Gemeente Amsterdam

Raadsinformatiebrief

Aan:	De leden van de gemeenteraad van Amsterdam
Datum	datum
Portefeuille(s)	Diversiteit en antidiscriminatiebeleid
Portefeuillehouder(s):	College
Behandeld door	Directie OJZD bestuurszaken.ojzd@amsterdam.nl
Onderwerp	Bestuurlijke reactie zwart manifest

Geachte leden van de gemeenteraad,

Op 1 juni 2020 protesteerden duizenden mensen in het kader van *Black Lives Matter* (BLM) op de Dam. Een beladen plaats, tegenover het paleis dat in de 17e eeuw diende als vergaderplek voor de 'Sociëteit van Suriname'. Via die organisatie was de stad Amsterdam mede-eigenaar van deze door slavenarbeid gevormde kolonie. Vandaag de dag kunnen we niet genieten van de grachten, het Paleis en de monumentale panden zonder niet stil te staan bij de wijze waarop diezelfde rijkdom verkregen is.

In de zomer van 2020 deden in totaal meer dan 20.000 mensen in Amsterdam mee aan de protesten. Hoewel de grote opkomst voor de demonstraties en de aandacht voor het onderwerp een grote beweging op gang hebben gebracht, zijn daarmee de problemen waar zwarte gemeenschappen in het algemeen, en zwarte Amsterdammers specifiek mee kampen, niet verdwenen.

De kans is namelijk groot dat wanneer jij zwart bent:

- Je harder getroffen bent/ wordt door Covid-19[1];
- Je minder goede kwaliteit van gezondheidszorg ontvangt [2];
- Je eerder aangehouden wordt door de politie[3];
- Je eerder als 'fraudeur' wordt aangemerkt door de overheid[4];
- Je een lager schooladvies krijgt[5];

---

[1] Amsterdam UMC, GGD Amsterdam, Pharos en ZonMw. Bevolkingsgroepen met migratieachtergrond zwaarder getroffen door Covid-19 , april 2021

[2] van den Muijsenbergh M.,Busari, J. Is er een 'witte blik' in de gezondheidszorg?, december 2020
Alderliesten M.E., Stronks K, van Lith JM, Smit BJ, van der Wal MF, Bonsel GJ, Bleker OP. Ethnic differences in perinatal mortality. A perinatal audit on the role of substandard care., november 2007

[3] Van der Leun & Van der Woude Ethnic profiling in the Netherlands? A reflection on expanding preventive powers, ethnic profiling and a changing social and political context, cecember 2011
Amnesty International, 'The Netherlands: Excessive immigration detention, ethnic profiling , and counter-terrorism measures, May 2017

[4] Achbab, S. De Toeslagenaffaire is ontstaan uit institutioneel racisme., mei 2021

[5] Verenigde Naties rapporteur, Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance on her visit to the Netherlands, juli 2020

- Jouw geschiedenis niet wordt behandeld in het onderwijs[6];
- Je een achternaam draagt die is verzonnen door iemand die jouw familie bezat[7];
- De kans groter is dat je werkloos bent en je 30% minder kans hebt om door de eerste ronde van een sollicitatieproces te komen [8].

Het is tijd om daar structureel verandering in aan te brengen. En daarvoor is een belangrijke rol weggelegd voor de overheid. Amsterdam wil daarin graag een voortrekkersrol spelen. Daarom reageert het college graag op de voorstellen uit het Zwart Manifest.

Op 2 juli 2020 spraken de burgemeester en wethouder Groot Wassink vertegenwoordigers van de BLM-organisaties over wat zwarte gemeenschappen nodig hebben in hun strijd tegen racisme. Deze vertegenwoordigers kondigden in dit gesprek aan met een manifest te komen met concrete aanbevelingen. Dit werd: het Zwart Manifest.

Het Zwart Manifest is opgesteld door zwarte organisaties, experts en deskundigen[9].
Het Manifest biedt aan de hand van twaalf thema's concrete aanbevelingen waarmee organisaties en overheden institutioneel anti-zwart-racisme effectiever kunnen bestrijden. Daarnaast heeft het Zwart Manifest als doel de emancipatie van de zwarte gemeenschappen te bevorderen. Tijdens de commissievergadering KDD van 17 maart 2021 heeft de commissie het college verzocht een bestuurlijke reactie te geven op het Zwart Manifest.

Het college onderschrijft het belang van het Zwart Manifest, erkent de waarde van het Zwart Manifest en omarmt de inhoud van het Zwart Manifest. Dat betekent dat het college ernaar streeft om indien mogelijk uitvoering te geven aan de aanbevelingen uit het Zwart Manifest.

Op 1 juli 2021 bood Amsterdam excuses aan voor de rol van het Amsterdamse stadsbestuur in het slavernijverleden. Bij deze excuses hoort ook de belofte van het Amsterdamse college om ons met hernieuwde energie te verbinden aan te opgave om anti-zwart racisme tegen te gaan.

In deze brief is per thema uit het Zwart Manifest een reactie gegeven. De reactie houdt in wat de gemeente doet ter bevordering van (onder andere) de emancipatie van zwarte gemeenschappen en tegen (institutioneel) racisme. Daarbij wordt per thema aangegeven wat het huidig beleid van het college is welke nieuwe acties worden voorgesteld en waar een landelijke lobby voor wordt ingezet. In de bestuurlijke reactie vindt u de algemene aanpak van het college, waarin altijd

---

de Winter-Koçak, S., Klooster, E., Reches, L., Badou, B. Hoogopgeleiden met een migratieachtergrond over een gestapelde onderwijsroute en het belang van steun, (2021)

[6]The Black Archives, ~~Zwart~~ Witboek, Actieonderzoek naar anti-zwart racisme in Amsterdam (2021)

[7]C.W. van Galen 'De Surinaamse slavenregisters als publiek erfgoed', OSO Tijdschrift voor Surinamistiek en het Caraïbisch gebied 35,1-2: 148-161, 2016

[8] Thijssen, L., Coender, M., Lancee, B., Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten, 2019

[9] Waaronder: Stichting Nederland Wordt Beter (NLWB), The Black Archives/New Urban Collective (TBA/NUC), IZI Solutions, Controle Alt Delete, Stichting We Promise, Stichting IXL Sickle Cell Awareness en Zetje In, Black Queer & Trans Resistance NL (BQTR).

expliciet aandacht is en moet zijn voor maatwerk en voor intersectionaliteit. Dit college maakt daar waar nodig verschil om gelijke kansen en uitkomsten te bewerkstelligen.

1. Educatie

De opstellers van het Zwart Manifest pleiten voor een inclusief onderwijssysteem waarin kinderen een gelijke start krijgen. Onder andere het belang van het dekoloniseren van het onderwijs(systeem) wordt benadrukt. De meeste aanbevelingen gaan over het curriculum en het gebruik van de juiste lesboeken en lesmaterialen. Ook het tegengaan van kansenongelijkheid is voor de opstellers van het Zwart Manifest van belang, bijvoorbeeld via brede brugklassen.

Huidig beleid van het college

Scholen zijn zelf verantwoordelijk voor het curriculum en het vaststellen van sociaal veiligheidsbeleid. Wettelijk hebben zij hierin een zorgplicht om ervoor te zorgen dat leerlingen in een veilige omgeving onderwijs volgen en dat de fysieke, psychische en sociale veiligheid (zoals discriminatie en pesten) wordt gewaarborgd. Scholen moeten dit actief monitoren. De Inspectie van het Onderwijs houdt toezicht op de kwaliteit van het onderwijs op scholen en ziet toe op de naleving van de scholen op hun wettelijke zorgplicht. De gemeente heeft hierin echter geen formele wettelijke rol.

Ondanks dat de gemeente geen wettelijke verplichtingen heeft, wil het college zich zoveel mogelijk inzetten voor een veilig pedagogisch klimaat en stelt het daarvoor middelen voor beschikbaar. Een veilig klimaat op school is een basisvoorwaarde om goed onderwijs te kunnen geven, in een omgeving waar kinderen en leraren zichzelf kunnen zijn, zich herkennen en gezien voelen. Via het beleid ‘Amsterdammerschap in het onderwijs’, investeert het college in vier actielijnen (Amsterdam meesterschap, veilig pedagogisch klimaat, rijk curriculum en samen naar school gaan/ ontmoeting) in het bevorderen van het Amsterdammerschap. Het college ondersteunt onderwijsinterventies gericht op anti-racisme zoals de leergang voor docenten ´Expliciete scholing rondom racisme, ongelijkheid en discriminatie´, ontwikkeld door mr. Fadie Hanna en mr. dr. Inti Soeterik (Universitaire Pabo van Amsterdam). Docenten buigen zich over de vraag wat racisme en ongelijkheid in de eigen onderwijspraktijk betekent en leren hier proactief op te handelen. In het programma Gelijk= Gelijk van Diversion krijgen leerlingen lessen over discriminatie en over het omgaan met verschillen. Er bestaat een lesaanpak ´Fawaka WereldBurgerschap´, dat scholen ondersteunt om thema´s als diversiteit, inclusie en wereldperspectieven, gestructureerd in het onderwijs te verankeren. Via het traject ´Het moeilijke gesprek´, uitgevoerd op middelbare scholen, gaan docenten met elkaar in gesprek over dilemma´s uit de dagelijkse onderwijspraktijk en moeilijke thema´s zoals botsende werkelijkheden in de klas. Binnen de programma´s van stichting In mijn Buurt, Welkom in Mijn Wijk en Discussieren Kun Je Leren, is er aandacht voor gedeelde geschiedenis, racisme en ongelijkheid door ontmoetingen te organiseren tussen leerlingen met verschillende achtergronden.

Op 19 september 2020 ontving u in een voortgangsbrief een overzicht van de ontwikkelingen en de resultaten die zijn geboekt in de actielijnen.

Vanuit de GGD-aanpak gezonde school, faciliteert Onderwijs extra aandacht voor seksuele en genderdiversiteit. Wij stimuleren het in contact komen met andere leef- en zienswijzen.

Wij willen dat elke Amsterdamse docent geëquipeerd is om les te geven in een diverse stad als Amsterdam. Wij stimuleren scholen om aandacht te besteden aan thema's zoals diversiteit en discriminatie en hiervoor opleidingen beschikbaar te stellen voor leraren. Vanuit een breed programma 'Grootstedelijk Onderwijs', werkt Onderwijs hiervoor actief samen met verschillende convenantpartners, waaronder onderwijsinstellingen zoals HvA, Ipabo, Vu en Uva.

We zijn het ermee eens dat Brede Brugklassen, waar leerlingen met verschillende niveaus bij elkaar zitten en meer tijd krijgen om een definitieve onderwijskeuze te maken, bijdraagt aan kansengelijkheid. Daarom heeft het college de afgelopen jaren onder meer de Brede Brugklas Bonus beschikbaar gesteld voor scholen. Hiermee kunnen scholen die nu nog homogene groepen hebben, hun brugklassen meer heterogeen maken en leerlingen van verschillende niveaus bij elkaar komen. Zoals wij in de recente lobbybrief aan Minister Slob van 21 mei 2021 ook hebben aangegeven, blijft de brede brugklas een vast lobbypunt. Wij sluiten aan op het advies van de Onderwijsraad van 15 april: 'Selecteer later en differentieer beter'. Latere selectie, door meerjarige brugklassen in het voortgezet onderwijs, zorgt voor meer kansen voor ontplooiing en daarmee een groter potentieel voor de leerling en voor de samenleving. De Brede Brugklas is als onderdeel van de PIEK-aanpak een van de interventies gericht op het bevorderen van kansengelijkheid (zie hiervoor de raadsbrief Tegengaan Kansenongelijkheid dd 2 juni 2021).

2. Zorg en welzijn

De opstellers van het Zwart Manifest pleiten voor de toegankelijkheid van de zorg voor iedereen, met aandacht voor cultuursensitief werken in de zorg.

Huidig beleid van het college

Wanneer het gaat over de gezondheid van mensen en van zwarte Amsterdammers in het bijzonder, is het van belang om sensitief te zijn voor wat zwarte gemeenschappen nodig hebben in zorg en ondersteuning. Daarvoor wil het college de kracht in deze gemeenschappen beter tot hun recht laten komen. Het college onderneemt daarvoor de volgende acties:

Het college hecht er allereerst waarde aan dat bij de inkoop van zorg en ondersteuningsvoorzieningen door de gemeente aandacht is voor cultuursensitief werken in de zorg. Bij de inkoop van Wmoproducten Individuele ondersteuning, Hulp bij het Huishouden, Logeeropvang, Dagbesteding en Ondersteuning en opvang bij Huiselijk geweld stond genoemd dat de professionals werken vanuit het perspectief en de motivatie van de Amsterdammer en sluiten aan bij zijn/haar taal, cultuur en leefomgeving. In de aanbestedingstrajecten is bij producten zoals Maatschappelijke opvang en Beschermd wonen het gunningscriterium opgenomen dat de inschrijver moet aangeven hoe hij/zij ruimte geeft aan de leefwereld van de cliënt, zoals cultuur en LHBTI.

Diversiteitsbeleid is ook onderdeel van de buurtteams (zie raadsbrief 30 maart 2021 over de start van de buurtteams). Het buurtteam zal breed herkenbaar en bereikbaar voor de diversiteit in wensen en behoeften van Amsterdammers moeten zijn en hierbij rekening moeten houden met geloofsovertuiging, etnische afkomst, sociaaleconomische situatie en seksuele oriëntatie (lhbtiq+). De dienstverlening sluiten zij hierop aan. Goede voorbeelden die in de huidige situatie werken zijn:

- Actief zorgdragen voor een gemixt personeelsbestand die een afspiegeling van de Amsterdammer met allerlei achtergronden vertegenwoordigt en die in afstemming is met de bewoners in de buurt.
- Werken met sleutelfiguren die het vertrouwen hebben van de moeilijker bereikbare bewoners.
- Organiseren van afstemming en samenwerking met zelforganisaties met het doel het bewustzijn (awareness) rondom diversiteit hoog te houden en optimaal gebruik te kunnen maken van het bereik van deze zelforganisaties.
- Up to date houden en investeren in de kennis en expertise van medewerkers op het gebied van cultuursensitief werken en intercultureel vakmanschap, onder andere met behulp van Amsterdamse zorg partijen met expertise op dit vlak die hun kennis en ervaringen graag delen.

Voor zorgorganisaties is het opstellen van richtlijnen met betrekking tot het omgaan met discriminatie en racisme op de werkvloer een eigen verantwoordelijkheid. In Amsterdam zijn er netwerken en projecten waardoor het thema geagendeerd wordt en eigen richtlijnen aangescherpt kunnen worden indien nodig. Enkele voorbeelden:

- In Amsterdam is er het Sigra Netwerk Diversiteit Amsterdam met daarin het Amsterdam UMC, OLVG, Amsta, Cordaan, Amstelring, Arkin, HVO Querido en Reade. De organisaties wisselen uit wat hun eigen organisatie doet aan diversiteit en inclusie. Zo leren de organisaties van elkaar en kan dit resulteren in andere afspraken in de organisaties.
- Wat betreft de VVT instellingen loopt er een Sigra project voor het Regionale Aanpak Kwaliteitskader (RAK). Dit project richt zich onder andere op het werken aan verpleeghuiszorg voor de toekomstige Amsterdamse ouderen met aandacht voor niet westerse migranten.
- Een samenwerking tussen Sigra en KIT resulteert in november in een webinar over cultuursensitieve vaardigheden in de zorg.

Als het gaat om gezondheidsbevordering, kiest de GGD voor de meest kwetsbare groepen. Het is bekend op basis van ervaring en onderzoek dat er grote gezondheidsverschillen tussen groepen mensen bestaan. Verschillen in maatschappelijke positie en kansen leiden tot onrechtvaardigheden in hun te verwachten gezondheid. Dit effect zien we in ervaren gezondheid, objectieve gezondheid, ziekte en sterfte. Mannen met een laag inkomen, lage opleiding en/of met een niet-westerse migratieachtergrond leven anno 2018 in Amsterdam zeven jaar korter en krijgen negentien jaar eerder te maken met gezondheidsproblemen dan mannen met een hoog inkomen, hoge opleiding en westerse achtergrond.
Kwetsbare groepen lopen meer risico op ongezondheid en ziekten zoals diabetes type 2, overgewicht en obesitas, hart- en vaatziekten en mentale problemen als depressies. Zij wonen vaak bij elkaar in dezelfde buurten. Door preventie gebiedsgericht en met specifieke focus op afzonderlijke groepen in te zetten, kan aanzienlijke gezondheidswinst behaald worden en gezondheidsachterstanden ingelopen worden. Daarom werkt de GGD (ook) gebiedsgericht en geeft de GGD prioriteit aan de inzet in de ‘ongezondste buurten’.
Binnen het programma Amsterdam Mentaal Gezond is specifiek aandacht voor mensen met een migratie achtergrond. Vanuit dit programma is in Zuid-Oost een buurttafel mentale gezondheid georganiseerd, waar werd ingegaan op waar in Zuid-Oost behoefte is en welke tips of ideeën er ter verbetering zijn.

Tot slot heeft wethouder Kukenheim op 20 mei 2021 de Raad geïnformeerd over de vaccinatiegraad onder verschillende groepen Amsterdammers met een migratie-achtergrond. Het is van groot belang om de vaccinatiegraad onder alle Amsterdammers te vergroten. We hebben daarbij speciale aandacht voor verschillende groepen Amsterdammers met een migratieachtergrond, omdat zij onevenredig zwaar worden getroffen door het coronavirus en meer kans hebben op een gezondheidsachterstand. Dit wordt onder andere gedaan door grootschalig vaccineren en fijnmazig voorlichten.

3. Huisvesting

De opstellers van het Zwart Manifest pleiten voor een rechtvaardig Koninkrijk waar racisme en discriminatie op de woningmarkt niet geaccepteerd wordt en eenieder, inclusief uitgeprocedeerde asielzoekers en geïllegaliseerde vluchtelingen, het recht heeft op onderdak.

Huidig beleid van het college

Dit college maakt werk van het bestrijden van kansenongelijkheid en discriminatie, ook op de woningmarkt. Met het onderzoek 'Discriminatie op de Amsterdamse woningmarkt' (d.d. januari 2020) is vastgesteld dat Amsterdammers met een niet westerse migratieachtergrond minder kans hebben op huurwoning. Naar aanleiding van dit onderzoek is in 2020 een aanpak tot stand gekomen. Bij deze aanpak wordt samengewerkt met het Rijk, antidiscriminatie organisaties en de verhuurdersbranche:

Allereerst is bewustwording over discriminatie onder verhuurders, makelaars en huurders nodig om discriminatie tegengaan. Samen met Stichting !WOON, Discriminatie Meldpunt Amsterdam (MDRA) en Comité 21 Maart gaan we mogelijkheden onderzoeken om bewustzijn bij verhuurders en huurders en meldingsbereidheid onder huurders te vergroten. Ook wordt woningmarktdiscriminatie meegenomen in de bredere anti-discriminatiecampagne van gemeente Amsterdam.

Verder is het van belang om afspraken te maken met de verhuurdersbranche over hun aanpak tegen discriminatie. Er wordt op dit moment gesproken met de verhuurdersbranche over het sluiten van overeenkomsten met de gemeente waarin discriminatie wordt tegen gegaan. Het Rijk werkt momenteel aan een wetsvoorstel voor een verhuurvergunning. Discriminatie is een van de prioritaire onderwerpen in dit traject. Hierdoor kunnen gemeenten straks onder landelijk geüniformeerde voorschriften een vergunningplicht instellen. Een aantal gemeenten waaronder Amsterdam hebben hier bij de minister op aangedrongen. Of een dergelijke verhuurvergunning effectief zal zijn hangt af van hoe goed deze is te handhaven, hier is Amsterdam nu nog bezorgd over. Pas na driekeer geconstateerde overtredingen van de voorschriften kan een vergunning worden ingetrokken. Amsterdam zal bij de minister aandringen om regels te maken waar ook eerder tegen discriminatie kan worden opgetreden.

Tot slot gaat Amsterdam discriminatie op de Amsterdamse woningmarkt blijvend monitoren. Begin dit jaar is besloten om aan te sluiten op een landelijk onderzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK). Dit onderzoek zal nieuwe inzichten geven in de mate van discriminatie op de landelijke en Amsterdamse woningmarkt. De landelijke resultaten van dit onderzoek zijn inmiddels te vinden op: https://radar.nl/publicaties/gelijke-kansen-op-een-huurwoning-in-

nederland/. De resultaten op Amsterdams niveau worden in het tweede kwartaal van 2021 verwacht.

Nieuwe acties van het College
Samen met de verhuurderbranche gaan we in gesprek over wat zij nodig hebben om uitsluiting op basis van afkomst, huidskleur en andere kenmerken aan te pakken. Verhuurders kunnen hierbij zelf aangeven waar de huidige aanpak stokt en wat er voor nodig is om door te pakken. Bij dat gesprek nodigen we ook de schrijvers van het Zwart Manifest uit en andere zelforganisaties die actief zijn op het gebied van discriminatie, zoals comité 21 maart. Op deze manier slaan we een brug tussen diverse gemeenschappen en de verhuurders, en borgen we dat diverse gemeenschappen aan kunnen geven wat er gedaan moet worden om discriminatie op de woningmarkt te bestrijden. Wel moet hierbij opgemerkt worden dat er niks afgedwongen kan worden, want hier ligt ook een rol en verantwoordelijkheid van het Rijk.

4. Arbeidsmarkt

De opstellers van het Zwart Manifest pleiten onder andere voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt, gelijke lonen en werkomgevingen die vrij zijn van racisme. Het belang van toezicht wordt benadrukt. Verder moeten overheden het goede voorbeeld geven bij het tegengaan van arbeids(markt)discriminatie.

Huidig beleid van het college
De Gemeente Amsterdam onderschrijft het belang van het aanpakken van discriminatie op de arbeidsmarkt binnen en buiten de eigen organisatie. Dit is omschreven in de aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie en in de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023) is de opgave voor de eigen organisatie.

Wat betreft de aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie heeft het college zorgvuldig bekeken op welke vlakken een intensivering van het programma het meest zinvol is. Daarbij kwam allereerst de aanpak van stagediscriminatie naar voren: een zeer hardnekkig probleem dat door de coronacrisis en het toenemende tekort aan stageplekken nóg nijpender is geworden. Verder wil het college dat meer bedrijven aan de slag gaan met het probleem van arbeidsmarktdiscriminatie en dat bekend is hoe zij dit kunnen doen. Het college wil een bijdrage leveren door werkgevers via het platform Amsterdam Divers en Inclusief (ADI) concrete handvatten te bieden. Ook gaat de gemeente als aandeelhouder actiever aandacht vragen voor diversiteit en inclusie bij de deelnemingen van de gemeente.

De gemeente onderneemt tevens actie met betrekking tot de eigen organisatie. Het college heeft op 23 juni 2020 de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023) voor de interne organisatie vastgesteld. De ambities van deze bestuursopdracht zijn als volgt:

- Het vergroten van representativiteit en herkenning: een voorbeeld zijn voor de stad én voor de medewerkers van de gemeente; en
- Betere resultaten behalen door het werken in inclusieve en diverse teams: een inclusieve en diverse organisatie leidt tot beter en uitvoerbaar beleid, beter contact met de netwerken in de stad en met Amsterdammers en tot meer waardering voor verschil voor een grotere groep medewerkers;

- Hoe meer verscheidenheid in de organisatie, hoe beter het contact met de bewoners van de stad en hoe scherper het oog voor wat er nodig is. De interne gemeentelijke aanpak heeft een brede scope en richt zich niet specifiek op anti zwart racisme en emancipatie van de zwarte gemeenschap. Nadere toelichting is te vinden in het Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit (2020 – 2023) dat op 11 mei 2021 door het college is vastgesteld.

De Gemeente Amsterdam heeft sinds 2018 een Cultureel Ambtenaren Netwerk (CAN). Dit is een medewerkersnetwerk en een platform voor ontmoeting, kennisdeling en inspiratie voor medewerkers en leidinggevenden om culturele diversiteit en inclusie te helpen bevorderen. Het CAN heeft onder andere naar aanleiding van de Black Live Matter demonstratie van vorig jaar op de Dam gesprekken gevoerd met collega's, een oproep gedaan aan de gemeentesecretaris om hier aandacht aan te besteden en een bijeenkomst georganiseerd met als doel hier intern aandacht voor te vragen en medewerkers de ruimte te geven zich hierover te uiten en handvatten mee te geven om schurende gesprekken te voeren.

Nieuwe acties van het college
Het college onderschrijft het belang om ook voor de aanpak arbeidsmarktdiscriminatie oog te hebben voor uitsluiting op basis van afkomst, huidskleur en andere uiterlijke kenmerken. Via ADI zal de gemeente aandacht vragen om dit onderwerp te agenderen en zullen de actieve groepen uitgenodigd worden om gezamenlijke een webinar te organiseren voor werkgevers. Het is noodzakelijk om de geluiden van de stad te laten horen en samen met de alle partijen in de stad arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Hiervoor brengen wij de ADI in contact met de vele actieve groepen gericht op arbeidsparticipatie in de zwarte gemeenschappen. Hierbij valt te denken aan onder andere Omek, Dat Ding Van Ons, Young Global People, Ongekende Talenten en Black Ladies Talk.

5. Economische Gelijkheid

De opstellers van het Zwart Manifest pleiten voor een meer inclusieve maatschappij waarin de overheid haar verantwoordelijkheid neemt en systematische ongelijkheid wordt tegengegaan.

Huidig beleid van het college
De aanpak van schulden is een prioriteit van het college. Op 26 mei jl. heeft de gemeenteraad unaniem ingestemd met het beleidsplan schuldhulpverlening 2021-2025 'Op weg naar schuldenrust'. Hierin schetst het college de Amsterdamse schuldenaanpak voor de komende jaren, die bestaat uit de pijlers schulden voorkomen, klein houden en snel oplossen. Onze ambitie is om alle Amsterdammers met (beginnende) financiële problemen te ondersteunen, ongeacht hun huidskleur, culturele achtergrond of geaardheid.

Binnen de schuldhulpverlening wordt door de buurtteams op een stress-sensitieve wijze gewerkt, waarbij ruimte is voor individueel maatwerk. De buurtteams kennen een divers personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van de Amsterdamse bevolking. Zij proberen zo snel mogelijk toe te werken naar een schuldenoplossing en hebben daarbij de afgelopen jaren flinke vooruitgang geboekt. De gemiddelde tijd tussen het aanmelden bij de hulpverlening en het moment waarop een schuldendossier naar de Kredietbank gaat voor een sanering is gedaald van 439 in 2017 naar 313 in 2020.

Daarbij is een speerpunt van het college om Amsterdammers met geldproblemen zo snel mogelijk rust te bieden. Dat is belangrijk als interventie om ongelijkheid tegen te gaan, want het is vooral de stress van geldproblemen die perspectief en ontwikkelkansen ontneemt. Daarom heeft het college de pauzeknop geïntroduceerd als nieuw instrument in de schuldhulpverlening. Het doel is dat de schulden van Amsterdammers direct op pauze worden gezet zodra ze de stap naar de hulpverlening zetten. Dit zorgt dat meer mensen de moeilijke stap naar hulp zetten en dat er direct rust en ruimte ontstaat om aan de schulden, maar ook aan eventuele problemen op andere leefgebieden, te gaan werken. Het college werkt op dit moment in pilotvorm aan dit nieuwe instrument pauzeknop.

Voor jongeren zijn we gestart met de aanpak Jongeren Schuldenvrije Start waarin we het oplossen van schulden combineren met het creëren van perspectief in de vorm van bijvoorbeeld werk of een opleiding. Samen met een jongerenadviseur stellen de jongeren mijlpalen op. Als ze deze behalen, belonen we dat door het saneringstraject te verkorten met een jaar, waardoor de jongeren na twee in plaats van drie jaar uit de schulden zijn. Bij de inzet van schuldhulpverlening en preventieve activiteiten, zoals huisbezoeken in het kader van vroegsignalering, houden we rekening met verschillen tussen en binnen stadsdelen. Daar waar de problematiek het grootst is, is onze inzet dat ook. We monitoren de ontwikkelingen in de stad voortdurend en sturen bij waar nodig.

Wanneer iemand niet goed kan lezen en schrijven, heeft dit gevolgen voor zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, kan het gevolgen hebben voor de veiligheid op de werkvloer en kan het invloed hebben op de omgang met schulden. In Amsterdam zetten we hierop in met het Taaloffensief[10] en Taalakkoord[11.] In het Taaloffensief Amsterdam bieden wij een divers en gratis taalaanbod aansluitend op de leefsituatie van de Amsterdammers. Onderdeel van dit aanbod zijn de trajecten Taal en werk, Taal en financiële redzaamheid en Taal op de werkvloer. Met deze trajecten kunnen Amsterdammers hun economische uitgangspositie verbeteren.

Nieuwe acties van het college
Het college bouwt de komende periode voort op de bestaande aanpak. Het beleidsplan loopt door tot in de volgende bestuursperiode. De komende tijd worden nog een aantal accenten toegevoegd, onder andere:

- Met de buurtteams vormgeven aan een integrale werkwijze die beter aansluit op de leefwereld van de Amsterdammers waarin diverse problemen samen komen.
- De inzet is om de doorlooptijden in de schuldhulpverlening verder verkorten, om mensen sneller te kunnen helpen.
- Zowel binnen Amsterdam, als met landelijke partners, een pauzeknop ontwikkelen waarmee voor mensen die aankloppen bij de schuldhulpverlening direct een stop op incasso's, boetes en rentes wordt gerealiseerd. Op die manier ontstaat rust en ruimte om te werken aan een oplossing.

[10] https://openresearch.amsterdam/nl/page/49147/uitvoeringsplan-taaloffensief-2019-2022
[11] https://www.amsterdam.nl/werk-inkomen/werkgevers/amsterdams-taalakkoord/

- Onderzoeken hoe in de schuldenaanpak beter ingespeeld kan worden op levensgebeurtenissen die het risico op armoede op schulden vergroten, zoals baanverlies of scheiding.
- Hersteloperatie toeslagenaffaire.

6. Politiek & Overheid

De opstellers van het Zwart Manifest pleiten ervoor dat overheden bedrijven, stichtingen en NGO's werken in lijn met mensenrechtenverdragen en richtlijnen. Benadrukt wordt dat anti-zwart racisme expliciet benoemd en bestreden moet worden.

Lobby richting het Rijk

De aanbevelingen op dit thema vallen binnen de actieradius van de Rijksoverheid. Er is daarom in afstemming met vertegenwoordigers van het Zwart Manifest voor gekozen om een lobbyactie op te nemen in de lobbybrief die vanuit de G4 wethouders op discriminatie verstuurd is naar de informateur mevrouw Hamer (zie bijlage 2).

De volgende tekst is opgenomen met betrekking tot het punt politiek & overheid:

"De aanstelling van een nationaal coördinator discriminatie en racisme is een goede ontwikkeling. Dit is een belangrijke stap en biedt kansen in het tegengaan van versplintering en te bewegen richting meer samenhangend beleid, onder leiding van een centrale trekker.
In navolging van de initiatiefnemers van het Zwart Manifest, pleit de G4 voor het instellen van een Nationaal Bureau Discriminatie en Racisme. Onze verwachting is dat dit bureau integraal landelijk beleid ontwikkeld om inclusie te bevorderen en discriminatie tegen te gaan, alsook onderzoek doet en gevraagd en ongevraagd advies geeft aan (semi)overheden. Bij overheden of organisaties gefinancierd door de overheid, moet het mogelijk worden sancties op te leggen wanneer sprake is van discriminatie of racisme. Het Nationaal Bureau bestaat uit een vertegenwoordiging van alle groepen en zorgt ervoor dat de groepen die niet vertegenwoordigd zijn op democratische wijze meegenomen worden in het beleid en de aanpak op discriminatie en racisme van de rijksoverheid.
Dit bureau geeft de Nationaal Coördinator meer slagkracht. Waarbij de focus komt te liggen op een duidelijke normstelling, een langdurige inzet met effectieve preventieve, curatieve en sanctionerende acties en maatregelen, zoals ook geadviseerd in het adviesrapport van maart 2021 'Verkenning naar een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme', uitgevoerd in opdracht van BZK."

Hiernaast is in het voorjaar van 2020 een onderzoek gestart naar sociaal en Inclusief opdrachtgeverschap. Dit onderzoek wordt onder begeleiding van Bureau Social Return van de gemeente Amsterdam uitgevoerd door de Universiteit Utrecht (UU). Het onderzoek behelst twee fasen, namelijk een juridisch onderdeel: de QuickScan. En een praktijkgedeelte waarin in verschillende deelrapporten onderzoek wordt gedaan naar inclusief en sociaal opdrachtgeverschap voor de gemeente Amsterdam als inkoper en opdrachtgever. Bijvoorbeeld door de criteria bij aanbestedingen nader te onderzoeken. In de QuickScan is een inventarisatie gemaakt van de mogelijkheden die het recht biedt om inschrijvers op overheids -en concessieopdrachten die (arbeids) discriminerend gedrag vertonen te kunnen uitsluiten van aanbestedingsprocedures. De resultaten van het eerste deelrapport worden eind juni 2021 door de

UU opgeleverd en gedeeld met de raad (in september 2021). Het onderzoek is onderdeel van het Werkplan van het Programma Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie 2019-2020.

7. Justitie & veiligheid

De opstellers van het Zwart Manifest pleiten onder andere voor het tegengaan van discriminatie en institutioneel racisme door een duidelijke norm te stellen voor de Belastingdienst, de politie, de Koninklijke Marechaussee en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Daarbij wordt specifiek aandacht gevraagd voor meer toezicht en strengere sancties bij discriminatie en institutioneel racisme van de politie, de gemeentelijke boa's in de openbare ruimte en het Openbaar Ministerie (OM).

Huidig beleid van het college

Het college kan zich uitspreken binnen de verantwoordelijkheden die ze heeft over de gemeentelijke buitengewoon opsporingsambtenaren (boa's) en de Politie Eenheid Amsterdam. In algemene zin zorgen de overheid, het OM en de politie voor veiligheid, het aanpakken van misstanden en strafbare feiten, maar ook rechtszekerheid en rechtsbescherming. Hierbij zijn overheidsbeleid en instructies, die leiden tot ongelijkheid tussen personen mét en personen zonder migratieachtergrond onacceptabel. Mocht deze ongelijkheid er wel zijn, dan is het beleid erop gericht om dit te veranderen.

De Regionale Eenheid Amsterdam

Niemand mag worden gediscrimineerd op basis van wie of wat je bent. De politie wil in woord en daad laten zien dat ze de strijd tegen allerlei vormen van discriminatie uiterst serieus neemt. Dat doet ze door nog meer werk te maken van het beter registreren, opsporen en vervolgen van discriminatie. Aangiftes zullen uniform, dus overal op dezelfde manier en altijd even serieus, worden behandeld. De politie werkt verder aan een cultuur waarin burgers, die aangifte van discriminatie doen zich gesteund en uitgenodigd voelen om dat te doen. Samen met de gemeente, het OM en andere bondgenoten trekt de politie hierin op. Samen zal de strijd tegen discriminatie worden gevoerd en zullen slachtoffers worden gesteund. Bovendien gaat de politie het werk met nog beter op elkaar afstemmen zodat zaken sneller worden afgehandeld en de slachtoffers meteen worden geholpen. En is het van belang om het probleem zichtbaar en bespreekbaar te maken. Elk jaar wordt daarom het aantal discriminatie incidenten op een duidelijke en overzichtelijke manier in beeld gebracht. Zie hiervoor het Rapport Discriminatiecijfers 2020 van 24 juni jl. over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland. Verder neemt de Amsterdamse politie deel aan een landelijke pilot van het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie – Politie over gespecialiseerde rechercheurs voor discriminatie. In nauw overleg zal met het OM worden onderzocht welke meerwaarde een dergelijke specialisatie kan hebben bij het verbeteren van de aanpak van discriminatie. De landelijk portefeuillehouder Discriminatie van de politie is bovendien lid van de Amsterdamse eenheidsleiding.

De politie wil een organisatie zijn waar iedereen zich in herkent en er vertrouwen is in het functioneren ervan. Voor racisme en discriminatie mag geen plaats zijn en disciplinaire maatregelen dienen altijd in de juiste verhouding te staan tot het aangetroffen gedrag. Als deze verhouding uit balans is, dan kan dat gevolgen hebben voor de herkenbaarheid en het vertrouwen

in de politie. Er worden daarom maatregelen genomen om de veiligheid te verbeteren en het imago van de politie als neutrale organisatie te behouden.

Gelet op de noodzaak om diversiteit en inclusie te vergroten en discriminatie te voorkomen, is er binnen de politie de nationale verbeteropgave '*Politie voor Iedereen'* gestart. Dit programma bevat vijf pijlers voor verbeteringen: Veilige en inclusieve teams, Diverse instroom, Aanpak discriminatie, Professioneel controleren, Netwerk Divers Vakmanschap & Bondgenoten.

De eenheid Amsterdam wil dat alle bewoners uit Amsterdam zich in de politie kunnen herkennen. Een voldoende mate van zichtbare, culturele diversiteit in de teams beschouwt de politie dan ook als een voorwaarde om als *Politie voor Iedereen* effectief te opereren. De missie is om zoveel mogelijk een zichtbare afspiegeling te zijn van de samenleving waarin de politie een inclusieve cultuur en een veilig werkklimaat hebben waarin ze culturele diversiteit (h)erkennen en omarmen. Van hieruit slaan ze bruggen naar de samenleving en zetten ze zich in voor een duurzame verbinding met de wijken en het verzorgingsgebied. Om dit te realiseren heeft de politie als doel om over 4 jaar 35% van de instroom van nieuwe politiemensen in de vier randstedelijke eenheden (waaronder Amsterdam) te laten bestaan uit medewerkers met een cultureel diverse achtergrond. Binnen de eenheid Amsterdam wordt zelfs gestreefd naar het realiseren van 50% culturele diversiteit bij initiële instroom. Een andere belangrijke doelstelling van de politie is om ook meer mensen met een diverse achtergrond door te laten stromen in de organisatie. De eenheid wil ook binnen 3 jaar 35% van de leidinggevenden laten bestaan uit medewerkers met een bi-culturele achtergrond.

Bij de aanpak van discriminatie moet ook ruimte zijn om een melding te doen van discriminatie. Daar is een sociaal veilig werkklimaat bij de politie voor nodig. Een sociaal veilige en inclusieve werkplek waar iedereen mag meedoen, meepraten en meebeslissen, en waar ruimte is voor ieders talenten en vakmanschap. Het werken aan een veilig werkklimaat gebeurt onder meer door het inzetten van vertrouwenspersonen, operationele trainingen, speciale leiderschapsprogramma's over inclusief leiderschap en interne netwerken (Netwerk Divers Vakmanschap[12]). De interne netwerken vervullen een aanjaagfunctie bij het realiseren van een sociaal veilig werkklimaat in teams en bieden waar nodig advies voor het waarborgen van veilige teams.

Verder wil het college benadrukken dat de nationale politie verantwoordelijk is voor de aanpak van racisme en discriminatie binnen de politieorganisatie. De Minister van Justitie en Veiligheid is hier politiek verantwoordelijk voor. Het college heeft geen gezag op het terrein van de inrichting van

[12] De politie werkt met Netwerk Divers Vakmanschap (een van de vijf pijlers van het programma Politie voor Iedereen); intern netwerken die binnen de politie zijn ontwikkeld. Binnen de verschillende netwerken verbinden politiemensen zich met elkaar op basis van hun achtergrond, voorkeuren, oriëntatie of op basis van de kennis en ervaring die ze hebben opgebouwd. Deze netwerken concentreren zich onder meer op een betere verbinding met de samenleving door meer inzicht te hebben in de verschillende leefstijlen, culturen en diversiteit. Er zijn bij de eenheid Amsterdam 9 interne netwerken actief. Voorbeelden hiervan zijn het Caribisch netwerk en het netwerk Roze in Blauw.

de politieorganisatie. De burgemeester fungeert richting de politie als het gezag voor de handhaving van de openbare orde en voor de uitvoering van de hulpverleningstaak.

THOR – gemeentelijke boa's openbare ruimte
THOR streeft ernaar een om diverse en inclusieve organisatie te zijn, die ook een afspiegeling is van de Amsterdamse samenleving. Hierdoor is de organisatie beter in staat om wensen omtrent leefbaarheid en veiligheid te begrijpen en daarop effectief te acteren. Het is van belang dat alle medewerkers van de THOR zich prettig voelen binnen de organisatie. Mochten medewerkers zich gediscrimineerd voelen of een melding willen doen van racisme, dan kunnen zij zich wenden tot de teamleider/aanvoerder of tot twee vertrouwenspersonen voor de THOR.

Bij THOR werken mensen met diverse culturen en achtergronden. Om meer nieuwe medewerkers te werven met een migratieachtergrond, werken zowel de THOR als OOV aan een actieplan om de diversiteit en inclusie te bevorderen. Zo worden er doelstellingen en acties geformuleerd om de samenstelling van de medewerkers een afspiegeling van de Amsterdamse samenleving te laten zijn. In het plan is ook aandacht voor instroom, uitstroom en doorstroom van medewerkers en wordt beschreven hoe tot een inclusieve werk omgeving te komen. Specifiek is er in het plan aandacht voor:

- Doelgroepenbenadering en online marketing bij werving van nieuwe medewerkers
- Diversiteit en achtergrond bij teamsamenstelling
- Diversiteit bij de teamleiders en senioren
- Aanwezigheid van gebedsruimtes

Een veilig werkklimaat en integer handelen staan centraal in het werk dat boa's doen. Toch is er altijd ruimte voor verbetering. THOR heeft daarom onlangs een werkproces integriteitsschending geïntroduceerd. Dit werkproces is gericht op het omgaan met ongewenst gedrag van collega's of met burgers. Hierover vinden gesprekken plaats met managers, teamleiders, aanvoerders en medewerkers. Tijdens de gesprekken komen bijvoorbeeld discriminatie, alcoholgebruik in privétijd en uitlatingen op sociale media aan de orde. Het werkproces is ingericht om een integriteitsschending onafhankelijk te onderzoeken en af te handelen.

Nieuwe acties van het college
Het college onderschrijft het belang dat wethandhavers bekend moeten zijn met de omgeving en de cultuur van de wijk waarin ze werken. Er zal daarom overleg plaatsvinden om te onderzoeken of er aanvullende trainingen, vak ontwikkeling, workshops of een (community)stage nodig zijn.

8. Hervorming ADV's

De opstellers pleiten ervoor dat antidiscriminatievoorzieningen onafhankelijk functioneren van gemeentepolitiek en/of druk van groeperingen die zij als de norm zien. Op termijn moeten ADV's vervangen worden door één landelijk Antidiscriminatiebureau (ADB) met zichtbare en herkenbare meldpunten in alle regio's.

Huidig beleid van het college
In 2020 liet de gemeente Amsterdam onderzoek uitvoeren naar de manier waarop het MDRA haar rol als anti-discriminatievoorziening optimaal kan vervullen. Uit dit onderzoek kwam dat het

belangrijk is voor het MDRA om zichtbaar, benaderbaar en uitnodigend te zijn om haar rol optimaal uit te kunnen voeren. Ook de geloofwaardigheid van het MDRA in het veld (samenwerking met en vertrouwen tussen stakeholders) werd als belangrijke factor genoemd.

Op verzoek van de gemeente heeft het MDRA vervolgens een aanvraag gedaan voor additionele middelen waarmee zij een intern innovatieproces in konden zetten om aan bovenstaande te werken. Per 1 januari 2021 is het MDRA gestart met dit innovatieproces, dat ingezet wordt om de zichtbaarheid, benaderbaarheid en geloofwaardigheid in en met het veld te versterken. Enkele concrete acties zijn:

- Een klanttevredenheidsvragenlijst. Vanaf 1 juli 2021 krijgen alle melders, na afsluiting van hun dossier, standaard een verzoek om deel te nemen aan een tevredenheidsonderzoek.
- Er is een samenwerking ontstaan tussen moslimorganisaties, het MDRA en de politie. Deze samenwerking wordt bekrachtigd in een, nog te ondertekenen, intentieverklaring.
- Het MDRA heeft een reeks gesprekken geïnitieerd tussen de G4 ADV's en de initiatiefnemers van het Zwart Manifest. Dit heeft geresulteerd in een voorstel van de G4 ADV's om, in samenwerking met het Zwart Manifest, een visitatiecommissie te starten gericht op de meldingen die zijn binnengekomen op anti-zwart racisme. Deze visitatiecommissie adviseert de G4 ADV's op mogelijke vervolgacties.
- Het MDRA is in gesprek in Amsterdam Zuidoost om te verkennen waar aansluiting mogelijk is bij dialoogtafels en –sessies in te stad. Dit met als doel om daar bijvoorbeeld via inloopspreekuren aanwezig te zijn waar mensen al bij elkaar komen in de stad en zo de drempel tot contact te verlagen. Er is hier specifiek aandacht voor jongeren.
- Het MDRA is in gesprek met verschillende Joodse organisaties en individuen. Het MDRA gaat met hen verkennen wat de mogelijkheid is om laagdrempelig inloopspreekuren te organiseren, meldingen binnen te krijgen en de verhalen van ervaren discriminatie op tafel te krijgen. Daarnaast gaan de G4 ADV's binnenkort met CIDI verkennen hoe ze kunnen komen tot een gezamenlijke rapportage om beter zicht te krijgen op trends rondom antisemitisme in de gezamenlijke regio's.
- Het MDRA heeft samen met het COC lhbtiq+ gerelateerde meldingen van de afgelopen 2 jaar gebundeld en geanalyseerd. Het MDRA presenteert deze tijdens het overleg van de Regenboogveiligheidsalliantie (RVA) samen met aanbevelingen aan Burgemeester Halsema eind juli 2021.

Lobby richting het Rijk
De aanbevelingen van het Zwart Manifest zijn met name gericht op de actieradius van het Rijk. Het college verwijst op dit punt naar de lobbybrief (bijlage 2). Hierin is het volgende opgenomen:

"Zoals aangegeven in de eerdere brief van de G4 aan de leden van de Vaste Commissie voor Binnenlandse Zaken, is het van belang dat de adv's zichtbaar, benaderbaar en uitnodigend zijn voor mensen die discriminatie meemaken. Wij zijn blij dat vanaf dit jaar structurele middelen vrij zijn gemaakt voor de adv's om een betere beschikbaarheid en bereikbaarheid voor melders mogelijk te maken. Vanwege de toegenomen complexiteit in de aard en omvang van de ontvangen meldingen van discriminatie pleiten wij nu ook voor een professionaliseringsslag van de adv's. Wij denken hierbij

aan het optimaliseren van de informatievoorziening en het periodiek monitoren en evalueren van het niveau van de dienstverlening, deskundigheid, toegankelijkheid en inzet van de adv's. Daarnaast zien wij in de praktijk dat een integrale ketenaanpak ontbreekt. Daarom dient er een integrale ketenaanpak ontwikkeld te worden, met een ketenvisie op de kwaliteit van de dienstverlening aan de burger. Wij hopen dat de adv's de mogelijkheid en ondersteuning krijgen om een ketenaanpak te ontwerpen samen met alle betrokken partners."

9. Media

De opstellers pleiten ervoor dat media een diverse en inclusieve weerspiegeling van de samenleving presenteren.

Huidig beleid van het college

Hoewel de gemeente geen mediaorganisatie is, kent de gemeente wel een reeks eigen media, zoals een website, een huis-aan-huiskrant en sociale mediakanalen met een groot bereik. Deze moeten wat ons betreft voldoen aan een aantal eisen die ook aan mediaorganisaties worden gesteld. Zo moet het medewerkersbestand representatiever worden en de werkcultuur inclusief zijn. Vanuit de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023) wordt hierop ingezet, ook bij de directie Communicatie. Al jaren is er veel aandacht voor de doeltreffendheid en toegankelijkheid van de gemeentelijke communicatie en voor een toegankelijke en vindbare overheid voor iedereen. De Amsterdammer staat centraal en er is veel inzet op het optimaliseren van het bereik, de doeltreffendheid en toegankelijkheid, zeker ook voor moeilijk bereikbare doelgroepen.

Nieuwe acties van het college

Naar aanleiding van een recent initiatiefvoorstel van de gemeenteraad zet het college zet twee extra actielijnen in voor inclusieve communicatie. De eerste actielijn is het doen van een onderzoek naar de mate van inclusiviteit van de gemeentelijke communicatiemiddelen. De tweede actielijn is de uitwerking van een interne richtlijn voor inclusieve communicatie. We vinden het belangrijk dat alle Amsterdammers zich herkennen in en aangesproken voelen door de communicatie-uitingen van de gemeente.

Nog dit jaar gaat de gemeente Amsterdam – naar voorbeeld van de gemeente Rotterdam - onderzoek laten doen door externe deskundigen naar de mate van inclusiviteit van haar communicatiemiddelen. Dit zal gaan over inclusie in de breedte: gender, lhbtiq+, afkomst, geloof, huidskleur, wel/geen handicap, leeftijd etc.

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek krijgen communicatiemedewerkers van de gemeente Amsterdam handvatten om hun werk op een meer inclusieve manier in te vullen. Een werkgroep inclusieve communicatie zal een richtlijn inclusieve communicatie opleveren die voor alle gemeentelijke communicatie gaat gelden. Onder meer in bijeenkomsten, bedoeld om vakkennis te ontwikkelen, werken de gemeentelijke communicatieprofessionals aan hun skills.

10. Kunst & Cultuur

De opstellers pleiten ervoor dat musea en culturele instellingen moeten worden ontdaan van koloniale beeldvorming en het negatieve narratief over zwarte gemeenschappen en mensen van kleur. De opstellers benadrukken het belang van een culturele sector die (meer) toegankelijk is

voor zwarte kunstenaars en professionals en waarmee zwarte gemeenschappen en gemeenschappen van kleur (beter) bereikt worden.

Huidig beleid van het college
In het kunst en cultuur beleid 2021-2024 is een van de belangrijkste thema's Diversiteit en Inclusie. Hierbij wordt de definitie van de landelijke code Diversiteit en Inclusie[13] gevolgd. Hierin wordt een brede definitie gehanteerd, waar ook de doelgroep benoemd in het manifest onder valt. De Gemeente heeft met het Kunstenplan 2021-2024 ruimte gemaakt voor initiatieven en instellingen die tot nog toe niet of onvoldoende aan bod kwamen. Zo komt er beweging - en openen we de deur voor meer verhalen in de stad. Instellingen die bepalend zijn voor de toekomst van kunst en cultuur in onze stad moeten kunnen groeien en professionaliseren. Een stevige positie in het veld zorgt voor gelijkwaardige verbindingen.

Met de Hoofdlijnen kunst en cultuur 2021-2024 zet de gemeente in op aanbod voor alle Amsterdammers. In het beleid staat ook dat Amsterdam tot doel heeft om kunst en cultuur te spreiden over de stad en juist op plekken te brengen waar nu minder aanbod is, denk hierbij bijvoorbeeld aan Noord, Nieuw-West en Zuidoost. Van de instellingen die onderdeel zijn van de Amsterdamse Basis infrastructuur vraagt de gemeente dat zij een substantieel publiek bereiken en zich inzetten voor het bereiken van nieuwe publieksgroepen.

De gemeente werkt daarnaast aan de realisatie van de Nationale Museale Voorziening Slavernijverleden. Op 28 mei jl. hebben de verkenners het rapport "Met de kracht van de voorouders" overhandigd aan burgemeester Halsema en wethouder Groot Wassink en Meliani. De afdeling Kunst en Cultuur streeft ernaar een zo toegankelijk mogelijke subsidieregeling te hanteren. Binnen het Kunstenplan 2021-2024 is de doelstelling een grote diversiteit aan instellingen te subsidiëren, die samen de hele stad bedienen. Amsterdam speelt daarnaast een leidende rol binnen het Europese project ACCESS op het gebied van stedelijk cultuurbeleid, met speciale aandacht voor inclusie en participatie.

11. Sport

De opstellers pleiten voor een veilig sportwereld voor iedereen. De opstellers benadrukken het belang van sancties naar aanleiding van antizwart racisme.

Huidig beleid van het college
In juni 2018 is het Nationaal Sportakkoord ondertekend. Uitvloeisel hiervan zijn lokale sportakkoorden. Op 18 september 2020 is het Amsterdams Sportakkoord ondertekend: 'Werken aan een Positieve Sportcultuur in AmsterdamCentrum Veilig Sport in Nederland en John Blankenstein Foundation (LHBTI) zijn hierbij aangesloten en ook een aantal sportbonden. Wij hebben een oproep gedaan aan alle Amsterdamse sportaanbieders om de doelstellingen van het Amsterdams Sportakkoord te onderschrijven en bij te dragen aan de realisatie van de ambities.

In het kader van het sportakkoord wordt gewerkt aan een veilig en inclusief sportklimaat met als doel sport voor iedereen toegankelijk maken, via de Sportvergoeding Jeugd wordt ingezet op een

[13] https://codedi.nl/

toename van kinderen uit lage inkomensgezinnen die sporten door de financiële belemmering tot sport weg te nemen (Stadspas en het Jeugdfonds Sport).Verder worden kinderen die gebruik maken van de voedselbank via het project SINA begeleid naar sport. Ze kunnen aan sportactiviteiten meedoen met behulp van de stadspas en het Jeugdfonds Sport.

12. Nazorgpakket Nazaten

De opstellers pleiten voor nazorg voor de nakomelingen van tot slaafgemaakte mensen door middel van een zogeheten nazorgpakket. In dit pakket zitten onder andere aanbevelingen die betrekking hebben op het verwijderen van sporen van het slavernij- en koloniaal verleden in de openbare ruimte zoals het plaatsen van de Gouden Koets in het museum, en de mogelijkheid voor nazaten om zich te ontdoen van hun achternamen. De opstellers benadrukken het belang van erkenning van koloniaal en slavernij verleden van het Koninkrijk.

Huidig beleid van het college

Het college onderschrijft dat het van belang is dat erkenning plaatsvindt en gaat graag het gesprek aan de opstellers over hoe dit het best kan geschieden. Amsterdam heeft excuses aangeboden voor de rol van het Amsterdamse stadsbestuur in het slavernijverleden . In aansluiting op deze excuses worden gesprekken gepland met de stad om op te halen hoe de doorwerking er volgens Amsterdammers uitziet. Een eerste stap was het Marathondebat op 1 juli, waarin deze vraag werd verkend vanuit het domein van onderwijs, cultuur, wetenschap en activisme. Ook staat een onderzoek naar doorwerking van het slavernijverleden op de agenda. De gemeente steunt tevens zwarte organisaties die zich richten op de sociaal-maatschappelijke positieverbetering van nazaten van tot slaaf gemaakte mensen. Een voorbeeld daarvan is de alliantie Koloniaal Verleden en Doorwerking, waarbinnen een alliantie van partijen een educatieprogramma ontwikkelt en uitvoert rondom familiegeschiedenissen en gesprekken over afkomst en identiteit. Met dit programma worden kinderen en jongvolwassenen, maar ook ouders, docenten en museumeducatoren bereikt.

Nieuwe acties van het college

Excuses vormen wat het college betreft een beginpunt. In aansluiting daarop zullen er gesprekken worden gevoerd met de stad om op te halen hoe de doorwerking van het slavernijverleden er volgens de Amsterdammers uitziet. Wat is volgens hen de betekenis ervan? Welke thema's verbinden zij eraan? Welke adviezen en behoeften leven er in de stad? Op basis van deze informatie wordt een programma of aanpak ontwikkeld, dat waar nodig uit gemeentebrede interventies kan bestaan, maar ook uit gesprekken of lobby richting andere partijen, zoals de rijksoverheid. In deze gesprekken zullen ook de punten uit het nazorgpakket van het Zwart Manifest worden meegenomen.

13. Overig

Het Zwart Manifest onderstreept het belang om de emanciperende krachten in de zwarte gemeenschappen te ondersteunen, waarbij de zwarte gemeenschappen zelf aangeven op welke wijze zij deze emanciperende krachten vorm willen geven. Daartoe onderneemt de gemeente Amsterdam twee acties:

- De gemeente financiert de alliantie ‘Amsterdammers tegen racisme’ in het kader van de subsidieregeling ‘Diversiteit en inclusiviteit allianties Amsterdam 2021-2023’. In deze alliantie zijn de volgende organisaties vertegenwoordigd: Pakhuis de Zwijger (penvoerder), Comité 21 Maart, Collectief tegen Islamofobie en Discriminatie, Zwart Manifest en Oy Vey. Het doel vanuit het Zwart Manifest is om in het kader van deze alliantie een serie podcast portretten, evenementen en gesprekken te organiseren in verschillende stadsdelen van Amsterdam rondom een aantal domeinen uit het manifest. Voor de gesprekken in de stad zal solidariteit en samenwerking tussen en vanuit gemeenschappen centraal staan en wordt gepraat over handelingsperspectieven. Verder zal voor de podcast serie een journalist steeds in gesprek met Amsterdammers die last hebben of hebben gehad van anti-zwart racisme in de stad, met professionals die handelingsperspectieven bieden voor de betreffende issues waar de mensen in de podcast tegenaan lopen. Aan het einde van iedere aflevering worden tips gegeven bij welke instantie men meldingen kan maken en waar nodig op welke manier.

- Er wordt opvolging gegeven aan het actieonderzoek anti-zwart racisme dat is uitgevoerd door The Black Archives in opdracht van de gemeente Amsterdam. Dit doen we op de volgende manier:
  - Er wordt een gesprek gefaciliteerd tussen onderwijsaanbieders en zelforganisaties uit de gemeenschappen.
  - De gemeenschap wordt versterkt door het faciliteren van sessies voor mensen die discriminatie hebben meegemaakt, onder begeleiding van professionals uit de Zwarte gemeenschap zelf.
  - Er komt een vervolg op de stads-brede anti-discriminatie campagne ‘Kom Op Amsterdam’. Als aanvulling hierop wordt ook een routekaart ontwikkeld die inzichtelijk maakt welke stappen je kunt ondernemen als je slachtoffer of getuige bent geweest van discriminatie.

Over het actieonderzoek en het plan van aanpak wordt u gelijktijdig met deze brief geïnformeerd.

Tot slot

Wie inwoner is van Nederland krijgt de kans om volwaardig mee te doen aan de samenleving en de vrijheid om te zijn wie zij of hij wil zijn. Dat is de belofte van het (staats)burgerschap. Voor een belangrijk deel van de Amsterdammers is daar echter geen of onvoldoende sprake van, omdat zij door herkomst, religie, leeftijd, beperking, seksuele oriëntatie of gender niet in volle vrijheid kunnen leven. Dit veroorzaakt pijn die wellicht niet voor iedereen in gelijke mate zichtbaar is en niet door iedereen in gelijke mate wordt gevoeld. Maar daarmee is deze niet minder reëel of wijdverbreid. De boosdoener kent vele namen: discriminatie, racisme, stigmatisering, onverdraagzaamheid en uitsluiting.

De gemeente Amsterdam is voor de reactie op het Zwart Manifest in gesprek gegaan met de opstellers van het manifest. Zij hebben aangegeven dat zij tevreden zijn dat het College het Zwart Manifest omarmt. Wij zien dit als het begin van een intensievere samenwerking, en het begin van een gemeentebrede aanpak op institutioneel racisme. Dat betekent dat we gesprekken met de opstellers van het manifest blijven voeren op al onze beleidsterreinen. We zijn er nog niet, maar we slaan de handen ineen om discriminatie en racisme tegen te gaan.

Met vriendelijke groet

Het college van burgemeester en wethouders van Amsterdam,

Femke Halsema burgemeester	Peter Teesink gemeentesecretaris