Gemeente Amsterdam

Raadsinformatiebrief

Aan:	De leden van de gemeenteraad van Amsterdam
Datum	datum
Portefeuille(s)	Onderwijs
Portefeuillehouder(s):	Rutger Groot Wassink
Behandeld door	Directie OJZD bestuurszaken.ojzd@amsterdam.nl
Onderwerp	Aanpak discriminatie: stand van zaken actie-onderzoeken discriminatie en overige acties

Geachte leden van de gemeenteraad,

In de beleidsbrief Diversiteit en Inclusie van 18 december 2018 schreef ik dat ik koos voor een scherpere focus op het antidiscriminatiebeleid zodat Amsterdammers aan het eind van de bestuursperiode van dit college merken dat de discriminatie afneemt, dat we stappen hebben gezet in betrokkenheid van burgers en meer cohesie, dat emancipatieprocessen van verschillende gemeenschappen versterkt zijn en dat ook Amsterdammers met een bi-culturele achtergrond zich rechtvaardig behandeld voelen en volwaardig mee kunnen doen. In de voortgangsbrief Diversiteit en Inclusie, die ik op 7 april 2021 verstuurde, benoemde ik drie speerpunten op het gebied van antidiscriminatie voor 2021. Middels deze brief informeer ik u over de stand van zaken van deze speerpunten door een toelichting te geven van de acties die er de afgelopen periode zijn of worden uitgevoerd om discriminatie in de stad te doen verminderen. Hierbij geef ik een uitgebreide update over de actie-onderzoeken discriminatie en geef ik kort weer hoe het staat met de rol en positie van het MDRA, de vervolgcampagne antidiscriminatie ‘Kom op Amsterdam’ en de stadsgesprekken en ontwikkeling van de toolkit antidiscriminatie.

Gelijktijdig met deze brief, stuur ik u de bestuurlijke reactie op het zwart manifest (bijlage 1) en de raadsbrief excuses. Het Plan van Aanpak als opvolging van de actie-onderzoeken is als bijlage meegestuurd met deze brief (bijlage 2).

1. Actie-onderzoeken discriminatie en opvolging

Proces

Zoals aangekondigd in de Raadsbrief Antidiscriminatie van 17 december 2019 zijn actie-onderzoeken uitgevoerd onder specifieke groepen. 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. In de voortgangsbrief 2021 was er nog sprake van 4 onderzoeken: in 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. Daarmee komt het totaal dus op 5 actie-onderzoeken. Vier van de vijf onderzoeken zijn in 2020 gestart en reeds afgerond (zie bijlage 2 t/m

6). Het onderzoek moslimdiscriminatie heeft een looptijd tot oktober 2021. Het rapport hiervan zal aan de Raad worden toegestuurd zodra deze beschikbaar is.

De onderzoeken zijn uitgevoerd door partijen die zelf onderdeel uitmaken van de gemeenschap die ze onderzocht hebben (zwarte gemeenschap: The Black Archives, antisemitisme: Dander, lhbtiq+: BProud en Public Mediation, lesbische vrouwen + non binaire mensen: Irene Hemelaar, moslimdiscriminatie: EMCEMO, CTID en Zasja). Dit heeft een extra dimensie gegeven aan het proces; zowel de onderzoekers als de respondenten hebben teruggegeven dat deze aanpak ertoe heeft geleid dat er met meer sensitiviteit onderzoek is gedaan. Dit in tegenstelling tot wanneer er een onderzoeksbureau de opdracht had gekregen die geen onderdeel was van, of relaties had met de te onderzoeken gemeenschap. Het feit dat de gemeente de opdrachten (tot onderzoek) heeft verleend aan partijen uit de diverse gemeenschappen, is dan ook benoemd als good practice die bijdraagt aan inclusie in de stad.

Na oplevering van de onderzoeksrapporten is in samenspraak met alle onderzoekers het plan van aanpak opvolging tot stand gekomen (zie bijlage 7).

<u>Uitkomsten</u>
De actie-onderzoeken hebben bijgedragen aan het verhelderen van de aard en omvang van de ervaren discriminatie in de stad. Er zijn veel voorbeelden uit de onderzoeken naar voren gekomen van incidenten die een concreet beeld geven van de discriminatie in de stad. Ook zijn er goede, concrete aanbevelingen gekomen die de gemeente kan implementeren en die ook daadwerkelijk bijdragen aan het vergroten van de handelingsperspectieven van slachtoffers van discriminatie.

Uit de aanbevelingen van de verschillende actie-onderzoeken is een aantal terugkomende rode draden te herkennen waar we op in kunnen zetten. Namelijk:

- Educatie: hoewel in de onderzoeksvragen niet expliciet is ingegaan op aanbevelingen omtrent educatie, is dit thema in alle onderzoeken naar voren gekomen. De onderzoekers erkennen dat er al veel verschillende lesprogramma's bestaan gericht op inclusie en burgerschap. Hierbij constateren zij dat deze vaak ingestoken zijn vanuit een enkele discriminatiegrond. Uit de onderzoeken blijkt echter dat er in de realiteit bij discriminatie vaak sprake is van intersectionaliteit, die de respondenten graag terugzien in het lesmateriaal. Daarnaast worden verschillende (zelf)organisaties uit de gemeenschappen graag actiever betrokken bij het ontwikkelen en het geven van onderwijs over thema's die raken aan antidiscriminatie omdat zij zichzelf er nu niet altijd in herkennen.
  Ook stellen de onderzoekers dat het belangrijk is om in te zetten op educatie breder dan alleen binnen het onderwijs. Met name binnen (professionele) organisaties constateren zij dat er meer kennis en kunde nodig is omtrent antidiscriminatie.
- Faciliteren van de emanciperende krachten in de stad: uit de onderzoeken blijkt dat de groepen die discriminatie ervaren zich niet altijd gesterkt voelen door de gemeente als het aankomt op de initiatieven en projecten die zij zelf organiseren. Daarom is het advies om deze initiatieven voor en door de groepen nog meer te versterken, met name als deze een

focus hebben op het vergroten van weerbaarheid en gemeenschapsgevoel en/of een heilzame functie hebben voor slachtoffers van discriminatie.
- Voorlichting: Er blijkt een grote mate van onwetendheid in de stad te bestaan omtrent hoe om te gaan met gevallen van discriminatie. Volgens de onderzoekers kan een campagne met als doel het vergroten van bewustzijn en kennis over racisme en discriminatie bij de Amsterdammer, hieraan bijdragen.
- Het hervormen van (de positie van) het MDRA: De behoefte aan een meldpunt dat zich pro-actiever opstelt richting en samenwerkt met de verschillende gemeenschappen is duidelijk naar voren gekomen. Dit kan ook de naamsbekendheid van het MDRA onder Amsterdammers vergroten, die is nu erg laag bevonden.

Opvolging

Samenvattend hebben de actie-onderzoeken veel mooie, nieuwe en concrete inzichten opgeleverd. Samenvattend vindt de opvolging plaats op drie sporen:
- Informeren van mensen die discriminatie meemaken en van omstanders van discriminatie via de in het plan van aanpak genoemde campagne, toolkit en routekaart
- Stellen van de norm dat discriminatie niet normaal is door campagne en in onderwijs(projecten)
- Steunen van mensen die discriminatie meemaken, onder andere door het versterken van initiatieven uit de verschillende gemeenschappen

Voor het uitgewerkte plan van aanpak ter opvolging van de actie-onderzoeken, zie bijlage 7.

2. Versterken rol en positie MDRA

In 2020 liet de gemeente Amsterdam onderzoek uitvoeren naar de manier waarop het MDRA haar rol als antidiscriminatievoorziening (ADV) 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.

Op verzoek van de gemeente heeft het MDRA vervolgens een aanvraag gedaan voor additionele middelen waarmee zij een intern innovatieproces in konden zetten om aan bovenstaande te werken. Per 1 januari 2021 is het MDRA gestart met dit innovatieproces, dat ingezet wordt om de zichtbaarheid, benaderbaarheid en geloofwaardigheid in en met het veld te versterken. Voor deze acties worden ook uit de uitkomsten uit de actieonderzoeken meegenomen. Enkele concrete acties zijn:
- Een klanttevredenheidsvragenlijst. Vanaf 1 juli 2021 krijgen alle melders, na afsluiting van hun dossier, standaard een verzoek om deel te nemen aan een tevredenheidsonderzoek.
- Er is een samenwerking ontstaan tussen moslimorganisaties, het MDRA en de politie. Deze samenwerking wordt bekrachtigd in een, nog te ondertekenen, intentieverklaring.
- Het MDRA heeft een reeks gesprekken geïnitieerd tussen de G4 ADV's en de initiatiefnemers van het Zwart Manifest. Dit heeft geresulteerd in een voorstel van de G4 ADV's om, in samenwerking met het Zwart Manifest, een visitatiecommissie te starten gericht op de

meldingen die zijn binnengekomen op anti-zwart racisme. Deze visitatiecommissie adviseert de G4 ADV's op mogelijke vervolgacties.
- Het MDRA is in gesprek in Amsterdam Zuidoost om te verkennen waar aansluiting mogelijk is bij dialoogtafels en –sessies in te stad. Dit met als doel om daar bijvoorbeeld via inloopspreekuren aanwezig te zijn waar mensen al bij elkaar komen in de stad en zo de drempel tot contact te verlagen. Er is hier specifiek aandacht voor jongeren.
- Het MDRA is in gesprek met verschillende Joodse organisaties en individuen. Het MDRA gaat met hen verkennen wat de mogelijkheid is om laagdrempelig inloopspreekuren te organiseren, meldingen binnen te krijgen en de verhalen van ervaren discriminatie op tafel te krijgen. Daarnaast gaan de G4 ADV's binnenkort met CIDI verkennen hoe ze kunnen komen tot een gezamenlijke rapportage om beter zicht te krijgen op trends rondom antisemitisme in de gezamenlijke regio's.
- Het MDRA heeft samen met het COC lhbtiq+ gerelateerde meldingen van de afgelopen 2 jaar gebundeld en geanalyseerd. Het MDRA presenteert deze tijdens het overleg van de Regenboogveiligheidsalliantie (RVA) samen met aanbevelingen aan Burgemeester Halsema eind juli 2021.

Concluderend is het MDRA druk bezig met een nieuwe koers te varen. Hierin trekken ze enerzijds actief de stad en de gemeenschappen in. En is er anderzijds een sterke samenwerking met de G4 ADV's. Hoewel de bekendheid van het MDRA en meldingsbereidheid onder de inwoners van Amsterdam nog flink moeten groeien, zijn de eerste stappen reeds gezet. De komende maanden zullen deze stappen concrete resultaten op moeten gaan leveren. De gemeente houdt hierbij vinger aan de pols.

3. Vervolgcampagne antidiscriminatie 'Kom op Amsterdam'

In navolging op de campagne 'Kom op Amsterdam' wordt tijdens de Pride (30 juli t/m 8 augustus) een verdiepende campagne gehouden, specifiek over discriminatie van de lhbtiq+-gemeenschap. Vergelijkbaar met de campagne uit 2020 is dat bewustwording onder omstanders centraal staat. Anders dan de campagne uit 2020 zullen niet de slachtoffers van discriminatie, maar de omstanders gevraagd worden hun verhaal te delen. De campagne heeft als doel dat omstanders bijdragen aan de veiligheid van de lhbtiq+-gemeenschap door er wat van te zeggen of iets aan te doen.

De campagne richt zich specifiek op jongeren. Uit de reacties op de campagne uit 2020, eerdergenoemde actieonderzoeken en gesprekken met de RVA is onder andere naar voren gekomen dat er behoefte bestaat aan een specifieke boodschap aan jongeren.

De campagne wordt deels gemaakt door jongeren zelf, zodat deze goed aansluit bij de doelgroep. De campagne zal daarom in co-creatie met de Youth Pride Ambassdaeur, Youth Pride Commissie en de Ambassadeurs van Amsterdam nader worden ingevuld.

4. Stadsgesprekken en toolkit antidiscriminatie

De toolkit antidiscriminatie is in ontwikkeling: een toolkit met praktische tools voor het maatschappelijk middenveld om discriminatie in het eigen domein en in de eigen organisatie aan

te pakken. Hierbij kan gedacht worden aan een lijst met organisaties en individuen die trainingen geven over sensitiviteit voor personeelsleden. In september en oktober 2021 worden er in totaal 24 stadsgesprekken gevoerd in de domeinen wonen, sport en recreatie, vervoer, onderwijs, kunst en cultuur, zorg en welzijn, justitie en veiligheid. Doel van deze gesprekken is om bij het maatschappelijk middenveld op te halen wat zij al doen om discriminatie tegen te gaan en wat voor tools zij wensen. IZI Solutions en FAES begeleiden deze gesprekken. Ondertussen is de toolkit in ontwikkeling: er wordt gewerkt aan de online omgeving waar de toolkit op geplaatst wordt. Deze gaat naar verwachting eind 2021 live. Ook wordt er een klankbordgroep ingesteld met vertegenwoordigers uit verschillende diverse gemeenschappen, waaronder de onderzoekers van de actie-onderzoeken. Deze klankbordgroep kan zelf ook input voor de toolkit aanleveren.

5. Bestuurlijke reactie Zwart Manifest

Het Zwart Manifest is opgesteld door zwarte organisaties, experts en deskundigen. Het Manifest biedt aan de hand van twaalf thema's concrete aanbevelingen waarmee organisaties en overheden institutioneel anti-zwart-racisme effectiever kunnen bestrijden. Daarnaast heeft het Zwart Manifest als doel de emancipatie van de zwarte gemeenschappen te bevorderen. Tijdens de commissievergadering KDD van 17 maart 2021 heeft de Commissie het College verzocht een bestuurlijke reactie te geven op het Zwart Manifest. De bestuurlijke reactie is tegelijk met deze brief naar de raad verzonden.

Ik vertrouw erop u voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Rutger Groot Wassink
Wethouder Diversiteit

Bijlagen
1. Plan van Aanpak opvolging actieonderzoeken
2. Actieonderzoek antizwart racisme
3. Actieonderzoek LHBTIQ+
4. Actieonderzoek antisemitisme
5. Actieonderzoek LBTQI+ vrouwen en nonbinaire personen
6. Actieonderzoek moslimdiscriminatie