

Onze democratische rechtsstaat valt of staat met de wijze waarop zij zich op een gelijke manier verhoudt tot allen die zich in Nederland bevinden. Hierbij kunnen we onze mate van beschaving als samenleving afmeten aan de manier waarop wij gemarginaliseerde groepen (gelijk) behandelen en bescherming bieden.

Aanleiding

Sinds 1 juni 2020 zijn er meer dan 50.000 mensen de straat op gegaan om tijdens Black Lives Matter (BLM) NL-protesten solidariteit te tonen met slachtoffers van racistisch politiegeweld en antizwartracisme in Nederland en in de VS. De verschillende demonstraties in Nederland hebben ertoe geleid dat er zowel lokaal als nationaal aandacht is voor institutioneel racisme en antizwartracisme in het bijzonder. Dit heeft ertoe geleid dat in de afgelopen maanden vele gesprekken zijn gevoerd met landelijke, provinciale en lokale politici, bewindspersonen, bestuurders en ambtenaren. In deze gesprekken is de noodzaak benoemd voor een Nationaal Actieprogramma of Deltaplan Antiracisme. Politici, bewindspersonen, bestuurders en ambtenaren hebben aangegeven dat zij die noodzaak ook inzien en hebben om input gevraagd om tot een nationaal en lokale actieprogramma('s) te kunnen komen.

Grassroots ontwikkelingen

Naast het voeren van gesprekken met politici, bestuurders en ambtenaren worden er vanuit verschillende gemeenschappen hard gewerkt aan manifesten om racisme en in het bijzonder antizwart en antimoslimracisme tegen te gaan. Voorbeelden hiervan zijn het manifest tegen antimoslimracisme (zie bijlage) dat inmiddels ondertekent is door 50 verschillende maatschappelijke organisaties en het manifest tegen antizwartracisme dat op 10 december 2020 gepresenteerd zal worden. Tevens wordt er vanuit de Afro-Nederlandse gemeenschappen, Islamitisch-Nederlandse gemeenschappen, Aziatisch-Nederlandse gemeenschappen, Roma- en Sinti-gemeenschappen en voormalige vluchtelingen-gemeenschappen gewerkt aan een gezamenlijke manifest en coalitie om institutioneel racisme in Nederland aan de kaak stellen en aan te pakken. De roep om verandering is er en zal niet meer weggaan. Kortom de antiracisme beweging in Nederland is een groeiende coalitie van diverse actiegroepen, partijen en individuen die verandering willen door het onderwerp op de politieke, maatschappelijke en publieke agenda te zetten en een manifest met oplossingen aan te dragen.

Institutioneel racisme

IZI hanteert de volgende definitie voor institutioneel racisme: *'een systeem van dominantie dat institutionele uitsluiting en/of structurele ongelijke behandeling teweegbrengt van (vermeende) individuen, groepen, eigendommen, instellingen, instituties, hun geloofsleer en/of (religieuze) voorzieningen op basis van ras, huidskleur, etniciteit, cultuur, land van herkomst, nationaliteit, religie en/of levensbeschouwing. Het komt ook tot uiting middels (fysieke, verbale en psychologische) daden van geweld, intimidatie en bedreiging.'*

In de bijlage van deze paper vind een uitgebreide uitwerking van de definitie, waarbij ook de definities zijn uitgewerkt van institutionele uitsluiting (-isme), antizwartracisme, antimoslimracisme en antisemitisme.

Drie pijlers

Vanuit de groeiende antiracisembeweging zijn er drie pijlers benoemd waar het Nationaal Actieprogramma of Deltaplan Antiracisme op gestoeld moeten zijn:

- *Gelijkwaardigheid*: gelijke kansen om in alle maatschappelijke sectoren/domeinen en facetten van de Nederlandse samenleving op een gelijkwaardige manier te kunnen participeren;
- *Rechtvaardigheid*: het wegnemen van (on)zichtbare obstakels en uitsluitingsmechanismen binnen publieke en private organisaties uit alle maatschappelijke sectoren/domeinen en facetten van de Nederlandse samenleving;

- **Representatie:** enerzijds een juiste afspiegeling zijn van etnisch-culturele gemeenschappen in alle lagen van publieke en private organisaties. Denk hierbij o.a. aan strategische functies, managementteams, directies, besturen, raden van bestuur en raden van toezicht. Anderzijds het organiseren van meerstemmigheid. Oftewel het integreren van de verschillende perspectieven vanuit etnisch-culturele gemeenschappen bij het tot stand komen, uitvoeren en controleren/monitoren van wet- en regelgeving en beleid.

Drie niveaus

Ook zijn er vanuit de antiracismebeweging drie niveaus genoemd waar het Nationaal Actieprogramma of Deltaplan Antiracisme zich op zou moeten richten:

- **Individueel:** interacties tussen inwoners van Nederland in het publieke domein en privé-domein. Hieronder kunnen gewelddadige handelingen vallen en uitingen van haat en afkeer;
- **Institutioneel:** een systematisch en hiërarchisch onderscheid tussen etnisch-culturele en/of religieuze groepen op basis van hun (vermeende) etnisch-culturele en/of religieuze identiteit. Hierbij kunnen we denken aan o.a. discriminatie op de arbeidsmarkt, in het onderwijs en etnisch profileren;
- **Politiek:** ras, huidskleur, etniciteit, cultuur, land van herkomst, nationaliteit, religie en/of levensbeschouwing inzetten als instrument in politieke retoriek om te stemmen te winnen, te pleiten tegen (varianten op) 'omvolking', oproepen tot discriminatie, haat en afkeer, tot aan oproepen tot collectief geweld aan toe.

Randvoorwaarden

Er zijn een aantal belangrijke randvoorwaarden waaraan het Nationaal Actieprogramma of Deltaplan Antiracisme aan zou moeten voldoen, namelijk dat:

- het een integraal actieprogramma is wat zich richt op de verschillende maatschappelijke sectoren/domeinen. Neem hierbij het Nationaal Programma op Zuid in Rotterdam als voorbeeld.;
- het een landelijke actieprogramma dat ook op provinciaal en gemeentelijke niveau te vertalen is;
- het actieprogramma geen vertraging mag oplopen vanwege politieke of ambtelijke bureaucratie en besluitvorming;
- er politiek en vooral ambtelijk voldoende draagvlak is wat zich vertaalt in voldoende middelen (capaciteit en budget). Hierbij is erop nationaal, provinciaal en gemeentelijke niveau een taskforce met een coördinator wordt aangesteld wat zich richt op het tegengaan van institutioneel racisme. Voor de ministeries geldt dat zij een coördinator per departement moeten hebben;
- landelijke, provinciale en gemeentelijke bestuurder en (top)ambtenaren ervoor zorgdragen dat hun belangrijkste (samenwerking)partners uit de verschillende maatschappelijke sectoren/domein zich ook aan het actieprogramma committeren;
- in het actieprogramma niet alleen aandacht is voor antiracisme, maar dat er ook specifieke aandacht is voor de verschillende vormen institutioneel racisme zoals antizwartracisme en antimoslimracisme. Wat voorkomen dient te worden is dat gemarginaliseerde etnisch-culturele en/of religieuze gemeenschappen tegenover elkaar komen te staan en/of tegen over elkaar worden uitgespeeld. Hierbij is het essentieel dat er voldoende middelen zijn om ook de verschillende vormen van institutioneel racisme tegen te gaan;
- in de sturing en uitvoering van het actieprogramma de juiste kennis en kunde over antiracisme en de etnisch-culturele gemeenschappen (representatie en meerstemmigheid) geborgd is;
- de anti-discriminatievoorzieningen geherstructureerd en verbeterd worden zodat zij onafhankelijk, beter geëquipeerd, integraal en uniform hun taken uit (kunnen) voeren;
- het inzetten van etnisch geladen (risico)profielen binnen (semi)publieke organisaties worden stopgezet en verboden;

- de Raad van State een grotere rol krijgen in het adviseren van de regering en het parlement over wetgeving en bestuur waarbij hun advies bindend wordt. Hierbij ook bekijken of de Raad van State ingezet kan worden bij het adviseren van o.a. regionale en lokale regelgeving en beleid van (semi)publieke organisaties;
- er een onafhankelijke organisatie komt voor het melden van interne misstanden rondom racisme en discriminatie binnen (semi)publieke en private organisaties. Deze onafhankelijke organisatie moet de onderzoeksbevoegdheid hebben, die losstaat van de interne beoordelingssystematiek en moet ook toezicht op de (interne) afhandeling van deze meldingen. Van de gerapporteerde meldingen, de afhandeling en de sancties, moet jaarlijks een verslag worden uitgebracht om het publieke vertrouwen in met name de overheid en (semi)publieke organisaties te herstellen;
- er een herijking komt van good governance en integriteit binnen (semi)publieke organisaties met heldere handelingskaders/richtlijnen over racisme, discriminatie en omgangsvormen. Dit moet gelden voor zowel (semi)ambtenaren onderling, als wel voor het contact dat zij hebben met burgers. Hierbij moet over het toepassen en overtreden van het handelingskader jaarlijkse gerapporteerd worden. Aan het overtreden van de regels moeten transparante sancties verbonden zijn zoals een berisping, schorsing en ontslag.

Maatschappelijke sectoren/domeinen

Het Nationaal Actieprogramma of Deltaplan Antiracisme zou zich minimaal op de volgende maatschappelijke sectoren/domeinen moeten richten:

- Samenleven;
- Arbeidsmarkt;
- Onderwijs en wetenschap;
- Media;
- Woningmarkt;
- Justitie en veiligheid;
- Kunst en cultuur;
- Sport;
- Volksgezondheid;
- Zorg en welzijn;
- Klimaat en duurzaamheid;
- Internationale zaken en ontwikkelingshulp.

Actielijnen

Het Nationaal Actieprogramma of Deltaplan Antiracisme zou zich moeten richten op o.a.:

- Bestaande en toekomstige wet- en regelgeving;
- Bestaande en toekomstige beleid, programma's, projecten en aanpak;
- Bestaande en toekomstige (werk)processen en dienstverlening;
- Het controleren en monitoren van de uitvoering;
- Gelijke kansen om in alle maatschappelijke sectoren/domeinen en facetten van de Nederlandse samenleving op een gelijkwaardige manier te participeren;
- Het wegnemen van (on)zichtbare obstakels en uitsluitingsmechanismen binnen publieke en private organisaties uit alle maatschappelijke sectoren/domeinen en facetten van de Nederlandse samenleving;
- De juiste afspiegeling van etnisch-culturele gemeenschappen in alle lagen van publieke en private organisaties. Denk hierbij o.a. aan strategische functies, managementteams, directies, besturen, raden van bestuur en raden van toezicht;
- De meerstemmigheid van etnisch-culturele gemeenschappen waarbij de verschillende perspectieven vanuit die gemeenschappen geïntegreerd worden bij het tot stand komen, uitvoeren en controleren/monitoren van wet- en regelgeving en beleid;
- Normstelling en normbewaking in alle maatschappelijke sectoren/domeinen en facetten van de Nederlandse samenleving middels preventieve, curatieve en repressieve maatregelen.

Gefaseerde aanpak

Fase 1: Analyse (1 jaar)

- Spoor 1: community-bijeenkomsten met etnisch-culturele en/of religieuze gemeenschappen om hun ervaringen met en oplossingen voor (on)bewuste uitsluitingsmechanismen die zij meegemaakt hebben in verschillende maatschappelijke sectoren/domeinen op te halen;
- Spoor 2: analyse (waaronder ook een grondwettelijke toetsing) van (on)zichtbare obstakels en uitsluitingsmechanismen binnen publieke en private organisaties uit verschillende maatschappelijke sectoren/domeinen. Hiermee doelen we dat enerzijds wet- en regelgeving, beleid, notities, aanpakken, programma- en projectplannen, procesomschrijvingen, handelingskaders, etc. gescreend worden op institutioneel racisme. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar de beschreven processen. Ook hoe het in de praktijk uitgevoerd wordt, moet in de analyse worden meegenomen. Neem als voorbeeld de toeslagenaffaire bij de Belastingdienst of etnisch profileren bij de politie;
- Spoor 3: vormgeven organisatiestructuur en actieprogramma, afspraken maken met publieke en private organisaties uit de verschillende maatschappelijke sectoren/domeinen, creëren van stakeholder engagement, etc.

Fase 2: Toetsing & Ontwikkeling (1 jaar)

- Spoor 1: op basis van de analysefase impactvolle interventies en maatregelen vormgeven om institutioneel racisme in de verschillende maatschappelijke sectoren/domeinen tegen te gaan;
- Spoor 2: bijeenkomsten met de top van publieke en private organisaties uit de verschillende maatschappelijke sectoren/domeinen om de output van fase 1 en de output van spoor 1 van fase 2 te bespreken en hierover vervolgspraken te maken;
- Spoor 3: het ontwikkelen van trainingen, materialen, etc. voor de verschillende maatschappelijke sectoren/domeinen;
- Spoor 4: bouwen van een racisme en participatiemonitor. Denk hierbij aan dat het meetbaar moet worden kunnen gemaakt in welke mate er sprake is van racisme en gelijke kans op participatie in de verschillende maatschappelijke sectoren/domeinen.

Fase 3: Implementatie en Monitoring (1 jaar)

- Spoor 1: bijeenkomsten met de top van publieke en private organisaties uit de verschillende maatschappelijke sectoren/domeinen om de output van fase 1 en 2 te bespreken, de voortgang te bespreken en trainen/equiperen van de desbetreffende organisaties;
- Spoor 2: het veranderen van benodigde wet- en regelgeving, beleid, notities, aanpakken, programma- en projectplannen, procesomschrijvingen, handelingskaders, etc.;
- Spoor 3: jaarlijks rapporteren van de racisme- en participatiemonitor waarbij de voortgang van publieke en private organisatie uit de verschillende maatschappelijke sectoren/domeinen worden bijgehouden.

Fase 4: Rewarding & Shaming (niet tijdgebonden)

- Spoor 1: het belonen van publieke en private organisaties die een goede ontwikkeling doormaken;
- Spoor 2: het straffen van publieke en private organisaties die achterblijven.

Tot slot, mochten er naar aanleiding van onze position paper vragen zijn kan er altijd contact gezocht worden met ons.

Dionne Abdoelhafiezkhani en Cemil Yilmaz

BIJLAGE

Over Ons

IZI Solutions (IZI) is een sociaal innovatiebureau dat oplossingen biedt voor maatschappelijke vraagstukken. Dit doen wij door middel van bewustwording, organisatieadvies en beleidsbeïnvloeding.

Thema's waarin wij gespecialiseerd zijn:

- Diversiteit en inclusie
- Uitsluiting- en copingmechanismen
- Participatie en kansengelijkheid
- Sociale cohesie en maatschappelijke weerbaarheid
- Community building en organizing.

Wij staan (inter)nationaal bekend om onze kennis en kunde omtrent maatschappelijke vraagstukken en het bereiken en activeren van (jong)volwassenen en etnisch-culturele en/of religieuze gemeenschappen. IZI gelooft in het versterken van gemeenschappen. Daarom zijn al onze evenementen, activiteiten en persoonlijke begeleiding te allen tijde gratis toegankelijk voor (jong)volwassenen, startende ondernemers en kleine ideële (zelf)organisaties. Onze missie en visie hebben er aan bijgedragen dat we door de jaren heen (inter)nationaal duurzame relaties en goede samenwerkingen hebben opgebouwd binnen de verschillende etnisch-culturele en religieuze gemeenschappen.

IZI definities rondom institutionele uitsluiting

Overwegingen

De volgende negen overwegingen zijn er om tot goede definities te komen:

1. Europa kent een eeuwenlange geschiedenis (zeker vanaf de 15^e eeuw) van dehumanisering waarbij verschillende etnisch-culturele en/of religieuze groepen zij werden gedefinieerd als de tegenstelling van wat Europa is (stigmatisering);
2. Het onderscheid tussen etnisch-culturele en/of religieuze groepen speelt een cruciale, maar niet unieke, rol in de totstandkoming en ontwikkeling van het racisme in Europa en de daarmee gepaard gaande indelingen van bevolkingsgroepen op basis van al dan niet vermeende biologische, linguïstische en andere culturele, religieuze kenmerken, soms in termen van 'ras', soms in termen van 'cultuur' (hiërarchisch onderscheid);
3. Een slachtoffer wordt gereduceerd tot en vereenzelvigd met een doembeeld van dat er over een etnische-culturele en/of religieuze groep heerst;
4. Een slachtoffer hoeft niet perse tot een etnisch-culturele en/of religieuze groep te behoren. Waar het om gaat is dat de dader een categorisering doet op basis van eigen criteria. De dader denkt dat iemand tot een bepaalde etnisch-culturele en/of religieuze groep behoort en al naar gelang handelt. In die zin wordt het label moslim dus een label dat de persoon in kwestie niet kan veranderen en niet kan vermijden;
5. Zonder een heldere definitie kan racisme als fenomeen makkelijk worden weggezet als een incidenteel probleem wat zich enkel tussen burgers afspeelt. Hiermee beweegt politiek, overheid en media weg van het gegeven dat racisme een institutionele vorm van uitsluiting is;
6. Een definitie hoeft niet alles af te dekken, maar moet wel verschillende typen fenomenen in ogenschouw nemen;
7. Een definitie moet werkbaar zijn: dus om te zetten in concrete ijkpunten en maatstaven om onderzoek te doen en tot een aanpak te kunnen komen;
8. Een definitie moet duidelijk maken dat het uiteindelijke object van racisme gaat om zowel mensen als hun bezittingen en instituties;
9. Definities moeten voldoende laten zien racisme zich op drie niveaus (individueel, institutioneel en politiek) manifesteert en met elkaar verbonden zijn.

Institutionele uitsluiting (-isme) is een systeem van dominantie dat institutionele uitsluiting en/of structurele ongelijke behandeling teweegbrengt van (vermeende) individuen, groepen, eigendommen, instellingen, instituties, hun geloofsleer en/of (religieuze) voorzieningen op basis van geslacht (seksisme), leeftijd (ageïsme), gezondheid (ableïsme/validisme), geaardheid (heteroseksisme), inkomen (classicisme), ras/cultuur/ethniciteit/geloof (racisme). Het komt ook tot uiting middels (fysieke, verbale en psychologische) daden van geweld, intimidatie en bedreiging.

Institutioneel racisme is een systeem van dominantie dat institutionele uitsluiting en/of structurele ongelijke behandeling teweegbrengt van (vermeende) individuen, groepen, eigendommen, instellingen, instituties, hun geloofsleer en/of (religieuze) voorzieningen op basis van ras, huidskleur, ethniciteit, cultuur, land van herkomst, nationaliteit, religie en/of levensbeschouwing. Het komt ook tot uiting middels (fysieke, verbale en psychologische) daden van geweld, intimidatie en bedreiging.

Antizwartracisme is een systeem van dominantie dat institutionele uitsluiting en/of structurele ongelijke behandeling teweegbrengt van (vermeende) Afro-Nederlandse individuen, groepen, eigendommen, instellingen, instituties en/of religieuze voorzieningen. Antizwartracisme komt ook tot uiting middels (fysieke, verbale en psychologische) daden van geweld, intimidatie en bedreiging.

Antimoslimracisme is een systeem van dominantie dat institutionele uitsluiting en/of structurele ongelijke behandeling teweegbrengt van (vermeende) islamitische individuen, groepen, eigendommen, instellingen, instituties, hun geloofsleer en/of religieuze voorzieningen. Antimoslimracisme komt ook tot uiting middels (fysieke, verbale en psychologische) daden van geweld, intimidatie en bedreiging.

Antisemitisme is een systeem van dominantie dat institutionele uitsluiting en/of structurele ongelijke behandeling teweegbrengt van (vermeende) joodse individuen, groepen, eigendommen, instellingen, instituties, hun geloofsleer en/of religieuze voorzieningen. Antimoslimracisme komt ook tot uiting middels (fysieke, verbale en psychologische) daden van geweld, intimidatie en bedreiging.

Manifest tegen Islamofobie/Antimoslimracisme 2020

Verschillende vormen van racisme en discriminatie, waaronder islamofobie/antimoslimracisme, lijken in Nederland steeds meer genormaliseerd te worden. Tevens bestaat er een reële kans dat in aanloop naar de aanstaande landelijke verkiezingen de polarisatie verder aangewakkerd wordt door politieke partijen en politici. Daarom willen wij dit manifest met aanbevelingen om islamofobie/antimoslimracisme te voorkomen en tegen te gaan, aanbieden aan de politiek.

Publieke ruimte

- Treed op tegen haatzaaien, racisme, discriminatie en uitsluiting in alle aspecten van het publieke debat, op social media en in de gevestigde media¹;
- Voorkom dat in de publieke discussie vooral een negatief en generaliserend beeld over de islam en moslims wordt geschetst. Maak geen hiërarchisch onderscheid tussen verschillende geloofsuitingen zodat moslims niet op basis van hun religie worden geproblematiseerd. Het is een zeer diverse groep;
- Stop stigmatiserende framing van onderwerpen die met (vermeende) moslims. Benoem Nederlanders van kleur in eerste instantie als Nederlandse burger en niet als 'de ander' de 'crimineel' of de 'barbaar';
- Begin of blijf optreden tegen fysieke agressie en het aanzetten tot haat en discriminatie tegen moslims, hun instituties en faciliteiten;

¹ Een uiterst goede start is het manifest tegen racisme in de media 2020: <https://irpcdn.multiscreensite.com/bbc714a4/files/uploaded/Manifest%20Stop%20racisme%20in%20de%20media%20-%2029%20juni%202020%20-%20final.pdf>

- Focus op verbindende thema's in plaats van op onderscheid. Organiseer bijeenkomsten waarbij moslims en niet-moslims in contact komen en door middel van empathie en dialoog positieve ervaringen opdoen;
- Stop de eis dat (vermeende) moslims zich moeten 'aanpassen' aan 'Nederlandse normen en waarden'. Het is niet helder wat hieronder wordt verstaan. Met de 'aanpassingseis' wordt er een 'wij' en 'zij' kunstmatig gecreëerd en in stand gehouden;
- Werk aan gelijke behandeling van iedereen en in het bijzonder moslima's die door hun hoofddoek herkenbaar zijn en daardoor vaak structureel buitengesloten en zelfs belaagd worden.

Arbeidsmarkt

- Zoek naar nieuwe manieren om discriminatie op de arbeidsmarkt voor werknemers en stagiaires serieus en effectief aan te pakken;
- Voorkom discriminatie tijdens sollicitaties;
- Implementeer best practices, bijvoorbeeld volgens aanbevelingen uit bestaande onderzoeksrapporten van de VN en de EU en onderzoek deze;
- Vergroot kennis en handelingsbereidheid van professionals met betrekking tot islamofobie. Train werkgevers, werknemers, school- en zorgprofessionals in het herkennen van en acteren op islamofobie.

School en opleiding

- Investeer breed in scholing over mensenrechten, diversiteit, wereldreligies en discriminatie op scholen. Mogelijkheden hiervoor:
 - *Educatie*: over racisme, mensenrechten en discriminatie aan scholieren. Hierbij horen ook handleidingen en trainingen voor docenten over hoe lessen in te vullen. Besteed aandacht aan de Nederlandse koloniale en slavernij geschiedenis zowel als aan de migratiegeschiedenis van arbeidsmigranten uit de jaren '80, de strijd voor gelijkberechtiging van vrouwen en homo's etc.;
 - *Beleid*: reglementen voor leerlingen over de verwachtingen van de school met betrekking tot de onderlinge omgang en de bestrijding van discriminatie en racisme. Eveneens protocollen voor docenten over hoe te handelen als zij racisme en discriminatie in alle vormen signaleren;
 - *Signaleren*: scholing van docenten in bewustwording en signaleren van racisme en discriminatie en hoe hierop te handelen;
 - *Omgeving*: het betrekken van ouders bij het onderwerp door middel van ouderavonden, hen op de hoogte stellen van het schoolbeleid. Het schoolgebouw en het schoolplein veilig maken voor alle jongeren en kinderen.
- Beschouw tweetaligheid als een groot goed en niet als een belemmering in het onderwijs of voor verdere studie. Friezen of Limburgers zijn tenslotte ook tweetalig;
- Voorkom dat jongeren hun negatieve ideeën over 'de Ander' grotendeels baseren op mediaberichten of social media. Leer jongeren om mediawijs te worden;
- Bevorder onbevooroordeelde communicatie tussen ouders en scholen;
- Lerarenopleidingen zijn de beste plaats om te beginnen met scholing van docenten.

Gemeentelijk beleid

- Waarborg de veiligheid van islamitische burgers en gebouwen. Bescherm moskeeën en islamitische gebouwen adequaat in samenspraak met de gemeenschap;
- Implementeer anti-racistische projecten. Stel hiervoor subsidie ter beschikking en laat deze door ervaren deskundigen uitvoeren;
- Implementeer een lokaal beleid tegen islamofobie. Best practise: Barcelonamodel;
- Zorg voor een snelle en adequate juridische benadering van islamofobe voorvallen;

- Neem gemeenten als voorbeeld waarin moties zijn aangenomen om islamofobie gelijk te stellen aan de behandeling van antisemitisme en/of homohaat;
- Stel subsidie ter beschikking aan deskundigen die tegen islamofobie strijden;
- Steun een adequate registratie van islamofobie.

Landelijk beleid

- Neem de aanbevelingen van de VN met betrekking tot racisme, uitsluiting en islamofobie ter harte;
- Houd universele mensenrechten en de Nederlandse grondwet (artikel 1) in acht. Voer geen discriminerende beleidsmaatregelen uit tegen moslims en pleit hier ook niet voor;
- Erken islamofobie⁵ als een specifieke vorm van racisme en discriminatie. Geef islamofobie de publieke erkenning (te vergelijken met antisemitisme) en benader het met dezelfde juridische maatregelen die slachtoffers steunen en de daders bestraffen;
- Voorkom dat in de politieke discussie een negatief en generaliserend beeld over de islam wordt geschetst. Maak geen hiërarchisch onderscheid tussen verschillende geloofsuitingen zodat moslims niet op basis van hun religie worden geïdentificeerd;
- Neem verantwoordelijkheid. Politici dragen verantwoordelijkheid in het politieke en maatschappelijke debat door géén uitspraken te doen die in strijd zijn met de wet en aanzetten tot onverdraagzaamheid, haat, geweld of discriminatie. Dit geldt niet alleen voor politici die hatespeech verkondigen, maar ook voor de zwijgende meerderheid:
 - Zet als politicus de islam niet (langer) instrumenteel in ten bate van een bewust – nog verder – te cultiveren wij-zij denken;
 - Bezig geen politiek discours gericht op uitsluiting, racisme en discriminatie;
 - Neem duidelijk stelling tegen het discours van anderen als deze zich richten op uitsluiting, racisme en discriminatie;
 - Bouw een politiek programma op inclusie en gelijkberechtiging.
- Sta voor gendergelijkheid:
 - Betrek bij besluitvorming maatregelen om discriminatie tegen moslimvrouwen tegen te gaan. Voer geen maatregelen in, of herzie deze als de vrijheid van religie in het geding is;
 - Benader (de implementatie van) religieuze kledingbeperkingen voor alle religies op dezelfde wijze, richt deze niet op moslimvrouwen;
 - Stel interne richtlijnen op voor een niet-discriminerende benadering van alle moslimvrouwen. Dit bevordert voor hen inclusie in alle aspecten van het leven;
 - Neem bestaande wetgeving op uitsluiting en discriminatie van moslima's die hoofddoeken of boerka's dragen onder de loep.
- Neem afstand van het verband dat wordt gelegd tussen terroristisch geweld en de islamitische Nederlandse burger. Vraag hen niet zich uit te spreken tegen geweld gepleegd door vreemden;
- Genereer aandacht voor het negatieve effect van antiterrorisme maatregelen op islamitische Nederlanders. Dit zorgt ook voor een verspreiding van islamofobie;
- Besteed aandacht aan de dreiging van extreemrechtse radicalisering en spreek dit ook uit;
- Neem maatregelen tegen discriminatie en schending van rechten en veiligheid van islamitische Nederlanders via social media. Onderneem actie tegen providers en moderators wanneer ze in gebreke blijven racisme te onderkennen;
- Neem stelling over de term 'vrijheid van meningsuiting'. Onbeperkt beledigen, met de dood bedreigen, agressie of ongefundeerd beschuldigen vallen hier volgens de wet niet onder. Draag proactief uit dat discriminatie, uitsluiting en racisme te allen tijde onacceptabel is en niet onder vrijheid van meningsuiting valt;
- Ondersteun binnen beleids- en wetgevend kader initiatieven die tegen islamofobie strijden (campagnes, preventie, educatieve maatregelen);

- Implementeer de motie van de CU om de straf tegen hatespeech en groepsbelediging te verhogen;
- Stel een landelijke coördinator moslimdiscriminatie/islamofobie aan naar voorbeeld van de landelijke coördinator antisemitisme en naar de huidige coördinator van de EU.

Erkenning en registratie van islamofobie

- Erken islamofobie/antimoslimracisme als een vorm van structureel racisme. Islamofobie/antimoslimracisme wordt in Nederland niet erkend als aparte discriminatiegrond. Ook de registratie hiervan door politie en andere officiële instanties blijft hierdoor uit;
- Ontwikkel en bevorder een landelijke gegevensverzameling op het gebied van haatmisdrijven en ongelijkheid, waarbij vooringenomenheid tegen moslims en personen die men als moslims ziet als een categorie wordt erkend;
- Splits gegevens uit naar meerdere discriminatiegronden, waaronder geslacht, ras, etniciteit en religie;
- Ontwikkel duidelijke richtlijnen die alle instanties kunnen gebruiken;
- Onderzoek de omvang en de aard van islamofobie door gedegen onderzoek.

Dit manifest is een initiatief van het Collectief tegen Islamofobie en Discriminatie, EMCEMO, Meld Islamofobie, S.P.E.A.K. en IZI Solutions.