

I. CIJFERS DISCRIMINATIE

Landelijke cijfers: meldingen op basis van ras en nationaliteit stijgen het snelst

Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) uit 2018 blijkt dat ruim een kwart van alle Nederlanders discriminatie ervaart. Voor respondenten met een Turkse, Marokkaanse, Antilliaanse of Surinaamse achtergrond (ruim de helft) en voor mensen uit de LHBTIQ+-gemeenschap en mensen met een fysieke beperking (beiden ruim een derde) ligt dit getal nog hoger.

Het College voor de Rechten van de Mens kreeg in 2020 een recordaantal meldingen van discriminatie en etnisch profileren. Maar liefst 638 verzoeken werden er ingediend om een oordeel over discriminatie, veel meer dan de 541 in 2019. De meeste verzoeken gaan over handicaps en chronische ziekten, maar het aantal meldingen over onterecht onderscheid op basis van nationaliteit (122% tov 2019) of ras (50%) stijgt het snelst.

Ook het Openbaar Ministerie behandelde in 2020 meer discriminatiezaken dan het jaar daarvoor. Het OM registreerde 252 strafbare feiten op dit gebied, een toename van 14 procent, en deze cijfers zijn mogelijk nog niet compleet.¹

Daarnaast blijkt uit steeds meer onderzoek dat er sprake is van institutioneel racisme, schrijft het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS). Zo is er onomstotelijk bewijs van institutioneel racisme op de arbeidsmarkt en de woningmarkt. Hier is bewezen dat Nederlanders met bijvoorbeeld een Arabisch klinkende naam minder kans hebben te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek of een woningbezichtiging. Op het gebied van etnisch profileren en onderwijs schrijft het KIS in haar onderzoek dat er 'sterke vermoedens' zijn voor institutioneel racisme, maar dat er nog meer onderzoek nodig is.²

Arnhemse situatie: groei van het aantal meldingen, maar lang niet iedereen meldt

Ook in Arnhem is sprake van een groei van het aantal meldingen. Anti-discriminatievoorziening Vizier rapporteert een verdubbeling van het aantal meldingen dat binnengekomen is in 2020 ten opzichte van 2019. Van de 80 meldingen die binnenkwamen in 2020, hadden er 66 betrekking op discriminatie op basis van ras. Ruim een verdrievoudiging ten opzichte van de 18 meldingen in 2019.

Het aantal meldingen groeit dus, met name op het gebied van racisme. Het is waarschijnlijk dat de aandacht voor Black Lives Matter een rol heeft gespeeld bij groeiende bewustwording en meldingsbereidheid op het gebied van racisme.

Tegelijkertijd weten we dat het aantal meldingen niet representatief is voor het werkelijke aantal gevallen van discriminatie en racisme. Uit gesprekken blijkt dat veel Arnhemmers geen melding doen van discriminatie, bijvoorbeeld omdat ze niet bekend zijn met de mogelijkheden tot melden en aangifte, of dat ze niet geloven dat het melden hen verder helpt. Ook dit sluit aan bij de landelijke trend. In het manifest Vrij zijn in Arnhem zetten we daarom ook in op het verlagen van de meldingsdrempel.

¹ [Discriminatie in Nederland: veel bewustzijn, stijgend aantal strafzaken | De Volkskrant](#)

² <https://www.kis.nl/artikel/institutioneel-racisme-bewijs-en-aanpak>



II. WAT DOEN WE AL OP HET THEMA DISCRIMINATIE EN RACISME?

Wat doen we al op het thema discriminatie en racisme

We werken al op verschillende gebieden aan het tegengaan van discriminatie en racisme in Arnhem.

Een aantal voorbeelden zijn:

- Antidiscriminatievoorziening Vizier vervult de taak van meldpunt en heeft een adviesfunctie voor inwoners en professionals
- Met de campagne #ArnhemDurft, die in juni 2021 gestart is, roepen we Arnhemmers op zich uit te spreken tegen discriminatie en voor elkaar op te komen.
- Via het Horecadespanel gaan we discriminatie tegen. Dit doen we onder meer door melden zo toegankelijk mogelijk te maken. Hierin trekken we samen op met horecaondernemers in de stad en Vizier.
- Met het Uitvoeringsplan Inclusief Arnhem werken we - naast het bestrijden van discriminatie en racisme, waar het manifest Vrij zijn in Arnhem uitvoering aan geeft - aan meer inclusieve organisaties in de stad, inclusievere communicatie en implementatie van het VN verdrag voor mensen met een handicap.
- Vanuit de bestuursopdracht inclusieve organisatie werken we aan een meer diverse en inclusieve gemeentelijke organisatie.
- Verder ondersteunen we de netwerken van InDifferent op verschillende Arnhemse scholen. Hier werken leerlingen in coalities aan het versterken van onderling respect en het vergroten van een inclusief klimaat op hun school.

We werken hiernaast op verschillende beleidsterreinen al hard aan gelijke kansen voor alle Arnhemmers en een stad waarin iedereen meedoet. Dit doen we vanuit de recent opgestelde **Visie Sociaal Domein**. We zoeken hierbij de verbinding met de uitgangspunten en acties die we beschrijven in het manifest 'Vrij zijn in Arnhem' nemen we hierin mee. Hieronder noemen we een aantal voorbeelden van wat er al gebeurt op andere beleidsterreinen.

Via de programmalijn 'Meedoen in Arnhem' werken we aan gelijke kansen voor alle Arnhemmers. Zo vinden we het belangrijk dat alle kinderen gelijke kansen in het **onderwijs** krijgen. We weten dat leerlingen van lager opgeleide ouders ondanks gelijke cognitieve capaciteiten op een lager niveau hun schooldiploma halen dan leerlingen van hoger opgeleide ouders. We ondersteunen deze kinderen daarom door met voor- en vroegschoolse educatie taal- en ontwikkelingsachterstanden tegen te gaan. Ook gaan we in Arnhem-Oost verlengde leertijd aanbieden voor leerlingen met een minder ondersteunende thuisomgeving. Kinderen met een migratieachtergrond of een lagere sociaal-economische status lopen het risico een lager schooladvies te krijgen dan past bij hun cognitieve capaciteiten. Overgangen zijn kwetsbaar. We nemen deze thema's kansengelijkheid en het belang van zorgvuldig tot stand gekomen schooladviezen bij overgangen mee in de Maatschappelijke Educatieve Agenda Arnhem.

Op het thema wonen werken we aan een **code goed verhuurderschap**.



Op het gebied van **sport** is inclusief sporten opgenomen als één van de pijlers in het Arnhemse Sportakkoord. Verenigingen kunnen aanspraak maken op een subsidie als zij initiatieven hebben die de Arnhemse sport inclusiever maakt. We starten verder in het najaar van 2021 met een traject met verschillende sportverenigingen om de Arnhemse sportwereld verder te brengen op het gebied van inclusie. Hier hebben in juni 2021 de eerste startgesprekken over plaatsgevonden.

Op het gebied van **inburgering** hebben we in de inkoop van inburgeringsbureau 's cultuursensitief werken expliciet meegenomen in de eisen voor gunning.

III. Gehanteerde definities

In het manifest Vrij zijn in Arnhem hanteren we de volgende definities:

Vrij zijn in Arnhem

Met Vrij zijn in Arnhem dragen we met elkaar uit hoe we in Arnhem - de meest diverse stad van Oost-Nederland - met elkaar omgaan. Dat we willen dat iedereen in onze stad zichzelf kan zijn. Dat we elkaar respect en tolerantie meegeven. En dat we ons scherp uitspreken tegen discriminatie en racisme.

Discriminatie

Het College voor de Rechten van de Mens definieert het als: "Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken." Hiermee bedoelen we bijvoorbeeld kenmerken zoals etniciteit, cultuur, seksuele oriëntatie, fysieke of verstandelijke handicap of beperking, geslacht of genderidentiteit.

Racisme

Racisme wordt door de Europese Commissie gedefinieerd als "het geloof dat een kenmerk zoals zogenaamd "ras", kleur, taal, religie, nationaliteit of nationale of etnische origine verantwoording biedt voor minachting voor een persoon of een groep personen of de notie van superioriteit van een persoon of een groep personen."

Het woord 'ras' staat hierbij tussen aanhalingstekens, omdat er geen sprake is van verschillende 'rassen' mensen.

Institutioneel racisme

We definiëren institutioneel racisme als racisme dat in het systeem en de instituties is geworteld en een basis vormt voor beleid en contexten die ongelijkheid creëren, uitvoeren, bevestigen en behouden (KIS 2020).