FACTSHEET

DISCRIMINATIE CIJFERS G4

REGIO HAAGLANDEN &
PROVINCIE UTRECHT

WIST JE DAT DE G4 GEMEENTEN GEZAMENLIJK 3,8 MILJOEN INWONERS BEVATTEN?

Dit jaar hebben de G4 gemeenten besloten om samen te werken om met elkaar gezamenlijke problematiek tegen te gaan. Daarom wordt voor het eerst nu een gezamenlijke publicatie naar buiten gebracht. In deze factsheet hebben we verschillende interviews uitgelicht en het aantal meldingen van de G4 in kaart gebracht.

G4 SAMENWERKING IN KERNWOORDEN

Versnellen ❖ dichtbij ❖ daadkracht ❖ oplossingsgericht ❖ positief ❖ breder politieke lobby ❖ integrale aanpak ❖ innovatie met rapportages ❖breder meldperspectief ❖ kennisuitwisseling ❖ verbintenis ❖ schaalvoordelen ❖ gedeelde krachten ❖ ondersteuning ❖ interdisciplinair

MELDINGEN PROVINCIE UTRECHT	2019	2020
inwoner provincie Utrecht	368	714
voorval provincie Utrecht	344	460

MELDINGEN HAAGLANDEN	2019	2020
meldingen Haaglanden	442	1216
voorval Haaglanden	252*	371*

* Den Haag Meldt beschikt niet over de cijfers over een voorval in Haaglanden. Het totaal valt daardoor lager uit.



ATLIN SANDVLIET
❖ Directeur Stichting Inclusie en Discriminatiebestrijding Den Haag

EEN STERKE INFORMATIEPOSITIE DOOR CIJFERS EN VERHALEN

De ADV's kunnen zich onderscheiden door een sterke positie in te nemen en te behouden binnen het krachtenveld dat van belang is voor een tijdige en effectieve aanpak van discriminatie. De vooruitgeschoven positie leent zich bij uitstek voor het informeren van andere actoren, het smeden van succesvolle coalities en voor het verbreden van het maatschappelijk draagvlak voor discriminatiebestrijding. Een sterke informatiepositie is daarbij van essentieel belang: er kan bijvoorbeeld beter inzicht worden verschaft in de aard en omvang van discriminatie en er kunnen goed onderbouwde voorstellen worden gedaan voor interventies. De verhalen die op basis van de brede ervaring en praktijken kunnen worden verteld kunnen ook aanspreken en uitdagen om meer te doen.

REGISTRATIEGEGEVENS VERTELLEN EEN DEEL VAN HET VERHAAL

In de achterliggende periode hebben de ADV's en de Politie hun registratiesystemen verbeterd. Er zijn keuzes gemaakt die zijn afgestemd op het invoeren en verwerken van de gegevens te vergemakkelijken en data te presenteren die zijn afgestemd op de informatiebehoefte van de ADV's, gemeenten en relevante samenwerkingspartners. Omdat de verbetertrajecten bij de ADV's en de Politie onvoldoende op elkaar waren afgestemd, zijn de cijfers nog niet één op één met elkaar te vergelijken. Het is desondanks mogelijk om op basis van indicatoren conclusies te trekken over de gronden, aard en omvang van discriminatie en over maatschappelijke terreinen die bijzondere aandacht verdienen. De ter beschikking staande registratiegegevens van de ADV's, de Politie en het College van de Rechten van de Mens (CRM) worden jaarlijks gepresenteerd in een landelijke en regionale monitor.

Bij het analyseren van de ter beschikking staande gegevens is het wel van belang om rekening te houden met enkele factoren die om enige nuancering vragen. Het feit dat één op de vijf incidenten en voorvallen wordt gemeld vraagt om inzet van de ADV's, de Politie en het CRM om de meldingsbereidheid bij ervaren en gesignaleerde discriminatie te vergroten. Er is ook behoefte aan inzicht in positieve factoren om geen gebruik te maken van de hulp en ondersteuning door de ADV's en de Politie: het is bijvoorbeeld aannemelijk dat sommige burgers ervaren discriminatie niet melden omdat men dankzij de voorlichting door de ADV's beter in staat is om op een adequate wijze te handelen. Een andere positieve factor kan zijn dat men op school, op het werk en in de buurt terecht kan voor de eerste opvang binnen een vertrouwde omgeving.

ONTSLUITEN VAN INFORMELE BRONNEN

De ADV's beseffen in toenemende mate dat het voorkomen en bestrijden van discriminatie niet meer het exclusief domein is van de ADV's en de Politie. In verschillende stukken van de overheid is gesteld dat de strafrechtelijke aanpak vanwege de normerende en sanctionerende rol en de preventieve werking die daarvan uitgaat van essentieel belang is voor een effectieve bestrijding van discriminatie. Aan de andere kant wordt bijna elke situatie gebruikt om te benadrukken dat het strafrecht niet toereikend is om discriminatie en commune delicten met een discriminatie-aspect te bestrijden. Dit gegeven maar ook de wens van de ADV's om de vooruitgeschoven positie binnen het krachtenveld te behouden en te versterken bevestigen de urgentie om de informatiepositie te versterken en functioneel te maken.

Uit ervaring blijkt dat partijen die zich binnen het sociaal domein, het onderwijs en andere sectoren inzetten voor non-discriminatie en inclusie ook over relevante data beschikken. Veelal gaat het om registraties over incidenten die binnen de eigen kring zijn opgevangen en opgelost, signalen en om gegevens uit projectverslagen. Door deze informele bronnen te ontsluiten en de gegevens te bewerken kunnen de ADV's verdere stappen zetten om de informatiepositie te versterken en deze zo optimaal mogelijk te benutten ten behoeve van een tijdige en effectieve discriminatiebestrijding.

WIJ ZIJN OP DE GOEDE WEG

Door de versterkte informatiepositie en de verhalen, die op basis van cijfers en signalen kunnen worden verteld, kunnen de ADV's op verschillende terreinen het verschil maken. Voorstellen voor interventies kunnen beter worden onderbouwd en partijen binnen het sociaal domein, het onderwijs en andere sectoren kunnen worden uitgedaagd en gestimuleerd om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen, waar het gaat om het bevorderen van non-discriminatie en inclusie.

Ook de rol van pleitbezorger en belangenbehartiger kan beter tot uitdrukking worden gebracht omdat de ADV's goed onderbouwde voorstellen kunnen aandragen, bijvoorbeeld om de positie van slachtoffers van discriminatie te verbeteren binnen de strafrechtelijke keten en om de eerste opvang bij ervaren discriminatie zo dicht mogelijk bij de burgers te organiseren. De cijfers en de verhalen die erachter schuilen kunnen overtuigen en bevestigen dat het werk dat de ADV's verzetten bijdraagt aan een veilige en inclusieve samenleving.



LISETTE TANIS-PINAS
❖ Directeur-bestuurder Radar Rotterdam

Afgelopen jaar waren er meer meldingen dan voorgaande (in elk geval 8) jaren, ook zonder het hoge aantal meldingen over het zogenaamde coronalied. Naast de meldingen die een relatie hebben met corona (lied, mondkapjesplicht in relatie tot handicap en chronische ziekte), waren er veel meldingen naar aanleiding van BLM. Vaak verhalen met een lange historie, structureel en over een lange periode (ervaren) racisme en discriminatie. Meldingen in relatie tot de arbeidsmarkt zijn er nog steeds relatief veel, zowel op gebied van zwangerschap als op andere gronden. Zo werden een hoog aantal meldingen gemaakt over het discriminatoire voorkeursbeleid van TU Eindhoven.

De werkzaamheden bij het discriminatiemeldpunt zijn beïnvloed omdat meldingen die verband houden met corona bovenop andere meldingen en andere werkomstandigheden kwamen. Het was meer digitaal en minder in persoon. Soms voelt het alsof je daarmee inlevert op kwaliteit, of je harder moet werken voor hetzelfde resultaat. Een hoogtepunt van afgelopen maanden is een beetje wrang, maar het rapport "Ongekend onrecht". Het rapport heeft de burger een stem gegeven, dat 1 melding een veel dieper liggende structurele oorzaak kan hebben.



ADDIE STEHOUWER
❖ Gemeentelijke ombudsman Den Haag

Het aantal meldingen op de grond ras maakt een belangrijk deel uit van het totaal aantal meldingen. De meeste discriminatie ervaringen vonden plaats op straat en in de media. Door de maatregelen rond corona konden de gesprekken met melders niet op kantoor plaatsvinden. Gelukkig hebben we met de meeste melders wel goed telefonisch contact kunnen onderhouden. Hoogtepunt bij ons was wel het hijsen van de mensenrechten vlag als kleurrijk signaal dat Den Haag, stad van vrede en recht, mensenrechten hoog wil houden. Ik geloof dat de samenwerking van de G4 en ADV's dit jaar meer nodig en effectiever dan ooit was.



WWW.ARTIMN.NL

DISCRIMINATIE CIJFERS G4

INWONERS PER GEMEENTE OP 1 JANUARI 2020

Amsterdam	Den Haag	Rotterdam	Utrecht
872757	545838	651157	357597

MELDINGEN

	Amsterdam		Den Haag		Rotterdam		Utrecht	
		excl. meldingen over radio 10		excl. meldingen over radio 10		excl. meldingen over radio 10		excl. meldingen over radio 10
Aantal meldingen door inwoner gemeente	1049	739	465	184	674	319	352	212
Promillage (meldingen inwoner gemeente)	1,20	0,85	0,85	0,34	1,04	0,49	0,98	0,59
Aantal meldingen over voorval gemeente	613		*		240		237	
Promillage (meldingen voorval gemeente)	0,70		0,00		0,37		0,66	

DISCRIMINATIEGROND

	Amsterdam		Den Haag		Rotterdam		Utrecht	
		excl. meldingen over radio 10		excl. meldingen over radio 10		excl. meldingen over radio 10		excl. meldingen over radio 10
Antisemitisme	26	26	4	4	7	7	3	3
Arbeidscontract	3	3	2	2	2	2	1	1
Arbeidsduur								
Burgerlijke staat	1	1	2	2	2	2	6	6
Geslacht	72	72	12	12	33	33	23	23
Godsdienst (waarvan tegen moslims)	42 (38)	42 (38)	10 (7)	10 (7)	20 (15)	20 (15)	16 (13)	16 (13)
Handicap/chronische ziekte	52	52	14	14	36	36	27	27
Herkomst, huidskleur	739	429	396	115	539	184	243	103
Leeftijd	22	22	3	3	20	20	10	10
Levensovertuiging	1	1	3	3				
Nationaliteit	11	11	5	5	4	4	9	9
Politieke gezindheid	4	4	1	1	1	1		
Seksuele gerichtheid	74	74	6	6	16	16	9	9
Niet-wettelijk	43	43	11	11	15	15	11	11
Onbekend	33	33	7	7	5	5	7	7

* Den Haag Meldt beschikt niet over de cijfers over een voorval in Den Haag.
** Den Haag Meldt kan de meldingen over Radio 10 er niet uit filteren bij de klachtbehandeling.

MAATSCHAPPELIJK TERREIN

	Amsterdam		Den Haag		Rotterdam		Utrecht	
		excl. meldingen over radio 10		excl. meldingen over radio 10		excl. meldingen over radio 10		excl. meldingen over radio 10
Arbeidsmarkt	131	131	30	30	77	77	43	43
Buurt/wijk	66	66	25	25	33	33	18	18
Collectieve voorzieningen	99	99	10	10	37	37	29	29
Commerciële dienstverlening	99	99	35	35	50	50	34	34
Horeca/amusement	21	21	8	8	6	6	2	2
Huisvesting	36	36	4	4	14	14	18	18
Media en reclame	354	44	309	28	358	3	146	6
Onderwijs	21	21	7	7	16	16	13	13
Openbare ruimte	98	98	19	19	31	31	19	19
Politie/OM/vreemdelingenpolitie	31	31	6	6	19	19	8	8
Privésfeer	15	15	5	5	1	1		
Publieke/politieke opinie	44	44	5	5	14	14	15	15
Sport	14	14	7	7	7	7	6	6
Overig	2	2			5	5	1	1
Onbekend	18	18	6	6	6	6		

WIJZE VAN DISCRIMINATIE

	Amsterdam		Den Haag		Rotterdam		Utrecht	
		excl. meldingen over radio 10		excl. meldingen over radio 10		excl. meldingen over radio 10		excl. meldingen over radio 10
Bedreiging	93	93	1	1	24	24	3	3
Geweld	37	37	2	2	11	11	3	3
Omstreden behandeling	378	378	81	81	191	191	131	131
Vijandige bejegening	750	440	386	105	478	123	230	90
Overig	5	5			1	1		
Onbekend/niet van toepassing	10	10	6	6	3	3		

KLACHTBEHANDELING

	Amsterdam		Den Haag		Rotterdam		Utrecht	
		excl. meldingen over radio 10		excl. meldingen over radio 10 **		excl. meldingen over radio 10		excl. meldingen over radio 10
Alleen registratie	338	337	69		81	80	32	32
Advies/informatie	369	367	89		596	242	267	127
Beïnvloeding beleid	9	9			357	3	4	4
Bemiddeling	44	44	267		18	18	21	21
Bijstaan in procedures	23	23	1		358	4	6	6
Doorverwijzing	31	31	16		20	20	21	21
Eigen onderzoek Meldpunt	16	16					1	1
Overig	1	1			1	1		



JERROL MARTEN
❖ Directeur meldpunt discriminatie Amsterdam

Over de gehele linie zien wij dat het aantal meldingen bij MDRA in Amsterdam gestegen is van 595 meldingen in 2019 naar 1309 meldingen in 2020. Dit voornamelijk op de gronden antisemitisme, geslacht, handicap, herkomst , seksuele geaardheid, transgenderpersonen en antizwart racisme. Bij bedreiging en geweld zien we een verdubbeling van het aantal meldingen. De 519 ontvangen corona gerelateerde meldingen ging voor het overgrote deel ging over anti-Aziatische discriminatie. Een positief hoogtepunt was voor mij het kunnen verlengen van de tijdelijke contracten van meer dan de helft van mijn personeel en dat er daarnaast meer aandacht is gekomen voor #Blacklivesmatter en institutionele discriminatie bij de overheid.



BERNICE CALMES
❖ Directeur Art.1 Midden Nederland Utrecht

Als je bij een antidiscriminatievoorziening (ADV) werkt, heb je al een taak met een zware emotionele lading. Dan komt er extra druk bij als er op persoonlijk vlak wat verandert. Dan moet je met elkaar bekijken hoe je elkaar motiveert en hoe je als team deze situatie aanpakt. Wij konden onze energie steken in de social mediacampagne #jijteltmee. Mede door deze campagne kon de organisatie een omslag maken naar een sterke digitale aanwezigheid. Naast dat er meer rasgerelateerde meldingen waren, zijn er ook veel meldingen gekomen met betrekking tot handicap en chronische ziekten, vooral met oog op het dragen van een mondkapje. Om deze reden geloof ik dat je tijdens een pandemie ook moet kijken naar hoe maatwerk geleverd kan worden: one size does not fit all. Het hoogtepunt van dit jaar was voor ons dat er ruimte kwam voor de creativiteit. De verborgen talenten van onze medewerkers zijn zeker naar boven gekomen. Ik merk dat mensen echt groeien in momenten van crisis.

WWW.ARTIMN.NL