

MELDER AAN HET WOORD: MOSLIMDISCRIMINATIE

Augustus 2020

meldpunt discriminatie REGIO AMSTERDAM

WWW.MDRA.NL

| 020 638 55 51 | OOSTENBURGERVOORSTRAAT 142, AMSTERDAM |

COLOFON

Melder aan het woord: moslimdiscriminatie

Auteurs: Lenneke Jansen en Merie Polkamp
Design en opmaak: Voxx Content in Context
Augustus 2020

MELDER AAN HET WOORD: MOSLIMDISCRIMINATIE

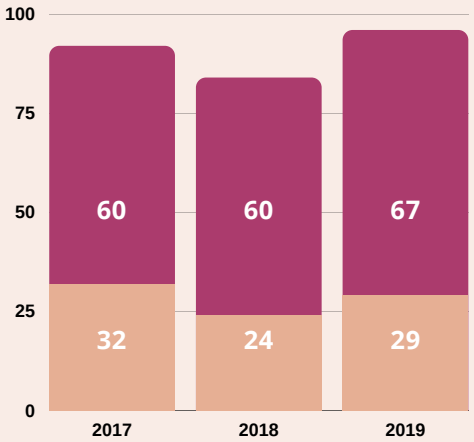
‘Melder aan het woord’ is een uitgave van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam dat steeds inzoomt op een specifieke discriminatiegrond. De inhoud en vorm van de publicaties verschillen afhankelijk van de bevindingen die het Meldpunt aantreft bij bestudering van meldingen. Deze publicatie geeft inzicht in hoe het voelt voor Amsterdammers om moslimdiscriminatie mee te maken. Na een kort cijfermatig overzicht komen verschillende melders van moslimdiscriminatie aan het woord die in 2018, 2019 of 2020 een melding hebben gedaan bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Zij delen hun kijk op waarom melden zinvol is, hoe het voelt om te worden buitengesloten in je eigen stad, institutionele discriminatie, reacties op discriminatie wanneer het wordt aangekaart, en wat er in hun optiek nodig is voor een discriminatievrij Amsterdam.

MOSLIMDISCRIMINATIE IN AMSTERDAM

Wat is moslimdiscriminatie?

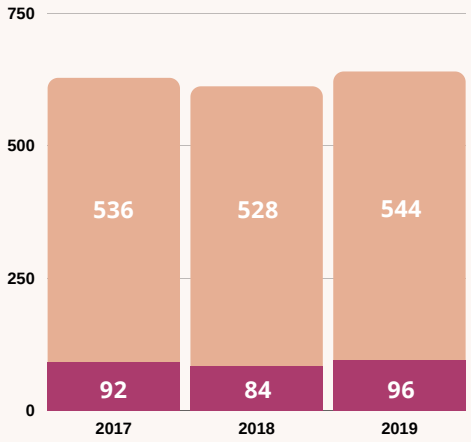
Jaarlijks hebben veruit de meeste meldingen (80%) op grond van godsdienst betrekking op de islam. Toch lijkt de omvang van moslimdiscriminatiemeldingen op het eerste gezicht niet te corresponderen met geluiden uit de samenleving. Hierbij is het belangrijk te weten dat discriminatie van moslims niet slechts gevat kan worden als discriminatie op basis van godsdienst. Het gaat bij moslimdiscriminatie om een opeenstapeling van diverse elementen die te maken hebben met religie, cultuur, uiterlijke kenmerken, nationale herkomst en etniciteit van mensen die moslim zijn of als moslim gezien worden.

In onderstaande tabel zie je bijvoorbeeld dat in 2019 naast de 29 gevallen van moslimdiscriminatie op basis van godsdienst er ook nog 67 meldingen van deze aard zijn geregistreerd onder 'herkomst/huidskleur'. Ook mensen die zichzelf niet als moslim identificeren kunnen moslimdiscriminatie ervaren, bijvoorbeeld omdat zij een bepaalde etniciteit of uiterlijke kenmerken bezitten en op basis daarvan worden gediscrimineerd.



Aantal moslimdiscriminatiemeldingen* op basis van:

Herkomst/huidskleur
Geloofsovertuiging



Totaal aantal moslimdiscriminatiemeldingen en totaal van alle meldingen:

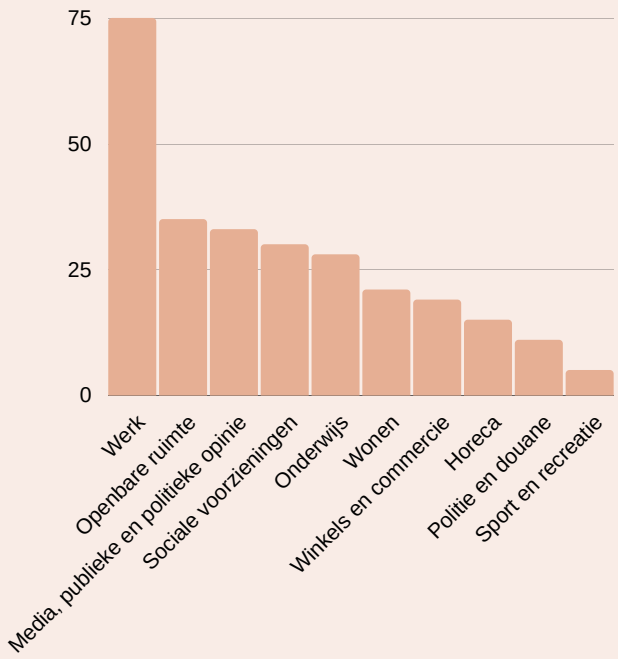
Totaal meldingen
Moslimdiscriminatie

** Deze cijfers komen niet overeen met de moslimdiscriminatiecijfers in de jaarlijkse monitor van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam van de desbetreffende jaren. Dit komt omdat in de discriminatiemonitor meldingen worden meegenomen van melders in de regio Amsterdam, terwijl in dit rapport alleen de meldingen van Amsterdammers zijn opgenomen.*

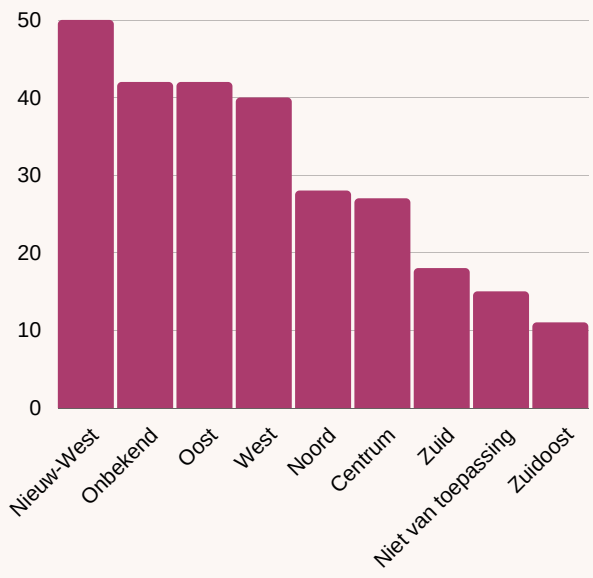
Moslimdiscriminatie in Amsterdam

De meeste meldingen die het Meldpunt Discriminatie binnenkrijgt over moslimdiscriminatie spelen zich af op de arbeidsmarkt. Discriminatie vindt ook vaak plaats in de openbare ruimte, in de vorm van beledigen, stigmatiseren en intimideren. Melders van moslimdiscriminatie wonen verspreid over alle stadsdelen van Amsterdam en met name Amsterdammers uit Nieuw-West, Oost en West weten het Meldpunt Discriminatie goed te vinden.

Totaal aantal meldingen van moslimdiscriminatie in 2017, 2018 en 2019 per levensgebied:



Verdeling van stadsdelen waar melders woonachtig zijn in 2017, 2018 en 2019



WAAROM IS MELDEN ZINVOL?

Melders van moslimdiscriminatie benoemen verschillende redenen waarom het doen van een melding zinvol is. Thema's variëren van gerechtigheid, het krijgen van advies of een luisterend oor tot het voorkomen van herhaling, het meten van de omvang van het probleem en het bespreekbaar maken van discriminatie in de maatschappij:

Veranderingen teweegbrengen



*"**Bij zowel de organisatie zelf als het management [...] gaan ze het beleid op het gebied van sollicitatiegesprekken aanscherpen** [naar aanleiding van de melding bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam]."*

*"Het was voor mij voldoende om de manager een corrigerende tik te laten krijgen, **maar ook de organisatie eigenlijk te laten nadenken** over, ja, wat voor image zij eigenlijk achterlaten bij mensen want ik ben ook eigenlijk een potentiële klant."*



Discriminatie bespreekbaar maken

*"Hoe meer cijfers [over het aantal meldingen] hoe beter, om naar de gemeenschap te uiten dat dit wel besproken moet worden. **Want met weinig cijfers komt het niet naar boven**."*

*"Ik vind melden heel belangrijk want als je het niet meldt dan weet de overheid het niet, dan weten bedrijven het niet. En ja, **discriminatie moet wel aan het daglicht gesteld worden**."*

*"Het is de ongelijkheid waar je uiteindelijk **niet over kunt zwijgen**."*

Advies en steun

*"In heel veel gevallen denk je, twijfel je of het eigenlijk discriminatie is of niet, je onderbuikgevoel geeft dit wel aan, dus dit gaf mij eigenlijk wel een soort van bevestiging. Dat er **een instantie is waar je terecht kan en die naar je luistert.**"*

*"Die gesprekken [met het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam] hielpen me echt met verwerken, want de consulenten konden ook heel **goed relativeren en er was veel begrip**. In persoonlijke zin hebben de gesprekken mij wel geholpen ja."*

*"Ik voel me een beetje rustiger, want het bleef echt hangen bij mij. Ik heb nu twee keer iemand gesproken. […] Zij heeft echt **mijn woorden serieus genomen** over [het discriminatie voorval]. Als je gaat praten, dan geeft dat wel een beetje ondersteuning. Je weet wel dat iemand eindelijk een beetje achter je staat."*

Herhaling voorkomen

"Ik doe de melding in de hoop dat mijn volgende collega het ook een keer gaat doen. En dat het bedrijf wel een keer een naam krijgt, dat ze discrimineren."

"Ik vond dat het doen van een melding wellicht alsnog wel zou helpen, in de zin van dat er een registratie wordt gemaakt en als er een vergelijkbaar voorval in de toekomst zou plaatsvinden met dezelfde betrokkene, dan zou daar geschiedenis bij zijn of zou het meer gewicht geven aan een toekomstige zaak met dezelfde persoon."

*"Wat voor mij ook belangrijk was, was **dat andere mensen dan ook niet hetzelfde zouden doormaken** en hetzelfde mee zouden maken als wat ik heb meegemaakt."*

UITGESLOTEN IN JE EIGEN STAD, HOE VOELT DAT?

Melders van moslimdiscriminatie voelen zich buitengesloten door discriminatie. Veelbesproken thema's zijn ongelijke behandeling, discriminatie in het dagelijks leven, vooroordelen en acceptatie:

Ongelijke behandeling



"Ik heb bij verschillende gerenommeerde bedrijven gesolliciteerd en telkens kwam mijn achtergrond ter sprake. In 90% van de gesprekken die ik heb gehad, wordt er naar mijn afkomst gevraagd. ***Ik vind dat erg, ik vind dat echt erg****."*

"Het kan niet zo zijn dat gelijkheid een cadeautje is wat je krijgt als de persoon tegenover jou aan de tafel daar toevallig zin in heeft. ***Het is een recht, geen voorrecht****."*

"Soms moet je gewoon 100 keer harder werken [...] in vergelijking met een ander. ***Onze situatie is niet makkelijk****."*

Discriminatie in het dagelijks leven

"Vooral in de zomertijden is het best wel heftig, omdat dan echt dat verschil is te zien: die is gekleed of bedekt of helemaal niet bedekt, of half. Dan val je waarschijnlijk meer op en ***dan denken mensen dat ze meer het recht hebben om dingen te zeggen****."*

"Jij hoeft je toch ook niet te verantwoorden als je een roze broek aan hebt? ***Waarom moet ik me constant verantwoorden*** *omdat ik iets op mijn hoofd heb of omdat ik bepaalde kleding draag?"*

"Ik moet constant in strijd zijn en op mijn hoede. Constant. ***En dat is gewoon heel vermoeiend.*** *Ja! Je loopt op je tenen. Je loopt op eieren."*

UITGESLOTEN IN JE EIGEN STAD, HOE VOELT DAT

Vooroordelen

“Ik krijg vooroordelen over me heen terwijl ik me niet identificeer als praktiserende moslim en dat is dus racisme. Mensen kijken naar je en je wordt meteen in zo een hokje geplaatst van 'oh dat is een moslim', 'die zal wel vrouwonvriendelijk zijn', ‘agressief zijn’ of 'die zal niet hoogopgeleid zijn'.”

“Wij hebben wel een Nederlands paspoort maar je blijft toch allochtoon.”

“Wat ik altijd deed, bijvoorbeeld als ik werd afgewezen, is mijn telefoon pakken en even na te bellen. En dan horen ze gewoon een hele andere stem, dus iets wat ze dus niet in hun beeld hadden. Ik besef heel goed dat je zeker nog twee keer zo hard moet lopen.”

Acceptatie

“Ik werk ook als vrijwilliger bij een Turkse vrouwenvereniging, daar hebben we het ook regelmatig over discriminatie, maar ik merk wel nog steeds dat mensen er gewoon niet willen erover spreken of het niet willen zien. ***We zien het wel maar we doen alsof we het niet zien.****”*

“Er is al acceptatie, van: ***oké, dit is gewoon wat wij in dit land moeten doormaken*** *en dat we ons gewoon daarbij hebben neergelegd.”*

*“****Verwerken is eigenlijk de stap waar we allang doorheen zijn gekomen, nu.*** *We hebben ons erbij neergelegd [bij discriminatie]. Geen slachtoffer, we gaan gewoon door. Ik ben geen slachtoffer, ik draai goed mee met jouw maatschappij.”*

INSTITUTIONELE DISCRIMINATIE

Moslimdiscriminatie is een systemisch probleem dat Amsterdamse melders ook als zodanig benoemen. Melders vertellen dat discriminatie een normaal onderdeel is van de Nederlandse samenleving. Ook vertellen melders dat het institutionele karakter van discriminatie vaak wordt ontkend en er te weinig tegen wordt gedaan.

Discriminatie is normaal

"Om op de eerste dag al aan te moeten horen van de manager dat die geen liefhebber is van 'jouw soort'. Het werd ook gewoon genormaliseerd. [...] Het is de gezagvoerder die zich zo uitspreekt en de mensen om hem heen knikken. En dan ik als stagiair op mijn eerste dag. Het is machtsmisbruik ook. Wat ga ik daar aan doen? ***Het toont echt het geinstitutionaliseerde karakter ervan aan****."*

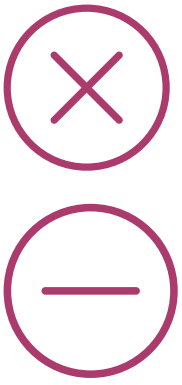
"Geen vervolgactie [op discriminatie], dat wordt ook als normaal gezien. Het wordt ook niet meer herkent als discriminatie, ***want waar ligt de grens?*** *[...] Maar het is niet normaal dat je anderen gewoon pijn doet."*

"Het is gewoon vanzelfsprekend. ***Het is gewoon normaal geworden.*** *Ze mogen ons niet, je moet verder leven."*

Ontkenning

"Mensen kunnen in hun diepe bewustzijn wel vooroordelen hebben, maar men gaat er niet van uit dat ***instanties en organisaties*** *dit soort gedragingen vertonen."*

"Discriminatie is misdaad die onzichtbaar is en waar mensen aan de macht nooit mee te maken zullen hebben. Ze erkennen niet eens dat het bestaat en er wordt in het beste geval gezegd dat er een paar rotte appels zijn, in plaats van ***een systeem dat dit systematisch in stand houdt****."*



INSTITUTIONELE DISCRIMINATIE

Men laat het gebeuren

*"Hoe kan het dat de politie wel systematisch checkt of jij wel een lichtje hebt op je fiets, maar **niet systematisch in staat** is om te checken of er racisme en discriminatie is, ondanks dat we al 30 jaar rapporten hebben erover?"*

"Men [de Nederlandse staat] laat discriminatie en racisme gebeuren."

*"We weten dat we worden gediscrimineerd, jarenlang speelt dit en **er gebeurt weinig**."*

*"Het is wel ons grondrecht [om niet gediscrimineerd te worden op afkomst] maar we hebben wel ieder jaar Zwarte Piet dus wat zegt dat dan. **Dat is wel een paradox.**"*



HOE WORDT DISCRIMINATIE AANGEPAKT IN AMSTERDAM?

Veel melders vertellen dat ze discriminatie aankaarten, bij bedrijfsdirecties, leidinggevenden of HR-afdelingen. Organisaties kunnen hier adequaat op reageren door bijvoorbeeld hun processen te evalueren, zodat deze discriminatievrij kunnen worden gemaakt. Melders vertellen echter dat vaak het tegenovergestelde gebeurt. Melders krijgen na het aankaarten van discriminatie voornamelijk te maken met een onverschillige houding, waarbij discriminatie wordt afgedaan als een grapje en geen verdere actie wordt ondernomen.

Onverschilligheid

*"Je wordt niet geloofd, het wordt **gebagatelliseerd**: 'ah, maar het was niet zo bedoeld'."*

*"Wanneer men over dit onderwerp wil praten wat je dan vaak krijgt is dat je een aansteller wordt genoemd of wordt uitgelachen, dat je [jezelf in] een slachtofferrol plaatst. **Dus je wordt eigenlijk geshamed**, een beetje vernederd ofzo. Je zou niet gezellig zijn, want je moet gezellig zijn in Nederland hè? Je moet niet al te veel een mening hebben, zeker niet als je een kleurtje hebt."*

*"Als we ook maar heel even onze stem verheffen dan worden we meteen **afgeschreven als** hysterische allochtoon, of dat we het slachtoffer spelen."*

*"Die houding van onverschilligheid [na het aankaarten van discriminatie], dat heb ik constant terug gezien in mijn leven, in de Nederlandse samenleving. Die onverschilligheid van **'stel je niet zo aan, ga niet in de slachtofferrol'**."*

Het was maar een grapje

*"Het wordt ontkend, **of het was niet zo bedoeld.** Het was een grapje, het was een geintje."*

*"Er wordt altijd wel iets bedacht waardoor het toch gerechtvaardigd klinkt [...] in de zin van 'het is maar een grapje' of 'nee, maar ik heb ervaring met andere mensen die... Dus dan heb ik wel het recht om zulke opmerkingen te maken'. Maar ik heb zoiets van, **als jij mij persoonlijk niet kent dan heb jij niet het recht om over mij te oordelen** of om mij te gaan discrimineren."*

Geen passende actie

"Ik heb een paar keer aangegeven bij de leidinggevende, maar die zegt 'ja je moet dingen van je af laten gaan'."

"Je kan er niet tegenin gaan [tegen discriminatie van een leidinggevende], inderdaad. Je kan dat natuurlijk wel doen, maar dan ben je waarschijnlijk je stageplek kwijt."

BLIK OP DE TOEKOMST: WENSEN VAN MELDERS

Wat wensen melders voor Amsterdam? Melders benoemen het belang van actief antiracisme, de kracht van divers leiderschap en de negatieve impact van stigmatiserende opmerkingen door politici. Over het algemeen is er hoop onder melders: een positieve verandering is in gang gezet op de weg naar een discriminatievrij Amsterdam.

Actief antiracisme

"Ik denk dat passiviteit en onverschilligheid bijdragen aan discriminatie en het probleem in stand houden. ***Er moet iets proactief gebeuren, vooral vanuit witte mensen moet er een soort van antiracisme zijn.*** *Ze moeten actief tegen racisme zijn en niet gewoon zeggen van 'ja ik ben niet racistisch' en het daarbij laten."*

Divers leiderschap

"Dit probleem [discriminatie] is een probleem van de macht-hebbers. *En dat betekent, dat er meer kleur, meer vrouw, moet zijn aan de top, aan degene die de beslissingen neemt. Dat betekent dat de macht moet worden losgelaten. En zolang dat niet gebeurt, gaan we dat weerspiegeld zien in de beslissingen die worden genomen en komen we geen stap vooruit."*

"Ik ben blij dat er meer mensen in de overheid zitten ook met een andere afkomst. Dat geeft ook wat meer zelfvertrouwen, dat jouw stem, ***de kans dat jouw stem wordt beluisterd groter is****."*

Positieve verandering

"Misschien dat het bewustzijn ook hoger is gekomen. ***Ik heb wel wat opener gesprekken de laatste tijd.*** *Het doet toch wel wat met de mensen. Maar ik denk niet dat we er al zijn."*

"Ik ben, aan de ene kant, nu met Black Lives Matter, helemaal blij. Ik ben niet blij met wat er allemaal gebeurde [de racistische moord op George Floyd], maar ***mensen zijn nu gewoon echt wakker****."*

MELDPUNT DISCRIMINATIE REGIO AMSTERDAM MAAKT HET VERSCHIL

Elke melding wordt serieus genomen bij het Meldpunt Discriminatie. De consulenten luisteren naar de ervaringen van melders en zoeken samen met melders naar de beste oplossing. Dat gebeurt discreet en zorgvuldig. Soms is alleen het registreren van de klacht voldoende, dit kan anoniem. Ook als u getuige bent geweest van discriminatie, is het belangrijk om dit te melden. Het Meldpunt ondersteunt, biedt hulp en bemiddelt. Vaak treden de consulenten namens de melder op en zoeken contact met de veroorzaker. Omdat iedere klacht anders is, is de aanpak voor iedere klacht ook anders:

Samen het gesprek aangaan

De eerste stap is het onderzoeken van het discriminatievoorval. Dat gebeurt via 'hoor en wederhoor'. Dit houdt in dat de consulent het verhaal van de melder eerst zo duidelijk mogelijk probeert te krijgen. Daarna vraagt de consulent naar het verhaal van de veroorzaker. Vaak blijkt direct contact met de veroorzaker een goede oplossing. Daarvoor regelt de consulent een bemiddelingsgesprek. Werkt of kan dat niet? Dan kan de consulent overgaan tot het opstellen van een klachtbrief.

Naar het College voor de Rechten van de Mens of aangifte doen bij de politie

Als het voorval niet kan worden opgelost door samen het gesprek aan te gaan, kan het incident worden voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens. Het College wordt dan gevraagd om een oordeel over de situatie: is er sprake van discriminatie? Als het nodig is, gaan consulenten met melders naar de politie om aangifte te doen. Gelukkig is deze laatste stap niet vaak nodig. Meestal lukt het om al eerder met alle partijen tot een goede oplossing te komen.

Advies en informatie

Wanneer is iets discriminatie? Wat doe je als leidinggevende als je merkt dat er discriminatie plaatsvindt binnen jouw bedrijf of dat medewerkers worden gepest? Wat doe je als jouw organisatie beschuldigd wordt van discriminatie? Het Meldpunt Discriminatie snapt dat dat soms best lastig kan zijn. Je kunt bij de consulenten altijd terecht voor advies en informatie.

PRAKTIJKVOORBEELDEN

Minder ongelijkheid en meer diversiteit na succesvolle begeleiding

Een Turkse Nederlander werkt in een hoofdzakelijk wit bedrijf, waar veel discriminerende opmerkingen worden gemaakt. De gesprekken die hij voert met een Consulent Discriminatie geven hem het vertrouwen om dit probleem aan te kaarten bij zijn werkgever. Sindsdien neemt de ongelijkheid op de werkvloer af en worden er steeds vaker mensen van kleur aangenomen.

Door begeleiding een zwaardere aangifte met hogere prioriteit

Een taxichauffeur wordt tijdens zijn werk gediscrimineerd en mishandeld door klanten, omdat hij geen kerst viert. Het Meldpunt Discriminatie wijst de politie op het ontbreken van het discriminatieaspect in de aangifte en in overleg met het OM wordt de aangifte herzien. Als resultaat hiervan krijgt de aangifte een hogere prioriteit en wordt de eenvoudige mishandeling omgezet naar openlijke geweldpleging.

Bewustwording van ongepaste vragen tijdens sollicitatie

Melder krijgt vragen over haar geloofsovertuiging tijdens een sollicitatieprocedure en schakelt het Meldpunt Discriminatie in. Na het versturen van een klachtbrief geeft het bedrijf toe dat het vragen naar religie ongepast is. Melder is blij met de ondersteuning van het meldpunt en de aandacht voor discriminatie die het binnen de organisatie heeft gegenereerd.

GEDISCRIMINEERD?

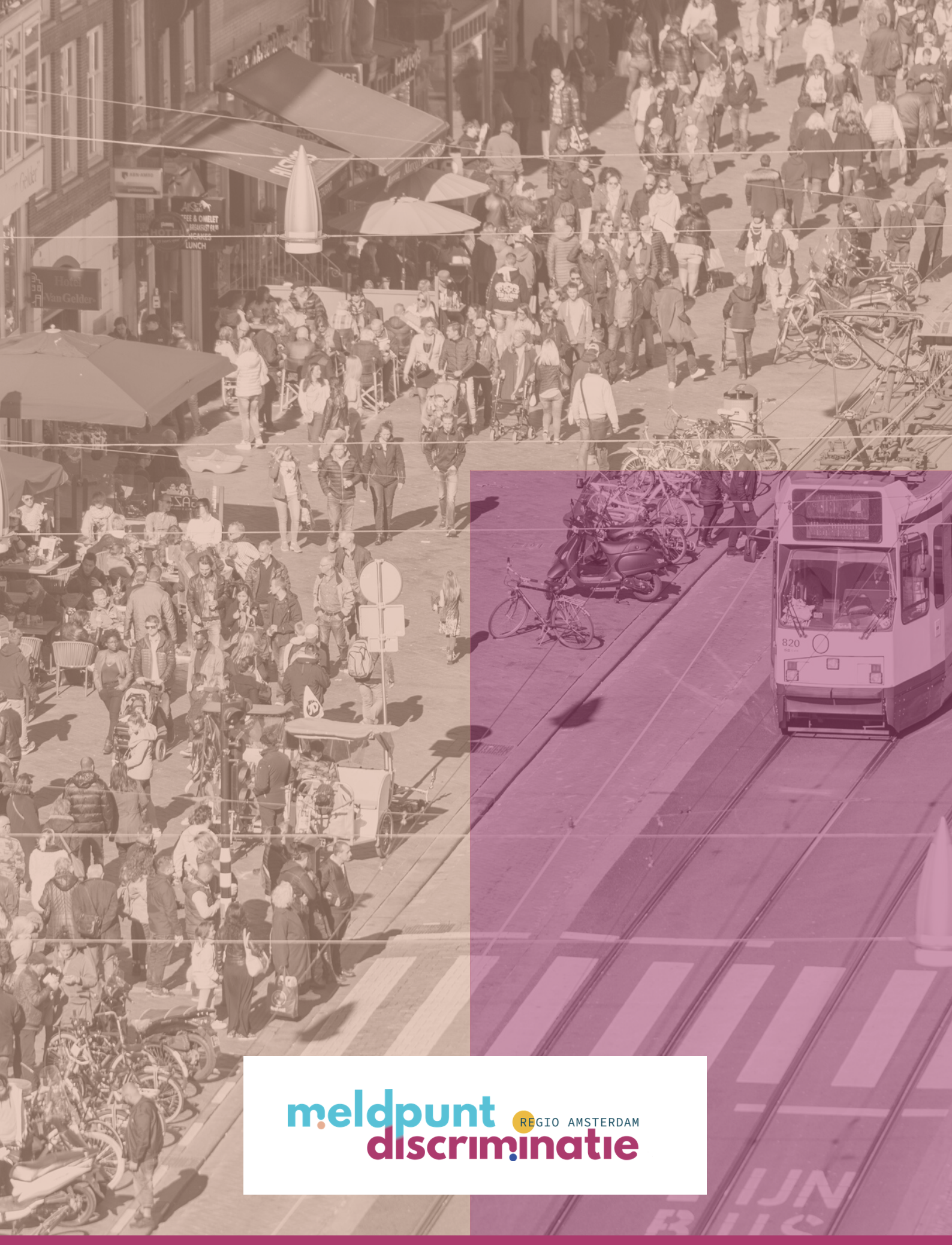
WIJ HELPEN JE MET:
BEGELEIDING | BEMIDDELING | ADVIES

MELD.
ALTIJD.



www.mdra.nl | 020 638 55 51

meldpunt discriminatie REGIO AMSTERDAM



meldpunt discriminatie REGIO AMSTERDAM

WWW.MDRA.NL

| 020 638 55 51 | OOSTENBURGERVOORSTRAAT 142, AMSTERDAM |