

# Samenleven in één stad

CONCEPT - JUNI 2023



Elke Rotterdammer is anders  
Elke ander is Rotterdammer



Gemeente  
Rotterdam

## Colofon

Gemeente Rotterdam, team Inclusief Samenleven

**Datum:** 13 juni 2023  
**Auteur(s):** Remco Liu-van Dorp  
Siham El Hammouti  
Marthe Schippers, e.a.

**Vragen:** [samenleven@rotterdam.nl](mailto:samenleven@rotterdam.nl)

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Voorwoord</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Inleiding</b>	<b>7</b>
2.1	Waar dit actieplan over gaat	7
2.2	Wat we willen bereiken	7
2.3	Hoe dit actieplan is gemaakt	9
2.4	Leeswijzer	10
<b>3</b>	<b>Discriminatie en veiligheid</b>	<b>11</b>
3.1	Geen ruimte voor haat	11
3.2	Meldpunt Discriminatie	11
3.3	Toeslagenschandaal	12
3.4	Stadsmarinier anti-discriminatie en -racisme	13
3.5	Veiligheid op straat	13
3.6	Seksueel geweld	15
3.7	Radicalisering, extremisme en polarisatie	15
3.8	Tijdelijk verblijf politiek en mensenrechten	16
<b>4</b>	<b>Gelijke kansen</b>	<b>17</b>
4.1	<i>Wat doen wij?</i> De gemeente als werkgever	17
4.2	Wonen (huren)	19
4.3	Werken	20
4.4	Stagelopen	21
4.5	Onderwijs	22
4.6	Basisvaardigheden	23
4.7	Digitale inclusie	24
4.8	Armoede	25
4.9	Zorg en welzijn	25
4.10	Vrijtijdsbesteding	26
4.11	Buitenruimte	27
4.12	Klimaatadaptatie	28

<b>5</b>	<b>Verbinding</b>	<b>30</b>
5.1	Betrokken Rotterdammers	30
5.2	Steun aan initiatiefnemers	31
5.3	Kennisontwikkeling	32
5.4	Historisch besef	33
<b>6</b>	<b>Financiën</b>	<b>35</b>
6.1	Inkopen en subsidiëren	35
6.2	Overgangsjaar	35
6.3	Begroting	36
<b>7</b>	<b>Overzicht bijlagen</b>	<b>37</b>



KONINGIN VAN DE MAAS

ROTTERDAM

DE STAD VAN

DE BRUGGEN, DE TUNNEL

DE SCHEPEN

DE KADES

DE HAVENS, DE KRANEN

DE KUIP EN

GEEN WOORDEN

MAAR DADEN

AFIJN

LAAT IE FIJN ZIJN

R



Bas  
Jungeriusstraat



# 1 Voorwoord

Beste Rotterdammer,

Het college van burgemeester en wethouders van Rotterdam bestaat uit verschillende mensen. We denken over veel onderwerpen anders. Maar over een aantal zaken zijn we het eens. We zijn eerlijk naar elkaar en zeggen met respect wat we vinden. We nemen elkaars zorgen en wensen serieus.

Dit willen we ook voor Rotterdam. Het verbinden van Rotterdammers met verschillende achtergronden en ideeën over hoe we in Rotterdam moeten samenleven.

Rotterdammers strijden voor een goede plek in de samenleving en krijgen die niet altijd. Discriminatie komt voor. Mensen worden op basis van hun kenmerken verdeeld. Maar ieder mens is méér dan alleen dat ene kenmerk. Mensen die samen een groep genoemd worden, kunnen erg van elkaar verschillen en met andere Rotterdammers juist veel overeenkomsten hebben. Bijvoorbeeld op basis van hun beroep, levensfase, muzieksmaak, ouderschap, hobby's, talenten of favoriete voetbalclub. Het is de kunst om die gelaagdheid van iedereen te erkennen en ervoor open te staan dat overeenkomsten een band kunnen scheppen en verschillen kunnen verrijken. We bieden elkaar nieuwe perspectieven en inzichten.

Als we ons meer richten op wat we samen willen, overbruggen we verschillen. Dat kan alleen door echt open en eerlijk te zijn. Op z'n Rotterdams, zeggen wat je dwars zit, fouten mogen maken. Veilig en vrijuit kunnen spreken, je eigen gedachten mogen hebben. Ook als het een onwelgevallige of onpopulaire mening is. En zonder de angst te hebben om 'gecanceled' te worden.

Vrijheid van meningsuiting werkt twee kanten op. Die vrijheid is ruim en koesteren we. Het vraagt van iedereen om – in alle redelijkheid – het vermogen om te incasseren. Maar het vraagt tegelijk om verantwoordelijkheid. Er zijn namelijk grenzen: in onze stad is geen ruimte voor discriminatie en racisme of haat zaaien in welke vorm dan ook. De samenleving is van ons allemaal. Samen maken we één stad.

Het samenlevingsbeleid is een opgave waar het hele college en de hele gemeente aan werkt. Voor u ligt het actieplan dat toont hoe we daar de komende vier jaar aan gaan bijdragen.

Mede namens het college van B en W van Rotterdam,



**Faouzi Achbar, MBA MSc**

*Wethouder Welzijn, Sport, Samenleven en Digitale Inclusie*

# 2 Inleiding

Rotterdam is een stad waar onder andere nuchtere denkers en harde werkers samenkomen. De gemeente wil bijdragen aan een stad waarin iedereen welkom is, zichzelf mag zijn en elkaar respecteert. Elke inwoner is Rotterdammer en volgens de wet is iedereen gelijk aan elkaar.

## 2.1 Waar dit actieplan over gaat

Het gaat in dit actieplan om gelijke behandeling van alle Rotterdammers. De wet is daarvoor een belangrijk startpunt. Artikel 1 van de grondwet luidt:

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras<sup>1</sup>, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

Discriminatie kan grote invloed hebben op maatschappelijke en individuele ontwikkeling en gezondheid van mensen die dit ervaren. Het kan bijvoorbeeld leiden tot talentverspilling, ziekte, schooluitval, zelfisolatie, afkeren van de samenleving, armoede, polarisatie of crimineel gedrag. Dit gaat ten koste van de mensen zelf en van de samenleving in het algemeen.

<sup>1</sup> 'Rassen' bestaan niet, er is één menselijk ras. Maar ras staat als sociaal construct wel zo in de wet. In de rest van de tekst gebruiken we in plaats van ras, net als RADAR, 'herkomst en huidskleur'.

## 2.2 Wat we willen bereiken

**In Rotterdam is iedereen gelijkwaardig en gaan we respectvol met elkaar om.**

1. We erkennen dat verschillen ertoe doen.
2. We leren om ook voorbij deze verschillen te kijken en elkaars unieke eigenschappen te waarderen. We geven aandacht aan wat ons verbindt.
3. Er is geen ruimte voor discriminatie en haat in Rotterdam.

### 1. We erkennen onze verschillen: elke Rotterdammer is anders

In Rotterdam is diversiteit een feit. Geen bevolkingsgroep is meer in de meerderheid en ook tussen mensen in een 'groep' zijn er verschillen: de gelaagdheid van persoonlijke kenmerken maakt iedere persoon uniek. Stereotypen beelden doen geen recht aan de realiteit. Maar sommige Rotterdammers vragen zich af: waarom die nadruk op al die (deel)identiteiten?

Zolang mensen op bepaalde kenmerken beoordeeld en benadeeld worden, moeten we over de verschillen praten. Het ontwijken hiervan draagt onbedoeld en onbewust juist bij aan vooroordelen.<sup>2</sup> Gesprekken over discriminatie zijn soms ongemakkelijk. Sommige mensen zijn het zat om het gevoel te krijgen dat hun iets wordt opgelegd en dat ze in een dadersrol gedrukt worden. Mensen kunnen elkaar gaan mijden uit angst iets verkeerd te

<sup>2</sup> Zie: [Een ogenschijnlijke tegenstelling: om racisme aan te pakken moet je niet kleurenblind zijn | KIS](#)

zeggen. Anderen zijn juist moe van het strijden om gelijkwaardige behandeling.

Het gesprek moet op een veilige en verantwoordelijke manier kunnen plaatsvinden, met respect voor elkaars zorgen. De zorgen dat waarden en tradities verloren gaan, de zorgen dat mensen zich niet meer in hun eigen wijk herkennen, de zorgen dat ze zich onveilig voelen, de zorgen dat je kinderen niet dezelfde kansen krijgen en de pijnlijke ervaring van discriminatie. We hebben oog voor Rotterdammers die in de afgelopen decennia hun wijk hebben zien veranderen en zich ontheemd en vergeten voelen. Eén Stad betekent ook dat we oog en oor hebben voor hun pijn en ervaren isolement en onveiligheidsgevoelens.

Niet iedereen zal zich over alle onderwerpen uit (willen) spreken. Ieder mens heeft recht op zijn eigen opvattingen en of die worden uitgesproken. Niet iedereen hoeft altijd 'voor of tegen' te zijn. Wij vinden dat je ook mag twijfelen, zoeken en het (nog) niet precies weten.

***“Angst zou niet de reden moeten zijn om iets niet te zeggen. Respect wel.”***

Mounir Samuel <sup>3</sup>

## **2. Elke ander is Rotterdammer. Onze aandacht gaat naar de verbinding**

Onze overeenkomsten zijn groter dan onze verschillen. Rotterdammers kunnen op allerlei gebieden dezelfde doelen, waarden, wensen of uitdagingen hebben. We willen allemaal gezien worden en gelijk behandeld worden. We willen veilig over straat kunnen, gezond zijn en werk hebben. En natuurlijk zijn we allemaal trots op onze stad Rotterdam. Die trots en verbinding willen we meer aandacht geven.

De ene Rotterdammer is gekomen als gastarbeider, de ander met dezelfde afkomst is een jonge studente aan de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR). De ene zwarte Rotterdammer is directeur, de ander

aankomend Feyenoord-talent. De ene witte Rotterdammer is groenteboer, de ander hiphop-artiest. De studente, rapper en voetballer hebben misschien wel meer met elkaar gemeen, dan met de gemeenschap waar ze bij horen of waar mensen ze bij indelen. Iedere Rotterdammer is een individu. We mogen niet vergeten dat ieders kwaliteiten, talenten, expertises, interesses en ervaringen de belangrijkste eigenschappen zijn.

## **3. In onze stad is geen ruimte voor haat**

Er is een belangrijke voorwaarde. Er is geen ruimte voor haat in onze stad. Ieder heeft een verantwoordelijkheid om goed met het recht op vrijheid van meningsuiting om te gaan en daarin respect te hebben voor de grenzen van de ander. Haat richting welke groep dan ook is geen individueel probleem, maar vormt een bedreiging voor onze open samenleving, die gebaseerd is op vrijheid, veiligheid en gelijkwaardigheid. Het is in het algemeen belang om deze kernwaarden te borgen voor iedereen in onze stad.

Discriminatie, grensoverschrijdend gedrag en (seksueel) geweld zijn onacceptabel, verwerpelijk en verboden.

Boodschappen die haatdragend, antidemocratisch of antirechtstatelijk zijn en die segregatie in de hand werken, krijgen geen plaats in Rotterdam.

Stigmatisering werkt wederzijds begrip en acceptatie van diversiteit tegen. Het zijn onwenselijk. Vooroordelen heeft iedereen; we willen elkaar daarvan bewust maken.

We blijven van elkaar en elkaars spullen af, óók als we het oneens zijn. Dat betekent dat we het bekladden van beelden, vernielingen tijdens demonstraties, geweld, intimidatie en versterking van de openbare orde niet tolereren.

<sup>3</sup> Bron: boek "Je mag ook niets meer zeggen", pagina 279.



## Dit plan is voor alle Rotterdammers

Dit actieplan gaat over álle Rotterdammers, waarbij we oog hebben voor kleur en afkomst<sup>4</sup>, leeftijd, religie, sociaaleconomische positie, politieke voorkeur, geslacht, gender, seksualiteit, beperkingen, chronische ziekten, sociale status, verblijfsstatus en alle unieke combinaties van deze kenmerken. Iedereen zou zich vertegenwoordigd moeten voelen in het samenlevingsbeleid voor één stad. En waar dat niet zo is, krijgt dat onze aandacht.

### 2.3 Hoe dit actieplan is gemaakt

Beleid dat gaat over samenleven moet met de samenleving gemaakt worden. Daarom heeft de gemeente stadsgesprekken georganiseerd.

#### Stadsgesprekken

**Hoeveel:** We organiseerden ongeveer 50 stadsgesprekken over 12 thema's. Aan die stadsgesprekken namen ongeveer 750 mensen deel. Sommige mensen waren bij meerdere gesprekken aanwezig, waardoor we zo'n 500 verschillende Rotterdammers hebben gesproken.

**Wanneer:** De gesprekken vonden plaats van november 2022 tot en met februari 2023. De gesprekken waren in de avonden, zodat zoveel mogelijk mensen erbij konden zijn. Leerlingen spraken we tijdens hun burgerschapsles.

**Wie:** We spraken inwoners, raadsleden, wijkraadsleden, experts en jongeren<sup>5</sup>. Bij alle gesprekken waren ambtenaren vertegenwoordigd. Rotterdammers zijn uitgenodigd door openbare oproepen online of in de Havenloods, door wijknetwerkers, wijkmanagers, wijkraden, het netwerk van partners en van de gemeente. Tot slot

hebben we gesproken met medewerkers van de Ombudsman, de Kinderraad en Kinderburgemeester en de adviesraden Brede Raad 010, Burgerpanel Rotterdam en de Adviesraad Antiracisme & Inclusie.

De gesprekken zijn georganiseerd door stichtingen Ik ben Wij, Confro en OpenEmbassy. Zij boden gespreksleiders en verslaglegging.

**Waar:** De gesprekken werden gevoerd op verschillende locaties in de stad, waaronder Leeszaal West, Hillevliet 90, Theater Zuidplein en Huizen van de Wijk en op scholen. Steeds is gezorgd voor goede bereikbaarheid en toegankelijkheid.

**Randvoorwaarden:** Alle deelnemers zijn vooraf geïnformeerd over wat er gebeurt met de opgehaalde input, het totale proces en besluitvorming door college en raad. Ideeën die niet zijn overgenomen, staan toegelicht in de bijlage. In de bijlage vindt u ook een reflectie op de stadsgesprekken. Wij zijn de stichtingen en vooral de Rotterdammers die zich hebben ingezet voor en tijdens de gesprekken dankbaar.

**Vervolggesprekken:** Samenleven is een open proces. Het gesprek in de stad loopt dus door. Dat betekent dat de acties over de jaren heen kunnen meebewegen met de behoeften en inzichten en dat dit actieplan een continu proces is.

<sup>4</sup> Zoals wit, van kleur of zwart en waaronder ook Oost-Aziatische en Joodse Rotterdammers

<sup>5</sup> De opkomst was gevarieerd in afkomst, kleur, religie, gender en (politieke) opvattingen. Dat geeft een goed beeld van hoe

Rotterdammers over samenleven denken. Maar niet iedereen was in dezelfde hoeveelheid vertegenwoordigd. Dus ook de stemmen die we hebben gehoord maar die minder vaak aanwezig waren dan kan worden aangenomen, zijn gewogen en meegenomen.

## 2.4 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken staat steeds in een groen kader uitgelegd wat het onderwerp is. Daarna volgt er een korte toelichting op de rol die de gemeente daarin heeft. Als laatste staat er in bullits de acties. U vindt in de bijlage een lijst van definities met uitleg.

In de tekst verwijzen we steeds naar de wethouder die leidinggeeft aan de acties. Dat laat zien dat het een collegebrede opgave is. Door vanuit verschillende dossiers te werken aan gelijkwaardigheid van alle Rotterdammers, vergroten we onze impact in de stad. Verder is het voor onder andere volksvertegenwoordigers duidelijker welke bestuurder zij kunnen aanspreken op welk onderwerp.

### Vervolg

Het actieplan dat u nu leest, is een 'publiek concept'. Dat betekent dat het nog niet definitief is. Voor de zomer vinden besprekingen plaats. In de zomer worden de uitkomsten hiervan, na weging, verwerkt in het definitieve plan. Het definitieve plan wordt in het najaar vastgesteld.

**De raadscommissie WIOSSAN:** Dit concept wordt besproken in de gemeenteraad, in de commissie WIOSSAN (Werk, Inkomen, Onderwijs, Samenleven, Schulden, Armoede, NPRZ). Zo kunnen alle partijen in de raad meedenken, meekijken en meepraten, voordat het college een definitief plan aanbiedt.

**De gemeenteraad:** Na de zomer geeft het college een reactie op alle adviezen. Het definitieve actieplan wordt dan vastgesteld door de gemeenteraad.

**Wijkraden:** We nodigen Wijkraadsleden uit om in een sessie mee te denken over dit actieplan en de uitvoering daarvan in relatie tot de wijk.

**Adviesraden:** De volgende adviesraden brengen nog een advies uit aan het college van B en W: Adviesraad Antiracisme en Inclusie, de Brede Raad 010 en het Burgerpanel Rotterdam. Verder krijgen gemeenteambtenaren nog advies van het interne

Inclusiviteitspanel en volgt er een reflectiegesprek met medewerkers van de Ombudsman.

**Deelnemers stadsgesprekken:** Op het moment van schrijven is de slotbijeenkomst van de stadsgesprekken nog niet geweest, deze volgt 20 juni. Dan kunnen alle deelnemers van de stadsgesprekken te weten komen wat er in het concept beleidskader staat.

# 3 Discriminatie en veiligheid

Om fijn te kunnen samenleven, staat het voorop dat iedereen zich veilig voelt in de stad. Wanneer er sprake is van discriminatie vermindert het gevoel van sociale veiligheid. Soms is er ook sprake van verbaal of fysiek geweld. De gemeente wil Rotterdammers daartegen beschermen en de sociale norm uitdragen.

## 3.1 Geen ruimte voor haat

Een sociale norm is een belangrijke afspraak in de samenleving. Normen bepalen wat we goed vinden, wat we toestaan en wat niet. Mensen passen hun gedrag aan wanneer er een duidelijke sociale norm is. Zelfs als de eigen overtuigingen niet veranderen, is die gedragsverandering belangrijk.

Het veroordelen van discriminatie of andere haatdragende boodschappen, is voor veel mensen een belangrijke steun.

*De volgende acties worden uitgevoerd onder het college van B en W*

- **Bij ingrijpende gebeurtenissen in de stad draagt het college de centrale boodschap uit het coalitieakkoord uit: *in onze stad is geen ruimte voor discriminatie, racisme, moslimhaat, seksisme, antisemitisme, haat tegen lhbtq+ of voor welke vorm van uitsluiting dan ook.*** Iedere vorm van intolerantie en boodschappen tegen de democratie, onze rechtstaat en samenleving zijn onacceptabel. Het college weegt bij het geven van een reactie onder andere ook de taken en bevoegdheden mee die het college heeft, scheiding van kerk en staat en vrijheid van meningsuiting.

Het college toont per geval solidariteit door middel van mondelinge of schriftelijke reactie, het hissen van de vlaggen in lijn met het Rotterdamse Vlagprotocol of het met kleur verlichten van de iconische gebouwen in Rotterdam.

- **Bedrijven en organisaties die aantoonbaar en onherroepelijk zijn veroordeeld** voor discriminatie door een rechter, sluiten wij voor een periode van vijf jaar uit van samenwerking met de gemeente.

## 3.2 Meldpunt Discriminatie

In de Wet gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen (Wga) staat dat elke gemeente een antidiscrimatievoorziening heeft (hierna: adv). Inwoners kunnen daar discriminatie melden. Het doel van de adv is naast registratie en klachtafhandeling ook het ondersteunen van melders. In Rotterdam is het meldpunt sinds 1983 ondergebracht bij de adv RADAR.

De gemeente vindt het melden van discriminatie belangrijk, om zicht te hebben op de aard, omvang van discriminatie, ontwikkelingen te signaleren en waar nodig beleid aan te passen. Lang niet iedereen maakt melding van discriminatie, niet elke melding is daadwerkelijk discriminatie en niet elk incident van discriminatie wordt ook zo herkend.

Discriminerende teksten, haatzaaiende boodschappen, scheldpartijen op straat en ongelijke behandeling worden gemeld bij RADAR. De verantwoordelijkheid voor het melden ligt nu vooral



bij het slachtoffer. Het is wenselijk dat dit een collectieve verantwoordelijkheid wordt.<sup>6</sup>

In aanvulling op het wettelijke discriminatiemeldpunt, zijn gemeenten per 1 juli 2023 verplicht ook een meldpunt in te voeren voor woningverhuur (zie paragraaf 4.2).

*De volgende acties worden  
uitgevoerd onder wethouder  
Samenleven*

- **We gaan door met het onder de aandacht brengen van het herkennen, aanspreken (door omstanders) en melden van discriminatie.** Dit doen we zowel online (*social media*), als op fysieke plekken in de stad. Denk aan gemeenteloketten, Vraagwijzers, Huizen van de Wijk, scholen en bibliotheken en via partnerorganisaties. Dit doen we met extra activiteiten, jaarlijks ook rondom 21 maart, de internationale dag tegen discriminatie en racisme.
- **We faciliteren een nieuw dashboard discriminatiemeldingen.** We hebben, samen met de overige drie grote gemeenten opdracht gegeven om de analyse- en rapportagetools over discriminatiemeldingen te professionaliseren. Zodat meldingen ook digitaal (bijna *realtime*) inzichtelijk zijn en sneller kunnen worden geanalyseerd.
- **We versterken de samenwerking** tussen organisaties om mensen die discriminatie ervaren te ondersteunen en aan preventie te werken. Dit noemen we ook wel een 'ketenaanpak'. Bijvoorbeeld een keten van RADAR, gemeente, politie, OM en lokale partners, die zich bezighouden met specifieke discriminatievormen en goede netwerken hebben. We geven het Meldpunt Discriminatie opdracht om in gesprek te gaan bij meldingen over organisaties en te helpen met verbetering.

- **Lobby voor meer precieze registratie bij RADAR, politie, College van de Rechten van de Mens en OM.** Daarmee krijgen we beter inzicht in de aard en omvang van verschillende vormen van discriminatie en waar die plaatsvindt. Zodat we het gericht kunnen aanpakken:
  - Uitsplitsing van discriminatie op herkomst en huidskleur naar in ieder geval antizwart, anti-Oost-Aziatisch en anti-wit.
  - Uitsplitsing van discriminatie op basis van religie. Moslimdiscriminatie registreren, net als antisemitisme. RADAR doet dit wel, de politie niet.
  - Uitsplitsing van discriminatie op basis van geslacht en discriminatie van transgender personen. RADAR onderscheidt dit wel, de politie niet.
  - Uitsplitsing van niet-wettelijke gronden naar in ieder geval discriminatie op basis van sociale status (opleiding, inkomen, maatschappelijke positie).<sup>7</sup>

### 3.3 Toeslagenschandaal

Slachtoffers in het toeslagenschandaal is ongekend onrecht aangedaan door de Rijksoverheid, bij een groot deel op basis van hun afkomst. De gemeente biedt ondersteuning aan gedupeerde Rotterdamse ouders, hun kinderen, partners en ex-partners. Dit doen we op vijf leefgebieden: werk, gezin, financiën, zorg en wonen.

Het doel is gedupeerden een frisse start te bieden. Wij stellen de behoeften en wensen van de ouders centraal.

- **De dienstverlening wordt samen met ouders en kinderen ontwikkeld en is dus maatwerk.** Zo zorgen we dat onze dienstverlening maximaal aansluit op de behoeften van de gedupeerden.

<sup>6</sup> Zie bijvoorbeeld de meldplicht voor werkgevers en uitzendbureaus in de komende *Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*.

<sup>7</sup> Het aantal genoemde discriminatiegronden is niet compleet en dat hoeft ook niet. Maar als later blijkt dat een ander onderscheid (ook) relevant is voor beleid, dan nemen we dat mee.

- **In de komende jaren blijven wij ons inzetten voor een frisse start voor de gedupeerden.** Het uitgangspunt is dat de gedupeerden niet meer afhankelijk van de gemeente of andere instanties zijn bij het inrichten van hun leven. We helpen de ouders om zelf de regie te pakken in hun dagelijkse leven en toekomst.

### 3.4 Stadsmarinier anti-discriminatie en -racisme

Stadsmariniers zijn ‘superambtenaren’, die speciaal door het college worden aangesteld om, met mandaat en middelen, hardnekkige problemen aan te pakken. Een stadsmarinier werkt samen met Rotterdammers. Stadsmariniers zorgen voor urgentie, versnelling en zoeken innovatieve oplossingen. Ze zetten in op verbinding en alliantievorming, maar stellen ook kaders en grenzen waar nodig.

De stadsmarinier heeft contact met de bewoners en belangrijke organisaties in de wijk, zoals gebiedscommissies, politie en gemeentelijke diensten. Mensen moeten ervaren dat er iets gebeurt om de wijken beter te maken.

*De volgende actie wordt uitgevoerd onder wethouder Samenleven*

- **We zetten een Stadsmarinier anti-discriminatie en -racisme in** om vanuit diens rol bij te dragen aan de doelen van dit actieplan.

### 3.5 Veiligheid op straat

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

Helaas is dit niet voor iedereen het geval. Soms voelen mensen zich onveilig op straat. Ze vermijden vervolgens bepaalde straten, passen hun kleding aan of durven niet in het donker naar buiten.

Sommige mensen voelen zich onprettig door de wijze waarop handhavers of andere gezagdragers op straat met hen communiceren.

Onze inzet is dat politie en onze handhavers juist die steunpilaren zijn waar je als eerste naar toe wil, als je je onveilig voelt.

De gemeente Rotterdam wil het veiligheidsgevoel op straat, in het uitgaansleven en in het openbaar vervoer versterken. We spreken mensen aan op hun gedrag als dit nodig is. We steunen ook organisaties en initiatieven die zich inzetten voor het vergroten van het veiligheidsgevoel.

#### Aanpak Seksuele Straatintimidatie

Het doel van de aanpak Seksuele Straatintimidatie is het voorkomen en aanpakken van seksuele straatintimidatie door het vergroten van de bewustwording in de samenleving over dit probleem.

De aanpak seksuele straatintimidatie richt zich enerzijds op vrouwen, meisjes en de lhbtqi+-doelgroep. Dit zijn de mensen die het meest last hebben en melding maken van seksuele straatintimidatie. Daarnaast is er binnen de aanpak vooral aandacht voor mannen en omstanders. De aanpak richt zich immers op gedragsverandering bij hoofdzakelijk mannen.

- **De komende jaren intensiveren we de aanpak Seksuele Straatintimidatie.**

- **Binnen de Veiligheidsalliantie Natuurlijk Samen<sup>8</sup> wordt gewerkt aan een strategisch netwerk, agendering en kennisdeling** rondom veiligheid op straat. De Veiligheidsalliantie Natuurlijk Samen is een netwerk met o.a. politie/Roze in Blauw, RADAR, Dona Daria en een aantal lhbtq+ organisaties. We bouwen we voort op een ketenaanpak voor alle Rotterdammers.

*De volgende acties worden  
uitgevoerd onder wethouder  
Handhaving*

- **Om de veiligheid in de buitenruimte te bevorderen, zet de gemeente handhavers in.** Samen met de politie werken zij aan de veiligheid op straat en zijn zij een belangrijke partner in het veiligheidsdomein.<sup>9</sup> De gemeente kan verder zorgen voor een veilige buitenruimte met bijvoorbeeld goede verlichting.
- **Aandacht voor antidiscriminatie in de opleiding van handhavers.** Er wordt sterker ingezoomd op het schrijven van neutrale procesverbalen. Handhavers kunnen zelf ook discriminatie ervaren. Daarom worden zij getraind om met discriminatie en andere (verbale) agressie om te gaan.<sup>10</sup>
- **We dragen bij aan het programma Politie voor Iedereen.** De politie werkt aan inclusie en diversiteit binnen de eenheid Rotterdam met het programma Politie voor Iedereen. In het Coalitieakkoord 2023-2026 is geld vrijgemaakt voor een gemeentelijke bijdrage aan het programma.

## Handhaving en discriminatie

Politie en gemeentelijke handhavers helpen Rotterdammers te beschermen en treden op tegen discriminatie. Om als vriend en niet als vijand te worden gezien en iedereen rechtvaardig te behandelen, is het belangrijk dat discriminatie ook binnen die organisaties zelf bespreekbaar is en wordt aangepakt.

Het komt voor dat discriminatie wordt verweten, terwijl daar geen sprake van is. Discriminatie mag niet ten onrechte als excuus gebruikt worden. Onterechte verwijten maken het de politie en handhavers lastiger om hun goede werk te doen en leiden af van de situaties in de samenleving waarin er wél sprake is van discriminatie.

Dit vraagt een kritische houding naar onszelf en naar anderen, zonder vooringenomenheid.

De gemeente staat achter de politie en handhaving en spreekt zich uit tegen onterechte verwijten en framing.

<sup>8</sup> De naam 'natuurlijk samen' is niet meer in gebruik, maar wordt hier genoemd om het te onderscheiden van de VeiligheidsAlliantie regio Rotterdam (VAR).

<sup>9</sup> In stadsgesprekken ging het soms ook over de rol van de politie. De politie is een externe organisatie waar de gemeente en het college B en W niet op kan sturen. De burgemeester heeft gezag over de politie, maar geen beheerstaak (gaat niet over de uniformen, middelen, opleiding, personeel, etc.).

<sup>10</sup> We doen een afdoeningsvoorstel van de aangenomen motie die stelt dat "de kledingvoorschriften voor de handhavers en toezichhouders van de openbare ruimte van de gemeente Rotterdam dusdanig te wijzigen dat het ook voor deze ambtenaren mogelijk wordt om onder andere een hoofddoek te kunnen dragen". [1 \(raadsinformatie.nl\)](https://raadsinformatie.nl)



### 3.6 Seksueel geweld

Veilig meedoen in onze samenleving. Dat is wat we willen voor alle Rotterdammers. Veilig opgroeien, veilig over straat lopen, je veilig voelen om jezelf te zijn. Toch is dit voor te veel Rotterdammers niet vanzelfsprekend. Velen, volwassenen en kinderen, voelen zich thuis niet veilig. Het gaat om Rotterdammers die te maken krijgen met fysiek, psychisch of seksueel geweld door een persoon waarvan ze, bijvoorbeeld door een (zorg)relatie, afhankelijk zijn.

Daarom hebben we in Rotterdam al jarenlang een aanpak ontwikkeld samen met de stad.

*De volgende actie wordt uitgevoerd onder wethouder Zorg*

- **De aanpak van alle vormen van huiselijk geweld, kindermishandeling en seksueel geweld** is vastgelegd in het beleidskader 'Bouwen aan een toekomst zonder geweld'. Dit beleidskader richt zich op de aanpak van alle vormen van huiselijk geweld, seksueel geweld, kindermishandeling, ouderenmishandeling en schadelijke traditionele praktijken. Ook is er aandacht voor de aanpak van straatintimidatie, stalking en de plegeraanpak.

#### **Bouwen aan een toekomst zonder geweld**

De aanpak heeft vier pijlers:

1. preventie en het maatschappelijke gesprek
2. werken aan directe veiligheid
3. stabiele veiligheid
4. duurzaam herstel.

Ook hebben we aandacht voor kwetsbare Rotterdammers waarbij de aanpak vraagt om specialistische kennis. Denk hierbij aan specifieke aanpakken

als ouderenmishandeling en schadelijke traditionele praktijken, het stimuleren van keuzevrijheid en zelfbeschikking en ondersteuning aan het platform Stop Geweld Tegen Vrouwen.

- **We investeren in preventie, voor een duurzaam resultaat.** Het gaat om het maatschappelijke gesprek in de stad voeren over deze gevoelige onderwerpen, taboes benoemen en doorbreken. Zodat de weg naar hulp zichtbaar wordt voor slachtoffers. Ook maken we rigide genderopvattingen bespreekbaar die ten grondslag kunnen liggen aan verschillende vormen van geweld, bepaalde opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid en seksualiteit. De meest verregaande vorm kan leiden tot femicide: vrouwenmoord.

### 3.7 Radicalisering, extremisme en polarisatie

De gemeente Rotterdam en haar partners werken aan een ontspannen samenleving en willen tegenstellingen tussen groepen in de stad verkleinen. De aanpak radicalisering, extremisme en polarisatie (REP) heeft als doel Rotterdammers weerbaar en veerkrachtig te maken tegen extremistische ideologieën, extremistische uitwassen hiervan en tegen wij-zij denken. In Rotterdam wordt geen ruimte geboden aan extremistische gedragingen en geweldslegitimatie.

*De volgende actie wordt uitgevoerd onder de Burgemeester*

- **We bieden groepsgerichte, preventieve interventies aan**, waarmee we werken aan de weerbaarheid en veerkracht van de deelnemers. De interventies focussen op het wegnemen van voedingsbodems van radicalisering.

- **We willen mogelijke spanning verminderen en sociale stabiliteit bevorderen**, zonder (onbedoeld) bij te dragen aan polarisatie. Dit doen we onder andere door te luisteren naar de stad, Rotterdammers serieus te nemen en de stem van alle Rotterdammers te waarderen. Door het continu 'lezen' van de stad zijn wij in staat om in te spelen op de spanningen en behoeftes die leven in de stad.
- **Vanuit de aanpak worden ambtenaren en professionals geadviseerd over het voorkomen van en omgaan met polarisatie.** Zij krijgen handvatten om niet (onbedoeld) bij te dragen aan het vergroten van tegenstellingen. Denk aan advies op maat, trainingen en begeleiding bij gesprekken waarbij wij-zij denken een grote rol speelt en er een (potentiële) conflictsituatie ontstaat. De opstelling en acties vanuit de gemeente kunnen polarisatie op dat moment namelijk verergeren of verkleinen.

*De volgende acties worden uitgevoerd onder wethouder Samenleven*

- **We blijven de activiteiten van Shelter City Rotterdam ondersteunen.** Zowel financieel als door inzet van ons netwerk in de stad.
- **We bieden de mensenrechtenverdediger een podium om kennis en ervaring te delen.** We doen dit alleen als de Shelter City gast dit wenst en de veiligheid van de gast dat toelaat.
- **Ook op andere manieren vragen we aandacht voor mensenrechten.** Dat doen we o.a. via onze communicatiekanalen en door op de Dag van de Mensenrechten de Erasmusbrug te verlichten (in de symbolische kleur van de mensenrechten: blauw).

### 3.8 Tijdelijk verblijf politiek en mensenrechten

Rotterdam heeft mensenrechten hoog in het vaandel staan. Overal ter wereld zijn er mensen die onder hele zware omstandigheden deze rechten verdedigen. Veel van hen krijgen door hun activiteiten te maken met intimidatie, discriminatie en fysiek geweld. Het project Shelter City van de organisatie Justice & Peace biedt tijdelijk onderdak in verschillende steden.

Rotterdam is een Shelter City. Ieder jaar bieden we drie mensenrechtenverdedigers de kans om hier tijdelijk tot rust te komen, hun netwerk uit te breiden en hun verhalen te delen met Rotterdammers. Shelter City Rotterdam wordt gecoördineerd door Humanitas en financieel ondersteund door de gemeente. Andere samenwerkingspartners zijn de Erasmus Universiteit, Amnesty International Rotterdam en het verhalenhuis Belvédère.

## 4 Gelijke kansen

In welke wijk en in welk gezin je geboren wordt, heeft invloed op de kansen die je krijgt in het leven. Dat willen we niet. We willen dat mensen gelijke kansen in het leven krijgen en gelijke toegang tot school, werk, stage, wonen, en vrijetijdsbesteding hebben.

### 4.1 *Wat doen wij? De gemeente als werkgever*

Als werkgever tolereren wij geen uitsluiting en discriminatie. We zorgen voor een werkklimaat waarin iedereen zich veilig en thuis kan voelen, en waarin de verschillende perspectieven juist en op waarde worden geschat. Zo geven we het goede voorbeeld aan de stad, en laten we zien elke vorm van uitsluiting we serieus nemen en tegen willen gaan.

Als werkgever van de gemeentelijke organisatie is het volgende ons uitgangspunt. Om ons werk voor de stad met alle uitdagingen en ontwikkelingen zo goed mogelijk te kunnen doen, is het nodig dat wij begrijpen wat er leeft en wat de stad nodig heeft. Dat vraagt ambtenaren die de verschillende levenservaringen en perspectieven van Rotterdammers meebrengen en een werksfeer waarin men vrij met elkaar van gedachten kan wisselen. Een veilig werkklimaat waarin iedereen zichzelf kan zijn en open communicatie leidend is. Diversiteit op alle fronten is daarbij niet het doel op zich en geen garantie voor een inclusieve werkcultuur.

Rotterdammers willen zich herkennen in de overheid en zien dat die er ook voor hen is. Daarom werken wij al langer aan een organisatie die mensen kansen geeft en mogelijkheden biedt om zich te kunnen ontwikkelen. En waarin mensen met verschillende

culturele, levensbeschouwelijke, maatschappelijke of politieke achtergronden, opleidingen, perspectieven en met allerlei talenten een plek vinden om zo een bijdrage te leveren aan onze stad.

Dat dit vruchten afwerpt, laat de vergelijking tussen de diversiteit naar herkomst (Nederland, Europa, Buiten-Europa) van de stad en de gemeentelijke organisatie zien: zie onder de actie 'We maken onze diversiteit en sociale veiligheid meetbaar'.

*De volgende acties worden uitgevoerd onder wethouder  
Organisatie*

- **We spannen ons in om het personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de brede Rotterdamse samenleving, zoals ook vastgelegd in het coalitieakkoord.** Om meer ruimte te bieden voor variatie van kandidaten in de instroom en doorstroom zijn we in 2022 het project Objectief Werven & Selecteren gestart. Dat betekent dat we selecteren op objectieve competenties en zo min mogelijk op subjectieve criteria, zoals de bekende 'klik'. Dat verkleint de kans dat een kandidaat onbedoeld minder kans maakt op basis van vooroordelen. Na verloop van tijd wordt het proces geëvalueerd en kan de methodiek indien bewezen effectief gemeentebreed worden geïmplementeerd.

Naast dit project zetten we ook in op meer diversiteit in de interne vijver voor potentiële leidinggevenden en binnen de hogere managementfuncties. Vanzelfsprekend geeft kwaliteit in de werving van personeel altijd de doorslag.

We zetten intern bovendien het Inclusiviteitspanel in. Dat is een groep van medewerkers met expertise in meervoudigheid van perspectieven in een selectiecommissie. Vooral bij de benoemingen van het topkader en



afdelingshoofden adviseert, denkt en werkt dit panel mee.

- **We verbeteren protocollen voor een veilige werkomgeving.** We investeren in preventie en signalering van sociale onveiligheid (incl. nazorg), zoals seksueel grensoverschrijdend gedrag, discriminatie of andere vormen van uitsluiting. Binnen de gemeente zijn meldpunten ingericht waar discriminatie kan worden gemeld. In 2022 is, op nadrukkelijk verzoek van collega's, op de startpagina van het intranet de meldknop 'Meld Ongewenst Gedrag' gerealiseerd. Hiermee wordt melden nog laagdrempeliger.

Protocollen moeten resulteren in oplossingen voor de medewerker en de veiligheid van melden bij een vertrouwenspersoon garanderen.

- **We maken onze diversiteit en sociale veiligheid meetbaar.** We willen concreter maken waar we staan, waar we naartoe willen en welke stappen ons daar brengen. Tot 2023 beschikten we over cijfers over leeftijd en geslacht van medewerkers. Deze gegevens zijn in het voorjaar van 2023 aangevuld met cijfers over de herkomst (Nederland, Europa en buiten Europa). Daaruit blijkt uit de vergelijking tussen Rotterdam en de gemeentelijke organisatie dat:
  - *In de stad 46% van Nederlandse, 12% van Europese en 43% van Buiten-Europese herkomst is;*
  - *In de organisatie 57% van Nederlandse, 6% van Europese en 37% van Buiten-Europese herkomst is.*
  - *De diversiteit naar herkomst bij de in- en uitstroom en bij de leeftijdscategorieën laat zien dat deze diversiteit binnen onze organisatie gestaag toeneemt.*

Uit ons Medewerkersheidstevredenheids-onderzoek (MTO) blijkt bovendien dat de ervaren inclusie in 2021 en 2022 een ruime voldoende scoort.

- **We vergroten de vaardigheden van leidinggevendenden om een divers personeelsbestand te bereiken en te benutten.** Een leidinggevende moet in staat zijn om verschillen te waarderen en mensen te verbinden. Dit komt niet alleen ten goede aan

teamverhoudingen en sfeer, het heeft ook invloed op de wijze waarop leidinggevendenden kijken naar talenten van medewerkers. Zodat verschillende competenties en talenten tot hun recht kunnen komen. Daarom is inclusief leiderschap een belangrijk onderdeel van het ontwikkelprogramma voor leidinggevendenden.

- **We vergroten de open houding voor verschillende mensen en perspectieven door trainingen en structurele interne dialoogvoering.** Op deze manier willen we binnen de gemeente de bewustwording van het belang van diversiteit in perspectief vergroten. Zo kunnen we Rotterdammers beter van dienst zijn en een prettige werkomgeving creëren. Het aanbod aan trainingen op het opleidingsportal wordt daarvoor uitgebreid met webinars, inspiratiesessies, dialoogtafels, netwerkbijeenkomsten.
- **We vergroten onze eigen toegankelijkheid als werkgever,** bijvoorbeeld voor mensen met een beperking. De Lokale Agenda Toegankelijkheid bevat een apart hoofdstuk over de gemeentelijke organisatie als toegankelijke werkgever voor iedereen, ook voor mensen met een beperking en/of chronische ziekte. Daarnaast hebben we begin 2022 de Verklaring van Dordrecht ondertekend, waarmee we ons committeren aan een transgendervriendelijke werkvloer.
- **We werken intern aan een strategisch kader voor de gemeentelijke organisatie, dat zorgt dat de visie op samenleven in één stad wordt vertaald naar meer concrete organisatiedoelen en -acties.** Dit zorgt voor een heldere, integrale visie en strategie, met de bijbehorende randvoorwaarden op het gebied van sturing.

*De volgende acties worden uitgevoerd onder wethouders Organisatie en Samenleven*

- **We trainen collega's om in communicatie vooroordelen en stigmatisering te voorkomen** en zich bewust te zijn van het belang van

inclusie in ons taal- en beeldgebruik. In redactie van beleidsstukken en gemeentelijke uitingen wordt gelet op begrijpelijke en inclusieve taal. We faciliteren de dialoog tussen de communicatieafdeling van de gemeente en ambassadeurs van verschillende gemeenschappen, om het belang van goede communicatie te bespreken.

We werken ook de komende jaren aan positieve zichtbaarheid van diverse Rotterdammers in onze gemeentelijke communicatie; een diverse representatie van Rotterdammers. We willen niet-stereotype beelden normaliseren, beelden waarin iedereen zich herkent.<sup>11</sup> We doen hier periodiek onderzoek naar.

*De volgende acties worden  
uitgevoerd onder wethouder  
Samenleven*

- **We gaan door met het project Rotterdam Onbepakt.** Dit project heeft een adviserende en aanjagende rol en zet in op het creëren van bewustwording binnen de gemeente met betrekking tot toegankelijkheid voor mensen met een beperking of chronische ziekte.

## 4.2 Wonen (huren)

Woningdiscriminatie betekent dat er zonder goede reden onderscheid tussen (mogelijke) huurders wordt gemaakt. Dit kan op verschillende discriminatiegronden en in verschillende fasen van het huurproces gebeuren. Discriminatie op de particuliere verhuurmarkt is een hardnekkig probleem dat regelmatig is aangetoond met wetenschappelijk onderzoek. Ook in Rotterdam.<sup>12</sup>

De aanpak van misstanden op de woningmarkt, waaronder discriminatie, is onderdeel van het

actieplan Goed Huren en Goed Verhuren. Verder is de uitvoering van de Wet goed verhuurderschap' in voorbereiding. Deze wet maakt gerichte handhaving en sanctionering van misstanden mogelijk. Waar o.a. discriminatie bewezen kan worden, biedt de nieuwe wet handhavinginstrumenten (waarschuwing, bestuurlijke boete, beheerovername).

### De Wet goed verhuurderschap

De wet verplicht verhuurders om een transparante en objectieve werkwijze te hebben en afwijzingen te motiveren. Zo wordt discriminatie voorkomen. Gemeenten moeten een meldpunt inrichten waar huurders (inclusief arbeidsmigranten), maar ook woningzoekenden, omwonenden en anderen terecht kunnen met signalen en klachten over ongewenst gedrag van verhuurders of verhuurbemiddelaars. Meldingen over discriminatie worden in samenwerking met RADAR opgepakt.

Bij overtreding kan de gemeente waarschuwen. Als het nodig is kan en zal de gemeente voortaan ook dwingen tot correct handelen met als sanctie een dwangsom. Daarnaast kan de gemeente een bestuurlijke boete opleggen.

*De volgende acties worden  
uitgevoerd onder wethouder Wonen*

- **We bereiden ons voor op de nieuwe Wet goed verhuurderschap.** We vormen allianties met grote verhuurders en met bemiddelaars met als doel een voorbeeldfunctie te vervullen voor alle Rotterdamse verhuurders en bemiddelaars. We maken afspraken over aanvullende gedragscodes. De gemeente is zelf aan zet voor onder andere het inrichten van een meldpunt voor misstanden op de woningmarkt. Het streven is dat zoveel mogelijk verhuurders per 1 juli

<sup>11</sup> Verschillende mensen in de Stadsgesprekken, waaronder mensen van kleur, mensen met een beperking en vluchtelingen, gaven aan het belangrijk te vinden zich gerepresenteerd te zien,

zonder dat hun zogenaamde 'anders zijn' de onderliggende boodschap is.

<sup>12</sup> Rapporten van [Verwey Jonker](#) en [RADAR](#)

voldoen aan de wettelijk voorgeschreven werkwijze om discriminatie te voorkomen. Ook het meldpunt moet dan zijn ingericht.

- **We informeren woningverhuurders en huurders over hun rechten, plichten en verantwoordelijkheden** en de mogelijkheid voor huurders om gratis het gemeentelijk 'Huurteam' in te schakelen.
- **We werken aan een keurmerk voor verhuurders** die het goede voorbeeld geven in het tegengaan van woningmarktdiscriminatie. Zie ook motie Keurmerk voor keurige verhuurders (23bb001359). We faciliteren samenwerking tussen o.a. woningmarktpartijen op dit thema. Zie ook motie Panel Open Huis; tegen discriminatie op de woningmarkt (23bb001360)<sup>13</sup>
- **Input uit de stadsgesprekken Samenleven die over het woonbeleid ging**, wordt meegewogen in de ontwikkeling van het nieuwe Rotterdamse Woonprogramma.<sup>14</sup> Dit gaat onder andere over het tekort aan woningen voor mensen met verschillende lichamelijke beperkingen en woonoplossingen voor mensen die een zorgtraject achter de rug hebben.

*De volgende acties worden uitgevoerd onder wethouder Samenleven*

- **We voeren praktijktesten / 'mystery guest onderzoek' uit bij woningverhuur.** Op die manier houden we zicht op verbetering en agenderen we steeds het probleem. We gaan gesprekken aan met bemiddelaars en verhuurders bij vermoedens van discriminatie en denken mee over oplossingen.

## 4.3 Werken

Arbeidsdiscriminatie betekent dat werkgevers verboden onderscheid tussen (potentiële) werknemers maken. Naast werving en selectie gaat het ook over gelijkwaardige behandeling op de werkvloer en over eerlijke doorgroeikansen. De arbeidsmarkt is het terrein waarover de meeste discriminatiemeldingen plaatsvinden. Diversiteit en inclusie op alle niveaus in organisaties komen ook ten goede aan de ontwikkeling van onze stad, arbeidspotentieel en werkgevers.

De gemeente ondersteunt werkgevers met als doel een inclusieve arbeidsmarkt. Werkgevers zijn verplicht zich te houden aan wetgeving. Dit geldt in het bijzonder voor de komende *Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*<sup>15</sup>. Verder zet de gemeente in op het bestrijden van stagediscriminatie. Zie daarvoor het onderdeel Stagediscriminatie (zie paragraaf 4.4).

*De volgende acties worden uitgevoerd onder wethouder Samenleven*

- **We stimuleren kennisdeling over inclusief werken en hoe daaraan invulling wordt gegeven, en over effectieve interventies door het faciliteren van het netwerk 010-Inclusief.** Ruim 50 Rotterdamse bedrijven zijn actief en nog meer organisaties bezoeken de evenementen. Rotterdamse bedrijven krijgen ondersteuning bij het opstellen van een plan van aanpak om te komen tot een beleid en bij het inzetten van effectieve interventies.<sup>16</sup> De komende periode gaan we nog meer bedrijven ondersteunen met hun actieplannen.

<sup>13</sup> Zie ook de wethoudersbrief hierover, 23bb002670

<sup>14</sup> De input vanuit de Stadsgesprekken Samenleven worden meegewogen, naast de stakeholdergesprekken die voor het Woonprogramma worden gevoerd.

<sup>15</sup> <https://vng.nl/wetsvoorstellen/wet-toezicht-gelijke-kansen-bij-werving-en-selectie>

<sup>16</sup> Zie [Discriminatie aanpakken op de werkvloer: wat werkt volgens de wetenschap? | KIS](#) en [Hoe voorkom je discriminatie op de arbeidsmarkt? | KIS](#)

- **We gaan door met ‘noemen en roemen’ van goede voorbeelden van werkgevers met de Award 010 inclusief voor MKB en grote bedrijven**, waarin positieve voorbeelden uitgelicht en aangemoedigd worden.<sup>17</sup>
- **We laten een ‘gelijkwaardigheidschecklist’ opstellen** die werkgevers concrete voorbeelden geeft hoe zij effectief discriminatie kunnen tegengaan en een inclusieve werkcultuur mogelijk kunnen maken. Insteek hiervan is om werkgevers te faciliteren en te ondersteunen.

### Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ)

In het Nationaal Programma Rotterdam Zuid werken Rijk, de gemeente Rotterdam, corporaties, zorginstellingen, schoolbesturen, bedrijfsleven, politie en Openbaar Ministerie aan een gezonde toekomst voor Rotterdam Zuid. Samen zorgen deze partners dat de kansen van Zuiderlingen worden vergroot zodat opleidingsniveau, arbeidsparticipatie en woonkwaliteit in 20 jaar stijgen naar het gemiddelde van de vier grote steden in Nederland.

Recent is het uitvoeringsplan 2023-2027 vastgesteld. Daarin worden verschillende succesvolle interventies voortgezet, zoals extra lestijd op scholen in het NPRZ gebied (dagprogrammering), stimulering van kansrijke opleidingsrichtingen en intensieve begeleiding van uitkeringsgerechtigden naar werk. Daarnaast wordt extra geïnvesteerd in kansrijk opgroeien van 0-4 jarigen, door de toegang tot kinderopvang en opvoedondersteuning te verbeteren.

## 4.4 Stagelopen

Stagediscriminatie is een serieus probleem dat jongeren kan uitsluiten van deelname aan de maatschappij en de arbeidsmarkt. Om stagediscriminatie tegen te gaan is bij zowel onderwijs-professionals, als werkgevers en beleidsmakers meer bewustwording nodig. Daarom is het belang dat er gezamenlijk actie wordt ondernomen door scholen, werkgevers en de gemeente om stagediscriminatie te bestrijden.

*De volgende actie wordt uitgevoerd onder wethouder Onderwijs*

- **We ondersteunen het Rotterdamse onderwijs in het landelijke Stagepact.** Het landelijke Stagepact mbo 2023-2027<sup>18</sup> legt afspraken vast tussen scholen, leerwerkbedrijven en andere partners. Met als doel studenten de best mogelijke kansen te bieden voor een succesvolle schoolloopbaan.

Als gemeente ondersteunen wij dit convenant en leggen wij de nadruk op optimale begeleiding van studenten tijdens hun stageperiode. De gemeente kan mogelijk niet direct bijsturen vanwege de afspraken tussen OCW, SBB en onderwijsinstellingen. Maar wij werken samen met deze partners om de randvoorwaarden voor goede begeleiding zo optimaal mogelijk te maken. Zo kunnen we als gemeente een waardevolle bijdrage leveren aan het succes van het Stagepact.

<sup>17</sup> Zie [Arbeidsmarktdiscriminatie aanpakken: 'naming & faming' en andere maatregelen voor gemeenten | KIS](#) en [Een keurmerk om](#)

[arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan: \(wanneer\) werkt dat? | KIS](#)

<sup>18</sup> [Stagepact MBO 2023 - 2027 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)



*De volgende actie wordt uitgevoerd  
onder wethouder Samenleven*

- **We delen kennis met scholen en bedrijven over stagediscriminatie.** Daarnaast is er de inzet op arbeidsmarktdiscriminatie (zie paragraaf 4.3) en bieden we aanbod voor trainingen (zie paragraaf 4.5) voor onderwijsprofessionals (waaronder stagebegeleiders) in het herkennen en aanpakken van discriminatie.

## 4.5 Onderwijs

In Rotterdam willen we kansengelijkheid bevorderen. Dit doen we onder meer bij de overgang van het primair naar voortgezet onderwijs om onder advisering te voorkomen. Dat onder advisering plaatsvindt wordt bevestigd door onderzoeken<sup>19</sup> en ervaringen van Rotterdammers in stadsgesprekken. Daar gaven zij ook aan dat zij in het onderwijs kennis en lesmateriaal missen die relevant zijn voor samenleven in een superdiverse stad.

Wetgeving van de rijksoverheid bepaalt welke thema's scholen moeten behandelen. Scholen bepalen zelf hoe zij dat invullen. Dit is onderdeel van de wettelijke vrijheid van de invulling van het curriculum. Burgerschap (waaronder ook samenleven in diversiteit) is inmiddels een vast onderdeel van het curriculum. De gemeente heeft daarin geen formele rol. Wel gaan we scholen, vrijblijvend gastlessen en trainingen aanbieden op het gebied van samenleven in diversiteit en het bespreken van moeilijke onderwerpen.

<sup>19</sup> Uit onderzoek van het Centraal Planbureau (CPB, 2019) blijkt dat leerlingen van praktisch opgeleide en arme ouders vaker te maken krijgen met onder advisering. Onder advisering zorgt voor een blijvende achterstand, onbenut potentieel en onderprestatie (De Boer, Bosker & Van der Werf, 2007).

*De volgende actie wordt uitgevoerd  
onder wethouder Onderwijs*

- **We faciliteren de Professionele Leergemeenschap (hierna: PLG) om onder advisering tegen te gaan.** Op basis van eerdere moties van de gemeenteraad en onderzoek van Oberon is onder advisering in Rotterdam met cijfers en verhalen in beeld gebracht. Er zijn aanbevelingen gedaan voor het primair en voortgezet onderwijs (hierna: po en vo) en voor hen samen. Een aantal schoolbesturen zijn in een PLG aan de slag gegaan met deze aanbevelingen.

### De PLG richt zich op drie thema's:

Een adviesroute: een passend advies is essentieel voor de kansen en toekomst van leerlingen en geeft op een realistische manier richting aan de potentie van de leerling. Een passend advies is daarmee per definitie kansrijk. Het is belangrijk (en binnenkort verplicht<sup>20</sup>) om toe te lichten hoe het schooladvies tot stand komt. Ook leerlingen en ouders moeten hierbij betrokken zijn.

De overdracht: een traject van groep 6 tot en met de 2de klas vo met een gezamenlijke verantwoordelijkheid van po-school en vo-school. Ook hier worden leerlingen en ouders bij betrokken.

Kennisuitwisseling en samenwerking: po en vo leren elkaar beter kennen onder meer door een jaarlijkse conferentie waar kennismaking en kennisdeling plaatsvindt.

<sup>20</sup> De verplichting om het schooladvies en de totstandkoming hiervan toe te lichten is geregeld in de Wet primair onderwijs (WPO) en de Wet op het voortgezet onderwijs (WVO) in Nederland. Hiermee wil de overheid de transparantie en objectiviteit van het schooladvies bevorderen.

*De volgende actie wordt uitgevoerd onder wethouder Samenleven*

- **We bieden het onderwijs een flexibel en vraaggericht pakket van gastlessen en workshops aan over samenleven in een diverse stad.** Dit doen we voor leerlingen en onderwijspersoneel. We betrekken scholen bij de samenstelling van dit pakket. Ten opzichte van eerdere jaren willen we naast het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs óók het hoger onderwijs aanbod bieden. We willen dit ook buiten het klaslokaal mogelijk maken. Denk aan leeszalen, bibliotheken, jongerenwerk en informeel onderwijs.

Ook willen we meerdere uitvoerende partijen de mogelijkheid geven hun aanbod uit te voeren. We brengen daarbij bijvoorbeeld ook het lespakket van Asian Raisins onder de aandacht, om in het klaslokaal stereotypering van Aziatische Rotterdamers tegen te gaan.

Waar mogelijk stimuleert de gemeente inclusiever onderwijs(materiaal) om kwetsende liedjes zoals 'hankiepankie Shanghai', plaatjes of teksten te voorkomen en historisch besef te bevorderen (zie paragraaf 5.4). De gemeente heeft hierin geen formele rol en kan dit alleen stimuleren met respect voor de wettelijke vrijheid van de invulling van het curriculum van het onderwijs en van de vrijheid van meningsuiting.

### **Informeel (religieus) onderwijs**

Mensen komen samen voor vorming en activiteiten op het gebied van taal, cultuur, religie of levensbeschouwing. Dit wordt aangeboden door onder andere kerken, moskeeën en synagogen. Dit wordt informeel (religieus) onderwijs genoemd, of 'weekendscholen'. In politiek en media worden terugkerend zorgen geuit vanwege (vermeende) antidemocratische, antirechtstatelijke en segregatieve boodschappen.

Informeel onderwijs wordt onder andere beschermd door de vrijheid van meningsuiting, vrijheid van godsdienst en vrijheid van vereniging.

- **We besteden aandacht aan kwaliteitsverbetering van informeel (religieus) onderwijs via de (koepel)organisaties.** Dit doen we tijdelijk en liefst in cofinanciering met het rijk. We doen dit voor initiatieven die tot doel hebben de kwaliteit van het informele religieuze onderwijs te verbeteren en om de segregatie in de samenleving te beperken, door samen te werken met de branche werken aan een transparant, veilig, professioneel en kwalitatief goed onderwijsklimaat en lesmateriaal, dat past bij de democratische waarden. Hierdoor hoopt de gemeente Rotterdam bij te dragen aan een inclusieve samenleving.

## 4.6 Basisvaardigheden

Een stevige basis vergroot je wereld. Rotterdam wil dat Rotterdamers op een duurzame manier hun basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden) kunnen verbeteren. Zodat ze deze vaardigheden op een voor hen haalbare en optimale manier kunnen gebruiken in onze samenleving.

*De volgende acties worden uitgevoerd door wethouder Taal*

- **We investeren in basisvaardigheden taal, rekenen en computeren.**<sup>21</sup> Onze trajecten zijn beschikbaar voor alle Rotterdamers met beperkte basisvaardigheden vanaf 18 jaar.
- **We zorgen voor een doorlopende leerlijn waardoor nieuwe Rotterdamers na hun**

<sup>21</sup> Zie het beleid [Les in taal, rekenen en computeren | Rotterdam.nl](https://www.rotterdam.nl/les-in-taal-rekenen-en-computeren)

**inburgeringsexamen doorstromen naar de trajecten basisvaardigheden.** Zo kunnen zij op het voor hen hoogst haalbare niveau hun vaardigheden op het gebied van taal, rekenen en digitale vaardigheden bereiken. De trajecten verschillen qua niveau en inhoud. Daardoor kunnen zij kiezen op welke levensdomeinen zij hun vaardigheden willen verbeteren, bijvoorbeeld werk of gezondheid.

#### 4.7 Digitale inclusie

Een grote groep mensen profiteert van de mogelijkheden en kansen die door digitalisering zijn ontstaan. Een derde<sup>22</sup> van de Rotterdammers kan door digitalisering juist niet of minder goed meedoen. Deze laatste groep mensen kan verwijderd raken van de eerste groep. Ook contact met de overheid wordt moeilijk.

Digitale Inclusie betekent dat iedereen mee kan doen in de digitale wereld. Dat houdt in dat iedereen toegang heeft tot een apparaat en internetverbinding en de vaardigheid heeft om ermee om te gaan.<sup>23</sup> En dat technologieën, zoals kunstmatige intelligentie en algoritmes (hierna: AI als afkorting van 'artificial intelligence') Rotterdammers niet uitsluit.

We willen bevorderen dat Rotterdammers zoveel mogelijk mee kunnen komen in de steeds digitalere maatschappij.

*Deze acties worden uitgevoerd onder wethouders Digitale Inclusie en Organisatie*

- **We maken Rotterdammers digivaardiger en bewust van kansen en risico's van social media en online-activiteiten.** Denk aan laagdrempelige 'huiskamers' voor digitale hulp en trainingen voor digitale vaardigheden, gericht op diverse doelgroepen (in kwetsbare posities).
- **Verkennen van publiek-private samenwerkingen om digitale inclusie te bevorderen** (al dan niet als invulling van 'social return on investment' van gemeentelijke inkoopcontracten) en meer internetverbindingen en apparaten beschikbaar te stellen voor behoeftige Rotterdammers.
- **We onderzoeken de ethische kant van nieuwe technologieën** (zoals AI) die als risico hebben Rotterdammers te benadelen binnen Civic Lab Rotterdam. We zijn transparant over AI-processen (algoritmeregister) en laten burgers input leveren waar mogelijk. We lichten algoritmen van de gemeente periodiek door op discriminatie.

*De gemeente werkt vanuit meerdere afdelingen mee aan digitale inclusie.*

*Zie bijvoorbeeld 4.6 Basisvaardigheden. Ook vanuit het huidige Rotterdamse Onderwijsbeleid zetten we ons in om de digitale ontwikkeling van jongeren in de Childers's Zone op Zuid te verbeteren. Dit doen we samen met scholen en aanbieders. In samenspraak wordt de lestijd uitgebreid met extra IT-lessen en de invulling van de lessen verder vormgegeven. Verder faciliteren we projecten en projectleiderschap van de IT-Campus.*

<sup>22</sup> Een voorzichtige schatting (rekening houdend met besteedbaar inkomen, leeftijd, taalvaardigheid en andere demografische verschillen van het landelijk gemiddelde) is dat 30% van de

Rotterdammers niet digitaal meekomt. Dit komt neer op 220.000 digitaal uitgesloten Rotterdammers.

<sup>23</sup> In voorkomende gevallen moet men over een eigen apparaat kunnen beschikken om bijvoorbeeld toegang te krijgen tot DigiD.

## 4.8 Armoede

Volgens de Europese commissie is sprake van armoede 'wanneer de materiële, culturele en sociale middelen onvoldoende zijn om op een manier te leven die als minimaal aanvaardbaar wordt gezien in de samenleving waarin men leeft'. Armoede is daarmee van invloed op de kanselijkheid.

*Deze acties worden uitgevoerd onder wethouder Armoedebestrijding en Schuldhulpverlening*

- **We pakken armoede en schulden aan** en werken daarbij vanuit het besef dat armoede en schulden iedereen kunnen overkomen. We willen Rotterdammers die hiermee te maken hebben ondersteunen in samenwerking met (in)formele organisaties in de stad en daarbuiten. De pijlers van het komende beleid zijn:
  1. preventie
  2. ondersteuning en activering
  3. samen verantwoordelijk.<sup>24</sup>

## 4.9 Zorg en welzijn

De kwaliteit van dienstverlening van (jeugd)zorg- en welzijnsorganisaties hangt samen met de mate waarin men kan omgaan met diversiteit. Daarom is diversiteitssensitief denken en werken in een diverse stad noodzakelijk. Uit onderzoeken blijkt dat professionals inmiddels bekend zijn met de thema's, maar dit blijkt nog onvoldoende uit de praktijk.

De gemeente kan dit beïnvloeden door aandacht te vragen voor diversiteitssensitief werken in de samenwerking met organisaties in het sociaal domein. We sluiten ons daarbij aan bij de Kernwaarden voor inclusief- en cultuursensitief<sup>25</sup> werken in het beleid en opdrachtgeverschap en contractbeheer in het sociaal domein<sup>26</sup>.

### De Kernwaarden zijn:

Toegankelijkheid: Rotterdammers ervaren geen drempels naar de dienstverlening of zorg en hebben gelijke toegang tot passende hulp en zorg.

Herkenbaarheid: Rotterdammers herkennen zichzelf in de aangeboden hulp en zorg en voelen zich begrepen.

Effectiviteit en kwaliteit: Rotterdammers ervaren dat men rekening houdt met hun achtergrond en dat hun hulp- of zorgvraag passend wordt beantwoord en gewenste doelen worden behaald.

*De volgende acties worden uitgevoerd onder wethouders Zorg en Welzijn*

- **De gemeente vraagt aandacht voor inclusie en diversiteit vanuit Zorg, Welzijn en Jeugd.** Dat doen we bijvoorbeeld door in aanbestedingen en opdrachten aandacht te vragen voor diversiteitssensitief werken en aan het voorkomen van uitsluiting en ongelijke behandeling.
- **We betrekken de doelgroep en luisteren naar de stem van cliënten en patiënten bij het opstellen van aanbestedingen en opdrachten.** We doen dit in navolging van de stadsgesprekken en de betrokkenheid van de Brede Raad 010, de adviesraad Antiracisme & Inclusie en de Expertpool Inburgering.

<sup>24</sup> Het uitwerking in een beleidskader 2023-2026 volgt in de eerste helft van 2023.

<sup>25</sup> Of breder: diversiteitssensitief

<sup>26</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-volksgesondheid-welzijn-en-sport/documenten/kamerstukken/2022/12/23/kamerbrief-over-beleidsnota-cultuursensitieve-zorg>



## 4.10 Vrijtijdsbesteding

*De volgende acties worden uitgevoerd onder wethouder Sport*

Sociale veiligheid en toegang voor iedereen zijn niet altijd vanzelfsprekend binnen de sport, cultuur en in het uitgaansleven. Bijvoorbeeld bij discriminatie aan de deur in nachthoreca en de sociale veiligheid als je erbinnen bent. Sport verbindt, maar helaas kennen we ook voorbeelden van discriminerende leuzen vanaf sporttribunes. Ook zijn er culturele instellingen die verder werken aan variatie in aanbod, bereik en personeel.

We willen dat alle Rotterdammers zichzelf kunnen zijn en zichzelf kunnen herkennen in het vrijetijdsaanbod van de stad. Zo komt de verbindende kracht van samen feesten, sporten en van cultuur genieten tot zijn recht. De gemeente kan dit alleen in samenwerking met de organisaties in de stad die zich hiermee bezighouden. Dit komt ook terug in het Uitvoeringsplan Horeca<sup>27</sup>, Sportnota 2021+<sup>28</sup> en het Cultuurplan 2021-2024<sup>29</sup>.

*De volgende actie wordt uitgevoerd onder wethouder Samenleven en wethouder Horeca*

- **We faciliteren het Panel Deurbeleid dat werkt aan een veilig en uitnodigend uitgaansleven in Rotterdam.** Dit is een samenwerkingsverband tussen gemeente, politie, horeca, beveiligers en deelnemers aan het uitgaansleven. Er worden o.a. sfeerbezoeken gedaan. Vanaf 2023 zet het panel zich niet alleen in voor een discriminatievrij deurbeleid, maar ook voor sociale veiligheid in het uitgaansleven. We breiden het aantal aangesloten horecagelegenheden uit. We gaan door met trainingen voor horecapersoneel en beveiligers en het melden van weigering aan de deur op onterechte gronden. Indien nodig en voor de melder wenselijk, bemiddelt het panel tussen de horecaondernemer en de klant.

- **We ondersteunen via Rotterdam Sportsupport het versterken van diversiteit en inclusie in de breedtesport.** Rondom speciale dagen is er bijvoorbeeld aandacht voor op social media. Verder zijn er adviestrajecten voor sportverenigingen en agenderen verenigingsconsulenten de thema's tijdens hun reguliere gesprekken en de toetsingsgesprekken voor Sportplus clubs. Verder is er een online magazine voor sportbestuurders.
- **We ondersteunen via Rotterdam Sportsupport deskundigheidsbevordering van vrijwilligers rondom het thema inclusie en diversiteit.** Dat kan bijvoorbeeld door stedelijke bijeenkomsten, masterclasses en netwerkbijeenkomsten. Hulpvragen van verenigingen worden opgepakt.
- **We gaan door met de campagne 'omarm Rotterdam'.** Dit is een initiatief van Rotterdam Sportsupport. Rotterdamse aanvoeders dragen de door Arno Coenen ontworpen aanvoedersband en tonen daarmee hun aandacht voor het belang van respect. Het geeft een gevoel van saamhorigheid en Rotterdamse trots, is een symbool van verdere aandacht voor diversiteit en inclusie in de sport. De aanvoedersband is de sportieve spin-off van het Rotterdamse vlaggenoffensief dat de gemeente in 2020 startte.
- **Samen met de Betaald Voetbal Organisaties (BVO's) onderzoeken we hoe we discriminatie in en rondom het stadion kunnen stoppen.** We sluiten aan bij de overleggen met de BVO's en onderschrijven de lijn die vanuit de Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond (KNVB) wordt ingezet in het kader van 'Ons voetbal is van iedereen'.

<sup>27</sup> [Uitvoeringsplan horeca](#)

<sup>28</sup> [Sportnota 2021+](#)

<sup>29</sup> [Cultuurplan 2021 - 2024](#)

*De volgende acties worden uitgevoerd onder wethouder Cultuur*

- **We vragen de cultuursector om actie te ondernemen op de Code Diversiteit & Inclusie** (vier p's: publiek, programma, personeel en partners). De Code D&I is een gedragscode die door de sector zelf is opgesteld. De instellingen hebben de code onderschreven in hun aanvraag voor het Cultuurplan 21-24. We monitoren hoe de cultuursector zich hierop ontwikkelt. Dit gebeurt in de P&C-ycclus (op basis van (jaarplannen en jaarverslagen) en in beleidsgesprekken met de accounthouders.

### Culturele sector

De culturele sector heeft tot doel het personeel en de raden van toezicht en besturen van culturele instellingen meer een afspiegeling te laten zijn van de stad. De wethouder Cultuur heeft daartoe in 2019 een dringende oproep gedaan aan de sector. Daaraan is breed gehoor gegeven. Zo zijn steeds meer instellingen aangesloten bij 010-Inclusief en heeft de Rotterdamse Culturele Basis (RCB) het Charter Diversiteit getekend van Diversiteit in Bedrijf (SER). Ook is het manifest Cultuur/Inclusief opgesteld en ondertekend door een deel van de sector. In dit cultuurplan zijn meer 'nieuwkomers' en doorgroeiers opgenomen dan ooit tevoren.

De gemeente faciliteert dit proces. De nadruk ligt in het huidige cultuurplan op het vergroten van het bewustzijn in plaats van afrekenen. De richtlijnen voor het toekomstige cultuurplan worden in de komende periode opgesteld

## 4.11 Buitenruimte

Doel is dat iedereen zich thuis voelt in de buitenruimte, dat deze voor iedereen fysiek toegankelijk is en dat de diversiteit van Rotterdammers zoveel mogelijk vertegenwoordigd is wanneer er inspraak wordt georganiseerd.

*Deze acties worden uitgevoerd onder wethouders Buitenruimte en Samenleven*

- **We verwijderen discriminerende graffiti met voorrang.** Binnen 24 uur na een melding worden discriminerende teksten verwijderd. We willen zo voorkomen dat haatdragende en kwetsbare boodschappen publiek krijgen. Overige graffiti wordt weggehaald tijdens ingeplande reinigingsroutes.
- **We bieden diverse (geloofs)gemeenschappen ruimte voor het houden van uitvaarten volgens verschillende culturen, tradities en gebruiken.** Denk aan Islamitisch begraven, Hindoeïsten verstrooien of begraven, maar ook aan uitvaarten volgens Chinese, Surinaamse en katholieke rituelen.
- **We zorgen dat we diversiteitssensitief zijn bij het organiseren van inspraak en in onze communicatie in de buitenruimte.** We verkennen daarbij de mogelijkheden om meer maatwerk te leveren bij het behandelen van meldingen en vragen van mensen met een beperking.
- **We maken speelplekken, parkeergarages en andere plekken fysiek toegankelijk.** Vanuit de visie 'Kom op naar buiten' zorgen we dat onze speel- en verblijfsplekken voor iedereen geschikt en aansprekend zijn. Dat betekent dat iedereen elkaar moet kunnen ontmoeten, verblijven, sporten en spelen in de buitenruimte. Dat geldt ook voor de toegankelijkheid van trottoirs bij terrassen. We gaan door met 'plusroutes': speciale aandacht voor een goede toegankelijkheid van voetpaden waar veel

ouderen of mensen die minder mobiel zijn gebruik van maken.<sup>30</sup>

- **We continueren de ‘hoge nood’-app met openbaar toegankelijke toiletvoorzieningen,** zodat iedereen zich vrij kan bewegen door de stad. Hierdoor kunnen bijvoorbeeld mensen met darm- of blaasproblemen langer in de stad verblijven.<sup>31</sup>
- **Voor het beheer van de buitenruimte nemen we ook statushouders in dienst.** We stimuleren uitstroom van specifieke doelgroepen in een reguliere baan via multiserviceteams van Rotterdam Inclusief. We bieden leer/werktrajecten voor wie dat helpt om aan een baan te komen.

*Deze actie wordt uitgevoerd onder wethouder Samenleven*

- **We geven uiting aan lhbtq+-acceptatie door de jaarlijkse Rotterdam Pride week te faciliteren.** De jaarlijkse Pride ondersteunen we, waarbij we met partners afspraken maken over betrokkenheid en vertegenwoordiging van de verschillende groepen binnen de regenbooggemeenschap.

In de buitenruimte geven we hier uiting aan door de mogelijkheden te onderzoeken voor een permanente plaatsing van het Monument voor Seksuele Diversiteit.

- **We bieden voorlichting over hoe Rotterdammers kunnen bijdragen aan een toegankelijke stad** voor mensen met een beperking. We wijzen daarbij concreet op voorzieningen, zoals geleidelijnen en afritten bij oversteekplaatsen. We vragen ze om deze vrij te houden zodat mensen met een beperking zich

veiliger en makkelijker door de stad kunnen bewegen.

## 4.12 Klimaatadaptatie

Rotterdam werkt hard aan het weerbaar maken van de stad voor de effecten van klimaatverandering. Met grote en kleinschalige ingrepen in de buitenruimte, door het aanpassen van bestaande gebouwen, met klimaatbestendige nieuwbouw en door het enthousiasmeren van bewoners en bedrijven in de stad. Niet iedereen heeft hiervoor het geld, de informatie of de ruimte om daaraan mee te doen.

Niet alle Rotterdammers hebben de mogelijkheid om duurzame keuzes te maken, mee te doen aan de energietransitie, hun eigen buitenruimte te vergroenen en de afvoer van regenwater goed te regelen.<sup>32</sup>

Vooraf Rotterdammers in een kwetsbare sociaal-economische positie kunnen harder getroffen worden door klimaatverandering. Het is voor huurders met een lager inkomen vaak lastiger om hun woning koel te houden dan voor particuliere huiseigenaren met hogere inkomens, die vaak ook een eigen tuin hebben.

Daarom wordt bij de uitvoering van de energietransitie gekeken of toename van energieverbruik kan worden voorkomen en de koppeling gemaakt kan worden met klimaatadaptatie en biodiversiteit. Daarmee willen we Rotterdam ook tijdens hete zomers leefbaar en betaalbaar houden.

<sup>30</sup> Zie voor meer informatie ook het initiatiefvoorstel ‘Een fysieke stads voor iedereen’: <https://besluiten010.nl/uploads/21bb14101/21bb14101%20Fysiek%20toegankelijke%20stad%20voor%20iedereen.pdf>

<sup>31</sup> Zie bijvoorbeeld [Iedere wc telt! Wil jij vertellen waarom openbare toiletten zo belangrijk zijn? - Stomavereniging en stappenplan op naar meer toiletten.pdf \(vng.nl\)](#). Rotterdam doet het p dit punt goed, bleek na onderzoek: [Onderzoek: Rotterdam is de](#)

[meest toetvriendelijke stad van Zuid-Holland - Adverteren Rotterdam | De Havenloods | Krant en Online](#)

<sup>32</sup> Het Rotterdams Weerwoord heeft opgenomen “In lijn met Inclusive Climate Action Rotterdam (ICAR) streven we ernaar dat iedereen toegang heeft tot een realistische en eerlijke optie om zicht te beschermen tegen de gevolgen van de klimaatcrisis”

*Deze acties worden uitgevoerd onder  
wethouders Buitenruimte, Klimaat en  
Armoede*

- **We verkennen het vormgeven van een inclusieve klimaataanpak door Inclusive Climate Action Rotterdam (ICAR)** om klimaatongelijkheid tegen te gaan en tot een aanpak te komen waarbij iedere Rotterdammer kan profiteren van het klimaatbeleid en de uitvoering hiervan. We zorgen binnen de projecten bijvoorbeeld voor betere representatie van Rotterdammers, zodat iedereen betrokken kan raken in de ontwikkeling van projecten over het klimaat.
- **We zetten samen met woningcorporaties in op klimaatadaptatie van woningen en de woonomgeving in minder draagkrachtige wijken en maken daarover prestatieafspraken.** We willen zorgen voor extra investeringen in de openbare ruimte van wijken met grote klimaatopgaven, lage inkomens, sociale huur en weinig private additionele buitenruimte zoals een eigen tuin. We verkennen hittestress en koeltearmoede bij Rotterdammers. Want hitte is ook een thema waarbij sociale ongelijkheid een rol speelt.



# 5 Verbinding

Vaak begint onbegrip voor anderen bij een gebrek aan kennis over die ander. Verbinding is belangrijk om elkaar beter te begrijpen en, als gevolg daarvan, fijner met elkaar om te gaan. Door dat contact te ondersteunen kunnen we moeilijke onderwerpen bespreekbaar maken en kunnen burgers meedenken met de gemeente.

## 5.1 Betrokken Rotterdammers

In de stadsgesprekken spraken Rotterdammers, vertegenwoordigers, stichtingen en experts met elkaar en met ambtenaren. Er werd ruimte gecreëerd om elkaar te leren begrijpen.

*De volgende acties worden uitgevoerd onder wethouder Samenleven*

- **We helpen organisaties en initiatieven om de dialoog tussen andersdenkenden te faciliteren.** Het doel is wij-zij denken tegen te gaan en meer begrip voor elkaar te hebben. Dat doen we bijvoorbeeld door subsidies. We vragen daarbij expliciet aandacht voor de vrijheid (en verantwoordelijkheid) van meningsuiting, het herkennen van elkaars grenzen en wederzijdse sensitiviteit voor elkaars zorgen en behoeften. Dat is nodig om gevoelige en schurende thema's met elkaar te kunnen bespreken.
- **De acties van dit actieplan voeren we uit met, voor en vertegenwoordigd door Rotterdammers. We gaan daarvoor structureel stadsgesprekken organiseren.** We willen weten wat mensen belangrijk vinden, acties uitvoeren die herkenning en vertrouwen geven, leren of mensen veranderingen ervaren en wat de gemeente beter kan doen. En we werken tegelijk aan de verbinding tussen Rotterdammers en de gemeente én Rotterdammers onderling.

We betrekken bijvoorbeeld vanaf de start ervaringsdeskundigen bij initiatieven en activiteiten gericht op mensen met een beperking. Dit doen we vanuit het programma Rotterdam Onbeperkt. Voor de herijking van de Lokale Agenda Toegankelijkheid (LAT) raadplegen we een klankbordgroep met jongeren met een beperking en de Brede Raad 010.

### Betrokken Stad

De manier waarop de stadsgesprekken zijn gevoerd, sluiten goed aan op de aanpak, zoals die is aangekondigd in het beleidskader en uitvoeringsprogramma Betrokken Stad. De zes uitgangspunten daarvan zijn:

1. maatwerk
2. betrokkenheid bij de eigen leefomgeving
3. heldere verwachtingen en goede terugkoppeling
4. uitgaan van het initiatief
5. beter en inclusiever
6. participatie is een vak.

Representatie in de betrokkenheid van de stad en in de gemeentelijke organisatie is noodzakelijk voor de kwaliteit en effectiviteit van ons beleid en dienstverlening. En daarmee voor het vertrouwen dat Rotterdammers in de gemeente hebben.

- **We betrekken Wijkakkoorden en wijkagenda's.** We prioriteren de inzet van discriminatiebestrijding op basis van wat Rotterdammers in de Wijkakkoorden hebben aangegeven. Ook kijken we naar de Discriminatie-index, die wetenschappelijk voorspelt in welke wijken de meeste discriminatie

ervaren wordt. Hierbij werken we samen met wijknetwerkers en welzijnsorganisaties.

*De volgende actie wordt uitgevoerd onder het college van B en W*

- **We organiseren onafhankelijk advies** bij voorgenomen collegebesluiten die raken aan (on)gelijkheid. Zoals het vragen van advies aan de Adviesraad Antiracisme & Inclusie, de Brede Raad 010, de Expertpool Inburgering of andere adviesraden. Zo kunnen we de plannen toetsen en eventueel verrijken. Vanzelfsprekend worden plannen voor besluitvorming voorgelegd aan de gemeenteraad.

## 5.2 Steun aan initiatiefnemers

Er zit veel kracht, creativiteit en potentie bij Rotterdammers zelf. Inwoners kunnen bijvoorbeeld initiatieven starten, gericht op het overbruggen van verschillen en doorbreken van stereotyperingen en vooroordelen.

De gemeente biedt financiële ondersteuning (subsidie) voor initiatieven die bijdragen aan de doelen van dit actieplan.

*De volgende acties worden uitgevoerd onder wethouder Samenleven*

- **We bieden onder voorwaarden subsidie aan Rotterdamse initiatieven die bijdragen aan de doelen van dit actieplan.** We stellen daarvoor een nieuwe subsidieregeling Samenleven op. Het proces van subsidie aanvragen wordt toegankelijker.

Nieuw is dat bewustwording over de behandeling van mensen met een beperking is opgenomen als doel waarvoor subsidie kan worden aangevraagd. Ook is nieuw dat er per onderwerp een subsidieplafond wordt ingesteld, voor een betere verdeling van middelen over de verschillende doelen. We gaan o.a. sturen op het gebruik maken van bewezen interventies.

We stellen verder kleinere plannen vouchers beschikbaar.<sup>33</sup> Rotterdammers kunnen bij enkele partners van de gemeente een voucher aanvragen voor € 500, € 1000 of € 1500.

### Welke initiatieven steunen<sup>34</sup> we?

Activiteiten die bijdragen aan de doelen van dit actieplan (zie paragraaf 2.4).

Bijvoorbeeld: religieuze diversiteit door 'Veelkleurige Religies Rotterdam' en het Project 'Heilige Huisjes' om antisemitisme, christen- en moslimdiscriminatie tegen te gaan. Andere voorbeelden: de jaarlijkse Rotterdam Pride, activiteiten en safe(r) spaces voor onder andere transgender personen en ontmoeting tussen mensen met en zonder beperking. Initiatieven voor vrouwenemancipatie, bewustwording over genderrollen<sup>35</sup> en rond antizwart racisme, anti-Oost-Aziatisch racisme, validisme etc.

### Welke initiatieven we niet steunen

Activiteiten die inhoudelijk religieus zijn (diensten, gebed, gesloten vieringen) financiert de gemeente niet. Religieus geïnspireerde activiteiten kunnen wel, mits gericht op overbruggen van verschillen en vergroten van wederzijdse

<sup>33</sup> Voorbeelden uit het verleden zijn buurtdialogen, gezamenlijke maaltijden in het teken van diversiteit en respectvolle omvang, filmpjes en social media projecten door jongeren, buurtbewoners over discriminatie tussen kinderen.

<sup>34</sup> Voor de ondersteuning aan initiatiefnemers over het koloniaal en slavernijverleden, zie paragraaf 5.4.

<sup>35</sup> Denk bijvoorbeeld aan evenredige verdeling zorg- en andere taken, zelfbeschikkingsrecht, financiële zelfredzaamheid en beperkende, stereotype opvattingen over mannelijkheid. Zoals opvattingen over seksueel aanvaardbaar of grensoverschrijdend gedrag, macho-hedrag, geweld, geld en wapens als statussymbool, seksueel geweld en geweld tegen vrouwen (soms met moord/dood tot gevolg: femicide).

acceptatie van diversiteit en aan subsidievoorwaarden wordt voldaan.

Met activiteiten gericht op één specifieke groep mensen zijn we terughoudend. Het kan nodig zijn om bijvoorbeeld met een homogene groep bij elkaar te komen in een veilige setting, doorbreken van taboes of agendavorming. Maar het doel van initiatieven moet altijd zijn gelijke behandeling, wederzijds respect en verbinding met alle Rotterdammers.

We subsidiëren daarnaast géén Sinterklaasactiviteiten waarvan zwarte pietten onderdeel zijn. Roetveegpieten zijn geschminkt met duidelijk te onderscheiden roetvegen of in diverse kleuren (niet zwart of egaal donker), hebben geen rode lippen, geen oorringen, hebben verschillende haarkleuren en haarstijlen (dus geen uniforme afro-pruiken) en geen karikaturaal accent.

- **We geven uitvoering aan zoveel mogelijk acties uit het Roze Stembusakkoord.** Dit stembusakkoord is opgesteld door lhbtq+-organisaties en bevat de belangrijkste behoeften aan gemeentelijke acties in samenwerking met verschillende partners in de stad. We monitoren en rapporteren over de uitvoering in de bijlage. Dit onderwerp komt jaarlijks terug in de rapportage van dit actieplan.

### 5.3 Kennisontwikkeling

Er is meer kennisaanbod en handelingsperspectief nodig voor effectieve interventies én voor bewustwording van het bestaan van (eigen) vooroordelen.

We vinden het met name belangrijk dat professionals en vrijwilligers in het sociale domein hun werk diversiteitssensitief doen, zodat alle Rotterdammers goed geholpen worden.

De gemeente investeert in de ontwikkeling en het delen van kennis.

*De volgende acties worden uitgevoerd onder wethouder Samenleven*

- **We vergroten de effectiviteit van ons actieplan door aan te sluiten bij wetenschappelijk bewezen interventies.** In samenwerking met andere gemeenten, vragen we het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) om onderzoek te doen naar het discriminatiebeleid van (grote) gemeenten en de effectiviteit daarvan.<sup>36</sup>
- **We krijgen inzicht in discriminatie door het Rotterdam Inclusivity Project van EUR en RADAR.** Zij hebben in opdracht van de gemeente een discriminatie-index opgesteld en doen jaarlijks onderzoek naar discriminatie in Rotterdam ([www.inclusief010.nl](http://www.inclusief010.nl)). Het project geeft een index van discriminatie tot op buurtniveau op basis van meldingscijfers en ervaringen van discriminatie op basis van het Wijkprofiel in relatie tot CBS-data. Hiermee zijn we in staat om onze interventies gericht en wetenschappelijk onderbouwd in te zetten. EUR volgt dit op met kwalitatieve onderzoeken om wetenschappelijke verklaringen te kunnen geven voor veranderingen in discriminatiecijfers.
- **We monitoren de acceptatie van diversiteit in Rotterdam** door de Omnibusenquête en de ervaren discriminatie in het Wijkprofiel. Verder putten we uit de KIS Wijkmonitor (<https://kis-wijkmonitor.nl/>) voor demografische gegevens van Rotterdam.

<sup>36</sup> Zie <https://www.kis.nl/publicatie/wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie>

- **We investeren in onderzoeken naar stedelijke vraagstukken en kennisdeling voor professionals en vrijwilligers in het sociaal domein**, zoals over racisme in de zorg of discriminatie op de woningmarkt.
- **We verkennen welk onderzoek mogelijk is naar de wisselwerking tussen armoede, sociale klasse en discriminatie of andere vormen van uitsluiting.** Dit doen we samen met de bijzonder hoogleraar kinderarmoede en hoogleraren op het gebied van diversiteit van de EUR. Op basis van deze verkenning willen we bepalen of gerichte acties hiervoor nodig en wenselijk zijn.
- **Jaarlijks wordt de Samenlevingskalender uitgebracht.** Hierop staan dagen die voor verschillende groepen Rotterdammers belangrijk zijn. Of het nu gaat om het vieren van Diwali, Eid al-Fitr (ook bekend als het Ramadanfeest), de herdenking van de bevrijding of het slavernijverleden, de internationale dag tegen racisme, Internationale Vrouwendag of de wereldwijde coming-out dag. Het zijn allemaal dagen die betekenis hebben voor stadsgenoten. Zo leren we elkaar beter kennen en begrijpen. Zie <https://www.rotterdam.nl/kalender>.

## 5.4 Historisch besef

De historie van de stad verklaart de identiteit en veelkleurigheid van onze samenleving. Historisch besef helpt om te snappen waar je mede-Rotterdammer vandaan komt en wat diegene meeneemt uit het verleden. Daarmee draagt

historisch besef bij aan wederzijdse erkenning en acceptatie.

De gemeente wil kennis delen en initiatieven stimuleren die historisch bewustzijn vergroten. We richten ons zonder compleet te zijn op de koloniale geschiedenis, de Holocaust en de migratiegeschiedenis van 'gastarbeiders'.

*De volgende acties worden uitgevoerd onder wethouder Samenleven*

*Herdenkingsbijeenkomsten worden gehouden door de burgemeester*

- **We geven het bewustzijn over het koloniale- en slavernijverleden<sup>37</sup> een impuls door het stadsprogramma Koloniaal en Slavernijverleden.** De acties in dit stadsprogramma<sup>38</sup> bestaan onder andere uit het publieksboek Koloniaal Rotterdam, informatie over stamboomonderzoek, een stadswandeling-app, lesmateriaal voor scholen op onderwijs010.nl, kosteloze naamswijziging, subsidies voor initiatieven uit de stad, toelichting op koloniale straatnamen en standbeelden en een verkenning van de behoefte aan een gezamenlijk kunstwerk door initiatiefnemers uit gemeenschappen met wortels in voormalige tot kolonie gemaakte gebieden.
- **We ondersteunen het Stedelijk Collectief van Rotterdamse organisaties voor het herdenken van 150/160 jaar afschaffing slavernij.** Het nationale Herdenkingsjaar loopt van 1 juli 2023 tot en met 1 juli 2024. Ook Rotterdam besteedt hier aandacht aan. Initiatiefnemers van het Stedelijk Collectief hebben een manifest<sup>39</sup> opgesteld, dat aan de gemeente Rotterdam is aangeboden. Er is een inhoudelijk programma in

<sup>37</sup> Wanneer we spreken over de koloniale geschiedenis, dan bedoelen we de trans-Atlantische slavernij, en óók de opvolging door contractarbeiders en kolonialisme en slavernij in Zuidoost-Azië. Zonder compleet te zijn raakt de koloniale geschiedenis Rotterdammers met de volgende wortels: oorspronkelijke bewoners van Suriname, Creolen, Marrons, Hindoestaanse, Chinese en Javaans-Surinaams, mensen van Caribische eilanden (zoals Saba, Sint-Eustatius, Sint-Maarten, Aruba, Bonaire, Curaçao),

Molukkers, Indonesiërs, Zuid-Afrikanen, Ghanesen en witte Nederlanders.

<sup>38</sup> <https://gemeenteraad.rotterdam.nl/Agenda/Document/8e1bdea7-9a1b-482f-a076-3ff6462966a7?documentId=9c00bff5-019b-44fe-8725-bd796722f9a8&agendaltemId=bb9809ba-c973-457b-aaa3-3d93e9bb18c5>

<sup>39</sup> [KETI KOTI MANIFEST.pdf](https://www.rotterdam.nl/KETI_KOTI_MANIFEST.pdf) ([ketikotiroterdam.nl](https://www.rotterdam.nl/KETI_KOTI_MANIFEST.pdf))



ontwikkeling. Op hoofdlijnen gaat het om campagne, een aantal evenementen gedurende het jaar en een grootschalige herdenking en viering, die toegankelijk is voor alle Rotterdammers.<sup>40</sup>.

(Erasmus Universiteit Rotterdam) draagt bij aan de kennis over dit onderwerp.

- **We blijven ook na afloop van het stadsprogramma het bewustzijn over de koloniale geschiedenis stimuleren** met daarbij de focus op de relevantie voor het nu en de toekomst. We doen dit met de blijvende elementen uit het stadsprogramma. Zoals het publiëksboek, het lesmateriaal en informatie op de website van het Stadsarchief. We versterken dit met structurele (voorlichtings)activiteiten voor Rotterdammers over het koloniale verleden en de doorwerking hiervan in het heden.
- **We ondersteunen bewustzijn over de Holocaust.** Dit wordt door veel Joodse Nederlanders genoemd als belangrijk om antisemitisme tegen te gaan. We spreken daarvoor met Joodse Rotterdammers over de wensen en behoeften ten aanzien van de Holocaust in Rotterdamse context. Jaarlijks bezoekt de burgemeester samen met scholieren (zowel primair als voortgezet onderwijs) Kamp Westerbork. Vooraf vindt met het Stadsarchief een kennismakingsochtend plaats met verdiepingsopdrachten.
- **We verrijken ons bewustzijn als stad van wederopbouw en migratie.** Denk aan al het harde werk van alle witte, Turkse, Marokkaanse en andere (gast)arbeiders in de tweede helft van de vorige eeuw. Denk aan de verschillende groepen mensen wie hier aankwamen en hun leven vonden. Samen hebben wij deze stad gebouwd tot wat het vandaag is. Voor verschillende Rotterdammers is het belangrijk om het verhaal van hun (groot)ouders te delen.

Dit doen we mede op basis van de komende Canon van Rotterdam (Stadsarchief). Het recente boek 'De echte Rotterdammer komt van buiten' van Peter Scholten en Paul van de Laar

---

<sup>40</sup> Zie voor meer informatie [eerdere berichtgeving](#).

# 6 Financiën

## 6.1 Inkopen en subsidiëren

Na behandeling en vaststelling door de raad van dit actieplan, volgt de implementatiefase. Van alle acties bekijken we welke worden samengenomen in eventuele aanbestedingen. Andere acties worden door losse inkoopopdrachten uitgevoerd. Daarnaast worden diverse activiteiten gesubsidieerd.

In de regel geldt: wanneer de gemeente een vastomlijnde actie op een vaststaande manier uitgevoerd wil hebben, is daarvoor inkoop (waaronder aanbesteding) de weg. Voor het faciliteren van initiatieven uit de stad, die worden ontwikkeld en uitgevoerd naar eigen inzicht van de initiatiefnemer, ligt subsidie meer voor de hand.

## 6.2 Overgangsjaar

Na vaststelling van het actieplan zijn er enkele maanden nodig voor het voorbereiden van aanbestedingen en inkoopprocessen. Aanbestedingsprocessen zelf duren vaak een halfjaar. Daarna bereidt de nieuwe opdrachtnemer zich voor en de uitvoering start. Subsidies worden tussendoor continu aangevraagd en toegekend en kleinere inkoopopdrachten zijn flexibeler en sneller inzetbaar. Dit betekent dat er een overloop is van 2023 - met een deel aflopende contracten uit het vorige beleid - naar 2024 waar nieuwe aanbestede opdrachten en activiteiten starten. We hebben geprobeerd hier in de begroting zo goed mogelijke inschattingen van te maken.

## 6.3 Begroting

Deze begroting betreft een eerste prognose van de kosten om de acties uit te voeren. Er zal binnen de beschikbare budgetten worden gewerkt, en indien nodig zullen er kasverschuivingen worden voorgesteld aan de raad. De kosten worden gedekt vanuit het begrotingsprogramma Armoede, Schuldhulpverlening, Inburgering en Samenleven.

Verantwoording vindt jaarlijks plaats via de P&C cyclus. In het overgangsjaar 2023 lopen enkele oude contracten af, voordat er nieuwe zijn begonnen. Daardoor geven we in 2023 minder uit, dat we te zijner tijd na goedkeuring van de raad willen bestemmen en gebruiken in de jaren erna.

<b>Discriminatiebestrijding</b>				
	2023	2024	2025	2026
<b>Hoofdstuk 3: Discriminatie en veiligheid</b>				
3.1 Geen ruimte voor haat *	€ -	€ -	€ -	€ -
3.2 Meldpunt discriminatie	€ 350.000	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000
3.3 Toeslagenschandaal *	€ -	€ -	€ -	€ -
3.4 Stadsmarinier Anti-discriminatie en -racisme *	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000
3.5 Veiligheid op straat *	€ -	€ -	€ -	€ -
3.6 Seksueel geweld *	€ -	€ -	€ -	€ -
3.7 Radicalisering, extremisme en polarisatie *	€ -	€ -	€ -	€ -
3.8 Tijdelijk verblijf i.v.m. mensenrechten	€ 85.000	€ 85.000	€ 85.000	€ 85.000
<b>Hoofdstuk 4: Gelijke kansen</b>				
4.1 Wat doen wij? Gemeente als werkgever *	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000
4.2 Wonen (huren)	€ 75.000	€ 175.000	€ 175.000	€ 175.000
4.3 Werken	€ 190.000	€ 400.000	€ 400.000	€ 400.000
4.4 Stage lopen	€ 25.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000
4.5 Onderwijs *	€ 400.000	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000
4.6 Basisvaardigheden *	€ -	€ -	€ -	€ -
4.7 Digitale inclusie *	€ -	€ -	€ -	€ -
4.8 Armoede *	€ -	€ -	€ -	€ -
4.9 Zorg en Welzijn *	€ -	€ -	€ -	€ -
4.10 Vrijtijdsbesteding *	€ 75.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000
4.11 Buitenruimte *	€ -	€ -	€ -	€ -
4.12 Klimaatadaptatie *	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Hoofdstuk 5: Verbinding</b>				
5.1 Betrokken Rotterdammers	€ 50.000	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000
5.2 Steun aan initiatiefnemers	€ 1.200.000	€ 2.000.000	€ 2.000.000	€ 2.000.000
5.3 Kennisontwikkeling	€ 600.000	€ 700.000	€ 700.000	€ 700.000
5.4 Historisch besef	€ 2.000.000	€ 800.000	€ 400.000	€ 400.000
<b>Overgangsfase en capaciteit</b>				
Contract (aflopend)	€ 250.000	€ -	€ -	€ -
Overig	€ 50.000	€ -	€ -	€ -
Implementatie en inkoopprocedures	€ 75.000	€ 100.000	€ -	€ -
Extra capaciteit	€ 150.000	€ 300.000	€ 200.000	€ 200.000
Bestemmingsreserve	€ 1.003.729	€ -428.222	€ -325.088	€ -325.088
<b>Begroot voor Samenleven in één Stad</b>	<b>€ 7.178.729</b>	<b>€ 6.381.778</b>	<b>€ 5.884.912</b>	<b>€ 5.884.912</b>

\* = kosten daarvoor zijn (deels) begroot in ander programma dan Samenleven

# 7 Overzicht bijlagen

**De volgende bijlage is onderdeel van dit actieplan:**

1. Bijlage 1: toetsing input  
Hierin staat uitgelegd welke ideeën uit stadsgesprekken en andere bronnen zijn beoordeeld, reflectie op de stadsgesprekken, begrippenlijst en meer.

**Na de zomer van 2023 volgen nog de volgende bijlage:**

1. Subsidieregeling  
In hoofdstuk 5.2 'steun voor initiatiefnemers' verwijzen we naar deze subsidieregeling. Na vaststelling wordt dit het kader waarop subsidieaanvragen beoordeeld worden.
2. Adviezen van diverse adviesraden en collegereacties  
We vragen een aantal adviesraden om mee te lezen op het concept van het actieplan. Deze zullen per brief aan het college worden opgestuurd en worden bij het definitieve actieplan opgenomen als bijlage. Het college reageert per brief op de adviezen. U leest daarin dan ook, wat er met het advies wordt gedaan en of het is verwerkt in de laatste versie van het actieplan.

