



Advies van RADAR over het Rotterdams actieplan 'Samenleven in één stad'

RADAR is de onafhankelijke antidiscriminatievoorziening voor 50 gemeenten in Zuid-Holland en Noord-Brabant. RADAR bevordert gelijke behandeling en zet zich in voor een inclusieve samenleving die iedereen gelijke kansen biedt. RADAR versterkt burgers, overheden en organisaties bij het bestrijden van discriminatie en het vormgeven van een inclusieve samenleving. Onze kernwaarden zijn rechtvaardig, dichtbij en vooruitstrevend.

De intrinsieke drive voor een betere samenleving vormt de kern van RADAR, een organisatie met veel expertise en ervaring. Kansen voor ontwikkeling en vernieuwing liggen onder meer bij het versterken van de interne bedrijfsvoering en het verrijken, herstructureren en uitbouwen van het aanbod van diensten, producten en instrumenten. Voor het steunpunt geldt daarnaast dat we per 1 januari 2024 gaan werken onder één landelijke merknaam Discriminatie.nl.

In Rotterdam voeren wij o.a. het steunpunt discriminatie uit, voeren wij IDEM uit (het kennisplatform voor het sociaal domein dat discriminatie tegengaat en (LHBTQA+) Emancipatie en inclusie bevordert, versterken wij het onderwijs met kennis over discriminatie, uitsluiting, diversiteit en inclusie en recent is gestart met de netwerkregisseur om discriminatie ketenbreed met partners aan te pakken en voeren wij panel deurbeleid uit, een samenwerkingsverband met de horeca Rotterdam om discriminatie snel een halt toe te kunnen roepen. Wij werken nadrukkelijk samen met andere kennispartners in de stad zoals Dona Daria, 010Inclusief, het onderwijs, afdelingen binnen de gemeente en partners in het sociaal domein.

Het feit dat dit actieplan er ligt en het proces zo interactief was door de vele stadsgesprekken waarin Rotterdammers aan het woord kwamen is natuurlijk echt heel mooi voor de stad. Een groot compliment aan iedereen die aan het actieplan heeft gewerkt en meegedacht. Dat geldt niet in de laatste plaats het Team Samenleven dat hier hard aan heeft gewerkt en daarbij heeft willen tonen de stad echt vooruit te willen helpen met dit actieplan en ook buiten haar grenzen van de gemeente heeft gekeken. Deze intensiteit schept natuurlijk ook verwachtingen en wij vragen ons af of er met het plan voldoende ambitie en concreetie wordt getoond. Ons advies is daarom een eerlijk verhaal dat onze zienswijze weerspiegelt en wij hopen dat u als gemeenteraad daarmee uw voordeel kunt doen.

In de stad is geen ruimte voor discriminatie en racisme of haat zaaien in welke vorm dan ook. Met deze ambitie opent het actieplan. Deze zin schept hoge verwachtingen die wat ons betreft ambitieuzer kunnen ingevuld en geconcretiseerd dan waar in dit concept actieplan is gekozen. Daarnaast is de gemeente Rotterdam al jarenlang (en misschien al wel sinds zij in het bijzonder wethouder Schmidt in 1981 het initiatief nam tot de oprichting van Radar in 1983 als haar onderzoeks- en adviesbureau als het gaat om de aanpak van toen vooraleerst] rassendiscriminatie) een voorbeeld gemeente in de aanpak van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling, diversiteit en inclusie. Rotterdam is het aan haar inwoners verplicht hier echt werk van te maken gezien haar reputatie en de diversiteit en het gebrek aan inclusie en gelijkwaardige behandeling in de stad. Geen woorden maar daden dus..

Rotterdam kan meer (doen): als werkgever als inkoper, als dienstverlener en als diverse stad. Onder andere door vanuit deze rollen normstellend en zichtbaar naar buiten te treden geeft de gemeente al enige inhoud aan haar 1^e zin.

Namens RADAR zal ik verdere suggesties doen om het plan te versterken zodat we hiermee de gemeente in staat stellen haar openingszin waar te maken. In zijn algemeenheid vinden we de concretisering nog te beperkt en is er opvallend weinig aandacht in het actieplan voor LHBTIQ+, terwijl daar in het recente verleden stevig op is ingezet en dit nog steeds hard nodig is.

Ook lijkt het ons goed als er evaluatief zowel in- als extern binnen de gemeente op andere momenten aandacht is voor reflectie op dit beleidsplan naast dat dit tijdens de stadsgesprekken plaatsvindt.

Achtereenvolgens gaan wij in dit advies in op de outline overeenkomstig het actieplan.

Strategisch HR beleid

Mooi dat strategisch HR beleid beoogt dat de gemeentelijke organisatie een afspiegeling van de Rotterdamse samenleving beoogt. Ook mooi dat de gemeente is gestart met objectieve Werving & Selectie. De gepresenteerde cijfers lijken in 1^e instantie positief. Helaas ontbreekt het doorkijkje naar de cijfers van de diverse lagen in de organisatie, zoals het leidinggevend kader en de inschalingen alsook zichtbare sturing op diversiteit op loonschaalniveau waardoor diversiteit en inclusie een betere plek krijgen in de structuur en cultuur en uitsluitingsmechanismen hierdoor kunnen worden tegengewerkt in plaats van gefaciliteerd. Juist dan krijgt de organisatie het benodigde diversere en inclusievere leiderschap dat de vruchten plukt van een diverse organisatie en dus veerkrachtiger en succesvoller is en beter is aangesloten op hoe de stad eruit ziet. De invulling die nu voorligt lijkt vooral semantisch.

Dienstverlening gemeente Rotterdam

Wij hebben veel waardering voor de ambtenaren van Maatschappelijke Ontwikkeling waarmee wij samenwerken. Maar zij kunnen discriminatie niet alleen bestrijden en DGI bevorderen en behoudens een enkele aandachtsfunctionaris op een andere afdeling, kunnen zij niet zelf de gehele gemeentelijke organisatie beïnvloeden. Ook valt op dat een visie op de betekenis op de begrippen 'diversiteit', 'inclusie' en 'gelijk(waardig)e behandeling' vooralsnog ontbreken. In dat licht adviseren wij:

- Een visie te ontwikkelen op DGI en een daarop afgestemd beleidskader voor het gemeentelijk dienstverleningsconcept vast te stellen.
- Dit geeft meer richting aan DGI binnen de gemeentelijke organisatie en stelt eisen aan alle ambtenaren binnen de gehele gemeentelijke organisatie en heeft een uitstraling naar alle partners van de gemeente Rotterdam waardoor zij niet alleen anderen oplegt het goede te doen, maar dat doet vanuit een geloofwaardige organisatie die daarin ook stappen zet.

Impact maken in de stad via aanbestedingsbeleid

De gemeente heeft een breed instrumentarium tot haar beschikking om organisaties en bedrijven te stimuleren om actiever DGI beleid te voeren.

Zo wil de gemeente Rotterdam voorkomen dat bedrijven en organisaties die schuldig zijn bevonden aan discriminatie zaken doen met de gemeente, maar er zijn nauwelijks veroordelingen gezien de complexe bewijslast en het beperkte aantal zaken tegen werkgevers, dat dit geen zoden aan de dijk zet. Wij adviseren de gemeente daarom om bij aanbestedingsprocedures, al bij de selectieprocedure, eisen op te stellen die gericht zijn op het bevorderen van gelijke behandeling en dan niet alleen de intenties maar vooraleerst hetgeen nu al wordt waargemaakt. Daarnaast adviseren wij een ontbindende voorwaarde op te nemen ingeval de gecontracteerde organisaties de intenties niet blijken na te komen; liever zien we natuurlijk DGI als een kick-out criterium.

Het positief waarderen van organisaties die juist wel voorop lopen juichen wij ook toe (zoals via 010 Inclusief en het uitdragen van de gelijkwaardigheidschecklist en het tekenen van het Charter) en als RADAR steunen wij waar nodig organisaties die hierbij expertise of hulp kunnen gebruiken.

Arbeidsmarktdiscriminatie

Niet alleen als contractpartij maar ook in haar rol als lid van de gemeenschap richting organisatie kan de gemeente een vooraanstaande rol spelen in het terugdringen van deze meest voorkomende en hardnekkige vorm van discriminatie (een kwart van de meldingen in de politieregio Rotterdam in

2022 ging over de arbeidsmarkt)¹. Dit beïnvloedt de individuele kansen en welvaart van burgers beïnvloedt nadelig. Nog steeds maken we in Rotterdam op oneigenlijke gronden selectief gebruik van het beschikbare potentieel. Juist in Rotterdam levert dit veel gemiste kansen en ongelijkheid op.

De gemeente kan als contractpartij maar in haar andere formele juridische en economische rollen naar organisaties proactief in gesprek gaan met ondernemers over het bevorderen van inclusie in wervings- en selectieprocessen en op de werkvloer. Ook werkgevers moeten ervan overtuigd raken dat discriminatie sterk wordt afgekeurd in Rotterdam en dat het aanpakken ervan de norm is. Zo is voorstelbaar dat de gemeente het lidmaatschap van 010Inclusief en of het ondertekenen van de charter een verplicht karakter geeft voor alle Rotterdamse bedrijven die iets van de gemeente nodig hebben.

Stadsmarinier Anti-discriminatie en Racisme

Ook heel waardevol is de steun die Rotterdam in G4 verband geeft aan de ketenaanpak discriminatie die we ook in Rotterdam aan het starten zijn. In het verlengde daarvan werken we in G4 verband aan een rapportagetool ('dashboard') die actueler, gedetailleerder en integraal (incl. politie en OM) cijfers geeft over discriminatie.

De recente aanstelling van de stadsmarinier Anti-discriminatie en Racisme kan de ketenaanpak ondersteunen. Samen met de bij RADAR gestarte anti-discriminatie netwerkregisseur kunnen deze helpen om signalen van discriminatie vroegtijdig aan te pakken en waar nodig met de inzet van gemeentelijke handhavingsmiddelen te helpen aanpakken.

Woningmarkt

Wij juichen het toe dat dat de gemeente de wet goed verhuurderschap zichtbaar serieus neemt. We zijn ook positief over het voornemen te werken aan een keurmerk voor de verhuurders. RADAR, samen met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, zien dit keurmerk en de handhaving hierop als absolute noodzaak en voorwaarde om iets aan de huidige ongelijke behandeling van huurders te gaan doen. De recente start van het 'woonplatform voor eerlijke verhuur' zien we als een mooie eerste stap naar een eerlijke woningmarkt voor huurders

Onderwijs

Het is essentieel dat de gemeente een stevige rol ziet om goed onderwijs te faciliteren in deze stad. Het is ook goed dat de gemeente het stagepact steunt. Wij lezen in het actieplan dat de gemeente haar volwaardige rol in deze niet pakt en er een steviger rol vereist is om ervoor te helpen zorgen dat kinderen en jongeren goed onderwijs krijgen, zoals de volgende voor het onderwijs fundamentele bijdragen:

- Onderdeel van Burgerschap moet absoluut ook zijn lessen over de inclusieve samenleving waarin het beleid van de gemeente mede wordt uitgedragen opdat haat zaaien wordt voorkomen, bewustwording wordt vergroot waardoor bepaalde groepen sneller geaccepteerd worden, er respect ontstaat voor verschillen en iedereen er dus toe doet etc.
- Onderwijs ambtenaren beter toerusten met de DGI visie vanuit de gemeente, sociale normering die hierbij hoort en een handelingskader zodat zij een positief-stimulerende rol kunnen vervullen naar het onderwijs. Hetzelfde geldt voor andere afdelingen zoals Veiligheid en MO.

¹ <https://radar.nl/publicaties/monitor-discriminatie-regio-rotterdam-2021/>



- Op Rotterdamse scholen moet er aandacht zijn voor het koloniaal en slavernijverleden en de doorwerking daarvan.

Op Rotterdamse scholen moet er daarnaast aandacht blijven tijdens burgerschapslessen voor de komst van de arbeidsmigranten, hetgeen dit voor hen en de stad heeft betekend.

Dit alles is ook bepleit door het in het voorjaar afgeronde project Rotterdam Voorbij Discriminatie waarin Radar met vertegenwoordigers uit de zwarte, moslim en joodse gemeenschap naar wat er kan en moet om de stad te leren beter met verschillen om te gaan. Een belangrijke actielijn dicht zij toe aan het onderwijs terwijl deze groepen graag betrokken zijn op het vervolg hierop.

Daarnaast benoemt het beleid het verkrijgen van gelijke kansen: uit ervaring zien wij dat dit niet voldoende is. Het gaat om gelijke behandeling dat ervoor helpt zorgen dat kinderen zonodig extra hulp krijgen om daadwerkelijk dezelfde kans te krijgen als hun leeftijdsgenoot. Landelijk bepleiten wij daarom extra persoonlijk budget voor kinderen die dat nodig hebben.

Recent onderzoek (door IDEM 2023) laat zien dat diversiteitssensitief werken nog in de kinderschoenen staat in het Rotterdams onderwijs, welke rol ziet de gemeente hier voor haarzelf weggelegd?

Aandacht voor digitale inclusie is essentieel, onderschrijven wij. Welke (aanjagende) rol gemeente daarin neemt wordt niet heel duidelijk. Het Civic Lab juichen wij toe al mag duidelijk worden wat de verwachting daarvan is. Al zien wij als een groot risico voor toenemende discriminatie en we zouden graag zien dat dit een concreter invulling en plek krijgt in dit plan.

Zorg en Welzijn

De kwaliteit van de dienstverlening hangt samen met de mate waarin professionals in staat zijn diversiteitssensitief te werken, stelt het actieplan.

Vanuit het kenniscentrum IDEM zien we dat professionals te weinig tijd krijgen voor de ontwikkeling van hun inclusie competenties terwijl diversiteits-sensitief werken één van de belangrijkste succesfactoren is in het contact tussen inwoner en zorgverlener in de diverse stad die R'dam is.

Dat het allemaal nog niet in de haak' is toont ons onderzoek (IDEM 2022) in de ouderenzorg aan: er is veel discriminatie in de instellingen in Rotterdam, zowel intra- als extramuraal en zowel onder medewerkers alsook onder de cliënten.

De gemeente heeft de instrumenten om diversiteitssensitief te werken door professionals te stimuleren. Onder andere via het inkoopbeleid zoals we eerder betoogden maar ook door partijen die hieraan werken pro actief met elkaar in verbinding te helpen brengen als opdrachtgever en regisseur.

LHBTIQA+

In onze inleiding gaven we al aan dat er in het actieplan weinig aandacht is voor LHBTIQA+. Wij adviseren hierop een aanvullend en concreet actieplan in samenwerking met betrokken ketenpartners te ontwikkelen waarin de veiligheid van deze Rotterdammers beter gaat worden gewaarborgd. Dit plan zou de volgende ingrediënten kunnen bevatten:

- Toegang tot zorg en welzijn.
Wij zien dat het van cruciaal belang is dat de gemeente blijft werken aan het verbeteren van de toegang tot zorg en welzijn voor de LHBTIQA+-gemeenschap en zich inzet voor gelijke behandeling en inclusie. Er zijn nog steeds veel gevallen waarin discriminatie of

stigmatisering optreedt, en waar toegang tot zorg en welzijn belemmerd wordt, zo blijkt uit recente IDEM onderzoeken zoals die in de ouderenzorg.

- Expliciet aandacht voor deze doelgroep in het welzijnswerk. Zo spelen ook de wijkcentra en welzijnsorganisaties een cruciale rol bij het verlenen van ondersteuning aan de LHBTIQA+-gemeenschap. Ze kunnen diverse diensten aanbieden, zoals counseling, ondersteuning, voorlichting en het faciliteren van sociaal contact. Het is daarom belangrijk dat zorgverleners en welzijnswerkers zich bewust zijn van de specifieke behoeften en uitdagingen van LHBTIQA+-personen, en dat ze een inclusieve en respectvolle benadering hanteren en uitdragen. Dit onderstreept het belang van deelname aan het IDEM programma, waar organisaties handreikingen krijgen om diversiteitsgevoelig te werken. De gemeente kan dit nadrukkelijk promoten als onderdeel van haar rol als opdrachtgever richting partners in de zorg en het welzijnswerk.
- Specifieke behoeften ouderen.
Ook is er speciale aandacht nodig voor de LHBTIQA+ ouderen, omdat ze mogelijk te maken hebben gehad met discriminatie gedurende hun leven en unieke behoeften hebben op het gebied van ouderenzorg en welzijn. Het bieden van specifieke diensten en ondersteuning voor LHBTIQA+ ouderen, is daarom belangrijk.
- Bewustzijn in de keten voor veiligheid.
LHBTIQA+-personen voelen zich lang niet altijd veilig in de stad. Het is van belang dat er gewerkt blijft worden aan een werkende ketenbrede aanpak en ertoe bijdraagt dat het aantal geweldsincidenten wordt teruggedrongen en LGBTI-personen zich veilig voelen in Rotterdam. Wat daarbij helpt, is het handhaven van anti-discriminatie- en anti-pestbeleid en ervoor te zorgen dat slachtoffers van (haat)misdrijven toegang hebben tot hulp en ondersteuning.
- Ondersteunen van evenementen.
Het ondersteunen van evenementen zoals de Rotterdam Pride week, zoals vermeld in het beleidsplan, is van blijvend belang, onder meer voor het blijven empoweren van de doelgroep. Ook het voorkomen van tokenisme is daarnaast ook essentieel voor de LHBTIQA+-gemeenschap. Dit vereist een doorlopend proces van samenwerking met de gemeenschap zelf en diversiteit en inclusie door evenementen en culturele activiteiten worden omarmd.

Vrijtijdbesteding: handreiking discriminatie in het amateurvoetbal

Helaas ontbreekt er wel ambitie op het gebied van anti-discriminatie naar het Betaalde Voetbal in Rotterdam, dat momenteel met liefst 3 clubs op het hoogste niveau speelt. Sociale veiligheid is al jaren een thema maar ook een groot taboe. Zonder normering en aanpak vanuit de stad, gaat hierin weinig bewegen. Recent onderzoek vanuit Radar heeft ook geleerd hoe handelingsverlegen amateurverenigingen in deze ook zijn. Slechts één Rotterdamse vereniging (Rotterdam United) deed mee aan ons onderzoek en zie hoe goed zij daarmee aan de weg timmeren, een mooi lichtpuntje in een nog behoorlijk onontgonnen gebied.

Mooi dat er onderzoek komt naar effectiviteit discriminatiebeleid. Hoewel Rotterdam nog een voorloper is in Nederland als het gaat om de aanpak, is er nog te weinig echt evidence-based onderzoek naar werkende interventies. Niet dat je alleen maar dat wilt omdat blijven pionieren ook bij deze stad hoort, maar wel om gevoel te krijgen bij wat wel en niet werkt en waarop middelen vooral wel of niet moeten worden ingezet.

Tegelijkertijd zien we in dit plan een afkalving van het budget ontstaan en dat is zeer zorgelijk: er is al veel afgebroken in de sociale basisinfrastructuur in Rotterdam. Zo zijn veel minderheids- en



zelforganisaties de afgelopen 10 jaar budget kwijtgeraakt waardoor er veel zijn opgeheven en er veel activiteiten zijn afgebouwd. Het beroep op zelforganiserend vermogen kent haar grenzen, zo zien we ook hier. Juist in een tijd waarin we erkennen dat het verleden doorwerkt, is investeren in de toekomst van minder kansrijke Rotterdammers cruciaal voor hun welzijn maar ook hun toekomstige verdienvermogen, voor henzelf maar ook voor de stad.

Positief is dat gemeente aandacht besteedt aan het en haar slavernij- en koloniaal verleden. Een perspectief op de toekomst met concrete handvaten lijkt nog te ontbreken?

Mooi dat handhavers worden getraind in voorkomen van discriminatie. Zouden daarnaast ook moeten worden getraind op herkennen van discriminatie en het bevorderen om discriminatie te melden, gezien hun openbare rol.

Tenslotte...

Wij zien perspectief in de uitwerking van dit plan als daaraan concretere uitwerking wordt gekoppeld, wij bepleiten steviger ambities die stroken met de reputatie die Rotterdam heeft als koploper in Nederland als het gaat om haar anti-discriminatie aanpak en diversiteit en beschikbaarstelling van structurele middelen die de doelen helpen ondersteunen. Wij missen daarin bijvoorbeeld de echte komma na de gemaakte excuses voor het slavernijverleden waarbij we in de gemeente Rotterdam werken aan het opheffen van economische sociaal-culturele achterstanden bij diverse groepen. Ook zien we graag een gemeente die veel meer dan nu sociaal normerend is (geen woorden maar daden als het gaat om het uitdragen van de boodschap dat er in Rotterdam geen plaats is voor discriminatie) en haar opdrachtgeversrol effectief benut om partijen hierop te activeren en zich hieraan te committeren. Hiermee opent Rotterdam de weg naar een plaats waar er daadwerkelijk geen plek meer is voor discriminatie, de aanwezige talenten beter worden benut en het welvaarts- en welzijnsverlies vanuit discriminatie en uitsluiting worden gestopt.

Tekst gemeenteraad d.d. 4 oktober 2023

Mijn naam is Sjaak van der Linde en ik ben directeur-bestuurder van RADAR en voorzitter van de landelijke vereniging tegen discriminatie, Discriminatie.nl. Wij hebben als RADAR een uitgebreider advies geschreven dan ik nu voordraag, ik beperk mij dan ook tot de hoofdlijnen uit ons advies.

Het feit dat dit actieplan er ligt en het proces zo interactief was door de vele stadsgesprekken waarin Rotterdammers aan het woord kwamen is natuurlijk echt heel mooi voor de stad. Een groot compliment aan iedereen die aan het actieplan heeft gewerkt en meegedacht. Dat geldt niet in de laatste plaats het Team Samenleven dat hier hard aan heeft gewerkt en daarbij heeft willen tonen de stad echt vooruit te willen helpen met dit actieplan. Zo is ook de recente aanstelling van de stadsmarinier Racisme & Discriminatie heel waardevol voor de beoogde ketenaanpak discriminatie die we in G4 verband aan het uitrollen zijn; naast preventie en educatie moeten activering en sanctionering onderdeel zijn van een compleet anti-discriminatiebeleid.

De intensiteit van de stadsgesprekken schept natuurlijk ook verwachtingen en wij vragen ons af of er met het plan voldoende ambitie en concreetie wordt getoond.

In de stad is geen ruimte voor discriminatie en racisme of haat zaaien in welke vorm dan ook. Met deze ambitie opent het actieplan. Deze zin schept hoge verwachtingen die wat ons betreft ambitieuzer kunnen ingevuld en geconcretiseerd dan waar in dit concept actieplan is gekozen. Daarnaast is de gemeente Rotterdam al jarenlang (en misschien al wel sinds zij in het bijzonder wethouder Schmidt in 1981 het initiatief nam tot de oprichting van Radar in 1983 als haar onderzoeks- en adviesbureau als het gaat om de aanpak van toen vooraleerst] rassendiscriminatie) een voorbeeld gemeente in de aanpak van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling, diversiteit en inclusie. Rotterdam is het aan haar inwoners verplicht hier echt werk van te maken gezien haar reputatie en de diversiteit en het gebrek aan inclusie en gelijkwaardige behandeling in de stad. Geen woorden maar daden dus..

Waar kan dit in concreto beter?

- Zoals ook mijn collega organisatie Dona Daria voorstelt een visie te ontwikkelen op de inclusieve stad en deze als gemeente uit te dragen als gemeentelijke organisatie maar ook in de sociale normering vanuit de politieke en ambtelijke top. Dit vraagt dan ook vertaling naar de ambtelijke organisatie en hoe diversiteit & inclusie concrete invulling krijgt op de ambtelijke werkvloer.
- Als gemeente in haar rollen als werkgever, dienstverlener en zeker ook als inkoopende partij (bijv. richting zorg, welzijn & wijkteams, cultuur, vastgoed en groenbeheer etc.) effectief eisen stelt aan haar partners, maakt dat een groot verschil voor duizenden werknemers en klanten.
- Sport heeft geen echte plek in dit plan, zowel de amateursport als de professionele sport. Sport is een plek waar Rotterdammers met een grote diversiteit aan achtergronden, leeftijden etc. samenkomen: dit is bij uitstek een plek om regie op te nemen omdat de gemeente Rotterdam daarin bepalend. Sportverenigingen zijn dienstverleners die gehouden zijn aan artikel 1 van onze grondwet en dit moeten plekken zijn waar kinderen maar ook volwassenen sociaal veilig zichzelf kunnen zijn.
- Regie nemen op onderwijs in Rotterdam dat aandacht besteedt aan de impact van arbeidsmigranten in onze stad en het koloniaal en slavernijverleden. Het maakt een groot verschil als kinderen vroegtijdig weten hoe het verleden doorwerkt in het heden, met welke uitsluitingsmechanismen nu jonge moslim of zwarte of LHBTQ+ Rotterdammers te maken krijgen en hoe zij daar het beste mee om kunnen gaan aan betrokken omstanders. Dát maakt een groot verschil in het veilig opgroeien van kinderen in onze stad.



- Aandacht voor de sociale en fysieke veiligheid van de LHBTQA+ gemeenschap. Deze groep pik ik er toch even uit omdat zij nauwelijks de aandacht heeft in het Actieplan.

Wij zien perspectief in de uitwerking van dit plan als daaraan concretere uitwerking wordt gekoppeld, wij bepleiten steviger ambities die stroken met de reputatie die Rotterdam heeft als koploper in Nederland als het gaat om haar anti-discriminatie aanpak en diversiteit en beschikbaarstelling van structurele middelen die de doelen helpen ondersteunen. Wij missen daarin bijvoorbeeld de echte komma na de gemaakte excuses voor het slavernijverleden waarbij we in de gemeente Rotterdam werken aan het opheffen van economische sociaal-culturele achterstanden bij diverse groepen. Ook zien we graag een gemeente die veel meer dan nu sociaal normerend is (geen woorden maar daden als het gaat om het uitdragen van de boodschap dat er in Rotterdam geen plaats is voor discriminatie) en haar opdrachtgeversrol effectief benut om partijen hierop te activeren en zich hieraan te committeren. Hiermee opent Rotterdam de weg naar een plaats waar er daadwerkelijk geen plek meer is voor discriminatie, de aanwezige talenten beter worden benut en het welvaarts- en welzijnsverlies vanuit discriminatie en uitsluiting worden gestopt.

Wij hopen dat u als gemeenteraad uw voordeel kunt doen met ons welgemeende advies.