

# Initiatiefnota

---

## Tegen discriminatie, voor gelijkwaardigheid

---

14 juli 2020



Juni 2020 zal de geschiedenis ingaan als de maand waarin in talloze steden vele duizenden mensen de straat opgingen om te demonstreren tegen racisme. Die demonstraties hebben direct en indirect heel veel losgemaakt. Veel mensen die racisme ondervinden hebben zich daarover nu durven uitspreken. Vele anderen schaarden zich achter hen. Zo ook in Rotterdam.

Artikel 1 van de Grondwet vervat de gelijkwaardigheid van alle Rotterdammers. De realiteit van alledag is te vaak anders. Elke dag worden er nog Rotterdammers gediscrimineerd vanwege hun huidskleur, hun geslacht, hun seksuele voorkeur, hun geloof, hun beperking of andere onjuiste en onwettige uitsluitingsgronden.

Te lang is het gesprek hierover een verhitte discussie geweest, die verdeelt en polariseert. Met de politiek, helaas, soms voorop. Wij willen dat doorbreken. Omdat de samenleving daarom vraagt en omdat wij als volksvertegenwoordigers zelf ook voelen dat het de hoogste tijd is om met voorstellen te komen. Wij willen laten zien dat een strijd voor de gelijkwaardigheid van ieder mens ons juist bij elkaar kan brengen.

## **Rotterdam, dat zijn we samen. Samen sterk. Rotterdam op z'n sterkst.**

Gelijkwaardigheid van ieder mens maakt ons sterker. Door discriminatie raken te veel mensen vernederd, gefrustreerd en verbitterd. Gelijkwaardigheid daarentegen, geeft mensen vertrouwen en kracht. Door gelijkwaardigheid kan de samenleving haar volle potentieel vervullen.

Daarom moeten niet alleen institutionele barrières worden doorbroken, ook is het belangrijk dat we iets doen aan de vooroordelen tussen mensen van verschillende achtergronden en levensstijlen. Ontmoetingen zijn daarvoor cruciaal. Tussen mensen in wijken, op scholen en op de werkvloer. Dat is bepalend voor het overbruggen van verschillen en, uiteindelijk, echt gelijke kansen.

Om hier een doorbraak in te bereiken, komen wij met deze initiatiefnota. Tegen discriminatie, voor gelijkwaardigheid. Met deze kleurrijke combinatie van partijen laten we zien dat het tijd is voor verbinding, en geven daarin het voorbeeld. Bovenal geven we met deze nota richting aan urgenter beleid tegen discriminatie, en voor gelijke kansen voor alle Rotterdammers. Zodat Rotterdam daarin voorop loopt, zoals de samenleving terecht van ons vraagt.

## Pijler 1: Discriminatie voorkomen en bestrijden

### 1. Bewustwording, meldingsbereidheid en aangiftebereidheid

Het is van groot belang dat alle Rotterdammers weten dat er een overheid is die achter ze staat als ze gediscrimineerd worden. Dat de overheid personen die discrimineren zal bestraffen. Helaas blijft de meldings- en aangiftebereidheid van discriminatie vaak achter. We willen breed in de stad kenbaar maken dat Rotterdam een stad is waarin we één zijn in onze verscheidenheid en discriminatie en racisme geen plek hebben.

Wij pleiten daarom voor:



Vergrote inzet op permanente bewustwording rondom het thema gelijkwaardigheid, racisme en discriminatie om bij alle Rotterdammers de meldings- en aangiftebereidheid te vergroten. Rol de campagne Meld discriminatie nu verder uit. Boor hier nieuwe kanalen voor aan, zoals social media, en gebruik hier bekende Rotterdammers en influencers op social media voor. Met het stimuleren van aangiftebereidheid wordt bijgedragen aan zowel het aanpakken van daders, als het ontwikkelen van jurisprudentie over waar de grenzen liggen van wat wel en niet is toegestaan.

### 2. Discriminatieialogen

Rotterdammers hebben vele ervaringen als het gaat om het thema racisme en discriminatie. Voor veel Rotterdammers is het een bittere en pijnlijke realiteit dat er sprake is van uitsluiting. Zij lijden onder de vele verschijningsvormen van uitsluiting en superioriteitsdenken, zoals racisme, moslimhaat, antisemitisme of homohaar. Voor andere Rotterdammers is het soms nog een abstract begrip, waar door de gebeurtenissen van de afgelopen tijd meer gevoel bij is gekomen. Het is van belang om van de ervaringen van Rotterdammers met het thema racisme en discriminatie te leren. Om de pijn van Rotterdammers die ermee te maken hebben serieus te nemen en om deze om te zetten in actiepunten, maar ook om te ervaren wat dit thema betekent voor mensen die er minder of geen persoonlijk ervaringen mee hebben.

Wij pleiten daarom voor:



De organisatie van Discriminatieialogen, waarin Rotterdammers met verschillende achtergronden hun ervaringen met het thema racisme en discriminatie delen, en een vernieuwd en gedeeld ideaal van gelijkwaardigheid te kunnen ontwikkelen. Brede input uit de stad kan worden ingezet voor het aanscherpen van het beleid. Haal bijvoorbeeld actief ervaringen met discriminatie bij migrantengemeenschappen op. Laat deze dialoog tevens het karakter hebben van een stadsbreed debat.

Uit de wijkprofielen komt een verdeeld beeld naar voren. In de ene wijk ligt de ervaren discriminatie een stuk hoger dan in de andere wijk. Op basis van die belangrijke inzichten willen wij dat deze gesprekken ook wijkgericht plaatsvinden, zodat concrete ervaringen van discriminatie kunnen worden besproken om onderling begrip en vertrouwen te vergroten.

### 3. Onderwijs en sport

Onderwijs heeft een belangrijke functie in het aanleren van de kernprincipes van onze samenleving, waaronder de fundamentele waarde van gelijkwaardigheid en artikel 1 van onze Grondwet. Kinderen moeten er al op vroege leeftijd vertrouwd mee worden gemaakt dat iedereen in onze samenleving gelijkwaardig is en dat racisme, discriminatie en haat tegen groepen niet past in onze stad. Ook heeft onderwijs een belangrijke functie in het overbrengen van kennis over ons gedeelde verleden. Een verleden dat ons allen verbindt; van de Tachtigjarige Oorlog tot de recente migratiegeschiedenis, van de koloniale tijd tot de Tweede Wereldoorlog. Kennis hierover bevorderen, mede naar aanleiding van al lopende onderzoeken naar het Rotterdamse verleden, zal leiden tot meer wederzijds begrip. Daarnaast brengt het onderwijs kinderen van verschillende achtergronden bij elkaar. Onbekend maakt onbemind en door het bij elkaar brengen van mensen zorgt het onderwijs ervoor dat vooroordelen verminderen en mensen vertrouwd raken met diversiteit. Ook is het van belang dat ieder kind zich veilig en geaccepteerd voelt op school. Helaas weten we dat kinderen soms aangeven zich niet veilig te voelen op school vanwege discriminatie. Dat kunnen we niet accepteren.

Wij pleiten daarom voor:



Een convenant met Rotterdamse schoolbesturen in het primair onderwijs over hoe er op scholen gemeenschappelijk aandacht gegeven zal worden aan Rotterdam als stad waarin iedereen één is in gelijkwaardigheid en waar racisme en discriminatie geen plek hebben. Bied hier vanuit de gemeente ondersteuning voor door ervaringsdeskundigheid beschikbaar te maken, en stimuleer eigenaarschap bij docenten en bestuurders, zoals dat op het gebied van gezondheid is gedaan met het programma Lekker Fit!. Wij willen duidelijke en positieve erkenning geven aan scholen die het goed doen op het vlak van inclusie, bijvoorbeeld door een keurmerk in te voeren, waarmee scholen zich kunnen onderscheiden. Ouders kunnen dit meewegen in hun schoolkeuze.



Realisatie van buitenschoolse educatie met betrekking tot gelijkwaardigheid, racisme, discriminatie en ons gedeelde verleden.



Uitbreiding van de aanbestedingen die nu ingezet zijn in het kader van diversiteit en inclusie van het MBO naar ook het HBO en het WO.



Meer inzet op projecten die leerlingen en studenten van verschillende achtergronden bij elkaar brengen, zodat de leefwerelden van kinderen met elkaar verbonden raken. Een voorbeeld hiervan is het aangaan van vriendschapsscholen, waarbij scholen leerlingen samen laten werken aan projecten en activiteiten. Hierbij willen we ook investeren in dialogen op scholen. Zodat kinderen leren om het goede gesprek met elkaar te voeren, door te luisteren en te leren hun oordeel op te schorten.



Het actief gebruiken van gemeenschappelijke sportbeoefening als instrument om Rotterdammers bij elkaar te brengen. Daarnaast dient er blijvend ingezet te worden op het uitbannen van discriminatie bij sportverenigingen. Bezie hoe er goede praktijken overgenomen kunnen worden uit het (betaald) voetbal voor amateursport in de breedte.

#### **4. Gelijkwaardigheid stimuleren bij werkgevers**

Er zijn helaas legio voorbeelden van onderzoeken die aantonen dat er bedrijven zijn die Rotterdammers discrimineren. Op bijvoorbeeld de uitzendmarkt, de woningmarkt en de stagemarkt is talloze malen aangetoond dat mensen beoordeeld worden op hun afkomst, of een ander totaal irrelevant kenmerk. Aan de andere kant zijn er ook -steeds meer!- voorbeelden van bedrijven die er zeer goede praktijken op nahouden en voorop lopen als het gaat om een inclusieve werkvloer en het tegengaan van vooringenomenheid. Bedrijven die uit diversiteit hun kracht putten. Het is zaak om de bedrijven die de wet overtreden en discrimineren te bestraffen. Het is noodzakelijk dat bedrijven actief en aantoonbaar inzet plegen om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Het is ook zaak om goede praktijken verder te verspreiden en ondernemers die vragen hebben over hoe ze in bedrijven gelijkwaardigheid kunnen stimuleren. Helpen met concrete maatregelen die bedrijven de goede weg op helpen, zoals diversiteit in selectiecommissies en het hebben van expliciete huisregels waarin inclusiviteit is opgenomen. Het is van belang om nadrukkelijker te agenderen, adviseren en kennisuitwisseling te stimuleren bij werkgevers in de regio.

Wij pleiten daarom voor:



Een Rotterdamse Gelijkwaardigheidschecklist, waar quick wins in staan die ondernemers kunnen helpen om hun bedrijf inclusiever te maken en arbeidsmarktdiscriminatie, vooruitlopend op het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, tegen te gaan. Reik deze uit aan bedrijven en zorg voor kennisoverdracht. Verken daarbij mogelijkheden van "Naming en Faming" om te laten zien dat een inclusieve werkplek de norm wordt en benut de vele contacten van het cluster Werk & Inkomen met werkgevers in de regio. Onderdeel hiervan kan ook zijn de organisatie van conferenties en rondetafelgesprekken waarin we brancheorganisaties en bedrijven uitnodigen om over het thema discriminatie en gelijkwaardigheid in gesprek te gaan.



De organisatie van een vorm van een Gelijkwaardigheidsservicedesk, bijvoorbeeld in samenwerking met de Rotterdamse Kamer van Koophandel, met expertise op het gebied van inclusiviteit, zodat ondernemers laagdrempelig advies kunnen inwinnen.



Het verleiden van bedrijven om zich actief aan te sluiten bij het Platform 010 Inclusief, ook door het versterken van het merk.



Uitbreiding van de succesvolle aanpak met praktijktesten (mystery guests) op de woningmarkt naar andere terreinen, zoals de arbeidsmarkt of de stagemarkt.



Het doorgeven van signalen van discriminatie aan de Inspectie Sociale Zaken, Radar en het College voor de Rechten van de Mens.



Inzet in op actieve en intensieve kennisuitwisseling met betrekking tot gelijkwaardigheid in sectoren als de zorg, zoals het bevorderen van inclusieve en cultuursensitieve zorg.



Geef als gemeente het goede voorbeeld, door actiever in te zetten op succesvolle methoden om gelijkwaardigheid in de gemeentelijke organisatie te bevorderen.

### **5. Stadsmarinier Discriminatiebestrijding**

Discriminatiebestrijding en gelijkwaardigheid moeten in alle gelederen van de stad serieus opgepakt worden. Discriminatie is een veelkoppig monster dat vele verschijningsvormen kent. Om ervoor te zorgen dat er een aanpak komt is die recht doet aan de veelzijdigheid van het probleem en ook daadkracht uitstraalt stellen wij voor om een stadsmarinier Discriminatie aan te stellen. Stadsmariniers zijn met name relevant wanneer gangbare aanpakken versterking en daadkracht vereisen. Recent adviseerde het College van de Rechten van de Mens om een coördinator bij de overheid aan te stellen die zich bezighoudt met discriminatiebestrijding. In navolging hierop moet Rotterdam een Stadsmarinier Discriminatie aanstellen, die zich richt op alle vormen van discriminerend gedrag (van beledigingen tot aan fysiek geweld), op alle openbare locaties (van de woon-en online omgeving tot aan de horeca en openbaar vervoer) en op alle discriminatiegronden. Deze Stadsmarinier Discriminatiebestrijding moet bestuurlijke doorzettingsmacht krijgen en de beschikking krijgen over alle nodige instrumenten.

Wij pleiten daarom voor:



Het aanstellen van een Stadsmarinier Discriminatiebestrijding om waar nodig effectievere samenwerking af te dwingen en blokkades te doorbreken.

## **Pijler 2: Kansen vergroten ondanks discriminatie**

Hoe meer mensen naar vol vermogen meewerken en meebouwen aan onze stad, hoe sterker en welvarender die stad zal zijn. Discriminatie kan mensen daarin belemmeren. Ondanks de verandering die nu plaatsvindt, zal discriminatie helaas niet snel volledig verdwijnen. Mensen zullen blijven worden gediscrimineerd vanwege hun afkomst, hun huidskleur, hun geslacht, hun geaardheid, hun geloof, of beperking. Dat is de bittere werkelijkheid, ook als het lukt om discriminatie steeds vaker te voorkomen. Dit zet mensen op achterstand, want het betekent dat ze in de loop van hun leven meer obstakels te overwinnen zullen hebben dan het leven sowieso al in petto heeft.

Natuurlijk: het is ontzettend veel Nederlanders gelukt om ondanks onrecht, uitsluiting en negatieve vooroordelen die ze in de loop van hun leven hebben ervaren, toch iets geweldigs van hun leven te maken. Dat kán. Het zijn hoopgevende verhalen. Maar veel meer mensen is het minder goed of níet goed gelukt. Van hun verhalen leren we dat we meer moeten doen om alle kinderen een vliegende start te geven. Hoe meer vaart we ze helpen maken, hoe minder makkelijk ze in de loop van hun leven door discriminatie zullen worden afgeremd. De grootste rol blijft bij kinderen en ouders zelf, maar als samenleving kunnen we meer doen om ze daarin te ondersteunen.

### **6. Bijles/huiswerkhulp**

In de klas leer je het meest, maar niet alles. Zeker in ons onderwijsstelsel waarin kinderen met verschillende leersnelheden en niveaus bij elkaar in de klas zitten, en door het lerarentekort, is er gewoon onvoldoende tijd om ieder kind de aandacht te geven dat het eigenlijk nodig heeft. In veel gevallen zijn ook de ouders onvoldoende in staat om hun kind te helpen. Voor die kinderen kan bijles of huiswerkhulp verschil maken. In Nederland is dat er, maar het is vaak duur en daardoor voor veel kinderen buiten bereik. Daarom moeten we proberen om bijles en huiswerkhulp op grotere schaal beschikbaar te maken. Daarvoor kunnen we de kracht van de samenleving mobiliseren en organiseren.

Wij pleiten daarom voor:



Een grootschalig project waarin het bieden van bijles en huiswerkhulp aan kinderen met een achterstand een betaalde stagemogelijkheid wordt voor geschikte studenten.

## 7. Oudermavo

Uit tal van studies blijkt dat de betrokkenheid van ouders bij het onderwijs van hun kind enorme invloed heeft. De mate van ouderbetrokkenheid blijkt zelfs een betere voorspeller van de onderwijsprestaties dan het leervermogen van het kind zelf. Ouders die school thuis belangrijk maken, die hun kind erin aansporen en stimuleren, en die helpen met huiswerk, maken een enorm verschil. Dat gun je elk kind. De werkelijkheid in Rotterdam is dat te veel ouders daar niet goed toe in staat zijn. Tijdens de coronalockdown is dat pijnlijk duidelijk geworden. Tien procent van de Rotterdamse kinderen verdween bij de scholen compleet uit beeld. Hier speelt veel, en een gebrek aan kennis en beheersing van het Nederlands door ouders is daar een onderdeel van.

Wij pleiten daarom voor:



De terugkeer van een breed toegankelijke oudermavo, oftewel een avondschool voor ouders, waar zij de kennis en taal kunnen leren die nodig zijn om hun kind met school te helpen. Rotterdam zou hier in samenwerking met het Rijk en het onderwijsveld het voortouw in moeten nemen. Nergens is het zo belangrijk als hier.

## 8. Rolmodellen

Positieve rolmodellen zijn ongelooflijk belangrijk voor de ontwikkeling van kinderen. Kinderen leren van voorbeelden. Het voedt dromen, en geeft houvast. Daarom is het ten eerste belangrijk dat alle kinderen rolmodellen en hun verhalen te zien en te spreken krijgen, waar ze zich mee kunnen identificeren. Ten tweede zijn positieve rolmodellen met alle denkbare achtergronden en eigenschappen belangrijk om kinderen vertrouwd te maken met “het andere”. Dat helpt om de mens achter de zichtbare eigenschap te zien, en om het ontstaan van negatieve vooroordelen te voorkomen. In contact komen met positieve rolmodellen met alle achtergrond helpt dus kinderen in hun ontwikkeling, in hun zelfvertrouwen, én het helpt discriminatie te voorkomen.

Wij pleiten daarom voor:



Het opzetten van een programma waarmee Rotterdamse kinderen kennismaken van positieve rolmodellen van alle achtergronden.



## 9. Mentoring

In Nederland bestaan verschillende mentoringprojecten die erop zijn gericht om scholieren en studenten die van huis uit op minder ondersteuning kunnen rekenen in belangrijke fases van hun school of studie te helpen. Vaak gaat het om jongeren die bijvoorbeeld de eerste in hun familie zijn die gaan studeren, of die uit een achterstandssituatie komen. Mensen die een vergelijkbare ervaring hebben bieden zich een jaar lang als mentor aan en kunnen met hun kennis en sociale netwerk van grote waarde zijn. Jaarlijks melden zich echter veel meer scholieren en studenten voor deze projecten aan, dan potentiële mentoren. De beperkte bekendheid hiermee, en wellicht de onderschatting van het belang hiervan, spelen daar een grote rol.

Wij pleiten daarom voor:



Het benutten van de vele communicatiekanalen en contactmomenten van de gemeente om de bekendheid van deze mentoringprojecten te vergroten en zo te helpen mentoren voor dit soort projecten te werven.

## 10. Focus behouden

Ten slotte moeten we bij het bevorderen van gelijkwaardigheid, en het verminderen van discriminatie en de impact daarvan, leren van het succes van andere doelen van beleid. Wat de focus op een gezonde economie, het dempen van klimaatverandering, en het vergroten van veiligheid met elkaar gemeen hebben, is dat ze een concrete bottomline hebben, in de vorm van een cijfer. Complexe werkelijkheden worden op die thema's succesvol ingekookt tot bijvoorbeeld het percentage economische groei, de uitstoot aan CO<sub>2</sub>, of de veiligheidsindex. Om langjarig de juiste focus op het bevorderen van gelijkwaardigheid te kunnen behouden, is daarvoor een vergelijkbare bottomline nodig.

Wij pleiten daarom voor:



Het aanstellen van een wetenschappelijke werkgroep die zich hier in opdracht van de stad over buigt.



Het bezien van de mogelijkheid om een pilotbuurt aan te wijzen, waarin op wetenschappelijke wijze wordt geleerd hoe mensen met verschillende achtergronden met elkaar in gesprek kunnen komen en negatieve vooroordelen effectief kunnen worden verminderd.