



Stadsbeeld **DISCRIMINATIE** in Rotterdam

**IDEM**  
ROTTERDAM

# Discriminatie in Rotterdam

Het Stadsbeeld discriminatie geeft een overzicht van de beschikbare feiten en cijfers over de aard en omvang van discriminatie in Rotterdam. Waar mogelijk schetsen wij een beeld van de Rotterdamse situatie in de context van landelijke gegevens. Het Stadsbeeld presenteert met name formele gegevens uit onderzoek en beleid. Waar dit soort gegevens ontbreken, geven wij ook signalen uit het veld weer, van organisaties en personen die specialistische kennis hebben.

In dit overzicht komt zowel de aanpak van discriminatie, op gemeentelijk, strafrechtelijk en maatschappelijk niveau aan bod, als de stand van zaken per discriminatiegrond. Daarnaast worden een aantal prangende kwesties besproken, zoals discriminatie op de arbeidsmarkt en in de horeca.

Mis je bepaalde informatie of onderwerpen? Laat het ons weten via [info@idemrotterdam.nl](mailto:info@idemrotterdam.nl). De Stadsbeelden worden regelmatig geactualiseerd.

*Het Stadsbeeld Discriminatie in Rotterdam is een uitgave van IDEM, expertisecentrum integratie, discriminatie en (lhb-) emancipatie.  
[www.idemrotterdam.nl](http://www.idemrotterdam.nl)*

*Versie: juni 2019 (update)*

## Samenvatting

### *Definitie: discriminatie*

**Discriminatie is het maken van ongeoorloofd onderscheid tussen mensen en groepen op basis van een kenmerk dat in die specifieke situatie niet van belang is.** Voorbeelden van zulke kenmerken zijn afkomst, sekse, seksuele oriëntatie, handicap of leeftijd.

### *Discriminatie in Rotterdam*

**Discriminatie in Rotterdam is een structureel verschijnsel. De omvang van discriminatie schommelt door de jaren heen. Rotterdam wijkt daarin niet af van de rest van Nederland.** In 2017 heeft 17% van de Rotterdammers zich gediscrimineerd gevoeld. Volgens het wijkprofiel maakt 7% van Rotterdammers discriminatie mee in de eigen buurt. Er zijn grote verschillen tussen wijken.

### *Seksuele gerichtheid*

**Landelijk gezien voelen 42% van de homoseksuele mannen en 39% van de lesbische vrouwen zich geregeld gediscrimineerd.** In 2017 registreert RADAR 30 meldingen over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid in Rotterdam. De politie registreert 56 discriminatie-incidenten op grond van seksuele gerichtheid in 2018. De gemeente zet vooral in op bevordering van de acceptatie seksuele diversiteit bij jongeren en binnen migrantengroepen en religieuze groepen.

### *Rassendiscriminatie*

**Rassendiscriminatie is het soort discriminatie waar Rotterdammers het vaakst mee te maken krijgen.** In 2018 maakt 45% van de gediscrimineerde Rotterdammers discriminatie op de grond van ras mee. De meldingcijfers bevestigen het beeld dat rassendiscriminatie het vaakst voorkomt. In 2018 had meer dan 50% van de Rotterdamse meldingen bij RADAR betrekking op rassendiscriminatie. Ook meer dan de helft van alle discriminatie-incidenten in 2018 geregistreerd door de politie had betrekking op rassendiscriminatie.

### *Godsdienst en levensovertuiging*

**Discriminatie op grond van godsdienst wordt vooral ervaren door moslims.** Van de 28 meldingen op deze discriminatiegrond in 2018 hadden er 23 betrekking op het islamitisch geloof. In 2017 heeft 17% van de gediscrimineerde Rotterdammers zich gediscrimineerd gevoeld op grond van hun godsdienst of levensovertuiging.

### *Leeftijdscriminatie*

**Leeftijdscriminatie speelt met name bij sollicitaties op de arbeidsmarkt en treft vooral mensen die als 'te oud' worden bevonden.** RADAR registreert in 2018 23 meldingen in Rotterdam.

### *Handicap of chronische ziekte*

**Mensen met een beperking of een chronische ziekte lopen regelmatig tegen discriminatie aan.** Uit landelijk ervaringsonderzoek blijkt dat dit voor een derde van deze groep geldt. In 2018 registreert RADAR 30 meldingen van discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte in Rotterdam.

### *Seksediscriminatie*

**Rotterdamse vrouwen voelen zich vaker gediscrimineerd dan mannen,** bijvoorbeeld op het werk vanwege zwangerschap. Transgenderpersonen krijgen vaak te maken met negatieve reacties vanwege hun transgender zijn. Dit is ook een vorm van seksediscriminatie. In het Rotterdamse beleid wordt vooral ingezet op de gelijkwaardigheid tussen vrouwen en mannen binnen migrantengroepen.

### *Spanningen binnen Turkse gemeenschap*

**Het aantal meldingen van discriminatie op grond van politiek gezindheid kende een piek in 2016 en 2017. In 2016 waren er 74 meldingen terwijl er in 2015 geen enkele melding was.** Dit kwam door de nasleep van mislukte couppoging van 15 juli 2016 in Turkije. Met name (vermeende) sympathisanten van de islamitische geestelijke Gülen, die volgens de Turkse autoriteiten de aanstichter van de staatsgreep zou zijn, werden geconfronteerd met intimidatie en bedreigingen. In 2017 waren er nog 28 meldingen. In 2018 kwam bij RADAR geen enkele melding meer binnen die te maken had met discriminatie op grond van politieke gezindheid.

### *Discriminatie op de arbeidsmarkt*

**Arbeidsmarktdiscriminatie is de vorm van discriminatie die in de publieke discussie de meeste aandacht krijgt.** 20% van de gediscrimineerde Rotterdammers ervaart discriminatie bij sollicitaties. 010inclusief is het Rotterdamse Platform tegen Arbeidsmarktdiscriminatie dat als taak heeft om bedrijven in aan te zetten tot het bestrijden van discriminatie.

## Introductie

*Kernbegrip: discriminatie en discriminatiegronden*

Discriminatie is het maken van ongeoorloofd onderscheid tussen mensen en groepen op basis van een kenmerk dat in een specifieke situatie niet van belang is. Voorbeelden van zulke kenmerken zijn afkomst, sekse, seksuele oriëntatie, handicap of leeftijd. Dat is de werkdefinitie van discriminatie die de antidiscriminatievoorzieningen in Nederland hanteren.<sup>1</sup> Het is een van de vele definities van discriminatie die worden gebruikt.

Discriminatie is het maken van ongeoorloofd onderscheid tussen mensen en groepen op basis van een kenmerk dat in een specifieke situatie niet van belang is.

De Nederlandse overheid voert beleid dat is gericht op het bestrijden en voorkomen van discriminatie. Ook heeft Nederland een uitgebreid stelsel van wetten dat mensen beschermt tegen discriminatie. Het kenmerk waarop iemand gediscrimineerd wordt, heet een discriminatiegrond. De Nederlandse wetgeving kent 12 discriminatiegronden op basis waarvan mensen beschermd worden tegen discriminatie. Deze gronden zijn:

- leeftijd;
- seksuele gerichtheid;
- godsdienst en levensovertuiging;
- ras of afkomst;
- geslacht;
- nationaliteit;
- handicap of chronische ziekte
- politieke overtuiging;
- burgerlijke staat;
- soort arbeidscontract (vast of tijdelijk);
- arbeidsduur (fulltime of parttime werk).

Niet elke discriminatiegrond wordt in dezelfde mate beschermd. Zo zijn mensen op grond van seksuele oriëntatie of geslacht beter beschermd tegen discriminatie dan op grond van arbeidsduur.

### Structuur

*In dit stadsbeeld geven we eerst een toelichting gegeven op het beleid van de gemeente Rotterdam om discriminatie te bestrijden en te voorkomen. Daarna gaan we in op de stand van zaken met betrekking tot discriminatie in Rotterdam en Nederland, eerst in vogelvucht en vervolgens per discriminatiegrond. Vervolgens komen een aantal specifieke onderwerpen aan de orde. Het stadsbeeld heeft de volgende indeling:*

- *Rotterdamse aanpak*
- *Aard en omvang van discriminatie*
- *Stand van zaken per discriminatiegrond*
  - *Seksuele gerichtheid*
  - *Ras*
  - *Godsdienst/ levensovertuiging*
  - *Leeftijd*
  - *Handicap en chronische ziekte*
  - *Sekse*
- *Maatschappelijke terreinen en thema's*
  - *Arbeidsmarktdiscriminatie*
  - *Discriminatie in het onderwijs*
  - *Horecadiscriminatie*
  - *Etnisch profileren*

## Rotterdamse aanpak

De gemeente Rotterdam voert algemeen beleid om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Daarnaast bestaat er een aantal projecten en maatregelen gericht op specifieke problemen. Hieronder geven wij kort weer wat het gemeentelijk discriminatiebeleid inhoudt.

De gemeente Rotterdam voert zowel algemeen als gericht beleid tegen discriminatie.

Beleidsstukken waarin wordt uiteengezet hoe gemeente Rotterdam discriminatie aanpakt, zijn:

- Het Actieprogramma Integratie en Samenleven 2019-2022 getiteld “Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is”.<sup>2</sup> De definitieve versie van deze nota kwam in maart 2019 uit. De oorspronkelijke editie verscheen in december 2018 en in februari 2019 kwam er een eerste herziene versie uit.
- Het “Actieplan tegen Arbeidsdiscriminatie”<sup>3</sup> van de gemeenteraadsfractie van de PvdA dat in november 2015 is overgenomen door de gemeenteraad van Rotterdam.
- In “Veilig@Rotterdam : Veiligheidsprogramma 2018 - 2023” wordt ingegaan op etnisch profileren door de politie en hoe dit te voorkomen.<sup>4</sup>

In het Actieprogramma Integratie en Samenleven 2019-2022 wordt aandacht besteed aan de bestrijding discriminatie op de arbeidsmarkt, de woningmarkt en in het uitgaansleven. Ook zet het Actieprogramma in op het vergroten van de kennis over de mogelijkheden tot het melden van discriminatie. Met betrekking tot bestrijding discriminatie heeft het programma twee doelen:

- Meer kennis en bewustwording van vooroordelen en discriminatie in de stad. Hierbij besteedt het college aandacht aan alle gronden, op alle terreinen. Gelijke kansen en inclusiviteit worden vergroot, in het algemeen en op de arbeidsmarkt en de woningmarkt in het bijzonder.

- Meer kennis en bewustzijn over het belang van gelijkwaardigheid en gelijke behandeling van mannen, vrouwen en lhbt’s binnen de diverse maatschappelijke domeinen.

De aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt, zoals dat in de voorgaande collegeperiode vorm heeft gekregen in het platform 010Inclusief, wordt voortgezet. In het Actieprogramma is er specifieke aandacht voor het tegengaan van stagediscriminatie en discriminatie in de uitzendbranche.

Discriminatie op de woningmarkt wordt aangepakt door een programma dat zich richt op het creëren van meer bewustwording en draagvlak op dit gebied. Dit programma moet leiden tot een gerichte aanpak van discriminatie op de woningmarkt in samenwerking met de branche en aangesloten en individuele makelaars. Het college stelt voor om op deze drie terreinen mystery guests in te zetten om een beter beeld te krijgen van discriminatie en om concreet afspraken te kunnen maken met uitzendbureaus, makelaars, horecaondernemers en brancheorganisaties die een rol spelen en verantwoordelijkheid hebben bij het waarborgen van gelijke behandeling.

Ten slotte gaat de gemeente specifiek aandacht besteden aan het melden van discriminatie. Dit doet zij onder meer door de bekendheid te vergroten van de mogelijkheden om te melden, zoals via RADAR en de app Meld Discriminatie Nu.

Deze rol van de gemeente Rotterdam op het gebied van discriminatie past goed in het landelijke antidiscriminatiebeleid. De landelijke overheid benadrukt de belangrijke rol van gemeenten bij de aanpak van discriminatie. Zo heeft het huidige kabinet in zijn huidige aanpak van discriminatie een prominente rol toebedeeld aan gemeenten.<sup>5</sup> In opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft Movisie een handreiking ontwikkeld die gemeenten ondersteunt bij het ontwikkelen van lokaal antidiscriminatiebeleid.<sup>6</sup> De basis van de gemeentelijke

De landelijke overheid benadrukt de belangrijke rol van gemeenten bij de aanpak van discriminatie.



aanpak van discriminatie, ook in Rotterdam, komt voort uit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. Volgens deze wet is iedere Nederlandse gemeente verplicht een antidiscriminatievoorziening in te stellen en financieel te ondersteunen. De taak van een antidiscriminatievoorziening is tweeledig:

- Het adviseren en ondersteunen van mensen die een klacht of melding hebben over discriminatie binnen de betreffende gemeente.
- Het registreren van deze klacht.

In Rotterdam heeft de gemeente RADAR als antidiscriminatievoorziening aangewezen. Het Actieprogramma Integratie en Samenleven 2019-2022 zet in op de toegang tot het meldpunt zo laagdrempelig mogelijk te maken en de bekendheid van de verschillende mogelijkheden om te melden, zoals de App 'Meld Discriminatie Nu', te vergroten.<sup>7</sup>

## Aard en omvang van discriminatie in Rotterdam

Discriminatie komt veelvuldig voor, maar is niet eenvoudig te meten. De beste methode om in kaart te brengen hoe vaak discriminatie voorkomt, is het houden van een enquête waarin een steekproef van de bevolking gevraagd wordt naar hun discriminatie-ervaringen. Daarnaast geven de registraties bij antidiscriminatievoorzieningen en politie een indruk van wat mensen zoal meemaken. Hieronder lichten we dit soort gegevens toe: eerst in relatie tot heel de Rotterdamse bevolking en vervolgens toegespitst op de discriminatie-ervaringen van specifieke groepen en op specifieke terreinen.

### *Totale omvang van discriminatie*

De Omnibusenquête van de gemeente Rotterdam bevat vragen over de discriminatie-ervaringen van Rotterdammers. In 2017 bleek dat 17% van de Rotterdammers zich gediscrimineerd heeft gevoeld.<sup>8</sup> In 2016 was dat 26%. Vanaf 2006 schommelt dat percentage tussen de 14% en 26%.

In de meeste recente editie van het wijkprofiel geeft 82% van de Rotterdammers aan geen discriminatie te ervaren in en buiten de eigen buurt. Dat betekent dat 18% wel discriminatie

ervaart.<sup>9</sup> Als gekeken wordt naar ervaren discriminatie in de eigen woonbuurt geeft 93% van de Rotterdammers aan geen discriminatie te ervaren. Het wijkprofiel is een in 2014 gelanceerd monitorinstrument van de gemeente Rotterdam ter ondersteuning van het gebiedsgericht werken. De meting voor de meest recente editie is verricht in 2017. Er zijn aanzienlijke verschillen tussen wijken. Zo geeft in de wijk Heijplaat 85% van de bewoners aan geen discriminatie te ervaren in de eigen buurt. Terwijl aan de andere kant van het spectrum, in Molenlaankwartier 100% geen discriminatie heeft ervaren. Die verschillen tussen wijken zie je ook als het gaat om ervaren discriminatie in en buiten de eigen buurt. Zo ervaart 98% van de inwoners van Kralingse Veer geen discriminatie in en buiten de eigen buurt terwijl van de inwoners van de wijken Oud Crooswijk en Oude Westen 71% geen discriminatie heeft ervaren in en buiten de eigen buurt.

De Gezondheidsatlas van de GGD Rotterdam-Rijnmond geeft aan dat van de Rotterdammers tussen de 19 en 64 jaar oud 24% soms of vaak discriminatie heeft ervaren.<sup>10</sup> Van de Rotterdammers van 65 jaar en ouder heeft 9,8 % soms of vaak discriminatie ervaren. Deze cijfers hebben betrekking op jaar 2016.

Deze cijfers over de omvang van discriminatie in Rotterdam zijn redelijk in lijn met gegevens over discriminatie in heel Nederland. Volgens het laatste landelijk onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (uit 2014) heeft 24% van de Nederlanders discriminatie ervaren in het jaar voorafgaand aan het onderzoek. Dat is bijna één op de vier Nederlanders.<sup>11</sup>

Volgens het laatste landelijke onderzoek uit 2014 ervaart 24% van de Nederlanders discriminatie.

RADAR behandelt en registreert ieder jaar een groot aantal meldingen of klachten over discriminatie waarmee inwoners van Rotterdam mee geconfronteerd zowel in Rotterdam zelf als in andere gemeenten. In 2018 zijn er dat 305.<sup>12</sup> In 2017 waren het er 276 en in 2016 waren het er 353.

Ook de politie registreert incidenten die met discriminatie te maken hebben. Dit zijn meestal

andere voorvallen dan bij RADAR worden gemeld. In Rotterdam registreert de politie in 2018 247 discriminatie-incidenten in Rotterdam.<sup>13</sup> In 2017 waren er dat 225.

Er is een groot verschil tussen het aantal meldingen van discriminatie en het aantal discriminatievoorvallen dat mensen daadwerkelijk ervaren. In 2017 registreert RADAR 276 meldingen over discriminatie gedaan door inwoners van Rotterdam.<sup>14</sup> In datzelfde jaar geeft 17% van de Rotterdammers in de Omnibusenquête aan zich gediscrimineerd te voelen.<sup>15</sup> Dat komt neer op een op de vijf Rotterdammers tussen de 16 en 85 jaar die zich gediscrimineerd hebben gevoeld. De geregistreerde meldingen zijn dus het puntje van de ijsberg.

Er is een groot verschil tussen het aantal meldingen van discriminatie en het aantal voorvallen dat mensen daadwerkelijk ervaren.

### *Verschillen bevolkingsgroepen en maatschappelijke terreinen*

Er zijn grote verschillen als gekeken wordt naar ervaren discriminatie tussen bevolkingsgroepen. Zo heeft in 2017 20% van de Rotterdammers met een migratieachtergrond discriminatie meegemaakt, tegenover 14% van Rotterdammers zonder migratieachtergrond.<sup>16</sup> Dit sluit aan bij de discriminatiegronden waarop discriminatie gemeld wordt. Veruit de meeste meldingen over discriminatie in Rotterdam die

Veruit de meeste meldingen over discriminatie in Rotterdam hebben betrekking op de discriminatiegrond ras.

RADAR registreert, hebben betrekking op de discriminatiegrond 'ras' waaronder herkomst en huidskleur valt: 167 van de in totaal 306 klachten in 2018.<sup>17</sup>

Rotterdammers lopen vooral in de publieke ruimte en op het werk tegen discriminatie aan. 42% van de gediscrimineerde Rotterdammers geeft aan discriminatie te hebben ervaren op straat, 25% bij het winkelen, 19% in de eigen woonomgeving, 31% op de werkvloer, 12% in het openbaar vervoer of een taxi, 15% bij een sollicitatie en 18% bij het uitgaan en 20% op internet of in de media.<sup>18</sup> Van alle maatschappelijke terreinen hebben de meeste meldingen van discriminatie in Rotterdam betrekking op

de arbeidsmarkt. Rotterdam wijkt hierbij niet af van de landelijke trend. Ook cijfers over heel Nederland geven aan dat de meeste meldingen over discriminatie betrekking hebben op de arbeidsmarkt en de openbare ruimte.

Discriminatie kan zich op verschillende manieren uiten, van sociale uitsluiting tot belediging of geweld. Rotterdammers blijken zich vooral gediscrimineerd te voelen door 'ongelijke behandeling, benadeling, of het voortrekken van bepaalde groepen', kort daarop gevolgd door 'ongelijke behandeling, benadeling, of het voortrekken van bepaalde groepen'.<sup>19</sup>

Rotterdammers voelen zich vooral gediscrimineerd door ongelijke behandeling of benadeling.

## **Stand van zaken per discriminatiegrond**

De Nederlandse wetgeving kent 12 discriminatiegronden die betrekking hebben op diverse bevolkingscategorieën. Hieronder gaan we specifiek in op de discriminatiegronden seksuele gerichtheid, ras/afkomst, godsdienst of levensovertuiging, leeftijd, handicap of chronische ziekte en sekse. We geven in grote lijnen weer wat er speelt op het gebied van deze zes discriminatiegronden in Nederland en waar mogelijk in Rotterdam.

### *Seksuele gerichtheid*

Discriminatie op grond van seksuele gerichtheid treft vooral lesbische vrouwen, homoseksuele mannen en biseksuelen. Een groep waarvoor ook de afkorting lhb wordt gebruikt. Vaak worden transgenders aan deze groep toegevoegd zodat je de afkorting lhbt krijgt. Echter, discriminatie van transgenderpersonen op grond van hun transgender-zijn valt onder seksediscriminatie en niet onder discriminatie op grond van seksuele gerichtheid. De term seksuele gerichtheid is de juridische term om iemands seksuele oriëntatie aan te geven. De Algemene wet gelijke behandeling biedt bescherming aan mensen die gediscrimineerd worden op de grond seksuele gerichtheid. Daarnaast benoemt het strafrecht hetero- of homoseksue-



ele gerichtheid als grond voor bescherming tegen belediging of het aanzetten tot haat of discriminatie.

Op Rotterdams niveau is er geen onderzoek naar de mate waarin lesbische vrouwen, homoseksuele mannen en biseksuelen (lhb) discrimi-

Landelijk gezien loopt 42% van de homoseksuele mannen en 39% van de lesbische vrouwen geregeld tegen discriminatie aan.

natie ervaren.

In 2018 registreert RADAR 30 meldingen over discriminatie op grond van seksuele ge-

richtheid in Rotterdam op een totaal van 306 discriminatie-incidenten. De politie registreert in 2018 56 discriminatie-incidenten op grond van seksuele gerichtheid in Rotterdam op een totaal van 247.<sup>20</sup>

In 2016 registreerde de politie 65 discriminatie-incidenten op grond van seksuele gerichtheid in Rotterdam op een totaal van 225. Deze cijfers uit 2016 zijn door RADAR aan een nadere analyse onderworpen. Uit deze analyse blijkt dat ruim een derde van de incidenten 'gericht' te noemen is: in 23 van de gevallen was een lhbt-persoon slachtoffer of is het aannemelijk dat het slachtoffer voor lhbt werd aangezien door de dader. De discriminatievorm die het vaakst voorkomt is belediging: het discrimina-toir uitschelden van een of meerdere lhbt-personen. Twee keer is mishandeling geregistreerd en in een aantal gevallen ging het om een combinatie van schelden en bedreigen, bespugen of vernieling van bezittingen van het slachtoffer. In de meeste gevallen was het slachtoffer een man. De andere 42 door de politie geregistreerde incidenten zijn geassocieerd als 'mogelijk gericht'. In deze gevallen was niet bekend of een slachtoffer homoseksueel, lesbisch, biseksueel of transgender is of daarvoor mogelijk werd aangezien door de verdachte. Alle incidenten betroffen beledigingen: slachtoffers werden uitgescholden voor 'homo'. Vermoedelijk gaat het bij een groot aantal van de 'mogelijk gerichte' incidenten om algemeen schelden.

Landelijk ervaringsonderzoek uit 2014 toont aan dat 42% van de homoseksuele mannen en 39% van de lesbische vrouwen in het jaar voor-

afgaand aan het onderzoek tenminste één discriminatie-ervaring heeft gehad.<sup>21</sup> Het gaat dan vooral om negatieve bejegening, uitgescholden of nageroepen worden op straat of in het verkeer, en gepest worden in de woonomgeving. Negatieve ervaringen kunnen ertoe leiden dat homoseksuele mannen en lesbische vrouwen niet voor hun seksuele voorkeur uitkomen en in de kast blijven. Lhb's voelen zich ook onveilig-er dan heteroseksuele mensen.<sup>22</sup>

Nederland is een van de meest homovriendelijke landen van Europa. Een peiling uitgevoerd in 2012 wijst uit dat slechts vier procent van de Nederlandse bevolking

Met name in het onderwijs en in de sport is homo-acceptatie niet vanzelfsprekend.

van zestien jaar en ouder homoseksualiteit afkeurt.<sup>23</sup> In diverse maatschappelijke sectoren in Nederland is homo-acceptatie niet vanzelfsprekend. Dit zijn met name de sectoren sport en onderwijs. Ook onder praktiserend gelovigen (christenen of moslims) is de lhb-acceptatie minder dan de rest van de bevolking. Gebrek aan acceptatie van homoseksualiteit wordt aangeduid met het begrip homofobie.

De gemeente Rotterdam zet nadrukkelijk in op bevordering van de acceptatie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen en biseksuelen (lhb's) bij jongeren en binnen migrantengroepen en religieuze groepen.<sup>24</sup> Daartoe zijn aparte projecten opgezet in Rotterdam. Ook zetten diverse Rotterdamse organisaties zich in voor lhbt-emancipatie. Dit zijn onder andere antidiscriminatievoorziening RADAR, belangenorganisatie COC Rotterdam ([www.cocrotterdam.nl](http://www.cocrotterdam.nl)), en The Hangout 010 ([www.thehang-out010.nl](http://www.thehang-out010.nl)).

Om de veiligheidsgevoelens en de maatschappelijke acceptatie van lhbt's te bevorderen zijn vele initiatieven genomen. Kenniscentrum Movisie heeft een checklist ontwikkeld voor interventies gericht op de acceptatie van lhbt's.<sup>25</sup> Een voorbeeld van een initiatief om de acceptatie van lhbt's te bevorderen zijn Gender & Sexuality Alliances (GSA's) in het voortgezet onderwijs. Een GSA is een netwerk van leerlingen – homo, hetero, transgender - die samen actievoeren voor een beter klimaat ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit.<sup>26</sup>

### 'Ras' en afkomst

Van alle discriminatiegronden ervaren Rotterdammers het meest discriminatie op grond van ras, zo blijkt uit de Omnibusenquête. In 2017 maakt 45% van de Rotterdammers die zich afgelopen jaar gediscrimineerd heeft gevoeld discriminatie op de grond van ras mee.<sup>27</sup> Rotterdammers met een migratieachtergrond voelen zich vaker gediscrimineerd dan autochtone Rotterdammers. Ook onderzoek op Nederlands niveau geeft aan dat mensen met een migratieachtergrond meer discriminatie ervaren. Ervaringsonderzoek uit 2014 toont aan dat een derde tot de helft van de mensen met een migratieachtergrond discriminatie ervaart in de openbare ruimte in het jaar voorafgaand aan het onderzoek.<sup>28</sup> Ook bij het zoeken naar werk, op de werkvloer en in het onderwijs worden zij relatief vaak gepest, uitgescholden en onvriendelijk behandeld.

De meldingcijfers bevestigen het beeld dat rassendiscriminatie het vaakst voorkomt. Van oudsher hebben de meeste meldingen bij RADAR betrekking op rassendiscriminatie. In 2018 heeft 167 van de in totaal 306 meldingen in Rotterdam, betrekking op rassendiscriminatie. Dat is meer dan de helft van het totaal aantal meldingen. Jaarverslagen van andere antidiscriminatievoorzieningen uit andere plaatsen laten een soortgelijk beeld zien. De politie registreert in 2017 134 discriminatie-incidenten op grond van ras op een totaal van 249 discriminatie-incidenten.<sup>29</sup>

De meldingcijfers bevestigen het beeld dat rassendiscriminatie het vaakst voorkomt.

Rassendiscriminatie is een breed begrip. Discriminatie op grond van ras betekent dat je ongelijk behandeld wordt omdat je tot een bevolkingsgroep behoort (of iemand anders denkt dat dat het geval is) die in juridische zin onder de noemer 'ras' valt. Het begrip 'ras' kan hierbij nogal verwarrend zijn. Ras is niet een biologische categorie, maar een juridische term, die aspecten als afkomst, huidskleur en etnische achtergrond omvat, maar daar niet noodzakelijkerwijs toe beperkt is. Een groep die zich in culturele zin al generaties onderscheidt, kan als een 'ras' in juridische zin aangemerkt worden.

Een voorbeeld daarvan zijn woonwagendwoneers. Rassendiscriminatie treft dus een divers aantal groepen. De Algemene wet gelijke behandeling biedt bescherming aan mensen die gediscrimineerd worden op grond van hun ras. Daarnaast benoemt het strafrecht ras als grond voor bescherming tegen aanzetten tot haat of discriminatie.

Rassendiscriminatie speelt zich af op diverse maatschappelijke terreinen maar het is vooral rassendiscriminatie op de arbeidsmarkt die de aandacht krijgt van beleidsmakers. Discriminatie in het wervings- en selectieproces is een van de oorzaken voor de achterstand van migrantengroepen op de arbeidsmarkt. Verder speelt rassendiscriminatie ook op de werkvloer. In Rotterdam wordt dit probleem ook erkend in de beleidsnota's waaronder het Actieprogramma Integratie en Samenleven 2019-2022 getiteld "Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is".<sup>30</sup>

Het is belangrijk om aan te geven dat er verschillende vormen van rassendiscriminatie zijn, elk met een eigen achtergrond en dynamiek. Dat zien we ook terug in het publieke debat hierover. Daarom gaan we hieronder kort in op een aantal aspecten van rassendiscriminatie.

Er zijn verschillende vormen van rassendiscriminatie, elk met een eigen achtergrond en dynamiek.

Een specifieke vorm van rassendiscriminatie is antisemitisme: discriminatie die zich richt tegen Joden op basis van hun afkomst. De politie en het Openbaar Ministerie gebruiken in hun registratie van discriminatiefeiten antisemitisme als aparte categorie. In de politieregistratie zijn voor het jaar 2018 14 antisemitische incidenten in Rotterdam opgenomen. In 2018 waren er dat 17. RADAR registreert in 2018 één antisemitisch incident.<sup>31</sup> In 2017 waren het er 6. De door RADAR geregistreerde antisemitische uitingen zijn divers en niet altijd eenduidig. Sommige uitingen waren direct gericht tegen Joden en Joodse doelwitten (bijvoorbeeld een dreigbrief gericht aan een Joodse Gemeente). Bij andere uitingen waren mensen of

objecten met een Joodse achtergrond niet direct betrokken (bijvoorbeeld bij antisemitische spreekkoren in een voetbalstadion).

Discriminatie van moslims, ook aangeduid als islamofobie, is vergelijkbaar met antisemitisme, omdat het zich ook op het snijvlak van de discriminatiegronden ras en godsdienst bevindt. In de praktijk wordt het meestal als godsdienstdiscriminatie gezien. We gaan in hieronder uitgebreider op dit onderwerp in.

Rassendiscriminatie treft ook mensen van Afrikaanse herkomst. Dit wordt ook wel aangeduid als ‘anti-zwart racisme’. In Rotterdam gaat het daarbij vooral om mensen van Surinaamse, Antilliaanse en Kaapverdiaanse herkomst. Er zijn

Er zijn weinig Rotterdamse gegevens beschikbaar over anti-zwart racisme.

weinig Rotterdamse gegevens beschikbaar over deze specifieke vorm van rassendiscriminatie.

Het Nederlandse slavernijverleden wordt als een belangrijke en vaak onderbelichte factor achter anti-zwart racisme gezien. De Rotterdamse stichting Gedeeld Verleden Gezamenlijke Toekomst organiseert in samenwerking met de gemeente Rotterdam elk jaar op 30 juni de officiële Rotterdamse herdenking van de afschaffing van de slavernij in de Nederlandse koloniën die plaatsvond op 1 juli 1863 ([www.ketikotirottterdam.nl](http://www.ketikotirottterdam.nl)). Daarbij worden twee minuten stilte in acht genomen, ter nagedachtenis aan de slachtoffers van de Atlantische slavenhandel en de slavernij in de Nederlandse koloniën.

Op 14 november 2017 heeft de gemeenteraad van Rotterdam de motie ‘Rotterdams Slavernijverleden geeft inzicht en verbindt’ aangenomen. De motie draagt de gemeente op om onderzoek te laten verrichten naar het Rotterdamse koloniale en slavernijverleden, waarbij een publieksvriendelijke publicatie toegankelijk wordt voor het onderwijs. Het Stadsarchief wordt gevraagd om het Rotterdamse koloniale en slavernijverleden in samenwerking met Rotterdamse musea in woord en beeld uit te werken en voor publiek toegankelijk te maken.

De gemeente Rotterdam neemt deel aan de European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR).<sup>32</sup> ECCAR is een Europees netwerk van

steden die ervaringen willen delen om hun beleid tegen racisme, discriminatie en vreemdelingenhaat te verbeteren.

Vanaf 2017 verdwijnt de karikatuur Zwarte Piet tijdens de stedelijke sinterklaasintocht in fases. Iedere verwijzing naar zwart en andere mogelijk kwetsende stereotypen zullen uiteindelijk verdwijnen. Dit is het resultaat van gesprekken tussen het Sint Nicolaas Intocht Comité (Snic) en Platform Rutu dat diverse Afro-gemeenschappen in Rotterdam vertegenwoordigt.<sup>33</sup> Ze hebben een overeenkomst gesloten van acht punten. De belangrijkste wijziging op de oude traditie van Sint en Piet is dat het woord zwart verdwijnt en Piet zal geen oorringen meer dragen of rode lippen hebben. Ook verdwijnt zijn kroeshaar en zijn egaal zwarte huidskleur. Piet wordt een roetveegpiet. Tijdens de intocht van Sinterklaas in 2017 is de helft van de Pieten een roetveegpiet. In 2018 wordt dat 75% en in 2019 minimaal 90%. Op 19 maart 2019 heeft het College van B&W in een [brief](#) zijn standpunt omtrent Zwarte Piet en het Sinterklaasfeest nog eens toegelicht. Het College gaat niet over het uiterlijk van Piet, het sinterklaasfeest is een feest van de samenleving, aldus het College. Wel is het College op verzoek van de betrokken maatschappelijke partijen in de stad bereid tot het laten faciliteren van dialoog en conflictoplossing.

### Godsdienst of levensovertuiging

Discriminatie op grond van godsdienst en levensovertuiging in Nederland wordt vooral ervaren door moslims,

In Rotterdam neemt godsdienstdiscriminatie de laatste jaren toe.

blijkt uit landelijk ervaringsonderzoek.<sup>34</sup> 3% van de ondervraagde christenen ervaart in het jaar voorafgaand aan het onderzoek discriminatie op grond van zijn of haar godsdienst, tegenover 46% van de ondervraagde moslims. De helft van de moslims ervaart discriminatie in de openbare ruimte, meestal tijdens het winkelen. In 2017 heeft 17% van de gediscrimineerde Rotterdammers zich gediscrimineerd gevoeld op grond van hun godsdienst of levensovertuiging.<sup>35</sup> In 2016 was dat 21%. Waarschijnlijk zijn het vooral Rotterdamse moslims die zich gediscrimineerd voelen op basis van hun geloof, maar de Omnibusenquête geeft daarover geen

uitsluitel. Een sterke aanwijzing dat het vooral moslims zijn die zich in Rotterdam gediscrimineerd voelen op hun geloof zijn de meldingen die RADAR registreert in 2018. Van de 28 meldingen over discriminatie op grond van godsdienst of levensovertuiging in Rotterdam hebben er 23 betrekking op het islamitische geloof.<sup>36</sup>

Discriminatie van moslims wordt aangeduid als islamofobie. Ook wordt het begrip moslimdiscriminatie gehanteerd. Er zijn in Nederland diverse initiatieven geweest om moslimdiscriminatie aan te kaarten onder andere door het instellen van aparte meldpunten. In Rotterdam heeft de Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond of SPIOR ([www.spior.nl](http://www.spior.nl)) samen met RADAR een meldpunt ingericht voor moslimdiscriminatie. Over het jaar 2017 ontvangt SPIOR 35 meldingen over islamofobie van personen en instellingen.<sup>37</sup> Ongeveer een derde van deze meldingen is afkomstig van vrouwen die een hoofddoek dragen en moeite hebben met het vinden van een state of een baan.

De Algemene wet gelijke behandeling biedt bescherming aan mensen die gediscrimineerd worden op grond van hun godsdienst en levensovertuiging. Daarnaast wordt godsdienst en levensovertuiging door het strafrecht benoemd als grond voor bescherming tegen aanzetten tot haat of discriminatie.

### Leeftijdscriminatie

Leeftijdscriminatie speelt met name bij wer-

Leeftijdscriminatie speelt met name op de arbeidsmarkt bij sollicitaties en treft vooral mensen die 'te oud' worden bevonden.

ings- en selectieprocessen op de arbeidsmarkt en treft vooral mensen die 'te oud' worden bevonden. Wat te oud is, is een rek-

baar begrip. In sommige sectoren is 24 al te oud. RADAR registreert in 2018 23 meldingen over leeftijdscriminatie in Rotterdam op een totaal van 306 meldingen.<sup>38</sup> RADAR en Pluspunt hebben onderzoek verricht naar vooroordelen over en discriminatie van ouderen in de stad Rotterdam.<sup>39</sup> Hieruit kwam naar voren dat discriminatie van ouderen vooral speelt op de arbeidsmarkt.

Discriminatie op grond van leeftijd de meest genoemde discriminatiegrond is in de leeftijdsgroep vanaf 45 jaar, zo blijkt uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau.<sup>40</sup> Oudere werknemers hebben minder kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Uit ander onderzoek komt naar voren dat cv's van mannen in de leeftijd van 45-50 jaar veel minder vaak worden bekeken dan de cv's van mannen met een leeftijd van rond de 35 jaar.<sup>41</sup>

In Rotterdam is Pluspunt het expertisecentrum voor senioren en participatie, dat zich ook inzet tegen leeftijdscriminatie van ouderen ([www.pluspuntrotterdam.nl](http://www.pluspuntrotterdam.nl)). Volgens Pluspunt hindert leeftijdscriminatie ouderen bij hun maatschappelijke participatie. Naast de arbeidsmarkt ondervinden ouderen ook leeftijdscriminatie op het gebied van financiële dienstverlening (verzekeringen en hypotheeken).

Er zijn weinig Rotterdamse projecten die zich specifiek richten op leeftijdscriminatie. In het "Actieplan tegen Arbeidsdiscriminatie", dat in november 2015 is overgenomen door de gemeenteraad van Rotterdam, worden ouderen wel genoemd als categorie die gediscrimineerd worden op der arbeidsmarkt.<sup>42</sup> De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) biedt bescherming tegen leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt en in het beroepsonderwijs. Omdat leeftijdsgrenzen in bepaalde gevallen ook wenselijk worden geacht laat deze wet soms onderscheid toe.

### Handicap of chronische ziekte

In 2018 registreert RADAR 30 meldingen die betrekking hadden op discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte in Rotterdam. In 2017 waren het er 29. In

Landelijk gezien maakt een derde van de mensen met een beperking discriminatie mee.

2016 voelt 9% van de gediscrimineerde Rotterdamers zich gediscrimineerd op grond van hun handicap of chronische ziekte (2% van alle Rotterdamers).<sup>43</sup> In 2016 is dat ook 9%.

De Gezondheidsatlas van de GGD Rotterdam-Rijnmond geeft aan dat van inwoners in de regio Rotterdam die tussen de 19 en 64 jaar oud



zijn 9% soms of vaak discriminatie heeft ervaren op grond van handicap of ziekte.<sup>44</sup> Van de inwoners van 65 jaar en ouder heeft 8% soms of vaak discriminatie ervaren op grond van handicap of ziekte. Deze cijfers hebben betrekking op jaar 2016.

Uit landelijk ervaringsonderzoek blijkt wel dat een derde van de mensen met een beperking in het jaar voorafgaand aan het onderzoek ten minste één situatie mee heeft gemaakt die als discriminerend is ervaren.<sup>45</sup>

In de Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) is vastgelegd dat mensen met een beperking recht hebben op gelijke behandeling in het onderwijs, bij het wonen, bij arbeid, in het openbaar vervoer en bij goederen en diensten. Ook het strafrecht biedt bescherming tegen bedreiging van en geweld tegen mensen met een handicap of chronische ziekte. Het strafrecht benoemt een "lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap" als grond voor bescherming tegen belediging of het aanzetten tot haat of discriminatie. In de wetgeving wordt het woord handicap gebruikt. Tegenwoordig is het woord beperking gangbaarder.

De Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) bepaalt dat onderwijsinstellingen en werkgevers verplicht zijn om aanpassingen te realiseren als die nodig zijn voor de student, leerling of werknemer. Voorbeelden van zulke aanpassingen zijn een drempelloos kantoor voor een werknemer in een rolstoel. De aanpassingen moeten geschikt en noodzakelijk zijn en mogen de school of werkgever niet onevenredig belasten. De plicht tot toegankelijkheid geldt ook voor huisvesting maar alleen bij immateriële aanpassingen. Een verhuurder moet bijvoorbeeld toestemming geven om een scootmobiel in een portiek te parkeren, tenzij dat een gevaar oplevert. De Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte geldt ook voor het openbaar vervoer. Geleidelijk moet het openbaar vervoer in heel Nederland aan de nieuwe

Onderwijsinstellingen en werkgevers zijn verplicht om aanpassingen te realiseren als die nodig zijn voor de student, leerling of werknemer.

toegankelijkheidseisen voldoen. De bussen, metro's en een deel van de trams in Rotterdam zijn inmiddels al toegankelijk. Treinen en treinstations moeten uiterlijk in 2030 toegankelijk zijn.

De landelijke en lokale overheid zet steeds meer in op de maatschappelijke participatie of inclusie van mensen met een beperking. Daarvoor zijn er diverse wetten. Vanaf augustus 2014 is de Wet Passend Onderwijs van kracht waardoor kinderen met een beperking of gedragsproblemen

recht hebben op een passende onderwijsplek. Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden die de kans op regulier werk moet vergroten voor mensen met een

De landelijke en lokale overheid zet steeds meer in op de maatschappelijke participatie of inclusie van mensen met een beperking.

bijstandsuitkering en voor mensen met een arbeidsbeperking. Voorts regelt de nieuwe Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) dat gemeenten ervoor zorgen dat mensen met een beperking of chronische ziekte zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen. Om de doelgroep mee te laten denken over het beleid op het gebied van de Wet maatschappelijke ondersteuning, de Participatiewet en de Jeugdwet heeft de gemeente Rotterdam de Brede Raad 010 ingesteld. Leden van deze raad zijn ervaringsdeskundigen. De raad is 10 juli 2015 geïnstalleerd en bestaat uit 30 leden en een voorzitter ([www.brederaad010.nl](http://www.brederaad010.nl)). In januari 2018 publiceert de Brede Raad 010 twee uitgaves. Ten eerste het magazine 'Op weg naar een onbeperkt Rotterdam' waarin Rotterdammers met een beperking hun ervaringen delen.<sup>46</sup> Ook geven zij aan wat volgens hen de prioriteiten voor de Rotterdamse inclusieagenda zouden moeten zijn. In de tweede uitgave van de Brede Raad 010 vertellen mensen met een beperking over hun ervaringen.<sup>47</sup> Beide uitgaven worden gebruikt bij het opstellen van de gemeentelijke inclusie-agenda. Vanaf het najaar 2018 publiceert de Brede Raad 010 vele adviezen waaronder een advies over onbeperkt sporten in Rotterdam, over gemeentelijke dienstverlening rond banen voor jongeren met een beperking, over maatschappelijke ondersteuning en over gemeentelijke garantiebannen.<sup>48</sup>

Op 14 juli 2016 is het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (IVRPH) of het VN-Verdrag Handicap voor Nederland in werking getreden. Het doel van het verdrag is de volledige inclusie van personen met een beperking in de maatschappij. Zij moeten op voet van gelijkheid met anderen kunnen genieten van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden. Het College voor de Rechten van de Mens monitort het Verdrag. Daartoe laat het College onder meer studies verrichten die de maatschappelijke inclusie van mensen met een beperking in kaart brengt.

Het van kracht worden van het VN-Verdrag Handicap ging gepaard met aanpassing van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). Naast wonen, werk, onderwijs en openbaar vervoer wordt de wet uitgebreid met 'goederen en diensten'. Aanbieders van goederen en diensten en werkgevers moeten geleidelijk zorgen voor algemene toegankelijkheid voor mensen met een handicap of chronische ziekte. Dit betekent dat horecagelegenheden, musea, winkels, bioscopen, verzekeraars en zorginstellingen verplicht zijn om aanpassingen te doen voor mensen met een beperking en hulphonden toe te laten. De norm tot toegankelijkheid wordt niet in de wet zelf geregeld, maar in een Algemene Maatregel van Bestuur (Besluit Toegankelijkheid) die op 21 juni 2017 van kracht geworden is. Deze regelt de norm tot toegankelijkheid voor mensen met een beperking. Het besluit legt plichten op aan dienstverleners zoals horecagelegenheden, musea, winkels, bioscopen, verzekeraars en zorginstellingen om aanpassingen te doen voor mensen met een beperking en hulphonden toe te laten.

Gemeenten zijn vanaf 14 juli 2016 verplicht om in hun beleidsplannen voor de uitvoering van de Wmo, Participatiewet en de Jeugdwet te melden wat ze gaan doen om ervoor te zorgen dat het verdrag wordt uitgevoerd: de gemeentelijke inclusie-agenda. Gemeenten moeten dus duidelijk maken wat zij doen zodat hun inwoners met een beperking volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. De gemeenteraad ziet erop toe dat dit gebeurt. Een belangrijke rol bij het opstellen van deze beleidsplannen heeft de Brede Raad 010.

In Rotterdam zijn diverse organisaties actief op het gebied van de participatie van mensen met een beperking, bijvoorbeeld de belangenorganisatie Vereniging van Gehandicaptenorganisaties Rotterdam ([www.vgr-rotterdam.nl](http://www.vgr-rotterdam.nl)) en de welzijnsorganisatie MEE ([www.meerrotterdam-rijnmond.nl](http://www.meerrotterdam-rijnmond.nl)) die op professionele wijze mensen met een beperking ondersteunt om actief te zijn in de maatschappij.

Een punt van de aandacht voor de gemeente is de toegankelijkheid van stemlokalen. Op 19 januari 2019 stuurt de burgemeester een brief naar de gemeenteraad over de acties die zijn ondernomen om de stemlokalen toegankelijker te maken voor de verkiezingen voor de Provinciale Staten en de Waterschappen op 20 maart 2019.<sup>49</sup> Bij alle locaties is er een schouw geweest om de toegankelijkheid te beoordelen en daarbij te bekijken welke stappen genomen kunnen worden om de toegankelijkheid verder te vergroten. Uit de schouw kwam naar voren dat 13 van de 281 locaties niet voldaan aan de nieuwe normen van toegankelijkheid en niet met extra hulp kunnen worden aangepast. In de nabijheid van deze stemlokalen zijn voldoende stembureaus ingericht die wel toegankelijk zijn. Voorts is in december 2018 getest met verschillende typen stemhulpen voor blinden en slechtzienden. In de training voor stembureauleden is expliciet een onderdeel toegankelijkheid opgenomen. In aanloop naar de verkiezingen voor het Europees Parlement op 23 mei stuurt de burgemeester nogmaals een brief naar de gemeenteraad over de toegankelijkheid van stemlokalen.<sup>50</sup> Twaalf van de 304 aangewezen stembureaus zijn niet goed toegankelijk voor alle kiesgerechtigden.

### *Seksediscriminatie*

Seksediscriminatie treft zowel mannen als vrouwen. Ook transgenderpersonen hebben te maken met seksediscriminatie. Uit de Rotterdamse Omnibusenquête blijkt dat in 2017 16% van de gediscrimineerde Rotterdammers zich gediscrimineerd voelde op grond van geslacht.<sup>51</sup> In 2016 was dat ook 16%. Het zijn vooral vrouwen die zich gediscrimineerd op grond van geslacht. Dat komt overeen met resultaten uit landelijk onderzoek

Seksediscriminatie treft vooral vrouwen in Rotterdam.



waaruit naar voren komt dat vrouwen vaker discriminatie op grond van geslacht ervaren dan mannen.<sup>52</sup>

Veel vrouwen worden op het werk geconfronteerd met discriminatie vanwege hun zwangerschap. Onderzoek van de Commissie Gelijke Behandeling uit 2012 concludeert dat 45% van de vrouwen die zwangerschap en werk combineren discriminatie ervaart vanwege hun zwangerschap.<sup>53</sup> Antidiscriminatievoorziening RADAR heeft naar aanleiding van deze cijfers een brochure uitgebracht met achtergrondinformatie en tips voor vrouwen over hun rechten tijdens zwangerschap en de periode na de bevalling.<sup>54</sup> De Nederlandse wetgeving stelt dat vrouwen niet benadeeld mogen worden tijdens hun zwangerschap of als ze terugkeren van hun zwangerschapsverlof. Op 22 maart 2017 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie naar de Tweede kamer gestuurd.<sup>55</sup> Dit actieplan bestaat uit 13 maatregelen om zwangerschapsdiscriminatie aan te pakken en maakt onderdeel uit van het Nationaal Actieplan tegen Discriminatie. Zo worden (aanstaande) moeders onder meer met een speciale app beter op hun rechten en plichten gewezen en er komt meer informatie over dit thema in de groeiboekjes van de consultatiebureaus en de GGD. Ook gaat het team Arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW gericht toezicht houden op zwangerschapsdiscriminatie en werkgevers beter voorlichten.

Transgender personen krijgen vaker te maken met negatieve reacties vanwege hun transgenderzijn, zo komt naar voren uit ervaringsonderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau.<sup>56</sup> 42% van de onder-  
vraagde transgender personen had het jaar voorafgaand aan het onderzoek wel eens negatieve reacties gekregen, vooral in de openbare ruimte (38% van de respondenten). Er zijn geen aanwijzingen dat de Rotterdamse situatie afwijkt van deze landelijke gegevens.

42% van transgender personen loopt aan tegen negatieve reacties, vooral in de openbare ruimte.

De Algemene wet gelijke behandeling biedt bescherming aan mannen en vrouwen die gediscrimineerd worden op grond van hun geslacht.

Daarnaast benoemt het strafrecht geslacht als grond voor bescherming tegen aanzetten tot haat of discriminatie. De Nederlandse wetgeving heeft geen aparte discriminatiegrond die transgender personen of mensen met een intersekseconditie specifiek tegen discriminatie beschermt. Discriminatie van deze twee groepen mensen valt op dit moment onder de discriminatiegrond sekse. Op 12 maart 2019 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel 'Verduidelijking rechtspositie transgender personen en intersekse personen' aangenomen.<sup>57</sup> Met de wijziging van de wet die in de loop van 2019 wordt geëffectueerd, wordt het verbod van discriminatie van transgenders en intersekse personen duidelijker zichtbaar gemaakt in de Algemene wet gelijke behandeling.

De gemeente Rotterdam benoemt in de beleidsmaatregel in het Actieprogramma Integratie en Samenleven 2019-2022 getiteld "Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is" de gelijkwaardigheid tussen man en vrouw als een essentiële waarde in de Nederlandse samenleving en als belangrijke voorwaarde voor het samenleven in een stad waar iedereen zichzelf mag.<sup>58</sup> In het Rotterdamse "Actieplan tegen Arbeidsdiscriminatie" worden vrouwen nadrukkelijk genoemd als groep die bescherming tegen discriminatie op de arbeidsmarkt verdient.<sup>59</sup>

## Maatschappelijke terreinen en thema's

De gegevens over discriminatie in Rotterdam en op landelijk niveau laten duidelijk zien dat discriminatie een breed en veelomvattend onderwerp is. Omdat er een aantal onderwerpen zijn die extra aandacht verdienen - en dat soms wel en soms nog juist niet krijgen - gaan we hieronder nog specifiek in op de volgende thema's: discriminatie op de arbeidsmarkt, discriminatie in het onderwijs, horecadiscriminatie en etnisch profileren.

### *Discriminatie op de arbeidsmarkt*

Arbeidsmarktdiscriminatie is zonder twijfel de vorm van discriminatie die in de publieke discussie de meeste aandacht krijgt. In de meest recente Rotterdamse Omnibusenquête gaf 5% van de Rotterdammers aan discriminatie te hebben ervaren op de werkvloer en 3% van de Rotterdammers gaf aan discriminatie te hebben ervaren bij sollicitaties.<sup>60</sup> Van de gediscrimineerde Rotterdammers had 20% de discrimi-

010Inclusief - het platform tegen arbeidsmarktdiscriminatie heeft de taak om bedrijven te stimuleren om discriminatie te

natie ervaren bij sollicitaties en 23% op de werkvloer.<sup>61</sup> Landelijk ervaringsonderzoek bevestigt het beeld dat veel discriminatie wordt

ervaren op de arbeidsmarkt.<sup>62</sup> De arbeidsmarkt is al jaren het maatschappelijk terrein waarop de meeste discriminatiemeldingen worden geregistreerd. In 2018 registreert RADAR in Rotterdam 95 meldingen die betrekking hadden op discriminatie op de arbeidsmarkt op een totaal van 306 meldingen in Rotterdam.<sup>63</sup>

Discriminatie op de arbeidsmarkt wordt ook door de overheid op landelijk en lokaal niveau als groot probleem gezien. Sinds 2016 richt het antidiscriminatiebeleid van de gemeente Rotterdam zich vooral op de arbeidsmarkt, omdat discriminatie op dit terrein het meest voorkomt en de impact op de mogelijkheden voor Rotterdammers om mee te doen in de samenleving enorm groot is.<sup>64</sup> Die focus op de arbeidsmarkt komt vooral door “het Actieplan tegen Arbeidsdiscriminatie” van de gemeenteraadsfractie van de PvdA dat in november 2015 is overgenomen door de gemeenteraad van Rotterdam.<sup>65</sup> Dit actieplan ziet arbeidsmarktdiscriminatie als een groot maatschappelijke probleem. Dat treft diverse groepen in de samenleving, waaronder mensen met een migratieachtergrond, vrouwen, ouderen en mensen met een handicap of chronische ziekte. Volgens dit plan moet de gemeente als werkgever en inkooperschap tonen in het tegengaan van arbeidsdiscriminatie en in het bevorderen van diversiteit. In het kader van dit plan hebben twaalf Rotterdamse bedrijven en instellingen op 24 maart 2016 het Rotterdams Platform tegen Arbeidsdiscriminatie opgericht.<sup>66</sup> Sinds november 2016 heet dit platform 010Inclusief

(<https://010inclusief.nl/>). De twaalf organisaties zijn: RET, Politie Rotterdam, Humanitas, Rabobank, Nationale Nederlanden, Woonstad Rotterdam, Hogeschool InHolland, RADAR, Unique, Tempo Team, Pameijer en Gemeente Rotterdam. Antidiscriminatievoorziening RADAR fungeert als secretariaat van het platform. Na de oprichting hebben zich nog een aantal organisaties zich aangesloten bij het platform waaronder FunX, Hogeschool Rotterdam, Re-classering Rotterdam en Zadkine, De taken van dit platform zijn om:

- bedrijven te stimuleren om discriminatie op de werkvloer te bestrijden;
- het gesprek aan te gaan met de sociale partners om gezamenlijk resultaten te boeken tegen discriminatie;
- het informeren van werknemers en werkgevers over discriminatie;
- het stimuleren van initiatieven om de bereidheid te vergroten om discriminatie te melden of aangifte te doen;
- het weerbaar maken van werkzoekenden en het stimuleren van gesprekken tussen mensen die zich gediscrimineerd voelen aan de ene kant en de mensen die gediscrimineerd hebben aan de andere kant.

In het Actieprogramma Integratie en Samenleven 2019-2022 getiteld “Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is” wordt de stevige inzet op de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt doorgezet.<sup>67</sup> In het actieprogramma de aanpak van discriminatie binnen de uitzendbranche en stagediscriminatie uitdrukkelijk genoemd.

Om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden gaat de gemeente Rotterdam samenwerken met de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Veiligheid en Justitie. Daarnaast wordt ook samengewerkt met de gemeenten Amsterdam, Den Haag en Utrecht.<sup>68</sup> De landelijke overheid heeft in mei 2014 een landelijk actieplan<sup>69</sup> gelanceerd om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken. Dit plan loopt is juni 2018 opgevolgd door de ‘Hoofdlijnenbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 – 2021’.<sup>70</sup> Dit actieplan is

verder uitgewerkt in het 'Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021' dat op 22 november 2018 naar de Tweede Kamer is gestuurd.<sup>71</sup>

Op 29 januari 2018 maakt consumentenprogramma Radar bekend dat veel uitzendbureaus discrimineren op afkomst als een opdrachtgever daarom vraagt. In het programma is te zien hoe een nepbedrijf aan verschillende uitzendbureaus vraagt geen Nederlanders met een Turkse, Marokkaanse of Surinaamse achtergrond in te schakelen. Ook in Rotterdam maakt de uitzending veel los. Op 20 maart 2018 stuurt wethouder een brief aan de gemeente waarin hij de discriminatie door uitzendbureaus veroordeelt.<sup>72</sup> Volgens hem leiden de bureaus inmiddels hun medewerkers beter op in het selecteren van kandidaten. Ook gaan ze mysterie-shoppers inzetten om een vinger aan de pols te houden. Verder stellen de uitzendbureaus dus zelf een meldplicht in. Die moet een zwarte lijst opleveren van bedrijven die discriminerende eisen stellen. De uitzendbureaus gaan de namen van de bedrijven ook onderling doorgeven.

### *Discriminatie in het onderwijs*

Discriminatie in het onderwijs kan gaan over discriminatie tussen leerlingen en leraren of docenten, tussen leerlingen onderling, en tussen leerlingen en bijvoorbeeld stagebedrijven. In 2017 registreerde RADAR 28 meldingen over discriminatie in het onderwijs in Rotterdam op een totaal van 306 meldingen.<sup>73</sup> Op Rotterdams niveau zijn er verder geen onderzoeksgegevens over discriminatie in het onderwijs.

Er zijn wel landelijke onderzoeken waaruit blijkt dat vooral jongeren met migratieachtergrond en lhbt-jongeren last hebben van discriminatie en pesten op school. Uit landelijk ervaringsonderzoek naar discriminatie blijkt dat een op de tien scholieren en studenten in het jaar voorafgaand aan het onderzoek discriminatie heeft ervaren in het onderwijs.<sup>74</sup> Etnische herkomst, huidskleur en geloof zijn daarbij de belangrijkste discriminatiegronden. Daarnaast geeft de landelijke sociale veiligheidsmonitor

Voorafgaand aan het onderzoek discriminatie heeft ervaren in het onderwijs.<sup>74</sup> Etnische herkomst, huidskleur en geloof zijn daarbij de belangrijkste discriminatiegronden. Daarnaast geeft de landelijke sociale veiligheidsmonitor

van Praktikon, aan dat lesbische meisjes, homoseksuele jongens, biseksuelen en transgenders relatief vaker slachtoffer zijn van diverse vormen van geweld en pesten en zich vaker onveiliger voelen dan jongeren die geen lhbt zijn.<sup>75</sup>

Het Rotterdamse onderwijs moet veilige plek zijn voor lhbt-leerlingen. Die ambitie spreekt de gemeente Rotterdam uit in het Actieprogramma Integratie en Samenleven 2019-2022 getiteld "Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is".<sup>76</sup> Hiertoe wordt ingezet op het stimuleren van voorlichtingsactiviteiten en dialoog over seksuele- en genderdiversiteit en het ondersteunen van kwetsbare jongeren door het stimuleren van LHBTI-vriendelijk en anti-pestbeleid bij scholen

### *Horecadiscriminatie*

Discriminatie in de horeca speelt vooral bij het deurbeleid van horeca-ondernemers. Jongeren worden zonder duidelijke reden geweigerd

Het Rotterdamse Panel Deurbeleid werkt aan discriminatievrij deurbeleid in het Rotterdams uitgaansleven door het beoordelen van het deurbeleid van individuele horecaondernemers.

bij de deur van kroegen of discotheken. Om dit probleem aan te pakken is het Panel Deurbeleid Rotterdam opgericht. Dit panel werkt aan een discriminatievrij

deurbeleid in het Rotterdams uitgaansleven door het beoordelen van het deurbeleid van individuele horecaondernemers en het onderzoeken van discriminatieklachten in de horeca. Het Panel bestaat uit vertegenwoordigers van de gemeente Rotterdam, politie-eenheid Rotterdam, Koninklijke Horeca Nederland, YUP-R en RADAR. In 2018 ontving het panel 23 meldingen over een (mogelijk) onterechte weigering aan de deur van een horecagelegenheid.<sup>77</sup> In 2017 ging het nog om 5 meldingen en in 2016 om 19.

Om de twee jaar verricht het Panel Deurbeleid Rotterdam een belevingsonderzoek onder horecaondernemingen die aangesloten zijn bij het convenant. In 2018 was het weer zover: acht duo's van mannen in de leeftijd van 23-30 jaar hielden sfeerbezoeken.<sup>78</sup> De acht duo's

hadden een diverse samenstelling, welke gebaseerd is op het te onderzoeken kenmerk. Dat betekent dat er koppels zijn samengesteld van witte mannen, mannen met een licht getinte huidskleur, mannen met een donkere huidskleur en combinatie koppels (licht getinte of donker man en een witte man). Na twee weekenden van sfeerbezoeken door acht duo's bij 36 verschillende ondernemingen zijn er 20 weigeringen geconstateerd, waarbij 15 weigeringen zonder gegronde reden en selectief zijn geweest. Licht getinte mannen hebben 15% minder kans om binnengelaten te worden bij een uitgaansgelegenheid dan witte mannen. Het deurbeleid was tijdens de sfeerbezoeken vaak onvoldoende zichtbaar. Testpersonen vonden het deurbeleid onvoldoende opvallen of hebben geen deurbeleid gezien. Bij de meeste weigeringen was er sprake van een selectieve handtering van een op het eerste oog redelijk acceptabele weigeringsreden.

### *Politie en etnisch profileren*

Etnisch profileren door de politie is een vorm discriminatie. Het houdt in dat Nederlanders met een migratie-achtergrond vaker onderworpen worden aan politiecontroles dan Nederlanders zonder migratie-achtergrond terwijl daar geen objectieve reden voor is. Lange tijd was het de vraag of etnisch profileren plaatsvindt bij de politie in Nederland. Er waren signalen dat dit inderdaad structureel gebeurde. Maar soms werd het vermoeden dat de politie etnisch profileerde juist tegengesproken. Recent onderzoek toont aan dat etnisch profileren daadwerkelijk voorkomt bij de politie in Nederland. Het onderzoek 'Boeven vangen' naar de politiepraktijk bij proactieve controles toont aan dat etnisch profileren binnen de politie voorkomt: bij de onderzochte teams sprake was van een oververtegenwoordiging van etnische minderheden in de staandehoudingen en dat deze oververtegenwoordiging niet altijd te rechtvaardigen was.<sup>79</sup> De landelijke overheid erkent inmiddels etnisch profileren door de politie als probleem. In het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie wordt aangegeven dat de

Recent onderzoeken naar etnisch profileren wijzen erop dat etnisch profileren daadwerkelijk voorkomt bij de politie in Nederland.

preventie van etnisch profileren van cruciaal belang is voor de effectiviteit en legitimiteit van het optreden van de politie en het maatschappelijk vertrouwen in de politie.<sup>80</sup> Daartoe zijn maatregelen ingevoerd op het gebied van training, aanpassing van de klachtenprocedure en bevordering diversiteit. In december 2016 is de politie-app uitgebreid met de mogelijkheid om etnisch profileren te melden. Iedereen die een klacht heeft over de politie naar aanleiding van een controle, in de app de vraag voorgelegd: Vindt u dat u etnisch geprofileerd bent? De politie wil hiermee inzicht krijgen in hoe vaak burgers zich etnisch geprofileerd voelen en of dat terecht is.

Op 11 december 2017 maakt de politie tijdens een bijeenkomst van de burgerrechtenorganisatie Control Alt Delete in Amsterdam bekend dat de politie expliciete instructies heeft opgesteld om te voorkomen dat agenten etnisch profileren bij controles.<sup>81</sup> Dit handelingskader is in samenwerking met Amnesty International en Control Alt Delete opgesteld. Bij proactieve controles, die de politie uitvoert zonder constatering van een overtreding of strafbaar feit, mag voortaan alleen nog onderscheid gemaakt worden op grond van huidskleur, afkomst of religie als daarvoor een objectieve rechtvaardiging is zoals een dadersignalement. Een persoon controleren omdat diegene tot een groep behoort die in de misdaadstatistiek oververtegenwoordigd is, of omdat diegene volgens de politie niet thuishoort in een buurt, mag niet meer. De politie gebruikt voortaan ook de definitie van etnisch profileren zoals opgesteld door Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) van de Raad van Europa: 'Het gebruik door de politie, zonder oogmerk en redelijke rechtvaardiging, van gronden zoals ras, kleur, taal, religie, nationaliteit of nationale of etnische afkomst, bij controle-, bewakings- of onderzoeksactiviteiten'. In een opiniestuk in het AD vragen diverse organisaties, waaronder RADAR, Control Alt Delete en Amnesty International, aandacht voor het onderwerp etnisch profileren.<sup>82</sup> De auteurs stellen dat het onbegrijpelijk is dat de politie nog steeds 'patsen', ID- en verkeerscontroles uitvoert, terwijl de politie kampt met een groot capaciteitstekort. De proactieve controles leveren meestal

weinig op en hebben etnisch profileren als neveneffect. Daarbij stellen de auteurs dat de eind 2017 ingevoerde maatregelen nog niet goed zijn geïmplementeerd en dat te weinig expliciet aandacht besteed wordt aan etnisch profileren.

Op 24 november 2017 verschijnt een onderzoek van Bureau Beke over de relatie tussen burgers en de politie in Rotterdam.<sup>83</sup> Het onderzoek is verricht in opdracht van de gemeente Rotterdam. Voor het onderzoek zijn 509 respondenten op straat benaderd en 1.050 via een digitaal stadspanel. 90% van hen heeft een neutraal tot positief beeld van de politie. Van de 509 respondenten die op straat zijn benaderd hebben er 176 een ervaring met de politie in 2016. 9,7% van hen voelt zich gediscrimineerd. Het zijn met name Rotterdammers met een niet-westerse migratieachtergrond die zich gediscrimineerd voelen door het handelen van politieagenten. De gemeente is met jongeren en politie in gesprek gegaan over dit onderzoek en de daarmee samenhangende thema's zoals etnisch profileren, waarbij ervaringen met elkaar gedeeld worden en over en weer meer begrip ontstaat.<sup>84</sup> Gemeente en politie gingen via dialoogsessies in gesprek met jongeren. Tijdens de sessies gaven de jongeren aan dat ze zich soms gediscrimineerd dan wel etnisch geprofileerd voelen.<sup>85</sup> Dit is vooral het geval als de jongeren niet begrijpen waarom ze gecontroleerd worden.

Etnisch profileren kan ook in andere contexten een rol spelen, bijvoorbeeld in de jeugdzorg of in de rechtspraak. De maatschappelijke discussie spitst zich echter vooral toe op etnisch profileren door de politie.

### *Spanningen in Turkse gemeenschap*

Op 15 juli 2016 vond in Turkije een coup poging plaats. Deze mislukte en leidde zowel in Turkije als in Nederland tot spanningen en incidenten tussen de aanhangers van de Turkse president Erdoğan en (vermeende) sympathisanten van de islamitische geestelijke Gülen, die volgens Erdoğan de aanstichter van de staatsgreep zou zijn. Na de coup poging waren vooral Turks-Nederlandse organisaties gelieerd aan de Gülen-beweging in Rotterdam het doelwit van bedreiging en vernieling. Ook individuele Turkse Ne-

derlanders die Gülen-aanhanger zijn of daarvoor worden aangezien, werden geïntimideerd, uitgesloten en bedreigd.

Daders zijn, voor zover bekend, ook Turkse Nederlanders. Veel Rotterdammers met Turkse achtergrond doen aangifte bij de politie vanwege intimidatie of doen melding van discriminatie bij antidiscriminatievoorziening RADAR. RADAR ontvangt in totaal 89 meldingen die betrekking hebben op de nasleep van de staatsgreep poging.<sup>86</sup> Het gaat met name om bedreigingen. Meeste meldingen waren afkomstig uit Rotterdam (73 in totaal) of uit gemeenten rond Rotterdam. Geen ander antidiscriminatiebureau in Nederland heeft zoveel meldingen ontvangen die verband houden met spanningen in de Turkse gemeenschap. Deze meldingen worden geregistreerd als discriminatie op grond van politieke gezindheid. In 2015 werd er in Rotterdam door RADAR geen enkele melding van discriminatie op grond van politieke gezindheid geregistreerd.

Nederlandse media besteden veel aandacht aan de nasleep van de coup poging. Zo is er aandacht voor de leegloop van scholen die gelinkt worden aan de Gülen-beweging. Ook de Turks-Nederlandse arts Burhan Karademir doet zijn verhaal in het actualiteitenprogramma Nieuwsuur.<sup>87</sup> Hij werkt in een gezondheidscentrum in Rotterdam en is aanhanger van Gülen. In de maand na de coup poging hebben bijna 150 van zijn patiënten zich uitgeschreven. "Er zijn mensen die al jaren patiënt bij me zijn en nu opbellen om me uit te schelden." De burgemeester van Rotterdam, Ahmed Aboutaleb, doet vlak na de mislukte staatsgreep een oproep aan Turkse organisaties in de stad om vooral rustig te blijven en de politieke problemen daar niet naar Nederland te halen.

In 2017 bleven de spanningen voortduren mede door het Turks referendum van 16 april over de invoering van een presidentieel systeem dat het bestaande parlementaire systeem moet vervangen leidt weer. Alle meldingen over discriminatie op grond van politieke gezindheid die door RADAR in 2017 werden geregistreerd in Rotterdam hielden verband met de Turkse spanningen. Het gaat om 28 meldingen tegenover 73 in 2016.<sup>88</sup>



In 2018 kwam bij RADAR geen enkele melding meer binnen die te maken had met discriminatie op grond van politieke gezindheid.<sup>89</sup>

<sup>1</sup> LVtD (2017). Meldingen discriminatie 2016 : Landelijk overzicht van klachten en meldingen ingediend bij anti-discriminatievoorzieningen. Leeuwarden : Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LVtD). Zie: <http://radar.nl/file/2826231/Factsheet+Discriminatie+2016+ADV%27s+LVtD+def+mrt+2017.pdf>

<sup>2</sup>Gemeente Rotterdam (2019). *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is*. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

<sup>3</sup> Wijntuin, P. & Gonçalves, C. (2014). *Actieplan tegen Arbeidsmarktdiscriminatie*. Rotterdam: Gemeenteraadsfractie PvdA Rotterdam (2014). Zie: [www.pvdarotterdam.nl/uploads/nieuws\\_bijlagen/20140911\\_initiatiefvoorstel\\_actieplan\\_tegen\\_arbeidsmarktdiscriminatie\\_def\\_1.pdf](http://www.pvdarotterdam.nl/uploads/nieuws_bijlagen/20140911_initiatiefvoorstel_actieplan_tegen_arbeidsmarktdiscriminatie_def_1.pdf)

<sup>4</sup> Gemeente Rotterdam (2018). *Veilig@Rotterdam : Veiligheidsprogramma 2018 - 2023*. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/veilig/Veiligheidsprogramma2018-2023.pdf>

<sup>5</sup> Minister van BZK (2018). *Kabinetsaanpak discriminatie*. Brief aan de Tweede Kamer, 23 april 2019. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrela-

ties. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2018/04/26/kamerbrief-inzake-kabinetsaanpak-en-voortgangsrapportage-over-het-nationaal-actieprogramma-tegen-discriminatie/kamerbrief-inzake-kabinetsaanpak-en-voortgangsrapportage-over-het-nationaal-actieprogramma-tegen-discriminatie.pdf>

<sup>6</sup> Felten, H., Briels, B., Taouanza, I. en Walz, G. (2018). *Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten*. Den Haag : Ministerie van BZK. Zie: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Handreiking-antidiscriminatie-gemeenten%20%5BMOV-13953983-1.2%5D.pdf>

<sup>7</sup>Gemeente Rotterdam (2019). *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is*. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

<sup>8</sup> Gemeente Rotterdam – Onderzoek en Business Intelligence (2018). 'Resultaten Omnibusenquête 2018 (OBI-projectnr. 5239)', Brief aan Gemeente Rotterdam, Cluster MO, Directie PGW&Z. 25 juni 2018. Niet gepubliceerd.



- <sup>9</sup> Gemeente Rotterdam (2018). *Wijkprofiel Rotterdam 2018*. Rotterdam: Gemeente Rotterdam - OBI. Zie: <http://wijkprofiel.rotterdam.nl/nl/2018/rotterdam>
- <sup>10</sup> GGD Rotterdam (2018), Gezondheidsatlas Discriminatie. Zie: [https://ggd-rotterdam.buurtmonitor.nl/admin/jive?presel\\_code=pgdgchfjfhia0jeG](https://ggd-rotterdam.buurtmonitor.nl/admin/jive?presel_code=pgdgchfjfhia0jeG)
- <sup>11</sup> Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Zie: [www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org](http://www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org)
- <sup>12</sup> RADAR / Nationale Politie (2019), *Monitor discriminatie 2018. Politie-eenheid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie. Zie: <https://www.discriminatie.nl/files/2019-04/08-monitor-2018-rotterdam.pdf>
- <sup>13</sup> RADAR / Nationale Politie (2019), *Monitor discriminatie 2018. Politie-eenheid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie. Zie: <https://www.discriminatie.nl/files/2019-04/08-monitor-2018-rotterdam.pdf>
- <sup>14</sup> RADAR / Nationale Politie (2018), *Monitor discriminatie 2017. Politie-eenheid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie. Zie: <https://discriminatie.nl/files/2018-04/08-2017-monitor-discriminatie-rotterdam.pdf>
- <sup>15</sup> Gemeente Rotterdam – Onderzoek en Business Intelligence (2018). 'Resultaten Omnibusenquête 2018 (OBI-projectnr. 5239)', Brief aan Gemeente Rotterdam, Cluster MO, Directie PGW&Z. 25 juni 2018. Niet gepubliceerd.
- <sup>16</sup> Gemeente Rotterdam – Onderzoek en Business Intelligence (2018). 'Resultaten Omnibusenquête 2018 (OBI-projectnr. 5239)', Brief aan Gemeente Rotterdam, Cluster MO, Directie PGW&Z. 25 juni 2018. Niet gepubliceerd.
- <sup>17</sup> RADAR / Nationale Politie (2019), *Monitor discriminatie 2018. Politie-eenheid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie. Zie: <https://www.discriminatie.nl/files/2019-04/08-monitor-2018-rotterdam.pdf>
- <sup>18</sup> Gemeente Rotterdam – Onderzoek en Business Intelligence (2018). 'Resultaten Omnibusenquête 2018 (OBI-projectnr. 5239)', Brief aan Gemeente Rotterdam, Cluster MO, Directie PGW&Z. 25 juni 2018. Niet gepubliceerd.
- <sup>19</sup> Jung, M. (2016). Discriminatie in Rotterdam : De resultaten van de Omnibusenquête 2015. Rotterdam : RADAR / IDEM. Zie: <http://radar.nl/file/2825305/Discriminatie+in+Rotterdam+-+Omnibusenqu%26ecirc%3Bte+2015.pdf>
- <sup>20</sup> RADAR / Nationale Politie (2019), *Monitor discriminatie 2018. Politie-eenheid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie. Zie: <https://www.discriminatie.nl/files/2019-04/08-monitor-2018-rotterdam.pdf>
- <sup>21</sup> Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Zie: [www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org](http://www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org)
- <sup>22</sup> Moons, E. (2013). *Homoseksuelen voelen zich onveilig en zijn vaker slachtoffer: CBS Webmagazine*. Zie: Sint Nicolaas Intocht Comité - Platform Rutu (2018), Jvereenkomst Intocht Sinterklaas. <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/5890999/1www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/veiligheid-recht/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3847-wm.htm>
- <sup>23</sup> Keuzenkamp, S. & Kuyper, L. (2013). *Acceptatie van homoseksuelen, biseksuelen en transgenders in Nederland 2013*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Zie: [www.scp.nl/dsresource?objectid=34188&type=org](http://www.scp.nl/dsresource?objectid=34188&type=org)
- <sup>24</sup> Gemeente Rotterdam (2019). *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is*. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>
- <sup>25</sup> Felten, H., Booijink, M. & Janssens, K. (2016). *Do it right: Stappenplan voor ontwikkeling van interventies voor acceptatie van lesbische vrouwen, homo mannen, biseksuelen en transgenders*. Utrecht: Movisie. Zie: [www.movisie.nl/sites/default/files/Do%20it%20right.pdf](http://www.movisie.nl/sites/default/files/Do%20it%20right.pdf)
- <sup>26</sup> Vijlbrief, A. en Felten, H. (2018). *Samen sterk met een GSA : Onderzoek naar de ervaren baat van GSA's onder LHBT-leerlingen op het vmbo*. Utrecht / Amsterdam : Movisie / Universiteit van Amsterdam. Zie: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2018-07/rapport-gsa-onderzoek-2018.pdf>
- <sup>27</sup> Gemeente Rotterdam – Onderzoek en Business Intelligence (2018). 'Resultaten Omnibusenquête 2018 (OBI-projectnr. 5239)', Brief aan Gemeente Rotterdam, Cluster MO, Directie PGW&Z. 25 juni 2018. Niet gepubliceerd.
- <sup>28</sup> Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Zie: [www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org](http://www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org)
- <sup>29</sup> RADAR / Nationale Politie (2019), *Monitor discriminatie 2018. Politie-eenheid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie. Zie: <https://www.discriminatie.nl/files/2019-04/08-monitor-2018-rotterdam.pdf>
- <sup>30</sup> Gemeente Rotterdam (2019). *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is*. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>
- <sup>31</sup> RADAR / Nationale Politie (2019), *Monitor discriminatie 2018. Politie-eenheid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie. Zie: <https://www.discriminatie.nl/files/2019-04/08-monitor-2018-rotterdam.pdf>
- <sup>32</sup> Gemeente Rotterdam (2015). *Volwaardig Meedoen in Rotterdam 2016 – 2018. Beleidsregel*. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: [www.rotterdam.nl/Clusters/Maatschappelijke ontwikkeling/Document 2015/PDC/Beleidsregel\\_VolwaardigmeedoeninRotterdam2016-2018.pdf](http://www.rotterdam.nl/Clusters/Maatschappelijke%20ontwikkeling/Document/2015/PDC/Beleidsregel_VolwaardigmeedoeninRotterdam2016-2018.pdf)
- <sup>33</sup> Sint Nicolaas Intocht Comité - Platform Rutu (2018), *Jvereenkomst Intocht Sinterklaas*. Zie: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/5890999/1>
- <sup>34</sup> Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Zie: [www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org](http://www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org)
- <sup>35</sup> Gemeente Rotterdam – Onderzoek en Business Intelligence (2018). 'Resultaten Omnibusenquête 2018 (OBI-projectnr. 5239)', Brief aan Gemeente Rotterdam, Cluster MO, Directie PGW&Z. 25 juni 2018. Niet gepubliceerd.

- 36 RADAR / Nationale Politie (2019), *Monitor discriminatie 2018. Politie-eenheid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie. Zie: <https://www.discriminatie.nl/files/2019-04/08-monitor-2018-rotterdam.pdf>
- 37 RADAR / Nationale Politie (2018), *Monitor discriminatie 2017. Politie-eenheid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie. Zie: <https://discriminatie.nl/files/2018-04/08-2017-monitor-discriminatie-rotterdam.pdf>
- 38 RADAR / Nationale Politie (2019), *Monitor discriminatie 2018. Politie-eenheid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie. Zie: <https://www.discriminatie.nl/files/2019-04/08-monitor-2018-rotterdam.pdf>
- 39 Gomes, M. & Mink, I. (2013). *Wel ouder, maar geen 'oudje'? Een verslag van een onderzoek naar vooroordelen over en discriminatie van ouderen*. Rotterdam: RADAR / Pluspunt. Zie: [www.radar.nl/?file=2821415](http://www.radar.nl/?file=2821415)
- 40 Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Zie: [www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org](http://www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org)
- 41 Panteia (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van virtuele praktijktests*. Zoetermeer: Panteia. Zie: [www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2015/09/01/discriminatie-in-de-wervings-en-selectiefase-resultaten-van-virtuele-praktijktests/discriminatie-in-de-wervings-en-selectiefase-resultaten-van-virtuele-praktijktests.pdf](http://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2015/09/01/discriminatie-in-de-wervings-en-selectiefase-resultaten-van-virtuele-praktijktests/discriminatie-in-de-wervings-en-selectiefase-resultaten-van-virtuele-praktijktests.pdf)
- 42 Wijntuin, P. & Gonçalves, C. (2014). *Actieplan tegen Arbeidsmarktdiscriminatie*. Rotterdam: Gemeenteraadsfractie PvdA Rotterdam (2014). Zie: [www.pvdarotterdam.nl/uploads/nieuws\\_bijlagen/20140911\\_initiatiefvoorstel\\_actieplan\\_tegen\\_arbeidsmarktdiscriminatie\\_def\\_1.pdf](http://www.pvdarotterdam.nl/uploads/nieuws_bijlagen/20140911_initiatiefvoorstel_actieplan_tegen_arbeidsmarktdiscriminatie_def_1.pdf)
- 43 Gemeente Rotterdam – Onderzoek en Business Intelligence (2018). 'Resultaten Omnibusenquête 2018 (OBI-projectnr. 5239)', Brief aan Gemeente Rotterdam, Cluster MO, Directie PGW&Z. 25 juni 2018. Niet gepubliceerd.
- 44 GGD Rotterdam (2018), *Gezondheidatlas Discriminatie*. Zie: [https://ggd-rotterdam.buurtmonitor.nl/admin/jive?presel\\_code=pgdgchfjfhia0jeG](https://ggd-rotterdam.buurtmonitor.nl/admin/jive?presel_code=pgdgchfjfhia0jeG)
- 45 Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Zie: [www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org](http://www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org)
- 46 Brede Raad 010 (2018). *Op weg naar een onbeperkt Rotterdam : Magazine over het VN-verdrag voor mensen met een beperking in Rotterdam*. Rotterdam : De Brede Raad , 2018. Zie: <https://www.brederaad-010.nl/wp-content/uploads/2018/01/BR010-Magazine-Inclusief-agenda.pdf>
- 47 Brede Raad 010 (2018). *Ervaringen van mensen met een beperking. Onbeperkt in Rotterdam*. Rotterdam : De Brede Raad , 2018. Zie: <https://www.brederaad-010.nl/wp-content/uploads/2018/01/BR010-Mini-Verhalenbundel.pdf>
- 48 Brede Raad 010 (2019). 'Advies', *web pagina*. Rotterdam : De Brede Raad , 2018. Zie: <https://www.brederaad-010.nl/advies/>
- 49 Burgemeester van Rotterdam (2019), 'Toegankelijkheid stemlokalen', Brief aan de gemeenteraad, 29 januari 2019. Zie: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/7307521/2>
- 50 Burgemeester van Rotterdam (2019), 'Locties stemmbureau', Brief aan de gemeenteraad, 14 mei 2019. Zie: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/7608542/1>
- 51 Gemeente Rotterdam – Onderzoek en Business Intelligence (2018). 'Resultaten Omnibusenquête 2018 (OBI-projectnr. 5239)', Brief aan Gemeente Rotterdam, Cluster MO, Directie PGW&Z. 25 juni 2018. Niet gepubliceerd.
- 52 Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Zie: [www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org](http://www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org)
- 53 CGB (2012). *Hoe is het bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk*. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Zie: <http://cgbzoekwebservice.stipp-web.net/StippWebDLL/Resources/Handlers/Download-Bestand.ashx?id=1666>
- 54 RADAR (2014). *Zwanger of net bevallen? Ken je rechten op de arbeidsmarkt*. Rotterdam: RADAR. Zie: [radar.nl/?file=2822650](http://www.radar.nl/?file=2822650)
- 55 Minister van SZW (2017). *Actieplan zwangerschapsdiscriminatie*. Den Haag : Ministerie van SZW. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2017/03/22/kamerbrief-actieplan-zwangerschapsdiscriminatie/kamerbrief-actieplan-zwangerschapsdiscriminatie.pdf>
- 56 Keuzenkamp, S. (2012). *Wonen wie je bent. Het leven van transgenders in Nederland*. Den Haag : Sociaal-Cultureel Planbureau (SCP). Zie: [www.scp.nl/dsresource?objectid=33068&type=org](http://www.scp.nl/dsresource?objectid=33068&type=org)
- 57 Tweede Kamer der Staten-Generaal (2017). *Wet verduidelijking rechtspositie transgender personen en intersekse personen : Tekst en Memorie van toelichting*. Den Haag : Tweede Kamer der Staten-Generaal. Zie: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-34650-3.pdf>
- 58 Gemeente Rotterdam (2019). *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is*. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>
- 59 Wijntuin, P. & Gonçalves, C. (2014). *Actieplan tegen Arbeidsmarktdiscriminatie*. Rotterdam: Gemeenteraadsfractie PvdA Rotterdam (2014). Zie: [www.pvdarotterdam.nl/uploads/nieuws\\_bijlagen/20140911\\_initiatiefvoorstel\\_actieplan\\_tegen\\_arbeidsmarktdiscriminatie\\_def\\_1.pdf](http://www.pvdarotterdam.nl/uploads/nieuws_bijlagen/20140911_initiatiefvoorstel_actieplan_tegen_arbeidsmarktdiscriminatie_def_1.pdf)
- 60 Gemeente Rotterdam – Onderzoek en Business Intelligence (2018). 'Resultaten Omnibusenquête 2018 (OBI-projectnr. 5239)', Brief aan Gemeente Rotterdam, Cluster MO, Directie PGW&Z. 25 juni 2018. Niet gepubliceerd.
- 61 Gemeente Rotterdam – Onderzoek en Business Intelligence (2018). 'Resultaten Omnibusenquête 2018 (OBI-projectnr. 5239)', Brief aan Gemeente Rotterdam, Cluster

ter MO, Directie PGW&Z. 25 juni 2018. Niet gepubliceerd.

<sup>62</sup> Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Zie: [www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org](http://www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org)

<sup>63</sup> RADAR / Nationale Politie (2019), Monitor discriminatie 2018. Politie-eenheid Rotterdam. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie. Zie: <https://www.discriminatie.nl/files/2019-04/08-monitor-2018-rotterdam.pdf>

<sup>64</sup>Gemeente Rotterdam (2019). *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is*. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie:

<https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

<sup>65</sup> Wijntuin, P. & Gonçalves, C. (2014). *Actieplan tegen Arbeidsmarktdiscriminatie*. Rotterdam:

Gemeenteraadsfractie PvdA Rotterdam (2014). Zie:

[www.pvdarotterdam.nl/uploads/nieuws\\_bijlagen/20140911\\_initiatiefvoorstel\\_actieplan\\_tegen\\_arbeidsmarktdiscriminatie\\_def\\_1.pdf](http://www.pvdarotterdam.nl/uploads/nieuws_bijlagen/20140911_initiatiefvoorstel_actieplan_tegen_arbeidsmarktdiscriminatie_def_1.pdf)

<sup>66</sup> Gemeente Rotterdam (2016). *Rotterdam slaat handen ineen tegen arbeidsdiscriminatie*. Persbericht 24 maart 2016. Zie: <http://www.persberichtenrotterdam.nl/bericht/1357/Rotterdam-slaat-handen-ineen-tegen-arbeidsdiscriminatie/>

<sup>67</sup>Gemeente Rotterdam (2019). *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is*. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie:

<https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

<sup>68</sup>Gemeente Rotterdam (2015). *Volwaardig Meedoen in Rotterdam 2016 – 2018*. Beleidsregel. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: [www.rotterdam.nl/Clusters/Maatschappelijke\\_ontwikkeling/Document\\_2015/PDC/Beleidsregel\\_VolwaardigmeedoeninRotterdam2016-2018.pdf](http://www.rotterdam.nl/Clusters/Maatschappelijke_ontwikkeling/Document_2015/PDC/Beleidsregel_VolwaardigmeedoeninRotterdam2016-2018.pdf)

<sup>69</sup> Minister van SZW (2014). *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en kabinetsreactie SER advies 'Discriminatie werkt niet!'*. Brief 16 mei 2014 naar de Tweede Kamer. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zie: [www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2014/05/16/kamerbrief-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-en-kabinetsreactie-ser-advies/actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-en-kabinetsreactie-ser-advies-discriminatie-werkt-niet-1-pdf.pdf](http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2014/05/16/kamerbrief-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-en-kabinetsreactie-ser-advies/actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-en-kabinetsreactie-ser-advies-discriminatie-werkt-niet-1-pdf.pdf)

<sup>70</sup> Staatssecretaris van SZW (2018). 'Hoofdlijnenbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 – 2021'. Brief 19 juni 2018 naar de Tweede Kamer. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zie:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2018/06/19/hoofdlijnenbrief-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-2018-%E2%80%93-2021/hoofdlijnenbrief-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-2018-%E2%80%93-2021.pdf>

<sup>71</sup> Staatssecretaris van SZW (2018). 'Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021'. Brief '22 november 018 naar de Tweede Kamer. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zie:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2018/11/22/kamerbrief-implementatieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-2018-2021/kamerbrief-implementatieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-2018-2021.pdf>

<sup>72</sup> Wethouder Stedelijke Ontwikkeling en Integratie (2018), 'Afdoeningsvoorstel toezegging uitzendbureaus werken mee aan discriminatie', Brief aan de Commissie Werk, Inkomen. Participatie en Volksgezondheid, 20 maart 2018. Zie: [https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/6305677/1/s18bb002503\\_2\\_58398\\_tds](https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/6305677/1/s18bb002503_2_58398_tds)

<sup>73</sup> RADAR / Nationale Politie (2019), Monitor discriminatie 2018. Politie-eenheid Rotterdam. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie. Zie: <https://www.discriminatie.nl/files/2019-04/08-monitor-2018-rotterdam.pdf>

<sup>74</sup> Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Zie: [www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org](http://www.scp.nl/dsresource?objectid=33067&type=org)

<sup>75</sup> Nelen, W., Wit, Golbach, M., Druuten, L. van, Deen, C. en Scholte, R.H.J. (2016). Sociale veiligheid in en rond scholen : Primair Onderwijs 2010-2018 (regulier, speciaal en speciaal basis onderwijs). Voortgezet (Speciaal) Onderwijs 2006-2018. Nijmegen : Praktikon.

<sup>76</sup>Gemeente Rotterdam (2019). *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is*. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie:

<https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

<sup>77</sup> Panel Deurbeleid Rotterdam (2019). *Jaarverslag 2018*. Rotterdam : Panel Deurbeleid Rotterdam. Zie:

<http://www.paneldeurbeleidrotterdam.nl/file/38187/Jaarverslag+Panel+Deurbeleid+Definitief.pdf>

<sup>78</sup> Panel Deurbeleid Rotterdam (2019). *Jaarverslag 2018*. Rotterdam : Panel Deurbeleid Rotterdam. Zie:

<http://www.paneldeurbeleidrotterdam.nl/file/38187/Jaarverslag+Panel+Deurbeleid+Definitief.pdf>

<sup>79</sup> Landman, W. & Kleijer-Kool, L. (2016). *Boeven vangen. Een onderzoek naar proactief politieoptreden*. Apeldoorn / Amersfoort : Politie & Wetenschap / Twynstra Gudde. Zie: <http://www.politieenwetenschap.nl/cache/files/57f3b1ab53d79PW91.pdf>

<sup>80</sup> Minister van BZK (2016). *Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie. Brief met bijlagen aan de Tweede kamer, 22 Januari 2016*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Zie: [www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/01/22/kamerbrief-nationaal-actieprogramma-tegen-discriminatie](http://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/01/22/kamerbrief-nationaal-actieprogramma-tegen-discriminatie)

<sup>81</sup> Controle Alt Delete (2017). *Kies een kant*. Amsterdam : Controle Alt Delete. Zie: [https://controlealtdelete.nl/files/2017-12/1513073975\\_controle-alt-delete-rapport-kies-eeen-kant-2017.pdf](https://controlealtdelete.nl/files/2017-12/1513073975_controle-alt-delete-rapport-kies-eeen-kant-2017.pdf)

<sup>82</sup> Nazarski, E., et al (2018), 'Etnisch profileren door politie: zonde van de tijd', AD, 8 december 2018. Zie: <https://controlealtdelete.nl/blog/etnisch-profileren-door-politie-zonde-van-de-tijd>

<sup>83</sup> Kuppens, J., Lenders, A., Scholten, L., Hardeman, M. & Ferwerda, H. (2017). *Beelden van de samenleving over de bejegening van burgers door de politie in relatie tot*

---

*discriminatie : Een onderzoek naar ervaringen en meningen.* Arnhem : Bureau Beke. Zie:

<sup>84</sup> Gemeente Rotterdam (2018). *Veilig@Rotterdam : Veiligheidsprogramma 2018 - 2023.* Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/veilig/Veiligheidsprogramma2018-2023.pdf>

<sup>85</sup> Burgemeester van Rotterdam (2019), 'Toezegging Uitkomsten onderzoek naar beelden van de samenleving over de politie', Brief aan de leden van de commissie Veiligheid en Bestuur, 20 februari 2019. Zie: [https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/7358111/1/s19bb012021\\_3\\_33427\\_tds](https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/7358111/1/s19bb012021_3_33427_tds)

<sup>86</sup> Tuin, I. van der (2017). *Monitor discriminatie 2016.* Politie-eenheid Rotterdam. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie.

<sup>87</sup> NOS (2016). 'Sinds de mislukte coup blijven patiënten bij me weg', Nieuwsuur 15 augustus 2016. Zie: <http://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2125907-sinds-de-mislukte-coup-blijven-patienten-bij-me-weg.html>

<sup>88</sup> RADAR / Nationale Politie (2018), *Monitor discriminatie 2017.* Politie-eenheid Rotterdam. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie. Zie: <https://discriminatie.nl/files/2018-04/08-2017-monitor-discriminatie-rotterdam.pdf>

<sup>89</sup> RADAR / Nationale Politie (2019), *Monitor discriminatie 2018.* Politie-eenheid Rotterdam. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie. Zie: <https://www.discriminatie.nl/files/2019-04/08-monitor-2018-rotterdam.pdf>