



Onderwerp: Institutioneel anti-zwart racisme in Rotterdam

Cluster: Maatschappelijke Ontwikkeling

Portefeuille: Welzijn, Samenleven, Sport, Digitale Inclusie

Portefeuillehouder: Faouzi Achbar MBA MSc

Van: S. El Hammouti

Telefoon: 14 010

Uw kenmerk: 25bb005751

Ons kenmerk: M2507-3302 - 26bb000608

Datum: B&W 27 januari 2026

Aan de gemeenteraad

Op 2 juli 2025 stelde M. Van Campenhout (BIJ1) ons schriftelijke vragen over 'Institutioneel anti-zwart racisme in Rotterdam (25bb005751).

Inleidend wordt gesteld:

"Op 25 maart 2021 is het Zwarte Manifest gepubliceerd: een beeldvisie opgesteld door een coalitie van Zwarte organisaties, waaronder Stichting Nederland Wordt Beter, The Black Archives en Kick Out Zwarte Piet. Het manifest benoemt expliciet het bestaan van institutioneel anti-zwart racisme in Nederland en formuleert concrete actiepunten op twaalf maatschappelijke domeinen, waaronder onderwijs, zorg, huisvesting, politie en politiek bestuur. Deze systemische vormen van uitsluiting zijn het gevolg van vier eeuwen koloniale structuren die tot op heden doorwerken in beleidsvorming, instituties en sociale omgangsvormen. Om deze systemen te doorbreken biedt dit manifest doelgericht, methodisch en inclusief beleid dat is geworteld in de kennis en ervaringen van Zwarte Nederlanders.

De gemeente Rotterdam heeft de afgelopen jaren enkele belangrijke eerste stappen gezet. Zo is er een onafhankelijke Adviesraad Antiracisme en Inclusie ingesteld, en is het actieplan 'Rotterdam tegen racisme' gelanceerd. Deze ontwikkelingen zijn onder andere ingegeven door de grote antiracisme-demonstratie van 2020 en de maatschappelijke kreet voor structurele verandering. Daarmee erkent Rotterdam in woord en daad dat er sprake is van institutioneel racisme - een belangrijke stap.

Toch blijft structurele implementatie op veel terreinen uit. Beleidsmaatregelen zoals beschreven in het Zwarte Manifest - denk aan onderwijsdekolonisatie, gelijke toegang tot de woningmarkt, structurele aanpak van arbeidsdiscriminatie, interculturele zorg en het tegengaan van etnisch profileren - ontbreken grotendeels in gemeentelijke programma's of blijven hangen in intentie zonder concrete uitvoering. De verbinding met de Zwarte gemeenschap is onvoldoende structureel geborgd en er is weinig publiek inzicht in voortgang of monitoring van bestaand beleid.



Als stad met een grote Zwarte gemeenschap én een geschiedenis van ongelijkheid, heeft Rotterdam de verantwoordelijkheid om structureel en transparant te werken aan raciale rechtvaardigheid. Daarom stelt Rotterdam BIJ1 de volgende schriftelijke vragen aan het College van B&W:"

Hieronder volgt de vragen en onze beantwoording:

Vraag 1:

Hoe wordt in het Rotterdamse onderwijs tegengegaan dat Zwarte leerlingen structureel worden onder geadviseerd, zoals aangetoond in landelijke onderzoeken?

Antwoord:

Het komen tot een passend schooladvies voor ieder kind is een zorgvuldig proces. Het is vanzelfsprekend dat binnen een zorgvuldige afweging door de school/leerkracht als onderwijsprofessional, geen ruimte mag zijn voor ongelijkheid als gevolg van discriminatie.

In de beschikbare onderzoeken van DUO wordt alleen onderscheid gemaakt naar migratieachtergrond volgens de gehanteerde CBS-definitie (geen, westers, niet-westers). Binnen de categorieën migratieachtergrond wordt niet verder onderscheid gemaakt naar persoonskenmerken zoals huidskleur, het college kan daarom geen uitspraken doen over onder advisering gebaseerd op persoonskenmerken zoals huidskleur.

In het Rotterdamse onderwijs wordt door zowel landelijke als lokale interventies gewerkt aan het waarborgen van een passend schooladvies dat de potentie van iedere leerling weerspiegelt.

Met de inwerkingtreding van de wet- en regelgeving rondom de doorstroomtoets in groep 8 streeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) ernaar om kansengelijkheid van kinderen rondom het definitieve schooladvies te bevorderen. Als de uitkomsten van de doorstroomtoets hoger zijn dan het voorlopige schooladvies van de school, moet de school het definitieve schooladvies naar boven bijstellen. Een school mag hier alleen vanaf wijken indien bijstelling niet in het belang van de leerling is. Als een school ervoor kiest om niet of deels bij te stellen, dient dit gemotiveerd te worden. Uit de 'Monitor schooladvies en doorstroomtoets' blijkt dat in schooljaar 2023/2024 driekwart van het aantal leerlingen dat op de doorstroomtoets liet zien meer uitdaging aan te kunnen een bijgesteld advies heeft gekregen, in eerdere jaren was dit slechts een derde van het aantal leerlingen¹.

Een lokale interventie is de Stuurgroep PO-VO Rotterdam, bestaande uit: een vertegenwoordiging van de scholen in het Rotterdamse basisonderwijs (PO) en voortgezet onderwijs (VO), de samenwerkingsverbanden PPO en KoersVO en de gemeente. Transparantie en objectiviteit in de advisering staan hoog op de agenda van de Stuurgroep. Door nauwere samenwerking en kennisuitwisseling tussen PO en VO wordt de aansluiting tussen beide onderwijsniveaus versterkt. Gezamenlijke initiatieven moeten meer inzicht, transparantie en objectiviteit bieden in het adviesproces zodat scholen leerlingen beter ondersteunen bij een passende overstap van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs.

¹ [Monitor schooladvies en doorstroomtoets 2023-2024](#), pagina 36 (Ministerie van OCW)



De interventie Brede School Academie (BSA), binnen het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ), heeft als doel om leerlingen zo te begeleiden dat zij het schooladvies kunnen krijgen wat past bij hun potentie. Er is specifieke aandacht voor leerlingen die de potentie hebben om een vwo-niveau te behalen, maar die door achterstanden (bijvoorbeeld in taal of rekenen) tijdelijk niet naar potentie presteren. Deze interventie maakt onderdeel uit van Dagprogrammering waarin leerlingen op 42 scholen verlengde leertijd ontvangen. Dit programma biedt een verruimd dagprogramma met extra onderwijstijd en activiteiten die de brede ontwikkeling van leerlingen stimuleren.

Vraag 2:

Is het College bereid om in samenwerkingen met scholen en schoolbesturen Zwarte geschiedenis, het koloniale verleden en de doorwerking daarvan structureel in het curriculum op te nemen?

Antwoord:

De gemeente gaat niet over de inhoud van het curriculum van scholen. Het ministerie van OCW bepaalt de kerndoelen voor het onderwijs en deze kerndoelen zijn de wettelijke richtlijnen voor het curriculum. In de kerndoelen over burgerschap wordt expliciet aandacht besteed aan thema's als verdraagzaamheid, afwijzing van discriminatie, diversiteit, racisme en inclusie. Onlangs zijn deze kerndoelen geactualiseerd met meer nadruk op burgerschap, democratische waarden en diversiteit.

Hoewel Zwarte geschiedenis en het koloniale verleden niet expliciet worden genoemd, bieden de kerndoelen voor scholen veel aanknopingspunten om deze onderwerpen te behandelen binnen bredere thema's als diversiteit, historisch besef en democratische waarden tijdens bijvoorbeeld burgerschaps- of geschiedenislessen. Zo kunnen leerlingen inzicht ontwikkelen in de diversiteit van de samenleving, in historische gebeurtenissen en hun impact op het heden, en in democratische waarden als gelijkwaardigheid, vrijheid en het afwijzen van discriminatie; thema's die raken aan de doorwerking van het koloniale verleden.

Op scholen neemt de aandacht voor het koloniale en slavernijverleden toe. Voor dit doel biedt de gemeente vrijblijvend een reeks lesmaterialen aan die geschikt zijn voor verschillende onderwijsniveaus: het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs². Onderdeel van het aanbod is het educatieprogramma van het stadsarchief Rotterdam over zichtbaarheid van het koloniale-en slavernijverleden van Rotterdam in de stad. Deze les wordt kosteloos aangeboden aan scholen in het primair - en voortgezet onderwijs. Naast deze (online) lessen komen leerlingen en studenten (PO, VO, mbo, hbo en wo) door het jaar heen op bezoek bij het stadsarchief Rotterdam voor rondleidingen en workshops over het koloniale verleden. Daarnaast zijn er ook meerdere samenwerkingsprojecten met onderwijsinstellingen als de Willem de Kooning Academie en de Erasmus Universiteit waarbij thema's als het koloniale verleden, migratie en de diversiteit van de stad Rotterdam centraal staan.

Vraag 3:

Heeft het College zicht op de meldingsbereidheid en opvolging van meldingen van racisme en discriminatie in onderwijsinstellingen in Rotterdam?

Antwoord:

² [Lesaanbod Koloniaal Verleden Rotterdam](#)



Medewerkers en studenten/leerlingen van onderwijsinstellingen kunnen via verschillende kanalen melding doen van racisme en discriminatie, waaronder bij antidiscriminatiebureau RADAR en de Inspectie van het Onderwijs.

Over de opvolging: RADAR biedt ondersteuning bij de opvolging van meldingen en publiceert jaarlijks de 'Monitor Discriminatie Regio Rotterdam', en geeft daarmee een overzicht van meldingen bij Discriminatie.nl en door de politie geregistreerde discriminatie-meldingen en -incidenten in verschillende maatschappelijke terreinen, waaronder het Onderwijs. Daarnaast wordt aandacht besteed aan verzoeken en oordelen bij het College voor de Rechten van de Mens.

Verder hebben specifiek alle mbo-instellingen een meldpunt om discriminatie op de stageplek te melden. De meldingen worden jaarlijks via de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) gerapporteerd. Deze aanpak richt zich echter primair op discriminatie op de stageplek, dus buiten de onderwijsinstellingen zelf. Wel wordt er met scholen gesproken over het versterken van de signalering, begeleiding en opvolging bij misstanden tijdens stages. Ook de Rotterdamse hogescholen en de Erasmus Universiteit hebben centrale meldpunten- en facultaire vertrouwenspersonen waar discriminatie en racisme gemeld kan worden en studenten begeleid worden bij de opvolging daarvan.

Om de meldingsbereidheid te bevorderen loopt sinds 2021 de stadsbrede campagne Zie het. Zeg het. Meld het. De campagne is bedoeld om inwoners bewust te maken van discriminatie en racisme (zie het), van het belang van je uitspreken als iemand wordt gediscrimineerd (zeg het) en van het belang van discriminatie melden bij instanties (meld het).

Vraag 4:

Wordt er in Rotterdamse zorginstellingen getoetst op interculturele competenties en antiracismebeleid, met name gericht op Zwarte zorggebruikers?

Antwoord:

Ja. In de eisen die wij stellen aan zorgaanbieders Wmo en jeugdhulp is expliciet opgenomen dat een aanbieder professionele, toegankelijke ondersteuning biedt waar oog is voor verschillen in cultuur, religie en seksuele gerichtheid. De zorgaanbieder draagt er zorg voor dat de ondersteuning wordt gegeven met respect voor de achtergrond, levensovertuiging en cultuur van de Rotterdammer. De aanbieder neemt in zijn beleid en protocollen op hoe hij inclusiviteit en diversiteit stimuleert en cultuursensitief werkt binnen zijn organisatie, waaronder anti-discriminatie-beleid.

Vraag 5:

Welke waarborgen zijn er dat Zwarte zorgverleners worden beschermd tegen discriminatie door cliënten? Wordt hiertegen opgetreden?

Antwoord:

Met de aanbieders van Wmo en jeugdhulp zijn goede afspraken gemaakt over wat te doen bij grensoverschrijdend gedrag van cliënten. Na het mondeling en schriftelijk aanspreken van cliënten op hun gedrag, kan het uiteindelijk leiden tot beëindiging van de ondersteuning als het gedrag niet verbetert.

Vraag 6:

Is het College bereid een Rotterdams actieplan te ondersteunen voor toegankelijke, inclusieve en veilige zorg voor Zwarte Rotterdammers?



Antwoord:

Met de afspraken en waarborgen die hiervoor genoemd zijn en gelet op de goede samenwerking met zorgaanbieders Wmo en jeugdhulp, zien wij geen meerwaarde in een Rotterdams actieplan op dit onderwerp.

Vraag 7:

Welke maatregelen neemt het College om discriminatie bij woningtoewijzing en makelaarspraktijken tegen te gaan?

Antwoord:

Het actieplan Samenleven in één Stad 2024-2027 (23bb006042) beschrijft de gemeentelijke inzet om discriminatie op de woningverhuurmarkt tegen te gaan (vanaf p. 19). De aanpak kent 3 sporen: 1) bewustwording en voorlichting van verhuurders en bemiddelaars, 2) handhaving van de Wet goed verhuurderschap en 3) monitoring en onderzoek, met de jaarlijkse mystery guests.

Vraag 8:

Hoe wordt binnen de gemeentelijke organisatie zelf gehandhaafd op inclusie en gelijke kansen voor Zwarte medewerkers en sollicitanten?

Antwoord:

Binnen de gemeentelijke organisatie van Rotterdam wordt gehandhaafd voor alle medewerkers en sollicitanten op inclusie en gelijke kansen. Er wordt geen enkel onderscheid gemaakt.

De gemeente hanteert één generieke norm voor iedereen: objectieve werving en selectie. Dat betekent dat elke vacature volgens dezelfde methode wordt ingevuld, waarbij kandidaten uitsluitend worden beoordeeld op hun competenties en geschiktheid voor de functie, en niet op achtergrond, huidskleur of 'klik'. Deze aanpak verkleint de kans op (onbewuste) uitsluiting en waarborgt gelijke kansen voor alle sollicitanten.

Vraag 9:

Is het College bereid een anti-discriminatiekeurmerk te ontwikkelen of stimuleren voor Rotterdamse werkgevers en uitzendbureaus?

Antwoord:

Het college vindt inzet om discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen belangrijk. Sinds 2015 investeert de gemeente in het Rotterdams werkgeversnetwerk 010inclusief. Allerlei bedrijven en organisaties uit de regio zijn hierbij aangesloten om kennis en ervaringen te delen op het gebied van inclusief werkgeverschap. Er worden inhoudelijke themabijeenkomsten georganiseerd, bijvoorbeeld over stagediscriminatie en objectief werven en selecteren. Met de 010 Inclusief Award lichten we bedrijven uit die het goede voorbeeld geven op gebied van inclusie.³

We zien in het verlengde van onze huidige inzet geen meerwaarde in een anti-Discriminatiekeurmerk. Het verlenen van een keurmerk is een doel van een branchegerichte organisatie.

Vraag 10:

³ [010 Inclusief Award](#) | [010 Inclusief](#)



Welke ondersteuning biedt Rotterdam specifiek voor Zwarte jongeren met flexcontracten of beperkte doorgroeimogelijkheden

Antwoord:

Het uitgangspunt van de gemeente Rotterdam als werkgever is dat iedereen gelijk behandeld wordt. De gemeente Rotterdam hecht als goed werkgever grote waarde aan een veilige en prettige werkomgeving, waarin medewerkers op een professionele manier kunnen samenwerken. De bestaande ondersteuning zoals vertrouwenspersonen, bedrijfsmaatschappelijke hulpverlening en loopbaanbegeleiding is beschikbaar voor alle medewerkers.

Vraag 11:

Hoe wordt gegarandeerd dat de Rotterdamse antidiscrimatievoorzieningen (ADV's) representatief zijn voor de doelgroepen die ze moeten dienen, in het bijzonder de Zwarte gemeenschap?

Antwoord:

RADAR borgt op verschillende manieren de representatie van de brede Rotterdamse samenleving. Bijvoorbeeld via haar personeelsbeleid. RADAR ziet dat mensen uit de gemeenschap gemotiveerd zijn om voor RADAR te werken vanuit hun ervaringsdeskundigheid. Dat blijkt ook uit het personeelsbestand dat divers is inclusief mensen van kleur en intersectionaliteit (dat wil zeggen dat mensen meer dan één diversiteitskenmerk hebben). Daarnaast zijn alle medewerkers getraind om mensen die zich op welke grond dan ook gediscrimineerd voelen te ondersteunen en onafhankelijk bij te staan en objectief te adviseren m.b.t. het nemen van passende vervolgstappen. RADAR krijgt een hoge waardering van onze melders (gemiddeld cijfer tussen 8 en 9). Dit tegen de achtergrond dat rond de 50% van de meldingen van discriminatie wordt gedaan op grond van afkomst.

Vraag 12:

Is het College bereid te onderzoeken of de meldingsbereidheid van slachtoffers van anti-zwart racisme toeneemt wanneer ADV's beter geworteld zijn in de Zwarte gemeenschap?

Antwoord:

Het college ziet hier op dit moment geen meerwaarde in en heeft vertrouwen in de worteling van RADAR, ten aanzien van de brede Rotterdamse samenleving. RADAR heeft bijvoorbeeld contact en samenwerkingen met meerdere stichtingen of initiatieven vanuit de Zwarte gemeenschap, zoals stichting Rutu of Gedeeld Verleden Gezamenlijke Toekomst (GVGT). Deze worteling en bekendheid in het netwerk draagt bij aan het verhogen van de meldingsbereidheid.

Uit onderzoek blijkt echter dat ook veel andere aspecten invloed hebben op de meldingsbereidheid.⁴ Landelijk wordt er daarom een campagne voorbereid dat zich richt op het helpen wegnemen van deze (deels mentale) belemmeringen om de laagdrempeligheid te vergroten. Een aspect is 'wat levert het melden mij op': daarin zien we dat melders terughoudend zijn om te melden, omdat ze zien dat er weinig verandert na het melden, dus het vraagt ook van beleidsmakers normering, aanmoediging, beleid en sanctionering om voor individuele melders nadrukkelijker het verschil te helpen maken.

⁴ [Van ervaren tot melden: motivaties en barrières bij discriminatie melden | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)



Vraag 13:
Welke maatregelen worden genomen tegen etnisch profileren door handhavers en politie in Rotterdam?

Antwoord:

Programma's als Politie voor Iedereen en het handelingskader Preventief Fouilleren versterken zijn belangrijk voor het vertrouwen in het handelen van de politie. Tegelijkertijd erkennen wij dat het handelen van de politie en handhavers vaak onder een vergrootglas ligt en dat incidenten of ervaringen van burgers het vertrouwen kunnen schaden. Juist daarom is het van belang om blijvend te investeren in professionaliteit, reflectie en verbetering.

Voor alle Rotterdamse ambtenaren, en dus ook handhavers, geldt de gedragscode. De gedragscode stelt onder andere dat professionaliteit, betrouwbaarheid, respect en gelijkwaardigheid belangrijke waarden zijn voor iedereen die voor onze gemeente werkt. Ook staat het naleven van wet- en regelgeving expliciet in deze gedragscode. Daarnaast is er binnen het IBT, het Rotterdamse opleidingscentrum voor handhavers, ook aandacht voor bovengenoemde zaken.

Vraag 14:
Is het College bereid om structureel externe audits uit te voeren op discriminatie door handhavers, inclusief openbare rapportage?

Antwoord:

We zien geen aanleiding om externe audits uit te voeren. De gemeente heeft al verschillende structuren waarmee mistanden als discriminatie gemeld kunnen worden. Denk dan aan de onafhankelijke ombudsman Rotterdam-Rijnmond, het meldpunt integriteit, vertrouwenspersonen en klachtenlijnen. Deze routes zijn zowel intern beschikbaar voor handhavers en ambtenaren als voor externen als inwoners. De gemeente roept inwoners ook actief op om discriminatie en racisme te melden, bijvoorbeeld via het meldpunt discriminatie.nl. De gemeente hoopt dat alle inwoners deze kanalen ook weet te vinden. Zo kunnen we actie ondernemen om racisme en discriminatie samen tegen te gaan.

Vraag 15:
Hoe wordt de veiligheid van Zwarte ambtenaren en handhavers binnen gemeentelijke diensten gegarandeerd?

Antwoord:

Zoals bij vraag 13 aangegeven heeft de gemeente een gedragscode die geldt voor alle Rotterdamse ambtenaren en handhavers. De gedragscode, die samenhangt met de ambtseed of -belofte die iedere ambtenaar bij indiensttreding aflegt, stelt dat professionaliteit, betrouwbaarheid, respect en gelijkwaardigheid belangrijke waarden zijn voor iedereen die voor onze gemeente werkt. Ook staat het naleven van wet- en regelgeving expliciet in deze gedragscode. Als er klachten zijn, dan zijn er verschillende manieren waarop ambtenaren aan de bel kunnen trekken, zoals het meldpunt integriteit, vertrouwenspersonen, klachtenlijnen en de ombudsman Rotterdam-Rijnmond. Mochten er meldingen binnenkomen bij het meldpunt integriteit en/of de vertrouwenspersonen, dan kan de melder ook via intranet (Rio) terugvinden welke stappen er precies doorlopen worden om tot een goede afronding te komen. De gemeente Rotterdam is in al haar personeelsbeleid en communicatie duidelijk: racisme en discriminatie, net als andere misstanden, horen niet thuis bij onze gemeente.



Vraag 16:

Is het College bereid het Zwarte Manifest als richtlijn te hanteren in de actualisering van gemeentelijk beleid tegen racisme en ongelijkheid?

Antwoord:

Het Actieplan Samenleven is staand beleid op dit onderwerp en loopt tot en met 2027. De actualisering en doorontwikkeling van dit beleid is, na gemeentelijke verkiezingen, aan een volgend college en gemeenteraad. Het college kan hier daarom geen uitspraken over doen.

Vraag 17:

Wil het College in gesprek met de initiatiefnemers van het Zwarte Manifest en Zwarte maatschappelijke organisaties in Rotterdam over de implementatie ervan op lokaal niveau?

Antwoord:

Bij de doorontwikkeling van gemeentelijk beleid tegen discriminatie en racisme gaat de gemeente in gesprek met vele Rotterdammers en maatschappelijke organisaties. Denk aan een participatieproces met stadsgesprekken zoals voorafgaand aan het Actieplan Samenleven is doorlopen (zie bijlage bij het actieplan 23bb006043). De gemeente staat ook open voor gesprek met betrokken organisaties en initiatiefnemers van het Zwart Manifest.

Burgemeester en wethouders van Rotterdam,

De secretaris,

G.J.D. Wigmans

De burgemeester,

C.J. Schouten