Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 1840
1000 BV Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 1840, 1000 BV Amsterdam

Aan de leden van de gemeenteraad

Datum 26 januari 2022
Behandeld door 5.1.2.e @amsterdam.nl

Onderwerp Voortgangsbrief Diversiteit en Inclusie 2022

Geachte raadsleden,

Ook in 2021 heeft het coronavirus een grote impact gehad op het leven van Amsterdammers. Om het virus tegen te gaan, moesten we onze sociale contacten beperken. En hoewel dit een positief effect heeft op het tegengaan van de verspreiding van het coronavirus, kan het gebrek aan sociaal contact een wissel trekken op de onderlinge verdraagzaamheid en op het gevoel van verbinding met elkaar en met de stad. Ook de organisaties en instellingen met wie we het afgelopen jaar samenwerkten hebben het effect van de maatregelen gevoeld. Het niet kunnen organiseren van fysieke bijeenkomsten maakte het moeilijk om ontmoeting, verbinding en overbrugging te faciliteren. Desondanks zijn organisaties er in geslaagd om op innovatieve wijze bijeenkomsten te organiseren, met filmvertoningen, postcasts, wandelingen en online.

We kunnen terugkijken op de volgende mijlpalen:

- De opening van de eerste Vrouwenrechtswinkel in Amsterdam West, een laagdrempelige plek waar vrouwen juridisch advies in kunnen winnen en waar cultuursensitief wordt gewerkt.
- De publiekscampagne 'Kom op Amsterdam', gericht op het tegengaan van discriminatie van lhbtiq+ personen en discriminatie op de werkvloer.
- De start van de allianties op zes bestuurlijke prioriteiten op het gebied van diversiteit en inclusie.
- De door de burgemeester aangeboden excuses voor de rol van het toenmalige Amsterdamse stadsbestuur in het slavernijverleden, tijdens Keti Koti 2021.

Maar 2021 liet ook zien dat tolerantie geen vaststaand gegeven is, ook niet in Amsterdam. De lhbtiq+ gemeenschap van Amsterdam werd geconfronteerd met onveiligheid en fysiek en verbaal geweld. Regenboogvlaggen werden in brand gestoken, het Regenboogpad in Bos en Lommer

werd beklad. Joodse Amsterdammers worden dagelijks geconfronteerd met antisemitische uitlatingen op het internet. Anti-zwart racisme uit zich in onderadvisering van zwarte kinderen in het primair onderwijs. En Amsterdammers met een Marokkaanse achtergrond ervaren minder kansen op de arbeidsmarkt. De grote impact hiervan op de Amsterdammers die hiermee te maken hebben werd pijnlijk duidelijk uit de actieonderzoeken naar de discriminatie van deze groepen.

Voortgangsbrief en beleidsmonitor
Om de raad goed bij het Diversiteitsbeleid te betrekken heb ik u deze coalitieperiode jaarlijks een voortgangsbrief Diversiteit en Inclusie gestuurd. In deze brief was het de gewoonte om een weergave te geven van de belangrijkste resultaten van het afgelopen jaar en vooruit te blikken op de prioriteiten voor het nieuwe jaar. Dit jaar ziet de voortgangsbrief er iets anders uit dan voorgaande jaren. In de bijlage bij deze brief treft u namelijk de beleidsmonitor Diversiteit 2021. De monitor is door OIS opgesteld naar aanleiding van een toezegging van wethouder Groot Wassink aan raadslid Poot tijdens de commissievergadering van 26 februari 2020 *(TA2020-000253)*. In de brief 'afdoening moties en toezeggingen Diversiteit 2021' (7 april 2021) bent u geïnformeerd over de wijze waarop het college uitwerking geeft aan deze toezegging.

Het koppelen van beleidsinspanningen aan resultaten is niet eenvoudig op het beleidsterrein Diversiteit. Het gaat immers om grote maatschappelijke ontwikkelingen, waar vele factoren op van invloed zijn. Het is daarmee lastig om met zekerheid te stellen of, en zo ja in welke mate, gemeentelijk beleid impact heeft op de doelstellingen. Het is echter wel belangrijk om in kaart te brengen wat de beleidsdoelen van Diversiteit zijn en op welke wijze we die realiseren. In deze beleidsmonitor vindt u daarom informatie over de beleidsinspanningen die er in 2021 op het gebied van Diversiteit door het college zijn gedaan. Ook heeft OIS per programmalijn algemene indicatoren onderzocht die de staat van maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van Diversiteit in Amsterdam weergeven. Omdat de beleidsmonitor uitvoerig in gaat op de resultaten van 2021 zal ik in deze brief vooral stil staan bij de prioriteiten voor 2022 en de wijze waarop de gemeente Amsterdam samen met partners in 2022 zal werken aan een vrije en tolerante stad. Ik geef hier aan de hand van de vier pijlers uit de beleidsbrief 'Diversiteit en inclusie 2018' een toelichting over:

1. Verbonden Stad
2. Gedeelde Geschiedenis
3. Antidiscriminatie
4. Emancipatie

1.Verbonden stad
Met de programmalijn Verbonden Stad wil de gemeente Amsterdam gesprek en ontmoeting faciliteren tussen verschillende groepen Amsterdammers. De coronacrisis heeft de urgentie hiervan versterkt, investeren in verbondenheid en dialoog zijn essentieel om uitsluiting en onbegrip te voorkomen. We zetten de interventies van Verbonden Stad daarom in 2022 door, en bieden de uitdagingen die de coronabeperkingen met zich meebrengen op innovatieve wijze het hoofd.

In 2021:
- Is ondanks de coronabeperkingen in alle stadsdelen een vervolg gegeven aan de dialogen in de buurten.
- Heeft de gemeente met verschillende religieuze, etnische en culturele gemeenschappen gesprekken gevoerd en gesprekken tussen verschillende groepen in de stad gefaciliteerd.
- Hebben circa 1000 jongeren deelgenomen aan het programma Ambassadeurs van Amsterdam.

In 2022:
- Worden de stadsdelen weer gefaciliteerd om dialogen in buurten te organiseren.
- Blijft de gemeente structureel overleg voeren met verschillende religieuze, etnische en culturele gemeenschappen in de stad.
- Wordt het programma Ambassadeurs van Amsterdam voortgezet, met een sterke nadruk op het betrokken houden van het reeds opgebouwde netwerk. Daarnaast wordt een nieuwe lichting jongeren opgeleid tot Ambassadeur van Amsterdam en wordt het programma grondig geëvalueerd.
- Vond op 20 januari de International Conference on Tolerance digitaal plaats.

1.1. Dialogen in buurten

Met dialogen in buurten richten we ons op het realiseren van dialoog en ontmoeting tussen buurtbewoners, langs de thema's van Verbonden Stad en Gedeelde Geschiedenis. Ondanks de coronabeperkingen hebben in 2021 veel activiteiten plaatsgevonden in alle stadsdelen, in verschillende vormen. Denk hierbij aan filmprojecten, wandeltochten, klassieke dialoogbijeenkomsten (live dan wel digitaal), radio-uitzendingen, podcasts.

In 2022 zetten we de dialogen in buurten voort. Samen met de stadsdelen zoeken we naar nieuwe vormen of passen we beproefde methodes toe. Denk hierbij aan: dialoogbijeenkomsten, dialoogtafels over actuele thema's in de buurt, films, documentaires of theaterstukken en het uitwisselen van verhalen en herinneringen over de buurt. De stadsdelen spelen een belangrijke rol hierin, omdat zij het beste weten welke onderwerpen er in een buurt leven. Op deze manier zorgen we ervoor dat de invulling van de dialogen in buurten aansluit bij de behoeften die er in ieder stadsdeel zijn. Ook kennen de stadsdelen de buurtbewoners het beste en weten zij hoe ze ook de unusual suspects het beste kunnen bereiken. Zo zorgen we voor ontmoeting tussen bewoners die elkaar anders niet zo snel zouden treffen.

1.2 Structureel overleg

De gemeente Amsterdam onderhoudt een structureel overleg met diverse culturele en religieuze gemeenschappen in de stad. Denk hierbij aan Amsterdam Inclusief, de Zwarte gemeenschappen, Islamitische gemeenschappen, de voormalig Moslim gemeenschap, de Chinees-Aziatische gemeenschap, de Roma-Sinti gemeenschappen, de Joodse gemeenschappen en de Armeense

gemeenschappen. De agenda van de gesprekken wordt bepaald aan de hand van de beleidsdoelen van het college, aangevuld met onderwerpen uit de actualiteit of signalen die de betrokken partijen zelf willen agenderen. In 2021 zijn zowel ambtelijke als bestuurlijke gesprekken met gemeenschappen gevoerd. Enkele grootschalige thematische bijeenkomsten zijn helaas geannuleerd wegens corona maatregelen.

Begin 2022 wordt een grote netwerkbijeenkomst georganiseerd waar het volledige netwerk van de afdeling Diversiteit voor is uitgenodigd. Hier wordt aan de hand van enkele thema's opgehaald welke aandachtspunten er bij gemeenschappen in de stad spelen, hoe zij de samenwerking met de gemeente voor zich zien en welke rol zij zelf willen vervullen. Ook worden structurele gesprekken met afzonderlijke gemeenschappen voortgezet.

1.3 Ambassadeurs van Amsterdam

Ambassadeurs van Amsterdam zet zich in om bij Amsterdamse jongeren leiderschapsvaardigheden te ontwikkelen zodat zij een duurzame bijdrage kunnen leveren aan de stedelijke opgaven van een weerbaar Amsterdam en in deze stad hun toekomstige baan kunnen vinden. In het traject volgens jongeren een reeks workshops en werken zij aan een challenge: een activiteit om Amsterdam te verbeteren op een onderwerp dat zij belangrijk vinden. In 2021 heeft Ambassadeurs van Amsterdam voor het eerst op volledige capaciteit gedraaid. Er hebben 13 partnerorganisaties meegewerkt en meer dan 1000 jongeren hebben een traject tot Ambassadeur van Amsterdam gevolgd.

In de eerste helft van 2022 wordt het project op volle capaciteit uitgevoerd. Hierin worden lessen van 2021 meegenomen om de aanpak te verbeteren. Er komt een sterke nadruk op het betrokken houden van het reeds opgebouwde netwerk van jongeren. Daarnaast wordt een nieuwe lichting jongeren opgeleid tot Ambassadeur van Amsterdam. In het eerste kwartaal wordt ook een evaluatie opgeleverd over de impact en tevredenheid over het Ambassadeurs van Amsterdam. Gebaseerd op deze evaluatie en de eindrapportages van deelnemende organisaties wordt het nieuwe college gevraagd te besluiten of Ambassadeurs van Amsterdam de aankomende jaren wordt voortgezet.

1.4 Conference on Tolerance

Op 28 maart 2018 hield het voormalig raadslid Dijk zijn afscheidsspeech in de gemeenteraad. Hij riep op om de hoogste prioriteit te geven aan het tegengaan van intolerantie. Concreet in de vorm van een conferentie, namelijk een Conference on Tolerance waarbij steden wereldwijd intolerantie aan de kaak stellen. Hierna is hierover een motie van het lid Poot c.s. aangenomen.

Op donderdag 20 januari 2022 vond de Amsterdam Conference on Tolerance plaats. Het was een middagvullend digitaal programma met nationale en internationale sprekers. Genodigden waren vertegenwoordigers van (zelf) organisaties uit in binnen-en buitenland, evenals ambtenaren, raadsleden, netwerken en individuen die actief zijn op het terrein van diversiteit en inclusie in het maatschappelijk veld. In de plenaire sessies en drie inhoudelijke themasessies Werk, Sport en

Onderwijs werd besproken hoe het sociaal contract er in een stad als Amsterdam uit moet zien en wat er nodig is om tolerantie te stimuleren en te waarborgen. Elementen die hierin werden genoemd zijn onder andere:

- Het belang van een omgeving waarin diversiteit en meerstemmigheid mogelijk is.
- Het geven van het goede voorbeeld is belangrijker dan het implementeren van nieuwe regels en richtlijnen.
- Het organiseren van een feedbackcyclus waarin een structurele (zelf)kritische houding ten opzichte van denkbeelden en handelswijzen is van groot belang.

De deelnemers concludeerden ook dat het sociaal contract niet in beton is gegoten en dat het de gedeelde verantwoordelijkheid van burgers, overheid, maatschappelijke organisaties en bedrijven is om hier samen doorlopend vorm aan te geven. Een platform zoals de Amsterdam Conference on Tolerance kan hier een bijdrage aan leveren.

2. Gedeelde Geschiedenis

De programmalijn Gedeelde Geschiedenis maakt de veelkleurige en meerstemmige geschiedenissen van de stad Amsterdam en haar inwoners zichtbaar. Hierbij richten we ons vooral op verborgen, vergeten of onbekende geschiedenissen. We brengen verschillende perspectieven bij elkaar om samen een dialoog te voeren.

In 2021:

- Stond het slavernijverleden en de rol van het toenmalige stadsbestuur daarin hoog op de agenda.
- Is een publieksvertaling gemaakt van het onderzoek naar de rol van de gemeente Amsterdam in de slavernijgeschiedenis van Nederland dat het Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis in 2020 heeft uitgevoerd. Amsterdammers konden het boek gratis afhalen bij bibliotheekfilialen en stadsloketten of downloaden van de website van de gemeente.
- Is de verkenning naar een museale voorziening slavernijverleden afgerond. Het rapport 'Met de kracht van de voorouders' geeft antwoord op de vraag waar een Nederlands slavernijmuseum inhoudelijk aan moet voldoen.
- Heeft het Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis in opdracht van de gemeente Amsterdam een boek uitgebracht over de Amsterdamse migratiegeschiedenis 'Migratie als DNA van Amsterdam 1550-2021'.
- Is onderzocht hoe Amsterdammers kijken naar controversiële standbeelden en straatnamen in de openbare ruimte en hoe de gemeente volgens hen om moet gaan met dergelijke controversiële objecten.

In 2022:

- Onderzoeken we hoe het koloniaal- en slavernijverleden doorwerkt in het heden.
- Zijn de inhoudelijke hoofdlijnen van het slavernijmuseum vastgesteld en zullen drie kwartiermakers invulling geven aan de organisatorische, inhoudelijke en fysieke plannen

voor het nieuwe museum.
- Besteedt Amsterdam Migratiestad aandacht aan Molukse en Indische migratiegeschiedenissen vanuit een Amsterdamse context.
- Bekijken we samen met de bewoners van drie Amsterdamse buurten op welke manier context kan worden geboden over de personen naar wie straten vernoemd zijn en hoe de bewustwording over de geschiedenis van onze stad kan worden vergroot.

2.1 Koloniaal verleden

In 2020 heeft het Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis op verzoek van de gemeenteraad onderzoek gedaan naar de rol van de gemeente Amsterdam in de slavernijgeschiedenis van Nederland en vervat in het boek 'De Slavernij in Oost en West, het Amsterdam onderzoek'. "Dit boek laat zien hoe omvangrijk het Amsterdamse slavernijverleden is en hoeveel meer wij daar nog over moeten leren. Het toont de diepe verbondenheid van de stad met dit verleden. Slavernij en slavenhandel hebben de stad helpen vormen en hebben haar plaats in de wereld medebepaald."[1] Tijdens Keti Koti 2021 heeft burgemeester Halsema namens het stadsbestuur excuses aangeboden voor de rol die het toenmalige Amsterdamse stadsbestuur heeft gehad in de slavenhandel en de slavernij.

Als vervolg op de excuses willen we in 2022 aandacht besteden aan de wijze waarop het koloniaal verleden doorwerkt in het heden. Om inzicht te krijgen in de doorwerking van het koloniaal verleden laten we onderzoek uitvoeren door diverse onderzoekers onder leiding van de Vrije Universiteit. Deze wetenschappelijke duiding kan bijdragen aan het vergroten van het bewustzijn over de effecten die het koloniaal verleden vandaag de dag nog heeft. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek wordt bezien welke vervolgacties er nodig zijn. Ook zetten we in op empowerment van de zwarte gemeenschap door het financieren van het NiNsee, de Black Achievement Month, de viering en herdenking Keti Koti en door uitvoering te geven aan het Zwart Manifest.

2.2. Nationaal slavernijmuseum

In 2021 zijn belangrijke stappen gezet op weg naar een nieuw nationaal slavernijmuseum in Amsterdam. In januari 2022 heeft het college – in nauwe afstemming met het ministerie van OCW en de nieuwe staatssecretaris Cultuur – een besluit genomen over de realisatie van het nieuwe museum en de vervolgstappen die daarvoor nodig zijn. De inhoudelijke hoofdlijnen van het museum zijn hiermee vastgesteld.

Het college heeft als ambitie een museum met een nationale uitstraling te realiseren in een nieuw gebouw. Het gebouw zal rond de 6500 m2 publieksruimte krijgen en er zal gekeken worden naar een museumpark. Het slavernijmuseum dient multifunctioneel te zijn: het grootste deel bestaat uit expositieruimte, maar daarnaast wordt ook gedacht aan werkplaats- en studioruimte, reflectieruimte, ruimte voor voorstellingen, kantoorruimte voor een onderzoeks- en kenniscentrum,

[1] ' De slavernij in Oost en West, het Amsterdam onderzoek', onder redactie van 5.1.2.e 5.1.2.e (2020)

winkelruimte en horeca. Er is een studie opgeleverd naar mogelijke locaties, met negen potentiële locaties voor dit nieuwe gebouw.

In de komende periode wordt concreet uitgewerkt hoe het museum eruit moet gaan zien, zowel organisatorisch, inhoudelijk als fysiek. Hiervoor zullen drie kwartiermakers worden aangesteld. Deze kwartiermakers krijgen een jaar de tijd om het ondernemingsplan voor het museum op te stellen waarin de inhoud, de organisatie, huisvesting en een bijbehorende kostenraming zijn uitgewerkt. De plannen van de kwartiermakers zullen de basis vormen van een definitief besluit over de bouw en de financiering van het museum. U bent hierover tevens uitgebreider geïnformeerd per brief van 26 januari 2022.

2.3 Amsterdam Migratiestad

Met Amsterdam Migratiestad werken we aan het zichtbaar maken van de rol van migratie in de totstandkoming van het Amsterdam van vandaag. Onder meer door migratie als natuurlijk fenomeen te laten zien, en te tonen dat het Amsterdam tot bloei heeft helpen brengen en dat het bij Amsterdam hoort en zal blijven horen. Dit wordt gedaan met evenementen en projecten gericht op Amsterdamse migratieverhalen, in samenwerking met culturele partners, maatschappelijke organisaties, kunstenaars en ondernemers. In 2021 zijn in het kader van Amsterdam Migratiestad meerdere projecten uitgevoerd. Zo heeft het Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis in opdracht van de gemeente Amsterdam een boek uitgebracht over de Amsterdamse migratiegeschiedenis 'Migratie als het DNA van Amsterdam'. Ook is de campagne 'Amsterdam Stroomt' van start gegaan. Deze campagne deelt verhalen van Amsterdammers met verschillende achtergronden in de vorm van een website, een postcastserie en een foto expositie.

In 2022 geven we een vervolg aan Amsterdam Migratiestad. Naar aanleiding van het verschijnen van het boek 'Migratie als het DNA van Amsterdam' worden diverse bijeenkomsten georganiseerd. Ook stellen we budget beschikbaar voor maatschappelijke (zelf-)organisaties die projecten willen uitvoeren die zijn gericht op het verzamelen, vastleggen en delen van persoonlijke migratiegeschiedenissen. Tenslotte besteedt Amsterdam Migratiestad dit jaar bijzondere aandacht aan Molukse en Indische migratiegeschiedenissen vanuit een Amsterdamse context.

2.4 Zichtbaarheid koloniaal verleden in de openbare ruimte

Naar aanleiding van de Black Lives Matter- beweging en de veranderende blik op de openbare ruimte, zijn er in het voorjaar van 2021 stadsgesprekken georganiseerd om inzicht te krijgen in hoe Amsterdammers kijken naar (controversiële) standbeelden en straatnamen. Hiervoor is een divers samengestelde groep van willekeurig geselecteerde Amsterdammers benaderd. De belangrijkste conclusie uit het onderzoek is dat er waarde wordt gehecht aan de geschiedenis van onze stad. Deelnemers zijn bekend met de discussie rondom gevoelige straatnamen en de meerderheid vindt deze discussie belangrijk. Er is een brede consensus onder deelnemers dat het bieden van context en informatie een goed idee is.

Op basis van deze bevindingen gaan we in 2022 verder met het bieden van context en informatie in de publieke ruimte. We doen dat door een gezamenlijke zoektocht rondom de vraag: *hoe geven*

we onze geschiedenis een plek in de openbare ruimte? We gaan de openbare ruimte verrijken door het toevoegen van context en verhalen. Zo zijn er in januari 2022 activiteiten gestart rondom het bieden van context over de straatnamen in de Zeeheldenbuurt, de Chassébuurt en de Admiralenbuurt. Door middel van QR-codes, informatieborden en podcastafleveringen wordt er op een laagdrempelige en innovatieve manier informatie geboden over de personen op de straatbordjes. Dit project dient als pilot om te toetsen of dit een effectieve manier is om bewustwording over de geschiedenis van onze stad te creëren.

3. Antidiscriminatie

In 2020 is het antidiscriminatiebeleid van de gemeente Amsterdam herijkt, mede als antwoord op de grote impact van de Black Lives Matter beweging en vanwege de discrepantie tussen het aantal meldingen bij het MDRA en de ervaren discriminatie van Amsterdammers. In de aanpak van discriminatie kiest het college voor een combinatie van een repressieve en een preventieve aanpak. Vanuit de portefeuille Diversiteit richten wij ons op dat laatste en is er gekozen voor een aanpak gericht op drie verschillende doelgroepen: de campagne is gericht op alle Amsterdammers, de actieonderzoeken zijn gericht op mensen die discriminatie meemaken en de toolkit is gericht op maatschappelijke organisaties die inclusiever willen handelen. Voor een uitgebreide toelichting van de aanpak van discriminatie vanuit de portefeuille Diversiteit verwijs ik u naar de raadsbrief 'Aanpak discriminatie: stand van zaken actie-onderzoeken discriminatie en overige acties' van 14 juli 2021.

In 2021:
- Intensiveerde het college de aanpak arbeidsmarktdiscriminatie op een aantal punten: de aanpak van stagediscriminatie, de ondersteuning van werkgevers via het platform Amsterdam Divers en Inclusief (ADI) en meer aandacht voor diversiteit en inclusie bij deelnemingen van de gemeente.
- Zijn op basis van de aanbevelingen in de actieonderzoeken interventies uitgezet, gericht op het vergroten van de handelingsperspectieven van slachtoffers van discriminatie.
- Zijn de campagnes gericht op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en de discriminatie van lhbtiq+ personen live gegaan.

In 2022:
- Gaat de gemeente verder op de ingeslagen weg met de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt.
- Zetten de gemeente Amsterdam en het MDRA zich in om de meldingsbereidheid bij discriminatie te verhogen.
- Wordt de toolkit antidiscriminatie gelanceerd, met tools die maatschappelijke organisaties kunnen gebruiken ter voorkoming en bestrijding van discriminatie.
- Verkennen we op welke manier invulling kan worden gegeven aan de nieuwe antidiscriminatie campagne.

3.1 Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie

Met de aanpak arbeidsmarktdiscriminatie heeft het college in de afgelopen drie jaar een flink aantal maatregelen genomen. Toch bleek begin 2021 dat discriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt nog steeds veel te vaak voorkomt. Met het werkplan 2021-2022 intensiveerde het college het programma daarom op een aantal punten: de aanpak van stagediscriminatie, de ondersteuning van werkgevers via het platform Amsterdam Divers en Inclusief (ADI), het sluiten van een bestuurlijk convenant tussen werkgevers en meer aandacht voor diversiteit en inclusie bij deelnemingen van de gemeente. Daarnaast zette de gemeente haar inspanningen voort als normsteller, als werkgever en als inkoper. De aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt blijft ook de komende tijd een kwestie van lange adem. Door telkens de norm te stellen dat arbeidsmarktdiscriminatie onacceptabel is en met een programmatische aanpak streeft het college naar een duurzame verandering richting een inclusieve Amsterdamse arbeidsmarkt.

Amsterdam als partner van werkgevers

Ondernemers en werkgevers die zich inzetten voor een divers personeelsbestand kunnen zich aansluiten bij Amsterdam – Divers & Inclusief (ADI). Hiermee is een stedelijke beweging op gang gekomen waarin ondernemingen elkaar versterken en de norm stellen voor goed en inclusief werkgeverschap. ADI is een platform van en voor bedrijven en biedt ondersteuning, een relevant netwerk en praktische kennis aan Amsterdamse organisaties. Het aantal bedrijven dat aangesloten is bij ADI groeide in 2021 van 53 naar 120. De focus lag het afgelopen jaar op het bieden van een groter inhoudelijk aanbod aan bedrijven. Hiermee is een start gemaakt door o.a. het aanbieden van webinars en gratis trainingen 'selecteren zonder vooroordelen'. In 2022 gaat ADI door met het vergroten van het aanbod aan gratis trainingen. Ook worden bedrijven geholpen met de voorbereiding op de wet 'Toezicht Gelijke Kansen bij Werving en Selectie', die binnenkort door de Tweede Kamer zal worden behandeld. Verder wil de gemeente werkgevers nauwer gaan betrekken bij het verder vormgeven van ADI door de vorming van een publiek-private samenwerking, waarvoor het tekenen van een convenant een startschot zal zijn.

Aanpak stagediscriminatie

Ongelijke behandeling van mbo-studenten vergoot het risico op studievertraging en kan zelfs leiden tot uitval. Daarnaast ervaren mbo-studenten minder betrokkenheid bij de samenleving en hebben zij hierdoor minder vertrouwen in zichzelf. Het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie is daarom van groot belang voor het studiesucces, het algemeen welbevinden en een goede start op de arbeidsmarkt van jonge Amsterdammers. Afgelopen jaar is er ingezet op twee pilots, namelijk 'Pilot stagediscriminatie MBO College Zuidoost' en 'Van Mystery Guest naar Mystery Match'. De eerste pilot heeft inzicht opgeleverd in hoe onderwijsorganisaties kunnen omgaan met meldingen van (mogelijke) (stage)discriminatie. De tweede pilot heeft aangetoond dat de 'Mystery app' gelijke toegang tot de stagemarkt bevordert. Ook in 2022 zetten we in op het voorkomen van stagediscriminatie. Op dit moment wordt samen met mbo's en werkgevers een plan gemaakt waarin wordt uitgewerkt wat we zowel op de korte als lange termijn kunnen doen om tot een gedragen aanpak van stagediscriminatie te komen.

Amsterdam als (mede-)eigenaar van deelnemingen
De gemeente Amsterdam hecht belang aan een goed beleid van deelnemingen ten aanzien van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Als publiek aandeelhouder verwacht de gemeente van haar deelnemingen dat ze oog hebben voor bredere publieke belangen, zoals duurzaamheid, inclusiviteit, goed werkgeverschap en de maatschappelijke impact van digitalisering en informatievoorziening. Het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie is in 2021 bij deelnemingen onder de aandacht gebracht vanuit de aandeelhoudersrol. De wethouder Deelnemingen heeft namens het college alle deelnemingen met meer dan 25 werknemers gevraagd om vanaf 2021 te rapporteren over de volgende twee indicatoren:

1. de aanwezigheid van beleid voor diversiteit en inclusie
2. het percentage vacatures voor bestuurders, Raad van Commissarissen en managers dat afgelopen jaar is ingevuld met inclusieve werving en selectie.

De uitkomsten van de rapportages kunnen aanleiding vormen om met een deelneming een gesprek over diversiteit te voeren, zeker als de inspanningen achterblijven bij andere deelnemingen. De gemeente verwacht daarom dat de indicatoren bedrijven stimuleren om diversiteit en inclusie te bevorderen binnen hun bedrijf. Verder heeft de gemeente alle deelnemingen uitgenodigd om deel te nemen aan een gratis training door het College voor de Rechten van de Mens over het tegengaan van (onbewuste) vooroordelen bij werving en selectie.

Amsterdam als werkgever
De gemeente Amsterdam moet een representatieve en inclusieve werkgever zijn, waar alle medewerkers de mogelijkheid krijgen om zich te ontwikkelen, door te groeien en waarin niemand op basis van zijn of haar eigenheid wordt buitengesloten. Door het werken in inclusieve en diverse teams verbetert het contact met Amsterdammers en netwerken in de stad en is er een scherper oog voor wat nodig is. Het college heeft daarom in juni 2020 de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020-2023) vastgesteld. De bestuursopdracht gaat uit van twee pijlers: het vergroten van de inclusieve werkcultuur en het vergroten van de diversiteit van het personeelsbestand van de Gemeente Amsterdam. We willen dat medewerkers onderwerpen als vooroordelen, uitsluiting en discriminatie met elkaar bespreken. In 2021 is er daarom bijvoorbeeld een interne campagne gevoerd over bewustwording en handelingsperspectief. Ook is er gewerkt aan de implementatie van inclusieve werving en selectie: eind 2021 waren alle directeuren, circa 50% van de managers en bijna alle medewerkers van directie P&O getraind in deze werkwijze. In juni 2021 is het uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit (2020-2023) vastgesteld, u bent daarover per brief op 16 juni 2021 geïnformeerd. Tevens heeft u op 19 maart 2021 de culturele barometer ontvangen die inzichtelijk maakt hoe wij er als organisatie voorstaan met betrekking tot culturele diversiteit. De wethouder P&O informeert de raad twee keer per jaar over de voortgang van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. In 2022 gebeurt dit via het jaarverslag en via een integrale voortgangsrapportage. Deze rapportage wordt in Q2 2022 met de raad gedeeld.

Amsterdam als inkoper
Eind oktober 2020 heeft de Universiteit Utrecht in opdracht van Bureau Social Return een quickscan opgeleverd over de mogelijkheden om inschrijvers en gegadigden van publieke

aanbestedingen uit te sluiten wegens discriminatie op de arbeidsmarkt. Het doel van de quickscan is het geven van een theoretische juridische analyse die de basis vormt voor het praktijkgedeelte van het onderzoek (start Q1 2022) waarin nader wordt bekeken welke mogelijkheden door de gemeente kunnen worden toegepast. Zo kunnen ondernemingen, zoals uitzendbureaus, niet alleen worden uitgesloten in geval van discriminatie, maar kunnen zij ook worden gestimuleerd om op positieve wijze bij te dragen aan diversiteit en inclusie.

3.2 Versterken MDRA

Voor het verhogen van de meldingsbereidheid bij discriminatie is in 2022 aanhoudend aandacht. Uit de OIS Veiligheidsmonitor blijkt dat slechts acht procent van diegenen die de afgelopen 12 maanden discriminatie hebben ervaren, aangeeft daarvan melding te hebben gemaakt. Het vaakst gaat het om melding bij de politie (38% van de meldingen) of bij de betreffende organisatie (24%). Daarna zijn de werkgever (13%) of het MDRA (Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, 12%) het vaakst genoemd.

In 2020 liet de gemeente Amsterdam onderzoek uitvoeren naar de manier waarop het MDRA haar rol als antidiscriminatievoorziening optimaal kan vervullen. Uit dit onderzoek kwam naar voren 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. In overleg met de gemeente heeft het MDRA in 2021 een aanvraag gedaan voor additionele middelen waarmee zij een intern innovatieproces in konden zetten om aan bovenstaande te werken. Hierbij nam het MDRA de uitkomsten van de actieonderzoeken mee. In 2022 zet het MDRA aanvullende stappen naar een meer outreachende aanpak. Het MDRA gaat zich in alle stadsdelen proactief presenteren als partner en laten zien welke hulp zij kunnen bieden. Daarnaast zullen ze zoveel mogelijk aansluiten bij belangrijke bijeenkomsten als dialoogtafels en bijeenkomsten in buurtcentra. Ook is in de afgelopen periode contact gelegd met een groot aantal vrijwilligersorganisaties en zelforganisaties in de stad, om de samenwerking en het netwerk te versterken. Tenslotte zal het MDRA de zichtbaarheidscampagne "MELD" lanceren om duidelijk te maken wat de rol en ondersteuningsmogelijkheden van het meldpunt zijn.

3.3 Actieonderzoeken

De gemeente heeft actieonderzoeken uitgevoerd naar discriminatie onder de moslimgemeenschap, de Zwarte gemeenschap, de Joodse gemeenschap en de lhbtiq+-gemeenschap. Binnen deze laatstgenoemde is in een apart onderzoek nog specifiek ingezoomd op lesbische vrouwen en non binaire mensen. Het doel van de onderzoeken was om beter zicht te krijgen op waar discriminatie wordt ervaren, wat de achterliggende oorzaken zijn om daar wel of geen melding van te maken en welke interventies nodig zijn om de aanpak van discriminatie te verbeteren. De actieonderzoeken laten zien dat discriminatie onder de onderzochte groepen breed ervaren wordt, maar dat relatief weinig slachtoffers hiervan melding doen. Ook maken de onderzoeken de impact die discriminatie op de slachtoffers heeft pijnlijk duidelijk en wordt aan de hand van de beschreven persoonlijke ervaringen voelbaar hoe ingrijpend dit is. Dit is en blijft ontoelaatbaar. Daarom zijn we op basis van de goede en concrete aanbevelingen uit de

onderzoeken aan de slag gegaan met acties die de handelingsperspectieven van slachtoffers van discriminatie vergroten:

- Het ontwikkelen van een routekaart waar mensen terecht kunnen als zij discriminatie ervaren, om zo het melden laagdrempeliger te maken en de meldingsbereidheid te verhogen.
- Het faciliteren van bijeenkomsten voor mensen die discriminatie meemaken om elkaar te ontmoeten.
- Het vergroten van de kennis van het onderwijsaanbod op diversiteit en inclusie.

3.4 Toolkit antidiscriminatie

In 2021 zijn de voorbereidingen getroffen voor de lancering van de toolkit antidiscriminatie. De toolkit is een website waarop acties en tools staan die maatschappelijke organisaties kunnen gebruiken ter voorkoming en bestrijding van discriminatie. Om de inhoud van de toolkit goed te laten aansluiten bij de behoeften van de toekomstige gebruikers zijn gesprekken gevoerd met partijen in de sectoren wonen, zorg, jeugd, vervoer, veiligheid en kunst en cultuur. De gesprekken hebben veel waardevolle informatie opgeleverd. Zo zijn er veel goede voorbeelden binnen de sectoren en gaven zij aan graag met elkaar in gesprek te gaan om deze uit te wisselen en te bespreken wat zij zelf kunnen doen om discriminatie aan te pakken. Ook is uit de gesprekken gekomen dat veel organisaties graag aan de slag willen, maar nog geen duidelijk beeld hebben van de stappen die ze kunnen zetten. De toolkit zal hier een antwoord op bieden. Mede op basis van de gesprekken is een inventarisatie gedaan welke tools nodig en beschikbaar zijn. Hier zijn een groot aantal tools uitgekomen die we op een gebruikersvriendelijke manier inzichtelijk maken op de website van de toolkit. Denk hierbij aan tools zoals: ondersteuning bij inclusieve werving en selectie, trainingen inclusief handelen voor vrijwilligers en tools om de toegankelijkheid van gebouwen te toetsen en te verbeteren.

De toolkit wordt in juni 2022 gelanceerd. Na de lancering blijven we de toolkit actualiseren en aanvullen en organiseren we evenementen en bestuurlijke gesprekken over het tegengaan van discriminatie in verschillende sectoren.

3.5 Campagne 'Kom op Amsterdam'

In het najaar van 2021 liepen twee deelcampagnes van de brede, normstellende koepelcampagne tegen discriminatie 'Kom Op Amsterdam'. De eerste deelcampagnes was gericht op het tegengaan van discriminatie van lhbtiq+ personen. De boodschap van de campagne was om voor elkaar op te komen en je uit te spreken als je getuige bent van discriminatie van lhbtiq+ personen, en was gericht op jongeren met een diverse achtergrond. De campagne is verspreid op online kanalen die vooral jongeren bereiken, zoals RapNewsTv. De campagne draaide in juli en augustus 2021 en is in december 2021 en januari 2022 herhaald.

De tweede deelcampagne richtte zich op de werkvloer, omdat uit onderzoek blijkt dat maar liefst één op de zeven werkende Amsterdammers discriminatie op het werk ervaart (OIS, 2021). Uit een evaluatie van de campagne onder werkende Amsterdammers (MediaTest, 2021) blijkt dat de campagne positief werd ontvangen.

Ook in 2022 stellen we de norm dat er geen plek is voor discriminatie in Amsterdam. In de eerste helft van het jaar onderzoeken we welke focus een nieuwe campagne zou moeten hebben en welk concept daarbij passend is, zodat een nieuwe campagne in de tweede helft van 2022 van start kan.

4. Emancipatie

De afgelopen jaren hebben we ingezet op een minder versplinterd emancipatiebeleid. Dit heeft geleid tot een focus op de subsidieallianties en het realiseren van de Vrouwenrechtswinkel en het Regenbooghuis. In 2022 zetten we dit voort. Het faciliteren van emanciperende krachten via middelen, kennis en veilige plekken staat daarbij voorop.

In 2021:
- Is de eerste Vrouwenrechtswinkel geopend in Amsterdam West.
- Waren er tegenslagen bij de realisatie van het Regenbooghuis, omdat het beoogde pand een ernstige verzakking vertoonde.
- Vierde Amsterdam 20 jaar huwelijk voor paren van gelijk geslacht en het 25e jubileum van de Pride.

In 2022:
- Zal ten minste een tweede en mogelijk ook een derde locatie van de Vrouwenrechtswinkel geopend worden.
- Onderzoeken we of het beoogde pand voor het Regenbooghuis toch op korte termijn in gebruik kan worden genomen en zoeken we parallel naar andere geschikte locaties, zodat we deze veilige plek voor de lhbtiq+ gemeenschap zo snel mogelijk kunnen realiseren.
- Zetten we ons met de Regenboog Veiligheidsalliantie in voor het vergroten van de veiligheid van de Amsterdamse lhbtiq+ gemeenschap.

4.1 Vrouwenrechtswinkel

De eerste Vrouwenrechtswinkel is in september 2021 geopend en is gevestigd op de rand van Amsterdam West en Nieuw West. Het is een laagdrempelige plek waar vrouwen juridisch advies in kunnen winnen en waar cultuursensitief wordt gewerkt. Vrouwen kunnen binnenlopen bij het inloopspreekuur of een afspraak maken en weten de Vrouwenrechtswinkel nu al goed te vinden. Op dit moment werken er 14 juridische experts op de locatie in West en werkt de Vrouwenrechtswinkel samen met 16 juridische kantoren en adviesbureaus, waardoor juridisch advies van advocaten ingewonnen kan worden. Uit de tussenrapportage van de Vrouwenrechtswinkel blijkt dat er in de periode 9 september – 15 november 2021 25 spreekuren zijn gehouden. In deze periode hebben de juridisch adviseurs 119 zaken in behandeling genomen.

In september 2022 zal ten minste een tweede en mogelijk ook een derde locatie van de Vrouwenrechtswinkel geopend worden. We verkennen samen met Amsterdamse vrouwenorganisaties in welk stadsdeel de behoefte het grootst is.

4.2 Regenbooghuis

In maart 2021 is er in het Felix Meritis een bijeenkomst geweest voor de regenbooggemeenschap van Amsterdam. Tijdens deze bijeenkomst hebben de leden van de klankbordgroep van het Regenbooghuis het realisatieplan voor het Regenbooghuis gepresenteerd aan de Amsterdamse regenbooggemeenschap en dit plan aan de wethouder overhandigd. Tijdens deze bijeenkomst is bekendgemaakt dat het Regenbooghuis gevestigd zou worden in de Potgietersstraat en in de zomer van 2021 zou worden geopend. Dit bleek in de loop van het jaar echter niet mogelijk, omdat er meer tijd nodig was om de verbouwing van het pand te realiseren. In het najaar werd bovendien duidelijk dat het pand aan de Potgieterstraat aan het verzakken is.

Momenteel wordt onderzocht hoe ernstig de verzakking van het gebouw is. De regenbooggemeenschap is hierover geïnformeerd door de realisatiegroep. In april 2022 is hier meer duidelijkheid over. Nadat bekend is geworden dat het pand aan het verzakken is, zijn de voorbereidingen van de verbouwing van dit pand stilgelegd. Momenteel wordt zowel binnen Gemeentelijk Vastgoed als in de particuliere markt gekeken naar een geschikt pand voor de regenbooggemeenschap dat wel op korte termijn in gebruik genomen kan worden. We streven er naar om zo snel mogelijk een geschikt pand te vinden zodat het Regenbooghuis op korte termijn open kan.

4.3 Regenboogbeleid

Het afgelopen jaar is er veel en terechte aandacht geweest voor de discriminatie waar de Amsterdamse regenbooggemeenschap mee geconfronteerd wordt, mede naar aanleiding van incidenten in de stad en de actie onderzoeken naar de ervaren discriminatie van lhbtiq+ personen in Amsterdam. Intolerantie tegen personen uit de lhbtiq+ gemeenschap is onacceptabel en de gemeente heeft daarop een uitgebreide aanpak, met zowel repressie als preventie. Vanuit de portefeuille Diversiteit richten we ons daarbij op het tegengaan van discriminatie, preventie en het ondersteunen van de emancipatie van deze gemeenschap. Daarbij heeft normeren, het uitdragen dat in Amsterdam iedereen openlijk zichzelf mag zijn, een belangrijke rol. Dit doet de gemeente door:

1. Het stellen van de norm dat er geen plek is voor discriminatie in Amsterdam
2. Het faciliteren van emanciperende krachten
3. Het tegengaan van institutionele discriminatie
4. Het verbeteren van de veiligheid van lhbtiq+ personen

1. Het stellen van de norm dat er geen plek is voor discriminatie in Amsterdam

We treden normstellend op met de campagne Kom Op Amsterdam, via verschillende onderwijsprojecten en door de zichtbaarheid van de lhbtiq+ gemeenschap in de stad te vergroten.

Onderwijs

De gemeente Amsterdam vindt het van groot belang dat tolerantie, acceptatie en informatie over seksuele diversiteit onderdeel zijn van het onderwijsaanbod van Amsterdamse jongeren. We bieden basisscholen, middelbare scholen en het mbo diverse programma's aan om educatie over deze onderwerpen te bevorderen. In het prijswinnende lesprogramma Gelijk=Gelijk?, dat in 2021

door 30 Amsterdamse klassen is gevolgd, maken joodse, islamitische en homoseksuele peer educators taboes bespreekbaar in het primair en voortgezet onderwijs. Het COC Amsterdam geeft zo'n 600 voorlichtingen per schooljaar en Diversion biedt een onderwijsprogramma aan gericht op het tegengaan van discriminatie van lhbtiq+ personen, in samenwerking met biculturele rolmodellen. In 2021 hebben 62 basisscholen, 11 middelbare scholen en 104 mbo klassen lesprogramma's gevolgd over relaties, seksualiteit, seksuele- en genderdiversiteit. U bent hierover ook geïnformeerd in de tweede voortgangsbrief 'Amsterdammerschap in het onderwijs' van 21 december 2021. In 2022 zetten we deze activiteiten uiteraard voort.

Zichtbaarheid en Pride
Op 1 april 2021 vierde de stad het feit dat precies twintig jaar geleden, op 1 april 2001, in Amsterdam het eerste officiële regenbooghuwelijk ooit werd gesloten tussen mensen van gelijk geslacht. Dit historische feit werd gevierd met een symposium, stadswandeling, en de fototentoonstelling Legale Liefde. Niet alleen ter ere van het huwelijk voor paren van gelijk geslacht trok er in 2021 een fototentoonstelling door de stad. Ook maakten we de ervaringen van de eerste homoseksuele mannen, lesbische vrouwen, biseksuelen transgenders en intersekse personen die openlijk voor hun geaardheid uit durfden te komen zichtbaar met de tentoonstelling Oud Roze, die in verschillende stadsdelen te zien was. Ook waren de fototentoonstellingen Pride Photo, 25 jaar Pride en Celebrating Diversity in 2021 door iedereen te bezichtigen in de publieke ruimte.

In 2021 vierden we ook de 25e editie van de Amsterdamse Pride. Helaas vond de viering wegens de Coronamaatregelen weer in aangepaste vorm plaats, maar desondanks was het een week vol betekenis. Ter ere van het jubileum heeft de Koninklijke Munt Nederland in samenwerking met Pride Amsterdam en het Kenniscentrum Immaterieel Erfgoed Nederland een speciale Pride Penning gemaakt. De eerste penning werd op donderdag 29 juli op het homomonument ceremonieel geslagen door André van Duin. Ook vond de jaarlijkse Pride Walk plaats, het enige publieke onderdeel van de Pride 2021. De Pride Walk trok een duizenden deelnemers.

Tenslotte hecht de gemeente er waarde aan om op belangrijke lhbtiq+ gerelateerde dagen, zoals IDAHOT de regenboogvlag te hijsen, om te tonen dat Amsterdam pal staat voor deze gemeenschap.

2. Het faciliteren van emanciperende krachten
De gemeente wil de lhbtiq+ gemeenschap de ruimte geven om hun eigen emancipatieproces vorm te geven. Zij weten tenslotte het beste wat zij zelf nodig hebben. We doen dat in de vorm van de Allianties Diversiteit en Inclusie. In het Amsterdamse regenboogbeleid wordt daarnaast bijzonder aandacht besteed aan de emancipatie en ondersteuning van transgender personen.

Allianties Diversiteit en Inclusie
We bieden meerdere organisaties financiële ondersteuning en we zorgen ervoor dat verschillende groepen met elkaar in contact komen. We doen dit in de vorm van de allianties Diversiteit en

Inclusie, waarvan twee allianties zich specifiek richten op de Amsterdamse regenbooggemeenschap:

- De alliantie Zichtbaarheid en Pride. Deze allianties voert deze subsidieperiode onder andere de volgende activiteiten uit: workshops en trainingen voor biculturele lhbtiq+ personen en de transgemeenschap, een zichtbaarheidscampagne en inhoudelijke activiteiten tijdens Pride.
- De alliantie BIPOC. Voorbeelden van activiteiten die deze alliantie uitvoert zijn healing events, een zorgloket, workshops, tentoonstellingen en het maken van documentaires.

Ook in de alliantie antidiscriminatie komen verschillende gemeenschappen, waarom de lhbtiq+ gemeenschap, met elkaar in contact.

Programma transgender personen
2021 liet zien dat het T-huis, de safe space voor transgender personen, van groot belang is ten tijde van de pandemie. Het team van vrijwilligers van het T-huis heeft zich aanhoudend ingezet om transgender personen een ontmoetingsplek te geven waar zij, met inachtneming van de coronamaatregelen, elkaar konden treffen en activiteiten konden doen. Ook is er in 2021 hard gewerkt aan het opzetten van een zorgnetwerk opgebouwd met ketenpartners en er is een goede samenwerking tot stand gekomen tussen het T-Huis en de Trans Health Kliniek, Trans United Europe/Nederland en de GGD. Tijdens de periodes van strenge lockdown konden de inloopactiviteiten van het T-huis helaas niet doorgaan. De zorg en dienstverlening vonden wel doorgang. In 2022 willen we de bekendheid van het T-huis onder en statushouders vergroten, waarbij de privacy en discretie van de locatie voorop blijft staan. We onderzoeken hoe het T-huis verduurzaamd kan worden, zodat er een veilige plek voor de transgender gemeenschap in Amsterdam blijft bestaan.

Binnen het programma transgender personen is de afgelopen jaren aandacht geweest voor interventies die nodig zijn om de zorg, ondersteuning, opvang en begeleiding van transgender personen te verbeteren. Zo starten we in 2022 met het verbeteren van de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling tegen transgender personen, naar aanleiding van het onderzoeksrapport dat op 3 februari 2022 naar uw raad wordt gestuurd. Ook is er aandacht voor de begeleiding van transgender personen naar werk en/of participatie. Klantmanagers van WPI en de buurtteams worden getraind in het omgaan met transgender personen zodat deze begeleiding op de juiste manier plaats vindt. Ook zijn er afspraken gemaakt om met de partners van de crisis- en maatschappelijke opvang, het T-Huis en Veilige Haven om deze opvang voor de meest kwetsbare lhbtiq+ personen te verbeteren.

3. Het tegengaan van institutionele discriminatie
Het is van groot belang om discriminatie in het algemeen en discriminatie tegen lhbtiq+ personen in het bijzonder ook institutioneel tegen te gaan. Denk hierbij bijvoorbeeld aan discriminatie van lhbtiq+ personen in de zorg, in het vervoer en onder statushouders.

Zorg en jeugd
Buurtteammedewerkers worden getraind in sensitiviteit en in de problematiek waar lhbtiq+ personen tegenaan lopen. Ook zijn er in de teams aandachtsfunctionarissen met expertise over seksuele- en genderdiversiteit. Alle zorginstellingen en jeugdinstellingen die een contract hebben met de gemeente Amsterdam moeten aantoonbaar beleid hebben rondom de veiligheid van lhbtiq+ personen. Wanneer instellingen aantoonbaar veilig zijn voor lhbtiq+ personen kunnen zij het Rode Loper keurmerk krijgen.

Vervoer
Met de taxibranche zijn afspraken gemaakt om maatregelen te nemen om de discriminatie van lhbtiq+ personen in het taxivervoer tegen te gaan.

Statushouders
Voor lhbtiq+ statushouders heeft Amsterdam verschillende ondersteuningsprogramma's, gericht op empowerment en op wegwijs worden in Amsterdam. Bij de toewijzing van woningen aan lhbtiq+ statushouders wordt gekeken naar de sociale veiligheid van de toegewezen plek. Met het COA heeft de gemeente Amsterdam afspraken gemaakt over een lhbtiq+ veilig klimaat in opvanglocaties. Het COA heeft vertrouwenspersonen voor lhbtiq+ personen en op opvanglocaties hangt dagelijks de regenboogvlag uit, om de zichtbaarheid en acceptatie van lhbtiq+ personen in Amsterdam te tonen.

4. Verbeteren van de veiligheid van lhbtiq+ personen
Ook voor de veiligheid van de Amsterdamse regenbooggemeenschap en de aanpak van discriminatie en geweld is structureel aandacht nodig. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt primair bij het veiligheidsdomein en de burgemeester. In 2020 zijn we gestart met het opzetten van de Regenboog Veiligheidsalliantie (RVA), met als doel om fysiek en verbaal geweld tegen lhbtiq+ personen in de openbare ruimte van Amsterdam tegen te gaan. De RVA is sinds 2021 actief en bestaat uit vertegenwoordigers van de regenbooggemeenschap, de veiligheidsdriehoek en de wethouder Diversiteit. Met de RVA beogen we beter zicht te krijgen op de aard van de problematiek, oplossingen uit te wisselen, acties uit te zetten en het netwerk te versterken. Naar aanleiding van adviezen van de RVA hebben we ons in 2021 ingezet om de meldingsbereidheid van slachtoffers van discriminatie te verhogen. Ook stellen we op advies van de RVA een eenduidige registratie van lhbtiq+ incidenten in de stadsdelen op. Zo kan een beter beeld worden verkregen van de locaties, het aantal en soort incidenten. In 2021 is de RVA vanwege de corona-maatregelen helaas niet zo vaak bijeen gekomen als gewenst. Ook hebben de twee voormalige coördinatoren in september 2021 hun functie neergelegd en zijn er twee nieuwe coördinatoren aangesteld. In januari vindt de eerste bijeenkomst van de RVA van 2022 plaats. Tijdens deze bijeenkomst wordt besproken hoe de aanwezigen partijen meer kunnen doen om de veiligheid van de regenbooggemeenschap in Amsterdam te verbeteren en hoe de samenwerking kan worden versterkt.

5. Subsidie instrumentarium Diversiteit

In 2021 is de nieuwe subsidieregeling Diversiteit en Inclusiviteit voor Allianties Amsterdam 2021-2023 in werking getreden. Sinds de zomer zijn er allianties actief op 6 bestuurlijke prioriteiten op het gebied van Diversiteit en Inclusie.

Bestuurlijke prioriteit	**Alliantie**	**Betrokken organisaties**
Gendergelijkheid in werk	Samen Sterk in Werk	Stichting Vrouw en Vaart/SEZO, Buurtvrouwennetwerk Gaasperdam, Stichting Malak, Stichting Prachtvrouw, Stichting Vrouwen Vooruit en Diversion.
Zichtbaarheid en Pride	De Qlub+ van Amsterdam	Amsterdam Museum, Beards of Berlin, Black Pride, Colourful Pride, COC Amsterdam, Fite Qlub, LGBTQI+ Youth Performance Initiative, MarokQueer Zawia, Papaya Kuir, Pride Photo, Queer Currents, Queer is not a Manifesto, Sehaq, Stichting art.1, Stichting Inclusief, Stichting Pera, Stichting OndersteBoven, Stichting Vijf Windstreken (Abou Nawas), Survibes, Stichting TransMotion (TranScreen), Transketeers en Trans United Europe.
Biculturele lhbtiq+.	De BIPOC alliantie	Black Pride, Black Queer & Trans Resistance Group, Caribbean Queer Salon, COC Amsterdam e.o., Fite Qlub, Man.Ish Cave, Papaya Kuir, Queer is not a Manifesto, MaroKKueer Zawya, Sehaq en Survibes
Antidiscriminatie	Amsterdammers samen tegen racisme	Pakhuis de Zwijger, Comité 21 Maart, Collectief tegen Islamofobie en Discriminatie, Zwart Manifest en Oy Vey
Inclusief herdenken	Wij zijn Amsterdam	In mijn buurt, Amsterdam Museum, Educatiestudio/Musea Bekennen Kleur, Amerpodia en Studio Durian
Koloniaal verleden en de doorwerking	De Ongelooflijke Geschiedenissen van onze Voorouders	Stichting Zieraad, het Stadsarchief, Pabo Hogeschool van Amsterdam en Universitaire Pabo van Amsterdam en het Tropenmuseum

De allianties zijn sinds de zomer van 2021 aan de slag met het uitvoeren van hun plannen en activiteiten. Rond de zomer ontvangt de gemeenteraad een update over de voortgang van de allianties en een evaluatie van het nieuwe subsidie instrumentarium.

Sociale Basis
Amsterdam kent een breed scala aan (zelf-)organisaties die zich inzetten voor de emancipatie van verschillende groepen bewoners. Deze emanciperende krachten brengen Amsterdammers samen en zorgen ervoor dat mensen zich thuis voelen in Amsterdam. We vinden het belangrijk om deze organisaties te blijven ondersteunen. Er is daarom besloten om in 2021 middelen van Diversiteit onder te brengen bij de Subsidieregeling 'Sociale Basis Amsterdam 2021'. Veel organisaties die geen onderdeel zijn geworden van alliantie hebben in succesvol een beroep gedaan op de sociale basis. Daarom is besloten om ook in 2022 middelen vanuit Diversiteit naar de sociale basis over te brengen.

Tot slot
Met de beleidsbrief 'Diversiteit en inclusie 2018' committeerde de gemeente Amsterdam zich aan een ambitieus diversiteitsbeleid. De afgelopen jaren hebben we ons daar, samen met onze onmisbare partners, dagelijks met volle inzet en overtuiging voor ingezet. Op deze plek wil ik ook uw raad bedanken voor de aanhoudende aandacht en energie die u deze termijn heeft getoond op het diversiteitsbeleid. U heeft belangrijke bijdragen geleverd aan dat beleid, zoals het initiatiefvoorstel over de excuses voor het slavernijverleden.

Er zijn resultaten behaald om trots op te zijn, mooie projecten zijn gerealiseerd, er is bewustzijn gecreëerd en er zijn verbindingen gelegd. Dat is niet alleen aan ons, maar vooral ook aan alle betrokken personen en (zelf)organisaties in de stad te danken die zich dagelijks met passie inzetten voor dit thema. We hadden het momentum mee, de thematiek leeft in de stad. Het bewustzijn over het gif van discriminatie en uitsluiting en de effecten daarvan zijn gemeengoed geworden en talloze Amsterdammers zetten zich iedere dag in om dat tegen te gaan. Zij doen dat op institutionele of maatschappelijke schaal, of door in de eigen omgeving lef te tonen wanneer iets niet door te beugel kan.

De gemeente Amsterdam heeft de afgelopen jaren gewerkt langs de uitgangspunten van de beleidsbrief 'Diversiteit en inclusie 2018'. We spraken de ambitie uit dat aan het eind van deze bestuursperiode:
- (arbeidsmarkt)discriminatie is afgenomen;
- de netwerken en emanciperende krachten in de stad zijn versterkt;
- het (Amsterdams) burgerschap is versterkt.

Grote ambities, die de rode draad vormden voor het diversiteitsbeleid van de afgelopen jaren en die centraal stonden in de vele projecten, programma's en samenwerkingen met andere beleidsdomeinen die we zijn aangegaan. Want het realiseren van deze ambities is helaas niet met een druk op de knop gedaan, hiervoor is samenwerking, aandacht, geduld, vastberadenheid en durf nodig. Hieronder geef ik een korte reflectie over wat er op die overkoepelende ambities is bereikt.

(Arbeidsmarkt)discriminatie
Het tegengaan van discriminatie heeft hoge prioriteit voor het college. Het uitbannen van discriminatie is een complexe, uitdagende en langdurige uitdaging. Discriminerende structuren zitten verweven in onze maatschappij en instituties. Discriminerende gedachten en gedrag kunnen diep in mensen geworteld zitten. Er is helaas geen knop die we kunnen omzetten om dit ongedaan te maken. Wel kunnen we werken aan bewustwording, ondersteuning, emancipatie en preventie. En kunnen we als gemeente uitspreken dat discriminatie geen plek heeft in Amsterdam. Vanuit de portefeuille Diversiteit is de afgelopen jaren gewerkt aan het vergroten van inzicht naar vormen van discriminatie en het creëren van bewustwording hierover onder Amsterdammers. We hebben slachtoffers van discriminatie ondersteuning en handvatten geboden en ingezet op het verhogen van de meldingsbereidheid. Dit laatste helpt ons om scherp in beeld te houden in welke mate discriminatie plaats vindt in de stad. We riepen Amsterdammers op om zich uit te spreken tegen discriminatie en ondersteunden maatschappelijke organisaties bij het tegengaan van interne discriminatie. Om discriminatie tegen te gaan in de sectoren waar dit aantoonbaar veel voorkomt, heeft het college speciale aanpakken in het leven geroepen. Denk hierbij aan de aanpak arbeidsmarkt- en stagediscriminatie en woningmarktdiscriminatie. Ook in het onderwijs is er de laatste jaren aandacht geweest voor tolerantie en acceptie, via verschillende educatietrajecten. Maar zoals gezegd is voor het tegengaan van discriminatie een lange adem nodig. Ook is het lastig om zicht te krijgen op de mate waarin discriminatie zich daadwerkelijk voor doet, omdat slachtoffers lang niet altijd melding doen. Door actief aan de slag te gaan met het beter in beeld krijgen van de cijfers, het vergroten van het bewustzijn onder alle Amsterdammers, het bieden van ondersteuning aan slachtoffers en het opzetten van aanpakken gericht op specifieke sectoren, is een belangrijke stap gezet.

Netwerken en emanciperende krachten
Amsterdam heeft het geluk om te beschikken over netwerken van talloze maatschappelijke, grassroots- en zelforganisaties. Deze netwerken en organisaties weten wat we speelt in de stad, werken verbindend en ondersteunen de emancipatie van gemeenschappen. In de beleidsbrief beloofde ik deze netwerken en hun emanciperende activiteiten te versterken. Dat hebben we gedaan op verschillende manieren. Allereerst door de programma's van Verbonden Stad. Met Ambassadeurs van Amsterdam hebben we een netwerk van ambitieuze en betrokken jongeren opgezet. Door het organiseren van dialogen en buurten brachten we buurtbewoners samen die elkaar anders wellicht niet snel zouden ontmoeten. En door namens het college structureel overleg te voeren met vertegenwoordigers van verschillende gemeenschappen in onze stad, is de lijn tussen de gemeente en deze gemeenschappen korter. Om de emanciperende krachten van de lhbtiq+ gemeenschap te ondersteunen hebben we ingezet op het creëren van safe spaces, zoals het T-huis en het op te richten Regenbooghuis. Voor juridische ondersteuning voor vrouwen is de Vrouwenrechtswinkel opgezet, een voorziening die een belangrijke bijdrage kan leveren in de emancipatie van vrouwen. Ook boden we financiële ondersteuning aan organisaties die activiteiten organiseren gericht op de emancipatie van mannen. Tot slot hebben we de wijze waarop er vanuit de portefeuille Diversiteit subsidies worden verstrekt herzien. In plaats van relatief kleine subsidies te verlenen aan een breed scala van partijen, hebben we organisaties gevraagd zich te verenigen in allianties rondom thema's met een bestuurlijke prioriteit. Op deze

manier is er meer synergie ontstaan in de samenwerking en de ontplooide activiteiten, hebben deze allianties meer financiële slagkracht en zekerheid en wordt er meer impact gerealiseerd op de bestuurlijke prioriteiten.

(Amsterdams) burgerschap
In de beleidsbrief schetste ik de belofte van het staatsburgerschap als 'de kans te krijgen om volwaardig mee te doen aan de samenleving en de vrijheid te hebben om te zijn wie je wilt zijn'. Ik schreef dat die belofte voor veel Amsterdammers nog niet of onvoldoende wordt ingelost , omdat zij door herkomst, religie, leeftijd, beperking, seksuele oriëntatie of gender niet in volle vrijheid kunnen leven. Daarom hebben we ons de afgelopen hard gemaakt voor deze Amsterdammers. Dat deden we via de programmalijnen antidiscriminatie en emancipatie, zoals ook hierboven toegelicht. Daarnaast hebben we vanuit de portefeuille Diversiteit bijgedragen aan de programma's van 'Amsterdammerschap in het onderwijs', waardoor op het po, vo en mbo aandacht is besteed aan thema's zoals het koloniale verleden, seksuele en genderdiversiteit, en discriminatie en ongelijkheid. Door eerlijk te kijken naar de rol die Amsterdam vervulde in het Nederlands koloniaal verleden en het gesprek aan te gaan over de manier waarop dit verleden vandaag de dag nog een rol speelt in de leven van Amsterdammers, zetten we een stap in de erkenning van de pijn die veel inwoners van onze stad nog voelen. Om ook woord bij daad te voegen onderzoeken we ook hoe dit verleden nog doorwerkt in het leven van Amsterdammers en de stad van vandaag. Ook op die manier werken we aan het inlossen van deze belofte. Daarnaast investeren we vanuit de portefeuille democratisering in het inclusiever maken van de participatie in onze stad, zodat ook Amsterdammers die minder mondig zijn goed gehoord worden bij besluitvorming die hen aangaat.

Met het ambitieuze en uitgebreide diversiteitsbeleid van de afgelopen jaren is een belangrijke bijdrage geleverd aan een (nog) meer inclusieve en verbonden stad, waar geen plaats is voor discriminatie en racisme. Maar we zijn er nog niet, de opgave is groot en weerbarstig. Daarom moeten wij strijdbaar blijven, om op termijn de belofte van vrije en tolerante stad ook echt voor alle Amsterdammers te kunnen inlossen.

Ik vertrouw erop dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
Namens het college van burgemeester en wethouders van Amsterdam,



Rutger Groot Wassink
Wethouder Diversiteit