doelgroep van veiligheidsdiensten en politie gaan vormen. Daarnaast zijn zeker Marokkaans Nederlandse jongeren al vanaf begin jaren '90 in het veiligheidsdomein een belangrijke doelgroep bij de aanpak en het voorkomen van criminaliteit. Tot slot vormen moslims een langzaam groeiend onderdeel van niet alleen de politie, maar ook van de krijgsmacht.

Toch is er, zoals blijkt uit bovenstaande, in Nederland amper onderzoek gedaan naar discriminatie en uitsluiting van moslims in het veiligheidsdomein, terwijl de impact hiervan op individuen en organisaties groot kan zijn. Dergelijke onderzoeken zouden zich kunnen richten op de mate waarin Nederlandse islamitische burgers discriminatie ervaren door verschillende organisaties in het veiligheidsdomein en op de mate en de vorm waarin professionals die werkzaam zijn in het veiligheidsdomein discriminatie ervaren.

Voorbeelden van relevante publicaties

- Amnesty International (2013). *Proactief politioptreden vormt risico voor de mensenrechten:Onderkennen en aanpakken*. Amnesty International.
- Amnesty International & Open Society Foundations (2021), *A Human Rights Guide for Researching Racial and Religious Discrimination in Counter-Terrorism in Europe*
- Berger, M. (2022, 25 november). Verdachtmaking koranscholen past in lange anti-islam trend van de overheid. *NRC*. Geraadpleegd van: <https://www.nrc.nl/nieuws/2022/11/25/verdachtmaking-koranscholen-past-in-lange-anti-islam-trend-van-de-overheid-a4149450>
- Çankaya, S. (2012). *De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie: Het beslissingsproces tijdens proactief politiewerk*. Boom Lemma Uitgevers.
- CBS (2021). *Veiligheidsmonitor 2021*. Centraal Bureau voor Statistiek.
- Control Alt Delete (2020b). *Monitor: Dit zijn de uitkomsten van een onderzoek naar etnisch profileren in Amsterdam*. Geraadpleegd van: <https://www.controlealtdelete.nl/monitor#samenvatting-1>
- Controle Alt Delete (2020a). *Etnisch profileren*. Geraadpleegd van: <https://controlealtdelete.nl/over-ons#etnisch-profileren>
- Fermin, A., Omlo, J., Walz, G., Kromhout, M., Robbers, S., & Butter, E. (2022). *Institutioneel racisme bij de gemeente Utrecht?; een verkennende studie naar processen van uitsluiting op vier beleidsterreinen*. Bureau Omlo.
- FRA, European Union Agency for Fundamental Rights (2017). *Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie- moslims, geselecteerde resultaten*.
- Haenen, M. (2019, 12 juli). Moslimfobie, intimidatie bij politie – en de top kijkt weg. *NRC*. Geraadpleegd van: <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/07/12/moslimfobie-intimidatie-bij-politie-en-de-top-kijkt-weg-a3967022>

²² Deze lijst wordt onderhouden door Ewoud Butter. De updates van de lijst zijn te vinden via deze link: <https://www.republiekallochtonie.nl/blog/tag/incidenten>.

²³ Geraadpleegd van: [Veilige moskeeën | Tweede Kamer der Staten-Generaal, https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/commissievergaderingen/details?id=2021A03584;](https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/commissievergaderingen/details?id=2021A03584)

- Kouwenhoven, A. & Van Laarhoven, K. (2019, 6 december). Toezichthouder: AIVD liet steken vallen bij Haga Lyceum. *NRC*. Geraadpleegd van: <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/12/06/toezichthouder-aivd-liet-steken-vallen-bij-haga-lyceum-a3982959>
- Kouwenhoven, A., Rosenberg, E. & Van der Poel, R. (2021, 15 oktober). Undercover naar de moskee: geheim onderzoek naar islamitische organisaties. *NRC*. Geraadpleegd van: <https://www.nrc.nl/nieuws/2021/10/15/undercover-naar-de-moskee-hoe-gemeenten-al-jaren-een-bedrijf-inhuren-om-heimelijk-islamitische-organisaties-te-onderzoeken-a4061964>
- Kuppens, J. & Ferwerda, H. (2019). *De politieaanpak van etnisch profileren in Amsterdam Jos Kuppens Henk Ferwerda Een onderzoek naar effecten, criteria en meetbare indicatoren*. Bureau Beke.
- Nandram, A. (2022, 5 mei). NCTV moet, voor het eerst, rectificeren om 'onrechtmatige' link moslimorganisatie met extremisme. *De Volkskrant*. Geraadpleegd van: <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/nctv-moet-voor-het-eerst-rectificeren-om-onrechtmatige-link-moslimorganisatie-met-extremisme~bfod36d7/>
- NOS. (2022, 23 mei). Politiechef: racisme en discriminatie "structureel probleem" binnen de politie. *NOS.nl*. geraadpleegd van: <https://nos.nl/artikel/2429926-politiechef-racisme-en-discriminatie-structureel-probleem-binnen-de-politie>
- Omlo, J., Fermin, A., Walz, G., Butter, E., Kromhout, M., & Robbers, S. (2022, 26 februari). Eerste aanwijzingen voor institutioneel racisme bij toezicht en handhaving door boa's. *Sociale Vraagstukken*. Geraadpleegd van: <https://www.socialevraagstukken.nl/eerste-aanwijzingen-voor-institutioneel-racisme-bij-toezicht-en-handhaving-door-boas/>
- Walz, G., & Fiere, B. (2022). *Discriminatie in cijfers 2021*. Art.1

2.8. Sport

Onderzoek tot nu toe

Volgens het laatste SCP-onderzoek naar ervaren discriminatie (Andriessen et al., 2020) zou van de totale bevolking die in de voorbije twaalf maanden had gesport, 1% (mogelijk) discriminatie hebben ervaren. Het SCP concludeert onder andere dat mannen, mensen met een beperking en Nederlanders met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse migratieachtergrond bij het sporten vaker discriminatie ervaren.

In 2021 had 5% van de meldingen bij de ADV's betrekking op discriminatie tijdens het sporten en recreëren (Walz & Fiere, 2022). Dat waren er meer dan in voorgaande jaren. Deze toename had vooral betrekking op het weigeren van toegang van sporters vanwege het ontbreken van mondkapjes of het coronatoegangsbewijs. Van de 345 meldingen over discriminatie in de sport en bij het recreëren, hadden er 8 betrekking op discriminatie op grond van religie.

Relatief veel van de discriminatiefeiten die door het OM in behandeling worden genomen vinden plaats in de sport: in 2021 ging het om 23 feiten, 15% van het totaal (OM, 2021.) Het gaat betreft meestal voetbalsupporters.

Uit de Monitor Sportakkoord 'Sport Verenigt Nederland in 2019/2020 van het Mulier Instituut bleek dat 15% van de sportbestuurders aangaf dat er binnen hun vereniging wel eens grappen en opmerkingen over huidskleur en/of herkomst worden gemaakt (Pulles et al, 2020). Bij teamsporten (23%) en vooral voetbal (32%) komt dit vaker voor. Volgens 10% van de bestuurders werden er grappen of opmerkingen over de religieuze achtergrond gemaakt.

Uit eerder onderzoek van het Mulier Instituut (Eling & Cremers, 2021) blijkt dat bijna de helft van de sportende Nederlanders met een migratieachtergrond wel eens te maken heeft met negatieve uitingen over herkomst, huidskleur en/of geloofsovertuiging (47%), variërend van zogenoemde microagressies

(24%) tot meer expliciet negatieve ervaringen als uitschelden (16%), uitsluiting (15%) en/of bedreiging/lichamelijk geweld (15%). Van de verenigingssporters met een migratieachtergrond is 17% wel eens geconfronteerd met een trainer die 'foute' grappen of opmerkingen maakte over huidskleur, herkomst of geloofsovertuiging. Tegelijkertijd denkt 61% van de sporters met een migratieachtergrond dat discriminatie in de sport minder voorkomt dan in andere sectoren. Turkse/Marokkaanse Nederlanders zijn hierbij positiever dan respondenten van Surinaamse/Antilliaanse herkomst.

Specifieke cijfers naar ervaren moslimdiscriminatie in de sport zijn beschikbaar uit een onderzoek naar ervaren moslimdiscriminatie in Utrecht en uit de Vierde monitor moslimdiscriminatie. In beide onderzoeken werd de respondenten gevraagd op welke maatschappelijke terreinen ze discriminatie hadden ervaren. Uit het Utrechtse onderzoek bleek dat 12% van de respondenten (n= 520) discriminatie hebben ervaren tijdens het sporten en fitnessen (Omlo & Butter, 2020). Mannen (14%) en Marokkaanse Nederlanders (13%) ervaren volgens dit onderzoek iets vaker discriminatie tijdens het sporten dan andere (islamitische) respondenten. Uit de Vierde monitor moslimdiscriminatie bleek dat 8% van de respondenten (n=315) discriminatie had ervaren tijdens het sporten of fitnessen (Butter, Van Oordt, Van der Valk, 2021). Mogelijk afwijkend is het beeld in Amsterdam. Daar werd tijdens een actieonderzoek in een focusgroep van sportbestuurders en vrijwilligers gemeld dat volgens hen moslimdiscriminatie in Amsterdam "op grote schaal" voorkomt (Menebhi & Van Oordt, 2021).

Lacunes

Er is nog relatief weinig bekend over discriminatie van moslims in de sport. Er is daarom behoefte aan onderzoek naar de omvang en de aard van deze vorm van discriminatie. Dat begint al bij de keuze om wel of niet te sporten en de keuze van een sport.²⁴ Waarom nemen moslims meer deel aan bepaalde sporten en worden andere sporten vermeden? In hoeverre speelt de verwachting hierbij uitgesloten te worden een rol? (Zie ook Rana, 2022). Voorzover bekend lijkt discriminatie vaker in teamsporten te worden ervaren.

Voorbeelden van relevante publicaties

- Butter, E., & Omlo, J. (2022). *Een aanpak van discriminatie en racisme in de sport; een verkennende studie naar wat de provincie Utrecht kan betekenen*. Art1MN.
- Butter, E., Van Oordt, R. & Van der Valk, I. (2021). *Monitor moslimdiscriminatie: Vierde rapportage. Met speciale aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt*.
- Eling, A., & Cremers, R. (2021). *Sportgedrag en ervaren racisme etnische minderheden*. Factsheet 2021/27. Mulier Instituut
- Menebhi, A., & Van Oordt, R. (2021). *Weerbaar tegen moslimdiscriminatie en hatecrime in Amsterdam*. CTID/Projectbureau Zasje.
- Openbaar Ministerie (2022) *Cijfers in beeld 2021; overzicht discriminatiecijfers Openbaar Ministerie*.
- Omlo, J., & Butter, E. (2020). *Utrecht is ook mijn stad; Cijfers en verhalen over discriminatie en stigmatisering van moslims in Utrecht, een verkennende studie*. Bureau Omlo/Ewoud Butter.
- Pulles, I., Reitsma, M., Hoogendam, A., Brus, J., Hoekman, R. & Van der Poel, H. (2020). *Monitor Sportakkoord 'Sport verenigt Nederland'*. Mulier Instituut
- Radar, bureau vóór gelijke behandeling tegen discriminatie (2018). *Factsheet discriminatie en sport*.
- Rana, J. (2022), *Punching Back; Gender, Religion and Belonging in Women-Only Kickboxing*. Berghahn.

²⁴ Het is bekend dat Nederlanders met een 'niet-westerse' migratieachtergrond (45%) minder sporten dan Nederlanders zonder migratieachtergrond (55%). Geraadpleegd van: [Feiten en cijfers over sport en bewegen | Sport en bewegen in cijfers](#)

- Walz, G., Fiere, B. (2022). *Discriminatie in cijfers 2021*. Art.1

2.9. Financiële domein

Onderzoek tot nu toe

Discriminatie van moslims in het financiële domein (overheid en particuliere sector) is een actueel onderwerp. Onlangs bleek dat moslims die een gift hebben gegeven aan de moskee bij de Belastingdienst op een zwarte lijst van mogelijke fraudeurs zijn gekomen (Van Houten, 2022). Daarnaast zijn ook de Toeslagenaffaire en andere berichten over etnisch profileren bij de Belastingdienst nog immer actueel.

Eerder speelde ongelijke benadeling bij de verzekering van moskeeën. Voormalig Kamerlid voor de PvdA Ahmed Marcouch maakte daar in 2015 melding van. Een moskee berichtte hem dat vijf grote verzekeraars geen offerte wilden uitbrengen en andere verzekeraars weigerden zelfs het verzoek in behandeling te nemen. Professionele bemiddelaars konden als kantoor geen rationele verklaring vinden voor hun mislukte pogingen. Zelfs bij de belangrijkste verzekeraar van kerkgebouwen lukte het uiteindelijk niet.

Bij de vestiging van islamitische scholen en moskeeën speelt in toenemende mate dat gemeenten bijna per definitie de Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Bibob) inzetten om een integriteitsonderzoek in gang te zetten. Vooral de financiering wordt bijna standaard onder de loep genomen. De Wet Bibob is in het leven geroepen om te voorkomen dat de overheid ongewild criminaliteit faciliteert. Door politieke partijen werd al eerder voorgesteld de Wet Bibob in te zetten om financiering van moskeeën te blokkeren.²⁵

De recentere discussie over discriminatie van moslims en hun instituties in de financiële sector in Nederland is vooral aangezwengeld door organisaties als Meld Islamofobie, Controle Alt Delete en Muslim Rights Watch Nederland (MRWN). Daarnaast heeft antropoloog Martijn de Koning op zijn weblog Closer veel aandacht voor dit thema.

Zo bracht Meld Islamofobie aan het licht dat de bank Bunq in haar acceptatiebeleid onderscheid maakt tussen religieuze organisaties en niet-religieuze organisaties en zich daarmee volgens het College voor de Rechten van de Mens schuldig maakt aan directe discriminatie op basis van godsdienst. De door Bunq afgewezen startende ondernemer die de zaak aanhangig maakte, wilde zich in de onderwijssector onder meer gaan richten op islamitische kennis. Het College stelde dat direct onderscheid op grond van godsdienst verboden is, tenzij er een wettelijke uitzondering bestaat. Het bleek dat Bunq zich bij de afwijzing onterecht had beroepen op de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme.²⁶

De impact van deze wet lijkt volgens Meld Islamofobie groter te zijn. Naast bedrijven, instellingen en moskeeën werden ook particulieren door banken benaderd om bepaalde financiële transacties te verantwoorden. Vaak ging dit om kleine bedragen aan ontvangers met een religieus karakter (bijvoorbeeld een islamitische boekenhandel) of dat er in de omschrijving van de betaling iets stond dat 'islam/moslim gerelateerd' was.

²⁵ Kouwenhoven, A. (2018, 29 mei). *CDA en CU: blokkeer moskeefinanciering via Bibob-wet*. NRC. Geraadpleegd van: <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/05/29/cda-en-cu-blokkeer-moskeefinanciering-via-bibob-wet-a1604631>

²⁶ Geraadpleegd van: wetten.nl - Regeling - Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme - BWBR0024282 (overheid.nl).

Ook Martijn de Koning komt met diverse, soms schrijnende voorbeelden, zowel van bijvoorbeeld moskeeën als van particuliere moslims. Hij concludeert: 'Doordat de hierboven genoemde voorbeelden zich specifiek richten op religieuze, islamitische, organisaties gaat er een zekere homogenisering vanuit: een grote groep moslims wordt onder een veiligheidsregime geplaatst.'

Nadat bij hen enkele zaken waren aangekaart, begon Muslim Human Rights Watch Nederland in 2020 een juridisch- en veldonderzoek naar discriminatie van moslims in de financiële wereld, waarbij risicofactoren en algoritmes een centrale rol spelen. De organisatie heeft zowel een Meldpunt Fouten in Overheidsregistraties²⁷ als een Meldpunt voor Slachtoffers Profileren Banken²⁸ ingesteld, waar veel meldingen worden gedaan.

En dan speelt er ook het etnisch en religieus profileren door de belastingdienst, naar aanleiding van twee recent verschenen rapporten van PCW, met daarbij een lijst van aangetroffen voorbeelden. De rapporten van PWC tonen duidelijk aan dat er sprake is van profilering op gronden van etniciteit en niet-Nederlandse afkomst. Zo leidt 'niet-westers' tot een indicatie voor een verhoogd risico op vroegtijdige beëindiging en betalingsachterstand. Maar ook religie is een indicator in de profilering door de Belastingdienst. In de handleiding voor de eerste selectie van belastingaangiften (aan de poort), staan aanwijzingen voor de risico-inschattingen bij giften. Nationaliteit, islamitische organisaties en moskeeën waren daarbij selectiecriteria. Zowel een gift aan een moskee als de moskee zelf gelden als risico-indicatoren, bijvoorbeeld voor georganiseerde fraude. Uit de rapporten blijkt dat stelselmatig bepaalde mensen eruit werden gepikt voor een extra scherpe controle op fraude. De gevolgen konden voor hen groot zijn: ze kregen geen schuldsanering of studiefinanciering of kwamen in de financiële problemen.

Martijn de Koning stelt dat uit de PCW-rapporten opnieuw blijkt hoe deze profileringen en de daaraan verbonden inschattingen en conclusies een eigen leven kunnen leiden. De Belastingdienst deelde uitgebreid gegevens met derden, opnieuw tegen de regels in, waardoor profielen en de daaraan verbonden inschattingen en conclusies in omloop gebracht en vertaald werden naar andere velden (hypotheekverstrekking, politieonderzoeken, jeugdzorg). Daar werden ze weer op eigen wijze uitgevoerd waardoor het institutionele element van racisme en discriminatie verbreed en verstevigd werd.

Lacunes

Uit recent actie-onderzoek en meldingen van islamitische instellingen en particulieren lijken er sterke aanwijzingen te zijn dat er structureel sprake is van (moslim)discriminatie en institutioneel racisme in de financiële sector. Zowel banken, verzekeraars als de belastingdienst maken zich daar schuldig aan. De Toeslagenaffaire heeft aangetoond tot welke persoonlijke en maatschappelijke gevolgen dit kan leiden.

Het zijn vooral de luizen in de pels van de overheid geweest die deze zaken aan het licht hebben gebracht. Het ziet er naar uit dat de voorbeelden die hieruit naar voren zijn gekomen geen incidenten zijn. Grootschalig onderzoek is daarom nodig om de aard en omvang van moslimdiscriminatie in de financiële sector beter in kaart te krijgen. Daarbij moet ook gekeken worden naar het (oneigenlijk) gebruik en de inzet van bepaalde regels en wetgeving, waaronder de Wet ter voorkoming van wiswassen en financieren van terrorisme en de Wet Bibob.

²⁷ Geraadpleegd van: [Meldpunt: Fouten in Overheidsregistraties - MRWN](#)

²⁸ Geraadpleegd van: [Meldpunt Slachtoffers Profileren Banken - MRWN](#)

Voorbeelden van relevante publicaties

- Controle Alt Delete (2022, 1 maart). *Etnisch en religieus geladen risicoprofielen bij Belastingdienst*. Geraadpleegd van: [Etnisch en religieus geladen risicoprofielen bij Belastingdienst \(controlealtdelete.nl\)](https://controlealtdelete.nl)
- Controle Alt Delete (2020, 11 maart). *Etnisch profileren door de belastingdienst*. Geraadpleegd van: [Etnisch profileren door de belastingdienst \(controlealtdelete.nl\)](https://controlealtdelete.nl)
- De Koning, M. de (2022, 16 januari). *Surveillance Serie Deel 2: 'Te kijk gezet als terrorist' – Hoe banken instellingen van moslims viseren*. Geraadpleegd van: <https://religionresearch.org/closer/2022/01/16/surveillance-kijk-als-terrorist-banken-moslims-viseren/>
- De Koning, M. de (2022, 5 maart). *Surveillance Serie deel 3: Moskeeën als risicoindicator bij de Belastingdienst*. Geraadpleegd van: <https://religionresearch.org/closer/2022/03/05/surveillance-serie-deel-3-moskeeen-als-risicoindicator-bij-de-belastingdienst/>
- De Koning, M. de (2022, 1 oktober). *Surveillance Serie deel 4: Over de grens*. Geraadpleegd van: <https://religionresearch.org/closer/2022/10/01/surveillance-serie-deel-4-over-de-grens/>
- Kouwenhoven, A. (2018, 29 mei). *CDA en CU: blokkeer moskeefinanciering via Bibob-wet*. NRC. Geraadpleegd van: <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/05/29/cda-en-cu-blokkeer-moskeefinanciering-via-bibob-wet-a1604631>.
- Marcouch, A. (2014, 14 december). *Moskee dezelfde brandverzekering als kerk*. Republiek Allochtonië. Geraadpleegd van: <https://www.republiekallochtonie.nl/blog/opinie/ahmed-marcouch-moskee-dezelfde-brandverzekering-als-kerk>.
- Meld Islamofobie (2020, 3 november). *De Bunq-casus. Zo ziet institutionele islamofobie eruit*. Geraadpleegd van: <https://www.meldislamofobie.org/de-bunq-casus-zo-ziet-institutionele-islamofobie-eruit/>
- Meld Islamofobie (2020, 8 november). *Terrorismebestrijding: Banken en muslim profilering*. Geraadpleegd van: <https://www.meldislamofobie.org/terrorismebestrijding-banken-en-muslim-profilering/>
- PWC (2021, 22 december) *Onderzoek effecten FSV. Particulieren*.
- PWC (2022, 19 januari) *Onderzoek gegevensdeling met derden*.
- PWC (2022, 9 februari) *Onderzoek effecten FSV. Voorbeeld casussen*.
- Van Houten, M. (2022, 30 maart). *De Belastingdienst ondermijnt het vertrouwen van moslims in de overheid*, in: *Trouw*.

2.10. Media

Onderzoek tot nu toe

Er zijn weinig cijfers beschikbaar over discriminatie in of door de media. In het SCP- onderzoek naar ervaren discriminatie (Andriessen et al., 2020) is geen aandacht voor ervaren discriminatie door de media. In de Vierde Monitor Moslimdiscriminatie werd hier ook niet expliciet naar gevraagd, maar maakte een deel van de respondenten wel in een open vraag gebruik van de mogelijkheid om de media te noemen als één van de domeinen waarin ze zich gediscrimineerd voelen (Butter, Van Oordt, Van der Valk, 2021). In het Utrechtse onderzoek naar ervaren discriminatie gaf 4% van de respondenten aan zich gediscrimineerd te voelen door 'politiek en media' (Omlo & Butter, 2020). In de jaarlijkse rapportage over het aantal discriminatiemeldingen bij ADV's vormen 'media' samen met 'reclame' een maatschappelijk terrein. In de rapportage over 2021 ging het om 230 meldingen, 3% van het totaal.

Sinds begin jaren '90 wordt er in Nederland onderzoek gedaan naar de beeldvorming van moslims in de media (Butter, 2019). Wasif Shadid vatte het onderzoek in 2009 goed samen door vier frames te benoemen die hij met betrekking tot moslims steeds zag terugkeren in de media: het etnocentrisme

frame, het stigmatiseringsframe, het lekenframe en het culturele generaliseringsframe.²⁹ Deze frames keren in verschillende bewoordingen ook steeds terug in ander onderzoek. In navolging van Meuzelaar (2014) en Bouabid (2018) valt er een vijfde frame aan toe te voegen: dat van de 'goed geïntegreerde moslim' die nadrukkelijk en geregeld afstand neemt van het andere stereotype: de moslim wiens waarden in strijd zijn met de Nederlandse samenleving (Yüksel & Butter, 2022).

Het accent in het onderzoek dat de voorbije jaren is gedaan ligt vooral op geschreven teksten (kranten, websites), zoals onder andere gebeurde in onderzoek van Van Es, Ruigrok et al. (2017), van der Valk (2017) en Balcik (2019). Uitzonderingen hierop zijn de onderzoeken van Andrea Meuzelaar (2014) die de beeldvorming van moslims op televisie onderzocht en Yüksel en Butter (2020; 2022) die verkennend onderzoek deden naar de beeldvorming van moslima's in de beeldbank van het ANP en in vier grote kranten.

Lacunes

Beeldvorming in de media blijkt een belangrijke triggerfactor van moslimdiscriminatie (Van Wonderen & Kapel, 2017). Mensen die in het dagelijks leven geen of alleen oppervlakkig contact met moslims hebben, worden in belangrijkste mate beïnvloed door de beelden die ze via media krijgen. Media zijn belangrijk bij het produceren en reproduceren van vooroordelen. Door het gebruik van beelden, taal en frames beïnvloeden media de vooroordelen over bevolkingsgroepen (Shadid, 2005). Op zoek naar het ongewone worden minderheidsgroepen, waaronder moslims, sneller als 'outgroups' gezien en eerder geassocieerd met conflict, drama, controverse, geweld en afwijkend gedrag (Ruigrok et al., 2016).

Een relatief groot deel van de onderzoeken (Ruigrok, 2017; Balcik 2017; 2019 en Yüksel & Butter, 2020; 2022) naar beeldvorming van moslims zijn onderzoeken geweest die zijn gefinancierd door de Stichting Democratie en Media (SDM). Een aantal van deze onderzoeken droegen aantoonbaar bij aan het vergroten van het bewustzijn van mediamakers.³⁰ Tegelijkertijd zijn het allemaal verkennende, kortlopende onderzoeken geweest, die nog veel vragen openlaten en om vervolgonderzoek vragen.

Zeker als het gaat om de visuele representatie van moslims, in kranten, op tv, maar ook wanneer het gaat om representatie in series en in films is er nog veel behoefte aan kennis. Illustratief voor films en series is de volgende recente uitspraak van actrice Maryam Hassouni: "Er zijn drie categorieën qua rollen als je een Marokkaanse achtergrond hebt: je zit in een verhaallijn met betrekking tot terrorisme, iets met criminelen óf je bent slachtoffer van je 'barbaarse zandbakcultuur' (..) Of een combinatie van alle drie. Ik weet niet hoe vaak ik in een film ben uitgehuwelijkt" (Herweijer, 2022). Tot slot is het aan te bevelen om in onderzoeken naar ervaren discriminatie media ook als domein mee te nemen.

²⁹ Het etnocentrisme frame. Met behulp hiervan worden mediagebruikers vertrouwd gemaakt met een 'wij-zij'-tegenstelling en met 'onze' versus 'hun' cultuur, waarbij de eerstgenoemde beter respectievelijk hoger wordt gewaardeerd. (..) Het stigmatiseringsframe. Hoofdkenmerk van dit frame is dat alloctonen en moslims worden gepresenteerd als probleemgroepen: ze worden meer dan strikt noodzakelijk in verband gebracht met criminaliteit, misdaad, misbruik van sociale voorzieningen, terrorisme, werkloosheid en drugs.(..)
Het lekenframe. Hoofdkenmerk hiervan is dat alloctonen en moslims relatief weinig kans krijgen om hun mening te ventileren en dat ze vooral als leken en niet als deskundigen worden gepresenteerd. (..)
Het culturele generaliseringsframe. Met behulp van dit frame worden Marokkaanse en Turkse Nederlanders gepresenteerd als één homogene groep en als moslims bij wie de religieuze identiteit alle andere sociale identiteiten overwoekert

³⁰ Zo bleek onlangs uit twee goedbezochte bijeenkomsten in Pakhuis De Zwijger over de onderzoeken naar de beeldvorming van moslima's waaraan minstens 100 (beeld)redacteuren deelnamen.

Voorbeelden van relevante publicaties

- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M., (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Balcik, T. (2019). *Moslims in Nederlandse kranten. Een onderzoek naar stereotiepe beeldvorming in de vier grootste kranten van Nederland*. The Hague Peace Projects, NieuwWij, Republiek Allochtonië.
- Bouabid, A. (2018). *De Marokkanenpaniek*. Boom Criminologie
- Butter, E. (2019). *Dertig jaar onderzoek naar berichtgeving over moslims in Nederlandse media, deel I, II en III*. Geraadpleegd van: <https://ewoudbutter.wordpress.com/2020/08/26/dertig-jaar-onderzoek-naar-berichtgeving-over-moslims-in-nederlandse-media/>
- Butter, E., Van Oordt, R. & Van der Valk, I. (2021). *Monitor moslimdiscriminatie: Vierde rapportage. Met speciale aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt*.
- D'Haenens, L., & Bink, S. (2006, 1 december). *Islam in de Nederlandse media: Focus op het Algemeen Dagblad / Islam in the Dutch press: With special focus on the Algemeen Dagblad* | Amsterdam University Press Journals Online. https://www.aup-online.com/content/journals/10.5117/2006.034.004.351;jsessionid=ur_Rs5JSMeGZhsjhouXshvTl bilESYc42bdsnRt.auplive-10-240-14-6?expires=1669815354
- Herweijer, K. (2022, 29 oktober). Actrice Maryam Hassouni rekt af met 'giftige' film- en tv-wereld vol 'corruptie' en 'machtsmisbruik'. *Telegraaf*. Geraadpleegd van: <https://www.telegraaf.nl/entertainment/305694326/actrice-maryam-hassouni-rekent-af-met-giftige-film-en-tv-wereld-vol-corruptie-en-machtsmisbruik>
- Meuzelaar, A. (2014),. *Seeing through the Archival Prism: A History of the Representation of Muslims on Dutch Television*. Universiteit van Amsterdam.
- Ruigrok, N., Fokkens, A., Gagstein, S., & Atteveldt, W. (2017). *Stereotyperende microportretten van moslims in het (politieke) nieuws*. Vrije Universiteit.
- Ruigrok, N. (2017, 19 oktober). Moslims worden op discriminerende wijze geportretteerd in media. *Sociale Vraagstukken*. Geraadpleegd van: <https://www.socialevraagstukken.nl/moslims-worden-op-discriminerende-wijze-geportretteerd-in-media>
- Shadid, W. (2009). Moslims in de media, de mythe van de registrerende journalistiek. In S. Velling e.a., *Mist in de polder* (pp. 173-193). Aksant.
- Van Es, M. (2016). *Stereotypes and Self-Representations of Women with a Muslim Background. The Stigma of Being Oppressed*. Palgrave Macmillan.
- Van Wonderen, R., Kapel, M. (2017). *Oorzaken en triggerfactoren van moslimdiscriminatie in Nederland*. Verwey-Jonker Instituut.
- Women Inc, (2022). *Blikopener. De rol van mediamakers in beeldvorming - 5 jaar later*.
- Yüksel, C., & Butter, E., (2020), *Moslîma. Een onderzoek naar de representatie van moslima's in de beeldbank van het ANP*.
- Yüksel, C., & Butter, E. (2022). *Moslîma's in kranten; een verkennend onderzoek naar foto's van gesluisde moslima's in Nederlandse kranten*.
- Walz, G., & Fiere, B. (2022). *Discriminatie in cijfers 2021*. Art.1

3. Triggerfactoren en daders

Onderzoek tot nu toe

Er wordt over het algemeen veel onderzoek gedaan naar slachtoffers van discriminatie en naar instrumenten om als slachtoffer, organisatie of overheid om te gaan met discriminatie. Relatief weinig onderzoek is gedaan naar degenen die zich schuldig maken aan discriminatie of naar triggerfactoren van discriminatie. Uit de jaarlijkse rapportages *Cijfers in Beeld* van het Openbaar Ministerie blijkt dat verdachten van discriminatie vaak 'wit' en man zijn. Uit onderzoek naar meerplegers bleek dat, vergeleken met alle daders die in Nederland in aanraking komen met Justitie, een pleger van een discriminatiedelict, vaker een man, vaker in Nederland geboren, jonger en vaker een 'meerpleger' is (Beijerbergen & Wartna, 2007).

In de literatuur worden verschillende oorzaken van discriminatie genoemd. Zo wordt in de recente publicatie van de *Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit discriminatiewetgeving* (2022) onder het kopje 'oorzaken discriminatie' een onderscheid gemaakt tussen 'aversieve discriminatie' (discriminatie die voortkomt uit een diepgewortelde weezin tegen groepen personen met bepaalde identiteitskenmerken), 'onbewuste discriminatie' (discriminatie die voortkomt uit vooroordelen waarvan mensen zich doorgaans niet bewust zijn), risicomijdende discriminatie (die voortkomt uit dat personen met bepaalde identiteitskenmerken bepaalde risico's meebrengen) en institutionele discriminatie (die voortkomt uit praktijken of procedures die (onbedoeld) in het nadeel van bepaalde groepen werken). De commissie richtte zich vervolgens voornamelijk op de laatste vorm van discriminatie en de bureaucratische mechanismen die daaraan ten grondslag liggen.

Vermeldenswaard zijn ook publicaties van Anne Ruth Wertheim die het onderscheid dat haar vader (de socioloog W.F. Wertheim) maakte tussen uitbuitingsracisme en competitieracisme, verder uitwerkte. Anne Ruth Wertheim constateert de laatste decennia een verschuiving van het (koloniale) uitbuitingsracisme naar het concurrentieracisme (Wertheim, 2021).

In 2017 publiceerde het Verwey-Jonker instituut een onderzoek naar triggerfactoren van moslimdiscriminatie (Van Wonderen & Kapel, 2017). Uit het onderzoek, waaraan ruim 3700 jongeren tussen de 12 en 23 jaar en ruim 2000 volwassenen als referentie deelnamen, bleek dat ongeveer een derde van de jongens en één op de zeven meisjes negatief denkt over moslims.³¹ Het gaat vooral om jongeren die zelden contact hebben met moslims of om jongeren die alleen oppervlakkige contacten hebben met moslims in een omgeving (school of buurt) waar de meerderheid van de mensen moslim is. De onderzoekers concludeerden dat naar mate niet-islamitische jongeren meer en vaker persoonlijk contact met moslims hebben, zij vaker positiever denken over moslims. Over islamitische meisjes, vrouwen en ouderen en over 'liberale' en succesvolle moslims denken jongeren gemiddeld positiever dan over islamitische jongens, mannen, jongeren en strenggelovige moslims. Bij jongeren die weinig contact met moslims hebben, bepalen vooral de media hun oordeel, maar ook uitspraken over moslims van opiniemakers en politici.

In vergelijking met andere vormen van discriminatie onderscheidt moslimdiscriminatie zich volgens de onderzoekers door een aantal specifieke (trigger)factoren, namelijk negatieve berichtgeving over moslims in de media, negatieve oppervlakkige contacten, gepercipieerde sociaal-culturele

³¹ Een belangrijke reden om negatief te denken over moslims in Nederland zijn volgens het onderzoek het gedrag van (islamitische) hangjongeren en de opvattingen die moslims volgens de ondervraagde jongeren hebben over onderwerpen als homoseksualiteit en gelijke rechten voor vrouwen. Daarnaast denkt een deel van deze jongeren dat moslims een bedreiging vormen voor de Nederlandse cultuur. Ze worden in verband gebracht met terroristische aanslagen uit naam van de islam en met complottheorieën die ervan uitgaan dat moslims Nederland willen overheersen. Hoe meer jongeren belang hechten aan 'de Nederlandse identiteit', des te negatiever ze denken over moslims in Nederland.

tegenstellingen, een culturele of veiligheidsdreiging door de aanwezigheid van moslims in Nederland en de aanslagen die uit naam van de islam worden gepleegd.

Lacunes

Het is opmerkelijk dat er relatief weinig onderzoek is en wordt gedaan naar de oorzaken van discriminatie en in dit geval moslimdiscriminatie. Ook voor de daders is relatief weinig belangstelling in onderzoek en beleid. Het meeste onderzoek naar daders dat wel wordt uitgevoerd, richt zich vooral op daders van geweld tegen lhbtq+. Het is jammer omdat dergelijk onderzoek, zoals dat gebeurt bij andere vormen van crimineel gedrag, veel informatie op kan leveren om gericht de kans op discriminatie te voorkomen of te verminderen. Het onderzoek naar triggerfactoren van moslimdiscriminatie is een bijzonder waardevolle studie waaraan een vervolg gegeven zou kunnen worden door een vergelijkbaar onderzoek onder volwassenen uit te voeren of in specifieke domeinen. Nader onderzoek naar de rol van vooroordelen die worden verspreid door media, overheid, politici, influencers en andere opiniemakers zou interessant zijn, net als de impact van (nieuws)berichten en media-uitingen.

Voorbeelden van relevante publicaties

- Beijersbergen, K. A. & Wartna, B. S. J. (2007). *Recidive na discriminatie; een onderzoek naar de strafrechtelijke recidive onder daders van discriminatedelicten*. Wodc
- Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving (2022). *Gelijk recht doen: Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan*. Eerste Kamer.
- Van Wonderen, R., Kapel, M. (2017). *Oorzaken en triggerfactoren van moslimdiscriminatie in Nederland*. Verwey-Jonker Instituut.
- Wertheim, A.R. (2021). *De poster met de blauwe ogen; getuigenissen tegen rassenwaan*. Starfish Books.

4. Internationaal

In dit hoofdstuk besteden we heel kort aandacht aan internationaal onderzoek. Op een aantal deelterreinen wordt al verwezen naar internationaal Europees vergelijkend onderzoek naar moslimdiscriminatie, waarin de specifieke situatie in Nederland wordt meegenomen. Dat geldt vooral voor discriminatie op de arbeidsmarkt, meer specifiek voor de cross-nationale praktijktesten naar moslimdiscriminatie bij sollicitatie.

In (vergelijkend) internationaal opzicht zijn verder een aantal publicaties het vermelden waard:

1. European Islamophobia Report
Een sinds 2015 jaarlijks uitgebrachte uitgave waarin moslimdiscriminatie en moslimhaat in 27 Europese op diverse deelterreinen wordt besproken³². In de laatste editie (2021) wordt in de bijdrage over Nederland vooral ingezoomd op hatecrime tegen moskeeën, moslimdiscriminatie op de arbeidsmarkt, de onderzoeken van de NTA/NCTV in moskeeën en de discussie over de wel of geen hoofddoek bij boa's en politie³³
2. Publicaties over moslimdiscriminatie en moslimhaat van de European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). Relevante publicaties en monitors van de FRA zijn:
 - a) de Second European Union Minorities and Discrimination Survey Muslims – Selected findings. Een uitgebreide survey uit 2017, waaruit naar voren komt dat 42 procent van de Nederlandse moslims discriminatie ervaart op basis van hun achtergrond en dertig procent op basis van religie.³⁴
 - b) Een database (2012-2020) over anti-moslimhaat, die informatie biedt over belangrijke internationale, Europese en nationale jurisprudentie en uitspraken, besluiten van VN-mensenrechtenorganen, rapporten en bevindingen van mensenrechtenorganisaties over zowel haatmisdrijven en haatzaaiende uitlatingen tegen als discriminatie van moslims. Daarnaast bevat het relevant onderzoek, rapporten, studies, gegevens en statistieken over deze kwesties en informatie over organisaties voor slachtofferhulp in de EU-lidstaten.³⁵
3. Rapporten van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) en van de Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD) van de VN, die zich periodiek uitlaten over moslimdiscriminatie en moslimhaat in de Europese lidstaten, waaronder Nederland.

³² Geraadpleegd van: <https://islamophobiareport.com/en/>.

³³ Smits, A, The Netherlands, in: Bayraki, E. & Hafez, F (eds.) (2021). *European Islamophobia Report 2021*. Leopold Weiss Institute.

³⁴ Geraadpleegd van: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-minorities-survey-muslims-selected-findings_en.pdf.

³⁵ European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (z.d.). *Database 2012-2020 on anti-muslim hatred*. Geraadpleegd van <https://fra.europa.eu/en/databases/anti-muslim-hatred/>

5. Tot slot

In dit korte verkennende onderzoek hebben we op grond van literatuurstudie een globale schets willen geven van het onderzoek dat er in Nederland is gedaan naar moslimdiscriminatie en waar mogelijk lacunes liggen.

In dit laatste hoofdstuk gaan we eerst in op institutioneel racisme waarvan in meerdere van de hiervoor behandelde domeinen sprake kan zijn. Vervolgens formuleren we op grond hiervan en de voorgaande hoofdstukken enkele aanbevelingen.

Institutioneel racisme

De laatste jaren is er meer aandacht gekomen voor 'institutioneel racisme', soms ook wel 'systemisch racisme' of 'structureel racisme' genoemd. In het bijzonder het Toeslagenschandaal heeft duidelijk gemaakt dat racisme ook kan zijn ingebed in instituten. Dat kunnen organisaties zijn (de overheid, een bedrijf, school, uitkeringsinstantie etc.), maar het kan ook gaan over een institutioneel domein zoals de arbeidsmarkt, de gezondheidszorg of het onderwijs.

Het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) omschrijft institutioneel racisme als volgt: "Institutioneel racisme betekent dat de processen, beleid en (geschreven en ongeschreven) regels van instituten ertoe leiden dat er ongelijkheid is tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur of religie. Het gaat om twee typen regels of processen: 1) regels of processen die expliciet onderscheid maken en de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren; 2) regels of processen die niet expliciet onderscheid maken tussen groepen, maar in de praktijk wel ervoor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep bevoordeeld. Kenmerkend is tot slot dat institutioneel racisme structureel en collectief is: het gaat niet over incidenten en betreft niet het handelen van een specifieke medewerker van een instituut" (Felten et al., 2021).

Op grond van een literatuurstudie concludeert KIS dat er onomstotelijk bewijs is dat er structurele discriminatie plaatsvindt binnen de institutionele velden arbeidsmarkt en woningmarkt. Ook etnisch profileren door de politie is een vorm van institutioneel racisme. Als het gaat om onderwijs is het duidelijk dat de sociaaleconomische achtergrond van leerlingen zorgt voor minder kansen, maar is er volgens de auteurs meer onderzoek nodig om te duiden in hoeverre en op welke manier dit verweven is met de achtergrond en religie van leerlingen.

De gemeente Utrecht had de primeur en liet als eerste organisatie in Nederland onderzoek doen naar institutioneel racisme in de eigen organisatie (Fermin et al., 2022). Dit onderzoek spitste zich toe op vier beleidsterreinen: toezicht en handhaving in de openbare ruimte, toezicht en handhaving in de bebouwde omgeving, handhaving bijstandsfraude en Bibob-onderzoek. De onderzoekers vonden eerste aanwijzingen voor institutioneel racisme bij boa's. In het onderzoek was er geen specifieke aandacht voor de uitsluiting van moslims. Wel wordt vermeld dat islamitische sleutelfiguren tijdens een bijeenkomst in het kader van het onderzoek waarschuwden voor afnemend vertrouwen in de overheid vanwege eerdere ervaringen met discriminatie, racisme en uitsluiting.

Aanbevelingen

1. Meer aandacht voor institutionele karakter van moslimdiscriminatie

Onderzoek naar institutioneel racisme staat in Nederland nog in de kinderschoenen. Specifiek onderzoek naar systematische uitsluiting van moslims heeft nog niet plaats gevonden. Er zijn een aantal terreinen waarop onderzoek naar institutionele uitsluiting van moslims bijzonder de moeite waard is:

a. Op het gebied van wet- en regelgeving

In Nederland worden wetten en wetsvoorstellen niet door de rechter aan de grondwet getoetst. Artikel 120 van de grondwet verhindert dit. In het regeerakkoord van de huidige coalitie is opgenomen dat het kabinet de uitwerking van constitutionele toetsing ter hand wil nemen, in lijn ook met een advies van de staatscommissie Parlementair stelsel. Dit heeft geresulteerd in een brief aan de Tweede en Eerste Kamer waarin het kabinet zicht uitspreekt voor de mogelijkheid van toetsing aan de wet (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022). Omdat het om een grondwetswijziging gaat, zal het nog wel even duren voordat toetsing mogelijk is. Tot die tijd kan het nuttig zijn om te onderzoeken of enkele bestaande wetten en wetsvoorstellen mogelijk discriminerend uitpakken voor moslims en de grondwettelijke toets kunnen doorstaan. We denken hierbij aan (tijdelijke) wet en -regelgeving, zoals de Wet verbod gedeeltelijk gezichtsbedekkende kleding (boerkaverbod), het inreisverbod voor opruiende predikers en het verbod op buitenlandse financiering van gebedshuizen.

b. Overheid

Het Toeslagenschandaal heeft institutioneel racisme bij de Belastingdienst blootgelegd. Het is niet onwaarschijnlijk dat er bij meer overheidsinstanties sprake is van institutionele vormen van uitsluiting bij andere overheidsinstellingen en diensten door bijvoorbeeld het hanteren van risicoprofielen, risicomodellen en algoritmes. Het is aan te bevelen om bij onderzoek naar risicoprofielen en -modellen, zoals zal worden uitgevoerd door de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, niet alleen te beperken tot het oneigenlijk gebruik van ras en nationaliteit, maar ook religie mee te nemen.

Zoals uit de literatuurverkenning van KIS (Felten et al., 2021) en het voorgaande hoofdstuk blijkt, zijn er verschillende domeinen waar sprake is of kan zijn van institutioneel racisme waarvan onder andere en soms met name moslims het slachtoffer zijn. Denk hierbij aan de arbeidsmarkt, de woningmarkt, maar ook aan het veiligheidsdomein. In het onderzoek naar institutioneel racisme in Utrecht werden eerste aanwijzingen voor institutioneel racisme bij boa's gevonden. Mogelijk is er ook bij andere organisaties in het veiligheidsdomein (politie, defensie, veiligheidsdiensten, boa's, bewaking e.d.) sprake van institutioneel racisme. In het bijzonder willen we in dit verband de veiligheidsdiensten (AIVD, NCTV) noemen die in het recente verleden door onzorgvuldige ambtsberichten hebben bijgedragen aan stigmatisering van (groepen) moslims.

Bijzondere aandacht willen we ook vragen voor het financiële domein. Op grond van enkele publicaties, maar ook door signalen die wij zelf uit het veld krijgen, hebben we de indruk dat er niet alleen sprake is van discriminatie door de belastingdienst, maar ook door verzekeringen en banken. Dit verdient nader onderzoek, net als een onderzoek naar de mogelijk discriminerende effecten van de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme en van oneigenlijk gebruik van de Wet Bibob.

Institutioneel racisme kan tenslotte ook tot uiting komen op de werkvloer door ongelijke kansen voor verschillende groepen medewerkers in de instroom en de doorstroom naar hogere functies. Het is de moeite waard om verschillende overheidsorganisaties door te lichten en werknemers te vragen in hoeverre zij op de werkvloer structureel discriminatie ervaren op grond van hun geloof.

2. Domeinen

In het algemeen geldt dat het onderzoek naar moslimdiscriminatie in Nederland nog jong is. Er is nog niet veel onderzoek naar specifiek deze vorm van discriminatie gedaan. Het onderzoek dat wel is uitgevoerd betreft voor een belangrijk deel korte verkenningen die niet gefinancierd werden door de overheid, maar door fondsen. Daarnaast zijn enkele kwesties geagendeerd door journalistiek speurwerk of door agendering van maatschappelijke organisaties. Voor alle domeinen die we besproken hebben geldt daarom dat meer, grondiger en grootschaliger onderzoek gewenst is.

Voor twee domeinen willen we bijzondere aandacht vragen: allereerst de zorg. Het gaat om hier om een snelgroeiend domein waarin steeds meer moslims terecht zullen komen als patiënt of werkzaam zullen zijn als professional. Het gaat bij uitstek om mensen in kwetsbare posities waarvoor de zorg een veilige omgeving moet zijn. Onderzoek naar dit domein heeft daarom absoluut prioriteit.

Een ander domein is de openbare ruimte: die zou van iedereen moeten zijn, maar de praktijk is anders. Er wordt in de openbare ruimte door moslims erg veel discriminatie ervaren. Vaker dan in andere domeinen gaat het in de openbare ruimte gepaard met hatespeech en geweld. Probleem met de openbare ruimte in vergelijking met de andere domeinen is dat er geen duidelijke 'probleemeigenaar' is. Uiteindelijk is het, meestal pas als het flink uit de hand loopt, het domein waar vooral de politie op kan treden. Door gericht kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar aard, locatie en omvang van discriminatie-incidenten kan preventiever worden opgetreden.

3. 'Doelgroepen' en intersectionaliteit

Onderzoek naar moslimdiscriminatie focust zich in Nederland voornamelijk op de twee grootste herkomstgroepen: Turkse en Marokkaanse Nederlanders. Hiermee blijven ten onrechte de ervaringen van de groeiende groepen moslims die van andere herkomst zijn, met en zonder migratieachtergrond, buiten beeld. We zouden daarom willen aanbevelen bij onderzoek naar moslimdiscriminatie ook Nederlandse moslims te betrekken van bijvoorbeeld Surinaamse, Indonesische, Syrische, Somalische, Egyptische, Soedanese, Eritrese, Afghaanse, Irakese, Iraanse of andere herkomst. Wellicht ten overvloede willen we in dit verband het belang van intersectionaliteit benadrukken.

4. Preventief: daders, triggerfactoren en media

Wanneer je crimineel gedrag wil voorkomen, is kennis van de oorzaken en de daders onontbeerlijk. Bij verschillende vormen van criminaliteit is daarom onderzoek naar daders gebruikelijk. Bij discriminatie en racisme is dat nog te weinig gebeurd. Onderzoek naar daders en daderprofielen beperkt zich nu, als het al plaatsvindt, voornamelijk tot daders van geweld tegen lhbtqi+ personen. Het is aanbevelingswaardig dit te verbreden naar daders van moslimdiscriminatie.

Daarnaast is grootschaliger onderzoek naar de triggerfactoren van moslimdiscriminatie noodzakelijk. Hierbij kan worden bijvoorbeeld gekeken worden naar volwassenen of specifieke domeinen. Ook is het, om stereotypen en vooroordelen tegen te gaan, aan te bevelen in het bijzonder aandacht te besteden aan de rol van beeldvorming van moslims door de media en de entertainmentindustrie (film, tv) en de representatie van moslims in deze sectoren.

Voorbeelden van relevante publicaties

- Andriessen, I. (2020). *Institutioneel racisme in Nederland*. Wiardi Beckman.
- Andriessen, I., H. Fernee, & Wittebrood K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van der Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Butter, E. (2022). *Amsterdamse discriminatie en racisme monitor*. Comite 21 Maart.
- College voor de rechten van de mens (2021) *Vijf actiepunten tegen institutioneel racisme*. College voor de rechten van de mens.
- Felten, H., Does, S., Winter Kocak, S. de, Asante, A., Andriessen, I., Donker, R., Brock, A. (2021). *Institutioneel racisme in Nederland; Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie*. KIS
- Fermin, A., Omlo, J., Walz, G., Kromhout, M., Robbers, S., & Butter, E. (2022). *Institutioneel racisme bij de gemeente Utrecht? Een verkennende studie naar processen van uitsluiting op vier beleidsterreinen*. Bureau Omlo.

- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2022, 16 augustus). *Kamerbrief over hoofdlijnen constitutionele toetsing*. Kamerstuk Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd van: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/07/01/kamerbrief-over-hoofdlijnen-constitutionele-toetsing>
- Omlo, J. (2020). *Verzetten, vermijden of veranderen? Reageren op discriminatie en stigmatisering*. Art1. & Radar.
- Van Wonderen, R., Kapel, M. (2017). *Oorzaken en triggerfactoren van moslimdiscriminatie in Nederland*. Verwey-Jonker Instituut.
- Wekker, G. (2016). *Witte onschuld. Paradoxen van kolonialisme en ras*. AUP.