Theory of Change
Alliantie Anti-Discriminatie

COLOURFUL PRIDE

TranScreen
AMSTERDAM TRANSGENDER FILM FESTIVAL

TRANS UNITED EUROPE

Pink Marrakech

JMW

Pride AND SPORTS

CINEMASIA FILM FESTIVAL

Inhoudsopgave

Overzicht Theory of Change	2
Probleemanalyse	5
Doelgroepen	7
Aannames	9
Visie	10
Outcomes	12
Indicatoren	13
Risico's	14
Kernwaarden	15
Partner contactgegevens	16

Overzicht Theory of Change

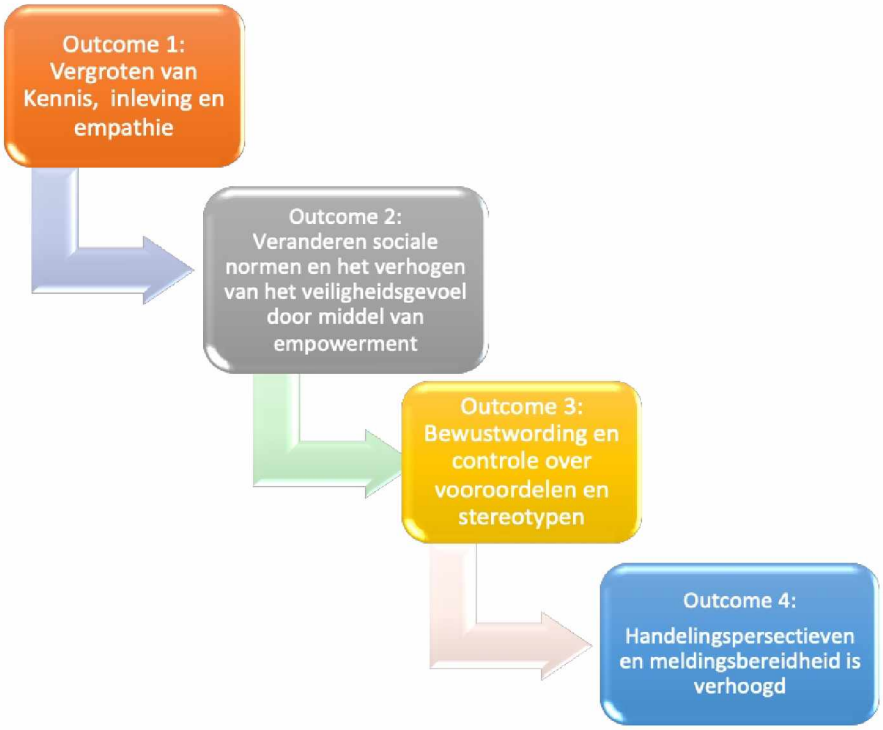
THEORY OF CHANGE

MAATSCHAPPELIJK PROBLEEM

Mensen ervaren discriminatie op basis van eigenschappen zoals migratieachtergrond, culturele of religieuze achtergrond, seksuele oriëntatie, gender identificatie of combinatie van meerdere eigenschappen. Discrimineren, zowel bewust als onbewust, komt geregeld voort uit een plek van onwetendheid, waardoor vooroordelen in stand worden gehouden. Een ander probleem is dat het doen van een melding of aangifte nog te weinig gebeurt door de gediscrimineerde partij. Slachtoffers zijn bijvoorbeeld, bang (voor het gebrek aan privacybescherming of juridische repercussies in het geval van sekswerkers en mensen zonder papieren), of zij nemen de discriminatie die zij hebben ervaren niet serieus, of hebben een gebrek aan opvolging zelf al eens ervaren of gezien bij een ander.

DOELGROEP
Gemarginaliseerde groepen in Amsterdam op basis van migratieachtergrond, culturele of religieuze achtergrond, seksuele oriëntatie, gender identificatie of een combinatie hiervan.

IMPACT
Gemarginaliseerde groepen in Amsterdam ervaren minder discriminatie in de maatschappij. Gemarginaliseerde groepen weten elkaar te vinden voor troost, erkenning, herkenning en voelen zich gesterkt door elkaar. Door deze ontmoeting ontstaat verbinding en nemen vooroordelen onderling af. Door kennisoverdracht en ontmoeting zijn Amsterdammers (waaronder plegers en potentiële plegers van discriminatie) zich bewuster van bewuste en onbewuste discriminatie, hun inlevingsvermogen is toegenomen en hun vooroordelen zijn afgenomen. Door dit alles en door de vergroting van weerbaarheid, o.a. middels weerbaarheidstraining, zullen de handelingsperspectieven van de gemarginaliseerde groepen groeien en meldingsbereidheid zal stijgen.



Outputs [1]

1. Voorlichtingen 'genderidentiteit en genderexpressie'.
2. 2 Social media campagnes "Wat is discriminatie?" en n.t.b (gericht op bewustwording).
3. 7 themabijeenkomsten, zoals panels, film screenings, exposities en storytelling.
4. 6 door de alliantie georganiseerde online "Live" sessies via social media.
5. Sport gerelateerde activiteiten, zoals fysieke weerbaarheid trainingen en sportdagen om zichtbaar verschillende culturen dichter tot elkaar te brengen.
6. 1 conferentie forum om de Amsterdamse anti-racisme, anti-discriminatie en de-koloniale activisten te ontmoeten.
7. Reeks van 7 talkshows (40 min.) met stakeholders (beleidsmakers, media, experts, onderzoekers en overige betrokkenen) over de gesteldheidheid van discriminatie en uitsluitingsmechanismen in diverse communities.

Om enerzijds Amsterdammers die discriminatie ervaren bewust te maken van de noodzaak om melding te doen en te laten weten hoe ze dit kunnen doen en anderzijds empathie onder Amsterdammer te vergroten, ontwikkelen we een voorlichting, trainingen en sociale media campagnes.

[1] Op basis van de resultaten uit het eerste jaar zullen aanvullende outputs voor jaar twee gevormd worden.

Met de sociale media campagne “Wat is discriminatie” neemt het bewustzijn toe als het gaat om bewuste en vooral onbewuste discriminatie. Vaak is men zich niet bewust dat discriminatie institutioneel in stand wordt gehouden en racisme nog wel degelijk in de Amsterdamse samenleving leeft. Dit willen we stoppen. Mensen discrimineren vaker onbewust dan bewust, al bestaan bewuste daders en extreme voorbeelden hiervan uiteraard ook in Amsterdam. Om dit te kunnen stoppen zal de campagne voorbij moeten gaan aan de oppervlakkige discussies van zwart-wit, hetero-homo of etnische minderheid versus de meerderheid in Amsterdam. De social-media campagne zal Amsterdammers prikkelen om dieper na te denken over de eigen kringen, beeldvorming en een positieve connotatie meegeven.
Met de voorlichting en trainingen vergroten we acceptatie binnen de gemeenschap en wederzijds begrip voor elkaar. Deze voorlichting en trainingen bieden we aan de publieke sector aan, zoals buurthuizen en sportlocaties.

Daarnaast organiseren we in dit kader themabijeenkomsten met onder andere films en debatten, waarin we enerzijds inzetten op meer empathie en inlevingsvermogen onder Amsterdammers en anderzijds het samenbrengen van slachtoffers van discriminatie.

Ook starten we met sportgerelateerde activiteiten voor specifieke gemeenschappen waar zij zelf de norm kunnen zijn, zodat mensen kunnen sporten in een veilige omgeving en verzorgen we weerbaarheidstrainingen waarmee we inzetten we op empoweren van de gemeenschappen.

In samenwerking met Equinox, een initiatief voor raciale gelijkwaardigheid, organiseren we een Internationale conferentie. In deze conferentie komen anti-racisme activisten en juristen uit Europa virtueel en fysiek samen op een conferentie forum om de Amsterdamse anti-racisme anti-discriminatie en de-koloniale activisten te ontmoeten.

We zetten we een serie talkshows op met stakeholders over de gesteldheidheid van discriminatie en uitsluitingsmechanismen in diverse communities om bewustwording en controle over vooroordelen en stereotypen te vergroten. ‘Quotes’ en fragmenten uit de serie kunnen gebruikt worden onze (social)media campagnes op het gebied van awareness en change behaviour die we in jaar twee lanceren.

Hiermee tezamen zetten we in op de lange termijn doelstelling van deze ToC namelijk, de uitkomst dat ervaren discriminatie onder Amsterdammers is afgenomen en handelingsperspectieven onder Amsterdammers is toegenomen.

Probleemanalyse

In de vernieuwde versie (2020) van het onderzoek van Movisie 'Wat werkt bij het verminderen van discriminatie' is te lezen hoeveel meldingen en registraties er zijn gedaan van discriminatie (2016).[2]

	Incidenten geregistreerd door de politie	Meldingen bij ADV's (antidiscriminatie voorzieningen)	Meldingen bij MiND (meldpunt voor online discriminatie
Afkomst	1723	2001	578
Antisemitisme	335	122	162
Geslacht	34	406	
Handicap	27	404	
Leeftijd		499	
Religie	371	350	
(waarvan moslimdiscriminatie)	352	250	251
Seksuele voorkeur	1295	380	54

De werkelijke aantallen liggen echter hoger omdat niet alle incidenten gemeld worden. Redenen om niet te melden zijn:

- Men denkt dat melden geen zin heeft
- Men vindt het incident niet belangrijk genoeg
- Men is er niet zeker van dat er sprake was van discriminatie

Het rapport heeft onderzocht hoe de houding is tegen de volgende groepen:

Houding ten aanzien van Joden, moslims en vluchtelingen:

- In een steekproef onder 2.350 jongeren geeft 2 procent van zowel de christelijke als niet-gelovige jongeren aan niet zo positief te denken over Joden in Nederland. Bij islamitische jongeren ligt dit percentage op 12 procent en bij andere gelovigen op de 6 procent (5.1,2,e 5.1,2,e 2015)

- In een steekproef onder 3.792 jongeren geeft iets meer dan 30 procent van de jongens aan negatief tot zeer negatief te denken over moslims. Dat is twee keer zo vaak als bij meisjes: daarvan denkt in dezelfde steekproef 15 procent negatief over moslims (5.1,2,e 2017)

- Ruim een vijfde (22 procent) van de Nederlandse bevolking ziet vluchtelingen als een bedreiging voor de veiligheid in Nederland. Het grootste deel (49 procent) ervaart deze dreiging echter niet. Een vergelijkbaar beeld komt naar voren als het gaat om de Nederlandse waarden en normen:

27 procent meent dat vluchtelingen op dit vlak een bedreiging vormen, 45 procent vindt van niet

[2] https://www.kis.nl/sites/default/files/wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-def_0.pdf

(Kloosterman, 2018).

Houding ten aanzien van LHBT-personen:

- 92 procent van de Nederlanders staat positief tegenover de vrijheid voor homoseksuele mannen en lesbische vrouwen om hun leven te leiden zoals zij willen, maar 13 procent keurt gelijke rechten voor adoptie af van koppels van gelijk geslacht. Als het gaat om zichtbaarheid van homo- of biseksualiteit is de acceptatie lager: 21 procent van de bevolking heeft er meer moeite mee als ze twee mannen hand-in-hand zien lopen, dan als zij een man en een vrouw dat zien doen (5.1,2,e
- 13 procent van de bevolking is tegen operaties en hormoonbehandelingen voor mensen die transgender zijn, ook als zij hier goed over nadenken. Twintig procent van de bevolking gaat liever niet om met mensen die niet duidelijk man of vrouw zijn Daarnaast vindt 14 procent van de mensen dat er iets mis is met mensen die niet duidelijk man of vrouw zijn (5.1,2,e 2018)

De belangrijkste oorzaken voor discriminatie volgens het rapport van Movisie zijn:

- **gevoelens:** negatieve gevoelens ten aanzien van groepen mensen heten vooroordelen 5.1,2,e & 5.1,2,e 2013). Als je sterkere vooroordelen hebt ten aanzien van bijvoorbeeld mensen die LHBTIQ+ zijn, vrouwen of mensen met een migratieachtergrond, dan is de kans groter dat je hen discrimineert.
- **denkbeelden:** overdreven denkbeelden over groepen mensen noemen we stereotypen (5.1,2,e & 5.1,2,e 2013). Als je sterkere stereotype beelden hebt ten aanzien van bijvoorbeeld mensen die LHBTIQ+ zijn, vrouwen of mensen met een migratieachtergrond, dan is de kans groter dat je hen discrimineert.
- **perceptie van sociale normen:** denken hoe anderen denken of denken wat 'normaal' gedrag of de normale gang van zaken is (5.1,2,e 5.1,2,e & 5.1,2,e 2011; 5.1,2,e 5.1,2,e 1990)[3]. Sociale normen worden vaak gebaseerd op wat je om je heen ziet dat de meeste anderen doen en op basis van wat je denkt dat de meeste anderen om jou heen (vooral mensen uit 'je eigen groep') vinden. Dus als je bijvoorbeeld als 'wit' persoon ziet dat andere 'witte' mensen, mensen die worden gezien als 'niet wit' met wantrouwen benaderen (wat de mensen doen) of je hoort dat andere 'witte' mensen vertellen dat ze vinden dat niet 'witte' mensen niet te vertrouwen zijn (wat mensen *vinden),* dan vergroot dat de kans dat jezelf ook niet 'witte' mensen gaat discrimineren.

Het rapport van Movisie geeft advies over wat werkt bij het verminderen van discriminatie en deelt deze in volgens de volgende stappen:

1. Vergroten van [kennis], inleving en empathie, de voorwaarden zijn:

[3] https://www.kis.nl/sites/default/files/wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-def_0.pdf

- Deelnemers met een positieve houding t.a.v. zichzelf en gemotiveerd en geen sterk expliciete discriminatie opvattingen;
- Geen medelijden, maar medeleven en compassie
- Authentieke verhalen

Voorbeelden van interventies kunnen zijn:

- Kijken naar film/documentaire over discriminatie
- 'Live' verhaal horen van gediscrimineerde
- 'Verhalende' nieuwsberichten op media

2. Veranderen van de sociale norm, de voorwaarden zijn:

- Communiceren via 'groepslid'
- Geloofwaardig en positief geformuleerd
- Geen stereotypen herhalen
- Laat het goede voorbeeld zien

Voorbeelden van interventies zijn:

- Luisteren naar mensen uit 'eigen groep' of met autoriteit
- Verwijs aansprekende personen met gewenst gedrag in de media (rolmodellen)
- Zichtbaar actie voeren in wijk of school

3. Bewustwording en controle over vooroordelen en stereotypen, de voorwaarden zijn:

- Tijd en ruimte voor leren en oefenen
- Volwassen zijn

Voorbeelden van interventies zijn:

- Confrontatie vooroordelen en stereotypen door test (implicit association test, rollenspel of filmpje in training/workshop
- Oefenen in het reageren zonder vooroordelen en stereotypen

De alliantie volgt het advies van Movisie en zal zich gedurende de subsidieperiode bezig houden met het ontwikkelen van verschillende interventiemethoden en het uitvoeren hiervan. Deze worden beschreven onder activiteiten.

Door per activiteit outcomes te koppelen volgens bovenstaand advies denkt de alliantie een grote impact te kunnen hebben op de vermindering van discriminatie in Amsterdam.

Doelgroepen

De mensen die we trachten te bereiken, de doelgroepen/begunstigden/communities zijn:

- Amsterdammers die openstaan om te leren over discriminatie
    - Sportliefhebbers
    - Cultuur/filmliefhebbers

- Amsterdammers met een biculturele achtergrond
    - Sportliefhebbers
    - Cultuur/filmliefhebbers
    - Mensen met een Islamitische/Arabische achtergrond
    - Mensen met een Joodse achtergrond
    - Mensen met een Aziatische achtergrond
    - De Afro- (zwarte) Amsterdammers

- Amsterdamse LHBTIQ+ gemeenschap
    - Sportliefhebbers
    - Cultuur/filmliefhebbers
    - Personen met een biculturele achtergrond
        - Mensen met een Islamitische/Arabische achtergrond
        - Mensen met een Joodse achtergrond
        - Mensen met een Aziatische achtergrond
        - De Afro- (zwarte) Amsterdammers

*Wij willen aandacht besteden aan de volgende doelgroepen (met name in de Social Media campagne):
Sekswerkers en inwoners van Amsterdam zonder papieren; deze groepen zijn extra terughoudend als het gaat om doen van melding, omdat zij bang zijn voor juridische repercussies.

Aannames

Vergroting kennis, empathie en inleving

Mensen ervaren discriminatie op basis van eigenschappen zoals migratieachtergrond, culturele of religieuze achtergrond, seksuele oriëntatie, gender identificatie of combinatie van meerdere eigenschappen. Mensen die dergelijke problemen ervaren zijn minder snel geneigd om een melding te maken van hun ervaring met discriminatie doordat men denkt dat hun melding geen zin heeft of dat men er niet zeker van is of ze wel daadwerkelijk met discriminatie te maken hebben gehad. Hieruit neemt de alliantie aan dat er te weinig kennis met betrekking tot dit onderwerp is of dat men kampt met melding moeheid. Daarnaast neemt de alliantie aan dat plegers van discriminatie worden gevoed door onwil, onwetendheid, religieuze en/of culturele overtuiging. De outcome die de alliantie naar aanleiding van het probleem hiervan heeft geformuleerd is enerzijds dat Amsterdammers weten waar ze terecht kunnen wanneer ze problematiek omtrent discriminatie ervaren. Anderzijds is het vergroten van het inlevingsvermogen en empathie bij diverse gemeenschappen, naar intersectionele benadering ook een uitkomst.

De alliantie wil naar aanleiding hiervan evenementen organiseren om het inlevingsvermogen, empathie, maar ook de kennis te vergroten. Als eerste zal de alliantie een social media campagne ontwikkelen en lanceren waarbij bewustwording van discriminatie en het belang van het maken van een melding centraal staan. Hierdoor neemt de alliantie aan dat de bewustwording leidt tot gedragsverandering. De gewenste gedragsverandering is het verlagen van gedrag dat leidt tot discriminatie en het effectief melden van ervaringen die betrekking hebben op enige vorm van discriminatie. Als tweede wil de alliantie een voorlichting ontwikkelen en realiseren die betrekking heeft op genderidentiteit en genderexpressie. Het komt namelijk voor dat trans- en non-binaire personen binnen hun eigen culturele en/of religieuze gemeenschap tegen de meeste problemen aanlopen. De alliantie neemt aan dat zij door middel van het geven van voorlichting en door middel van het gesprek aan te gaan met de gemeenschap/directe omgeving van trans- en non-binaire personen zij bijdraagt aan het terugkeren van een veilig gevoel voor de doelgroep binnen hun gemeenschap. Als derde wil de alliantie themabijeenkomsten realiseren waarbij zowel slachtoffers als stakeholders worden uitgenodigd. Door het realiseren en organiseren van discriminatie-gerelateerde bijeenkomsten neemt de alliantie aan dat de bewustwording van het belang van meldingen van discriminatie wordt vergroot. Door het aanhoren van andermans verhalen en ervaringen kan men van elkaar leren. Hiermee zal de alliantie bewerkstelligen dat de deelnemers meer zullen letten op de onderlinge overeenkomsten in plaats van op de verschillen. Daarnaast neemt de alliantie ook aan dat men elkaars verhalen en ervaringen sneller zal herkennen en erkennen en er dus rekening met elkaar gehouden kan worden.

Veranderen sociale normen en het verhogen van het veiligheidsgevoel door middel van empowerment

In het onderzoek van Movisie wordt geschreven dat er, door onder andere het goede voorbeeld te

laten zien en positieve gedragingen dat er verschillende interventies mogelijk zijn om discriminatie tegen te gaan. Zichtbaar zijn voor deze doelgroep is één van de interventies die genoemd wordt. Daarnaast neemt de alliantie aan dat discriminatie en racisme een negatieve werking hebben op zowel de fysieke als mentale gezondheid. De outcome die de alliantie naar aanleiding van bovenstaand probleem heeft geformuleerd is dat er meer begrip vanuit de omgeving komt en dat de doelgroep zich empowered voelt wat leidt tot het veranderen van sociale normen en een verhoging van het veiligheidsgevoel.

Om dit te bewerkstelligen wil de alliantie sportevenementen organiseren waarin zij haar doelgroep een platform biedt waarbij lichamelijke en mentale gezondheid de norm is. De doelgroep kan op deze manier kennis maken met tal van sporten die Amsterdam hen biedt. Daarnaast neemt de alliantie aan dat zij op naast het ontmoeten van nieuwe mensen ook hun kans op een gezonder leven vergroot. De alliantie wil middels het organiseren van weerbaarheidstrainingen, sportdagen en als afsluiter een inclusie sporttoernooi op een speelse wijze mensen dichter tot elkaar brengen. De alliantie neemt aan dat zij, door het organiseren van de sportevenementen, haar doelgroep kan ondersteunen op zowel fysiek als mentaal gebied. Daarnaast wil de alliantie haar doelgroep ondersteunen in het vergroten van het zelfvertrouwen waarbij veiligheid en vertrouwen in elkaar de sleutelwoorden zijn.

Bewustwording en controle over vooroordelen en stereotype
Zoals al eerder is beschreven neemt de alliantie aan dat de problemen met betrekking tot bewuste en onbewuste discriminatie veelal te wijten aan onwil en/of onwetendheid. Vooroordelen worden hierdoor in stand gehouden. Om de bewustwording en controle over vooroordelen en stereotype te reguleren zal de alliantie tijd en ruimte moeten bieden voor leren en oefenen. De outcome van de probleemstelling is dat er een afname zal zijn van ervaren discriminatie onder Amsterdammers en de dat de handelingsperspectieven om discriminatie te melden te vergroten.

Met het organiseren en het realiseren van een serie van talkshows met onder andere stakeholders zoals beleidsmakers, media, expert, onderzoekers etc. wil de alliantie de gesteldheid van discriminatie en uitsluitingsmechanismen in diverse communities in kaart brengen. Door de kijker zich bewust te laten worden van de problematiek rondom discriminatie neemt de alliantie aan dat zij samen met de stakeholders een positieve bijdragen kunnen leveren aan het tegengaan van discriminatie in Amsterdam. Door de talkshow te delen op verschillende platformen neemt de alliantie ook aan dat de bereikbaarheid van de show groot is en kunnen fragmenten, op het gebied van bewustwording en gedragsveranderingen, hieruit ook gedeeld worden tijdens de social media campagne. Daarnaast wil de alliantie in samenwerking met Equinox een netwerk vormen met andere anti-racisme activisten en juristen binnen Europa. De beleidsvoorstellen, met betrekking tot anti-racisme en anti-discriminatie, van de raad van Europa kunnen tijdens deze meeting besproken worden. De alliantie neemt aan dat het samenbrengen van verschillende activisten binnen Europa een netwerk gevormd kan worden waardoor Amsterdam een sterkere positie krijgt om racisme en discriminatie tegen te gaan.

Visie

Een wereld vrij van discriminatie, daarom beginnen we bij Amsterdam als voorloper. We willen Amsterdam als voorbeeldfunctie laten ontplooien om een wereld van inclusie en diversiteit te laten evolueren.

Bewustzijn bij het algemeen publiek vergroten, vaak onbewuste discriminatie benoemen en erkennen, daar begint het mee. Met kleine stappen kunnen we ervaringen van stigma en discriminatie de wereld uit helpen. We beginnen bij Amsterdam als voorloper. Het is een groot voorrecht een prachtige stad als Amsterdam met een voorbeeldfunctie van acceptatie, inclusie en diversiteit van verschillende gemeenschappen binnen een stad vreedzaam met elkaar te laten leven en zijn. We hebben grote stappen gezet. Laten we de progressieve ontwikkelingen van de gemeente Amsterdam voort laten bestaan, de kwetsbaarheid en risico's van achteruitgang en groeiend conservatisme teniet doen. Laten we vooral ophouden met wat we niet willen en ernaar toe bewegen wat we wel willen: dat we een weerspiegeling zijn van de gehele maatschappij. Hier hebben kwetsbare groepen, gemarginaliseerde groepen net zo veel ruimte en toegang tot politiek, sociaal en economisch voorspoed zoals ieder ander. We zijn een unieke gemeente waar vreedzaam bestaan van verschillende groepen wordt gewaarborgd, beschermd en waar we de pijnpunten durven aan te snijden.

We zijn een alliantie die verschillende gemeenschappen vertegenwoordigt. Dit is juist het unieke karakter en sleutel tot een einde aan discriminatie in Amsterdam op basis van migratieachtergrond, seksuele geaardheid, politieke voorkeuren, religie, gender en leefstijl. De alliantie biedt ruimte en zoekt elkaar op met alle verschillen die er mogen zijn. De intersectionaliteit die wij delen is dat we dezelfde negatieve effecten van discriminatie ervaren al is de aanleiding op iets anders gebaseerd. Onze gemene deler is dat we door de maatschappij gemarginaliseerd worden, terwijl we ons eigenlijk heel krachtig inzetten. We ondervangen een groot deel van de Amsterdamse geschiedenis door de gemeenschappen en onze achterbannen. In gezamenlijkheid zijn we in staat om holistisch naar complexe discriminatie vraagstukken te kijken en naar een oplossing streven.

Laten we nu naar de toekomst kijken en een vreedzaam bestaan creëren waarbij er ruimte is voor iedereen. Het nieuwe normaal waarbij zwarte, Caribische en andere mensen van kleur niet als bedreiging worden gezien, waarbij niemand opkijkt van een moslim homoman, waarbij een diversiteit aan Aziatische culturen in Nederland is verankerd, waarbij biculturele LHBTIQ+ personen en mensen met een Joodse achtergrond volledig zichzelf kunnen zijn in de sport, op de werkvloer, op straat en in de maatschappij. Waarbij alle trans personen, waaronder BIPOC[4], zich welkom voelen en volwaardig lid zijn van stad waar we allemaal zoveel van houden.

[4] BIPOC = Black, Indigenous & People of Colour - 5.1,2,e & mensen van Kleur

Outcomes

De outcomes van deze alliantie zijn enerzijds dat Amsterdammers weten waar ze terecht kunnen wanneer deze personen discriminatie ervaren. Anderzijds is het *vergroten van inlevingsvermogen en empathie* bij diverse gemeenschappen, naar intersectionele benadering, een outcome. Ook onderling tussen de verschillende gemarginaliseerde gemeenschappen wordt inlevingsvermogen en empathie vergroot. Een andere outcome is het vergroten van de samenwerking tussen de verschillende alliantiepartners. In gezamenlijke activiteiten zorgen we voor *bewustwording en controle over vooroordelen en stereotypen*. Verder willen we bewuste en onbewuste discriminatie bespreekbaar maken onder zowel (potentiële) plegers, als mensen die discriminatie ervaren en willen we de mensen die discriminatie ervaren weerbaarder maken. Meer begrip van de omgeving en *empowerment* van de mensen zelf, *veranderen de sociale normen en verhoogt het veiligheidsgevoel*. We vergroten de handelingsperspectieven van mensen die discriminatie ervaren, ten minste in het geval van anti-zwart racisme, anti-Aziatisch racisme, antisemitisme, moslimdiscriminatie en discriminatie tegen LHBTIQ+ personen in het algemeen en in de sportwereld.
Dit is nodig om richting onze laatste gemeenschappelijke outcome te komen, namelijk de afname van ervaren discriminatie onder Amsterdammers en de handelingsperspectieven om discriminatie te melden te vergroten.

Indicatoren

Outputs

- Voorlichtingen 'genderidentiteit en genderexpressie'.
- 2 Social media campagnes "Wat is discriminatie?" en n.t.b (gericht op bewustwording).
- 7 themabijeenkomsten, zoals panels, film screenings, exposities en storytelling.
- 6 door de alliantie georganiseerde online "Live" sessies via social media.
- Sport gerelateerde activiteiten, zoals fysieke weerbaarheid trainingen en sportdagen om zichtbaar verschillende culturen dichter tot elkaar te brengen.
- 1 conferentie forum om de Amsterdamse anti-racisme, anti-discriminatie en de-koloniale activisten te ontmoeten.
- Reeks van 7 talkshows (40 min.) met stakeholders (beleidsmakers, media, experts, onderzoekers en overige betrokkenen) over de gesteldheidheid van discriminatie en uitsluitingsmechanismen in diverse communities.

Indicator	
1	Meer burgers van Amsterdam zijn beter in het signaleren van bewuste en onbewuste discriminatie (kennis).
2	Meer burgers van Amsterdam begrijpen wat de impact is van discriminatie en vormen een afkeurende houding tegenover discriminatie (bewustwording).
3	Meer burgers van Amsterdam durven zich uit te spreken tegenover discriminatie en durven medeburgers op discriminatie aan te spreken (houding veranderen).

4	Er wordt minder discriminatie ervaren onder Amsterdammers en Amsterdammers voelen zich veilig genoeg om over discriminatie en zelfs racisme te spreken en hier melding van te maken.

Risico's

- ***Doelgroepen***
  De alliantie is zich ervan bewust dat zij onvoldoende draagvlak heeft voor hetero zwarte en moslim personen die racisme en discriminatie ervaren. Daarnaast ontbreekt er een breed draagvlak voor de moslim LHBTIQ+ community. De alliantie heeft de intentie om samenwerkingen aan te gaan met organisaties om het draagvlak te verbreden en ook deze groep beter te kunnen representeren.

- ***Uitvoerbaarheid van de werkzaamheden (ook gelet op Covid 19)***
  De huidige situatie rondom Covid-19 is een belangrijk risico waar zeker rekening mee dient te worden gehouden. Veel activiteiten kunnen op dit moment, en waarschijnlijk in de nabije toekomst, door de Covid-19 maatregelen niet fysiek gehouden worden. Deze maatregelen vragen om een creatieve manier van werken waarbij de focus op voornamelijk naar Covid-19 proof en online activiteiten ligt. Wij als alliantie zullen onze activiteiten hierop afstemmen. Afgelopen jaar hebben wij daar als organisaties redelijk ervaring mee kunnen opdoen door het verplaatsen van de activiteiten van fysiek naar online meetings en Covid-19 proof.

- ***De individuele organisaties***
  De beste intenties zijn aanwezig alleen kunnen we niet garanderen dat alle organisaties ten alle tijde actief zullen kunnen bijdragen. Dit kan het geval zijn wegens calamiteiten of andere onvoorziene omstandigheden. Als alliantie vangen we elkaar daarom graag op waar mogelijk en zetten we de samenwerking in om onze doelen te blijven behouden.

- ***Financieel***
  Gezien de omvang van het probleem is dit beleidskader ontzettend relevant en welkom. Echter is het een risico of er binnen twee jaar met deze begroting genoeg impact behaald zal kunnen worden. We achten dit mogelijk door bijpassende activiteiten te budgetteren. Daarmee is het risico van mogelijk onhaalbare doelen gemitigeerd. De doelen zijn namelijk realistisch en haalbaar ten opzichte van de activiteiten en het bijbehorende budget.

- ***Maatschappelijke ontwikkelingen (relevant voor het beleidsterrein)***
  De uitslagen van de Tweede Kamerverkiezingen kunnen in het voordeel werken van deze alliantie. Tegelijkertijd zijn er nog steeds krachtenvelden die ons werk mogelijk kunnen belemmeren. Dit zijn vaak ook de veroorzakers van (bewuste) discriminatie. Maatschappelijke ontwikkelingen in de context van anti-discriminatie zijn behoorlijk onvoorspelbaar waar de huidige alliantie niet gegarandeerd op kan anticiperen. Dit is een wezenlijk risico. Met de ontwikkelingen van vorig jaar zoals Black Lives Matter, maar ook dagelijks onrecht in Amsterdam waar mensen gediscrimineerd worden vanwege hun uiterlijke kenmerken, identiteit en seksuele voorkeuren maakt dat maatschappelijke ontwikkelingen ons werk belangrijk maken. We zullen mitigeren door in te spelen op de ontwikkelingen en de ToC bijsturen waar nodig gaandeweg.

- ***Relatie tussen doelen en activiteiten***
  In het verlengde van de financiële risico's, zijn de doelen en activiteiten wederom haalbaar met een laag risico. De laagdrempelige activiteiten, stappen en doelen zijn kleinschalig en tegelijkertijd groot genoeg om tot impact te komen. Ook omdat de alliantie wendbaar is voor COVID-effecten. We organiseren veelal online activiteiten in het eerste jaar om de doelen te bereiken.

Kernwaarden

Open - wij zijn transparant over onze intenties, onze voortgang en geloven in dat het luisteren en zich uitspreken net zo belangrijk zijn. Iedereen heeft het recht om hun mening en gevoelens te uiten.

Divers - wij vertegenwoordigen als alliantie een brede diversiteit aan mensen, kennis en kunde en geloven in de kracht daarvan en worden daar blij van.

Inclusief – wij geloven dat sociale rechtvaardigheid en gelijkheid kunnen alleen worden bereikt als samenlevingen echt inclusief zijn en wij iedereen kunnen bereiken en er ruimte is voor iedereen.

Democratisch – wij geloven in een non-hiërarchische/gelijkwaardige en gedecentraliseerde samenwerking, waarin wij erkennen dat de penvoerder extra verantwoordelijkheden heeft. Wij ondersteunen elkaar en de penvoerder om de samenwerking goed te laten verlopen.

Financieel verantwoord – wij beseffen dat iedereen in deze alliantie en daarbuiten het recht heeft op eerlijke verdeling van de subsidie. Wij beseffen echter ook dat de organisaties die meer toegang tot financieringsmogelijkheden hebben zich bescheidener zullen opstellen.

Partner contactgegevens

Stichting Colourful Pride Nederland
5.1.2,e 5.1.2,e
www.colourfulpride.nl
5.1.2,e @colourfulpride.nl

Stichting Pink Marrakech
5.1.2,e 5.1.2,e & 5.1.2,e 5.1.2,e
www.pinkmarrakech.nl
5.1.2,e @pinkmarrakech.nl
5.1.2,e @pinkmarrakech.nl

Stichting Joods Maatschappelijk Werk (JMW Joodswelzijn en Freyda)
www.joodswelzijn.nl
www.freyda.nl
welkom@freyda.nl
5.1.2,e
5.1.2,e @joodswelzijn.nl
5.1.2,e (directeur)
5.1.2,e @joodswelzijn.nl

Stichting TransMotion (TranScreen)
5.1.2,e 5.1.2,e
www.transcreen.eu
5.1.2,e @transcreen.eu

Stichting Pride and Sports
5.1.2,e 5.1.2,e & 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e
www.prideandsports.nl
5.1.2,e @prideandsports.nl

5.1.2,e @prideandsports.nl

Stichting **Cinem+Asia**

5.1,2,e 5.1,2,e

www.cinemasia.nl

5.1,2,e @cinemasia.nl

Trans **United** **Europe**

5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e

www.transunitedeurope.eu

5.1,2,e @transunitedeurope.nl