

Bezoekadres: Stadhuis Coolingsingel 40
3011 AD Rotterdam
Postadres: Postbus 70012
3000 KP Rotterdam
Website: www.rotterdam.nl**Telefoon:** 0622032159
E-mail: bbo@rotterdam.nl
Inlichtingen: C.Wolfs@rotterdam.nl**Cluster:** Maatschappelijke Ontwikkeling
Ons kenmerk: 21MO02664 - 21bb007796**Datum:** 16 juni 2021**Betreft:** Rotterdamse meldcijfers discriminatie 2020 +
belevingsonderzoeken IDEM en Labyrinth

Aan de Commissie WIISA

Geachte commissieleden,

In deze brief informeer ik u over het volgende:

1. De Rotterdamse meldcijfers discriminatie van RADAR over 2020 (bijlagen 1,2 en 3)
2. IDEM belevingsonderzoeken naar
 - Discriminatie van moslima's op de arbeidsmarkt (bijlage 4)
 - Antisemitisme in Rotterdam (bijlage 5)
3. Kwalitatief onderzoek naar de acceptatie van diversiteit in Rotterdam, uitgevoerd door onderzoeksbureau Labyrinth (bijlage 6).

In deze brief leest u op hoofdlijnen de bevindingen en afsluitend mijn reflectie op deze onderzoeksresultaten in hun samenhang.

1. Discriminatiemeldingen RADAR

De medewerkers van het meldpunt van RADAR staan inwoners uit gemeenten binnen het werkgebied bij als zij discriminatie hebben ervaren. Alle meldingen worden geregistreerd. Deze registraties laten zien welke meldingen er zijn, over welke discriminatiegrond (bijvoorbeeld afkomst/huidskleur), discriminatiewijze (bijvoorbeeld verbaal) en op welk terrein (bijvoorbeeld de arbeidsmarkt). Zoals bekend wordt door RADAR met iedere melder bekeken of er een vervolg gewenst is en zo ja, wat dit kan zijn. Soms is dat advies, soms een gesprek met de dader of diens organisatie, hulp bij aangifte of iets anders. Voor een overzicht van het aantal meldingen in 2020 bij RADAR, weergegeven naar discriminatiegrond, discriminatiewijze en maatschappelijk terrein, verwijs ik naar bijlage 1: Discriminatiecijfers 2020.

Samen met de aangiftecijfers van politie-eenheid Rotterdam en het College van de Rechten van de Mens (CRvM) worden deze normaliter jaarlijks opgenomen in de Discriminatiemonitor. Anders dan andere jaren, zijn de cijfers van de politie pas in de tweede helft van juni beschikbaar. De minister heeft per brief aan de Tweede Kamer medegedeeld dat dit landelijk het geval is. Ik presenteer daarom nu de cijfers van het lokale meldpunt discriminatie en stuur zodra beschikbaar eind juni de andere cijfers aan u na.

Algemeen

In 2020 ontving RADAR 1.871 meldingen van ervaren discriminatie. Een aanzienlijk deel hiervan, 813 meldingen, ging over discriminerende situaties ten gevolge van de Covid-19 pandemie, zoals het liedje van een commerciële zender waarin Chinezen werden bespot en verantwoordelijk werden gehouden voor het virus. Hierdoor viel het totaal aantal meldingen dat RADAR ontving een stuk hoger uit dan de jaren daarvoor, wat overigens bij anti-discriminatievoorzieningen in het hele land het geval was. Ook wanneer het grote aantal meldingen over dit 'coronaliedje' buiten beschouwing wordt gelaten, behandelde RADAR in 2020 bijna 25% meer meldingen dan in 2019: 1.058 in 2020 tegenover 853 in 2019. Corona (o.a. anti-Aziatisch racisme) en de 'Black Lives Matter'-protesten zijn waarschijnlijk de belangrijkste aanleidingen voor de toename van meldingen en verklaart ook dat de stijging landelijk is.

Maatschappelijke terreinen en discriminatiegrond

Net als in voorgaande jaren gingen de meeste meldingen over discriminatie op de *arbeidsmarkt*. In 2020 ging het om 234 arbeid gerelateerde meldingen, vergelijkbaar met 2019, toen er 243 meldingen waren. Voorbeelden hiervan zijn leeftijdsdiscriminatie bij sollicitaties, het niet verlengd worden van een tijdelijk contract vanwege zwangerschap en het beledigd of gepest worden op de werkvloer door collega's of leidinggevende op grond van je etnische achtergrond. In 2019 ging 28% van de meldingen over de arbeidsmarkt, in 2020 was dat 22%.

Ten opzichte van 2019 waren er in 2020 relatief veel meldingen over discriminatie in de *commerciële dienstverlening en de openbare ruimte*, bijvoorbeeld over het door winkelpersoneel gecontroleerd worden op grond van huidskleur of het weigeren van toegang zonder mondkapje, ook al was de melder in het bezit van een medische verklaring. Meldingen over discriminatie in de *openbare ruimte* gingen vooral om vijandige bejegening: kwaadspreken, beledigen en/of pesten, soms in combinatie met intimidatie. De meeste meldingen over dit terrein hebben betrekking op de grond herkomst/huidskleur. Ook LHBTIQA+-personen melden geregeld ervaringen met schelden of bedreiging in de openbare ruimte.

2. Belevingsonderzoeken IDEM

In opdracht van de gemeente heeft het expertisecentrum IDEM in het afgelopen jaar belevingsonderzoek gedaan onder een tweetal groepen. Hiertoe zijn verdiepende gesprekken gevoerd over discriminatie-ervaringen met 1) moslima's op de arbeidsmarkt en met 2) joodse Rotterdammers. Hieronder ga ik in op de belangrijkste uitkomsten.

Ervaren discriminatie onder moslima's op de Rotterdamse arbeidsmarkt

Dit verkennende onderzoek brengt ervaringen van moslima's op de Rotterdamse arbeidsmarkt in kaart. Hiervoor is gekozen omdat discriminatie op de arbeidsmarkt het meest wordt gemeld en uit divers onderzoek bekend is dat moslima's relatief vaak te maken krijgen met discriminatie, terwijl er nog weinig bekend is over de ervaringen van moslima's op de arbeidsmarkt in Rotterdam. IDEM heeft in de verkenning "Ervaren discriminatie onder moslima's op de Rotterdamse arbeidsmarkt" een gevarieerde groep van twintig moslima's geïnterviewd. Deze groep vrouwen ervaart discriminatie op de arbeidsmarkt op meerdere discriminatiegronden. Zo krijgen zij te maken met discriminatie vanwege hun religie, maar ook met racisme en seksisme.

Micro-agressie op de werkvloer

Vooroordelen en stereotypen over moslims lijken volgens respondenten om de volgende aspecten te draaien. Allereerst wordt gesproken over gebrek aan kennis over de islam bij collega's en in het algemeen. Hierdoor is het beeld van de islam vaak gebaseerd op stereotypen die onder meer door media in stand worden gehouden. Dit draagt bij aan negatieve beeldvorming over moslims in algemene zin en wordt gelegitimeerd door het maatschappelijke debat, discours en politiek. Soms worden vooroordelen en stereotypen expliciet geuit, vaker impliciet in de vorm van microagressies. De respondenten krijgen te maken met (onbedoeld) stereotypische vragen, gedrag, reacties en soms grapjes, vaak afkomstig van witte collega's.

Diversiteit op de werkvloer

De geïnterviewde moslima's gaven vaak aan dat hoe diverser hun team of afdeling is, hoe meer gevoel van herkenning zij ervaren en hoe sterker het gevoel is dat ze zichzelf kunnen zijn. Diversiteit lijkt dus goed gewaardeerd te worden, maar diversiteit leidt niet vanzelf tot inclusie. Een divers personeelsbestand kan naar buiten inclusiviteit uitstralen, maar betekent niet altijd dat inclusiviteit intern is bereikt.

Samenhang tussen identiteitskenmerken

Uit de analyse komt niet naar voren dat vrouwen in specifieke sectoren meer of minder discriminatie ervaren. Wel spreken de vrouwen met een donkere huidskleur vaker over racisme dan vrouwen met een lichtere huidskleur. Vrouwen met een vluchtelingenachtergrond geven aan hoe zij worden uitgesloten op basis van hun Nederlandse taalvaardigheid (hoe 'slechter' de beheersing van de Nederlandse taal hoe groter de kans op discriminatie). Met name jonge, hoogopgeleide vrouwen kunnen goed aangeven waar en wanneer zij ongelijkheid ervaren.

Toenemend bewustzijn

Uit de gesprekken met vrouwen blijkt dat zij zich bewuster zijn geworden van discriminatie-ervaringen dan voorheen. Zij vertellen dat zij discriminatie beter herkennen en dit ook durven te benoemen. Dit blijkt grotendeels te verklaren door het huidige discours en bewegingen rondom gestigmatiseerde groepen, waardoor zij zelf beter inzien welke maatschappelijke positie hen wordt toebedeeld.

Aanbevelingen

De geïnterviewde moslima's zien als mogelijke aanpak van moslimdiscriminatie:

1. Handhaving en diversiteitsbeleid. Hierin hebben met name instanties en organisaties zelf een grote verantwoordelijkheid.
2. Inzet op interventies. Daarbij moet gedacht worden aan educatie en (het faciliteren van) ontmoeting en dialoog. Zowel bewustwording als het verminderen van vooroordelen en stereotypen moeten daarin centraal staan.
3. De geïnterviewde vrouwen zouden hun stem (meer) willen laten horen. Ook bestaat er behoefte aan meer bondgenootschap. Anderen, zoals niet-moslima's, zouden zich kunnen uitspreken tegen (moslim)discriminatie én zouden steun kunnen bieden.

Ervaren antisemitisme in Rotterdam

In Rotterdam was er in 2020 meerdere malen aandacht voor antisemitische incidenten. Er ontstond ophef over een filmpje van "voetbalsupporters" waarin duidelijk antisemitische scheldwoorden te horen waren. Ook werden graven op de begraafplaats van het Nederlands Israëlitisch Kerkgenootschap beklad met hakenkruizen en antisemitische leuzen. en De

terugkerende vernielingen van een Joodse historische begraafplaats in Rotterdam leidde tot media aandacht en politiek debat.

In Rotterdam worden weinig meldingen gedaan van antisemitisme door Joodse Rotterdammers zelf. Het meest opvallende zijn de politieregistraties, waarbij 'Jood' als scheldwoord wordt gebruikt tegen agenten. Deze cijfers en meldingen geven daarom zeer beperkt inzicht in ervaringen met antisemitisme van de Joodse gemeenschap in Rotterdam. Dit onderzoek maakt inzichtelijk hoe Joodse mensen hun veiligheid ervaren in Rotterdam en welke vormen van antisemitisme hier negatief aan bijdragen.

Veiligheidsbeleving van Joodse Rotterdammers

Aanslagen met een antisemitisch motief, ook die in het buitenland, kunnen invloed hebben op de veiligheidsbeleving van Joodse mensen in Rotterdam. Respondenten noemen voornamelijk de aanslagen in New York en Halle, maar sommigen zien ook een algemene toenemende tendens in Europa. De meeste sleutelfiguren maken zich vooral zorgen over bepaalde ideeën die online gemakkelijk verspreid en opgezocht kunnen worden. Het gaat dan bijvoorbeeld om complottheorieën, waarin Joodse mensen de schuld krijgen van bepaalde problematiek in de wereld. Alle respondenten hechten veel waarde aan de beveiliging bij de synagoge.

Toename antisemitisme?

Veel respondenten geven aan niet precies te weten of antisemitisme toeneemt, omdat het altijd aanwezig is geweest in de maatschappij. Anderen benoemen ook het eeuwenoude en voortdurende bestaan, maar zeggen dat antisemitisme toeneemt in Rotterdam.

Zichtbaar uitdragen Joodse identiteit

In dit rapport wordt duidelijk dat een deel van de Joodse inwoners van Rotterdam zich niet altijd veilig voelt. Zij passen bewust hun gedrag aan om bepaalde gevoelens of dreigingen niet te hoeven ervaren. Dit kan door het niet dragen van een keppeltje of Davidster, het bewust achterhouden van de Joodse identiteit of door bepaalde plekken in Rotterdam te vermijden. Enkelen geven ook aan een verschil te zien tussen de oudere generaties en de jonge generatie. Waar de eerste meer geleerd heeft 'verborgen' over straat te gaan, zou een groter deel van de nieuwe generatie zich juist meer uitspreken en laten zien.

Aanbevelingen

Als mogelijke aanpak van antisemitisme worden onder meer de volgende punten genoemd:

1. Meer betrokkenheid en steun van gemeente en politie
2. Aandacht voor hedendaags antisemitisme op scholen
3. Ontmoeting en verbinding tussen 'groepen in een veilige setting.

3. Labyrinth-onderzoek: "Samenleven in de superdiverse stad Rotterdam"

Om meer inzicht te krijgen in het verhaal achter de discriminatiecijfers en om van inwoners te horen hoe de diversiteit in de stad wordt ervaren en het ontspannen samenleven bevorderd kan worden, is aan Labyrinth Onderzoek & Advies de opdracht gegeven om een kwalitatief onderzoek uit te voeren. Het onderzoek vond tussen juli en oktober 2020 plaats in acht focusgroepen met Rotterdammers van uiteenlopende achtergronden in evenwichtige spreiding qua opleidingsniveau, leeftijd, etnische achtergrond en nieuwkomers in de stad.

Belangrijkste uitkomsten van de gesprekken

Rotterdammers

De respondenten zeggen een enorme verbondenheid met Rotterdam te voelen.

Rotterdammers zijn volgens de respondenten sociaal, hulpvaardig en recht door zee. Ze trekken hun mond open en zijn wat directer dan andere Nederlanders. Je weet daarom wel meteen wat je aan ze hebt. Daarnaast zijn Rotterdammers aanpakkers die bij problemen aan de slag gaan. Ook typeert het de Rotterdammer dat deze goed kan omgaan met diversiteit, zo zeggen de respondenten.

Superdiversiteit

Dat Rotterdam een superdiverse stad is vindt een ruime meerderheid van de respondenten een verrijking: als iedereen hetzelfde zou zijn zou dat saai zijn. De diversiteit is interessant, leerzaam, maakt je bewust van je eigen gewoonten en alle kleuren en geuren samen maken van Rotterdam een bruisend geheel. Menig Rotterdammer met een migratieachtergrond voelt zich juist vanwege de diversiteit meer thuis in Rotterdam, en de Syrische nieuwkomers ervaren hierdoor een zachte landing in de stad. Dat Rotterdam steeds diverser wordt vinden de respondenten ofwel vrij gewoon of juist wel goed omdat dan niet één groep overheerst.

Acceptatie van diversiteit verschilt per groep

Respondenten met een migratieachtergrond laten zo op het oog het meest acceptatie van de bestaande situatie zien. 'Leven en laten leven' lijkt het voornaamste motto. Ze begrijpen sommige gebruiken of gewoontes van anderen niet altijd, maar dat zou andersom ook best het geval kunnen zijn. Aangezien ze zelf ook geaccepteerd willen worden laten ze de ander bij irritaties of onbegrip maar met rust. Er is in deze groepen geen verschil tussen uitspraken van mannen en vrouwen of tussen lager of hoger opgeleiden waar te nemen.

Onder de respondenten zonder migratieachtergrond zijn er wat meer verschillende geluiden. Sommigen vinden de diversiteit 'superleuk' en zoeken deze bewust op. Anderen krijgen er door hun werk of waar ze wonen gewoon mee te maken. Zij willen over het algemeen wel tolerant zijn, ook als hen dat wat eigen speelruimte kost. Er zijn echter grenzen aan de tolerantie en die liggen daar waar bestaande verworvenheden worden aangetast. Als voorbeelden van grenzen worden gegeven: geen hand willen geven aan vrouwen, afkeuren van homoseksuele relaties, het narroepen van of sissen naar (jonge) vrouwen en de ophef rond Zwarte Piet. Moeite met diversiteit is er het meest bij de lager tot middelbaar opgeleide respondenten. Wanneer over diversiteit gesproken wordt, blijkt dat vaak nog gedacht wordt in een tweedeling tussen Rotterdammers met en zonder migratieachtergrond, van 'wij-zij' denken.

Jezelf kunnen zijn

Verreweg de meeste respondenten geven aan dat zij zichzelf kunnen zijn in Rotterdam en hun leven kunnen inrichten zoals zij willen. Ze voelen de vrijheid om hun identiteit uit te dragen en voelen zich over het geheel genomen veilig in de stad. Echter door LHBTIQA's én door joodse of islamitische respondenten werd aangegeven dat zij rekening denken te moeten houden met anderen en niet 100% zichzelf te kunnen zijn. Zij voelen zich door wat zij of vrienden/kennissen meemaken in toenemende mate onveilig in de stad.

Mate van ervaren discriminatie verschilt per opleidingsniveau

Theoretisch opgeleide respondenten zonder en met migratieachtergrond ervaren zelf geen discriminatie. Zij zijn wel getuige van discriminatie van mensen met een migratieachtergrond,

bijvoorbeeld op hun werk of zij wijzen op de ervaringen van jongeren met een migratieachtergrond die geen stageplaatsen kunnen vinden.

Praktisch en middelbaar opgeleide respondenten met een migratieachtergrond benoemen overwegend discriminatie door witte Nederlanders, zowel in de openbare ruimte als op de werkvloer als bij instellingen waar ze klant van zijn. Van respondenten met dezelfde opleidingsachtergrond maar zonder migratieachtergrond komen voorbeelden als 'fat shaming' (stereotypering en negatieve reacties ten aanzien van het lichaamsgewicht van een ander), reacties op tatoeages en het steeds duurder worden van de stad naar voren als ervaren discriminatie.

Diverse respondenten geven ook blijk van eigen vooroordelen en stereotypen. Uit de voorbeelden die men geeft blijkt dat men vooral in stereotypen denkt. Toch is er geen enkele groep die een bepaalde andere groep als geheel wegzet als probleemgroep. Het gaat om individuen en niet om groepen, om het gedrag en niet om de afkomst.

Het doel van Black Lives Matter om racisme tegen te gaan en gelijkwaardigheid te bevorderen, kan op sympathie rekenen. Het minste begrip van en voor deze beweging is er onder praktisch opgeleide respondenten zonder migratieachtergrond. Echter de hoofdlijn was ook dan nog: discriminatie wordt door iedereen afgekeurd.

Ontspannen samenleven in de stad

Het met elkaar samenleven in de superdiverse stad gaat volgens respondenten best goed. Zowel praktisch als theoretisch opgeleide respondenten met en zonder migratieachtergrond vinden overwegend dat ze hun leven goed kunnen leven in de stad. Het samenleven vraagt wel om aanpassen, en wrijving en spanning is er zeker. Vooral als het aankomt op afkeurende opmerkingen ten aanzien van de eigen leefwijze of het moeten inleveren van verworven vrijheden (al dan niet vermeend). Toch stellen de meeste mensen zich mild op. Volgens de respondenten zou de gemeente kansen voor positieve kennismaking met elkaars cultuur meer kunnen faciliteren of organiseren, en excessen actiever kunnen bestrijden. En tot slot merkt een aantal respondenten op: "Het begint bij ieder van ons zelf. Leer elkaar kennen en stop met onverdraagzaam zijn!"

4. Reactie en aanpak Relax. Dit is Rotterdam

De discriminatiecijfers onderschrijven het belang van een daadkrachtige en brede aanpak van discriminatie en onze extra inzet op racismebestrijding (afkomst en huidskleur) en onze intensivering van de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt. De kwalitatieve onderzoeken van IDEM en Labyrinth bieden meer context in de verhalen die schuilgaan achter de cijfers en geven ons inzicht in de ervaringen en specifieke uitingsvormen van discriminatie in de praktijk. Ik dank de onderzoekers voor deze inzichten. Het laat zien dat dergelijke studies kunnen bijdragen aan een meer gerichte aanpak van discriminatie in onze stad en binnen organisaties.

De genoemde aanbevelingen van beide belevingsonderzoeken ondersteunen bij het beleid van Relax. De drie pijlers van het programma richten zich op het bevorderen van gelijkwaardigheid, verbinding en handhaving. Via verschillende sporen zet de gemeente in op acceptatie van diversiteit en het bestrijden van uitsluiting en racisme:

- Met de opdracht deskundigheidbevordering op het gebied van diversiteit en inclusie worden organisaties en professionals gestimuleerd en ondersteund bij het vormgeven van inclusief werken. De uitkomsten van het onderzoek naar discriminatie van

moslima's op de arbeidsmarkt geeft daarin concrete voorbeeldsituaties, aanbevelingen en verscherping.

- IDEM organiseert (digitale) kennissateliërs en masterclasses over deze thema's en doet kwalitatief onderzoek ten behoeve van verdere professionalisering van diversiteitsbeleid in de stad.
- Daarnaast worden scholen, zowel directie als docenten en leerlingen, ondersteund en gestimuleerd om deze thema's bespreekbaar te maken, dus ook moslimdiscriminatie en antisemitisme.
- Ook worden ontmoetingen en dialogen in de stad georganiseerd met als doel vooroordelen en discriminatie te verminderen. De aanbevelingen uit deze onderzoeken over de wijze waarop dialogen het meest effectief zijn, zullen worden meegegeven aan DonaDaria en andere partijen die dialogen organiseren.
- In G4 verband pleit ik bij de rijksoverheid voor invoering van een meldcode discriminatie voor organisaties, waardoor het makkelijker wordt discriminatie bespreekbaar te maken, ook door omstanders.
- Er zal naar aanleiding van de aanbevelingen ook een gesprek plaatsvinden met vertegenwoordiging van Joodse Rotterdammers en ambtenaren vanuit samenlevings- en veiligheidsbeleid, om te zien hoe de betrokkenheid en samenwerking groter kan.
- Het handhaven van regels op straat blijkt een terechte en noodzakelijke prioriteit om acceptatie van diversiteit in de stad te bevorderen. Verschillen zijn oké, mits je je wel aan de regels en omgangsvormen van de stad houdt.

De onderzoeksuitkomsten zetten ook aan tot verdieping en intensivering van de lijnen die (recent) zijn ingezet.

- Discriminatie op basis van huidskleur is al jaren op rij de grootste discriminatiegrond. Black Lives Matter gaf de impuls om het intensiveringsplan 'Rotterdam Tegen Racisme' (RTR) op te stellen. De voortgang leest u in de collegebrief over Relax en RTR, die eveneens 23 juni in WIISA besproken wordt.
- Bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt is daarin ook opgenomen, met een Servicedesk Diversiteit & Inclusie en een uitbreiding van de opdracht voor kennis- en deskundigheidsbevordering in meerdere sectoren.
- Per 1 april is met RADAR een project gestart genaamd Bonding, Bridging & Linking. Hierin staan de ervaringen centraal van mensen die bovenmatig vaak te maken krijgen met discriminatie en racisme: islamitische, joodse en zwarte Rotterdammers. Hierbij gaat het zowel om interpersoonlijk racisme alsook systemische vormen hiervan. Doel is om op basis van de ervaringen van deelnemers te komen tot een gezamenlijke agenda tegen discriminatie en daarmee tot meer sociale cohesie in de stad en invulling te geven aan eerder genoemde aanbevelingen. In de laatste fase van dit project (in 2023) zal deze agenda worden aangeboden aan gemeente, politie en OM.

Hiermee stel ik tevens voor om toezegging 21bb3118, om in te gaan op de factor 'beleving' bij incidenten gericht aan Joodse Rotterdammers, als afgedaan te beschouwen.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. Wijbenga', with a long horizontal stroke extending to the right.

Bert Wijbenga-Van Nieuwenhuizen
Wethouder Handhaving, Buitenruimte, Integratie en Samenleving