



## Raadsinformatiebrief

De gemeenteraad van Albrandswaard

Uw brief van: 17 mei 2022  
Uw kenmerk: 22/LT/013  
Bijlage(n): 3

Ons kenmerk: 531450  
Contact: L. Slegtenhorst  
Doorkiesnummer: 06-82426822  
E-mailadres: l.slegtenhorst@bar-organisatie.nl  
Datum: 23 augustus 2022

Betreft: Monitor Discriminatie 2021

Geachte raadsleden,

Via deze Raadsinformatiebrief willen wij u informeren over de rapportage van RADAR die de ontwikkelingen op het gebied van discriminatie in de gemeente Albrandswaard monitort.

### Inleiding

Sinds 2009 zijn gemeenten verplicht om hun burgers toegang te bieden tot een onafhankelijke en laagdrempelige anti-discriminatievoorziening. De gemeente Albrandswaard verstrekt subsidie aan RADAR om klachten te registreren en in behandeling te nemen. Jaarlijks ontvangt de gemeente van RADAR een rapportage/monitor.

Bij de Monitor is een aanbiedingsbrief gevoegd met informatie over aantallen en soorten discriminatiemeldingen geregistreerd door de politie alsmede verzoeken ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens.

Dit jaar is de monitor vernieuwd. De informatie is bondiger en visueler weergegeven.

### Kernboodschap

In 2021 zien we in de gemeente Albrandswaard een daling van het aantal discriminatiemeldingen ten opzichte van 2020.

### Toelichting

In totaal waren er in Albrandswaard in 2020 over discriminatie 18 meldingen. In 2021 waren dat 10 meldingen.

	2020	2021
meldingen bij RADAR door een inwoner	6	2
melding over een voorval	2	1
geregistreerde discriminatiemeldingen bij de politie	10	7
Totaal meldingen	18	10

De meest voorkomende discriminatiegronden die gemeld worden door de inwoners zijn godsdienst en niet-wettelijke (corona-)maatregelen. Bij de politie worden voornamelijk meldingen gedaan over



antisemitisme, herkomst/huidskleur en seksuele gerichtheid. Terreinen waar de meeste meldingen van discriminatie in Albrandswaard voorkomen: collectieve voorzieningen, media en reclame en arbeidsmarkt. De wijze van discriminatie is: bedreiging en uitlating.

### **Consequenties**

Nvt.

### **Vervolg**

Van belang is het dat de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), de politie en het OM goed met elkaar blijven samenwerken. Deze samenwerking is vastgelegd in een convenant en er zijn regelmatig overleggen (Regionaal Discriminatie Overleg). Ook onze gemeente heeft een belangrijke rol in de bestrijding van discriminatie.

In tegenstelling tot voorgaande jaren worden er geen algemene beleidsaanbevelingen geformuleerd. Op basis van de cijfers in de monitor gaan wij gaan nog met RADAR in gesprek over de situatie in Albrandswaard en op welke wijze RADAR kan bijdragen aan het antidiscriminatiebeleid in onze gemeente.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Bijlagen:

1. Aanbiedingsbrief
2. Monitor RADAR 2021
3. Discriminatiecijfers-Albrandswaard

Met vriendelijke groet,  
het college van de gemeente Albrandswaard,  
de secretaris, de burgemeester,



Hans Cats



drs. Jolanda de Witte



**vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie**

Rotterdam, 17 mei 2022  
Kenmerk:22/LT/013

Gemeente Albrandswaard  
College van Burgemeester en Wethouders  
T.a.v. mw. L. Slegtenhorst  
Postbus 1000  
3160 GA Rhoon

Betreft: Monitor discriminatie 2021

Geacht College,

RADAR heeft in 2021 458 meldingen van discriminatievoorvallen ontvangen in het gebied van de politie-eenheid Rotterdam, waarvan uw gemeente deel uitmaakt. Dat is een stijging van 12 procent ten opzichte van 2020. De politie registreerde 908 incidenten waarin discriminatie een rol speelde, een stijging van 2 procent. In de Monitor Discriminatie, die wij u hierbij aanbieden, vindt u een toelichting op de discriminatiecijfers voor de politie-eenheid. Deze monitor is samengesteld door antidiscriminatievoorziening RADAR in samenwerking met de politie-eenheid Rotterdam.

De Monitor Discriminatie is dit jaar vernieuwd. De informatie wordt bondiger weergegeven en op de aangegeven plaatsen kunt u middels een pop-upschermdje meer uitleg krijgen. Wat blijft is dat in deze monitor de meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen, registraties door de politie en verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens zijn samengebracht. Hiermee biedt de monitor een zo compleet mogelijk beeld van discriminatievoorvallen binnen het gebied van de politie-eenheid. Voor specifieke informatie over uw gemeente verwijzen we naar de bijlagen.

De stijging van het aantal meldingen bij antidiscriminatievoorziening RADAR is toe te schrijven aan inwoners die zich uitgesloten voelden door de verregaande coronamaatregelen. Enerzijds vanwege principiële bezwaren tegen vaccineren en het coronatoegangsbewijs en anderzijds omdat ze vanwege medische redenen niet konden voldoen aan de mondkapjesplicht en toch werden geweigerd.

Herkomst is evenals voorgaande jaren, de grond waarop de meeste meldingen bij RADAR en de politieregistraties betrekking hebben. Andere gronden die vaak terugkomen in de meldingen en registraties zijn handicap/chronische ziekte en seksuele gerichtheid. Daarnaast ontving RADAR meer meldingen op grond van nationaliteit, van mensen zonder Nederlandse identiteitspapieren of verblijfsvergunning.

De arbeidsmarkt is het terrein waarover het meest werd gemeld. Ook op het terrein huisvesting kwamen meldingen binnen. Meerdere woningzoekende melders voelden zich vanwege hun afkomst ongelijk behandeld door verhuurders.

Bij de aanpak van discriminatie is een goede samenwerking tussen antidiscriminatievoorzieningen, politie en Openbaar Ministerie noodzakelijk. Om deze 'keten' van organisaties verder te versterken, zijn diverse ontwikkelingen in gang gezet. Samen met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen, Discriminatie.nl, is het kabinet aan de slag gegaan met het verbeteren van de positie, financiering en vindbaarheid van antidiscriminatievoorzieningen. Ook wordt bekeken

**Postadres voor  
alle locaties**

Postbus 1812  
3000 BV Rotterdam

**Locatie Rotterdam**

Grotekerkplein 5  
3011 GC Rotterdam  
010-4113911

**Locatie Tilburg**

Spoorlaan 432  
5038 CX Tilburg  
013 - 820 02 12

**Locatie 's-Hertogenbosch**

Emmaplein 19d  
5211 VZ 's-Hertogenbosch  
073 - 744 01 18

**Locatie Eindhoven**

Kastanjelaan 400, kamer 4.32  
5616 LZ Eindhoven  
040 - 249 14 44



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie

hoe de antidiscriminatievoorzieningen hun meldproces kunnen optimaliseren, zodat het voor mensen een duidelijke meerwaarde heeft om discriminatie te melden.

Bij de politie en het OM moeten verschillende initiatieven zorgen voor een nog betere herkenning en afhandeling van discriminatie-incidenten.

Gemeenten spelen een centrale rol in de aanpak van discriminatie door hun burgers toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening en door op lokaal niveau beleid te voeren om burgers te beschermen tegen discriminatie. De regering en de VNG bekijken daarom hoe de gemeentelijke aanpak verbeterd kan worden. Er verschenen onlangs reeds thematische handreikingen om gemeenteambtenaren te helpen bij de aanpak van anti-Zwart racisme, antisemitisme, anti-moslim racisme, antiziganisme en LHBTIQ+-discriminatie. Daarnaast deed Rabin Baldewsingh, die als Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme een meerjarig nationaal actieprogramma opstelt, een oproep aan burgemeesters om zelf een actieve rol te spelen bij de aanpak van discriminatie in hun gemeente.

RADAR kan met zijn expertise op het gebied van gelijke behandeling adviseren bij het vormgeven van lokaal antidiscriminatiebeleid. De extra financiële bijdrage die uw gemeente sinds 2020 via het gemeentefonds ontvangt, versterkt deze rol naar de toekomst toe. In plaats van het formuleren van algemene beleidsaanbevelingen op basis van de cijfers voor de hele politie-eenheid, gaan wij graag met u in gesprek over de situatie in uw gemeente en op welke wijze RADAR kan bijdragen aan het antidiscriminatiebeleid van uw gemeente.

Tenslotte attenderen wij u op het volgende. Op de nu aan u beschikbaar gestelde publicatie rust een embargo tot dinsdag 24 mei. Op die dag wordt het landelijk rapport Discriminatiecijfers in 2021 met discriminatiegegevens van antidiscriminatievoorzieningen, politie, en het 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.

De Monitor Discriminatie is een interactieve pdf. Voor de hoogste kwaliteit opent u dit bestand in Acrobat Reader. Beschikt u niet over dit programma of wordt de rapportage niet goed weergegeven, lees dan de online versie via de volgende link: <https://indd.adobe.com/view/f66faf6e-c69e-45bf-8262-97808933b997>.

Vanzelfsprekend zijn wij tot nadere toelichting bereid.

Met vriendelijke groet en hoogachting,

Mw. L. Tanis-Pinas  
Directeur-bestuurder RADAR



# MONITOR DISCRIMINATIE

Regio Rotterdam

2021

HET JAAR 2021

CIJFERS

ANALYSE

SAMENWERKING





EEN VERHAAL



## HET JAAR 2021

**De Monitor Discriminatie 2021 Regio Rotterdam geeft een overzicht van meldingen bij anti-discriminatievoorzieningen (ADV's) en door de politie geregistreeerde discriminatie-incidenten. Daarnaast wordt aandacht besteed aan verzoeken en oordelen bij het College voor de Rechten van de Mens. Gelijktijdig met deze monitor verschijnt het landelijk rapport [Discriminatiecijfers in 2021](#).**

### DISCRIMINATIE

Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van kenmerken die er in die situatie niet toe doen, zoals hun herkomst, leeftijd of geslacht. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd. Mensen die discriminatie hebben ervaren of waargenomen kunnen dit melden bij een ADV. In de politie-eenheid Rotterdam zijn dit RADAR en Discriminatie Meldpunt Goeree-Overflakkee. Afhankelijk van de situatie kunnen mensen ook terecht bij de politie of het College voor de Rechten van de Mens. Onderzoek toont aan dat slechts 3 procent van de discriminatie-ervaringen wordt gemeld bij een instantie die discriminatie registreert.<sup>1</sup> Mensen blijken het herkennen, benoemen en melden van discriminatie vaak lastig te vinden. Veel incidenten blijven daardoor buiten de registraties.

### MEER MELDINGEN EN REGISTRATIES

De ADV's ontvingen 458 meldingen over discriminatie-voorvallen in de regio Rotterdam. Dat is 12 procent meer dan in 2020. Bijna de helft ging over discriminatie op grond van herkomst. De coronacrisis komt duidelijk in de cijfers naar voren. Sommige coronamaatregelen leidden ertoe dat mensen zich gediscrimineerd voelden. Dit gold vooral voor de mondkapjesplicht en het coronatoegangsbewijs. Een op de vijf meldingen betrof arbeidsmarktdiscriminatie. De politie-eenheid registreerde 908 incidenten waarbij discriminatie een rol speelde. Dit is een kleine stijging van 2 procent ten opzichte van 2020. Ook bij de politie ging vrijwel de helft van de registraties over de grond herkomst.

### COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het College voor de Rechten van de Mens ontving uit de regio Rotterdam 128 verzoeken om een oordeel over een discriminatieklacht. In 2020 waren dit er 86. De meeste verzoeken gingen over discriminatie op grond van leeftijd. Daarna kwam herkomst. Verzoekers voelden zich vooral gediscrimineerd door aanbieders van goederen en diensten, evenals bij werving en selectie op de arbeidsmarkt. Op basis van de gelijkebehandelingswetgeving kan het College beoordelen of er sprake was van discriminatie. Het College bracht over 13 zaken een oordeel uit, waarbij in 7 gevallen discriminatie werd vastgesteld.

Een vrouw zonder mondkapje wordt in de tram door een controleur aangesproken. Ze is longpatiënte en heeft via de website van de Rijksoverheid een kaartje uitgeprint waarop staat dat ze vrijstelling heeft voor het dragen van een mondkapje in openbare ruimtes. De controleur accepteert het kaartje niet en laat de vrouw verwijderen uit de tram. Ze dient een klacht in bij de trammaatschappij, maar voelt zich daar niet serieus genomen.



HET JAAR 2021

CIJFERS

ANALYSE

SAMENWERKING

Download  
bijlage alle  
cijfers

# DISCRIMINATIECIJFERS 2021 IN BEELD

## ADV'S Totaal meldingen: 458 <sup>i</sup>



### TOP 5 Discriminatiegrond

- 1 Herkomst, huidskleur
- 2 Niet-wettelijke gronden
- 3 Handicap/ziekte
- 4 Geslacht
- 5 Seksuele gerichtheid

### DISCRIMINATIEGRONDEN <sup>i</sup>

	<b>STIJGING</b> Niet-wettelijke gronden	<b>+50</b>
	<b>STIJGING</b> Nationaliteit	<b>+5</b>
	<b>DALING</b> Leeftijd	<b>-10</b>

## KLACHTBEHANDELING <sup>i</sup>



### TOP 5 Discriminatie terrein

- 1 Arbeidsmarkt
- 2 Commerciële diensten
- 3 Collectieve voorzieningen
- 4 Buurt/wijk
- 5 Openbare ruimte

### DISCRIMINATIETERREINEN <sup>i</sup>

	<b>STIJGING</b> Horeca	<b>+9</b>
	<b>STIJGING</b> Huisvesting	<b>+16</b>
	<b>STIJGING</b> Sport en recreatie	<b>+7</b>



vijandige bejegening

164  
x

### DISCRIMINATIEWIJZEN <sup>i</sup>

## POLITIE Totaal incidenten: 908

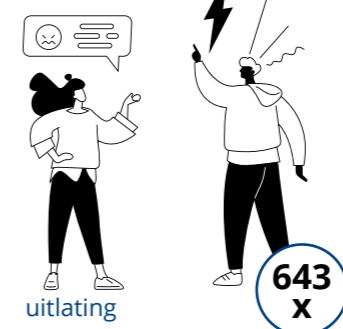


### TOP 5 Discriminatiegrond

- 1 Herkomst, huidskleur
- 2 Seksuele gerichtheid
- 3 Antisemitisme
- 4 Onbekend/overig
- 5 Handicap

### DISCRIMINATIEGRONDEN <sup>i</sup>

	<b>STIJGING</b> Antisemitisme	<b>+24</b>
	<b>STIJGING</b> Seksuele gerichtheid	<b>+34</b>
	<b>DALING</b> Godsdienst	<b>-31</b>



uitlating

643  
x

### DISCRIMINATIEWIJZEN <sup>i</sup>

## COLLEGE Verzoeken om een oordeel: 128



### COLLEGE CIJFERS <sup>i</sup>

HET JAAR 2021

CIJFERS

ANALYSE

SAMENWERKING





EEN VERHAAL



## ANALYSE GRONDEN

**De meest voorkomende discriminatiegronden en enkele opvallende stijgers worden hieronder belicht. Extra aandacht is er voor meldingen en registraties waarin de coronacrisis een rol speelde. De overheid nam in 2021 allerlei maatregelen om het virus terug te dringen. Sommige coronamaatregelen hadden tot gevolg dat bepaalde groepen mensen zich gediscrimineerd voelden. Bij de ADV's kwamen veel meldingen binnen over het coronatoegangsbewijs en over de mondkapjesplicht.**

### HERKOMST/HUIDSKLEUR

46 procent van de meldingen bij ADV's en 45 procent van de politieregistraties ging over discriminatie op grond van herkomst. Vaak betrof het racistische uitingen en scheldpartijen, bijvoorbeeld tijdens conflicten met burens. Ook politieagenten en andere handhavers werden regelmatig racistisch uitgescholden. De ADV's kregen daarnaast veel meldingen van mensen die zich ongelijk behandeld voelden door onder meer werkgevers, winkels, onderwijsinstellingen of de politie. Zo meldde iemand dat haar voormalige werkgever sollicitaties van mensen van niet-Nederlandse herkomst meteen in de prullenbak gooide. Bij een kwart van de ADV-meldingen was de discriminatie speciaal gericht op iemands donkere huidskleur. 'Je weet het maar nooit met die

zwarte mensen' zei bijvoorbeeld een witte klant in de supermarkt tegen een vrouw van kleur, terwijl ze haar tas steviger vastpakte. Ook de politieregistraties laten zien dat er mensen werden uitgescholden voor 'n\*g\*r' of 'zwarte'. Daarnaast zijn er verschillende meldingen en registraties over discriminatie gericht op vluchtelingen en op mensen met een Aziatisch uiterlijk. Bij een sportclub werd bijvoorbeeld een kind gepest met uitspraken als 'ching chang, ga je hond opeten'.

### CORONATOEGANGSBEWIJS

De ADV's kregen veel meldingen binnen van mensen met principiële bezwaren tegen coronavaccinaties en het in september 2021 ingevoerde coronatoegangsbewijs (QR-code). Ruim 50 melders voelden zich gediscrimineerd omdat zij zonder QR-code geen toegang kregen tot horecagelegenheden, sportvoorzieningen en evenementen, of omdat zij als ongevaccineerde anders behandeld werden. Zo liep een student een stageplek mis omdat hij niet gevaccineerd was. Ook waren er enkele meldingen over het weigeren van mensen die uit principe geen mondkapje wilden dragen. Al deze meldingen vallen in de categorie 'niet-wettelijke gronden': gronden die niet beschermd worden onder de gelijkebehandelingswetgeving of het strafrecht. In 2021 vormden deze met 17 procent een uitzonderlijk hoog aandeel.

Bij een man met een Afrikaanse achtergrond worden bananen op de voordeur geplakt. Hij weet niet door wie. In eerste instantie begrijpt hij de betekenis ervan niet. Als het voor een derde keer gebeurt, legt een buurvrouw uit dat burens hem op deze racistische manier vertellen dat hij niet welkom is in de flat. De man is erg verdrietig en wil dat het stopt.



HET JAAR 2021

CIJFERS

ANALYSE

SAMENWERKING







EEN VERHAAL




## ANALYSE VERVOLG

### HANDICAP/CHRONISCHE ZIEKTE

ADV-meldingen over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte kwamen met 12 procent op de derde plek. Meer dan de helft ging over de mondkapjesplicht. In december 2020 stelde de overheid mondkapjes verplicht in openbare binnenruimtes. Deze verplichting gold niet voor mensen die om medische redenen geen mondkapje konden dragen. Toch meldden mensen met een beperking dat zij zonder mondkapje werden geweigerd of weggestuurd bij winkels, zorgverleners en horecagelegenheden. Soms kwamen ze in de problemen op hun werk of school. Dit gebeurde ook als zij konden aantonen onder de uitzonderingsregeling te vallen. Voorbeelden zijn een leerling die zonder mondkapje niet mee mocht op schoolreisje en een moeder die haar baby op de IC niet kon bezoeken. Ook bij de politie vinden we enkele registraties over winkels en zorgverleners die de uitzondering op de mondkapjesplicht niet erkenden. Overige meldingen over de grond handicap gingen onder meer over een winkel die een hulphond weigerde en een onderwijsinstelling die afspraken met een chronisch zieke leerling niet nakwam.

### SEKSUELE GERICHTHEID

In de politieregistraties kwam na herkomst de grond seksuele gerichtheid het vaakst voor (33 procent). Veelal ging het om het uitschelden van agenten en andere handhavers voor 'homo'.  Politie en

ADV's registreerden echter ook veel voorvallen waarbij mensen nadrukkelijk vanwege hun seksuele gerichtheid werden bespot, bedreigd of mishandeld. Deze gingen bijvoorbeeld over jongeren die op school werden getreiterd nadat zij uit de kast kwamen en over stellen die werden lastiggevallen door burens. Verder vonden bij homo-organisaties bekladdingen en brandstichting plaats. Ook de symbolische regenboogvlag riep meermaals agressie op.

### ANTISEMITISME

Bij de politie kwamen registraties over antisemitisme met 13 procent op de derde plaats. Acht registraties gingen over voetbalsupporters die leuzen als ' Hamas, Hamas, Joden aan het gas' riepen. Daarnaast zijn er enkele voorvallen geregistreerd waarbij mensen vanwege hun Joodse of Israëliëse achtergrond werden gediscrimineerd. Zo'n driekwart van de registraties ging echter over incidenten waarbij agenten en andere handhavers werden uitgescholden voor '(kanker)jood'.

### NATIONALITEIT

ADV's ontvingen meer meldingen over de grond nationaliteit dan in 2020. Deze meldingen kwamen van mensen zonder Nederlandse identiteitspapieren of met een tijdelijke verblijfsvergunning. Zij voelden zich uitgesloten omdat zij bijvoorbeeld geen telefoonabonnement konden afsluiten, bankrekening konden openen of woonruimte mochten huren.

Een man en zijn vriend lopen hand in hand door de stad. In een steeg passeren ze een groepje jongeren, dat hen naroept met 'kankerhomo's'. Als de man ze aanspreekt, dreigen de jongeren hen in elkaar te slaan. Ook laten ze weten hoe vies en onnatuurlijk ze homo's vinden. Nog uren na het incident is de vriend ernstig overstuur. Hij durft sindsdien niet meer goed door het steegje te lopen.

HET JAAR 2021

CIJFERS

ANALYSE

SAMENWERKING

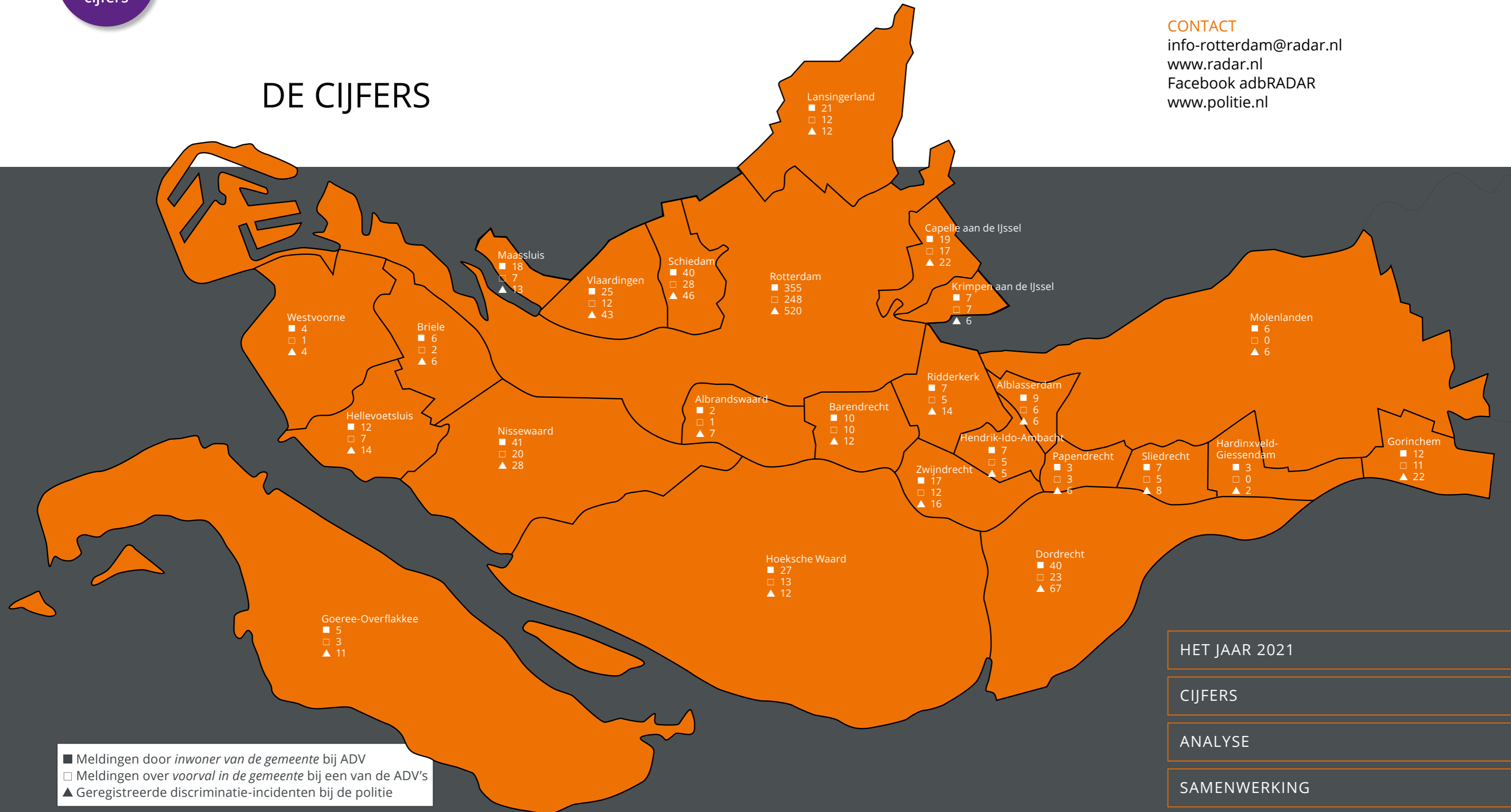


Download  
gemeente-  
cijfers

TOELICHTING CIJFERS  
[www.discriminatie.nl/cijfers](http://www.discriminatie.nl/cijfers)

CONTACT  
[info-rotterdam@radar.nl](mailto:info-rotterdam@radar.nl)  
[www.radar.nl](http://www.radar.nl)  
Facebook adbRADAR  
[www.politie.nl](http://www.politie.nl)

## DE CIJFERS



HET JAAR 2021

CIJFERS

ANALYSE

SAMENWERKING






EEN VERHAAL



## ANALYSE TERREINEN

**De ADV's registreren op welk maatschappelijk terrein een discriminatievoorzval zich afspeelde. De politie registreert geen terreinen. Deze pagina belicht de meest gemelde terreinen en grootste stijgers. **

### ARBEIDSMARKT

Eén op de vijf meldingen ging over de arbeidsmarkt. Meldingen betroffen vaak racistische uitingen en pesterijen op de werkvloer. Regelmatig traden leidinggevenden hier niet tegen op. Ook zijn er meldingen over ongelijke behandeling bij sollicitaties of bij uitstroom. Vrouwen liep soms een contract of promotie mis vanwege hun zwangerschap. Enkele vrouwen werden niet aangenomen omdat ze een hoofddoek droegen.

### COMMERCIELE DIENSTVERLENING

Op de tweede plaats staan meldingen over ongelijke behandeling of discriminerende bejegening door winkels, banken, verzekeraars of vervoersbedrijven. Zo'n 25 meldingen gingen over het niet toelaten van mensen die om medische redenen geen mondkapje droegen. Verder ervoeren melders bijvoorbeeld dat zij vanwege hun herkomst extra in de gaten werden gehouden door winkelpersoneel.

### COLLECTIEVE VOORZIENINGEN

Op plaats drie komen meldingen van mensen die zich gediscrimineerd voelden door zorgaanbieders en gemeentelijke instanties. Dit was vooral vanwege hun herkomst. Een voorbeeld betreft een verzorgende in een verpleeghuis die zich discriminerend gedroeg naar een bewoner en zijn familie toe. Daarnaast gingen veel meldingen over het weren van mensen zonder coronatoegangsbewijs of mondkapje.

### BUURT/WIJK

Meldingen over dit terrein gingen bijna allemaal over discriminatie op grond van herkomst. De gevolgen van discriminatie-ervaringen in de eigen woonomgeving kunnen groot zijn. Een net verhuisd gezin dat door de nieuwe buren racistisch werd uitgescholden, verwoordde het als volgt: 'Dit heeft ons echt enorm geraakt. Je wil tenslotte een veilige en fijne leefomgeving hebben.'

### HUISVESTING

Meerdere woningzoekende melders voelden zich vanwege hun afkomst ongelijk behandeld door verhuurders. Zo ook een melder die onder zijn eigen naam en onder de naam Johan op een woning reageerde. Alleen de zogenaamde Johan werd teruggebeld. Meldingen over andere gronden gingen bijvoorbeeld over de ontoegankelijkheid van een flat voor een scootmobielgebruiker en over advertenties waarin woningen alleen aan vrouwen werden aangeboden.

Een man heeft een afspraak met een verhuurbemiddelaar om een appartement te bezichtigen. Na de bezichtiging stuurt hij deze alle gevraagde formulieren toe. De volgende dag krijgt hij telefonisch te horen dat de papieren in orde zijn, maar dat de eigenaar het appartement niet aan hem wil verhuren, omdat hij geen wit persoon is. Dat dit nog speelt anno 2021, verbaast de man.



HET JAAR 2021

CIJFERS

ANALYSE

SAMENWERKING



## SAMENWERKING

**Om discriminatie aan te pakken, is een goede samenwerking tussen ADV's, gemeenten, politie en het Openbaar Ministerie noodzakelijk. De Nederlandse regering versterkte in 2021 de aanpak van discriminatie en racisme en richtte zich daarbij ook op de lokale 'ketenaanpak'.**

### VERSTERKEN KETENAANPAK

In de Rotterdamse en andere politie-eenheden zijn de ADV's, politie en het OM de afgelopen jaren al steeds nauwer gaan samenwerken. Afspraken over die samenwerking hebben zij vastgelegd in een convenant. Een belangrijk onderdeel is het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). Meerdere malen per jaar bespreken de organisaties lopende meldingen en aangiftes, evenals de juiste opvolging daarvan. Daarnaast bespreken zij (beleids)ontwikkelingen. Tussendoor wordt regelmatig informeel overlegd, of helpt de ADV bijvoorbeeld mensen om aangifte te doen bij de politie. Om deze 'keten' van organisaties verder te versterken, zijn diverse ontwikkelingen in gang gezet. Samen met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de landelijke vereniging van ADV's (Discriminatie.nl) is het kabinet aan de slag gegaan met het verbeteren van de positie, financiering en vindbaarheid van ADV's. Ook

wordt onderzocht hoe de ADV's hun meldproces kunnen optimaliseren, zodat de meldingsbereidheid toeneemt. Bij de politie en het OM moeten verschillende initiatieven zorgen voor een nog betere herkenning en afhandeling van discriminatie-incidenten.<sup>213</sup>

### CENTRALE ROL GEMEENTEN

Gemeenten spelen een centrale rol in de aanpak van discriminatie. Zij zijn verplicht hun inwoners toegang te bieden tot een ADV en zij kunnen op lokaal niveau beleid voeren om burgers te beschermen tegen discriminatie.<sup>4</sup> Steeds meer gemeenten nemen de aanpak van discriminatie serieus. Tegelijkertijd zijn er ook gemeenten die nog geen beleidsplan hebben om discriminatie te voorkomen en bestrijden. In kleinere gemeenten komt het regelmatig voor dat niemand bestuurlijk verantwoordelijk is.<sup>5</sup> De regering wil samen met de VNG de behoeften en knelpunten van gemeenten peilen en bekijken hoe de gemeentelijke aanpak verbeterd kan worden.<sup>6</sup> Er verschijnen handreikingen om gemeenteambtenaren hierbij te helpen.<sup>7</sup> Daarnaast deed Rabin Baldewsingh, die als Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme een meerjarig nationaal actieprogramma opstelt, een oproep aan burgemeesters om zelf een actieve rol te spelen bij de aanpak van discriminatie in hun gemeente.<sup>8</sup>

Tijdens een open avond wil een vrouw met een gehoorbeperking een presentatie over een opleiding bijwonen. De tolk gebarentaal die ze heeft meegenomen, mag het lokaal niet binnen. Het zou er al te vol zijn. De vrouw vindt dat de school haar de toegang tot informatie ontnomen heeft. Ze vraagt het College om een oordeel. Het College oordeelt dat de school discrimineerde op grond van handicap.

COLOFON

BRONNEN

HET JAAR 2021

CIJFERS

ANALYSE

SAMENWERKING







vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie

## Discriminatiecijfers RADAR 2021 – gemeente Albrandswaard

	Meldingen door inwoner van Albrandswaard	Meldingen over voorval in Albrandswaard
<b>Meldingen</b>		
Aantal meldingen bij RADAR in 2021 <sup>1</sup>	2	1
<b>1 Discriminatiegrond</b>		
Antisemitisme	0	0
Arbeidscontract	0	0
Arbeidsduur	0	0
Burgerlijke staat	0	0
Geslacht	0	0
Godsdienst (waarvan tegen moslims)	1(1)	0 (0)
Handicap/chronische ziekte	0	0
Herkomst, huidskleur	0	0
Leeftijd	0	0
Levensovertuiging	0	0
Nationaliteit	0	0
Politieke gezindheid	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0
Niet-wettelijk	1	1
Onbekend	0	0
<b>2 Maatschappelijk terrein</b>		
Arbeidsmarkt	0	1
Buurt/wijk	0	0
Collectieve voorzieningen	1	0
Commerciële dienstverlening	0	0
Horeca/amusement	0	0
Huisvesting	0	0
Media en reclame	1	0
Onderwijs	0	0
Openbare ruimte	0	0
Politie/OM/vreemdelingenpolitie	0	0

<sup>1</sup> Meldingen door een inwoner hebben niet automatisch betrekking op een voorval in de gemeente. Meldingen over een voorval in de gemeente kunnen gedaan zijn door een inwoner, maar ook door een niet-inwoner. Er kan een overlap tussen deze twee getallen zijn.

Privésfeer	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0
Sport	0	0
Overig	0	0
Onbekend	0	0
<b>3 Wijze van discriminatie</b>		
Bedreiging	0	0
Geweld	0	0
Omstreden behandeling	1	1
Vijandige bejegening	1	0
Overig	0	0
Onbekend/niet van toepassing	0	0