

Samenleven in één Stad

Bijlage

Inburgering en Samenleven



Gemeente Rotterdam

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Toetsing van input	4
2.1	Stadsgesprekken	4
2.2	Initiatiefvoorstel Voor Gelijkwaardigheid, Tegen Discriminatie (VVD-DENK)	6
2.3	Roze Stembusakkoord	7
2.4	Rotterdam voorbij Discriminatie	8
3	Reflectie op de stadsgesprekken	9
4	Begrippenlijst	11

1 Inleiding

Dit document is een bijlage bij het actieplan Samenleven in één stad en geeft achtergrondinformatie.

In hoofdstuk 2 bieden inzicht in de input die is gegeven in de stadsgesprekken, maar niet of deels is overgenomen en dus niet in het actieplan zelf is teruggekomen. We deden deelnemers van stadsgesprekken de belofte om hierover transparant te zijn. Daarnaast reflecteren we ook op het initiatiefvoorstel 'Voor gelijkwaardigheid, tegen discriminatie', zoals toegezegd aan de raadscommissie WIOSSAN en het Roze Stembusakkoord, zoals verzocht in een motie door de gemeenteraad. Het onderdeel sluit af met input uit het project Rotterdam Voorbij Discriminatie.

Daarna volgt in hoofdstuk 3 een reflectie op de stadsgesprekken zelf, de manier waarop deze zijn uitgevoerd en ontvangen en de lessen die geleerd zijn.

Tot slot is er in hoofdstuk 4 een begrippenlijst toegevoegd met woorden uit het actieplan die we van toelichting wilden voorzien.

2 Toetsing van input

Aan deelnemers van stadsgesprekken is beloofd dat input die niet in het actieplan terugkomt, opgenomen wordt in de bijlage. Zo kunnen zij, maar bijvoorbeeld ook de gemeenteraad, hun ideeën terugzien. In dit hoofdstuk beschrijven we daarom wat we overnemen van:

1. Stadsgesprekken
2. Initiatiefvoorstel 'Tegen discriminatie, voor gelijkwaardigheid' (2020)
3. Roze Stembusakkoord (voor gemeenteraadsverkiezingen 2022)
4. Rotterdam Voorbij Discriminatie

2.1 Stadsgesprekken

We sommen hieronder eerste de grote lijnen van de input uit stadsgesprekken. De behoeften waren o.a.:

- Meer diversiteit en inclusie in de gemeentelijke organisatie
- Gemeente blijft in gesprek per gemeenschap om samen discriminatieproblemen goed te signaleren en agenderen en uit te wisselen wat de juiste oplossingen zijn.
- Investeren in het historisch besef van Rotterdammers
- Kennis en bewustwording over diversiteit en inclusie in het onderwijs
- Ondersteunen van activiteiten gericht op voorlichting, empowerment en positieve zichtbaarheid van de gemeenschappen
- Beter uitsplitsing in de registratie van discriminatie bij RADAR, gemeentelijke enquêtes, politie, OM en College van de Rechten van de Mens. Op die manier komt beter in beeld welke vormen van discriminatie er zijn en kunnen we veranderingen beter signaleren
- Gericht inzetten op meldings- en aangiftebereidheid per discriminatiegrond, in samenwerking met de politie en/of andere partners in de stad
- Stedelijke campagne gericht op specifieke vormen van discriminatie (in plaats van discriminatie in het algemeen) alleen algemeen
- Representatie in gemeentelijke communicatie, vrij van (onbedoelde) stereotypering en vooroordelen
- Lobby bij het Rijk voor inclusiever onderwijs(materiaal) om kwetsende liedjes, plaatjes of teksten tegen te gaan
- Continueren van ondersteuning van sportorganisaties bij het vergroten van acceptatie van diversiteit in alle vormen en bestrijding van racisme in en rondom sport, zoals in gesprek met betaalde voetbalclubs over (racistische, homofobe en/of antisemitische) spreekwoorden
- Intersectionaliteit: bijvoorbeeld als er een communicatiecampagne is, besteed dan bijvoorbeeld ook aandacht aan de representatie van zwarte Rotterdammers en in samenspraak met zwarte mensen. Wanneer we Pride financieren, dan is het belangrijk dat de Pride óók veilig en toegankelijk is voor mensen van kleur en mensen met een beperking. Dat als het gaat om stigmatisering, het dan ook over jongeren met roots in Zuidwest Azië of Noord-Afrika, Christenen, ouderen en politieke gezindheid. Enzovoort.

Een groot deel van de gesprekken bestond vooral uit algemene feedback en gewenste toekomst. Daarvan is niet zo eenvoudig aan te geven in hoeverre het wel of niet is overgenomen. Het aantal concrete ideeën was relatief klein. Maar welke zijn genoemd, staan óf in het actieplan opgenomen, óf hieronder.

De gemeente kan een aantal suggesties niet uitvoeren. Dat komt door:

1. Beperkte overheidsinvloed op overtuigingen

Mensen stoppen niet met discrimineren, omdat de gemeente dat zegt. Veranderingen van (onbewuste) vooroordelen en discriminatie vragen jarenlang inzet, waarin de gemeente maar één speler is. De samenleving en de mensen daarin hebben een eigen verantwoordelijkheid. En zelf heeft de gemeente ook nog wat te leren.

2. Taken en bevoegdheden

De gemeente kan initiatief nemen en met woorden en keuzes de omgeving beïnvloeden. Maar de gemeente kan niet alles doen, vooral als zij daar geen wettelijk taken en bevoegdheden voor heeft. Sommige taken en bevoegdheden (zoals handhaving) liggen bij het Rijk (inspecties) of bij het strafrecht (politie, openbaar ministerie).

- De gemeente kan geen werkgevers straffen op basis van een vermoeden van discriminatie. Alleen de rechter kan een definitief oordeel vellen en straffen opleggen.
- Scholen gaan zelf over hun onderwijs, de gemeente niet (afgezien van de acties in paragraaf 4.5 van het actieplan).
- De politie gaat over diens eigen werkwijze, organisatiecultuur en ontwikkeling.
- Woningverhuurders maken deel uit van de vrije markt. Zij moeten zich houden aan de wet, maar zijn niet gebonden aan gemeentelijke wensen. Hetzelfde geldt voor (algemene wensen over) de (sociale) media, het onderwijs, het politieke debat (lokaal en landelijk) en 'de loonkloof' tussen mannen en vrouwen.
- Goede spreiding van organisaties en initiatieven door de stad met inclusieve, cultuur sensitieve opzet van activiteiten en bijeenkomsten: de gemeente kan het maatschappelijk middenveld en Huizen van de Wijken, hun locaties en programmering niet in absolute zin bepalen. We houden er wel rekening mee in de beoordeling en toekenning van subsidies en vragen aandacht voor inclusiviteit in het sociale domein.

3. Input die afvalt omdat deze in strijd zijn met het coalitieakkoord of niet past in financieel kader

- Gemeentelijke communicatie in andere talen dan Nederlands en Engels. In het coalitieakkoord staat: *"De officiële communicatie van de gemeente is in het Nederlands. Daarnaast wordt belangrijke informatie in het Engels aangeboden. Wanneer de volksgezondheid, veiligheid of openbare orde dat vergen, communiceren we ook in andere talen. Dit is dan altijd van tijdelijke aard"*
- Quota voor diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie. Hierover waren deelnemers het overigens niet met elkaar eens, quota hebben ook andelen. In het coalitieakkoord staat het streven benoemd om een afspiegeling te worden van de Rotterdamse samenleving, maar waarbij selectie op kwaliteit altijd voorop staat. Een quotum past daar niet bij.

4. Input die om andere redenen niet is overgenomen, zoals effectiviteit / betere alternatieven

- Verplichte onderdelen voor ambtenaren, zoals trainingen voor alle ambtenaren voor mentaliteitsverandering (vaak: specifiek witte ambtenaren). Dergelijke trainingen zijn er, maar worden niet verplicht opgelegd. Volgens wetenschappelijke inzichten werkt dat ook maar zeer beperkt.
- Anoniem solliciteren: hierover waren deelnemers het niet met elkaar eens. Bijvoorbeeld omdat een deel vond dat anoniem solliciteren juist maakt dat mensen (blijkbaar) hun identiteit weg moeten stoppen. Dat staat haaks op waar we naartoe willen: namelijk beoordelen op wat iemand kan.

- Er werd de suggestie gedaan voor het organiseren van een Burgerberaad op het onderwerp Samenleven. In Rotterdam komt er een Burgerberaad op duurzaamheid¹. Deze vorm van participatie kenmerkt zich door representatie van Rotterdammers door gelote deelnemers, intensieve programmering en commitment aan de uitkomsten. We achten dit een geschikte vorm voor een onderwerp als duurzaamheid, maar niet voor samenleven. Participatie vindt al plaats door de structurele stadsgesprekken en diverse adviesraden en vraagt vooral politieke oordeelsvorming vanuit de gemeenteraad.

5. Input waarbij nog in ontwikkeling is of bepaald moet worden welke invulling het krijgt

- Streefcijfers diversiteit gemeentelijke organisatie: er zijn geen harde cijfers tot doel. Wel wordt intern beter inzichtelijk gemaakt waar we staan, waar we naartoe willen groeien en wat daarvoor nodig is om een inclusieve organisatie te zijn.
- Onderzoek naar institutioneel racisme bij de gemeente.

De volgende punten vallen buiten het dossier Samenleven. We dragen er zorg voor dat deze intern naar de juiste afdelingen worden doorgeleid:

- Organiseer toegang tot tolken in de zorg en zorg ervoor dat de zorgprofessionals weten hoe deze dienst in te schakelen.
- De punten over woonbeleid worden meegenomen ter afweging in het nieuwe Rotterdamse Woonprogramma.²
- Fysieke toegankelijkheid kwam vaak ter sprake bij validisme, net als leerlingenvervoer. Vanuit de gemeente was Rotterdam Onbeperkt was vertegenwoordigd en neemt inzichten mee in de vernieuwing van de LAT en de samenwerking met Stadsbeheer. Het belang van goed leerlingenvervoer is een bekend aandachtspunt.
- Regelgeving en uitvoering van de Wmo. Er werd in de gesprekken onvrede geuit op casus- en (vermeend) structureel niveau, door medewerkers van de gemeente op het gebied van de Wmo. Gemeentelijke dienstverlening en menselijke maat is reeds een aandachtspunt. Intern wordt deze specifieke feedback besproken.

2.2 Initiatiefvoorstel Voor Gelijkwaardigheid, Tegen Discriminatie (VVD-DENK)³

Wethouder Achbar heeft op verzoek van raadslid Soytekin toegezegd te kijken wat er van de actiepunten uit het initiatiefvoorstel kan worden meegenomen in het actieplan Samenleven (toezegging 22bb007153). Destijds zijn twee initiatiefvoorstellen verwerkt in 'Rotterdam Tegen Racisme' en is aangegeven welke acties zijn overgenomen en welke niet. Zie wethoudersbrief 20bb016435. In grote lijnen geldt hetzelfde:

De volgende onderdelen vindt u (grotendeels) terug in Samenleven in één stad:

- Nr. 1: Bewustwording, meldingsbereidheid / aangiftebereidheid
- Nr. 2: Discriminatiedialogen
- Nr. 3: Onderwijs en sport

¹ <https://persberichtenrotterdam.nl/persberichten/rotterdam-krijgt-een-burgerberaad-over-klimaat/>.

² Het ging onder andere over de regels van kamerverhuur, woonoverlast, verhuisvergoeding (maatwerk voor ouderen), gentrificatie, woningtekort, prijzen, woningen voor mensen met een beperking in het centrum, etc. Verder: toets Woonvisie aan VN verdrag Handicap (genoemd in stadsgesprek), laat College voor de Rechten van de Mens gevraagd en ongevraagd adviseren bij beleidsontwikkeling en uitvoering Woonvisie, doe onderzoek naar toegankelijkheid Rotterdamse huisvesting (in brede zin: toegang tot huisvesting, kwaliteit en betaalbaarheid van huisvesting en welke groepen in de stad hier de grootste problemen bij ondervinden).

³ https://vvdrotterdam.nl/media/1348/2020_initiatiefnota_tegendiscriminatievoorgelijkwaardigheid.pdf

- Nr. 4: Gelijkwaardigheid stimuleren bij werkgevers. Mystery guest onderzoeken zijn op de arbeidsmarkt niet goed uitvoerbaar. In tegenstelling tot de woningmarkt, waar inschrijven met een naam al voldoende is voor de tekst, zouden voor sollicitaties valse cv's, brieven en misschien wel gesprekken moeten plaatsvinden, waarbij niet goed te onderscheiden is of alleen de afkomst leidde tot discriminatie, of dat er gewoon betere cv's waren. Daarbij is er een ethische beperking: een werkgever denkt een goede sollicitant te spreken en blijkt dan gefopt te worden door de gemeente. Dat past niet bij de rol van de overheid. Ook is het niet de rol van de gemeente om signalen (als die er al concreet zijn voor een individueel bedrijf) door te geven aan de inspectie SZW, RADAR en College van de Rechten van de Mens. Men meldt juist aan RADAR, die vervolgens dergelijke stappen kan inzetten.
- Nr. 5: Stadsmarinier Antidiscriminatie zit in het actieplan.
- Nr. 10: Focus behouden. Hierin werd gevraagd om wat we nu de Discriminatie-index noemen, een samenwerking van de gemeente, de EUR en RADAR.

De volgende onderdelen bestaat al en ligt bij andere beleidsterreinen:

- Nr. 6: Bijles/huiswerkhulp. Dat is er. Naast huiswerkbegeleiding die wordt georganiseerd door scholen zelf, biedt de gemeente Rotterdam sinds dit jaar ook leerondersteuning aan kinderen uit kwetsbare wijken.
- Nr. 7: De afweging voor een oudermavo valt buiten scope van dit beleid
- Nr. 8: Rolmodellen. Begin 2020 heeft de gemeenteraad een motie aangenomen die bevordert dat gebruik wordt gemaakt van rolmodellen (de motie Oog houden voor de belevingswereld van jongeren met het kenmerk 20bb2576). In de afdoening van de motie heeft het college laten weten als onderdeel van het Actieplan veiligheid in en om het onderwijs (gemeentelijk) aanbod op het gebied van sociale veiligheid op de website Onderwijs010 wordt ontsloten. Bij dat aanbod wordt expliciet gemeld welk aanbod gebruikmaakt van ouders, andere rolmodellen en lokale helden.
- Nr. 9: Mentoring. De gemeente financiert reeds voor een deel het project Mentoren op Zuid waarbij jaarlijks ruim 1300 leerlingen van Zuid begeleiding krijgen van studenten van de hogeschool. Uitgangspunt van Mentoren op Zuid is dat het voor alle leerlingen is.

2.3 Roze Stembusakkoord

De raad verzocht met de motie 'Geef kleur aan regenboogakkoord' om een reactie op het Roze Stembusakkoord, dat in 2021 is afgesloten tussen vertegenwoordigers van politieke partijen en COC Nederland. In het actieplan is opgenomen dat we zoveel mogelijk invulling willen geven aan het stembusakkoord. Hieronder wordt per onderdeel beschreven waar we staan.

- **Inclusief beleid:** Lhbtq+-emancipatie is integraal onderdeel van het actieplan Samenleven, zoals ook andere emancipatie van diverse andere groepen. Jaarlijkse evaluatie van het Stembusakkoord is aan de ondertekenende politieke partijen en de initiatiefnemers zelf.
- **Veiligheid:** Gemeente en politie zetten zich in voor ieders veiligheid, ook voor lhbtq+. Met de aanpak seksuele straatintimidatie, de Veiligheidsalliantie en preventieve maatregelen zetten we ons in voor de veiligheid van lhbtq+ (en vrouwen en meisjes) specifiek. Onderdeel is ook de campagnevoering voor meldingsbereidheid van discriminatie. De gemeentelijke organisatie bevordert de interne veiligheid, maar gaat niet over het aanstellen van vertrouwenspersonen in externe organisaties.
- **Uitgaan & Ontmoeting:** We subsidiëren de Rotterdam Pride steunen de wens om de Pride March een prominente route door de stad te bieden. Per jaar wordt in het vergunningstraject gekeken naar mogelijkheden (mede afhankelijk beschikbaarheid, wegwerkzaamheden, eventuele andere evenementen of demonstraties, etc.)

- **Sport:** We bevorderen de acceptatie van diversiteit in de sport, ook voor lhbtqia+. Zie paragraaf Vrijtijdsbesteding. Dit doen we in samenwerking met het Rotterdamse betaalde voetbal.
- **Onderwijs & Jongeren:** In het onderwijs faciliteren we met gastlessen, lesmateriaal en ondersteuning voor docenten en onderwijspersoneel over acceptatie van diversiteit, ook voor lhbtqia+ jongeren. Zie de paragraaf Onderwijs.
- **Zorg & Ouderen:** Het verkorten van wachtlijsten is in de volledige breedte van het zorgaanbod een aandachtspunt. We stimuleren diversiteitssensitieve dienstverlening vanuit de zorg, zie paragraaf Zorg en Welzijn en Kennisdeling.
- **Kwetsbare groepen:** We erkennen het probleem en belang van groepen binnen de regenbooggemeenschap. Het stembusakkoord noemt daarbij als voorbeelden mensen van kleur, biculturele en religieuze personen, asielzoekers, ouderen, mensen met een beperking, transgender-, intersekse en bi+-personen. We zien het belang van een intersectionele benadering (zie ook pagina 4 van deze bijlage) en vragen die ook van onze (regenboog)partners in de stad.
- **Zichtbaarheid:** Omdat een regenboogzebrapad volgens verkeersregels niet als zebrapad mag functioneren, wordt naar alternatieven gekeken zoals permanente plaatsing van het Monument voor Seksuele Diversiteit. De Vlaggenparade is van een externe stichting. Landenvlaggen kunnen tijdens de pride niet vervangen worden door regenboogvlaggen, de landenvlaggen blijven altijd hangen. Voor overige masten kan men bij stichting aanvraag indienen (wat ook eerder is gedaan door stichting Pride Rotterdam)

2.4 Rotterdam voorbij Discriminatie

Het project “Rotterdam voorbij Discriminatie” komt voort uit een samenwerking tussen de gemeente Rotterdam, ADV RADAR en Art.1. In de periode van oktober 2021 tot en met januari 2023 zijn er 18 groepsgesprekken geweest met Zwarte, joodse en islamitische Rotterdammers. Als ambassadeurs van de gemeenschappen, deelden zij hun ervaringen met discriminatie met elkaar en met vertegenwoordigers van de overheid, media, onderwijs, welzijn en culturele- en kunstsector uit Rotterdam. Aan deze bijeenkomsten hebben meer dan 150 Rotterdammers deelgenomen. Op grond van deze gesprekken zijn ambassadeurs en vertegenwoordigers van instellingen/organisaties tot vier thema’s en actiepunten gekomen waarmee zij discriminatie en uitsluiting willen tegengaan in Rotterdam.

- Thema ‘herkenbare en aanspreekbare overheid’ gaat onder andere over diversiteit en inclusie in de gemeentelijke organisatie, communicatie, dialogen, trainingen en bekendheid van meldpunt discriminatie. Dit komt in diverse hoofdstukken aan de orde, waaronder in ieder geval hoofdstuk 3.2 (meldpunt) en hoofdstuk 4.1 (gemeentelijke organisatie). Enkele punten gaan over de politie en niet over de gemeente. Een ander punt betrof het onderbrengen van Samenleven bij de wethouder. De toebereiding van portefeuilles over het college van B en W is echter reeds vastgelegd.
- Thema ‘contact tussen gemeenschappen’ gaat over safe spaces en dialoog tussen gemeenschappen c.q. stadsgesprekken. Dit komt terug in hoofdstukken 5.1 en 5.2.
- Thema ‘Media’ valt buiten de gemeente. Het gaat onder andere over respectvol taalgebruik, stereotypering, toegankelijkheid, representatie en jongeren.
- Thema ‘Onderwijs’ raakt aan hoofdstuk 4.5 is vanwege de vrijheid van onderwijs aan de instellingen zelf. Het gaat onder andere over het curriculum ten aanzien van historisch besef (waarop we in hoofdstuk 5.4 ingaan), opleiden van docenten, keurmerk voor leerwerkbedrijven, onderwijsvernieuwing.
- Thema ‘vieren en herdenken’ gaat over fysieke ruimten voor feesten en rituelen die gemeenschappen in Rotterdam vieren en het inwisselen van vrije dagen. Dat valt buiten de scope van de gemeente. Wel gaat hoofdstuk 5.3 in op kennisdeling over belangrijke herdenk- en feestdagen (kalender) en wordt gevraagd enkele specifieke partijen te betrekken bij dialogen.

3 Reflectie op de stadsgesprekken

De stadsgesprekken gingen over de thema's:

- Inclusieve overheid
- Discriminatie op de woningmarkt, arbeidsmarkt, onderwijs
- Racisme, specifiek antizwart en anti-Oost-Aziatisch racisme
- Vrijheid van religie en levensbeschouwing, specifiek antisemitisme en moslimdiscriminatie
- Geslachten, genderidentiteiten en geaardheid (mannen- vrouwen- genderemancipatie, lhbtqia+)
- Vrijheid van meningsuiting
- Opvang en inburgering

Dit hoofdstuk reflecteert op hoe de stadsgesprekken gingen en wat daarin opviel.

Geen Rotterdammer is hetzelfde. Maar overeenkomsten zijn er nog meer

In stadsgesprekken zagen we opnieuw dat de samenleving in gesprekken niet zo gepolariseerd of ongenueanceerd is, als dat je op basis van uitingen in politiek en (social) media soms zou denken. Er waren geen 'twee kampen' in de gesprekken, maar unieke perspectieven die in de meeste gevallen goed werden uitgelegd. Er kon respectvol worden geconcludeerd dat men het niet eens was, waarover ze het wél eens waren en wat nieuwe inzichten waren. Het was opnieuw duidelijk hoeveel Rotterdammers met elkaar delen. Ongeacht veel verschillen, in feite wil iedereen goed samenleven, respect voor wie je bent, een overheid die luistert en die goede dienstverlening levert.

Stadsgesprekken zijn emotioneel en confronterend

Tegelijkertijd waren het beladen gesprekken, die deelnemers energie kostten, met het delen van persoonlijke en soms pijnlijke, emotionele inzichten die niet altijd door een ander begrepen worden. Er waren opgekropte emoties – niet in de laatste plaats richting de gemeente. Daar is met een constructieve houding naar geluisterd. Soms was het niet mogelijk om aan ieders overtuigingen tegemoet te komen. Waar de één sterk voorstander was van de keuze voor de gespreksonderwerpen, was de insteek volgens de ander niet correct. Ook dit leidde tot fundamentele discussies. We leren daarvan, maar zien ook dat we aan tegenstrijdige feedback of (politieke) opvattingen niet altijd tegemoet kunnen komen.

De samenleving beperkt zich niet tot één actieplan

Deelnemers spraken met ons over veel meer dan alleen wat de gemeente kan doen. Er zijn invloeden vanuit de media, onderwijs, politiek, muziek, films en meer. En ook als het over de gemeente ging, spraken deelnemers vaak ook over de dienstverlening van de gemeente, de woningvoorraad en vuil op straat. Verder ging het vaak over de cultuur en diversiteit van de gemeentelijke organisatie zelf en de communicatie. Mensen zouden graag een betere representatie zien; vaker, positiever en vooral niet stereotyperend.

Ontvangst van de stadsgesprekken

In de gesprekken en evaluatieformulieren werd aan de gemeente teruggegeven. Deelnemers vonden de werkwijze van de gemeente verfrissend, waren hoopvol, voelden zich begrepen en gehoord – zelfs als duidelijk was dat de aanwezige ambtenaar het genoemde probleem niet kon oplossen. Daarvoor kregen we grote complimenten; men benadrukte de meerwaarde van het (blijven) betrekken van Rotterdammers bij besluit- en beleidsvorming. Er was ook aanmoediging om de verbinding te blijven zoeken en als gemeente. De gemeente hoeft het wat de deelnemers betreft alleen zelf op te lossen. Mensen willen graag bijdragen. Een paar gesprekken voor een actieplan is niet genoeg: er moet continu een gesprek zijn.

Maar er zijn ook leerpunten. Ondanks dat er een grote variatie van mensen aanwezig was, was er in een aantal gesprekken soms een (onverwacht) grote vertegenwoordiging vanuit organisaties, de universiteit, politieke partijen, wijkraden en de gemeente zelf, terwijl we de focus wilden houden bij 'de gewone burger'. Dit blijft een aandachtspunt, ook voor in de toekomst. Een verschil is dat we nu in korte tijd enorm veel gesprekken voerden voor nieuw beleid. De komende jaren kunnen we in rustiger tempo meer verschillende vormen aanbieden. We willen dat gaan doen door in toekomstige gesprekken per thema en gemeenschap samen met hen te kijken wat er nodig is. De gespreksonderwerpen, opzet, gespreksleiding en dergelijke moeten aansluiten bij de groep die we willen betrekken. Bijvoorbeeld door meer naar de mensen toe gaan, daar waar ze zijn in plaats van hen uit te nodigen op een plek naar keuze van de gemeente. Net zoals we dat hebben gedaan bij leerlingen en studenten. We kunnen ook meer gericht uitnodigen: zorgen dat er meer mensen bij zijn die kennis en ervaring van het onderwerp hebben en zij zelf andere Rotterdammers kunnen uitnodigen. Dat zorgt ook voor meer verdieping. Nu was het zo dat bijna elk van de stadsgesprekken met een nieuwe groep deelnemers was. Dat paste bij de open uitnodiging waar iedereen kon aanschuiven. Maar daarmee blijft het gesprek te lang op kennismaken en aftasten hangen en de input kan op de oppervlakte blijven. Het is goed om te variëren en dus ook stadsgesprekken te voeren met een vaste groep mensen die meer de diepte in gaan met elkaar en met de gemeente. Er werd ook aandacht gevraagd voor de gespreksleiding, sociale veiligheid en nazorg: We hebben wisselende feedback gehad over de mate waarin iedereen aan het woord kwam, grip op de richting van het gesprek en aandacht voor emotionele ondersteuning en nazorg.

4 Begrippenlijst

In het gesprek over samenleven, raken we elkaar soms kwijt in de taal. Moeilijke woorden waarmee we soms verschillende dingen bedoelen. Daarom leggen we hieronder een selectie van woorden en vakjargon uit.

Woord	Uitleg
A	
Algoritme(-discriminatie)	Een algoritme is een manier om met een aantal stappen een bepaald doel te bereiken. Dit wordt veel gebruikt om digitaal een selectie te maken, bijvoorbeeld om een bepaalde doelgroep te bereiken. Omdat algoritmes selecties maken op basis van enkele kenmerken, kan het gebruik hiervan leiden tot discriminatie en uitsluiting.
Antisemitisme	Antisemitisme is de verzamelnaam voor haat tegenover joden, meestal vanwege religieuze, racistische of politieke redenen (antizionisme). Antisemitisme blijkt uit hatelijke woorden en gedrag waarbij vaak gebruik wordt gemaakt van negatieve stereotypes en karaktereigenschappen.
Artificial Intelligence (AI)	Ook wel kunstmatige intelligentie. Het is de mogelijkheid van computers en machines om menselijke intelligentie na te bootsen. AI zorgt ervoor dat machines menselijke taken kunnen, zoals leren, redeneren, creativiteit, analyseren en problemen oplossen.
B	
Bestuursdwang	Bij overtreding van regels kan de overheid hiertegen optreden. Het is een herstelsanctie waarbij (onder dwang) de overtreding beëindigd wordt en de situatie wordt hersteld, zodat de regels niet meer overtreden worden.
Bi-cultureel	Iets of iemand die bi-cultureel is, heeft betrekking op twee culturen of vertegenwoordigt twee culturen. Iemand die Marokkaans-Nederlands is, heeft twee culturen (de Marokkaanse en de Nederlandse) in zich en is daarmee bi-cultureel.
Biseksualiteit	Iemand die biseksueel is kan in liefdes- en/of seksuele relaties tot mensen van hun eigen gender en andere genders aangetrokken zijn.
C	
Chronische ziekte	Een chronische ziekte is een ziekte of aandoening waar iemand langdurig last van heeft en die niet meer helemaal over zal gaan.
Cisgender	Iemand die cisgender is, is over het algemeen tevreden met het geslacht waarmee diegene geboren is. Hun genderidentiteit komt overeen met het aangewezen geboortegeslacht.

D	
Digitaliseren	Digitaliseren is het digitaal maken van fysieke (analoge) documenten en papieren.
Discriminatie	Wanneer je anders wordt behandeld om een persoonlijk kenmerk dat er niet toe doet in die situatie. Persoonlijke kenmerken die in de wet erkend worden als discriminatiegrond zijn: (1) huidskleur / afkomst (juridische begrip 'ras' wordt gebruikt), (2) nationaliteit; (3) godsdienst; (4) levensovertuiging; (5) leeftijd; (6) seksuele gerichtheid of oriëntatie; (7) geslacht of gender; (8) handicap of chronische ziekte (beperking); (9) politieke overtuiging; (10) burgerlijke staat; (11) soort contract (vast of tijdelijk); (12) arbeidsduur (fulltime of parttime werk).
Diversiteit	De variatie van verschillen tussen mensen. Dat kunnen zichtbare verschillen zijn zoals leeftijd, sekse, huidskleur. Maar ook onzichtbare verschillen, zoals cultuur, seksuele voorkeur, politieke overtuiging, talenten, of je persoonlijkheid.
E	
Emancipatie	Het streven en werken naar volwaardigheid, gelijke rechten en gelijke behandeling. Er wordt vaak gedacht aan <i>vrouwen</i> emancipatie, maar het woord emancipatie is ook van toepassing bij bijvoorbeeld moslimemancipatie en Zwarte emancipatie.
F, G	
Gelijkwaardigheid	Bij <i>gelijkheid</i> wordt ervan uitgegaan dat ieder mens gelijk is en gelijke kansen in het leven heeft. Bij <i>gelijkwaardigheid</i> wordt erkend dat niet iedereen gelijke kansen heeft, maar dat ieder tegen andere barrières aanloopt in het leven. Behandeling gericht op gelijkwaardigheid zorgt ervoor dat iedereen ongeacht hun startpositie dezelfde kansen krijgt.
Gender	Gender verwijst niet naar biologische kenmerken van het lichaam, maar naar sociale, culturele en psychologische kenmerken die met een geslacht in verband gebracht worden. Gender gaat om je identiteit en verhouding tot masculiene, feminiene en andere eigenschappen. Bijvoorbeeld: je bent een man en je voelt je ook man (cisgender persoon), je bent een vrouw maar geboren als man (transgender persoon) of identificeert je met geen van beiden (non-binair), of combineert eigenschappen (genderfluïde) en nog veel meer. Genderexpressie gaat over de manier waarop iemand hun eigen genderidentiteit (of het bij de geboorte vastgestelde geslacht) uit op het gebied van gedrag, kleding, spraak, kapsel en lichaamskenmerken.
Genderemancipatie	Zie Gender en Emancipatie. Extra toelichting: In overheidsbeleid heeft 'vrouwenemancipatie' vaak een vaste plek. Er lijkt een hernieuwde feministische beweging door jonge vrouwen te zijn opgestart. Niet alleen vrouwen, maar juist ook mannen moeten aan de slag voor de gelijkwaardigheid van x/v/m. Sommige mannen voelen daarnaast druk om te voldoen aan de norm die de samenleving stelt aan hun 'mannelijkheid'. Daarnaast is de term gender steeds minder binair geworden: het gaat óók om non-binaire personen. Op verschillende vlakken bestaat er ongelijkheid rondom gender. We zien ongelijkheid wanneer het bijvoorbeeld gaat om economische zelfstandigheid, functies

	en salariering op de arbeidsmarkt, de verdeling van (zorg)taken binnen een gezin, politieke participatie en opvattingen over seksueel aanvaardbaar of grensoverschrijdend gedrag, macho-gedrag, geweld, geld en wapens als statussymbool, seksueel geweld en geweld tegen vrouwen (soms met moord/dood tot gevolg: femicide).
Genderneutraal	Genderneutraal betekent dat er geen verschil wordt gemaakt tussen de seksen en de daaraan toegeschreven eigenschappen, gedrag en voorkeuren. Dit kan gaan om toiletten, persoonlijke voornaamwoorden, kleding, kapsel en nog veel meer. Genderneutraal wordt ook wel eens opgevat alsof verschillen er niet mogen zijn of niet leuk zijn. In plaats daarvan krijgt het meer de voorkeur te (gaan) spreken over genderinclusief in plaats van genderneutraal.
Geslacht/sekse	De biologische kenmerken waarmee je geboren bent. Zoals man, vrouw of interseks persoon met beide of gemengde kenmerken.
Grensoverschrijdend gedrag	Gedrag waar een van de partijen niet vrijwillig mee instemt, onder andere op fysiek, emotioneel, seksueel of financieel vlak. Dit kan grote gevolgen hebben op het slachtoffer.
H	
Heteronormativiteit	Heteronormativiteit is een begrip dat aanduidt dat heteroseksualiteit de norm is en binnen onze maatschappij van iedereen impliciet verwacht wordt dat diegene heteroseksueel is. Dit zorgt ervoor dat iedereen die niet hetero is, 'afwijkt' van de norm.
Heteroseksualiteit	Iemand die heteroseksueel is heeft in liefdes- en/of seksuele relaties een voorkeur voor mensen van een ander geslacht. Meestal wordt heteroseksualiteit hierbij als binair (tweedelig) gezien, wat inhoudt dat het om relaties tussen mannen en vrouwen gaat.
Homofobie	Homofobie is de angst of haat voor homoseksualiteit of de afkeer hiervan. Dit kan zich uiten in geweld en andere woorden of acties die discriminerend zijn naar homoseksuele mensen.
I	
Inburgering	Statushouders en gezinsmigranten moeten volgens de wet inburgeren. Tijdens de inburgering leren ze de Nederlandse taal, hoe de Nederlandse arbeidsmarkt werkt en welke normen en waarden er in Nederland zijn.
Inclusie	Inclusie gaat over hoe we omgaan met diversiteit. Als verschillen tussen mensen worden geaccepteerd, gewaardeerd en welkom zijn (in woord en daad), spreken we van inclusie. Het eenzijdig aanbieden van wat in de eigen opvatting neutrale, gelijke kansen zijn is dat vaak niet, omdat er dan vaak onvoldoende oog is voor eigen vooroordelen en onvoldoende besef waarom een ander zich niet welkom voelt onder jouw voorwaarden. Er zijn overigens enorm veel definities van inclusie. Het woord wordt soms een containerbegrip die meer verhuuld dan het verklaart en bij mensen ook tot ongenoegen kan leiden. We kunnen in het samenlevenbeleid niet goed om het woord

	heen, maar hebben getracht steeds specifiek en expliciet te zijn in wat we be- doelen.
Institutioneel racisme	Bij institutioneel racisme zijn er beleid en geschreven en/of ongeschreven regels van instituten en organisaties die leiden tot ongelijke behandeling van mensen op basis van afkomst, etniciteit, huidskleur, of religie.
Interreligieus	Tussen geloven. Bij interreligieuze dialoog spreken we over een opbouwend ge- sprek tussen verschillende religies.
Intersectionaliteit	(Ook wel kruispuntdenken) is het fenomeen dat mensen op verschillende assen kunnen afwijken van de 'norm' en onderdrukking kunnen ondervinden op deze assen. Wanneer deze assen elkaar kruisen bij een individu, ervaart deze per- soon discriminatie en onderdrukking ondervinden op grond van een veelvoud van factoren.
Intersekse	Sommige mensen worden geboren met een lichaam dat niet past binnen de nor- matieve definities van man en vrouw. Intersekse is een variatie op wat als man- nelijke of vrouwelijke sekse wordt gezien. Het kan bijvoorbeeld dat een jongen met XX-chromosomen wordt geboren, of een meisje met XY-chromosomen.
J, K	
Kansengelijkheid	Kansengelijkheid gaat om het aanpakken van systeem, omgeving of instituties die ertoe (kunnen) leiden dat mensen met dezelfde talenten, ambities en behoef- tes niet dezelfde behandeling, toegang en kansen krijgen als anderen. Zie ook tekst.
Ketenaanpak	Samenwerking tussen verschillende organisaties die op eenzelfde thema wer- ken. Het is gebaseerd op gelijkwaardigheid en erkenning van onderlinge afhan- kelijkheid om de dienstverlening of hulp te kunnen verbeteren.
Koloniaal en slavernijver- leden	De geschiedenis van Nederland in het koloniseren van landen, koloniale handel, slavenhandel en slavernij vanaf de 17 ^e eeuw.
L	
lhbtqia+	L = lesbisch, H = homo, B = biseksueel, T =transgender, I = intersekse, Q = queer, A = aseksueel en de + staat voor alle andere manieren waarop mensen zichzelf kunnen benoemen en identificeren, op het gebied van gender en seksu- aliteit. Onder andere panseksueel, non-binair, etc. Hoe iemand zich identificeert is fluïde en kan in de loop van de tijd veranderen. Gevaarheid, geslacht en gender worden nogal eens door elkaar gehaald en ko- men grotendeels terug in de letters lhbtqia+. Voor wie daar niet in thuis is, kan dat verwarrend zijn. Het maakt de lhbtqia+ 'gemeenschap' al divers en zoals in elke andere gemeenschap kan er ook sprake zijn van racisme, validisme, (mos- lim)discriminatie en transfobie binnen de eigen gemeenschap. Zie voor verschil tussen geslacht, gender en geaardheid de andere begrippen in deze lijst.
M	

Mannenemancipatie	Mannenemancipatie gaat over de bijdrage van mannen aan de emancipatie van vrouwen en LHBTIQA+ personen, maar ook over het verlichten van de lasten die mannen ervaren door traditionele mannelijkheid.
Macro-agressie	Macro-agressie verwijst naar agressie op een grotere schaal, zoals geïnstitutionaliseerde discriminatie en geweld door politieke en economische systemen. Het gaat om agressie die verder gaat dan individuele interacties en zich manifesteert in de samenleving als geheel, bijvoorbeeld in de vorm van systematische ongelijkheid, onderdrukking en marginalisering van bepaalde groepen op basis van factoren zoals ras, geslacht, seksualiteit of klasse.
Micro-agressie	Micro-agressie is een subtiele vorm van agressie, vaak onbedoeld en onbewust, die kan leiden tot uitsluiting of discriminatie van bepaalde groepen. Het kan voorkomen in dagelijkse interacties, zoals opmerkingen, gebaren, of gedrag dat kwetsend is voor mensen van een andere cultuur, etniciteit, gender, of seksualiteit. Micro-agressie kan leiden tot gevoelens van onveiligheid, ongemak of angst bij de betrokkenen en is belangrijk om bewust van te zijn om inclusiviteit te bevorderen.
Meldingsbereidheid	Meldingsbereidheid betekent de bereidheid om een (gewelddadige of gevaarlijke) situatie te rapporteren of te melden aan de juiste instanties of personen.
Mensen met een migratieachtergrond	Mensen met een migratieachtergrond zijn personen die zelf of van wie een of beide ouders naar een ander land zijn verhuisd. Ze hebben meestal een andere culturele achtergrond dan de meerderheid van de bevolking in het land waar ze wonen.
Moslimdiscriminatie	Het anders behandelen, uitsluiten of achterstellen van individuen of groepen op basis van hun (vermeende) islamitische geloof en vooroordelen hierover (Uit: Monitor Moslimdiscriminatie). Islamofobie is de verzamelnaam voor haat tegenover islamitische mensen, meestal vanwege religieuze of racistische redenen. Islamofobie blijkt uit hatelijke woorden en gedrag waarbij vaak gebruik wordt gemaakt van negatieve stereotypen en karaktereigenschappen.
N, O, P	
Praktijktest (mystery guest)	Een praktijktest is een onderzoeksmethode waarbij wordt gekeken of er discriminatie plaatsvindt binnen een organisatie. Meestal gebeurt dit door een organisatie een discriminerende vraag te stellen en zo een analyse te maken of twee (of meerdere) vrijwel identieke kandidaten op basis van persoonlijke kenmerken ongelijk behandeld worden.
Politieke gezindheid	Ook wel politieke opvattingen of voorkeuren genoemd: de partij waarop je stemt of je me affilieert. In artikel 1 van de grondwet staat dat gelijk behandeling ook geldt ten aanzien van ieders politieke opvattingen. Echte uitsluiting lijkt op dit punt niet voor te komen. Het is mogelijk om je (politiek) neutraal te uiten, wat bij andere persoonlijke kenmerken onmogelijk of onwenselijk is. In de meeste gevallen is niet bekend op welke partij je stemt en kennen we het 'stemgeheim'. Tegelijk is er sprake van stigmatisering en vooroordelen op basis van (vermeende) politieke gezindheid. De gemeente gaat niet over ieders politieke voorkeur, zoals het ook niet over bijvoorbeeld ieders seksuele oriëntatie gaat. De gemeente kan

	wel bijdragen aan constructieve gesprekken, waarin er verschillen van mening mogen zijn, en het tegengaan van onwenselijke stereotype beelden.
Q	
Quota	Quota zijn wettelijke of zelfopgelegde verplichtingen om een minimumaantal mensen uit een bepaalde groep te hebben in bijvoorbeeld het bedrijfsleven, politiek of onderwijs, om gelijke vertegenwoordiging te bevorderen.
R	
Racisme	Racisme is het discrimineren, uitsluiten of anders behandelen van mensen op basis van hun huidskleur, etniciteit of nationaliteit. Het is een vorm van discriminatie die vaak voortkomt uit vooroordelen en stereotypering op basis van het idee dat mensen ingedeeld kunnen worden in 'rassen.' Hierbij wordt uitgegaan van een superioriteit van de ene raciale groep boven een andere.
S	
Segregatie	Het verschijnsel dat bepaalde culturele of etnische groepen (gedwongen of vrijwillig) dicht bij elkaar gaan of blijven wonen.
Seksuele geaardheid	Ook wel seksuele gerichtheid of oriëntatie genoemd. Dat wil zeggen, tot welke gender(s) je aangetrokken bent (homoseksueel of -amoreus, biseksueel, lesbisch, aseksueel, demiseksueel, panseksueel, etc.).
Stereotype	Stereotypen zijn algemene overtuigingen over een bepaalde groep mensen die vaak gebaseerd zijn op vooroordelen en onjuiste generalisaties en clichébeelden. Het kan gaan om overtuigingen over hun gedrag, eigenschappen, capaciteiten of karakter, die niet per sé waar zijn en die de individuele verschillen en diversiteit binnen de groep negeren. Stereotypen kunnen leiden tot discriminatie, uitsluiting en onrechtvaardigheid. Van expliciete stereotypen zijn we ons bewust en die kunnen we ook beïnvloeden. Impliciete stereotypen ontstaan door associaties in onze hersenen waarvan we ons niet bewust zijn, waardoor we ze ook niet goed kunnen beïnvloeden.
Sociaal-economische status (SES)	Sociaal-economische status verwijst naar de positie van een persoon of huishouden in de samenleving op basis van hun inkomen, opleiding, beroep en bezittingen. Het beïnvloedt hun toegang tot kansen en middelen, zoals gezondheidszorg, onderwijs, werkgelegenheid en huisvesting, en kan leiden tot ongelijkheid en sociale stratificatie. In een kwetsbare positie is de kans op en impact van discriminatie groter. Ook kun je er minder goed tegen weren. Dit hebben veel Rotterdammers helaas met elkaar gemeen, ongeacht hun kleur of andere kenmerken. ⁴
Sociale normen	Sociale normen zijn de ongeschreven regels en verwachtingen in een samenleving over hoe mensen zich moeten gedragen, gebaseerd op culturele waarden en overtuigingen.

⁴ Zie voor dit en meer: <https://www.nrc.nl/nieuws/2023/03/06/in-het-nederlandse-klassenstelsel-doen-ook-je-naam-en-uiterlijk-ertoe-2-a4158773> en [Eigentijdse ongelijkheid | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau \(scp.nl\)](#)

Superdiversiteit	Superdiversiteit verwijst naar een situatie waarin er een grote en diverse populatie van mensen is met verschillende achtergronden, culturen, talen, religies en identiteiten binnen een gemeenschap, organisatie of samenleving. Het gaat om een samenleving waarin de onderlinge verschillen tussen de diverse groepen groot zijn en waarin er geen 'meerderheidsnorm' bestaat. Iedereen past zich aan iedereen aan; dat is de norm.
T	
Taboe	Taboe is een onderwerp waarover men niet graag praat omdat het als ongepast, ongewenst of gevoelig wordt beschouwd.
Transgender	Transgender is een brede paraplu-term, waarmee een scala aan variaties in gendergevoelens en -gedrag wordt aangeduid. Transgender verwijst over het algemeen naar mensen die zich niet identificeren met het geslacht dat hen bij geboorte is toegewezen en die zichzelf identificeren als man, vrouw, beide of geen van beiden.
U	
Uitsluitingsmechanisme	Uitsluitingsmechanisme verwijst naar bewuste of onbewuste processen of acties die leiden tot de uitsluiting van bepaalde groepen mensen van gelijke kansen, middelen en toegang tot rechten en mogelijkheden in de samenleving.
V	
Validisme	Validisme is een vorm van discriminatie waarbij mensen met een beperking worden gediscrimineerd op basis van hun fysieke, mentale of cognitieve verschillen, waardoor ze worden uitgesloten van volledige participatie in de samenleving. Dat valt in feite niet onder het samenlevingsbeleid maar staat opgenomen in de Lokale Agenda Toegankelijkheid (LAT) en het team Rotterdam Onbeperkt. Het samenlevingsbeleid vult aan met sociale inclusie van mensen met een beperking. Anders gezegd: door het tegengaan van 'validisme'. Validisme is discriminatie, marginalisering en stigmatisering van mensen op grond van een beperking. Tijdens de stadsgesprekken bleek de ervaring dat fysieke toegankelijkheid nog te vaak gezien wordt als bijzaak in plaats van een basisvereiste. Ook dat is een vorm van validisme. Weinig (of misschien wel geen) gemeenten in Nederland hebben beleid gericht op validisme en pas sinds 2023 is het discriminatieverbod op basis van een beperking of chronische ziekte expliciet opgenomen in de Grondwet.
Vooroordeel	Een vooroordeel is een ongefundeerde en onjuiste overtuiging over een groep mensen die gebaseerd is op stereotype opvattingen, zonder individuele verschillen te erkennen. Dit kan leiden tot discriminatie en onrechtvaardigheid.
W	
Westers (en niet-westers)	Een onderscheid tussen westers en niet-westers wordt losgelaten. De Verenigde Staten zijn 'westers', terwijl voormalig door Nederland gekoloniseerde landen

	zoals Suriname 'niet westers' genoemd is. Japan en Indonesië worden daarentegen beide als 'westers' beschouwd. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) ziet dit als "rangschikking in plaats van een neutrale nevenschikking." We passen de nieuwe terminologie toe van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) om (wanneer dat relevant is) mensen met een migratieachtergrond te beschrijven, waarbij bijvoorbeeld het willekeurige. Zie voor de nieuwe indeling: https://www.cbs.nl/nl-nl/long-read/statistische-trends/2022/nieuwe-indeling-bevolking-naar-herkomst
X, Y, Z	
Zelfbeschikkingsrecht	Het recht op eigen keuzen en zelfstandigheid, zowel voor het individu als voor een collectief, bijvoorbeeld een volk.
Zelforganisatie	Een zelforganisatie houdt in dat individuen of groepen hun eigen activiteiten en processen organiseren en beheren zonder externe controle of hiërarchie.
Zelfredzaamheid	Het vermogen van mensen om zichzelf te redden en voor zichzelf te zorgen op alle vlakken van het leven, met daarbij zo min mogelijk professionele ondersteuning en zorg.

