Gemeente Amsterdam

Adviesaanvraag concept beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026

Aan	Dagelijks bestuur van de stadsdelen
Van	Wethouder Touria Meliani
Portefeuille	Inclusie en Antidiscriminatiebeleid
Datum	14 juli 2023

Geachte leden van het dagelijks bestuur,

Op 28 maart 2023 heeft het college het visiedocument Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 'Amsterdam, een stad uit duizenden' (*bijlage 1*) vastgesteld. Amsterdam is een stad uit duizenden, waar iedereen de ruimte moet hebben om zichzelf te zijn en zich vrij en beschermd moet voelen, ertoe doet en mee moet kunnen doen. Ongeacht gender, leeftijd, geloof, culturele identiteit, seksuele oriëntatie of beperking. Zoals de visie beschrijft, is dit helaas nog niet de realiteit voor alle Amsterdammers. Het college neemt met deze visie haar verantwoordelijkheid om zich in te (blijven) spannen voor een inclusieve stad voor alle Amsterdammers door het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van emancipatie.

Afgelopen periode is hard gewerkt aan de uitwerking van de visie in een concept beleidskader (*bijlage 2*). Dit bouwt voort op de inzet van eerdere collegeperiodes, aangevuld met informatie uit een groot aantal gesprekken met Amsterdammers, (*grassroots*) organisaties die actief zijn op de thema's inclusie en antidiscriminatie en emancipatie, experts en ervaringsdeskundigen, (actie)onderzoeken, verschillende akkoorden[1][2][3], alsook gesprekken met stadsdelen en stadsgebied Weesp. In dit concept beleidskader zijn per ambitie, zoals beschreven in het visiedocument, drie doelstellingen vastgesteld. Deze doelstellingen zijn nader beschreven en vervolgens gespecificeerd in beleidsprioriteiten. Deze beleidsprioriteiten geven kaders om samen met samenwerkingspartners in de stad, directies en de stadsdelen en stadsgebied Weesp uitvoering te geven aan het beleid.

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.

Middels bijgaande adviesaanvraag (*bijlage 3*) bied ik namens 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

[1] Regenboog Stembusakkoord 2021
[2] Uitgangspunten voor het Amsterdams Islamitisch Akkoord 2022
[3] Amsterdams Joods Akkoord 2018

Raad in het vierde kwartaal van 2023. De adviesvraag luidt: "*Biedt het concept beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026 de stadsdelen voldoende ruimte en richting om gebiedsgerichte speerpunten uit te werken die passen bij het nieuwe diversiteitsbeleid?*".

Wij ontvangen uw advies, middels het advies aanvraagformulier, graag uiterlijk vrijdag 6 oktober 2023 (standaardprocedure 6 weken + 6 weken zomerreces).

Visie op hoofdlijnen
Zoals in de visie beschreven, willen we toewerken naar een inclusievere stad langs twee sporen, twee zijden van dezelfde medaille. Enerzijds door **discriminatie** te bestrijden en preventief de voedingsbodem hiervoor weg te nemen, anderzijds door **emancipatie** te bevorderen en emanciperende initiatieven in onze stad te ondersteunen. Langs deze twee lijnen richten we onze inzet op: 1.) Normstellen: het signaal dat wij als gemeente geen enkele vorm van discriminatie accepteren. 2.) Agenderen: het op de agenda zetten van onderbelichte thema's. 3.) Faciliteren van individuen/organisaties/bewegingen in de stad

Hierin kiezen we 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.

Uitwerking van het concept beleidskader
In het concept beleidskader zijn de doelstellingen nader beschreven en vervolgens gespecificeerd in beleidsprioriteiten. De beleidsprioriteiten beschrijven hoe we denken deze doelstellingen te realiseren. Hierin is ook aandacht voor de wijze van samenwerking met de stadsdelen en hun verantwoordelijkheid bij de realisatie van de doelen. Om inzicht te geven in wat we dan doen in de stad, is een concept uitvoeringsagenda met verwachte activiteiten opgesteld. Omdat het gaat om een meerjarige aanpak en we in willen kunnen spelen op actualiteiten, wordt deze jaarlijks geactualiseerd en wordt dit gebruikt als handvat om te rapporteren aan de raad. Tot aan het moment van definitieve vaststelling van het beleidskader in Q4 van dit jaar wordt nog gewerkt aan:
- Een uitwerking/aanscherping van de activiteitenagenda voor 2024;
- Een uitwerking van uitgangspunten voor de gehele organisatie die helpen bij het ontwikkelen van inclusief beleid op alle terreinen.

Consultatie van de stadsdelen
Elk stadsdeel, elk stadsgebied, elke buurt en wijk heeft zijn eigen karakter, problematiek en uitdagingen. U als stadsdeelbestuurders en uw stadsdeelcommissies weten goed wat de specifieke behoefte zijn. Om deze inzichten mee te nemen in de visie en het beleidskader zijn de stadsdelen op verschillende momenten zowel ambtelijk als bestuurlijk geconsulteerd.

In Q4 2022 heeft ieder stadsdeel gebiedsgerichte speerpunten op het gebied van Inclusie en Antidiscriminatie opgesteld die bestuurlijk zijn besproken tijdens een overleg met de stadsdeelbestuurders. In Q1 van 2023 is de visie met u gedeeld en in Q1, Q 2 en Q3 van 2023 zijn zowel ik als het afdelingshoofd Diversiteit met u afzonderlijk het gesprek aangegaan om de rol van het stadsdeel bij de realisatie van het diversiteitsbeleid en de samenwerking met de directie te

bespreken. De gebiedsgerichte speerpunten en de gesprekken met de stadsdelen 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. Dit betekent dat de meegegeven speerpunten niet (altijd) één op één terug te lezen zijn in het beleidskader. Dit neemt echter niet weg dat er binnen de beleidsprioriteiten ruimte is voor een gebiedsgerichte uitwerking van de meegegeven speerpunten. In de adviesaanvraag (*bijlage 3*) wordt hier ook een voorbeeld voor gegeven. 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.

Adviesaanvraag aan stadsdeelcommissies
Middels deze brief vraagt het college de stadsdelen om kennis te nemen van het conceptbeleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid met in achtneming dat de volgende onderdelen nog verder worden uitgewerkt:

- activiteitenagenda voor 2024;
- uitgangspunten voor de gehele organisatie die helpen bij het ontwikkelen van inclusief beleid op alle terreinen.

én vraagt het college de stadsdelen middels bijgaande adviesaanvraag (*bijlage 3*) 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?

Ik hoop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben over het proces en ontvang graag uw advies middels het advies aanvraagformulier (*bijlage 3*) uiterlijk 6 oktober via het volgende e-mailadres: r.buquet@amsterdam.nl

Na de ontvangst van de adviezen zal, daar waar nodig, aanvullingen worden gedaan. In Q4 zal een definitief uitgewerkt en opgemaakt beleidskader ter vaststelling worden voorgelegd aan het college.

Hoogachtend,

Touria Meliani
Wethouder Inclusie en Antidiscriminatiebeleid,

Namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Amsterdam.

Bijlagen

Bijlage 1: Visiedocument Inclusie antidiscriminatiebeleid 2023-2026 Amsterdam een Stad uit Duizenden
Bijlage 2: CONCEPT Beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026
Bijlage 3: Adviesaanvraagformulier college aan dagelijks bestuur