Adviesaanvraag B&W aan stadsdeelbestuur

Invullen door directie:

Onderwerp adviesaanvraag:	Adviesaanvraag Beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid
Portefeuille:	Inclusie en Antidiscriminatiebeleid
Directie:	Diversiteit, (Onderwijs, Jeugd, Zorg en Diversiteit)
Datum behandeling staf WH	10-07-2023
Datum adviesaanvraag:	14-07-2023
Deadline ontvangst advies:	06-10-2023 (reguliere termijn van 6 weken + reces (24 juli - 1 sept))
Advies mailen naar:	r.buquet@amsterdam.nl
Meegestuurde stukken:	Bijlage 1: Concept Beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026 Bijlage 2: Visiedocument Inclusie antidiscriminatiebeleid 2023-2026 “Amsterdam een Stad uit Duizenden”
Heeft er consultatie vooraf plaatsgevonden?	Ja, bij de totstandkoming van het beleidskader en de hieraan ten grondslag liggende visie zijn de stadsdelen zowel ambtelijk als bestuurlijk op verschillende momenten geconsulteerd.

Elk stadsdeel, elk stadsgebied, elke buurt en wijk heeft zijn eigen karakter, problematiek en uitdagingen. De stadsdeelbestuurders en de stadsdeelcommissies weten goed wat de specifieke behoefte zijn. Hierom heeft voorafgaand aan deze formele adviesaanvraag in Q4 van 2022 ieder stadsdeel gebiedsgerichte speerpunten op het gebied van Inclusie en Antidiscriminatie opgesteld die bestuurlijk zijn besproken. In Q1 van 2023 is de visie met de stadsdeelbestuurders gedeeld en in Q1, Q2 en Q3 van 2023 zijn zowel wethouder Meliani (Portefeuille: Inclusie en Antidiscriminatiebeleid) als het afdelingshoofd Diversiteit met de stadsdeelbestuurders afzonderlijk in gesprek gegaan. Hierin is gesproken over de rol van het stadsdeel bij de realisatie van het diversiteitsbeleid en de samenwerking met de directie. Deze gesprekken en de gebiedsgerichte speerpunten zijn naast de gesprekken met Amsterdammers, experts en organisaties in de stad, voedingsbodem geweest voor zowel de visie als het beleidskader. Deze input is vertaald naar beleidsdoelstellingen en beleidsprioriteiten op een hoger abstractieniveau. Om de concept prioriteiten te duiden en te toetsen of de stadsdelen de meegegeven speerpunten hierin terugzien/ hieronder kwijt kunnen, heeft in Q 3 zowel een ambtelijke als bestuurlijk terugkoppeling plaatsgevonden. Op deze manier is gepoogd zoveel mogelijk input van mee te nemen en de stadsdelen mee te nemen in het proces.

Invullen door stadsdeel:

Stadsdeel:	Noord
Procesbegeleider:	Gemma Huizinga
Datum weekstart/staf:	4 september
Datum stadsdeelcommissie:	20 september
Datum dagelijks bestuur:	5 september tkn, 26 september definitief advies
Registratienr. (optioneel):	...

Over gevraagde adviezen: conform art. 12 van de verordening op het lokaal bestuur vraagt B&W advies aan een DB over besluiten die (lid 1) betrekking hebben op de taken en bevoegdheden van het DB of (lid 2) op de belangen van het stadsdeel . Het DB legt deze adviezen voor aan de stadsdeelcommissie (art. 19). Het DB neemt het advies van de stadsdeelcommissie over indien het is vastgesteld met een meerderheid van stemmen en binnen de budgettaire kader past (art. 19 lid 5). Afwijkingen van het advies motiveert het DB.

Adviesvraag B&W

Formuleer hier de vraag aan het stadsdeel

Biedt het concept beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026 (bijlage 2) de stadsdelen voldoende ruimte en richting om gebiedsgerichte speerpunten uit te werken die passen bij het nieuwe diversiteitsbeleid?

Beleidskader

Samengevat beschrijft het beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2024-2026 (met achterliggende visie *bijlage 1*) dat het college wil toewerken naar een inclusievere stad langs twee sporen, twee zijden van dezelfde medaille.

1.) Enerzijds door discriminatie te bestrijden en preventief de voedingsbodem hiervoor weg te nemen,
2.) anderzijds door emancipatie te bevorderen en emanciperende initiatieven in onze stad te ondersteunen.

Langs deze twee lijnen richten we onze inzet op:

- Normstellen: het signaal dat wij als gemeente geen enkele vorm van discriminatie accepteren.
- Agenderen: het op de agenda zetten van onderbelichte thema's.
- Faciliteren van individuen/organisaties/bewegingen in de stad

Naar deze ambities wil het college toewerken door binnen de volgende doelstellingen aan de daarbij passende beleidsprioriteiten te werken. Deze beleidsprioriteiten beschrijven hoe we deze doelstellingen denken te realiseren.

AMBITIE 1 - ANTIDISCRIMINATIE: NAAR EEN STAD WAAR JE JE VRIJ EN BESCHERMD VOELT

Doelstelling 1.1 Terugdringen van discriminatie en onderliggende vooroordelen

1.1.1 Bevorderen van de kennis over (de effecten) van discriminatie

1.1.2. Bevorderen van inlevingsvermogen en empathie bij groepen die een negatieve houding hebben ten aanzien van groepen die discriminatie ervaren

1.1.3 Als gemeente zijn we normstellend, we dragen actief uit dat elke vorm van discriminatie onacceptabel is

Doelstelling 1.2. Sterkere rol en positie voor de anti-discriminatievoorziening (ADV),

1.2.1 Slachtoffers een luisterend oor, erkenning en praktische hulp bieden

1.2.2. In gesprek gaan met daders om herhaling te voorkomen

Doelstelling 1.3. Bestrijden negatieve doorwerking van verleden in samenleving van nu

1.3.1 Gedeeld eigenaarschap van het Amsterdamse koloniale verleden en doorwerking daarvan vergroten

AMBITIE 2 - EMANCIPATIE: NAAR EEN STAD MET RUIMTE OM JEZELF TE ZIJN

Doelstelling 2.1 Ondersteunen van het zelf-organiserend en emanciperend vermogen in de stad, van individuen en organisaties die zich inzetten voor de emancipatie van verschillende groepen

2.1.1 Verbinden en faciliteren van emanciperende krachten.

Doelstelling 2.2 Bevorderen van gelijkheid, met nadrukkelijke aandacht voor mensen in een kwetsbare positie

2.2.1 Bevorderen van gendergelijkheid in werk

2.2.2 Bevorderen van de keuzevrijheid en het zelfbeschikkingsrecht van vrouwen en LHBTIQ+-Personen

Doelstelling 2.3 Betere representatie van- en medezeggenschap voor alle Amsterdammers

2.3.1 Bevorderen van gelijkwaardige representatie en medezeggenschap

2.3.2 Doorbreken van stereotype beeldvorming

Binnen deze prioriteiten is gekozen voor een focus op groepen in de samenleving die structureel buiten zijn en worden gesloten, niet in gelijkwaardigheid deelnemen aan de maatschappij of worden benadeeld op basis van gedeelde persoonskenmerken en in het coalitieakkoord zijn benoemd (zwarte, joodse, moslim-, Aziatische en lhbtiq+ gemeenschappen, vrouwen en personen met een (functie)beperking). Met deze focus beoogt het college echt

impact te maken met de beperkte middelen en capaciteit die beschikbaar zijn. Dit neemt niet weg dat we ook oog houden voor aandachtspunten bij andere gemeenschappen.

Rol van de stadsdelen bij de realisatie van deze doelstellingen
De stadsdelen hebben bij het werken aan doelstellingen een belangrijke rol. Bovendien hebben de stadsdelen volgens “de Verordening op de stadsdelen en het stadsgebied Amsterdam 2022”, de taak om op het gebied van Diversiteit uitvoering te geven aan vastgesteld beleid en programma’s op het gebied van: emancipatie, dialoog ontmoeting, herdenken en vieren. Hiervoor ontvangen de stadsdelen jaarlijks middelen waarmee naar eigen inzicht activiteiten ontplooid kunnen worden die bijdragen aan de prioriteiten uit het diversiteitsbeleid en passen bij de couleur locale van de stadsdelen.

Adviesvraag
Middels deze adviesaanvraag geeft het college de stadsdeelcommissies, volgens de verordening op de stadsdelen, de gelegenheid te adviseren op het nieuwe beleid, alvorens het kader wordt aangeboden aan het college van Burgemeester en Wethouders en de Raad in het vierde kwartaal van 2023. Middels deze aanvraag wil het college nagaan of het concept beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026 de stadsdelen voldoende ruimte en richting biedt om gebiedsgerichte speerpunten uit te werken die passen bij het nieuwe diversiteitsbeleid?.

Winstwaarschuwing
Hierbij is het van belang om in acht te nemen dat de meegegeven input en speerpunten uit de stadsdelen zijn vertaald naar een hoger abstractieniveau. Dit betekent dat ze niet (altijd) één op één terug te lezen zijn in het beleidskader. Dit neemt echter niet weg dat er binnen de beleidsprioriteiten ruimte moet zijn voor een gebiedsgerichte uitwerking passend binnen het nieuwe diversiteitsbeleid.

Voorbeeld van hoe een gebiedsgericht speerpunt en de uitwerking daarvan bijdraagt aan de beleidsprioriteiten in het concept beleidskader.
Vanuit het Stadsdeel Oost zijn voor de Indische buurt en Oud-Oost gebiedsgerichte speerpunten opgesteld die zich richten op het tegengaan van spanningen tussen verschillende groepen bewoners. Hierbij is onder andere een focus op oudere Amsterdammers uit de lhbtiq+ gemeenschap (Oost refereert naar deze groep met “Roze Ouderen”) en joodse Amsterdammers, groepen wiens verhalen in deze buurten onderbelicht zijn. Het project namenennummers.nl betreft een online herdenkingsmonument waarbij Joodse WOII slachtoffers uit deze buurten worden herdacht door korte verhalen over deze personen te delen.

Dit is een voorbeeld van een project dat past onder de beleidsprioriteit ‘Bevorderen van inlevingsvermogen en empathie bij groepen die een negatieve houding hebben ten aanzien van groepen die discriminatie ervaren’. Vooroordelen zijn vaak de basis voor discriminatie en kunnen worden weggenomen door het vergroten van het inlevingsvermogen en empathie. Een project als namenenrugnummers.nl draagt hier aan bij.

Conceptadvies DB:
Het dagelijks bestuur formuleert hier t.b.v. de stadsdeelcommissievergadering een conceptadvies

Algemene reactie:
Het dagelijks bestuur kan zich goed vinden in het conceptbeleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026. We onderschrijven de keuze om toe te werken naar een inclusievere stad door enerzijds discriminatie te bestrijden en anderzijds door emancipatie te bevorderen.

Reactie op de gestelde vraag:
Biedt het concept beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026 (bijlage 2) de stadsdelen voldoende ruimte en richting om gebiedsgerichte speerpunten uit te werken die passen bij het nieuwe diversiteitsbeleid?

Aandacht voor diversiteit blijft in de volle breedte een belangrijk beleidsterrein voor Noord. Noord moet een stadsdeel zijn waar iedereen zichzelf kan zijn, ongeacht geslacht, geaardheid, religieuze of culturele achtergrond. Daarom zetten we als stadsdeel in op activiteiten die ontmoeting en verbinding tussen diverse bewoners bevorderen en om emancipatie en kansengelijkheid te vergroten. Het beleidskader biedt voldoende ruimte om de volgende gebiedsgerichte speerpunten uit te werken:

1. Vrouwenemancipatie
Binnen stadsdeel Noord ligt het percentage economische zelfstandigheid van vrouwen aanzienlijk lager dan in andere delen van de stad. Het bouwen aan het Noordse Vrouwennetwerk draagt bij aan de ontmoetingen tussen en emancipatie van vele verschillende vrouwen in Noord. Belangrijke resultaten hiervan zijn de verschillende netwerkbijeenkomsten, waardoor vrouwen en organisaties elkaar beter kennen en opzoeken, het openen van de vrouwenrechtswinkel begin 2023 en het openen van een meiden- en vrouwencentrum eind 2023.

2. Sociale veiligheid en acceptatie LHBTIQ+'ers
Afgelopen zomer bevestigen een aantal nare incidenten in Noord dat het des te meer noodzakelijk is om extra in te zetten op de sociale veiligheid en acceptatie van LHBTIQ+'ers in het stadsdeel. Hiervoor zijn we reeds in gesprek met scholen, organisaties, gebedshuizen en bewoners. Hiermee bevorderen we de kennis over (de effecten van) discriminatie, het inlevingsvermogen en empathie bij groepen die een negatieve houding hebben ten aanzien van groepen die discriminatie ervaren, waaronder de LHBTIQ+ gemeenschap. De LHBTIQ+érs vormen in Noord een minder zichtbare gemeenschap dan voorheen en in vergelijking met de situatie in andere stadsdelen. Daarom is het in Noord belangrijk om weer in contact te komen met deze doelgroep, het gesprek aan te gaan en te werken aan onderlinge verbondenheid binnen de gemeenschap. Jezelf veilig voelen op straat is in Noord niet vanzelfsprekend voor de LHBTIQ+'ers. Het is belangrijk om alert te zijn op de signalen hierover en in gesprek te blijven met de doelgroep o.a. over wat zij nodig hebben om zich veilig te voelen op straat. Daarnaast werken we aan het vergroten van de zichtbaarheid van de LHBTIQ+ gemeenschap in Noord.

3. Gedeelde geschiedenis
In het stadsdeel is een tal van bewoners met mooie verhalen die verteld moeten worden. Leren van elkaars geschiedenis en de geschiedenis van het stadsdeel draagt bij aan het creëren van een meer inclusieve samenleving. In Noord willen we meer aandacht besteden aan het slavernij verleden, de joodse geschiedenis, waaronder de verborgen verhalen van de Vogelbuurt en de verhalen van de eerste migranten die in Noord onder andere bij Kamp Ataturk gehuisvest waren.

4. Inclusieve participatie
In het concept beleidskader staat dat de doelstelling 'Betere representatie van en medezeggenschap voor alle Amsterdammers' verder wordt uitgewerkt door middel van een verkenning naar realisatiemogelijkheden in 2023. Het is goed om te lezen dat voor het aanbrengen van focus in het beleid: gesprekken gevoerd zijn met Amsterdammers en (*grassroots*) organisaties, gesprekken met stadsdelen en stadsgebied Weesp, kennissessies met experts en ervaringsdeskundigen, actieonderzoeken, verschillende akkoorden en de nieuwste inzichten uit onderzoek. Bewonersbetrokkenheid is tevens het uitgangspunt van Aanpak Noord. Democratisering is van iedereen en nog veelal worden niet alle bewoners bereikt. De participatie kan inclusiever en daarmee representatiever, we blijven hier graag over in gesprek

Anti-segregatie: aanvulling op focusgroepen
Dat in het beleidskader de focus wordt aangebracht op groepen die structureel buiten worden gesloten, niet in gelijkwaardigheid deelnemen aan de maatschappij of worden benadeeld op basis van gedeelde persoonskenmerken en in het coalitieakkoord zijn benoemd (zwarte, joodse, moslim-, Aziatische en lhbtiq+ gemeenschappen, vrouwen en personen met een (functie)beperking) ondersteunen wij. Echter is Noord een stadsdeel dat in snel tempo verandert. Door de ontwikkelingen in Noord dreigen de verschillen tussen bestaande en nieuwe wijken en tussen bestaande en nieuwe bewoners te verergeren. De anti-segregatie is een belangrijk speerpunt voor Noord. De oude en nieuwe bewoners vallen echter niet direct onder de focusgroepen binnen het beleidskader, maar behoeven wel degelijk aandacht.

Tot slot wil het dagelijks bestuur meegeven dat de opgaven, zoals genoemd in het beleidskader, gelden voor de hele stad maar in het ene stadsdeel groter zijn dan in het andere stadsdeel. Het is belangrijk om te weten waar verschillende interventies het hardst nodig zijn en daarop ook keuzes te maken in de uitvoering van het beleid.

•

Advies stadsdeelcommissie:

Advies van de stadsdeelcommissie aan het DB

De stadsdeelcommissie kan instemmen in het conceptbeleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026. We willen daarbij onderstrepen dat we blij zijn te lezen dat het DB ook aandacht in haar advies heeft voor veranderend Noord, ondanks dat dit misschien niet binnen de scope van dit beleidskader past, behoeft dit wel aandacht binnen ons stadsdeel. Daarbij zijn er volgens ons nog extra aandachtspunten nodig:

1. Meer focus op discriminatie bij stages en op de werkvloer van jongeren;
2. Bevorderen van kansengelijkheid in het onderwijs voor de Noordse jeugd. Zoals aanpak onder-advisering in het onderwijs. De vooroordelen bij de leraren wegnemen door leerling gelijke kansen te bieden ongeacht hun culturele achtergrond/afkomst. Meer kijkend naar prestaties, kennis en intelligentie;
3. Wij zijn blij om te lezen dat er aandacht is voor vrouwenemancipatie. Er worden veel activiteiten georganiseerd voor vrouwen maar de gemeente bereikt niet iedereen. De reden hiervoor is de taalbarrière. Veel vrouwen in Noord leven geïsoleerd, er is geen contact met de buitenwereld en niemand kijkt naar hen om. De gemeente moet moeite doen om ze te bereiken.
4. In Noord is armoede een groot probleem, dat voorkomt dat mensen als volwaardig burger kunnen deelnemen aan de samenleving. Structureel geldgebrek ligt aan de basis van veel problemen: lagere schooladviezen voor kinderen, sociale uitsluiting. Voor vrouwen vragen we specifiek aandacht voor menstruatiearmoede. Het advies van de commissie is om ook sociaal-economische status mee te nemen als in- en uitsluitende categorie binnen het Beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid.

Definitief advies DB:

Advies van het dagelijks bestuur aan het college van burgemeester en wethouders

Het dagelijks bestuur kan zich goed vinden in het conceptbeleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026. We onderschrijven de keuze om toe te werken naar een inclusievere stad door enerzijds discriminatie te bestrijden en anderzijds door emancipatie te bevorderen.

Aandacht voor diversiteit blijft in de volle breedte een belangrijk beleidsterrein voor Noord. Noord moet een stadsdeel zijn waar iedereen zichzelf kan zijn, ongeacht geslacht, geaardheid, religieuze of culturele achtergrond. Daarom zetten we als stadsdeel in op activiteiten die ontmoeting en verbinding tussen diverse bewoners bevorderen en om emancipatie en kansengelijkheid te vergroten. Het beleidskader biedt voldoende ruimte om de volgende gebiedsgerichte speerpunten uit te werken:

1. Vrouwenemancipatie
Binnen stadsdeel Noord ligt het percentage economische zelfstandigheid van vrouwen aanzienlijk lager dan in andere delen van de stad. Het bouwen aan het Noordse Vrouwennetwerk draagt bij aan de ontmoetingen tussen en emancipatie van vele verschillende vrouwen in Noord. Belangrijke resultaten hiervan zijn de verschillende netwerkbijeenkomsten, waardoor vrouwen en organisaties elkaar beter kennen en opzoeken, het openen van de vrouwenrechtswinkel begin 2023 en het openen van een meiden- en vrouwencentrum eind 2023
Binnen het thema vrouwenemancipatie is aandacht voor taal, omdat veel vrouwen nog niet bereikt worden, o.a. door de taalbarrière en voor menstruatiearmoede.

2. Sociale veiligheid en acceptatie LHBTIQ+'ers

Afgelopen zomer bevestigen een aantal nare incidenten in Noord dat het des te meer noodzakelijk is om extra in te zetten op de sociale veiligheid en acceptatie van LHBTIQ+'ers in het stadsdeel. Hiervoor zijn we reeds in gesprek met scholen, organisaties, gebedshuizen en bewoners. Hiermee bevorderen we de kennis over (de effecten van) discriminatie, het inlevingsvermogen en empathie bij groepen die een negatieve houding hebben ten aanzien van groepen die discriminatie ervaren, waaronder de LHBTIQ+ gemeenschap. De LHBTIQ+érs vormen in Noord een minder zichtbare gemeenschap dan voorheen en in vergelijking met de situatie in andere stadsdelen. Daarom is het in Noord belangrijk om weer in contact te komen met deze doelgroep, het gesprek aan te gaan en te werken aan onderlinge verbondenheid binnen de gemeenschap. Jezelf veilig voelen op straat is in Noord niet vanzelfsprekend voor de LHBTIQ+'ers. Het is belangrijk om alert te zijn op de signalen hierover en in gesprek te blijven met de doelgroep o.a. over wat zij nodig hebben om zich veilig te voelen op straat. Daarnaast werken we aan het vergroten van de zichtbaarheid van de LHBTIQ+ gemeenschap in Noord.

3. Gedeelde geschiedenis
In het stadsdeel is een tal van bewoners met mooie verhalen die verteld moeten worden. Leren van elkaars geschiedenis en de geschiedenis van het stadsdeel draagt bij aan het creëren van een meer inclusieve samenleving. In Noord willen we meer aandacht besteden aan het slavernij verleden, de joodse geschiedenis, waaronder de verborgen verhalen van de Vogelbuurt en de verhalen van de eerste migranten die in Noord onder andere bij Kamp Ataturk gehuisvest waren.

4. Inclusieve participatie
In het concept beleidskader staat dat de doelstelling 'Betere representatie van en medezeggenschap voor alle Amsterdammers' verder wordt uitgewerkt door middel van een verkenning naar realisatiemogelijkheden in 2023. Het is goed om te lezen dat voor het aanbrengen van focus in het beleid: gesprekken gevoerd zijn met Amsterdammers en (*grassroots*) organisaties, gesprekken met stadsdelen en stadsgebied Weesp, kennissessies met experts en ervaringsdeskundigen, actieonderzoeken, verschillende akkoorden en de nieuwste inzichten uit onderzoek. Bewonersbetrokkenheid is tevens het uitgangspunt van Aanpak Noord. Democratisering is van iedereen en nog veelal worden niet alle bewoners bereikt. De participatie kan inclusiever en daarmee representatiever, we blijven hier graag over in gesprek

Anti-segregatie: aanvulling op focusgroepen
Dat in het beleidskader de focus wordt aangebracht op groepen die structureel buiten worden gesloten, niet in gelijkwaardigheid deelnemen aan de maatschappij of worden benadeeld op basis van gedeelde persoonskenmerken en in het coalitieakkoord zijn benoemd (zwarte, joodse, moslim-, Aziatische en lhbtiq+ gemeenschappen, vrouwen en personen met een (functie)beperking) ondersteunen wij. Echter is Noord een stadsdeel dat in snel tempo verandert. Door de ontwikkelingen in Noord dreigen de verschillen tussen bestaande en nieuwe wijken en tussen bestaande en nieuwe bewoners te verergeren. De anti-segregatie is een belangrijk speerpunt voor Noord. De oude en nieuwe bewoners vallen echter niet direct onder de focusgroepen binnen het beleidskader, maar behoeven wel degelijk aandacht.

Tot slot wil het dagelijks bestuur meegeven dat de opgaven, zoals genoemd in het beleidskader, gelden voor de hele stad maar in het ene stadsdeel groter zijn dan in het andere stadsdeel. Het is belangrijk om te weten waar verschillende interventies het hardst nodig zijn en daarop ook keuzes te maken in de uitvoering van het beleid.

Overige aandachtspunten en adviezen voor uitvoering en beleid
- Meer focus op discriminatie bij stages en op de werkvloer van jongeren; `
- Bevorderen van kansengelijkheid in het onderwijs voor de Noordse jeugd. Zoals aanpak onder-advisering in het onderwijs. De vooroordelen bij de leraren wegnemen door leerling gelijke kansen te bieden ongeacht hun culturele achtergrond/afkomst. Meer kijkend naar prestaties, kennis en intelligentie;
- In Noord is armoede een groot probleem, dat voorkomt dat mensen als volwaardig burger kunnen deelnemen aan de samenleving. Structureel geldgebrek ligt aan de basis van veel problemen: lagere schooladviezen voor kinderen, sociale uitsluiting. Daarom als aandachtspunt om ook sociaal-economische status mee te nemen als in- en uitsluitende categorie binnen het Beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid.