



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. De Stadsbeelden worden regelmatig geactualiseerd.

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

Versie: juni 2018 (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 2016 heeft 26% 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 9 meldingen over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid in Rotterdam. De politie registreert 66 discriminatie-incidenten op grond van seksuele gerichtheid in 2017. 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 2016 maakt 47% van de gediscrimineerde Rotterdammers discriminatie op de grond van ras mee. De meldingcijfers bevestigen het beeld dat rassendiscriminatie het vaakst voorkomt. In 2017 had meer dan 40% van de Rotterdamse meldingen bij RADAR betrekking op rassendiscriminatie. Ook bijna de helft van alle discriminatie-incidenten in 2017 geregistreerd door de politie had betrekking op rassendiscriminatie.

Godsdienst en levensovertuiging

Discriminatie op grond van godsdienst wordt vooral ervaren door moslims. Van de 16 meldingen op deze discriminatiegrond in 2016 hadden er 14 betrekking op het islamitisch geloof. In 2016 heeft 21% 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 2017 13 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 2017 registreert RADAR 29 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 is flink toegenomen is sinds afgelopen jaren flink toegenomen : van 0 in 2015 naar 74 in 2016. 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 28 meldingen op grond van politiek gezindheid.

Discriminatie op de arbeidsmarkt

Arbeidsmarktdiscriminatie is de vorm van discriminatie die in de publieke discussie de meeste aandacht krijgt. 17% 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.¹ 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:

- de beleidsregel “Volwaardig Meedoen in Rotterdam 2016 – 2018”²;
- de integratienota “Integratie 010”³;
- het “Actieplan tegen Arbeidsdiscriminatie”⁴ van de gemeenteraadsfractie van de PvdA dat in november 2015 is overgenomen door de gemeenteraad van Rotterdam.

In de beleidsregel “Volwaardig Meedoen in Rotterdam 2016 – 2018”⁵ worden de twee belangrijkste doelstellingen van het Rotterdamse antidiscriminatiebeleid benoemd:

- Het bestrijden en tegengaan van (ras-)discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling, met speciale aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt.
- Het voorkomen en tijdig signaleren van uitsluiting en polarisatie als gevolg van discriminatie.

Daartoe worden projecten uitgevoerd gericht op de bewustwording van het eigen discriminerend gedrag (met name jongeren), op de bevordering van weerbaarheid van jongeren en van slachtoffers van discriminatie. Specifieke aandacht gaat uit naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. De aanpak hiervan is gebaseerd op het “Actieplan tegen Arbeidsdiscriminatie” dat in 2014 is opgesteld door de fractie van de PvdA in de Rotterdamse gemeenteraad.⁶ Het doel van het actieplan is het voorkomen van uitsluiting en achterstelling op de arbeidsmarkt en het bestrijden van de gevolgen discriminatie op de arbeidsmarkt.

Ook in de integratienota “Integratie 010” die voortvloeit uit de eerder genoemde beleidsregel, is de bestrijding van discriminatie een aandachtspunt.⁷ De integratienota gaat ervan uit dat gelijke behandeling en gelijke kansen voorwaarden zijn voor de maatschappelijke integratie van mensen met een migratieachtergrond. De nota stelt dat discriminatie, met name op de arbeidsmarkt, dient te worden bestreden. Inspanningen en acties om arbeidsmarktdiscriminatie van mensen met een migratieachtergrond tegen te gaan moeten zich richten op de werkgevers en op het versterken van slachtoffers van discriminatie. Bovendien zet de integratienota in op het bevorderen van de gelijke positie tussen man en vrouw binnen migrantengroepen en de acceptatie van andersdenkenden en van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (lhbt’s) bij mensen met een migratieachtergrond.

De beleidsregel en integratienota zijn beleidsstukken van het college van B en W dat van begin 2014 tot en met begin 2018 Rotterdam heeft bestuurd. Het coalitieakkoord ‘Nieuwe energie voor Rotterdam’ dat ten grondslag ligt aan het nieuwe college stelt dat discriminatie niet acceptabel is en dat discriminatie effectief aangepakt zal worden.⁸ De voorgestelde maatregelen tegen discriminatie in dit nieuwe coalitieakkoord zijn merendeels een voortzetting of intensivering van het al gevoerde beleid. Zo wordt 010Inclusief het platform tegen arbeidsmarktdiscriminatie voortgezet. En moeten meer mensen melding van discriminatie waar bij de gemeente samenwerkt met Radar en Idem. Nieuw is het voorstel om discriminatie op de woningmarkt in kaart te brengen met praktijktesten.

Iedere gemeente is wettelijk verplicht een antidiscriminatievoorziening in te stellen.

Deze rol van de gemeente Rotterdam op het gebied van discriminatie past goed in het landelijke antidiscriminatiebeleid. De landelijke overheid benadrukt de belangrijke

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

rol van gemeenten bij de aanpak van discriminatie. Deze rol van gemeenten komt ook tot uiting in het Nationaal Actieprogramma Discriminatie. Dit bestaat uit een groot aantal beleidsmaatregelen die het kabinet in 2016 en 2017 inzet om te komen een betere bestrijding van discriminatie.⁹ De basis van de gemeentelijke 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 hebben over discriminatie binnen de betreffende gemeente.
- Het registreren van deze klacht.

In Rotterdam heeft de gemeente RADAR als antidiscriminatievoorziening aangewezen. Volgens de integratienota wil de gemeente extra inzetten op het vergroten van de meldingsbereidheid, ook van specifieke groepen zoals moslims.¹⁰

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 2016 bleek dat 26% van de Rotterdammers zich gediscrimineerd heeft gevoeld.¹¹ In 2015 was dat 18%.

Vanaf 2006 schommelt dat percentage tussen de 14% en 22%.

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.¹² 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 de inwoners van de wijken Oud Crooswijk en Oude Westen 71% geen discriminatie heeft ervaren in en buiten de eigen buurt.

De Gezondheidatlas van de GGD Rotterdam-Rijnmond geeft aan dat van de Rotterdammers tussen de 19 en 64 jaar oud 22% soms of vaak discriminatie heeft ervaren.¹³ Van de Rotterdammers van 65 jaar en ouder heeft 7,2% 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

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

en Cultureel Planbureau (uit 2014) heeft 24% van de Nederlanders discriminatie ervaren in het jaar voorafgaand aan het onderzoek. Dat is

bijna 1 op de 4 Nederlanders.¹⁴

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 2017 zijn er dat 276.¹⁵ In 2016 waren er dat 353 en in 2015 waren het er 273.

RADAR registreert in 2017 216 meldingen over discriminatie in binnen de gemeente Rotterdam. Daarvan worden 194 meldingen gedaan door bewoners van Rotterdam en 22 meldingen door bewoners van een andere gemeente. Bewoners van Rotterdam kunnen bij RADAR ook melding doen van discriminatie in een andere gemeente. In 2017 gebeurt dat 60 keer.

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 2017 225 discriminatie-incidenten in Rotterdam.¹⁶ In 2016 waren er dat 246.

Er is een groot verschil tussen het aantal meldingen van discriminatie en het aantal discriminatievoorvallen dat mensen daadwerkelijk ervaren. In 2015 registreert RADAR 273 meldingen over discriminatie gedaan door inwoners van Rotterdam. In datzelfde jaar geeft 18% van de Rotterdammers in de Omnibusenquête aan zich gediscrimineerd te voelen.¹⁷ 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 2015 26% van de Rotterdammers met een migratieachtergrond discriminatie meegemaakt, tegenover 14% van Rotterdammers zonder migratieachtergrond.¹⁸ Dit sluit aan bij de discriminatiegronden waarop discriminatie gemeld wordt. Veruit de meeste meldingen over discriminatie in

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

Rotterdam die RADAR registreert, hebben betrekking op de discriminatiegrond 'ras' waaronder herkomst en huidskleur valt: 119 van de in totaal 276 klachten in 2017.¹⁹

Rotterdammers lopen vooral in de publieke ruimte en op het werk tegen discriminatie aan. 48% van de gediscrimineerde Rotterdammers geeft aan discriminatie te hebben ervaren op straat, 33% bij het winkelen, 28% in de eigen woonomgeving, 23% op de werkvloer, 22% in het openbaar vervoer of een taxi, 20% bij een sollicitatie en 16% bij het uitgaan.²⁰ 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.'²¹

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 homoseksuele 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 2017 registreert RADAR 9 meldingen over discriminatie op grond van seksuele gericht-

heid in Rotterdam op een totaal van 276 discriminatie-incidenten. De politie registreert in 2017 66 discriminatie-incidenten op grond van seksuele gerichtheid in Rotterdam op een totaal van 225.²²

In 2016 registreert 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-persone-n. 2 keer is mishandeling geregistreerd en in een aantal gevallen ging het om een combinatie van schelden en bedreigen, bespugen of

vernietiging van bezittingen van het slachtoffer. In de meeste gevallen was het slachtoffer een man. De andere 42 door de politie geregi-streerde incidenten zijn geclassificeerd als 'mo-gelijk gericht'. In deze gevallen was niet bekend of een slachtoffer homoseksueel, lesbisch, bi-seksueel of transgender is of daarvoor mogelijk werd aangezien door de verdachte. Alle inci-denten betroffen beledigingen: slachtoffers werden uitgescholden voor 'homo'. Vermoe-delijk gaat het bij een groot aantal van de 'mo-gelijk gerichte' incidenten om algemeen schel-den.

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 dis-criminatie-ervaring heeft gehad.²³ Het gaat dan vooral om negatieve bejegening, uitgescholden of nageroepen worden op straat of in het ver-keer, 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 onveili-ger dan heteroseksuele mensen.²⁴

Nederland is een van de meest homovriende-lijke landen van Europa. Een peiling uitgevoerd in 2012 wijst uit dat slechts vier procent van de Nederlandse bevolking van zestien jaar en ou-der homoseksualiteit af-keurt.²⁵ In diverse maat-schappelijke sectoren in Nederland is homo-ac-ceptatie niet vanzelf-sprekend. Dit zijn met name de sectoren sport en onderwijs. Ook onder praktiserend gelovi-gen (christenen of moslims) is de lhb-accepta-tie minder dan de rest van de bevolking. Ge-brek aan acceptatie van homoseksualiteit wordt aangeduid met het begrip homofobie.

Met name in het onderwijs en in de sport is homo-ac-ceptatie niet van-zelfsprekend.

De gemeente Rotterdam zet nadrukkelijk in op bevordering van de acceptatie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen en biseksue-len (lhb's) bij jongeren en binnen migranten-groepen en religieuze groepen.²⁶ 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), en The Hangout 010 (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.²⁷ Een voorbeeld van een initiatief om de acceptatie van lhbt's te bevorderen zijn de Gay-Straight Allianties. Er bestaan landelijke Gay-Straight Allianties in vijf domeinen: werk, onderwijs, zorg aan ouderen, sport en de woonomgeving. In elk van deze GSA's werken stakeholders aan de acceptatie van lhbt's.²⁸

'Ras' en afkomst

Van alle discriminatiegronden ervaren Rotterdammers het meest discriminatie op grond van ras, zo blijkt uit de Omnibusenquête. In 2016 maakt 47% van de Rotterdammers die zich afgelopen jaar gediscrimineerd heeft gevoeld discriminatie op de grond van ras mee.²⁹ 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.³⁰ 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 2017 heeft 119 van de in totaal 276 meldingen in Rotterdam, betrekking op rassendiscriminatie. Dat is ruim 40% van het totaal aantal meldingen. Jaarverslagen van andere antidiscriminatievoorzieningen uit andere plaatsen laten een soortgelijk beeld zien. De politie registreert

De meldingcijfers bevestigen het beeld dat rassendiscriminatie het vaakst voorkomt.

in 2017 110 discriminatie-incidenten op grond van ras op een totaal van 225 discriminatie-incidenten.³¹

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 woonwageneigenaren. 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 diverse beleidsnota's waaronder de beleidsregel "Volwaardig meedoen in Rotterdam 2016-2018"³² en de integratienota "Integratie 010".³³

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 2017 17 antisemitische in Rotterdam opgenomen. In 2016 waren er dat 46. RADAR registreert in 2017 8 antisemitische incidenten.³⁴ Dat is net zoveel als in 2016. 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 weinig Rotterdamse gegevens beschikbaar over deze specifieke vorm van rassendiscriminatie.

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

Het Nederlandse slavernijverleden wordt als een belangrijke en vaak onderbelichte factor achter anti-zwart racisme gezien. Het Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie besteedt hier ook aandacht aan.³⁵ Het programma streeft ernaar het slavernijverleden zichtbaar te maken en het maatschappelijk bewustzijn rond het Nederlandse slavernijverleden te vergroten. De Rotterdamse stichting Geheel 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.ketikotirotterdam.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).³⁶ 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.³⁷ 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%.

Godsdienst of levensovertuiging

Discriminatie op grond van godsdienst en levensovertuiging in Nederland wordt vooral ervaren door moslims, blijkt uit landelijk ervaringsonderzoek.³⁸ 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 2016 heeft 21% van de gediscrimineerde Rotterdammers zich gediscrimineerd gevoeld op grond van hun godsdienst of levensovertuiging.³⁹ In 2015 was dat 27%. Waarschijnlijk zijn het vooral Rotterdamse moslims die zich gediscrimineerd voelen op basis van hun geloof, maar de Omnibusenquête geeft daarover geen uitsluitsel. Een sterke aanwijzing dat het vooral moslims zijn die zich in Rotterdam gediscrimineerd voelen op hun geloof zijn de meldingen die RADAR registreert in 2017. Van de 16 meldingen over discriminatie op grond van godsdienst of levensovertuiging in Rotterdam hebben er 14 betrekking op het islamitische geloof.⁴⁰

In Rotterdam neemt godsdienstdiscriminatie de laatste jaren toe.

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) samen met RADAR een meldpunt ingericht voor moslimdiscriminatie. Over het jaar 2017 ontvangt SPIOR 35 meldingen over islamofobie van personen en instellingen.⁴¹ 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- vings- en selectie- processen op de ar- beidsmarkt en treft vooral mensen die ‘te oud’ worden be- vonden. Wat te oud is, is een rek- baar begrip. In sommige sectoren is 24 al te oud. RADAR registreert in 2017 13 meldingen over leeftijdscriminatie in Rotterdam. RA- DAR en Pluspunt hebben onderzoek verricht naar vooroordelen over en discriminatie van ouderen in de stad Rotterdam.⁴² Hieruit kwam naar voren dat discriminatie van ouderen vooral speelt op de arbeidsmarkt.

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

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.⁴³ 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.⁴⁴

In Rotterdam is Pluspunt het expertisecentrum voor senioren en participatie, dat zich ook inzet tegen leeftijdscriminatie van ouderen (www.pluspuntrotterdam.nl). Volgens Pluspunt hindert leeftijdscriminatie ouderen bij hun maatschappelijke participatie. Naast de arbeidsmarkt ondervinden ouderen ook leeftijdsdiscriminatie op het gebied van financiële dienstverlening (verzekeringen en hypothe- ken).

Er zijn weinig 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.⁴⁵ De Wet gelijke behan- deling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) biedt bescherming tegen leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt en in het beroepsonder- wijs. Omdat leeftijdsgrenzen in bepaalde geval- len ook wenselijk worden geacht laat deze wet soms onderscheid toe.

Handicap of chronische ziekte

In 2017 registreert RADAR 29 meldingen die betrekking hadden op discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte in Rotterdam. In voorgaande jaren lag dat cijfer hoger. In 2016 voelt 9% van de gediscrimineerde Rotterdammers zich gediscrimineerd op grond van hun handicap of chronische ziekte.⁴⁶ In 2015 is dat 11%.

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

De Gezondheidatlas van de GGD Rotterdam-Rijnmond geeft aan dat van de Rotterdammers tussen de 19 en 64 jaar oud 9% soms of vaak discriminatie heeft ervaren op grond van handicap of ziekte.⁴⁷ Van de Rotterdammers 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.⁴⁸

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,

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

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 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.

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 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). In januari 2018 publiceert de Brede Raad 010 twee uitgaven. Ten eerste het magazine 'Op weg naar een onbeperkt Rotterdam' waarin

Rotterdammers met een beperking hun ervaringen delen.⁴⁹ 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 vertellen.⁵⁰ Beide uitgaven worden gebruikt bij het opstellen van de gemeentelijke inclusie-agenda.

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. 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) en de welzijnsorganisatie MEE (www.meerrotterdam-rijnmond.nl) die op professionele wijze mensen met een beperking ondersteunt om actief te zijn in de maatschappij.

Seksediscriminatie

Seksediscriminatie treft zowel mannen als vrouwen. Ook transgenderpersonen hebben te maken met seksediscriminatie. Uit de Rotterdamse Omnibusenquête blijkt dat in 2016 16% van de gediscrimineerde Rotterdammers zich gediscrimineerd voelde op grond van geslacht.⁵¹ In 2015 was dat 11%. Het zijn vooral vrouwen die zich gediscrimineerd op grond van geslacht. Dat komt overeen met resultaten uit landelijk onderzoek waaruit naar voren komt dat vrouwen vaker discriminatie op grond van geslacht ervaren dan mannen.⁵²

Seksediscriminatie treft vooral vrouwen in Rotterdam.

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.⁵³ 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.⁵⁴ 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.⁵⁵ 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.⁵⁶ 42% van de onderzochte transgenders 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 trans* 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 januari 2017 dienen D66, PvdA en GroenLinks een wetsvoorstel in voor een aanpassing van de Algemene wet gelijke behandeling zodat ook ‘geslachtskenmerken’, ‘genderidentiteit’ en ‘genderexpressie’ als discriminatiegrond in de wet worden opgenomen.⁵⁷ In juni 2018 is het wetsvoorstel nog steeds in behandeling bij de Tweede Kamer.

De gemeente Rotterdam benoemt in de beleidsmaatregel “Volwaardig Meedoen in Rot-

terdam 2016 – 2018” de gelijkwaardigheid tussen vrouwen en mannen als een essentiële kernwaarde in onze samenleving.⁵⁸ In het beleid wordt vooral ingezet op de gelijkwaardigheid tussen vrouwen en mannen bij migrantengroepen. In het Rotterdamse “Actieplan tegen Arbeidsdiscriminatie” worden vrouwen nadrukkelijk genoemd als groep die bescherming tegen discriminatie op de arbeidsmarkt verdient.⁵⁹

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 22% van de Rotterdammers aan discriminatie te hebben ervaren bij sollicitaties.⁶⁰ Landelijk ervaringsonderzoek bevestigt het beeld dat veel discriminatie wordt ervaren op de arbeidsmarkt.⁶¹ De arbeidsmarkt is al jaren het maatschappelijk terrein waarop de meeste discriminatiemeldingen worden geregistreerd.⁶² In 2017 registreert RADAR in Rotterdam 82 meldingen die betrekking hadden op discriminatie op de arbeidsmarkt op een totaal van 276 meldingen in Rotterdam.⁶³

De arbeidsmarkt is al jaren het maatschappelijk terrein waarop de meeste discriminatiemeldingen worden geregistreerd.

Discriminatie op de arbeidsmarkt wordt ook door de overheid op landelijk en lokaal niveau als groot probleem gezien. De integratienota “Integratie 010” van de gemeente Rotterdam benoemt discriminatie op de arbeidsmarkt als een van de factoren die de maatschappelijke

integratie van Rotterdammers met een migratieachtergrond bemoeilijkt.⁶⁴ Zoals eerder genoemd heeft de gemeenteraadsfractie van de PvdA het initiatief genomen tot een “Actieplan tegen Arbeidsdiscriminatie” dat in november 2015 is overgenomen door de gemeenteraad van Rotterdam.⁶⁵ Dit actieplan ziet arbeidsmarktdiscriminatie als een groot maatschappelijke probleem. Dat treft diverse groepen in de samenleving, waaronder mensen met een mi-

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

gratieachtergrond, vrouwen, ouderen en mensen met een handicap of chronische ziekte. Volgens dit plan moet de gemeente als werkgever en inkoper lei-

derschap 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.⁶⁶ 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. 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.

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.⁶⁷ De landelijke overheid heeft in mei 2014 een landelijk actieplan⁶⁸ gelanceerd om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken. Dit plan loopt is juni 2018 opgevolgd door de ‘Hoofdpijnenbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 – 2021’.⁶⁹ Vanaf 2017 is de landelijke aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie geïntegreerd in het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie.⁷⁰

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.⁷¹ 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 19 meldingen over discriminatie in het onderwijs in Rotterdam.⁷² 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.⁷³ 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 onveilig voelend dan jongeren die geen lhbt zijn.⁷⁴

Voorafgaand aan het onderzoek discriminatie heeft ervaren in het onderwijs.⁷³ 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 onveilig voelend dan jongeren die geen lhbt zijn.⁷⁴

Het Rotterdamse onderwijs moet veilige plek zijn voor lhbt-leerlingen. Die ambitie spreekt de gemeente Rotterdam uit in zijn beleidsregel "Volwaardig Meedoen in Rotterdam 2016 - 2018".⁷⁵ Hiertoe wordt ingezet op de acceptatie van seksuele diversiteit in het onderwijs door scholen meer aandacht te laten besteden aan dit thema. De situatie van jongeren met een migratieachtergrond op school wordt niet specifiek benadrukt.

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 2016 ontvangt het panel 19 klachten. In 2014 ontvangt het panel nog 73 klachten. Het panel heeft een intern onderzoek verricht naar de lage meldingsbereidheid bij jongeren die te maken hebben met discriminatie het uitgaansleven. Hieruit blijkt bijvoorbeeld dat het Panel Deurbeleid Rotterdam onbekend is bij veel jongeren. Ook over het doen van een melding in het algemeen is veel onwetendheid: er heerst een beeld dat dit veel moeite en tijd kost.

RADAR ontvangt daarnaast in 2016 nog eens 11 klachten over discriminatie in de horeca. In 2017 ontvangt RADAR 13 klachten over de horeca.

Om de twee jaar verricht het Panel Deurbeleid Rotterdam een belevingsonderzoek onder horecaondernemers die aangesloten zijn bij het convenant.⁷⁶ Deelnemers bezoeken in koppels de convenantpartners en vullen na afloop van elk bezoek een online vragenlijst in. Het meest belangrijke punt van onderzoek is of deelnemers wel of niet werden toegelaten, en of de kans op toelating verschilt afhankelijk van etnische afkomst. In 2016 is er weer een belevingsonderzoek gehouden in het kader waarvan in totaal 117 bezoeken zijn afgelegd door koppels. In 35 gevallen was sprake van weigering van het koppel. Dit is 30% van het totaal aantal bezoeken. Met name de koppels met een donkere huidskleur of koppels bestaande uit een combinatie van verschillende huidskleuren werden geweigerd. Nader onderzoek wijst uit dat er bij 22 weigeringen waarschijnlijk sprake is van discriminatie.

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 staandhoudingen en dat deze oververtegenwoordiging niet altijd te rechtvaardigen was.⁷⁷ De landelijke overheid erkent inmiddels etnisch profileren door de politie als probleem. In het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie wordt aangegeven dat de 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.⁷⁸ 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.

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

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.⁷⁹ 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'.

Op 24 november 2017 verschijnt een onderzoek van Bureau Beke over de relatie tussen burgers en de politie in Rotterdam.⁸⁰ 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.

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 Nederlanders 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. ⁸¹ 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. 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. ⁸² Hij werkt in een gezondheidscentrum in Rotterdam en is aanhanger van Gülen. In de maand na de coup 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 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. ⁸³

- ¹ LVtD (2017). Meldingen discriminatie 2016 : Landelijk overzicht van klachten en meldingen ingediend bij antidiscriminatievoorzieningen. Leeuwarden : Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LVtD). Zie: <http://radar.nl/file/2826231/Factsheet+Discriminatie+2016+ADV%27s+LVtD+def+mrt+2017.pdf>
- ²Gemeente 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
- ³ Gemeente Rotterdam (2015). *Integratie O10. Integratienota*. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: www.ris.rotterdam.nl/cgi-bin/showdoc.cgi?action=view/id=220802/type=pdf/15bb4274_Integratie_O10.pdf
- ⁴ 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
- ⁵Gemeente 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
- ⁶ 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
- ⁷ Gemeente Rotterdam (2015). *Integratie O10. Integratienota*. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: www.ris.rotterdam.nl/cgi-bin/showdoc.cgi?action=view/id=220802/type=pdf/15bb4274_Integratie_O10.pdf
- ⁸ VVD, D66, PvdA, GroenLinks CDA en Christen-Unie-SGP (2018). *Nieuwe energie voor Rotterdam. Coalitieakkoord Rotterdam 2018 - 2022*. Zie: <https://www.rotterdam.nl/nieuws/coalitieakkoord/Coalitieakkoord-2018-2022.pdf>
- ⁹ 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
- ¹⁰ Gemeente Rotterdam (2015). *Integratie O10. Integratienota*. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: www.ris.rotterdam.nl/cgi-bin/showdoc.cgi?action=view/id=220802/type=pdf/15bb4274_Integratie_O10.pdf
- ¹¹ Cijfers uit 2016 zijn niet gepubliceerd voor cijfers uit voorgaande jaren zie: 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>
- ¹² Gemeente Rotterdam (2018). *Wijkprofiel Rotterdam 2016*. Rotterdam: Gemeente Rotterdam - OBI. Zie: <http://wijkprofiel.rotterdam.nl/nl/2018/rotterdam>
- ¹³ GGD Rotterdam (2018), *Gezondheidsatlas Discriminatie*. Zie: https://ggd-rotterdam.buurtmonitor.nl/admin/jive?presel_code=pgdgchfjfhiaOjeG
- ¹⁴ 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
- ¹⁵ 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>
- ¹⁶ 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>
- ¹⁷ 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>
- ¹⁸ 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>
- ¹⁹ 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>
- ²⁰ Cijfers uit 2016 zijn niet gepubliceerd voor cijfers uit voorgaande jaren zie: 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>
- ²¹ 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>
- ²² 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>
- ²³ 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
- ²⁴ Moons, E. (2013). *Homoseksuelen voelen zich onveiliger en zijn vaker slachtoffer: CBS Webmagazine*. Zie: Sint Nicolaas Intocht Comite - Platform Rutu (2018),)

komst 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>

²⁵ 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

²⁶ 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

²⁷ 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

²⁸ Van der Klein, M., Buijs, L. & Hermens, F.J. (2014). *Gay-Straight Allianties als strategie in LHBT-beleid: Meer gewicht in de schaal*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. Zie: www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/6803_Meer-gewicht-in-de-schaal.pdf

²⁹ Cijfers uit 2016 zijn niet gepubliceerd voor cijfers uit voorgaande jaren zie: 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>

³⁰ 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

³¹ Tuin, I. van der (2017). *Monitor discriminatie 2016. Politie-eenheid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie.

³² 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

³³ Gemeente Rotterdam (2015). *Integratie 010. Integratienota*. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: www.ris.rotterdam.nl/cgi-bin/showdoc.cgi?action=view/id=220802/type=pdf/15bb4274_Integratie_010.pdf

³⁴ RADAR / Nationale Politie (2018), *Monitor discriminatie 2017. Politie-eenheid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie.

³⁵ 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

³⁶ 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

³⁷ Sint Nicolaas Intocht Comité - Platform Rutu (2018), *Jvereenkomst Intocht Sinterklaas*. Zie: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/5890999/1>

³⁸ 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

³⁹ Cijfers uit 2016 zijn niet gepubliceerd voor cijfers uit voorgaande jaren zie: 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>

⁴⁰ 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>

⁴¹ 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>

⁴² 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

⁴³ 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

⁴⁴ 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

⁴⁵ 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

⁴⁶ 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>

⁴⁷ GGD Rotterdam (2018), *Gezondheidatlas Discriminatie*. Zie: https://ggd-rotterdam.buurtmonitor.nl/admin/jive?presel_code=pgdgchfjfhiaOjeG

⁴⁸ 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

⁴⁹ 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

⁵⁰ 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>

⁵¹ Cijfers uit 2016 zijn niet gepubliceerd voor cijfers uit voorgaande jaren zie: 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>

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

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

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). *Worden wie je bent. Het leven van transgenders in Nederland*. Den Haag : Sociaal-Cultureel Planbureau (SCP). Zie: www.scp.nl/dsresource?objectid=33068&type=org

⁵⁷ Tweede Kamer der Staten-Generaal (2017). *Wet verduidelijking rechtspositie transgender personen en interseks 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 (2015). *Volwaardig Meedoen in Rotterdam 2016 – 2018*. Beleidsregel. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: www.rotterdam.nl/Clusters/MaatschappelijkeOntwikkeling/Document2015/PDC/Beleidsregel_VolwaardigmeedoeninRotterdam2016-2018.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

⁶⁰ 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>

⁶¹ 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

⁶² 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>

⁶³ 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>

⁶⁴ Gemeente Rotterdam (2015). *Integratie 010. Integratienota*. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: www.ris.rotterdam.nl/cgi-bin/showdoc.cgi?action=view/id=220802/type=pdf/15bb4274_Integratie_010.pdf

⁶⁵ 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

⁶⁶ 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/>

⁶⁷ Gemeente Rotterdam (2015). *Volwaardig Meedoen in Rotterdam 2016 – 2018*. Beleidsregel. Rotterdam: Gemeente Rotterdam. Zie: www.rotterdam.nl/Clusters/MaatschappelijkeOntwikkeling/Document2015/PDC/Beleidsregel_VolwaardigmeedoeninRotterdam2016-2018.pdf

⁶⁸ 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

⁶⁹ 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>

⁷⁰ Minister van BZK (2017). *Voortgangsrapportage Nationale actieprogramma tegen discriminatie 2017*. Brief 23 maart 2017 aan Tweede Kamer. Den Haag: Ministerie BZK. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2017/03/23/kamerbrief-bij-voortgangsrapportage-nationaal-actieprogramma-tegen-discriminatie-2017/kamerbrief-bij-voortgangsrapportage-nationaal-actieprogramma-tegen-discriminatie-2017.pdf>

⁷¹ 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

⁷² 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>

⁷³ 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

⁷⁴ Scholte, R.H.J., Nelen, W., Wit, W. de & Kroes, G. (2016). Sociale veiligheid in en rond scholen : Primair (Speciaal) Onderwijs 2010-2016. Voortgezet (Speciaal) Onderwijs 2006-2016. Nijmegen : Praktikon.

⁷⁵ 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

⁷⁶ Panel Deurbeleid Rotterdam (2017). *Jaarverslag 2016*. Rotterdam: Panel Deurbeleid Rotterdam. Zie: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/5494683/1/17bb4943>

⁷⁷ Landman, W. & Kleijer-Kool, L. (2016). *Boeven vangen. Een onderzoek naar proactief politieoptreden*. Apeldoorn

/ Amersfoort : Politie & Wetenschap / Twynstra Gudde. Zie: <http://www.politiewetenschap.nl/cache/files/57f3b1ab53d79PW91.pdf>

⁷⁸ 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

⁷⁹ Controle Alt Delete (2017). *Kies een kant*. Amsterdam : Controle Alt Delete. Zie: https://controlealtdelete.nl/files/2017-12/1513073975_controle-alt-delete-rapport-kies-een-kant-2017.pdf

⁸⁰ 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.

⁸¹ Tuin, I. van der (2017). *Monitor discriminatie 2016. Politie-eenheid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR / Nationale Politie.

⁸² 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>

⁸³ 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>