



Aan de gemeenteraad

Op welke gronden deze brief?/Waarom nu voorgelegd?

Op 13 april jl. bood antidiscriminatiebureau RADAR de Monitor Discriminatie Rotterdam 2022 aan het college aan. Deze vindt u hier: [Monitor Discriminatie Rotterdam 2022 - Discriminatie.nl](https://discriminatie.nl). De Monitor gaat naast de Rotterdamse meldcijfers ook in op de door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten in de politie-eenheid Rotterdam¹. Ook wordt aandacht besteed aan verzoeken en oordelen bij het College voor de Rechten van de Mens.

In deze brief bieden wij u een samenvatting van de belangrijkste bevindingen. Bijgaand vindt u de aanbiedingsbrief van antidiscriminatiebureau RADAR (bijlage 1).

Relatie met het coalitieakkoord/collegewerkprogramma/eerder aangenomen moties en gedane toezeggingen:

- Coalitieakkoord Eén Stad 2022-2026
- Actieprogramma Relax. Dit is Rotterdam 2019-2022
- Intensiveringsplan Rotterdam tegen Racisme 2020-2022

Toelichting:

Over de monitor Discriminatie Rotterdam 2022

De discriminatiemonitor geeft een overzicht van meldingen bij antidiscriminatiebureau RADAR in regio Rotterdam en door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten. Daarnaast wordt aandacht besteed aan verzoeken en oordelen bij het College voor de Rechten van de Mens. De registraties zijn onderverdeeld in discriminatiegrond (bijvoorbeeld herkomst/huidskleur), discriminatiewijze (bijvoorbeeld bedreiging, geweld) en op welk terrein (bijvoorbeeld de arbeidsmarkt). Naast een cijfermatige rapportage bevat de monitor een beschrijving van diverse discriminatie-ervaringen. Hierdoor ontstaat een beeld van de geregistreerde discriminatie-incidenten.

¹ Met politie-eenheid wordt bedoeld: het fysieke werkgebied van de politie, hier vallen de volgende gebieden onder: Alblasserdam, Albrandswaard, Barendrecht, Binnenmaas, Brielle, Capelle aan den IJssel, Cromstrijen, Dordrecht, Giessenlanden, Goeree-Overflakkee, Gorinchem, Hardinxveld-Giessendam, Hellevoetsluis, Hendrik-Ido-Ambacht, Korendijk, Krimpen aan den IJssel, Lansingerland, Leerdam, Maassluis, Molenwaard, Nissewaard, Oud-Beijerland, Papendrecht, Ridderkerk, Rotterdam, Schiedam, Sliedrecht, Strijen, Vlaardingen, Westvoorne, Zederik, Zwijndrecht. Het gaat dus niet alleen om meldingen over de politie als organisatie.



De cijfers laten zien hoe vaak discriminatie *gemeld* is, niet hoe vaak discriminatie *plaatsvindt*. Slechts 3 procent ² van de mensen die zich gediscrimineerd voelt, maakt hiervan melding bij een instantie die discriminatie registreert.

Aantal meldingen RADAR Rotterdam en politieregistraties Rotterdam 2022

	2022	2021	2020
RADAR: meldingen over voorvallen in Rotterdam	250	355	674
RADAR: meldingen door Rotterdammers in Rotterdam	301	248	240
Politie: discriminatie-incidenten Rotterdam	486	520	470

In de collegebrief over de discriminatiemonitor van 2021 (22bb005014) vindt u de cijfers van 2020 en 2021.

Discriminatiegrond cijfers regio Rotterdam

- In 2022 ontving RADAR 422 meldingen over voorvallen in de regio Rotterdam, 8% minder dan in 2021. Deze daling hangt grotendeels samen met de sterke afname van meldingen over discriminatie in relatie tot corona(maatregelen).
- Het aantal meldingen over herkomst of huidskleur is licht toegenomen ten opzichte van het jaar ervoor. Dit geldt ook voor godsdienst, geslacht, leeftijd en seksuele gerichtheid. De meldingen over handicap/chronische ziekte zijn gedaald ten opzichte van het jaar ervoor.
- Net als voorgaande jaren is herkomst/huidskleur verreweg de meest voorkomende discriminatiegrond. In 2022 gaat ruim de helft (ca. 65%) van de meldingen bij de antidiscriminatievoorzieningen over deze grond. Van de politieregistraties heeft 45% betrekking op discriminatie vanwege herkomst of huidskleur.
- 9% van de meldingen ging om handicap/ chronische ziekte.
- 9% van de meldingen betrof discriminatie op grond van geslacht.
- 8% van de meldingen gaat over seksuele gerichtheid.
- Bij de politie ging 29% van de meldingen over de discriminatiegrond seksuele gerichtheid en 13% van de discriminatie incidenten ging over antisemitisme. Veel van deze politiemeldingen gingen over scheldpartijen (richting agenten of andere burgers) met discriminerende termen.
- Wat betreft de discriminatiegrond godsdienst, gingen zowel de meldingen bij de meldpunten als de politieregistraties voor 70% over discriminatie tegen moslims.

Maatschappelijke terreinen cijfers regio Rotterdam

- Net als in voorgaande jaren gaan relatief veel meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt, namelijk 25% (63 voorvallen) van de meldingen. Het gaat onder andere om meldingen over afwijzingen voor een baan, contracten die niet werden verlengd of ontslag, waarbij melders vermoeden dat hun migratieachtergrond een rol speelde.
- Meldingen over discriminatie op het terrein collectieve voorzieningen, zoals gemeentelijke instanties en zorgaanbieders, vormen 12% van het totaal.

² Ervaren discriminatie in Nederland II. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. (2020)



- Ook over de terreinen commerciële dienstverlening (12%) en de buurt/wijk (10%) kwamen in 2022 veel meldingen van voorvallen binnen.

Oordelen College voor de Rechten van de Mens (CRvM) regio Rotterdam

- Het CRvM ontving in 2022 uit de regio Rotterdam 95 verzoeken om een oordeel. Dit is 26 procent minder dan een jaar eerder.
- De meeste verzoeken hadden betrekking op de gronden herkomst, nationaliteit en geslacht.
- Het College bracht over 16 verzoeken een oordeel uit, waarvan er 7 keer sprake was van verboden onderscheid.

Reactie college

De cijfers uit de Monitor laten voor een belangrijk deel een vergelijkbaar beeld zien ten opzichte van voorgaande jaren. Zo is het een terugkerende bevinding dat de meeste meldingen binnenkomen op het terrein arbeidsmarkt. Herkomst/huidskleur is structureel, ook in 2022, de meest voorkomende discriminatiegrond. De lichte daling (8%) van meldingen bij RADAR in de regio Rotterdam hangt samen met de sterke afname van corona-gerelateerde meldingen. Verder zien we een lichte stijging van het aantal meldingen op grond van herkomst, godsdienst, geslacht, leeftijd en seksuele gerichtheid dan het jaar ervoor.

Op de lange termijn biedt de Monitor een weergave ten aanzien van trends en ontwikkelingen rondom (ervaren) discriminatie en racisme. De cijfers geven tegelijkertijd een actueel beeld en onderstrepen daarmee het belang van een krachtige discriminatieaanpak, op verschillende maatschappelijke terreinen. De gemeentelijke beleidsinzet hierop komt samen in het nieuwe actieplan Samenleven, dat u in concept heeft ontvangen (23bb004086). Hierin staat beschreven hoe Rotterdam de komende jaren verder gaat inzetten op discriminatiebestrijding en het bevorderen van acceptatie van diversiteit. Voor een belangrijke mate investeren we in preventie (voorkomen van discriminatie) en signalering, waarmee we aansluiten bij de oproep van RADAR in de aanbiedingsbrief bij de Monitor. Een aantal voorbeelden van concrete (voorgenomen) acties zijn:

- **Meldingsdrempel verlagen:** We gaan door met het onder de aandacht brengen van het herkennen, aanspreken (door omstanders) en melden van discriminatie. Dit doen we zowel online (social media), als op fysieke plekken in de stad van de gemeente of via partners. Dit doen we met extra activiteiten, jaarlijks ook rondom 21 maart, de internationale dag tegen discriminatie en racisme.
- **Arbeidsmarkt:** We bevorderen gelijke kansen via het werkgeversnetwerk 010-Inclusief. We begeleiden daarnaast Rotterdamse organisaties en bedrijven (mkb en groot) bij het maken en uitvoeren van diversiteit- en inclusiviteitsbeleid. De opdracht hiervoor aan *Diversiteit aan Bedrijf* wordt uitgebreid, zodat we meer organisaties het ondersteuningsaanbod kunnen bieden.
- **Onderwijs:** We bieden het onderwijs een vraaggericht pakket van gastlessen en workshops aan over samenleven in een diverse stad. Dit doen we voor leerlingen en onderwijspersoneel. Ten opzichte van eerdere jaren gaan we naast het primair,



voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs óók het hoger onderwijs dit aanbod bieden.

- We stimuleren kansengelijkheid op de **woningmarkt** (uitvoering wet Goed Verhuurderschap) en in het **uitgaansleven** (o.a. horeca-ondernemers en antidiscriminatiebureau in het Panel Deurbeleid).
- **Lokale ketenaanpak:** We versterken de samenwerking tussen organisaties om mensen die discriminatie ervaren te ondersteunen en aan preventie te werken. Dit noemen we ook wel een 'ketenaanpak'. Bijvoorbeeld een keten van RADAR, gemeente, politie, OM en lokale partners, die zich bezighouden met specifieke discriminatievormen en goede netwerken hebben. We geven het Meldpunt Discriminatie opdracht om in gesprek te gaan bij meldingen over organisaties en te helpen met verbetering.

Financiële en juridische consequenties/aspecten:

De gemeentelijke inzet op discriminatiebestrijding (uitvoering actieplan Samenleven) valt binnen de vastgestelde begroting.

De secretaris,

V.J.M. Roozen

Burgemeester en Wethouders van Rotterdam,

De burgemeester,

A. Aboutaleb