INHOUDSOPGAVE

Inleiding

AMBITIE 1 - ANTIDISCRIMINATIE: NAAR EEN STAD WAAR JE JE VRIJ EN BESCHERMD VOELT

Doelstelling 1.1 Terugdringen van discriminatie en onderliggende vooroordelen

1.1.1 Bevorderen van de kennis over (de effecten) van discriminatie

1.1.2. Bevorderen van inlevingsvermogen en empathie bij groepen die een negatieve houding hebben ten aanzien van groepen die discriminatie ervaren

1.1.3 Als gemeente zijn we normstellend, we dragen actief uit dat elke vorm van discriminatie onacceptabel is

Doelstelling 1.2. Sterkere rol en positie voor de antidiscriminatievoorziening (ADV),

1.2.1 Slachtoffers een luisterend oor, erkenning en praktische hulp bieden

1.2.2. In gesprek gaan met daders om herhaling te voorkomen

Doelstelling 1.3. Bestrijden negatieve doorwerking van verleden in samenleving van nu

1.3.1 Gedeeld eigenaarschap van het Amsterdamse koloniale verleden en doorwerking daarvan vergroten

Verwachte activiteiten 2023/2024

AMBITIE 2 - EMANCIPATIE: NAAR EEN STAD MET RUIMTE OM JEZELF TE ZIJN

Doelstelling 2.1 Ondersteunen van het zelf-organiserend en emanciperend vermogen in de stad, van individuen en organisaties die zich inzetten voor de emancipatie van verschillende groepen

2.1.1 Verbinden en faciliteren van emanciperende krachten.

Doelstelling 2.2 Bevorderen van gelijkheid, met nadrukkelijke aandacht voor mensen in een kwetsbare positie

2.2.1 Bevorderen van gendergelijkheid in werk

2.2.2 Bevorderen van de keuzevrijheid en het zelfbeschikkingsrecht van vrouwen en LHBTIQ+-Personen

Doelstelling 2.3 Betere representatie van- en medezeggenschap voor alle Amsterdammers

2.3.1 Bevorderen van gelijkwaardige representatie en medezeggenschap

2.3.2 Doorbreken van stereotype beeldvorming

Verwachte activiteiten 2023/2024

Agenderend wethouderschap

Samenwerking met maatschappelijke partners

Gebiedsgerichte samenwerking

Monitoringsplan (in afstemming met o.a. OIS, MDRA)

Begroting voor 2023-2026

Terminologie

CONCEPT

Inleiding

Diversiteit en inclusie bepalen het succes van Amsterdam. Maar helaas is de inclusieve stad nog geen werkelijkheid. Daarom heeft het Amsterdams college zich middels het coalitieakkoord (2022-2026) en de visie Inclusie en Antidiscriminatiebeleid (2023-2026) "Amsterdam een Stad uit Duizenden" gecommitteerd aan een stevig diversiteitsbeleid. Het college bouwt hiermee voort op de inzet van eerdere collegeperiodes. We brengen focus aan in ons beleid op basis van informatie uit een groot aantal gesprekken met Amsterdammers en (*grassroots*) organisaties, gesprekken met stadsdelen en stadsgebied Weesp, kennissessies met experts en ervaringsdeskundigen, actieonderzoeken, verschillende akkoorden[1][2][3] en de nieuwste inzichten uit onderzoek. Ons diversiteitsbeleid richt zich op: het versterken van emanciperende krachten en het bestrijden van discriminatie tegen groepen in de samenleving die structureel buiten zijn en worden gesloten of worden benadeeld op basis van gedeelde persoonskenmerken.

Er moet nog hard aan een inclusieve stad worden gewerkt. Dit blijkt onder andere uit de (actie)onderzoeken naar verschillende vormen van discriminatie die in de afgelopen twee jaar zijn uitgevoerd, cijfers uit andere onderzoeken zoals de "beleidsmonitor Diversiteit" [4], data van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam en uit onze burgermonitor[5], en legio incidenten die nog altijd in Amsterdam plaatsvinden. Mensen ervaren geen gelijke kansen[6], veel Amsterdammers hebben te maken met discriminatie en achterblijvende emancipatie. De huidige crises in ons land - als gevolg van onder andere de coronapandemie, de oorlog in Oekraïne en de hoge inflatie - hebben de verschillen in onze stad groter gemaakt, het vertrouwen in de overheid neemt af, mensen trekken zich terug in hun eigen bubbel, gunnen elkaar minder en zijn huiveriger voor 'de ander'. Dat heeft effect op de manier waarop we met elkaar omgaan en vergroot het risico op vooroordelen, discriminatie en uitsluiting. Mensen voelen zich niet overal veilig[5], voelen zich (te) vaak in de steek gelaten en hebben behoefte aan plekken waar men gelijkgestemden kan ontmoeten. Daarom blijft het college investeren in inclusie, antidiscriminatie en emancipatie.

Middels het visiedocument "Amsterdam een Stad uit Duizenden" hebben we een eerste stap gezet richting een meer samenhangend Inclusie en Antidiscriminatiebeleid. Hier hebben we op hoofdlijnen beschreven hoe we willen toewerken naar een inclusievere stad waarin iedere Amsterdammer de ruimte heeft om zichzelf te zijn, en zich vrij en beschermd voelt. Dat doen we 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 richt onze inzet zich met name op het normstellen, agenderen en faciliteren.

- Normstellen: het signaal dat wij als gemeente geen enkele vorm van discriminatie accepteren
- Agenderen: het op de agenda zetten van onderbelichte thema's
- Faciliteren van individuen/organisaties/bewegingen in de stad

Voor het tegengaan van discriminatie op maatschappelijk niveau is bevordering van empathie en bestrijding van vooroordelen en stereotypen vereist om de voedingsbodem voor discriminatie weg te nemen (preventie). Rondom incidenten van discriminatie is het strafrecht onmisbaar bij het geven van opvolging bij aangiftes van discriminatie. De politie en het Openbaar Ministerie hebben een cruciale taak in het opsporen en vervolgen van daders. Voor een sluitende aanpak in het bestrijden van discriminatie is het van belang dat straffen en voorkomen goed op elkaar zijn afgestemd.

[1] Regenboog Stembusakkoord 2021
[2] Uitgangspunten voor het Amsterdams Islamitisch Akkoord 2022
[3] Amsterdams Joods Akkoord 2018
[4] *Beleidsmonitor Diversiteit* 2022.
[5] *Amsterdamse Burgermonitor* 2021.
[6] Factsheet Diversiteit en Inclusie: Commissie Kunst Diversiteit en Democratisering 2021.

CONCEPT

In het Inclusie en Antidiscriminatiebeleid wordt onderscheid gemaakt tussen specifieke en generieke activiteiten. Sommige activiteiten zullen gericht zijn op alle Amsterdammers en sommige op groepen die bijzondere aandacht behoeven. Hiervoor kiezen we een focus op groepen in de samenleving die structureel buiten zijn en worden gesloten, niet in gelijkwaardigheid kunnen deelnemen aan de maatschappij, of worden benadeeld op basis van gedeelde persoonskenmerken. Hierbij ligt focus op zwarte, joodse, moslim-, Aziatische en lhbtiq+ gemeenschappen, vrouwen en personen met een (functie)beperking, zoals ook benoemd in het coalitieakkoord. 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.
Hoewel we spreken over groepen, werken we voor en met individuen. Hierbij is het van belang op te merken dat individuen een of meerdere kenmerken kunnen bezitten op basis waarvan ze gediscrimineerd worden, en op basis waarvan ze zich mogelijk verenigen in het streven naar een gelijkwaardige plek in de maatschappij.

In dit beleidskader bouwen we voort op het visiedocument "Amsterdam een Stad uit Duizenden" . Per ambitie, zoals beschreven in het visiedocument, zijn drie doelstellingen geformuleerd. Deze doelstellingen zijn nader beschreven en vervolgens gespecificeerd in beleidsprioriteiten (p. 3-6 en 9-12).Daarin staat op hoofdlijnen beschreven hoe we deze doelstellingen willen realiseren en welke focus we hierin aanbrengen. Om inzicht te geven in wat we dan doen in de stad, is een uitvoeringsagenda opgesteld (p. 6-8 en 13). De uitvoeringsagenda wordt jaarlijks geactualiseerd omdat dit beleidskader een meerjarige aanpak presenteert en het college wil kunnen blijven inspelen op de actualiteiten. De uitvoeringsagenda is daarnaast een manier om te rapporteren over de voortgang aan de raad.

De opgaven in de stad op het gebied van antidiscriminatie en inclusie vereisen inzet van het gehele college en daarmee de hele gemeente. De afdeling Diversiteit brengt het Inclusie en Antidiscriminatiebeleid tot stand en werkt voor de uitvoer hiervan samen met verschillende directies, stadsdelen en maatschappelijke partners in de stad. Het beleidskader beschrijft hoe de samenwerking met de stadsdelen en stadsgebied Weesp is vormgegeven en op welke manier zij werken aan hun gebiedsgerichte speerpunten en daarmee uitvoering geven aan de beleidsprioriteiten (p. 14-15). Verder geeft dit kader weer op welke wijze we samenwerken met maatschappelijke partners in de stad om ons diversiteitsbeleid te realiseren (p.15-16).

Emancipatie en discriminatie spelen op vrijwel alle beleidsterreinen. Ook de andere directies en stadsdelen, hebben hierom de afgelopen periode hun rol gepakt en zullen dat blijven doen. Het college neemt met deze visie haar verantwoordelijkheid om zich in te (blijven) spannen voor het bestrijden van discriminatie en bevorderen van emancipatie, binnen alle relevante beleidsterreinen. Dat betekent dat er soms zelfs meer wordt gedaan dan zichtbaar is in de uitvoeringsagenda Inclusie en Antidiscriminatiebeleid. Dat proberen we steeds beter in kaart te brengen. De gedeelde verantwoordelijkheid voor emancipatie en discriminatie op andere beleidsterreinen, betekent ook dat de wethouder Inclusie en Antidiscriminatiebeleid, hierop kan en zal agenderen binnen het college (p. 14)

Wij willen eraan bijdragen dat elke Amsterdammer vrij is, zich gehoord en gezien voelt, zich veilig voelt en zichzelf kan zijn. Dat kunnen we alleen samen.

CONCEPT

Ambitie 1. Antidiscriminatie: naar een stad waar je je vrij en beschermd voelt

Amsterdam accepteert geen enkele vorm van discriminatie. Daar zijn we als stad met z'n allen verantwoordelijk voor. In deze stad worden slachtoffers gesteund, daders aangesproken en voelen omstanders zich medeverantwoordelijk om dit te doen. Als gemeente en als stad zijn we er voor iedereen die gediscrimineerd wordt.

Het college zet in op het bestrijden van stereotypen en vooroordelen, en het bevorderen van kennis en inlevingsvermogen om discriminatie te voorkomen. Hiermee werken we toe naar maatschappelijke verandering op de langere termijn. Rondom incidenten van discriminatie is het strafrecht onmisbaar bij het voorkomen van herhaling. Discriminatie in de vorm van een uitings- of uitsluitingsdelict is verboden en strafbaar. De politie en het OM hebben de cruciale taak en unieke bevoegdheid in het opsporen en vervolgen van daders. Om die reden wordt de samenwerking opgezocht met veiligheidspartners in de strafrechtelijke kant van de aanpak van discriminatie. Deze reactieve kant wordt gecoördineerd door Openbare Orde en Veiligheid en valt onder de bestuurlijke verantwoordelijkheid van de burgemeester. Door samen te werken in de ontwikkeling en uitvoer van preventief en repressief beleid, zetten we in op een sluitende aanpak om discriminatie terug te dringen.

Zoals motie 412 van de leden Garmy, Kabamba, Bons, Khan, Bentoumya en Noordzij inzake "Aandacht voor de oorzaken van discriminatie" verzoekt, schenkt het college middels het Inclusie en Antidiscriminatiebeleid naast het erkennen en adresseren van de ervaring van slachtoffers, ook aandacht aan de bron van het probleem. Zoals beschreven staat in onderstaande antidiscriminatie-doelstellingen en bijpassende beleidsprioriteiten (bijv. 1.1.2; 1.2.2; 1.3.1) , richten we ons hierin op het wegnemen van de voedingsbodem van discriminatie. Hiermee hebben we in onze antidiscriminatie-aanpak aandacht voor oorzaken van discriminatie en (potentiële) daders.

Zoals op pagina 17 staat beschreven werken we samen met het MDRA en Onderzoek & Statistiek aan het beter in kaart brengen van de impact van ons beleid en trends op het gebied van discriminatie en ervaren vrijheid en veiligheid in Amsterdam. In de beleidsmonitor Diversiteit worden indicatoren opgenomen om de resultaten inzichtelijk te maken van ons beleid gericht op het aanpakken van de bron van het probleem. Hiermee beschouwt het college bovengenoemde motie (TA2023-000750) als afgehandeld.

Doelstelling 1.1 Terugdringen van discriminatie en onderliggende vooroordelen
Om discriminatie en onderliggende vooroordelen terug te dringen zetten we vooral in op bewustwording en preventie. Het zichtbaar maken van de effecten van discriminatie op de medemens en in de samenleving, het wegnemen van de voedingsbodem voor discriminatie (stereotypen en vooroordelen) door in te zetten op inleving en empathie te bevorderen, en de norm stellen dat discriminatie in welke vorm dan ook onacceptabel is, zijn werkende mechanismen in het terugdringen van discriminatie. Dit is gebleken uit diverse onderzoeken van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) en Movisie die zijn samengevat in het rapport 'Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?'[7].

Ons beleid is voor alle Amsterdammers, maar we kiezen daar waar extra of specifieke inzet nodig is, voor het antidiscriminatiebeleid voor een focus op antisemitisme, anti-zwart racisme, anti-moslimdiscriminatie, anti-Aziatisch racisme, discriminatie van lhbtiq+-personen, validisme en seksisme. Dit neemt niet weg dat we ook oog houden voor aandachtspunten bij andere gemeenschappen en dat er generieke interventies worden ingezet ten behoeve van alle Amsterdammers.

Bestuurlijke prioriteiten:

[7] Felten, H., & Broekroelofs, R, (2022) *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie.*

1.1.1 Bevorderen van de kennis over (de effecten) van discriminatie

Om discriminatie en onderlinge vooroordelen terug te dringen richten we ons allereerst op het vergroten van kennis onder alle Amsterdammers over de effecten van discriminatie. Dit doen we door de impact en gevolgen ervan voor individuen, groepen/gemeenschappen en de maatschappij te laten zien. Daarnaast bieden we handelingsperspectieven om discriminatie en racisme te herkennen, bestrijden, en bij te dragen aan een inclusievere samenleving. Het bieden van handelingsperspectieven doen we ook aan degenen die ervaringen hebben gehad met discriminatie. Zo worden er safe spaces en/of andere interventies voor specifieke groepen gecreëerd, maar ook interventies gericht op empowerment van Amsterdammers die discriminatie hebben ervaren.

1.1.2. Bevorderen van inlevingsvermogen en empathie bij groepen die een negatieve houding hebben ten aanzien van groepen die discriminatie ervaren

Uit diverse onderzoeken blijkt dat er ten aanzien van bepaalde groepen in Nederland, een negatieve houding bestaat:

- 15 procent van de inwoners van Amsterdam heeft er moeite mee als ze twee mannen hand-in-hand zien lopen[8].
- 14 procent van de inwoners van Amsterdam gaat liever niet om met mensen die niet duidelijk man of vrouw zijn[9].
- In een steekproef onder 3.792 Nederlandse jongeren gaf 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 dacht in dezelfde steekproef 15 procent negatief over moslims[10].

Vooroordelen zijn vaak de basis voor discriminatie en kunnen worden weggenomen door het vergroten van het inlevingsvermogen en empathie. Oprechte interesse in de ander en je verplaatsen in en meevoelen met de ander dragen bij aan het tegengaan van vooroordelen, en het tegengaan van discriminatie. Type interventies die hierbij horen zijn bijvoorbeeld ontmoetingen tussen verschillende groepen Amsterdammers waar verhalen worden gedeeld over bijvoorbeeld Marokkaanse migratiegeschiedenis, of de geschiedenis van het activisme van queer mensen uit de zwarte gemeenschap. Behalve ontmoetingen zijn andere vormen van verhalen delen ook mogelijk, bijvoorbeeld via kunstprojecten, podcasts of radio-interviews. Daarbij hoeven de verhalen zich niet alleen te richten op het verleden maar kunnen ze ook gericht zijn op het heden; zoals bijvoorbeeld verhalen van jonge Joodse Amsterdammers over hun Joodse cultuur.

1.1.3 Als gemeente zijn we normstellend, we dragen actief uit dat elke vorm van discriminatie onacceptabel is

Als gemeente stellen we de norm dat elke vorm van discriminatie onacceptabel is. We spreken daders aan en sporen omstanders aan om zich uit te spreken. Uit onderzoek van het KIS en Movisie blijkt dat bewustwording creëren niet werkt bij groepen die niet intrinsiek gemotiveerd zijn om niet te discrimineren. Bij deze groep werkt het beter wanneer zij gemotiveerd worden vanuit de sociale norm binnen hun 'groep' of omgeving (zoals klasgenoten, collega's,

[8] Burgermonitor Amsterdam 2021, Bureau Onderzoek en Statistiek

[9] Idem

[10] Van Wonderen, R., & van Kapel, M. (2017). *Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland*.

stadsgenoten). Wanneer ze merken dat anderen om hen heen discriminatie afkeuren, dan gaan ze minder discrimineren [11][12][13][14]. Om deze reden zijn we normstellend.

Doelstelling 1.2. Sterkere rol en positie voor de anti-discriminatievoorziening (ADV),
Op grond van de Wet Gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen (WGA) zijn gemeenten verplicht hun inwoners toegang te bieden tot een anti-discriminatievoorziening (ADV). Voor Amsterdam is via een verordening[15] bepaald dat dit het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) is. Het MDRA is een onafhankelijke stichting die in opdracht van de gemeente twee wettelijk voorgeschreven kerntaken uitvoert:
1. het verlenen van onafhankelijke bijstand en advies bij discriminatie-klachten
2. het registreren van klachten over discriminatie.
Hulp aan slachtoffers van discriminatie en de registratie is van groot belang. Om discriminatie terug te dringen is het ook nodig om – samen met een groot aantal ketenpartners – opvolging te geven aan de meldingen en daardoor discriminatie een halt toe te roepen (zie bij 1.2.2.) Hiervoor willen we het MDRA verder versterken.

Bestuurlijke prioriteiten:

1.2.1 Slachtoffers een luisterend oor, erkenning en praktische hulp bieden
Het MDRA registreert klachten over discriminatie en biedt slachtoffers een luisterend oor, geeft hen erkenning en/of biedt praktische hulp zoals bemiddeling of hulp bij het doen van een aangifte. Uit diverse actie-onderzoeken die in de vorige collegeperiode door de gemeente zijn uitgevoerd (moslimdiscriminatie, zwart-racisme, etc.) is gebleken dat onvoldoende mensen weten dat ze bij het MDRA terecht kunnen, of waarvoor. Naast uitvoering te geven aan de twee wettelijke taken, gaan we ervoor zorgen dat de bekendheid van het MDRA groter wordt door samenwerking met andere instanties waar meldingen worden gedaan - zoals de politie en het CIDI - verder te verbeteren. Ook wordt de voorziening onder meer bij groepen die vaker te maken krijgen met discriminatie, zoals statushouders, onder de aandacht gebracht via bijvoorbeeld Vluchtelingenwerk, het COA en onze gemeentelijke klantbegeleiders ,zodat zij op de hoogte zijn van de mogelijkheden en meerwaarde om discriminatie te melden.
Hiermee beschouwt het college motie 401 van de leden Koyuncu, Garmy, Bakker, Kabamba, Bentoumya en Noordzij inzake "Informeer statushouders over het MDRA" als afgehandeld.

1.2.2. In gesprek gaan met daders om herhaling te voorkomen
Hoe belangrijk het bieden van hulp aan slachtoffers van discriminatie en het monitoren en zichtbaar maken van discriminatie in de stad ook is, daarmee lossen we het probleem nog niet op. We willen niet alleen de slachtoffers helpen, we willen ook toekomstige slachtoffers voorkomen. Het effectief opvolging geven aan meldingen is daarom voor dit college essentieel. We leggen de verantwoordelijkheid bij het MDRA om met organisaties en individuen die discrimineren in gesprek te gaan om discriminatie een halt toe te roepen en herhaling te voorkomen. Hierbij werkt het MDRA samen met betrokken partijen zoals het OM, de politie en het College voor de Rechten van de mens.

[11] Bennett, J. E., & Sekaquaptewa, D. (2014). Setting an egalitarian social norm in the classroom: Improving attitudes towards diversity among male engineering students. *Social Psychology of Education*, *17*, 343-355.
[12] Munger, K. (2017). Tweetment effects on the tweeted: Experimentally reducing racist harassment. *Political Behavior*, *39*, 629-649.
[13] Carnaghi, A., & Yzerbyt, V. Y. (2006). Social consensus and the encoding of consistent and inconsistent information: When one's future audience orients information processing. *European journal of social psychology*, *36*(2), 199-210.
[14] Sechrist, G. B., & Milford, L. R. (2007). The influence of social consensus information on intergroup helping behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, *29*(4), 365-374.
[15] Amsterdam. (2016, January 3). *Verordening Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam*. Lokale Wet- En Regelgeving. https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR394338/1

CONCEPT

Naast opvolging door repressieve partners, wordt naar aanleiding van (trends in) meldingen bij het MDRA, de verbinding gemaakt naar de sociale basis en maatschappelijke partners voor 'secundaire preventie'; het vroegtijdig ingrijpen bij verontrustende signalen. Antidiscriminatie is niet alleen zaak voor politie en OM, maar ook voor eerstelijns hulpverleners en maatschappelijke partners die de buurt, de wijk, en de inwoners goed kennen. Het actieplan anti-lhbtiq+ geweld, onder verantwoordelijkheid van de burgemeester, is een eerste concretisering van een nadrukkelijker verbinding tussen de domeinen van openbare orde en veiligheid, diversiteit en preventie in het bestrijden van discriminatie en hieruit voortkomende (gewelds)incidenten.

Doelstelling 1.3. Bestrijden negatieve doorwerking van verleden in samenleving van nu
Met doorwerking van het slavernij- en koloniale verleden verwijzen we naar de negatieve impact die beide tot de dag van vandaag hebben op de Nederlandse samenleving. Omdat niet iedereen hiervan overtuigd is, willen we kennis over doorwerking vergroten.
Om doorwerking te bestrijden in Amsterdam willen we bewerkstelligen dat alle Amsterdammers zich kunnen herkennen in de brede geschiedenis van de stad, waaronder specifiek het koloniale en slavernijverleden. Dit betreft het brede Nederlandse koloniale en slavernij verleden in zowel het westen, oosten, als het zuiden. De geschiedenissen van contractarbeid, slavernij op de Molukken, in Suriname en Zuid-Afrika zijn verbonden aan de stad en zijn daardoor geschiedenissen van alle Amsterdammers.

Bestuurlijke prioriteit:

<u>1.3.1 Gedeeld eigenaarschap van het Amsterdamse koloniale verleden en doorwerking daarvan vergroten</u>

Door gedeeld eigenaarschap te vergroten, creëren we meer empathie. Wanneer Amsterdammers zich beter kunnen inleven in- en zich verantwoordelijk voelen voor de gedeelde koloniale en slavernij geschiedenis, kunnen ze zich ook beter inleven in de positie van personen die door deze geschiedenis zijn achtergesteld. Wanneer mensen zich beter kunnen inleven zijn ze vaker en meer gemotiveerd om gezamenlijk de negatieve doorwerking van het koloniale en slavernijverleden te beperken.

Activiteitenagenda 2023-2024

Hieronder is een overzicht te vinden met de verwachte activiteiten in 2023 -2024 voor Antidiscriminatie. De activiteitenagenda voor 2025-2026 wordt in 2024 gemaakt en t.z.t. aan uw raad gestuurd. Een tweejaarlijkse activiteitenagenda zorgt ervoor dat we wendbaar blijven en kunnen inspelen op actualiteiten en veranderingen in de stad die van invloed kunnen zijn op onze beleidsprioriteiten.

Nr.	Activiteit	Prioriteit	Jaar
1	We ontwikkelen een 2-jaarlijks discriminatiemonitor die wordt opgesteld door OIS in samenwerking met het MDRA. De monitor wordt breed gedeeld via de gemeentelijke communicatie kanalen en specifiek met organisaties en groepen die zich richten op het bestrijden van discriminatie	1.1.1	2023
3	We subsidiëren de alliantie ´Bevorderen van de kennis over (de effecten van) discriminatie´ voor de duur van 2 jaar op basis van de subsidieregeling ´Allianties inclusiviteit en antidiscriminatie 2024-2025´.	1.1.1	2024/2025
4	We maken een doorontwikkeling van de Website Eerste Hulp Bij Discriminatie.	1.1.1	2023/2024

CONCEPT

5	We stellen een Plan van Aanpak Moslimdiscriminatie op, als uitwerking van de aanbevelingen uit het actieonderzoek Moslimdiscriminatie en het Islamitisch akkoord.	1.1.1	2023/2024
6	We laten een nieuw actieonderzoek gericht op anti-Aziatisch racisme uitvoeren, na afronding van het onderzoek worden acties ingezet op basis van de aanbevelingen.	1.1.1	2023/2024
7	We laten een nieuw actieonderzoek gericht op validisme uitvoeren, na afronding van het onderzoek worden acties ingezet op basis van de aanbevelingen.	1.1.1	2023/2024
8	We ondersteunen vanuit de preventieve kant het actieplan anti-LHBTIQ geweld, dat valt onder verantwoordelijkheid van de burgemeester.	1.1.1	2023/2024
9	We subsidiëren de alliantie ´Bevorderen van inlevingsvermogen en empathie´ voor de duur van 2 jaar op basis van de subsidieregeling ´Allianties inclusiviteit en antidiscriminatie 2024-2025'.	1.1.2	2024
10	We financieren een vierjarig-onderzoek naar Joods verzet in Nederland waarvan de resultaten worden verwerkt in een boek, tentoonstelling, podcasts en een documentaire.	1.1.2.	2024
11	We lanceren een campagne, waarbij we ons net als in de voorgaande bestuursperiode richten op omstanders die voor hun mede Amsterdammers opkomen wanneer die gediscrimineerd worden.	1.1.3	2023/2024
12	We zetten in op projecten waarbij Amsterdammers of organisaties geëerd worden omdat zij als omstander ingrepen of als organisatie zich op een effectieve manier inzetten voor het tegengaan van discriminatie en bevorderen van inclusie.	1.1.3, 2.3.1	2024
13	We inventariseren bestaande projecten met een award/uitreiking component en verkennen in hoeverre daar het criterium 'bijdrage aan diversiteit en inclusie' kan worden toegevoegd.	1.1.3, 2.3.1	2024
14	We financieren het Meldpunt Discriminatie en Racisme Regio Amsterdam (MDRA) voor het uitvoeren van de wettelijke taken.	1.2.1	2023/2024
15	We verbeteren de zichtbaarheid van het MDRA in de stad door campagnes en door aanwezigheid van het MDRA bij evenementen.	1.2.1	2023/2024
16	We onderzoeken hoe we OOV kunnen ondersteunen in een daderaanpak rondom discriminatie.	1.2.2	2023/2024
17	We subsidiëren de alliantie ´Vergroten van een gedeeld eigenaarschap van het Amsterdamse (koloniale) verleden en de doorwerking´ voor de duur van 2 jaar op basis van de subsidieregeling ´Allianties inclusiviteit en antidiscriminatie 2024-2025'.	1.3.1	2024
18	We maken een plan van aanpak voor herstel van de negatieve doorwerking van het slavernijverleden op het hedendaagse Amsterdam. Dit plan wordt gebaseerd op de aanbevelingen die worden gedaan naar aanleiding van gesprekken die in 2023 met verschillende groepen in de stad worden gevoerd en op basis van wetenschappelijk onderzoek naar doorwerking.	1.3.1	2023/2024

CONCEPT

19	We volgen de landelijke wetenschappelijke onderzoeken die worden gedaan op het gebied van doorwerking van het slavernijverleden in het heden, en waar nodig vullen we deze aan door middel van een expertmeeting.	1.3.1	2023/2024
21	We laten nog minimaal vier projecten uitvoeren in het kader van het Herdenkingsjaar. Deze projecten zijn gericht op kennisdeling, bewustwording en dialoog.	1.3.1	2023/2024
22	We werken aan de totstandkoming van het Nationaal Slavernijmuseum waarbij na afronding van de participatie in 2023, gestart wordt met de tijdelijke programmering in 2024.	1.3.1	2023/2024

CONCEPT

Ambitie 2. Emancipatie: naar een stad met ruimte om jezelf te zijn

Als gemeente willen we de stad zo inrichten dat iedereen die vrijheid zoekt, weet wat er allemaal mogelijk is en waar ze moeten zijn voor ondersteuning. Of je nou een nieuw collectief wilt vormen of je juist wilt ontworstelen aan een groep – de gemeente wil al deze Amsterdammers ondersteunen.

Individuen, groepen en organisaties die hun stem laten horen en zich inzetten voor meer gelijkheid, kunnen rekenen op de steun van de gemeente. Hiermee willen we bijdragen aan de kracht van netwerken van groepen die zich emanciperen om grote maatschappelijke veranderingen teweeg te brengen. Deze groepen weten zelf het beste wat ze willen, en hoe zij daar willen komen. De gemeente ondersteunt en faciliteert emancipatieprocessen, maar is hierin niet richtinggevend. Eigen regie is een essentieel aspect van emancipatie. Iedereen mag diens eigen lot bepalen en op een eigen manier emanciperen.

We ondersteunen het zelf-emanciperend vermogen in de stad, en hebben in het bijzonder aandacht voor het streven naar gelijkheid van mensen in een kwetsbare positie, en het vergroten van de representatie en zichtbaarheid van álle Amsterdammers.

Doelstelling 2.1 Ondersteunen van het zelf-organiserend en emanciperend vermogen in de stad, van individuen en organisaties die zich inzetten voor de emancipatie van verschillende groepen
Emancipatie is het streven naar en de ontwikkeling van gelijke rechten en een gelijkwaardige positie in de maatschappij van groepen vanuit een achtergestelde positie. Met deze prioriteit ondersteunen we de strijd die groepen hier zelf in leveren.

Bestuurlijke prioriteiten:

2.1.1 Verbinden en faciliteren van emanciperende krachten.

Het college zet zich in om discriminatie tegen te gaan, en gelijkheid en emancipatie te bevorderen. Honderden organisaties en nog veel meer individuen zetten zich dagelijks in voor rechtvaardigheid en gelijke kansen. Dit zijn de emanciperende krachten die wij willen faciliteren om hun denk & doe kracht te bundelen rondom gedeelde doelen.

Daarom ondersteunen we als gemeente groepen die hun krachten willen bundelen, en bevorderen we verbinding en kennisuitwisseling. Met het verbinden van *grassroots* organisaties en initiatieven in onderlinge samenwerkingsverbanden met een gedeeld maatschappelijk doel, geven we invulling aan een faciliterende rol als gemeente en een regierol voor maatschappelijke organisaties in emancipatie-opgaven van de groepen die zij vertegenwoordigen. Evaluatie wijst uit dat deze werkwijze bijdraagt aan meer sturing op de gedeelde doelstellingen van maatschappelijke organisaties en overheid, en meer samenhang in de inzet rondom gedeelde doelen.[16] Door de regie over de aanpak van emancipatie-opgaven bij de maatschappelijke organisaties te leggen, geven we invulling aan onze ambitie om groepen te ondersteunen op hun eigen manier te emanciperen.
Voorbeelden hiervan zijn de door gemeenschappen zelf geëxploiteerde *safe spaces* (Regenbooghuis, Transhuis), allianties inclusiviteit en antidiscriminatie (zie ook p. 13), het ServicePunt Emancipatie en de (koepel)organisaties die de Queer & Pride 2023 organiseren.

Onze maatschappelijke partners vertegenwoordigen heel diverse gemeenschappen. Binnen gemeenschappen bestaan verschillende emancipatie-behoeften en verschillende ideeën over wat emancipatie van de groep vraagt. Deze diversiteit is niet altijd in een overkoepelende

[16] *Synergie in en met allianties* - Verwey-Jonker Instituut (2020)

strategie en gemeenschappelijke doelen te vangen. Denk hierbij aan de Zwarte gemeenschap die bestaat uit verschillende groepen, maar ook de lhbtiq+ gemeenschap waarbinnen verschillende emancipatie processen en behoeften bestaan. Naast het faciliteren van samenwerkingsverbanden, maken we hierom ruimte voor op zich staande initiatieven van diverse (sub)doelgroepen die specifieke achterbannen en belangen vertegenwoordigen.

Doelstelling 2.2 Bevorderen van gelijkheid, met nadrukkelijke aandacht voor mensen in een kwetsbare positie

Voor de wet is iedereen gelijk, maar sociale normen en structuren leiden in de dagelijkse levens van mensen tot ongelijke uitkomsten afhankelijk van hun gender(identiteit), leeftijd, geloof, culturele identiteit, seksuele oriëntatie en/of beperking. Deze ongelijkheid tekent zich af in alle domeinen van het leven. We onderscheiden onder andere economische (gelijke kansen en uitkomsten in het onderwijs en op de arbeidsmarkt), sociale (veiligheid en toegankelijkheid), gezondheids- (mentaal en fysiek welbevinden) en politieke (representatie) ongelijkheid. Het college wil tegenwicht bieden aan bestaande structuren en normen die gelijke rechten en gelijkwaardigheid van gediscrimineerde groepen in de weg staan.

Bestuurlijke prioriteiten:

2.2.1 Bevorderen van gendergelijkheid in werk

In te veel gezinnen (al dan niet in traditionele samenstelling) zijn het de vrouwen die minder uur gaan werken en loon inleveren wanneer ze kinderen krijgen, maar tegelijkertijd de grootste lasten dragen bij het opvoeden van onze nieuwe generaties en bij het verlenen van (mantel)zorg aan de oudere generaties. Deze rolverdeling komt voort uit een sterke moederschapsideologie in Nederland, waarbij vrouwen als de beste zorgverleners en primair verantwoordelijken voor de kinderen worden gezien.[17] De vaderschapsideologie schrijft tegelijkertijd voor dat mannen de primaire kostwinnaar zijn in gezinnen waarin zowel een vader als moeder aanwezig is.[18] Vrouwen zijn mede hierdoor vaker niet-economisch zelfstandig dan mannen.[19] Dit leidt tot grotere armoede onder vrouwen. Bovendien kunnen vrouwen die financieel afhankelijk zijn van hun partner, minder makkelijk zelfstandig deelnemen aan de samenleving.[20]

Dit kan en moet anders. Vrouwen moeten ook daadwerkelijk kunnen kiezen hoe zij hun tijd en talenten inzetten, en gelijke kansen hebben om economisch zelfstandig te zijn en een adequate levensstandaard te hebben. Daarom heeft het college aandacht voor een gelijkere verdeling van zorg en arbeid. Hierbij hebben we nadrukkelijk aandacht voor vrouwen in een kwetsbare positie, in het bijzonder voor vrouwen die niet of praktisch zijn opgeleid. Ook is er aandacht voor de rol van mannen; de emancipatie van mannen en jongens is nodig voor de emancipatie van vrouwen. Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis Atria raadt aan juist in te zetten op normverandering bij mannen, omdat zij zich meer dan vrouwen laten leiden door normen in hun professionele keuzes. Er bestaat een sterke norm onder mannen om voltijds te werken. Dit heeft als gevolg dat nog steeds minder dan 10% van de vaders structureel minder gaat werken na de komst van een kind, terwijl de meesten ouders werk en zorg gelijk willen verdelen en 20% van alle mannen aangeeft minder uur te willen werken.[21]

[17] Doorne-Huiskes, A. van & Doorten, I. (2011). The complexity of parenthood in modern societies. In: Beets, G., Schippers, J. & Te Velde, E. (eds.). *The future of motherhood in western societies. Late fertility and its consequences.* Dordrecht, Heidelberg, London, New York, Springer, 107-124.

[18] V*rij om te kiezen? Genderstereotypen en de levensloop | Combinatie zorg en werk*. Atria, 24-5-2022

[19] Emancipatiemonitor 2022

[20] *Hoe gender(on)gelijk is Nederland? Vrouwen in armoede*. College voor de Rechten van de Mens, 14-12-2022

[21] Emancipatiemonitor 2022

CONCEPT

Ook arbeidsmarktdiscriminatie - zoals zwangerschapsdiscriminatie, ongelijke beloning en ongelijke promotie-kansen voor mannen en vrouwen - draagt bij aan de gemiddeld zwakkere economische positie van vrouwen.[22] Hiervoor hebben we aandacht met activiteiten gericht op antidiscriminatie, waar het MDRA een belangrijke rol in heeft.

2.2.2 Bevorderen van de keuzevrijheid en het zelfbeschikkingsrecht van vrouwen en LHBTIQ+-Personen

Zelfbeschikking is het recht op zelfstandigheid en het maken van eigen keuzes. Amsterdammers hebben het recht om keuzes over hun eigen leven te maken, bijvoorbeeld over werk, partnerkeuze, leefvorm, het eigen lichaam en religie. Zelfbeschikking wordt door mensenrechtenorganisatie Amnesty International beschouwd als een grondslag voor mensenrechten, maar is voor vrouwen en LHBTIQ-personen helaas niet vanzelfsprekend. Patriarchale normen en hetero-normatieve opvattingen belemmeren de vrijheid van vrouwen en LHBTIQ+ personen. In de extreemste gevallen worden vrijheden zover ingeperkt dat vrouwen niet mogen beslissen over hun eigen zwangerschap, transpersonen niet mogen beslissen over hun eigen genderexpressie, en zowel vrouwen als LHBTIQ+-personen niet zelf mogen beslissen over met wie zij samenleven. [23]

Amsterdam blijft organisaties ondersteunen die zich inzetten voor het behoud van verworven vrijheden en het bestrijden van onvrijheden voor vrouwen en LHBTIQ+ personen.

Onder deze prioriteit valt ook het toewerken naar structurele gelijke rechtstoegang voor alle vrouwen, waarbij we bijzondere aandacht hebben voor vrouwen in een kwetsbare positie. Hiermee bouwen we voort op de Vrouwenrechtswinkels die in de vorige bestuursperiode zijn opgericht.

Doelstelling 2.3 Betere representatie van en medezeggenschap voor alle Amsterdammers
Iedere Amsterdammer is mede-eigenaar van deze stad en moet mede kunnen bepalen hoe die eruitziet. Iedere Amsterdammer moet zichzelf kunnen herkennen op allerlei posities en wezenlijk de kans krijgen om zelf ook zo'n positie te bekleden.

Deze doelstelling richt zich op gelijkwaardige toegang tot allerlei posities, gelijke toegang tot invloed en gelijkwaardige representatie in de verhalen die verteld worden over (de geschiedenis van) onze samenleving.

Bestuurlijke prioriteiten:

2.3.1 Bevorderen van gelijkwaardige representatie en medezeggenschap

Hiervoor is het belangrijk dat iedereen:

a. **De kans krijgt om mee te denken en praten over hun stad:**
   Alle Amsterdammers moeten dezelfde kans hebben om mee te denken en praten over hun stad. Het college vindt het belangrijk dat ook andere dan de gebruikelijke perspectieven aan bod komen. We willen eraan bijdragen dat juist die groepen die minder de mogelijkheid hebben invloed uit te oefenen, gelijkwaardig kunnen bijdragen aan de stad. Die beperkte mogelijkheid wordt onder meer veroorzaakt door het ontbreken van het benodigde netwerk, het niet beschikken over de taal en toon die als norm gelden op plekken waar besluiten worden genomen, of door het gevoel niet welkom te zijn. We hebben aandacht voor zowel het versterken van capaciteiten van Amsterdammers met minder invloed, als voor het openen van relatief gesloten werelden

[22] *Hoe gender(on)gelijk is Nederland? Vrouwen in armoede*. College voor de Rechten van de Mens, 14-12-2022
[23] KIS, 2022

en het uitdagen van normen over wie gehoord en betrokken worden.

b. Posities van invloed kan bekleden:
Op dit moment hebben mensen met bepaalde kenmerken, die samen als 'groepen' kunnen worden gezien, meer kans op het bezitten van een invloedrijke positie dan anderen. Dat blijkt uit cijfers zoals:

- In 2022 waren van de 94 CEO's in Nederland 5 vrouw.[24]
- In 2020 hadden 6 van de 231 medewerkers op verantwoordelijke kunstposities in de 21 grootste kunstmusea in Nederland een niet-westerse achtergrond. Veel van die musea staan in Amsterdam. Dit terwijl meer dan 35% van de Amsterdamse bevolking een niet-westerse migratieachtergrond heeft.[25]
- De meeste politici in Nederland zijn man, wit, 50+ en universitair opgeleid, slechts zo'n 30% is vrouw. De Amsterdamse gemeenteraad is meer divers dan het Nederlands gemiddelde, maar ook in Amsterdam heeft een deel van de politici op basis van discriminatie veel meer te maken met haat en bedreigingen dan anderen. Dit heeft als risico's dat zij hun politieke functie neerleggen, en dat mensen die op hun lijken, minder geneigd zullen zijn zich beschikbaar te stellen voor een politieke rol. Hiermee is een divers samengesteld stadsbestuur nog lang niet vanzelfsprekend.[26]

Het college spant zich in voor een gelijkwaardige samenleving waarin het van belang is dat iedereen gelijke kansen heeft, en dat dit zich vertaalt in een representatieve verdeling van invloedrijke posities.

2.3.2 Doorbreken van stereotype beeldvorming

Representatie gaat ook over wiens verhalen gezien en gehoord worden. Stereotypen en vooroordelen vormen een voedingsbodem voor discriminatie en ongelijkheid. Genderstereotypen zijn de basis voor maatschappelijke normen over de rollen die de verschillende genders in de maatschappij 'mogen' innemen. Culturele stereotypen zijn de basis voor discriminatie en uitsluiting van individuen vanwege hun culturele identiteit. Met de verhalen die we vertellen en de beelden die we tonen kunnen we stereotypen en eenzijdige beeldvorming *(single stories*) in stand houden, of hier juist tegenwicht aan bieden.[27]

We ondersteunen initiatieven die bijdragen aan gelijkwaardige representatie van alle Amsterdammers in de verhalen die verteld worden over heden en verleden, en die daarmee tegenwicht bieden aan stereotype beeldvorming en eenzijdige belichting van de verhalen van groepen in de stad.

Deze prioriteit vormt de tegenhanger van de prioriteit (1.1.2.) *"Bevorderen van inlevingsvermogen en empathie bij groepen die een negatieve houding hebben ten aanzien van groepen die discriminatie ervaren"* . Via deze twee wegen werken we toe naar het overkoepelende doel van minder discriminatie en meer ruimte voor iedereen om zichzelf te zijn.

De doelstelling 'Betere representatie van en medezeggenschap voor alle Amsterdammers'

[24] Merens, J. G. F. (2022). *Een lange weg: De ondervertegenwoordiging van vrouwen in management en top nader verklaard* (Doctoral dissertation, Utrecht University).
[25] Ter Borg, L. *Nederlandse kunstmusea: diversiteit is beleid, maar de directeur is altijd wit.* NRC, 24-6-2020
[26] *Online haat belemmert ambitie en functioneren vrouwelijke lokale politici* | Geweld tegen vrouwen. Atria, 26-9-2022
[27] Chimamanda Ngozi Adichie*: The danger of a single story* | TED Talk TED, 7-10-2009

wordt verder uitgewerkt door middel van een verkenning naar realisatiemogelijkheden in 2023. Voor prioriteit 2.3.1 wordt hierbij gelet op de raakvlakken met het programma Democratisering.

Verwachte Activiteiten 2023-2024

Hieronder staat een overzicht met de verwachte activiteiten in 2023 -2024 op het gebied van Emancipatie. De activiteitenagenda voor 2025-2026 wordt in 2024 gemaakt en t.z.t. aan uw raad gestuurd. Een jaarlijkse activiteitenagenda zorgt ervoor dat we wendbaar blijven en kunnen inspelen op actualiteiten en veranderingen in de stad die van invloed kunnen zijn op onze beleidsprioriteiten.

23	We ondersteunen de totstandkoming en exploitatie van het Regenbooghuis	2.1.1	2023/2024
24	We ondersteunen de safe space Trans-Huis	2.1.1	2023/2024
25	We ondersteunen de Queer & Pride 2023	2.1.1; 2.3.1	2023
26	We laten Queer & Pride 2023 evalueren, om hiervan te leren voor het nieuw te ontwikkelen Pride beleid	2.1.1	2023
27	We geven opdracht aan het ServicePunt Emancipatie als kennisknooppunt voor emancipatie in Amsterdam	2.1.1	2023/2024
28	We laten een verkenning uitvoeren voor aanvullende ondersteuning van LHBTIQ+ organisaties	2.1.1	2023
29	We subsidiëren de alliantie 'Zichtbaarheid en pride' voor het tweede jaar, op basis van de subsidieregeling ´Allianties inclusiviteit en antidiscriminatie 2021-2023´	2.1.1; 2.3.1	2023
30	We subsidiëren de alliantie ´Emancipatie van (kwetsbare en bi-culturele) LHBTIQ+ personen ´ voor de duur van 2 jaar op basis van de subsidieregeling ´Allianties inclusiviteit en antidiscriminatie 2024-2025´	2.1.1; 2.2.2	2024
31	We subsidiëren de alliantie 'Gendergelijkheid in werk' voor het tweede jaar, op basis van de subsidieregeling ´Allianties inclusiviteit en antidiscriminatie 2021-2023´	2.2.1	2023
32	We subsidiëren de alliantie ´Gendergelijkheid in werk´ voor de duur van 2 jaar op basis van de subsidieregeling ´Allianties inclusiviteit en antidiscriminatie 2024-2025´	2.2.1	2024
33	We subsidiëren vrouwenrechtswinkels	2.2.2	2023/2024
34	We laten een evaluatie uitvoeren naar de resultaten van de vrouwenrechtswinkels	2.2.2	2023
35	We onderzoeken of en hoe de kosten voor het aanpassen van de genderaanduiding op identiteitsdocumenten voor transpersonen en non-binaire personen vergoed kan worden[28]	2.2.2	2023/2024
36	We subsidiëren de alliantie 'BIPOC' voor het tweede jaar, op basis van de subsidieregeling ´Allianties inclusiviteit en antidiscriminatie 2021-2023´	2.1.1	2023
37	We dragen bij aan het Vrouwennetwerk, een initiatief van de burgemeester	2.3.1	2023/2024
38	We laten een verkenning uitvoeren voor invulling van de prioriteiten op het gebied van representatie	2.3.1	2023
39	We subsidiëren de alliantie ´Bevorderen van zichtbaarheid en representatie van alle Amsterdammers ´ voor de duur van 2 jaar op basis van de subsidieregeling ´Allianties inclusiviteit en antidiscriminatie 2024-2025´	2.3.2	2024

[28] Deze activiteit is toegevoegd aan de activiteitenagenda naar aanleiding van Motie 414 van de leden Bentoumya, Lust, Noordzij, Bons, Bakker, Garmy en Kabamba inzake vergoeding wijziging geslachtsregistratie transgender- en nonbinaire personen (TA2023-000751) en wordt middels een aanvullende brief afgedaan.

CONCEPT

Agenderend wethouderschap

Het college ziet het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid om toe te werken naar een inclusieve stad waarin iedereen zich vrij en beschermd voelt, de ruimte heeft om zichzelf te zijn en ertoe doet en meedoet. Om deze inclusie te bevorderen en alle vormen van discriminatie en racisme tegen te gaan, zet het college naar aanleiding van motie 419accent van de leden Ahmadi, Kabamba, Bouhassani, Lust, Bentoumya, Khan, Garmy inzake "Integrale benadering van diversiteits- en antidiscriminatiebeleid" (TA2022-001058) in op een integrale benadering vanuit alle relevante beleidsterreinen.

De wethouder Inclusie en Antidiscriminatiebeleid heeft hierbij een agenderende rol. Wanneer diversiteits- en inclusievraagstukken gesignaleerd worden die op andere beleidsterreinen aandacht vragen, kaart de wethouder dit aan binnen het college. Dit kan bijvoorbeeld door inclusie van Roma en Sinti onder de aandacht te brengen bij het woonbeleid, en door het belang van een laagdrempelige ingang/voorziening bij de politie voor gemarginaliseerde groepen te agenderen bij de burgemeester. Ook worden actiepunten die van toepassing zijn op andere beleidsterreinen uit bijvoorbeeld de akkoorden[29] [30] [31] of actieonderzoeken bij de andere bestuurders op de agenda gezet. De betreffende bestuurders dragen de verantwoordelijkheid deze punten op hun beurt verder op te pakken met de directies.

Daarnaast worden in het kader van motie 419accent algemene uitgangspunten voor de gehele organisatie opgesteld, die helpen bij het ontwikkelen van inclusief beleid op alle terreinen.
De uitgangspunten worden langs dezelfde lijnen opgesteld als het diversiteitsbeleid: normstellen, agenderen en faciliteren. In de toepassing van deze uitgangspunten kan gebruik worden gemaakt van de factsheets die in opdracht van de afdeling Diversiteit door Movisie zijn ontwikkeld. In deze factsheets worden op acht domeinen discriminatiecijfers in Amsterdam weergegeven en mogelijke aanpakken beschreven die de gemeente hierop kan inzetten.

Bij de implementatie van de uitgangspunten binnen de gemeente wordt de verbinding gelegd met de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit die zich richt op wat we binnen de gemeentelijke organisatie zelf doen aan het bevorderen van Inclusie en Diversiteit. De uitgangspunten worden toegevoegd aan de definitieve versie van dit kader dat in Q4 van 2024 wordt vastgesteld.

Voorbeeld: toepassing uitgangspunten portefeuille Sport

Normstellen: Er vind een racisme incident plaats tijdens een sportevent; de wethouder spreekt zich hierover uit door aan te geven dat dit onacceptabel is. Agenderen: Onderbelichte situaties binnen de sport worden geagendeerd (zoals belemmeringen sportdeelname meisje met niet westerse achtergrond) Faciliteren: Sportorganisaties worden ondersteund bij het implementeren van antidiscriminatiebeleid

Verder gaan we als stad de samenwerking aan met nationale kenniscentra, de nationaal coördinator tegen discriminatie en racisme, de nationaal coördinator antisemitismebestrijding, de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, de andere G4-steden (Rotterdam, Den Haag en Utrecht), het Rijk en internationale partners. Discriminatie stopt namelijk niet binnen de Amsterdamse stadsgrenzen. Hierom is het belangrijk om het (internationaal) speelveld te benutten en samenwerking aan te gaan met steden in overeenkomstige strijd tegen discriminatie en

[29] Regenboog Stembusakkoord 2021:
[30] Uitgangspunten voor het Amsterdams Islamitisch Akkoord 2022
[31] Amsterdams Joods Akkoord 2018

CONCEPT

uitsluiting. Dit kan door samenwerking met bijvoorbeeld andere postkoloniale steden of door kennisuitwisseling of gezamenlijke lobby op thema's als anti-moslimdiscriminatie en anti-lhbtiq+ geweld.

Dit alles vormt een belangrijke stap naar een samenhangend diversiteitsbeleid. Op overkoepelend niveau bewaakt de wethouder vanuit haar agenderende rol de samenhang en zorgt ervoor dat het onderwerp bij het college op de agenda blijft.

Samenwerking met maatschappelijke partners

De gemeente Amsterdam werkt vanuit het diversiteitsbeleid samen met verschillende Amsterdamse partners bij het tegengaan van discriminatie, en het bevorderen van gelijkwaardigheid, emancipatie en verbondenheid. Een belangrijk uitgangspunt is dat emanciperende krachten worden ondersteund, en het zelf-emanciperend en zelf-organiserend vermogen in de stad wordt bevorderd. Deze activiteiten worden op verschillende manieren gefinancierd: via een subsidieregeling voor allianties, via een aantal vaste begrotingssubsidies, en via het inkopen van programma's en projecten op de vastgestelde doelstellingen.

De kern van het subsidie-instrumentarium voor diversiteit is de subsidieregeling voor allianties. In 2020 heeft een brede herijking van het subsidie-instrumentarium plaatsgevonden, waarbij is toegewerkt naar een subsidieregeling voor partijen die in alliantievorm samenwerken rondom een bestuurlijke prioriteit. Deze subsidieregeling trad in werking in maart 2021 en verving vanaf dat moment de oude subsidieregeling Burgerschap en Diversiteit uit 2013. Met de subsidieregeling voor allianties heeft de gemeente vier doelen:

- Strategisch samenwerken: Het is van belang dat ieder vanuit de eigen rol en expertise activiteiten onderneemt die daadwerkelijk invulling geven aan de bestuurlijke prioriteiten op het terrein van inclusie en antidiscriminatie.
- Stimuleren van resultaatgerichtheid: De bestuurlijke prioriteiten vormen een stip aan de horizon waar ieder vanuit de eigen expertise naartoe werkt. Zo zijn de afzonderlijke activiteiten niet meer het einddoel, maar wordt er resultaatgericht gewerkt.
- Stimuleren van synergie in het veld: Wanneer de Amsterdamse maatschappelijke organisaties meer en kwalitatief beter samenwerken, ontstaat een samenhang tussen activiteiten van verschillende partijen die bijdragen aan de realisatie van het diversiteitsbeleid.
- Meerjarige zekerheid bieden: Mogelijk maken om partijen meerjarige zekerheid te bieden om vanuit een eigen aanpak bij te dragen aan de bestuurlijke prioriteiten.

Voor 2024 en 2025 is een nieuwe alliantieregeling beschikbaar gesteld. Via deze regeling wordt voor de duur van twee jaar €3.000.000, - beschikbaar gesteld aan allianties om bij te dragen aan zes bestuurlijke prioriteiten:

1. Bevorderen van gendergelijkheid in werk
2. Emancipatie van (kwetsbare en bi-culturele) LHBTIQ+ personen
3. Bevorderen van zichtbaarheid en representatie van alle Amsterdammers
4. Bevorderen van de kennis over (de effecten) van discriminatie
5. Bevorderen van inlevingsvermogen en empathie
6. Gedeeld eigenaarschap van het Amsterdamse (koloniale) verleden en de doorwerking vergroten

In het voorjaar van 2025 wordt een besluit genomen door het college over de periode 2026 en daarna.

Om naast de stadsbrede inzet van de allianties op de bestuurlijke prioriteiten ook ondersteuning te kunnen bieden aan de lokale emanciperende en antidiscriminatie-krachten van de stad, wordt structureel jaarlijks een financiële bijdrage geleverd aan de Sociale Basis. Deze is bedoeld voor kleinere initiatieven in de stadsdelen gericht op het bevorderen van emancipatie en inclusie, en het tegengaan van discriminatie.

CONCEPT

Tenslotte is er ook een aantal grotere projecten die meerjarig op de begroting staan en subsidie ontvangen. Dit zijn de structurele begrotingssubsidies voor het NiNsee, de viering van Keti Koti en het MDRA.

Naast de subsidies wordt ook aan de hand van inkoopopdrachten samengewerkt aan activiteiten die niet gevat kunnen worden in een alliantie(subsidie), maar waar wij als gemeente meer willen sturen op uitkomsten en uitvoering. Een voorbeeld van een vaste inkoopopdracht die ook de komende bestuursperiode zal worden gecontinueerd is het Servicepunt Emancipatie (SPE), een kennisknooppunt voor initiatieven gericht op gendergelijkheid.

Gebiedsgerichte samenwerking

Elk stadsdeel, elk stadsgebied, elke buurt en wijk heeft zijn eigen karakter, problematiek en uitdagingen. De stadsdeelbestuurders en stadsdeelcommissies weten goed wat de specifieke behoefte zijn. De stadsdelen worden niet voor niets beschreven als de ogen en oren van de stad.

Er wordt op verschillende manieren samengewerkt tussen de centrale directie Diversiteit, de stadsdelen en stadsgebied Weesp. Ook bij het werken aan de doelen in dit beleidskader hebben zij een belangrijke rol. Bovendien hebben de stadsdelen volgens de verordening op de stadsdelen 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. Dit wordt door de stadsdelen en stadsgebied vertaald naar de lokale opgave. Hierbij hebben we oog voor de masterplannen[32] [33] [34].

Het voorliggende kader moet de stadsdelen voldoende ruimte en richting bieden om gebiedsgerichte speerpunten uit te werken die passen bij het nieuwe diversiteitsbeleid. De stadsdelen ontvangen hier jaarlijks middelen voor, waarmee activiteiten ontplooid kunnen worden die bijdragen aan n de beleidsprioriteiten uit het beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026, en die passen bij de couleur locale van de stadsdelen. Dat kan in verschillende vormen, zolang deze niet overlappend zijn met activiteiten die worden gefinancierd vanuit de sociale basis. Te denken valt aan: dialoogtafels over actuele thema's in buurten, uitwisselen van herinneringen uit de buurt of interculturele en interreligieuze dialoogbijeenkomsten.

Sociale Basis

De sociale basis is een instrument dat door de stadsdelen wordt ingezet om de volgende bouwstenen te bereiken: verbondenheid en betrokkenheid, samenredzaamheid, zelfredzaamheid en ontplooiing. Het gaat om een breed en laagdrempelig aanbod van activiteiten en ondersteuning in de eigen buurt of wijk.

Om ook in de haarvaten van de stad in te zetten op inclusie en antidiscriminatie is afgesproken dat Diversiteit structureel jaarlijks een financiële bijdrage levertaan de Sociale Basis. Deze bijdrage is daarmee expliciet bedoeld voor de kleinere initiatieven in de stadsdelen gericht op het bevorderen van emancipatie en inclusie, en het tegengaan van discriminatie. Hierbij is te denken aan activiteiten die bijdragen aan het:

- Gebiedsgericht stimuleren van een verbonden stad en een kansrijke omgeving waarin iedereen in gelijke mate meedoet en zichzelf kan zijn door elkaar te ontmoeten, van en over elkaar te leren en netwerken te vormen;

[32] Masterplan Zuidoost Programma 2021-2040
[33] Aanpak Noord
[34] Masterplan Nieuw-West

- Gebiedsbericht bevorderen van de inclusiviteit van de samenleving, onder andere door het verbeteren van de positie en vergroten van de acceptatie en zichtbaarheid van Amsterdammers die door herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender te maken hebben met achterstelling en/of uitsluiting;
- Herdenken en vieren van de gedeelde geschiedenis van Amsterdammers in specifieke gebieden.

Monitoringsplan (in afstemming met o.a. OIS, MDRA)

Onderzoek & Statistiek is gevraagd mee te denken over de indicatoren die gebruikt kunnen worden om het diversiteitsbeleid te monitoren. Het gaat hierbij zowel om bestaande algemene indicatoren die iets zeggen over de staat van emancipatie en discriminatie in Amsterdam, als om specifieke indicatoren met betrekking tot het Diversiteitsbeleid 2023-2026.

Algemene indicatoren vertellen iets over de maatschappelijke context van het Diversiteitsbeleid, ze laten trends zien waar het college met beleid op kan reageren. De algemene indicatoren zijn onderdeel van gemeentelijke monitoren, waaronder de Veiligheidsmonitor (o.a. ervaren discriminatie en veiligheid), de Monitor Discriminatie (meldingen bij het MDRA, door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten en verzoeken en oordelen bij het College voor de Rechten van de Mens) en de burgermonitor (o.a. ervaren vrijheid om zichzelf te kunnen zijn, tolerantie en ervaren acceptatie en politieke participatie van subgroepen).

Specifieke indicatoren zeggen iets over de uitvoering, het bereik en de effecten van het Diversiteitsbeleid. De specifieke indicatoren worden opgenomen in de beleidsmonitor Diversiteit, die in Q3 2023 wordt ontwikkeld. De adviezen van de Rekenkamer met betrekking tot de monitoring van het Diversiteitsbeleid op basis van de evaluatie hiervan in de periode 2019-2022 worden hierin meegenomen.[35]

De beleidsmonitor Diversiteit zal tweejaarlijks worden uitgevoerd (de eerst volgende monitor wordt eind 2024 verwacht). In tussenliggende jaren worden verdiepende evaluaties uitgevoerd, waarmee meer kennis wordt verworven over hoe en onder welke voorwaarden verandering tot stand komt als gevolg van het Diversiteitsbeleid. Deze kennis wordt gebruikt voor het aanscherpen en het maken van keuzes in het Amsterdams Diversiteitsbeleid, en om als gemeente onze rol te vervullen als *thought and practice leader* op dit gebied in netwerken zoals de Regenboogsteden.

Begroting voor 2023-2026

Programmaonderdeel 6.4 Diversiteit

(bedragen x € 1 miljoen)	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Baten	0,0	0,0	0,0	0,0
Lasten	9,1	10,1	8,9	8,4
Saldo Baten en Lasten	**-9,1**	**-10,1**	**-8,9**	**-8,4**
Onttrekking	0,0	0,0	0,0	0,0
Toevoeging	0,0	0,0	0,0	0,0
Saldo onttrekkingen en toevoegingen reserves	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**
Totaal Programmaonderdeel 6.4 Diversiteit	**-9,1**	**-10,1**	**-8,9**	**-8,4**

De lasten in dit programmaonderdeel zijn bestaan uit:
· De bijdrage voor emancipatie, antidiscriminatie en subsidieregelingen strategische allianties.

[35] Bronvermelding evaluatie Rekenkamer

· *Apparaatslasten voor uitvoering van het programmaonderdeel 6.4 (ca. € 1,8 miljoen).*

Terminologie

Op het gebied van Inclusie en Diversiteit bestaan verscheidene termen voor verschillende fenomenen, die soms door elkaar worden gebruikt maar significant van elkaar verschillen. Hierom is duidelijkheid over deze verschillende termen en eenduidig gebruik ervan van groot belang om het veelkoppig monster van discriminatie en racisme adequaat aan te pakken.
Tevens willen we ertoe bijdragen dat iedereen zichzelf kan zijn en mee kan doen. Dat betekent ook dat onze communicatie in taal en beeld inclusief is. Zodat iedereen zich herkent in onze communicatie-uitingen en zich er door aangesproken voelt.

Eén aspect van die inclusieve communicatie, is het hanteren van de juiste termen en definities binnen het thema diversiteit en inclusie. Die inhoudelijk correct zijn, herkenbaar zijn voor Amsterdammers en niet kwetsend zijn. Hieronder geven we een overzicht van termen en hun uitleg. Een belangrijke bron voor deze definities, is de begrippenlijst van het Kennisplatform Inclusief Samenleven.[36]

Tegelijkertijd is dit een momentopname. Taal is levend en de samenleving en de kennis over het diversiteit en inclusiethema ontwikkelen zich razendsnel.

Bovendien communiceert de gemeente al jaren op de website Diversiteit over 'moeilijke' of nieuwe begrippen uit het domein van inclusie en diversiteit. Dit zijn vereenvoudigde versies van de begrippen zoals uitgelegd door KIS: https://www.amsterdam.nl/sociaaldomein/diversiteit/11-begrippen/

Begrippenlijst

Diversiteit
Diversiteit gaat over alle mogelijke aspecten waarop mensen zichtbaar en niet-zichtbaar van elkaar (kunnen) verschillen.

Inclusie
Een inclusieve samenleving is een samenleving waarin iedereen mee kan doen en niemand wordt uitgesloten. Iedere burger moet de kans hebben om zich gelijkwaardig te ontwikkelen en ontplooien.

Sociale normen
Sociale normen geven aan welk gedrag als correct wordt beschouwd, maar staan niet in de wet. Zoals: je kijkt elkaar aan bij een kennismaking, je helpt iemand die gevallen is overeind en je sluit achteraan in de rij bij de kassa.

Stereotypen
Een stereotype is een overdreven versimpeld beeld van een individu of een groep mensen. Dat kan zijn op basis van etniciteit, nationaliteit, geloof, geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid, beroep, uiterlijk, beperking, leeftijd of sociale klasse. Een stereotype kan zowel positief als negatief zijn. Stereotypen werken discriminatie in de hand. Ook kan een hiërarchie van stereotypen over verschillende groepen bijdragen aan structurele ongelijkheid.

Vooroordelen
Vooroordelen zijn negatieve gevoelens over mensen, omdat die behoren tot een 'andere' groep, zonder dat je deze mensen hoeft te kennen. Wanneer je je bang, boos of op een andere manier negatief voelt

[36] Bronvermelding begrippenlijst KIS

CONCEPT

en/of gedraagt bij iemand die je als 'anders' bestempelt, dan heb je last van vooroordelen. Net als stereotypen, vormen vooroordelen een basis voor discriminatie.

Micro-agressie
Micro-agressie is bewust of onbewust gedrag over iemands identiteit dat minachtend, beledigend en/of aanvallend is. Bijvoorbeeld 'grapjes' of stereotyperende opmerkingen of vragen. Juist omdat micro-agressie constant terugkomt, kan dat iemands zelfbeeld beschadigen.

Intersectionaliteit
Mensen zijn altijd méér dan alleen hun gender, hun achtergrond of hun seksuele geaardheid. Denk aan alle aspecten die onze leefsituatie, mogelijkheden en behoeften bepalen: bijvoorbeeld opleiding, sociaaleconomische status, levensbeschouwing, afkomst en gezondheid. Bij iedereen is de mix weer anders. Dit heet intersectionaliteit.

Intersectioneel denken
Met Intersectioneel denken ben je je ervan bewust dat mensen op meerdere assen kunnen afwijken van 'de norm', dat die assen elkaar beïnvloeden en dat dat iemands positie in de maatschappij bepaalt. Dit betekent dat er naast aparte aandacht voor de verschillende vormen van discriminatie ook aandacht is voor de relaties daartussen. Zo kan een Somalische moslimvrouw die een hoofddoek draagt, te maken krijgen met seksisme, anti-moslimdiscriminatie én racisme bij het zoeken naar een baan.

Sekse en gender
De term 'sekse' of 'geslacht' verwijst naar onze biologische eigenschappen, zoals de chromosomen, voorplantingsorganen en hormonen. Gender verwijst naar sociale, culturele en psychologische kenmerken die met een sekse in verband worden gebracht. Onder gender kan vallen wat traditioneel als 'mannelijk' en 'vrouwelijk' gezien wordt, maar ook alles ertussenin. Gender is ook de 'rol' waarmee iemand zichzelf het meest identificeert, dit wordt ook wel genderidentiteit genoemd. Iemands gender hoeft dus niet gelijk te zijn aan iemands sekse of geslacht.

Lhbtiq+
De verscheidenheid aan seksuele oriëntatie en identiteiten is groot. De afkorting lhbtiq+ staat voor:

- Lesbisch: een vrouw die zich emotioneel/fysiek aangetrokken voelt tot vrouwen.
- Homoseksueel: een man die zich emotioneel/fysiek aangetrokken voelt tot mannen.
- Biseksueel: een man of vrouw die zich zowel emotioneel als fysiek aangetrokken voelt tot mannen als vrouwen.
- Transgender: parapluterm voor mensen die zich niet identificeren met het bij geboorte toegekende geslacht. Personen wiens genderidentiteit niet past binnen de binaire man/vrouw tweedeling zoals we die kennen binnen onze samenleving, identificeren zich o.a. als non-binair, gender queer of genderfluide. Non-binaire genderidentiteiten worden over het algemeen geschaard onder de parapluterm 'transgender'. De tegenhanger van transgender is cisgender, de term voor mensen die zich prettig voelen bij het geslacht dat ze kregen bij geboorte. De meeste mensen zijn cisgender.
- Intersekse conditie: parapluterm voor aangeboren condities waarbij het geslacht verschilt van wat medici als norm beschouwen voor mannen- en vrouwenlichamen. Intersekse personen zijn dus geboren met zowel mannelijke en vrouwelijke geslachtskenmerken.
- Queer: mensen die hun seksuele voorkeur/identiteit liever niet in een hokje plaatsen, en zich dus liever niet identificeren als hetero, lesbisch, biseksueel, etc.
- Het plusje in lhbtiq+ staat voor alle overige vormen van seksuele diversiteit. Wij verstaan hieronder ook aseksualiteit.

Tot slaaf gemaakten

CONCEPT

We spreken nu over '(tot) slaaf gemaakten' in plaats van 'slaven'. De meeste informatie over het slavernijverleden is gebaseerd op ervaringen van slavenhandelaren, slavenhouders en machthebbers. Niet op die van de mensen zelf.

Door het woord 'slaven' lijkt het alsof 'slaaf' de (enige) identiteit van deze slachtoffers was. Zij werden zo ontmenselijkt. Onderzoekers hebben gezocht naar nieuwe, betere woorden om over slavernij te vertellen. De term 'slaafgemaakt' laat duidelijker zien dat het een mens betreft, die tegen zijn of haar wil tot slaaf is gemaakt.

Trans-Atlantische slavernij en slavernij rond de Indische Oceaan
Amsterdam was drie eeuwen lang wereldwijd bij slavenhandel en slavernij betrokken. Twee van de belangrijkste spelers in de handel waren de West-Indische Compagnie (WIC) en de Vereenigde Oost-Indische Compagnie (VOC). De WIC voer op gebieden aan de oostkust van Afrika en de overkant van de Atlantische Oceaan, zoals Suriname en de Caribische eilanden. De slavenhandel en slavernij die daar plaatsvond, noemen we 'trans-Atlantische slavernij'. De VOC voer om Afrika heen naar gebieden rond de Indische Oceaan, met name Indonesië (toen: Nederlands-Indië). Dit duiden we aan met 'slavenhandel en slavernij rond de Indische Oceaan'.

Doorwerking slavernijverleden
Na de afschaffing van de slavernij in de koloniale gebieden Suriname, de Caribische eilanden, toenmalig Nederlands-Indië (Indonesië) en andere gebieden rond de Indische Oceaan, was niet plotseling iedereen gelijk. Ideeën over minderwaardigheid van mensen van kleur bleven bestaan.
Tot op de dag van vandaag werken de eeuwenlange uitbuiting en de daarbij behorende racistische denkbeelden door in de samenleving. De laatste tijd is er meer aandacht voor deze doorwerking.

Definities van vormen van discriminatie

Discriminatie algemeen
Discriminatie is het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd. Discriminatie op de volgende gronden is wettelijk niet toegestaan[37]:

- godsdienst
- levensovertuiging
- politieke gezindheid
- ras
- geslacht
- nationaliteit
- seksuele gerichtheid
- burgerlijke staat
- handicap of chronische ziekte
- leeftijd

Een werkgever mag bovendien geen onderscheid maken op grond van arbeidsduur (voltijd- of deeltijdwerk) en op grond van het soort contract (tijdelijk of vast).
Discriminatie kan allerlei vormen aannemen: negatieve bejegening, ongelijke behandeling tot zelfs vernieling, bedreiging of geweld.

Lhbtiq+ discriminatie

[37] Bronvermelding Art. 1

CONCEPT

Lhbtiq+ discriminatie gaat over het ongelijk behandelen, negatief bejegenen en/of gebruiken van geweld tegen lhbti+ personen, (mede) vanwege hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en/of geslachtskenmerken.

Validisme
Validisme is de discriminatie van mensen met een (functie)beperking op grond van hun lichamelijke, verstandelijke en/of psychische gesteldheid.

Seksisme
Seksisme is discriminatie op basis van sekse of gender. Seksisme is geworteld in stereotypen over sekserollen en kan op meerdere niveaus voorkomen: individueel, organisatorisch, institutioneel en cultureel.

Racisme
De term 'ras' is bedacht om – op basis van huidskleur – onterecht een rangorde tussen groepen te maken, ten tijde van de slavernij. Tegenwoordig denken helaas nog steeds veel mensen dat 'ras' bepaalt wat de intellectuele, fysieke of andere capaciteiten van mensen zijn én dat de ene groep mensen beter is dan de andere. Dat komt voort uit én zorgt voor structurele machtsverschillen in onze samenleving. Er bestaan verschillende vormen van racisme:

Antisemitisme
Antisemitisme is de discriminatie van en het racisme tegen mensen met een joodse achtergrond. Zij hebben in de geschiedenis vaak te maken gehad met vijandigheid en haat, variërend van discriminerende overheidsmaatregelen tot georganiseerde moordpartijen, zoals pogroms en de Holocaust.

Anti-zwart racisme
Anti-zwart racisme is de discriminatie van en het racisme tegen mensen met een zwarte of bruine huidskleur. Deze vorm van discriminatie grijpt vaak terug op denkbeelden die in de tijd van slavernij bedacht zijn.

Moslimdiscriminatie
Moslimdiscriminatie is de discriminatie van en het racisme tegen mensen met het islamitische geloof of een islamitische achtergrond. Bij moslimdiscriminatie is sprake van het anders behandelen, uitsluiten of achterstellen van individuen of groepen op basis van hun (vermeende) islamitische geloof.

Moslimdiscriminatie komt voort uit wat wel wordt aangeduid als moslimhaat of islamofobie: een samenstel van generaliserende ideeën, beelden, symbolen en teksten die systematisch en consistent een negatieve betekenis geven aan 'moslims' en/ of 'de' islam. [38]

Institutioneel racisme
De term 'institutioneel racisme' heeft betrekking op racisme dat is ingebed in instituten: dat kunnen concrete organisaties zijn (zoals een bedrijf, school of uitkeringsinstantie), maar ook een institutioneel veld zoals de arbeidsmarkt, de gezondheidszorg of het onderwijs. Institutioneel racisme betekent dat de processen, het beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten leiden tot structurele ongelijkheid tussen mensen met verschillende achtergronden, huidskleuren of religies. Belangrijk is dat dit kan gaan om twee typen regels of processen: (1) regels of processen die expliciet onderscheid maken en de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren en (2) regels of processen die niet expliciet

[38] Vierde Monitor moslimdiscriminatie, Butter, Van Oordt, van der Valk, 2021

CONCEPT

onderscheid maken tussen groepen, maar er in de praktijk wel voor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep bevoordeeld. Kenmerkend is dat institutioneel racisme structureel en collectief is. Het gaat niet over incidenten en betreft niet het handelen van één individuele medewerker van een instituut. In de Nederlandse praktijk kun je institutioneel racisme herkennen doordat witte mensen vaak worden bevoordeeld, terwijl zwarte mensen, mensen van kleur, mensen met dubbele nationaliteit en/of mensen met een religieuze achtergrond (m.u.v. van de Christelijke achtergrond) worden benadeeld.

CONCEPT