

Aan de Gemeenteraad

Onderwerp:

Voortgangsbrief Relax. Dit is Rotterdam en Rotterdam tegen Racisme

Op welke gronden deze brief?/Waarom nu voorgelegd?

Op 21 maart 2019 presenteerde het college het actieprogramma Integratie & Samenleven *Relax. Dit is Rotterdam* (hierna: *Relax*) en is toegezegd om uw raad elk halfjaar een voortgangsrapportage aan te bieden. Intussen is in oktober 2020 ook het intensiveringsplan Rotterdam Tegen Racisme (hierna: *RTR*) gestart. Wij bieden u hierbij de voortgangsbrief aan van zowel *Relax* als *RTR*, om inzicht te geven in de voortgang van de beleidsprogramma's over de periode januari tot en met juni 2021.

Relatie met het coalitieakkoord/collegewerkprogramma/begroting/eerder aangenomen moties en gedane toezeggingen:

- Actieprogramma Integratie & Samenleven: Relax. Dit is Rotterdam
- Intensiveringsplan Rotterdam tegen Racisme
- Toezegging Oog voor anti-Aziatisch racisme (21bb5471)
- Toezegging Ruiten Joodse begraafplaats weer ingegoooid: antisemitisme moet nu stoppen (21bb3118)

Toelichting:

In plaats van de reguliere uitgebreide voortgangsrapportage zal deze voortgangsbrief zich, zoals overeengekomen tijdens de bespreking van de laatste voortgangsrapportage op 4 februari 2021 (21bb421), beperken tot de hoofdlijnen en de meest actuele ontwikkelingen.

U bent recent nog geïnformeerd over de voortgang van enkele beleidsterreinen, deze worden in deze brief niet herhaald. Het betreft¹:

- Collegebrief over monitor 2020 statushouders en 2^e voortgangsrapportage Rotterdamse Opgave Inburgering (21bb3873)

¹ Bij een aantal brieven ontbreekt het kenmerk, omdat deze gelijktijdig met deze voortgangsbrief zijn verzonden.



- Monitor Statushouders (21bb3868)
- Voortgangsrapportage Rotterdamse Opgave Inburgering (21bb3866)
- Brief Project SPIOR informeel onderwijs (21bb6018)

Gelijktijdig met deze brief ontvangt u ook de brieven (21bb nummer dus nog niet bekend):

- Brief Voortgang koloniaal- en slavernijverleden
- Brief Aanpak woningmarktdiscriminatie
- Brief Rotterdamse discriminatiecijfers, belevingsonderzoeken IDEM en onderzoek Labyrinth

Medio juni verschijnt ook de discriminatiemonitor, landelijk en voor regio (politie-eenheid) Rotterdam. Hierbij zitten cijfers van de politie, het College voor de Rechten van de Mens en het Meldpunt internet Discriminatie (MiND). Deze sturen wij u op zodra de cijfers zijn gepubliceerd en het college een reactie geeft. De verwachting is dat dit in de tweede helft van juni openbaar wordt.

Aanvullend op bovenstaande brieven richt deze brief zich op de belangrijkste andere ontwikkelingen uit Relax en RTR. In het najaar volgt weer een nieuwe, complete voortgangsrapportage.

Algemeen beeld

De activiteiten en inzet, waaronder subsidieprojecten, vanuit Relax en Rotterdam tegen Racisme vinden doorlopend plaats, veelal digitaal. In de wijken worden dialogen over de thema's diversiteit en inclusie georganiseerd. Op scholen wordt voorlichting en trainingen verzorgd over het omgaan met diversiteit, inclusie en uitsluiting, zowel voor docenten als voor leerlingen. Ook zijn er voor Rotterdamse werkgevers en organisaties trainingen en masterclasses voor deskundigheidsbevordering op deze thema's georganiseerd. De coronamaatregelen blijven de voortgang van een aantal activiteiten bemoeilijken. Zo zijn niet alle onderwerpen even geschikt om via een online platform te bespreken en ligt, bij bijvoorbeeld de scholen, de prioriteit bij het reguliere curriculum. We verwachten dat dit zal bijtrekken wanneer de maatregelen worden versoepeld. De ruimte die in de tussentijd ontstaat om andere of aangepaste initiatieven te ontplooien wordt benut.

Inleiding

Relax en RTR hebben als doel om de acceptatie van diversiteit in onze stad te vergroten en discriminatie tegen te gaan. Onderstaande acties en ontwikkelingen laten zien hoe daar invulling aan gegeven wordt, als extra bovenop het reguliere Relax-beleid.

De brief wordt vanaf hier gesplitst in twee delen: de activiteiten gericht op de stad en de interventies gericht op inclusief werkgeverschap, dus over de gemeentelijke organisatie zelf.



Deel 1: Activiteiten in de stad

Horeca

Het Panel Deurbeleid blijft actief om discriminatie in het uitgaansleven tegen te gaan ondanks het feit dat de horeca deels gesloten is. Ter vervanging van de sfeerbezoeken krijgen de beveiligers van de bij het panel aangesloten convenantpartners in 2021 een communicatietraining aangeboden. Zodra zicht is op opening van de nachthoreca, worden deze trainingen ingezet. Tijdens deze training wordt onder andere besproken hoe het gewenst deurbeleid en de daarbij horende wettelijke kaders eruitzien en hoe gastvrijheid en veiligheid zich tot elkaar verhouden. Daarnaast worden diverse praktijkscenario's met behulp van acteurs geoefend.

Arbeidsmarkt: Servicedesk & 010inclusief

RTR richt zich onder andere op gelijke kansen op de arbeidsmarkt. In het kader hiervan is per 1 april 2021 een pilot Servicedesk Inclusie op de arbeidsmarkt gestart, uitgevoerd door de landelijk bekende organisatie Diversiteit in Bedrijf. 17 juni staat de lancering van de website gepland en wordt de samenwerking met 010inclusief gemarkeerd. De Servicedesk is voortvarend aan de slag met het uitbouwen van een stedelijk netwerk van Rotterdamse organisaties, die elk op eigen wijze bezig zijn met diversiteit en inclusie op de werkvloer ofwel hiernaar streven. Het doel is om inclusief werkgeverschap te adresseren bij zo veel mogelijk bedrijven, groot en klein en uit diverse sectoren (privaat/publiek, sociaal/zakelijk) en hierover advies aan te bieden. Op die manier moet er een beweging op gang komen waarin organisaties via bewustwording, kennis en 'naming & faming' geïnspireerd en aangemoedigd worden om inclusiever te worden. Om aan de hierop volgende vraag te kunnen voldoen is de opdracht van RADAR voor kennis- en deskundigheidsbevordering uitgebreid zodat ook het bedrijfsleven van dit aanbod gebruik kan maken.

De Servicedesk werkt ook aan een communicatieplan om de zichtbaarheid van het platform 010inclusief een impuls te geven, het als aansprekend merk neer te zetten en hun activiteiten bij een breed publiek onder de aandacht te brengen. Er hebben zich vier nieuwe leden aangesloten bij 010inclusief: Het Sportbedrijf Rotterdam, de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond, Stedin en Rijkswaterstaat. Inclusief deze nieuwe leden heeft het platform op dit moment 21 leden. Op 13 april jl. heeft de eerste themabijeenkomst van het netwerk plaatsgevonden, met als thema Vrouwen aan de Top. Hierin zijn ervaringen uitgewisseld over de doorstroom van vrouwen naar topposities op bestuurs- en managementniveau. Ook onderwerpen als Equal Pay en organisatietargets/-quota zijn besproken.

'Bonding, bridging en linking': EU project per 1 april jl. van start

De gemeente en RADAR werken sinds 1 april jl. samen met andere partijen (koepelorganisatie SPIOR, coalitie Rotterdammers voor mekaar en stichting Gedeeld Verleden, Gezamenlijke Toekomst, de politie en het OM) aan het project 'Bonding, Bridging en Linking' dat grotendeels wordt gefinancierd door een Europese subsidie.

In dit project staan de ervaringen centraal van mensen die bovenmatig vaak te maken krijgen met discriminatie en racisme: islamitische, joodse en zwarte Rotterdammers. We maken hierbij de kanttekening dat een 'gemeenschap' veel variatie kent. Ook binnen groepen bestaat immers een grote diversiteit aan etniciteit, achtergrond,



sociaaleconomische status, huidskleur, opvattingen, overlap met andere 'gemeenschappen', enzovoort. Daarom houden we ook in dit project vast aan onze intersectionele benadering. Gemeenschappelijke factor tussen de drie hierboven genoemde groepen is dat zij allemaal gediscrimineerd worden op basis van afkomst. Door samenwerking en dialoog binnen en tussen deze groepen leren we meer over discriminatie ervaringen van Rotterdammers en over de aanpak ter voorkoming en bestrijding hiervan.

Het concrete doel van het project is om op basis van de ervaringen van deelnemers te komen tot een plan van aanpak, een gezamenlijke agenda tegen discriminatie en daarmee tot meer sociale cohesie in de stad. De looptijd van het project bedraagt twee jaar. De eerste fase van het project is gericht op werving van in totaal 50 deelnemers die bij van het project betrokken willen zijn. Op dit moment wordt gesproken met sleutelfiguren uit de 'gemeenschappen' die een netwerk hebben vanuit (vrijwilligers)werk, sport, wijk, hobby, religie, etc. In deze fase worden ook persoonlijke verhalen over discriminatie-ervaringen opgehaald en gedeeld binnen de eigen kring of gemeenschap (bonding). In de tweede fase worden deze verhalen gedeeld met alle deelnemers (bridging) en wordt een gezamenlijke agenda opgesteld voor preventie en aanpak van discriminatie. In de derde en laatste fase wordt deze agenda voorgelegd aan en besproken met instituties als de gemeente, de politie en het OM (linking).

Campagnes: voor inclusie, tegen discriminatie

Op 21 maart 2021 (de internationale dag tegen racisme en discriminatie) lanceerden we de campagne 'Zie het. Zeg het. Meld het.' Via deze campagne roepen we Rotterdammers op om zich uit te spreken tegen discriminatie en informeren we mensen over de mogelijkheid om discriminatie te melden via de 'Discriminatiemelder'. We beperken we ons niet alleen tot discriminatie op basis van afkomst, maar spreken ons uit tegen alle vormen van discriminatie. In verband met de geldende coronamaatregelen beperkt de campagne zich in eerste instantie tot social media en de stadskrant. In de stadskrant is in aanloop naar 21 maart een speciale themapagina rondom dit onderwerp is opgenomen. Zodra dat weer mogelijk is zullen de campagne-uitingen ook in de buitenruimte terug te vinden zijn, die plekken zijn tot op heden gereserveerd voor de geprioriteerde Corona communicatie .

Met deze campagne werd ook de 'discriminatiemelder' app onder de aandacht gebracht. Dit is een doorontwikkeling van de 'Meld discriminatie nu' app. De nieuwe app is ontwikkeld door discriminatie.nl/RADAR in samenwerking met de KNVB en met steun van het Ministerie van VWS, maar beperkt zich niet alleen tot discriminatie en racisme in het (amateur)voetbal. De app is door iedereen te downloaden en te gebruiken en is via de campagne, op social media, in persberichten van initiatiefnemers (waaronder de KNVB) onder de aandacht gebracht. In de volgende voortgangrapportage zullen wij u informeren over het bereik van de app.

Door middel van de campagne 'Gewoon in Rotterdam' moedigen we het ontspannen samenleven in onze diverse stad aan. Via social media vragen we aandacht voor de dagen uit de Relax-kalender, maar ook voor andere initiatieven die voortkomen uit *Relax*. Door middel van onder andere instagram takeovers krijgen Rotterdammers de kans om te laten zien wat samenleven in Rotterdam voor hen betekent. Binnenkort



lanceren we een wedstrijd waarbij fotografen wordt gevraagd in beeld te brengen hoe zij diversiteit vieren. De winnende foto's zullen op verschillende manieren met de stad worden gedeeld.

Naar aanleiding van het initiatiefvoorstel 'Wapperen met die handel' (19bb18979) zijn Rotterdammers via social media en een oproep in de stadkrant opgeroepen om te beschrijven wat de vlag voor hen betekent en waarom zij graag de Rotterdamse vlag willen hijsen. Meer dan 200 Rotterdammers hebben aan deze oproep gehoor gegeven en in mei hebben de inzenders allemaal een Rotterdamse vlag ontvangen. Zodra de verenigingen hun activiteiten mogen hervatten zullen ook zij een vlag ontvangen.

'Rotterdam Sterker door' stond in mei in het teken van inclusie en diversiteit. S.P.A.C.E., een initiatief van Dona Daria dat wordt gesubsidieerd vanuit *Relax*, heeft meegewerkt aan een reeks video's waarin inclusie/diversiteit en racisme/discriminatie centraal staan. Via deze video's vragen we aandacht voor dit thema, informeren we over de manier waarop discriminatie gemeld kan worden en brengen we de beleidsdoelen en bijbehorende activiteiten van het actieprogramma *Relax* onder de aandacht. Deze zijn verderom gedeeld op gemeentelijke social media kanalen en door initiatiefnemers (S.P.A.C.E. / Dona Daria) zelf.

Eurovisie Songfestival

In Rotterdam zijn talloze partners die zich gedurende het hele jaar inzetten voor de LHBTIQA+-gemeenschap in de stad. Naast hun reguliere activiteiten hebben zij in de maand mei extra ingezet op activiteiten rondom het songfestival voor deze doelgroep en haar bondgenoten. Zowel Rotterdam Pride als Dona Daria hebben een online conferentie georganiseerd waarin de koppeling wordt gemaakt tussen onder andere IDAHOT, mensenrechten, emancipatie en empowerment. Het COC Rotterdam heeft de Rotterdamse Rainbow Stories gelanceerd. Een podcastserie waarin leden van de Rotterdamse LHBTIQA+-gemeenschap hun verhaal vertellen. Daarnaast was er veel aandacht voor de activiteiten van Roze in Blauw Rotterdam om de meldingsbereidheid te vergroten bij incidenten wegens seksuele gerichtheid of genderidentiteit. Gay Rotterdam heeft gedurende de hele songfestivalweek onder de noemer 'Open Up to Pride010' iedere dag een live uitzending verzorgd voor en door de Rotterdamse LHBTIQA+-gemeenschap.

Inclusiviteitsindex

In *RTR* werd de 'inclusiviteitsindex' aangekondigd, welke voortkwam uit een van de twee initiatiefvoorstellen na de demonstratie van Black Lives Matter. Dit wordt uitgebreid: er is een Rotterdam Inclusivity Programma gelanceerd, een onderzoeksprogramma naar de aanpak discriminatie, bedoeld om deze te 'verwetenschappelijkken'. De gemeente werkt hierin samen met de Erasmus Universiteit Rotterdam en antidiscriminatiebureau RADAR. Doel is om systematisch samen te werken in de productie van kennis over anti-discriminatie en de lokale patronen van inclusie en exclusie in Rotterdam. Ook wordt onderzocht wat de impact is van diverse beleidsinstrumenten op inclusie, zoals maatregelen uit 'Rotterdam tegen Racisme'. De uitkomsten van dit onderzoek helpen trends en patronen beter te begrijpen en te verbinden met analyses van specifieke interventies om inclusie te



bevorderen, zoals wijkgerichte benaderingen. Naar verwachting ontvangt de eerste opzet van de inclusiviteitsindex in de loop van 2022.

Snelloket lokale initiatieven

Om op microniveau ontmoeting tussen Rotterdammers te stimuleren, nieuwe verbindingen aan te gaan en om tot wederzijds begrip en respect te komen, worden kleine bewonersinitiatieven en partijen die discriminatie en racisme bespreekbaar (willen) maken op wijk- of buurniveau of in een gebied gefaciliteerd. Rotterdammers kunnen zelf gesprekken organiseren over thema's die zij belangrijk vinden voor de stad. Wij hebben twee maatschappelijke organisaties bereid gevonden voor het instellen van een snelloket, waardoor we op een laagdrempelige manier Rotterdammers kunnen faciliteren bij initiatieven gericht op inclusie en antidiscriminatie. Via dit snelloket kunnen Rotterdammers ook financiële ondersteuning aanvragen voor hun activiteiten. Naar verwachting is het snelloket vanaf 1 juli aanstaande operationeel.

Handhaving

Een ontspannen stad is een veilige stad, waar regels nageleefd en gehandhaafd worden. Relax, het Veiligheidsbeleid en de politie vullen elkaar aan en vanuit diverse velden wordt expertise ingeschakeld, bijvoorbeeld in het kader van het project Veilige steden, waarmee we seksuele intimidatie in de openbare ruimte aanpakken. Ook bij concrete gevallen van maatschappelijke onrust in de stad treden we op, denk aan de vernielingen bij de Joodse begraafplaats en de vernieling en dreiging bij de Koerdische Volksstichting Rotterdam. Waar handhaving (nog) niet kan, zoals bij discriminatie op de woningmarkt, proberen we dat te doen met speciale vergunningen en door beïnvloeding door voorlichting over de wet. Verder is vooral belangrijk dat er gemeld wordt en aangifte wordt gedaan. Via de campagne 'Zie het. Zeg het. Meld het.' roepen we *alle* Rotterdammers op om zich uit te spreken tegen discriminatie en bij signalering hiervan melding te doen via de Discriminatiemelder. Het vergroten van de meldingsbereidheid, niet alleen van slachtoffers, maar ook van omstanders, is een belangrijk instrument dat helpt bij de handhaving en opsporing van overtredingen.

Toezegging Oog voor anti-Aziatisch racisme (21bb5471)

Tijdens de bespreking van de regeling van werkzaamheden Oog voor anti-Aziatisch racisme op donderdag 16 april, heeft wethouder Wijbenga-van Nieuwenhuizen toegezegd in de voortgangsbrief separaat in te gaan op anti-Aziatisch racisme. Onze inzet hierop is regulier onderdeel van de bredere Relax-aanpak: die richt zich in eerste instantie op alle vormen van diversiteit. Maar er is ook aandacht voor specifieke doelgroepen en situaties, zoals die van Aziatische Rotterdammers.

Toen aan de start van de pandemie een golf aan anti-Aziatisch racisme bekend werd heeft de wethouder gesproken met vertegenwoordigers van de Aziatische gemeenschap en vervolgacties afgestemd. Daarover is uw raad geïnformeerd (20bb2483). In de zomer van 2020 is ook met (andere) vertegenwoordigers gesproken naar aanleiding van Black Lives Matter, resulterend in het intensiveringsplan Rotterdam Tegen Racisme. Sindsdien hebben we periodiek contact behouden. Momenteel zijn we in gesprek met stichting 'Meer dan babi



pangang'. Deze stichting dient een subsidieaanvraag in voor een aantal van hun activiteiten. Verder heeft Dona Daria een inhoudelijke en interactieve bijeenkomst gehouden in het LantarenVenster: *Unboxing racism against (east) asians*. De film *The Taste of Pho* werd daarbij vertoond met aansluitend een paneldiscussie over oa. micro-agressies. Onze aandacht voor anti-Aziatisch racisme uit zich ook in de campagne 'Zie het. Zeg het. Meld het.'

Hiermee stellen wij voor om toezegging 21bb5471 als afgedaan te beschouwen.

Toezegging Ruiten Joodse begraafplaats weer ingegooid: antisemitisme moet nu stoppen (21bb3118)

De vernielingen op de Joodse historische begraafplaats zijn besproken tijdens het actualiteitendebat van 4 maart jl. en tweeminutendebat op 18 maart jl. In de terugkoppeling van de gesprekken met Joodse Rotterdammers en de beantwoording van schriftelijke vragen daarover (21bb003498) is toegezegd (21bb3118) u te informeren over het belevingsonderzoek van IDEM naar antisemitisme. Dit onderzoek werpt een bredere blik op de ervaringen van Joodse Rotterdammers. De uitkomsten hiervan worden u separaat toegezonden in de wethoudersbrief over de Rotterdamse discriminatiecijfers en belevingsonderzoeken, eveneens ter bespreking op 23 juni in WIISA. Wij beschouwen de toezegging daarmee als afgedaan.

Overigens geldt dat ook bij vergelijkbare situaties het streven is om in gesprek te gaan met betrokkenen. Zo heeft wethouder Wijbenga ook de Koerdische Volksstichting gesproken naar aanleiding van vernieling en bedreiging (zie de beantwoording van schriftelijke vragen 21bb004885). Samen wordt gekeken naar een zo goed mogelijk vervolg.

Deel 2: Gemeentelijke organisatie

Een belangrijk onderdeel van *RTR* is de voorbeeldfunctie van de gemeente wanneer het gaat om inclusief werkgeverschap en de aanpak van racisme en discriminatie binnen de eigen organisatie. Ook op dit vlak zijn er de afgelopen periode verschillende stappen gemaakt. Deze staan hieronder toelicht.

Adviesraad Diversiteit & Inclusie

Er zijn inmiddels elf potentiële leden voor de adviesraad Diversiteit & Inclusie geworven. Zij vormen een divers gezelschap met affiniteit en ervaring rond inclusie. In juni vindt een kennismakingsbijeenkomst plaats. Daarin wordt besproken wanneer vervolgens de oprichting plaats kan vinden. De uitgangspunten en werkwijze worden met de adviesraad in oprichting besproken, waarna zij officieel kan worden aangesteld. Momenteel worden de formele kanten van de adviesraad verkend, zoals de zittingstermijn en het mandaat van de adviesraad. Het doel is om dit bij de eerste ontmoeting aan de leden voor te leggen, waarop de leden zelf kunnen beslissen/adviseren over de werkwijze van de adviesraad in de toekomst.

Meldcode Discriminatie

In het onderzoek naar de kwaliteit van de gemeentelijke integriteitsketen (zie de motie 'Integer ben je niet een beetje' 20bb19126) is de optie van een digitaal meldsysteem



voor interne discriminatie onderzocht. De eindrapportage van dit onderzoek wordt voor het zomerreces met het college en de raad gedeeld door wethouder Van Gils (Organisatie).

Inclusie training wijkmedewerkers

Alle Rotterdamse ambtenaren worden geacht een inclusieve houding te hebben en worden daarop bewust(er) gemaakt en waar gewenst getraind. Dit is een specifieke aanbeveling naar aanleiding van de Wijkprofielen en de wens om op wijkniveau meer oog te hebben voor discriminatie. Zie ook de wethoudersbrief Discriminatie in de wijken (20bb18104). De gemeente werkt daarom samen met expertisecentrum IDEM om workshops te ontwikkelen voor gemeenteamttenaren in de wijken. Deze workshops gaan over inclusie en diversiteit in de wijken en hoe je als wijkwerker kan bijdragen aan een inclusieve stad, waar je oog houdt voor diversiteit en ruimte voor verschil. Hierbij gaan we met elkaar in gesprek over de meest actuele kansen en uitdagingen die inclusie en gelijkwaardigheid bieden. De uitkomsten hiervan willen we gebruiken om met elkaar te werken aan een veerkrachtige stad waar voor iedere Rotterdammer een plek is.

De Verklaring van Dordrecht

De paraplu voor onze initiatieven die met elkaar bijdragen aan een inclusieve en diverse gemeente is goed werkgeverschap voor iedereen met kwaliteiten. Daarbinnen is er aandacht voor de verschillen binnen onze gemeente. Daarom ondertekenen we de Verklaring van Dordrecht; hiermee committeren we ons aan goed werkgeverschap voor transgender werknemers. Zie ook de beantwoording van raadsragen over dit onderwerp (21bb005277)

OpenR

Een klein team van “facilitators” heeft de afgelopen maanden gewerkt om inclusie en diversiteit binnen de gemeente te bevorderen door een netwerk op te zetten en kennis/ervaringen uit te wisselen. Dit gebeurt onder de noemer ‘OpenR’. Op donderdag 18 maart 2021 jl. was de eerste bijeenkomst van OpenR. Tientallen collega’s zijn toen geïnformeerd over het OpenR-plan en er is een netwerk op gang gezet. Dit netwerk is toegankelijk voor iedereen binnen de gemeentelijke organisatie.

Stadsmarinier

Vanaf oktober 2020 is de stadsmarinier racisme en discriminatie gestart met zijn werkzaamheden. Hij heeft inmiddels met ruim 125 Rotterdammers gesprekken gevoerd over uitsluiting en inclusie in de stad. Met deze gesprekken wil hij Rotterdammers en Rotterdamse organisaties bewust(er) maken van hun positie, vooroordelen en (on)bedoelde uitsluiting. Als mensen en organisaties “bewust onbekwaam” zijn, kunnen ze werken aan verbetering. Wie anders *denkt*, gaat anders *doen*. In deze fase zet de stadsmarinier vooral in op bewustwording en ontwikkelt hij met partners uit de wetenschap interventies die dit proces kunnen faciliteren of versnellen. Daarnaast werkt hij onder andere mee aan de OpenR beweging binnen de gemeentelijke organisatie, de adviesraad Inclusie & Diversiteit en inzet rond het koloniaal en slavernijverleden.



Movisie-onderzoek naar institutioneel racisme

In *RTR* bent u geïnformeerd over het landelijk onderzoek van KIS/Movisie naar institutioneel racisme. Het eerste deel hiervan is afgerond en gepubliceerd, dit betreft een literatuuronderzoek naar de werkdefinitie van institutioneel racisme en analyse van hoe dit zich in de praktijk manifesteert. Hiervoor verwijs ik u naar het openbare rapport [‘Institutioneel racisme: bewijs en aanpak’](#). Momenteel is de tweede fase van het onderzoek gestart. Hierbij kijken we samen met de andere G4-steden welke onderdelen van gemeentelijke dienstverlening/beleid onderzocht kunnen worden op mogelijk institutioneel racisme. U wordt te zijner tijd geïnformeerd over de uitkomsten hiervan.

Financiële en juridische consequenties/aspecten:

Alle beschreven acties passen binnen de begroting van ‘Relax. Dit is Rotterdam.’ en het intensiveringsplan ‘Rotterdam tegen Racisme’.

Burgemeester en Wethouders van Rotterdam,

De secretaris,

V.J.M. Roozen

De burgemeester,

A. Aboutaleb