



Inspanning voor Ontspanning

Voortgangsrapportage december 2021
Samenleven

*Actieprogramma's 'Relax. Dit is Rotterdam' en
'Rotterdam tegen Racisme'*

Van
Maatschappelijke Ontwikkeling
Integratie & Samenleven

Registratienummer

Datum
December 2021



Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Pijler 1: Gelijkwaardigheid	5
2.1	<i>We bevorderen gelijke kansen op de arbeids- en woningmarkt en in het uitgaansleven</i>	5
2.1.1	Arbeidsmarkt	5
2.1.2	Nachthoreca	7
2.1.2	Woningmarkt	8
2.1.3	Sport	11
2.1.4	Cultuur	12
2.2	<i>We bevorderen gelijke kansen en gelijke behandeling voor alle Rotterdammers</i>	12
2.2.1	EU-project 'Rotterdam voorbij discriminatie'	12
2.2.2	Informeel religieus onderwijs	12
2.2.3	Vrouwemancipatie	13
3	Pijler 2: Verbinding	14
3.1	<i>We bevorderen de sociale acceptatie door middel van positieve zichtbaarheid van diversiteit en verscheidenheid in de stad.</i>	14
3.1.1	Campagne 'Gewoon in Rotterdam'	14
3.1.2	Gender- en seksuele diversiteit	14
3.2	<i>We faciliteren ontmoeting en dialoog tussen Rotterdammers over het omgaan met diversiteit, ongemak, sociale normen en dergelijke.</i>	14
3.2.1	Dialogen	14
3.2.2	Snelloket kleine initiatieven	16
3.3	<i>We ondersteunen scholen in Rotterdam met voorlichting en training over het omgaan met diversiteit, inclusiviteit en uitsluiting.</i>	16
3.3.1	Primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs	16
3.4	<i>We bevorderen de deskundigheid van professionals en vrijwilligers in de stad op de onderwerpen inclusiviteit en diversiteit.</i>	17
3.4.1	Deskundigheidsbevordering en inclusie in het sociaal domein	17



3.5	<i>De gemeente geeft het goede voorbeeld</i>	19
3.5.1	Gemeente Rotterdam als inclusieve en diverse werkgever	19
3.5.2	Onderzoek 'institutioneel racisme'	21
3.5.3	Stadsmarinier Racisme en Discriminatie	21
3.5.4	Adviesraad Anti-Racisme en Inclusie	22
3.5.5	Inclusiviteitsindex	22
4	Pijler 3: Veiligheid en handhaving	24
4.1	<i>We verhogen de sociale veiligheid van (kwetsbare) Rotterdammers</i>	24
4.1.1	Handhaving	24
4.1.2	Aanpak Straatintimidatie	24
4.1.3	Veiligheidsalliantie	25
4.1.4	Veilige Steden	25
4.2	<i>We vergroten de kennis over de mogelijkheden tot het melden van discriminatie.</i>	26
4.2.1	Campagne 'Zie het. Zeg het. Meld het.'	26
4.3	<i>We faciliteren ontmoeting(splekken) en trainingen voor kwetsbare Rotterdammers, gericht op het vergroten van assertiviteit en veerkracht.</i>	26
4.3.1	Ontmoetingsplekken	26
4.3.2	Weerbaarheid, Veerkracht en Emanicaptie	26
5	Vooruitblik	29
5.1	Meer mystery guest onderzoeken: horeca en arbeidsmarkt	29
5.2	LHBTI-acceptatie van binnenuit	29
5.3	Levensbeschouwelijke diversiteit en keuzevrijheid	29
6	Financiën 2021	31

1 Inleiding

Voor u ligt de vierde voortgangsrapportage van het 'Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019-2022: *Relax. Dit is Rotterdam*' (hierna: *Relax*). Het intensiveringsplan *Rotterdam tegen Racisme* (hierna: *RTR*), met aanvullende actiepunten, is in 2020 door uw raad vastgesteld en de voortgang hiervan is sindsdien onderdeel van de halfjaarlijkse rapportages van het samenlevingsbeleid. Voor het integrale beeld zijn de acties van RTR ingepast in het rapportageformat. Het doel is om u hiermee inzicht te geven in alle ontwikkelingen, behaalde/beoogde resultaten en actuele stand van zaken over de periode juni tot en met december 2021.

De rapportage is opgebouwd per thema, langs de drie pijlers van *Relax*. Te weten: gelijkwaardigheid, verbinding en handhaving en veiligheid. In de rapportage wordt aan het eind een vooruitblik gegeven met daarin enkele accenten die we in de laatste fase van deze collegeperiode nog willen aanbrengen.

Gelijktijdig met deze rapportage ontvangt u ook de voortgangsbrief Integratie en de Aanpak Rotterdamse Opgave Inburgering, waarin u wordt geïnformeerd over ontwikkelingen op het terrein van Integratie en de opvang van statushouders. Om die reden spitst deze rapportage zich uitsluitend toe op het beleidsveld Samenleven.

Het samenlevingsbeleid heeft als doel om de acceptatie van (verschillende vormen van) diversiteit die onze stad kenmerkt te vergroten. Dat doen we door meer ontspanning te brengen in de manier waarop we in Rotterdam omgaan met elkaar. Onze inzet richt zich op het bevorderen van gelijkwaardigheid, op alle maatschappelijke onderdelen, zodat elke Rotterdammer zichzelf kan zijn, zich gewaardeerd voelt en zijn/haar talenten kan ontwikkelen. Ongeacht etniciteit, nationaliteit, verblijfsstatus, huidskleur, cultuur, religie, gezondheid, geslacht, genderidentiteit, seksuele gerichtheid, leeftijd, sociaaleconomische positie en opleidingsniveau. Samen bouwen we aan een verbonden stad, met waardering van diversiteit, vrijheid en gelijke kansen.

2 Pijler 1: Gelijkwaardigheid

2.1 *We bevorderen gelijke kansen op de arbeids- en woningmarkt en in het uitgaansleven*

Sport en cultuur zijn aan dit onderdeel toegevoegd als 2.1.3 en 2.1.4.

2.1.1 Arbeidsmarkt

Extra inzet 010-Inclusief

Op initiatief van de gemeenteraad is in 2016 het Rotterdamse platform tegen arbeidsmarktdiscriminatie opgericht: 010-Inclusief. Het doel van deze verzelfstandigde stichting is om kennis van en ervaring met het voorkomen en tegengaan van arbeidsdiscriminatie te delen. De ondersteuning ligt bij de gemeente.

De afgelopen periode is door impuls van Rotterdam Tegen Racisme na Black Lives Matter fors ingezet op betere ondersteuning van 010-Inclusief. Dit hebben we gedaan met de zgn. 'Servicedesk Inclusie op de arbeidsmarkt', uitgevoerd door de landelijk bekende organisatie 'Diversiteit in bedrijf'. Dit is de organisatie die ook bekend is van de Charter Diversiteit. De Servicedesk heeft de volgende doelstellingen:

- Agenderen en bevorderen van de bewustwording over het belang van gelijke kansen en gelijke behandeling, vooroordelen en uitsluitingsmechanismen en de meerwaarde van brede diversiteit voor bedrijven en organisaties op de werkvloer,
- Bevorderen van deskundigheid op het gebied van diversiteit en inclusie (D&I) op de werkvloer, op het niveau van directie, management en beleid
- Versterken van de beweging van koplopers onder bedrijven en organisaties die zichtbaar optreden als ambassadeurs voor een inclusieve arbeidsmarkt,
- Bundelen van krachten en ondersteunen van platform 010 Inclusief.

Deze aanpak is in april als pilot gestart. In een kick-off bijeenkomst medio juni zijn 010-Inclusief-leden en andere Rotterdamse organisaties uitgenodigd om de samenwerking te vieren. Voormalig wethouder Wijbenga heeft daarbij een presentatie gegeven over diversiteit op de werkvloer, dichter Derek Otte droeg *spoken word* voor en ondernemers gaven een kijkje in de keuken van de diversiteit in hun eigen bedrijf. Sindsdien is de Servicedesk actief bezig geweest met organisaties in de stad helpen om inclusiever te werken, hen concrete handvatten en kennis aan te reiken en de bekendheid van 010inclusief te vergroten.

De aanpak is een succes. De volgende resultaten zijn behaald:

- ✓ **Uitbreiding stedelijk netwerk:** het platform 010-Inclusief had een jaar geleden circa 20 leden. In de startfase hebben de kwartiermakers van de Servicedesk zich voornamelijk gericht op het uitbouwen van een Rotterdams netwerk van werkgevers dat zich inzet voor meer diversiteit en inclusie. Momenteel zijn er 25 *nieuwe* netwerklleden actief, waarmee het totale netwerk nu bestaat uit circa 45 leden. Deze leden leveren een bijdrage door bijv. het delen van kennis, ervaring, best practices, hosten van een bijeenkomst, verzorgen van een presentatie en/of door het opstellen van een plan van aanpak voor een inclusievere organisatie.
- ✓ Er is ook een bredere kring van geïnteresseerde organisaties, naast de actieve netwerklleden. In totaal zijn inmiddels in totaal **68 organisaties en bedrijven betrokken**, met een mooie 50/50 verdeling tussen private en publieke organisaties. Voorbeelden hiervan: Unique, Maasdelta, Mainjobs, EuroCaps, Rotterdam The HagueAirport, Kunsthal Rotterdam, CJG Rijnmond, HEMA, Dura Vermeer en stichting Wrokko.

- ✓ Lancering van de **vernieuwde website van 010Inclusief**¹: een aansprekende website met meer functies, actuele inhoud over goed werkgeverschap en een eerlijke arbeidsmarkt. Via de site kunnen professionals en organisaties met vragen terecht bij de helpdesk, bijvoorbeeld over inclusieve communicatie, werving & selectie en monitoring. Ook biedt de site inzicht in de leden uit het netwerk en platform.
- ✓ Het agenderen en vergroten van de **bewustwording** van diversiteit en inclusie en **bekendheid** van 010inclusief gebeurt door het inzetten van digitale communicatiemiddelen: de website, de LinkedIn-pagina en de tweemaandelijks nieuwsbrief van 010Inclusief.
- ✓ Er is een **ondersteuningsbehoefte** bij bedrijven en organisaties bij het formuleren van de doelstellingen, visie en strategie. Zij worden aangemoedigd een plan van aanpak over diversiteit en inclusie op de werkvloer op te stellen. De Servicedesk biedt inhoudelijk advies en hulp hierbij. Op dit moment hebben 8 Rotterdamse bedrijven zo'n plan opgesteld.

In de afgelopen periode hebben de volgende 010-Inclusief bijeenkomsten plaatsgevonden:

- ✓ 17 juni 'Tijd voor verandering' - Kick-off vernieuwde website + samenwerking 010inclusief en Servicedesk
- ✓ 7 september Partnerbijeenkomst – oa. voorstellen nieuwe leden
- ✓ 7 oktober Diversity Day - *Jezelf zijn op de werkvloer* met oa. gastsprekers van Deloitte
- ✓ 14 oktober Workshop - *Omgaan met Diversiteit en Discriminatie* door InHolland en RADAR
- ✓ 25 november Themabijeenkomst - *Hoe vind je divers personeel*, met oa. Maritiem Museum over de eigen praktijk van diversiteit en inclusie en het Rotterdamse Heilige Boontjes over hun wervings- en selectieprocedure.

Doorpakken: kennis en deskundigheidsbevordering

Het zou natuurlijk zonde zijn om dit vergrote netwerk en deze activiteiten niet te verzilveren. Wanneer nieuwe leden of deelnemers aan de bijeenkomsten een bepaalde adviesbehoefte hebben, training willen of iets anders, dan worden deze direct overgepakt door RADAR met een aanbod hiervoor. De middelen van RTR maken het mogelijk om de opdracht aan Radar te verbreden van alleen het sociaal domein naar ook training en advies aan Rotterdamse midden- en kleine bedrijven (MKB) buiten het sociale domein. Diversiteit in Bedrijf en RADAR versterken elkaar hierin. De resultaten van deze opdracht vindt u verder onder paragraaf 3.4.1.

Antidiscriminatieconvenant Uitzendbureaus (ADCU)

Zoals u in vorige rapportages las, wilde de gemeente en RADAR een convenant sluiten met twee grote uitzendbureaus om discriminatie tegen te gaan. De partijen vonden elkaar wel op de intentie en doelstellingen, maar kwamen niet tot elkaar op belangrijke onderdelen zoals het registreren en melden van discriminerende verzoeken en het delen van informatie daarover / melden bij RADAR. De gesprekken zijn enige tijd aangehouden in verband met de komst van de nieuwe 'Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie'. Navraag bij het ministerie van SZW leerde ons dat het wetsvoorstel vooruit wordt geschoven in afwachting van een nieuw kabinet. Idealiter wilden we zodra de wet in werking trad de gesprekken met de uitzendbureaus hervatten. Nu dit langer duurt, wordt onderzocht welke tussenliggende stappen mogelijk zijn.

Het wetsvoorstel verplicht werkgevers en intermediairs om een werkwijze te hebben die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie van werknemers. Werkgevers met 25 of meer werknemers moeten deze werkwijze schriftelijk vastleggen. Bij het extern inhuren van arbeidskrachten moet een werkgever ook nagaan of deze verplichting wordt nageleefd. De Inspectie SZW zou er dan op toezien dat werkgevers een dergelijke werkwijze hebben. Als die ontbreekt, kan de Inspectie

¹ www.010inclusief.nl

daarvoor een boete opleggen, die vervolgens ook openbaar wordt gemaakt. Het doel is om werkgevers bewuster te maken van arbeidsmarktdiscriminatie.

2.1.2 Nachthoreca

Het Panel Deurbeleid Rotterdam is opgezet om discriminatievrij deurbeleid te bevorderen bij Rotterdamse horecaondernemingen en draagt daarmee bij aan een prettig en veilig uitgaansklimaat. Het gaat dus, anders gezegd, om de nachthoreca en bijvoorbeeld niet om restaurants. Het panel is een samenwerkingsverband van de gemeente Rotterdam, de politie-eenheid Rotterdam, Koninklijke Horeca Nederland afdeling Rotterdam, RADAR, een vertegenwoordiging van de particuliere beveiligingsbrancheorganisaties en een vertegenwoordiging van Rotterdamse jongeren. Het panel heeft de volgende taken:

- klachtbehandeling, inclusief bemiddeling tussen de horecagelegenheid en de geweigerde personen
- het beoordelen van de huisregels van individuele horecaondernemers
- uitvoeren sfeerbezoeken (mystery guests) iedere twee jaar (zie daarover ook de 'vooruitblik' in hoofdstuk 5 van deze rapportage)
- bijeenkomsten met convenantpartners voor terugkoppeling van bevindingen
- training voor beveiligers

De sfeerbezoeken worden in tweetallen uitgevoerd. Hierover rapporteerden we voor het laatst in mei 2020, waarna er geen sfeerbezoeken meer hebben kunnen plaatsvinden. We herhalen deze cijfers nu dus voor de volledigheid.

Tweetal	Aantal bezoeken	Aantal weigeringen	Kans op weigering
Beide wit	67	0	0%
Beide licht getint	67	10	15%
Beide donker	67	3	4,5%
Combinatie	67	2	3%
Totaal	268	15	5,6%

Dergelijke uitkomsten krijgen altijd opvolging door vanuit Panel Deurbeleid in gesprek te gaan met overtredende ondernemingen, sturen op verbetering, aanbieden van training en herhaling van sfeerbezoeken daar waar het mis ging. Sinds de vorige sfeerbezoeken is overigens ook discriminatie van LHBTI+ opgenomen in de bredere preventieve aanpak, waaronder de trainingen.

Wegens COVID en de bijbehorende maatregelen is de nachthoreca een groot deel van het jaar gesloten of zeer beperkt open geweest. Om die reden is ervoor gekozen om in plaats van de sfeerbezoeken van het panel deurbeleid een training aan te bieden aan de (hoofd)portiers van de convenant partners. Deze training heeft plaatsgevonden in juli en september dit jaar en is gevolgd door 12 portiers. Tijdens deze training is o.a. besproken hoe het gewenst deurbeleid en de daarbij horende wettelijke kaders eruitzien en hoe gastvrijheid en veiligheid zich tot elkaar verhouden. Daarnaast zijn diverse praktijkscenario's met behulp van acteurs geoefend. De reacties van de deelnemers op de training zijn positief. In de zomer van 2022 zal de training een vervolg krijgen door middel van training *on the job* waarbij de portiers worden gevolgd bij de uitoefening van hun taken. Omdat vanuit de deelnemende convenant partners de vraag is gekomen of ook de bedrijfsleiders deze training kunnen volgen, zal er nog een tweede trainingsronde worden georganiseerd. Omdat het Rotterdamse horecalandschap de afgelopen jaren sterk is veranderd/gegroeid zal het panel deurbeleid de komende periode ook gebruiken om potentiële nieuwe convenantpartners te benaderen.

2.1.2 Woningmarkt

Brede aanpak discriminatie op de woningmarkt

Goede en betaalbare woningen moeten voor iedereen toegankelijk zijn. Een eerlijke woningmarkt, met gelijke kansen, is in de huidige tijden van schaarste en woningnood nog belangrijker. Mechanismen als discriminatie zorgen voor uitsluiting en ondermijnen daarmee de positie van woningzoekenden en (kwetsbare) huurders. De gemeente Rotterdam investeert sinds 2018 in discriminatiebestrijding bij woningverhuur. Rotterdam doet mee aan een pilot van het Rijk rondom Goed Verhuurderschap, met als doel stevig in te zetten op discriminatiebestrijding bij particuliere verhuur. Dit doel is behalve in Relax ook opgenomen in het actieplan Goed Huren en Verhuren.

Uit diverse onderzoeken (landelijk en in Rotterdam) komt helaas steeds weer naar voren dat makelaars bereid zijn mee te werken aan discriminerende verzoeken (zie 21bb8105). (On)bewuste vooroordelen blijken in de praktijk mee te spelen bij de keuzes van verhuurders en/of makelaars. Particuliere huurders hebben vaak ook weinig inzicht in het (ongereguleerde) selectieproces, waarin de criteria wisselend en voor de potentiële huurder vaak onbekend zijn. Hierdoor ontstaat ruimte voor subjectieve oordeelsvorming; en dit werkt discriminatie in de hand.

We streven daarom naar een transparant verhuurproces met gelijke kansen, waarbij de toewijzing van woningen en selectie van huurders gebaseerd is op objectieve en relevante criteria. Zo kan selectie op basis van achternaam (etniciteit), seksuele geaardheid of religie worden voorkomen. Om tot zo'n werkwijze te komen is samenwerking nodig met verschillende betrokkenen: brancheverenigingen, makelaars, verhuurders en corporaties. De gemeente werkt aan het vergroten van draagvlak en meer urgentie voor de aanpak van discriminatie door voorlichting in woontafels, op maat gemaakte informatie in brochures, het delen van onderzoeksuitkomsten in Rotterdam en gesprekken daarover (zie onder). Doel is dat de woningmarktpartijen hun verantwoordelijkheid nemen en het actief voorkomen en (h)erkennen en bestrijden van discriminatie in het verhuurproces. Dit doen we via vier actielijnen, hieronder worden deze achtereenvolgens toegelicht: Woontafels en constructieve gesprekken met branche, Bewustwording, Landelijke wetgeving, Aanvullend onderzoek. Die beschrijven we hieronder.

1. Woontafels en constructieve gesprekken met branche

We zijn in gesprek gegaan met woningmarktpartijen over een objectief en transparant selectieproces, waar dit aan moet voldoen en hoe je dit bewerkstelligt. De afgelopen periode hebben 4 sessies plaatsgevonden. We kijken terug op waardevolle bijeenkomsten met makelaars, verhuurders en brancheverenigingen die constructief en actief meedenken over het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Onder leiding van antidiscriminatiebureau RADAR zijn we in gesprek gegaan over discriminatievraagstukken, concrete casussen, deskundigheidsbevordering en alternatieve werkwijzen voor het verhuurproces. Voorbeelden van besproken onderwerpen zijn: vakeducatie, loting, anoniem selecteren, een centraal vraag- en aanbodplatform en een zogenaamd huurderspaspoort. Deelnemers boden daarnaast ook inzicht in hoe zij binnen hun eigen organisatie en met leden bezig zijn met het onderwerp woningmarktdiscriminatie. In één op één gesprekken met brancheverenigingen over zelfregulering ervaren we steun vanuit de organisaties om misstanden aan te pakken. Wel geven ze aan dat de goede verhuurders niet de dupe moeten worden van excessen op de woningmarkt.

De belangrijkste conclusie op basis van deze gesprekken is dat makelaars behoefte hebben aan meer kennis over wat wel en niet mag, dus wanneer er sprake is van discriminatie. Vaak is discriminatie onbewust. Daarom wordt ingezet op het vergroten van bewustwording rond dit thema en wordt deskundigheidsbevordering geboden in de vorm van een handleiding (met do's en dont's) en trainingen voor makelaars. RADAR heeft in opdracht van de gemeente een training ontwikkeld voor

woningbemiddelaars, hoe om te gaan met discriminerende verzoeken en het herkennen van (on)bewuste vooroordelen. Deze training wordt op dit moment binnen de brancheverenigingen onder de aandacht gebracht en de eerste heeft reeds plaatsgevonden. Verder blijft de gemeente met de woningmarktpartijen in gesprek om te komen tot een eerlijke werkwijze, waar zoveel mogelijk woningmarktpartijen zich aan committeren

2. Bewustwording

Daarnaast richten we ons op bewustwording van het probleem en gedragsverandering bij huurders, verhuurders en makelaars. Zo staat de (digitale) brochure/webpagina 'Eerlijk huren voor iedereen' online. Deze pagina is gelinkt aan de site 'Goed Huren' van de gemeente Rotterdam (weetwatjehuurt.nl). De webpagina bevat onder meer informatie over de rechten van huurders en over het melden van discriminatie. Deze en andere activiteiten en tools (zoals een campagne, (meertalige) informatiefolders en aangescherpte richtlijnen voor woningverhuur) zijn onderdeel van de inzet. De campagne moet verhuurders bewust maken over alle aspecten van goed verhuurderschap, waaronder anti-discriminatie. Verhuurders krijgen flyers en de regels voor goed verhuurderschap opgestuurd en via sociale media wordt hier aandacht aan besteed. Nieuwe verhuurders in de zes prioritaire wijken (Carnisse, Tarwewijk, Bloemhof, Hillesluis, Oud Charlois, Oud-Mathenesse) benaderen we op verschillende manieren proactief om hen te informeren (en dus ook over discriminatie). Ook spreken we actief verhuurders in woontafels en individueel naar aanleiding van nieuwe woning-aankopen die ze doen of vragen die binnenkomen bij het loket Goed verhuren.

Doel is dat de verschillende stakeholders de informatie geïntegreerd krijgen aangeboden, zodat er aandacht is voor de verschillende problemen op de huurmarkt en dat rekening wordt gehouden met de belangen van zowel de makelaar/verhuurder als de huurder.

3. Wetsvoorstel Goed Verhuurderschap en verhuurdersvergunning

Rotterdam heeft zich de afgelopen jaren hardgemaakt voor aanvullende wet- en regelgeving op dit gebied. We werken samen met de andere grote steden om betere wetgeving te krijgen. Dit is een lobbytraject via overleggen met het ministerie, tijdens werkbezoeken en bestuurlijke overleggen. Het Rijk werkt momenteel aan een landelijke wet Goed Verhuurderschap. Afgelopen zomer is het wetsvoorstel in consultatie geweest, hierop kan iedereen een zienswijze leveren. De vier grote steden plus Eindhoven hebben een gezamenlijke reactie opgesteld en naar het ministerie gestuurd. Het wetsvoorstel geeft de gemeente meer bevoegdheden in het kader van het marktmeesterschap op de particuliere woningmarkt. Zo kunnen er algemene regels gesteld worden aan het verhuren van een woning en voorziet het wetsvoorstel in een grondslag voor de verhuurdersvergunning. De anti-discriminatieregeling is hier uitdrukkelijk onderdeel van. Als gemeente hebben we hiervoor input geleverd. Naar verwachting zal de wet medio 2022 of uiterlijk januari 2023 van kracht gaan. Het is een wettelijk instrument dat ons in staat stelt om misstanden, waaronder discriminatie, gericht aan te pakken en sanctioneren.

4. Onderzoek

Onderzoek juridische vervolgstappen

RADAR heeft in opdracht van het ministerie van BZK vervolgonderzoek gedaan op de Monitor discriminatie bij woningverhuur, waaronder een analyse van de strafrechtelijke mogelijkheden. U treft het rapport bijgaand. Demissionair minister Ollongren heeft in een kamerbrief een inhoudelijke reactie gegeven op de uitkomsten.² Uit het onderzoek blijkt dat het lastig is om praktijktesten als bewijslast te gebruiken bij strafrechtelijke vervolging. Dit heeft te maken met het gegeven dat hierbij fictieve profielen

² [Kamerbrief inzake Actualiteit in huurbeleid | Publicatie | Woningmarktbeleid](#)

worden ingezet en er geen concrete gedupeerde is. Alleen de intentie om te discrimineren kan niet worden bestraft. Verder moeten praktijktesten betrouwbaar worden uitgevoerd en mag er geen sprake zijn van uitlokking.

De Antidiscriminatievoorzieningen in Nederland (hierna: adv's), waar RADAR er een van is, zien desondanks mogelijkheden en kansen, omdat praktijktesten een bijdrage kunnen leveren in een afschrikkende werking en als effectieve input dienen om bewustwording bij aanbieders middels gesprekken te vergroten. Daarnaast kunnen zij middels periodieke testen een dossier opbouwen en negatieve testresultaten vastleggen. De adv's zien meerwaarde in het in gesprek gaan met aanbieders van woningen die negatief uit de praktijktesten naar voren komen en willen dit ook continueren. Samen met de minister wordt verkend hoe dit structureel vorm kan krijgen. Tot slot kondigt de minister aan de Monitor woningmarktdiscriminatie jaarlijks te willen herhalen. Om uitspraken te kunnen doen over de mate van discriminatie in Rotterdam moeten extra tests worden uitgevoerd. Wij zullen het onderzoeksbureau Verweij Jonker hiertoe opdracht geven zodat we de situatie in Rotterdam kunnen blijven monitoren.

Onderzoek discriminatie-ervaringen onder woningzoekenden

Er is de afgelopen jaren vooral onderzoek gedaan door praktijktesten / mystery guest onderzoek. Maar er is nog weinig kennis over de discriminatie-ervaringen van woningzoekenden zelf, in de sociale of de vrije sector. Daarom heeft RADAR hier in opdracht van de gemeente Rotterdam onderzoek naar gedaan. Ook willen we met dit onderzoek zicht krijgen op hoe zij omgaan met discriminatie. Het onderzoek bestaat uit een literatuurstudie, een online vragenlijst en interviews met 12 huurders die op zoek zijn of recent op zoek waren naar een huurwoning in Rotterdam en hierbij discriminatie (hebben) ervaren of vermoed(d)en. Het volledige rapport en de aanbevelingen treft u bijgaand.

Hieronder zijn de belangrijkste resultaten weergegeven.

- Uit de resultaten blijkt dat met name woningzoekenden met een migratieachtergrond discriminatie ervaren op grond van hun etniciteit. Het merendeel van de respondenten denkt dat particuliere verhuurders vaak of soms discrimineren en dat discriminatie in iets mindere mate voorkomt bij woningcorporaties. Zij lopen er vaak echter tegenaan dat discriminatie bij woningverhuur lastig te herkennen en te bewijzen is. Daarom maakt slechts een deel van hen dit bespreekbaar bij de betrokken makelaar en verhuurder.
- Voor de analyse van de resultaten van de vragenlijst is een selectie gemaakt van 49 respondenten die de afgelopen twee jaar een sociale of vrijesectorhuurwoning zoeken of zochten in (de omgeving van) Rotterdam. In totaal hebben 241 respondenten de vragenlijst ingevuld, waarvan 76 deze ook hebben afgerond.
- 39 van de 49 respondenten die discriminatie hebben ervaren (80%), hebben weleens *geen* reactie gehad of zijn afgewezen voordat of nadat zij een huurwoning hadden bezichtigd, waarvan de meeste respondenten (36 van de 39 respondenten, gelijk aan 92%) vermoeden dat deze afwijzing te maken had met discriminatie.
- 26 (72%) van deze afgewezen respondenten ervaren discriminatie op grond van etniciteit. Respondenten onderbouwen hun vermoedens o.a. met zelf uitgevoerde praktijktesten en ervaringen tijdens bezichtigingen.
- Op één na zijn de respondenten niet openlijk gediscrimineerd door makelaars en verhuurders. Zij hebben geen bewijs dat er sprake is van discriminatie, omdat zij geen inzicht krijgen in de afwegingen die worden gemaakt bij de selectie van kandidaat-huurders. Geen enkele respondent heeft de ervaren discriminatie dan ook gemeld bij een antidiscriminatiebureau.
- Hun vermoeden dat zij worden gediscrimineerd is bijvoorbeeld gebaseerd op het feit dat zij vaak geen terugkoppeling krijgen over een aangeboden woning, de ervaring dat woningzoekenden zonder migratieachtergrond (met dezelfde financiële-/gezinssituatie) in hun

omgeving veel gemakkelijker een woning vinden, een voorkeursbehandeling kregen of meer positieve aandacht kregen van makelaars tijdens een bezichtiging. Enkele andere voorbeelden zijn;

- Het komt voor dat een respondent met een migratieachtergrond in aanmerking komt voor een woning en plotseling is de woning niet meer beschikbaar, maar deze wordt later nog steeds aangeboden.
- Een aantal respondenten heeft meegemaakt dat een woning beschikbaar was, dat zij voldeden aan de voorwaarden en van de makelaar te horen kregen dat alles in orde zou komen. Vervolgens hoorden zij niets meer en/of werden totaal onverwacht afgewezen. Daarbij kregen zij geen duidelijke toelichting op de gang van zaken.
- Verschillende respondenten hebben per telefoon of mail contact opgenomen met een makelaar of verhuurder om een toelichting te vragen op de procedure. Drie respondenten hebben een klacht of bezwaar ingediend na een afwijzing die zij als discriminatie ervoeren. De reacties van respondenten leverden in geen van de gevallen bewijs op dat discriminatie geen rol speelde. Het feit dat twee vasthoudende respondenten die in eerste instantie waren afgewezen alsnog een woning toegewezen kregen, lijkt te bevestigen dat er door de betreffende makelaars of verhuurders werd gediscrimineerd.

De verantwoordelijkheid om discriminatie te bestrijden ligt niet bij de woningzoekenden, juist omdat dit zich lastig laat bewijzen. We zetten daarom in op draagvlak binnen de sector. De ervaringen van woningzoekenden zijn van belang om te laten horen in het gesprek met verhuurders en makelaars. Wij willen de uitkomsten van dit onderzoek dan ook onder de aandacht brengen bij de woningmarktpartijen en zijn voornemens om hier de woningcorporaties bij te betrekken. De aanbevelingen van RADAR gaan verder in op het belang van een transparant en objectief selectieproces bij woningverhuur. Hier zetten wij op in via de woontafels en samenwerking met de branche.

2.1.3 Sport

Rotterdam Sportsupport zet door middel van het project 'Veilige sportverenigingen met sterke jeugdafdelingen' in op een veilig sportklimaat voor alle Rotterdammers. In het kader van dit project bieden ze workshops en masterclasses aan, aan onder andere sportbestuurders, trainers en scheidsrechters. Er zijn in het afgelopen jaar zes workshops/masterclasses aangeboden over verschillende onderwerpen (LHBTI/racisme en discriminatie). Eén vereniging heeft een concrete hulpvraag aan sportsupport voorgelegd. Door middel van deze trainingen krijgen clubs onder andere tools aangereikt om racisme en/of discriminatie te herkennen, bespreekbaar te maken en aan te pakken, maar ook op welke manier een veilig sportklimaat voor LHBTIQ+-personen kan worden gecreëerd.

In het kader van de campagne 'Omarm Rotterdam' kunnen sportclubs de Rotterdamse aanvoedersband aanvragen. Deze inclusieve aanvoedersband staat voor elkaar steunen, leiderschap, samenwerken en betrokkenheid. Voetbalclub VOC organiseerde een speciale sport- en speldag voor haar jeugdleden die helemaal in het teken stond van inclusie en diversiteit. Aan deze dag namen ruim 400 jeugdleden deel. Alle jeugdteams hebben de inclusieve aanvoedersband gekregen. Rotterdam Sportsupport is in gesprek met 3 andere Rotterdamse verenigingen die ook een dergelijk evenement willen organiseren. In 2021 zijn er in totaal 394 aanvoedersbanden uitgereikt.

Daarnaast was er ook een landelijke campagne actief. De alliantie Sporten en Bewegen voor Iedereen, waarbij onder andere het NOC-NSF en de John Blankenstein Foundation zijn aangesloten, heeft in september 2021 de campagne ['Welkom in de sport'](#) gelanceerd. Door middel deze campagne worden

sportclubs uitgedaagd om te kijken hoe zijn inclusiever kunnen worden. De campagne is door Sportsupport onder de aandacht gebracht bij Rotterdamse sportclubs en trainers en begeleiders van Rotterdamse sportclubs worden door RADAR en Sportsupport getraind.

2.1.4 Cultuur

Inclusiviteit is een van de drie beleidspeerpunten in het huidige Cultuurplan 2021-2024. De sector moet de komende jaren op het gebied van Personeel, Programma, Partners en Publiek een afspiegeling van de stad worden. Gemeente Rotterdam ondersteunt hen daarin, o.a. met 010-Inclusief. Het afgelopen jaar is onder andere het manifest Cultuur/Inclusief opgesteld, dat oproept discriminatie binnen de cultuursector te bestrijden. Er is sprake van meer inclusiviteit in de samenstelling van Raden van Toezicht en besturen. Ook heeft de Rotterdamse Culturele Basis (RCB) op Diversity Day het Charter Diversiteit van Diversiteit in Bedrijf (SER) getekend. De acht instellingen committeren zich aan meer diversiteit op de werkvloer.

2.2 We bevorderen gelijke kansen en gelijke behandeling voor alle Rotterdammers

2.2.1 EU-project 'Rotterdam voorbij discriminatie'

De gemeente Rotterdam en RADAR zijn 1 april 2021 van start gegaan met het grotendeels door de EU gefinancierde project Bonding, Bridging & Linking (in het Nederlands '*Rotterdam voorbij discriminatie*'). In dit twee jaar lopende project gaan we met ervaringsdeskundige Rotterdammers in gesprek over de behoeften en mogelijkheden die zij zien om discriminatie en racisme te voorkomen en aan te pakken. Het gaat om in totaal 50 Rotterdammers die zich identificeren met een zwarte, islamitische en/of joodse achtergrond.

Het unieke van dit project is dat direct wordt samengewerkt met Rotterdammers die met regelmaat discriminatie ervaren. Naast het delen van discriminatie-ervaringen wordt besproken wat volgens hen nodig is en wat dus nog ontbreekt in de aanpak van bijvoorbeeld de gemeente. Tijdens het project wordt gewerkt met methoden die intergenerationele/ideologische verschillen kunnen overbruggen of ruimte bieden aan verschillen in ervaringen en opvattingen. Verschillende werkvormen worden benut om de bijeenkomsten dynamisch en interessant te houden voor een vervolg. Ook worden indien nodig/gewenst deskundigen uitgenodigd om toelichting te geven op specifieke vragen die naar boven komen bij de deelnemers.

De fasering van het project is als volgt:

- In de eerste fase (in 2021) zijn er drie bijeenkomsten georganiseerd per groep (de *bondingfase*).
- Er volgen minimaal zes bijeenkomsten in 2022, waarbij de groepen worden gecombineerd (de tweede fase, *bridging*).
- In de laatste fase van het project, de *linkingfase*, worden organisaties betrokken die nodig zijn om (institutionele) discriminatie te voorkomen en bestrijden.
- Het resultaat is een door alle betrokkenen gedragen manifest/agenda met actiepunten die worden opgepakt door de betreffende stakeholders. Ter afsluiting van het project wordt een conferentie georganiseerd waarin alle deelnemers samenkomen en waarin het proces en de resultaten worden gedeeld met instanties en organisaties die kunnen bijdragen aan het bestrijden van discriminatie in de stad.

2.2.2 Informeel religieus onderwijs

Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond (SPIOR) nam in 2020 het initiatief namens tientallen aangesloten islamitische organisaties, om aan de kwaliteit en transparantie van het informele

onderwijs te werken, om te voorkomen dat vrijwillige docenten gebrekkige, verouderde of verkeerd lesmethoden en lesinhoud aanbieden aan Rotterdamse kinderen. Het project 'Inventarisatie en verbetering van het informeel islamitisch onderwijs in Rotterdam' kent twee fasen. U bent eerder geïnformeerd over de uitkomsten van fase 1, waarin een inventarisatie is gedaan naar de aard en omvang van het informeel islamitisch onderwijs in Rotterdam (zie wethoudersbrief 21bb6018). Fase 2 heeft als doel om een agenderings- en trainingsprogramma op te zetten zodat ook na het project gewerkt wordt aan een goed en veilig vormingsklimaat. Dit doen ze samen met bestuur, ouders, jongeren en vrijwillige leerkrachten. Ook worden lesmaterialen, methodieken, best practices etc. ontwikkeld, zodat de lessen in een pedagogisch en didactisch modern klimaat plaatsvinden. Fase 2 bevindt zich momenteel in het eindstadium. Vanwege de coronabeperkende maatregelen was meer tijd nodig voor de uitvoering. Het project is daarmee verlengd tot maart 2022. Na ontvangst van de rapportage wordt de raad geïnformeerd.

2.2.3 **Vrouwemancipatie**

In Rotterdam vinden we het belangrijk om te investeren in empowerment en talentontwikkeling van vrouwen, op ieder carrièreniveau. Begin 2021 heeft Dona Daria voorbereidingen getroffen voor de expositie Gerse Vrouwen, waar het emancipatieproces van Rotterdamse vrouwen vanaf de jaren '70 tot heden in kaart wordt gebracht. Dit is gedaan in samenwerking met ons Stadsarchief.

In dat verband is in 2021 ook samengewerkt met het initiatief Young Feminist Roffa. Van oorsprong is Young Feminist een landelijk initiatief van de Nederlandse Vrouwenraad. De editie in Rotterdam is de eerste die ooit op stadniveau plaatsvindt. Young Feminist Roffa is een Rotterdams initiatief specifiek gericht op Rotterdam en Rotterdammers die zich identificeren als feminist en/of activist of gemotiveerd zijn om aan dit onderwerp bij te dragen. Zowel jonge mannen als vrouwen met verschillende achtergronden qua etniciteit, cultuur, religie of opleidingsniveau. Young Feminist Roffa ziet gendergelijkheid als een belangrijk onderdeel van een duurzame en inclusieve stad en wil stappen zetten om gendergelijkwaardigheid in Rotterdam naar een hoger niveau te tillen. Deze groep gaat verbindingen aan in de stad en voert gesprekken met Rotterdammers die nu vaak niet/of nauwelijks bereikt worden; maar die wel het netwerk next level en de emancipatie van vrouwen en mannen in Rotterdam willen versterken en verdiepen. In online sessies zijn gesprekken gevoerd o.m. over emancipatie- en gendervraagstukken.

Dit past ook in de ambitie om jonge vrouwelijke potentials te betrekken en verbindingen met bijvoorbeeld het bedrijfsleven te maken. Zo kunnen vanuit het netwerk innovatieve ideeën worden aangereikt om te zorgen dat een gelijke verdeling ontstaat tussen vrouwen en mannen op besluitvormende en bestuurlijke functies. Er zijn contacten gelegd om connectie met een aantal bedrijven op dit onderwerp te verdiepen.

In het laatste kwartaal van 2021 worden voorbereidingen getroffen om te verkennen hoe de Coalitie Vrouwenemancipatie Next Level een inhoudelijke en organisatorische vertaalslag in 2022 kan maken.

3 Pijler 2: Verbinding

3.1 *We bevorderen de sociale acceptatie door middel van positieve zichtbaarheid van diversiteit en verscheidenheid in de stad.*

3.1.1 **Campagne 'Gewoon in Rotterdam'**

De campagne 'Gewoon in Rotterdam' normaliseert diversiteit in Rotterdam, spreekt de gedeelde Rotterdamse identiteit aan en heeft als doel zo de acceptatie van diversiteit te vergroten. In de eerste fase van deze campagne vroegen we vijf jonge fotografen hun beeld te geven van inclusie en diversiteit in de stad. In een video legden ze uit waarom ze deze beelden kozen. De portretten deelden we via social media. Deze zomer organiseerden we ook een fotowedstrijd. Gelijk aan de professionele fotografen vroegen we Rotterdammers een beeld van diversiteit te maken. De wethouder overhandigde op het stadhuis de prijs aan de twee winnaressen.

3.1.2 **Gender- en seksuele diversiteit**

In september vond Rotterdam Pride plaats. Net als het voorgaande jaar met aangepast programma in verband met de coronamaatregelen. Door middel van 19 conferenties die zowel on- als offline te volgen waren, werd aandacht besteed aan actuele thema's binnen de LHBTIQ+-gemeenschap. Daarnaast waren er speciale programmaonderdelen voor o.a. roze ouderen, LHBTIQ+-personen met een beperking en voor regenbooggezinnen. Rotterdam Pride reikte 1.500 Rotterdamse pridevlaggen uit. De Rotterdamse LHBTIQ+-gemeenschap organiseerde op 25 september een Pride March waar bij 3.000 mensen aan deelnamen. Aanleiding voor deze Pride March was onder andere de bedreigingen aan het adres van de Roze Kameraden.

De [Rotterdamse Roze Sociale Kaart](#) is een instrument voor zowel LHBTIQ+-personen als voor professionals. Door middel van deze sociale kaart worden zij wegwijs gemaakt naar plekken waar zij elkaar kunnen ontmoeten en naar organisaties die (professionele) ondersteuning kunnen bieden. De komende periode krijgt dit instrument een uitgebreide update. Gay Rotterdam neemt het beheer en onderhoud van de sociale kaart over van RADAR en op paarse vrijdag (10 december) vindt de herlancering plaats.

3.2 *We faciliteren ontmoeting en dialoog tussen Rotterdammers over het omgaan met diversiteit, ongemak, sociale normen en dergelijke.*

3.2.1 **Dialogen**

Stichting Dona Daria voert de aanbestedingsopdracht Veerkracht, Emancipatie en Samenleven uit. Het onderdeel Samenleven bestaat uit het organiseren van dialogen in de stad, met alle Rotterdammers die daarvoor open staan. Waar nodig wordt eerst binnen de eigen gemeenschap of eigen veilige kring gesproken. Pas daarna wordt de stap naar variabele netwerken gemaakt, of wordt er juist een taboe binnen de eigen groep besproken. In netwerken van wisselende samenstellingen wordt de mogelijkheid geboden hun stem binnen verschillende groepen te laten horen.

Doelstellingen

Deze opdracht heeft de volgende doelen:

- Van onderaf op gang brengen van gesprekken en initiatieven.
- Bereiken van Rotterdammers met het bespreken van thema's rondom uitsluiting en discriminatie, gelijkwaardige positie van mannen en vrouwen, het recht op zelfbeschikking.

- Bereiken van moeilijk bereikbare groepen en gemeenschappen en met hen moeilijke (taboe)onderwerpen bespreken.
- Versterken van zelforganisaties en sleutelpersonen.
- Bevorderen van zelfinitiatief tot het organiseren van dialogen door bewoners.
- Een brugfunctie zijn tussen bewoners, gemeente en andere instanties.
- Preventief inspelen op signalen vanuit de moeilijk bereikbare groepen door hen te stimuleren mee te doen met andere activiteiten, als het kan mede door hen georganiseerd.

Activiteiten

Deze opdracht biedt de volgende activiteiten:

- Jaarlijks worden er 350 dialogen georganiseerd met een minimaal bereik van in totaal 4000 deelnemers.
- Daarnaast worden er jaarlijks twee grotere, stedelijke dialoogevenementen georganiseerd waar minimaal 300 Rotterdammers aan deelnemen
- Om dit te bereiken worden 125 mensen in het netwerk van Dona Daria opgeleid en getraind als gespreksleider.

Stand van zaken

- ✓ Tot en met het derde kwartaal 2021 zijn 257 dialogen georganiseerd met een bereik van 2.939 Rotterdammers. Waar de aantallen i.v.m. de zomervakantie gemiddeld achter blijven, verwacht Dona Daria in het vierde kwartaal de afgesproken aantallen te kunnen behalen.
- ✓ Vanwege de coronamaatregelen zijn de twee grote stedelijke events uitgesteld naar het laatste kwartaal van 2021. Op 26 oktober vond het event Diversity Day plaats: "het werken aan de agenda van de toekomst naar een inclusieve samenleving". In november verspreid over meerdere dagen, is 'de Dag van het Dialoognetwerk' event georganiseerd. De verwachting is dat vanwege corona mensen voorzichtig zijn met het bezoeken van dit soort 'grote' events; dat zich vertaalt naar minder bereik van het aantal deelnemers. De resultaten van de beide events zullen in de volgende voortgangsrapportage worden gemeld.
- ✓ Tot en met het derde kwartaal 2021 zijn 128 dialoogleiders opgeleid en getraind. Inclusief een bereik van sleutelpersonen uit zelforganisaties en informele groepen.
- ✓ We monitoren en evalueren de aantallen, tevredenheid van deelnemers en ervaringen van effectiviteit van de deelnemers in onze contractgesprekken en kwartaalrapportages van onze leveranciers.

Overige ontwikkelingen en signalen

- Tijdens de lockdown hebben vrouwen meer thuisgezeten en waren belast met zorgtaken voor anderen. Dona Daria heeft vrouwen uitgenodigd in de buitenlucht (wandelingen) om hierover met elkaar in gesprek te gaan.
- Opvoedproblemen en wantrouwen t.a.v. de hulpverlening. Dona Daria biedt gerichte ondersteuning voor doorverwijzing naar de juiste instanties.
- Tijdens de dialogen worden ook vragen gesteld rondom het thema huiselijk geweld, intimidatie op straat en in de publieke ruimte, geweld tegen vrouwen. Er heerst veel schaamte om dit onderwerp te bespreken. Er wordt in dergelijke situaties altijd gestimuleerd om melding te maken bij of hulp in te schakelen via de juiste instanties. Dona Daria is immers één van de partners van het project Stop Geweld Tegen Vrouwen.
- Bij meerdere gesprekken is aandacht besteed aan coronavaccinatie, vanwege de behoefte bij de deelnemers. Bijvoorbeeld, hoe zorg je ervoor dat je goed wordt geïnformeerd en zelf de keuze maakt? Dona Daria werkt daarbij met o.a. vrijwilligers samen met de GGD en wordt voorlichtingsinformatie (van de Rijksoverheid of gemeente) gedeeld.

3.2.2 Snelloket kleine initiatieven

Een van de extra acties uit RTR was het stimuleren en laagdrempelig ondersteunen van initiatieven/activiteiten op wijk- buurtniveau. Rotterdammers ontmoeten elkaar met als doel het bespreekbaar maken van o.a. racisme, discriminatie. Zo stimuleren we ontmoeting tussen mensen, het aangaan van nieuwe verbindingen, het bieden van kansen en samen sterk te staan om zo tot meer wederzijds begrip, respect en acceptatie te komen. Dit kan op verschillende manieren; door het voeren van dialogen, lezingen, het maken van een film, livestreaming of *spoken word*. Binnen de eigen wijk/buurt, scholen, kerken, moskee of andere ontmoetingsplekken.

Twee organisaties, SKIN Rotterdam en Dona Daria, zijn met voorstellen gekomen voor het opzetten van een snelloket voor kleine initiatieven. Er wordt met een vouchersysteem gewerkt. SKIN en Dona Daria beoordelen of het initiatief bijdraagt aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten. Van het initiatief wordt een korte beschrijving van de activiteit gevraagd. Het initiatief moet zo laagdrempelig mogelijk zijn. De verantwoordelijkheid, zowel financieel als inhoudelijk (bij de afgifte van de vouchers) ligt bij SKIN en Dona Daria. Zij rapporteren daarover aan de gemeente.

In het derde kwartaal is het snelloket voor kleine initiatieven gestart. Hoewel de resultaten pas eind 2021 bekend zijn, kan nu al worden gemeld dat er belangstelling is voor dit initiatief.

3.3 *We ondersteunen scholen in Rotterdam met voorlichting en training over het omgaan met diversiteit, inclusiviteit en uitsluiting.*

3.3.1 **Primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs**

RADAR voert de aanbestede opdracht voor het onderwijs uit. Het gaat daarbij om het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs. Hieronder herhalen we kort de doelstellingen, de activiteiten en geven we u een update over de stand van zaken.

Doelstellingen

Deze aanbestede opdracht heeft de volgende doelen:

- Kennis van mensenrechten en acceptatie van diversiteit bij leerlingen bevorderen, hen bewust maken van hun eigen vooroordelen en weerbaarheid tegen discriminatie bevorderen.
- Docenten handvatten bieden om met diversiteit in hun klas om te gaan en moeilijke onderwerpen bespreekbaar maken, van racisme, seksualiteit tot lessen over de holocaust of het koloniale en slavernijverleden.
- Het houdt niet op bij bewustwording vergroten van (seksuele) diversiteit en respect voor verschillen in cultuur, religie en levensbeschouwing. Het gaat nadrukkelijk ook over sociale veiligheid in en rond de school.

Stand van zaken

De opdracht voor het onderwijs wordt uitgevoerd door RADAR. Zij zijn actief op het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs. Zij bieden verschillende activiteiten voor leerlingen en docenten aan die afhankelijk van de leeftijd, leefwereld en het onderwijsniveau van de leerlingen. Tijdens de commissievergadering van 23 juni 2021 heb ik toegezegd u in deze rapportage te informeren over het aantal scholen per sector waar trainingen worden gegeven over omgaan met diversiteit, inclusiviteit en uitsluiting (21bb8612). De aantallen hieronder beslaan de periode 1 januari 2021 tot 1 oktober 2021.

Primair Onderwijs:

- ✓ In 2021 hebben 39 scholen gebruik gemaakt van het lesaanbod van RADAR.

- ✓ Deze scholen namen in totaal 44 gastlessen, een docententraining en 25 lefkisten (d.w.z. lesmateriaal) af.

Voortgezet Onderwijs:

- ✓ Alle scholen in het voortgezet onderwijs zijn in 2021 door RADAR benaderd met het lesaanbod.
- ✓ Zeven scholen hebben gebruik gemaakt van dit lesaanbod.
- ✓ Deze scholen namen in totaal vijf gastlessen, een docententraining en twee lefkisten af.

Middelbaar Beroepsonderwijs:

- ✓ RADAR heeft in 2021 7 Rotterdamse MBO-instellingen benaderd. Vier van de zeven MBO-instellingen hebben gebruik gemaakt van het aanbod van RADAR.
- ✓ Op 12 verschillende opleidingen van deze instellingen zijn dit jaar 59 gastlessen, zes docententrainingen en 20 hot topics lesreeksen uitgevoerd.

Net als in het voorgaande jaar belemmeren de coronamaatregelen de activiteiten van RADAR in het onderwijs. Met name in het primair en in het voortgezet onderwijs was het online aanbod niet altijd de meest gewenste optie en bovendien gaven de scholen vaak prioriteit aan het reguliere curriculum, omdat vanwege het online, onderwijsachterstanden dreigden te ontstaan. Verwacht wordt dat dit in het huidige schooljaar weer wordt ingelopen. Uit de contacten met scholen wordt duidelijk dat zij wel openstaan voor het aanbod van RADAR en de reacties van zowel leerlingen als docenten op de gastlessen zijn positief. We monitoren en evalueren de aantallen, tevredenheid van deelnemers en ervaringen van effectiviteit van de deelnemers in onze contractgesprekken en kwartaalrapportages van onze leveranciers.

3.4 *We bevorderen de deskundigheid van professionals en vrijwilligers in de stad op de onderwerpen inclusiviteit en diversiteit.*

3.4.1 Deskundigheidsbevordering en inclusie in het sociaal domein

Onderdeel van *Relax* is de opdracht kennis- en deskundigheidsbevordering. RADAR voert dit uit. De activiteiten zijn gericht op het gebied van inclusief en cultuursensitief werken van organisaties en professionals en vrijwilligers. De activiteiten zetten in op het voorkomen en bestrijden van discriminatie en op het vergroten van kennis over diversiteit in brede zin. Het doel is een stad waarin iedereen zichzelf kan zijn, waar niemand wordt uitgesloten of gediscrimineerd en waar op een ontspannen manier kan worden samengeleefd en -gewerkt.

Initieel richtte de opdracht zich met name op het sociale domein (gemeentelijke diensten, zorg & welzijn, sport & cultuur). Vanaf 2021 wordt dit ook aangeboden aan organisaties en MKB-bedrijven in andere sectoren, door extra investering vanuit *RTR*. Hieraan refereerden we ook onder het kopje 'Arbeidsmarkt' in deze rapportage.

Doelstellingen

- Een inclusieve bedrijfscultuur/werkvloer en een inclusief wervings- en selectiebeleid bij Rotterdamse organisaties (diversiteitsbeleid en antidiscriminatiebeleid).
- Deskundigheid van professionals en actieve burgers op het gebied van inclusief en cultuursensitief werken (kennis en vaardigheden).

Activiteiten

De activiteiten van RADAR bestaan uit:

- Netwerkgesprekken met change-agents, workshops en trainingen voor professionals en sectorbrede of sectoroverkoepelende masterclasses en/of conferenties;
- Adviesgesprekken met directie en management;
- Ontwikkeling plan van aanpak per sector en per organisatie;
- Borging: Doel is duurzame verandering. Daarom wordt hier in alle activiteiten expliciet aandacht besteed door:
 - o gerichte vragen te stellen over borgingsaspecten via een *gestructureerde vragenlijst* bij netwerkgesprekken en een *format voor advies vervolgstappen*.
 - o in alle trainingen en activiteiten te wijzen op de noodzaak van herhaling, ruimte voor leerprocessen & lange adem en door mogelijkheden voor vervolg (bijvoorbeeld terugkom-bijeenkomsten) en ondersteuning te schetsen;
 - o advies te geven over borgingsstappen tijdens evaluatiegesprekken;
 - o achteraf mailingen aan deelnemers van trainingen/ workshops te sturen waarin tips en links voor verdieping van kennis, nieuwsbrieven van RADAR/ IDEM en zijn opgenomen.
- Ook in Masterclasses wordt het accent gelegd op borging: hoe maak je inclusief beleid duurzaam, hoe zorg je ervoor dat het op de agenda blijft? In het bijzonder als het gaat om personeelsbeleid en HR-instrumenten.
- Inhoudelijke blogs over relevante onderwerpen rondom thema's die te maken hebben met dilemma's van inclusieve organisaties; elke 4-6 weken wordt een nieuwe blog gepubliceerd zodat expertise actief naar buiten wordt verspreid (via de LinkedIngroep kennis en deskundigheid en via de K&D webpagina: 'In dialoog over racisme? Makkelijker gezegd dan gedaan!')
- We monitoren en evalueren de aantallen, tevredenheid van deelnemers en ervaringen van effectiviteit van de deelnemers in onze contractgesprekken en kwartaalrapportages van onze leveranciers.

Bereik project Kennis en Deskundigheid 2021 in sociaal domein

Hieronder treft u een overzicht van het aantal actieve professionals in Rotterdam, dat deel heeft genomen aan een activiteit deskundigheidsbevordering. Dat kan zijn: een (vaardigheids-)training, masterclass of training/workshop. Het gaat per kwartaal om het totale bereik van de sectoren opgeteld: zorg en welzijn, sport, cultuur en gemeentelijke participatie. Zoals u ziet zijn er in het derde kwartaal (juni-september) naar verhouding minder deelnemers bereikt, dit heeft te maken met de zomerperiode/vakantie. Uit de evaluaties en tevredenheidsonderzoek blijkt dat de dienstverlening van RADAR positief wordt gewaardeerd.

Kwartaal	Aantal deelnemers actief in Rotterdam
Q1	100
Q2	105
Q3	59
Totaal alle sectoren	264

Externe factoren zijn van invloed op de bereidheid van organisaties om aandacht te besteden aan de thema's inclusie en uitsluiting. Meer dan een jaar na de massale protesten van *Black Lives Matter* is de invloed nog te merken in een toegenomen openheid voor het bespreekbaar maken van structureel racisme en het besef van mogelijke blinde vlekken. Steeds meer professionals hebben nu de moed om te benoemen dat zij ervaringen hebben met alledaags racisme. In het bijzonder is het thema 'microagressie' een topic geworden dat veel los maakt in de trainingen van RADAR.

Nieuw: inzet op bedrijven

Vanuit het project is er ook inzet om bedrijven en in het bijzonder het midden- en kleinbedrijf (MKB) te bereiken. RADAR biedt trainingen, ondersteuning en advies op maat aan voor deze doelgroep. Uit onderzoek van KIS is gebleken dat het MKB vaak pragmatischer en hands-on werkt als het gaat om voorkomen van discriminatie en het bevorderen van diversiteit. Actiegericht, flexibel en mensgericht. De afgelopen periode heeft RADAR netwerkgesprekken gevoerd met ondernemers uit de stad en workshops verzorgd in het MKB. Er zijn bijvoorbeeld trainingen en dialoogsessies gegeven aan Woonstad, de Veiligheidsregio, Maritiem museum en de Hema. Bijvoorbeeld een dialoogsessie 'Jezelf zijn op het werk' voor medewerkers en leidinggevendenden van de veiligheidsregio Rotterdam- Rijnmond en een training 'inclusie op de werkvloer' Maritiem Museum. Via platforms als het ondernemersontbijt brengt RADAR haar ondersteuningsaanbod onder de aandacht. Ook is er op dit vlak samenwerking met het Servicedesk. Het geschatte bereik onder MKB-ondernemers via gesprekken en activiteiten ligt tussen vanaf heden tot en met 2022 tussen de 70 en 150.

3.5 *De gemeente geeft het goede voorbeeld*

3.5.1 **Gemeente Rotterdam als inclusieve en diverse werkgever**

Als gemeente Rotterdam willen we inclusief en divers zijn. Voor discriminatie en racisme is binnen onze gemeente geen plaats. Er is een veilige werkomgeving waarin de verschillende perspectieven juist en op waarde worden geschat. Diversiteit is een vanzelfsprekendheid, ook op (hogere) besluitvormende posities; de gemeente is een afspiegeling van de diversiteit in onze stad. We hebben de afgelopen periode belangrijke stappen richting een meer inclusieve en diverse gemeente gezet. Wederom met een flinke impuls vanuit *RTR*. De voortgang hiervan wordt hieronder beschreven.

Inzicht in mate inclusie en diversiteit

Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (hierna: NIM) >> MTO

De NIM heeft in 2020 de mate van inclusie en diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie onderzocht. Uit de evaluatie van dit onderzoek bleek dit instrument voor ons niet geschikt te zijn voor het meetbaar maken van de mate van inclusiviteit en diversiteit in onze gemeente. Het instrument werkt volgens een te strak stramien en de respons was laag. Daarom hebben we ervoor gekozen het eigen jaarlijkse gemeentelijke Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) hiervoor in te zetten. Vanaf het eerstvolgende MTO (november 2021) wordt structureel een aantal vragen over inclusie en diversiteit opgenomen.

Monitoren en meten

Voor de (zichtbare) diversiteit zijn cijfers beschikbaar over leeftijd en geslacht: concernbreed, per cluster, salarisklasse, functiefamilie, en in-, door- en uitstroom. Voor het inzichtelijk maken van de culturele achtergrond zijn de mogelijkheden van de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS onderzocht. Op dit moment is het CBS bezig met een heroverweging van de terminologie (westers/niet-westers). De terminologie is naar verwachting in 2022 aangepast, dan neemt de gemeente Rotterdam deel aan de Barometer Culturele Diversiteit.

Werving & Selectie

- Uitgangspunt is en blijft dat de beste persoon voor de functie wordt aangenomen. Maar onze opvattingen en aannames over wat 'de beste persoon' is, welk profiel we zoeken, hoe we selecteren en gesprekken voeren – dat bekijken we kritisch. Dat doen we breed – vooral de vraag welke competenties en karaktereigenschappen we nu waarderen in huidige en toekomstige leidinggevendenden. Zo willen we voorkomen dat we door blinde vlekken onbewust



- steeds dezelfde mensen aannemen en zorgen dat we écht de beste persoon voor de functie vinden.
- We zetten in op het vergroten van de diversiteit in de interne vijver voor potentieel leidinggevend, en vervolgens het behoud en doorgroei van hen als teammanagers naar hogere managementfuncties. Op grond van een opdracht wordt door middel van concrete acties vanuit HR Managementdirectie gewerkt aan het vergroten van de diversiteit in het leidinggevend middenkader. Meer zichtbare diversiteit (zoals afkomst, huidskleur en gender) leidt tevens tot meer ruimte voor onzichtbare diversiteit (zoals persoonlijkheden, overtuigingen etc.).
 - Vanuit alle onderdelen van de gemeente wordt het *Inclusiviteitspanel* (een groep jonge en diverse medewerkers) gevraagd om mee te denken en adviseren over het inclusief werven en selecteren. Het gaat hierbij om alle onderdelen van het proces. De primaire focus ligt op het werven en selecteren van leidinggevend. Op verzoek kunnen ook vacaturehouders een beroep op het panel doen.
 - We *experimenteren actief met nieuwe, technische, methodieken* die bijdragen aan het terugdringen van bias in het werving- en selectieproces (zoals een game die breed kijkt naar de talenten van een kandidaat). We werken aan bewustwording van het recruitmentteam, bv. door trainingen over (onbewuste) vooroordelen in werving en selectie en gesprekstafels over inclusie en diversiteit. Er is de aanpak voor meer diversiteit in het leidinggevend middenkader (zie ook hierboven).
 - Er komt een *projectmatige aanpak inclusief werven en selecteren* met als doel een inclusief en divers proces voor alle medewerkers van begin tot eind ten behoeve van de instroom, doorstroom en uitstroom. Hierin worden de bewezen effectieve instrumenten meegenomen, zoals een divers samengestelde selectiecommissie, inclusieve vacatureteksten, het vierogen principe etc.

Leergang Inclusief Leidinggeven wordt structureel

De leergang Inclusief Leidinggeven (ontwikkeld samen met Universiteit Leiden) is gestart met twee pilotgroepen. Na een positieve evaluatie van de leergang wordt deze structureel aangeboden voor meerdere doelgroepen. De leergang biedt ruimte voor reflectie, geeft inzicht in diversiteit en inclusie, en leert de leidinggevende inclusief te denken en handelen, en verschillen te verbinden. De training is vrijwillig, inschrijven kan via de opleidingsportal op het gemeentelijke intranet.

Vaste inzet op bewustwording en kennisdeling

Verandering begint bij bewustwording. We bieden structureel webinars, workshops, inspiratiesessies en trainingen aan in allerlei samenstellingen en op diverse niveaus (voor leidinggevend en teams) gericht op bewustwording en kennisdeling. Begin oktober 2021 was de Diversity Week, geïnspireerd op de landelijke Diversity Day. Cultureel antropoloog en auteur Sinan Cankaya trapte de week af met een lezing over microrevoluties. Verder waren er diverse webinars, workshops, dialoogtafels over de diverse invalshoeken van inclusie en diversiteit. Bijvoorbeeld: neurodiversiteit, inclusief leiderschap en toegankelijkheid voor mensen met een beperking.

'Meldknop' voor Discriminatie

In *RTR* benadrukten we het belang van het intern melden van discriminatie aan vertrouwenspersonen, in het kader van ongewenste omgangsvormen. Daarom komt voor het intern melden van discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag een meldknop op het gemeentelijk intranet. Deze meldknop wordt voorzien van een meldcode zodat de melding snel bij de juiste medewerker terecht komt.

OpenR groeit en verbindt

OpenR is het interne inclusienetwerk waarin medewerkers vanuit alle geledingen en invalshoeken van de organisatie elkaar vinden en zich (willen) inzetten voor een diverser, inclusiever en gelijkwaardiger organisatie. OpenR vindt, verbindt en faciliteert deze medewerkers en hun inzichten, denkwijzen en perspectieven, en maakt zo medewerkers bewust hoe systemen van discriminatie en onderliggende mechanismen werken.

De wijk voor iedereen

Ambtenaren in de wijk zijn voor veel mensen het gezicht van de gemeente, en dus is het belangrijk te investeren in een inclusieve werkwijze. Daarom ondersteunen we ambtenaren werkzaam in de wijk (bijvoorbeeld als wijknetwerker of wijkmanager) met deskundigheidsbevordering om goed om te kunnen gaan met diversiteit en daarin handelingsperspectieven te bieden. In 2021 zijn er vier sessies geweest zijn met gemeentelijke wijkwerkers onder de naam “de wijk voor iedereen”. Deze sessies werden (be)geleid door IDEM. Hieraan wordt in 2022 vervolg gegeven.

Specifieke aanpak

Een inclusieve en diverse gemeente is voor ons: goed werkgeverschap voor *iedereen*, ongeacht de verschillen. Dit is de paraplu voor al onze initiatieven die met elkaar bijdragen aan een inclusieve en diverse gemeente. Binnen die paraplu hebben we steeds meer aandacht voor de verschillen, omdat hetzelfde beleid en dezelfde uitvoering niet voor alle verschillende mensen passend en toereikend is. Daarom spitsen we ons beleid en de uitvoering waar mogelijk en nodig meer toe op de verschillende groepen binnen de gemeente.

In November 2021 ondertekende we de Verklaring van Dordrecht. Hiermee committeren wij ons als gemeente aan transgendervriendelijk en genderinclusief werkgeverschap. Ook mogen we onszelf vanaf oktober 2021 een ‘Mantelzorgvriendelijke werkgever’ noemen. Met de uitreiking van dit keurmerk erkent de Stichting Werk & Mantelzorg onze gemeente als een mantelzorgvriendelijke gemeente.

Moties t.b.v. inclusieve en diverse organisatie

In juni 2020 heeft de raad vier moties aangenomen, die allen een meer inclusieve en diverse organisatie beogen (*Naar een diverse en inclusieve gemeenteorganisatie*, 20bb007957; *Zeker zijn van een diverse gemeente*, 20bb008067; *Ongekende talenten*, 20bb007971; *Creëer meer bewustwording binnen de gemeentelijke organisatie*, 20bb007945). Alle vier de moties zijn inmiddels afgedaan.

3.5.2 Onderzoek ‘institutioneel racisme’

Samen met de G4 is Rotterdam medefinancier van het landelijk onderzoek van KIS/Movisie naar ‘institutioneel racisme’. Rotterdam is tevens één van de pilotsteden. De eerste opbrengst is een literatuurstudie naar de definitie. Deze kunt u in dit rapport lezen: [‘Institutioneel racisme: bewijs en aanpak’](#). Op dit moment wordt intern onderzocht welke beleidsregels/-processen eventueel getoetst kunnen worden. Dit kunnen we vervolgens aandragen voor casusonderzoek. Bij afronding van het onderzoek wordt u geïnformeerd.

3.5.3 Stadsmarinier Racisme en Discriminatie

De stadsmarinier is in oktober 2020 aan de slag gegaan. Sindsdien heeft hij meer dan 150 Rotterdammers gesproken alsook een groot aantal Rotterdamse ambtenaren. Zijn beeld is dat er naast expliciet racisme en onzichtbare discriminatie heel veel sprake is van onbewuste vooroordelen over de ander. Iedereen is behept met vooroordelen, maar juist bij het nemen van beslissingen waarbij

mensen kunnen worden uitgesloten is het van belang dat men zich bewust is van vooroordelen. Door bewustwording gaan mensen anders denken en doen.

In deze eerste periode heeft de stadsmarinier dan ook zijn focus bepaald op; (1) het teweegbrengen van bewustwording bij Rotterdammers. Onder meer ontwikkelt hij een vrijwillige inclusietest en voert hij op vele plaatsen in de stad gesprekken. (2) het vergroten van inclusie en diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie. Hij werkt ook samen met de politie, namelijk met de directeur Politie voor Iedereen. (3) de stadsdialogen van het koloniaal en slavernijverleden (4) onderzoek naar het online discours over Rotterdam en racisme (5) een bijdrage aan de ontwikkeling van de inclusie index en (6) het vormen en begeleiden van de adviesraad Anti-Racisme en Inclusie. De stadsmarinier bereidt ook samen met politie en gemeentecollega's wijkgesprekken voor onder de naam De Wijk voor Iedereen. Deze wijkgesprekken zouden in het laatste kwartaal plaatsvinden, maar worden verzet vanwege de COVID-maatregelen.

3.5.4 Adviesraad Anti-Racisme en Inclusie

In Rotterdam tegen Racisme heeft het college besloten een onafhankelijke adviesraad in te stellen die het college gevraagd en ongevraagd kan adviseren over diversiteit en inclusie. Onder leiding van de Stadsmarinier racisme en discriminatie en in samenwerking met Integratie & Samenleven, is de Adviesraad Antiracisme & Inclusie samengesteld. Daarbij is gezocht naar een representatie, die de diversiteit die Rotterdam zo veel mogelijk weergeeft. Verkennende gesprekken met potentiële leden hebben geresulteerd in een startgroep, die vervolgens ook zelf aan de slag is gegaan met de vorming van de adviesraad en het werven van aanvullende leden. Voor het opstellen van de spelregels is ook gekeken naar bestaande adviesraden, zoals de Cliëntenraad W&I en de Brede Raad 010. De Adviesraad 'in oprichting' is al een aantal keer bijeengekomen en is inmiddels formeel aangesteld. De adviesraad in oprichting heeft het college ook al een eerste advies gegeven over het koloniaal en slavernijverleden, dat u eerder ontving. Het besluitvormingsproces om de adviesraad te formaliseren loopt.

3.5.5 Inclusiviteitsindex

De gemeente werkt samen met de Erasmus Universiteit Rotterdam en antidiscriminatiebureau RADAR aan de inclusie-index. Hiermee beogen we een verwetenschappelijking van de aanpak van discriminatie. Een onderzoeksprogramma genaamd *Rotterdam Inclusivity Project* staat hiervoor aan de lat. Het project is inmiddels op volle vaart gekomen. Dit onderdeel is tot stand gekomen door *RTR*.

Algemeen

In het *Rotterdam Inclusivity Project* staat de benadering van discriminatie en racisme letterlijk op de kaart. In opdracht van gemeente Rotterdam werken onderzoekers van de Erasmus Universiteit Rotterdam samen met de anti-discriminatie organisatie Radar aan een systematische manier van het samenbrengen van kennis over racisme en discriminatie en de aanpak daarvan. Middels jaarlijkse cycli van verschillende onderzoeken wordt, tevens in samenwerking met studenten, gebouwd aan een verwetenschappelijking van kennis op dit gebied. Dit project slaat middels een *multi-method* wetenschappelijke aanpak en nauwe samenwerking met de partners een brug tussen wetenschap, beleid en praktijk en stelt de gemeente in de gelegenheid te komen tot een meer *evidence based approach* in de benadering van racisme en discriminatie.

In ontwikkeling: Dashboard

Kennis wordt samengebracht op een digitaal platform dat momenteel wordt gebouwd. Het platform zal beleidsmakers, onderzoekers, politici, studenten maar ook bewoners van Rotterdam aanspreken.

Hiervoor wordt gebruikt gemaakt van intuïtieve en innovatieve datavisualisaties om patronen van ongelijkheid in de stad op buurtniveau zichtbaar te maken.

Dit wordt gedaan middels een kwantitatieve studie op basis van analyses van CBS Microdata en onder andere gevisualiseerd in een kaart van Rotterdam. Daarnaast worden patronen van ongelijkheid in verband gebracht met data over ervaren discriminatie vanuit de omnibus enquête en meldingscijfer van discriminatie van RADAR. Dit komt tot uiting in een dashboard waar kansen op ervaren, structurele of gerapporteerde discriminatie samenkomt, op wijkniveau. Hierin wordt gebruik gemaakt van een intersectionele lens, dat wil zeggen naar de samenkomst van diverse kenmerken, gekeken (o.a. gender, leeftijd, diversiteit tegenover opleidingsniveau, inkomen, en afhankelijkheid van sociale voorzieningen). Momenteel wordt er gewerkt aan de analyses vanuit de kwantitatieve data en wordt de website inclusief data visualisaties gebouwd. Rondom kerst 2021 zal de eerste fase aan de gemeente gepresenteerd worden. Afhankelijk van de geleverde opbrengst, verwachten we de raad in het eerste kwartaal van 2022 te informeren.

Vervolgstappen

Na de kerst wordt het platform aangevuld en uitgebreid. De meer complexe analyses zullen een beter inzicht geven in de verschillende dimensies van dit onderwerp. Naast het uitdiepen van de bovengenoemde methode wordt er vanaf januari ook kwalitatief onderzoek gedaan om de bewoners van Rotterdam te betrekken bij het onderzoek. Voor de zomer van 2022 volgt er tevens een beleidsanalyse, plek voor een tijdsdimensie van aanpakken en het (koloniale/migratie) verleden van Rotterdam, acht nieuwe deelonderzoeken door studenten en een netwerkanalyse van alle actoren die betrokken zijn bij antiracisme en antidiscriminatie in Rotterdam. Tevens werken wij toe naar een experimentele opzet en vergelijkende studies, zodat we gezamenlijk de vraag (*evidence based*) kunnen beantwoorden wat er wel en wat er niet werkt in de benadering van racisme en discriminatie.

Dit vraagt duurzaam commitment van de gemeente en de EUR, zodat we ieder jaar beter inzicht krijgen in wat werkt, wat niet en hoe het écht zit met discriminatie in onze stad.

4 Pijler 3: Veiligheid en handhaving

4.1 *We verhogen de sociale veiligheid van (kwetsbare) Rotterdammers*

4.1.1 Handhaving

Veiligheid en gelijkwaardigheid zijn de basisvoorwaarden voor een ontspannen stad waar iedereen zichzelf kan zijn. We houden ons allemaal aan de regels van de (grond)wet en we respecteren normen en waarden. Daar waar mensen de wet overtreden, grijpen we in. Bijvoorbeeld in onze aanpak om seksuele intimidatie in de publieke ruimte te bestrijden. De overheid ziet toe op de handhaving en naleving, in samenwerking met de politie, lokale handhavers en de lokale antidiscriminatievoorziening (adv).

Vanuit het Veiligheidsbeleid (*Veilig@Rotterdam*), de aanpak Radicalisering, extremisme en polarisatie en rapportages over handhaving in de commissie Veiligheid en Bestuur wordt u verder periodiek op de hoogte gehouden over de voortgang en actuele beeld van activiteiten en resultaten hierin.

De gemeente is alert op concrete signalen en gebeurtenissen in de stad en indien nodig treden we op. Naar aanleiding van recente bedreigingen en intimidatie gericht tegen de Roze Kameraden is er bijvoorbeeld een gesprek georganiseerd waar zowel Feyenoord, de gemeente en de Roze Kameraden aan deelnamen. Zoals in de brief aan de raad van 24 september 2021 (21bb11983) is beschreven, was dit een goed en constructief gesprek waarin is bevestigd dat er voor iedereen een plek moet zijn binnen Feyenoord, ongeacht afkomst, achtergrond of seksuele voorkeur. Daarbij is ook geconstateerd dat we allemaal een bijdrage willen leveren aan dit maatschappelijke probleem. De Roze Kameraden en Feyenoord gaan de komende periode in gesprek om te zien hoe de samenwerking er in de toekomst uit kan zien. De gemeente is in gesprek met de Roze Kameraden om te kijken op welke wijze hun activiteiten vanuit de gemeente ondersteund zouden kunnen worden. De bekladdingen op het pand van de oprichter van de Roze Kameraden en die op het pand van het COC zijn door de gemeente direct verwijderd.

4.1.2 Aanpak Straatintimidatie

In het kader van de Aanpak Seksuele Straatintimidatie (integraal waarin vanuit verschillende clusters wordt samengewerkt) is met inzet van Veilige Steden middelen vanuit Relax het project: "Safe streets, we take the lead" begin 2021 van start gegaan. Het project wordt uitgevoerd door Stichting Fairspace, die ervaring heeft op interventies bij de aanpak van seksuele straatintimidatie. De afronding van het project is eind 2021, dan zijn de resultaten ook bekend. Dit project sluit goed aan op één van de conclusies uit het onderzoek naar seksuele straatintimidatie in Rotterdam (gepubliceerd in april 2020) namelijk de inzet van preventieve maatregelen bij de aanpak. Deze aanpak richt zich niet alleen op de daders, maar ook op slachtoffers en omstanders.

De pijler preventie is dan ook toegevoegd aan de Aanpak Seksuele Straatintimidatie, met de focus op:

- Maatschappijbrede bewustwording
- Mannen en jongens betrekken bij de oplossing
- Handelingsperspectief bieden aan omstanders
- Een inclusieve (her)inrichting van de openbare ruimte, waarin het veiligheidsgevoel van vrouwen/meisjes en LHBTI+ personen is meegenomen.

Daarnaast is er een campagne uitgevoerd aan de hand van een fototentoonstelling. De foto's zijn gemaakt door studenten van de Fotovakschool, die slachtoffers van SSI in hun eigen netwerk hebben gefotografeerd en geïnterviewd. Doel van de tentoonstelling is voorbijgangers bewust te maken van de impact die SSI kan hebben, hoe onschuldig dit soms ook lijkt of bedoeld is. De tentoonstelling is op

verschillende locaties te zien geweest: Kruisplein, boulevard Hoek van Holland, Zuidplein, Benthemplein en op het plein bij metrostation Dijkzigt.

4.1.3 Veiligheidsalliantie

Een veilige leefomgeving is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Met name LHBTIQ+-personen, vrouwen en meisjes hebben regelmatig te maken met straatintimidatie of onveilige situaties in de publieke ruimte, het uitgaansleven en het openbaar vervoer. De Rotterdamse Veiligheidsalliantie 'Natuurlijk Samen' is in 2017 opgericht om:

- Het veiligheidsgevoel en de meldingsbereidheid van deze groepen te vergroten;
- Feedback te geven op nazorg en casussen (met name op buitengewone of moeilijke casuïstiek);
- Te werken aan een strategisch netwerk, agendering en kennisdeling.

De alliantiepartners zijn onder andere The Hang-out 010, Transcafé Rotterdam, COC Rotterdam, Rotterdam Pride, IDEM Rotterdam, politie-eenheid Rotterdam, Stichting GayRotterdam, RADAR vóór gelijke behandeling tegen discriminatie, Fairspace en de gemeente Rotterdam. De coördinatie van de veiligheidsalliantie ligt bij antidiscriminatiebureau RADAR.

In de eerste voortgangsbrief van 2021 heeft mijn voorganger aangegeven dat de inzet en opbrengsten van de Veiligheidsalliantie eind 2021 zal worden geëvalueerd en dat u via deze rapportage geïnformeerd zou worden over de uitkomsten van deze evaluatie. Deze evaluatie moet op het moment van schrijven echter nog plaatsvinden. Ik zal u dan ook in de volgende voortgangsbrief pas kunnen informeren over de uitkomsten. De afgelopen periode zijn binnen de Veiligheidsalliantie met name signalen gedeeld en casussen besproken. Daarnaast is er recentelijk ook de nodige aandacht besteed aan de bedreigingen aan het adres van de Roze Kameraden en het COC. Voor de komende periode staat, naast de evaluatie, ook een afspraak met de RET in de planning en zal worden onderzocht op welke wijze de veiligheid van vrouwen, meisjes en LHBTIQ+-personen kan worden ingebed in het gemeentelijk taxibeleid.

4.1.4 Veilige Steden

Veilige Steden is een programma van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, waar we als gemeente Rotterdam gedurende de periode 2019 tot 2023 aan meewerken. Het doel van dit programma is om de sociale veiligheid van (kwetsbare) Rotterdammers, in het bijzonder Rotterdamse vrouwen en meisjes op straat in het publieke domein, te bevorderen/te vergroten. De focus op vrouwen en meisjes is uitgebreid naar de LHBTI-groep.

Vanuit Relax zijn reguliere dialoogtafels ingezet speciaal om dit thema bespreekbaar te maken op basis van geconstateerde behoefte. Vanuit inzet middelen van Veilige Steden is het project "Ik zie niet wat jij ziet" in de tweede helft van 2021 van start gegaan. Het hoofddoel van dit project is om de veiligheid en zelfbeschikking van Rotterdamse meisje en vrouwen met aandacht voor Rotterdamse meisjes en vrouwen met een moslimachtergrond te vergroten en de stigmatisering te verkleinen. Hiermee wordt aansluiting gezocht met enkele speerpunten uit de Veiligheidsalliantie: campagnes gericht op versterken veiligheid en het agenderen van omstandersinterventie. De resultaten zijn in het eerste kwartaal 2022 bekend.

Een belangrijke ontwikkeling en expliciet in het programma van Veilige Steden opgenomen, is deelname van mannen/jongens aan activiteiten die gericht zijn op preventie. Veilige Steden adviseert gemeenten op het gebied van dit thema en heeft zich ontwikkeld als netwerkorganisatie waar verschillende gemeenten (o.m. Amsterdam, Utrecht, Dordrecht, Maastricht, Arnhem en Groningen)

aan deelnemen. Kennis en ervaringen worden tijdens de bijeenkomsten uitgewisseld. De ambitie is om in 2023 door te gaan met het programma. OCW kan echter nog geen uitsluitend hierover geven.

4.2 *We vergroten de kennis over de mogelijkheden tot het melden van discriminatie.*

4.2.1 **Campagne 'Zie het. Zeg het. Meld het.'**

Voor de zomer startte de campagne met als doel aandacht te vragen voor discriminatie en racisme. De eerste fase richtte zich met name op bewustwording (*Zie het.*) Via zowel onze eigen social media als gesponsorde berichten werden portretten gedeeld van Rotterdammers die aandacht vragen voor discriminatie. Discriminatie op de gronden van beperking, afkomst en seksuele richting kwamen hierin aan bod. De posts leidden naar de website van de gemeente. In november start de tweede fase van de campagne. Dan ligt de nadruk op bondgenootschap (*Zeg het.*) en meldingsbereidheid (*Meld het.*). Naast social media zetten we ook reclameborden in de buitenruimte in. Dit was tot nu toe niet mogelijk omdat coronacommunicatie alle ruimte in gebruik nam.

De gronden van discriminatie worden eveneens uitgebreid. Social media posts leiden wederom naar de website waar handelingsperspectief wordt aangeboden. *Meld het.* verwijst door naar de app discriminatiemelder. Om Rotterdammers erop te wijzen dat de meldingsmogelijkheid bestaat, maken we in samenwerking met Radar vijf korte animaties.

4.3 *We faciliteren ontmoeting(splekken) en trainingen voor kwetsbare Rotterdammers, gericht op het vergroten van assertiviteit en veerkracht.*

4.3.1 **Ontmoetingsplekken**

Met name binnen de LHBTIQ+-gemeenschap bestaat de behoefte aan een plek om gelijkgestemden te ontmoeten. Door middel van subsidies aan onder andere The Hangout010, het COC, het Transkoo010 en de Roze Salon faciliteert de gemeente deze ontmoetingen. Net als vorig jaar hebben COVID19 en de bijbehorende maatregelen effect op de mogelijkheden om elkaar te ontmoeten. Het aantal ontmoetingsmomenten bleef hierdoor beperkt en wanneer deze wel doorgingen was dit met minder deelnemers, omdat meer in verband met de 1,5 meter maatregel niet mogelijk waren. Sinds de maatregelen zijn versoepeld zien de verschillende initiatieven het aantal deelnemers weer toenemen.

4.3.2 **Weerbaarheid, Veerkracht en Emancipatie**

Met behulp van trainingen voor kwetsbare Rotterdammers zorgen we ervoor dat zij de tools hebben om weerbaar en assertief met situaties van ongelijkwaardigheid, uitsluiting en discriminatie om te kunnen gaan. Het doel daarbij is: het vergroten van maatschappelijke participatie. Stichting Dona Daria voert de aanbestedingsopdracht Veerkracht en Emancipatie uit.

Doelstellingen

Deze opdracht heeft de volgende doelen:

- Deelnemers bewust maken van hun eigen gedrag en hen leren gedragspatronen te herkennen.
- Deelnemers leren dat zij over zichzelf, hun eigen lichaam en hun eigen leven beschikken en beslissen (recht op zelfbeschikking).
- Het vergroten van de weerbaarheid tegen polarisatie, discriminatie en uitsluiting.
- Veranderen, verruimen en transformeren van opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid.
- Stimuleren van hun talentontwikkeling.

- Versterken en ondersteunen van zelforganisaties en sleutelpersonen die hieraan bijdragen.

Activiteiten

Deze opdracht biedt de volgende trainingen:

- Jaarlijks worden 200 Rotterdammers getraind, waarvan tenminste 70% uit traditionele gemeenschappen met een collectieve mentaliteit en tenminste 30% jongeren tussen de 15-25 jaar op het onderwerp vrijheden en zelfbeschikking. Het vergroten van bewustwording door nieuwe informatie, het doorbreken van vaste traditionele patronen door het versterken van sociale en psychische weerbaarheid. Dit helpt mensen eigen keuzes te maken en taboeonderwerpen, zoals schadelijke traditionele praktijken, huiselijk en seksueel geweld durven te bespreken binnen de eigen gemeenschap en daarbuiten.
- Jaarlijks worden 200 Rotterdammers getraind, waarvan tenminste 30% mannen/jongens en tenminste 30% jongeren tussen de 15-25 jaar op het thema gelijke positie M/V/LHBTI+.
- Jaarlijks worden 200 Rotterdammers, waarvan tenminste 30% jongeren tussen de 15-25 jaar getraind op het thema inclusie: het vergroten van de weerbaarheid tegen discriminatie, uitsluiting en polarisatie.
- Jaarlijks worden 2 inspiratie events veerkracht en emancipatie georganiseerd, met een bereik van tenminste 160 Rotterdammers, waarvan tenminste 20% 'non usual suspects'.
- Jaarlijks wordt met het online Inspiratieplatform, 5000 Rotterdammers bereikt, waaronder en met name bewoners, welzijnsorganisaties, zelforganisaties en informele groepen.
- Jaarlijks worden tenminste 30 actieve sleutelpersonen van zelforganisaties en informele groepen in versterkt en ondersteund door de training: Train- de Trainer Veerkracht en Emancipatie. Deze activiteit is erop gericht op het vergroten van weerbaarheid, veerkracht, empowerment, zelfredzaamheid en talentontwikkeling richting hun achterban en leden.
- Jaarlijks worden aansluitend op de training Train de Trainer Veerkracht en Emancipatie, tenminste 30 sleutelpersonen getraind op 'Coaching on the Job Veerkracht en Emancipatie'.

Stand van zaken

- ✓ Tot en met het derde kwartaal 2021 hebben in totaal 135 Rotterdammers aan bovenstaande trainingen deelgenomen. Deelname van jongeren tussen 15-25 jaar loopt met het aantal bereik van 30 achter. Daar wordt extra inzet op gepleegd en de verwachting is dat het beoogde aantal dit kwartaal alsnog bereikt wordt.
- ✓ Tot en met het derde kwartaal 2021 hebben 142 Rotterdammers aan de training deelgenomen, waarvan 46 mannen. 74 Jongeren tussen de 15-25 jaar hebben aan deze training deelgenomen.
- ✓ Tot en met het derde kwartaal 2021 hebben 39 Rotterdammers aan de training deelgenomen. Loopt achter qua aantallen, het streven is om dit in het 4^e kwartaal in te halen. Deelname van 49 jongeren van 15-25 jaar aan deze training is bovengemiddeld.
- ✓ Er is een event georganiseerd met een bereik van 26 deelnemers, ver onder het aantal van tenminste 80 deelnemers per event. Vanwege de coronamaatregelen zijn aanzienlijk minder mensen op het event afgekomen. Afhankelijk van de ontwikkelingen/coronamaatregelen, zijn in het vierde kwartaal 2021, afhankelijk van dan geldende COVID-maatregelen, twee kleinschalige events gepland.
- ✓ Tot en met het derde kwartaal 2021 hebben 4.749 bezoekers het online Inspiratieplatform bezocht.
- ✓ Tot en met het derde kwartaal 2021 hebben 28 actieve sleutelpersonen van Rotterdamse zelforganisaties en informele groepen aan de training Train – de Trainer Veerkracht en Emancipatie deelgenomen.
- ✓ Aansluitend zijn tot en met het derde kwartaal 2021: 13 sleutelpersonen getraind op Coaching on the Job Veerkracht en Emancipatie (in 7 van de 14 gebieden in Rotterdam).

- ✓ We monitoren en evalueren de aantallen, tevredenheid van deelnemers en ervaringen van effectiviteit van de deelnemers in onze contractgesprekken en kwartaalrapportages van onze leveranciers.

Overige ontwikkelingen en signalen

- Meer eenzaamheid en somberheid bij jongeren die veel last hebben gehad van de coronamaatregelen. In een levensfase waarin je leert door de sociale interactie met leeftijdsgenoten is het moeilijk als deze zeer beperkt is. Ook het lange tijd ontbreken van een perspectief is van invloed geweest.
- Door de zomervakantie lagen de trainingen met name aan jongeren stil. Jongeren zijn moeilijk te motiveren na een heftige corona periode om in de vakanties nog tijd te investeren in trainingen.
- Voor de studentenverenigingen wordt 'het bierviltjes methode' ontwikkeld, waarop prikkelende vragen worden gesteld over een inclusieve samenleving. Op basis van wat de studenten schrijven, wordt het gesprek aangegaan en wordt informatie gegeven uit de trainingen. Dit wordt in het eerste kwartaal van 2022 vervolgd.
- Nieuwe impuls aan de online trainingen door social media video's te maken en daarna het gesprek voeren via de online chatrooms van Dona Daria.
- Onder de groep nieuwkomers is er veel vraag naar cursussen op het gebied van handvaardigheid, naailessen en het ontwikkelen van kennis en vaardigheden richting economische zelfstandigheid.

5 Vooruitblik

Alles uit deze rapportage loopt ook volgend jaar door. Maar er zijn ook accenten in 2022 die we alvast willen noemen.

Het college reserveerde €3 miljoen extra in de begroting van 2022 en de raad heeft de begroting vastgesteld. Dat betekent dat een aantal van de genoemde intensiveringen van RTR in 2022 kunnen worden voortgezet. De Relax-aanpak wordt na Rotterdam Tegen Racisme óók uitgebreid met het Stadsprogramma Koloniaal en Slavernijverleden van Rotterdam (zie koersdocument 21bb12546). Deze programma's samen vormen de brede en sterke samenlevingsagenda van Rotterdam. Denk aan de inzet van de stadsmarinier, de adviesraad Antiracisme & Inclusie, de enorme uitbreiding van 010-Inclusief door inzet van Diversiteit in Bedrijf, de training- en adviesrol van RADAR voor inclusie in het MKB, de ontwikkeling van de inclusiviteitsindex en alle inzet die de gemeente als werkgever doet om zelf ook diverser en inclusiever te zijn. Het college wil daarnaast op een aantal punten intensiveren. Deze beschrijven we hieronder.

5.1 *Meer mystery guest onderzoeken: horeca en arbeidsmarkt*

De opties om in de nachthoreca en op de arbeidsmarkt meer gebruik te maken van de inzet van mystery guests onderzoek wordt verkend, om zo een scherper beeld te krijgen en ook actiever opvolging te kunnen geven bij misstanden. Dit is wel afhankelijk van de COVID-maatregelen en draagvlak onder de horeca-ondernemingen. De laatste tijd is vooral ingezet op samenwerking op het terrein van training en bewustwording. We willen dit dus in goed overleg doen en kijken waar meer winst te behalen is.

Mystery guest onderzoek op de arbeidsmarkt is nieuw. We verkennen waar dit het meest haalbaar en zinvol is, bijvoorbeeld bij uitzendbureaus of juist bij aangesloten partners van 010-Inclusief (in dat geval met hun samenwerking en medeweten), of als alternatief voor de uitzendbureaus omdat de ADCU en wetgeving op zich laat wachten (zie 2.1.1.)

5.2 *LHBTI-acceptatie van binnenuit*

De gemeente en diverse organisatie en netwerken in de stad zetten zich in voor LHBTI+ acceptatie. In 2022 wordt onderzocht of hierin meer specifieke inzet nodig is. Bijvoorbeeld in de combinatie van LHBTI en religie of cultuur, of de combinatie van LHBTI en sporter of supporter zijn. Wellicht is het mogelijk om vanuit de gemeenschap, (sub)cultuur of ander verband zelf op positieve wijze de verandering te stimuleren.

5.3 *Levensbeschouwelijke diversiteit en keuzevrijheid*

De bij de begrotingsbehandeling aangenomen motie 'Acceptatie levensbeschouwelijke diversiteit' (21bb nummer wordt nog aangemaakt) geeft opdracht om een voorstel te doen om wederzijds begrip voor levensbeschouwelijke diversiteit te vergroten. We gaan met stakeholders in gesprek om te zien welke partij in staat is om kennis en verbinding te creëren, met als doel om te komen tot meer wederzijds begrip voor levensbeschouwelijke diversiteit.

In het verlengde daarvan volgt ook nog de uitvoering van het voorstel uit 'Koers van de stad' en de eerdere motie 'Bescherm afvalligen en keuzevrijheid' (19bb22309). Vrijheid van religie en



levensbeschouwing is wettelijk verankerd. In Rotterdam heeft iedereen de ruimte om te geloven, diens religie te praktiseren en hier zichtbaar uiting aan te geven. Dat moet in vrijheid en veiligheid. In een vorige rapportage is aangekondigd dat we dit onderwerp een plek geven in de campagne *Gewoon in Rotterdam*. Het wordt een campagne om de vrijheid te benadrukken om uit het geloof te stappen, of juist te gaan geloven en daar naar eigen inzicht invulling en uiting aan te geven. De conceptcampagne is al gereed, echter alle ruimte wordt ingenomen door communicatie over COVID.

6 Financiën 2021

Vanuit 'Relax' zet het college €3,4 miljoen in op het bevorderen van de acceptatie van diversiteit in Rotterdam. Met 'RTR' is daar in 2021 eenmalig €1,2 miljoen aan toegevoegd voor racismebestrijding. Deze €4,6 miljoen is als volgt opgebouwd, in afgeronde bedragen:

Budget Samenleven/discriminatie	Mln.
Relax (Samenleven)	€ 3,4
Rotterdam Tegen Racisme	€ 1,2
Totaal	€ 4,6
Uitgaven	
Aanbestedingen (onderwijs, trainingen, dialogen, kenniscentrum, antidiscriminatievoorziening)	€ 1,8
Projecten (woningmarkt, arbeidsmarkt, horeca, stadsmarinier, adviesraad, inclusiviteitsindex EUR, etc)	€ 1,2
Subsidies (kleinere aanvragen, Rdam Pride, Hangout010, etc)	€ 1,1
Inclusief werkgeverschap (HR)	€ 0,5
Totaal	€ 4,6