Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
5.1,2,e
1011 NH Amsterdam

Postbus 58010
1040 HA Amsterdam
Telefoon 14020
Amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 58010, 1040 HA Amsterdam

Pearl"s Business
T.a.v. 5.1,2,e
5.1,2,e
5.1,2,e Amsterdam

Ons kenmerk SBA-030947
Behandeld door 5.1,2,E 5.1,2,e @amsterdam.nl

Onderwerp Weigering subsidie Subsidieregeling diversiteit en inclusiviteit voor allianties Amsterdam 2021-2023

Geachte penvoerder,

Wij hebben op 31 maart 2021 uw aanvraag voor een subsidie voor de alliantie Pearl"s Business op grond van Subsidieregeling diversiteit en inclusiviteit voor allianties Amsterdam 2021-2023 ontvangen. U heeft een aanvraag ingediend voor de uitvoering van activiteiten in het kader van de bestuurlijke prioriteit het tegengaan van discriminatie.

**Besluit**
Namens het college van burgemeester en wethouders heeft de directeur van Onderwijs, Jeugd en zorg besloten om uw aanvraag te weigeren.
In dit besluit leest u hoe het besluit om aan u geen subsidie te verlenen tot stand is gekomen.

***Gevolgde procedure***
Uw aanvraag is conform artikel 6 van de Subsidieregeling beoordeeld door de adviescommissie.

De directeur OJZ heeft kennisgenomen van het advies van de adviescommissie over de aanvragen ende door de commissie toegekende punten. De directeur heeft geconstateerd dat dit advies zorgvuldig en conform de van toepassing zijnde wettelijke voorschriften tot stand is gekomen en heeft besloten dit advies te volgen uw subsidieaanvraag te weigeren.

**Samenvatting advies**:
De commissie adviseert deze aanvraag te weigeren op basis van artikel 11, lid 2 van de Subsidieregeling. De Theory of Change geeft onvoldoende inzicht in hoe een maatschappelijke verandering bewerkstelligd gaat worden, en draagt onvoldoende bij het aan realiseren van het doel het tegengaan van discriminatie.

In de bijlage bij deze beschikking is het volledige advies van de commissie opgenomen m.b.t uw Alliantie. Deze bijlage maakt onlosmakelijk onderdeel uit van deze beschikking en geldt als motivering van het besluit.

## Regelgeving

Op dit besluit is de volgende regelgeving van toepassing:

- Algemene Wet Bestuursrecht;
- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013;
- Subsidieregeling diversiteit en inclusiviteit voor allianties Amsterdam 2021-2023.

## Vragen?

Wij kunnen ons voorstellen dat u naar aanleiding van dit besluit vragen heeft aan de gemeente. Voor zover wij zelf al niet met u contact hebben opgenomen, kunt u hiervoor contact opnemen met met 5.1,2,E op telefoonnummer 5.1,2,e Of mail naar 5.1,2,e @amsterdam.nl. Wij zijn tevens bereid het besluit in een gesprek nader toe te lichten.

**Bezwaarclausule**

**Niet mee eens?**

Bent u het niet eens met dit besluit? Dan kunt u **binnen zes weken** na dagtekening van dit besluit bezwaar maken. Als verzenddatum van uw bezwaar geldt de poststempel op uw bezwaarschrift.

Stuur uw bezwaarschrift naar:
Het College van Burgemeester en Wethouders
T.a.v. Directie Juridische Zaken
Postbus 202
1000 AE Amsterdam

Of per mail naar: bezwaarenberoep@amsterdam.nl

Vermeld in uw bezwaarschrift altijd:

- Uw naam, adres en telefoonnummer
- De datum waarop u het bezwaar schrijft en uw handtekening
- Het besluit waartegen u bezwaar maakt, met datum en referentienummer van het besluit
- Waarom u bezwaar maakt.

Na ontvangst informeert de gemeente u over de manier waarop uw bezwaarschrift wordt behandeld.

Dient iemand anders namens u een bezwaarschrift in? Stuur dan een machtiging mee.

**Schorsende werking**

Het indienen van een bezwaarschrift heeft geen schorsende werking. Dat wil zeggen: het besluit waartegen u bezwaar maakt, blijft geldig totdat over uw bezwaar is beslist.

**Spoed? Voorlopige voorziening**
Bij grote spoed kunt u (tegen kosten) een zogeheten voorlopige voorziening aanvragen. Dat is een spoedprocedure waarmee het genomen besluit tijdelijk kan worden ingetrokken en/of andere maatregelen kunnen worden getroffen. Een voorlopige voorziening vraagt u aan bij:

De Voorzieningenrechter van de rechtbank Amsterdam
Sector Bestuursrecht Algemeen
Postbus 75850
1070 AW Amsterdam

Dat kan ook via https://loket.rechtspraak.nl/bestuursrecht. Daarvoor hebt u DigiD nodig.

# Bijlage
# Advies: Antidiscriminatie - Pearls Business

Naam alliantie: Pearls Business
Bestuurlijke prioriteit: het tegengaan van discriminatie
Leden alliantie: Colourful Pride Nederland (penvoerder), Pride & Sports, JMW Joodswelzijn, TranScreen, Pink Marrakech, Trans United en CinemAsia.
Aangevraagd bedrag: € 5.1,1,c

De alliantie wil de volgende activiteiten uitvoeren met het volgende doel:
Activiteiten: Voorlichting genderidentiteit en genderexpressie ontwikkelen, Het ontwikkelen en lanceren van een Social mediacampagne "Wat is discriminatie?", Zeven themabijeenkomsten voor slachtoffers van discriminatie, Zes onlinedebatten, Fysieke LHBTIQ+ Weerbaarheid trainingen, LHBTIQ+ BIPoC/vluchtelingen sportdag, Het Amsterdam inclusie sporttoernooi, Alliantie anti-discriminatie TV, Internationale conferentie in samenwerking met Equinox initiatief voor raciale gelijkwaardigheid.

Doel: Gemarginaliseerde groepen in Amsterdam ervaren minder discriminatie in de maatschappij.

| **Onderdeel** | **Behaalde score** | **Maximaal te behalen score** |
|---|---|---|
| I. Trackrecord | 14 | 20 |
| II. Theory of Change | 37 | 100 |
| III. Activiteitenplan | 5 | 40 |
| IV. Begroting | 20 | 40 |
| **Totaalscore** | 76 | 200 |

| **Onderdeel** | **Behaalde score** | **Maximaal te behalen score** |
|---|---|---|
| I. Trackrecord | | |
| A expertise en effectiviteit | 2 | 4 |
| B flexibiliteit en lerend vermogen | 3 | 4 |
| C innovatiekracht | 3 | 4 |
| D deskundigheid en ervaring met betrekking tot het bereiken van kwetsbare doelgroepen | 2 | 4 |
| E deskundigheid en ervaring met betrekking tot inclusiviteit | 4 | 4 |
| Totaal op Trackrecord | 14 | 20 |
| II. Theory of Change | | |
| A de visie van de alliantie op de bestuurlijke prioriteit – waaronder de door de alliantie uit te voeren activiteit valt – onderschrijft | 8 | 16 |
| B de door de alliantie geformuleerde tussentijds te bereiken doelen - voor de uitvoering van de activiteiten - passen bij de van toepassing zijnde bestuurlijke prioriteit | 8 | 16 |

| | | |
|---|---|---|
| C de stappen waarmee de alliantie door middel van de uitvoering van de activiteiten de doelen van middellange en lange termijn van de op haar van toepassing zijnde bestuurlijke prioriteit wil bereiken, realistisch en haalbaar zijn | 4 | 16 |
| D er sprake is van een heldere probleemanalyse en een duidelijke omschrijving op welke aannames de verbanden tussen de doelen en de uit te voeren activiteiten gebaseerd zijn, en die zo mogelijk wetenschappelijk onderbouwd zijn | 5 | 20 |
| E er sprake is van heldere meetbare indicatoren waarop de door het college gewenste verandering kan worden gemonitord | 8 | 16 |
| F de risicoanalyse van de risico's voor het realiseren van de (tussentijdse) doelen en de bestuurlijke prioriteit helder is | 4 | 16 |
| Totaal op Theory of Change | 37 | 100 |
| III. Activiteitenplan | | |
| A een actuele doorvertaling van de Theory of Change in een tactische operationele aanpak | 2,5 | 10 |
| B een verbinding tussen de uit te voeren activiteiten en de doelen uit de Theory of Change | 0 | 10 |
| C een verbinding tussen de uit te voeren activiteiten en de tussentijdse doelen die de alliantie in het kader van de Theory of Change heeft opgesteld voor de van toepassing zijnde bestuurlijke prioriteit | 2,5 | 10 |
| D Onderliggende analyse en aannames | 0 | 10 |
| Totaal op activiteitenplan | 5 | 40 |
| IV. Begroting: de mate waarin de begroting realistisch en sluitend is en de opgevoerde kosten juist en redelijkheid zijn | 20 | 40 |
| **Totaalscore** | **76** | **200** |

**Argumentatie score**

<u>Motivering voor de behaalde score in onderdeel Trackrecord</u>

A. Uit het Trackrecord blijkt onvoldoende dat de alliantie expertise op de bestuurlijke prioriteit het tegengaan van discriminatie heeft; en het trackrecord geeft blijk van een effectieve aanpak om verandering op dit thema te realiseren.
   De partijen binnen de alliantie zijn met name bekende actoren binnen het lhbtiq+ domein. Men heeft daarin grote expertise. De expertise op moslimdiscriminatie en anti-zwart racisme buiten de lhbtiq+ gemeenschap is onvoldoende. Natuurlijk is men binnen de lhbtiq+ community bekend met anti-discriminatie, maar niet in die mate dat we kunnen zeggen dat zij experts zijn op het gebied van moslimdiscriminatie en anti-zwart racisme in den brede. Met andere woorden: Men bestrijkt niet de volle breedte van het discriminatie-veld en de problematiek.

B. Het Trackrecord geeft blijk van het vermogen om flexibel te werken en geleerde lessen te gebruiken om processen bij te stellen of keuzes aan te passen.
Het vermogen om flexibel te werken wordt voldoende onderbouwd.
C. Het Trackrecord geeft voldoende blijk van het vermogen tot de ontwikkeling van nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken.
D. Het Trackrecord geeft onvoldoende blijk van het vermogen om met de aanpak kwetsbare doelgroepen te bereiken.
Zie voor onderbouwing, de uitleg onder punt 1. Ook bij dit onderdeel geeft de alliantie onvoldoende blijk om met name kwetsbare groepen te kunnen bereiken als het gaat om moslimdiscriminatie en anti-zwart racisme.
E. Het Trackrecord geeft blijk het vermogen te komen tot een aanpak die gericht is op het bevorderen van inclusiviteit – ook binnen de eigen organisatie – op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender.
Dit staat namelijk centraal bij alle betrokken organisaties.

<u>Motivering voor de behaalde score in onderdeel Theory of Change</u>

A. De visie van de Theory of Change onderschrijft het doel van de bestuurlijke prioriteit.
Wat ontbreekt is een toelichting waarom het belangrijk is om op deze doelgroepen te focussen, hiermee sluit de visie niet geheel aan bij de omschreven bestuurlijke prioriteit het tegengaan van discriminatie.
B. De Theory of Change legt voldoende expliciete verbindingen tussen de tussentijds te bereiken doelen en het doel van de bestuurlijke prioriteit.
Een onderbouwing waarom aan de gekozen doelen wordt gewerkt ontbreekt. Daarmee ontbreken ook de expliciete verbindingen tussen de zelfgeformuleerde doelen en het doel van de bestuurlijke prioriteit. Wel volgen de zelfgeformuleerde doelen elkaar logisch op.
C. De Theory of Change beschrijft onvoldoende heldere stappen om de tussentijds te bereiken doelen te behalen en legt daarbij onvoldoende expliciete verbindingen tussen de stappen en de doelen.
De stappen zijn helder omschreven, maar de verbinding en daarmee de onderbouwing ontbreekt. Bijvoorbeeld: waarom sportactiviteiten? Wat is de link tussen de outcome empowerment en de gekozen activiteiten? Ook de outcome over het vergroten van handelingsperspectieven is onvoldoende duidelijk doorvertaald naar stappen.
D. De Theory of Change geeft een onvoldoende heldere probleemanalyse inclusief aannames.
De probleemanalyse is gebaseerd op het rapport van Movisie, maar een eigen reflectie en de toepassing op Amsterdam ontbreken. Dit geldt ook voor de aannames. Het gedeelte wetenschappelijke onderbouwing van de aanname (de eerste alinea van iedere aanname) sluit daardoor vaak niet aan bij de uitleg van de eigen aanpak (de tweede alinea van iedere aanname).
E. De Theory of Change geeft voldoende heldere, meetbare indicatoren waarop de door het college gewenste verandering kan worden gemonitord.
Er zijn relevante indicatoren opgenomen, maar de indicatoren zeggen nog in beperkte mate iets over de eigen aanpak en de voortgang daarvan.
F. De risicoanalyse en de manier waarop de risico's worden ondervangen zijn onvoldoende weergegeven.
Er wordt onvoldoende onderbouwd hoe de alliantie de risico's gaat ondervangen.

<u>Motivering voor de behaalde score in onderdeel Activiteitenplan</u>

A. Het activiteitenplan geeft een onvoldoende actuele doorvertaling van de Theory of Change in een tactische operationele aanpak.
   De dorvertaling ontbreekt.
B. Het activiteitenplan legt geen verbinding tussen de uit te voeren activiteiten en de doelen uit de Theory of Change.
   Een voorbeeld daarvan is de sociale mediacampagne. Het is onduidelijk wat precies de doelgroep is van deze campagne, op welke outcome de campagne is gericht en hoe deze bijdraagt aan het bereiken van de outcome. Hoe draagt de campagne bij aan het vergroten van kennis, inleving en empathie? En bij welke groep? Hoe draagt de campagne bij aan bewustwording over vooroordelen en stereotypen? Als de inzet is om bewustwording te vergroten en stereotypering tegen te gaan onder bepaalde groepen die wellicht discrimineren, hoe kan de campagne dan ook inzetten op het meldingsproces? Dat is namelijk een andere doelgroep (namelijk mensen die discriminatie ervaren of omstanders).
C. Het activiteitenplan legt onvoldoende verbinding tussen de uit te voeren activiteiten en de tussentijdse doelen die de alliantie in het kader van de Theory of Change heeft opgesteld voor de van toepassing zijnde bestuurlijke prioriteit.
   Soms worden de verbindingen impliciet gelegd, bijvoorbeeld bij de themabijeenkomsten voor slachtoffers, maar veelal ontbreken ze en nooit zijn ze expliciet.
D. Het activiteitenplan verduidelijkt onvoldoende waarom de activiteiten passen bij de onderliggende analyse en aannames.
   De verbindingen worden niet expliciet gemaakt, bijvoorbeeld bij de zes onlinedebatten.

<u>Motivering voor de behaalde score in onderdeel Begroting</u>

A. De begroting is niet sluitend.
B. De kosten zijn gedeeltelijk toegeschreven naar de deelnemende partijen, maar niet allemaal.
1. Kosten zijn hier en daar niet realistisch begroot (gezien de kostenspecificaties van soortgelijke initiatieven uit het veld) en zijn vrijwel allemaal niet verder gespecificeerd.

**Samenvatting advies**

De commissie adviseert deze aanvraag te weigeren op basis van artikel 11, lid 2 van de Subsidieregeling. De Theory of Change geeft onvoldoende inzicht in hoe een maatschappelijke verandering bewerkstelligd gaat worden, en draagt onvoldoende bij het aan realiseren van het doel het tegengaan van discriminatie.

Dit besluit is digitaal ondertekend.

Namens burgemeester en wethouders,

Met vriendelijke groet,




5.1,2,e 5.1,2,e Onderwijs, Jeugd en Zorg.