



Gemeente Zwijndrecht
College van Burgemeester en wethouders
T.a.v. mw. N. Nugteren
Postbus 15
3330 AA Zwijndrecht

Betreft: Monitor Discriminatie 2020

Geacht College,

2020 was het jaar waarin het effect van de coronacrisis voelbaar was op alle terreinen van de samenleving en het bewustzijn van racisme en discriminatie een nieuwe impuls kreeg door de Black Lives Matter-protesten. Dit vond zijn weerslag in de meldingen van ervaren discriminatie, zoals naar voren komt in de Monitor Discriminatie 2020 over de politie-eenheid Rotterdam. In deze publicatie zijn alle meldingen bij meldpunten discriminatie, registraties van discriminatie-incidenten door de politie en verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens in de politie-eenheid Rotterdam samengebracht. Hierdoor ontstaat een compleet beeld van alle geregistreerde discriminatie-incidenten. Deze monitor is samengesteld door antidiscriminatievoorziening RADAR in samenwerking met de politie-eenheid Rotterdam. In deze brief gaan we in op enkele ontwikkelingen binnen de politie-eenheid Rotterdam en besluiten we met een aantal aanbevelingen. De cijfers voor uw gemeente, vindt u in de bijlage van de monitor.

In 2020 ontvingen de meldpunten in de politie-eenheid Rotterdam in totaal 1101 meldingen van discriminatie, waarvan 410 meldingen betrekking hadden op een incident dat fysiek plaatsvond in een gemeente binnen de politie-eenheid Rotterdam. De politie registreerde 891 discriminatie-incidenten. Bij zowel de politie als de meldpunten is een stijging zichtbaar ten opzichte van 2019. Bij het College kwamen 86 verzoeken om een oordeel binnen van inwoners uit de politie-eenheid Rotterdam.

Ruim de helft van de meldingen (56%) en bijna de helft van de politieregistraties (47%) had in 2020 betrekking op de discriminatiegrond herkomst/huidskleur. Bij de meldpunten ging 14% van de meldingen over de discriminatiegrond handicap/chronische ziekte. Ruim de helft van deze meldingen had te maken met de mondkapjesplicht in verband met het coronavirus. 8% van de meldingen betrof discriminatie op grond van geslacht. Bij de politie stond de discriminatiegrond seksuele gerichtheid met 30% op de tweede plaats en antisemitisme met 11% op de derde plaats. Veel van deze meldingen gaan over scheldpartijen met discriminerende termen. Wat betreft de discriminatiegrond godsdienst, gaan zowel de meldingen bij de meldpunten als de politieregistraties grotendeels over discriminatie tegen moslims.

Commerciële dienstverlening was bij de meldpunten het maatschappelijke terrein waarover in 2020 de meeste discriminatiemeldingen binnenkwamen (22%). Veel van deze meldingen hadden te maken met corona gerelateerde discriminatie-ervaringen. Ook over de terreinen arbeidsmarkt, buurt/wijk, openbare ruimte en collectieve voorzieningen kwamen in 2020 veel meldingen binnen.

Postadres voor alle locaties	Locatie Rotterdam	Locatie Tilburg	Locatie 's-Hertogenbosch	Locatie Eindhoven
Postbus 1812	Grotekerkplein 5	Spoorlaan 432	Emmaplein 19d	Kastanjelaan 400, kamer 4.32
3000 BV Rotterdam	3011 GC Rotterdam	5038 CX Tilburg	5211 VZ 's-Hertogenbosch	5616 LZ Eindhoven
	010-4113911	013 - 820 02 12	073 - 744 01 18	040 - 249 14 44



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

Aanbevelingen

Naar aanleiding van de ontwikkelingen van meldingen en registraties van discriminatie-incidenten in de Monitor Discriminatie 2020 Politie-eenheid Rotterdam, komen we tot de volgende aanbevelingen:

1. Discriminatie van Aziatische Nederlanders

Door de coronacrisis krijgen antidiscriminatievoorzieningen en maatschappelijke organisaties steeds meer meldingen van mensen met een Oost-Aziatische achtergrond die ervaringen hebben met discriminatie op basis van etniciteit en afkomst. Ze krijgen regelmatig te maken met negatieve opmerkingen, scheldwoorden, worden nageroepen op straat en/of hun kinderen worden gepest vanwege hun etnische afkomst. Er worden vaak bepaalde klanken of spleetogen nagedaan of willekeurige Chinese (Indische) gerechten genoemd. Sinds de coronapandemie is uitgebroken, gebeurt dit vaker. RADAR ontving in 2020 meer dan 800 meldingen over het voor Chinezen discriminatoire 'coronalied' uitgezonden door Radio 10, maar de discriminatoire incidenten gebeuren ook in supermarkten, op de werkvloer, in het onderwijs en in de privésfeer, zoals op feestjes. In 2020 zijn er naar aanleiding van de COVID-19-pandemie meer incidenten gemeld, maar de meldingsbereidheid onder deze gemeenschap blijft laag.

- Ga als gemeente in gesprek met (vertegenwoordigers van) de Oost-Aziatische gemeenschap.
- Geef meer aandacht aan de problematiek waar deze groep mee te maken krijgt.
- Doe onderzoek naar discriminatie onder burgers met een Oost-Aziatische achtergrond. Vaak wordt deze groep niet meegenomen in onderzoeken of rapporten. Er is behoefte aan meer inhoudelijke, maar ook cijfermatige, informatie over discriminatie onder deze groep. Met die informatie kunnen er gerichter projecten en/of campagnes opgezet worden.
- Zorg voor meer representatie van verschillende Nederlanders met een Oost-Aziatische achtergrond in de media-uitingen van de gemeente. Dit kan helpen tegen vooroordelen en stereotypen van mensen met een Oost-Aziatische achtergrond.
- Betrek ook deze gemeenschap bij het formuleren van beleid over migratie.
- Organiseer voorlichting voor Oost-Aziatische mensen ter bevordering van de meldingsbereidheid en verzamelen van signalen.

2. Discriminatie op grond van huidskleur

Herkomst/huidskleur was zowel bij RADAR als bij de politie de meest voorkomende discriminatiegrond. 2020 was het jaar van de Black Lives Matter-protesten en -beweging. Anti-zwartracisme stond, naar aanleiding van de moord op de zwarte Amerikaan George Floyd, hoog op de agenda van burgers wereldwijd en ook in Nederland. De thema's racisme en discriminatie stonden daardoor ook hoger op de agenda van lokale politieke partijen, beleidsmakers, gemeenteraden en colleges. In diverse gemeenteraden werden moties aangenomen voor verdergaande aanpak van racisme en discriminatie.

- Agendeer de problematiek van racisme en discriminatie en maak het bespreekbaar in allerlei sectoren van de samenleving.
- Ga het gesprek aan met (vertegenwoordigers van) de zwarte gemeenschap in de eigen gemeente. Voer dit gesprek niet eenmalig, maar blijf in gesprek.

3. Discriminatie op de arbeidsmarkt

Focus op de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie op een serie gronden blijft nodig. Op lokaal niveau blijft het van belang met ondernemers in gesprek te gaan over een inclusieve arbeidsmarkt en het voorkomen van discriminatie in het werving-en-selectieproces en op de werkvloer. Evenzeer is van belang dat werkzoekenden op de hoogte zijn van hun rechten, of het nu gaat om leeftijdsdiscriminatie, zwangerschapsdiscriminatie, of uitsluiting op grond van chronische ziekte, handicap of huidskleur.



- Geef als gemeente het goede voorbeeld door te zorgen voor een effectief, inclusief diversiteitsbeleid binnen de gemeentelijke organisatie. Benoem actief diversiteits- en antidiscriminatiebeleid als gunningsvoorwaarde bij externe opdracht- of subsidieverlening en bij aanbestedingen. Experimenteer met concrete projecten binnen de gemeente, zoals een training 'Selecteren zonder vooroordelen' voor de afdeling P&O, diversiteitstrainingen voor functionarissen met veel publiekscontact of vergelijk de resultaten van geanonimiseerde en niet-geanonimiseerde personeelsselectie.

4. Discriminatie op grond van handicap/ chronische ziekte

Aandacht blijft nodig voor de toegankelijkheid van de gemeente voor mensen met een handicap/chronische ziekte. Sinds juli 2016 is in Nederland het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap van kracht, waarna ook de Wet gelijke behandeling werd uitgebreid. Openbare gebouwen, winkels en websites dienen sindsdien ook toegankelijk te zijn voor mensen met een beperking. Dit brengt ook verplichtingen mee voor gemeenten.

- Maak een inventarisatie van de toegankelijkheid van uw gemeente en stel op basis daarvan een plan van aanpak vast. Betrek daarbij vooral de ervaringsdeskundigen, de mensen met een beperking of organisaties die hen vertegenwoordigen. Naast toegankelijkheid van onder andere openbare gebouwen, winkels en ook websites, dient breder gekeken te worden naar de arbeidsmarkt, onderwijs, zorg, in de sport, op het vlak van huisvesting en in de horeca.
- Gebruik in alle schriftelijke communicatie van de gemeente begrijpelijke taal. Denk daarbij aan websites, brieven en folders. De gemeente moet duidelijk communiceren. Dat betekent: rekening houden met je lezer, ook lezers met een visuele beperking.
- Steeds meer gemeenten hebben samen met ervaringsdeskundige inwoners een Lokale Inclusie Agenda opgesteld of zijn hiermee bezig. Het landelijke netwerk 'Iedereen doet mee!', opgezet door de VNG in samenwerking met 25 zogenaamde 'koplopergemeenten', ondersteunt nu alle Nederlandse gemeenten bij het waarmaken van de doelen van het VN-verdrag Handicap en de ambities uit het manifest 'Iedereen doet mee!'. RADAR beveelt aansluiting bij dit landelijke netwerk van harte aan. Hiermee heeft iedere Nederlandse gemeente de mogelijkheid om kennis, ervaring en inspiratie uit te wisselen met andere gemeenten om inclusie van mensen met een beperking te bevorderen. Zo is er nu voor alle 355 gemeenten steun bij het waarmaken van de doelen van het VN-verdrag Handicap en de ambities uit het manifest 'Iedereen doet mee!'.

5. Mondkapjesplicht

Op 1 december werd in Nederland in het kader van de bestrijding van COVID-19 de mondkapjesplicht ingevoerd. Tegelijk met die mondkapjesplicht wees de regering op de uitzondering op die plicht voor mensen die vanwege een medische beperking geen mondkapje kunnen dragen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan mensen met een longaandoening, een aandoening aan het gezicht of mensen met een traumatische ervaring. RADAR ontving in december vele meldingen van mensen die ondanks de van overheidswege ingestelde uitzondering op de mondkapjesplicht de toegang werd geweigerd tot supermarkten en bouwmarkten, scholen en peuterspeelzalen, alsmede huisartsenposten en ziekenhuizen. Ook in de eerste vijf maanden van 2021 bleef RADAR vele meldingen hierover ontvangen.

- Breng de uitzondering op de mondkapjesplicht voor mensen met een beperking breed onder de aandacht binnen uw gemeente, bijvoorbeeld door gebruik te maken van de publiciteitskanalen van de gemeente.



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

Embargo

Tenslotte attenderen wij u op het volgende. Op de nu aan u beschikbaar gestelde publicatie rust een embargo tot donderdag 24 juni. Op die dag wordt het landelijk rapport Discriminatiecijfers in 2020 met discriminatiegegevens van antidiscriminatievoorzieningen, politie en College voor de Rechten van de Mens door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan de Tweede Kamer aangeboden. Dat valt samen met het moment waarop de rapporten op eenheidsniveau, zoals het rapport dat u nu ontvangt, openbaar worden gemaakt.

RADAR gaat graag met u in gesprek over de Monitor Discriminatie en de aanbevelingen die wij aan de hand van deze publicatie hebben geformuleerd.

Met vriendelijke groet,

Lisette Tanis-Pinas

Directeur-bestuurder RADAR, Art.1 en IDEM Rotterdam