**Overzicht beleidspraktijken t.a.v. van discriminatie en inclusiviteit in Rotterdam**

Versie: Eerste versie

Datum: 21 september 2022

Verantwoordelijke organisatie: RADAR

# **0 Inleiding**

Dit document bevat een zo compleet mogelijk overzicht van de beleidspraktijken in de gemeente Rotterdam op het gebied van discriminatiebestrijding en inclusiviteitsbevordering. Het gaat om praktijken die eind 2021 nog gaande waren of in ontwikkeling. Indien een beleidspraktijk niet meer uitgevoerd wordt of niet van de grond is gekomen, wordt dat vermeld.

Het document is gemaakt in het kader van het Rotterdam Inclusivity Project. In opdracht van de gemeente Rotterdam werken tijdens dit project onderzoekers van de Erasmus Universiteit Rotterdam samen met de antidiscriminatievoorziening RADAR aan een systematische manier van het samenbrengen van kennis over racisme en discriminatie en de aanpak daarvan.

De gemeente Rotterdam gebruikt de volgende definitie van discriminatie ”Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van persoonlijke kenmerken die er in die situatie niet toe doen. Racisme is daar een vorm van, waarbij een groep mensen om raciale redenen gediscrimineerd of minderwaardig behandeld worden“ (Gemeente Rotterdam, 2020a). Inclusie is het tegenovergestelde van discriminatie. De gemeente Rotterdam geeft geen definitie van inclusie. Bij inclusie draait het in de kern om de insluiting van eenieder in de samenleving. Inclusie komt voort uit de noodzaak om iedereen in onze diverse samenleving volledig te laten participeren, in een maatschappij die voor eenieder toegankelijk is en waarbinnen iedereen zich evenredig gewaardeerd, gerespecteerd en gehoord voelt.

**De selectie van de beleidspraktijken**

De in dit document opgenomen beleidspraktijken zijn beleidspraktijken waarin getracht wordt een bijdrage te leveren aan discriminatiebestrijding en inclusiviteitsbevordering. In Nederland zijn er twaalf in de wet erkende discriminatiegronden:(1) huidskleur, afkomst, nationale of etnische achtergrond (vallend binnen het juridische begrip ras), (2) nationaliteit; (3) godsdienst; (4) levensovertuiging; (5) leeftijd; (6) seksuele gerichtheid of oriëntatie; (7) geslacht of gender (daaronder valt ook genderidentiteit); (8) handicap of chronische ziekte (beperking); (9) politieke overtuiging; (10) burgerlijke staat; (11) soort contract (vast of tijdelijk); (12) arbeidsduur (fulltime of parttime werk). De wet biedt niet voor elke grond in gelijke mate bescherming. Zo wordt in de wet leeftijd wel als discriminatiegrond erkend op de arbeidsmarkt en werkvloer maar niet in de dienstverlening. De meeste beleidspraktijken in dit overzicht hebben betrekking op discriminatie in het algemeen (dus hebben betrekking op alle gronden. Bij elke beleidspraktijk wordt aangegeven op welke grond die betrekking heeft.

In dit document zijn voornamelijk beleidspraktijken opgenomen die actiepunten vormen in de gemeentelijke actieprogramma’s “Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is” uit 2019 en “Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax” uit 2020. Maar ook beleidsdocumenten als de “Lokale Agenda Toegankelijkheid (LAT)” zijn meegenomen.

Als aanvulling op de gemeentelijke beleidspraktijken zijn ook beleidspraktijken opgenomen van maatschappelijke organisaties waarmee de gemeente een subsidierelatie heeft en een aantal beleidspraktijken die al langer staand beleid zijn (zoals antidiscriminatievoorziening RADAR).

**Methode**

De beleidspraktijken zijn gevonden door middel van deskresearch. Deskresearch richtte zich op beleidsdocumenten van de gemeente Rotterdam en op de websites van organisaties waarmee de gemeente een subsidierelatie heeft. De beleidsdocumenten die daarbij van belang waren, zijn de actieprogramma’s “Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is” en “Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax.” Van beide actieprogramma’s zijn tot en met eind 2021 vier voortgangsrapportages verschenen. Daarnaast waren tijden de deskresearch de websites van de organisaties waarmee de gemeente een subsidierelatie heeft van belang.

Het overzicht zal bijgehouden met nieuwe beleidsontwikkelingen.

**De ongelijksoortigheid van beleidspraktijken**

De beleidspraktijken zijn niet van gelijk gewicht. Zo is de onderwijs-paragraaf van de nota “Relax. Dit is Rotterdam” geheel opgenomen (nr 1.3.4). Dit is een omvangrijke beleidspraktijk dat diverse acties bevat. Daartegenover staan de bescheiden beleidspraktijken van met name maatschappelijke organisaties die gericht zijn op ontmoeting, binding of empowerment (1.4.1 tot en met 1.4.15).

**Categorisering**

Bij het categoriseren van de beleidspraktijken is vooral gefocust op de kern van de beleidspraktijk. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de volgende categorieën: (1) regelgeving en gedragscodes, (2) uitvoering gemeentelijk beleid; (3) kennisbemiddeling en kennisoverdracht; (4) ontmoeting en verbinding; (5) empowerment.

Een voorbeeld van een beleidspraktijk die hoort in de eerste categorie (regelgeving en gedragscodes) is de ambitie van de gemeente Rotterdam om In de richtlijnen voor goed verhuurderschap antidiscriminatiebepalingen op te nemen.

Een voorbeeld van een beleidspraktijk die hoort in de tweede categorie (uitvoering gemeentelijk beleid) is dat de gemeente in zijn eigen personeelsbeleid een inclusief wervings- en selectiebeleid gaat voeren.

Een voorbeeld van een beleidspraktijk die hoort in de derde categorie (kennisbemiddeling en kennisoverdracht) is 010inclusief, het Rotterdamse platform tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Het doel van het platform is het delen van kennis van en ervaringen met het voorkomen en tegengaan van arbeidsdiscriminatie.

Een voorbeeld van een beleidspraktijk die hoort in de vierde categorie (ontmoeting en verbinding) is het verbindingsplatform Samen Vooruit op Zuid dat bewoners van de wijk Pendrecht het gevoel van saamhorigheid en veiligheid (terug)geven.

Een voorbeeld van een beleidspraktijk uit de vijfde categorie (empowerment) zijn de acties van de Stichting Voices of all women om kwetsbare vrouwen en meisjes te ondersteunen met hun integratie in de samenleving en zo weerbaarder te maken tegen discriminatie.

**Voorzichtige conclusies**

Veel beleidspraktijken van de gemeente zetten in op deskundigheidsbevordering en kennisbemiddeling. De directe doelgroepen van deze beleidspraktijken zijn met name professionals (leerkrachten, welzijnswerkers), werkgevers en beleidsuitvoerenden, en niet de mensen die getroffen worden door discriminatie. Projecten die zich richten op de mensen die direct getroffen worden door discriminatie zijn met name de projecten die inzetten op ontmoeting en dialoog of empowerment.

De gemeente zet weinig in op regelgeving om discriminatie te voorkomen of te bestrijden. De gemeente heeft in tegenstelling tot de rijksoverheid ook minder bevoegdheden tot regelgeving. De meest harde regel is de eis van aantoonbaar antidiscriminatiebeleid in de nieuwe contracten die gemeente gaat sluiten in het domein welzijn, wijkteams, jeugdhulp en jeugdbeleid, ouderenzorg en Wmo-ondersteuning.

# **1 Overzicht**

# **Regelgeving en gedragscodes**

## Beteugeling discriminatie binnen de uitzendbranche

**Beschrijving:** In de nota “Relax. Dit is Rotterdam” *(Gemeente Rotterdam, 2019a)* stelt gemeente Rotterdam dat er gewerkt wordt aan de beteugeling van discriminatie binnen de uitzendbranche zonder echt concreet te worden. In de voortgangsrapportage (*Gemeente Rotterdam, 2020b*) wordt meegedeeld dat in 2019 een begin is gemaakt met een nieuwe aanpak, gericht op discriminatie binnen de uitzendbranche. Met de uitzendbureaus Tempo-Team en Unique, beide aangesloten bij 010Inclusief, is besproken welke mogelijkheden er verder zijn om deze problematiek te voorkomen en aan te pakken. Dit heeft geleid tot het voorstel om een overeenkomst Anti-Discriminatie Code Uitzendbureaus (ADCU) te ontwikkelen. Maar dit voorstel is nooit van de grond gekomen.

Deze praktijk is nooit van de grond gekomen.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2019 – 2021 (nooit van de grond gekomen)

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

Gemeente Rotterdam (2020b), *Inspanning voor ontspanning Voortgangsrapportage Integratie & Samenleven. Relax. Dit is Rotterdam*, Mei 2020, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/8759054/1/s20bb005518_2_46412_tds>

## 1.1.2 Goed verhuurderschap

**Beschrijving:** In het beleidsprogramma Rotterdam tegen Racisme (*Gemeente Rotterdam, 2020a*) stelt de gemeente Rotterdam meer in te zetten op discriminatiebestrijding op de woningmarkt (particuliere verhuurders) door het op te nemen als onderdeel van het actieplan Goed Huren en Verhuren in Rotterdam. Gemeente zet daarbij onder meer in op aanvullen van de richtlijnen voor goed verhuurderschap met antidiscriminatie bepalingen en informatie aan huurders en verhuurders hierover via een verhuurdersloket, een campagne en met een model huurovereenkomst.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2019 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020, Rotterdam*, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

Gemeente Rotterdam (2020b), *Inspanning voor ontspanning Voortgangsrapportage Integratie & Samenleven. Relax. Dit is Rotterdam,* mei 2020, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/8759054/1/s20bb005518_2_46412_tds>

## 1.1.3 Eis van aantoonbaar antidiscriminatiebeleid op in de nieuwe contracten voor welzijn,wijkteams, jeugdhulp en Wmo-ondersteuning

**Beschrijving:** In het beleidsprogramma Rotterdam tegen Racisme (*Gemeente Rotterdam, 2020a*) is deze beleidspraktijk opgenomen. “We nemen een eis van aantoonbaar antidiscriminatiebeleid op in de nieuwe contracten voor welzijn, wijkteams, jeugdhulp en Wmo-ondersteuning.Organisaties die daar nog niet aan voldoen, moeten dan binnen een nader vast te stellen periode na ingangsdatum van het contract (bijvoorbeeld binnen één jaar) alsnog voldoen aan deze eis.”

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2020 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020, Rotterdam*, <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/tegen-racisme-en-discriminatie/Rotterdam-tegen-Racisme-2020-2022.pdf>

## 1.1.4 Verzoek aan culturele instellingen Code Culturele Diversiteit toe te passen

**Beschrijving:** In het beleidsprogramma Rotterdam tegen Racisme (*Gemeente Rotterdam, 2020a*) is deze beleidspraktijk opgenomen. “Gemeente vraagt de culturele instellingen die subsidie ontvangen uit het Cultuurplan om de Code Culturele Diversiteit actief toe te passen. Deze code heeft de sector zelf opgesteld en geeft gedragsregels voor diversiteit in governance, personeel, productie en publiek”. Voorts staat in het beleidsprogramma: “De culturele sector is verplicht het VN-verdrag voor mensen met een beperking uit te voeren. Dat wil zeggen dat de sector fysiek en sociaal toegankelijk moet zijn voor mensen met fysieke en/of mentale beperkingen. In subsidiebeschikkingen is de zinsnede opgenomen dat geen activiteiten verricht mogen worden die discriminatie opleveren wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, burgerlijke staat, leeftijd of op welke grond dan ook.”

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2020 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

# **Uitvoering gemeentelijk beleid**

## 1.2.1 Stadsmarinier

**Beschrijving:** In het beleidsprogramma Rotterdam tegen Racisme (*Gemeente Rotterdam, 2020a*) is deze beleidspraktijk opgenomen. “We stellen een stadsmarinier aan voor dit thema. Stadsmariniers zijn ‘superambtenaren’, die speciaal door het college worden aangesteld om, met mandaat en middelen, de meest urgente en hardnekkige problemen in onze stad op te lossen. Een stadsmarinier werkt in de haarvaten van de stad, samen met Rotterdammers. Stadsmariniers zorgen voor urgentie, versnelling, zoeken innovatieve oplossingen en zetten bovenal in op verbindingen alliantievorming met betrokkenen, experts en gemeenschappen die mee willen denken. Een stadsmarinier draagt geen uniform of wapens maar bouwt bruggen tussen de straat en de staat.”

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2020 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020,*  geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/tegen-racisme-en-discriminatie/Rotterdam-tegen-Racisme-2020-2022.pdf>

## 1.2.2 Onafhankelijke adviesraad Adviesraad Anti-racisme en Inclusie

**Beschrijving:** In het beleidsprogramma Rotterdam tegen Racisme (*Gemeente Rotterdam, 2020a*) is deze beleidspraktijk opgenomen .” We vormen met ons netwerk een onafhankelijke adviesraad (status en naamgeving nader te bepalen) om het college gevraagd en ongevraagd te adviseren over diversiteit en inclusie in het samenlevings- en overig beleid, de gemeentelijke communicatie en diversiteit in de organisatie. Rotterdammers met de voeten in de aarde en connecties in de stad, niet louter om hun ervaringsverhalen maar hun expertise op dit thema. Zij kunnen de gemeente en het college helpen om scherp te blijven op dit thema in het beleid en in de uitvoering. Nader te bepalen is wat er nodig is met betrekking tot de formele status, naamvoering, samenstelling, ondersteuning, onkostenvergoeding, etc. In de startfase zullen we vanuit het netwerk een alliantie opbouwen en samen vormgeven aan dit idee.” In de eerste helft van 2022 is de Adviesraad formeel ingesteld door het college. De naam van de raad is Adviesraad Anti-racisme en Inclusie of afgekort ARI. De raad bestaat uit 13 leden die zich professioneel of persoonlijk inzetten voor een inclusief Rotterdam. De leden zijn afkomstig uit verschillende delen van onze samenleving.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2020 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020,* geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/tegen-racisme-en-discriminatie/Rotterdam-tegen-Racisme-2020-2022.pdf>

ARI(2022), ‘Het verhaal over ons’, Web pagina, geraadpleegd op: <https://ari010.nl/over-ons/>

## 1.2.3 Inclusief wervings- en selectiebeleid gemeente Rotterdam

**Beschrijving:** In de nota “*Relax. Dit is Rotterdam” (2019a)* stelt de gemeente Rotterdam: “We voeren een inclusief wervings- en selectiebeleid. Recruiters en andere medewerkers die hierbij een rol spelen, worden toegerust om stereotypen en vooroordelen die gelijke behandeling in de weg kunnen staan te onderkennen en bestrijden. Ook kijken we kritisch naar de instrumenten die we inzetten en beoordelen deze op de mate van inclusiviteit.”

In het beleidsprogramma Rotterdam tegen Racisme (*Gemeente Rotterdam, 2020a*) wordt deze beleidspraktijk uitgebreid uitgewerkt. Diverse beleidselementen worden er beschreven. Hier worden er enkele aangegeven. Om inzicht te krijgen in de mate van inclusie en diversiteit binnen de organisatie vindt in oktober 2020 het onderzoek door de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (NIM) plaats. Naast analyses van de instroom, diversiteit, ervaren inclusie, doorstroom en uitstroom, worden concrete aanbevelingen gedaan ter verbetering van het beleid. Op basis van deze nulmeting zullen worden vorderingen op het gebied van zichtbare diversiteit onder leidinggevenden gemonitord aan het hoogste directieniveau van de gemeente, de concerndirectie.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2019 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020,* geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/tegen-racisme-en-discriminatie/Rotterdam-tegen-Racisme-2020-2022.pdf>

Gemeente Rotterdam (2020b), *Inspanning voor ontspanning Voortgangsrapportage Integratie & Samenleven. Relax. Dit is Rotterdam*,mei 2020, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/8759054/1/s20bb005518_2_46412_tds>

Gemeente Rotterdam (2021a), ‘Voortgangsbrief Relax. Dit is Rotterdam en Rotterdam tegen Racisme’, Brief aan gemeenteraad, 15 juni 2021, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/10275276/2/s21bb007395_7_48194_tds>

## 1.2.4 Inclusieve communicatie

**Beschrijving:** In de voortgangsrapportage over het beleidsprogramma “Relax” (Gemeente Rotterdam, 2020b) wordt gerapporteerd over een verdiepend onderzoek gedaan naar de vraag in hoeverre de gemeentelijke communicatie aansprekend is voor álle Rotterdammers. De uitkomsten van dit onderzoek hebben ervoor gezorgd dat de communicatie bij campagnes en andere uitingen in de stad en organisatie voor iedereen (nog) herkenbaarder en aansprekender is.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2020 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2020b), *Inspanning voor ontspanning Voortgangsrapportage Integratie & Samenleven. Relax. Dit is Rotterdam*, mei 2020, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/8759054/1/s20bb005518_2_46412_tds>

## 1.2.5 Antidiscriminatievoorziening RADAR

**Beschrijving:** Op grond van de Wet Antidiscriminatievoorzieningen is elke gemeente in Nederland verplicht om een antidiscriminatievoorziening te ondersteunen. In Rotterdam is RADAR de antidiscriminatievoorziening. Inwoners van Rotterdam kunnen bij RADAR terecht voor advies en ondersteuning als zij discriminatie ervaren. Elk jaar publiceert RADAR een overzicht van het aantal klachten en meldingen dat in het voorafgaande kalenderjaar is geregistreerd.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam / RADAR

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 1983-

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, geraadpleegd op: <https://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0026168&z=2020-01-01&g=2020-01-01>

Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, geraadpleegd op: <https://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0026353&z=2020-01-01&g=2020-01-01>

RDAR (2022), ‘Over RADAR’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://radar.nl/over-radar/>

## 1.2.6 Aanpak seksuele straatintimidatie

**Beschrijving:** Sinds 2017 voert de gemeente een beleid gericht op de aanpak van seksuele straatintimidatie. In 2017 kwam gemeente Rotterdam met het ‘Plan van Aanpak 2017-2019’ om seksuele straatintimidatie tegen te gaan. In dit plan van aanpak werd de volgende definitie van straatintimidatie gegeven: ‘(seksuele) uitlatingen of gedragingen op straat waarmee anderen u irriteren, tot last zijn, kwetsen, beledigen, bedreigen of beperken in uw gevoel van vrijheid’. Het plan bestond uit vier punten: strafbaarstelling, slachtoffers, aanpak op straat en campagne. Een belangrijk onderdeel was het verbod op straatintimidatie, dat per 1 januari 2018 in de APV in Rotterdam werd opgenomen. In 2019 bepaalde het gerechtshof dat zo’n verbod alleen in een landelijke wet kan worden vastgelegd, niet in gemeentelijke regeling. Op dit moment wordt er gewerkt aan zo’n wet. Momenteel is gemeente Rotterdam bezig met een nieuwe aanpak van seksuele straatintimidatie. Hierbij zal meer aandacht uitgaan naar preventie. Het belangrijkste hierbij is dat we niet het wiel opnieuw gaan uitvinden

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam / RADAR

**Discriminatiegronden:** Gender, genderidentiteit en seksuele gerichtheid.

**Periode:** 2017-

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2016), Plan van aanpak seksuele straatintimidatie 207-2019, geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/straatintimidatie/Plan-van-aanpak-straatintimidatie.pdf>

Gemeente Rotterdam (2022), ‘Straatintimidatie’, Web page, geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/straatintimidatie/>

## 1.2.7 Lokale Agenda Toegankelijkheid (LAT)

**Beschrijving:** Deze nota van de gemeente Rotterdam is een nota waarin alle beleidsinitiatieven zijn opgenomen die als doel hebben het bewerkstelligen van de inclusie van mensen met een beperking (handicap/chronische ziekte). Daarbij gaat het ook om beleidsinitiatieven waarvan mensen met een beperking een van de doelgroepen zijn en die dit overzicht zijn opgenomen onder andere koppen(Inclusief 010, Uitvoering particpatiewet, bevorderen sociale acceptatie door middel van positieve zichtbaarheid van diversiteit en verscheidenheid).

Specifieke beleidsinitiatieven gericht op mensen met een beperking zij: digitale toegankelijkheid gemeentelijke diensten, fysieke toegankelijkheid van buitenruimte, beschikbaarheid toegankelijke toiletten, toegankelijkheid stemlokalen, toegankelijkheid evenement / horeca.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Handicap/chronische ziekte (beperking)

**Periode:** 2020 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2020c), *Lokale Agenda Toegankelijkheid (LAT),* geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/toegankelijke-stad/Lokale-Agenda-Toegankelijkheid-april-2021.pdf>

Gemeente Rotterdam (2020d), *Folder toegankelijkheid*, geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/toegankelijke-stad/Factsheet-Toegankelijkheid.pdf>

## 1.2.8 Gemeente doet geen zaken met discriminerende partijen

**Beschrijving:** In de nota “*Relax. Dit is Rotterdam” (2019a)* stelt de gemeente Rotterdam staat “ “Deze nota van de gemeente Rotterdam is We doen geen zaken met discriminerende partijen. Binnen de kaders die de wet- en regelgeving rond subsidieverstrekking en inkoop bieden, zoeken we de grenzen op om zo een duidelijk signaal af te geven dat discriminatie en uitsluiting in Rotterdam niet worden geaccepteerd.”

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2019 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 , geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

## 1.2.9 Panel deurbeleid

**Beschrijving:** Het Panel Deurbeleid werkt aan een discriminatievrij deurbeleid in het Rotterdams uitgaansleven en heeft daarin twee functies: het beoordelen van het deurbeleid van individuele horecaondernemers en het onderzoeken van klachten over vermeende discriminatie in de horeca Het Panel heeft criteria opgesteld voor een discriminatievrij deurbeleid. Deze criteria zijn opgenomen in een convenant, dat door diverse Rotterdamse horecaondernemers is ondertekend.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam / RADAR

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2000 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Panel Deurbeleid Rotterdam (2022), ‘Panel Deurbeleid Rotterdam’, Website, geraadpleegd op : <https://www.paneldeurbeleidrotterdam.nl/>

# **Kennisbemiddeling en kennisoverdracht**

## 1.3.1 Platform 010Inclusief

**Beschrijving:** Op initiatief van de gemeenteraad is in 2015 het Rotterdamse platform tegen arbeidsmarktdiscriminatie opgericht: 010Inclusief. Het doel van het platform is het delen van kennis van en ervaring met het voorkomen en tegengaan van arbeidsdiscriminatie. De ondersteuning ligt bij de gemeente. 010 Inclusief begon in 2015 als Rotterdams platform om gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen. De gemeenteraad van Rotterdam nam het initiatief voor de oprichting en dertien Rotterdamse maatschappelijke organisaties, overheidsorganisaties en commerciële ondernemingen brachten het tot leven. Deze beleidspraktijk is opgenomen in de nota “*Relax. Dit is Rotterdam” (Gemeente Rotterdam, 2019a)* en de nota *“Rotterdam tegen racisme” (Gemeente Rotterdam, 2020a).*

In 2020 is in de voortgangsrapportage verslag gedaan van een onderzoek gedaan onder de leden van het platform. Onderzoek bracht de volgende voorbeelden van maatregelen en resultaten ondernomen door de leden naar voren: interne training voor medewerkers waaronder deskundigheidsbevordering, training gedrag op de werkvloer, masterclasses, scholing en ontwikkeling voor leidinggevenden ; bewustwording in de hele organisatie (diverse kanalen) ; ontwikkeling waardevrije werving- en selectie-instrumenten (zoals aangepaste wervingsteksten), diversiteit in teams vergroten (via werving en selectie), proef met anoniem solliciteren ; ondertekening Charter diversiteit en werken aan het bijbehorende Plan van Aanpak Beleid voor een Lerende Organisatie ; interne gedragscode en externe vertrouwenspersoon/klachtencommissie ; thema opgenomen in medewerkerstevredenheidsonderzoek ; ingrijpen als discriminatie zich voordoet binnen de organisatie; aparte belangengroepen binnen de organisatie, die o.a. zichtbaarheid vergroot en belangen behartigd ; interne mystery calls ; hijsen van de regenboogvlag ; aanpassing pand fysieke toegankelijkheid ; bijdragen aan intensieve samenwerking op wijkniveau.

In 2021 is bij 010Inclusief de Servicedesk Inclusie (zie onder)op de arbeidsmarkt ondergebracht.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode: 2015 -**

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

010Inclusief (2021), ‘Over ons’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://010inclusief.nl/over-ons/>

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020, Rotterdam*, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/tegen-racisme-en-discriminatie/Rotterdam-tegen-Racisme-2020-2022.pdf>

## 1.3.2 Servicedesk Inclusie op de arbeidsmarkt

**Beschrijving:** In beleidsprogramma Rotterdam tegen Racisme (*Gemeente Rotterdam, 2020a*) is deze beleidspraktijk opgenomen : “We richten een pilot Servicedesk Inclusie op de arbeidsmarkt in om een impuls te geven aan discriminatiebestrijding op de arbeidsmarkt”. Taken van de servicedesk zijn: (1) het agenderen van het thema, het bevorderen van bewustwording en het bieden van deskundigheid en maatwerkadvies aan bedrijven op het niveau van directie, management, beleid en de werkvloer; (2) het versterken van de beweging door actief te communiceren over koplopers. Dat zijn bedrijven en organisaties die zichtbaar optreden als ambassadeurs voor een inclusieve arbeidsmarkt. Daarmee zetten we ook in op naming and faming: positieve voorbeelden bekendheid geven als intrinsieke beloning en inspiratie voor anderen; (3) in het verlengde daarvan bieden we (ook commerciële) bedrijven advies, trainingen en instrumenten voor inclusief bedrijfsbeleid, waar dat zich tot op heden beperkt tot organisaties in het sociale domein.

Voortgangsrapportage (*Gemeente Rotterdam, 2021a)* geeft aan dat per 1 april 2021 de pilot Servicedesk Inclusie op de arbeidsmarkt is gestart, uitgevoerd door de landelijk bekende organisatie Diversiteit in Bedrijf. Op 17 juni is de webpagina van de servicedesk gelanceerd die ondergebracht is op de website van 10inclusief (*010Inclusief, 2021b*).

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2021

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

010Inclusief (2021a), ‘Over ons’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://010inclusief.nl/over-ons/>

010Inclusief (2021b), ‘Helpdesk’, Webpagina, geraadpleegd op: https://010inclusief.nl/helpdesk/

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020, Rotterdam*, geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/tegen-racisme-en-discriminatie/Rotterdam-tegen-Racisme-2020-2022.pdf>

Gemeente Rotterdam (2020b), Inspanning voor ontspanning Voortgangsrapportage Integratie & Samenleven. Relax. Dit is Rotterdam, mei 2020, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/8759054/1/s20bb005518_2_46412_tds>

Gemeente Rotterdam (2021a), ‘Voortgangsbrief Relax. Dit is Rotterdam en Rotterdam tegen Racisme’, Brief aan gemeenteraad, 15 juni 2021, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/10275276/2/s21bb007395_7_48194_tds>

## Diversiteitsprijs voor bedrijven – Inclusie010 Award

**Beschrijving:** In de voortgangsrapportage over het beleidsprogramma “Relax” *(Gemeente, 2020b)* stelt gemeente Rotterdam dat de gemeente bezig is met de voorbereiding voor een Rotterdamse diversiteitsprijs voor bedrijven. Dit naar aanleiding van de eerder aangenomen motie Belonen van inclusie en acceptatie (18bb4843) goed voorbeeld van naming and faming.

Op 10 maart 2022 is de eerste versie van deze prijs uitgereikt onder de titel ”010 Inclusief Award”. Het gaat om twee prijzen ; één voor een activiteit uit het midden- en kleinbedrijf en één voor een groot bedrijf.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2020 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2020b), *Inspanning voor ontspanning Voortgangsrapportage Integratie & Samenleven. Relax. Dit is Rotterdam*, mei 2020, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/8759054/1/s20bb005518_2_46412_tds>

Platform 010 Inclusief (2022), ‘010 Inclusief Award’, Web pagina, geraadpleegd op: https://010inclusief.nl/010-inclusief-award/ werk

## 1.3.4 Gelijkwaardigheidschecklist voor organisaties

**Beschrijving:** Ontwikkelen en verspreiden een Rotterdamse Gelijkwaardigheidschecklist voor organisaties. Daar staan quick wins in die ondernemers kunnen helpen om hun bedrijf inclusiever te maken en arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2020 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020,* geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/tegen-racisme-en-discriminatie/Rotterdam-tegen-Racisme-2020-2022.pdf>

## Campagne Meld discriminatie nu

**Beschrijving:** In het beleidsprogramma Rotterdam tegen Racisme (*Gemeente Rotterdam, 2020a*) wordt aangegeven dat de campagne *“Meld discriminatie nu*” structureel wordt: meerdere momenten in het jaar, in verschillende vormen. Daarbij wordt ingezet op meer gerichte campagnes op wijken waarvan uit het Wijkprofiel blijkt dat daar veel discriminatie ervaren wordt. Daar is het vqn belang dat de bekendheid van het meldpunt (de antidiscriminatievoorziening RADAR) groter wordt . Meldingen krijgen bij antidiscriminatievoorziening RADAR een opvolging.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2020 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020,*  geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/tegen-racisme-en-discriminatie/Rotterdam-tegen-Racisme-2020-2022.pdf>

## Educatie koloniaal, slavernij- en migratieverleden

**Beschrijving:** In het beleidsprogramma Rotterdam tegen Racisme (*Gemeente Rotterdam, 2020a*) is deze beleidspraktijk opgenomen .” Actie 6 – Educatie koloniaal, slavernij- en migratieverleden. Kennis van het koloniale verleden, het slavernijverleden en meer recent het migratieverleden zijn onmisbaar voor het begrijpen van ons gedeeld verleden en gezamenlijke toekomst. In de gesprekken kwam dit als heel belangrijk punt naar voren. We stellen daarom aanjaagbudget beschikbaar om bijvoorbeeld de uitkomsten van het onderzoek naar het Rotterdamse koloniale en slavernijverleden (publicatie op 31 oktober 2020) breed kenbaar te maken en dit samen te doen met organisaties in de stad. We zoeken manieren om de verhalen en lessen zo toegankelijk mogelijk te maken voor zo veel mogelijk.”

Er zijn producenten / documenten geleverd in kader hiervan: Raadpleging Rotterdammers over het maken van excuus voor het slavernij- en koloniaal verleden (Lokaal, 2021).

In een voortgangsbrief van 15 juni 2021 wordt medegedeeld dat er een meerjarig stadsprogramma wordt voorbereid om vanaf 2022 breed de aandacht te geven aan het Rotterdamse koloniaal- en slavernijverleden. Op 17 mei 2022 werd het programma over het koloniaal en slavernijverleden van Rotterdam gepresenteerd. Het programma is gericht op erkenning, bewustwording en kennisdeling over het verleden en de doorwerking in het nu

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:**  Afkomst.

**Periode:** 2020 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020, Rotterdam*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/tegen-racisme-en-discriminatie/Rotterdam-tegen-Racisme-2020-2022.pdf>

Lqkaal (2021), *Raadpleging Rotterdammers over het maken van excuus voor het slavernij- en koloniaal verlede*n. Eindrapportage, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/10659063/1/s21bb012551_1_42761_tds>

Gemeente Rotterdam, College van B&W(2022),'Voortgangsbrief koloniaal en slavernijverleden', Brief aan de gemeenteraad, 15 juni 2021, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/10275090/1/s21bb007389_4_47143_tds>

Gemeente Rotterdam (2022a), ‘Aftrap programma ‘ons koloniaal en slavernijverleden en de stad van nu’, Persbericht, 18 mei 2022, geraadpleegd op: <https://persberichtenrotterdam.nl/persbericht/aftrap-programma-ons-koloniaal-en-slavernijverleden-en-de-stad-van-nu/>

## Onderwijs

**Beschrijving:** In de nota “*Relax. Dit is Rotterdam” (Gemeente Rotterdam, 2019a)* stelt gemeente Rotterdam dat binnen het onderwijs gestreefd naar de volgende doelen: (1) Het vergroten van kennis en vaardigheden op thema’s die samenhangen met diversiteit, zoals burgerschap, inclusiviteit, discriminatie en vooroordelen seksuele- en gender diversiteit en emancipatie. (2) Het bevorderen van de acceptatie van diversiteit op scholen bij leerlingen, ouders en docenten.

Concrete acties die genoemd worden zijn: (1) Stimuleren van voorlichtingsactiviteiten en dialoog over burgerschap, inclusiviteit, (seksuele- en gender) diversiteit, discriminatie en emancipatie op alle Rotterdamse scholen; gericht op scholieren van alle leeftijden en niveaus. (2). Ondersteunen van scholen bij de keuze van lesmateriaal over burgerschap en diversiteit door het inrichten van een platform met een aanbod van programma’s en activiteiten waar scholen gebruik van kunnen maken. (3) Afspraken over inbedding van de diversiteitsthema’s binnen het schoolbeleid en in onderwijsprogramma’s op (school)bestuurlijk niveau. (4) Ondersteunen van kwetsbare jongeren door het stimuleren van LHBTI-vriendelijk en anti-pestbeleid bij scholen. (5) Stimuleren van deskundigheidsbevordering van leerkrachten en begeleiders, o.a. via de drie stedelijke pabo’s en de lerarenopleiding van de Hogeschool Rotterdam.

In het beleidsprogramma Rotterdam tegen Racisme (*Gemeente Rotterdam, 2020a*) stelt de gemeente Rotterdam volgende extra acties voor: meer aandacht voor stagemarktdiscriminatie; aandacht voor discriminatie en racisme in pestprotocol.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:**  Afkomst.

**Periode:** 2019 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020*, geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/tegen-racisme-en-discriminatie/Rotterdam-tegen-Racisme-2020-2022.pdf>

Gemeente Rotterdam (2020b), *Inspanning voor ontspanning Voortgangsrapportage Integratie & Samenleven. Relax. Dit is Rotterdam*, Mei 2020, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/8759054/1/s20bb005518_2_46412_tds>

## Jeugd en Jeugdhulpverlening

**Beschrijving:** In de nota “*Relax. Dit is Rotterdam” (Gemeente Rotterdam, 2019a)* stelt gemeente Rotterdam dat binnen de jeugdhulpverlening gestreefd wordt naar de volgende doelen: (1) Ondersteunen van alle jongeren in hun groei naar volwassenheid en het stimuleren van talentontwikkeling, in het bijzonder de meer kwetsbare jongeren, waaronder bi-culturele jongeren en LHBTI’s.

Concrete acties die genoemd worden zijn: (1) Deskundigheidsbevordering op het gebied van cultuursensitief werken en diversiteit voor jeugdverpleegkundigen, schoolmaatschappelijk werkers, jongerenwerkers en gemeentelijke consulenten bij het JongerenLoket. (2) Bevorderen van de acceptatie van (seksuele- en gender) diversiteit en een meer ontspannen omgang van jongeren met de verscheidenheid in de stad. (3) Vergroten van kennis en het stimuleren van bewustwording van vooroordelen en discriminatie op alle gronden. (4) Meer kennis en bewustwording bij jongerenwerkers over het belang van inclusiviteit, gelijkwaardigheid en gelijke behandeling.(5) Voortzetten van specifieke hulpverlening aan LHBTI’s met financiering vanuit Jeugdhulpverlening.

In het beleidsprogramma Rotterdam tegen Racisme (*Gemeente Rotterdam, 2020a*) stelt de gemeente Rotterdam volgende extra acties voor: meer aandacht voor stagemarktdiscriminatie; aandacht voor discriminatie en racisme in pestprotocol.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:**  Alle grond, met nadruk op afkomst, genderidentiteit en seksuele gerichtheid

**Periode:** 2019 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020*, geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/tegen-racisme-en-discriminatie/Rotterdam-tegen-Racisme-2020-2022.pdf>

Gemeente Rotterdam (2020b), *Inspanning voor ontspanning Voortgangsrapportage Integratie & Samenleven. Relax. Dit is Rotterdam*, Mei 2020, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/8759054/1/s20bb005518_2_46412_tds>

## Uitvoering participatiewet

**Beschrijving:** In de nota “*Relax. Dit is Rotterdam” (Gemeente Rotterdam, 2019a)* stelt gemeente Rotterdam dat bij de uitvoering van de participatiewet gestreefd wordt naar de volgende doelen: (1) Erop toezien dat in vacatures voor Rotterdamse bijstandsgerechtigden geen sprake is van discriminerende teksten of verzoeken.(2 Het bevorderen van bewustzijn onder zowel de eigen werknemers als onder werkzoekenden op het gebied van discriminatie op de arbeidsmarkt en de wijze waarop voorkeuren voor bepaalde categorieën werkzoekenden in de wervings- en selectiefase (onbewust) een uitsluitende werking kunnen hebben.

Concrete acties die handelen over discriminatiebestrijding binnen deze beleidspraktijk zijn: (1) W&I stelt een vast contactpersoon discriminatie aan als eerste aanspreekpunt voor meldingen van arbeidsdiscriminatie door werkzoekenden. (2) W&I zorgt voor (het vergroten van) bewustwording onder zowel werkzoekenden als personeel, door gerichte informatie te verstrekken over arbeidsmarktdiscriminatie en de wijze van melden.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden

**Periode:** 2019 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

## Welzijn, (ouderen) Zorg en Wijkteams

**Beschrijving:** In de nota “*Relax. Dit is Rotterdam” (Gemeente Rotterdam, 2019a)* stelt gemeente Rotterdam dat bij de uitvoering van het welzijnsbeleid gestreefd wordt naar het volgende doel: Toegankelijke ondersteuning en zorg/hulpverlening voor alle Rotterdammers en in het bijzonder voor de kwetsbare groepen in de samenleving, waaronder ouderen, LHBTI’s, vrouwen, Rotterdammers met een beperking en culturele sensitiviteit t.a.v. Rotterdammers met een andere culturele achtergrond

Concrete acties die handelen over discriminatiebestrijding binnen deze beleidspraktijk zijn: (1) Betrekken thema (seksuele en gender) diversiteit en cultuursensitief werken in masterplan Ouderen en in plan Eenzaamheidbestrijding. (2) Opvolging van de aanbestedingen Stedelijk Welzijn, Zorg en WMO via onze accounthouders, waarin genoemd staat dat de aanbiedende partijen cultuursensitief moeten kunnen werken en kennis en vaardigheden in huis moeten hebben over (seksuele- en gender). (3) Communiceren aan zowel doelgroepen als organisaties/bedrijven welke rechten en plichten er zijn als het gaat om de toegankelijkheid van voorzieningen en het verspreiden van informatie over het meldpunt Discriminatie.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2019 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

## Sport

**Beschrijving:** In de nota “*Relax. Dit is Rotterdam” (2019a)* stelt gemeente Rotterdam dat binnen het Veilig Sportklimaat specifieke aandacht is voor inclusiviteit van kwetsbare groepen, waaronder LHBTI’s, sporters met een migratieachtergrond en vrouwen in ‘typische’ mannensporten. De volgende acties worden aangegeven: (1) Bevorderen van acceptatie van (seksuele- en gender) diversiteit en respect voor elkaar. (2) Bestrijden van pestgedrag en discriminatie. (3) Deskundigheidsbevordering van trainers en begeleiders op het gebied van cultuursensitief werken en (seksuele- en gender) diversiteit.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** **:**  Alle grond, met nadruk op afkomst, genderidentiteit en seksuele gerichtheid

**Periode:** 2019 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

## 1.3.12 IDEM - Stedelijk Expertisecentrum Rotterdam op het gebied van inclusie, discriminatie en (LHBTIQ+-) emancipatie

**Beschrijving:** IDEM is het Stedelijk Expertisecentrum Rotterdam voor inclusie, discriminatie en (LHBTIQ+-) emancipatie dat wordt gefinancierd door de gemeente Rotterdam. Doel van IDEM is het versterken van maatschappelijke initiatieven door organisaties en mensen met elkaar te verbinden en het beschikbaar maken van expertise en lokale kennis voor met name professionals. IDEM is in opdracht van de gemeente Rotterdam ingericht door RADAR, bureau voor gelijke behandeling en tegen discriminatie en Art.1, kenniscentrum discriminatie Nederland.

**Periode:** 2016 –

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam / RADAR / Art/1

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

IDEM (2022), ‘Over IDEM, Webpagina, geraadpleegd op: [https://idemrotterdam.nl/over-idem-2/#](https://idemrotterdam.nl/over-idem-2/)

## 1.3.13 Gewoon in Rotterdam

**Beschrijving:** Deze voorlichtingscampagne vraagt aandacht voor meer acceptatie van diversiteit in Rotterdam. Basis van deze campagne is een fotowedstrijd Gewoon in Rotterdam. Uit de ingestuurde foto’s koos de jury de winnende beelden die dan zijn gebruikt voor de campagne. De campagne 'Gewoon in Rotterdam' een onderdeel van “*Relax. Dit is Rotterdam” (Gemeente Rotterdam, 2019a).*

**Periode:** 2020- -

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

Gemeente Rotterdam (2020), ‘Gewoon in Rotterdam’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/gewoon-in-rotterdam/>

## 1.3.14 Bevorderen sociale acceptatie door middel van positieve zichtbaarheid van diversiteit en verscheidenheid

**Beschrijving:** In de nota “*Relax. Dit is Rotterdam” (2019a)* stelt de gemeente Rotterdam dat zij inzet op het “ bevorderen [van] sociale acceptatie door middel van positieve zichtbaarheid van diversiteit en verscheidenheid in de stad. Uit onderzoek blijkt dat door het optreden van positieve rolmodellen in de media en in het dagelijks leven het zelfbeeld van kwetsbare jongeren die nog geen sterke identiteit hebben flink kan verbeteren. Rond betekenisvolle momenten in het jaar - denk aan de Internationale Dag tegen Discriminatie en Racisme, de International Day Against Homo- and Transfobia, Coming Out Day, de Internationale Vrouwendag, de Internationale Dag tegen seksueel geweld van vrouwen (Orange Day) en de Internationale Dag van de Mensenrechten – gaan we als gemeente aandacht besteden aan deze thema’s door events en andere activiteiten te faciliteren. We kijken hierbij ook naar de publieke viering van feestdagen die door verschillende groepen Rotterdammers wordt beleefd, maar die niet als officiële feestdag zijn erkend. We zorgen zo voor meer zichtbaarheid van de verscheidenheid.”

**Periode:** 2019 –

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Relevante beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

## 1.3.15 Deskundigheidbevordering/training professionals in het sociale domein op het gebied van inclusief- en cultuursensitief werken

**Beschrijving:** In de nota “*Relax. Dit is Rotterdam” (2019a)* stelt de gemeente Rotterdam dat “Het … belangrijk(is) om te blijven investeren in deskundigheidsbevordering van professionals in de wijken op het gebied van (seksuele en gender-) diversiteit. Hierbij gaat het om professionals die werken in zorg & welzijn, in het onderwijs, en in de veiligheids- en vrijetijdssector. Samen met actieve burgers spelen zij een cruciale rol. We doendit door trainingen, expertmeetings en voorlichtingssessies te organiseren die bijdragen aan de kennis en competenties die nodig zijn om als professional effectief te kunnen handelen in een diverse samenleving. Ook bouwen we een sterk netwerk op van professionals en vrijwilligers die hun kennis en ervaring met elkaar delen. Naast ondersteuning aan professionals, richten we ons daarbij ook op ondersteuning.”

**Periode:** 2019 –

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Relevante beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

# **Ontmoeting en verbinding**

## 1.4.1 Periodiek in gesprek

**Beschrijving:** In het beleidsprogramma Rotterdam tegen Racisme (*Gemeente Rotterdam, 2020a*) is deze beleidspraktijk opgenomen. “In plaats van óver mensen praten we met mensen. We blijven net als afgelopen zomer periodiek in gesprek, bijvoorbeeld met het netwerk van deze zomer maar ook met het Platform levensbeschouwelijke en religieuze organisaties Rotterdam, het netwerk van de Stad van Compassie en Coalitie Rotterdammers voor Mekaar. We willen voorkomen dat er óver mensen gesproken wordt en stimuleren dat er mét mensen gesproken wordt over diversiteit en inclusie.”

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2020 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020,*  geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/tegen-racisme-en-discriminatie/Rotterdam-tegen-Racisme-2020-2022.pdf>

## 1.4.2 Verbinders in de wijk

**Beschrijving:** In het beleidsprogramma Rotterdam tegen Racisme (*Gemeente Rotterdam, 2020a*) is deze beleidspraktijk opgenomen .” Verbinding met en empathie voor de ander begint op de plek waar je woont. Kleine organisaties in de wijk werken hard aan verbinding tussen buurtbewoners. Zij zijn verbinders in de wijken. Zij pakken wijkproblemen aan nog vóór ze op de radar van de gemeente verschijnen. We willen deze activiteiten van kleine organisaties steunen op wijkniveau. We willen de juiste voedingsbodem creëren voor goede initiatieven, zonder al te veel controledrang en bureaucratische drempels. We gaan zorgen voor een manier om voor relatief kleine bedragen de weg naar ondersteuning te vereenvoudigen. Voor organisaties maar ook voor bijvoorbeeld maatschappelijk betrokken jongeren. Zodat zij zelf bijeenkomsten kunnen organiseren over een aantal thema’s die belangrijk zijn voor hen en voor de stad. Of juist voor Rotterdammers die bezorgd zijn over ontwikkelingen in de wijk op het vlak van polarisatie tussen groepen wijkbewoners.

**Organisatie:** Gemeente Rotterdam

**Periode:** 2020 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020,* geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/tegen-racisme-en-discriminatie/Rotterdam-tegen-Racisme-2020-2022.pdf>

## 1.4.3 Verbindingsplatform Samen Vooruit op Zuid

**Beschrijving:** Van de website van de uitvoerende organisatie Me&Society: **“**Het verbindingsplatform Samen Vooruit op Zuid wil wijkbewoners in Pendrecht het gevoel van saamhorigheid en veiligheid (terug)geven. Het platform is er in het bijzonder voor ouders die leven en kinderen opvoeden in armoede. Wij willen wijkbewoners en organisaties op diverse vlakken onderling en kruislings met elkaar verbinden. Dit kan gaan om praktische zaken, zoals kleding, speelgoed, hulp bij financiële zaken en het invullen van papieren, maar ook om zaken die de psychische gesteldheid van de groep verbeteren, zoals het zoeken naar maatjes, contacten en het uitwisselen van praktische ervaringen. Door de inzet van peer-to-peer coaching willen wij wijkbewoners helpen hun (financiële) zelfredzaamheid en eigenwaarde te vergroten. De peer-to-peer coaches zijn zelf ervaringsdeskundigen en weten hoe het is om in armoede te leven en ook hoe zij hieruit kunnen komen. Zij zullen regelmatig contact hebben met gezinnen die dit nodig hebben en hen voorzien van een vriendelijke helpende hand.”

**Organisatie:** Stichting ‘me & society’

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2021 (?)

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Me&Society (2021), ‘Samen vooruit op Zuid’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://meandsociety.com/portfolio/samen-vooruit-op-zuid/>

## 1.4.4 Black Out – Interactief theater

**Beschrijving:** Van de website van de uitvoerende organisatie Me&Society: “Black Out is een tweeledig project, enerzijds bestaande uit een interactieve theatervoorstelling en anderzijds bestaande uit stadswandelingen met aansluitend dialogen. In de interactieve theatervoorstelling worden racisme en discriminatie in relatie tot het koloniale verleden en slavernij aangekaart onder jongeren. De theatervoorstellingen starten vanaf september ’21. Deze voorstellingen worden gehouden op Rotterdamse middelbare scholen en in de huizen van de wijk. Aansluitend wordt met de toeschouwers in dialoog gegaan over de aangekaarte onderwerpen.

**Organisatie:** Stichting ‘me & society’

**Discriminatiegronden:** Afkomst.

**Periode:** 2021 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Me&Society (2021), ‘Black Out – Interactief theater’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://meandsociety.com/portfolio/black-out/>

## 1.4.5 Onze Nieuwe Buren

**Beschrijving:** Van de website van de uitvoerende organisatie Me&Society: “Persoonlijke ervaringen van succesvolle (ex-)vluchtelingen hebben laten zien dat contacten en relaties met Nederlanders in de omgeving een grote bijdrage hebben geleverd aan een duurzame integratie. In het verhaal van iedere succesvolle (ex-)vluchteling komt ongetwijfeld de rol van een Nederlander voor. Met het initiatief “Onze Nieuwe Buren” worden vijftien Nederlandse gezinnen gekoppeld aan vijftien vluchtelingengezinnen. Deze 30 gezinnen trekken voor een periode van zes maanden met elkaar op met als doel een impuls te geven aan het integratieproces van de nieuwkomers.”

**Organisatie:** Stichting ‘me & society’

**Discriminatiegronden:** Herkomst.

**Periode:** 2021 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Me&Society (2021), ‘Onze nieuwe buren’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://meandsociety.com/portfolio/onze-nieuwe-buren/>

## 1.4.6 The Group

**Beschrijving:** Van de website van de uitvoerende organisatie (Stichting Mara): “The Group is een ontmoetingsplek waar jonge (msm) mannen van verschillende culturele achtergronden die leven met hiv hun gevoelens, angsten en hoop voor de toekomst zonder (voor)oordeel kunnen bespreken. The Group komt eens per maand samen om familiekwesties, het leven, cultureel stigma maar ook liefde en acceptatie te bespreken, voor zichzelf en voor anderen. De deelnemers ontmoeten elkaar na werktijd, zodat er heerlijk gegeten kan worden terwijl iedereen elkaar leert kennen en met elkaar bijpraat. The Group is voornamelijk gericht op mannen van verschillende culturen en etniciteiten tot 35 jaar die seks hebben gehad met andere mannen.”

Opmerking: Een van de projecten gericht op personen die hiv hebben die Stichting Mara uitvoert.

**Organisatie:** Stichting Mara

**Discriminatiegronden:** Afkomst en seksuele gerichtheid.

**Periode:** 2021 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Mara (2021), ‘The Group’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://www.maraprojecten.nl/projects/the-group/>

## 1.4.7 Verschillen overbruggen – SKIN-Rotterdam

**Beschrijving:** Van de website van de uitvoerende organisatie (SKIN-Rotterdam): **“**De reacties van Black Live Matters waren voor de gemeente Rotterdam aanleiding om het programma “Relax. Dit is Rotterdam” te intensiveren. Een van de acties van het plan is het ondersteunen van initiatieven op wijk- en stadniveau om met elkaar in gesprek te gaan over thema’s die belangrijk zijn voor elkaar of voor de stad. SKIN-Rotterdam werkt graag samen met de Gemeente Rotterdam en wilt mensen binnen haar netwerk stimuleren te komen met initiatieven die leiden tot het bespreekbaar maken van racisme en discriminatie en het overbruggen van verschillen met respect voor ieders eigenheid. “

**Organisatie:** SKIN-Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** 2021 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

SKIN-Rotterdam (2021c), ‘Verschillen overbruggen’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://skinrotterdam.nl/verschillen-overbruggen/>

SKIN-Rotterdam (2021d), Verschillen overbuggen. Infosheet, geraadpleegd op: <https://skinrotterdam.nl/wp-content/uploads/2021/09/Verschillen-Overbruggen-Infosheet.pdf>

## 1.4.8 Partners in de wijk

**Beschrijving:** Van de website van de uitvoerende organisatie (SKIN-Rotterdam): **“** In project Partners in de Wijk wordt met tien verschillende kerken aan de slag gegaan om verbindingen te leggen met andere maatschappelijke organisaties (professionele en vrijwilligers) de in hun wijk bezig zijn om mensen te helpen in de uitdagingen die ze iedere dag tegenkomen. Vrijwilligers uit de kerken krijgen een training in ‘de sociale kaart’ en het uitvoeren van projecten en begeleiding bij het uitvoeren of uitbreiden van hun eigen maatschappelijke activiteiten en het opbouwen van hun netwerk. Doel van het project ‘Partners in de wijk’ is de internationale kerken stimuleren en toerusten om:

Actief te participeren in hun eigen omgeving door middel van het kennen van de mensen in hun omgeving; het bevorderen van de leefbaarheid van de buurt; weten waar de problemen in de wijk liggen; een constructieve houding en een visie op de bijdrage die de gemeenschap kan hebben. De contacten zullen soms over wijkgrenzen heen gaan in verband met relaties op basis van (migratie)achtergrond.

Een actief vrijwilligersbeleid op maatschappelijke taken te voeren door middel van het enthousiasmeren en scholen van sleutelfiguren en andere vrijwilligers om mensen met een migratieachtergrond in hun omgeving te kunnen helpen in hun dagelijks leven.

Netwerken te bouwen en te participeren in bestaande netwerken door middel van het leggen van contacten met het wijknetwerk, huizen van de wijk, andere kerken en stichtingen.

Samen te werken met en te verwijzen naar professionele organisaties op verschillende niveaus door middel van het helpen van mensen om de juiste ‘loketten’ te vinden met behulp van vraagwijzer, wijkteam, GGD, werk & inkomen, jongerenloket.”

**Organisatie:** SKIN-Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Afkomst.

**Periode:** 2021 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

SKIN-Rotterdam (2021b), ‘Partners in de wijk’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://skinrotterdam.nl/partners-in-de-wijk/>

## 1.4.9 - Krachtig verbonden

**Beschrijving:** Van de website van de uitvoerende organisatie (SKIN-Rotterdam): **“ “**Het project Krachtig Verbonden is gericht op het hart van de missie van SKIN-Rotterdam. Het heeft als doel de christelijke internationale gemeenschappen te empoweren om van betekenis te zijn in de Nederlandse samenleving door middel van het stimuleren, activeren en toerusten van voorgangers en (potentiële) leiders, leiderschapsontwikkeling en het verbinden van de gemeenschappen met elkaar en met hun omgeving. Dit doen wij door:

Het versterken van de zelforganisatie van de gemeenschappen door cursussen, bijeenkomsten en de website en verbinding met de maatschappij.

Het stimuleren van kennisdeling en zelfredzaamheid van de gemeenschappen onderling door netwerkbijeenkomsten en de website

Het stimuleren van leiders van de gemeenschappen om samen te werken met autochtone kerken en maatschappelijke organisaties door netwerkbijeenkomsten en het leggen van koppelingen.

Het stimuleren van leiders van de gemeenschappen om te participeren in overkoepelende organisaties op het gebied van kerk, samenleving en politiek te kunnen helpen in ‘loketten’ te vinden met behulp van vraagwijzer, wijkteam, GGD, werk & inkomen, jongerenloket.”

**Organisatie:** SKIN-Rotterdam

**Discriminatiegronden:** Religie

**Periode:** 2019 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

SKIN-Rotterdam (2021a), ‘Krachtig verbonden’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://skinrotterdam.nl/krachtig-verbonden/>

## 1.4.10 Verbindingsplatform Samen Vooruit op Zuid

**Beschrijving:** Van de website van de uitvoerende organisatie **(**Stichting Voices of all women)**“:** In het kader van dit project gaan mannen, vrouwen, gezinsleden, buren en alle andere relevante deelnemers in gesprek met elkaar over de gelijkwaardige positie van mannen en vrouwen. In een traject van drie maanden leren de lokale deelnemers elkaar kennen en elkaars waarden begrijpen. Zij leren ook spreken over onderwerpen zoals vrijheid van keuze en zelfbeschikkingsrecht. Het doel van dit project is ook betrekken van mannen in de emancipatievraagstukken in hun gemeenschap.”

**Organisatie:** Stichting Voices of all women (VAOW)

**Discriminatiegronden:** Afkomst en gender.

**Periode:** 2020-

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Voices of all women (2021a), ‘Gelijkwaardige positie van mannen en vrouwen’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://voiceofallwomen.org/nl/equal-position-of-men-and-women/>

## 1.4.11 Buddy to Buddy

**Beschrijving:** Van de website van de uitvoerende organisatie **(**Stichting Buddy to Buddy): “Stichting Buddy to Buddy koppelt vluchtelingen aan Rotterdamse stadsgenoten. In augustus is deze stichting van start gegaan in Rotterdam. Zo kunnen nieuwkomers uit een sociaal isolement komen en ontstaan waardevolle vriendschappen tussen mensen die elkaar anders niet ontmoet hadden. In september gaan we in Rotterdam van start met de eerste buddy-matchingsronde. Het lijkt zo simpel, maar het is zo nodig. Veel nieuwkomers voelen zich eenzaam en maken weinig contact met Nederlanders. Wij geloven in een samenleving waarin iedereen meedoet. We zien dat het kan. Want als je met elkaar verbonden bent mogen ook de verschillen er zijn. Buddy to Buddy gaat uit van gelijkwaardigheid en organiseert laagdrempelig contact van mens tot mens. Voor beide kanten is contact een verrijking. Een buddytraject duurt vier maanden. Het begint met een voorlichtingsbijeenkomst waar alles verteld wordt over Buddy to Buddy en over het traject. We vragen deelnemers om ons iets over zichzelf te vertellen zodat we een goede match kunnen maken. Het traject gaat écht van start met een feestelijke matchingsavond waar je jouw buddy voor het eerst ontmoet. Daarna gaan jullie samen op pad. In ieder geval één uur per week gedurende 4 maanden. Je kunt van alles doen met je buddy: van koffie drinken en de hond uitlaten, tot sporten en samen koken. Om het contact te ondersteunen, organiseren wij tijdens het buddytraject ook allerlei leuke activiteiten waar je jouw eigen buddy maar ook de rest van de groep op een laagdrempelige manier kan ontmoeten**.”**

**Organisatie:** Stichting Buddy to Buddy

**Discriminatiegronden:** Afkomst.

**Periode:** 2021 -

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Buddy to buddy (2021), ‘Buddy to buddy Rotterdam van start!’ , Webpagina, geraadpleegd op: <https://buddytobuddy.nl/rotterdam/blog/2021/08/27/buddy-to-buddy-rotterdam-van-start/>

## 1.4.12 Dialogen – Dona Daria

**Beschrijving:** Van de website van de uitvoerende organisatie **(**Stichting Dona Daria): “ Stichting Dona Daria, centrum voor emancipatie, participatie en empowerment, werkt aan de versterking van veerkracht en emancipatie van Rotterdammers. Een dialoog brengt het gesprek en daardoor de verbinding tussen mensen tot stand. . Dialogen zijn voor iedereen geschikt. Denk hierbij aan: buurthuizen, scholen, organisaties, zelforganisaties en stichtingen. We geven dialogen op locatie, online en op ons kantoor. Waarom een dialoog? De dialoog brengt mensen in verbinding met elkaar gesprekken geven betekenis op een dieper niveau waardoor zij zich een nieuw beeld kunnen vormen rondom lastige onderwerpen; mensen gaan het gesprek met elkaar aan waardoor zij geraakt worden en ook hun emoties in een veilige omgeving kunnen uiten; dialogen bieden mensen meer houvast en richting ten aanzien van de besproken onderwerpen; dialogen geven mensen nieuwe woorden en ideeën waarmee zij hun gevoelens en gedachten kunnen uiten. De dialogen gegeven door Dona Daria omvatten uiteenlopende onderwerpen zoals: huiselijk en seksueel geweld, psychische problematiek, zelfbeschikking, positief opvoeden, polarisering van de samenleving, discriminatie en uitsluiting, keuzevrijheid, doorbreken van taboes, schadelijke traditionele praktijken, tradities & rolpatronen, veilig zijn thuis en op straat, het verbeteren van je plek in de maatschappij.”

**Organisatie:** Stichting Dona Daria

**Discriminatiegronden:** Alle gronden.

**Periode:** nvt

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Dona Daria (2021), ‘Dona Daria dialogen’ , Webpagina, geraadpleegd op: <https://www.donadaria.nl/dona-daria-dialogen/>

## 1.4.13 Rotterdam Pride

**Beschrijving:** Elke week wordt een week georganiseerd (Rotterdam Pride) waarin activiteiten worden georganiseerd die seksuele diversiteit en genderdiversiteit onder de aandacht brengen “Rotterdam Pride fungeert als paraplu-organisatie die de activiteiten van de verschillende organisaties en ondernemingen tijdens de Rotterdam Pride bundelt en communiceert.”

**Organisatie:** Rotterdam Pride

**Discriminatiegronden:** Genderidentiteit en seksuele gerichtheid.

**Periode:** Een week in elk jaar

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Rotterdam Pride (2022), ‘ Over ons’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://rotterdam-pride.com/over-ons/>

## 1.4.14 Roze salon

**Beschrijving:** Van de website van de Gay Rotterdam : “Stichting Humanitas biedt een ontmoetingsplek aan ouderen die homoseksuele, lesbische, biseksuele en/of transgender (LHBT) gevoelens hebben of LHBT zijn. In de Roze Salon (Bergweg) kunnen ouderen elkaar op een prettige manier ontmoeten en zich op hun gemak voelen. Een plek voor ontmoeting en gezelligheid, maar ook voor het bespreken van allerlei (actuele) thema’s waaronder zingeving.”

**Organisatie:** Stichting Humanitas

**Discriminatiegronden:** Genderidentiteit en seksuele gerichtheid.

**Periode**: Permanent-

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Gay Rotterdam (2021), ‘Roze salon’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://gayrotterdam.nl/en/rskhome/roze-salon>

## 1.4.15 Hang-out 010

**Beschrijving:** Van de website van de uitvoerende organisatie**:**.” The Hang-Out 010 is een huiskamer van waaruit LHBT- jongeren uit Rotterdam bij elkaar kunnen komen en hun projecten kunnen ontwikkelen. Hier kunnen jongeren zelf ook activiteiten programmeren voor andere jongeren. Ook de ouders van LHBT jongeren zijn hier welkom. Uniek aan het concept is dat het geen bar is, het is zelfs alcohol-vrij. In een setting waar jongeren van alle leeftijden en achtergronden zich thuis voelen ontvangen wij allerlei verschillende jongeren uit Rotterdam en ver daarbuiten.”

**Organisatie:** Stichting Humanitas

**Discriminatiegronden:** Afkomst en gender.

**Periode:** Permanent-

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

The Hang-Out 010 (2022), ‘The Hang-Out 01’, webpagina, geraadpleegd op: <http://thehang-out010.weebly.com/about.html>

# **1.5 Empowerment**

## 1.5.1 Integratie van vluchtelingen en migrantenvrouwen

**Beschrijving:** Van de website van de uitvoerende organisatie **(**Stichting Voices of all women): **“**VOAW helpt kwetsbare vrouwen en meisjes met hun integratie in de samenleving. In het kader van dit project gaan de vrouwen een traject van drie maanden in. Zij bouwen een netwerk, leren beter Nederlands spreken, leren hun (vlucht) bagage parkeren, en worden doorverwezen naar andere organisaties en initiatieven naar behoefte en wens.”

**Organisatie:** Stichting Voices of all women (VAOW)

**Discriminatiegronden:** Afkomst en gender.

**Periode:** 2020-

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Voices of all women (2021b), ‘Integratie van vluchtelingen en migrantenvrouwen’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://voiceofallwomen.org/nl/integration/>

## 1.5.2 Positieve participatie

**Beschrijving:** Van de website van de uitvoerende organisatie **(**Stichting Voices of all women of VOAW): “Dit project heeft VOAW het doel om gemarginaliseerde vrouwen te empoweren om te participeren in de samenleving. Het project heeft een brede aanpak en richt zich op ondersteunen van vrouwen op basis van hun behoeftes. Het project is gefinancierd door het Kansfonds, VSB fonds en Oranje fonds. In dit project heeft VOAW het doel om gemarginaliseerde vrouwen te empoweren om te participeren in de samenleving. Het project heeft een brede aanpak en richt zich op ondersteunen van vrouwen op basis van hun behoeftes. Het project is gefinancierd door het Kansfonds, VSB fonds en Oranje fonds”

**Organisatie:** Stichting Voices of all women (VAOW)

**Discriminatiegronden:** Gender.

**Periode:** 2020-

**Gebruikte beleidsdocumenten / bronnen:**

Voices of all women (2021c), ‘Positieve participatie ’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://voiceofallwomen.org/nl/positive-participation/>

**LITERATUURLIJST**

Buddy to buddy (2021), ‘Buddy to buddy Rotterdam van start!’ , Webpagina, geraadpleegd op: <https://buddytobuddy.nl/rotterdam/blog/2021/08/27/buddy-to-buddy-rotterdam-van-start/>

Dona Daria (2021), ‘Dona Daria dialogen’ , Webpagina, geraadpleegd op: https://www.donadaria.nl/dona-daria-dialogen/

Gemeente Rotterdam (2019a), *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is. Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022*, Versie maart 2019 Gemeente Rotterdam, geraadpleegd op at: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/relax-dit-is-rotterdam/GRO-Nota-Samenleven-toegankelijk-DEF.PDF>

Gemeente Rotterdam (2019b), *Inspanning voor ontspanning, Voortgangsrapportage actieprogramma Integratie & Samenleven. Relax. Dit is Rotterdam. Oktober 2019*, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/8759054/1/s20bb005518_2_46412_tds>

Gemeente Rotterdam (2020a), *Rotterdam tegen Racisme 2020-2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter. November 2020,*  geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/tegen-racisme-en-discriminatie/Rotterdam-tegen-Racisme-2020-2022.pdf>

Gemeente Rotterdam (2020b), *Inspanning voor ontspanning, Voortgangsrapportage Integratie & Samenleven. Relax. Dit is Rotterdam.* Mei 2020, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/8759054/1/s20bb005518_2_46412_tds>

Gemeente Rotterdam (2020c), *Lokale Agenda Toegankelijkheid (LAT),* geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/toegankelijke-stad/Lokale-Agenda-Toegankelijkheid-april-2021.pdf>

Gemeente Rotterdam (2020d), *Folder toegankelijkheid*, geraadpleegd op: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/toegankelijke-stad/Factsheet-Toegankelijkheid.pdf>

Gemeente Rotterdam (2021a), *Voortgangsbrief Relax. Dit is Rotterdam en Rotterdam tegen Racisme*, 15 juni 2021, geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/10275276/2/s21bb007395_7_48194_tds>

Gemeente Rotterdam (2021b), *Inspanning voor ontspanning, Voortgangsrapportage december 2021. Samenleven. Actieprogramma’s ‘Relax. Dit is Rotterdam’ en ‘Rotterdam tegen Racisme’,* geraadpleegd op: <https://rotterdam.raadsinformatie.nl/document/10850268/2/21bb14817>

Mara (2021), ‘The Group’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://www.maraprojecten.nl/projects/the-group/>

Rotterdam Pride (2022), ‘ Over ons’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://rotterdam-pride.com/over-ons/>

SKIN-Rotterdam (2021a), ‘Krachtig verbonden’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://skinrotterdam.nl/krachtig-verbonden/>

SKIN-Rotterdam (2021b), ‘Partners in de wijk’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://skinrotterdam.nl/partners-in-de-wijk/>

SKIN-Rotterdam (2021c), ‘Verschillen overbruggen’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://skinrotterdam.nl/verschillen-overbruggen/>

SKIN-Rotterdam (2021d), Verschillen overbuggen. Infosheet, geraadpleegd op: <https://skinrotterdam.nl/wp-content/uploads/2021/09/Verschillen-Overbruggen-Infosheet.pdf>

Voices of all women (2021a), ‘Gelijkwaardige positie van mannen en vrouwen’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://voiceofallwomen.org/nl/equal-position-of-men-and-women/>

Voices of all women (2021b), ‘Integratie van vluchtelingen en migrantenvrouwen’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://voiceofallwomen.org/nl/integration/>

Voices of all women (2021c), ‘Positieve participatie ’, Webpagina, geraadpleegd op: <https://voiceofallwomen.org/nl/positive-participation/>

COLOFON:

Dit is een uitgave van antidiscriminatievoorziening RADAR te Rotterdam (www.radar.nl)

Citeerwijze:

RADAR (2022). Overzicht beleidspraktijken t.a.v. van discriminatie en inclusiviteit in Rotterdam. Eerste versie. Rotterdam: RADAR.