

# Tweede voortgangsrapportage Actieplan 'Samenleven in één Stad'

Februari 2026



## Voorwoord

Aan het begin van deze collegeperiode lanceerden wij het actieplan *Samenleven in een Stad 2024 – 2027*. Een plan waarmee we discriminatie in onze stad tegengaan, zodat iedereen in Rotterdam gelijk behandeld wordt, ongeacht afkomst, geslacht of andere kenmerken. Want Rotterdam moet een inclusieve stad zijn waar respect voor verschillen en verbinding tussen mensen centraal staat.

Om fijn samen te leven, is het belangrijk dat iedereen zich veilig voelt. Discriminatie zorgt ervoor dat dat gevoel van veiligheid verdwijnt, en soms leidt het tot uitschelden of geweld. Ik vind het belangrijk dat we Rotterdammers hiertegen beschermen en samen als stad het positieve voorbeeld geven.

Inmiddels zijn we twee jaar aan de slag met het Samenlevenbeleid. Deze voortgangsrapportage geeft een beeld van hoe we de beweging naar een inclusieve samenleving verder versterken. Dat doen we samen met talloze betrokken Rotterdammers: jongeren, ondernemers, maatschappelijke organisaties, religieuze en levensbeschouwelijke gemeenschappen, werkgevers, onderzoekers en vrijwilligers. Hun inzet en betrokkenheid maken het verschil. Zij zijn het kloppend hart van de samenleving.

Ik ben trots op de verschillende samenwerkingen die de gemeente is aangegaan. Op allerlei plekken zien we hoe organisaties, makers en inwoners de ambities van dit actieplan in de praktijk brengen. De bewustwording van sociale inclusie groeit. Inclusie is meer dan alleen een woord; het krijgt zichtbaar vorm in de stad.

- We ondersteunen laagdrempelige activiteiten die voor en door Rotterdammers zelf zijn ontwikkeld: in 2025 zijn maar liefst 70 projecten mogelijk gemaakt via de subsidieregeling;
- Scholen werken actief aan gelijke kansen en een veilig klimaat via ons educatieaanbod over artikel 1 van de grondwet. Afgelopen jaar is op 75 basisscholen lesgegeven over discriminatie, uitsluiting en respectvol met elkaar omgaan in de klas;
- Maar liefst 102 werkgevers en organisaties binnen 010inclusief zijn aan de slag om hun wervingsbeleid objectief inrichten en te investeren in kansengelijkheid op de arbeidsmarkt;
- We ondersteunen sportverenigingen om open te staan voor iedereen, ongeacht achtergrond, gender of beperking;

Tegelijkertijd is dit geen eenvoudig pad. De maatschappelijke realiteit is complex. Er zijn spanningen, polarisatie en onzekerheid. De samenleving is voortdurend in beweging en afgelopen jaar is ook weer veel gebeurd wat ons allen raakt. We zien hoe snel mensen tegenover elkaar kunnen komen te staan, soms ook in hun eigen buurt of online. Juist dan is het belangrijk om weerbaar te zijn tegen negatieve polarisatie en de dialoog vast te houden. Om ruimte te blijven geven aan verschillen, maar ook grenzen te stellen aan haat, geweld, discriminatie en uitsluiting. Het stadsbestuur is een bondgenoot in de strijd *tegen* discriminatie en *voor* vrijheid en veiligheid. We dragen een duidelijke norm uit: Rotterdam is een stad voor iedereen. Alle vormen van haat zijn onacceptabel.

De uitdaging is dus om niet weg te kijken, maar elkaar op te zoeken. Om te luisteren naar verhalen, ervaringen en gevoelens. Dat doen we in de vele stadsgesprekken Samenleven: maar liefst 100 zijn hiervan georganiseerd in 2025 met ruim 800 Rotterdammers. Dit vraagt moed, lef en kwetsbaarheid, maar het brengt ons dichter bij elkaar. Zo leren we om met mildheid en compassie naar elkaar te kijken. Samen werken we aan een samenleving met vrijheid om jezelf te zijn, ruimte voor verschil en gelijkwaardigheid.

Faouzi Achbar, MBA MSc  
Wethouder Welzijn, Sport, Samenleven en Digitale Inclusie



## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Discriminatie en veiligheid</b>	
1.1	Meldpunt Discriminatie	5
1.2	Toeslagenschandaal	6
1.3	Stadsmarinier anti-discriminatie en -racisme	7
1.4	Veiligheid op straat	8
1.5	Seksueel geweld	9
1.6	Radicalisering, extremisme en polarisatie	10
1.7	Tijdelijk verblijf politiek en mensenrechten	10
<b>2</b>	<b>Gelijke kansen</b>	
2.1	<i>Wat doen wij?</i> De gemeente als werkgever	12
2.2	Wonen (huren)	15
2.3	Werken	16
2.4	Stagelopen	18
2.5	Onderwijs	18
2.6	Basisvaardigheden	19
2.7	Digitale inclusie	19
2.8	Armoede	20
2.9	Zorg en welzijn	21
2.10	Vrijtijdsbesteding	22
2.11	Buitenruimte	25
2.12	Klimaatadaptatie	27
	<b>Intermezzo</b>	<b>29</b>
<b>3</b>	<b>Verbinding</b>	
3.1	Betrokken Rotterdammers	33
3.2	Steun aan initiatiefnemers	35
3.3	Kennisontwikkeling	37
3.4	Historisch besef	40

## Leeswijzer

De voortgangsrapportage bestaat uit 3 hoofdstukken, tevens de pijlers van het actieplan: *Discriminatie en Veiligheid*, *Gelijke Kansen* en *Verbinding*. Om dit stuk compact en toegankelijker te houden, ligt de focus op de voortgang van het afgelopen jaar en herhalen we zo min mogelijk het actieplan. De vorige voortgangsrapportage treft u [hier](#) en het actieplan vindt u [hier](#).

# 1. Discriminatie en veiligheid

**Alle Rotterdammers moeten in vrijheid en veiligheid met elkaar kunnen samenleven. Discriminatie, haat en (fysiek) geweld kan dit veiligheidsgevoel ernstig aantasten. De gemeente wil Rotterdammers daartegen beschermen en de sociale norm uitdragen dat uitsluiting onacceptabel is. Samen met belangrijke partners in de stad, waaronder antidiscriminatiebureau RADAR, zetten we in op preventie en het bevorderen van de meldings- en aangiftebereidheid.**

## 1.1 Meldpunt discriminatie

### **Uitvoering Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (hierna: WGA en ADV's)**

Antidiscriminatiebureau RADAR voert voor de gemeente wettelijke taken uit die volgen uit de landelijke WGA. RADAR biedt Rotterdammers onafhankelijke hulp bij het melden van discriminatie. RADAR registreert de aard en de omvang van de meldingen en rapporteert dit in de jaarlijkse Discriminatiemonitor. Uit de monitor van april 2025<sup>1</sup>, blijkt een verdubbeling van het aantal meldingen in 2024 t.o.v. 2023. De oprichting van de landelijke organisatie Discriminatie.nl, waar RADAR op aangesloten is, kan hieraan hebben bijgedragen, evenals de 'Zie het, Zeg het, Meld het.'-campagne. De toename van de meldingscijfers kan ook veroorzaakt worden door maatschappelijke en politieke ontwikkelingen, waaronder de situatie in het Midden-Oosten.

De meldingen van de ADV's komen sinds het voorjaar van 2025 in de rapportage- en analysetool 'Zicht op discriminatie.' Dit interne dashboard, door de G4 geïnitieerd, wordt nu landelijk ondergebracht bij Discriminatie.nl en met de ADV cijfers gekoppeld, zodat deze voor de aangesloten organisaties nu realtime beschikbaar zijn. Ook politiedata wordt in het dashboard verzameld. Sinds de politie is overgestapt naar een verbeterd systeem zijn deze cijfers beter te achterhalen. Het is inmiddels mogelijk om bij aanhoudingen direct te registreren als er sprake is van discriminatie.

### **Landelijke stelselherziening**

In april 2022 diende het Tweede Kamerlid Belhaj een motie in, die de regering verzocht om te verkennen hoe de ADV's verstrekt kunnen worden en anders ingericht naar voorbeeld van het Juridisch Loket<sup>2</sup>. Met ook het verzoek om te onderzoeken hoe de ADV's preventieve taken kunnen uitvoeren, was dit aanleiding voor het rapport 'Inrichting, takenpakket en financiering ADV's' van Berenschot<sup>3</sup>. Sindsdien werkt het ministerie van BZK aan een stelselwijziging gericht op het versterken van de ADV's, het vergroten van de meldingstoegankelijkheid en gelijke behandeling. Dit proces heeft grote vertraging opgelopen door de val van het kabinet. Samen met de G4 en de VNG blijft Rotterdam zich hard maken voor een stevig antidiscriminatie stelsel. Naast een landelijke aanpak van discriminatie, wordt ingezet op de lokale wettelijke taak voor de preventie van discriminatie. Het ambtelijk concept van de wettekst is gereed en de internetconsultatie zal begin 2026 plaatsvinden. De verwachting is dat de nieuwe wet in 2028 gereed zal zijn.<sup>4</sup>

### **Bevorderen meldingsbereidheid**

Slechts drie procent van de discriminatie-ervaringen wordt gemeld. Deze onderrapportage belemmert inzicht in de aard en omvang van het probleem. Veel Rotterdammers geven aan niet te melden omdat zij denken 'niet serieus genomen te worden', dat er 'toch niets mee gebeurt' of omdat zij 'niet weten hoe te melden'.

---

<sup>1</sup> Collegebrief Discriminatiemonitor 2025 25bb004092

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2021/22, 30 950 nr. 291

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2022/23, 30 950 , nr 335

<sup>4</sup> [www.rijksoverheid.nl/is-onderwerpen/discriminatie-en-racisme](http://www.rijksoverheid.nl/is-onderwerpen/discriminatie-en-racisme)

### Campagne Zie Het. Zeg het. Meld het.

Om de meldingsbereidheid te bevorderen loopt sinds 2021 de campagne Zie het. Zeg het. Meld het. De campagne is bedoeld om inwoners bewust maken van discriminatie en racisme (zie het), van het belang van je uitspreken als iemand wordt gediscrimineerd (zeg het) en van het belang van discriminatie melden bij instanties (meld het). Het is belangrijk dat mensen melding doen, zodat zij adequate ondersteuning krijgen. Er kan ook worden opgetreden tegen degene die zich schuldig maken aan discriminatie. In 2025 is de campagne gericht ingezet op specifieke plekken waar discriminatie kan plaatsvinden, zoals in het openbaar vervoer, op straat en op school. Hiermee vergroten we de bekendheid van het meldpunt [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl). Vanaf eind september waren uitingen van 'Zie het. Zeg Het. Meld het.' zichtbaar bij metrohaltes, op straat en op scholen. Een online campagne in dezelfde periode richtte zich specifiek op online discriminatie en haat. Via verschillende digitale kanalen, waaronder Meta en Snapchat, werden Rotterdammers bereikt.

### **Bereik**

Op twee momenten in het jaar zijn op diverse plekken in de stad digitale (schermen) en analoge (posters) uitingen getoond van de campagne Zie het. Zeg het. Meld het. Dit resulteerde in ruim 525.000 vertoningen op digitale schermen, verspreid over 85 schermen in de gemeente Rotterdam. De uitingen op schermen op straat en in 38 metrostations gingen over discriminatie in de openbare ruimte (op straat, in het ov en tijdens het winkelen). Daarnaast was de campagne zichtbaar op 41 vlakken op diverse vo-, mbo-, hbo- en wo-scholen in Rotterdam. De advertenties in schoollocaties waren gericht op discriminatie in het onderwijs (tijdens stage en bij je studieadvies).

De onlinecampagne op Meta (Facebook en Instagram), Snapchat en advertenties op diverse website, richtte de aandacht op online discriminatie en haatberichten (op sociale media, in chatgroepen en in games). Op Meta realiseerde de campagne 145.000 vertoningen. Op Snapchat werd de campagne ruim 183.000 keer vertoond. Daarnaast zijn advertenties ruim 83.000 getoond op verschillende websites (bijvoorbeeld die van 9292, Marktplaats en het AD). De onlinecampagne draagt bij aan websiteverkeer naar [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl).

### **Wijkacties**

In samenwerking met RADAR en de stadsmarinier antidiscriminatie zijn er op vijf momenten speciale acties gekoppeld aan relevante (internationale) dagen, zoals 21 maart, Internationale Dag van de Mensenrechten (10 december) en rondom de Pride. We zijn de wijken ingegaan om met mensen te praten over discriminatie en het belang van meldingen maken. We hebben onder andere op de Afrikaandermarkt gestaan. We delen daarbij informatie uit om aandacht te vragen voor antidiscriminatie, zoals flyers en de Samenleven kalender. Tijdens deze activiteiten zijn we met ongeveer 400 Rotterdammers in gesprek gegaan. Daarnaast hebben ruim 30 wijken gedurende het jaar een voorlichtingspakket ontvangen over o.a. inclusief samenleven in de wijk, antidiscriminatie en de campagne 'Zie het. Zeg het. Meld het.'

## **1.2 Toeslagenschandaal**

Slachtoffers in het toeslagenschandaal is ongekend onrecht aangedaan door de Rijksoverheid. De Gemeente Rotterdam ondersteunt al ruim vijf jaar Rotterdamse ouders en gezinnen die door het toeslagenschandaal zijn getroffen. Een belangrijke verbetering in de Rotterdamse dienstverlening voor gedupeerden is het nieuwe 'Beleidskader Brede Ondersteuning - Hersteloperatie Toeslagenschandaal Rotterdam 2025-2027,' dat op 8 juli jl. is vastgesteld en moet bijdragen aan duidelijkheid, efficiëntie, gelijkheid en gelijkwaardigheid. Dit beleidskader is opgesteld naar aanleiding van de Wet Hersteloperatie Toeslagen per januari 2025 en de oplopende wachtlijsten en onduidelijkheid over materiële verstrekkingen. De belangrijkste stappen van de komende periode richten zich op vijf sporen:

- Via een aanbesteding en Open House-procedure meer uitvoeringspartners betrekken om de capaciteit te vergroten;
- Aanpakken van de wachtlijsten en verkorten van wachttijden;
- Het project Toekomststromen uitbreiden naar Rotterdam Noord;
- De ontwikkeling van een overlegvorm voor ouders en jongeren;
- Verkenning van een collectieve aanpak, waarbij afspraken met ketenpartners worden gemaakt.

De partners waarmee wordt samengewerkt (JOZ, MAIT, SOL, Urban Skillsz) ondersteunen jongeren op een laagdrempelige manier. Op 8 mei vond een bijeenkomst plaats waarbij partners samenkwamen.

De raad is al eerder op de hoogte gesteld van de voortgang. Meer informatie hierover vindt u in de onderstaande brieven en rapportages:

- 8e voortgangsrapportage toeslagenschandaal (25bb007629);
- Collegebrief over Het beleidskader Brede Ondersteuning (25bb005378);
- Concept beleidskader brede ondersteuning toeslagenschandaal - inzet maatschappelijke organisaties (25bb002221).

### 1.3 Stadsmarinier antidiscriminatie en -racisme

Om het tegengaan van discriminatie extra kracht bij te zetten, is door het college een stadsmarinier aangesteld op dit thema. De stadsmarinier stapt af op acties en (complexe) vraagstukken die een impuls nodig hebben om tot resultaat te komen. Ook helpt de stadsmarinier bij incidenten, verbinding tussen beleid en praktijk in de wijken en de samenwerking met stedelijke partners op te zetten.

#### **Wijkaanpak 'inclusief en respectvol samenleven'**

In 2025 is onder leiding van de stadsmarinier de wijkgerichte aanpak "Inclusief en respectvol samenleven" ontwikkeld. Hiermee worden professionals in de wijk geholpen met concreet handelingsperspectief om sociale inclusie te bevorderen in hun eigen leefomgeving. Inmiddels heeft de stadsmarinier bijna alle wijken bezocht en geïnformeerd over de mogelijkheden van deze aanpak. Ook zijn alle wijkraden geïnformeerd over het actieplan Samenleven en hebben zij een trainingsaanbod ontvangen. 2 wijkraden hebben hier gebruik van gemaakt, daarnaast hebben ook andere collega's, externe professionals en bewoners de training gevolgd. In totaal zijn er 10 trainingen gegeven voor professionals en bewoners uit 6 wijken.

Met verschillende stedelijke partners is een wijkaanbod ontwikkeld met allerlei activiteiten. De aanpak is inmiddels in 95% van de 39 wijken actief.

Afgelopen jaar zijn er verder ruim 100 verschillende activiteiten georganiseerd, passend bij wat er in de wijk speelt en waar bewoners behoefte aan hebben.

- In meerdere wijken is het thema inclusie onder de aandacht gebracht op o.a. de nationale veiligheidsdag, burendag, dag van de eenzaamheid en bewonersavonden;
- In alle 39 Rotterdamse wijken zijn informatiepakketten uitgedeeld bij o.a. Wijkhubs, Huizen van de Wijk, huisartspraktijken en winkelcentra;
- De Verbindingskamer<sup>5</sup> is actief in wijken en straten waar behoefte is aan meer sociaal contact met elkaar. De verbindingskamer legt huis-aan-huis bezoeken af en geeft een bloem als gespreksstarter. Zij bezoeken bewoners actief en brengen in beeld wat er 'achter de voordeur' speelt. Zij activeren bewoners om mee te denken over hun wijk, om te zien naar elkaar en samen met professionals nieuwe kansen te creëren. Ook organiseert De Verbindingskamer bijeenkomsten en activiteiten op straat- en buurtniveau voor meer verbinding.
- Er zijn 5 wijkgesprekken gevoerd i.s.m. Stichting Ikbenwijken en Confro;

<sup>5</sup> De Verbindingskamer | De kracht van verbinding

- Er zijn 10 Fairspacetrainingen<sup>6</sup> 'Samen tegen Racisme' gegeven. Fairspace is een interactieve omstanders training met als doel het vergroten van kennis en bewustwording van uitsluiting. De training biedt tools om in te grijpen in situaties waarbij sprake is van discriminatie.
- Stichting Openhaard heeft ruim 10 activiteiten georganiseerd in diverse wijken om dialoog en verbinding te stimuleren.

### **Podcastserie Carnisse**

Als onderdeel van de pilot 'Inclusieve en Respectvolle Wijken' is in Carnisse een luistervoorstelling en podcastserie ontwikkeld: 'Carnisse, de verhalen van onze buurt'. 20 bewoners deelden persoonlijke verhalen. Deze audioverhalen worden opgenomen in het Stadsarchief Rotterdam. Van de meest aangrijpende en aansprekende fragmenten is een compilatie gemaakt die op 25 januari 2026 tijdens een bewonersbijeenkomst is gepresenteerd. De voorstelling biedt een unieke inkijk in het leven in Carnisse en wordt vervolgd in andere wijken.

Andere voorbeelden van de inzet in 2025:

- De stadsmarinier is voorzitter van het panel deurbeleid, een samenwerkingsverband tussen Koninklijke Horeca Nederland, Politie, Radar, gemeente, N8W8, De Veilige Nacht, Stichting Veilige Steden en de beveiligingsbranche met als streven een toegankelijke nachthoreca voor iedereen. Afgelopen jaar is een nieuwe, meer toegankelijke website opgeleverd ([www.paneldeurbeleidrotterdam.nl](http://www.paneldeurbeleidrotterdam.nl)), promotiemateriaal ontwikkeld, hebben er mystery guest bezoeken plaatsgevonden om de toegankelijkheid te testen en is de samenwerking met de N8W8 aangehaald om met hen meer nachthorecaondernemers als convenantpartner aan te laten sluiten bij het panel deurbeleid. De raad is hier eerder over geïnformeerd (zie brief met kenmerk [25bb008944](#) en [25bb008945](#)). De stadsmarinier heeft daarnaast een onderzoek uit laten voeren naar de sociale veiligheid in de nachthoreca (zie onderzoeksrapport: 25bb005882).
- Als gevolg van de vele meldingen over ervaren discriminatie vanuit de bancaire sector, is op initiatief van de stadsmarinier het gesprek hierover opgestart met De Nederlandse Bank (DNB) en de Vereniging Nederlandse Banken (VNB). Daarnaast heeft de stadsmarinier een aantal bewoners concreet verder geholpen in hun contact met de bank over kwesties die gelieerd werden aan de "Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme" (Wwft) of de Sanctiewet.
- Naar aanleiding van incidenten in de stad, biedt de stadsmarinier hulp of begeleiding richting de juiste instanties. Denk hierbij aan geweld jegens de lhbtq+ gemeenschap of discriminatoire spreekkoren bij Feyenoord.
- Op initiatief van de stadsmarinier wordt gewerkt aan het samenbrengen van stedelijke partijen die zich bezighouden met het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusie. Dit gebeurt op bestuurlijk niveau via het "Netwerk Inclusie" en op tactisch niveau door de oprichting van de "Taskforce Discriminatie." Hier komen ketenpartners zoals politie, openbaar ministerie, RADAR en de gemeente bijeen om kennis te delen en vanuit een gezamenlijk perspectief te kijken wat nodig is. Tot slot zijn op landelijk niveau de banden aangehaald met de NCDR en wordt er op verschillende thema's gebruik gemaakt van elkaars kennis.

---

<sup>6</sup> [Samen tegen racisme training - Fairspace](#)

## 1.4 Veiligheid op straat

Iedereen moet zich veilig voelen op straat. Man of vrouw, hetero of lhbtq+, jong of oud, en van welke culturele/religieuze achtergrond dan ook.

### Seksuele straatintimidatie (SSI)

In een collegebrief bent u in mei 2025 op de hoogte gesteld van de status van enkele pijlers binnen de aanpak en de bijbehorende jaarplannen van het Aanpak SSI (25bb003958). De belangrijkste voortgang op de aanpak van seksuele straatintimidatie (SI) in 2025 is als volgt:

- Binnen de pilot SI, waarin Rotterdamse boa's handhaven op het wetsartikel seksuele intimidatie, is het aantal opgeleide boa's verhoogd van 13 naar 23. De pilot SI is verlengd tot 1 juli 2026.
- Straatintimidatie lijkt sinds de inwerkingtreding van de Wet seksuele misdrijven meer bespreekbaar. De strafbaarstelling geeft een duidelijk signaal af: dit gedrag wordt niet getolereerd. Rotterdammers worden zich daar steeds bewuster van. Er komen meer meldingen binnen en mensen durven het vaker ter sprake te brengen, of ze nu slachtoffer zijn of getuige. De pilot laat zien dat het strafbaar stellen niet alleen juridisch effect heeft, maar ook maatschappelijk impact heeft.
- Het lespakket SSI werd op 10 Rotterdamse basisscholen behandeld. Daarnaast werden er in 2025 150 gastlessen over SSI gegeven op middelbaar onderwijs en op het mbo. Er worden binnen de aanpak verschillende omstandersinterventietrainingen, dialoogtrainingen en Walk Free trainingen gegeven. Deze trainingen zijn gericht op verschillende doelgroepen en kunnen ook ingezet worden op hbo en WO-onderwijsinstellingen. Daarnaast worden er dialoogbijeenkomsten in wijken georganiseerd voor vrouwen met een migratieachtergrond.
- We investeren in de bekendheid van dit thema in de stad via de week tegen SSI, campagnes, StopApp- downloads en meldingen.
- De StopApp is in 2025 ook in het Engels beschikbaar gemaakt. Meldingen van de app worden geanalyseerd (2023–2024) en gekoppeld aan handhavingsacties. De bekendheid van de app wordt verder vergroot via partners en campagnes.
- De campagnes worden goed bekeken en lijken tot meer meldingen te leiden in de StopApp.

### Veiligheidsalliantie

De veiligheidsalliantie 'Natuurlijk Samen,' een netwerk van Rotterdamse lhbtq+ organisaties, Roze in Blauw (politie), RADAR en Humanitas, heeft het afgelopen jaar onder de naam 'Regenboog Veiligheidsalliantie Rotterdam' (RvaR) een werkagenda opgesteld om de veiligheid en meldingsbereidheid van lhbtq+ personen te vergroten en kennis en signalen delen.

Naast veiligheid op straat, het openbaar vervoer en in het uitgaansleven vraagt de RvaR ook aandacht voor veiligheid in de hulpverlening, binnen relaties en op school. Uit deze werkagenda zijn adviezen opgesteld die o.a. gedeeld zijn met de opstellers van het Regenboogstembusakkoord en besproken op de bijeenkomst met de politie (Roze in Blauw en Politie Voor Iedereen), de stadsmarinier en de gemeente. Ook worden de adviezen gedeeld met de hulpverlening, bijvoorbeeld de consulenten van MenAsWell bij seksueel en huiselijk geweld. Eind 2026 wordt de uitvoering van de adviezen geëvalueerd met de betreffende partners.

### Boa's en handhaving

Handhavers en boa's dragen bij aan het beschermen en borgen van de leefbaarheid en (sociale) veiligheid in de stad. Voor alle Rotterdamse ambtenaren, en dus ook handhavers, geldt de gedragscode. De gedragscode stelt onder andere dat professionaliteit, betrouwbaarheid, respect en gelijkwaardigheid belangrijke waarden zijn voor iedereen die voor onze gemeente werkt. Ook staat het naleven van wet- en regelgeving expliciet in deze gedragscode. Daarnaast is er binnen het IBT, het Rotterdamse opleidingscentrum voor handhavers, ook aandacht voor bovengenoemde zaken. Daarnaast krijgen handhavers zelf helaas weleens te maken met discriminerend gedrag van burgers.

In de opleiding leren zij hiermee omgaan, onder andere met het ABCD-model. Daarbij gaat het om meeverten waar dat kan, begrip tonen en duidelijk een grens trekken bij ongewenst gedrag. Ook communicatie en zelfverdediging maken vast deel uit van alle trainingen. In de praktijklessen ligt de focus op veiligheid, het vaststellen van een overtreding, het goed waarnemen en het rustig houden van de situatie.

### **Politie voor Iedereen**

Het college heeft middelen beschikbaar gesteld om bij te dragen aan het programma Politie Voor Iedereen (PVI). De stadsmarinier fungeert als aanspreekpunt voor de politie als het gaat om de invulling (en verantwoording) van deze middelen. Afgelopen jaar zijn deze middelen onder meer ingezet voor het opleiden van politiemedewerkers, zo'n 600 medewerkers van de politie hebben afgelopen jaar een training gevolgd. De rest van de middelen komt ten goede aan het bevorderen van diverse instroom en de opgerichte Taskforce Discriminatie.

## **1.5 Seksueel geweld**

### **Huiselijk geweld**

In het beleidsplan 'Samen naar een toekomst zonder geweld' (23bb008754) staan de meerjarige ambities voor de aanpak van huiselijk geweld, kindermishandeling en seksueel geweld. De belangrijkste voortgang van 2025:

- De nieuwe subsidieregeling preventie, huiselijk geweld en seksueel geweld 2025-2026 is opgezet voor organisaties en initiatieven die zich inzetten op het zo vroeg mogelijk signaleren van huiselijk geweld, daarop handelen en op basis van de vragen van klanten, te verwijzen naar de juiste organisaties (zie ook brief met kenmerk 24bb004924). Hiermee is het ook mogelijk om beter te sturen op de kwaliteit van interventies en inzet van middelen.
- De start van het huiselijk geweld arrangement met het nieuwe resultaatgebied duurzame veiligheid en herstel.
- Door onze lobby is het proces gestart bij het ministerie om de wet 'tijdelijk huisverbod' te verbeteren waardoor slachtoffers beter beschermd kunnen worden. Rotterdam wordt hierin een pilotgemeente.
- Bij de proeftuin Toekomstscenario in IJsselmonde wordt het estafette-model in de veiligheidsketen doorbroken.
- In de fysieke locatie 'VIA225,' werken het Centrum seksueel geweld en Filomena (Centrum voor huiselijk geweld en kindermishandeling) onder 1 dak nauw samen.

De keten van huiselijk geweld is breed en omvat zorg-, veiligheids-, en preventiepartners, zoals: Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond, Filomena, politie, OM, Zorg- en Veiligheidshuis Rotterdam Rijnmond, Fier, Arosa, CVD, Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond. En meer preventieve partners als Confro, Theater in feite, CJG Rotterdam Rijnmond, Avant Sanare, Voice of all women en Who am I.

### **Investeren in preventie van geweld**

Er is in 2025 op verschillende manieren aandacht geweest voor de preventie van geweld. Een greep uit de belangrijkste ontwikkelingen:

- Om het taboe op huiselijk geweld, kindermishandeling en seksueel geweld te doorbreken is het lespakket Vrijheden (met interactief en confronterend theaterspel) evenals voorgaande jaren ingezet in alle lagen van het onderwijs, dat door scholen enthousiast wordt ontvangen. Er zijn meer dan 400 sessies (bijeenkomsten, trainingen, interactieve lessen, talksessies en meer) gesubsidieerd. Van de gesubsidieerde bijeenkomsten is nog niet bekend wat er gerealiseerd is, dit volgt bij de verantwoording.
- In de wijken zijn in 2025 69 bijeenkomsten gesubsidieerd om het maatschappelijk gesprek over deze moeilijke onderwerpen te voeren. Van de gesubsidieerde bijeenkomsten is nog niet bekend wat er gerealiseerd is, dit volgt bij de verantwoording.

- Tijdens Orange the World, een 16-daagse campagne van 25 november tot 10 december, worden jaarlijks door acties, events en campagnes zoveel mogelijk Rotterdammers en professionals bereikt. In 2025 is tijdens de kick-off op 25 november het Kunstwerk Stop Geweld Tegen Vrouwen onthuld. De wens voor een kunstwerk is ontstaan vanuit de stad en de gemeenteraad nadat in 2019 drie jonge vrouwen om het leven kwamen door geweld.

## 1.6 Radicalisering, extremisme en polarisatie

Met de gemeentelijke aanpak radicalisering, extremisme en polarisatie (REP) zet de gemeente in op veiligheid in Rotterdam. Hierover bent u begin 2025 geïnformeerd (25bb003928).

### **‘Lezen van de Stad’**

Verschillende ambtenaren binnen de gemeente<sup>7</sup> maken deel uit van het project ‘lezen van de Stad’. Hiermee houden we doorlopend zicht op sentimenten en gebeurtenissen die van invloed zijn op de stabiliteit in de stad. Het doel is om de sociale cohesie en stabiliteit te bevorderen. Hierbij wordt ingezet op de verschillende functies van het ‘lezen van de stad’: signaleren, duiden en adviseren. Aan de hand van vaste en wisselende actuele thema’s biedt de kerngroep afgewogen en geïnformeerd advies uit richting ambtelijke en bestuurlijke opdrachtgevers. Een voorbeeld van een actueel thema waar het ‘lezen van de stad’ zich mee bezig houdt is het monitoren van de sentimenten omtrent de situatie in het Midden-Oosten. Ook de interventie ‘luisteren naar de stad’ is voortgezet, waarbij Rotterdammers verhalen delen en in gesprek gaan over complexe onderwerpen waar polarisatie ontstaat, zoals (onder andere) over Eritrea.

### **Omgaan met polarisatie door ambtenaren en professionals**

Ambtenaren en professionals leren beter omgaan met polarisatie en hierop te anticiperen. Onderdeel van het bevorderen van sociale stabiliteit zijn groepstrainingen over polarisatie voor professionals en ambtenaren in de stad, themabijeenkomsten gericht op het vergroten van kennis, en het in gesprek gaan met groepen en individuen over spanningen en incidenten zoals bij bekladden van winkels. U wordt in 2026 via een voortgangsrapportage vanuit Veiligheid nader geïnformeerd hierover. Ook de Initiatiefgroep, samengesteld van religieuze leiders en betrokkenen bij de situatie in het Midden-Oosten heeft een op maat gemaakte training gevolgd en met elkaar een visie ontwikkeld over de invloed van geopolitieke spanningen op het samenleven in Rotterdam.

## 1.7 Tijdelijk verblijf politiek en mensenrechten

### **Shelter City**

In 2025 verbleven net als in voorgaande jaren drie mensenrechtenverdedigers tijdelijk in Rotterdam om tot rust te komen, hun netwerk uit te breiden en hun verhalen te delen. Dit jaar bood Shelter City Rotterdam tijdelijk onderdak aan gasten uit Gaza, Georgië en Venezuela. Zij zetten zich in eigen land respectievelijk in voor vrouwenrechten, empowerment en veiligheid van mensenrechtenverdedigers en het verbeteren van omstandigheden van politieke gevangenen.

We ondersteunen deze activiteiten financieel. Voor elke gast wordt een kennismakingsmoment georganiseerd om de behoeftes te inventariseren en daar waar mogelijk contact te leggen met relevante ambtenaren en organisaties in Rotterdam. We continueren dit in 2026. Onze lokale partner is Humanitas. Zij dragen zorg voor opvang, begeleiding en huisvesting van de mensenrechtenverdedigers die in Rotterdam verblijven. Afhankelijk van de wensen en behoeftes van de gast wordt een programma op maat samengesteld waarbij ook aandacht is voor de fysieke en mentale gezondheid van de gast. Humanitas stelt na het verblijf van iedere gast een eindverslag op. Zij beoordelen hun verblijf in Rotterdam positief.

<sup>7</sup> Vanuit diverse clusters: Maatschappelijke Ontwikkeling, Dienstverlening, Veiligheid en de stadsmarinier antidiscriminatie.

### **Mensenrechtenverdedigers een podium bieden**

Het doel waarmee de Shelter City gasten deelnemen aan dit project verschilt per gast. Ze werken in eigen land vaak onder zeer moeilijke omstandigheden en krijgen door hun deelname aan Shelter City de kans om hier tijdelijk afstand van te nemen. Het verblijf in Rotterdam biedt ruimte voor bezinning en ontspanning zodat ze na terugkomst in eigen land hun activiteiten met hernieuwde energie op kunnen pakken. Wanneer de gast hier behoefte aan heeft is er ruimte om aandacht te vragen voor diens activiteiten in het land van herkomst. Twee van de drie gasten die dit jaar in Rotterdam deden dit met een zogenaamd verhalencollege in verhalenhuis Belvédère. Tijdens deze bijeenkomsten vertellen de gasten over hun werk, ontwikkeling en persoonlijke ervaringen. Voor de bijeenkomsten in verhalenhuis Belvédère werkt Humanitas samen met het verhalenhuis en met de lokale afdeling van Amnesty. De veiligheid en persoonlijke wensen van de mensenrechtenverdedigers staan voorop. Niet alle gasten willen of kunnen in het openbaar optreden. Dat beperkt ons in het bieden van een publiek podium.

### **Aandacht vragen voor mensenrechten**

Tijdens de Pride Week was op de Schiedamsdijk het Zero Flags Project te zien. Hier worden de vlaggen getoond van 63 landen waar homoseksualiteit en genderdiversiteit nog steeds strafbaar zijn. Deze tentoonstelling is op initiatief van het COC naar Rotterdam gehaald. De gemeente heeft dit door middel van een financiële bijdrage mogelijk gemaakt. Alle thema's waar vanuit samenlevingsbeleid aan gewerkt wordt gaan over mensenrechten dus alle communicatie-uitingen over het samenlevingsbeleid dragen bij aan deze actie uit het actieplan.

## 2 Gelijke kansen

In het actieplan beschrijven we dat we als grote werkgever in Rotterdam en als lokale overheid, het goede voorbeeld moeten geven. En dat we werken aan gelijke kansen op alle leefgebieden, zoals in het onderwijs, op het werk, bij het vinden van een woning, enzovoort.

### 2.1 Wat doen wij? De gemeente als werkgever

#### Afspiegeling

Talentontwikkeling speelt een belangrijke rol bij het bevorderen van inclusie en gelijkwaardigheid binnen de gemeentelijke organisatie. Omgekeerd is inclusie essentieel voor effectieve talentontwikkeling. Objectief werven en selecteren is daarom de norm in de organisatie, dat geldt voor zowel instroom als doorstroom. Voor hoger managementposities is afgesproken dat het aandeel medewerkers met niet-Nederlandse herkomst groeit. Hier wordt op gemonitord. In sturingsgesprekken tussen de gemeentesecretaris en concerndirecteuren wordt gemonitord op de uitvoering en toepassing van diverse maatregelen op het gebied van talentontwikkeling en de ambitie om een afspiegeling van de brede Rotterdamse samenleving te vormen. Deze maatregelen zijn gericht op het vergroten van de toegankelijkheid en aantrekkelijkheid van de gemeente als werkgever. Het Inclusiviteitspanel wordt ook steeds vaker ingezet tijdens sollicitatieprocedures om meerstemmigheid binnen selectieprocessen te borgen.

#### Leiderschapsontwikkeling

We werken aan inclusief en ethisch leiderschap door uit te werken welke vaardigheden daarvoor nodig zijn, passende trainingen/leeraanbod aan te bieden en dit mee te nemen in beoordelingen.

#### Resultaten medewerkersonderzoek 2025 (MTO)

Er worden zowel kwantitatieve als kwalitatieve meetinstrumenten ingezet om diversiteit en inclusie te meten in de organisatie. Om de sociale veiligheid en ervaren inclusie te meten wordt er een herziene medewerkerstevredenheidsonderzoek ingezet. Deze is in het najaar van 2025 onder alle medewerkers verspreid. In deze vragenlijst is aandacht voor mogelijk ongewenste omgangsvormen en ervaren diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid op de werkvloer.

De resultaten van het medewerkersonderzoek 2025 laten zien dat medewerkers van de gemeente Rotterdam zich in meerderheid gewaardeerd en gelijkwaardig behandeld voelen. De scores zijn overwegend positief en laten zien dat de basis van gelijkwaardigheid en inclusie binnen de organisatie door veel medewerkers als goed wordt ervaren. Tegelijkertijd blijkt dat deze ervaringen niet voor iedereen hetzelfde zijn.

Het onderzoek is een nulmeting op de thema's diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Omdat eerdere onderzoeken deze onderwerpen anders hebben gemeten, zijn de uitkomsten niet vergelijkbaar met voorgaande jaren. De resultaten bieden daarmee vooral een vertrekpunt voor verdere monitoring.

Op de thema's diversiteit en gelijkwaardigheid scoort de gemeente Rotterdam vergelijkbaar met andere grote gemeenten. De verschillen zijn beperkt en wisselen per onderdeel, wat erop wijst dat de ervaren knelpunten niet uniek zijn voor Rotterdam, maar passen binnen een bredere context van grote publieke organisaties.

De antwoordspreiding laat zien dat een deel van de medewerkers minder positieve ervaringen heeft. Dit gaat met name over het gevoel zichzelf te kunnen zijn op het werk, het veilig kunnen uitspreken van een afwijkende mening en het ervaren van gelijke kansen in beoordeling en ontwikkeling. Dit laat

zien dat medewerkers het werkklimaat niet allemaal op dezelfde manier beleven. De resultaten op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid moeten daarom in samenhang worden bekeken met uitkomsten over leiderschap, sociale veiligheid en ongewenste omgangsvormen. Blijvende aandacht voor deze thema's is nodig om de positieve basis te behouden en verder te versterken. De uitkomsten vormen daarmee een inhoudelijke basis voor de inzet op inclusief werkgeverschap. In vervolg op deze resultaten wordt ingezet op verdiepende analyses en dialoog, zodat beter zicht ontstaat op waar en voor wie aandachtspunten zich voordoen en hoe deze binnen de organisatie effectief en zorgvuldig kunnen worden aangepakt.

## Ervaren diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid binnen de Gemeente Rotterdam

	Huidig Gemeente Rotterdam	% meer eens	% meer oneens
De samenstelling van medewerkers bij de gemeente Rotterdam is (verhoudingsgewijs) een afspiegeling van de maatschappij	6.2	55%	17%
De samenstelling van medewerkers binnen de gemeente Rotterdam is divers	7.1	75%	8%
Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men in mijn organisatie behandeld wordt	6.6	64%	16%
Medewerkers kunnen erop rekenen dat ze op eerlijke wijze worden behandeld	6.7	66%	12%
Ik voel me een gewaardeerd lid van mijn team	7.6	82%	7%
Ik voel me verbonden met mijn team	7.3	76%	9%

### Open houding naar verschillende mensen en perspectieven

Medewerkersnetwerken die bijdragen aan inclusie en gelijkwaardigheid krijgen tijd, geld en steun om zich te organiseren. De netwerken helpen om bewustwording en kennis te vergroten. Naast het Inclusiviteitspanel, zijn er drie netwerken binnen de gemeente: het netwerk Neurodiversiteit, R Pride en JongR. JongR maakt zich hard voor een aantrekkelijke organisatie voor jongeren. Neurodiversiteit vraagt aandacht voor de verschillende breinen op de werkvloer en hoe je ervoor kunt zorgen dat deze collega's het best tot hun recht komen.

### Diversity Day

Op 7 oktober jl. is op het Timmerhuis een bijeenkomst voor ambtenaren georganiseerd in het kader van Diversity Day. Met een inhoudelijk programma over meerstemmigheid en het belang van gelijkwaardigheid in de samenleving en gemeentelijke organisatie, maar ook het ongemak wat soms daarbij komt kijken. 120 ambtenaren hebben hieraan deelgenomen. In die week zijn ook andere DIG-gerelateerde activiteiten voor medewerkers georganiseerd.

### Herzien protocol Ongewenste Omgangsvormen

Integriteit en integer handelen is cruciaal voor het vertrouwen van burgers in de overheid. De gemeente Rotterdam hecht als goed werkgever grote waarde aan een veilige en prettige werkomgeving, waarin medewerkers op een professionele manier kunnen samenwerken. Medewerkers krijgen regelmatig te maken met verschillende meningen, feedback en uitdagingen. Dit vraagt om een bepaalde mate van bereidheid en weerbaarheid om met elkaar het gesprek aan te gaan. De gemeente bouwt aan een veilige omgeving waarbinnen medewerkers hun problemen oplossen en de situatie bespreken met betrokken collega's of hun leidinggevende. Van medewerkers verwachten we dat zij rekening houden met elkaar en elkaars grenzen respecteren. We willen een open cultuur waarin dilemma's bespreekbaar zijn en samen tot oplossingen wordt gekomen. Misstanden, schendingen en ongewenste omgangsvormen worden niet geaccepteerd.

Het Protocol Ongewenste Omgangsvormen (mei 2025) en de Gedragscode voor medewerkers van de gemeente Rotterdam (mei 2025) zijn afgelopen mei vastgesteld door het college.

De gemeente heeft haar integriteitsbeleid vastgelegd in de Gedragscode en verschillende regelingen en protocollen. Voor het signaleren en melden van misstanden, integriteitsschendingen en ongewenste omgangsvormen hebben we de volgende protocollen en regeling:

- Regeling Melding Vermoeden Misstand, mei 2023 (ook wel meldregeling genoemd)
- Protocol Onderzoek Vermoeden Misstand, mei 2023; (ook wel onderzoeksprotocol genoemd)
- Protocol Ongewenste Omgangsvormen, mei 2025.

Hierin is beschreven waar medewerkers terecht kunt voor vragen en advies over melden, hoe dat plaatsvindt, wat er daarna gebeurt en welke rechten en plichten medewerkers hebben. De Gedragscode, regelingen en protocollen bieden medewerkers houvast en handvatten om elkaar aan te spreken waar nodig en onderwerpen bespreekbaar te maken bij collega's, HR adviseurs en/of leidinggevenden en hoger management. Daarnaast kunnen medewerkers terecht bij vertrouwenspersonen, clustercoördinatoren integriteit én sinds 31 maart 2025 bij het centrale Meldpunt Integriteit.

Zie voor nadere informatie de collegebrief over het jaarverslag ambtelijke integriteit, die u in augustus 2025 heeft ontvangen (25bb006031).

### **Inclusieve communicatie**

We trainen medewerkers van de gemeente om in communicatie onbewuste vooroordelen en stigmatisering te voorkomen en zich bewust te zijn van inclusief gemeentelijk taal- en beeldgebruik. Dit doen we met workshops Inclusieve communicatie. Via voorbeelden van vooroordelen en aannames in reclames, media en onze eigen middelen voeren we een gesprek over ons eigen perspectief en dat van verschillende Rotterdammers. Doordat collega's de workshop volgen ontstaat er een olievlek van 'ambassadeurs' die het gesprek aangaan met hun collega's over de invloed van woorden en beelden. In 2025 is de workshop ca. 12 keer gegeven, met een totaalbereik van ca. 100 medewerkers.

De workshop maakt structureel deel uit van de participatie training Meedenken Meedoen en van de leergang Inclusie in de praktijk. Daarnaast kunnen teams een aanvraag doen voor een workshop via leren en ontwikkelen op Sofie. Op het intranet zijn praktische tips te vinden hoe inclusieve communicatie in te zetten in de praktijk.

### **Aandacht voor feest- en aandachtsdagen**

De gemeente Rotterdam wil een inclusieve werkgever zijn. Daar hoort bij dat we kennis delen over onze verschillende feest-, herdenkings- en aandachtsdagen. Via de communicatiekanalen van de gemeente besteedt de Newsroom gedurende het jaar aandacht aan deze dagen. Dit doet zij via interne kanalen (RIO, van werkgever naar werknemer) en externe kanalen (socials, van lokale overheid naar inwoner). In afstemming met de Concerndirectie is een lijst met 28 feest-, herdenkings- of aandachtsdagen gekozen. Rond deze dagen wordt een bericht geplaatst op de interne en/of externe kanalen. Bijvoorbeeld een achtergrondverhaal of een interview waarin ook andere collega's met persoonlijke of werkgerelateerde betrokkenheid aan het woord komen. Door kennis te delen over feest-, herdenkings- en aandachtsdagen stimuleren we onderling begrip en verbinding.

### **Voortzetten project Rotterdam Onbeperkt**

In 2024 en 2025 heeft Rotterdam Onbeperkt meer verantwoordelijkheid bij andere clusters binnen de gemeentelijke organisatie belegd en de verbinding met de doelgroep versterkt. Dit is belangrijk voor een breder draagvlak binnen de gemeente, meer betrokkenheid van de verschillende afdelingen en een betere afstemming op de behoeften van Rotterdammers met een beperking.

De Week van de Toegankelijkheid is in 2025 weer georganiseerd. De doelstelling van deze week is de zichtbaarheid van Rotterdammers met een beperking versterken en de bewustwording van

Rotterdammers voor de uitdagingen waarmee mensen met een beperking te maken hebben. Het dinerconcert van The Bridge, de Rotterdamse band met muzikanten met een beperking, kreeg dit jaar een alternatieve vorm door op te treden bij de opening van de Week van de Toegankelijkheid op Rotterdam Centraal Station. Dit werd goed ontvangen en versterkte de zichtbaarheid van talentvolle Rotterdammers met een beperking.

Naar aanleiding van het Rekenkamer rapport over toegankelijkheid en de toezegging (25bb003762) om met een stofkam door de actielijst heen te gaan, wordt u in Q1 2026 separaat geïnformeerd over de voortgang van de Lokale Agenda Toegankelijkheid (zie ook 25bb003994 en 24bb003452).

### **Leerwerktrajecten statushouders**

De gemeente investeert in leerwerktrajecten voor statushouders om hen te ondersteunen naar duurzame participatie en werk. Want werk is de sleutel tot een eerlijke start en een zelfstandig leven.

In 2025 is er, vanwege bezuinigingen binnen de organisatie, sterker ingezet op leerwerktrajecten voor statushouders bij andere werkgevers in Rotterdam en in de regio. Dit heeft geleid tot mooie resultaten. Er zijn 157 plaatsingen geweest in 2025, waarvan bijna de helft startbanen. Hiermee is de doelstelling van 75 ruimschoots behaald.

Gedurende een korte periode is bewust een pas op de plaats gemaakt om af te wachten hoe deze ontwikkelingen zich zouden ontploegen. Dit betekende echter niet dat het project is stilgelegd. We zijn actief bezig geweest om te onderzoeken hoe we het traject een nieuwe impuls kunnen geven. Deze verkenning loopt momenteel nog.

Daarnaast hebben we statushouders laten solliciteren op reguliere vacatures binnen de gemeente. Via deze route is het succes tot nu toe beperkt gebleven, met name omdat statushouders niet altijd direct inzetbaar zijn op alle taken van een functie vanwege een taalbarrière en/of het ontbreken van relevante werkervaring in Nederland. Een belangrijk deel van onze inspanningen is in 2025 gegaan naar de begeleiding en eventuele herplaatsing van de statushouders die in 2024 met een leerwerktraject zijn gestart. Van de 15 plaatsingen in 2024 zijn er 13 nog steeds werkzaam.

- **8** medewerkers zijn doorgestroomd van een bovenformatieve naar een formatieve plek binnen hun eigen afdeling.
- **4** medewerkers zijn overgestapt naar een andere functie of afdeling binnen het concern.
- **1** medewerker werkt nog steeds op uitzendbasis binnen Stadsbeheer (SB).

Van de twee statushouders die niet langer werkzaam zijn binnen het concern, is er één geëmigreerd en is de ander succesvol herplaatst bij de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Wij hebben ons maximaal ingezet om iedere statushouder aan het werk te houden en te begeleiden; binnen de eigen afdeling, elders binnen het concern of bij een externe werkgever.

Op de valreep hebben we in 2025 een nieuw succes behaald: in november start er middels het leerwerktraject een statushouder als nieuwe collega bij de Romeynshof in de functie van beheerder.

## **2.2 Wonen**

### **Vierde Monitor woningmarktdiscriminatie 2025**

We doen jaarlijks onderzoek naar discriminatie op de huurwoningmarkt. Zo monitoren we de aard en omvang. De nieuwe monitor 2025 treft u bijgaand. Het onderzoek is in opdracht van de gemeente uitgebreid met twee nieuwe onderdelen:

1. RADAR heeft advertenties gescreend op mogelijk discriminerende inhoud. Als ze dit tegenkomen zijn verhuurders en bemiddelaars hierop aangesproken.
2. Volgens de Wet goed verhuurderschap moeten verhuurders sinds 1 juli '23 een werkwijze hebben om discriminatie tegen te gaan. RADAR heeft onderzocht of zij dit hebben en of hun werkwijze voldoet aan de criteria.

De uitkomsten samengevat:

- Er zijn 452 correspondentietesten uitgevoerd om te bepalen of er sprake is van discriminatie in de eerste fase bij woningverhuur. Profielen met een Marokkaans klinkende naam worden minder vaak uitgenodigd voor een bezichtiging dan profielen met een Nederlands klinkende naam. Dit geldt zowel voor mannen als vrouwen met een Marokkaans klinkende naam. Vanwege het lage aantal uitnodigingen aan beide profielen heeft de statistische toets echter weinig kracht en kunnen we geen harde conclusie trekken over structurele ongelijke behandeling bij woningverhuur. Wel kunnen we gezien het feit dat ook in de drie eerdere monitors een 'positieve' netto-discriminatiegraad werd gemeten, spreken van een vermoeden van discriminatie van mensen met een Marokkaanse achtergrond.
- Het vermoeden van discriminatie wordt versterkt door de uitkomsten van de mystery calls. Daaruit blijkt dat 75% van de verhuurbemiddelaars direct of indirect instemt met een discriminerend verzoek om niet aan 'buitenlanders, zoals Marokkanen, Turken en Polen' te verhuren. Dit percentage schommelt de afgelopen jaren tussen de 70 en 80%.
- Verhuurbemiddelaars hebben niet altijd een (verplichte) werkwijze tegen discriminatie. Veel van hen, zo bleek ook in latere gesprekken, zijn nog niet op de hoogte van deze wettelijke verplichting. Wanneer zij wel een werkwijze hebben, laat deze meestal nog te wensen over in het kader van transparantie en gebruik van objectieve selectiecriteria. Verder zijn de werkwijzen nog niet altijd goed geïmplementeerd in de praktijk, waardoor irrelevante informatie van kandidaat-huurders wordt opgevraagd. Daarmee kan deze informatie onbewust een rol spelen in het selectieproces van huurders en mogelijk discriminatie tot gevolg hebben. Daarnaast bleek dat in een derde van de advertentieteksten mogelijk discriminatoire inhoud staat, denk aan een verbod op huisdieren. Hier is men op aangesproken.
- Tot slot voerde RADAR gesprekken met zeven verhuurbemiddelaars over de uitkomsten van het onderzoek. De gesprekken waren open en constructief, leken bij te dragen aan bewustwording en zetten ook aan tot actie.

### Reactie gemeente

Iedereen moet eerlijke en gelijke kansen hebben op een woning. De signalen uit het onderzoek bevestigen dat discriminatie op de woningmarkt nog altijd voorkomt. De resultaten tonen dat inzet op bewustwording en kennis belangrijk is om discriminatie op de woningmarkt te voorkomen. Uitsluiting en risico's hierop komen vaak voort uit onbewuste vooroordelen en een gebrek aan kennis over wat wel en geen discriminatie is (grijs gebied binnen wetgeving). We willen verhuurders en bemiddelaars hierin ondersteunen.

- De uitkomsten van de Monitor geven aanleiding om intensiever in te zetten op kennisdeling. Om te voorzien in de kennisbehoefte rondom antidiscriminatie organiseren we in 2026 extra kennissessies over discriminatiewetgeving in relatie tot de woningmarkt (particuliere verhuur). Doelgroep zijn de woningmarktpartijen: PPVR, VVR, bemiddelaars en verhuurders.
- De gemeente informeert woningmarktpartijen structureel over hun rechten, plichten en verantwoordelijkheden t.a.v. Wet Goed Verhuurderschap. Het opgerichte platform VVR (Vereniging Verhuurmakelaars Rotterdam) is ingelicht over de Wet goed verhuurderschap en de uitwerking hiervan. Ook de resultaten van de Monitor zullen door RADAR gepresenteerd worden aan VVR en PPVR (Platform Particuliere Verhuurders Rotterdam).
- De Monitor toont tevens dat niet alle verhuurders over de verplichte werkwijze tegen discriminatie beschikken. Deze moet vindbaar zijn op hun website. Via het structurele overleg dat de gemeente met VVR onderhoudt, zullen we dit ter tafel brengen. Zodat zij hun leden kunnen wijzen op de verplichting.
- Keurmerk: op verzoek van uw raad<sup>8</sup> sporen we verhuurders en verhuurmakelaars actief aan om zich aan te sluiten bij een kwaliteitsregister of brancheorganisatie waar een keurmerk onderdeel van is. Een voorbeeld hiervan is het keurmerk van de Stichting Certificering voor Makelaars (SCVM). SCVM is het Nederlandse kwaliteitsregister voor huurmakelaars, dat

---

<sup>8</sup> Motie 'Keurmerk voor keurige verhuurders' 23bb001359

professionaliteit en transparantie in de huurmarkt bevordert. Wij hebben het keurmerk aangevuld met de Rotterdamse e-learning over discriminatie op de woningmarkt. De VVR stelt hun leden verplicht dit keurmerk te behalen, omdat wij dat verzocht hebben. De verhuurbranche vindt het een goede manier om zich positief te kunnen onderscheiden.

- De Wet goed verhuurderschap geeft de gemeente middels het Meldpunt Ongewenst Verhuurbedrag ook de mogelijkheid handhavend op te treden tegen discriminatie op de woningmarkt.

## 2.3 Werken

### Werkgeversnetwerk 010 Inclusief

Het Rotterdams netwerk 010 Inclusief is gericht op kennisdeling en inclusief werkgeverschap binnen organisaties en bedrijven. Het netwerk groeit door en is het afgelopen jaar verder versterkt. Het aantal partners groeide naar 102. Bedrijven worden begeleid met kennisdeling en advies. De helpdesk blijft een belangrijk middel voor praktische ondersteuning. 010 Inclusief geldt inmiddels als blauwdruk voor andere regionale D&I-desks, bijvoorbeeld in Utrecht.<sup>9</sup>

Bedrijven en organisaties sluiten zich aan door kennis of een bedrijfsactieplan te delen en zetten zich daarmee in voor een inclusieve Rotterdamse arbeidsmarkt.

- 010 Inclusief heeft momenteel 102 netwerkleden: 88 bedrijven/organisaties en 14 experts. Nieuwe leden zijn o.a. uitzendbureaus Career Rebels en Timing.<sup>10</sup>
- In 2025 zijn er samenwerkingen tot stand gekomen met landelijke expertorganisaties zoals het College voor de Rechten van de Mens, Movisie en de Regeringscommissaris Grensoverschrijdend Gedrag en Seksueel Geweld (RCGOG). Deze organisaties leverden een inhoudelijke bijdrage aan themabijeenkomsten van 010 Inclusief.
- Er zijn het afgelopen jaar drie themabijeenkomsten georganiseerd: Intervisie Plan van Aanpak, inclusieve en innovatieve werving en selectie en een veilige werkplek voor iedereen.
- Het afgelopen jaar zijn er 54 adviesgesprekken gevoerd. Daarnaast vonden er 551 contactmomenten plaats met organisaties, ter inhoudelijke advisering van d&i vraagstukken.
- Er zijn sectorale initiatieven ontstaan op basis van bestaande relaties binnen het netwerk. Zo organiseerde Port of Pride de Roze Havenborrel, waarbij 010 Inclusief inhoudelijk en organisatorisch heeft bijgedragen. Dit initiatief droeg bij aan zichtbaarheid en bewustwording rondom lhbtq+-inclusie binnen de maritieme sector.
- De kwartiermakers van 010inclusief signaleren twee relevante ontwikkelingen:
  1. **Arbeidsvermogen:** Bedrijven vinden het lastig om mensen met een verminderd arbeidsvermogen aan te nemen en te begeleiden. Vanuit het beleidsveld Werk & Inkomen van helpt de gemeente Rotterdam bedrijven bij het toegankelijk maken van werkplekken voor mensen met een (arbeids-)beperking. We bieden onder andere loonkostensubsidie en vergoeding voor begeleiding en Jobcoaching, we maken Social Return on investment (SROI) afspraken met opdrachtnemers en we bieden vanuit het Werkcentrum Rijnmond (WCR) subsidies voor innovatieve projecten waarmee deze groep aan de slag kan. Naast wat de gemeente Rotterdam doet, ondersteunt de SER dit via de Diversiteitswijzer en het charter Werken naar vermogen, met informatie over voorzieningen en financiële steun vanuit het ministerie van SZW.
  2. **Werving en selectie:** Er is een blijvende trend naar divers personeelsbeleid, met nadruk op objectieve werving, de inzet van AI in HR en het aantrekken van mensen met een migratieachtergrond of afstand tot de arbeidsmarkt. Er zijn verder een E-learning Objectief Werven en Selecteren en een Handreiking mkb Inclusieve Werving en Selectie ontwikkeld.

<sup>9</sup> [Netwerk | Utrecht Divers & Inclusief](#)

<sup>10</sup> [Netwerk | 010 Inclusief](#)

## 2.4 Stagelopen

### Handboek 'Aanpak Gelijke Stagekansen 010'

De gemeente heeft in 2025 deelgenomen aan de sessies binnen de Rotterdamse aanpak Gelijke Stagekansen 010. In samenwerking met studenten, mbo- en hbo-instellingen, werkgevers en maatschappelijke partners zijn tijdens vier sessies concrete interventies ontwikkeld tegen stagediscriminatie. Deze sessies hebben geleid tot het handboek 'Aanpak Gelijke Stagekansen 010', waarin praktische oplossingen staan. Het handboek moet nog officieel vastgesteld worden. Op 7 oktober jl. vond op het Stadhuis een symbolische overhandiging plaats aan wethouder Kasmi<sup>11</sup> en de schoolbestuurders uit het mbo en hbo, waarbij studenten hun ervaringen deelden en het eerste exemplaar uitreikten.

Ook heeft de gemeente gesprekken gevoerd met mbo- en hbo-instellingen over het verbeteren van de meldstructuur rondom stagediscriminatie. Met Albeda en Zadkine is afgesproken dat zij voortaan het aantal meldingen van stagediscriminatie en andere stagemisstanden, zoals onvoldoende begeleiding of onveilige werkomstandigheden, ook aan de gemeente rapporteren. Dit is een stap richting meer structureel inzicht.

De meldstructuur is daarnaast vereenvoudigd: alle mbo-scholen beschikken inmiddels over een eigen meldpunt, zoals afgesproken in het landelijke Stagepact. Het eerdere landelijke meldpunt van het Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) is opgeheven, waardoor studenten nu via hun school op een duidelijke en toegankelijke manier melding kunnen doen.

## 2.5 Onderwijs

### Educatie Samenleven in superdivers Rotterdam

In 2025 hebben Stichting Confro en RADAR de Educatieopdracht Samenleven in superdivers Rotterdam uitgevoerd. Binnen po, vo, mbo, hbo en buiten het onderwijs. Via educatie wordt de kennis en bewustwording van artikel 1 van de Grondwet vergroot. Kinderen, jongeren, ouders en docenten leren vooroordelen te herkennen, te reflecteren op hun eigen houding en ontwikkelen vaardigheden en inzichten om inclusief samenleven in het dagelijkse leven te integreren.

- Primair onderwijs: RADAR heeft samen met Schiedams Lef en de bibliotheek op 75 scholen het educatieprogramma 'Respect met lef' uitgevoerd. Dit bestaat uit de uitgave van LEF-kisten het geven van gastlessen, docenten trainingen en ouderkamergesprekken. De LEF-kisten wordt regelmatig vernieuwd zoals dit jaar met boeken over de holocaust. Ook wordt samengewerkt met de Respectweek van Respectfoundation en Methodelink die filmpjes voor Rotterdam over discriminatie maakt.
- Vo, mbo en hbo: Confro heeft het programma NextGen010 uitgevoerd op 25 vo scholen, ruim 10 mbo locaties en vier hbo opleidingen met 115 lessen, 20 trainingen voor professionals en vijf keer '90 minutes with..'. De programma's binnen het onderwijs zijn Alter Ego en Confro Spectrum. Alter Ego is een les met theater en daarna een dialoog over vooroordelen en stereotypen. Confro Spectrum is een workshop met bespreking van stellingen om zo te leren open en respectvol te communiceren over ingewikkelde kwesties. Vanwege de grote vraag voor trainingen in het mbo wordt nu een e-learning met 12 explainer video's gemaakt waarin begrippen worden uitgelegd, gelinkt aan maatschappelijke relevantie en aangevuld met persoonlijke verhalen.
- Buiten het onderwijs: RADAR heeft het programma Rotterdam Rooted<sup>12</sup> uitgevoerd, dit is de nieuwe naam voor Mijn Plek, Mijn Stem! (toezegging 25bb005277). Dit programma is gericht

<sup>11</sup> [Rotterdam lanceert Handboek Aanpak Gelijke Stagekansen 010 | Albeda](#)

<sup>12</sup> [Rotterdam Rooted](#)

op jongeren waarbij kennis, bewustzijn en betrokkenheid gestimuleerd wordt door een combinatie van educatie, participatie en creatieve expressie.

In workshops waar jongeren leren over discriminatie, in relatie tot hun eigen belevingswereld is toegewerkt naar een evenement waarvoor jongeren zich via de website kunnen aanmelden: Rotterdam Rooted. De samenwerking tussen organisaties in de culturele sector en antidiscriminatie geeft mooie inhoudelijke werkvormen voor de jongeren om zich te empoweren.

### **Onder advisering in het onderwijs**

Om onder advisering in het onderwijs te voorkomen is in 2023 een professionele leergemeenschap opgezet. Een van de aanbevelingen van deze leergemeenschap was het opzetten van de Stuurgroep PO-VO Rotterdam bestaande uit een vertegenwoordiging van scholen en schoolbestuurders. Het doel van de Stuurgroep is het bevorderen van een soepele en kansrijke overstap van leerlingen van het primair naar het voortgezet onderwijs door samenwerking, kennisdeling en gerichte ondersteuning. De focus lag in schooljaar 2024-2025 op zichtbare en herkenbare communicatie en warme overdracht tussen po en vo. Met het kennisinstrument 'Met elkaar passend adviseren po-vo' bestaande uit een praatplaat, handleiding en presentatie, zijn scholen verder geprofessionaliseerd in het voeren van schooladviesgesprekken. Ook is er gereflecteerd op het overdrachtsproces met 'Samen terugkijken po-vo'. Om zorgvuldig om te gaan met de leerlinggegevens zijn er AVG-workshops georganiseerd.

Verder is in het schooljaar 2024-2025 een belangrijke stap gezet met de opzet van 12 centraal georganiseerde scholenmarkten door heel Rotterdam, waarin ouders op een laagdrempelige manier worden geïnformeerd en betrokken bij het advies- en keuzeprocess voor een middelbare school. Voor de verdere borging van deze ouderbetrokkenheid is het thema "Scholenmarkt" structureel belegd bij De Overstaproute c.q. Stuurgroep PO-VO Rotterdam en zijn er voor het eerst centraal georganiseerde scholenmarkten.

In schooljaar '25 - '26 wordt de samenwerking tussen besturen voortgezet via bijeenkomsten van de Stuurgroep PO-VO Rotterdam, waarbij kansgelijkheid en objectieve advisering het onderwerp van gesprek is.

## **2.6 Basisvaardigheden**

We investeren in basisvaardigheden taal, rekenen en digitale vaardigheden (volwassenenonderwijs). Dit doen we in samenwerking met vier grote gecontracteerde taalaanbieders: Alsare, Sagenn, NLTraining, Albeda. De doelstelling voor 2024 was om 6.350 gestarte taaltrajecten te realiseren. Dit aantal is ruimschoots behaald met maar liefst 9.345 trajecten in 2024. De verwachting is dat we de doelstelling van 30.000 gestarte trajecten binnen de huidige collegeperiode gaan halen. Over de aantallen van 2025 zullen wij rapporteren in de voortgangsrapportage van Basisvaardigheden, deze volgt in Q2 2026.

Naast de kwantitatieve realisatie is de kwalitatieve doelstelling ook behaald. Volgens de jaarlijkse metingen is 92% van de deelnemers (zeer) tevreden met het gevolgde traject (doelstelling 80%). De thematische trajecten sluiten goed aan de behoefte van de cursisten. Daarnaast ontvangen kleinere organisaties subsidie voor initiatieven die bijdragen aan de beleidsdoelstellingen. In alle trajecten basisvaardigheden worden ook digitale vaardigheden aangeboden.

We streven ernaar dat nieuwkomers na hun inburgering worden doorgeleid naar de trajecten basisvaardigheden. Dit onderwerp is tijdens de ondertekening van het kwaliteitsconvenant Taal en Inburgering op 10 oktober 2025 met de taalaanbieders besproken. Er zijn al afspraken over de doorlopende leerlijn met alle taalaanbieders die verbonden zijn aan het kwaliteitsconvenant. De

afpraak is dat er bij de inburgeringstrajecten aandacht is voor die doorlopende leerlijn en hoe cursisten verder kunnen met ons aanbod van trajecten Basisvaardigheden.

## 2.7 Digitale Inclusie

Digitalisering beïnvloedt ons leven meer dan ooit, en Rotterdam neemt daarin een voortrekkersrol op het gebied van digitale inclusie. Met vooruitstrevende projecten en samenwerking met (lokale) partners zet de gemeente zich in om Rotterdammers digitaal vaardiger te maken.

Op hoofdlijnen de voortgang van het programma Digitale Inclusie in 2025:

- In nauwe samenwerking met welzijnspartijen, het maatschappelijk middenveld en de Bibliotheek Rotterdam worden projecten gecontinueerd om Rotterdammers digitaal vaardiger te maken. Dit gebeurt onder meer met lessen digitale vaardigheden en het innovatieve Dream Space (schooljaar 2025-2026) waar middelbare scholieren leren over nieuwe technieken.
- In 2025 is de gemeente volop bezig geweest met het verstrekken van refurbished laptops aan 3000 inwoners met een beperkt inkomen die hier behoefte aan hebben. De laptops zijn gekoppeld aan een verplichte basiscursus digitale vaardigheden.
- In 2025 is het aantal Public roam - wifipunten uitgebreid van 23 naar circa 125. De gemeente financiert een contract met een looptijd van vijf jaar, zodat steeds meer (publieks)locaties zich aansluiten en zij voor langere tijd gratis en veilig WIFI aanbieden aan Rotterdammers.
- In augustus is het brugklasfestival "Be the Future" georganiseerd. Ongeveer 5000 leerlingen en 2500 ouders waren hierbij aanwezig. Samen met partners met een achtergrond in preventie, welzijn, armoede en digitale inclusie nam de gemeente deel aan dit festival. Doel was meer bewustwording te creëren bij leerlingen van groep 8 en hun ouders van fishing, hacking en online pesten (cyberpesten). Er zijn informatiestands en activiteiten opgezet over digitale thema's.
- In samenwerking met Erasmus Universiteit, Hogeschool Rotterdam en Techniek College Rotterdam (mbo) werkt de gemeente aan de realisatie van het Sociaal AI-Lab Rotterdam. Een broedplaats voor educatie, voor kennisdeling over hoe algoritmen werken, wat inzet van AI betekent en hoe algoritmen goed in te zetten op basis van de ervaringen en behoeften van Rotterdammers. Samen worden AI-oplossingen ontwikkeld die inclusiviteit bevorderen. Het lab is op 25 november 2025 geopend op Rotterdam Zuid. Naast dat er AI-vaardigheidstrainingen plaatsvinden, kunnen Rotterdammers in gesprek gaan met wijkbots in het lab. Wijkbots zijn fysieke AI-karretjes. Ook zijn er bordspellen, ontwikkeld over het begrijpen van AI, en theatervoorstellingen voor kinderen en hun ouders/opvoeders om uit te leggen wat AI is.
- In 2025 is er via de subsidieregeling 'Digitale vaardigheden en weerbaarheid' voor 250.000 euro aan subsidie verstrekt aan zestien organisaties voor projecten die bijdragen aan het vergroten van digitale vaardigheden en digitale weerbaarheid van Rotterdammers. Voorbeelden van projecten zijn smartphonelessen voor ouderen, trainingen over cyberweerbaarheid, en workshops over AI voor diverse leeftijdsgroepen. Op 16 december 2025 is de subsidieregeling Digitale vaardigheden en weerbaarheid 2026 vastgesteld in het college. In 2026 wordt er 500.000 euro beschikbaar gesteld voor educatieve projecten rond digitale vaardigheden, weerbaarheid en AI.

## 2.8 Armoede

Armoede heeft een directe invloed op kansengelijkheid in de samenleving, omdat een ongelijke verdeling van middelen en mogelijkheden kan leiden tot structurele achterstanden en uitsluiting.

De gemeente werkt steeds meer samen met ervaringsdeskundigen en informele organisaties om de ondersteuning op het gebied van armoede en schulden steeds beter aan te laten sluiten op de

behoefte van de Rotterdammers. Hiermee wordt voorkomen dat financiële problemen verergeren en Rotterdammers in een neerwaartse spiraal terechtkomen. Daarnaast werkt de gemeente samen met welzijnsorganisaties, scholen en informele wijkorganisaties op plekken waar veel Rotterdammers komen. Voor het vergroten van het bereik inkomensondersteuning en schuldhulpverlening zijn we meer naar de Rotterdammers toegegaan, dit heeft geleid tot betere bekendheid.

De voortgang in 2025 in het kort:

- Op 1 december jl. is de conferentie 'Kuip vol Kansen' georganiseerd, samen met de Brede Raad 010, Nieuw Vaarwater en Warm Rotterdam. Meer dan 500 professionals, vrijwilligers, ervaringsdeskundigen en beleidsmakers kwamen samen.
- Wijkcampagnes: om het bereik van de inkomensondersteunende regelingen en schulddienstverlening te vergroten zijn in 2025 weer promoteteams ingezet. Met deze promoteteams worden Rotterdammers in hun eigen wijk, zoals bij weekmarkten laagdrempelig geïnformeerd over hulp bij geldzorgen. Ook kunnen zij direct een afspraak maken met een medewerker van het Geldplein of de Vraagwijzer.
- Het gebruik van de regelingen (Kindtegoed, Jeugdtegoed, Kwijtschelding Afvalstoffenheffing, AOW-tegoed en Individuele inkomenstoeslag) laat in 2025 een stijgende lijn zien.
- Inzet op Vroegsignalering: er wordt contact gezocht met Rotterdammers met een (eventueel dreigende) betalingsachterstand. Basis hiervoor zijn signalen over betalingsachterstanden van huur, energie, zorgverzekering en water
- De Aanpak Kinderarmoede heeft prioriteit en raakt alle doelen van het beleidskader Armoede en schulden 'Rotterdam voor iedereen, Samen sterk tegen armoede en schulden' 2023-2026
- Om jongeren te informeren sluit de gemeente onder andere aan bij jongerenevenementen. Ook wordt een influencerscampagne gebruikt.
- Geldplein: per 1 januari 2025 zijn de voormalige afdelingen Kredietbank Rotterdam en Grip op Geldzaken samengevoegd tot één afdeling: Geldplein. Geldplein werkt gebiedsgericht en zoekt daarmee actief de samenwerking met (in)formele partijen in de gebieden op.

Er wordt onder andere samengewerkt met de Voedselbank, de Islamitische voedselbank Salaam, Stichting Meedoen, Rode Kruis, House of Hope, Thuis in West, Jarige Job, Warm Rotterdam, Brederaad010, stichting Giovanni, Jeugdvakantieland, Social Debt.

### **Relatie armoede en discriminatie**

Afgelopen jaar is naar aanleiding van contacten met prof. Dr. Nicole Lucassen van de Erasmus Universiteit, een plan ontstaan om (afstudeer) studenten in 2026 een opdracht te geven onderzoek te doen naar de relatie tussen discriminatie en armoede.

Hiernaast is er een opdracht in uitvoering door creatieve maker Daisy Ranoe. Zij ontwikkelt concepten om gevoelige en ingewikkelde maatschappelijke onderwerpen dicht bij mensen te brengen via kunst. Het streven is om voor de zomer van 2026 het resultaat hiervan te kunnen presenteren.

## **2.9 Zorg en Welzijn**

Vanuit welzijn is in het Plan van eisen het belang van diversiteit en cultuursensitiviteit opgenomen. Welzijnsaanbieders bieden professionele, toegankelijke ondersteuning aan waar oog is voor verschillen in cultuur, religie en seksuele geaardheid. Zij worden geacht om een werkwijze te hebben op hoe diversiteit en cultuursensitief werken gestimuleerd wordt. En dat medewerkers in staat zijn om maatwerk te leveren, met oog voor o.a. cultuurverschillen.

In Charlois hebben alle medewerkers van Wmo Radar de cursus cultuursensitief werken gevolgd. In Feijenoord is er specifieke aandacht voor migrantenouderen uit landen als Eritrea, Ethiopië en zijn er (beweeg) activiteiten door jonge migranten uitgevoerd.

In de gebieden wordt vanuit welzijn bijgedragen aan een inclusieve samenleving; iedereen kan en mag meedoen aan de (o.a. sport) activiteiten. Maar ook stimuleren we participatie op andere maatschappelijke vlakken: bijvoorbeeld het vinden van passend vrijwilligerswerk voor Rotterdammers met een afstand tot de arbeidsmarkt (P010), het werken aan taalvaardigheden en het ondersteunen van alle Rotterdammers, door bijvoorbeeld het inschakelen van een tolk en het vinden van een maatje die de taal van de Rotterdammer beheerst. In alle gebieden geldt ook dat er vanuit Lokaal budget en Couleur Locale extra aandacht is voor het bereiken van alle groepen Rotterdammers.

## 2.10 Vrijtijdsbesteding

### Panel Deurbeleid

Het Panel Deurbeleid is een samenwerkingsverband tussen RADAR, N8W8, gemeente, politie, horeca, beveiligers en Veilige Nacht (Safe'R Spot). RADAR is verantwoordelijk voor het innemen en afhandelen van meldingen en het organiseren van de jaarlijkse sfeerbezoeken. In de loop van 2026 zal RADAR de coördinatorsrol gaan delen met N8W8. Voor de trainingen op het gebied van een sociaal veilig uitgaansleven werken we samen met SexMatters. Binnen de gemeente werken we samen met de collega's die verantwoordelijk zijn voor het horecabeleid, de aanpak seksuele straatintimidatie en met de Safe'R Spot.

Het Panel, dat zich eerder vooral richtte op een discriminatievrij deurbeleid, breidt zijn focus uit naar sociale veiligheid. De organisatie verandert ook: RADAR blijft betrokken, maar gaat vanaf 2026 samenwerken met N8W8. Deze samenwerking moet de positie van het Panel versterken binnen de Rotterdamse horeca en leiden tot meer convenantpartners, waaronder mogelijk de roze horeca.

N8W8 zal zich vooral richten op het betrekken van nieuwe partners en het versterken van de band met het nachtleven via stadsgesprekken met uitgaanspubliek. Daarnaast werken N8W8, RADAR en het Panel samen aan nieuwe doelstellingen, gericht op meer bekendheid, samenwerking en groei. De resultaten van onderzoek naar sociale veiligheid in het nachtleven worden meegenomen in deze verdere ontwikkeling.

Verder heeft het Panel de afgelopen periode gewerkt aan een nieuwe website opgeleverd en is er nieuw foldermateriaal ontwikkeld. Hiermee wordt ingezet op het vergroten van de bekendheid van het Panel onder het Rotterdamse uitgaanspubliek. De meest recente sfeerbezoeken die eind 2024 zijn uitgevoerd laten zien:

- Horecaondernemers die niet zijn aangesloten bij het Panel weigeren vaker bezoekers dan ondernemers die wel bij het Panel zijn aangesloten.
- Vooral groepen met (deels) een donkere huidskleur<sup>13</sup> worden vaker geweigerd dan volledig witte groepen.
- De aanwezigheid van vrouwen in een gezelschap verkleint de kans op weigering niet, maar het ontbreken van vrouwen wordt vaak als reden gebruikt om toegang te weigeren.
- Bij driekwart van de horeca zaken ontbreken zichtbare huisregels, waardoor de toelatingscriteria onduidelijk zijn. Bovendien wordt legitimatie vaker gevraagd aan mensen van kleur, wat wijst op selectieve toepassing van deze eis.

In 2025 heeft het Panel tot nu toe 4 meldingen van weigeringen op mogelijk discriminerende gronden ontvangen. Daarvan hebben 2 meldingen geleid tot bemiddeling tussen ondernemer en bezoeker. Meldingen hoeven sinds kort niet meer direct bij RADAR worden gedaan, maar kunnen ook door de Safe'R Spot worden ingenomen wanneer iemand zich bij hen meldt met een klacht over weigering in de horeca. RADAR blijft wel verantwoordelijk voor de afhandeling van de melding. Er zijn gesprekken

---

<sup>13</sup> In de sfeerbezoeken is onderscheid gemaakt in 'witte' deelnemers en deelnemers 'van kleur' met zowel een lichtere als donkerdere huidskleur. Dit kan namelijk invloed hebben gehad op de ervaring van een deelnemer. Om die reden wordt de term 'donkere huidskleur' gebruikt.

gevoerd met 7 potentiële convenantpartners. Ondanks de positieve indrukken tijdens deze gesprekken heeft dit nog niet geleid tot daadwerkelijke toetreding. In 2025 heeft er 1 training sociale veiligheid van SexMatters plaatsgevonden voor partners van het Panel.

Alle panelleden zijn positief over de op handen zijnde samenwerking tussen RADAR en N8W8. Belangrijkste punten waar de komende periode door het Panel aan gewerkt moet gaan worden is de werving van nieuwe convenantpartners en het vergroten van de bekendheid van het Panel onder zowel ondernemers als deelnemers aan het uitgaansleven. Doordat N8W8 in de loop van 2026 deze taken van RADAR overneemt verwachten we dat het makkelijker wordt om de horeca en het uitgaanspubliek te bereiken. N8W8 is voor hen immers een bekende naam wanneer het gaat om het nachtleven in Rotterdam.

## **Sport**

### Inzet deskundigheidsbevordering

In het actieplan zijn doelstellingen opgenomen die betrekking hebben op een inclusief sportklimaat. Voor de breedtesport ondersteunen we via Rotterdam Sportsupport deskundigheidsbevordering van vrijwilligers op het thema inclusie en diversiteit. Discriminatie en lhbtq+-acceptatie behoren tot de basisthema's die in het kader van het veilig sportklimaat door de verenigingsconsulenten besproken worden met de verenigingen. In de cursussen die Rotterdam Sportsupport aanbiedt is uitgebreid aandacht voor het thema discriminatie.

Via social media en andere communicatiekanalen wordt door Rotterdam Sportsupport ook zeer regelmatig aandacht besteed aan diversiteit en inclusie. Rotterdam Sportsupport geeft aan dat inzet op dit thema hard nodig blijft. Verenigingen geven dit zelf ook aan en kunnen met hun hulpvragen op het thema inclusie en diversiteit bij Sportsupport terecht voor advies en ondersteuning.

In samenwerking met Rotterdam Sport Support is een campagne ontwikkeld, die bestond uit 16 roadshows, waar in de weekenden van 2025 bij sportcomplexen diverse activiteiten zijn uitgevoerd. Onder begeleiding zijn er spelenderwijs gesprekken gevoerd met teams over een inclusief sportklimaat. Ook zijn er langs de velden en in de kantines gesprekken gevoerd met behulp van gesprekkaartjes.<sup>14</sup>

In 2025 hebben tien vechtsportclubs deelgenomen aan een traject gericht op bewustwording en aanpak van discriminatie binnen de sport. Trainers volgden scholing om discriminatie beter te herkennen en hier adequaat op te handelen. Als onderdeel van deze inzet presenteerden de clubs zich op zaterdag 15 november tijdens een gezamenlijke roadshow 'Vuist tegen Discriminatie' bij sportschool Unity99 in Zevenkamp.<sup>15</sup> Met demonstraties in onder andere judo, kickboksen en aikido lieten zij zien hoe vechtsport bijdraagt aan respect, inclusie en ontmoeting tussen Rotterdammers met diverse achtergronden.

Daarnaast is er in 2025 een intensieve (online) campagne geweest (o.a. met John de Wolf 'Gebruik je verstand') gekoppeld aan het bredere programma Omarm Rotterdam, waarin meerdere facetten van een veilig sportklimaat onder de aandacht worden gebracht. Met een echte, maar ook symbolische aanvoedersband, is afgelopen jaar aandacht gevraagd voor dit onderwerp. Verschillende mensen hebben deze armband uitgereikt gekregen, personen die hebben aangetoond bij te dragen aan een inclusief sportklimaat binnen hun vereniging of sport. Bijvoorbeeld: Rob de Vries, voorzitter van vv Alexandria'66, ontving van John De Wolf de Omarm Rotterdam-aanvoedersband als blijk van waardering. De Vries werd geprezen voor zijn meer dan veertig jaar inzet voor de vereniging en zijn voortrekkersrol binnen onder andere de Rotterdamse Aanpak Veilig Voetballen.

---

<sup>14</sup> [Omarm Rotterdam - Rotterdam Sportsupport](#)

<sup>15</sup> [Vechtsportclubs ballen vuist tegen discriminatie | rotterdam.nl](#)

### Betaald Voetbal Organisaties

Met zowel Sparta, Excelsior als Feyenoord hebben gesprekken plaatsgevonden over hun inzet op het tegengaan van discriminatie.

- Sparta en Excelsior hebben aangegeven daar maatregelen op te hebben getroffen die ze ook hebben toegelicht. Bij Sparta en Excelsior komt het gelukkig nauwelijks voor, waardoor de getroffen maatregelen voldoende lijken te zijn. De getroffen maatregelen gaan met name over protocollen bij spreekkoren.
- Met Feyenoord zijn meerdere gesprekken gevoerd en heeft de stadsmarinier deelgenomen aan een werkgroep die adviezen heeft opgesteld met maatregelen om discriminatie tijdens voetbalwedstrijden bij Feyenoord tegen te gaan.
- Wethouder Achbar en de stadsmarinier zijn bij de directie van Feyenoord geweest om dit te bespreken (zie ook eerdere brief hierover 25bb007306). Door de gemeente is in dat gesprek aangereikt om Feyenoord te ondersteunen. Het initiatief hiervoor ligt bij de club.

### Rotterdamse Aanpak Veilig Voetbal (RAVV) <sup>16</sup>

In het kader van de Rotterdamse Aanpak Veilig Voetbal (RAVV) is er in 2025 op verschillende momenten en manieren aandacht gevraagd voor inclusie en antidiscriminatie, met bijeenkomsten en promotiemateriaal. Door de eerdere ondertekening van het convenant RAVV door 18 Rotterdamse voetbalverenigingen hebben ze zich gecommitteerd aan een eenduidig waarden- en normbeleid, het opstellen van gewenste gedragsregels en het zichtbaar maken van het beleid zowel binnen de vereniging als daarbuiten.

### **Cultuur**

In 2025 is er actief ingezet op het stimuleren van de cultuursector vanuit de Code Diversiteit & Inclusie (D&I), met aandacht voor de vier P's: Programma, Publiek, Partners en Personeel. Alle jaarplannen van de instellingen zijn geanalyseerd op hun inzet ten aanzien van de Code D&I. Daarbij valt op dat alle instellingen aangeven de Code Governance te volgen en Fair Pay<sup>17</sup> toe te passen. Daarnaast benoemen acht instellingen ook Fair Share en Fair Chain in hun plannen, wat duidt op een bredere bewustwording van eerlijke arbeidspraktijken.

Een aanzienlijk deel van de instellingen formuleert doelstellingen op één of meerdere van de vier P's. Een deel daarvan vertaalt deze ook in concrete acties. Daarnaast is er sprake van een subsidiebepaling voor cultuurplan instellingen om fysieke, sociale en digitale toegankelijk te vergroten, voor zover van toepassing. Wat opvalt is dat instellingen vooral werken vanuit eigen observaties en minder gebruikmaken van bestaande instrumenten en kennisbronnen, bijvoorbeeld voor het doen van een nulmeting. Dit wijst erop dat inclusie nog sterk afhankelijk is van intrinsieke motivatie, die niet overal even sterk aanwezig is.

Deze bevindingen roepen de vraag op of onze huidige vorm van monitoring en ondersteuning voldoende is om de gewenste beweging te versterken. De code D&I wordt gedurende de looptijd van het huidige cultuurplan 25-28 gemonitord in accountgesprekken en op basis van de jaarlijkse verantwoording van cultuurplan-instellingen. Dit wordt tevens landelijk gemonitord door het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA). In afstemming met G4 wordt kennis gedeeld op het gebied van DIG o.a. ten aanzien van Sociale Veiligheid. Hierover wordt de sector geïnformeerd en uitgedaagd in kennisbijeenkomsten. Mogelijk kan meer kennisdeling of gerichte ondersteuning om de sector verder te helpen in de implementatie van de Code D&I de resultaten versterken. Vanaf 2029 gaan we over naar een nieuw systeem met als kernwaarden representatie, relevantie en

---

<sup>16</sup> [Rotterdamse Aanpak Veilig Voetballen - Rotterdam Sportsupport](#)

<sup>17</sup> Fair Pay, Fair Share en Fair Chain zijn onderdelen van de Fair Practice Code binnen de culturele en creatieve sector. Deze gedragscode stimuleert ieder in deze sector om een inclusieve werkomgeving te stimuleren en te werken op basis van solidariteit, diversiteit, duurzaamheid, vertrouwen en transparantie, onder eerlijke omstandigheden en tegen redelijke vergoeding.

rechtvaardigheid. Ook de Cultuurhaven, het platform voor democratisering van cultuur, krijgt de komende jaren vorm in het kader van de transitie op cultuur.

## 2.11 Buitenruimte

### Begraven

In oktober 2025 heeft het college ingestemd met het vervolgproces voor de realisatie van een Islamitische begraafplaats aan de Maeterlinckweg. Inmiddels is met de Stichting Islamitische Begraaforganisatie (IBO) overeenstemming bereikt over verschillende overeenkomsten. Ondertekening vindt plaats nadat aan de door IBO gestelde ontbindende voorwaarden is voldaan. Het college heeft de gemeenteraad begin 2026 geïnformeerd over het aangaan van de overeenkomsten en de raad te verzoeken een principebesluit te nemen. De daadwerkelijke aanwijzing van het terrein als begraafplaats en de benodigde wijziging van het omgevingsplan volgen daarna. Een belangrijk aandachtspunt blijft natuurbescherming. Er zullen diverse maatregelen genomen moeten worden door stichting IBO om neem vergunning te kunnen aanvragen.

### Verwijderen discriminerende graffiti

We verwijderen discriminerende graffiti met voorrang. Rotterdammers kunnen hiervan melding maken via de MeldR app. Binnen 24 uur na een melding worden discriminerende teksten verwijderd. We willen zo voorkomen dat haatdragende en kwetsbare boodschappen publiek krijgen. In 2025 zijn er ca. 130 meldingen over discriminerende teksten of graffiti/stickers binnen gekomen, deze zijn allen afgehandeld. In 2024 waren er ca. 80 meldingen over discriminerende graffiti geregistreerd of zelf waargenomen door medewerkers van Schone Stad.

Begin januari van dit jaar is er een racistische leus bij het standbeeld Moments Contained bij Rotterdam Centraal aangetroffen. Na melding hiervan heeft Stadsbeheer direct gehandeld en de bekladding verwijderd.<sup>18</sup> Ook heeft de gemeente aangifte gedaan bij de politie.

### Toegankelijkheid buitenruimte

#### Inclusieve speel- en verblijfplekken

Bij Buurt- en Speeltuinwerk Rotterdam (BSW) loopt sinds twee jaar een opdracht om speeltuinen inclusiever te maken. Zij hebben 'Speeltuin 110 morgen' als voorbeeldspeeltuin ingericht voor kinderen met en zonder beperking. Op speeltuinvereniging 110-Morgen kunnen bijvoorbeeld elke donderdag circa 30 kinderen met een beperking op een prikkelarme manier komen spelen. Dit is een samenwerking met zorginstelling Pameijer. Een beheerder volgde cursussen (zoals omgaan met kinderen met een beperking) en werkt aan een blauwdruk voor andere speeltuinen.

In oktober 2025 is de nieuwe speeltuinvisie 'Samen spelen, samen groeien' aan de raad aangeboden. Vanaf 2026 worden jaarlijks drie inclusieve model-speeltuinen ontwikkeld, met toestellen die samenspel bevorderen, aandacht voor omgang bij kinderen onderling, duidelijke informatie voor ouders, en samenwerkingen met scholen en zorginstellingen. Ook bestaande speeltuinen worden verbeterd op basis van opgedane ervaring.

Bij speelplekken werd voorheen veel gebruik gemaakt van boomschors snippers als valdempende ondergrond bij speelplekken. In verband met de lage toegankelijkheid en duurzaamheid van deze ondergrond, wordt nu gebruik gemaakt van pallets/hardhout, welke toegankelijker zijn voor rolstoelgebruikers. In 2024 is dit op 22 locaties aangelegd, in 2025 op nog 5.

#### Toegankelijke sportvoorzieningen

---

<sup>18</sup> [Racistische leus naast iconisch vrouwenbeeld snel verwijderd na grote verontwaardiging - Rijnmond](#)

- Eind 2023/begin 2024 zijn veel basketbalpalen vervangen; standaard is nu dat wanneer er meer dan één paal is, er minimaal één in hoogte verstelbaar is.
- Kunststof klikvloeren (rolstoeltoegankelijk): in 2024 zijn er 3 locaties waar dit is toegepast, en in 2025 kwamen daar nog 3 locaties bij.
- Bij het Middachtenplantsoen (Beverwaard) zijn twee verstelbare basketbalpalen en een kunststof klikvloer gecombineerd.

#### Ontwikkelen van voldoende toegankelijke zitgelegenheden

Door verwijdering van bankjes in verband met overlast of bij bouwlocaties, is er een afname van het aantal zitgelegenheden in de buitenruimte. In 2025 wordt daarom extra ingezet op het plaatsen van 100% toegankelijke bankjes, zowel in nieuwe inrichtingsplannen als bij kleinere aanpassingen in de buitenruimte. Ook wordt bij het onderhoud van speelplekken standaard gekeken of er voldoende zitgelegenheden zijn en waar nodig worden extra bankjes toegevoegd. Het blijft echter een hardnekkig vraagstuk: het realiseren en behouden van bankjes wordt steeds complexer, met name in gebieden waar overlast speelt. Het inzicht in verwijderde bankjes is beperkt, wat de monitoring bemoeilijkt. De doelstelling van 50 nieuwe bankjes in 2025 is gehaald, dat waren uiteindelijk zelfs 55 bankjes.

#### Voetgangersoversteekplaatsen

In de versnellingsaanpak worden 20 voetgangersoversteekplaatsen verbeterd door het verlagen van op- en afritten en het aanbrengen van noppentegels. De geselecteerde locaties liggen nabij detailhandel en kennen de komende tien jaar geen rioolvervanging. Om sneller te kunnen werken is een nieuwe methodiek ontwikkeld met een handleiding voor toegankelijke oversteekplaatsen, waardoor per locatie geen volledig ontwerp meer nodig is. Deze werkwijze wordt momenteel getest op één locatie. Tot nu toe zijn twee locaties gerealiseerd (Crooswijkseweg en Schiedamseweg). Drie locaties in Rotterdam-Zuid volgen eind 2025/begin 2026. Twee locaties zijn afgefallen omdat ze al in andere projecten worden meegenomen, en drie ontwerpen zijn gereed maar wachten nog op uitvoering.

#### Plusroutes

Er zijn momenteel 4 à 5 plusroutes in Rotterdam. Een plusroute is een extra toegankelijke en veilige wandelroute waar aandacht is voor mensen die niet goed (meer) ter been zijn. Hierbij wordt gelet op voldoende zitmogelijkheden, leuning en minder oneffenheden in de stoep. Nieuwe routes zijn nog niet gepland vanwege beperkte capaciteit en het ontbreken van ontwerpers. Wel worden mogelijkheden onderzocht om plusroutes te realiseren binnen bestaande projecten, zodat efficiënt kan worden meegedaan met lopende werkzaamheden.

#### Hoge nood app

Er staan momenteel 203 toiletlocaties op naam gemeente Rotterdam in de HogeNood-app. Dit betreft:

- 16 toiletgebouwen
- 13 uriliften (urinoirs die op gezette tijden omhoog komen uit de grond)
- 76 horecazaken waar de gemeente een contract mee heeft
- 96 publiekslocaties van de gemeente (stadswinkels, huizen van de wijk, e.d.)

Hiervan staan er momenteel 13 op offline. Dat betreft toiletgebouwen en uriliften met aanhoudende problemen, overlast of locaties waarover onduidelijkheid bestaat. Er vindt periodiek overleg plaats om te checken of de data in HogeNood nog actueel en volledig is.

#### **Voorlichting over toegankelijke stad**

De Week van de Toegankelijk is jaarlijks een belangrijke manier om aandacht te vragen voor toegankelijkheid in de stad. Dit jaar is deze geopend op Rotterdam Centraal Station met een optreden van The Bridge, een Rotterdamse band met muzikanten met een beperking.

In de week van de toegankelijkheid zijn er verschillende activiteiten georganiseerd om de bewustwording van Rotterdammers te vergroten. Zo is er een cursus gebarentaal georganiseerd, was er een lezing in de bibliotheek met medewerking van AIR die inging op het realiseren van de nieuwe Mytyschool en de uitdagingen en kansen die dat heeft gegeven op het gebied van toegankelijkheid. De integratie van het schoolplein met die van de naastgelegen school zodat een mixed-zone van leerlingen kan ontstaan, waar jongeren met en zonder beperking elkaar ontmoeten is een mooi voorbeeld van het verbeteren van die bewustwording. Ook wordt gekeken in hoeverre er rond de feestdagen extra aandacht kan zijn voor zaken als het vrijhouden van de belijning voor mensen met een visuele beperking.

De campagne 'Houd de Lijn Vrij' is in 2025 wegens budgettaire redenen niet georganiseerd. Voor komende jaren wordt hiervoor naar een oplossing gezocht.

Vanuit het 'Lezen van de Stad' koopt de gemeente jaarlijks een aantal sessies in van de Volkskeuken van het Verhalenhuis Belvédère, waaronder dit keer de Volkskeuken met Gebaren. Hierbij kwamen horende, slechthorende en dove mensen samen om met elkaar in gesprek te gaan over audisme, de discriminatie van mensen met een auditieve beperking.

Vanuit de subsidieregeling Samenleven in één Stad zijn in 2025 een aantal projecten gesubsidieerd die bijdragen aan de bewustwording rondom ervaringen van mensen met een beperking of chronische ziekte. Op 2 december werd bijvoorbeeld door de Stichting Open Eyes Foundation een Living Library met de titel "Kijk! Ons" georganiseerd, waar mensen met een beperking over hun ervaringen vertelden. Foto's van de sprekers zijn ook tentoongesteld bij Theater Zuidplein.



Fotograaf: Rosella Fennis

## 2.12 Klimaatadaptatie

Het klimaat heeft invloed op mensenlevens, maar niet op ieder mensenleven in gelijke mate of op dezelfde manier. Ongelijkheid binnen de samenleving is hierin sterk zichtbaar. Klimaatrechtvaardig Rotterdam (KRR) is een beweging binnen de gemeente Rotterdam en heeft het doel om sociaal rechtvaardig klimaatbeleid te realiseren. KRR heeft de bestaande klimaatongelijkheden in de stad inzichtelijk gemaakt en de bewustwording hierover binnen de gemeente vergroot. KRR maakt onderdeel uit van het ambtelijke klimaatadaptatieprogramma Rotterdams WeerWoord.<sup>19</sup>

Klimaatrechtvaardigheid is opgenomen in onder meer het Water- en Klimaatprogramma (WKP), het lokale hitteplan en het assetmanagementplan van Stadsbeheer. Daarnaast neemt KRR deel aan onderzoeken en subsidieprojecten, zoals onderzoeksvorstel Raak-publiek klimaatinclusief en sociaal,

<sup>19</sup> <https://rotterdamsweerwoord.nl/klimaatrechtvaardigheid/>

het Erasmus MC-onderzoek naar hitte en zwangerschap en het INTERREG JustGreen-programma. Ook is recent een Memorandum of Understanding met Kopenhagen ondertekend, onder andere gericht op samenwerking binnen het thema Climate Equity. Klimaatrechtvaardigheid is tevens geïntegreerd in de Groene, Gezonde en Verbindende Wijkaanpak.

In samenwerking met de woningcorporaties is in 2024 een gezamenlijke streefwaarde vastgesteld voor hittestress (ToJuli 4,8) voor bestaand corporatievastgoed. In 2025 hebben corporaties op basis hiervan de omvang van de opgave in kaart gebracht, inclusief het aantal woningen dat boven de streefwaarde uitkomt en de beschikbare middelen om maatregelen te treffen. Komend jaar wordt een prioritering aangebracht en toegewerkt naar een uitvoeringsplan. Daarnaast heeft het Ingenieursbureau een koudevraag-kaart ontwikkeld waarmee inzichtelijk is gemaakt welke panden vermoedelijk erg warm worden, en zijn onderzoeken uitgevoerd naar locaties met grondwateroverlast. Hieruit volgt onder andere het advies om extra waterberging te realiseren. In de prestatieafspraken 2026-2027 worden opnieuw concrete afspraken over klimaatadaptatie opgenomen; de definitieve afstemming hiervan is eind 2025 afgerond.

De samenwerking met corporaties wordt structureel gemonitord via o.a. jaarlijkse evaluaties. Uit de evaluatie blijkt dat behoefte bestaat aan versterking van de aansturing binnen de samenwerking. Dit wordt opgepakt door de inzet van het Ingenieursbureau gefaseerd af te bouwen en de samenwerking te borgen binnen Stadsbeheer. Tegelijkertijd wordt het aanbod aan klimaatdata en ondersteuning herzien, omdat corporaties steeds meer inhoudelijke expertise zelf beschikbaar hebben.

## Intermezzo

In dit hoofdstuk worden drie concrete projecten uitgelicht die de gemeente heeft ondersteund in 2025.

### Pride 2025

Van 19 tot en met 28 september 2025 vierde Rotterdam Pride. In het verleden werd Rotterdam Pride georganiseerd door de Stichting Rotterdam Pride. Deze stichting is begin 2024 failliet verklaard. Bureau Vermaeck heeft met ingang van 2025 de rol van de oude stichting overgenomen. Zij organiseerden dit jaar het Pride Festival op het Willemsplein, coördineerden en faciliteerden lokale lhbtq+ organisaties en ondernemers bij het organiseren van activiteiten tijdens de Pride periode.

Bureau Vermaeck kreeg vanuit Rotterdam Festivals een subsidie voor het organiseren van het Pride Festival. Daarnaast kregen zij vanuit samenlevingsbeleid een subsidie voor het coördineren en faciliteren van een inhoudelijk programma tijdens het Pride Festival en van alle andere activiteiten die door lokale organisaties tijdens de Pride periode zijn georganiseerd. Deze organisaties konden voor een financiële bijdrage ook beroep doen op de subsidieregeling Samenleven in één stad. In totaal zijn er hiervoor 9 aanvragen ontvangen en ook gehonoreerd. Met als resultaat meer dan 90 verschillende activiteiten die qua inhoud en doelgroep divers waren. Zo organiseerde IDEM een conferentie over onderbelichte identiteiten, was er veel sportaanbod en werden er diverse feesten georganiseerd waar de lhbtq+ gemeenschap elkaar kon ontmoeten. NS, Prorail en de ondernemers op Rotterdam CS faciliteerden in samenwerking met Bureau Vermaeck en onze lokale partners de hele week een Pride Pop Up op het station.

Pride is een kans voor de lhbtq+ gemeenschap om te laten zien dat men trots is op zichzelf en dat ook durft te uiten, maar ook een moment om te zich uit te spreken tegen intolerantie en voor gelijke rechten. Daarom mocht ook de Pride March dit jaar niet ontbreken. Ruim 3.000 deelnemers liepen van het Centraal Station naar de locatie van het Pride Festival op het Willemsplein om hun stem te laten horen. Vanuit de lhbtq+ gemeenschap zijn de reacties op deze editie van Rotterdam Pride positief. Ze zijn te spreken over de manier waarop Bureau Vermaeck de organisatie heeft opgepakt. Ze voelen zich betrokken en gesteund en over het algemeen zijn de activiteiten ook goed bezocht.



Rotterdam Pride Festival 2025, goed bezocht en met veel optredens<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Fotografie bij Rotterdam Pride door Brada Media

## Faces of Rotterdam en de campagne 'Ik ben een Rotterdammer'

De publiekscampagne 'Ik ben een Rotterdammer' is een samenwerking tussen stichting Kloofdichters en de gemeente Rotterdam. Het initiatief van de stichting Kloofdichters (Faces of Rotterdam) en de doelstelling van de gemeente om verbinding te stimuleren komen samen in dit project.

Faces of Rotterdam is begin 2025 gestart. Het totale project bestaat uit een fototentoonstelling, korte film, audiotour en speeddates. Een aantal foto's en video's was te zien tijdens het Internationaal Filmfestival Rotterdam. Begin oktober, op Diversity Day, was de start van de gehele collectie foto's (170+) met een tentoonstelling bij theater Zuidplein. Dit was onder de titel 'Faces of Rotterdam' met als ondertitel 'Ik ben een Rotterdammer'.

Vanaf november draaiden de titels om. Onder de naam 'Ik ben een Rotterdammer', met als ondertitel 'Faces of Rotterdam', startte een grootschalige zichtbaarheidscampagne om de diversiteit van de stad te tonen. De beelden waren begin november twee weken te zien op kleine billboards, digitale schermen en in bushokjes. De hele maand november waren de beelden te zien op 90 grote billboards (trotters) in de stad.

### Ontmoeting

In de maanden dat de uitingen groot te zien waren in de stad reisde een kleine tentoonstelling langs verschillende plekken in Rotterdam, onder andere in 't Klooster (Afrikaanderwijk) LCC Romeynshof (Ommoord).

In samenwerking met de stadsmarinier is een pakket aangeboden dat op wijkniveau ingezet kon worden. Het pakket bestaat een expositie van 20-30 fotoplatten, waaronder van mensen uit de wijk, een korte film en audiotour, interviews met fotograaf Robert Tjalondo en twee geportretteerden. Een belangrijk onderdeel van het pakket is het stimuleren van gesprekken tussen geportretteerden en bewoners van de wijk. Dit gebeurde in de vorm van speeddates aan de hand van gesprekskaartjes. In 2026 reist de serie verder langs wijken van de stad.

Ik ben een  
**Rotterdammer.**  
FACES OF ROTTERDAM

*Wo kunnen samen genieten van feesten en lekker eten. Rotterdam moet een plek blijven waar iedereen zich thuis kan voelen.*  
Dik, Nederland

Lees het verhaal van Dik en andere verhalen op:  
[www.ikbeneenrotterdammer.nl](http://www.ikbeneenrotterdammer.nl)

Ik ben een  
**Rotterdammer.**  
FACES OF ROTTERDAM

*Ik ben geen helft. Ik ben dubbel bloed, geheel Nederlands en geheel Benins.*  
Mahutin, Benin

Lees het verhaal van Mahutin en andere verhalen op:  
[www.ikbeneenrotterdammer.nl](http://www.ikbeneenrotterdammer.nl)

## Het Jaar van de Vrouw & Vrouwendag 8 maart

In 2025 is het vijftig jaar geleden dat het eerste Jaar van de Vrouw wereldwijd plaatsvond. Tijdens Internationale Vrouwendag op vrijdag 7 maart opende burgemeester Schouten in de Burgerzaal het themajaar, dat door de gemeente werd ondersteund en vorm kreeg via het netwerk 'Vrouwen van Rotterdam'. Bijna 200 mensen waren hierbij aanwezig. Deze aftrap was niet alleen feestelijk, maar ook inhoudelijk: Neelie Kroes verzorgde een keynote over vijftig jaar emancipatie, gevolgd door een panelgesprek over '50 jaar vrouwenemancipatie vs 50 jaar vooruit'. De Witte Sjaal ging naar Riek Bakker, bekend van haar werk als stedenbouwkundige, directeur Stadsontwikkeling en verantwoordelijke voor het project Kop van Zuid. Ook jonge vrouwen kregen een podium, via uitreiking van De Young Talent Award van Chicks and the City. Naast de bijeenkomst in de Burgerzaal werd Internationale Vrouwendag in de wijkhubs gevierd. Ook is er een toolkit beschikbaar gesteld aan organisaties in de wijken, om het thema vrouwenemancipatie onder de aandacht te brengen.



Uitreiking van 'De Witte Sjaal' aan Riek Bakker, gekozen door de vrouwelijke raadsleden.<sup>22</sup>



Keynote in de Burgerzaal door Neelie Kroes<sup>21</sup>

Het themajaar reikte verder dan deze ene dag. Het netwerkinitiatief 'Vrouwen van Rotterdam' van Stichting Rotterdamse Stadsvrouwen had een duidelijke missie: de rol van Rotterdamse vrouwen in de samenleving zichtbaar maken, hun stemmen te versterken en duurzame netwerken te bouwen. Daarbij werden vrouwen van alle generaties en sectoren betrokken, van cultuur en onderwijs tot bedrijfsleven, wetenschap, media en politiek. De organisatie bracht instellingen samen, zoals het Maritiem Museum, LantarenVenster, Luxor Theater, Gebouwen door Vrouwen, Women at the Port en Theater Walhalla. Deze instellingen gaven in hun programmering aandacht aan 50 jaar vrouwenemancipatie in Rotterdam. Het Stadsarchief zette in op het vastleggen en benadrukken van vrouwenverhalen en het uitbreiden van collecties. Samen met Stichting Rotterdamse Stadsvrouwen willen zij de collectie uitbreiden door verwerving van particuliere archieven of collecties van vrouwen of vrouwenbewegingen. Hiertoe behoort ook de collectie van Dona Daria. Zo wordt de Rotterdamse geschiedenis verrijkt en vanuit vrouwelijk perspectief belicht.

Andere belangrijke momenten en projecten:

- 'Gebouwen door Vrouwen'; publicatie 50 Rotterdamse gebouwen ontworpen door vrouwen.
- Onderzoek door Het Nieuwe Instituut naar de rol van vrouwen in de architectuur en het definiëren van nieuwe kaders voor waardering van dit erfgoed.
- 'Inclusieve Haven' en 'Women at the Port' werken aan initiatieven om meer vrouwen richting de haven en energietransitie te krijgen.
- De slotbijeenkomst van het Rotterdamse Jaar van de Vrouw was op 10 december.

<sup>21</sup> Foto door Rhalda Jansen fotografie

<sup>22</sup> Foto door Rhalda Jansen Fotografie

Met bovenstaande inzet geeft de gemeente invulling aan een tweetal door uw raad aangenomen moties: 'Internationale Vrouwendag, Rotterdamse vrouwen vieren' (24bb5123) en '50 jaar vrouwenbeweging vraagt om 50 jaar vrouwenbeweging' (24bb5124). Initiatieven zijn ondersteund om hiermee de zichtbaarheid van vrouwenemancipatie en het bereik van Rotterdammers te vergroten. Naast de inzet van de Stichting Rotterdamse Stadsvrouwen hebben meerdere vrouwenorganisaties en initiatieven gebruik gemaakt van de subsidieregeling voor de uitvoering van projecten in het kader van vrouwenemancipatie, bijvoorbeeld Young Feminist Roffa en Chicks and the City.

### **Economische zelfstandigheid vrouwen**

Economische zelfstandigheid en zelfredzaamheid als versterking van de positie van vrouwen, is belangrijk. Voor vrouwen zelf, maar ook voor de samenleving als geheel. Dona Daria is in 2024 gevraagd een verkenning<sup>23</sup> te doen naar de ontwikkeling van een vrouwenacademie voor de begeleiding en ondersteuning van vrouwen bij opleiding en werk. Dit resulteerde in het project *Women's Collective of Change*. Voor dit project heeft Dona Daria bij het Europees Sociaal Fonds subsidie aangevraagd en er is € 550.000 toegezegd voor 2025 en 2026. Het project zou in Q1 2025 van start zijn gegaan. Dona Daria is echter op 18 februari 2025 failliet verklaard.

In het Rotterdamse Jaar van de Vrouw zijn onder meer activiteiten in het kader van weerbaarheid en zelfredzaamheid uitgevoerd. We zijn met de Stichting Rotterdamse stadsvrouwen in gesprek over hoe economische zelfstandigheid van vrouwen een plek kan krijgen in activiteiten. Daarnaast heeft VIDA, een jonge Rotterdamse organisatie die zich in het bijzonder richt op structurele versterking van de positie van vrouwen in Rotterdam, de opdracht van de gemeente gekregen om in Q4 2025 de behoeften van Rotterdamse vrouwen op te halen (op het gebied van emancipatie en via co-creatiesessies met verschillende stakeholders, Rotterdamse vrouwen en vrouwenorganisaties). De opbrengsten hiervan worden in Q1 2026 met de gemeente gedeeld.

### **Mannenemancipatie**

Waar tijdens het Jaar van de Vrouw 2025 veel aandacht was voor de positie en emancipatie van vrouwen in de Rotterdamse samenleving, is het ook belangrijk om mannenemancipatie een impuls te geven. Tijdens de commissie WIOSSAN van 23 april 2025 is dan ook gevraagd om een reflectie op mannenemancipatie en het idee van een mannenplatform (25bb003305). We zien in de stad de behoefte aan gesprekken over mannenemancipatie. Die aandacht is belangrijk, omdat ook mannen door genderongelijkheid in hun vrijheid en expressie worden beperkt.<sup>24</sup>

De subsidieregeling Samenleven in één Stad 2024-2027 biedt ruimte voor initiatieven in het kader van genderemancipatie en dus projecten specifiek gericht op mannen. We zien ook dat hier door organisaties gebruik van wordt gemaakt, maar nog niet in dezelfde mate als op vrouwenemancipatie. Zo zijn er dialoogprojecten die ruimte bieden voor mannen en vaders om samen te komen en te spreken over mannelijkheid, vaderschap, mentale gezondheid, taboes etc. Deze initiatieven richten zich op het bereiken van mannen van uiteenlopende leeftijden, religies en culturen. Een voorbeeld is de Stichting Inclusia, die via het project 'Vaderkracht' met sleutelpersonen en vadersgroepen de thema's mannenemancipatie, gendergelijkheid, gelijkwaardigheid en empowerment bespreekbaar maken. Om in kaart te brengen wat de precieze behoefte in de stad is, hierbij aan te sluiten en initiatieven te ondersteunen, worden op dit moment verkennende gesprekken gevoerd met partijen in de stad.

---

<sup>23</sup> Conform de motie 'Zelfstandigheid is niet voor iedereen een vanzelfsprekendheid' 23bb006892

<sup>24</sup> [Mannen, mannelijkheid en emancipatie | Movisie](#)

## 3 Verbinding

**Om elkaar te begrijpen, is het belangrijk dat we elkaar eerst leren kennen. Door te verbinden, leren we over de ervaringen van een ander, verminderen onze vooroordelen, en kunnen we fijner met elkaar samenleven. Daarom faciliteert de gemeente initiatieven in de stad die gericht zijn op ontmoeting, op het moeilijke gesprek aangaan en op (interculturele) verbinding.**

### 3.1 Betrokken Rotterdammers

#### Structurele stadsgesprekken Samenleven

In 2025 zijn er ongeveer 100 stadsgesprekken georganiseerd. Door organisaties als Stichting Confro, Platform L&R, Stichting OSO, OCAN, Space101, Fi-Design, SPIOR, Me & Society, GVGt en Intersections.nu. Deze organisaties hebben een divers bereik, onder jongeren, ouderen, mensen van kleur, vrouwen, lhbtq+ personen, mensen met Caribische, Aziatische roots, en meer. De samenstelling van de deelnemers is vaak divers, qua leeftijd, achtergrond etc. Per stadsgesprek deden zo'n 8 tot 15 deelnemers mee. De organisaties bepalen zelf de vorm, locatie en variatie van het stadsgesprek. Waar de ene groep behoefte heeft aan een tafelgesprek of een presentatie, is de andere groep enthousiaster over een dialoog met een theaterstuk. De onderwerpen van de gesprekken variëren ook. Vaak gaat het over discriminatie of uitsluiting op basis van leeftijd, afkomst, financiële situatie of gender. Het gaat ook over discriminatie in de zorg, contact met anderen, of veiligheid op straat. Indien relevant verwijzen de organisatoren naar RADAR of politie voor het melden van discriminatie, en naar WMO-loketten bij vragen die daartoe horen. Bij relevante signalen uit de gesprekken, worden deze belegd bij de betreffende afdelingen binnen de gemeente.

Omdat een deel van de stadsgesprekken dit jaar na de fase 'bonding' overging naar 'bridging,' zijn er ook mooie verbindingen gemaakt.<sup>25</sup> Zo is er tijdens een gezamenlijk stadsgesprek een bijzondere link gemaakt tussen Stichting OSO (gericht op ouderen) en Stichting Confro (gericht op jongeren). Er ontstonden mooie ideeën om elkaars ervaringen te benutten. Er bleken raakvlakken op het gebied van festivals en ontmoetingen. Er werden kwetsbare gesprekken gevoerd en aannames over de ander werden uitgesproken om juist de kloof tussen jong en oud te verkleinen. Door langdurig contact ontstaat bekendheid, vertrouwen en acceptatie van inzichten van de ander.

In het voorjaar van 2026 staat een Stadsgesprek XL gepland. Het doel hiervan is om voort te bouwen op de bridging fase, en de betrokken organisaties en voorgaande deelnemers uit te nodigen om met elkaar in gesprek te gaan.

Op de website van de gemeente Rotterdam is in Q4 de landingspagina gelanceerd<sup>26</sup>, met informatie over de stadsgesprekken, informatie over de organisaties, veelzeggende quotes en beeldmateriaal.

Met bovenstaande geven we tevens invulling aan de motie 'In gesprek met de hele stad!' (25bb003588)

#### Dialoog andersdenkenden

De dialoog tussen andersdenkenden, Rotterdammers met verschillende ideeën en achtergronden, wordt gefaciliteerd en ondersteund. Er is ruimte voor verschillende standpunten, meningen en gevoelens met altijd als onderliggende vraag: 'hoe kunnen wij, als superdiverse stad vreedzaam en respectvol met elkaar samenleven'. Het faciliteren van de dialoog met andersdenkenden is integraal onderdeel van alle acties in het actieplan waaronder:

---

<sup>25</sup> Bij gesprekken gericht op 'bonding', gaan mensen uit homogene groepen met elkaar in gesprek over wat hen verbindt en hoe zij de samenleving ervaren. Bij 'bridging' wordt de verbinding gezocht tussen mensen die niet tot de 'eigen' groep horen. Meer info: [Wat werkt bij samenlevingsopbouw. IN HET KORT.pdf](#)

- Stadsgesprekken met onder andere aandacht voor oudere Rotterdammers.
- Subsidieregeling Samenleven met verschillende initiatieven voor het organiseren van dialoog over gevoelige/taboe-onderwerpen.
- Educatie-aanbod over artikel 1 van de grondwet o.a. op met diverse studenten met verschillende opvattingen in het onderwijs
- Lezen van de Stad, gericht op het verminderen van spanning en bevorderen van stabiliteit onder meer door een training met dialoogsessies van de Initiatiefgroep over de situatie in het Midden-Oosten met verschillende religieuze leiders en betrokkenen.
- Inzet stadsmarinier voor de wijkaanpak waaronder het ophalen van de verhalen van verschillende bewoners met diverse achtergrond, leeftijd en levensverhalen.

### **Belangrijke Dagen**

Het hele jaar worden verschillende feestdagen gevierd en belangrijke momenten herdacht. De serie 'Dagen die blijven' (OPEN Rotterdam), de berichtgeving over belangrijke dagen door de Newsroom en de Samenlevenkalender zorgen voor meer kennis over de betekenis van de verschillende dagen. Maar vooral meer kennis over wat Rotterdammers drijft en zodoende begrip en verbinding te realiseren.

#### OPEN Rotterdam: Dagen Die Blijven

OPEN Rotterdam belicht in de serie 'Dagen die blijven'<sup>27</sup> zeven feest-, herdenkings- of aandachtsdagen. In de afleveringen maken we kennis met Rotterdammers die een speciale dag vieren, herdenken of hier aandacht voor vragen. Presentator Quintis Ristie vraagt de Rotterdammers naar hun persoonlijke verhalen over hoe zij betekenis geven aan een specifieke dag. Er zijn tot op heden zeven afleveringen uitgezonden, over Pasen, Eid al-Fitr, de herdenking van het bombardement op Rotterdam, de herdenking van het einde van de Tweede Wereldoorlog in Nederlands-Indië/Indonesië en Floating Pasar, de Week van de Toegankelijkheid, Paarse Vrijdag en Divali. Door meer kennis te delen over welke dagen belangrijk zijn voor Rotterdammers, stimuleren we interculturele verbinding en begrip.

De afleveringen werden zowel op het lokale tv-kanaal, de website als op YouTube vertoond. OPEN Rotterdam schat in dat er 114.000 tv weergaven van de hele serie waren. Op hun website zijn de afleveringen 1.493 keer bekeken en op YouTube 14.704. Daarnaast bereikt OPEN met hun social media kanalen veel Rotterdammers.

#### Samenlevenkalender van en voor Rotterdammers

Elk jaar brengt de gemeente Rotterdam de Kalender van en voor Rotterdammers uit. Met een overzicht van belangrijke religieuze dagen, feest-, herdenkings- en aandachtsdagen voor Rotterdammers. De kalender komt uit in een gevouwen printversie, posterversie en toegankelijk pdf. Daarnaast is de lijst met dagen en meer informatie erover ook op rotterdam.nl te vinden. De printversie is begin januari 2025 verspreid over bibliotheken, vraagwijzers, wijkhubs en huizen van de wijk. De posterversie is naar Rotterdamse scholen gestuurd.

De kalender is elk jaar vrij snel 'uitverkocht' op de verschillende locaties. De kalenderpagina op rotterdam.nl is in de eerste maanden van het jaar een van de best bezochte pagina's op de website.<sup>28</sup> Via deze pagina is het ook mogelijk een geprinte versie of pdf van de kalender aan te vragen.

<sup>27</sup> Link serie: [DAGEN DIE BLIJVEN - OPEN Rotterdam](#)

<sup>28</sup> [Kalender | rotterdam.nl](#)

## 3.2 Steun aan initiatiefnemers

### Subsidieregeling Samenleven

De gemeente faciliteert initiatieven uit de stad die bijdragen aan de doelstellingen van het actieplan Samenleven en de 'Rotterdamse Aanpak Inburgering' (2019+). Sinds januari 2024 kunnen organisaties subsidie aanvragen voor activiteiten en projecten bij de subsidieregeling Samenleven in één Stad 2024-2027. In navolging van de evaluatie over 2024 die u vorig jaar hebt ontvangen, leest u onderstaand een evaluatie van de regeling over 2025. Dit is tevens ter invulling van de toezegging 'Evaluatie subsidieregeling' (23bb006842).

#### Evaluatie 2025

Er zijn totaal 109 aanvragen ingediend in 2025, door 87 verschillende organisaties. Hiervan zijn er 70 verleend (aan 58 unieke organisaties). Een aantal organisaties heeft op meerdere doelen subsidie ontvangen. Vergeleken met eerdere jaren, valt op dat er een sterke stijging is in het aantal ingediende aanvragen (2023: 47, 2024: 79, 2025: 109). Er zijn in 2025 31 aanvragen afgewezen en 11 anderszins geweigerd (niet in behandeling genomen, ingetrokken of versneld afgesloten). Het komt soms voor dat een subsidieaanvraag inhoudelijk niet bij Samenleven past of verkeerd/incompleet of dubbel is ingediend. Veel aanvragen kennen een overlap met cultuur, welzijn of sport. In die gevallen stemmen we af met de juiste beleidsafdeling waar een aanvraag verder afgehandeld kan worden, of verwijzen we naar een beter passende regeling. Soms gaat een aanvraag over meerdere doelen.

De aanvragen in 2025 zijn als volgt:

	Aanvragen verleend	Totaal verleend van budget %
Doel A (€1.000.000) gericht op: Kleur, migratieachtergrond, culturele achtergrond of religieuze achtergrond	30	88%
Doel B (€800.000) gericht op: Seksuele of genderidentiteit	21	77%
Doel C (€375.000) gericht op: vluchteling- of migratieachtergrond	8	66%
Doel D (€125.000) gericht op: Beperking of chronische ziekte	5	79%
Doel E (€220.000) gericht op: Andere discriminatiegronden, bewustwording en overbrugging, schurende thema's in de samenleving	6	64%

Met name van het budget binnen doel A (kleur, migratieachtergrond, culturele achtergrond of religieuze achtergrond), doel B (seksuele- en genderidentiteit) en doel D (beperking of chronische ziekte) is in 2025 goed gebruik gemaakt. Voor doel B geldt net als in 2024 dat een aantal organisaties in het kader van de viering van Pride subsidie hebben ontvangen, evenals in het kader van Jaar van de Vrouw. Doel A bleef in 2024 wat achter, maar heeft dit jaar een groei doorgemaakt, evenals doel D.

### Wijzigingen in de regeling

De subsidieregeling wordt doorlopend geëvalueerd, ook met inbreng van feedback door partners. Om deze gebruiksvriendelijker en toegankelijker te maken zijn enkele wijzigingen doorgevoerd. In het kort:

#### 1. Ophogen van 3 deelplafonds

In juni 2025 was een groot deel van het beschikbare subsidiebudget al verleend. Tevens lag het tempo van het aantal binnenkomende aanvragen een stuk hoger dan in 2024. Dit gold met name voor de subdoelen A, B en D. De verwachting was dat met belangrijke momenten zoals de 50-jarige onafhankelijkheid van Kaapverdië, de Week van de Toegankelijkheid en de Rotterdamse Pride het aantal aanvragen hoger zou zijn. Daarom is in 2025 in een wijzigingsbesluit opgenomen dat 3 subsidieplafonds opgehoogd worden, zie hiervoor ook de regeling Samenleven in één Stad.<sup>29</sup> Dankzij deze ophoging konden op subdoel A meer aanvragen gehonoreerd worden. Die verwachting was er ook voor subdoelen B en D, maar het aantal gesubsidieerde initiatieven is uiteindelijk in Q4 minder hard gestegen dan verwacht.

#### 2. Overige aanpassingen

Na een interne evaluatie over o.a. de toegankelijkheid van het aanvraagformulier, is extern gepeild hoe dit formulier verbeterd kon worden. Hierbij is gekeken naar taalgebruik, maar ook of de vraagstelling toegankelijk is voor bijvoorbeeld neurodivergente personen. Op basis hiervan zijn er verbeteringen aangebracht. Zo worden er niet meerdere vragen in één keer gesteld en zijn de vragen concreter geformuleerd.

Naast bovenstaande aanpassingen, wordt het indienen van subsidie op andere manieren versimpeld en zetten we in op deskundigheidsbevordering voor organisaties. Voor dit laatste organiseerde de gemeente op 23 januari 2025 een voorlichtingsbijeenkomst over de subsidieregeling vergelijkbaar met de voorlichtingsbijeenkomst die in 2024 werd georganiseerd voor lhbtq+ organisaties in het kader van Pride. Doel was om organisaties te informeren over de regels, mogelijkheden en subsidiedoelen van deze regeling en hen te helpen beter aanvragen te doen. Ongeveer 80 mensen (namens organisaties) namen deel hieraan.

### **Initiatievenloketten 2025**

In 2025 hebben 3 organisaties een Initiatievenloket georganiseerd, namelijk Ik Ben Wij<sup>30</sup>, SKIN<sup>31</sup> en SPIOR<sup>32</sup>. Een initiatievenloket is een laagdrempelige en meer toegankelijke aanvulling op de subsidieregeling, waar niet alleen formele stichtingen, maar ook buurtbewoners of andere informele organisaties hun projecten kunnen financieren. Het initiatievenloket beoordeelt vervolgens of de activiteit in aanmerking komt voor een gemeentelijke financiële bijdrage, aan de hand van een vouchersysteem. Het gaat hierbij om bedragen tot 2500 euro.

SPIOR heeft recentelijk hun initiatievenloket geopend, waardoor er nog geen inzicht is in het gebruik van de vouchers. Bij Ik Ben Wij kan via hun website een wens worden ingediend en is een Wensencoach actief om bewoners in verschillende wijken te bereiken en te informeren. Uit dit loket zijn inmiddels 12 aanvragen gehonoreerd en 11 in behandeling. Bij het initiatievenloket van SKIN zijn inmiddels alle vouchers vergeven, de bedragen variërend van 750 tot 2500 euro. Van deze SKIN-vouchers zijn onder andere georganiseerd: 'Het Oogstfeest Summerschool,' een interculturele middag voor gemeenschappen om hun eigen oogstfeesten te tonen en van anderen te leren; 'Sweet Roots Tafel' een verbindend community-evenement voor vrouwen van 60+ en meisjes uit hun buurt, waar ze met elkaar in gesprek gingen over familiegeschiedenis; De 'Gran Kala Koto Show,' waar de historische context van raciale onderdrukking en kleding als vorm van verzet werd belicht.

---

<sup>29</sup> [Subsidie Samenleven in één stad aanvragen | rotterdam.nl](https://www.rotterdam.nl/subsidie-samenleven-in-een-stad-aanvragen)

<sup>30</sup> [wensenloket.nl](https://www.wensenloket.nl)

<sup>31</sup> [Verschillen Overbruggen - SKIN Rotterdam](https://www.verschillenoverbruggen.nl)

<sup>32</sup> [SPIOR | Versterking en verbinding van Islamitische organisaties | Contact ons](https://www.spior.nl)

## Regenboog Stembusakkoord

Wij voeren zoveel mogelijk acties uit van het Regenboog Stembusakkoord. Dit akkoord, opgesteld door lokale lhbtq+ organisaties, bevat maatregelen die de acceptatie van lhbtq+ personen in de stad bevorderen. De raad is via een voortgangsbrief (24bb005986) en de voortgangsrapportage van 2024 (25bb001254) geïnformeerd over de stand van zaken van de meeste punten. Op pagina 27 wordt in het intermezzo toegelicht hoe Pride in 2025 is verlopen. Om niet in herhaling te vallen, geven we een aanvullende update over de actuele voortgang van de overige punten.

1. *“De jaarlijkse Rotterdam Pride March loopt voortaan over de iconische Maasbruggen en de Coolsingel. We krijgen politiebegeleiding en de route wordt afgezet voor het overige verkeer.”*

In september 2025 namen ongeveer 3000 mensen deel aan de Rotterdam Pride March. De nieuwe route, over Kruisplein, de Nieuwe Binnenweg en de Witte de Withstraat is bepaald door de diensten in overleg met de organisatoren. De organisatoren van de Rotterdam Pride March zijn ook betrokken bij het Regenboog Stembusakkoord. Zij zijn tevreden over de gekozen route, omdat ze concludeerden dat de route over de bruggen en Coolsingel toch niet wenselijk was. De in het Stembusakkoord voorgestelde route bleek bijvoorbeeld onvoldoende toegankelijk voor mensen met een fysieke beperking en voor ouderen. De nieuwe route is beter toegankelijk voor deze groepen. De nieuwe route had als eindpunt het Willemsplein, waar het Rotterdam Pride Festival plaatsvond. De route was afgezet voor verkeer en er was politiebegeleiding aanwezig.

2. *“Het regenboogzebrapad, dat is verwijderd tijdens de renovatie van de Coolsingel, komt terug op een prominente plek in het centrum van de stad.”*

Op 8 april 2025 heeft wethouder Lansink-Bastemeijer een regenboogpad onthuld op de kruising Lijnbaan/Aert van Nesstraat. De locatie voor dit regenboogpad is gekozen in overleg met de lhbtq+ gemeenschap. Hiermee is bovenstaand punt uit het Regenboogstembusakkoord verwezenlijkt en ook het eerste punt van het dictum van de motie “Samenleven met alle kleuren van de regenboog (23bb006893)” uitgevoerd.

3. *“Het tijdelijke ‘Monument voor Seksuele Diversiteit’ wordt vervangen door een permanent monument; het blijft staan en wordt niet zonder overleg verwijderd.”*

Naar aanleiding van de motie ‘Maak het queer monument nu echt permanent’ (23bb007551) is er € 300.000 vrijgemaakt voor het ontwerp en de inrichting van een permanent monument voor seksuele- en genderdiversiteit. De gemeente en Centrum Beeldende Kunst Rotterdam zoeken momenteel naar een geschikte permanente locatie voor het monument. Dat is een behoorlijke uitdaging in onze verdichte stad. Daarna zal een opdracht worden verstrekt aan een passende kunstenaar. Dit alles gebeurt in nauwe samenwerking met een klankbordgroep, die wordt samengesteld met diverse vertegenwoordigers van de Rotterdamse lhbtq+-gemeenschap, onder andere vanuit de netwerken van de initiatiefnemers van het Regenboog Stembusakkoord. Ook de inzichten en behoeften uit het initiatiefvoorstel ‘Het regenboogboek’ (25bb00482) wordt in dit proces meegenomen.

## 3.3 Kennisontwikkeling

### Omnibus enquête 2025 en Wijkprofiel 2026

In de Omnibusenquête 2025 zijn vragen opgenomen over discriminatie en diversiteit. Respondenten is gevraagd om aan te geven in hoeverre zij het eens zijn met diverse stellingen over deze onderwerpen. In de tabel hieronder ziet u de uitkomsten, waar over de jaren heen lichte schommelingen waarneembaar zijn. De respons op de enquête was 20%. Per vragenlijst is er een steekproef van 4000 Rotterdammers getrokken. De respons is ten opzichte van 2024 in absolute aantallen iets

afgenomen. Het responspercentage is gelijk gebleven en daarmee nog steeds vergelijkbaar met andere enquêtes in Rotterdam, zoals het Wijkprofiel, de Veiligheidsmonitor en de Gezondheidsmonitor. De aantallen per vragenlijst waren groot genoeg om een goede indruk te krijgen van wat er in de stad leeft. Toch is, net als voorgaande jaren, enige voorzichtigheid geboden bij het trekken van stellige conclusies. Uit de redelijk beperkte wijzigingen kunnen geen eenduidige conclusies getrokken worden. De percentages schommelen over de jaren heen, vanwege foutmarges, wijze van enquêteren, een beperkt aantal respondenten/lage totaalrespons, etc.

De acceptatie van diversiteit is over de periode 2020–2025 overwegend stabiel, met een lichte piek rond 2021 en daarna een beperkte afvlakking. Culturele en religieuze diversiteit blijven door ongeveer driekwart van de ondervraagde Rotterdammers geaccepteerd. De acceptatie van seksuele diversiteit is nog steeds hoog en het hoogst t.o.v. de andere vormen, maar laat over de jaren een lichte daling zien. Ook het positieve gevoel over wonen in een diverse stad neemt voorzichtig af.

In 2026 wordt de Omnibusenquête opnieuw uitgevoerd. Na 2026 zal de enquête eens per twee jaar uitgevoerd worden. Omdat de uitkomsten van jaar tot jaar meestal weinig grote veranderingen laten zien, ligt een tweejaarlijkse meting meer voor de hand om de ervaringen van Rotterdammers te monitoren. Ook om de dalende trend in de respons af te remmen.

<i>Acceptatie culturele diversiteit</i>	2020	70%	<i>Acceptatie seksuele diversiteit</i>	2020	86%
	2021	75%		2021	87%
	2022	73%		2022	87%
	2023	73%		2023	84%
	2024	75%		2024	82%
	<b>2025</b>	<b>74%</b>		<b>2025</b>	<b>83%</b>
<i>Acceptatie religieuze diversiteit</i>	2020	71%	<i>Het is leuk om te wonen in een stad met mensen met zoveel verschillende achtergronden.</i>	2020	76%
	2021	75%		2021	80%
	2022	73%		2022	78%
	2023	75%		2023	75%
	2024	75%		2024	75%
	<b>2025</b>	<b>75%</b>		<b>2025</b>	<b>74%</b>

Het nieuwe Wijkprofiel (2026) is 9 januari jl. gepubliceerd. Hieruit blijkt dat 21% van de respondenten discriminatie heeft ervaren. Dit was in 2024 en 2022 20%.<sup>33</sup>

#### Samenwerking met EUR en RADAR: Rotterdam Inclusivity project

Op 20 maart is de website [www.discriminatiewijzer.nl](http://www.discriminatiewijzer.nl) gelanceerd tijdens de 21 maart IDEM-conferentie in theater Walhalla. De bijeenkomst trok 140 bezoekers en werd geopend met een bijdrage van wethouder Achbar. Op de website staan rapportages, onderzoeken en actuele cijfers over discriminatie. De Erasmus Universiteit publiceerde daarnaast de rapportage 'Een analyse van patronen van discriminatie op stads-, buurt- en individueel niveau in Rotterdam' op basis van cijfers uit 2024. Het rapport brengt patronen van discriminatie-ervaringen en meldingen van Rotterdammers in kaart. Het rapport combineert data uit het Wijkprofielonderzoek, meldingen van RADAR en CBS-statistieken. Deze analyses ondersteunen de ontwikkeling van een meerjarig, op feiten gebaseerd beleid. Verder in het kader van het Inclusivity Project:

<sup>33</sup> [Participatie subjectief | Rotterdam | Rotterdam | 2026 | Wijkprofiel Rotterdam](#)

- De Erasmus Universiteit organiseerde een symposium op Campus Woudestein, waar studenten met elkaar in gesprek gingen met o.a. Rabin Baldewsingh (NCDR) over beleid tegen discriminatie en racisme.
- RADAR analyseerde meldingen in het (semi-)publieke domein.
- Erasmus Universiteit startte drie dieptestudies, waarvan de eindresultaten eind maart 2026 gepubliceerd worden op discriminatiewijzer.nl:
  1. Beleidsanalyse van het Rotterdams anti-discriminatiebeleid
  2. Studie naar moslimdiscriminatie
  3. Superdiversiteit en anti-discriminatie beleid

De EUR is in haar analyse van het Rotterdams anti-discriminatiebeleid positief en constructief over het beleid. Ze constateren een hoge mate van probleem-bewustzijn en politieke en ambtelijke bereidwilligheid om structureel en bottom up antidiscriminatiebeleid te maken. Enkele aandachtspunten/ aanbevelingen gaan over de concreetheid van acties en coördinatie tussen beleidsvelden en partners in de stad. Wij erkennen deze aandachtspunten, waaronder ook het voorkomen van verwatering en het belang van structurele monitoring, evaluatie en beleidsleren. Ook onderschrijven wij de noodzaak van goede coördinatie, zowel binnen de gemeentelijke organisatie als in het bredere netwerk van partners. Deze punten neemt de gemeente mee in de doorontwikkeling van het beleid.

### **Onderzoek discriminatie tijdens het winkelen**

Het Onderzoekshuis is in opdracht van de gemeente gestart met een kwalitatief onderzoek naar discriminatie tijdens het winkelen in Rotterdam. De aanleiding was dat uit zowel de analyse meldingen van RADAR in het (semi-)publieke domein als uit de Omnibus enquête naar voren kwam dat de betrokken respondenten discriminatie ervaren tijdens het winkelen. Het onderzoek richt zich op de ervaringen van winkelend publiek en winkelpersoneel in het winkelgebied van Rotterdam Centrum op basis van discriminatie op grond van afkomst of herkomst, seksuele oriëntatie, genderidentiteit en religie, de contexten waarin dit plaatsvindt en de gevolgen ervan. De onderzoeksresultaten zullen in de loop van Q1 2026 gepubliceerd worden.

### **IDEM stedelijk expertisecentrum**

IDEM is het stedelijk expertisecentrum voor inclusie, antidiscriminatie en emancipatie. In opdracht van de gemeente biedt IDEM Rotterdamse professionals in het sociaal domein voorlichting en handelingsperspectief via o.a. kennisateliers en webinars. Daarnaast vervult IDEM een netwerkfunctie en doet onderzoek. Via de website<sup>34</sup> kunnen professionals terecht bij de toegankelijke vraagbaak. Vraagbaak-kennis wordt gedeeld via artikelen, individuele gesprekken en workshops op maat. Ook is de kennisbank uitgebreid met externe artikelen en onderzoeken.

### Netwerkfunctie

IDEM onderhoudt een netwerk bijna 1900 actieve contacten in het sociaal domein en fungeert als 'ogen en oren' in de stad. Zij voeren gesprekken met organisaties en professionals om de interne inclusie te versterken. IDEM sluit aan bij netwerk-evenementen en overleggen in de stad, om structureel actuele kennis te kunnen vergaren en delen. Sociaal professionals kunnen met een ondersteuningsvraag terecht bij IDEM. Bij complexe D&I-vraagstukken biedt IDEM extra begeleiding voor professionals via het project 'Change Agents'. In 2025 heeft IDEM 550+ professionals bereikt, variërend van 1-op-1-contact rondom hulpvragen, tot presentaties voor grote groepen.

---

<sup>34</sup> [IDEM Rotterdam - IDEM Rotterdam](#)

### Onderzoek Zorgsector

IDEM doet in opdracht van de gemeente onderzoek in de zorgsector, waarbij zorgprofessionals actief worden betrokken bij het voorkomen van discriminatie in de praktijk. Het onderzoek kenmerkt zich door continue evaluatie en verbetering van de interventies op basis van praktijkfeedback. Oplevering hiervan wordt begin 2026 verwacht.

### **3.4 Historisch besef**

#### **Herdenking Holocaust**

Ook dit jaar is de Holocaust en zijn slachtoffers van de Holocaust herdacht, op diverse momenten:

- 27 januari: Internationale Holocaust Memorial Day bij het Joods kindermonument
- 3 mei: Joods familieverhaal van Herman Meijer om stadsgenoten te herdenken in Verhalenhuis Belvedere
- 4 mei: Herdenking in de stadhuistuin met Sonja duBois (voorheen: Clara van Thijn) over verborgen Joodse kinderen
- 5 mei: Bevrijdingsdag met het verhaal over de Rotterdamse Joodse huisarts David Hausdorff.
- Dit jaar is de 1000ste Struikelsteen geplaatst in de Erasmusstraat ter nagedachtenis aan gedeporteerde en vermoorde Joodse Rotterdammers. Stolpersteine is een project van de Duitse kunstenaar Gunter Demnig. Het initiatief voor het plaatsen ligt in Rotterdam bij Stichting Loods 24 en Joods Kindermonument.



Deze 6 struikelstenen dragen de namen van het gezin Bon. Zij werden vanuit hun huis begin oktober 1942 weggevoerd naar Kamp Westerbork. Foto: Joop Reijngoud

### Educatie

Ook bezocht de burgemeester met twee schoolklassen Kamp Westerbork, om Rotterdamse kinderen te informeren over de Holocaust. In het Educatie-aanbod vanuit Samenleven, is een special op maat gemaakte les over de Holocaust ontwikkeld voor het primair onderwijs. De 'LEFkisten' die vanuit deze opdracht op scholen wordt uitgedeeld zijn uitgebreid met twee nieuwe boeken over de Holocaust.

## **Koloniaal en slavernijverleden**

In 2025 zijn diverse projecten uitgevoerd om bewustzijn over het koloniale- en slavernijverleden te vergroten en dialoog te stimuleren:

- De organisatie 'Gedeeld Verleden, Gezamenlijke Toekomst' organiseerde met de programma serie 'History Matters Today' 7 bijeenkomsten over o.a. koloniale erfenis en verandering door de impact van vrouwen. Ze bereikten hiermee 411 deelnemers.
- 'Diaspora Wellhouse' organiseerde het project 'Culturele Overgangen en Verbindingen'. Het gaat over culturele tradities en structuren in het postkoloniale tijdperk. Daarbij vertelden experts uit Afrikaanse diaspora over de invloed die dit heeft op de mate waarin mensen uit de Afrikaanse diaspora kunnen participeren en bijdragen aan de Rotterdamse samenleving op sociaal-maatschappelijk vlak. Er waren twee bijeenkomsten, waar tussen 80-120 deelnemers aan mee deden.

## **Afdoening motie bijzondere aandacht voor 50 jaar onafhankelijkheid Cabo Verde en Suriname (25bb003586)**

De motie 'Bijzondere aandacht voor 50 jaar onafhankelijkheid Cabo Verde en Suriname' verzoekt het college om vanwege het 50-jarige jubileum van de onafhankelijkheid van Cabo Verde en Suriname de respectievelijke gemeenschappen te adviseren en te faciliteren in het besteden van aandacht aan dit jubileum en proactief de subsidiemogelijkheden bij hen onder de aandacht te brengen. U heeft hier eerder een afdoeningsvoorstel over ontvangen (zie 25bb007810).

Rotterdam kent grote Surinaamse en Kaapverdiaanse gemeenschappen. Hun verbondenheid met de Rotterdamse samenleving en geschiedenis is sterk. In 2025 stonden we stil bij 50 jaar onafhankelijkheid, op respectievelijk 5 juli en 25 november. Ter invulling van uw motie zijn voor de zomer sleutelfiguren binnen de betreffende gemeenschappen gericht benaderd en geïnformeerd over de subsidiemogelijkheden in het kader van het vieren van 50 jaar onafhankelijkheid van Suriname en Cabo Verde. Dit werd positief ontvangen door de gemeenschappen. Hierna zijn er diverse initiatieven ingediend door verschillende organisaties. Gezien het jubileumjaar is ingezet op het op het vlot adviseren en afhandelen van ingediende plannen. Enkele voorbeelden van projecten:

- 50 jaar onafhankelijkheid Suriname: het programma is samengesteld in samenwerking met diverse Rotterdamse partijen. Activiteiten zijn o.a. een fototentoonstelling bij het Zuidplein theater, een bijdrage aan het boek '50 jaar onafhankelijkheid van Suriname' met daarin de portretten van zes Surinaamse Rotterdamers, een educatief programma op vijf Rotterdamse scholen, lezingen, dialoogbijeenkomsten en culturele activiteiten. De tentoonstelling werd geopend door wethouder Norville.
- Bigi Jari Porfoto: Een programma in het kader van vijftig jaar Surinaamse onafhankelijkheid en hoe deze onafhankelijkheid zichtbaar werd in Rotterdam doordat duizenden Surinamers zich hier vestigden en bouwden aan een gemeenschap die de stad blijvend heeft gevormd. 'Porfoto' is de geuzennaam voor het Surinaamse Rotterdam. Het project heeft de geschiedenis een gezicht gegeven door het maken van de documentaire, een meerdaags festival met gesprekken en lezingen en een publiekscampagne zichtbaar in Rotterdam.
- Liberdade x Srefi: Dit evenement vond plaats in de Laurenskerk op 6 december. Het was een samenwerking tussen de Kaapverdise en Surinaamse gemeenschap waarbij zij samen de onafhankelijkheid vierden. Met onder meer een verbindingsactiviteit, diverse panelgesprekken met thema's als vrijheid en diaspora en workshops voor volwassenen en kinderen. De dag is geopend door wethouder Norville.
- De pijn van migratie: een reizende fototentoonstelling met portretten van 50 Kaapverdiaanse vrouwen van de eerste generatie. Een eerbetoon aan 50 vrouwen die hun eigen land achterlieten voor een betere toekomst voor zichzelf en hun gezin. De tentoonstelling is geopend door wethouder Achbar.

- Kriolos in concert: een muzikaal en educatie evenement dat plaatvond in de Doelen op 25 oktober. Het project vierde 50 jaar Kaapverdische onafhankelijkheid met bijzondere aandacht voor de historische context, cultuur en identiteit.

### **Roots van Rotterdammers: stamboomworkshops**

De motie 'Roots van Rotterdammers' (25bb000709) verzoekt het college om het proces rondom het oprichten van het landelijk fonds Koloniaal en Slavernijverleden te volgen en te verkennen hoe dit ingezet kan worden om de stamboomworkshops in Rotterdam te continueren. U heeft hier eerder een afdoeningsvoorstel over ontvangen (zie 25bb003650).

In 2025 heeft het kabinet €200 miljoen vrijgemaakt om aandacht te geven aan het slavernijverleden. In april 2025 is de gemeente Rotterdam inhoudelijk in gesprek gegaan met de collega's bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de landelijke Subsidieregeling voor maatschappelijke initiatieven Trans-Atlantisch slavernijverleden<sup>35</sup>, het tijdspad en de contouren van de regeling. In juni 2025 communiceerde het ministerie dat de regeling in verschillende fasen kent, dat er eerst informatiemomenten komen en dat de behandeltermijnen van de ingediende aanvragen afhankelijk waren van de hoogte van de bedragen van de aangevraagde subsidies, variërend van 13 tot en met 22 weken.

De gemeente heeft afstemming gezocht met de stichting voor Surinaamse Genealogie, de organisatie die tijdens het Rotterdamse Stadsprogramma de stamboomworkshops voor Suriname en het Caraïbische deel van Nederland heeft verzorgd. De projectleider heeft een van de informatiesessies van het ministerie bijgewoond over het indienen van een subsidieaanvraag bij het Rijk om de stamboomworkshops te continueren. Met de beschikbare informatie wordt nu een mogelijke follow-up onderzocht.

### **Moluks Monument en herdenking geschiedenis**

Op 15 mei 2025 is de motie 'Bredere herdenking van 15 augustus 1945 in Rotterdam' aangenomen (25bb003582). Hierin verzoekt de raad het college om zich in te zetten voor versterking van de gemeentelijke ondersteuning en publieke zichtbaarheid van de herdenking op 15 augustus, en dit in samenspraak met de betrokken gemeenschappen te doen. U heeft december jl. hier een tussenbericht over ontvangen, waarin beschreven staat hoe de gemeente invulling geeft aan uw verzoek (zie 25bb009347).

---

<sup>35</sup> Stcrt. 2024, 21886

## Gastarbeiders en wederopbouw Rotterdam

Op Internationale Dag van de Migranten op 18 december 2025 heeft wethouder Achbar een krans gelegd bij het monument van de gastarbeiders op het Afrikaanderplein. 18 december is uitgeroepen tot 'de dag van gastarbeiders' en opgenomen in de Samenlevingskalender.

In dit kader is in 2025 een opdracht verstrekt en heeft Ilik Productie gewerkt aan het boek 'Mijn vader de gastarbeider'. Hierin staan 24 verhalen van de 2<sup>e</sup> generatie kinderen van Rotterdamse gastarbeiders uit Spanje, Kaapverdië, Turkije, Marokko enz. zijn geportretteerd. Hoe heeft de 2<sup>e</sup> generatie die tijd ervaren, wat is ze bijgebleven enz. Het eerste exemplaar van het boek is in juni 2025 aan wethouder Achbar overhandigd in aanwezigheid van de geportretteerden en hun familie. Het boek is verspreid onder vestigingen van de bibliotheek en maatschappelijke partners.

De betrokkenen vinden het belangrijk dat er blijvend aandacht is voor deze periode; waarin de 'gastarbeiders' in de jaren '60, '70 e.v. een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan de wederopbouw van Rotterdam en de Rotterdamse economie.



Boekcover van "Mijn vader de gastarbeider," foto door Omer Hunkar Ilik