



Eindrapport

# Nationaal onderzoek moslimdiscriminatie

---

Eindrapport

# Nationaal onderzoek moslimdiscriminatie

## Auteurs

### Regioplan

Stefanie de Cuba  
Luna van Dijk  
Marina Lazëri  
Annemieke Mack  
Job Velseboer  
Miranda Witvliet

### ERCOMER, Universiteit Utrecht

Valentina Di Stasio  
Borja Martinović  
Verena Seibel  
Stefanie Sprong

Met medewerking van:  
Siham el Baroudi

Amsterdam, 31 januari 2025  
Publicatienr. 23089

© 2025 Regioplan, in opdracht van het ministerie van SZW

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

# Inhoudsopgave

Samenvatting .....	5
<b>1 Inleiding .....</b>	<b>8</b>
1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek.....	8
1.2 Vraagstelling.....	9
1.3 Context van het onderzoek .....	9
1.4 Leeswijzer.....	11
<b>2 Onderzoeksaanpak en opzet van het onderzoek .....</b>	<b>13</b>
2.1 Insteek van het onderzoek.....	13
2.2 Afbakening en focus van het onderzoek.....	13
2.3 Onderzoeksmethoden en -activiteiten.....	14
<b>3 Wat we weten over moslimdiscriminatie .....</b>	<b>22</b>
3.1 Introductie concepten.....	22
3.2 Moslimdiscriminatie in Nederland.....	24
3.3 Inventarisatie van bestaand onderzoek en kennislacunes.....	30
<b>4 Ervaringen met moslimdiscriminatie: in gesprek met mensen met een moslimachtergrond .....</b>	<b>33</b>
4.1 Ervaren discriminatie binnen verschillende domeinen.....	34
4.2 Een overkoepelende blik op ervaringen van moslimdiscriminatie .....	37
4.3 Gevolgen van discriminatie.....	40
4.4 Wat is nodig in de ogen van moslims die discriminatie ervaren.....	44
<b>5 Verbeterkansen.....</b>	<b>46</b>
5.1 Werkzame mechanismen om moslimdiscriminatie tegen te gaan .....	46
5.2 Richtingen voor verbeteringen in de aanpak van moslimdiscriminatie .....	52
5.3 Verbeterkansen in de aanpak van moslimdiscriminatie .....	54
<b>6 Conclusie.....</b>	<b>64</b>
6.1 Opzet en aanpak van het onderzoek .....	64
6.2 De belangrijkste bevindingen van dit onderzoek.....	65
6.3 Algemene conclusie en lessen voor de aanpak van moslimdiscriminatie .....	69
<b>Bijlage 1 – Onderzoeksverantwoording .....</b>	<b>71</b>
<b>Bijlage 2 – Deelnemers klankbordgroep en begeleidingscommissie .....</b>	<b>73</b>
<b>Bijlage 3 – Toelichting bij de verbeterkansen.....</b>	<b>74</b>
<b>Bijlage 4 - Bibliografie.....</b>	<b>79</b>

# Samenvatting

---



Utrecht  
University

European Research  
Centre on Migration  
and Ethnic Relations



REGIOPLAN

# Samenvatting

Regioplan en European Research Centre on Migration and Ethnic Relations (ERCOMER) van de Universiteit Utrecht hebben in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de periode december 2023 – december 2024 onderzoek gedaan naar de ervaringen van moslims met discriminatie en naar mogelijke aanvullende maatregelen om moslimdiscriminatie effectief tegen te gaan.

## Behoeftte aan het slaan van een brug

Naast een literatuurstudie zijn er interviews en focusgroepen georganiseerd met moslims over hun discriminatie-ervaringen en is er gesproken met verschillende belangengroepen, maatschappelijke stakeholders, experts en beleidsmakers. Met al deze groepen zijn er ontwerpessies georganiseerd om verbeterkansen te identificeren om moslimdiscriminatie tegen te gaan. Veel moslims die deelnamen aan dit onderzoek zeggen dat ze 'onderzoeksmoe' zijn. Ze hebben er weinig vertrouwen in dat onderzoek naar moslimdiscriminatie leidt tot acties om dit probleem tegen te gaan. Ondanks dit sentiment zagen we een grote bereidheid bij moslims om hun, veelal schrijnende, verhalen te vertellen en om, samen met beleidsmakers, te werken aan verbeterkansen om moslimdiscriminatie tegen te gaan. Dit deden zij vanuit de diepe overtuiging dat er iets moet veranderen. Er is grote behoefte aan het slaan van een brug, om de negatieve ervaringen van moslimdiscriminatie te verbinden aan oplossingen om dit maatschappelijke probleem tegen te gaan.

## Moslimdiscriminatie is een hardnekkig probleem met ontwrichtende gevolgen voor de maatschappij

Uit dit onderzoek komt een duidelijk beeld naar voren van moslimdiscriminatie als een wijdverbreid fenomeen dat zich afspeelt in diverse domeinen en dat verschillende vormen kan aannemen. De discriminatie die moslims ervaren bestaat vaak niet uit losse incidenten; het vormt een patroon. Moslimdiscriminatie komt vaak tot uiting in persoonlijk contact, is soms subtiel en soms ook moeilijk om de vinger op te leggen. Ook is er sprake van verschillende vormen van institutionele discriminatie, zoals boetes en controles die soms onevenredig vaak moslims raken. Moslimdiscriminatie is steeds meer genormaliseerd in alle geledingen van de Nederlandse samenleving. Dit maakt het een structureel probleem. De gevolgen van moslimdiscriminatie kunnen ontwrichtend zijn, niet alleen voor moslims zelf, maar ook voor de maatschappij als geheel. Zo brengt dit onderzoek naar voren dat het gevoel als niet volwaardig te worden gezien er met name voor de jongere generatie toe kan leiden dat ze de verbinding met de Nederlandse samenleving kwijtraken.

## Erkenning van moslimdiscriminatie als een maatschappelijk probleem is het startpunt van verbetering van de aanpak

In samenspraak met de deelnemers aan dit onderzoek is gekeken naar manieren om moslimdiscriminatie tegen te gaan. De volgende vier richtingen voor verbeterkansen in de aanpak van moslimdiscriminatie komen naar voren:

*Richting 1: De verbeterkansen moeten zich in eerste instantie richten op het vergroten van erkenning.* Een gebrek aan erkenning maakt het moeilijk om moslimdiscriminatie aan te pakken, omdat de oorzaken en de gevolgen hiervan niet goed in beeld worden gebracht. Ook zorgt een gebrek aan erkenning ervoor dat niemand zich verantwoordelijk voelt voor het aanpakken van het probleem. Erkenning voor het probleem door de overheid wordt van groot belang geacht voor een effectieve aanpak van moslimdiscriminatie.

*Richting 2: De hardnekkigheid van moslimdiscriminatie vraagt om een aanpak gericht op het tegengaan van systematische discriminatie.* In de ervaringen met moslimdiscriminatie zijn patronen te herkennen die wijzen op een structureel probleem. Daarom is een aanpak nodig die zich richt op het systeem en niet op individuen. Daarbij is de rol van invloedrijke personen (aan de top) van groot belang. Bewustwording bij systeemactoren van het probleem en hun verantwoordelijkheid daarin is een eerste noodzakelijke stap om werk te kunnen maken van de aanpak van moslimdiscriminatie.

*Richting 3: Het is van belang dat moslims betrokken worden bij het tegengaan van moslimdiscriminatie.* Een gebrek aan betrokkenheid van moslims bij het tegengaan van moslimdiscriminatie maakt het moeilijker om beleid te ontwikkelen dat aansluit bij de behoeften en ervaringen van moslims. De verbeterkansen dienen daarom uitgewerkt en uitgevoerd te worden in samenwerking met moslims. Dit kan bijvoorbeeld door aan belangenorganisaties te vragen om mee te denken, feedback te geven en/of zelf een rol te spelen bij het uitwerken van de verbeterkansen.

*Richting 4: Er is behoefte aan interventies specifiek gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie.* Het is zinvol om de aanpak van moslimdiscriminatie te verbinden aan bestaande (generieke) interventies gericht op het tegengaan van discriminatie. Toch is er ook juist behoefte aan maatregelen specifiek gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie. Dit is nodig om de daadwerkelijke oorzaken en gevolgen van moslimdiscriminatie te kunnen aanpakken. Elke grond van discriminatie vraagt om erkenning en om een aanpak toegesneden op de behoeftes van de groep.

---

In dit onderzoek zijn drie verbeterkansen verder uitgewerkt. De eerste verbeterkans richt zich op het bevorderen van de bewustwording op de werkvloer en in stages van de aard en de omvang van moslimdiscriminatie en de impact daarvan. De tweede verbeterkans heeft te maken met het verbeteren, standaardiseren en formaliseren van protocollen en richtlijnen binnen de zorg. Voor de overheid heeft de verbeterkans te maken met het ontwerpen van een monitor, waarbij de focus moet liggen op het toetsen van (onbedoelde) discriminerende gevolgen van beleid en de uitvoeringspraktijk van de overheid.

#### Wat komt er in dit rapport aan bod?

Hoofdstuk 3 van dit rapport beschrijft wat we al weten over moslimdiscriminatie. Dit hoofdstuk is gebaseerd op een uitgebreide literatuurstudie over moslimdiscriminatie in verschillende domeinen. Hoofdstuk 4 geeft inzicht in de ervaringen van moslimdiscriminatie. Hoofdstuk 5 bespreekt de verbeterkansen om moslimdiscriminatie tegen te gaan. Daarin wordt eerst ingegaan op bestaande kennis over werkzame mechanismen om moslimdiscriminatie tegen te gaan. Vervolgens worden voor de volgende domeinen verbeterkansen uitgewerkt voor de aanpak van moslimdiscriminatie: onderwijs en arbeidsmarkt (gericht op werkvloer en stages), zorg en overheid. Het rapport sluit in hoofdstuk 6 af met een conclusie en lessen voor de aanpak van moslimdiscriminatie. Meer over de aanleiding en opzet van het onderzoek staat in hoofdstuk 1 en 2 van het rapport.



# 1. Inleiding

---

In dit hoofdstuk beschrijven we welke onderzoeksmethoden we hebben ingezet en gaan we in op de afbakening van het onderzoek, waarbij we keuzes toelichten die we voor dit onderzoek hebben gemaakt.

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek

Een groot deel van de Nederlandse moslims ervaart gevoelens van discriminatie en achterstelling.<sup>1</sup> In 2023 uitte Marion Lalisce, de Europese coördinator voor de strijd tegen moslimhaat en -discriminatie, haar zorgen over moslimdiscriminatie in Nederland.<sup>2</sup> Ook merkte zij op dat het aan een concrete strategie ontbreekt om haat tegen en discriminatie van moslims te bestrijden. Moslimdiscriminatie is niet alleen alomtegenwoordig in de samenleving, ook de overheid speelt hierin een belangrijke rol. Zo stelt het College voor de Rechten van de Mens dat negatieve vooroordelen over moslims onder andere doorwerken “in beleid en werkwijzen waarbij moslims bij voorbaat als verdacht en als risico worden aangemerkt, voor de veiligheid of voor fraude”.<sup>3</sup> Moslimdiscriminatie is een hardnekkig probleem dat over de jaren weinig is vermindert, ondanks de vooruitgang in de antidiscriminatiewetgeving en beleidsinspanningen om dit tegen te gaan (Heath & Di Stasio, 2019; Quillian & Lee, 2023). De Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) heeft de noodzaak benadrukt van een integraal omvattend onderzoek naar de mate waarin, in welke situaties en in welke domeinen moslimdiscriminatie plaatsvindt. Inzicht in specifieke situaties en contexten waarin moslimdiscriminatie voorkomt kan vervolgens van belang zijn voor het inrichten van aanvullend beleid. Naar aanleiding hiervan heeft het lid Van Baarle op 29 november 2022 een amendement ingediend met het verzoek om dit onderzoek uit te voeren, en dit amendement is vervolgens aangenomen.

Regioplan en European Research Centre on Migration and Ethnic Relations (ERCOMER) van de Universiteit Utrecht hebben in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek gedaan naar de ervaringen met moslimdiscriminatie. Hoewel er recent verschillende onderzoeken zijn uitgevoerd naar de mate waarin moslimdiscriminatie in Nederland voorkomt, is er nog weinig bekend over de aard van discriminerende handelingen en de specifieke contexten en situaties waarin moslims discriminatie ervaren. Ook wordt er een grote behoefte gevoeld bij betrokken actoren om inzichten in moslimdiscriminatie te vertalen naar mogelijke aanvullende maatregelen om moslimdiscriminatie tegen te gaan. Dit onderzoek vertrekt vanuit de erkenning dat moslimdiscriminatie in Nederland voorkomt. Vanuit dit uitgangspunt heeft het onderzoek als doel om meer inzicht te krijgen in de aard en de specifieke contexten van moslimdiscriminatie zoals die wordt ervaren door moslims zelf, en om deze inzichten te vertalen naar concrete handelingsperspectieven voor relevante actoren. Om dat doel te bereiken, is het onderzoek kwalitatief van aard, dat wil zeggen: we verdiepen ons in de ervaringen van moslims die discriminatie (hebben) ervaren en wat zij, en andere relevante actoren, als belangrijke verbeterkansen zien in de aanpak van moslimdiscriminatie.

Dit onderzoek richt zich op personen die zichzelf identificeren als moslim en moslimdiscriminatie ervaren. Vanuit de kwalitatieve insteek van dit onderzoek streven we ernaar om ons inzicht in moslimdiscriminatie en de aanpak daarvan te verdiepen. Het is echter niet onze bedoeling om uitspraken te doen die gelden voor alle moslims in Nederland. Dit is ook niet mogelijk, doordat de doelgroep daarvoor te divers is. Bovendien is er geen duidelijk beeld van de kenmerken van de moslimpopulatie in Nederland, aangezien religie niet administratief wordt geregistreerd.

We nemen voor dit onderzoek de definitie van discriminatie over zoals gehanteerd door de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (Eerste voortgangsrapportage, december 2023):

- **Discriminatie** is het maken van onderscheid dat op enigerlei wijze krenkend is of een ongerechtvaardigd nadeel oplevert, of zodanig is dat de benadeelde niet als gelijkwaardig mens wordt gezien.
- **Ervaren discriminatie** is de interpretatie van een meegemaakt incident als discriminatie, waarbij een als onrechtvaardig ervaren uitkomst of verloop van een meegemaakt voorval wordt gerelateerd aan een (vermeende) negatieve houding over de groep waartoe het individu wordt gerekend.
- **Institutionele discriminatie** betreft het verschijnsel dat processen, beleid of (geschreven en ongeschreven) regels van organisaties leiden tot structurele discriminatie op een bepaald (identiteits)kenmerk. Institutionele discriminatie is een verschijnsel dat wordt gekenmerkt door het discriminerende effect of resultaat.

<sup>1</sup> Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights.

<sup>2</sup> Zie: [Marion Lalisce strijdt tegen moslimhaat. 'Zorgen over verscheuren koran' \(dekanntekening.nl\)](#)

<sup>3</sup> Zie: [Weblogbericht Moslimdiscriminatie in Nederland, College voor de Rechten van de Mens, 18 januari 2024](#)



## 1.2 Vraagstelling

### Hoofdvraag

Waar en hoe (in welke contexten en specifieke situaties) ervaren moslims discriminatie en welke effectieve aanvullende (beleids)interventies zijn er, waarmee de grootste impact te bereiken is om deze specifieke vorm van discriminatie tegen te gaan?

### Deelvragen

1. Waar en in welke domeinen ervaren moslims in Nederland discriminatie?
2. Wat is de aard (gronden, oorzaken) van de discriminerende handelingen en reikwijdte van de ervaren moslimdiscriminatie in verschillende maatschappelijke domeinen?
  - a. Welke vormen (openlijk/subtiel) nemen de handelingen aan?
  - b. Hoe verhouden de verschillende gronden zich tot elkaar (rol intersectionaliteit)?
  - c. In hoeverre is er sprake van een cumulatief discriminatoir proces?
3. In welke specifieke situaties en contexten (waaronder levensfasen en directe/indirecte ervaringen) komt deze discriminatie in deze domeinen precies voor en welke mechanismen liggen daaraan ten grondslag? Wat gebeurt er precies in zulke situaties?
4. Wat zijn (al dan niet impliciet) de werkzame mechanismen en onderliggende principes van de bestaande aanpak van discriminatie en racisme in de domeinen en sectoren waar moslimdiscriminatie voorkomt? In hoeverre zijn deze mechanismen ook effectief en toepasbaar voor het tegengaan van moslimdiscriminatie in de verschillende domeinen? Zijn er blinde vlekken in de aanpak?
5. Wat zijn de resultaten van bestaande instrumenten die (moslim)discriminatie tegengaan? Waar en waarom bieden bestaande instrumenten die (moslim)discriminatie tegengaan in deze domeinen onvoldoende resultaat op het terrein van moslimdiscriminatie?
6. Zijn er (aanvullende) (beleids)interventies om moslimdiscriminatie in deze domeinen tegen te gaan? Op welke werkzame mechanismen zouden deze aanvullende werkwijzen dan gebaseerd zijn? En wie hebben dan het handelingsperspectief? Zijn er instrumenten die ingezet worden in het ene domein kansrijk in een ander domein?

## 1.3 Context van het onderzoek

Dit onderzoek vond plaats in de periode van december 2023 tot en met december 2024. De dataverzameling vond plaats in het tijdsbestek van januari 2024 tot en met oktober 2024. Het rapport moet dan ook binnen deze maatschappelijke en politieke context worden begrepen. Zo kan het zijn dat bepaalde belangrijke maatschappelijke gebeurtenissen en politieke ontwikkelingen die plaatsvonden na de periode van dataverzameling en die van invloed kunnen zijn op de ervaren moslimdiscriminatie in Nederland, door onderzoekers of de respondenten niet worden genoemd. Denk bijvoorbeeld aan de ophef over de motie van de VVD om onderzoek te laten doen naar opvattingen van mensen met een migratieachtergrond die door verschillende mensen en groepen als discriminerend werd gezien,<sup>4</sup> of de geweldincidenten in de nacht van 7 op 8 november in Amsterdam rond de voetbalwedstrijd Ajax-Maccabi Tel Aviv en de nasleep daarvan.<sup>5</sup>

Ook in de periode dat de dataverzameling plaatsvond, was moslimdiscriminatie een urgent en veelbesproken onderwerp in de maatschappij en politiek, waar niet alleen regelmatig rapporten over verschenen en politieke debatten over werden gevoerd, maar waar ook regelmatig in de media over werd bericht. Om enkele voorbeelden te noemen van media-berichten uit voorgaande jaren over gebeurtenissen die van invloed zijn geweest op de ervaring van moslimdiscriminatie in Nederland: verschillende overheden, waaronder gemeenten, de Nationaal Coördinator Terrorisme en Veiligheid (NCTV) en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) kwamen in opspraak vanwege het (laten) uitvoeren van heimelijke onderzoeken in moskeeën naar radicalisering. Deze onderzoeken waren niet geheim, maar de manier van onderzoek doen was wel heimelijk<sup>6</sup>; de Nederlandse staat werd door de rechtbank schuldig bevonden aan een on-

<sup>4</sup> Zie <https://nos.nl/artikel/2547828-berouw-extra-uitleg-en-vingerwijzen-in-kamer-na-opschudding-over-vvd-migrantenonderzoek>, geraadpleegd op 11 december 2024.

<sup>5</sup> Zie bijvoorbeeld [https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/plenaire\\_verslagen/kamer\\_in\\_het\\_kort/geweldsincidenten-amsterdam](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/plenaire_verslagen/kamer_in_het_kort/geweldsincidenten-amsterdam) en <https://nos.nl/artikel/2543763-geschopt-geslagen-en-opgejaagd-hoe-het-misging-in-amsterdam>, geraadpleegd op 11 december 2024.

<sup>6</sup> <https://nos.nl/artikel/2491097-ministerie-van-sociale-zaken-betreurt-geheim-onderzoek-naar-moslims-en-moskeeen>; [Undercover naar de moskee: geheim onderzoek naar islamitische organisaties - NRC](#); [Veenendaalse moskee krijgt deels gelijk: meer inzage in geheim onderzoek naar radicalisering - RTV Utrecht](#); [Kamer wil debat over onderzoek naar moskeeën \(binnenlandsbestuur.nl\)](#)

juiste beeldvorming dat er op een islamitische middelbare school sprake zou zijn van “antidemocratisch en anti-integratief gedachtegoed” met negatieve gevolgen voor de reputatie van deze school<sup>7</sup>; en burgers – waaronder veel moslims – stonden onterecht op een terrorismelijst, met grote impact op hun leven.<sup>8</sup> Maatschappelijke aandacht was er ook voor de uitkomsten van drie onderzoeken waaruit bleek dat discriminatie door financiële instellingen een groot probleem is, waar relatief veel mensen met een niet-westerse achtergrond de dupe van zijn.<sup>9</sup>

Dat moslimdiscriminatie een urgent en uitdagend onderwerp is om te onderzoeken binnen de huidige sociale en culturele context, bleek ook uit de gemengde reacties die we kregen gedurende het onderzoek. Zo waren er meerdere reacties op *social media* die uitgesproken negatief waren over onze (voorgestelde) onderzoeksactiviteiten. In reacties, hoogstwaarschijnlijk van niet-moslims, werden negatieve aannames en vooroordelen over moslims gedeeld. Voorbeelden hiervan zijn dat moslims zelf eerder dader dan slachtoffer zouden zijn van discriminatie, dat ze crimineel en lui zouden zijn, dat hun religie onderdrukkend zou zijn, en dat moslims van een uitkering zouden leven. In tientallen reacties op het onderzoek werd de wens uitgesproken dat moslims uit Nederland zouden vertrekken. Ook werden de onderzoekers er meermaals van beschuldigd bevooroordeeld te zijn ten gunste van moslims, bijvoorbeeld omdat het onderzoek het bestaan van moslimdiscriminatie als uitgangspunt neemt in plaats van als object van onderzoek. Een andere uitdaging voor het onderzoek was de reactie van mensen en partijen die zelf tot de doelgroep behoren of zich inzetten voor de belangen van moslims. De meest voorkomende terughoudendheid of weerstand die we bij deze groep tegenkwamen, was ‘onderzoeksmoeheid’ en ongeloof dat een onderzoek positieve verandering kan realiseren in de aanpak van moslimdiscriminatie. Daarbij werd meermaals verwezen naar het maatschappelijk-politieke tijdsgewricht waarin moslimdiscriminatie genormaliseerd is. Zij achtten de kans klein of afwezig dat een onderzoek binnen de huidige context tot verbetering leidt.

We hebben zo goed mogelijk rekening gehouden met het besef dat moslimdiscriminatie een gevoelig en uitdagend onderwerp is. Hieronder geven we een aantal stappen en maatregelen die we hebben genomen om rekening te houden met de gevoeligheid van het onderwerp:

- Keuzes die we maken in de afbakening en focus van het onderzoek onderbouwen we aan de hand van bestaand onderzoek. We zijn in dit rapport transparant over waar we keuzes hebben gemaakt in het onderzoek en waar deze keuzes op zijn gebaseerd.
- In het onderzoeksteam hebben we gezorgd voor relevante expertise op het gebied van (moslim)discriminatie en andere ingrijpende of gevoelige onderwerpen. Zo hebben de onderzoekers vanuit RegioPlan veel ervaring en expertise op het gebied van (beleids)onderzoek naar migratie, integratie en discriminatie. Onderzoekers van ERCOMER specialiseren zich in onderwerpen gerelateerd aan migratie en integratie, etnische relaties en culturele diversiteit en benaderen dit vanuit een interdisciplinair perspectief.
- Onze onderzoeksopzet hebben we voorgelegd aan de ethische commissie van de Faculteit Sociale Wetenschappen aan Universiteit Utrecht, en zij hebben toestemming gegeven voor het onderzoek. Gedurende het onderzoek hebben we de begeleidingscommissie en klankbordgroep gevraagd om advies en feedback op onze onderzoeksactiviteiten en de resultaten daarvan. Zij hielden ons scherp op de kwaliteit van het onderzoek, dachten mee over de uitdagingen die we tegenkwamen, en hoe we optimaal recht konden doen aan de gevoeligheid van het onderwerp in de huidige sociale en culturele context. De onderzoekers blijven eindverantwoordelijk voor het onderzoeksrapport.
- We vertrekken vanuit de erkenning dat moslimdiscriminatie een hardnekkig probleem is in Nederland, waarbij we ons baseren op bestaande onderzoeken. We hebben ervoor gekozen om niet het bestaan van moslimdiscriminatie te onderzoeken, maar verdiepend onderzoek te doen naar de ervaringen van moslimdiscriminatie en hoe moslimdiscriminatie kan worden tegengegaan.
- We zijn realistisch in de verwachtingen van wat we kunnen bereiken met het onderzoek. Deze verwachtingen communiceren we zo transparant mogelijk met de mensen en partijen die betrokken zijn bij het onderzoek of belang hebben bij het onderzoek. We achten het niet haalbaar en realistisch om binnen een onderzoek een hardnekkig probleem zoals moslimdiscriminatie op te lossen. Daarom richten we ons nadrukkelijk op het uitwerken van verbeterkansen in de aanpak van moslimdiscriminatie samen met relevante actoren, waarbij we vooral beogen om een brug te slaan tussen de ervaringen van moslims enerzijds, en de mensen en partijen die kunnen bijdragen aan verbetering van de situatie anderzijds.

<sup>7</sup> Staat schetste onjuist beeld over school Cornelius Haga Lyceum Amsterdam (rechtspraak.nl), Rechtbank: Staat schetste onjuist beeld over Haga Lyceum in Amsterdam (nos.nl), Hoe de staat probeerde het islamitische Haga Lyceum om zeep te helpen | Trouw, Ten onrechte bestempeld als ‘salafistische aanjager’: ‘Wie iets met de islam doet, komt ooit op een verkeerd lijstje’ | de Volkskrant, geraadpleegd op 11 december 2024.

<sup>8</sup> Nederlandse burgers die onterecht op geheime terreurlijst staan, moeten het zelf oplossen | Binnenland | AD.nl; Ondervraagd, geslagen en opgesloten: Sakir Khader blijkt op een terreurlijst te staan (volkskrant.nl), geraadpleegd op 11 december 2024.

<sup>9</sup> <https://www.mensenrechten.nl/actueel/toegelicht/toegelicht/2024/discriminatie-door-financiele-instellingen-veelvoorkomend-probleem-zonder-gerichte-maatregelen>, geraadpleegd 11 december 2024.

- We zijn ons ervan bewust dat de onderzoekers zelf geen moslim zijn, en voor het grootste deel vrouw zijn. Daarom hebben we er in elke fase van het onderzoeksproces voor gezorgd dat de doelgroep feedback kon geven en mee kon denken bij onze onderzoeksactiviteiten en ons kon wijzen op blinde vlekken. Zo hebben we in elke fase van het onderzoek feedback gevraagd of (op een andere manier) samengewerkt met mensen uit de doelgroep, waaronder belangenvertegenwoordigers die deelnamen aan de klankbordgroep. Ook hebben we ons team in de uitvoering van de interviews en focusgroepen aangevuld met een onderzoekster die zelf moslima is.
- We hebben verschillende maatregelen getroffen om de (sociale) veiligheid van deelnemers te bewaken in het onderzoek. De belangrijkste daarvan is de insteek van ons onderzoek en de communicatie daarvan richting de respondenten, namelijk de erkenning dat moslimdiscriminatie een hardnekkig probleem is. Hiermee wilden we laten zien dat we hun ervaring en het probleem serieus nemen, en dat we met hen samen willen nadenken over oplossingsrichtingen. De veronderstelling daarbij is dat respondenten ons niet hoefden te 'overtuigen' van de (ernst) van hun probleem, en daarmee opener konden vertellen over hun ervaringen. Een andere maatregel om de sociale veiligheid te vergroten was in elke fase feedback te vragen van mensen uit de doelgroep op onze voorgestelde activiteiten en materialen. Op basis van die feedback hebben we bijvoorbeeld het taalgebruik aangepast in ons wervingsmateriaal om beter aan te sluiten bij de motivatie, twijfels en zorgen van (mogelijke) deelnemers, en zorgvuldig nagedacht over gespreksmaterialen in de focusgroep die helpen om de drempel te verlagen om over gevoelige thematiek in gesprek in te gaan. Ook hierbij hebben we de klankbordgroep en de begeleidingscommissie om advies gevraagd. Zo hebben we nagedacht over manieren om er in de opzet van de interviews, focusgroepen en ontwerpessies voor te zorgen dat deelnemers zich veilig voelden om hun verhaal te doen, bijvoorbeeld door in een ontwerpessie gezamenlijk 'basisafspraken' te maken over hoe we met elkaar willen omgaan of door gespreksstarters te gebruiken zoals vignetten die de drempel verlagen om een gevoelig onderwerp te bespreken.

## 1.4 Leeswijzer

In [hoofdstuk 2](#) van deze rapportage beschrijven we de opzet en de aanpak van het onderzoek. We lichten toe welke onderzoeksmethoden we hebben ingezet, gaan in op de afbakening van het onderzoek en lichten keuzes toe die we voor dit onderzoek hebben gemaakt. In [hoofdstuk 3](#) beschrijven we de resultaten van ons literatuuronderzoek en gesprekken met experts over de aard, oorzaken en gevolgen, en specifieke contexten van moslimdiscriminatie. [Hoofdstuk 4](#) beschrijft de uitkomsten van de life-course interviews en de focusgroepen met moslims over hun ervaringen met moslimdiscriminatie. In [hoofdstuk 5](#) benutten we de inzichten uit hoofdstuk 3 en 4 om na te denken over mogelijke aanvullende maatregelen om moslimdiscriminatie effectief tegen te gaan. We beschrijven hoe we de inzichten in ontwerpessies met diverse belanghebbenden verder hebben uitgewerkt tot verbeterkansen voor de aanpak van moslimdiscriminatie, waarvoor we tevens de literatuur hebben geraadpleegd over wat er al bekend is over wat wel en niet werkt. In [hoofdstuk 6](#) komt de conclusie aan bod en trekken we op basis van de onderzoeksuitkomsten een aantal lessen voor de aanpak van moslimdiscriminatie.

# 2. Onderzoeksaanpak en opzet van het onderzoek

---

In dit hoofdstuk beschrijven we welke onderzoeksmethoden we hebben ingezet en gaan we in op de afbakening van het onderzoek, waarbij we keuzes toelichten die we voor dit onderzoek hebben gemaakt.

## 2 Onderzoeksaanpak en opzet van het onderzoek

In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de insteek van het onderzoek, waarbij we toelichten dat we een combinatie van verdiepend onderzoek hebben gecombineerd met een ontwerpaanpak (par. 2.1). Daarna komt de afbakening en focus van het onderzoek aan bod (par. 2.2). Vervolgens beschrijven we de onderzoeksmethoden en -activiteiten die we in dit onderzoek hebben ingezet (par. 2.3).

### 2.1 Insteek van het onderzoek

In lijn met de doelen en de vragen van het onderzoek bestaat de aanpak uit een combinatie van verdiepend onderzoek naar de ervaringen van moslimdiscriminatie enerzijds, en het ontwerpen van manieren om moslimdiscriminatie tegen te gaan anderzijds. Deze twee componenten hangen sterk met elkaar samen. In het ontwerpproces baseren we ons op diepgaand inzicht in de ervaringen van moslimdiscriminatie en houden we rekening met wat al bekend is over de aanpak van moslimdiscriminatie. Daarvoor maken we gebruik van literatuurstudie, gesprekken met experts, life-course interviews en focusgroepen. Op basis van de inzichten die hieruit naar voren komen, zijn we samen met relevante actoren (waaronder vertegenwoordigers van moslims en beleidsmedewerkers) in meerdere ontwerpessies aan de slag gegaan om verbeterkansen te identificeren in de aanpak van moslimdiscriminatie. Drie van die verbeterkansen hebben we verder uitgewerkt. De keuze voor deze verbeterkansen hebben we samen met de deelnemers gemaakt op basis van de volgende criteria:

- een brug slaan tussen de ervaringen met moslimdiscriminatie enerzijds, en de aanpak van moslimdiscriminatie anderzijds;
- draagvlak hebben bij beleidsmakers die betrokken zijn bij de verbeterkans;
- draagvlak hebben bij moslims die moslimdiscriminatie ervaren en/of de belangen van moslims vertegenwoordigen;
- kansrijk zijn in het licht van wat al bekend is over werkzame mechanismes in de aanpak van moslimdiscriminatie.

Bovendien kan het ontwerpproces zélf worden gezien als een interventie die moslimdiscriminatie helpt tegengaan. In het onderzoek ontstond namelijk ter plekke gelegenheid voor ontmoeting, dialoog, bewustwording en reflectie die nodig zijn voor de aanpak van moslimdiscriminatie.

### 2.2 Afbakening en focus van het onderzoek

Tijdens het onderzoek maakten we verschillende keuzes voor focus en afbakening. Dit deden we op basis van voortschrijdende inzichten opgedaan tijdens het onderzoek, onder andere op basis van de literatuurstudie, gesprekken met experts en feedback van de klankbordgroep en begeleidingscommissie. De belangrijkste keuzes die we gaandeweg maakten beschrijven we hieronder.

#### Focusdomeinen

Hoewel moslims discriminatie ervaren in diverse domeinen, laat onderzoek zien dat moslimdiscriminatie relatief veel voorkomt en een grote impact heeft in de domeinen onderwijs, arbeidsmarkt, huisvesting en gezondheidszorg (zie hiervoor de literatuurstudie in hoofdstuk 3). Ook wordt de rol en de impact van discriminatie door de overheid duidelijk uit de literatuurstudie en komen deze ook prominent naar voren in de diverse gesprekken die we voor dit onderzoek hebben gevoerd. Hoewel uit de literatuurstudie huisvesting naar voren komt als domein waarbinnen relatief veel moslimdiscriminatie plaatsvindt, komen ervaringen binnen dit domein minder naar voren in de life-course interviews. Op basis van al deze inzichten kozen we in de focusgroepen en de ontwerpessies voor de focusdomeinen onderwijs en arbeidsmarkt, gezondheidszorg en de overheid.

#### Institutionele en subtiele vormen van discriminatie

Bestaand onderzoek gaat veelal in op de toegang tot een domein (zoals de toegang tot werk of gezondheidszorg) en op duidelijk zichtbare vormen van discriminatie (zoals bijvoorbeeld worden uitgescholden voor het dragen van een hoofddoek). Ervaringen met institutionele discriminatie en subtielere vormen van discriminatie in het dagelijks leven zijn daarvoor nog onderbelicht. Ervaringen met institutionele discriminatie en specifiek de rol en de impact van discriminatie door de overheid worden door stakeholders en experts genoemd als een belangrijke focus voor onderzoek. Ook subtiele vormen van discriminatie noemen de stakeholders en experts als toenemende en minder erkende vormen van discriminatie en krijgen daarom expliciet aandacht in het onderzoek. Hierbij kan men denken aan het maken van dubbelzinnige grapjes of aan opmerkingen die wellicht niet discriminerend bedoeld zijn, maar wel als kwetsend worden ervaren. Daarbij vragen we bijvoorbeeld naar de mate waarin, en manier waarop ervaringen verschillen in subtiliteit en intentionaliteit, om ook gevallen van discriminatie vast te leggen die vaak worden verwaarloosd of niet herkend. Bovendien hebben we

---

oog voor de rol die machtsrelaties (bijvoorbeeld tussen werkgevers en werknemers, docenten en leerlingen, en tussen instanties en burgers) spelen in de ervaringen van discriminatie, omdat macht en ongelijkwaardigheid een belangrijke rol spelen in discriminatieprocessen.

### Intersectionaliteit en cumulatieve ervaringen

In bestaande studies ontbreekt vaak nog een **intersectionele blik** en is het vaak nog onduidelijk op basis van welke gronden moslims discriminatie ervaren en hoe de verschillende gronden met elkaar samenhangen in de ervaringen die mensen hebben. Ook de effecten van **cumulatieve ervaringen** zijn vaak onderbelicht, waarbij het gaat om ervaringen van moslimdiscriminatie die zich opbouwen gedurende het leven van een individu of door verschillende generaties heen en daarmee een grote impact kunnen hebben op mensen die discriminatie ervaren. Cumulatieve ervaringen noemen de stakeholders en experts die we voor dit onderzoek hebben gesproken ook als belangrijke elementen voor het verdere onderzoek.

We besteden in dit onderzoek aandacht aan de redenen die slachtoffers toekennen aan hun discriminerende ervaringen, en of er meerdere gronden in overweging worden genomen (bv. religie, geslacht en huidskleur). Door middel van een intersectionele analyse zoomen we in op verschillen naar en kruispunten tussen leeftijd en geslacht wanneer dat relevant is. Het is dan ook van belang dat we in het onderzoek een diverse groep mensen betrekken; 'de moslim' bestaat immers niet. Door middel van een **domein- en levensloopperspectief** belichten we verder hoe discriminatie kan cumuleren over verschillende domeinen, gedurende de levensloop en over generaties. Discriminatie in het ene domein (bijvoorbeeld toegang tot een stage) kan nadelen in andere domeinen (bijvoorbeeld carrière op de arbeidsmarkt) versterken.

## 2.3 Onderzoeksmethoden en -activiteiten

In deze paragraaf beschrijven we de verschillende onderzoeksmethoden en -activiteiten van het onderzoek die we eerder al kort introduceerden. Het gaat dan om literatuurstudie, gesprekken met experts en stakeholders, life-course interviews en focusgroepen met moslims en ontwerpessies met diverse stakeholders.

### Wat weten we over moslimdiscriminatie: literatuurstudie en gesprekken met experts en stakeholders

Aan de start van het onderzoek onderzochten we wat er al bekend is over moslimdiscriminatie. Daarvoor hebben we een literatuurstudie uitgevoerd en gesprekken gevoerd met stakeholders en experts. De inzichten uit deze activiteiten zijn verwerkt in hoofdstuk 3 en hoofdstuk 5 van dit rapport en hebben we gebruikt om keuzes te maken voor de verdere afbakening van het onderzoek (zie paragraaf 2.1).

#### Literatuurstudie naar ervaring met moslimdiscriminatie

In de literatuurstudie die we beschrijven in hoofdstuk 3 van dit rapport brengen we in kaart wat er bekend is over in welke domeinen en situaties moslims in Nederland discriminatie ervaren en wat belangrijke kennislacunes zijn. Hierin hebben we studies meegenomen die expliciet gaan over moslimdiscriminatie, maar ook studies die zich richten op kenmerken die vaak samengaan met een moslimachtergrond, zoals herkomstgroep.

Sommige van de studies die we behandelen in de literatuurstudie verwijzen naar discriminatie van mensen die als moslim worden beschouwd, ongeacht hun eigenlijke religieuze overtuiging. Andere studies gaan over discriminatie tegen mensen die hun religieuze identiteit zichtbaar maken voor anderen, bijvoorbeeld door het dragen van religieuze kleding. Waar mogelijk verduidelijken we in de literatuurstudie of religie de reden voor discriminatie was (of dat dit als zodanig werd ervaren), en of discriminatie waarschijnlijk het gevolg was van vooroordelen over moslims als persoon of over de islam als religie. Dit verschil houdt rekening met een racialiseringsproces waarbij 'mensen moslim-zijn aflezen aan individuen door een combinatie van ideeën over cultuur en uiterlijk te gebruiken' (Garner & Selod, 2015: p. 12). Op basis van zichtbare fysieke kenmerken of culturele kenmerken zoals namen, afkomst, taal, kleding en religieuze praktijken, kan aan mensen een reeks (vaak negatieve) kenmerken en stereotypen worden toegeschreven die worden gezien als inherent aan moslims. Met andere woorden, ze worden geracialiseerd als een aparte groep. Deze essentialisering van de moslimidentiteit impliceert dat niet-moslims die kenmerken en eigenschappen vertonen die gewoonlijk aan moslims of de islam worden toegeschreven, ook het slachtoffer kunnen worden van islamofobie of moslimdiscriminatie.

In onze literatuurstudie blijven we in het samenvatten van de bevindingen van eerdere studies zo dicht mogelijk bij de termen die oorspronkelijk door de auteurs werden gebruikt. Afhankelijk van de bestudeerde groep en de methode kunnen studies daarbij verwijzen naar moslims in het algemeen, gesluierde moslimvrouwen, mensen met een Midden-Oosterse of Arabische naam, of Turkse en Marokkaanse Nederlanders (als de grootste groep). We presenteren ook studies



---

waarin de auteurs een intersectionele benadering toepassen in hun analyse. Vanuit een intersectioneel perspectief kunnen individuen zich identificeren met en gecategoriseerd worden als leden van meerdere sociale groepen (bijv. moslims, vrouwen). Als gevolg daarvan kunnen mensen meerdere dimensies van achterstelling en specifieke vormen van discriminatie en onderdrukking ervaren (Crenshaw, 1989).

De meegenomen literatuur omvat zowel peer-reviewed academisch onderzoek als ook zogenaamde 'grijze literatuur' waaronder rapporten van KIS en het SCP. De focus ligt hierbij op publicaties vanaf 2001, omdat moslimdiscriminatie sindsdien is geïntensifieerd en er in de laatste decennia veel is veranderd, waaronder in het publieke debat. Omdat de onderzoeken die we aanhalen in de literatuurstudie in het verleden hebben plaatsgevonden, is het belangrijk om het ook in die context te lezen: de sociaal-culturele context kan verschillen van de actuele context waarin het rapport wordt gepubliceerd. Daarnaast hebben we ervoor gekozen om de nadruk te leggen op studies binnen de domeinen van onderwijs, arbeidsmarkt, huisvesting, gezondheidszorg, de overheid en het semi-publieke domein. De redenering hierbij is dat dit niet alleen essentiële levensdomeinen zijn, maar dat deze kerndomeinen onderling verbonden zijn en deels andere domeinen waarin discriminatie kan voorkomen omvatten.

### *Literatuurstudie naar werkzame mechanismes in de aanpak van moslimdiscriminatie*

De hierboven beschreven literatuurstudie gaat met name in op onderzoek naar de ervaringen van moslims met discriminatie binnen verschillende domeinen en beschrijft verschillende invalshoeken die relevant zijn voor het verder onderzoeken van ervaringen van moslimdiscriminatie. Aanvullend hierop deden we een literatuurstudie naar de aanpak van moslimdiscriminatie en naar de werkzame mechanismen van deze aanpak. Daarbij keken we niet alleen naar literatuur uit Nederland, maar ook naar onderzoek over de aanpak van moslimdiscriminatie in andere (Europese) landen. Dit literatuuronderzoek is niet uitputtend maar biedt inzichten voor het beantwoorden van de laatste drie onderzoeksvragen (4 t/m 6) over de werkzame mechanismen, onderliggende principes en effectiviteit van de aanpak van moslimdiscriminatie en over (mogelijke) aanvullende werkwijzen om de aanpak te kunnen versterken. De uitkomsten van deze literatuurstudie naar de aanpak van moslimdiscriminatie beschrijven we in hoofdstuk 5 van deze rapportage.

### *Bevragen van experts en stakeholders*

Om meer zicht te krijgen op belangrijke domeinen waarin moslimdiscriminatie voorkomt, en op belangrijke invalshoeken voor het onderzoek, hebben we in de beginfase van het onderzoek gesproken met verschillende stakeholders en experts. We spraken met belangengroepen, maatschappelijke stakeholders, verschillende experts en beleidsmakers. Met de begeleidingscommissie hebben we afgestemd welke stakeholders en experts we hierbij hebben betrokken. In bijlage 1 geven we een specificatie van wie we in deze fase hebben gesproken.

### **Ervaringen met moslimdiscriminatie: individuele life-course interviews en focusgroepen**

Om dieper inzicht te krijgen op de ervaringen met moslimdiscriminatie hebben we 35 individuele life-course interviews en vier focusgroepen gehouden. Om tot een goede opzet van de interviews en de focusgroepen te komen hebben we gebruikgemaakt van alle inzichten en aandachtspunten die uit de eerdere onderzoeksactiviteiten naar voren kwamen. De resultaten van beide onderzoeksactiviteiten beschrijven we in hoofdstuk 4 van deze rapportage.

### *Werving voor de interviews en focusgroepen*

De werving voor de interviews en focusgroepen bestond uit vergelijkbare activiteiten, hoewel de selectie van deelnemers van elkaar verschilde. De activiteiten zijn:

- **Mailen en bellen met warme contacten** bij bijvoorbeeld belangenorganisaties, sociale ondernemingen, sociaal werk of culturele centra, met het verzoek om de wervingsflyers die we voor dit onderzoek hebben ontwikkeld onder hun netwerk te verspreiden.
- **Mailen en bellen met relevante contacten buiten ons directe netwerk**, die mogelijk wel konden helpen in contact te komen met de doelgroep.
- **Werving via socialmediakanalen** zoals LinkedIn, X, WhatsApp en Instagram.
- **Het verspreiden van wervingsflyers** op plekken waarvan we verwachtten dat onze doelgroep die regelmatig bezoekt, zoals culturele centra of buurtcentra, of de supermarkt.

We verlaagden de drempel voor deelname door de interviews online te houden en de focusgroepen te organiseren op goed bereikbare en aantrekkelijke locaties. We boden deelnemers een cadeaubon aan als waardering van hun deelname. Ook hadden deelnemers de mogelijkheid om het interview niet te laten opnemen als ze dit niet wilden. Voor het houden van de interviews en focusgroepen hebben we toestemming gekregen van de ethische commissie van de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht.

### Kenmerken respondenten

Voor de selectie van geïnterviewden voor de life-course interviews en focusgroepen streefden we naar een diversiteit in leeftijd, gender, opleidingsniveau en geboorteland. We selecteerden mensen die zichzelf als moslim identificeren<sup>10</sup> en die met ons in gesprek wilden gaan over hun ervaringen met moslimdiscriminatie in één of meer van de gekozen focusdomeinen. Aan de life-course interviews hebben 35 mensen deelgenomen en aan de focusgroepen 17 mensen. Mensen konden zowel deelnemen aan een interview als een focusgroep. In totaal hebben 44 unieke personen deelgenomen aan de life-course interviews en focusgroepen. De bereikte groep is merendeels vrouw. Personen in de leeftijdsgroep 18-30 jaar zijn wat oververtegenwoordigd, maar ook de andere leeftijdsgroepen (31-40 jaar en 41-55 jaar) komen voor in de responsgroep. Het merendeel van de respondenten is in Nederland geboren. Verder valt uit de interviews en de focusgroepen op dat een groot deel van de respondenten hoogopgeleid is en geëngageerd met het maatschappelijk probleem rondom moslimdiscriminatie, bijvoorbeeld door zich op verschillende manieren in te zetten voor de belangen van moslims door zelf initiatieven te starten of zich aan te sluiten bij initiatieven en belangenorganisaties. We gaan er daarmee ook vanuit dat we een redelijk diverse, maar geen representatieve groep hebben bereikt met dit onderzoek. Met name hoogopgeleide vrouwen waren oververtegenwoordigd.

Gezien de doelen en de kwalitatieve insteek van het onderzoek hebben we niet gestreefd naar een representatieve steekproef om uitspraken te doen over de ervaringen van 'alle' moslims in Nederland. We hebben vooral gestreefd naar een diversiteit aan ervaringen die ons verdiepend inzicht geven in de beleving van moslimdiscriminatie.

### Life-course interviews

Om dieper inzicht te krijgen in de geleefde ervaringen van de doelgroep, hielden we 35 life-course-interviews met de doelgroep (personen die zichzelf identificeren als moslim). Voor de haalbaarheid hebben deze interviews online plaatsgevonden. Een life-course-interview bevraagt het onderwerp vanuit de hele levensloop van de respondent. Daarin was er veel vrijheid voor de geïnterviewde om zelf sturing te geven aan het gesprek. We hebben hierbij een semigestructureerd interview gehouden, wat betekent dat we vooraf een lijst met onderwerpen hebben opgesteld die we aan bod lieten komen in het gesprek, maar waarbij we veel ruimte lieten om mee te bewegen met hoe het gesprek zich organisch bewoog en waar de geïnterviewde over wilde vertellen. De toegevoegde waarde van de life-course interviews versus bijvoorbeeld groepsinterviews is dat ze recht doen aan individuele verhalen en daarin ruimte bieden aan ervaringen die verschillende domeinen en levensfasen overstijgen en op elkaar voortbouwen. Hiermee verkrijgen we meer inzichten in cumulatieve ervaringen en in intersectionaliteit.

### Focusgroepen

De focusgroepen hadden als doel om op basis van uitwisseling tussen deelnemers dieper inzicht te krijgen in de huidige situatie van moslimdiscriminatie, specifiek gericht op de ervaringen, gronden en contexten van moslimdiscriminatie binnen een focusdomein. Ook wilden we in de uitwisseling meer zicht krijgen op de gewenste situatie vanuit de ervaring en de perspectieven van de doelgroep, met het oog op een eerste inventarisatie van de behoeften en de verbeterkansen voor de aanpak van moslimdiscriminatie. De focusgroepen vormden dan ook een belangrijke stap in het toewerken naar verbeterkansen om moslimdiscriminatie tegen te gaan.

De focusgroepen werden begeleid door een onderzoeker van Regioplan en een (externe) onderzoeker met een moslim-achtergrond. Ze duurden gemiddeld 1,5 tot 2 uur. In eerste instantie was het de bedoeling om de focusgroepen fysiek op locatie te houden. Dit bleek echter voor veel (potentiële) deelnemers een te hoge drempel te vormen, bijvoorbeeld wegens de reistijd. Om die reden hebben we ervoor gekozen om drie van de vier focusgroepen online te houden, in afstemming met deelnemers. Een uitzondering hierop was een focusgroep die bij een buurtcentrum werd gehouden. We waren ons bewust van de mogelijke risico's van een online focusgroep, zoals gebrek aan interactie tussen deelnemers of een afstandelijkheid die het moeilijk kan maken sociale veiligheid te bereiken. Deze risico's hebben we zo goed mogelijk proberen te beheersen door het maximaal aantal deelnemers te verkleinen, zodat er genoeg ruimte was om iedereen goed aan het woord te laten en om interactie te vergemakkelijken. Bovendien vond de focusgroep online plaats op verzoek van deelnemers zelf, wat de indruk wekte dat zij zelf geen drempel voelden om op deze manier over hun persoonlijke ervaringen in gesprek te gaan.

We kozen ervoor om focusgroepen te **richten op de domeinen arbeidsmarkt en onderwijs, zorg en de overheid**. Deze keuze maakten we in samenwerking met de klankbordgroep en begeleidingscommissie. We maakten de keuze voor de domeinen op basis van de criteria:

- dat er binnen het domein veel moslimdiscriminatie wordt ervaren;

<sup>10</sup> Een van de interviews is gehouden met een bekeerling.

- dat er aanvullend onderzoek nodig is binnen het domein;
- dat er bereidheid en kansen zijn om binnen het domein moslimdiscriminatie aan te pakken.

Hoewel uit de literatuurstudie naar voren kwam dat moslimdiscriminatie relatief veel voorkomt binnen de woningmarkt, werden ervaringen binnen dit domein minder genoemd in de life-course interviews. Voor dit domein is daarom geen focusgroep georganiseerd.

We kozen ervoor om de domeinen onderwijs en arbeidsmarkt samen in een focusgroep te behandelen, omdat uit het literatuuronderzoek en de gesprekken met experts en stakeholders naar voren kwam dat ervaringen met stagediscriminatie een belangrijk aandachtspunt waren binnen het domein van onderwijs. Voor de focusgroep naar het zorgdomein kozen we voor aparte focusgroepen voor mannen en vrouwen, omdat zorgverlening en discriminatie-ervaringen sterk afhankelijk kunnen zijn van gender. Het is helaas niet gelukt om een focusgroep voor mannen te houden; dit is wel gelukt voor vrouwen. We hebben op verschillende manieren geprobeerd om mannen te werven voor de focusgroep. Zo hebben we onder andere geprobeerd de focusgroep voor mannen te organiseren in een buurthuis waar een groep mannen al regelmatig samenkwam die, volgens ons contactpersoon bij het buurthuis dat via ons netwerk werd aangedragen, met ons in gesprek wilden gaan over hun ervaring met moslimdiscriminatie. We probeerden de drempel voor deze groep te verlagen door een mannelijke interviewer uit ons team de focusgroep te laten begeleiden en door het buurthuis te bezoeken op een gunstig moment. Ter plekke bleek dat de groep weinig tot geen ervaringen met moslimdiscriminatie kon of wilde bespreken. Deze focusgroep hebben we daarom niet georganiseerd.

Naast de focusgroepen die we organiseerden voor de focusdomeinen, organiseerden we [een focusgroep op basis van spreiding in demografische gegevens](#). We hielden een focusgroep met praktisch opgeleide moslims: vanwege de oververtegenwoordiging van hoogopgeleide moslima's. In totaal zijn er vier focusgroepen georganiseerd.

#### *Invulling en methoden van de focusgroepen*

Voor de focusgroep gebruikten we [vignettes](#) als gespreksstarter (zie voor twee voorbeelden van vignettes bijlage 1 bij deze rapportage). Deze vignettes bevatten aansprekende, bondige beschrijvingen van voorbeelden van situaties die als moslimdiscriminatie kunnen worden ervaren, en komen voort uit de literatuurstudie en gesprekken met experts. Ook vroegen we de klankbordgroep voor input voor de vignettes. We kozen voor situaties die herkenbaar zijn, in die zin dat ze invoelbaar zijn en binnen het maatschappelijke debat en de media vaker in verband worden gebracht met moslimdiscriminatie. Zo zijn enkele vignettes direct verbonden met een aantal maatschappelijke discussies die we ook beschreven in paragraaf 2.2, waarin we ingingen op de context van het onderzoek.

Vignettes helpen om focus en samenhang aan te brengen in de sessies met de doelgroep en vergelijking tussen sessies mogelijk te maken. Om ervoor te zorgen dat de vignettes houvast geven maar ervaringen niet onnodig invullen of inkadren, gebruiken we ze primair als gespreksmiddel. Dit heeft niet alleen een voordeel voor de validiteit van het onderzoek, maar ook voor deelnemers zelf: het reageren op een voorbeeldsituatie kan de drempel verlagen om over de eigen ervaring te vertellen. Het opent een gesprek over de mate waarin de vignettes herkenbaar zijn, en welke andere, eigen ervaringen of voorbeelden dit oproept. We zijn ons ervan bewust dat de gekozen situaties in de vignettes niet door iedereen als moslimdiscriminatie worden geïnterpreteerd. Door hierover het gesprek te voeren, krijgen we beter zicht op wat de respondenten zelf als moslimdiscriminatie ervaren en waarom. We gingen er tijdens de focusgroep dan ook niet vanuit dat deelnemers de beschreven situatie als moslimdiscriminatie interpreterden, en bevroegen deelnemers hierop met open vragen.

We eindigden de focusgroep met het gezamenlijk vormen van een toekomstperspectief: hoe ziet de gewenste situatie eruit? Waarin verschilt deze van de huidige situatie, en wat merken moslims (en anderen) daarvan? We vatten dit toekomstperspectief samen op een flip-over, als een houvast voor het verdere ontwerpproces. Behalve dat dit een nuttige stap is in het verdere ontwerpproces, is het ook een manier om als afsluiting van het gesprek een (positief) perspectief voor de toekomst te bespreken, zodat de focusgroep niet als te zwaar wordt ervaren door deelnemers.

Daarnaast boden we deelnemers aan om na afloop van de focusgroep na te praten over het gesprek, als er naar aanleiding van de focusgroep dingen naar boven kwamen die de deelnemer nog graag kwijt wilde of waar hij/zij nog mee zat. Dit boden we aan als vorm van nazorg. Ook deden we een open uitnodiging aan de deelnemers van de focusgroep voor deelname aan de ontwerpessie die op de focusgroep volgde. Op die manier konden zij, desgewenst, betrokken blijven bij hoe de inzichten uit de focusgroep werden vertaald naar een uitwerking van de handelingsperspectieven. We gaven duidelijk aan dat deze deelname vrijblijvend is, gaven kort een toelichting op wat deelname inhield, en vertelden hoe deelnemers contact met ons konden leggen wanneer ze meer informatie wilden of hun interesse kenbaar wilden maken.

Verschillende deelnemers aan de focusgroepen en life-course interviews hebben ook deelgenomen aan de ontwerpessies.

### *Dataverzameling en analyse van focusgroepen en life-course interviews*

De interviews en focusgroepen hebben we met toestemming van de respondenten opgenomen, getranscribeerd en geanonimiseerd. Bij enkele interviews is er geen opname, omdat de respondent zei dit niet te willen of door een technische fout. Bij die interviews is er gebruikgemaakt van de verslaglegging van de onderzoeker. Alle verslagen en geanonimiseerde transcripten zijn door verschillende onderzoekers herlezen en voorzien van codes. Daarbij maakten we gebruik van codes die voortkwamen uit de onderzoeksvragen, de literatuurstudie en de interviews zelf. Deze codes hebben we gebruikt voor de analyse van de verschillende bronnen, waarin we keken op welke manieren de codes in verschillende bronnen (interviews en focusgroepen) terugkwamen en hoe die zich tot elkaar verhielden. De gebruikte codes beschrijven we in het schema hieronder.

Code	Omschrijving
Ervaring	Uitspraken over een specifieke ervaring van discriminatie, met aandacht voor: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Wat</i>: hoe/wat precies gebeurde</li> <li>- <i>Domein</i>: in welk domein (zoals werkplek, buurt, school) het gebeurde</li> <li>- <i>Wanneer</i>: wanneer het gebeurde</li> <li>- <i>Wie</i>: wie betrokken waren (als slachtoffer dan wel dader)</li> <li>- <i>Eigenschap</i>: wat maakt het volgens de respondent een ervaring van moslimdiscriminatie</li> <li>- <i>Gronden</i>: wat was volgens de respondent de reden/oorzaak van discriminatie (bijvoorbeeld religie, afkomst, gender)</li> <li>- <i>Emotie</i>: welk gevoel of emotie wordt geuit bij de ervaring</li> </ul>
Sleutelmomenten of 'dealbreakers'	Uitspraken over momenten die voor de respondent een grote invloed hadden op hoe zij over hun identiteit nadachten of over hun kwetsbaarheid voor discriminatie.
Wisselwerking tussen domeinen	Uitspraken over de impact van discriminatie tussen verschillende domeinen, bijvoorbeeld hoe anticipatie op discriminatie op de werkvloer doorwerkt in de studiekeuze.
Ervaringen binnen een domein	Uitspraken over de impact van discriminatie binnen een domein, bijvoorbeeld wanneer een eerdere ervaring van discriminatie in relatie tot de overheid, doorwerkt in volgende interacties met overheidsinstellingen.
Socialisatie	Uitspraken over socialisatie van discriminatie-ervaring, bijvoorbeeld bespreken van ervaringen door ouders en met hun kinderen.
Intersectionaliteit	Uitspraken over hoe intersectionaliteit een rol speelt in ervaringen en verschillen daartussen, bijvoorbeeld afhankelijk van iemands gender, leeftijd of opleidingsniveau.
Identiteit	Uitspraken over moslimidentiteit, en of deze wordt beïnvloed door ervaringen van discriminatie.
Zichtbaarheid	Uitspraken over de zichtbaarheid van moslimidentiteit en of deze wordt beïnvloed door ervaringen van discriminatie, zoals iemands keuze om wel of geen hoofddoek in het openbaar te dragen.
Omgang met discriminatie	Uitspraken over hoe iemand omgaat met ervaringen van discriminatie, bijvoorbeeld door kracht te putten uit netwerken van andere moslims.
Verbeterkansen/ vooruitgang	Uitspraken over verbeterkansen/wat vooruitgang kan brengen in de aanpak van moslimdiscriminatie.
Sentiment	Uitspraken over gevoelens of emoties in het algemeen, dus niet gekoppeld aan specifieke ervaringen, zoals een gevoel van hopeloosheid of boosheid.
Algemeen bewustzijn	Uitspraken over situaties waarbij de respondent niet direct betrokken was, maar die algemener relateren aan discriminatie in Nederland of een bepaald domein.

### **Het formuleren van verbeterkansen: ontwerpessies en overzicht van werkzame mechanismen**

Op basis van de ervaringen met moslimdiscriminatie die we ophaalden uit de life-course interviews en focusgroepen, hielden we voor drie focusdomeinen ontwerpessies waarin we samen met relevante actoren verbeterkansen uitwerkten in de aanpak van moslimdiscriminatie. De focusdomeinen waren dezelfde als voor de focusgroepen: arbeidsmarkt en onderwijs, zorg en de overheid. Hieronder beschrijven we de ontwerpessies en de totstandkoming van de verbeterkansen. In hoofdstuk 5 delen we de resultaten van de ontwerpessies.

#### *Ontwerpessies*

In de ontwerpessies gingen we met belanghebbenden interactief en creatief aan de slag op basis van inzichten uit onderzoek. We verkenden verschillende kansen voor verbeteringen en werkten daar samen één van verder uit. In elke ontwerpessie stond een ander domein centraal: de werkvloer en stages, gezondheidszorg en (uitvoeringsorganisaties van) de overheid. In totaal hielden we twee ontwerpessies per focusdomein (dus zes ontwerpessies in totaal). Voor elk focusdomein is op basis van de sessies een verbeterkans uitgewerkt tot een eerste ontwerp. Elke ontwerpessie duurde 3

---

uur, en werd gehouden op een goed bereikbare locatie in Den Haag. Deelnemers die op persoonlijke titel deelnamen ontvingen een bedankje van 50 euro per sessie.

### Selectie van deelnemers

Voor de ontwerpessies selecteerden we deelnemers die binnen het focusdomein ervaringen hebben met moslimdiscriminatie en vertegenwoordigers van belangenorganisaties die zich inzetten voor de positie van moslims. Daarnaast nodigden we mensen uit die vanuit hun rol of functie invloed kunnen uitoefenen op het tegengaan van het probleem, zoals beleidsmakers, werkgevers, onderwijsinstellingen en huisartsen. In bijlage 1 geven we een overzicht per focusdomein.

### Werving van deelnemers

De verschillende deelnemers hebben we op verschillende manieren geworven.

- **We nodigden respondenten van de interviews en focusgroepen uit voor de ontwerpessie(s).** Dit deden we aan het einde van het interview of de focusgroep, waarbij we benadrukten dat de uitnodiging geheel vrijblijvend is. Het voordeel hiervan is dat respondenten konden helpen bij het vertalen van de inzichten uit de interviews en focusgroepen naar de ontwerpessies. We bewaakten in de sessies dat de individuele ervaringen die werden ingebracht door de respondenten in de ontwerpessies de andere ervaringen die waren opgehaald in het onderzoek niet overstemden. Dat deden we bijvoorbeeld door aan te geven hoe de ingebrachte ervaring zich verhield tot de bevindingen uit het onderzoek.
- **De selectie en werving van de belangenorganisaties en relevante actoren** stemden we af met de opdrachtgever en klankbordgroep. Voor de actoren is het belangrijk dat zij direct te maken hebben met het maken of uitvoeren van beleid op het betreffende focusdomein. Voor de belangenorganisaties nodigden we deelnemers uit die de stemmen konden vertegenwoordigen van moslims die gerelateerd aan het onderwerp ervaringen hebben met moslimdiscriminatie. Zolang aan dit criterium werd voldaan, was het mogelijk om dezelfde belangenorganisaties voor meerdere sessies uit te nodigen.

### Invulling en methoden ontwerpessies

De **eerste ontwerpessie** per focusdomein had als doel om op basis van een probleemanalyse gezamenlijk verbeterkansen te formuleren in de aanpak van moslimdiscriminatie. Het programma bestond uit de volgende onderdelen:

- Introductie op het onderzoek, de ontwerpessie en kennismaking met de deelnemers.
- Presentatie van de bevindingen tot dusver door de onderzoekers, waarbij specifiek de bevindingen werden gepresenteerd die van toepassing waren voor het focusdomein van de ontwerpessie.
- Gezamenlijke probleemanalyse op basis van de bevindingen, waarbij we ons hebben afgevraagd wie welke rol hebben in de aanpak van moslimdiscriminatie binnen het focusdomein van de ontwerpessie.
- Het identificeren van verbeterkansen voor de aanpak van moslimdiscriminatie binnen het focusdomein van de ontwerpessie.

In de **tweede ontwerpessie**, waar dezelfde deelnemers voor waren uitgenodigd als aan de eerste sessie, bouwden we voort op de verbeterkansen uit de eerste sessie. Waar relevant werden ook nieuwe deelnemers uitgenodigd – vaak door de deelnemers zelf – op basis van hun expertise of rol in relatie tot verbeterkansen die in de eerste sessie aan bod waren gekomen.

In de tweede sessie hebben we volgende vervolgstappen gezet:

- Het **scoren en prioriteren** van verbeterkansen en op basis daarvan het **kiezen van een verbeterkans** om verder uit te werken. Daarbij hebben we niet alleen gekeken naar de haalbaarheid en relevantie van de verbeterkansen, maar ook of de verbeterkans een brug slaat tussen de beleidswereld en de ervaringen met moslimdiscriminatie, of de verbeterkans op voldoende draagvlak kan rekenen van de doelgroep en van beleid, en of het kan worden onderbouwd vanuit beschikbare kennis over werkzame mechanismes in de aanpak van moslimdiscriminatie.
- Na het maken van een gezamenlijke keuze voor het uitwerken van een verbeterkans, hebben we deze onderzocht vanuit een ontwerpende en **waarderende benadering**.<sup>11</sup> Het uitgangspunt van deze benadering is het vormen van een beeld over de gewenste situatie, en welke positieve elementen of succesfactoren daaraan bij kunnen dragen. Toegepast op de verbeterkans bestond de waarderende benadering uit het gezamenlijk *verkennen* van de verbeterkans, het aan elkaar *vertellen* van verhalen of positieve voorbeelden bij de verbeterkans, het *verbeelden* van de gewenste situatie bij de verbeterkans, het *vormgeven* van de verbeterkans door bijvoorbeeld na te denken over een plan van aanpak en benodigde middelen, nadenken over wat ervoor nodig is om de verbeterkans te *verwezenlijken* (oftewel te realiseren), en het *verantwoorden* van de uitwerking van de verbeterkans, onder andere door weer terug

---

<sup>11</sup> Deze benadering staat ook wel bekend als 'appreciative inquiry'.

---

te kijken naar de oorspronkelijke probleemanalyse en de criteria op basis waarvan we deze verbeterkansen hadden gekozen. Daarbij stelden we onszelf de vraag of de uitwerking van de verbeterkansen nog steeds voldoet aan de criteria, en wat onze redenen zijn om te verwachten dat de verbeterkansen verschil gaat maken voor de moslims die discriminatie ervaren.

- Tot slot hebben we op basis van de stappen uit de waarderende benadering de **verbeterkansen zo ver mogelijk uitgewerkt** voor de volgende onderdelen van de verbeterkansen: lange- en kortetermijndoelen, activiteiten en stappen, betrokken actoren en hun rol in de verbeterkansen, indicatoren om vooruitgang richting de korte- en langetermijndoelen inzichtelijk te maken, risico's of bedreigingen bij de verbeterkansen en hoe daarmee om te gaan, verwachte werkzame elementen en verdere onderbouwing bij de verbeterkansen.

### Het uitwerken van verbeterkansen

Uit de ontwerpsessies kwamen drie verbeterkansen voor de aanpak van moslimdiscriminatie binnen de focusdomeinen die, volgens de deelnemers aan de ontwerpsessies, het waard waren op verder uit te werken. In de tweede ontwerpsessies zijn daar zo veel mogelijk elementen voor aangedragen door de deelnemers. Deze vormden de basis voor het onderzoeksteam om verder uit te werken tot een eerste beeld van het gewenste eindproduct. In hoofdstuk 5 beschrijven we de verbeterkansen die in de ontwerpsessies aan bod zijn gekomen en welke daarvan zijn uitgewerkt.

### Samenstelling en rol van de klankbordgroep en begeleidingscommissie

Belangrijke keuzes voor dit onderzoek wat betreft de opzet van de onderzoeksactiviteiten en de afbakening van de onderwerpen voor dit onderzoek hebben we gemaakt in samenwerking met de klankbordgroep en met de begeleidingscommissie. In bijlage 2 van deze rapportage hebben we een lijst met deelnemers aan deze twee commissies opgenomen. Deze eindrapportage is geaccordeerd door de begeleidingscommissie.



# 3. Wat we weten over moslimdiscriminatie

---

Op basis van de literatuurstudie (uitgevoerd door ERCOMER) en de gesprekken met stakeholders en experts (gevoerd door Regioplan), geven we in dit hoofdstuk een overzicht van de beschikbare kennis over moslimdiscriminatie.

## 3 Wat we weten over moslimdiscriminatie

Er is al veel onderzoek gedaan naar moslimdiscriminatie. Bijvoorbeeld over de hardnekkigheid ervan en in welke vormen en mate het voorkomt. In dit hoofdstuk leggen we een theoretische basis om ons verder te verdiepen in het onderwerp en om toe te werken naar concrete verbeterkansen in de aanpak van moslimdiscriminatie. Na een introductie van relevante concepten en methodologie, gaan we in dit hoofdstuk in op de inzichten uit de literatuur over het voorkomen van moslimdiscriminatie (par. 3.2) en inventariseren we wat we weten en welke kennislacunes er zijn (par. 3.3). Deze inzichten gaven richting aan de vervolgstappen van het onderzoek, dat wil zeggen de life-course interviews en focusgroepen met moslims over ervaringen met moslimdiscriminatie (zie hoofdstuk 4).

### De bevindingen uit dit hoofdstuk samengevat

De literatuurstudie laat zien dat zowel uit onderzoek gebaseerd op zelfrapportages als uit studies met een experimenteel karakter (zogenoemd correspondentieonderzoek), bewijsmateriaal naar voren komt dat moslimdiscriminatie aanzienlijk is op het gebied van onderwijs, werkgelegenheid, huisvesting en gezondheidszorg. Ook is er onderbouwing vanuit onderzoek voor discriminatie door de overheid en binnen de financiële sector. Het gaat hierbij zowel om discriminatie-ervaringen in persoonlijke interacties als om institutionele discriminatie. Onder institutionele discriminatie verstaan we processen, beleid of (geschreven en ongeschreven) regels van organisaties die leiden tot structurele discriminatie op een bepaald (identiteits)kenmerk.

Studies laten zien dat ervaren discriminatie in het onderwijs substantieel is onder mensen met een moslimachtergrond. Uit onderzoek blijkt dat dit type discriminatie in de afgelopen jaren is toegenomen. Zo hebben moslims onevenredig vaak te maken met geïnstitutionaliseerde hypersurveillance in de publieke ruimte en worden vaker als verdacht gezien in hun interacties met overheidsinstanties en overheidsdiensten. Uit zowel correspondentietests als onderzoek naar discriminatie-ervaringen komt naar voren dat kandidaten uit landen met een moslimmeerderheid minder vaak een baan krijgen aangeboden en moslims op de werkvloer regelmatig discriminatie ervaren. Ten aanzien van de woningmarkt laten studies overtuigend bewijs zien van discriminatie op de (huur)woningmarkt. Zo worden bijvoorbeeld woningzoekenden met Marokkaans klinkende namen veel minder vaak uitgenodigd voor een bezichtiging dan andere woningzoekenden. De gezondheidszorg houdt op verschillende vlakken niet goed rekening met de behoeften van moslims, zoals bijvoorbeeld blijkt uit de onderzoeksbevinding dat symptomen van depressie bij patiënten met een migratieachtergrond (waaronder moslims) als minder ernstig worden gediagnosticeerd dan die van patiënten zonder migratieachtergrond. Daarnaast zijn er signalen dat moslims in de financiële sector onevenredig vaak als verdacht worden aangemerkt en daardoor benadeeld worden.

Uit verschillende studies blijkt dat ervaringen met moslimdiscriminatie zowel nadelige structurele als psychologische effecten hebben. Zo werpt discriminatie barrières op voor toegang tot (hoger) onderwijs, gezondheidszorg en de woningmarkt en heeft het nadelige gevolgen voor de arbeidsparticipatie en verdienkansen van moslims. Ook kan het bijdragen aan een gemiddeld lager niveau van geluk onder moslims die discriminatie ervaren of zich als groep gediscrimineerd voelen. Bovendien kan moslimdiscriminatie nadelige gevolgen hebben voor de maatschappij als geheel. Zo kan het de sociale cohesie in de samenleving ondermijnen, doordat het een lager gevoel van nationale saamhorigheid en een lagere tevredenheid met de Nederlandse samenleving tot gevolg kan hebben.

Het overzicht van de relevante literatuur over moslimdiscriminatie onderstreept dat er behoefte is aan meer kwalitatief onderzoek. Dit type onderzoek is nodig om de genuanceerde en geleefde ervaringen van moslims beter te begrijpen, wat cruciaal is voor het identificeren van effectieve mechanismen en onderliggende principes van antidiscriminatiebenaderingen. Daarnaast zijn ervaringen met institutionele en systematische discriminatie, als gevolg van beleid en formele regels en als gevolg van een negatieve sociale norm, onderbelicht. Deze kennislacunes geven richting aan het kwalitatieve onderzoek dat we in navolging van de literatuurstudie hebben uitgevoerd.

### 3.1 Introductie concepten

#### Waarom mensen discrimineren: een beknopt interdisciplinair overzicht van theorieën

In de sociale wetenschappen zijn verschillende theorieën ontwikkeld om discriminatie te verklaren. Het is een uitdaging om een onderscheid te maken tussen deze verschillende perspectieven, en de populariteit van de ene of de andere verklaring varieert per vakgebied. Een veelgebruikt onderscheid in de economie is dat tussen statistische discriminatie ('statistical discrimination') en discriminatie op basis van smaak ('taste-based discrimination') (Becker, 1957; Phelps, 1972). Volgens de eerste verklaring is discriminatie het gevolg van het idee dat mensen hun oordeel baseren op het groepsniveau ('group level proxies') in situaties dat er maar beperkte informatie is: met andere woorden, bij gebrek aan betrouwbare en nauwkeurige informatie over een specifiek individu vallen mensen terug op stereotypen over de groep waartoe het individu in kwestie behoort. Deze stereotypen kunnen ook grotendeels onnauwkeurig zijn. Vanuit dit perspectief is het gebruik van 'group level proxies' zowel efficiënt als rationeel, ook al is het niet noodzakelijk accuraat op

---

individueel niveau. Volgens 'taste-based discrimination'-modellen is discriminatie daarentegen het resultaat van vooroordelen en een afkeer van leden van specifieke groepen. Vanuit dit perspectief zijn besluitvormers irrationeel en zouden ze zelfs afzien van financiële winst of bereid zijn een prijs te betalen als ze contact met de 'groep buitenstaanders' kunnen vermijden. Discriminatie op basis van smaak kan ook het gevolg zijn van verwachte voorkeuren van afnemers, cliënten of collega's.

Theorieën die ontwikkeld zijn in de sociale psychologie benadrukken dat discriminatie kan plaatsvinden zonder dat de daders dit opzettelijk doen en wijzen op de rol van impliciete vooroordelen die zich automatisch en onbewust manifesteren, vooral onder tijdsdruk en in ambigue situaties (Greenwald & Banaji, 1995). De literatuur van de sociale psychologie stelt ook dat discriminerend gedrag eerder voorkomt als dominante groepen in de samenleving zich bedreigd voelen (Stephan et al., 1999): er wordt met name onderscheid gemaakt tussen realistische bedreigingen (die betrekking hebben op schaarse, tastbare hulpbronnen zoals banen) en symbolische bedreigingen (die te maken hebben met immateriële hulpbronnen zoals waarden en levenswijzen).

Tot slot vestigen sociologen de aandacht op de rol van beleid, wetten, organisatiestructuren en informele normen die, zelfs als ze ogenschijnlijk neutraal zijn, een ongelijke impact kunnen hebben op leden van verschillende groepen, met gevolgen die langere tijd doorwerken en verschillende generaties raken. Discriminatie is vanuit dit perspectief niet noodzakelijk het resultaat van individuele beslissingen die bewust of onbewust worden genomen door bevooroordeelde of rationele individuen, maar kan worden geïnstitutionaliseerd in beleid, als vanzelfsprekend worden beschouwd in sociale normen en zelfs worden gecodificeerd in de wet. Er worden verschillende termen gebruikt, vaak inconsistent, om naar dit type discriminatie te verwijzen, waaronder structurele discriminatie, indirecte discriminatie en institutionele discriminatie (Reskin, 2012; Small & Pager, 2020).

Waar het moslims in het bijzonder betreft, kan discriminatie het gevolg zijn van zowel vooroordelen over moslims als groep mensen (anti-moslimvooroordelen) als van een afkeer van de islam als religie met bijbehorende gebruiken. Moslims hebben meer kans om conservatieve levensopvattingen te onderschrijven dan de niet-islamitische, seculiere meerderheid (Glas, 2023) en kunnen rekenen op tegenstand van mensen met secularistische motieven en een algemene afkeer van orthodoxe religieuze praktijken. Sommige wetenschappers voegen negatieve houdingen tegenover de islam en negatieve houdingen tegenover moslims als groep mensen samen in hun definitie van islamofobie (Bleich 2011), terwijl andere deze twee vormen onafhankelijk van elkaar beschouwen (Uenal et al., 2021). Een afkeer van de islam als religie kan resulteren in discriminatie als er met twee maten wordt gemeten bij de aanpassing van de rechten van religieuze minderheden: in gevallen van discriminerende afwijzing worden bijvoorbeeld religieuze praktijken die als strijdig met liberale waarden worden beschouwd afgewezen als het om moslims gaat, maar getolereerd als het om christenen gaat (Dangubić et al., 2020).

De discriminatie die moslims ervaren kan niet los worden gezien van de negatieve publieke houding tegenover moslims. Moslims zijn het slachtoffer van geïnstitutionaliseerde hypersurveillance in de publieke ruimte en worden onevenredig vaak als verdacht gezien in hun interacties met overheidsinstanties en overheidsdiensten, zelfs als het gaat om reguliere administratieve procedures die niets te maken hebben met het voorkomen van terrorisme (Selod, 2018). Islamofobie kan worden omschreven als een specifieke vorm van racisme gericht tegen moslims die alle moslims tot één groep maakt. Door een proces van racialisering worden moslims onderaan een hiërarchie van machtsverhoudingen geplaatst, waarin witte Europeanen zonder migratieachtergrond bovenaan staan en moslims gedegradeerd worden tot inferieure anderen (Garner & Selod, 2015). Essentialistische opvattingen over moslims beschrijven hen als inherent gewelddadige, vrouwonvriendelijke mensen, die een existentiële bedreiging vormen voor zowel de westerse waarden van de liberale democratie (de 'interne vijand') als voor de nationale veiligheid (de 'externe vijand') (Cesari, 2013). Deze angsten worden aangewakkerd door een publiek en politiek discours over integratie dat immigratie beschouwt in termen van onoverbrugbare culturele verschillen (Bonjour & Duyvendak, 2018; De Leeuw & Van Wichelen, 2012). Kešić en Duyvendak (2019) gebruiken de term 'seculier nativisme' om te verwijzen naar het gebruik van culturele stereotypen van gendergelijkheid, tolerantie voor homoseksualiteit en secularisme om 'Nederlandsheid' te definiëren en tegelijkertijd de islam te presenteren als fundamenteel onverenigbaar met de Nederlandse cultuur en samenleving. Met name de focus op emancipatie in het integratiedebat zet moslimvrouwen neer als vrouwen die een gebrek aan agency en autonomie zouden hebben en gereed moeten worden (Bracke, 2011; Van den Berg & Schinkel, 2005).

### Een methodologische opmerking: hoe kan discriminatie bestudeerd worden?

Moslimminderheden behoren tot de meest gestigmatiseerde groepen in Europa en hebben doorgaans lagere onderwijsresultaten, hogere werkloosheid, vaker een onzekere leefsituatie (Hulst, Hoff & Wildeboer Schut, 2019) en een slechtere gezondheid (Mladvosky et al. 2012) dan de niet-islamitische bevolking (Fleischmann, 2022). Verschillen in onderwijs-, werkgelegenheids-, huisvestings- en gezondheidsuitkomsten tussen moslim- en niet-moslimgroepen kunnen worden verklaard door verschillende factoren, waaronder (maar niet beperkt tot) discriminatie.

Statistische [decompositieanalyses](#) proberen verschillen te verklaren vanuit meetbare achtergrondkenmerken. Vervolgens richten deze studies zich op het verklaren van de resterende achterstand van de ene groep ten opzichte van de andere groep die overblijft na controle van socio-demografische kenmerken en factoren van menselijk kapitaal. Deze onverklaarde resterende achterstand wordt dan geïnterpreteerd als mogelijk veroorzaakt door discriminatie. Een fundamenteel probleem van deze 'residuele' methode is echter dat ongemeten kenmerken, zoals motivatie, betrouwbaarheid of sociale vaardigheden, in plaats van discriminatie door werkgevers, makelaars of andere sleutelfiguren toch een rol kunnen spelen. Omdat etnische, religieuze en raciale achtergrond bijna alle variabelen beïnvloeden die gewoonlijk worden opgenomen in standaard regressieanalyses, kan het ter controle opnemen van aspecten zoals opleidingsniveau of werkervaring ook leiden tot het onderschatten van discriminatie (Pager & Shepherd, 2008). Statistische analyses kunnen alleen gebaseerd zijn op informatie die in enquêtes en registerdata is vastgelegd, en dit omvat zelden de religieuze overtuigingen, religieuze identificatie of religieuze praktijken van respondenten.

[Correspondentieonderzoek](#) is een methode om deze beperkingen te ondervangen en discriminatie bij de toegang tot werk, huisvesting, onderwijs en diensten vast te stellen. Bij correspondentieonderzoeken doen onderzoekers alsof ze geïnteresseerd zijn in een baan, een huurwoning of een bepaalde dienst en sturen ze schriftelijke sollicitaties of verzoeken om informatie die in alle opzichten identiek zijn, met uitzondering van aanwijzingen die bedoeld zijn om de etno-religieuze achtergrond aan te geven. Omdat de aanvragers verder identiek zijn, wordt elk significant verschil in de antwoorden van werkgevers, verhuurders, dienstverleners of andere relevante sleutelfiguren geïnterpreteerd als overtuigend bewijs van discriminatie. Resultaten van correspondentietests zijn niet alleen in wetenschappelijke zin hard bewijs van discriminatie, maar worden ook als betrouwbaar beschouwd door het publiek en dragen bij aan een groter publiek bewustzijn over deze kwestie (Haaland & Roth, 2023). Het is echter mogelijk dat de bevindingen van correspondentietests, zelfs als ze zorgvuldig zijn ontworpen en nauwkeurig worden uitgevoerd, niet overeenkomen met de discriminatie-ervaringen van slachtoffers, die beter kunnen worden vastgelegd met andere methoden.

Bij [zelfrapportages](#) wordt discriminatie gemeten door mensen rechtstreeks te vragen naar hun ervaringen met discriminatie in enquêtes, kwalitatieve interviews of focusgroepen. In deze gevallen wordt aan mensen gevraagd of ze vinden dat zij (of hun groep) ongelijk behandeld worden, waarbij er kan worden gekeken naar discriminatie bij grote levensgebeurtenissen – zoals het vinden van een baan, een hypotheek of een huis – en alledaagse discriminatie, waarbij het gaat om alledaagse kleine problemen die triviaal kunnen zijn maar ook vaker voorkomen, waardoor slachtoffers worden blootgesteld aan chronische stressoren die een tol eisen van hun mentale gezondheid, levenstevredenheid en algemeen welzijn (Kessler et al., 1999). De prevalentie van discriminatie in onderzoeken die zich baseren op zelfrapportages, zoals de Everyday Discrimination Scale (EDS) varieert afhankelijk van de formulering van de vraag. Zo kan het expliciete gebruik van de term discriminatie in plaats van oneerlijke behandeling, het opnemen van een specifiek tijdsbestek in de vraag, de mogelijkheid om twijfel te uiten over het gegeven antwoord en de verwijzing naar specifieke discriminatiegronden zoals ras, etniciteit of religie invloed hebben op de antwoorden van respondenten (Brown, 2001; Dharnani et al., 2018; Lewis et al., 2015). Kwalitatief onderzoek biedt de mogelijkheid om de ervaringen van slachtoffers grondiger te onderzoeken door middel van interviews en focusgroepen, en om beter te begrijpen waarom ze een specifiek incident toe schrijven aan discriminatie en op grond waarvan ze denken dat ze gediscrimineerd worden (Harnois et al., 2023).

Discriminatie kan ook gemeten worden aan de hand van [officiële meldingen](#). Het nadeel van deze aanpak is dat het de mate van discriminatie erg onderschat en geen recht doet aan de ervaringen van slachtoffers. Uit een recent rapport blijkt namelijk dat slechts drie procent van de slachtoffers van discriminatie in Nederland het incident ook meldt bij registratie instanties zoals de politie, MiND, antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) of het College voor de Rechten van de Mens (Andriessen et al., 2020). Uit focusgroeponderzoek met slachtoffers, uitgevoerd door Movisie en het Verwey-Jonker Instituut, blijkt dat er verschillende oorzaken zijn voor de lage meldingsgraad, waaronder: een gebrek aan bewustzijn dat melden mogelijk is, twijfel of het incident telt als discriminatie, angst voor vergelding door daders, angst om niet serieus genomen te worden, gebrek aan vertrouwen in de organisaties waar melden mogelijk is, en ook psychologische factoren zoals de emotionele belasting die gepaard gaat met het melden van een schrijnende ervaring aan vreemden. De meldprocedure van registratie instanties zoals die van ADV doet geen recht aan de geleefde ervaringen van mensen die blootstaan aan chronische, alledaagse discriminatie: voor hen is discriminatie een dagelijkse mishandeling die niet gereduceerd kan worden tot enkele episodes of incidenten (Kros et al., 2022).

## 3.2 Moslimdiscriminatie in Nederland

Moslims hebben te maken met aanzienlijke discriminatie die tamelijk vergelijkbaar is in alle Europese landen, waaronder Nederland (Thijssen et al., 2022). Bijna drie op de vier mensen van Turkse en Marokkaanse afkomst in Nederland zeiden volgens gegevens uit 2018 discriminatie te hebben ervaren of twijfelden of ze slachtoffer waren geweest van discriminatie in het afgelopen jaar (Andriessen et al., 2020). Ter vergelijking: dit gold voor slechts 32 procent van de mensen zonder

---

migratieachtergrond. Een ander recent rapport, op basis van data verzameld via sociale media in 2022, liet zien dat meer dan de helft van de Nederlandse moslims discriminatie ervaarde (FRA, 2024).

Daarnaast is anti-moslimdiscriminatie niet alleen wijdverbreid, maar vormt het ook door de tijd heen een hardnekkig probleem, ondanks vooruitgang in antidiscriminatie wetgeving en beleidsinspanningen om het te verminderen, zoals de oprichting van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. Uit meta-analyses blijkt bijvoorbeeld dat groepen die vaak als moslims worden gezien, tegenwoordig bij het solliciteren evenveel discriminatie ondervinden als een halve eeuw geleden (Heath & Di Stasio, 2019; Quillian & Lee, 2023). Bovendien blijkt uit onderzoek van Continu Onderzoek Burgerperspectieven (SCP, 2017/2) dat de helft van de respondenten vond dat er ten tijde van het onderzoek meer of veel meer discriminatie was dan in de twintig jaar daarvoor, en dat veel respondenten van mening waren dat discriminatie subtieler van aard was geworden.

Discriminerende ervaringen doen zich waarschijnlijk voor op meerdere gronden en in verschillende domeinen; in de loop van de tijd versterken ze elkaar en stapelen ze zich op (Blank, 2005). Iemand kan bijvoorbeeld zowel discriminatie op grond van religie als op grond van geslacht ervaren op het gebied van werk en huisvesting. Een recent rapport uit Nederland laat zien dat moslima's met een hoofdoek veel discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt (Blommaert et al., 2024). Bovendien kunnen ervaringen in het ene domein (bijv. het vinden van geschikte huisvesting) afhankelijk zijn van middelen uit een ander domein (bijv. het vinden van een goedbetaalde baan). In 2020 stelden Turks- en Marokkaans-Nederlandse groepen dat ze voornamelijk werden gediscrimineerd vanwege hun etnische achtergrond en religie (SCP, Ervaren Discriminatie in Nederland; Andriessen et al., 2020), en in een recente studie uitgevoerd door Fundamental Rights Agency (FRA, 2024) rapporteerden slachtoffers ook vaak discriminatie op meerdere gronden tegelijk: met name moslims zeiden zich gediscrimineerd te voelen vanwege hun etnische of migrantenachtergrond, religieuze overtuiging en, voor moslims afkomstig uit Afrika ten zuiden van de Sahara, hun huidskleur. Het belang van de nadruk op de stapeling van discriminatie-ervaringen en de doorwerking ervan over sectoren, levensfasen en generaties heen wordt ook door de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme genoemd (Eerste voortgangsrapportage, december 2023).

Ervaringen met discriminatie kunnen duidelijk nadelige gevolgen hebben voor de positie van moslims en hun kinderen, bijvoorbeeld door de mogelijkheden te beperken om hoger onderwijs te volgen, een succesvolle carrière op te bouwen of naar een betere buurt te verhuizen. Ervaren discriminatie in de onderwijssector kan leiden tot hogere schooluitval onder moslims, wat hun kansen op werk in hun latere leven belemmert (FRA, 2024). Als moslims gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt, heeft dit onmiddellijke gevolgen voor hun arbeidsmarktparticipatie, verdienkansen en sociale zekerheid. Discriminatie in de gezondheidszorg kan een barrière vormen voor de toegang ertoe. Dit leidt dan weer tot uitstel van noodzakelijke behandelingen of het ontbreken van toegang tot preventieve zorg (Gil-Salmerón et al., 2021). Op vergelijkbare wijze kan discriminatie op de woningmarkt de kansen van moslims om vermogen op te bouwen beperken als de toegang tot vastgoed wordt bemoeilijkt, en het kan leiden tot minder contacten met Nederlanders als gevolg van grotere segregatie in wijken (Fajth & Bilgili, 2020). Het is belangrijk om op te merken dat al deze aspecten met elkaar samenhangen. Als moslims zich gediscrimineerd voelen door hun huisarts en dus niet de nodige zorg zoeken, lijdt hun gezondheid daaronder, wat bijvoorbeeld weer gevolgen kan hebben voor hun vermogen om volledig te functioneren op de arbeidsmarkt. Op dezelfde manier kunnen moslims die gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt zich misschien geen huisvesting veroorloven. Zoals Reskin (2012) benadrukte, is het belangrijk om te erkennen dat deze domeinen onderling verbonden zijn en een samenhangend systeem vormen.

Naast deze structurele gevolgen kunnen ook de psychologische gevolgen ernstig zijn. Dit geldt zowel voor persoonlijke ervaringen met discriminatie (Pascoe & Smart Richman, 2009) als voor percepties dat iemands groep wordt gediscrimineerd (Taylor et al., 1994). Een onderzoek onder moslimvluchtelingen in Nederland uit Irak, Iran, Afghanistan en Somalië heeft bijvoorbeeld aangetoond dat degenen die meer discriminatie door de niet-islamitische meerderheid ervaren, lagere niveaus van geluk rapporteren en zich meer op hun eigen etnische groep richten. Dat laatste uit zich onder andere in de vorm van een sterkere identificatie of sterkere verbinding met de eigen groep als reactie op afwijzing door de ontvangende maatschappij (rejection-identification model, zie Bobowik et al., 2017). Er zijn ook aanwijzingen dat ervaren discriminatie onder moslimvluchtelingen in Nederland samenhangt met een sterkere wens om terug te keren naar hun land van herkomst (Di Saint Pierre et al., 2015), ook al is dit voor velen van hen misschien geen realistische mogelijkheid gezien de geopolitieke situatie aldaar. Bovendien kunnen percepties van discriminatie ook de sociale cohesie ondermijnen: Turkse en Marokkaanse moslims in Nederland die meer discriminatie ervaren, hebben vaak een minder positieve houding ten opzichte van de niet-islamitische Nederlandse meerderheidsbevolking, zijn minder tevreden met de Nederlandse samenleving en rapporteren een lager gevoel van nationale saamhorigheid (De Vroome, Martinović & Verkuyten, 2014; Martinović & Verkuyten, 2012). Deze bevindingen over de negatieve psychologische gevolgen van (ervaren) discriminatie onderstrepen de noodzaak om discriminatie van moslims in Nederland tegen te gaan.

## Onderwijs

Scholen behoren tot de belangrijkste omgevingen waar kinderen en jongeren hun tijd doorbrengen en onderwijs speelt een belangrijke rol bij het structureren van de kansen van mensen in de samenleving. Internationale onderzoeken tonen aan dat discriminatie schadelijk kan zijn voor het sociaal-emotionele welzijn, het gedrag en de academische prestaties van leerlingen (Benner et al., 2022). Uit onderzoeken onder Nederlandse jongeren blijkt een verband tussen discriminatie en een slechtere mentale gezondheid en problemen op school (e.g. Yassine et al., 2023). Ook kunnen ervaringen met discriminatie er in sommige gevallen zelfs toe leiden dat studenten een ander soort onderwijs kiezen of helemaal stoppen met onderwijs (Andriessen et al., 2021).

Ondanks het duidelijke belang van onderwijs en de schade die wordt veroorzaakt door het ervaren van discriminatie in onderwijsomgevingen is veldexperimenteel onderzoek naar anti-moslimdiscriminatie in het onderwijs beperkt tot enkele studies naar toegang tot onderwijs in andere Europese landen en een correspondentietest gericht op stagediscriminatie in Nederland. Deze studies laten zien dat moslims minder makkelijk toegang krijgen tot onderwijs, bijvoorbeeld omdat ze minder vaak een duidelijke toelating tot de basisschool kregen (Olsen, Kyhse-Andersen & Moynihan, 2022) of minder kans hadden om antwoord te krijgen op een mail met kinderopvangvragen (Hermes et al., 2023). Daarnaast kunnen sommige scholen subtielere discriminerende strategieën hanteren, zoals het negeren van vragen over inschrijving (Bourabain et al., 2023), het stellen van extra vragen naar aanleiding van een verzoek (Olsen, Kyhse-Andersen & Moynihan, 2022) of reageren met minder behulpzame en aanmoedigende e-mails. Uit een recent onderzoek naar stagediscriminatie in het middelbaar beroepsonderwijs in Utrecht (Andriessen et al., 2021) blijkt eveneens dat studenten met een migratieachtergrond minder vaak een positieve reactie kregen dan hun studiegenoten zonder migratieachtergrond. Studenten die zeiden vrijwilligerswerk te hebben gedaan bij een moslimorganisatie kregen ook andere antwoorden dan leeftijdsgenoten die zeiden vrijwilligerservaring te hebben bij een niet-religieuze organisatie. Deze religieuze discriminatie verschilde echter naar gelang de sector waar de aanvraag naartoe werd gestuurd, met negatieve moslimdiscriminatie in de IT-sector, maar positieve discriminatie (dat wil zeggen, moslims kregen juist vaker een positieve reactie dan niet-moslims) in de gezondheidszorg.

Onderzoek naar ervaren discriminatie in de vorm van zowel enquêtes als kwalitatieve interviews geeft meer inzicht in de omvang en het effect van anti-moslimdiscriminatie in het Nederlandse onderwijssysteem. Uit onderzoeksrapporten blijkt dat ervaren discriminatie in het onderwijs substantieel is onder mensen met een moslimachtergrond, en dat dit type discriminatie de laatste jaren is toegenomen (SCP, 2020). Ongeveer drie op de vijf Turks-Nederlandse en Marokkaans-Nederlandse studenten zegt bijvoorbeeld discriminatie te ervaren van zowel medeleerlingen als docenten of begeleiders (Andriessen, 2020) en bijna de helft van Nederlands-Marokkaanse studenten zegt discriminatie te hebben ervaren bij het zoeken naar een stage (Andriessen et al., 2020). Dit beeld wordt ook bevestigd door moslimouders en verzorgers: in een recente Europese survey zei 16 procent van de respondenten dat hun kinderen op school te maken krijgen met pesten of intimidatie vanwege hun migratieachtergrond (FRA, 2024). Van de respondenten uit Nederland meldde 15 procent dat hun kinderen op school worden gepest of uitgesloten (FRA, 2024).

Met betrekking tot cijfers en schooladviezen blijkt uit kwalitatief onderzoek dat gezinnen ervaren dat hun migratieachtergrond van invloed was op het schooladvies dat zij kregen. Kwantitatieve studies laten echter zien dat het lagere advies dat wordt gegeven aan leerlingen met een migratieachtergrond wordt verklaard door de sociaaleconomische status van ouders en de prestaties van leerlingen (Van Rooijen et al., 2019). Er is echter minder bekend over in hoeverre en hoe discriminatie op basis van specifieke identiteitsaspecten, zoals religie en genderidentiteit, een rol speelt in adviesprocessen in het onderwijs.

### Inzichten uit gesprekken met stakeholders en experts

Het onderwijs wordt ook in de gesprekken als belangrijk domein genoemd. Dit kan bijvoorbeeld gaan om stagediscriminatie, onderwaardering, of het gevoel van een ongelijke behandeling. Wat betreft dit laatste wordt de onevenredige verdeling in aandacht voor feestdagen genoemd, zo wordt ervaren dat er meer aandacht is rondom de Pride dan voor het Suikerfeest. Daarnaast hebben leerlingen (zowel in het basisonderwijs als in het voortgezet onderwijs) regelmatig het gevoel dat ze getest worden op goed burgerschap, bijvoorbeeld met vragen als: 'wat vind je van Hamas?', 'wat vind je van de aanslagen door IS?'. Deze vragen worden zowel door medeleerlingen als door leerkrachten gesteld. Dit speelt overigens ook op de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt gezegd dat scholen meldingen van moslimdiscriminatie vaak niet serieus nemen, in tegenstelling tot meldingen van discriminatie op grond van gender of huidskleur.

Stakeholders en experts noemen ook het belang van een inclusief onderwijssysteem, dat als katalysator kan dienen voor andere domeinen. Zoals een expert stelt: *'Als moslims zich in het onderwijs gehoord en gezien voelen, en hun rechten kennen, kunnen ze zich eerder redden op andere domeinen zoals de arbeidsmarkt.'*



## Arbeidsmarkt

Arbeidsmarktresultaten zoals stabiele werkgelegenheid, inkomen en beroepskwalificaties behoren tot de belangrijkste determinanten van de levensstandaard van mensen. Discriminatie op de arbeidsmarkt is niet alleen een verspilling van arbeidspotentieel en mogelijk kostbaar vanuit economisch oogpunt, maar is ook schadelijk voor het welzijn en de levens tevredenheid van mensen. Bovendien kunnen sterke belemmeringen in de toegang tot banen gevolgen hebben voor het gezinsinkomen en de sociaaleconomische status van gezinnen, met overloopeffecten over de generaties heen.

Nederland heeft een rijke traditie van correspondentietests over discriminatie bij werving, die robuust, causaal bewijs leveren dat moslims in Nederland worden gediscrimineerd bij sollicitaties, ondanks het feit dat ze dezelfde kwalificaties hebben (Bovenkerk, 1977; voor een overzicht: Thijssen et al., 2021). Werkgevers zijn niet alleen minder geneigd om kandidaten afkomstig uit landen met een moslimmeerderheid of met een Marokkaans of Turks klinkende naam uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek (Andriessen et al., 2012; Thijssen et al., 2021; Van den Berg et al., 2020), maar ze zijn ook minder geneigd om op hun profiel te klikken en aanvullende informatie op te vragen in de allereerste fase van de online screeningsprocedure (Blommaert et al., 2014; Panteia, 2015).

Uit onderzoek naar discriminatie-ervaringen van moslims in Nederland komen vergelijkbare alarmerende niveaus van discriminatie naar voren (e.g. Andriessen et al., 2020). Dergelijk onderzoek vormt een aanvulling op resultaten van correspondentietesten en werpt ook licht op ervaringen van discriminatie die zich voordoen nadat mensen zijn aangenomen. Als we specifiek kijken naar de ervaringen van mensen die zeiden moslim te zijn, dan gaat het vooral om voorvallen van pesten, vandalisme en mishandeling op de werkplek (Andriessen et al., 2020). In een onderzoek uitgevoerd onder moslimminderheidsgroepen in verschillende Europese landen, waaronder Nederland, stelden respondenten bovendien dat ze geen vrij mochten nemen voor belangrijke religieuze feestdagen of ceremonies, niet mochten bidden en geen religieuze kleding mochten dragen op de werkplek. Moslimvrouwen schrijven hun ervaringen met discriminatie op de werkvloer in veel hogere mate toe aan kleding dan moslimmannen, die zich vooral gediscrimineerd voelen vanwege hun buitenlands klinkende naam, accent of huidskleur (FRA, 2017). In kwalitatieve studies meldten geïnterviewde moslims dat ze zich ongemakkelijk voelden bij schijnbaar neutrale, informele gewoonten die bijdragen aan het uitsluiten van minderheden op grond van religieuze overtuigingen en gebruiken, zoals het organiseren van sociale bijeenkomsten na het werk waarbij veel alcohol wordt gedronken. Zelfs in organisaties die ruimtes bieden om te bidden en werknemers toestaan een vrije dag op te nemen tijdens islamitische feestdagen, melden sommige moslimmedewerkers nog steeds dat er van hen wordt verwacht dat ze flexibel zijn en hun religieuze behoeften aanpassen op een manier die past bij de prioriteiten van de organisatie wanneer dat nodig is (Berger et al., 2017).

Sollicitanten uit etnische minderheden worden gediscrimineerd op basis van hun afkomst, religieuze overtuigingen en praktijken, huidskleur en uiterlijk, waarbij elk van deze factoren onafhankelijk bijdraagt aan hun uitsluiting van kansen op de arbeidsmarkt. Zo heeft een recente studie aangetoond dat moslims zowel nadeel ondervinden van het feit dat ze afkomstig zijn uit een land met een moslimmeerderheid of een land waar moslims een grote minderheid vormen (discriminatie op basis van afkomst) als van het bekend maken van hun religie in de sollicitatie (discriminatie op basis van religie, Di Stasio et al., 2021). Deze vormen van discriminatie zijn additief, wat betekent dat specifieke groepen moslims (bv. zwarte moslims afkomstig uit zeer autoritaire contexten; gesluierde moslimvrouwen) bijzonder kwetsbaar zijn.

Verschillende studies benadrukken het belang van een intersectionele benadering bij het bestuderen van de discriminatie-ervaringen van moslims op de arbeidsmarkt. Verschillende studies onderzochten het verschil in discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van sekse, waarbij ze zich baseerden op intersectionaliteitstheorieën (voor een overzicht: Ball et al., 2022). Enerzijds zou verwacht worden dat vrouwen uit etnische minderheden volgens de dubbele benadering (double disadvantage hypothesis) 'gestraft' worden, omdat ze zowel tot een ondergeschikte sekse als tot een ondergeschikte etnische groep behoren. Anderzijds, volgens 'subordinate male target'-hypothese, zou verwacht worden dat het vooral mannen met een migratieachtergrond zijn die discriminatie ervaren, aangezien hun mannelijkheid als bedreigend kan worden ervaren door zowel meerderheidsmannen als -vrouwen. Voorlopig bewijs komt meer overeen met de 'subordinate male target'-hypothese (Andriessen et al., 2012).

In dit verband is het de moeite waard om te benadrukken dat moslimvrouwen blootgesteld worden aan nog een andere, zeer genderspecifieke vorm van discriminatie: discriminatie op basis van hoofddoeken. De religieuze praktijken van moslims worden sterk betwist en vooral het publiekelijk tonen van religieuze symbolen zoals de sluier wordt in veel Europese landen door een groot deel van het publiek sterk afgekeurd. Uit een recent veldexperiment in Nederland bleek zelfs dat moslimvrouwen zeer ernstig worden gediscrimineerd als ze een hoofdoek dragen op de foto die bij hun sollicitatie is gevoegd (Fernandez-Reino et al., 2023).

#### Inzichten uit gesprekken met stakeholders en experts

Ook volgens de stakeholders en experts met wie is gesproken is de arbeidsmarkt een belangrijk domein waarin moslimdiscriminatie voorkomt. Dit kan betrekking hebben op werving en selectie, maar ook op ervaringen op de werkvloer zelf. Het kan bijvoorbeeld gaan om ongelijke kansen op doorgroeimogelijkheden, en het gevoel 'niet geaccepteerd te worden'. Uitsluiting ervaren op de werkvloer kan veel impact hebben op een individu omdat men daar veel tijd doorbrengt en omdat het belangrijk is voor het levensonderhoud. Ook kan door ervaringen van moslimdiscriminatie het vertrouwen geschaad worden voor toekomstige werkrelaties. Dit kan vervolgens leiden tot een lagere sociaaleconomische status en uiteindelijk segregatie.

#### Huisvesting

Huisvesting is een ander belangrijk levensdomein dat van invloed is op het welzijn, de kansen en de sociale integratie van mensen. De woningmarkt is echter ook een domein waarop moslims discriminatie kunnen ervaren. Bovendien is discriminatie op dit gebied tegenwoordig bijzonder relevant gezien de schaarste aan woonruimte in Nederland, met een geschat tekort van 390.000 huizen en appartementen (Mandemakers et al., 2022).

Het meeste bestaande onderzoek naar discriminatie op de woningmarkt gaat over het identificeren van ongelijke toegang tot huisvesting. Dit soort studies laten overtuigend bewijs zien van discriminatie op de (huur)woningmarkt (zie bijvoorbeeld Auspurg, Schneck & Hinz, 2019 and Flage, 2018). In Nederland leveren onderzoeksrapporten gebaseerd op correspondentietesten en mysterycalls ook bewijs van discriminatie in de woningsector met betrekking tot huren (Yasmine, D. et al., 2023). Hieruit blijkt bijvoorbeeld dat woningzoekenden met Marokkaans-klinkende namen veel minder vaak worden uitgenodigd voor een bezichtiging.

Metingen van discriminatie op basis van zelf-gerapporteerde meldingen wijzen er eveneens op dat discriminerende incidenten veel voorkomen en mogelijk zelfs toenemen. Rapporten over ervaren discriminatie laten een vergelijkbaar beeld zien. Volgens Andriessen e.a. (2020) ervoer of vermoedde ongeveer een derde van alle Nederlanders discriminatie bij het zoeken naar een huurwoning, en deze ervaringen kwamen twee keer zo vaak voor bij Turkse en Marokkaanse Nederlanders (waarvan het merendeel moslim is) dan bij Nederlanders zonder migratieachtergrond. Wel was de mate van ervaren discriminatie beduidend lager op de koopmarkt (11%) dan bijvoorbeeld in het contact met een woningbouwcorporatie (22%). Opmerkelijk is ook dat het aantal discriminatie-incidenten bij het zoeken naar een huurwoning is verdubbeld sinds 2013, terwijl dit voor kopers en mensen die contact hadden met een woningbouwcorporatie niet het geval was. Volgens een recent verschenen rapport van RegioPlan is discriminatie ook niet beperkt tot zelfstandige woningen, maar vindt er ook discriminatie plaats bij het hospiteren voor studentenkamers (Martina, Rog & Verbeek, 2022).

#### Inzichten uit gesprekken met stakeholders en experts

Stakeholders en experts zijn het erover eens dat huisvesting ook een belangrijk domein is waarin moslimdiscriminatie voorkomt, maar dat het heel lastig in kaart te brengen is. Vaak is niet duidelijk waarom een moslim steeds wordt afgewezen voor een woning, gezien het grote tekort op de woningmarkt. Bekend is wel dat personen met namen die worden gelinkt aan de islam minder vaak een uitnodiging ontvangen om een woning te bezichtigen. Daarnaast zijn er ook signalen van makelaars die meegaan in een discriminatoir verzoek van huiseigenaren.

#### Gezondheidszorg

Gezondheidszorg is één van de belangrijkste pijlers van de Europese welvaartsstaten. Staatsburgers hebben, ongeacht hun religie of land van herkomst, toegang tot gezondheidszorg (Mladovsky et al, 2012). Toch blijkt dat minderheden, waaronder moslims, sterke discriminatie ervaren in de gezondheidszorg. Dit kan leiden tot verschillende negatieve gezondheidsuitkomsten, zowel mentaal als fysiek (Pascoe & Smart Richman, 2009). Ervaren discriminatie kan stressreacties veroorzaken, die verband kunnen houden met andere gezondheidsgerelateerde problemen zoals mentale gezondheidsproblemen en ongezonde eetgewoonten. Ook kan stress als gevolg van ervaren discriminatie juist de kans verkleinen dat men zich gaat bezighouden met gezond gedrag zoals lichaamsbeweging en gezonde eetgewoonten. Naast de directe effecten van ervaren discriminatie op de gezondheid, blijkt ervaren discriminatie ook een barrière te vormen voor de toegang tot gezondheidszorg, zoals (preventieve) medische controles, wat weer van invloed kan zijn op de gezondheid van mensen. Een onderzoek in Frankrijk legt een verband tussen ervaren discriminatie in de gezondheidszorg en een lagere waarschijnlijkheid om gezondheidszorg te zoeken als men ziek is; dit effect is vooral sterk onder moslims (Rivenbark & Ichou, 2020).

Voor zover wij weten zijn er slechts enkele correspondentieonderzoeken over discriminatie van moslims in de gezondheidszorg, waarvan geen in Nederland is uitgevoerd. De relevantste is een studie in België over mogelijke discriminatie van migrantenpatiënten door huisartsen. Aan de hand van een video-opname van een patiënt zonder migratieachtergrond met depressieve symptomen en een video van een patiënt met een migratieachtergrond met depressieve symptomen onderzocht het onderzoeksteam de beslissingen van de huisartsen met betrekking tot diagnose, behandeling en

doorverwijzing. De symptomen van migrantenpatiënten werden als minder ernstig gediagnosticeerd dan die van patiënten zonder migratieachtergrond en de aanbevelingen voor behandeling waren minder gunstig voor migrantenpatiënten. Deze etnische verschillen namen toe met de leeftijd van de huisarts en de ervaren werkdruk (Duveau et al., 2024).

Binnen het domein gezondheidszorg is er meer aandacht voor ervaren discriminatie onder migrantenpatiënten. Meet-schalen zoals de schaal voor ervaren discriminatie in de gezondheidszorg (Sanford & Pizzuto, 2023) zijn ontwikkeld om de validiteit en betrouwbaarheid van metingen van ervaren discriminatie te vergroten en worden vaak in verschillende onderzoeken getest. Een Nederlandse studie laat zien dat ervaren discriminatie een belangrijke barrière is voor Nederlanders met een Turkse en Marokkaanse migratieachtergrond voor het gebruikmaken van de gezondheidszorg (Schinkel et al., 2019). Sommige vormen van ervaren discriminatie hielden verband met factoren die te maken hadden met de migratieachtergrond, zoals een lage taalvaardigheid. Andere factoren hielden direct verband met de religieuze achtergrond van patiënten. Moslimvrouwen meldden bijvoorbeeld dat ze zich ongemakkelijk voelden wanneer hun gevraagd werd zich uit te kleden of hun sluier af te doen tijdens een medisch onderzoek door een mannelijke arts. Andere onderzoeken tonen ook aan dat mensen uit een minderheidsgroep uitsluiting van gezondheidszorg ervaren door vooroordelen en discriminerend gedrag van zorgverleners zoals de huisarts (Suurmond et al., 2011). Ilozumba e.a. (2022) onderzochten met behulp van een kwalitatieve benadering de perceptie van migranten van de mentale gezondheidszorg in Nederland en vonden echter geen meldingen van ervaren discriminatie.

Institutionele discriminatie vindt ook plaats binnen de gezondheidszorg. Eén aspect hiervan is de manier waarop de gezondheidszorg in Nederland is georganiseerd, waarbij er meestal institutioneel geen rekening gehouden wordt met de behoeften van moslims. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat migranten, waaronder moslims, significant minder vaak gebruikmaken van preventieve kankeronderzoeken dan niet-moslims (Adunlin et al., 2019). Dit betekent dat kanker onder moslims meestal pas in een laat stadium wordt ontdekt, wanneer de behandelmogelijkheden beperkt zijn, en daarmee een van de oorzaken is van het hogere sterftecijfer onder moslims die kanker hebben. Uit onderzoek blijkt dat migranten significant minder vaak op de hoogte zijn van de criteria om in aanmerking te komen voor preventieve kankerscreenings (Seibel, 2019; Arsenijevic & Seibel, 2024). Als de Nederlandse overheid moslims niet voldoende informeert over preventieve gezondheidszorg omdat haar informatiebeleid is gericht op niet-moslims, dan kan dit geïnterpreteerd worden als institutionele discriminatie. Op dezelfde manier is een systematisch gebrek aan vertalers binnen de gezondheidszorg een vorm van institutionele discriminatie, omdat het duidt op het onvermogen van het systeem om zich aan te passen aan de behoeften van alle zorggebruikers. Onderzoek toont aan dat moslims taalbarrières rapporteren als een van de redenen waarom ze moeite hebben om toegang te krijgen tot gezondheidszorg en een goede behandeling in Nederland (Şekercan et al., 2021).

#### Inzichten uit gesprekken met stakeholders en experts

Wat betreft de gezondheidszorg kan het volgens de stakeholders en experts met wie is gesproken gaan over de zorg als arbeidssector, waarbij de sector wordt gezien als sterk hiërarchisch. Het kan ook gaan over de patiënt-dokterrelatie, waarbij de afhankelijkheidsrelatie een rol speelt. Op beide gebieden komen steeds meer signalen van moslimdiscriminatie naar voren. Over het algemeen wordt de zorg beschreven als te weinig cultuursensitief. Veel onderzoeken en behandelmethoden zijn bijvoorbeeld gebaseerd op 'de witte man'. Daarnaast kan de communicatie rondom bepaalde taboeonderwerpen zoals seksualiteit lastig zijn. Dit kan vervolgens leiden tot verkeerde diagnoses.

#### (Semi-)Publieke domein

Een groot deel van het dagelijks leven speelt zich af in de (semi-)publieke ruimte, zoals op straat, in het openbaar vervoer, in winkels en bij financiële instellingen. Hoewel dit dus een belangrijk domein is in het leven van mensen, is er in bestaand onderzoek relatief weinig aandacht voor. Een aantal kleinschalige studies laat zien dat discriminatie in de (semi-)publieke ruimte voorkomt, bijvoorbeeld in de 'sharing economy' (Tjaden, Schwemmer & Khadjavi, 2018), het openbaar vervoer (Zhang, Gereke & Baldassarri, 2022), in winkels (Bourabain & Verhaeghe, 2019) en op straat (Aranguren, 2024). Sommige studies tonen hierbij aan dat met name moslimvrouwen die een hoofddoek dragen het risico lopen met discriminerende situaties te maken te krijgen (Aidenberger & Doehne, 2021). Wetenschappelijke studies over de financiële sector zijn nog schaars, maar er zijn sterke aanwijzingen van discriminatie van mensen met een migratieachtergrond in het algemeen, en van moslims in het bijzonder, bij de Belastingdienst (toeslagenaffaire) en bij banken (KPMG, 2024; Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, 2023).

Onderzoeksartikelen en rapporten die zich baseren op zelf-gerapporteerde ervaringen met discriminatie in het (semi-)publieke domein laten zien dat discriminatie in dit domein een alledaagse realiteit vormt. Zo schat een recent verschenen rapport dat zo'n 12 procent van de bevolking in het afgelopen jaar discriminatie in het (semi-)publieke domein heeft ervaren en dat nog eens 6 procent twijfelt of wat zij meemaakten discriminatie was. De meest voorkomende grond van

discriminatie was huidskleur, migratieachtergrond en geslacht (Andriessen et al, 2024). Andere onderzoeksrapporten bevestigen het beeld dat ervaren discriminatie in de openbare ruimte veelvoorkomend is (e.g. Andriessen et al., 2020).

#### Inzichten uit gesprekken met stakeholders en experts

- **Discriminatie binnen en door de overheid**

Er is bij moslims een sterk gevoel aanwezig dat er binnen en door de overheid met twee maten gemeten wordt. Als voorbeeld wordt gegeven dat Koranverbrandingen onder vrijheid van meningsuiting vallen, maar het verbranden van een LHBTI-vlag verboden is. Daarnaast wordt ook discriminatie door DUO, de Belastingdienst, rechters en de politie genoemd.

Volgens de respondenten heeft discriminatie binnen de overheid een grote invloed op het individu vanwege de monopoliepositie van de overheid. Het is belangrijk dat vanuit de overheid gehandeld wordt naar het gelijkheidsbeginsel, zodat dit ook van bijvoorbeeld werkgevers gevraagd kan worden.

De gemeenschap ervaart een sterke mate van wantrouwen vanuit de overheid richting moslims, waarbij moslims als veiligheidsrisico worden gezien. Maatregelen die hieruit voortvloeien kunnen discriminerend uitpakken, bijvoorbeeld als moskeeën strenger (financieel) gecontroleerd worden dan synagogen en kerken. Dit kan vervolgens de discriminatiebeleving en het wantrouwen richting de overheid vergroten. De schade van mogelijke onterechte beschuldigingen kan dus groot zijn.

Ten slotte worden ook de gevolgen van politieke uitingen voor de ervaringen van moslimdiscriminatie genoemd. Maatschappelijk gezien kunnen negatieve uitingen van politici richting moslims veel impact hebben, bijvoorbeeld door het normaliseren van negatieve uitingen jegens moslims. Bejegeningdiscriminatie richting moslims, bijvoorbeeld op de werkvloer of op straat, kan dus gevoerd worden door het politieke discours.

- **Financiële sector**

In het kader van de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft) worden banken bepaalde verplichtingen opgelegd. Dit kan in sommige gevallen leiden tot strenge controle op zowel islamitische verenigingen (een islamitische school of een moskee) als personen. Bij 'verdachte transacties' kan een rekening geblokkeerd worden (bijvoorbeeld bij een gift aan een moskee), of banken eisen bepaalde informatie omdat anders een rekening geblokkeerd wordt. Belemmeringen in het financiële verkeer hebben vervolgens veel impact op individuen.

Daarnaast kan de sterke financiële controle personen aantasten in hun privacy. Er worden bijvoorbeeld vragen gesteld over redenen voor donaties aan moskeeën. Dit kan vervolgens ook 'vrijheid van vereniging' en burgerparticipatie beperken: moslims zijn huiverig geworden om deel te nemen aan besturen van islamitische verenigingen, gezien het wantrouwen van de overheid tegen die verenigingen. Op deze manier kan financiële controle effect hebben op verschillende grondrechten.

### 3.3 Inventarisatie van bestaand onderzoek en kennislacunes

Er zijn aanzienlijke verschillen tussen de domeinen wat betreft de hoeveelheid en het type onderzoek. Op het gebied van onderwijs, gezondheidszorg en het publieke domein is het bewijsmateriaal over het algemeen relatief schaars en meer gebaseerd op percepties van discriminatie. Op het gebied van huisvesting en in het bijzonder op het gebied van werkgelegenheid bestaat er daarentegen meer onderzoek en zijn correspondentietests gebruikelijker. Niettemin wijst al het beschikbare bewijsmateriaal erop dat moslimdiscriminatie aanzienlijk is op het gebied van onderwijs, werkgelegenheid, huisvesting en gezondheidszorg.

Het overzicht van de relevante literatuur over (moslim)discriminatie in deze domeinen onderstreept dat er behoefte is aan meer kwalitatief onderzoek om de genuanceerde en geleefde ervaringen van moslims beter te begrijpen, wat cruciaal is om de effectieve mechanismen en onderliggende principes van de bestaande antidiscriminatiebenaderingen te identificeren. Huidig onderzoek naar (ervaren) discriminatie is vaak niet specifiek genoeg en onderzoekt niet wat er precies gebeurt in deze situaties. Hoewel dit soort discriminatie-ervaringen ontzettend belangrijk kan zijn voor slachtoffers, gaat bestaand onderzoek meestal niet verder dan het beginstadium (bijvoorbeeld toegang krijgen tot huisvesting of werk) en richt het zich meestal op nogal flagrante vormen van discriminatie (bijvoorbeeld uitgesloten worden). Daarnaast zijn ervaringen met institutionele discriminatie, zowel als gevolg van beleid en formele regels als van sociale normen, onderbelicht.

In nieuwe kwalitatieve studies is het ook relevant om aandacht te besteden aan de volgende twee aspecten. Ten eerste ervaren moslims vaak discriminatie op meerdere gronden tegelijk en kunnen niet-moslims of seculiere, niet-praktiserende moslims gediscrimineerd worden omdat ze als moslims worden gezien. Bestaande studies laten echter vaak niet duidelijk zien op welke gronden mensen precies gediscrimineerd worden (bijvoorbeeld religie, etniciteit of migratiestatus) en studies gebruiken een reeks verschillende operationalisering van anti-moslimdiscriminatie. Dit betekent dat er behoefte is aan intersectionele benaderingen, die rekening houden met de ervaringen van individuen op het kruispunt van verschillende identiteiten, zoals etniciteit, religie, sociaaleconomische status en geslacht. Met name

een focus op de ervaringen van gesluierde moslimvrouwen, die te maken kunnen krijgen met unieke uitdagingen, en moslimmannen wordt voorgesteld in meerdere domeinen.

Ten tweede is het zinvol om vanuit een levensloopperspectief te bekijken hoe discriminatie kan variëren en zich kan opstapelen in verschillende levensfasen en -domeinen. Discriminatie in het onderwijs kan bijvoorbeeld vooral relevant zijn voor jongvolwassenen en gezinnen, terwijl discriminatie in de gezondheidszorg duidelijker wordt naarmate men ouder wordt. Hoewel er in onderzoek relatief weinig aandacht is besteed aan hoe een discriminerende gebeurtenis zich verhoudt tot andere incidenten (bijvoorbeeld in het verleden, in andere domeinen of op andere gronden), is het bovendien onwaarschijnlijk dat deze gebeurtenissen geïsoleerd plaatsvinden. Het is dus belangrijk om te onderzoeken hoe ze zich tot elkaar verhouden.

#### Inzichten uit gesprekken met stakeholders en experts

##### Kenmerken van de doelgroep en intersectionaliteit

**Leeftijd:** moslimjongeren die zich volop in de maatschappij begeven ervaren waarschijnlijk meer discriminatie dan ouderen die geïsoleerd leven. Met name de arbeidsmarkt en het onderwijs zijn belangrijke domeinen waarin jongeren discriminatie kunnen ervaren. Daarnaast zijn jongeren over het algemeen beter op de hoogte van hun rechten, en daardoor mondiger. Verder zouden ouderen discriminatie niet altijd als zodanig herkennen. In sommige gevallen speelt hier beperkte taalvaardigheid in het Nederlands een rol. Ook wordt genoemd dat ouderen eerder gewend zijn aan discriminatie, en dit bagatelliseren.

**Gender:** over het algemeen zijn de stakeholders en experts het erover eens dat moslima's met een hoofddoek meer discriminatie ervaren dan mannen. Omdat zij door het dragen van een hoofddoek zichtbaarder zijn als moslims, kan dit een bepaalde weerstand oproepen. Zeker op de arbeidsmarkt en in het publieke domein (opmerkingen op straat) kan dit een grote rol spelen. Naast de zichtbaarheid spelen ook vooroordelen over moslima's met een hoofddoek een rol. Zo zou deze groep onderdrukt worden, en niet intelligent zijn. Vooroordelen leven er daarnaast ook over moslima's zonder hoofddoek, zij worden gezien als vrijgevochten en rebels, en kunnen bij sollicitatiegesprekken de vraag krijgen of ze van plan zijn een hoofddoek te gaan dragen.

**Herkomstland:** er zijn ten slotte in de ervaring van discriminatie ook verschillen tussen herkomstlanden. Er zijn signalen dat met name Marokkaanse Nederlanders discriminatie ervaren en dat Surinaamse en Bosnische moslims minder discriminatie ervaren. Mogelijk spelen uiterlijke kenmerken hierbij een rol. Ook de verblijfsduur in Nederland is relevant. Zo zullen nieuwkomers mogelijk minder snel discriminatie als zodanig herkennen, onder andere door de beperkte taalvaardigheid en gebrek aan sociale interacties. Ook zal deze groep minder discriminatie melden, omdat ze meestal niet weten waar ze daarvoor terecht kunnen.

##### Verschillende vormen

Stakeholders en experts zijn het erover eens dat er steeds meer aandacht is voor de *subtiele* vormen van moslimdiscriminatie, ook wel 'allegaars racisme' en 'microagressie' genoemd. Dit leidt ertoe dat deze vorm ook meer opgemerkt en gemeld wordt. Vaak herkennen plegers, en soms ook slachtoffers, deze vorm echter niet als discriminatie.

##### Cumulatieve ervaringen

Ten slotte worden ook cumulatieve ervaringen van moslimdiscriminatie genoemd. Bijvoorbeeld wanneer moslims door discriminatie op de arbeidsmarkt geen huis kunnen kopen, en dus geen kapitaal op kunnen bouwen. Dit heeft vervolgens ook effect op hun sociaaleconomische status, en ook op hun eventuele kinderen. Uiteindelijk kunnen deze cumulatieve ervaringen en de gevoelens van uitsluiting leiden tot polarisatie, en mogelijk ook radicalisering. Zoals een respondent stelt: *'Het gif van discriminatie moet je niet onderschatten.'*

Stakeholders en experts zijn het erover eens dat de verschillende vormen van discriminatie lastig van elkaar te onderscheiden zijn. Met name het onderscheid tussen discriminatie op grond van religie of op grond van herkomst is lastig te maken. Vaak gaat het om een versmelting van gronden, die ook in elkaar overlopen. Belangrijk is om per situatie te kijken naar feiten en omstandigheden, én naar de ervaring van degene die discriminatie ervaart.

# 4. Ervaringen met moslimdiscriminatie

---

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen van moslims met discriminatie. De ervaringen hebben we opgehaald in life-course interviews en focusgroepen met moslims.



## 4 Ervaringen met moslimdiscriminatie: in gesprek met mensen met een moslimachtergrond

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten beschreven van de life-course interviews en focusgroepen met moslims. We gaan daarbij eerst in op ervaringen binnen verschillende domeinen (par. 4.1), waarna we een aantal overkoepelende thema's beschrijven die in de gesprekken naar voren zijn gekomen (par. 4.2). Vervolgens worden een aantal copingmechanismen beschreven gerelateerd aan hoe mensen omgaan met discriminatie (par. 4.3). We ronden het hoofdstuk af met wat de respondenten zelf vinden dat nodig is om moslimdiscriminatie tegen te gaan (par. 4.4).

Als woord vooraf is het goed om te benadrukken dat we in de interviews en focusgroepen uitgaan van hoe respondenten zelf moslimdiscriminatie interpreteren en ervaren. Het kan zijn dat zij moslimdiscriminatie dan ook niet precies hetzelfde definiëren als wij dat tot nu toe in het rapport hebben gedaan. Ook willen we benadrukken dat het ons gaat om verdiepend inzicht in de diverse ervaringen van moslimdiscriminatie, en niet om een representatief beeld. Dit past bij de kwalitatieve benadering die we in ons onderzoek hebben gekozen.

### De bevindingen uit dit hoofdstuk samengevat

In de life-course interviews worden ervaringen met discriminatie binnen de domeinen onderwijs, arbeidsmarkt, zorg en overheid door de respondenten het meest genoemd. Daarnaast ervaren moslims ook aanzienlijke problemen in de publieke ruimte en in de media; voornamelijk gericht op de negatieve beeldvorming rondom moslims. Uit het onderzoek komt een divers palet van discriminatie-ervaringen naar voren. Het gaat hierbij om openlijke vormen zoals uitschelden of fysieke bedreigingen, maar ook subtielere uitingen, zoals dubbelzinnige grapjes of (goedbedoelde) vragen, die als kwetsend kunnen worden ervaren of het 'anders zijn' benadrukken. Zo beschrijven respondenten onaangename manieren van bejegening, wat naar voren komt in negatieve en denigrerende opmerkingen over de culturele of religieuze achtergrond of minachtende blikken op straat.

De ervaringen met moslimdiscriminatie in interpersoonlijk contact die in dit onderzoek naar voren komen kunnen worden beschouwd vanuit een negatieve sociale norm richting moslims en vinden plaats binnen een institutionele context. Zo is een terugkerend sentiment bij een groot deel van de respondenten dat een negatieve bejegening van moslims is genormaliseerd in de samenleving. Deze bredere sociale en institutionele context, waarin wordt ervaren dat de negatieve beeldvorming over moslims wijdverspreid is, wijst erop dat de ervaringen die de respondenten beschrijven niet alleen incidenten zijn, maar structurele vormen aanneemt. Hoewel interpersoonlijke discriminatie het meest naar voren komt in de gesprekken met moslims, hebben respondenten daarnaast ook sterk de indruk dat er sprake is van systematische discriminatie vanuit de overheid, wat zich uit in het onevenredig vaak ontvangen van boetes of het vaker gecontroleerd worden door overheidsinstanties.

De gesprekken met moslims in dit onderzoek laten op verschillende manieren intersecties zien tussen religie en andere sociale categorieën, zoals herkomst of culturele identiteit. In de ervaringen van moslims is het vaak lastig om te onderscheiden welke discriminatie-ervaringen te maken hebben met het hebben van een migratieachtergrond of op grond van hun moslimachtergrond. Tegelijkertijd voelen veel respondenten zich vaak aangesproken op hun religieuze identiteit en zien het moslim zijn als de belangrijkste sociale categorie wanneer het gaat om de discriminatie die ze ervaren. Een andere intersectie die veelvuldig wordt benoemd is met gender. Zowel mannen als vrouwen die wij in dit onderzoek hebben gesproken stellen dat moslima's met een hoofdoek een groot risico lopen op discriminatie. De associatie met een hoofdoek, als symbool voor moslim-zijn, ligt hierbij voor de hand.

In de gesprekken wordt regelmatig het intergenerationeel perspectief belicht. De veelal jongere respondenten zeggen dat de oudere generatie, die vaak als gastarbeider naar Nederland kwam, zich vaker te gast voelde in Nederland. Deze generatie was zich daardoor minder bewust van discriminatie en kwam ook minder op voor zijn rechten dan de jongere generatie. Ook oudere deelnemers aan de gesprekken reflecteren op de positie van jonge moslims in de samenleving. Ze vinden het pijnlijk dat moslims nog steeds geen volwaardig onderdeel zijn van de samenleving, terwijl ze al meerdere generaties in Nederland wonen.

Het gevoel door anderen niet als volwaardig onderdeel van de samenleving te worden gezien kan verschillende gevolgen hebben. Deze gevolgen betreffen zowel hoe moslims aankijken tegen hun eigen identiteit als hoe ze omgaan met de buitenwereld. Zo zeggen sommige moslims in de gesprekken dat ze de verbinding met de Nederlandse samenleving kwijt zijn. De reacties hierop variëren van plannen om te emigreren tot het verdiepen en versterken van de eigen religieuze identiteit, of tot een terugtrekking uit de samenleving. Het kan daarbij gaan om sociale terugtrekking van de brede samenleving, maar ook om professionele isolatie. Hierbij gaan respondenten op zoek naar andere carrièremogelijkheden buiten het bedrijfsleven of worden bewust zzp'er, om zo zelf keuzes te kunnen maken in opdrachtgevers en daarmee discriminatie-ervaringen te kunnen vermijden. In de opstellingen naar de buitenwereld noemen respondenten reacties die variëren van het conformeren om er zo goed mogelijk bij te horen tot het zich juist vaker uitspreken tegen discriminerende opmerkingen en vaker opkomen voor de rechten van moslims.

## 4.1 Ervaren discriminatie binnen verschillende domeinen

Waar moslims in Nederland discriminatie ervaren kan grofweg worden onderverdeeld in een aantal domeinen. Dit zijn domeinen waarbinnen moslims in Nederland interacteren met mensen binnen andere groepen in de samenleving en waarbij ze in hun dagelijks leven in aanraking komen met instituties. We gaan nader in op de ervaringen met discriminatie binnen de domeinen die door onze respondenten het meest werden genoemd, namelijk onderwijs, arbeidsmarkt, zorg en overheid. Veel van de ervaringen die respondenten beschrijven zijn echter niet direct te relateren aan een specifiek domein, maar kunnen in verschillende domeinen voorkomen. Deze ervaringen komen nader aan bod in de volgende paragrafen van dit hoofdstuk.

### Onderwijs

In relatie tot onderwijs worden verschillende vormen van discriminatie beschreven, zowel op institutioneel als interpersoonlijk niveau.

#### *Institutionele discriminatie*

Een institutioneel aspect dat door een meerderheid van de respondenten is benoemd is de beperkte toegang tot stageplekken, voornamelijk vanwege het dragen van een hoofddoek. Deze vorm van discriminatie is systematisch en is niet alleen het resultaat van individuele acties. Zo vertelt een respondent: *“Toen ik 16 was had ik veel moeite met het vinden van een stageplek, terwijl mijn witte klasgenoten zo aan de slag konden.”* Hij ontving uiteindelijk pas een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek bij een bedrijf nadat zijn begeleider het gesprek met het bedrijf had gevoerd, zonder zijn naam en achtergrond te vermelden. Andere respondenten zeiden soortgelijke situaties te hebben ervaren. Daarnaast delen respondenten diverse interpersoonlijke ervaringen van discriminatie, die hieronder worden beschreven. Hoewel deze ervaringen door de respondenten als interpersoonlijk worden omschreven, kunnen ze ook onderdeel zijn van bredere institutionele discriminatie. Institutionele discriminatie omvat immers patronen van regels, gewoonten, stereotyperend taalgebruik en andere gedragsmechanismen die bepaald gedrag in stand houden. Deze institutionele vormen van discriminatie kunnen ook in interpersoonlijke interacties voorkomen.<sup>12</sup> Dit geldt niet alleen voor het onderwijs, maar ook voor de andere domeinen die binnen dit hoofdstuk worden besproken.

#### *Uitsluiting door leerlingen*

Meerdere respondenten zeggen dat uitsluiting op school vaak plaatsvindt tussen leerlingen en dat hierbij regelmatig wordt verwezen naar iemands achtergrond. Zo noemen verschillende respondenten vervelende opmerkingen van klasgenoten over het niet-Nederlands zijn. Een schrijnend voorbeeld is dat van een respondent die vertelt hoe haar hoofddoek op de middelbare school van haar hoofd werd getrokken. Daarnaast werd ze op een ander moment uitgescholden voor terrorist terwijl ze naar haar klaslokaal liep.

#### *Uitsluiting door leraren*

Respondenten noemen veelal ervaringen met uitsluiting door leraren vanwege hun geloof. Meerder respondenten hebben daarbij het gevoel dat er geen rekening met hen wordt gehouden. Dit blijkt uit verschillende incidenten in het onderwijs, waarbij sprake was van onbegrip en vooroordelen geuit werden in het klaslokaal. Zo vertelt een respondent over de ervaring van haar neefje, die op de basisschool tijdens de ramadan door zijn lerares werd aangezet om water te drinken: *“De lerares zei tegen hem ‘als je gaat gymmen moet je drinken.’ Toen hij aangaf dat hij dat niet wilde, zette ze een glas water op zijn tafel met de verwachting dat hij het op zou drinken.”* De respondent merkte op dat dit waarschijnlijk vanuit een goede intentie gebeurde, maar het riep bij haar de ook vraag op: *“In hoeverre mag hij afwijken van wat jij vindt? Hij doet het vrijwillig.”* Door de opmerkingen van de lerares had de respondent het gevoel dat het kind werd gedwongen iets te doen wat hij zelf niet wilde en niet vrij was om zijn eigen keuzes te maken. Een andere respondent beschrijft een incident op de middelbare school waarbij een docent zich kwaad uitliet tegen een leerling die een hoofddoek begon te dragen, omdat de docent het daar niet mee eens was. Andere respondenten zeggen eveneens dat ze uitsluiting hebben ervaren door leraren vanwege hun geloof, met name door het dragen van een hoofddoek.

Ook op de universiteit ervaren moslims discriminatie. Zo vertelt een respondent over een incident met een docent die vooroordelen had over zijn cultuur: *“Zij gaf aan mijn cultuur ‘wel te kennen’ en daardoor zeker te weten dat ik geen respect voor haar had omdat zij een vrouw is.”* De respondent stelde dat hij juist uit Iran was gevlucht omdat hij kritisch is op zijn cultuur. In een andere situatie op de universiteit beschrijft een respondent hoe in de collegezaal een criminologische casus werd besproken waarin een Marokkaanse man zijn vrouw aanviel. Tijdens de bespreking zei de docent: *“Dit soort gedrag zal waarschijnlijk wel normaal zijn in dat soort culturen,”* waarop veel studenten, voornamelijk wit, begonnen te

<sup>12</sup> College voor de Rechten van de Mens (2021). *Visienota Institutioneel racisme - Naar een mensenrechtelijke aanpak.*

---

lachen. Meerdere respondenten herkennen soortgelijke situaties waarin vooroordelen van leraren een rol spelen. Daarbij kan de leraar-leerling verhouding het voor de leerlingen lastig maken om te bepalen hoe ze op de uitingen van de leraren moeten reageren.

### *Discriminatie per opleidingsvorm*

Respondenten beschrijven verschillende vormen van discriminatie binnen verschillende opleidingsvormen. Enkele respondenten zeggen dat zij tijdens hun praktische opleidingen veel discriminatie ervaren, wat ze toeschrijven aan het hoge percentage moslimstudenten in deze programma's en 'het stereotype van de moslim als probleemgeval'. In tegenstelling tot deze ervaringen in het beroepsonderwijs melden sommige moslimstudenten in het hoger onderwijs positieve discriminatie, waarbij zij gemakkelijker een stageplek kunnen krijgen. Dit lijkt vooral het geval te zijn op universiteiten met een diverse studentenpopulatie, waar over het algemeen meer positieve ervaringen worden gedeeld. Op sommige universiteiten is de representatie van moslims echter laag, wat leidt tot gevoelens van uitsluiting of onduidelijkheid over hoe om te gaan met specifieke situaties. Sommige studenten vinden het moeilijk om hun plek te vinden binnen hun opleiding, vooral wanneer hun sociale achtergrond afwijkt van die van de meerderheid.

### **Arbeidsmarkt**

Wat betreft ervaringen op de arbeidsmarkt worden voornamelijk ervaringen met interpersoonlijke vormen van discriminatie genoemd. Respondenten zeggen dat moslims op de werkvloer te maken hebben met discriminatie door collega's en tijdens het sollicitatieproces door werkgevers en recruiters. Daarnaast wordt er een algemeen gebrek aan inclusiviteit binnen de werkomgeving gerapporteerd.

### *Discriminatie door collega's*

De respondenten geven in de interviews voorbeelden van opmerkingen van collega's: *"Jullie moslims haten toch alle Joden, dat staat in jullie boek"* of 'grappig' bedoelde uitspraken na een aanslag in Brussel: *"Was je gisteren op bezoek in België?"*. Een meerderheid van de respondenten stelt dat ze dit soort opmerkingen of 'grapjes' op de werkvloer hebben meegemaakt. Ook zeggen sommige respondenten dat er op het werk negatieve dingen over de islam worden gezegd waar ze zelf bij staan. Zo vertelden collega's tijdens de lunch dat *"ze moslims wilden aftuigen"* en maakten daarbij de opmerking: *"Ze zouden allemaal platgebombardeerd moeten worden"*, terwijl een respondent ernaast zat. Ook andere respondenten zeggen dat er op de werkvloer regelmatig negatieve en discriminerende opmerkingen over de islam en etnische minderheden werden gemaakt, vaak in hun aanwezigheid. Zo vertelde een respondent over een incident tijdens een ochtendbriefing waarin een collega riep: *"Wat is dat nou voor gezeik met die kutmoskee? Je moet gewoon al die dingen in de fik steken, dan zijn we gelijk klaar met al die discussies."* Dergelijke opmerkingen droegen volgens deze respondent bij aan een negatieve werkomgeving, waarin moslimcollega's zich onveilig en ongewenst voelden.

Naast dit soort incidenten beschrijft een andere respondent dat hij tijdens zijn loopbaan structureel was geconfronteerd met discriminatie. Zijn leidinggevende maakte denigrerende opmerkingen over zijn achtergrond en hij werd meerdere keren gepasseerd voor promoties. Hij vermoedt dat dit te maken had met zijn Turkse achtergrond. Toen hij uiteindelijk werd bevorderd, kreeg hij te maken met een andere leidinggevende die hem ook kleinerde vanwege zijn achtergrond. De respondent zegt dit soort verhalen ook te horen van andere collega's met een moslim- of migratieachtergrond, waardoor hij het gevoel heeft dat discriminatie op deze specifieke werkplek diep in de cultuur geworteld zit.

De constante druk voor deze respondenten om te bewijzen dat ze loyaal zijn, gecombineerd met de frequente 'grapjes' en denigrerende opmerkingen, creëerden een werkomgeving waarin ze zich voortdurend moesten verdedigen tegen beschuldigingen en vooroordelen. Voor sommigen heeft dit geleid tot blijvende psychische problemen.

### *Discriminatie door werkgevers en recruiters*

Meerdere respondenten beschrijven ook ervaringen van discriminatie in het sollicitatieproces. Zo zegt een van de respondenten dat hij regelmatig een afwijzing krijgt met de opmerking dat hij niet 'in het team' past. In combinatie met de vragen die tijdens de sollicitatie aan hem worden gesteld naar zijn achtergrond en taal, krijgt hij sterk het gevoel dat hierbij sprake is van discriminatie. Een andere respondent deelt een ervaring waarbij zij samen met een Nederlandse vriendin met een vergelijkbaar cv bij een bedrijf solliciteerde. Haar Nederlandse vriendin werd uitgenodigd voor een gesprek, terwijl zij niet werd uitgenodigd. De respondent vermoedt dat dit te maken heeft met haar Marokkaanse achternaam, hoewel het lastig is om dit met zekerheid vast te stellen. Soortgelijke ervaringen werden door meerdere respondenten gedeeld.

---

Drie respondentent die bij de politie werkzaam zijn of waren, beschrijven verschillende ervaringen van discriminatie en uitsluiting op de werkvloer, zowel van collega's als leidinggevendent. Een respondent beschrijft hoe hij tijdens huisbezoeken regelmatig situaties tegenkwam waarin mensen hem de toegang weigerden, terwijl zijn witte collega wel werd binnengelaten. Dit soort ervaringen van uitsluiting werden volgens deze respondent versterkt door de houding van sommige collega's en leidinggevendent op de werkvloer. Er werden bijvoorbeeld rapporten over hem opgesteld met onjuiste informatie, waardoor een negatief beeld van deze respondent werd gecreëerd. De rapporten bevatten ongegronde meldingen van andere leidinggevendent of collega's die stelden dat hij zich misdroeg of aan het radicaliseren was. Deze respondentent hebben vaak vergelijkbare ervaringen gehoord van collega's met een moslim- of migratieachtergrond, die soortgelijke situaties hadden meegemaakt binnen de politie.<sup>13</sup>

### *Gebrek aan inclusiviteit op de werkvloer*

Veel respondentent ervaren een gebrek aan inclusiviteit op de werkvloer, wat ervoor zorgt dat ze zich soms buitengesloten voelen of het gevoel hebben dat er te veel nadruk wordt gelegd op hun 'anders zijn'. Dat kan zich op verschillende manieren uiten, bijvoorbeeld bij teamuitjes of bedrijfsborrels waarbij volgens de respondentent structureel geen rekening wordt gehouden met moslims. Ook komt het voor dat moslims niet gefeliciteerd worden door collega's bij een islamitische feestdag, of dat er geen gebedsruimte is.

Een respondent zegt dat het bij inclusiviteit niet (altijd) gaat om het bewust uitsluiten van moslims, maar ook om het niet bewust insluiten van moslims: *"Moslims worden gewoon niet in acht genomen bij het nemen van beslissingen. We zijn geen factor van belang."* Meerdere respondentent benoemen dat het gebrek aan inclusiviteit op de werkvloer mede komt doordat er bij werkgevers vaak een gebrek is aan kennis over de islam. Respondentent ervaren het gebrek aan inclusiviteit vooral in bedrijven waar relatief weinig moslims werken of waarin moslims geen hoge functies bekleden.

Het gebrek aan inclusiviteit wordt door de respondentent ervaren als vorm van discriminatie, omdat ze als 'anders' worden neergezet en er geen rekening wordt gehouden met hun specifieke behoeften, wat hun het gevoel geeft buitengesloten te worden.

### *Zorg*

De meeste ervaringen van discriminatie in de zorg worden, net als geldt voor ervaringen wat betreft de arbeidsmarkt, op interpersoonlijk vlak beschreven. Respondentent vertellen dat artsen of zorgverleners hen vaak op een onaangename manier bejegenen, meestal in de vorm van negatieve opmerkingen. Dit heeft volgens hen vooral te maken met vooroordelen die deze zorgverleners hebben over patiënten met een moslimachtergrond. Deze vooroordelen betreffen volgens de respondentent bijvoorbeeld genderverschillen, waarbij vrouwen vaak als onderdrukt worden gezien en mannen als bedreigend, maar ook andere culturele aspecten. Zo vertelde een respondent hoe de arts bij de kankerdiagnose van haar moeder opmerkte: *"Ik weet dat het in jullie cultuur gebruikelijk is om dit niet aan de patiënt te vertellen, maar ik vind dat het wel noodzakelijk is."* Ook binnen de geestelijke gezondheidszorg komen dit soort vooroordelen naar voren; zo sprak een andere respondent met haar psycholoog die zei: *"Je bent Marokkaans, moslima, jullie denken dat je bezeten bent bij mentale problemen."* Deze ervaringen worden breed gedeeld en herkend door de respondentent, die vinden dat dit kan bijdragen aan een verminderd vertrouwen in zorgverleners.

Daarnaast hebben meerdere respondentent het gevoel dat ze door Nederlandse zorgverleners niet serieus worden genomen; hun klachten worden soms afgedaan als 'iets waar migranten of moslims over klagen'. Ook worden specifieke zorgwensen niet serieus genomen. Een meerdere keren genoemd voorbeeld hiervan is wanneer een vrouwelijke patiënt vraagt om door een vrouwelijke arts of zorgverlener behandeld te worden, maar haar verzoek wordt genegeerd. Verder hebben meerdere respondentent het gevoel niet doorverwezen te worden naar specialistische zorg wanneer ze daarom vragen. Sommigen wijzen er echter op dat dit ook een kenmerk is van het Nederlandse zorgsysteem, waar niet iedereen aan gewend is. Door deze ervaringen hebben respondentent het idee dat ze mondig moeten zijn om hun rechten binnen de zorg op te eisen. Zoals een respondent omschrijft: *"Mensen die minder mondig zijn, of het systeem minder goed begrijpen, die redden het niet."*

Ook geeft iemand als voorbeeld dat ze haar moeder moest helpen om bij de arts te benadrukken dat zij door een vrouwelijke zorgverlener gezien wilde worden, wat pas werd geaccepteerd toen ze een aantal keer had aangedrongen. Tegelijkertijd voelen de respondentent vaak de noodzaak om situaties te verzachten om escalaties te voorkomen. Voor sommige respondentent is de oplossing om zorg te zoeken bij een zorgverlener met een vergelijkbare achtergrond omdat ze daar meer begrip en respect verwachten.

---

<sup>13</sup> Zie hiervoor bijvoorbeeld ook de documentaire 'De Blauwe Familie': <https://www.youtube.com/watch?v=IQV7Cdlk5Y>

## Overheid

Respondenten hebben sterk het gevoel dat er sprake is van structurele discriminatie vanuit de overheid, vooral door uitvoeringsinstanties. Meerdere respondenten vertelden over situaties waarin ze boetes moesten betalen aan de Belastingdienst, terwijl vrienden of kennissen zonder moslimachtergrond in vergelijkbare situaties geen boetes ontvingen. Een concreet voorbeeld hiervan is een respondent die, samen met een bekende met een soortgelijke professionele achtergrond, als zelfstandige is gestart. Ze deden hun bedrijfsadministratie op dezelfde manier en beiden dienden hun aangifte te laat in. Toch kreeg de respondent een aanzienlijk hogere boete. De enige reden die ze hiervoor kan bedenken, is haar etnische en/of religieuze achtergrond. Het merendeel van de respondenten vindt het lastig om zeker te weten of bepaalde handelingen van de overheid daadwerkelijk voortkomen uit discriminatie. Hoewel het moeilijk te bewijzen is, heerst er onder hen wel een sterk gevoel dat moslims sneller als verdacht worden aangemerkt. Dit gevoel roept vragen op zoals: *“Is dit een standaardcontrole, of ben ik geselecteerd op basis van bepaalde kenmerken?”* Over het algemeen heerst er een gevoel onder de respondenten dat overheidsinstanties moslims er sneller uitpikken vanwege hun achtergrond en dat er een algemeen wantrouwen jegens moslims is: *“Het is normaal om te discrimineren, niet alleen bij de overheid, maar ook bij universiteiten en hogescholen. Niet elke ideologie is welkom.”*

Meerdere respondenten zien ook bepaalde wetten en regelgeving rondom moslims in Nederland als een vorm van overheidsdiscriminatie. Vooral de beperkingen die de overheid oplegt aan moslimvrouwen die een hoofddoek dragen, zoals het verbod op het dragen van hoofddoeken in publieke functies zoals bij de politie, worden als discriminerend ervaren. Volgens deze respondenten belemmert dit de volledige maatschappelijke participatie van moslima's die een hoofddoek dragen. Een respondent benoemt een specifiek voorbeeld gericht op politieke participatie. Ze beschrijft dat het bekleden van een politieke functie voor iemand die een hoofddoek draagt pittig kan zijn: *“Er komt veel online haat over je heen.”*

## Ervaringen binnen overige domeinen

Bijna alle respondenten zeggen dat discriminatie en uitsluiting niet alleen binnen de eerdergenoemde domeinen plaatsvinden, maar ook op andere plekken. Vooral in de **publieke ruimte** en in de **media** ervaren ze aanzienlijke problemen. In de media gaat het voornamelijk om de negatieve beeldvorming rondom moslims; hier zal later in rapport verder op worden ingegaan. In de publieke ruimte ondervinden respondenten vaak vervelende reacties, ongepaste grapjes, onvriendelijke houdingen en vijandige blikken. Dit kan plaatsvinden tijdens contact met bureaus, op straat, in het openbaar vervoer, in winkels of op markten, in de horeca, bij sportclubs, en ook door politieagenten. Een respondent deelt bijvoorbeeld een schrijnend voorbeeld van toen ze jonger was, waarbij ze op straat bespuwd werd vanwege het dragen van een hoofddoek en in een winkel werd uitgescholden om dezelfde reden. Een andere respondent vertelt over een situatie waarin iemand op straat tegen haar schreeuwde: *“Ga terug naar je eigen land”*. Daarnaast zeggen sommige respondenten dat ze door politieagenten gediscrimineerd zijn, zoals bijvoorbeeld zonder goede reden staande gehouden zijn. Het komt ook voor dat kinderen door hun leeftijdsgenoten worden uitgesloten vanwege hun afkomst. Zo beschrijft een respondent hoe andere kinderen naar hem toe liepen en zeiden: *“Ik mag van mama niet met jou spelen omdat je Turks bent.”* Bijna alle respondenten hebben soortgelijke opmerkingen gehoord. Dit soort uitingen zorgen ervoor dat moslims zich vaak minderwaardig voelen en de indruk krijgen dat ze niet als volwaardige leden van de samenleving worden gezien.

## 4.2 Een overkoepelende blik op ervaringen van moslimdiscriminatie

Discriminatie wordt vaak ervaren binnen de bovengenoemde domeinen. Wie er discriminerend handelt kan verschillen per domein, en de gevolgen van de ervaren discriminatie kunnen per domein anders uitpakken. Tegelijkertijd zien we dat veel ervaringen die worden beschreven domein-overstijgend zijn. Een aantal thema's die werden genoemd in de gesprekken komt terug bij nagenoeg alle domeinen. Hieronder verkennen we deze overkoepelende thema's.

### Interpersoonlijke en institutionele vormen van discriminatie

Binnen alle domeinen wordt discriminatie vooral ervaren in interacties met anderen, dat wil zeggen dat de moslims met wie gesproken is veelal discriminatie en uitsluiting ervaren in hoe anderen met hen omgaan en in hoe ze door anderen worden aangesproken. Het gaat hierbij veelal om ervaringen in contact met mensen die ze regelmatig tegenkomen, zoals collega's, klasgenoten of bureaus. Ook in de publieke ruimte ervaren mensen interpersoonlijke vormen van discriminatie. Zo worden stuitende voorbeelden beschreven van respondenten bij wie de hoofddoek op straat werd afgetrokken, refereert een respondent aan een discussie op straat met iemand die meende *“dat je geen moslim én Amsterdammer in hart en nieren kunt zijn”* en beschrijft een andere respondent een ervaring in de trein met iemand die haar tas niet wil weghalen, want *“ze wil niet naast een Turk zitten.”*

---

De respondenten die ervaren discriminatie beschrijven vertellen veelal over de uitsluiting die ze voelen tijdens en door interpersoonlijke incidenten. Ze hebben bijvoorbeeld niet het gevoel dat ze volwaardig meedoen op de werkvloer, of dat een arts hun zorgen serieus. Respondenten hebben het gevoel dat er weinig plek voor hen wordt gemaakt in de maatschappij en dat er veel onwetendheid bestaat. Deze uitsluiting op interpersoonlijk vlak ervaren zij als discriminatie.

Veel respondenten beschrijven ervaringen met discriminatie wanneer ze een interpersoonlijke interactie aangaan, bijvoorbeeld met een collega, een leidinggevende, een medestudent, een docent, of een onbekende in een openbare ruimte. Institutionele vormen van discriminatie, zoals minder kans maken op een huis als gevolg van het hebben van een moslimachtergrond, discriminatie door een overheidsinstantie of andere vormen van institutionele discriminatie (bijvoorbeeld verkeerd gebruik van algoritmes) noemen mensen minder vaak expliciet. Dit betekent niet per se dat mensen deze vorm van discriminatie minder vaak meemaken (zie hiervoor ook hoofdstuk 3 van deze rapportage), maar kan wel betekenen dat ze het minder vaak doorhebben of expliciet benoemen, onder meer omdat het lastiger kan zijn om institutionele discriminatie te herkennen en uitsluiting aan institutionele discriminatie toe te wijzen.

### Normalisering van negatieve attitudes ten opzichte van moslims

Respondenten reflecteren in de interviews en focusgroepen op de wijze waarop uitingen van wantrouwen jegens moslims door instituties en negatieve berichtgeving over moslims in de media bijdragen bij aan negatieve stereotypering en systematische uitsluiting van moslims. Zo beschrijven respondenten het gevoel dat de interacties op interpersoonlijk vlak die zij meemaken voortvloeien uit een heersende sociale norm, waarbij er in een aanzienlijk deel van de maatschappij negatieve beeldvorming over moslims bestaat, en dat mensen in hun individuele interacties met moslims veelal handelen naar deze negatieve beelden.

Volgens veel respondenten vinden niet-moslims het doorgaans normaal om anti-moslimuitingen te doen. Een respondent geeft daarbij een voorbeeld uit de collegezaal en vertelt hoe een studiegenoot een presentatie over de islam gaf, waarbij teksten uit de Koran als haatdragend ten opzichte van Joodse mensen werden genoemd. De respondent voelde zich aangevallen door de studiegenoot, maar ook geshockeerd dat de docent niet intervenieerde, wat volgens de respondent tekenend is voor de sociale norm. Ook zeggen respondenten dat er een beeld heerst dat moslimvrouwen, vooral de vrouwen die een hoofddoek dragen, onderdrukt zijn, en dat de islam een onderdrukkende religie is. Ook opmerkingen over de gewelddadigheid van de islam passen bij een heersende sociale norm, aldus de respondenten. Volgens hen is er bij veel mensen in de maatschappij een beeld van de islam, en als gevolg daarvan ook van moslims, als gewelddadig.

Volgens de respondenten is het ook steeds normaler geworden om te handelen naar deze negatieve beeldvorming en sentimenten. Respondenten zeggen een diep wantrouwen te ervaren jegens moslims, die invloed heeft op een heel groot deel van de interacties die ze hebben met anderen in Nederland, inclusief de overheid en overheidsinstanties. De respondenten zien deze normalisering ook steeds toenemen, in de media, de politiek en de maatschappij. Het gaat hierbij niet alleen om hoe de overheid handelt, maar ook om de invloed van de politieke context op het gedrag van medeburgers. De respondenten melden dat het wantrouwen onder medeburgers is toegenomen en de beeldvorming van moslims negatiever is geworden. Ze zien de populariteit van de Partij voor de Vrijheid (PVV) als een teken dat moslims niet breed geaccepteerd worden in Nederland.

In hun eigen woorden beschrijven veel respondenten deze ontwikkelingen als een verharding in de maatschappij. Velen zien 9/11 als een kantelpunt, waarna moslims met steeds meer wantrouwen werden behandeld. Actuele ontwikkelingen (jihadistische aanslagen in Europa of de oorlog in Gaza) betekenen vaak een toename van het aantal opmerkingen die de respondenten meemaken waarbij het anderszijn wordt benadrukt, op straat, maar ook bijvoorbeeld op het werk. In het kader hiervan zeggen sommige respondenten dat ze steeds aan anderen moeten verantwoorden dat ze 'goede moslims' zijn. Dit kunnen we ook zien als een manier van coping, hoe mensen omgaan met de ervaringen van discriminatie. Deze mechanismes worden verder besproken in 4.3.

Naast de politiek zien veel respondenten ook de media als invloedrijk in de negatieve beeldvorming rondom moslims. Sommige respondenten vinden dat er in verschillende media specifieke beelden van moslims worden meegegeven, waardoor de indruk ontstaat dat moslims in Nederland criminelen zijn, of dat moslimvrouwen onderdrukt worden. Ook op online fora zien respondenten steeds meer uitingen van haat jegens moslims. Voorbeelden hiervan die respondenten noemen zijn het vaak tonen van vrouwen in boerka's, wat bijdraagt aan een eenzijdig en vertekend beeld. Ook ervaren respondenten gebrekkige representatie van moslims in de media, als die er überhaupt al is.



---

De respondenten benadrukken dat de media een sturende rol spelen in hoe naar moslims wordt gekeken, en pleiten voor een neutralere en eerlijkere berichtgeving. Ze vinden dat een evenwichtig en feitelijk perspectief essentieel is voor een rechtvaardiger beeld van moslims in de samenleving.

Respondenten hebben het vaak over de beelden die over moslims leven bij anderen in het land, wat maakt dat er onbegrip is. Vrouwelijke respondenten krijgen opmerkingen of vragen zoals *“Mag dat van je vader?”* of *“Heb je een strenge broer?”*, doordat er een steeds meer genormaliseerd beeld is van hoe er met vrouwen binnen de islam wordt omgegaan, met name dat vrouwen worden onderdrukt. Respondenten denken dat deze opstelling ook te maken zou kunnen hebben met beelden over de cultuur en niet alleen over de islam. Toch hebben ze vaak het gevoel dat de beeldvorming over moslims een belangrijke rol speelt in de uitingen van discriminatie.

De reflecties van de respondenten over het normaliseren van negatieve attitudes ten opzichte van moslims laten zien dat interpersoonlijke uitingen van discriminatie niet los kunnen worden gezien van systematische en institutionele discriminatie. Interpersoonlijke interacties zijn ingebed in een maatschappij-brede en institutionele manier van denken en doen richting moslims en worden gefaciliteerd door een institutionele en sociale context.<sup>14</sup> Institutionele discriminatie draagt daarmee bij aan een sociale norm waarbij het negatief bejegenen van moslims als normaal en alledaags wordt gezien.

### Intersectionaliteit

Moslim zijn in Nederland is ook verbonden met het hebben van een migratieachtergrond en sociale klasse. Ook andere sociale categorieën, zoals gender, zijn nauw verweven met hoe mensen zichzelf als moslim zien en hoe ze door anderen worden gezien.

In de interviews en focusgroepen komen de intersecties tussen religie en andere sociale categorieën op verschillende manieren naar voren. Aan de ene kant hebben sommige respondenten het gevoel dat moslim zijn en *herkomst* door anderen niet los van elkaar worden gezien. Dit werd specifiek benoemd, vooral door respondenten met een Nederlands-Marokkaanse achtergrond. Het draagt bij aan negatieve beeldvorming over moslims én Marokkanen. Dit maakt ook dat voor een deel van de respondenten de discriminatie niet zozeer als moslimdiscriminatie wordt ervaren, maar breder, ook op basis van herkomst. Respondenten zeggen dat het vaak lastig is te onderscheiden welke reacties te maken hebben met de moslim- of migratieachtergrond: *“De reden is een mengelmoes: religie en achtergrond.”* Belangrijk hierbij is om te noemen dat veel respondenten zeggen ook op basis van hun herkomst door anderen te worden gezien als moslim. Omdat ze zichtbaar anders zijn dan de ‘witte’ Nederlander, bijvoorbeeld door een donkere huidskleur of andere uiterlijke kenmerken, nemen mensen vaak aan dat ze moslim zijn. Daardoor zijn religie en etniciteit voor deze mensen vaak onlosmakelijk aan elkaar verbonden. Sommige mensen ervaren daardoor ook opmerkingen over bijvoorbeeld ‘Marokkaans zijn’ als moslimdiscriminatie.

Sommige respondenten benadrukken dat zij vaak ook zelf hun religieuze identiteit niet los zien van hun herkomst of culturele identiteit. Zo voelen ze zich niet eerst Turks en daarna moslim, of andersom. Mensen ervaren soms hun culturele en religieuze achtergrond als één. Tegelijkertijd voelen veel respondenten zich vaak aangesproken op hun religieuze identiteit, en zien ze het moslim zijn als de belangrijkste sociale categorie wanneer het gaat om de discriminatie die ze ervaren. Een respondent die bekeerling is heeft de indruk dat een witte moslim andere (veelal minder heftige) ervaringen meemaakt dan moslims met een migratieachtergrond.

De intersectie met gender is het meest opvallend. Respondenten, zowel mannen als vrouwen, stellen dat vooral moslima's die een hoofddoek dragen vaker discriminatie ervaren. Het gaat daarbij om ervaringen met *“vuile blikken op straat”* tot het aftrekken van de hoofddoek. Ook beschrijft een respondent verschillen in bejegening in de periode dat ze een hoofddoek droeg ten opzichte van de huidige situatie zonder hoofddoek. Ze maakte meer vervelende situaties mee toen ze een hoofddoek droeg. Een respondent vertelt over de ervaringen van diens dochter toen ze werkzaam was als apothekersassistent. De dochter werd meermaals aangesproken op het feit dat ze een hoofddoek draagt en heeft daardoor ontslag genomen. Het is aannemelijk dat de reacties die het dragen van een hoofddoek oproept toe te schrijven zijn aan de herkenbaarheid van een hoofddoek als een symbool van religie. Niemand is zo zichtbaar moslim als een moslima die een hoofddoek draagt. Ook heeft dit te maken met negatieve beelden die in de samenleving heersen van moslima's als onderdrukt, en beelden van Islam als een repressieve religie, vooral ten opzichte van vrouwen.

De intersectie tussen *sociale klasse* en religiositeit komt iets minder sterk naar voren in dit onderzoek. Hierbij is het goed om te benoemen dat we vooral in gesprek gingen met theoretisch opgeleide Nederlandse moslims, wier ervaringen met discriminatie ook moeten worden begrepen in het kader van hun socio-economische achtergrond. Zo komen ze vaak net

---

<sup>14</sup> Zie bijvoorbeeld ook [Visienota Institutioneel racisme - Naar een mensenrechtelijke aanpak | College voor de Rechten van de Mens](#).



uit andere werksmilieus dan praktisch opgeleide moslims. We hebben niet genoeg diversiteit in de respons om een analyse te kunnen maken van de verschillen in ervaringen tussen theoretisch en praktisch opgeleide moslims. Wat wel enkele keren terugkomt in ons onderzoek zijn voorbeelden van een lager schooladvies dat sommige respondenten, of hun familieleden, hebben gekregen. Voor deze respondenten was het schooladvies lager dan hun ambitie en hun niveau: vaak zeiden ze alsnog andere schoolniveaus te hebben doorlopen totdat ze een vwo-diploma hadden behaald, of stroomden ze, na gesprekken met de school, alsnog in op een hoger niveau. Als de respondenten hierover reflecteren, schrijven ze dit toe aan hoe anderen omgaan met hun achtergrond en de beelden die ze erbij hebben. Wel noemen respondenten hier vooral herkomst in plaats van religie: ze denken dat dit komt door hun Marokkaanse of Turkse achternaam en niet direct door het moslim zijn. Wel zijn deze twee, zoals eerder al aangeduid, onlosmakelijk met elkaar verbonden, zowel in hoe de maatschappij naar deze groepen kijkt, als hoe een groot deel van de doelgroep naar zichzelf kijkt.

Ook de intersectie tussen **generatie** en religiositeit kan van belang zijn voor ervaringen van discriminatie. In gesprekken met de respondenten komt vaak naar voren hoe ze de verschillen tussen generaties van moslims in Nederland ervaren. In eerste instantie maken de respondenten zelf een onderscheid tussen moslims die als gastarbeider vanuit Turkije en Marokko naar Nederland kwamen, en hun kinderen en kleinkinderen. De respondenten met wie we spraken waren over het algemeen jonger, en geboren of opgegroeid in Nederland. Ze vergelijken hun ervaringen met die van hun ouders en zien vooral een verschil in de houding tussen deze generaties. Ze zeggen dat de oudere generatie zich vaker te gast in Nederland voelt, en zich deels daardoor minder bewust was van de discriminatie die plaatsvond, maar ook minder opkwam voor zijn rechten. *“Deze generatie had het gevoel 1-0 achter te staan en deed meer zijn best om erbij te horen.”*

Daarentegen zeggen respondenten dat de jongere generaties zich vaker uitspreken. Er is *“meer awareness binnen de jongere generatie”*. Jongeren worden omschreven als mondiger in vergelijking met ouderen. Tegelijkertijd wordt ook genoemd dat jongeren zich steeds meer naar binnen richten, op de eigen gemeenschap, wat in lijn is met het rejection-identification model, waarbij mensen die zich afgewezen voelen door leden van een andere groep zich meer richten op hun eigen groep (Bobowik et al., 2017). Dit benadrukt veel van de jongere moslims ook zelf. Een deel van de respondenten vertelt hoe hun religieuze identiteit steeds belangrijker wordt. Veel jongere moslims vinden samenhang en voelen zich welkom bij vrienden uit de eigen groep of in een moskee. Daar gaan ze volgens respondenten steeds meer naar op zoek. Deze ervaringen komen overeen met uitkomsten van andere empirische studies over Turkse en Marokkaanse moslims uit grote steden in vijf Europese landen, waaronder Amsterdam en Rotterdam, die erop wijzen dat moslims die meer discriminatie ervaren zich ook sterker als moslim identificeren (Fleischmann et al., 2011; Maliepaard et al., 2015).

In het kader van verschillende assen van marginalisatie zien we in dit onderzoek dat respondenten vaak het gevoel hebben dat andere gemarginaliseerde groepen meer en vaker een stem krijgen dan moslims. Ze merken op dat er meer ruimte in de samenleving is voor het bespreken en aanpakken van de discriminatie die LHBTIQ+-mensen en Joodse mensen meemaken. Dit zijn ook bijna uitsluitend de voorbeelden die worden genoemd. Zo zeggen mensen dat er bijvoorbeeld een Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) is ingesteld terwijl dat niet geldt voor islamofobie. Discriminatie van moslims valt onder de National Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) samen met alle andere gronden van discriminatie.

### 4.3 Gevolgen van discriminatie

Om de brug te slaan tussen de ervaringen van discriminatie en de behoeftes die respondenten hebben zodat deze discriminatie het beste bestreden kan worden, behandelden we in de gesprekken ook de gevolgen van discriminatie en hoe respondenten ermee omgaan. Meerdere respondenten beschrijven in eerste instantie de emotionele gevolgen van de subtiele en interpersoonlijke ervaringen met moslimdiscriminatie: *“Je kunt je vinger er niet precies op leggen, dat is ook een perfecte omschrijving van hoe discriminatie aanvoelt.”* Respondenten beschrijven ook een gevoel van eenzaamheid en het idee er niet helemaal bij te horen en buitengesloten te worden. Een respondent vertelt over zijn kinderen: *“Het doet me pijn dat de generatie van mijn kinderen nog steeds geen Nederlander is.”*

Over het algemeen zien we verschillende manieren van hoe mensen omgaan met of reageren op ervaringen met moslimdiscriminatie. Zo heeft discriminatie voor een deel van de respondenten gevolgen voor hun identiteit en kan het ook gevolgen hebben voor hoe zij omgaan met de buitenwereld.

## Gevolgen voor de eigen identiteit

In de gesprekken komen we verschillende manieren tegen waarop discriminatie gevolgen kan hebben voor de eigen identiteit en voor het gevoel volwaardig onderdeel te zijn van de samenleving. Zo komt het verdiepen en versterken van de eigen religieuze identiteit duidelijk naar voren. Hierbij zien we dat veel respondenten steeds meer belang hechten aan de eigen religieuze identiteit, en dat ze deze soms in verband brengen met de discriminatie die ze hebben ervaren. Voor hen kan een sterkere religieuze identiteit 'bescherming' bieden van de negatieve gevolgen van discriminatie. Tegelijkertijd voelen veel respondenten de behoefte om duidelijk uit te spreken naar buiten 'ik ben moslim'. Zo vertelt een respondent *"naar aanleiding van vragen over terroristische aanslagen ben ik me juist gaan verdiepen in de islam. Ik was er eerder niet mee bezig."* Een andere respondent beschrijft dit als volgt: *"Toen ik jonger was vond ik het [discriminatie] echt heel vervelend, ik voelde me anders dan de rest. Ik was toen nog niet heel praktiserend. Maar op een bepaalde leeftijd was ik gewoon van oké, dit is mijn geloof en ik moet mij hier niet voor schamen, ik moet me er juist trots over uiten en dat heeft me dichter bij mijn geloof gebracht."*

Daarnaast noemen respondenten met enige regelmaat dat zij hun verbinding en identificatie met de Nederlandse samenleving kwijt zijn, omdat ze zich niet geaccepteerd en gewaardeerd voelen. *"Ik heb de verbinding met Nederland verloren [door ervaringen met discriminatie op het werk], ik zal ook nooit zeggen dat ik mij Nederlander voel."*

Een aantal van hen heeft dan ook (concrete en minder concrete) plannen om te emigreren naar het geboorteland van hun ouders, als een manier om meer verbinding te vinden met een gemeenschap en ergens meer thuis te horen. Eén respondent omschrijft dit als volgt: *"Ik heb het gevoel dat we hier niet horen. Als ik op vakantie ben in Marokko, ben ik een heel andere versie van mezelf. Kalmer, ik voel geen druk en voel me niet opgejaagd. In Marokko ben ik ook wel een buitenstaander, maar heb niet het gevoel: ik hoor er niet tussen. Als ik terug kom in Nederland, begint alles weer. Je bent ergens waar je niet tussen hoort. Uit de reacties van anderen (verbaal en non verbaal) merk je dat je anders bent. Zodra ik geld genoeg heb voor een mooi huisje, wacht ik geen dag langer met emigreren."*

## Omgang met de buitenwereld

De impact van discriminatie op de omgang met de buitenwereld is onder te verdelen in een drietal houdingen ten opzichte van de buitenwereld: vermijdend/terugtrekkend, aanpassend/conformerend, en vaker stelling nemen.

### Terugtrekkende/vermijdende beweging

Deze houding betekent dat mensen zich terugtrekken uit bepaalde situaties. Ze kiezen ervoor om niet (meer) de confrontatie aan te gaan, maar zich fysiek, sociaal en psychisch terug te trekken. Dit uit zich onder andere in:

*Psychisch terugtrekken*, waarbij mensen voorzichtiger kunnen worden in de manier waarop ze omgaan met de buitenwereld. Een voorbeeld hiervan is om bepaalde rechten niet te claimen. Denk aan socialezekerheidsrechten, uit angst en onzekerheid voor de consequenties (zoals extra controles door de overheid). Een respondent noemt als voorbeeld hiervan haar oom. Toen haar oom naar Engeland verhuisde, wilde hij geen AOW ontvangen wegens angst om hem later te moeten terugbetalen, bijvoorbeeld wegens Brexit-regelingen. Een ander voorbeeld dat wordt aangehaald betreft belastingaangifte. Sommige respondenten zijn voorzichtiger met het declareren van kosten die ze maken in het kader van hun bedrijfsvoering (zoals een werkdiner). Men wil niet op de radar komen van de Rijksoverheid. Een respondent verwoordt het als volgt: *"Het is een combinatie van werkelijke ervaringen dat de wet niet voor iedereen gelijk is en het gevoel dat je jezelf constant moet beperken of censureren. Rechtvaardig is het niet."* Respondenten die al eerder te maken hebben gehad met de overheid of overheidsinstanties zeggen over het algemeen dat ze proberen situaties te vermijden die mogelijk een trigger kunnen vormen. Andere respondenten leggen zich neer bij de discriminerende 'norm' en hebben niet echt hoop op verandering. Of ze zijn voorzichtig in het bespreekbaar maken van (impliciete en expliciete) opmerkingen van collega's, omdat ze intensief samenwerken en de onderlinge verhouding goed willen houden.

*Sociale terugtrekking* uit zich doordat sommige respondenten zich isoleren van de bredere (sociale) omgeving. Zo benoemt een respondent dat hij vanwege PTSS-medicatie (vanwege discriminatie-ervaringen op werk) en zijn depressie een echte huismus is geworden. Een ander zegt: *"Ik was een mensenmens. Maar ik word er moe van, me de hele dag te verantwoorden, dan word je vanzelf introvert."*

Andere respondenten zeggen dat de discriminatie-ervaringen hebben geleid tot een sterkere oriëntatie op de 'eigen' gemeenschap. *"Voorheen had ik een heel witte kring. Maar dat is helemaal omgeslagen, nu heb ik vooral Marokkaanse vrienden. Zodat ik geen discussies hoeft te voeren, ik moet me al op het werk aan een bepaalde norm conformeren, me niet volledig thuis voelen, privé wil ik dat niet."* En: *"Privé zoek ik mensen uit met dezelfde achtergrond, want op werkgebied moet ik me al verantwoorden, dat is vermoeiend."*

Veel mensen zoeken solidariteit en begrip voor hun ervaringen in kringen van mensen die hetzelfde hebben meegemaakt. Een focus op de 'eigen' gemeenschap komt ook tot uiting in de keuze voor bijvoorbeeld een zorgverlener of voor sociale activiteiten. Zo kunnen negatieve ervaringen in de zorg ertoe leiden dat patiënten terughoudend zijn om zorg te vragen en erg voorzichtig zijn. Daarnaast hebben respondenten een voorkeur voor een fysiotherapeut, schoonheidsspecialist, huisarts of psycholoog die dezelfde of een vergelijkbare achtergrond als die van de respondent heeft, zoals een islamitische psycholoog. Respondenten hebben ook een voorkeur voor bijvoorbeeld een restaurant of een concert met een divers publiek, waar het publiek niet alleen uit witte mensen bestaat. *"Bij plekken waar mensen meer op mij lijken, lachen mensen meer naar mij, en heb ik het leuker."*

*Professionele terugtrekking*, waarbij een aantal respondenten zegt op zoek te zijn gegaan naar andere professionele mogelijkheden, om zo discriminatie of een uitsluitend milieu te vermijden. Zo zeggen enkele mensen zzp'er te zijn geworden naar aanleiding van discriminerende ervaringen op de werkvloer. Een respondent zegt dat een afweging hierbij was dat hij nu meerdere opdrachtgevers heeft en meerdere opties. Als hij op een werkplek negatieve opmerkingen krijgt, kan hij er nu voor kiezen om daar te stoppen en verder te werken bij een andere opdrachtgever. Wel wordt door de respondenten aangegeven dat de keuze om verder te gaan als zelfstandige niet voor iedereen (en alle beroepsgroepen) is weggelegd. Daarnaast hebben meerdere respondenten het gevoel dat de zogenoemde zakenwereld niet bij hen past, en zijn ze daardoor op zoek gegaan naar andere carrièremogelijkheden buiten het bedrijfsleven. Ook geven sommige mensen aan het lastig te vinden om voor hun rechten op te komen op de werkvloer: *"In een situatie met discriminatie denk ik: gaat mijn manager mij begrijpen, als ik me uitspreek gaat het waarschijnlijk alleen in m'n nadeel uitwerken. Ik heb ook weinig vertrouwen in de behandeling van een melding, die wordt niet serieus genomen."*

### *Conformereren*

Regelmatig zien we ook terug in de gesprekken dat men zich probeert aan te passen om 'erbij' te horen. Dit uit zich onder andere in een gevoel van willen overcompenseren of van bewijsdrang. Regelmatig zeggen respondenten dat ze het gevoel hebben dat ze zich elke keer van hun beste kant moeten laten zien, en meer hun best moeten doen dan anderen. Zoals een respondent zegt: *"Ik doe extra hard m'n best, om in het plaatje te passen, respect te krijgen."* Een andere respondent verwoordt dit als volgt: *"Ik heb toch een enorme geldingsdrang en een soort enorme behoefte om het allemaal heel goed te doen. Ik heb het gevoel dat ik het me niet kan veroorloven om fouten te maken."*

Veel respondenten zien dit ook als iets wat ze voor alle moslims moeten doen, om er zo voor te zorgen dat de mensen met wie ze in contact komen een positief gevoel hebben over contact met moslims. Ze willen juist negatieve stereotypen ontkrachten. Een respondent die een hoofddoek draagt zegt bijvoorbeeld niets te willen doen waardoor er slecht naar vrouwen met een hoofddoek als groep wordt gekeken. *"Ik zat in de stiltecoupe en mensen waren heel hard aan het praten en ik wilde er eigenlijk wat van zeggen, maar ik heb dit uiteindelijk niet gedaan. Ik wilde niet dat deze mensen een slechte ervaring hadden met iemand die een hoofddoek draagt."* Een andere respondent beschrijft dit als volgt: *"Ik probeer soms om extra sympathiek te doen, om zo te bewijzen dat moslims goed zijn."*

Daarnaast zien we ook respondenten die de uitingen van hun geloof neutraliseren. Zo had een respondent besloten zijn gebedskleedje op te ruimen op werk, omdat hij daarover negatieve reacties had ontvangen en hij niet wilde dat collega's negatief over hem dachten. Daarnaast neutraliseert hij zijn uitspraken over zijn geloof: *"Ik zeg niet 'ik ga bidden', maar: 'ik trek me even terug', ik zeg niet dat ik vast, maar: ik eet vandaag even niet."* Een andere respondent heeft besloten haar hoofddoek af te doen na negatieve ervaringen: *"Ik bedacht: ik ben ambitieus, ik kan me niet permitteren zo zichtbaar religieus te zijn, voor mijn kansen zou dat niet goed zijn."* Een andere respondent draagt geen geloofssymbolen op straat waardoor te herleiden is dat hij moslim is, en doet niet aan kledingvoorschriften. Hij wil niet dat mensen hem anders behandelen omdat ze zijn kleding associëren met moslim zijn. Mensen hebben ook soms het gevoel dat ze situaties of confrontaties moeten verzachten. Bijvoorbeeld: *"Voor veel mensen is mijn uiterlijk bedreigend. Dus ik ben me bewust van mijn mimiek, van mijn gezichtsuitdrukking en ik probeer vriendelijk te zijn, met een lach op mijn gezicht."*

Regelmatig wordt benoemd dat deze conformerende houding mentaal erg vermoeiend is. *"Van jongs af aan heb ik al het gevoel dat ik er niet bij hoor, dus ik doe extra mijn best om er niet buiten te vallen. Ik lach om grapjes van anderen en maak zelf grapjes die zij leuk vinden. Maar het is een masker en het is heel vermoeiend om dat masker te dragen."*

### *Vaker stelling nemen*

Als andere reactie op discriminatie ervaringen zien we ten slotte ook dat men zich juist vaker uitspreekt naar de buitenwereld. Dit heeft met name betrekking op het meer uitspreken tegen discriminerende opmerkingen en tegen bepaalde grapjes. Zo zegt een respondent: *"Ik heb met mezelf een afspraak gemaakt: ik ga er wel wat van zeggen, op een respect-*

volle manier, ik accepteer het niet meer. Maar: je weet niet wat er dan nog meer los komt, emoties bij mij, als je je uitsprekt tegen discriminerende opmerkingen. Dat weerhoudt mij wel om wat te zeggen. Dus ik zeg er nog steeds niet altijd wat van.” Zelf refereren veel respondenten hiernaar als ‘mondiger worden’ en zien het vaak als een belangrijke eigenschap om voor hun rechten op te komen. Zo vertelt een respondent: *“Je als jongen schamen voor wie je bent en ook geen kansen willen mislopen, daarom ga ik nu eigenlijk vaak de confrontatie aan.”* Ook zegt een respondent: *“In het algemeen probeer ik me wel steeds meer uit te spreken. Bijvoorbeeld LinkedIn gebruiken om op te komen voor Palestina. Op jonge leeftijd deed ik dat niet. Nu ben ik zelfverzekerder, en heb nu een positie om serieus genomen te worden (vanwege studie en een goede baan).”* Deels komt dit doordat respondenten het gevoel hebben ‘mondig’ te moeten zijn om voor hun rechten op te komen.

Een andere respondent heeft juist besloten om in de feestcommissie op het werk deel te nemen, om ervoor te zorgen dat er evenementen georganiseerd werden die geschikt waren voor moslims. Een respondent vertelt hoe ze een keer een etentje zonder alcoholopties organiseerde voor haar team. Ze kreeg verontwaardigde reacties terug van collega’s. Ook zegt een respondent tijdens het gesprek dat hij als verdedigingsmechanisme hanteert om op collega’s neer te kijken: *“Als jullie neerkijken op mij, dan ga ik neerkijken op jullie.”* Dit is van nature niet zijn houding, zegt hij, maar het is ontstaan als reactie op negatieve ervaringen op zijn werk. Hij werkt inmiddels op een plek waar meer moslims werken, en voelt zich daar meer thuis. *“Ik probeer de verdedigende houding nu te laten zakken, maar dat is wel lastig omdat het zo’n automatisme was.”*

### Variatie in omgangsstijlen en cumulatie

Uit meerdere interviews komt naar voren dat discriminatie voor veel personen geen eenmalige, incidentele ervaring is, maar binnen verschillende domeinen en op verschillende momenten in hun leven terugkomt. De wijze waarop men omgaat met discriminatie verschilt echter per persoon. Dit kan deels verklaard worden door de aard van de persoon. Waar de ene persoon de opmerkingen als erg ongemakkelijk ervaart, en als het benadrukken van het ‘anders zijn’, ervaart een ander dergelijke opmerkingen juist als opening om het gesprek aan te gaan en om vooroordelen te ontkrachten. Daarbij spelen ook de ervaringen uit het verleden en de cumulatie van deze ervaringen over tijd en over de domeinen heen een rol. Zo vertelt een respondent dat *“je de ervaringen die je op school meemaakt je hele schoolcarrière gebruikt als referentie.”* Een andere respondent benoemt bijvoorbeeld dat ervaringen met discriminatie bij een stageplek ertoe hebben geleid dat ze bewust heeft gekozen voor een redelijk diverse werkplek. Ook zegt deze respondent: *“Ik houd sindsdien rekening met mogelijk discriminatie in de zorg en ga daarom niet naar een Nederlandse fysiotherapeut, schoonheidsspecialist, huisarts of psycholoog.”*

Ook wanneer iemand bijvoorbeeld vaak is afgewezen vanwege het dragen van een hoofddoek, dan kunnen opmerkingen daarover mogelijk eerder als aanvallend ervaren worden. Niet alleen de eigen ervaringen, maar ook de ervaringen van familieleden (ouders of kinderen) kunnen zich opstapelen en daarom een grotere impact hebben. Dit geldt bijvoorbeeld wanneer iemand de (diepgewortelde) trauma’s van de ouders heeft gekend en die als bagage meeneemt naar de volgende generatie.

Daarnaast zien we niet alleen *tussen* personen, maar ook *binnen* personen verschillende manieren van omgaan met discriminatie. Deze kunnen ook per domein verschillen. Over het algemeen zien we dat respondenten op de arbeidsmarkt eerder geneigd zijn zich aan te passen en minder de strijd aan te gaan. Men doet juist extra moeite om erbij te horen, meer dan in de publieke ruimte. In sommige gevallen zien we ook dat men in de eigen sociale omgeving activistischer is, of zoekt naar contexten waar men de meeste invloed kan hebben met activisme.

Ook kan de vorm van discriminatie van invloed zijn op hoe mensen daarmee omgaan. Bij subtiele vormen zijn de reacties eerder intern: *“Ik kon het niet geloven, opmerkingen die ik eerst niet echt kon plaatsen. In eerste instantie gaf ik weinig reactie, pas later bedacht ik: dat kon echt niet.”* *“Ik ben stil gebleven, heb het over me heen laten komen. Ik heb er veel spijt van gehad dat ik niet direct iets heb gezegd.”* Bij expliciete vormen van discriminatie zien we eerder een reactie richting veroorzaker en de buitenwereld, waarbij mensen vaker de confrontatie aangaan.

Daarnaast zien we binnen personen ook ontwikkelingen over de tijd en tijdens de levensloop. Naarmate de tijd vordert, en er meer ervaringen met discriminatie bij komen, verandert de manier waarop een persoon omgaat met discriminatie. Zo geeft een respondent aan dat *“hoe langer je in Nederland bent, hoe minder [discriminatie] wordt omdat mensen je ook leren kennen.”* Maar ook het tegenovergestelde komt naar voren: naarmate de tijd vordert, ervaren sommigen juist meer discriminatie en keren zich naar binnen of naar de eigen gemeenschap. Mensen schrijven deze veranderingen toe aan een verharding in de maatschappij, waarbij negatieve bejegening van moslims steeds normaler is geworden (zie ook de paragraaf sociale norm in 4.2).

## 4.4 Wat is nodig in de ogen van moslims die discriminatie ervaren

Tijdens de life-course interviews en de focusgroepen zijn de ervaringen die respondenten deelden gebruikt om te bepalen wat er nodig is om situaties van moslimdiscriminatie te voorkomen en aan te pakken. Respondenten benoemen dat de ervaringen met moslimdiscriminatie die zij meemaken veelal geen losse incidenten zijn, maar een patroon vormen. Wat nodig is volgens de respondenten om dit patroon te doorbreken vatten we hieronder samen als mogelijke oplossingsrichtingen. Deze oplossingsrichtingen vallen uiteen in het erkennen van moslimdiscriminatie, het inzetten van beter beleid en handhaving en het beter faciliteren van de stem van moslims. De oplossingsrichtingen hebben we samengevat en gebruikt als basis voor de ontwerpssessies, die verder behandeld worden in hoofdstuk 5. Ook werpen we in hoofdstuk 5 een blik op de beschikbare literatuur over de effecten van verschillende oplossingsrichtingen.

### Het erkennen van het probleem en het creëren van bewustzijn

Door alle domeinen heen merken respondenten een gebrek aan erkenning dat moslimdiscriminatie een hardnekkig probleem is. Die **erkenning** zien ze als de eerste stap naar alle mogelijke vormen van verbetering. Daarnaast achten ze het nodig om meer **bewustzijn** te creëren bij verschillende actoren in de maatschappij: dat zijn mensen in een machtspositie, zoals werkgevers, overheid en docenten, maar ook anderen waarmee de respondenten in contact komen. Hierbij noemen respondenten verschillende mogelijkheden: trainingssessies waarbij er wordt gewerkt aan kennis over en bewustwording rondom moslimdiscriminatie zien ze als een mogelijke richting voor de toekomst.

Hierbij zien mensen ook het **leren kennen** van moslims en de islam als belangrijk onderdeel van bewustwording: onbekend maakt onbemind. Tot slot zien de deelnemers een gebrek aan **representatie** van moslims in alle domeinen en op alle niveaus, op de werkvloer, bij de overheid, in het onderwijs en verder. Meer representatie is aldus de respondenten nodig om meer kennis over en bewustwording rondom moslimdiscriminatie te verspreiden, maar ook over moslims en de islam.

### Beter beleid en handhaving

Respondenten vinden over het algemeen dat meer nodig is met betrekking tot antidiscriminatiebeleid en handhaving. Zo vinden respondenten dat er over het algemeen meer **meldingsmogelijkheden** moeten komen voor discriminatie, maar er moet ook meer **aandacht** komen voor de huidige mogelijkheden om te melden. Toch denken mensen dat om daadwerkelijk de meldbereidheid bij de doelgroep te bevorderen, er ook **meer met de meldingen zelf moet worden gedaan**. Ook de verdere **ondersteuning van slachtoffers** van discriminatie vergt meer aandacht. Volgens respondenten zouden beter beleid en handhaving ook bijdragen aan een **sociale norm** waarbij moslimdiscriminatie niet wordt geaccepteerd. Tegelijkertijd denken mensen dat om daadwerkelijk tot beter beleid en handhaving te komen, de eerste stap zou moeten zijn dat er meer erkenning komt in de maatschappij en door de overheid dat moslimdiscriminatie plaatsvindt en vergaande consequenties heeft.

Enkele respondenten noemen de rol van **secularisme** in beleidsvorming en zien dat als iets wat kan bijdragen aan moslimdiscriminatie. In dit geval gaat het niet om discriminatiebeleid, maar om beleid dat een effect kan hebben op de positie van moslims in de maatschappij. Zo vinden sommige respondenten het belemmerend dat wegens het verbod op religieuze uitingen in publieke functies, moslima's die een hoofddoek dragen deze functies niet mogen bekleden. Ze pleiten er daarom voor om kritisch te kijken naar de rol van dergelijk beleid op de positie van moslims in Nederland.

### De stem van moslims faciliteren

Tot slot zien we in dit onderzoek dat respondenten ook een belangrijke rol weggelegd zien voor moslims zelf. Hierbij is het belangrijk om te benadrukken dat de verantwoordelijkheid voor het bestrijden van discriminatie niet bij de slachtoffers zelf moet berusten, en dit vinden de respondenten zelf ook. Evengoed kan de gemeenschap een belangrijke rol spelen, aldus de respondenten. **Lokale initiatieven en belangenorganisaties** zetten zich in voor verbetering voor moslims en deze initiatieven dienen te worden ondersteund, bijvoorbeeld door de overheid. Ook kan het ondersteunen van **weerbaarheid** bij moslims hen helpen om te gaan met discriminerende situaties en een stem te vinden om op deze situaties te reageren.

# 5. Verbeterkansen

---

In dit hoofdstuk komen verbeterkansen aan bod om moslimdiscriminatie tegen te gaan. Deze verbeterkansen borduren voort op de uitkomsten van dit onderzoek beschreven in de voorgaande hoofdstukken.



## 5 Verbeterkansen

In dit hoofdstuk starten we met een overzicht uit de literatuur over wat (waarschijnlijk) wel en niet werkt in de aanpak van moslimdiscriminatie (par. 5.1). Vervolgens gaan we in op de opbrengsten van de ontwerpessies die in het kader van dit onderzoek zijn georganiseerd. Deze ontwerpessies waren bedoeld om op basis van de inzichten tot nu toe, samen met belanghebbenden, tot verbeterkansen te komen in de aanpak van moslimdiscriminatie. In de beschrijving van de uitkomsten van de ontwerpessies gaan we eerst in op de probleemanalyse die gezamenlijk is gemaakt en richtingen die hieruit naar voren komen voor verbeteringen (par. 5.2). Daarna gaan we in op de verbeterkansen die als kansrijkste werden beoordeeld (par. 5.3). Hoe we de ontwerpessies hebben aangepakt, hebben we eerder in hoofdstuk 2 van deze rapportage beschreven. In bijlage 1 staat welke deelnemers bij de ontwerpessies aanwezig waren. Bijlage 3 geeft een beschrijving van de verbeterkansen die in de ontwerpessies *niet* verder zijn uitgewerkt.

### De bevindingen uit dit hoofdstuk samengevat

Het is belangrijk dat de verbeterkansen in de aanpak van moslimdiscriminatie zijn geënt op de bestaande kennis over werkzame mechanismen in het tegengaan van (moslim)discriminatie. Bestaande interventies die zich richten op het tegengaan van (moslim)discriminatie kunnen worden ingedeeld in interventies gericht op het individueel niveau (zoals voorlichting en training), het organisatieniveau (zoals standaardisatie en formalisering van processen) en op het niveau van wetten en beleid (zoals handhaving op het gebied van antidiscriminatie en mensenrechten).

De bewijskracht van deze interventies en onderliggende werkzame mechanismen is wisselend. Dit kan ermee te maken hebben dat interventies niet vaak systematisch worden onderzocht op effectiviteit, en de effecten sterk afhankelijk zijn van de kwaliteit van de interventies. Ook is de werkzaamheid van interventies vaak afhankelijk van de aanwezigheid van belangrijke randvoorwaarden, zoals draagvlak bij professionals en het grote publiek, of de aanwezigheid van controleprocessen en handhaving ten aanzien van de interventie. Het uitgevoerde onderzoek naar antidiscriminatie-interventies richt zich veelal op het tegengaan van discriminatie in zijn algemeenheid en niet specifiek op het tegengaan van moslimdiscriminatie. De kennis over wat werkt in het tegengaan van moslimdiscriminatie is daardoor relatief beperkt.

De ervaringen die moslims naar voren brengen in de life-course interviews en focusgroepen worden herkend door de deelnemers aan de verschillende ontwerpessies. Het normaliseren van moslimdiscriminatie zien deelnemers zowel terug in het huidige politiek-maatschappelijke klimaat, als in de media en in de verschillende domeinen die in de ontwerpessies centraal stonden. De wijdverspreide negatieve beeldvorming over moslims heeft tot gevolg dat de discriminatie-ervaringen van moslims veelal geen opzichzelfstaande incidenten zijn, maar een patroon vormen. De normalisatie van moslimdiscriminatie draagt volgens de deelnemers aan de ontwerpessies bij aan het gebrek aan urgentie om dit probleem aan te pakken.

Op basis van de probleemanalyse vinden deelnemers aan de ontwerpessies het belangrijk dat de verbeterkansen worden gezocht in de volgende richtingen:

1. De verbeterkansen moeten zich richten op het vergroten van erkenning van het probleem.
2. De hardnekkigheid van moslimdiscriminatie vraagt om een aanpak gericht op het tegengaan van systematische discriminatie.
3. Het is van belang dat moslims betrokken worden bij het tegengaan van moslimdiscriminatie.
4. Er is behoefte aan interventies specifiek gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie.

De drie verbeterkansen die verder zijn uitgewerkt in de ontwerpessies leggen de focus op deskundigheidsbevordering van ambassadeurs, pioniers en poortwachters in de toegang tot werkvloer en stages (verbeterkans werkvloer en stages), op het verbeteren, standaardiseren en formaliseren van protocollen en richtlijnen (verbeterkans domein zorg) en op het ontwikkelen van een monitoringssysteem voor uitvoeringsinstanties vanuit de overheid (verbeterkans domein overheid).

### 5.1 Werkzame mechanismen om moslimdiscriminatie tegen te gaan

In het formuleren en uitwerken van verbeterkansen hebben we inspiratie gehaald uit bestaande kennis over wat wel en niet werkt in de aanpak van moslimdiscriminatie. Daarvoor hebben we een inventarisatie gemaakt van wetenschappelijke onderzoeken naar interventies en maatregelen die in Nederland en andere Europese landen worden ingezet om moslimdiscriminatie tegen te gaan. Daarbij hebben we specifiek gekeken naar onderzoeksliteratuur die inzicht geeft in de werkzame mechanismes van dergelijke interventies. In deze zoektocht hebben we waar relevant ook breder gekeken dan uitsluitend naar moslimdiscriminatie, en ook inspiratie gehaald uit interventies en maatregelen die zich richten op de aanpak van discriminatie en racisme in algemenere zin.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Hierbij zijn onder andere inzichten meegenomen uit het onderzoek 'Gelijk recht doen – Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan' (in opdracht van de Eerste Kamer), de literatuurstudie 'Interventies om discriminatie bij werving en selectie tegen te gaan' (in opdracht van het College van de Rechten van de Mens) en studies uit de KIS Database antidiscriminatie interventies.



## Mogelijke interventies en maatregelen

Hieronder belichten we enkele van de belangrijkste soorten interventies en de mechanismen die er (vermoedelijk) aan ten grondslag liggen, geïllustreerd met enkele voorbeelden uit de academische literatuur en, waar mogelijk, enkele belangrijke interventies die in de Nederlandse context zijn geïmplementeerd. We maken onderscheid tussen interventies die op verschillende niveaus kunnen worden genomen: het individuele niveau, het organisatorische of institutionele niveau en het wettelijke of maatschappelijk niveau. Binnen deze niveaus groeperen we vervolgens interventies die een vergelijkbare aanpak gebruiken en gebaseerd zijn op vergelijkbare, onderliggende mechanismen. Enkele voorbeelden van interventies die in de Nederlandse context te vinden zijn beschrijven we hieronder in box 5.1.

De meeste interventies die worden besproken zijn niet expliciet gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie, maar etnische minderheden in het algemeen. Toch is het aannemelijk dat deze interventies ook werken als ze worden uitgevoerd met het specifieke doel om discriminatie tegen moslims te verminderen. De focus ligt op studies die gepubliceerd zijn in de wetenschappelijke literatuur en die rigoureus getest zijn, bijvoorbeeld met experimentele designs.

## Vooruitgang

In de loop der jaren zijn er verschillende evaluaties van beleidsmaatregelen en interventies ter voorkoming of vermindering van discriminatie uitgevoerd, met name in relatie tot arbeidsdiscriminatie (bijvoorbeeld Felten and Broekroelofs, 2022; College voor de Rechten van de Mens, 2019). Deze bieden nuttige samenvattingen van praktijken die organisaties kunnen toepassen en de redenen waarom ze effectief kunnen zijn (dat wil zeggen, de onderliggende mechanismen). Bestaande overzichten van verbetermogelijkheden zijn echter meestal niet systematisch in hun zoekproces, bevatten zowel correlatieve als experimentele studies, met weinig reflectie op de strengheid van de methodologische opzet, of verwijzen naar beleid waarvan de effectiviteit niet in de praktijk is getest. Deze beperking wordt soms ook door de auteurs zelf erkend. Bijvoorbeeld: “De besproken interventies in deze literatuurstudie zijn lang niet altijd uitgebreid in de praktijk onderzocht. Nader onderzoek is vaak nodig om de effectiviteit van de interventies vast te stellen.” (College voor de Rechten van de Mens, 2019: p. 6). Daarnaast moet ook worden opgemerkt dat sommige interventies kunnen werken in één domein (bijv. de arbeidsmarkt), maar minder effectief kunnen zijn in een ander domein (bijv. gezondheidszorg). De variatie in domeinen en de context die ze bieden, moeten zorgvuldig in overweging worden genomen bij het ontwikkelen van interventies.

Het is van cruciaal belang om nieuw beleid en nieuwe interventies adequaat te testen en om geschikte methoden te ontwikkelen om de effectiviteit ervan te evalueren en de vooruitgang te meten in nauwe samenwerking met de doelgroepen. Een overzicht van alle hierboven beschreven interventies, de mechanismen, randvoorwaarden en onbedoelde effecten zijn te vinden in tabel 5.1.

Tabel 5.1 Samenvatting van interventies per niveau, bijbehorende mechanismes, randvoorwaarden en onverwachte effecten

Niveau	Interventietype	Mechanisme	Randvoorwaarden	Onverwachte effecten
Individueel	Voorlichting en training	Onzekerheid tegengaan Bewustwording vergroten	Effect hangt af van de kwaliteit en inhoud, net als van de lengte en frequentie van de training	Effectiviteit is vaak niet goed onderzocht
	Contactinterventies	Bekendheid vergroten Verplaatsen in een ander perspectief/wisselen van perspectief	Effect hangt af van motivatie en bereidheid van deelnemers om zich open te stellen	Bij deelnemers ontstaat wellicht alleen een oppervlakkig begrip van de ander
	Empowermentinterventies	Rolmodellen inzetten en vaardigheden vergroten om discriminatie aan de orde te stellen	Effect hangt af van de kwaliteit en inhoud	Meer focus op de targetgroep verandert niet direct de structuur

Vervolg tabel 5.1 Samenvatting van interventies per niveau, bijbehorende mechanismes, randvoorwaarden en onverwachte effecten

Niveau	Interventietype	Mechanisme	Randvoorwaarden	Onverwachte effecten
<i>Organisaties</i>	<i>Verantwoordingsplicht vergroten</i>	Verantwoording toegewezen voor processen en resultaten	Moet correct worden geïmplementeerd en heeft steun vanuit de top nodig	Hoge kosten en toename in bureaucratie
	<i>Representatie</i>	Inzet van rolmodellen	Steun vanuit de top voor nodig	'Tokenisme'
	<i>Standaardisatie en formalisering</i>	Structureren van besluitvormingsprocessen  Verminderen of elimineren van informatie over sociale identiteit	Voldoende middelen voor nodig	Toename in kosten en tijd  Uitstel van discriminatie tot een later moment
	<i>Normstelling</i>	Aangeven welk gedrag wel of niet geaccepteerd wordt	Effectiever als het gesteund wordt door de top	Gebeurtenissen kunnen de perceptie van sociale normen plotseling veranderen  Effecten zijn mogelijk van korte duur
<i>Wetten en nationaal beleid</i>	<i>Wetgeving, toezicht en handhaving</i>	Introductie van targets en verplichtingen  Informatievoorziening over rechten en monitoringsverplichtingen	Voldoende middelen voor nodig	Kan tot verborgen praktijken leiden
	<i>Voorkeursbeleid</i>	Toename van diversiteit	Steun vanuit de top nodig	'Tokenisme'
	<i>Publieke bewustwordingscampagnes</i>	Bewustwording creëren	Heeft een zorgvuldig ontwerp nodig	Kan tot oppervlakkige en tijdelijke veranderingen leiden

## Interventies gericht op individuen

### Voorlichtingsinterventies en trainingsprogramma's

Eenvoudige voorlichtingsinterventies worden gebruikt om vooroordelen en discriminerend gedrag te verminderen. Publieke en private bedrijven implementeren bijvoorbeeld vaak trainingsprogramma's om mensen zich bewuster te maken van diversiteit op de werkplek en de invloed van impliciete vooroordelen op de besluitvorming (McGinnity et al., 2021). Volgens een vergelijkende analyse geniet diversiteitstraining brede steun onder het Europese publiek, vooral wanneer deelname vrijwillig is in plaats van verplicht (Blommaert & Coenders, 2024b). Deze trend is duidelijk in alle sectoren, zoals het onderwijs (Bourabain & Verhaeghe, 2023), de arbeidsmarkt (Blommaert & Coenders, 2024b) en huisvesting (Verhaeghe et al., 2023).

Hoewel deze programma's het bewustzijn van discriminerende praktijken kunnen vergroten (Fricke et al., 2023; Stone et al., 2020), zijn hun effecten op het aanstellingsbeleid vaak beperkt en van korte duur (Deros et al., 2021). Hun effectiviteit hangt grotendeels af van factoren zoals de aanwezigheid van aanvullend diversiteitsbeleid, evenals de inhoud en de duur van de training (Bezrukova et al., 2016; Joseph et al., 2021). Reviews tonen aan dat diversiteitstrainingen meestal een kleinere impact hebben op gedrags- en attitudeveranderingen in vergelijking met leerresultaten (Bezrukova et al., 2016; Devine & Ash, 2022; Paluck et al., 2021).

Ondanks de mogelijk beperkte en kortdurende effecten implementeren veel organisaties soortgelijke programma's zonder hun gedragseffect op een gedegen manier te beoordelen. In een goed uitgevoerde evaluatie van trainingsinterventies onder een steekproef van universiteitsstudenten in Nederland rapporteerden deelnemers drie maanden na de training een groter vermogen om stereotypen te onderdrukken. Toch bleven ze discrimineren in hun wervingsbeslissingen. Dit wijst op een probleem: hoewel evaluaties van trainingsprogramma's vaak gebaseerd zijn op zelfrapportages (zie bijvoorbeeld de database van antidiscriminatie-interventies, samengesteld door KIS), kunnen ze een misleidend beeld geven van de werkelijke impact van de programma's (Deros et al., 2002).

### Contactinterventies

Discriminerend gedrag is vaak gekoppeld aan negatieve houdingen tegenover minderheidsgroepen. Contact tussen verschillende groepen, zoals moslims en niet-moslims, kan de negatieve houding van mensen ten opzichte van moslims verminderen. Hoewel de academische literatuur over het positieve effect van intergroepscontact op attitudes tegenover minderheidsgroepen uitgebreid is (Savelkoul et al., 2011; Koos & Seibel, 2019; Tanaka, 2023), komen zorgvuldig uitgevoerde evaluaties van contactinterventies tot voorzichtigere conclusies. Uit een meta-analyse blijkt dat het effect van contactinterventies aanwezig is, maar vrij zwak (Paluck et al., 2012). Bovendien richt het meeste van dit onderzoek zich op zeer specifieke groepen zoals studenten, soldaten of sportteams, waardoor de generaliseerbaarheid van de bevindingen naar de algemene volwassen populatie beperkt is (Paluck et al., 2021). Het ontwerpen van effectieve contactinterventies vereist een zorgvuldige afweging van belangrijke voorwaarden. Uit een recent onderzoek naar de invloed van wonen in de buurt van vluchtelingenvoorzieningen op de publieke houding ten opzichte van etnische minderheden in Nederland bleek dat langdurige blootstelling aan intergroepscontact – in de zin van regelmatig contact – essentieel is voor het realiseren van positieve effecten (Achard et al., 2024). Contactinterventies moeten dus verder gaan dan oppervlakkige interacties.

### Empowermentinterventies

Empowermentinterventies richten zich op slachtoffers van discriminatie en zijn gericht op het versterken van hun vermogen om met de discriminerende context om te gaan. Een van de belangrijkste doelen is om de kracht van minderheden in het proces te versterken. Via focusgroepen of een-op-een gesprekken worden discussies gevoerd over ervaren discriminatie en de ontwikkeling van empowermentstrategieën (Goradietsky, 2020). Andere instrumenten, zoals reflectieve leerverslagen, worden ook gebruikt om de transitie naar empowerment van slachtoffers van discriminatie te observeren (Bryant, 2015). Toch zijn deze interventies niet altijd effectief, afhankelijk van de opzet van de interventie. Een onderzoek onder jongeren met een migratieachtergrond in Nederland toonde aan dat deelname aan een empowermentprogramma voor migranten de sociale marginalisatie van migranten kan verminderen (door hun deelname aan sociale activiteiten te vergroten), maar dit had geen effect op de copingstrategieën van migranten (Goossens et al., 2016). Dit programma was echter ook niet gericht op ervaren discriminatie en resulteerde dus mogelijk niet in de verwachte uitkomsten.

### Interventies gericht op organisatorische praktijken

#### *Verantwoordingsplicht vergroten (bijvoorbeeld door het verstrekken van diversiteitsmetingen of audits)*

Organisaties nemen vaak meer verantwoordelijkheid als er diversiteitsmetingen worden uitgevoerd op basis waarvan hun inzet voor diversiteit wordt gemeten. Hierbij is het cruciaal dat deze diversiteitsmetingen een oprechte inzet voor diversiteit en inclusie weerspiegelen en dat deze metingen zich vertalen in geïmplementeerd en gehandhaafd beleid. Organisaties onderschrijven vaak openlijk het belang van diversiteit en inclusie als onderdeel van hun wervingsstrategieën, om aan te geven dat ze zich inzetten voor gelijke kansen en om leden van ondervertegenwoordigde groepen aan te trekken (Heath et al., 2023). Diversiteitsverklaringen benadrukken meestal dat diversiteit belangrijk is omdat het concurrentievoordeel oplevert, innovatie bevordert en de productiviteit verhoogt (een businesscase) of omdat het juist is om gelijke behandeling te bevorderen en discriminatie te voorkomen (een moral case). De realiteit komt echter vaak niet overeen met wat er wordt beloofd op papier. In een recente studie analyseerde men bijvoorbeeld 1281 jaarverslagen tussen 2001 en 2021 van 61 grote organisaties in Nederland en daaruit bleek een toenemende trend in het aantal organisaties dat het belang van diversiteit benadrukte (Hofhuis et al., 2023). Maar hoewel ongeveer driekwart van de organisaties in hun rapportages uit 2021 een moreel pleidooi voor diversiteit op de werkplek presenteerde, was er geen verband tussen diversiteitsverklaringen en de feitelijke aanwezigheid van diversiteitsbeleid. Met andere woorden, nogal wat organisaties verdedigen diversiteit wel in woorden, maar niet in de praktijk; een fenomeen dat bekend staat als ‘colour-washing’. Dit is een zorgwekkende bevinding, want een mismatch tussen organisatiebeloften en organisatiebeleid en -praktijken staat in verband met een lagere tevredenheid onder werknemers uit minderheidsgroepen en een gevoel er niet bij te horen (Wilton et al., 2020).

Diversiteitsmetingen kunnen ook ‘best practices’ onder de aandacht brengen (bijv. door ‘naming and faming’), en daarmee andere actoren of organisaties tot actie aanzetten. De effectiviteit van dergelijke interventies hangt echter sterk af van hoe ze worden geïmplementeerd. Praktijken die goed werken in de ene context zijn niet per se succesvol in een andere context. Het is ook van cruciaal belang om de verantwoordelijkheden binnen organisaties duidelijk af te bakenen, zodat individuen of groepen verantwoordelijk worden gehouden voor de implementatie van diversiteitinitiatieven. Het vaststellen van duidelijke rollen en het definiëren van meetbare doelen zorgt voor een effectiever toezicht op organisatorische veranderingen (Kalev et al., 2006). Verantwoordingsstructuren bleken ook de effecten van diversiteitstrainingen en netwerk- en mentorprogramma’s te versterken.

### *Standaardisatie van procedures en formalisering*

Het formaliseren en standaardiseren van processen en procedures kan de ruimte voor discriminerend gedrag beperken. Uit onderzoek op de Nederlandse arbeidsmarkt blijkt dat het gebruik van anonieme sollicitatieprocedures (Blommaert & Coenders, 2024a), gestandaardiseerde sollicitatieformulieren en gestructureerde sollicitatiegesprekken (Odijk et al., 2024) effectieve methoden zijn om vooroordelen bij de beoordeling van sollicitanten te verminderen. Blommaert & Coenders (2024a) evalueerden de effectiviteit van een quasi-experimentele pilot uitgevoerd in Den Haag in 2016 en 2017 waarin twee soorten anonimiseringsprocedures werden geïntroduceerd, één die handmatig werd uitgevoerd en één die beruiste op het gebruik van gestandaardiseerde en anonieme online sollicitatieformulieren. De bevindingen tonen aan dat, nadat anonieme sollicitatieprocedures waren ingevoerd, sollicitanten uit minderheidsgroepen aanzienlijk meer kans hadden om uitgenodigd te worden voor een gesprek dan meerderheidsgroepen. Deze verandering was vooral sterk aanwezig voor sollicitanten uit de grootste minderheidsgroepen, die ook het grootste risico lopen om gediscrimineerd te worden. De studie toont tevens aan dat de anonimiseringsmethode van belang is: sollicitanten uit minderheidsgroepen werden vaker uitgenodigd wanneer gestandaardiseerde anonieme sollicitatieformulieren werden gebruikt dan met sollicitaties die handmatig anoniem werden gemaakt.

Soortgelijke bevindingen met betrekking tot de rol van gestandaardiseerde formulieren werden gerapporteerd door Odijk et al. (2024), op basis van een studie. Hun onderzoek toonde ook veelbelovende resultaten voor het gebruik van gestructureerde interviewtechnieken, die leidden tot consistentere beoordelingen door HR-personeel. Deze methoden om het sollicitatieproces te standaardiseren werden ook goed ontvangen door sollicitanten. Sollicitanten met een niet-westerse achtergrond toonden zich negatiever over de traditionele, en meer gebruikelijke, ongestructureerde cv-gebaseerde sollicitatieprocedure, terwijl gestandaardiseerde procedures door alle sollicitanten positief werden beoordeeld, ongeacht hun achtergrond (Odijk et al., 2024). Het is belangrijk om te benoemen dat dit slechts de meest recente zijn van een langere reeks pilotstudies naar de rol van anonieme sollicitatieprocedures in Nederland (voor een uitgebreidere discussie: College voor de Rechten van de Mens, 2019).

Het positieve effect van gestandaardiseerde procedures wordt toegeschreven aan het feit dat deze procedures de aandacht van managers richten op aspecten van de sollicitant die relevant zijn voor de baan, waardoor ze minder geneigd zijn om af te gaan op gelijkenissen en eerste indrukken (een goede 'klik') (TNO, 2022). Het generaliseren van resultaten uit deze pilotstudie verloopt echter niet zonder problemen, omdat de organisaties die deelnemen aan dit soort pilots mogelijk al een diversiteitsvriendelijk beleid hebben of al gemotiveerd zijn om discriminatie te voorkomen of te beperken. Studies op basis van grotere en representatievere steekproeven laten zien dat maatregelen die het wervingsproces proberen te standaardiseren (bijv. door het gebruik van gemeenschappelijke sjablonen voor sollicitanten) of om de inhoud van sollicitaties te anonimiseren op scepsis of weerstand stuiten bij HR-managers en het grote publiek, zowel in Nederland (Blommaert & Coenders, 2024a; Blommaert et al., 2024; Stückradt, Lancee & Di Stasio, werk in uitvoering) als in Europa als geheel (Blommaert & Coenders, 2024b). Dit gebrek aan steun is jammer, want systematische reviews van beleid en interventies wijzen juist dit soort maatregelen aan als de meest veelbelovend om discriminatie van etnische minderheden bij het aannemen van personeel te verminderen (McGinnity et al., 2021; Treffers et al., 2024).

### *Normstelling*

Vooroordelen tegen moslims komen vaak voort uit opvattingen over het voldoen aan groepsnormen. Veel onderzoek in de sociale psychologie (Cialdini & Goldstein, 2004) en sociologie (Horne & Mollborn, 2020) toont aan dat individuen hun gedrag aanpassen op basis van wat ze denken dat anderen doen (descriptieve normen) of aanvaardbaar vinden (injunctionele normen). Deze groepsnormen zijn aangeleerd en kunnen ontstaan door het waarnemen van het gedrag van anderen. Het mechanisme van sociale beïnvloeding veronderstelt dat, net zoals vooroordelen sneller in het openbaar worden geuit als ze als sociaal toelaatbaar worden beschouwd, de aanwezigheid van sterke, inclusieve normen de uiting van vooroordelen en discriminatie tegen moslims kan verminderen. Een natuurlijk experiment in Duitsland toont bijvoorbeeld aan dat de aanwezigheid van een sterke norm tegen vooroordelen de uiting van xenofobe houdingen en haatdragende online uitingen beperkte na de islamitische terroristische aanslagen in Würzburg en Ansbach in 2016 (Álvarez-Benjumea & Winter, 2020). Het volgen van normen tegen vooroordelen is vooral waarschijnlijk wanneer deze normen duidelijk worden gecommuniceerd en ondersteund door elites of invloedrijke anderen, met name door individuen uit dezelfde referentiegroep (Munger, 2017) of mensen in gezaghebbende posities, zoals leraren (Geerlings et al., 2019) of leiders van organisaties (Ellemers & Van der Toorn, 2015). Sociale 'sancties', zoals bestraffing door leeftijdsgenoten, spelen een belangrijke rol in het signaleren, afdwingen en versterken van sociale normen en zijn een krachtig instrument om niet alleen daders, maar ook omstanders te beïnvloeden. Trainingsprogramma's voor omstanders zijn inderdaad gebaseerd op de invloed van sociale consequenties (Taouanza, Felten & Keuzenkamp, 2016).

## Interventies gericht op wetten en nationaal beleid

Beleid op het gebied van antidiscriminatie en gelijke rechten is gericht op het voorkomen van discriminatie, het bestraffen van discriminerende praktijken, het controleren van naleving en slachtoffers juridische mogelijkheden te bieden om verhaal te halen. De invloed van dergelijk beleid kan ook indirect zijn, via een verandering van organisatieculturen en sociale normen (Platt et al., 2022; Ziller 2014). In sommige studies is gekeken naar de mogelijke impact van antidiscriminatiebeleid op gemarginaliseerde groepen. De studie van Platt et al. (2022) gebruikte data van de European Social Survey en liet zien dat eerste generatie migranten een hogere beroepsstatus bereikt in landen met een goed ontwikkeld antidiscriminatiebeleid. Uit hun analyse blijkt echter ook dat de beroepsstatus van moslimmannen niet verbeterde. Uit de meta-analyse van Zschirnt en Ruedin (2016) bleek dat de mate van discriminatie in Europese landen niet afnam na de goedkeuring van de Kaderrichtlijn Gelijkheid en de Richtlijn Rassengelijkheid in 2000. Andere meta-analyses door Heath en Di Stasio (2019) en Quillian en Lee (2023) kwamen tot vergelijkbare conclusies.

Een relevant aspect is in hoeverre bestaand antidiscriminatiebeleid wordt gehandhaafd. Een experiment in de woningsector toonde aan dat het geven van een formele waarschuwing aan makelaars discriminerend gedrag jegens minderheden kan verminderen (Chareyron et al., 2023). In dit experiment ontvingen makelaars een brief waarin ze werden geïnformeerd dat ze werden gecontroleerd en verdacht van discriminerend gedrag. De brief benadrukt ook dat dergelijk gedrag 'uitdrukkelijk verboden' is bij wet en herinnert hen aan de straffen voor discriminerend gedrag. Uit de resultaten blijkt dat makelaars die deze brief ontvingen inderdaad hun discriminerende gedrag verminderden. Dit effect was langdurig, want het bleef significant gedurende meer dan twee jaar. Dit toont aan dat controle en handhaving cruciaal zijn voor het verminderen van discriminerend gedrag binnen organisaties.

Antidiscriminatiebeleid kan ook een signaalfunctie hebben door een publieke toezegging over te brengen om het bevorderen van gelijke behandeling en non-discriminatie, wat het institutionele vertrouwen kan vergroten. Blommaert en Coenders (2024b) vinden meer steun voor verschillende soorten diversiteitsbeleid op de werkvloer (diversiteitstraining, toezicht op wervingsprocedures en toezicht op het personeelsbestand) in landen met sterkere antidiscriminatiewetgeving en -beleid. Onderzoek van Ziller (2014) laat zien dat mensen in landen met een beter ontwikkeld antidiscriminatiebeleid zich er meer van bewust zijn dat discriminatie een maatschappelijk probleem is. In deze contexten rapporteren mensen ook meer kennis over hun rechten en over hoe slachtoffers kunnen reageren op discriminatie of intimidatie. Ziller en Helbling (2017) benadrukken het belang van publieke bekendheid met antidiscriminatiebeleid. Hun onderzoek toont aan dat een grotere publieke kennis van gelijke behandelingsrechten samenhangt met een hogere mate van tevredenheid met het openbaar bestuur, meer politiek vertrouwen en een grotere tevredenheid met de democratie. Met andere woorden, antidiscriminatiebeleid moet niet alleen op papier bestaan, maar moet ook effectief gecommuniceerd worden.

### Publieke bewustwordingscampagnes

Afhankelijk van hun inhoud kunnen publieke bewustmakingscampagnes de vooroordelen en misvattingen die aan de basis liggen van discriminerend gedrag aan de kaak stellen, de aandacht vestigen op systemisch racisme, en gemarginaliseerd groepen informeren over hun rechten. Ook kan het duidelijk maken dat discriminatie onaanvaardbaar en onwettig is, waardoor een inclusieve sociale norm wordt bevorderd. Uit een bewustwordingscampagne in Groot-Brittannië, waarbij de effectiviteit van verschillende boodschappen werd getest, bleek dat het delen van duidelijk bewijs van discriminatie uit praktijkexperimenten mensen meer inzicht geeft in de systemische aard van racisme dat verankerd is in wetten en instellingen. Het kan er ook voor zorgen dat het publiek minder snel een negatieve houding aanneemt tegenover de islam (Lingayah & Kelly, 2022). De onderzochte bewustwordingscampagnes waren echter effectiever in het veranderen van publieke percepties dan in het creëren van consensus over specifieke maatregelen om systemisch racisme aan te pakken. Recent experimenteel onderzoek in Duitsland suggereert dat bewustmaking over discriminatie op het werk ook slachtoffers kan aanmoedigen om discriminerende ervaringen te delen die ze voorheen die ze voor zichzelf hielden (Schaeffer & Kas, 2024). Deze bevinding kan het gevolg zijn van twee processen die elkaar niet uitsluiten: een 'onthullingseffect', waarbij slachtoffers zich meer op hun gemak voelen bij het delen van hun ervaringen te delen als ze zich realiseren dat anderen met soortgelijke situaties te maken hebben, en een 'herinneringseffect', waarbij slachtoffers gebeurtenissen uit het verleden herinterpreteren als discriminatie.

### Voorkeursbeleid

Er kunnen verschillende vormen van voorkeursbeleid worden ingevoerd om de vertegenwoordiging van ondervertegenwoordigde groepen te vergroten, variërend van een licht voorkeursbeleid dat deze groepen bevoordeelt bij gelijke prestaties (bekend als tiebreak-beleid) tot strengere maatregelen, zoals strikte quota (McGinnity et al., 2021). Hoewel het effect van voorkeursbeleid op de vertegenwoordiging rechttoe rechtaan is, worden deze maatregelen vaak met scepsis ontvangen, zowel op de arbeidsmarkt (Blommaert & Coenders, 2024b), de woningmarkt (Verhaeghe et al., 2023) als in

de onderwijssector (Bourabain & Verhaeghe et al., 2021). De meerderheidsgroep kan zich bedreigd voelen omdat ze het gevoel hebben dat functies worden toegekend zonder rekening te houden met verdienste, terwijl gemarginaliseerde individuen onder druk staan om zich voortdurend te bewijzen tegenover hun collega's (Avery et al., 2008).

#### Box 5.1 Voorbeelden van interventies in de Nederlandse context

In de praktijk zijn er verschillende interventies ontwikkeld om discriminatie in Nederland te verminderen (zie Felten & Broekroelofs, 2022). Hieronder wordt een selectie van interventies beschreven die betrekking hebben op de interventies die in de bovenstaande paragraaf zijn beschreven: contactinterventies, voorlichtingsinterventies en trainingsinterventies. Deze interventies zijn niet getest, maar dienen als voorbeelden uit de Nederlandse context.

##### *Contact tussenkomst: Keti Koti Tafels*

De Keti Koti Tafel is een interventie waarbij deelnemers persoonlijke ervaringen delen om te reflecteren op de hedendaagse gevolgen van het Nederlandse slavernijverleden. Deelnemers zijn 'witte' en 'zwarte' Nederlanders en mensen met verschillende achtergronden. De dialoog vindt plaats tijdens een gedeelde maaltijd die het slavernijverleden symboliseert, met passende rituelen aan het begin en einde. Tussen de dialogen door zingt een koor rouw- en bevrijdingsliederen uit het slavernijverleden. De Keti Koti Tafel wil racisme en discriminatie verminderen, voornamelijk door het aanpakken van impliciete en expliciete vooroordelen en stereotypen, vooral onder 'witte' Nederlanders ten opzichte van 'zwarte' Nederlanders, en vice versa. Een ander doel is wederzijdse erkenning van discriminatie en racisme, en zodoende beide groepen te helpen deze problemen te zien als geworteld in een gedeeld koloniaal en slavernijverleden.

##### *Informatie-interventie: Verdacht*

Verdacht is een KRO-NCRV-documentaire van Nan Rosens, in samenwerking met Controle Alt Delete, en is de eerste Europese film die de impact van politiestops onderzoekt. Veertien Nederlanders met verschillende achtergronden en beroepen (installateur, leraar, advocaat, militair, politieagent) hebben ervaringen waarin ze als verdacht werden gezien vanwege hun huidskleur. Ze vertellen over verontrustende en soms vernederende ontmoetingen met de politie, zoals ondervraagd worden over hun activiteiten, beleidigd worden of onderworpen worden aan invasieve foulleringen. De documentaire geeft kijkers inzicht in de emotionele impact die het heeft om alleen op basis van uiterlijk als verdachte gezien te worden.

##### *Training interventie: Selecteren zonder vooroordelen*

De training Selecteren zonder vooroordelen, ontwikkeld door het College voor de Rechten van de Mens, heeft als doel werkgevers zich bewust te maken van hun stereotypen om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen. Het moedigt hen aan om na te denken over organisatiestructuur en -procedures en richt zich op discriminatie op basis van etniciteit, maar ook op basis van leeftijd, geslacht, handicap en chronische ziekte. De training is gericht op iedereen die betrokken is bij werving en selectie, inclusief managers die vaak de eindbeslissing nemen. De training is praktisch en interactief, gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek naar stereotypen en de ervaring en juridische expertise van het College en zijn ervaring en juridische expertise.

## 5.2 Richtingen voor verbeteringen in de aanpak van moslimdiscriminatie

Zoals uitgebreider toegelicht in hoofdstuk 2 hebben we voor drie domeinen ontwerpessies gehouden met belanghebbenden: 1) werkvloer en stages, 2) zorg en 3) overheid. In de sessies hebben we eerst bevindingen gepresenteerd uit de eerdere onderzoeksactiviteiten. Deze hebben we aan deelnemers voorgelegd met als doel tot een gezamenlijke probleemanalyse te komen die richting geeft aan het ontwerpen van verbeterkansen in de aanpak van moslimdiscriminatie.

De ervaringen die moslims naar voren brengen in de life-course interviews en focusgroepen worden herkend door de deelnemers aan de verschillende ontwerpessies. Het normaliseren van moslimdiscriminatie zien deelnemers zowel terug in het huidige politiek-maatschappelijke klimaat als in de media en in de verschillende domeinen die in de ontwerpessies centraal stonden. De wijdverspreide negatieve beeldvorming over moslims heeft tot gevolg dat de discriminatie-ervaringen van moslims veelal geen opzichzelfstaande incidenten zijn, maar een patroon vormen. De normalisatie van moslimdiscriminatie draagt volgens de deelnemers aan de ontwerpessies bij aan het gebrek aan urgentie om dit probleem aan te pakken.

##### *Gebrek aan erkenning van moslimdiscriminatie*

Het ontbreken van erkenning voor de unieke uitdagingen waarmee moslims te maken krijgen belemmert volgens de deelnemers aan de ontwerpessies het ontwikkelen van passend en effectief beleid. Deelnemers aan de ontwerpessies over de rol van de overheid bevestigen bijvoorbeeld dat in hun ervaring en vanuit hun beeld systematische en institutionele discriminatie plaatsvindt op basis van moslim zijn of moslim lijken, maar dat het niet als zodanig wordt erkend door de overheid. Sommige deelnemers verwoordden dit als 'onwil om het beestje bij de naam te noemen', namelijk om de



discriminatie en uitsluiting die plaatsvinden als moslimdiscriminatie te labelen. Door gebrek aan erkenning is het allereerst moeilijk om moslimdiscriminatie aan te pakken, omdat de oorzaken en de gevolgen niet goed in kaart worden gebracht. Ten tweede draagt dit gebrek aan erkenning ook bij aan minder vertrouwen van moslims in de overheid. Men ziet dit op verschillende niveaus in de overheid gebeuren, maar er heerst het gevoel dat er vooral aan de top weinig animo is om het probleem te erkennen. Deze erkenning is wel nodig als een eerste stap in een effectieve aanpak van moslimdiscriminatie.

Op basis van deze probleemanalyse stellen deelnemers voor dat de verbeterkansen worden gezocht in de volgende richting:

#### 1. De verbeterkansen moeten zich richten op het vergroten van erkenning van het probleem

Als er geen erkenning is van het probleem, en mensen zich niet bewust zijn van het feit dat er discriminatie van moslims plaatsvindt, belemmert dat het tegengaan van moslimdiscriminatie. Gezien het huidige politiek-maatschappelijke landschap en de hardnekkigheid van het probleem vinden deelnemers dit een noodzakelijke eerste stap om toe te werken naar verbetering van de huidige situatie.

Het vergroten van de erkenning zou uit moeten gaan van rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid. Zo benadrukken deelnemers in de ontwerpessie voor de zorg dat het niet alleen gaat om cultuursensitief handelen; daarachter ligt nog een grotere vraag, namelijk of de zorg op dit moment rechtvaardig is georganiseerd voor mensen in al hun diversiteit. De vraag van gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid onderstreept de urgentie en reikwijdte van de aanpak van moslimdiscriminatie.

#### *Moslimdiscriminatie is een hardnekkig, structureel probleem*

Het onderzoek benadrukt dat moslimdiscriminatie een hardnekkig probleem is, waarin eerdere antidiscriminatie-interventies weinig verbetering hebben gebracht. Hoewel uit het onderzoek veel voorbeelden naar voren komen van interpersoonlijke vormen van discriminatie, zijn daarin patronen te herkennen die wijzen op een structureel probleem. Wat volgens deelnemers aan de ontwerpessies daarom nodig is, is een aanpak die zich richt op het systeem en niet op individuen. Tegelijkertijd zien ze in dat we niet 'het hele systeem' van de ene op de andere dag kunnen veranderen. Een haalbare en realistische start vinden ze meer bewustwording van het probleem bij systeemactoren, en bereidheid om daarin hun rol en verantwoordelijkheid te nemen. De uitkomst van een toegenomen bewustwording laten deelnemers nog open; ze zien het als een eerste, noodzakelijke stap om systeemactoren zo ver te krijgen dat ze, met het oog op rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid en erkenning, gezamenlijk bereid zijn om werk te maken van de aanpak van moslimdiscriminatie.

De verbeterkansen zouden op dit punt gezocht moeten worden in de volgende richting:

#### 2. De hardnekkigheid van moslimdiscriminatie vraagt om een aanpak gericht op het tegengaan van systematische discriminatie

De verbeterkansen moeten de verantwoordelijkheid voor de aanpak van moslimdiscriminatie leggen bij invloedrijke systeemactoren. De verbeterkansen moeten daarbij uitgaan van eigenaarschap van actoren aan de top, en niet van slachtoffers. Daarmee wordt het risico tegengegaan dat slachtoffers de schuld bij zichzelf zoeken en dat relevante andere actoren hun verantwoordelijkheid afschuiven.

De verbeterkansen dienen de deskundigheid en handelingsbekwaamheid van systeemactoren en andere relevante betrokkenen te vergroten. Waar de wil is om moslimdiscriminatie tegen te gaan, is het nodig dat er voldoende kennis is van wat er nu al mogelijk is om daar stappen in te zetten. Ook moslims die discriminatie ervaren weten nu niet altijd waar zij terecht kunnen met hun ervaringen en wat ermee gedaan wordt. Het informeren en het verduidelijken worden door deelnemers aan de ontwerpessies gezien als belangrijke uitgangspunten voor de verbeterkansen.

#### *Het belang van betrokkenheid van moslims bij het tegengaan van moslimdiscriminatie*

Volgens deelnemers aan de ontwerpessies moeten we ervoor waken dat we de verantwoordelijkheid voor de aanpak van moslimdiscriminatie bij moslims leggen. Wel is het belangrijk dat moslims betrokken worden bij het tegengaan van moslimdiscriminatie. Zo brengen deelnemers aan de ontwerpessies in de zorg naar voren dat er een gebrek aan representatie is van de doelgroep bij het maken van beleid. Dit gebrek aan betrokkenheid van moslims maakt het moeilijker om beleid te ontwikkelen dat aansluit bij hun behoeften en ervaringen.



De richting voor de verbeterkansen is op dit punt:

### 3. Het is van belang dat moslims betrokken worden bij het tegengaan van moslimdiscriminatie

De verbeterkansen zouden verder uitgewerkt en uitgevoerd moeten worden in samenwerking met moslims. Het is belangrijk om in het hele proces te bewaken dat moslims zich gehoord en gezien voelen in hun behoeften en ervaringen. Dat kan bijvoorbeeld door bij belangenorganisaties op te halen welke effecten zij zouden willen zien van de uitvoering van de verbeterkansen en hoe dit het beste kan worden gemonitord en geëvalueerd. In elke stap van de uitwerking van de verbeterkansen kan moslims gevraagd worden om mee te denken, feedback te geven en/of om zelf een rol te spelen in de aanpak.

#### *Behoeftte aan interventies specifiek gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie*

De ervaringen met moslimdiscriminatie die in dit onderzoek naar voren komen zijn deels herkenbaar vanuit kennis over discriminatie van andere groepen. Deelnemers aan de ontwerpessies zijn het er dan ook over eens dat ervaringen kunnen worden uitgewisseld tussen verschillende initiatieven die zich bezighouden met de aanpak van discriminatie. Toch is er ook juist behoefte aan interventies of maatregelen specifiek gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie. Als wordt gesproken over discriminatie en uitsluiting in het algemeen, kan dat tot gevolg hebben dat de specifieke oorzaken en gevolgen van moslimdiscriminatie niet worden aangepakt. Sommige deelnemers brengen naar voren dat discriminatie op sommige gronden wel wordt genoemd, en er specifieke aanpakken worden opgesteld. De twee voorbeelden die de betrokkenen noemen zijn antisemitisme en LHBTI+-discriminatie. Voor de aanpak van antisemitisme is er juist een Nationaal Coördinator ingesteld, en er wordt dus erkend dat men gediscrimineerd kan worden specifiek vanwege een Joodse identiteit. Volgens de deelnemers aan de ontwerpessies wordt dit niet zozeer erkend wanneer het om een moslim-identiteit gaat. Een andere ontwikkeling die deelnemers noemen is de neiging om alle vormen van discriminatie en onrecht op een hoop te gooien, en aan te pakken aan de hand van een overkoepelende 'inclusieve' aanpak, die geen oog heeft voor de aparte problematiek van aparte vormen van discriminatie. Dit kan de doelstellingen afzwakken, want het gaat niet om 'moslimdiscriminatie bestrijden' maar om 'inclusief handelen'.

Een van de deelnemers vanuit de doelgroep aan de sessies over de overheid waarschuwt dat wanneer er te veel focus ligt op het onderscheid tussen de verschillende discriminatiegronden, er een risico op een 'pijnwedstrijd' is en wie van deze groepen het meeste leed ervaart. Dit kan leiden tot discussies over de vraag in hoeverre groepen bescherming verdienen, en hoe erg de marginalisatie en de uitsluiting die ze ervaren zijn. De deelnemers vinden dat dat niet de bedoeling is, maar dat elke grond van discriminatie erkenning vraagt, en een aanpak toegesneden op de behoeftes van de groep.

De verbeterkansen zouden op dit punt gezocht moeten worden in de volgende richting:

### 4. Er is behoefte aan interventies specifiek gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie

De verbeterkansen zouden aansluiting moeten zoeken bij generieke antidiscriminatieaanpakken en bestaande kennis over wat werkt om discriminatie tegen te gaan. De huidige situatie is echter dat moslimdiscriminatie onvoldoende erkend wordt als probleem. De verbeterkansen zullen daarom specifiek genoeg moeten zijn om die erkenning te vergroten.

## 5.3 Verbeterkansen in de aanpak van moslimdiscriminatie

Na het maken van een gezamenlijke probleemanalyse, hebben we in de ontwerpessies verkend wat er volgens belanghebbenden nodig is om moslimdiscriminatie aan te pakken binnen hun domein, op een manier die recht doet aan de opgehaalde inzichten. Hieruit kwamen meerdere verbeterkansen, die we daarna hebben beoordeeld op basis van de volgende criteria die passen bij de doelen en de opzet van het onderzoek:

- Heeft de verbeterkans draagvlak vanuit de doelgroep?
- Heeft de verbeterkans draagvlak vanuit beleid?
- Heeft de verbeterkans een brugfunctie, verbindt het de oplossingen met ervaringen?
- Is het werkzaam volgens wat we weten en kennen over de werkzame mechanismes om moslimdiscriminatie tegen te gaan?

Hieronder gaan we in op drie verbeterkansen, elk in een eigen overzicht. Per verbeterkans geven we eerst een korte omschrijving. Vervolgens beschrijven we de doelen op korte en lange termijn, de betrokken actoren ('wie zijn aan zet?'), de verantwoording op basis van de genoemde criteria ('wat maakt de verbeterkans kansrijk?') en de onderdelen van de verbeterkans.

# Verbeterkans werkvloer en stages

## Deskundigheidsbevordering in een lerende omgeving

**Inleiding en omschrijving:** De verbeterkans die tijdens de ontwerpessie als het meest kansrijk is beoordeeld, betreft de deskundigheidsbevordering van ambassadeurs, pioniers en poortwachters die toegang bieden tot de werkvloer en stages. Deze verbeterkans richt zich in eerste instantie op het vergroten van bewustzijn en erkenning van het probleem van moslimdiscriminatie. Daarvoor wordt een lerende omgeving ontwikkeld waarin bestaand leeraanbod en kennis toegankelijk en beschikbaar worden gemaakt voor deelnemers. Waar nodig wordt nieuw aanbod ontwikkeld of bestaand aanbod doorontwikkeld. De lerende omgeving faciliteert deelnemers ten slotte om hun geleerde lessen te vertalen naar (gezamenlijke) acties, in samenwerking met lopende initiatieven.



### Doelen

**Lange termijn:** Kennis over wat moslimdiscriminatie is en het toepassen van deze kennis, met als uiteindelijke doel dat moslimdiscriminatie wordt voorkomen. Positief geformuleerd: dat moslims en niet-moslims als gelijkwaardig worden gezien en behandeld.

**Korte termijn:** Deelnemers beschikken over kennis van de aard, omvang en impact van moslimdiscriminatie; tonen bereidheid om zich in te zetten voor de aanpak ervan; en worden gefaciliteerd om deze inzet op een actiegerichte en lerende manier vorm te geven.



### Wie zijn aan zet?

- Het ministerie van OCW en SZW vervullen een regie- en coördinatiefunctie.
- Deelnemers bestaan uit poortwachters, ambassadeurs en pioniers binnen het onderwijs en bij werkgevers.
  - Voorbeelden van deelnemers zijn:
    - HR-medewerkers
    - Stagebegeleiders
    - Beleidsmedewerkers
    - Bestuurders en leidinggevenden
    - Werkgeversorganisaties
    - Pioniers in mbo, hbo en wo



### Wat maakt de verbeterkans kansrijk?

**Draagvlak beleid en doelgroep:** De verantwoordelijkheid ligt bij invloedrijke actoren in plaats van bij slachtoffers. De verbeterkans is realistisch in wat van deze actoren verwacht kan worden, namelijk bewustwording en erkenning van het probleem. Daarnaast wordt de verbeterkans als haalbaar beschouwd, omdat deze voortbouwt op bestaande initiatieven, zoals het huidige leeraanbod. Dit voorkomt de noodzaak voor een volledig nieuwe aanpak die veel tijd en middelen zou vereisen.

**Brugfunctie:** Deskundigheidsbevordering brengt relevante actoren in contact met de ervaringen van moslims die discriminatie hebben meegemaakt. Dit kan bijvoorbeeld door moslims actief te betrekken bij het bepalen van onderwerpen die in de deskundigheidsbevordering aan bod moeten komen en bij het meetbaar maken van verbeteringen.

**Aandachtspunten op basis van literatuur:** Onderzoek de effectiviteit van de deskundigheidsbevordering om de kwaliteit te bewaken en deze waar nodig verder door te ontwikkelen.

## Onderdelen van de verbeterkans

# 1

### Breng in kaart welke kennis, welk leeraanbod en welke (kennis- en leer)infrastructuren al beschikbaar zijn

- Richt je specifiek op het beschikbare aanbod dat aansluit bij de gestelde doelen van de deskundigheidsbevordering.
- Zoek samenwerking met bestaande programma's, samenwerkingsverbanden en initiatieven die zich richten op het tegengaan van (moslim)discriminatie op de werkvloer en in stages, zoals het Stagepact MBO 2023-2027. Haal bij betrokken partijen leerbehoeften en geleerde lessen op die een plek kunnen krijgen in de hier voorgestelde deskundigheidsbevordering. Onderzoek hoe je elkaar kan versterken en aanvullen.

### Ontwikkel een lerende omgeving die voortbouwt op het beschikbare aanbod

- Ontwikkel een lerende omgeving waarin bestaand leeraanbod en kennis beschikbaar en toegankelijk zijn voor deelnemers, en waar nodig worden aangevuld.
- Ontwikkel de omgeving samen met de doelgroep: wat vinden zij belangrijk dat deelnemers leren, en welk effect willen zij bereiken?

# 2

# 3

### Faciliteer deelnemers bij het omzetten van geleerde lessen naar (gezamenlijke) actie

- De erkenning en bewustwording bij deelnemers kan hen motiveren om actie te ondernemen. Benut deze kans!
- Faciliteer in de lerende omgeving dat deelnemers hun geleerde lessen omzetten in gezamenlijke acties en afspraken.
- Laat de uitkomsten open: welke acties zij formuleren, bepalen de deelnemers zelf.
- Richt je vooral op het ondersteunen van het proces van het ontwerpen en uitvoeren van acties door advies, begeleiding, het beschikbaar stellen van middelen of het inzetten van je netwerk.
- Zorg er bijvoorbeeld voor dat deelnemers aansluiten bij, of lessen meenemen van relevante samenwerkingsverbanden, programma's of initiatieven, zoals het Stagepact MBO.

### Verhoog de motivatie voor deelname

De ministeries hebben verschillende mogelijkheden om de motivatie voor deelname te vergroten. Bijvoorbeeld door waardering voor deelname uit te spreken, deelnemers te belonen, de positieve effecten van deelname met onderzoek aan te tonen en te delen, en inspirerende praktijkvoorbeelden te verspreiden die de meerwaarde van deelname illustreren.

# 4

# Verbeterkans Zorg

## Verbeteren, standaardiseren en formaliseren van protocollen en richtlijnen

### Inleiding en omschrijving:

De zorgsector is uniek doordat deze als een keten functioneert, waarbij elke organisatie verantwoordelijk is voor een eigen onderdeel. Dit betekent dat de verantwoordelijkheid voor verandering niet bij één partij ligt; alle ketenpartners zijn nodig om verbeteringen door te voeren. Gezien de complexiteit van de zorgsector is het duidelijk dat losse verbeterkansen onvoldoende zijn om moslimdiscriminatie in de zorg effectief aan te pakken. Een geïntegreerde aanpak is noodzakelijk, waarbij verschillende verbeterkansen elkaar versterken. Zo is het standaardiseren van protocollen cruciaal om onderwijsinitiatieven maximaal effect te laten hebben. Daarnaast zijn trainingen belangrijk om ook ervaren zorgverleners buiten het formele onderwijs duurzaam te bereiken. Deelnemers beschouwen het verbeteren, standaardiseren en formaliseren van protocollen en richtlijnen binnen de zorg als een zinvolle eerste stap, die als basis kan dienen om vervolgens met andere kansrijke verbeteropties aan de slag te gaan.

### Doelen

#### Lange termijn:

Structurele verandering, waarbij de actoren meer bewustwording, urgentie en verantwoordelijkheid ontwikkelen. Dit maakt het mogelijk om gezamenlijk een definitie van 'diversiteitsrechtvaardigheid' te formuleren, waarmee protocollen en richtlijnen kunnen worden verbeterd en gestandaardiseerd.

#### Toelichting op het begrip 'diversiteitsrechtvaardigheid'

Diversiteitsrechtvaardigheid betekent dat zorg niet alleen voor iedereen toegankelijk en gelijk moet zijn (equity en equality), maar ook rechtvaardig, met specifieke aandacht voor de unieke behoeften en omstandigheden van diverse groepen. Het streven naar rechtvaardigheid gaat verder dan het huidige beleid en vereist dat gezondheidsverschillen als gevolg van discriminatie actief worden aangepakt. Het is daarbij van belang dat de definitie van diversiteitsrechtvaardigheid in samenspraak met alle betrokken partijen wordt vastgesteld. Dit concept reikt verder dan cultuursensitiviteit, dat vaak als vrijblijvend wordt ervaren en de indruk kan wekken dat bepaalde groepen te gevoelig zijn. In plaats daarvan staat een rechtvaardige zorg centraal, die structureel inclusiviteit en gelijkheid bevordert in alle lagen van de sector, van medische zorg tot andere domeinen binnen de zorgverlening.

#### Korte termijn:

Systeemactoren:

- zijn zich bewust van de urgentie van moslimdiscriminatie en de impact hiervan op het leven van moslims;
- erkennen hoe hun eigen acties en gedragingen bijdragen aan dit probleem en voelen zich gestimuleerd om verantwoordelijkheid te nemen voor het aanpakken van discriminatie;
- hebben meer inzicht in hun onderlinge relaties en de wederzijdse beïnvloeding hiervan;
- beschikken over de benodigde kennis en inzicht in bestaande mogelijkheden en strategieën om moslimdiscriminatie effectief aan te pakken.





# Verbeterkans Zorg

## Verbeteren, standaardiseren en formaliseren van protocollen en richtlijnen



### Wie zijn aan zet?

- **Verbeteren, standaardiseren en formaliseren**
  - Systeemactoren in de zorgketen, zoals overheidsorganen, beleidsmakers, beroepsverenigingen, zorgverzekeraars en bestuurders
- **Aanpassen van protocollen en richtlijnen**
  - Beroepsgroepen
- **Aanjagen en normeren**
  - Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS)
- **Normeren en adviseren**
  - Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) en Zorginstituut Nederland
- **Handhaving**
  - Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)
- **Sturen en adviseren**
  - Adviesraden, zoals de Gezondheidsraad (GR) en de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (RVS)
- **Belonen van verbetering/aanpassing**
  - Zorgverzekeraars
- **Bijdragen/expertise delen**
  - Partners vanuit het sociaal domein en welzijn



### Wat maakt de verbeterkans kansrijk?

**Draagvlak beleid en doelgroep** voor de verbeterkans baseert zich op:

- **De verantwoordelijkheid wordt gelegd** bij invloedrijke actoren binnen de zorg en de overheid, in plaats van bij slachtoffers.
- **De nadruk ligt op de preventie** van discriminerend gedrag in plaats van repressie. Daarnaast bestaat er vanuit de samenleving al geruime tijd een duidelijke vraag om protocollen en richtlijnen binnen de zorg te verbeteren, te standaardiseren en te formaliseren. Het ministerie van VWS is hiervan op de hoogte.
- **Er wordt uitgegaan van realistische verwachtingen.** Zo wordt er ingezet op het beperken van discriminerend gedrag door aan te sluiten bij bestaande initiatieven en ontwikkelingen binnen de zorg, zoals de focus op kwaliteit van zorg. Dit maakt het realistischer, omdat het niet gaat om iets compleet nieuws, maar om het doorvoeren van aanpassingen binnen een bestaand kader van zorgverbetering.
- **De verbeterkans wordt als haalbaar gezien**, omdat deze kan worden geïntegreerd in bestaande systemen en structuren binnen zorginstellingen. Zo werkt de zorgsector al met protocollen en richtlijnen waarop kan worden voortgebouwd voor verdere verbetering, standaardisering en formalisering.

**Brugfunctie:** De verbeterkans vervult een brugfunctie door samenwerking te stimuleren tussen relevante actoren, waaronder zorgprofessionals, beleidsmakers en vertegenwoordigers van moslims.

**Aandachtspunten op basis van literatuur:** Zorg voor een consistente toepassing en voldoende draagvlak bij het verbeteren, standaardiseren en formaliseren van protocollen en richtlijnen.

## Onderdelen van de verbeterkans

# 1

### **Creëer ruimte voor het uitwisselen van ervaringen en perspectieven en (zelf)reflectie**

Organiseer een ronde-tafelsessie waarin systeemactoren en vertegenwoordigers van moslims ervaringen en perspectieven uitwisselen. Deze sessie richt zich op het vergroten van bewustzijn en het erkennen van moslimdiscriminatie als een probleem in de zorg. Moedig deelnemers aan tot kritische zelfreflectie over hun eigen rol en verantwoordelijkheid binnen het systeem.

### **Stimuleer een paradigmaverschuiving**

Vervolgens is het essentieel om bij deelnemers een paradigmaverschuiving te stimuleren die hen laat inzien dat systeemverandering noodzakelijk is en dat zij hierin een actieve rol vervullen. Dit kan worden bereikt door:

- deelnemers te voorzien van inzichten door experts op het gebied van discriminatie in de zorg;
- deelnemers te begeleiden bij (zelf)reflectie en het formuleren van vervolgstappen, onder leiding van een ervaren facilitator.

# 2

# 3

### **Stimuleer dat systeemactoren hun eigen rol en verantwoordelijkheid zien en willen nemen**

Organiseer een (vervolg)sessie waarin dieper wordt ingegaan op de rol en verantwoordelijkheid van de deelnemers. Tijdens deze sessie worden zij zich bewust van hoe zij (onbewust) bijdragen aan de instandhouding van het probleem. Dit kan bijvoorbeeld worden geïllustreerd met casuïstiek die laat zien hoe het uitblijven van verantwoordelijkheid binnen het systeem leidt tot slechte zorg en uitsluiting. Deze praktijkvoorbeelden helpen deelnemers inzicht te krijgen in hoe hun eigen handelen of nalaten bijdraagt aan de problematiek, en hoe dit in strijd is met de kernwaarden van goede zorg.

### **Ontwikkel samen een concreet actieplan**

Begeleid deelnemers, voortbouwend op de bewustwording en motivatie die in eerdere stappen zijn ontstaan, om over te gaan tot concrete acties om moslimdiscriminatie aan te pakken. De focus ligt hierbij op het verbeteren, standaardiseren en formaliseren van protocollen en richtlijnen. Ondersteun deelnemers bij het ontwikkelen en verder vormgeven van een actieplan, en begeleid hen bij de uitvoering hiervan.

# 4

# Verbeterkans Overheid

## Het ontwikkelen van een monitoringssysteem

**Inleiding en omschrijving:** De verbeterkans richt zich op het opzetten van een periodieke toetsing en monitoring van de handhaving: hoe voeren uitvoeringsinstanties hun werkzaamheden uit en waar bevinden zich knelpunten met betrekking tot moslimdiscriminatie? De monitor dient als basis voor een periodieke herziening van de uitvoeringspraktijk. Hierbij wordt gekeken hoe de uitkomsten van deze toetsing kunnen worden meegenomen in het verbeteren van beleid en uitvoering. Deze verbeterkans heeft tot doel de uitvoeringspraktijk in algemene zin te monitoren en te verbeteren, met bijzondere aandacht voor de (onbedoelde) discriminerende gevolgen van beleid en uitvoering. Het aanpakken van moslimdiscriminatie is daarbij van cruciaal belang. Daarom zou moslimdiscriminatie als apart onderwerp moeten worden behandeld en gemeten binnen deze monitoring.

De focus op uitvoeringsorganisaties is ingegeven door de rol die zij spelen in het dagelijkse leven van burgers en het wantrouwen dat bij veel moslims leeft als gevolg van eerdere discriminerende misstanden. Voorbeelden hiervan zijn het toeslagenschandaal bij de Belastingdienst en de fraudebestrijdingsaanpak van DUO, die discriminerend uitpaktten.



### Doelen

#### Lange termijn:

- Een signalerings- en preventiesysteem om zowel bedoelde als onbedoelde discriminatie, op basis van welke grond dan ook, binnen uitvoeringsinstanties vroegtijdig aan te pakken. Dit systeem wordt geïntegreerd als een vast onderdeel van de uitvoeringsorganisaties en de handhavingpraktijk.
- Elke Nederlandse moslim wordt in interacties met uitvoeringsinstanties behandeld als een volwaardige burger en ervaart deze gelijkwaardige behandeling ook daadwerkelijk.
- Het vergroten en waarborgen van wederzijds vertrouwen tussen de overheid en Nederlandse moslims staat centraal.

#### Korte termijn:

- "Het monitoringproces wordt in cocreatie met moslims opgesteld en uitgevoerd. Dit draagt niet alleen bij aan het creëren van wederzijds vertrouwen, maar waarborgt ook checks en balances binnen het systeem. Het proces richt zich op het identificeren van valkuilen in het werk van uitvoeringsorganisaties die leiden tot 'witte vlekken' in de uitvoeringspraktijk. Vertegenwoordigers van de moslimgemeenschap spelen een cruciale rol in het inzichtelijk maken van deze valkuilen en het aandragen van oplossingen."
- "Het monitoringssysteem omvat daarnaast een periodieke vergelijking van verschillende handhavingssystemen. Hierbij wordt in kaart gebracht welke resultaten door welke instantie worden geboekt. Deze vergelijking stimuleert kennisdeling en het leren van elkaars praktijken, wat het systeem effectiever maakt."
- "Het lerende aspect vormt een belangrijk kortetermijndoel. Op de lange termijn dient het monitoren als fundament voor de herziening van uitvoeringspraktijken. Om dit mogelijk te maken, moet het monitoringssysteem op een lerende manier worden ingericht: de vragen moeten niet alleen de huidige uitvoering evalueren, maar ook handvatten bieden voor toekomstige verbeteringen."



# Verbeterkans Overheid

## Het ontwikkelen van een monitoringssysteem



### Wie zijn aan zet?

- **Regie-, coördinatie en aanjaagfunctie**
  - Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)
  - Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties (BZK)
- **Ontwikkelen en uitvoeren verbeterkans**
  - Uitvoeringsinstanties: Belastingdienst, DUO, UWV et cetera.
  - Verantwoordelijke ministeries:
    - Ministerie van Financiën;
    - Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap;
    - Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
    - Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
  - De Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR).
  - De Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme.
  - Belangenorganisaties van moslims.



### Wat maakt de verbeterkans kansrijk?

**Draagvlak beleid en doelgroep** voor de verbeterkans baseert zich op:

- **De focus op het herstellen van vertrouwen in de overheid middels uitvoeringsorganisaties.** Veel van het wantrouwen van moslims jegens de overheid is ontstaan door het handelen van uitvoeringsinstanties, zoals het toeslagenschandaal bij de Belastingdienst en het (indirect discriminerende) gebruik van algoritmes door DUO. Er wordt daarom verwacht dat de verbeterkans draagvlak krijgt binnen de moslimgemeenschap, vooral als de interventie verschillende stemmen uit de gemeenschap en andere maatschappelijke organisaties betreft.
- **De mogelijkheid om (gelijktijdig) de uitvoerings- en handavingspraktijk te verbeteren van uitvoeringsorganisaties.** Deze interventie kan door uitvoeringsorganisaties worden ingebed in de huidige uitvoeringspraktijk, wat de haalbaarheid vergroot. Naast het aanpakken van moslimdiscriminatie draagt de interventie ook bij aan het verbeteren van de dienstverlening van uitvoeringsorganisaties.

**Brugfunctie:** De verbeterkans vereist nauwe samenwerking tussen uitvoeringsorganisaties en de moslimgemeenschap.

**Aandachtspunten op basis van literatuur:** Onderzoek toont aan dat meten en monitoren de verantwoordingsplicht van organisaties kan vergroten (zie ook de inleidende paragraaf van dit hoofdstuk). Daarnaast helpt meten en monitoren bij het identificeren en delen van 'best practices', waardoor organisaties van elkaar kunnen leren. Het standaardiseren van procedures kan bovendien de ruimte voor discriminerend gedrag aanzienlijk beperken.

## Onderdelen van de verbeterkans

# 1

### Bijeenbrengen van de juiste partijen aan tafel

De eerste stap is om als coördinerende partij, met een duidelijk mandaat, de verschillende actoren aan tafel te krijgen. Dit betreft uitvoeringsorganisaties, beleidsmakers en belangenorganisaties van moslims. Daarnaast moet in deze fase worden bepaald welke actoren deel moeten nemen aan de interventie. Moet de interventie in deze fase al breder worden uitgerold naar meer uitvoerende partijen? Kunnen inspecties binnen de overheid, die verantwoordelijk zijn voor toezicht en handhaving, hierin ook een rol spelen?

### Onderzoeken welke vergelijkbare maatregelen reeds worden ingezet

De tweede stap is het onderzoeken welke vergelijkbare maatregelen reeds worden ingezet door verschillende uitvoeringsorganisaties en hoe deze kunnen worden geïntegreerd in een overkoepelende monitor.

# 2

# 3

### Ontwerpen en ontwikkelen van de monitoringskaders

Als derde stap moeten de betrokken actoren aan de slag met het ontwerpen en ontwikkelen van de monitoringskaders. Hierbij wordt vastgesteld welke onderwerpen aan bod moeten komen en welke indicatoren relevant zijn. In deze stap ligt de focus op indicatoren die niet alleen de vooruitgang van de uitvoering met betrekking tot discriminatie zichtbaar maken, maar ook lacunes identificeren. Deze indicatoren dienen als basis voor verdere verbetering. De indicatoren worden niet alleen gebruikt om vooruitgang te meten, maar bieden ook inzicht in de noodzakelijke vervolgstappen voor het verbeteren van de uitvoeringspraktijk. Het ontwerpen van de monitoringskaders is een gezamenlijk proces, waarbij alle actoren worden betrokken. Handhavingsdeskundigen binnen de uitvoeringsinstanties spelen hierin een centrale rol.

### Het creëren en borgen van een lerende monitoringscyclus

De uitdaging is om een lerende monitoringscyclus te creëren. Hoe kan de periodieke monitor worden ingezet om de uitvoeringspraktijk te verbeteren, en hoe kunnen verschillende organisaties van elkaar leren? Dit kan vorm krijgen in een periodieke bijeenkomst, waarin alle actoren samenkomen om de resultaten van de monitor te vertalen naar concrete actiepunten voor de volgende cyclus. Tot slot moeten de acties die voortvloeien uit de monitor worden geborgd. Het is daarbij niet voldoende dat de verantwoordelijkheid voor het monitoren en daarop handelen centraal wordt belegd; er moeten ook systemen en processen zijn die ervoor zorgen dat de resultaten van de monitor effectief worden opgepakt. De aanpak moet aansluiten bij de uitvoeringspraktijk en rekening houden met wat haalbaar is.

# 4

# 6. Conclusie

---

In dit hoofdstuk geven we eerst een algemene beschouwing van de opzet en aanpak van het onderzoek, maken we een analyse van de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek, trekken we vervolgens een algemene conclusie uit de bevindingen, op basis waarvan we tot slot een aantal lessen voor de aanpak van moslimdiscriminatie formuleren.

## 6 Conclusie

In paragraaf 6.1 zullen we eerst de centrale aspecten van de opzet en de aanpak van het onderzoek belichten. Vervolgens maken we in paragraaf 6.2 een analyse van de belangrijkste bevindingen van het onderzoek. We sluiten het hoofdstuk in paragraaf 6.3 af met het trekken van een algemene conclusie en met het formuleren van lessen voor de aanpak van moslimdiscriminatie.

### 6.1 Opzet en aanpak van het onderzoek

Regioplan en European Research Centre on Migration and Ethnic Relations (ERCOMER) van de Universiteit Utrecht hebben in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de periode december 2023 – december 2024 onderzoek gedaan naar de ervaringen met moslimdiscriminatie. Het doel van dit onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de aard van discriminerende handelingen en de specifieke contexten waarin moslims discriminatie ervaren, om uiteindelijk te komen tot mogelijke aanvullende maatregelen om moslimdiscriminatie effectief te bestrijden. Het onderzoek vertrekt vanuit het standpunt dat moslimdiscriminatie een bestaand en reëel probleem is, wat wordt onderbouwd door een groot scala aan eerder uitgevoerd onderzoek. Vanuit dit vertrekpunt hebben we verdiepend onderzoek gedaan naar de ervaringen van moslimdiscriminatie en hoe moslimdiscriminatie kan worden tegengegaan.

We nemen voor dit onderzoek de definitie van discriminatie over zoals gehanteerd door de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (Eerste voortgangsrapportage, december 2023):

- **Discriminatie** is het maken van onderscheid dat op enigerlei wijze krenkend is of een ongerechtvaardigd nadeel oplevert, of zodanig is dat de benadeelde niet als gelijkwaardig mens wordt gezien.
- **Ervaren discriminatie** is de interpretatie van een meegemaakt incident als discriminatie, waarbij een als onrechtvaardig ervaren uitkomst of verloop van een meegemaakt voorval wordt gerelateerd aan een (vermeende) negatieve houding over de groep waartoe het individu wordt gerekend.
- **Institutionele discriminatie** betreft het verschijnsel dat processen, beleid of (geschreven en ongeschreven) regels van organisaties leiden tot structurele discriminatie op een bepaald (identiteits)kenmerk. Institutionele discriminatie is een verschijnsel dat wordt gekenmerkt door het discriminerende effect of resultaat.

In dit onderzoek hebben we een uitgebreide literatuurstudie uitgevoerd naar wat er bekend is over in welke domeinen en situaties moslims in Nederland discriminatie ervaren en naar werkzame mechanismen in de aanpak van moslimdiscriminatie. Vervolgens hebben we kwalitatief onderzoek uitgevoerd, waarbij in verschillende onderzoeksfases met bijna 100 respondenten is gesproken. Ten eerste hebben we hierbij verschillende belangengroepen, maatschappelijke stakeholders, experts en beleidsmakers gesproken om het onderzoek nader af te bakenen. In individuele life-course interviews en focusgroepen hebben we vervolgens uitvoerig gesproken met in totaal 44 moslims over hun ervaringen met discriminatie. Al deze verschillende groepen zijn tot slot betrokken in ontwerpessies, die we hebben georganiseerd om verschillende verbeterkansen te identificeren en verder uit te werken.

De verschillende activiteiten die in dit onderzoek zijn uitgevoerd staan niet los van elkaar, maar borduren op elkaar voort. Zo is de literatuurstudie gebruikt om richting te geven aan de life-course interviews en de focusgroepen. Op basis van de inzichten uit de literatuur is ervoor gekozen om de gesprekken te focussen op de domeinen onderwijs en arbeidsmarkt, gezondheidszorg en overheid. Hoewel moslims discriminatie ervaren in diverse domeinen, laat onderzoek zien dat moslimdiscriminatie relatief veel voorkomt en een grote impact heeft in deze domeinen. Ook laat de literatuurstudie zien dat de effecten van cumulatieve ervaringen vaak nog onderbelicht zijn en er kennis ontbreekt over hoe de verschillende gronden van ervaren discriminatie door moslims met elkaar samenhangen (ook wel intersectionaliteit genoemd). De interviews en focusgroepen zijn daarom ingestoken vanuit een domein- en levenslooperspectief.

Daarnaast zijn de inzichten uit de literatuurstudie naar werkzame mechanismen meegenomen in het afwegen van nut en haalbaarheid van de verbeterkansen die zijn geformuleerd in de ontwerpessies. Als uit de literatuur naar voren komt dat er twijfels zijn over de effecten van een bepaalde interventie om moslimdiscriminatie tegen te gaan, is deze kennis ook meegenomen in de uiteindelijke afweging om de verbeterkansen verder uit te werken.

De uitkomsten van de life-course interviews en focusgroepen zijn tot slot het startpunt geweest van het formuleren van een gezamenlijke probleemanalyse in de eerste fase van de ontwerpessies. Dit is van groot belang, omdat de geformuleerde verbeterkansen in onze ogen een brug zouden moeten slaan tussen de ervaringen met moslimdiscriminatie enerzijds en de beleidspraktijk gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie anderzijds. In dit hoofdstuk gaan we verder

in op de belangrijkste bevindingen uit dit onderzoek, de conclusie die we hieruit kunnen trekken en de aanbevelingen die we op basis van de uitkomsten kunnen formuleren.

## 6.2 De belangrijkste bevindingen van dit onderzoek

### Moslimdiscriminatie is aanzienlijk en vindt plaats binnen verschillende domeinen

Het literatuuronderzoek beschreven in hoofdstuk 3 van dit rapport laat zien dat zowel uit onderzoek gebaseerd op zelf-rapportages als uit studies met een experimenteel karakter (zogenoemd correspondentieonderzoek), bewijsmateriaal naar voren komt dat moslimdiscriminatie aanzienlijk is op het gebied van onderwijs, werkgelegenheid, huisvesting en gezondheidszorg. Ook is er onderbouwing vanuit onderzoek voor discriminatie door de overheid en binnen de financiële sector. Het gaat hierbij zowel om interpersoonlijke discriminatie-ervaringen als om institutionele vormen van discriminatie.

Studies laten zien dat ervaren discriminatie in het onderwijs substantieel is onder mensen met een moslimachtergrond. Uit onderzoek blijkt dat dit type discriminatie in de afgelopen jaren is toegenomen. Zo hebben moslims onevenredig vaak te maken met geïnstitutionaliseerde hypersurveillance in de publieke ruimte en worden vaker als verdacht gezien in hun interacties met overheidsinstanties en overheidsdiensten. Uit zowel correspondentietests als onderzoek naar discriminatie-ervaringen komt naar voren dat kandidaten uit landen met een moslimmeerderheid minder vaak een baan krijgen aangeboden en moslims op de werkvloer regelmatig discriminatie ervaren. Ten aanzien van de woningmarkt laten studies overtuigend bewijs zien van discriminatie op de (huur)woningmarkt. Zo worden bijvoorbeeld woningzoekenden met Marokkaans klinkende namen veel minder vaak uitgenodigd voor een bezichtiging dan andere woningzoekenden. De gezondheidszorg houdt op verschillende vlakken niet goed rekening met de behoeften van moslims, zoals bijvoorbeeld blijkt uit de onderzoeksbevinding dat symptomen van depressie bij patiënten met een migratieachtergrond (waaronder moslims) als minder ernstig worden gediagnosticeerd dan die van patiënten zonder migratieachtergrond. Daarnaast zijn er signalen dat moslims in de financiële sector onevenredig vaak als verdacht worden aangemerkt en daardoor benadeeld worden.

Uit verschillende studies blijkt dat ervaringen met moslimdiscriminatie zowel nadelige structurele als psychologische effecten hebben. Zo werpt discriminatie barrières op voor toegang tot (hoger) onderwijs, gezondheidszorg en de woningmarkt en heeft het nadelige gevolgen voor de arbeidsparticipatie en verdienkansen van moslims. Ook kan het bijdragen aan een gemiddeld lager niveau van geluk onder moslims die discriminatie ervaren of zich als groep gediscrimineerd voelen. Bovendien kan moslimdiscriminatie nadelige gevolgen hebben voor de maatschappij als geheel. Zo kan het de sociale cohesie in de samenleving ondermijnen, terwijl een sterke onderlinge verbondenheid in de samenleving juist nodig is om belangrijke maatschappelijke problemen op te lossen.

### Effecten van cumulatieve ervaringen en institutionele discriminatie zijn in eerdere studies nog onderbelicht

Hoewel veel verschillende studies laten zien dat moslimdiscriminatie een hardnekkig probleem is met grote nadelige gevolgen voor individuen en voor de samenleving als geheel, onderstreept het overzicht van de relevante literatuur over moslimdiscriminatie ook dat er behoefte is aan meer kwalitatief onderzoek. Dit type onderzoek is nodig om de genuanceerde en geleefde ervaringen van moslims beter te begrijpen, wat cruciaal is voor het identificeren van effectieve mechanismen en onderliggende principes van antidiscriminatiebenaderingen. Het is daarom zinvol om vanuit een levensloopperspectief te bekijken hoe discriminatie kan variëren en zich kan opstapelen in verschillende levensfasen en -domeinen. Ervaringen met discriminatie op school kunnen bijvoorbeeld al leiden tot minder kansen op de arbeidsmarkt als volwassene, wat weer een negatieve invloed kan hebben op de gezondheid en de financiële kwetsbaarheid op oudere leeftijd. Daarnaast zijn ervaringen met institutionele en systematische discriminatie, als gevolg van beleid en formele regels en als gevolg van een negatieve sociale norm, onderbelicht. Deze kennislacunes geven richting aan het kwalitatieve onderzoek dat we in navolging van de literatuurstudie hebben uitgevoerd.

### Moslimdiscriminatie neemt diverse vormen aan en kan geplaagd worden binnen een bredere sociale en institutionele context

Het kwalitatieve onderzoek beschreven in hoofdstuk 4 van dit rapport richt zich op ervaringen van moslims met discriminatie in verschillende domeinen en op de manieren waarop personen omgaan met discriminatie. Ervaringen met discriminatie binnen de domeinen onderwijs, arbeidsmarkt, zorg en overheid worden door de respondenten het meest genoemd. Daarnaast ervaren moslims ook aanzienlijke problemen in de publieke ruimte en in de media; voornamelijk gericht op de negatieve beeldvorming rondom moslims. Discriminatie is voor veel moslims geen eenmalige, incidentele ervaring, maar komt terug binnen verschillende domeinen en op verschillende momenten in hun leven. In de life-course



---

interviews en focusgroepen wordt een divers palet van discriminatie-ervaringen genoemd. Het gaat hierbij om openlijke vormen zoals uitschelden of fysieke bedreigingen, maar ook subtielere uitingen, zoals dubbelzinnige grapjes of (goedbedoelde) vragen, die als kwetsend kunnen worden ervaren of het 'anders zijn' benadrukken. Zo beschrijven respondenten onaangename manieren van bejegening, wat naar voren komt in negatieve en denigrerende opmerkingen over de culturele of religieuze achtergrond of minachtende blikken op straat. Deze interpersoonlijke ervaringen kunnen worden beschouwd vanuit een negatieve sociale norm richting moslims en vinden plaats binnen een institutionele context. Zo is een terugkerend sentiment bij een groot deel van de respondenten dat een negatieve bejegening van moslims is genormaliseerd in de samenleving. Deze bredere sociale en institutionele context, waarin wordt ervaren dat de negatieve beeldvorming over moslims wijdverspreid is, wijst erop dat de ervaringen die de respondenten beschrijven niet alleen incidenten zijn, maar structurele vormen aannemen.

Hoewel interpersoonlijke discriminatie het meest naar voren komt in de gesprekken met moslims, hebben respondenten daarnaast ook sterk de indruk dat er sprake is van systematische discriminatie vanuit de overheid, wat zich uit in het onevenredig vaak ontvangen van boetes of het vaker gecontroleerd worden door overheidsinstanties. Dit blijkt zowel uit de ervaringen van respondenten zelf als van ervaringen binnen de omgeving van de respondenten. Hoewel moeilijk te bewijzen door respondenten, overheerst de indruk dat deze boetes en controles te maken hebben met hun moslimachtergrond en dat daarbij dus sprake is van institutionele discriminatie. Moslims beschrijven dat ze als gevolg van discriminatie door de overheid onder de radar van de overheid proberen te blijven, wat institutioneel vertrouwen en sociale cohesie kan ondermijnen.

### **Vooral intersecties met het hebben van een migratieachtergrond en gender komen naar voren**

De gesprekken met moslims in dit onderzoek laten op verschillende manieren intersecties zien tussen religie en andere sociale categorieën, zoals herkomst of culturele identiteit. In de ervaringen van moslims is het vaak lastig om te onderscheiden welke discriminatie-ervaringen te maken hebben met het hebben van een migratieachtergrond of op grond van hun moslimachtergrond. Tegelijkertijd voelen veel respondenten zich vaak aangesproken op hun religieuze identiteit en zien het moslim zijn als de belangrijkste sociale categorie wanneer het gaat om de discriminatie die ze ervaren. Een andere intersectie die veelvuldig wordt benoemd is met gender. Zowel mannen als vrouwen met wie wij in dit onderzoek hebben gesproken stellen dat moslima's met een hoofdoek een vergroot risico lopen op discriminatie. De associatie met een hoofddoek, als symbool voor moslim-zijn, ligt hierbij voor de hand.

### **De jongere generatie voelt zich vaker buitengesloten**

In de gesprekken wordt regelmatig het intergenerationeel perspectief belicht. De veelal jongere respondenten zeggen dat de oudere generatie, die vaak als gastarbeider naar Nederland kwam, zich vaker te gast voelde in Nederland. Deze generatie was zich daardoor minder bewust van discriminatie en kwam ook minder op voor zijn rechten dan de jongere generatie. Ook oudere deelnemers aan de gesprekken reflecteren op de positie van jonge moslims in de samenleving. Zij vinden het pijnlijk dat moslims nog steeds geen volwaardig onderdeel zijn van de samenleving, terwijl ze al meerdere generaties in Nederland wonen. Dit fenomeen wordt ook in ander onderzoek beschreven en wordt ook wel de integratieparadox genoemd. Deze paradox heeft er mee te maken dat mensen die langer in Nederland verblijven en zich verder in het integratieproces bevinden, zich vaker in situaties begeven waar ze zich buitengesloten voelen en ook meer discriminatie ervaren. In dit kader wordt ook een verharding in de maatschappij benoemd, waarbij een negatieve houding over moslims volgens respondenten steeds normaler is geworden.

### **Manieren om met moslimdiscriminatie om te gaan zijn divers**

Het gevoel door anderen niet als volwaardig onderdeel van de samenleving te worden gezien kan verschillende gevolgen hebben. Deze gevolgen betreffen zowel hoe moslims aankijken tegen hun eigen identiteit als hoe ze omgaan met de buitenwereld. De copingmechanismen die de respondenten benoemen zijn divers en kunnen dan ook niet onder een specifieke categorie worden geschaard. Zo stellen sommige moslims in de gesprekken dat ze de verbinding met de Nederlandse samenleving kwijt zijn en daardoor plannen hebben om te emigreren. Andere reacties hebben te maken met het verdiepen en versterken van de eigen religieuze identiteit; een proces dat overeenkomt met het rejection-identification model. Ook leiden de discriminatie-ervaringen volgens sommigen tot terugtrekking uit de samenleving. Dit kan psychisch terugtrekken zijn, waarbij mensen voorzichtiger zijn in de manier waarop ze omgaan met de buitenwereld en proberen zo veel mogelijk van de radar te verdwijnen. Maar het gaat ook om sociale terugtrekking en isolatie van de brede samenleving, met soms als gevolg een toenemende focus op de 'eigen' gemeenschap. Een derde vorm betreft professionele isolatie, waarbij respondenten naar andere carrièremogelijkheden buiten het bedrijfsleven of bewust zzzp'er worden, om zo zelf keuzes te kunnen maken in opdrachtgevers en daarmee discriminatie-ervaringen te vermijden. In de opstelling

---

naar de buitenwereld noemen respondenten ook verschillende strategieën. Deze opstellingen variëren van het conformeren om er zo goed mogelijk bij te horen tot het zich juist vaker uitspreken tegen discriminerende opmerkingen en vaker opkomen voor de rechten van moslims.

### Het belang van erkenning en het faciliteren van de stem van de moslims

In de gesprekken met moslims benadrukken ze het belang van een brede erkenning van moslimdiscriminatie als hardnekkig maatschappelijk probleem. Ze achten het nodig dat er bij verschillende actoren in de maatschappij meer bewustzijn komt over de negatieve gevolgen van moslimdiscriminatie. Actoren die hierbij specifiek worden genoemd zijn mensen in machtsposities, zoals werkgevers, docenten en de overheid. Ook zou in de ogen van de respondenten de stem van moslims beter gefaciliteerd kunnen worden. Het gaat hierbij om het versterken van lokale initiatieven en van belangenorganisaties, die kunnen helpen bij het verbeteren van het antidiscriminatiebeleid, en het vergroten van de weerbaarheid bij moslims in het omgaan met discriminerende situaties.

### Kennis over werkzame mechanismen moet meegewogen worden in het uitwerken van verbeterkansen om moslimdiscriminatie tegen te gaan

Zoals respondenten aan de life-course interviews en focusgroepen zelf ook naar voren brengen, is een brede erkenning van moslimdiscriminatie en de negatieve gevolgen hiervan voor individuen en voor de samenleving als geheel een belangrijke maatschappelijke opgave. Vanuit deze erkenning van het probleem zijn er kansen te formuleren gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie. Het is belangrijk dat deze verbeterkansen geënt zijn op de bestaande kennis over werkzame mechanismen in het tegengaan van (moslim)discriminatie. De literatuurstudie beschreven in hoofdstuk 5 van dit rapport vat deze werkzame mechanismen samen.

De bestaande interventies kunnen worden ingedeeld in interventies gericht op het individueel niveau (zoals voorlichting en training), het organisatieniveau (zoals standaardisatie en formalisering van processen) en op het niveau van wetten en beleid (zoals handhaving op het gebied van antidiscriminatie en mensenrechten). De bewijskracht van deze interventies en de onderliggende werkzame mechanismen is wisselend. Zo is er weinig ondersteuning voor de effecten van interventies die op het individuele niveau worden ingezet. Dit kan er ook mee te maken hebben dat dit type interventies niet vaak systematisch wordt onderzocht op effectiviteit en de effecten sterk afhankelijk zijn van de kwaliteit van de interventies. Van de interventies op organisatieniveau is er enige steun voor het inzetten van diversiteitsmetingen, via het onder de aandacht brengen van best practices zoals 'naming en faming'. De effecten van dit type interventies hangen echter af van het goed beleggen van verantwoordelijkheden en benoemen van duidelijke rollen en doelen. Ook standaardisering van procedures en formalisering kan de ruimte voor discriminerend gedrag beperken, laten systematische reviews zien. Dit type interventies heeft echter te kampen met een gebrek aan draagvlak bij HR-managers en het grote publiek. Wat betreft interventies gericht op wetten en nationaal beleid kan antidiscriminatiebeleid effecten hebben, mits ook uitvoering wordt gegeven aan controleprocessen en handhaving. Ook kan antidiscriminatiebeleid de bewustwording van discriminatie als maatschappelijk probleem vergroten, indien dit beleid ook goed wordt gecommuniceerd naar het publiek. Wat betreft voorkeursbeleid, gericht op het vergroten van numerieke vertegenwoordiging van gemarginaliseerde groepen, laten verschillende studies positieve effecten zien in termen van een toegenomen numerieke representatie. Deze maatregelen worden echter vaak met scepsis ontvangen binnen de samenleving en kunnen ook leiden tot een tegenreactie binnen de organisatie.

In de loop der jaren zijn er verschillende beleidsmaatregelen en interventies ontwikkeld en verschillende evaluaties uitgevoerd. Het bestaande bewijs over de effecten van deze interventies is echter vaak niet systematisch of er is geen effectonderzoek aanwezig dat op zo'n manier is opgezet dat er conclusies over causaliteit getrokken kunnen worden. Ook geldt dat het uitgevoerde onderzoek zich veelal richt op het tegengaan van discriminatie in zijn algemeenheid en niet specifiek op het tegengaan van moslimdiscriminatie. Nader gedegen onderzoek naar de effecten van antidiscriminatiebeleid, inclusief specifieke inclusie-interventies, zoals diversiteits- en inclusietrainingen, is dan ook nodig, ook wat betreft de specifieke effecten in het tegengaan van moslimdiscriminatie.

### Verbeterkansen in de aanpak van moslimdiscriminatie

Samen met diverse belanghebbenden is op drie terreinen, te weten onderwijs en arbeidsmarkt (met een focus op discriminatie op de werkvloer en in stages), de zorg en de overheid, nagedacht over verbeterkansen in de aanpak van moslimdiscriminatie. Uit de ontwerpessies, waarvan de uitkomsten in hoofdstuk 5 zijn beschreven, komen de volgende vier richtingen naar voren voor de verbeterkansen:



### Richting 1: De verbeterkansen moeten zich in eerste instantie richten op het vergroten van de erkenning van moslimdiscriminatie als maatschappelijk probleem

Een gebrek aan erkenning maakt het moeilijk om moslimdiscriminatie aan te pakken, omdat de oorzaken en de gevolgen hiervan niet goed in beeld worden gebracht. Ook zorgt een gebrek aan erkenning ervoor dat niemand zich verantwoordelijk voelt voor het aanpakken van het probleem. Daarnaast draagt het bij aan een laag vertrouwen onder moslims in de overheid. Het startpunt van het zoeken naar verbeterkansen moet daarom liggen in de erkenning dat moslimdiscriminatie een maatschappelijk probleem is en verregaande negatieve gevolgen heeft voor zowel individuele moslims als voor de maatschappij als geheel.

### Richting 2: De hardnekkigheid van moslimdiscriminatie vraagt om een aanpak gericht op het tegengaan van systematische discriminatie

Hoewel uit het onderzoek veel voorbeelden naar voren komen van interpersoonlijke vormen van moslimdiscriminatie, zijn daarin patronen te herkennen die wijzen op een structureel probleem. Wat volgens de deelnemers aan de ontwerp-sessies daarom nodig is, is een aanpak die zich richt op het systeem en niet op individuen. Op het institutionele niveau kan de meeste impact worden bereikt en hebben actoren ook de meeste gelegenheid om moslimdiscriminatie tegen te gaan. De verbeterkansen voor de aanpak van moslimdiscriminatie moeten daarom uitgaan van eigenaarschap van invloedrijke actoren (aan de top) en niet van slachtoffers. Deelnemers vinden het een haalbare en realistische start om toe te werken naar bewustwording bij systeemactoren van het probleem en van hun rol en verantwoordelijkheid daarin. Deze eerste stap is noodzakelijk om, met het oog op rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid en erkenning, bereid te zijn om werk te maken van de aanpak van moslimdiscriminatie.

### Richting 3: Het is van belang dat moslims betrokken worden bij het tegengaan van moslimdiscriminatie

Een gebrek aan betrokkenheid van moslims maakt het moeilijker om beleid te ontwikkelen dat aansluit bij de behoeften en ervaringen van moslims. De verbeterkansen zouden daarom uitgewerkt en uitgevoerd moeten worden in samenwerking met moslims. Dit kan bijvoorbeeld door aan belangenorganisaties te vragen om mee te denken, feedback te geven en/of zelf een rol te spelen bij het uitwerken van de verbeterkansen.

### Richting 4: Er is behoefte aan interventies specifiek gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie

De ervaringen met moslimdiscriminatie die in dit onderzoek naar voren komen zijn deels herkenbaar vanuit kennis over discriminatie van andere groepen. Het is dan ook zinvol om de aanpak van moslimdiscriminatie te verbinden aan bestaande (generieke) interventies gericht op het tegengaan van discriminatie. Toch is er ook juist behoefte aan interventies of maatregelen specifiek gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie. Alleen inzetten op een generieke aanpak kan tot gevolg hebben dat de daadwerkelijke oorzaken en gevolgen van moslimdiscriminatie niet worden aangepakt. Elke grond van discriminatie vraagt om erkenning en om een aanpak toegesneden op de behoeften van de groep.

### Verbeterkansen op drie terreinen

De verschillende verbeterkansen die tijdens de ontwerp-sessies zijn aangedragen, zijn met de aanwezigen bij de ontwerp-sessies beoordeeld op verschillende criteria: draagvlak vanuit de doelgroep, draagvlak vanuit beleid, het fungeren van de verbeterkansen als een brugfunctie tussen de ervaringen en oplossingen, en de potentiële werkzaamheid.

De verbeterkansen gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie op de werkvloer en in stages die als het kansrijkst is beoordeeld, richt zich op deskundigheidsbevordering van ambassadeurs, pioniers en poortwachters in de toegang tot de werkvloer en stages. In deze verbeterkansen is geformuleerd dat relevante actoren zich bewust dienen te worden van de aard en de omvang van moslimdiscriminatie en de impact daarvan. De actoren zouden bereid moeten zijn om zich in te zetten voor het aanpakken van moslimdiscriminatie en moeten daar voldoende kennis over hebben. De actoren moeten daarbij gefaciliteerd worden om gezamenlijk actiegericht te leren over en te ontwikkelen in de aanpak van moslimdiscriminatie.

Ten aanzien van het domein zorg richt de verbeterkans zich op het verbeteren, standaardiseren en formaliseren van protocollen en richtlijnen binnen de zorg. Als doel zou moeten worden gesteld dat landelijke richtlijnen, protocollen en standaarden in de zorg 'diversiteitsrechtvaardig' worden gemaakt. Dit betekent dat zorg niet alleen voor iedereen toegankelijk en gelijk moet zijn (equity en equality), maar ook rechtvaardig, met specifieke aandacht voor de unieke behoeften en omstandigheden van diverse groepen, waaronder moslims.

De verbeterkans voor de overheid is gericht op het ontwerpen van een monitoringssysteem, waarbij de focus zou moeten liggen op een periodieke toetsing en monitoring van (onbedoelde) discriminerende gevolgen van beleid en uitvoe-

ring. Hierbij is aandacht voor moslimdiscriminatie van cruciaal belang en zou moslimdiscriminatie ook als apart onderwerp moeten worden behandeld en gemeten. De monitor zou moeten dienen als basis voor een periodieke herziening van de uitvoeringspraktijk en vast onderdeel moeten zijn van de handhavingspraktijk van uitvoeringsorganisaties.

De geformuleerde verbeterkansen zijn nog geen kant-en-klare stappenplannen die 'alleen nog maar' hoeven te worden uitgerold, maar identificeren wel belangrijke elementen, doelen, actoren en acties waarmee de verbeterkansen verder uitgewerkt kunnen worden. Het succes van de verbeterkansen hangt sterk af van de verdere uitwerking en hoe die in de praktijk uitpakt. De deelnemers aan de ontwerpessies benadrukken dan ook dat het belangrijk is om actiegericht en leidend aan de slag te gaan met de verdere uitwerking van de verbeterkansen, en daarin gaandeweg aanpassingen te doen op basis van inzichten en lessen uit monitoring en evaluatie.

## 6.3 Algemene conclusie en lessen voor de aanpak van moslimdiscriminatie

De gecombineerde inzichten uit de literatuurstudie en het verdiepende kwalitatieve onderzoek laten een duidelijk beeld zien van moslimdiscriminatie als wijdverbreid fenomeen dat zich voordoet in verschillende domeinen, dat verschillende vormen kan aannemen en vaak een patroon vormt. Moslimdiscriminatie komt veelal tot uiting in interpersoonlijk contact en kan soms subtiele vormen aannemen. De toegenomen normalisering van moslimdiscriminatie maakt echter dat deze interpersoonlijke ervaringen niet incidenteel zijn, maar een duidelijk structureel component in zich hebben. Hoewel vaak lastiger om de vinger op te leggen, zijn er daarnaast vanuit de literatuur en vanuit het verdiepende onderzoek diverse aanwijzingen voor institutionele vormen van moslimdiscriminatie, bijvoorbeeld wat betreft boetes en controles die soms onevenredig vaak betrekking hebben op moslims. De gevolgen van moslimdiscriminatie kunnen ontwrichtend zijn, zowel voor het individu als voor de maatschappij. Zo brengt dit onderzoek naar voren dat het gevoel als niet volwaardig te worden gezien er met name voor jongere generaties toe kan leiden dat ze de verbinding met de Nederlandse samenleving kwijtraken, hoewel de individuele variatie in hoe wordt omgegaan met moslimdiscriminatie groot lijkt te zijn.

Een veelgehoorde reactie van moslims die deelnamen aan dit onderzoek betreft er een van 'onderzoeksmoeheid'. Er is weinig vertrouwen dat onderzoek naar moslimdiscriminatie leidt tot acties om dit probleem tegen te gaan. Ondanks dit sentiment zagen we een grote bereidheid bij de moslims die aan dit onderzoek hebben meegewerkt om hun, veelal schrijnende, verhalen te vertellen en om, samen met beleidsmakers, te werken aan verbeterkansen om moslimdiscriminatie tegen te gaan. Dit deden ze vanuit de diepe overtuiging dat er iets moet veranderen. Er is grote behoefte aan het slaan van een brug, om de negatieve ervaringen van moslimdiscriminatie te verbinden aan oplossingen om dit maatschappelijke probleem tegen te gaan.

Voor het verder uitwerken van de verbeterkansen in de aanpak van moslimdiscriminatie zijn uit dit onderzoek verschillende lessen te trekken:

- Het is van belang dat er voldoende oog is voor de specifieke oorzaken en gevolgen van moslimdiscriminatie. Elke grond van discriminatie vraagt om een aanpak toegesneden op de behoeftes van de groep. In dit kader zou het goed zijn als er vanuit de Rijksoverheid een specifieke anti-moslimdiscriminatie strategie zou worden opgezet, inclusief een specifieke nationaal coördinator voor de aanpak van moslimdiscriminatie.
- Het ligt voor de hand dat in de aanpak van moslimdiscriminatie verbinding wordt gezocht met andere (generieke) interventies gericht op het tegengaan van discriminatie. De aanpak van moslimdiscriminatie hoeft dan ook niet compleet nieuw te zijn, maar zou wel moeten vertrekken vanuit de urgentie van moslimdiscriminatie als maatschappelijk probleem.
- Niet vergeten zou moeten worden dat monitoring en evaluatie goed dienen te worden ingebed in de aanpak van moslimdiscriminatie. Het bestaande bewijs over de effecten van interventies en beleidsmaatregelen om discriminatie tegen te gaan is vaak niet systematisch. Ook is er weinig onderzoek gedaan naar interventies die zich specifiek richten op het tegengaan van moslimdiscriminatie. Het is daarom cruciaal dat verder wordt gegaan dan een zelfevaluatie van deelnemers, maar dat er gedegen designs worden gehanteerd waarmee onderbouwde uitspraken gedaan kunnen worden over effecten van interventies.
- Bovenal is een belangrijke les uit dit onderzoek dat het fundament van de aanpak moet liggen in een brede erkenning van moslimdiscriminatie als een probleem dat niet alleen individuele moslims raakt, maar waar de hele maatschappij last van heeft. Vanuit deze erkenning zou eigenaarschap voor de aanpak van moslimdiscriminatie moeten liggen bij invloedrijke actoren (aan de top) en niet bij slachtoffers. Daarnaast is het zinvol om moslims te betrekken bij de aanpak, bijvoorbeeld door aan belangenorganisaties te vragen om mee te denken, feedback te geven en/of om zelf een rol te spelen bij het uitwerken van de verbeterkansen.

# Bijlagen

---

Bijlage 1 beschrijft de onderzoeksverantwoording, bijlage 2 de deelnemers aan de klankbordgroep en begeleidingscommissie, bijlage 3 een toelichting op de verbeterkansen en bijlage 4 de bibliografie.

# Bijlage 1 – Onderzoeksverantwoording

## Overzicht geïnterviewde experts en stakeholders in de eerste fase van het onderzoek

- Vier **belangengroepen**: Moslimstudenten Associatie; Contactorgaan Moslims en Overheid (CMO); Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders (SMN) en S.P.E.A.K. (collectief voor en door moslimvrouwen).
- Drie **maatschappelijke stakeholders**: Collectief tegen islamofobie, RADAR, Vizier Oost (onderdeel van discriminatie.nl).
- Verschillende **experts**: Ewoud Butter, College voor de Rechten van de Mens, Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie, Marcel Maussen en Floris Vermeulen (UvA), Artikel 1, Ineke van der Valk (auteur Monitor Moslim Discriminatie<sup>16</sup>), het CBS en het SCP (over de beschikbaarheid van monitor- en registratiedata).
- Twee **beleidsmakers**: Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) en de beleidsadviseur Inclusief Samenleven van de gemeente Den Haag.

## Overzicht kenmerken respondenten life-course interviews en focusgroepen

Voor de selectie van geïnterviewden voor de life-course interviews en focusgroepen streefden we naar een diversiteit in leeftijd, gender, opleidingsniveau en geboorteland. We selecteerden mensen die zichzelf als moslim identificeren en die met ons in gesprek wilden gaan over hun ervaringen met moslimdiscriminatie. In totaal hebben 44 unieke personen deelgenomen aan de life-course interviews en/of een van de vier focusgroepen. De bereikte groep is merendeels vrouw. Personen in de leeftijdsgroep 18-30 jaar zijn wat oververtegenwoordigd, maar ook de andere leeftijdsgroepen (31-40 jaar en 41-55 jaar) komen voor in de responsgroep. Het merendeel van de respondenten is in Nederland geboren. Verder valt uit de interviews en de focusgroepen op dat een groot deel van de respondenten hoogopgeleid is en geëngageerd met het maatschappelijk probleem rondom moslimdiscriminatie, bijvoorbeeld door zich op verschillende manieren in te zetten voor de belangen van moslims door zelf initiatieven te starten of zich aan te sluiten bij initiatieven en belangenorganisaties. We gaan er daarmee ook vanuit dat we een redelijk diverse, maar geen representatieve groep hebben bereikt met dit onderzoek. Met name hoogopgeleide vrouwen waren oververtegenwoordigd.

## Overzicht deelnemers aan de ontwerpessies:

Ontwerpessies	Deelnemers
Werkvloer en stages	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Drie moslims met ervaring met moslimdiscriminatie</li> <li>- Vertegenwoordigers van:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)</li> <li>o Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)</li> <li>o VNO-NCW / MKB NL</li> <li>o MBO Raad</li> <li>o Moslimstudenten Associatie</li> <li>o College voor de Rechten van de Mens</li> <li>o Sahan</li> </ul> </li> </ul>
Gezondheidszorg	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Moslim met ervaring met moslimdiscriminatie</li> <li>- Vertegenwoordigers van:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR)</li> <li>o Pharos</li> <li>o College voor de Rechten van de Mens</li> <li>o Ministerie Volksgezondheid, Cultuur en Wetenschap (VWS)</li> <li>o Moslimstudenten associatie</li> <li>o Nationaal Netwerk Inclusieve Zorg</li> <li>o Amsterdam UMC</li> </ul> </li> </ul>
Overheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Twee moslims met ervaringen met moslimdiscriminatie</li> <li>- Vertegenwoordigers van               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR)</li> <li>o UWV</li> <li>o SPEAK</li> <li>o College voor de Rechten van de Mens</li> <li>o Universiteit van Amsterdam</li> <li>o Moslimstudenten Associatie</li> <li>o Ministerie van Financiën</li> <li>o Belastingdienst</li> <li>o Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK)</li> </ul> </li> </ul>

<sup>16</sup> [Monitor Moslim Discriminatie 4e rapportage - openresearch.amsterdam](https://openresearch.amsterdam.nl/publications/monitor-moslim-discriminatie-4e-rapportage)

---

### *Voorbeelden van vingetten gebruikt in de focusgroepen*

#### Focusgroep overheid:

In de moskee die je regelmatig bezoekt neem je deel aan een groepsgesprek waarin het onder andere gaat over mogelijke signalen van radicalisering van jongeren met een moslimachtergrond in de buurt. Je ging ervan uit dat dit een informeel gesprek was, maar achteraf kom je erachter dat het gesprek werd gevoerd in het kader van een onderzoek van de gemeente.

#### Focusgroep zorg:

Je hebt een afspraak bij je vrouwelijke huisarts voor een gezondheidsonderzoek. Bij binnenkomst stelt je huisarts je voor aan een mannelijke co-assistent en deelt mee dat hij bij het onderzoek aanwezig zal zijn. Daarna wordt gevraagd om je voor het onderzoek uit te kleden. Je begrijpt dat de co-assistent bij het onderzoek aanwezig is om van te leren, maar je voelt je er niet prettig bij om je te ontkleden. Je weet echter niet goed hoe je dit moet verwoorden.

---

## Bijlage 2 – Deelnemers klankbordgroep en begeleidingscommissie

### Klankbordgroep

- Assamaual Saidi, moslimjongerennetwerk
- Mohamed Elmi, Sahan
- Saida Derrazi, SPEAK
- Samira Boubkari, Meldpunt islamofobie

De leden van de klankbordgroep hebben gaandeweg het onderzoek advies gegeven over de opzet en aanpak van het onderzoek. Dit advies is verwerkt in de verdere inrichting van het onderzoek. De bijdrage van de klankbordgroep betekent niet dat de leden het per definitie eens zijn met de uitkomsten van het onderzoek of de wijze waarop deze zijn beschreven in de rapportage.

### Begeleidingscommissie

- Arjan Verweij, ministerie van SZW
- Fenella Fleischmann, UvA
- Fouzia Outmany, SCP
- Guido Stomppf, Hogeschool INHolland
- Maurits Berger, Universiteit Leiden
- Samira Azabar, Radboud Universiteit

De begeleidingscommissie heeft in vier bijeenkomsten en daarnaast schriftelijk feedback gegeven op de voorliggende rapportage en tussenliggende deelrapporten. Ook zijn keuzes over de aanpak van het onderzoek voorgelegd aan de begeleidingscommissie. De feedback van de begeleidingscommissie is door de onderzoekers verwerkt in de definitieve rapportage.



## Bijlage 3 – Toelichting bij de verbeterkansen

Binnen de opzet van dit onderzoek hebben we de focus gelegd op het uitwerken van één verbeterkans per domein, waarbij we ons hebben gericht op de domeinen arbeidsmarkt en onderwijs (specifiek werkvloer en stages), de zorg en de overheid. In de onderstaande tabel geven we een inschatting als kansrijk van de verbeterkansen die in de ontwerpssessies wel zijn geformuleerd, maar die vervolgens binnen de opzet van het onderzoek niet verder uitgewerkt konden worden.

Tabel B3.1 *Inschatting niet verder uitgewerkte verbeterkansen in de ontwerpssessies*

Verbeterkans	Draagvlak vanuit de doelgroep volgens deelnemers	Draagvlak vanuit beleid volgens deelnemers	Brugfunctie tussen ervaring (zie hoofdstukken 3 en 4) en oplossing	Bewezen werkzaamheid volgens literatuur (zie par 5.1)
<b>Arbeidsmarkt en onderwijs, specifiek werkvloer en stages</b>				
Deskundigheidsbevordering studenten/medewerkers	+/-	+/-	+	afhankelijk van randvoorwaarden
Faciliteren van het gesprek of dialoog	+/-	+/-	+	afhankelijk van randvoorwaarden
Stappenplan	+/-	+	+/-	afhankelijk van randvoorwaarden
Vergroten van diversiteit binnen teams	+/-	+/-	+/-	afhankelijk van randvoorwaarden
Het bieden van een garantie voor studenten, zoals stagematching	+/-	+/-	+/-	afhankelijk van randvoorwaarden
Quota	+/-	-	-	afhankelijk van randvoorwaarden
Normaliseren en representeren van moslims in media	+/-	-	+/-	afhankelijk van randvoorwaarden
Opzetten/versterken netwerken moslims	-	-	-	afhankelijk van randvoorwaarden
<b>Zorg</b>				
Trainingen	+	+/-	+	afhankelijk van randvoorwaarden
Deskundigheidsbevordering studenten/medewerkers	+	+/-	+	afhankelijk van randvoorwaarden
<b>Overheid</b>				
Trainingen	+/-	+/-	+/-	afhankelijk van randvoorwaarden
Voorbeeldfuncties in de top	+/-	+	+	afhankelijk van randvoorwaarden
DEI-ambassadeurs en representatie aan de top	+	+	+	afhankelijk van randvoorwaarden
Metten en monitoren	+	+/-	+/-	afhankelijk van randvoorwaarden
Versterken wet- en regelgeving (aandacht voor moslimdiscriminatie in de wetgeving)	+	+	+/-	afhankelijk van randvoorwaarden
Versterken ethisch afwegingskader	+	+	+/-	afhankelijk van randvoorwaarden

### *Toelichting op de verbeterkansen moslimdiscriminatie op de werkvloer en in stages*

Hieronder beschrijven we specifieke verbeterkansen voor de aanpak van moslimdiscriminatie op de werkvloer en in stages, geordend naar het niveau van het individu, de organisatie of wet- en regelgeving. Daarbij beschrijven we ook hoe we de verbeterkansen wegen op basis van de eerdergenoemde criteria. Daarin gaan we niet uitgebreid in op de verbeterkansen die volgens de criteria het kansrijkst is; dat doen we in hoofdstuk 5 van deze rapportage.

- *Niveau van het individu*

Verbeterkansen op het individuele niveau worden door deelnemers gezocht in de [deskundigheidsbevordering](#) van studenten en medewerkers. Het gaat dan bijvoorbeeld over het organiseren van informatiebijeenkomsten waarin studenten en personeel worden geïnformeerd over de mogelijkheden om meldingen te maken van moslimdiscriminatie. Uit de literatuur blijkt dat het succes van deskundigheidsbevordering in de aanpak van (moslim)discriminatie, bijvoorbeeld door

training of scholing van personeel, sterk afhankelijk is van de kwaliteit van de informatie of het leeraanbod en de duur of frequentie waarmee dit wordt aangeboden, en dat er weinig evaluatieonderzoek is naar de impact of het effect van dergelijke deskundigheidsbevordering (Bezrukova et al., 2016; Devine & Ash, 2022; Paluck et al., 2021). Deelnemers aan de ontwerpessie denken dat het draagvlak vanuit de doelgroep en vanuit beleid wordt verhoogd wanneer de deskundigheidsbevordering zich (meer) richt op invloedrijke personen of ‘gatekeepers’ binnen een organisatie, omdat ze hier de meeste impact verwachten en het minder druk legt op de slachtoffers (bijvoorbeeld medewerkers of studenten die zelf moslim zijn).

Ook wordt het **faciliteren van het gesprek of dialoog** tussen moslims en niet-moslims genoemd als een verbeterkans. Deze kans richt zich op het vergroten van bewustzijn over de aard en impact van moslimdiscriminatie en het doorbreken van vooroordelen en stereotypen door elkaar beter te leren kennen. De mogelijkheid om middels ontmoeting en gesprek het bewustzijn te vergroten wordt ook onderschreven vanuit de literatuur (Paluck et al., 2019). In de literatuur wordt ook een risico genoemd bij zo’n interventie, namelijk dat het structurele verandering kan tegenwerken doordat slachtoffers van discriminatie zich door verbetering in individuele relaties en contacten tegengehouden kunnen voelen om zich te verzetten tegen structurele vormen van discriminatie (Wright & Baray, 2012). Ook blijkt uit de literatuur dat het succes van de verbeterkans onder andere afhangt van de motivatie en de openheid van de personen die erbij betrokken zijn.

Deelnemers aan de ontwerpessie onderschrijven dat de verbeterkans weliswaar kan helpen om bijvoorbeeld op de werkvloer moslimdiscriminatie tegen te gaan, maar dat het (te) sterk afhankelijk is van de individuen tussen wie het gesprek wordt gefaciliteerd en de structurelere vormen van moslimdiscriminatie nog niet aanpakt. Verder verwachten deelnemers niet dat er veel draagvlak voor deze verbeterkans is vanuit de doelgroep, en dat deze maar een beperkte brugfunctie heeft tussen ervaringen en oplossingen. De verbeterkans faciliteert weliswaar dat mensen die zelf geen ervaring hebben met moslimdiscriminatie zich door middel van dialoog of gesprek beter kunnen verplaatsen in de situatie van mensen die dat wel hebben, maar legt daarbij nog onvoldoende de link met bijvoorbeeld beleid. Ook wordt de verbeterkans volgens deelnemers door moslims eerder gezien als ‘nog meer praten’ dan daadwerkelijk moslimdiscriminatie aanpakken.

- **Niveau van de organisatie**

Verbeterkansen die zich richten op het niveau van de organisatie, betreffen het maken van een **stappenplan** waarin duidelijk wordt hoe je melding kunt maken van moslimdiscriminatie en welke vervolgstappen er dan worden genomen. Daarbinnen is expliciete aandacht voor de nazorg aan de mensen die een melding maken, en wordt ook nagedacht over hoe (leer)bedrijven die middels ‘naming and shaming’ of ‘naming and faming’ positief dan wel negatief kunnen worden beoordeeld op basis van hoeveel (terechte) meldingen er zijn geweest over moslimdiscriminatie bij dit bedrijf. Dit benoemen van bedrijven die positief of negatief opvallen vindt niet openbaar plaats, maar kan intern binnen de organisatie een reden zijn om bijvoorbeeld in de toekomst een student wel of niet aan dat bedrijf te koppelen.

Het **vergroten van diversiteit binnen teams** wordt door deelnemers ook als kansrijk gezien. De meerwaarde van deze verbeterkans zien ze in de grotere representatie van moslims, waardoor moslims op de werkvloer worden genormaliseerd. De verbeterkans wordt krachtiger wanneer deze representatie invloedrijke functies of posities betreft, omdat ze daarmee niet alleen nog meer een rolmodel kunnen zijn voor andere moslims, maar ook beslissingen kunnen maken die opkomen voor de belangen van moslims. Ook in de literatuur wordt de mogelijke meerwaarde van deze verbeterkans gezocht in de representatie en de rolmodellen die ermee worden gecreëerd. Als potentieel risico of aandachtspunt wordt genoemd dat het vergroten van diversiteit vooral symbolisch kan zijn of kan gaan om uiterlijk vertoon, in plaats van een gedragen meerwaarde van diversiteit (Kalev et al., 2006; Hofhuis et al., 2023).

Verder wordt een kans gezien in het bieden van een **garantie voor studenten** dat ze niet in de problemen komen door moslimdiscriminatie in (de toegang tot) stages, bijvoorbeeld doordat ze in hun studie vertraging oplopen omdat ze door discriminatie niet tijdig een stageplek krijgen. Zo’n garantie kan bijvoorbeeld bereikt worden door stagematching, waarbij de onderwijsinstelling de student verbindt aan een organisatie op basis van transparante criteria. Een stagepunt kan de organisatie hiervan ondersteunen: dit is een punt binnen de onderwijsinstellingen waar studenten terecht kunnen als ze tegen problemen aanlopen in hun stage. Bij zo’n stagepunt zou expliciet aandacht kunnen zijn voor het melden van ervaringen met of vermoedens van discriminatie. In de literatuur wordt bij een verbeterkans zoals stagematching het risico benoemd dat de discriminatie na de matching in een later stadium alsnog plaatsvindt. Hier wordt gesproken van het risico op ‘uitgestelde discriminatie’.

---

Een verbeterkans die in zekere zin laagdrempelig is en door deelnemers als een toevoeging wordt gezien voor elke andere genoemde verbeterkans op organisatorisch niveau, is het **regelen van faciliteiten** binnen de organisatie. Denk bijvoorbeeld aan het inrichten van een gebedsruimte of het aanpassen van het aanbod in de kantine zodat deze inclusiever is voor moslims. Deze faciliteiten hoeven een organisatie niet veel moeite te kosten, en kunnen al snel een positieve bijdrage leveren aan moslimdiscriminatie mits ze onderdeel zijn van een bredere aanpak.

- **Niveau van wet- en regelgeving**

Een verbeterkans die deels speelt op het niveau van organisaties en deels op het niveau van wet- en regelgeving is het invoeren van **quota** die een richtlijn of verplichting geven van de vertegenwoordiging van moslims binnen een organisatie. Dit kan door een organisatie zelf worden opgesteld, of kan bijvoorbeeld door de overheid worden opgesteld en een meer of minder verplichtend karakter krijgen, al dan niet verbonden aan sancties wanneer het quotum niet wordt gehaald. Een werkzaam element van deze kans dat zowel door deelnemers als in de literatuur wordt genoemd, is dat het verplichtingen herdefinieert en streefdoelen ('targets') stelt. Als nadeel wordt genoemd dat er bij deze verbeterkans sprake kan zijn van 'tokenism' en uitgestelde discriminatie, waarbij moslims voornamelijk worden aangenomen om aan het quotum te kunnen voldoen, en dat de vermindering van discriminatie in de sollicitatieprocedure nog geen afname van discriminatie betekent wanneer moslims eenmaal zijn aangenomen. Daarnaast is het instellen van een quotum vaak een bureaucratische en tijdrovende klus die vermoedelijk op weinig draagvlak kan rekenen vanuit beleid.

Daarnaast wordt door deelnemers een verbeterkans gezien in **(meer) representatie van moslims en ervaringen met moslimdiscriminatie in de media**. Dat kan bijdragen aan de normalisering van moslims, het doorbreken van vooroordelen (bijvoorbeeld door moslims te tonen bij positieve berichten), en de erkenning en bewustwording voor moslimdiscriminatie, wat kan bijdragen aan de motivatie van moslims om meldingen te maken van moslimdiscriminatie. De overheid kan hier een rol in spelen door campagnes op te zetten en te financieren. In de literatuur wordt erop gewezen dat zulke campagnes soms op korte termijn kunnen helpen in het tegengaan van discriminatie, maar dat er moeilijk achter te komen is of ze op lange termijn effect hebben. Ook vraagt een succesvolle campagne een grote zorgvuldigheid om te voorkomen dat ze een averechts effect hebben waarbij bijvoorbeeld stereotypen onbedoeld worden versterkt.

Tot slot zien deelnemers een verbeterkans in het opzetten van een **netwerk van moslims** die zich inzetten voor de belangen van moslims. Het nadeel is dat de last bij slachtoffers komt te liggen, waarbij deelnemers aan zo'n netwerk of gemeenschap ook een zeker risico lopen of kwetsbaar zijn.

#### *Toelichting op de verbeterkansen moslimdiscriminatie in de zorg*

- **Niveau van het individu**

Wanneer deelnemers verbeterkansen op individueel niveau bespreken, richten ze zich vooral op het aanpakken van mensbeelden en het veranderen van de denk- en handelwijzen van zorgprofessionals. Veel respondenten wijzen hierbij **trainingen** aan als een mogelijke interventie om individueel gedrag te verbeteren. Deze trainingen binnen zorgorganisaties kunnen inzicht bieden in hoe zorgverleners 'diversiteitssensitief'<sup>17</sup> kunnen werken. Een concreet voorbeeld dat door de betrokkenen werd benoemd was bijvoorbeeld het geven van diversiteits- en inclusietrainingen aan zorgprofessionals die hun BIG-registratie willen behalen of verlengen. Hoewel trainingen door de betrokkenen als een toegankelijke optie worden beschouwd, bestaat er ook enige kritiek op hun effectiviteit. Deze kritiek sluit aan bij wetenschappelijke inzichten die aantonen dat er geen eenduidig bewijs is dat trainingen daadwerkelijk invloed hebben op het gedrag en de denkpatronen van deelnemers. Onderzoek suggereert dat trainingen doorgaans wel kunnen bijdragen aan kennis en bewustwording van het probleem, maar dat deze inzichten niet altijd leiden tot daadwerkelijke gedragsverandering (Bezrukova et al., 2016). Zoals al eerder in dit hoofdstuk beschreven, hangt de effectiviteit van trainingen sterk af van verschillende factoren, zoals de duur en de intensiteit van de training, de motivatie en de bereidheid van de deelnemers en het diversiteits- en inclusiebeleid van de organisatie waarbinnen de trainingen plaatsvinden.

De betrokkenen zien ook **deskundigheidsbevordering** als een belangrijke verbeterkans op individueel niveau, zowel voor studenten als voor medewerkers in de zorg. Dit houdt in dat scholing en onderwijs inclusiever worden gemaakt, met een speciale focus op zorgopleidingen en opleidingen die door expertisecentra worden aangeboden. Volgens de betrokkenen kan dit worden gerealiseerd door in deze opleidingen meer ruimte te geven aan diverse en inclusieve casuïstiek en door 'diversiteitssensitiviteit' te bevorderen. Op deze manier leren toekomstige zorgprofessionals al vroeg hoe ze effectief

---

<sup>17</sup> De betrokkenen bij de sessie verkiezen de term 'diversiteitssensitiviteit' boven de gebruikelijke term 'cultuursensitiviteit', omdat de eerste verwijst naar een breder begrip van sensitief handelen ten opzichte van alle soorten mensen, terwijl cultuursensitiviteit vaak beperkt blijft tot het omgaan met verschillende culturen.

met diversiteit kunnen omgaan. Zoals al eerder benoemd in dit hoofdstuk, blijkt uit de literatuur dat het succes van deskundigheidsbevordering in de aanpak van (moslim)discriminatie, zoals via scholing, sterk afhankelijk is van de kwaliteit van het leermateriaal, de inhoud van de informatie en de frequentie of duur van de training. Evaluatieonderzoek naar de impact van dergelijke initiatieven is echter schaars. Om deze verbeterkansen effectief te maken, is het belangrijk dat deze elementen zorgvuldig worden meegenomen bij het opzetten van de opleidingen.

- *Niveau van de organisatie*

Betrokkenen zien ook verbeterkansen op organisatieniveau, specifiek in het **verbeteren, standaardiseren en formaliseren van protocollen en richtlijnen** binnen de zorg. Door protocollen en richtlijnen te standaardiseren, kan de ruimte voor discriminerend gedrag worden beperkt, zowel in de uitvoering van zorg als binnen HR-processen zoals werving en selectie. Op het gebied van zorgverlening zeggen betrokkenen dat zorgprofessionals vaak werken volgens protocollen en richtlijnen die zijn opgesteld door collega's en beleidsmedewerkers, en gebaseerd zijn op onderzoek. Wat daarbij echter ontbreekt, is een toetsing op rechtvaardigheid en mogelijke biases in het onderliggende onderzoek; zorgprofessionals zijn vooral getraind om de methodologische kwaliteit van onderzoeken te beoordelen en nemen deze vaak als 'neutraal' aan. Daarnaast noemen betrokkenen het standaardiseren en verbeteren van protocollen rondom werving en selectie als kans. De huidige 'ons-kent-ons'-cultuur binnen de zorgsector maakt het voor mensen met een andere achtergrond moeilijker om aangenomen te worden. Door gestandaardiseerde protocollen te hanteren en werving en selectie te baseren op concrete, meetbare criteria, kan deze belemmering worden tegengegaan.

Uit onderzoek blijkt dat dergelijke maatregelen effectief kunnen zijn, mits ze consistent worden toegepast (Blommaert & Coenders, 2024a; Odijk et al., 2024). Wel wijzen betrokkenen op mogelijke uitdagingen: te veel regelwerk kan de werkbaarheid beperken, en er is vaak weerstand binnen organisaties tegen dergelijke veranderingen. Om de kans op succes te vergroten, moet er daarom aandacht zijn voor het creëren van draagvlak bij de implementatie van deze maatregelen.

#### *Toelichting op de verbeterkansen moslimdiscriminatie binnen de overheid*

##### *Verbeterkansen per niveau*

Het is belangrijk om te benadrukken dat de overheid als domein niet helemaal gelijk is aan de andere domeinen. Er kunnen verbeterkansen worden bedacht die de overheid zelf als organisatie kunnen veranderen, maar de overheid heeft ook invloed op andere domeinen en de maatschappij. Daarom werd de discussie omtrent verbeterkansen bij de overheid vaak breder gevoerd.

- *Niveau van het individu*

Wanneer deelnemers verbeterkansen op individueel niveau noemen, beogen ze mensenbeelden aan te pakken en het handelen en denkpatronen van ambtenaren te veranderen. De deelnemers noemen veelal **trainingen** als een mogelijkheid om aan de slag te gaan met individueel gedrag. Trainingen binnen organisaties zouden inzicht kunnen bieden in hoe mensen cultuursensitief te werk kunnen gaan. Trainingen werden als een mogelijke en laagdrempelige optie gezien door zowel betrokkenen vanuit de doelgroep als betrokkenen vanuit beleid, al hadden enkele betrokkenen vanuit beleid kritiek op trainingen als een mogelijke interventie. Deze kritiek sluit aan op eerder in dit hoofdstuk beschreven inzichten vanuit de wetenschap, waaruit blijkt dat er geen eenduidig bewijs is dat trainingen daadwerkelijk invloed hebben op het gedrag en denkpatronen van de deelnemers van de trainingen.

- *Niveau van de organisatie*

Voor de deelnemers van deze ontwerpessies liggen de kansrijkste verbeterkansen bij het niveau van de organisatie. Zo zien ze kans om organisatorische verandering teweeg te brengen door **voorbeeldfuncties in de top** te bevorderen. Mensen aan de top kunnen via hun gedrag een voorbeeld tonen aan de organisaties met betrekking tot inclusief denken en handelen. Ook vinden nagenoeg alle betrokkenen het zeer belangrijk om meer representatie van de doelgroep binnen organisaties te bevorderen, voornamelijk door **DEI-ambassadeurs en representatie aan de top** te faciliteren. Zo doet de doelgroep mee aan de hoogste lagen van een organisatie en is er meer oog voor de problematiek van moslimdiscriminatie binnen een organisatie. Volgens onderzoek is er bij deze maatregel een risico op het leggen van te veel verantwoordelijkheid bij de slachtoffers zelf (mensen uit de doelgroep) om het probleem op te lossen.

Deelnemers zien kansen vooral in het **verbeteren, standaardiseren en formaliseren van processen** binnen de overheid. Hierbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld HR-processen zoals werven en selecteren, waarbij wordt gewerkt om anti-moslim-bias te verminderen, maar ook bijvoorbeeld het invoeren van *checks en balances* in de uitvoeringspraktijk. Volgens onderzoek kunnen zulke maatregelen wel een positief effect hebben, maar ze moeten op een consistente wijze worden uitgevoerd, en er is een risico dat ze minder werkbaar worden door te veel regelwerk (Blommaert & Coenders 2024a; Odijk et al., 2024). Ook is er vaak weerstand tegen zulke maatregelen vanuit mensen op verschillende posities in

---

een organisatie, wat de effectiviteit kan aantasten (Blommaert & Coenders, 2024a). Daarom moet bij het uitrollen van zulke maatregelen in eerste instantie worden gedacht aan hoe draagvlak ervoor kan worden vergroot.

Ook verbeterd **meten en monitoren** vinden deelnemers een belangrijke stap in de juiste richting. Ze zien de rol van de overheid daar niet alleen als intern, en gericht op het meten en monitoren van doelstellingen omtrent antidiscriminatie binnen de overheid, maar ook extern, gericht op het meten en monitoren van (ontwikkelingen rondom) moslimdiscriminatie in de samenleving. Cijfermatige informatie over de oorzaken, omvang en gevolgen van het probleem kan beleidsmakers de tools geven om toegespitst beleid te maken, maar kan ook ter agendering van het issue dienen.

- **Niveau van wet- en regelgeving**

Deelnemers zijn over het algemeen ontevreden met de uitvoering van antidiscriminatiewetgeving, en vinden vooral dat er geen bijzondere aandacht voor moslimdiscriminatie is in de **wetgeving**, en in de **uitvoering** van deze wetgeving. Ze noemen het bestaan van een Nationale Coördinator tegen Antisemitisme als een voorbeeld hiervan en benadrukken dat het ook nodig is om eenzelfde aandacht te geven aan islamofobie. Momenteel valt moslimdiscriminatie onder de hoede van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, samen met alle andere discriminatiegronden. Mensen hebben ook behoefte aan een **ethisch afwegingskader** bij wet- en regelgeving, waarbij ook de mogelijke stigmatiserende uitwerking van een wet wordt getoetst. Hoewel zulke toetsingkaders al worden gebruikt, schieten ze volgens de deelnemers soms tekort.

Volgens onderzoek kan het versterken van wet- en regelgeving wel degelijk een positief effect hebben, mits goed geïmplementeerd. Maar nog belangrijker: het signaleert een commitment vanuit overheidsinstanties om discriminatie te bestrijden en het kan daardoor ook bijdragen aan meldingsbereidheid en vertrouwen in de overheid (Ziller en Helbling, 2017).

## Bijlage 4 - Bibliografie

- Adunlin, G., Cyrus, J. W., Asare, M., & Sabik, L. M. (2019). Barriers and facilitators to breast and cervical cancer screening among immigrants in the United States. *Journal of Immigrant and Minority Health, 21*, 606-658.  
<https://doi.org/10.1007/s10903-018-0794-6>
- Aidenberger, A., & Doehne, M. (2021). Unveiling everyday discrimination. Two field experiments on discrimination against religious minorities in day-to-day interactions. *The British Journal of Sociology, 72*(2), 328-346.  
<https://doi.org/10.1111/1468-4446.12811>
- Álvarez-Benjumea, A., & Winter, F. (2020). The breakdown of antiracist norms: A natural experiment on hate speech after terrorist attacks. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 117*(37), 22800-22804.  
<https://doi.org/10.1073/pnas.2007977117>
- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Torre, A. V. D., Berg, E. V. D., Pulles, I., Iedema, J., & Voogd-Hamelink, M. D. (2020). Ervaren discriminatie in Nederland II. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J., & Faulk, L. (2012). Ethnic discrimination in the Dutch labor market: Its relationship with job characteristics and multiple group membership. *Work and Occupations, 39*(3), 237-269.  
<https://doi.org/10.1177/0730888412444783>
- Andriessen, I., van Rooijen, M., Day, M., van den Berg, A., Mienis, E., & Verweij, N. (2021). Ongelijke kansen op de stage-markt. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut
- Andriessen, I., Wittebrood, K., Doosje, B., Cong, Y. & Zandvliet, R. (2024). Ruimte voor iedereen? Onderzoek naar ervaren discriminatie in het (semi)publieke domein. Fontys. <<https://www.fontys.nl/Download/Ruimte-voor-iedereen.htm>>
- Aranguren, M. (2024). Racial discrimination in helping situations depends on the cost of help: A large field experiment in the streets of Paris. *British Journal of Sociology*. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.13156>
- Arsenijevic, J. & Seibel, V. (2024). Do immigrants know less than natives about cancer screening tests? The case of the Netherlands. *Journal of Immigrant and Minority Health, 10*, 100258. <https://doi.org/10.1016/j.jmh.2024.100258>
- Auspurg, K., Schneck, A., & Hinz, T. (2019). Closed doors everywhere? A meta-analysis of field experiments on ethnic discrimination in rental housing markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 45*(1), 95-114.  
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1489223>
- Avery, D. R., McKay, P. F., & Wilson, D. C. (2008). What are the odds? How demographic similarity affects the prevalence of perceived employment discrimination. *Journal of applied psychology, 93*(2), 235.
- Ball, E., Steffens, M. C., & Niedlich, C. (2022). Racism in Europe: characteristics and intersections with other social categories. *Frontiers in Psychology, 13*, 789661. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.789661>
- Benner, A. D., Wang, Y., Chen, S., & Boyle, A. E. (2022). Measurement considerations in the link between racial/ethnic discrimination and adolescent well-being: A meta-analysis. *Developmental Review, 64*, Article 101025.  
<https://doi.org/10.1016/j.dr.2022.101025>
- Berger, L. J., Essers, C., & Himi, A. (2017). Muslim employees within 'white' organizations: The case of Moroccan workers in the Netherlands. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(8), 1119-1139.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1166785>
- Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological bulletin, 142*(11), 1227.



- Blank, R. M. (2005). Tracing the economic impact of cumulative discrimination. *American Economic Review*, 95(2), 99-103. DOI: 10.1257/000282805774670545
- Bleich, E. (2011). What is Islamophobia and how much is there? Theorizing and measuring an emerging comparative concept. *American Behavioral Scientist*, 55(12), 1581-1600. <https://doi.org/10.1177/0002764211409387>
- Blommaert, E. C. C. A., Azabar, S., Geurts, P. G., Spierings, N., & Thijssen, L. D. J. (2024). Eindrapportage Verkenning Arbeidsmarktdiscriminatie moslima's. [Eindrapportage Verkenning Arbeidsmarktdiscriminatie moslima's. - Ecosia.](https://hdl.handle.net/2066/301747) <https://hdl.handle.net/2066/301747>
- Blommaert, L., & Coenders, M. (2024a). The effects of and support for anonymous job application procedures: evidence from a large-scale, multi-faceted study in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 50(10), 2468-2490. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2282385>
- Blommaert, L., & Coenders, M. (2024b). Understanding public support for workplace diversity and antidiscrimination policies in Europe. *Frontiers in Sociology*, 9, 1256751. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1256751>
- Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92(3), 957-982. <https://doi.org/10.1093/sf/sot124>
- Bobowik, M., Martinović, B., Basabe, N., Barsties, L., & Wachter, G. (2017). "Healthy" identities? Revisiting rejection-identification and rejection-disidentification models among voluntary and forced immigrants. *European Journal of Social Psychology*, 47(7), 818-831. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2306>
- Bonjour, S., & Duyvendak, J-W. (2018). The 'migrant with poor prospects': Racialized intersections of class and culture in Dutch civic integration debates. *Ethnic and Racial Studies*, 41(5): 882-900.
- Bovenkerk, F. (1977). Rasdiscriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt. *Sociologische Gids*, 24(1-2), 58-75.
- Bracke, S. (2011). Subjects of debate: Secular and sexual exceptionalism, and Muslim women in the Netherlands. *Feminist Review*, 98(1), 28-46. <https://doi.org/10.1057/fr.2011.5>
- Brown, T. N. (2001). Measuring self-perceived racial and ethnic discrimination in social surveys. *Sociological Spectrum*, 21(3), 377-392. <https://doi.org/10.1080/027321701300202046>
- Bourabain, D., & Verhaeghe, P. P. (2019). Could you help me, please? Intersectional field experiments on everyday discrimination in clothing stores. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(11), 2026-2044. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1480360>
- Bourabain, D., Verhaeghe, P.P. & Stevens, P. A. J. (2023) School of choice or schools' choice? Intersectional correspondence testing on ethnic and class discrimination in the enrolment procedure to Flemish kindergarten, *Race Ethnicity and Education*, 26(2), 184-204, <https://doi.org/10.1080/13613324.2020.1798379>
- Bryant, R. G. (2015). The professional learning narratives of chief diversity officers: Moving the needle in higher education (Doctoral dissertation, University of Georgia).
- Cesari, J. (2013). *Why the west fears Islam: An exploration of Muslims in liberal democracies*. New York: Palgrave Macmillan.
- Chareyron, S., L'Horty, Y., Mbaye, S., & Petit, P. (2023). Reducing ethnic discrimination through formal warning: Evidence from two combined field experiments. *Regional Science and Urban Economics*, 98, 103850. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2022.103850>
- Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 591-621. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142015>

---

College voor de Rechten van de Mens (2019). *Interventies om discriminatie bij de werving en selectie tegen te gaan – Een literatuurstudie*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

College voor de Rechten van de Mens. (2021). *Visienota. Institutioneel racisme. Naar een mensenrechtelijke aanpak*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex. *Feminist Legal Theory*, 57-80. <https://doi.org/10.3917/cdge.070.0021>

Dangubić, M., Verkuyten, M., & Stark, T. H. (2020). Rejecting Muslim or Christian religious practices in five West European countries: a case of discriminatory rejection?. *Ethnic and Racial Studies*, 43(16), 306-326. <https://doi.org/10.1080/01419870.2020.1792525>

De Leeuw, M., & Van Wichelen, S. (2012). Civilizing migrants: Integration, culture and citizenship. *European Journal of Cultural Studies*, 15(2), 195-210. <https://doi.org/10.1177/1367549411432029>

Derous, E., Nguyen, H. H. D., & Ryan, A. M. (2021). Reducing ethnic discrimination in resume-screening: a test of two training interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 225-239. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1756907>

De Vroome, T., Martinović, B. & Verkuyten, M. (2014). The integration paradox: level of education and immigrants' attitudes towards natives and the host society. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 20(2), 166-175. <https://doi.org/10.1037/a0034946>

Devine, P. G., & Ash, T. L. (2022). Diversity training goals, limitations, and promise: A review of the multidisciplinary literature. *Annual Review of Psychology*, 73, 403-429. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-060221-122215>

Dhanani, L. Y., Beus, J. M., & Joseph, D. L. (2018). Workplace discrimination: A meta-analytic extension, critique, and future research agenda. *Personnel Psychology*, 71(2), 147-179. <https://doi.org/10.1111/peps.12254>

Di Saint Pierre, F., Martinović, B., & De Vroome, T. (2015). Return wishes of refugees in the Netherlands: The role of integration, host national identification and perceived discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(11), 1836-1857. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1023184>

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), 1305-1326. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622826>

Duveau, C., Wets, C., Delaruelle, K., Demoulin, S., Dauvrin, M., Lepièce, B., Ceuterick, M., De Maesschalck, S., Bracke, P., & Lorant, V. (2023). Unintentional Discrimination Against Patients with a Migration Background by General Practitioners in Mental Health Management: An Experimental Study. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 50(3), 450-460. <https://doi.org/10.1007/s10488-023-01250-5>

Ellemers, N., & Van der Toorn, J. (2015). Groups as moral anchors. *Current Opinion in Psychology*, 6, 189-194. <https://doi.org/10.1016/j.copsy.2015.08.018>

Fajth, V., & Bilgili, Ö. (2020). Beyond the isolation thesis: exploring the links between residential concentration and immigrant integration in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(15), 3252-3276. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1544067>

Felten, H., & Broekroelofs, R. (2022). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?* Movisie. <<https://www.movisie.nl/publicatie/wat-werkt-verminderen-discriminatie>> (accessed: 30-01-2025)

Fernández-Reino, M., Di Stasio, V., & Veit, S. (2023). Discrimination unveiled: a field experiment on the barriers faced by Muslim women in Germany, the Netherlands, and Spain. *European Sociological Review*, 39(3), 479-497. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac032>

- Fleischmann, F. (2022). Researching religion and migration 20 years after '9/11': Taking stock and looking ahead. *Zeitschrift für Religion, Gesellschaft und Politik*, 6(2), 347-372. <https://doi.org/10.1007/s41682-022-00103-6>
- Fleischmann, F., Phalet, K., & Klein, O. (2011). Religious identification and politicization in the face of discrimination: Support for political Islam and political action among the Turkish and Moroccan second generation in Europe. *British Journal of Social Psychology*, 50(4), 628-648. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2011.02072.x>
- FRA (2017). Second European Union Minorities and Discrimination Survey Muslims – Selected findings. EU-Grondrechtenagentschap. Rapport. <[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2017-eu-minorities-survey-muslims-selected-findings\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-minorities-survey-muslims-selected-findings_en.pdf)> (accessed 3-12-2024)
- FRA (2024). Being Muslim in the EU – Experiences of Muslims. EU-Grondrechtenagentschap. Rapport. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2024-being-muslim-in-the-eu\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-being-muslim-in-the-eu_en.pdf), (accessed 3-12-2024)
- Fricke, M., Beach Ducharme, D., Beavis, A., Flett, P., & Oosman, S. (2023). Addressing racism in the workplace through simulation: So much to unlearn. *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, 4, 1126085. <https://doi.org/10.3389/fresc.2023.1126085>
- Garner, S., & Selod, S. (2015). The racialization of Muslims: Empirical studies of Islamophobia. *Critical Sociology*, 41(1), 9-19. <https://doi.org/10.1177/0896920514531606>
- Geerlings, J., Thijs, J., & Verkuyten, M. (2019). Preaching and practicing multicultural education: Predicting students' out-group attitudes from perceived teacher norms and perceived teacher–classmate relations. *Journal of School Psychology*, 75, 89-103. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.07.003>
- Gil-Salmerón, A., Katsas, K., Riza, E., Karnaki, P., & Linos, A. (2021). Access to healthcare for migrant patients in Europe: healthcare discrimination and translation services. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 7901. <https://doi.org/10.3390/ijerph18157901>
- Glas, S. (2023). What gender values do Muslims resist? How religiosity and acculturation over time shape Muslims' public-sphere equality, family role divisions, and sexual liberalization values differently. *Social Forces*, 101(3), 1199-1229. <https://doi.org/10.1093/sf/soac004>
- Goossens, F. X., Onrust, S. A., Monshouwer, K., & de Castro, B. O. (2016). Effectiveness of an empowerment program for adolescent second generation migrants: A cluster randomized controlled trial. *Children and Youth Services Review*, 64, 128-135. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2016.03.014>
- Goradietsky, K. (2020). Development of a strengths and empowerment focused group intervention for marginalized populations with a focus on women, low-income, and racial-ethnic minorities. Pepperdine University.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.1.4>
- Haaland, I., & Roth, C. (2023). Beliefs about racial discrimination and support for pro-black policies. *Review of Economics and Statistics*, 105(1), 40-53. [https://doi.org/10.1162/rest\\_a\\_01036](https://doi.org/10.1162/rest_a_01036)
- Harnois, C. E. (2023). The multiple meanings of discrimination. *Social Psychology Quarterly*, 01902725221134266. <https://doi.org/10.1177/01902725221134266>
- Heath, A. J., Carlsson, M., & Agerström, J. (2023). What adds to job ads? The impact of equality and diversity information on organizational attraction in minority and majority ethnic groups. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(4), 872-896. <https://doi.org/10.1111/joop.12454>
- Heath, A. F., & Di Stasio, V. (2019). Racial discrimination in Britain, 1969–2017: a meta-analysis of field experiments on racial discrimination in the British labour market. *The British Journal of Sociology*, 70(5). <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12676>

- Hermes, H., Lergetporer, P., Mierisch, F., Peter, F., & Wiederhold, S. (2023). Discrimination on the childcare market: A nationwide field experiment. (No. 18113). CEPR Discussion Papers. ISBN: 978-3-86304-397-1
- Hofhuis, J., Schafraad, P., Trilling, D., Luca, N., & van Manen, B. (2023). Automated content analysis of cultural diversity perspectives in annual reports (DivPAR): Development, validation, and future research agenda. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 29(1), 74. Doi: 10.1037/cdp0000413
- Horne, C., & Mollborn, S. (2020). Norms: An integrated framework. *Annual Review of Sociology*, 46(1), 467-487. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054658>
- Hulst, B. van, Hoff, S., & Wildeboer Schut, J. M. (2019). Armen met en zonder migratieachtergrond. In: *Armoede in kaart: 2019*. Geraadpleegd op 12 februari 2024 via <https://digitaal.scp.nl/armoedeinkaat2019/armen-met-en-zonder-migratie-achtergrond>.
- Ilozumba, O., Kosher, T., Syurina, E., & Ebuneyi, I. (2022). Ethnic minority experiences of mental health services in the Netherlands: an exploratory study. *BMC Research Notes*, 15(1), 1–5. <https://doi.org/10.1186/s13104-022-06168-z>
- Joseph, N. T., Peterson, L. M., Gordon, H., & Kamarck, T. W. (2021). The double burden of racial discrimination in daily-life moments: Increases in negative emotions and depletion of psychosocial resources among emerging adult African Americans. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 27(2), 234. <https://doi.org/10.1037/cdp0000337>
- Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589-617. <https://doi.org/10.1177/000312240607100404>
- Kešić, J., & Duyvendak, J. W. (2019). The nation under threat: secularist, racial and populist nativism in the Netherlands. *Patterns of Prejudice*, 53(5), 441-463. <https://doi.org/10.1080/0031322X.2019.1656886>
- Kessler, R. C., Mickelson, K. D., & Williams, D. R. (1999). The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. *Journal of Health and Social Behavior*, 40(3) 208-230. <https://doi.org/10.2307/2676349>
- Koos, S., & Seibel, V. (2019). Solidarity with refugees across Europe. A comparative analysis of public support for helping forced migrants. *European Societies*, 21(5), 704-728. <https://doi.org/10.1080/14616696.2019.1616794>
- KPMG (2024). Onderzoek naar ervaren discriminatie van burgers bij de dienstverlening door banken en betaalinstellingen. <<https://open.overheid.nl/documenten/3c2996be-9fa9-463f-9a39-7f1aa3d40c99/file>> (accessed 23-1-2024)
- Kros, K., Harnacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R., & Does, S. (2022). *Een anti-discriminatievoorziening moet slagkracht hebben: Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden*. Movisie i.s.m. Verwey-Jonker Instituut.
- Lewis, T. T., Cogburn, C. D., & Williams, D. R. (2015). Self-reported experiences of discrimination and health: scientific advances, ongoing controversies, and emerging issues. *Annual Review of Clinical Psychology*, 11, 407-440. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032814-112728>
- Lingayah, S., & Kelly, N. (2022). Testing Times: Messages to Reframe Race. <https://coilink.org/20.500.12592/dt0wnx> (accessed: 30-01-2025)
- Maliapaard, M., Gijsberts, M., & Phalet, K. (2015). Islamic gatherings: Experiences of discrimination and religious affirmation across established and new immigrant communities. *Ethnic and Racial Studies*, 38(15), 2635-2651. <https://doi.org/10.1080/01419870.2015.1077983>
- Mandemakers, J., Halbersma, R., Middeldorp, M., Veldkamp J., van Wanrooij, L., & van Woerkens, C. (2022). Atlas voor gemeenten - wonen. Atlas Research, Amsterdam. <<https://atlasresearch.nl/atlas-voor-gemeenten-2022-wonen/>> (accessed 14-5-2024)

---

Martina, K, Rog, J. en Verbeek, E. (2022). Hospiteren in Utrecht. Een onderzoek naar de ervaringen van studenten met een fysieke beperking en studenten met een niet-westerse migratieachtergrond. Amsterdam: Regioplan.

Martinović, B., & Verkuyten, M. (2012). Host national and religious identification among Turkish Muslims in Western Europe: the role of ingroup norms, perceived discrimination and value incompatibility. *European Journal of Social Psychology*, 42(7), 893–903. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1900>

McGinnity, F., Quinn, E., McCullough, E., Enright, S., & Curristan, S. (2021). Measures to combat racial discrimination and promote diversity in the labour market: A review of evidence. Dublin, Ireland. [MEASURES-TO-COMBAT-RACIAL-DISCRIMINATION-AND-PROMOTE-DIVERSITY-IN-THE-LABOUR-MARKET-A-REVIEW-OF-EVIDENCE.pdf](#) (accessed: 29-01-2025)

Mladovsky, P., Ingleby, D., McKee, M., & Rechel, B. (2012). Good practices in migrant health: the European experience. *Clinical Medicine*, 12(3), 248–252. <https://doi.org/10.7861/clinmedicine.12-3-248>

Munger, K. (2017). Tweetment effects on the tweeted: Experimentally reducing racist harassment. *Political Behavior*, 39, 629-649. <https://doi.org/10.1007/s11109-016-9373-5>

NOS Nieuws (2024). [Racismecoördinator: 'Structurele discriminatie van moslims bij banken'](#). <<https://nos.nl/artikel/2470362-racismecoordinator-structurele-discriminatie-van-moslims-bij-banken>> (accessed 23-01-2025)

Odijk, J.M., Hiemstra, A.M.F., & Born, M.Ph. (2024). Kansengelijkheid in selectie en assessment - Een labstudie naar de effectiviteit van structurering om kansengelijkheid voor etnisch-cultureel diverse sollicitanten te bevorderen. Erasmus University Rotterdam.

Olsen, A. L., Kyhse-Andersen, J. H., & Moynihan, D. (2022). The unequal distribution of opportunity: A national audit study of bureaucratic discrimination in primary school access. *American Journal of Political Science*, 66(3), 587-603. <https://doi.org/10.1111/ajps.12584>

Pager, D., & Shepherd, H. (2008). The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets. *Annual Review of Sociology*, 34, 181-209. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131740>

Paluck, E. L., Porat, R., Clark, C. S., & Green, D. P. (2021). Prejudice reduction: Progress and challenges. *Annual Review of Psychology*, 72, 533-560. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-071620-030619>

Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531-554. <https://doi.org/10.1037/a0016059>

Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661. <https://www.jstor.org/stable/1806107>

Platt, L., Polavieja, J., & Radl, J. (2022). Which integration policies work? The heterogeneous impact of national institutions on immigrants' labor market attainment in Europe. *International Migration Review*, 56(2), 344-375. <https://doi.org/10.1177/01979183211032677>

Quillian, L., & Lee, J. J. (2023). Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 120(6), e2212875120. <https://doi.org/10.1073/pnas.2212875120>

Reskin, B. (2012). The race discrimination system. *Annual Review of Sociology*, 38, 17-35. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071811-145508>

SCP (2017/2). Continu Onderzoek Burgerperspectieven. [Burgerperspectieven 2017|2 | Monitor | Sociaal en Cultureel Planbureau](#) (accessed: 30-01-2025)

Small, M. L., & Pager, D. (2020). Sociological perspectives on racial discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 34(2), 49-67. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071811-145508>

- Stone, D. L., Lukaszewski, K. M., Krueger, D. C., & Canedo, J. C. (2020). A model of factors thought to influence unfair discrimination against immigrants in organizations. *Diversity and inclusion in organizations*, 331-359.
- Rivenbark, J. G., & Ichou, M. (2020). Discrimination in healthcare as a barrier to care: experiences of socially disadvantaged populations in France from a nationally representative survey. *BMC Public Health*, 20(31). <https://doi.org/10.1186/s12889-019-8124-z>
- Sanford, K., & Pizzuto, A. E. (2023). The healthcare discrimination experience scale: Assessing a variable crucial for explaining racial/ethnic inequities in patient activation and health. *Journal of Racial and Ethnic Health Disparities*, 10(4), 1642–1652. <https://doi.org/10.1007/s40615-022-01350-2>
- Savelkoul, M., Scheepers, P., Tolsma, J., & Hagendoorn, L. (2011). Anti-Muslim attitudes in the Netherlands: Tests of contradictory hypotheses derived from ethnic competition theory and intergroup contact theory. *European Sociological Review*, 27(6), 741-758. <https://doi.org/10.1093/esr/jcq035>
- Schaeffer, M., & Kas, J. (2024). The integration paradox: Does awareness of the extent of ethno-racial discrimination increase reports of discrimination?. *Political Psychology*. <https://doi.org/10.1111/pops.13027>
- Schinkel, S., Schouten, B. C., Kerpclik, F., Van Den Putte, B., & Van Weert, J. C. M. (2019). Perceptions of barriers to patient participation: Are they due to language, culture, or discrimination? *Health Communication*, 34(12), 1469–1481. <https://doi.org/10.1080/10410236.2018.1500431>
- Şekercan, A., Harting, J., Peters, R. J. G., & Stronks, K. (2021). Understanding transnational healthcare use in immigrant communities from a cultural systems perspective: a qualitative study of Dutch residents with a Turkish background. *BMJ Open*, 11, 51903. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051903>
- Seibel, V. (2019). Determinants of migrants' knowledge about their healthcare rights. *Health Sociology Review*, 28(2), 140-161. <https://doi.org/10.1080/14461242.2019.1581988>
- Selod, S. (2018). *Forever suspect: Racialized surveillance of Muslim Americans in the war on terror*. Rutgers University Press.
- Small, M. L., & Pager, D. (2020). Sociological perspectives on racial discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 34(2), 49-67. DOI: 10.1257/jep.34.2.49
- Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (2023). *Aard, omvang en oorzaken van discriminatie en racisme in Nederland*. Den Haag. [Aard, omvang en oorzaken van discriminatie en racisme in Nederland: eerste inzichten en vervolg Rapport | Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme](https://www.stcr.nl/rapport-aard-omvang-en-oorzaken-van-discriminatie-en-racisme-in-nederland-eerste-inzichten-en-vervolg-rapport) (accessed: 29-01-2025)
- Stephan, W. G., Ybarra, O., & Bachman, G. (1999). Prejudice toward immigrants. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(11), 2221-2237. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1999.tb00107.x>
- Stückradt, K., B. Lancee and V. Di Stasio. Doing diversity: Analyzing hiring managers' support for organizational diversity policies with a conjoint experiment. Unpublished paper.
- Suurmond, J., Uiters, E., de Bruijne, M. C., Stronks, K., & Essink-Bot, M.-L. (2011). Negative health care experiences of immigrant patients: a qualitative study. *BMC Health Services Research*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-10>
- Tanaka, S. (2023). Hidden sources of anti-Muslim attitudes: Joint effects of interactions and exposure to out-groups. *Journal of Race, Ethnicity, and Politics*, 8(2), 223-245. <https://doi.org/10.1017/rep.2023.15>
- Taouanza, I., Felten, H., & Keuzenkamp, S. (2016). Werkt het aangaan van een dialoog. Onderzoek naar de effectiviteit van dialoogbijeenkomsten tegen vooroordelen en stereotypen. *Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS)*. [wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme-def.pdf](https://www.kis.nl/wat-werkt-in-de-aanpak-van-institutioneel-racisme-def.pdf) (accessed: 30-01-2025)



---

Taylor, D. M., Wright, S. C., Porter, L. E. (1994). Dimensions of perceived discrimination: The personal/group discrimination discrepancy. In Zanna M. P., Olson J. M. (Eds.), *The psychology of prejudice: The Ontario symposium* (pp. 233-256). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Thijssen, L., van Tubergen, F., Coenders, M., Hellpap, R., & Jak, S. (2022). Discrimination of black and muslim minority groups in western societies: Evidence from a meta-analysis of field experiments. *International Migration Review*, 56(3), 843-880. <https://doi.org/10.1177/01979183211045044>

Thijssen, L., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2021). Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1222-1239. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622793>

Tjaden, J. D., Schwemmer, C., & Khadjavi, M. (2018). Ride with me—Ethnic discrimination, social markets, and the sharing economy. *European Sociological Review*, 34(4), 418-432. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy024>

Treffers, T., Ritter, A. C., Born, N., & Welpel, I. (2024). A systematic review of experimental evidence on interventions against bias and discrimination in organizations. *Human Resource Management Review*, 101029. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101029>

Uenal, F., Bergh, R., Sidanius, J., Zick, A., Kimel, S., & Kunst, J. R. (2021). The nature of Islamophobia: A test of a tripartite view in five countries. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 47(2), 275-292. <https://doi.org/10.1177/0146167220922643>

Van den Berg, M., & Schinkel, W. (2009). 'Women from the catacombs of the city': gender notions in Dutch culturist discourse. *Innovation—The European Journal of Social Science Research*, 22(4), 393-410. <https://doi.org/10.1080/13511610903108877>

Van den Berg, C. J. W., Blommaert, L., Bijleveld, C. C. J. H., & Ruiter, S. (2020). Employment opportunities for ex-offenders: A field experiment on how type of crime and applicants' ethnic background affect employment opportunities for low-educated men in the Netherlands. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65, 100476. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100476>

Wilton, L. S., Bell, A. N., Vahradyan, M., & Kaiser, C. R. (2020). Show don't tell: Diversity dishonesty harms racial/ethnic minorities at work. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(8), 1171-1185. <https://doi.org/10.1177/0146167219897149>

Wright, S.C., & Baray, G. (2012). Models of social change in social psychology: Collective action or prejudice reduction? Conflict or harmony? In J. Dixon & M. Levine (Eds.) *Beyond prejudice: Extending the social psychology of conflict, inequality and social change* (pp. 225-247). Cambridge: Cambridge University Press.

Yassine, D., Yenga, M., Felten, H., & Does, S. (2023). Ongelijkheid in welzijn: Een mixed-methode onderzoek naar de mentale gezondheid van Nederlandse jongeren met en zonder migratieachtergrond. Verwey-Jonker Instituut. [322030 Ongelijkheid-in-welzijn.pdf](https://www.verwey-jonker.nl/onderzoek/322030-Ongelijkheid-in-welzijn.pdf) (accessed: 29-05-2025)

Zhang, N., Gereke, J., & Baldassarri, D. (2022). Everyday discrimination in public spaces: a field experiment in the Milan metro. *European Sociological Review*, 38(5), 679-693. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac008>

Ziller, C. (2014). Societal implications of antidiscrimination policy in Europe. *Research & Politics*, 1(3), 2053168014559537. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac008>

Ziller, C., & Helbling, M. (2019). Antidiscrimination laws, policy knowledge and political support. *British Journal of Political Science*, 49(3), 1027-1044. <https://doi.org/10.1017/S0007123417000163>

Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115-1134. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>



## Regioplan

Transformatorweg 38  
1014 AK Amsterdam  
T +31(0)20 531 53 15  
[www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)



European Research  
Centre on Migration  
and Ethnic Relations



**REGIOPLAN**  
PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT