Gemeente Amsterdam

Raadsinformatiebrief
Afdoening motie

Aan:	De leden van de gemeenteraad van Amsterdam
Datum	29 mei 2024
Portefeuille(s)	Zorg, Publieke gezondheid en Preventie / Inclusie en Antidiscriminatiebeleid / Opvang (MO/BW) / Personeel en Organisatie
Portefeuillehouder(s):	Alexander Scholtes / Touria Meliani / Rutger Groot Wassink / Hester van Buren
Behandeld door	OJZD + bestuurszaken.ojz@amsterdam.nl
Onderwerp	Afdoening motie 357 van het lid Wehkamp van de D66

Geachte leden van de gemeenteraad,

Amsterdam is een stad voor iedereen en accepteert geen enkele vorm van discriminatie en racisme. Iedereen moet zichzelf kunnen zijn en zich veilig voelen in de stad, ongeacht gender, leeftijd, geloof, culturele identiteit of seksuele oriëntatie.[1] Zoals we ook hebben opgenomen in het visiedocument Een Stad uit Duizenden (2023-2026):

> Amsterdam wil een stad zijn waar ieder individu kan kiezen hoe ze zichzelf willen zijn, en waar iedereen die ruimte ook aan anderen geeft. Het mag niet uitmaken op wie je verliefd wordt, of je je wel of niet thuis voelt in het hokje man of vrouw, hoe je lichaam eruitziet en voor welke samenlevingsvorm je kiest. Vrouwen mogen nooit belemmerd worden in hun keuzevrijheid, gelijkwaardigheid en lichamelijke integriteit. Toch is dit nog niet de realiteit. Vrouwen hebben nog steeds te maken met seksisme en vrouwenhaat. Ze nemen bovendien nog altijd het leeuwendeel van de zorgtaken in huis voor hun rekening, en zijn minder vaak economisch zelfstandig dan mannen (67 procent van de vrouwen ten opzichte van 82 procent van de mannen).

Inclusie en diversiteit horen bij de kernwaarden van de gemeente Amsterdam. Het beleid dat we opstellen, geldt voor iedere Amsterdammer. Voor een goede uitvoeringspraktijk is daarbij maatwerk van groot belang. Dat betekent dat soms extra aandacht of inzet voor bepaalde groepen noodzakelijk is. Om te leren hoe wij het nog beter kunnen doen, is het (laten) uitvoeren van onderzoek daarbij van groot belang. De jaarlijks terugkerende mensenrechtenscans horen daar ook bij. De recent uitgevoerde mensenrechtenscan gaat specifiek over de rechten van vrouwen binnen het gemeentelijke zorg- en welzijnsbeleid. Als gemeente Amsterdam vinden we dit belangrijk, omdat we zien dat expliciete aandacht voor meisjes en vrouwen bij in sommige gevallen nodig is voor meer kansengelijkheid in de stad.

Motie 357 – Mensenrechtenscan over CEDAW-Verdrag

In 2020 heeft de gemeenteraad de eerste mensenrechtenscan uit laten voeren, deze mensenrechtenscan ging over de kinderrechten in Amsterdam. In de vergadering van de gemeenteraad van 6 oktober 2022 heeft de Amsterdamse gemeenteraad bij de behandeling van agendapunt 20: Kennisnemen van het vervolgonderzoek op de Kinderrechtenscan van de Kinderombudsman VN2022-029296, motie 357 van raadslid Wehkamp van D66 aangenomen.

[1] www.amsterdam.nl/sociaaldomein/diversiteit/antidiscriminatie/

Daarin wordt het college gevraagd om de volgende mensenrechtenscan te toetsen aan het CEDAW-Verdrag, met een focus op zorg.

Het college geeft als volgt uitvoering aan de motie: Het laten uitvoeren van een toets van het beleid op zorg en welzijn aan mensenrechtenverdragen rond gender en sekse, met specifieke focus op het VN-Vrouwenverdrag. De uitkomsten van die mensenrechtenscan bieden we u hierbij aan.

Deze scan focust zich op het beleid en de taken van de gemeente binnen de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Wet publieke gezondheid (Wpg). Het gaat daarbij om de beleidsterreinen Huiselijk Geweld en Kindermishandeling (HGKM), Maatschappelijke Opvang en Beschermd Wonen (MOBW) en de Sociale Basis, met de daarbij horende uitvoeringspartners. Daarnaast gaat het om het beleid dat de GGD opstelt en uitvoert in het kader van de Wpg. De scan toetst het beleid aan het VN-Vrouwenverdrag, in het Engels *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW).* De landen die het VN-Vrouwenverdrag hebben ondertekend, committeren zich aan dit verdrag met als doel het uitbannen van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen en meisjes.

Allereerst willen we de onderzoekers danken voor hun grondige onderzoek en de aanbevelingen die zij doen om de positie van vrouwen in Amsterdam op het gebied van de Wmo en de Wpg te versterken. Daarbij willen we ook de gemeenteraad danken voor de aangenomen motie, naar aanleiding van de uitkomsten van de mensenrechtenscan zijn er op beleidsniveau belangrijke en fundamentele gesprekken gevoerd over (de rol van) gender in beleid en uitvoering. Dit draagt bij aan de bewustwording over het thema inclusiviteit en de uitvoering in de praktijk.

Het college heeft een grondig onderzoek uit laten voeren, waardoor een reactie op zich heeft laten wachten. Het onderzoek heeft geresulteerd in het omvangrijke rapport in de bijlage, met daarbij algemene aanbevelingen en aanbevelingen per beleidsdomein. Het college is daarbij verheugd dat uit de mensenrechtenscan blijkt dat het zorg- en welzijnsbeleid van de gemeente grotendeels in lijn is met de verplichtingen en aanbevelingen uit het VN-Vrouwenverdrag. We weten echter ook dat we er nog niet zijn, de inclusieve stad is nog geen werkelijkheid.[2]

Deze brief gaat in een aantal grote lijnen in op de aanbevelingen, met daarbij voorbeelden uit de specifieke beleidsterreinen. De eerste grote lijn is het overkoepelende beleid van de gemeente Amsterdam en de doorwerking naar verschillende beleidsterreinen. De tweede lijn is de toepassing van het beleid in de uitvoering. De derde lijn is een toelichting over de toerusting van de medewerkers in de gemeentelijke organisatie.

Genderinclusief beleid, voor álle Amsterdammers

Het beleid dat de gemeente opstelt is beleid voor álle Amsterdammers, zonder uitzondering en dus ongeacht gender of sekse. In het rapport adviseren de onderzoekers om het beleid gendersensitief te maken. Dit omschrijven zij als volgt: "*Gendersensitief beleid betekent dat beleidsmakers rekening houden met de verschillende rollen en eigenschappen die aan mannen en*

[2] www.amsterdam.nl/bestuur-organisatie/volg-beleid/diversiteit/

vrouwen worden toegeschreven in de samenleving. Dit erkent dat er tussen mannen en vrouwen verschillende wensen, behoeftes, belemmeringen en prioriteiten kunnen zijn. Dit is het tegenovergestelde van 'genderneutraal' beleid dat ervan uitgaat dat mannen en vrouwen gelijk zijn en tegen dezelfde uitdagingen in het leven aanlopen."

Waar de onderzoekers spreken van genderneutraal of genderblind beleid, spreken we binnen de gemeente Amsterdam echter van gender*inclusief* beleid. In tegenstelling tot genderneutraal beleid, is bij genderinclusief beleid sprake van genderplus beleid; er zijn meer genderduidingen dan sec man en vrouw. Om te voorkomen dat er impliciet mensen worden uitgesloten kiezen we er expliciet voor om geen genders te benoemen, daar waar het niet nodig is. Zo heeft de gemeente Amsterdam op 1 januari 2016 doorgevoerd dat geslachtsregistratie niet langer op formulieren vermeld wordt, tenzij hier een wettelijke grondslag voor is.[3] Daar waar het voor Amsterdammers dus wél iets toevoegt om in het beleid onderscheid tussen mensen te maken, kijken we breder naar deze verschillen dan alleen op gender. Een voorbeeld hierbij is te vinden in de leidraad voor dagbesteding, daarin staat opgenomen dat: "de gemeente van de opdrachtnemer [vraagt] dat de dienstverlening aansluit bij de diversiteit van Amsterdammers. Concreet betekent dat dat er gericht aandacht is en rekening gehouden wordt met de etnische afkomst, beperkingen en talenten, levensfase, seksuele identiteit en oriëntatie, religie, sociaaleconomische status, verblijfsstatus en opleidingsniveau.[4]"

De voorgestelde beweging, om het beleid aan te passen naar gendersensitief beleid volgens de definitie van de onderzoekers, is dan ook niet van toepassing op het Amsterdamse beleid. Het college is van mening dat het genderinclusieve beleid van de gemeente Amsterdam sensitiever en inclusiever is dan een gendersensitieve benadering op basis van de genderrollen man/vrouw. Daarbij is de bewustwording over de doorwerking van gender, maar ook van andere, intersectionele kenmerken een proces wat doorlopend aandacht vraagt. Dit rapport maakt dit nogmaals duidelijk. We vinden het daarom passend om te kijken waar sommige van de aanbevelingen kunnen landen in domeinoverstijgend beleid, zoals bijvoorbeeld de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit of bewegingen die op dit moment spelen. Daar komen onderwerpen zoals intersectionaliteit en de daarbij horende identiteitskenmerken aan bod.

(Beschikbare) data
Ook bij het ophalen van data over gender en sekse geldt de overweging dat daar waar het niet nodig is, we geen onderscheid maken tussen mensen. Hoewel data zinvol is om problemen of situaties in kaart te brengen, is de afspraak binnen de gemeente om alleen data op te nemen die zinvol is voor de Amsterdammer. Zo zijn alle formulieren vanaf 1 januari 2016 zo opgeschreven dat de vraag om het geslacht aan te geven geen verplicht veld is, áls we er al om vragen.

Telling dak- en thuislozen
We sluiten ons wel bij de onderzoekers aan dat het zinvol is om een inclusieve telling voor dak- en thuislozen te hanteren. Zoals ook in het rapport wordt geadviseerd, hebben we ons aangemeld

[3] www.amsterdam.nl/schrijfwijzer/heldere-taal-basis-onze-huisstijl/tekstonderdelen-heldere-taal/aanhef-aanspreekvormen/
[4] Leidraad dagbesteding H4 Programma van Eisen: eis 48

voor de ETHOS-telling[5]. Deze telling zal meer inzicht geven in de omvang van dak- en thuisloosheid onder vrouwen, mannen en personen die zich anders identificeren. Daarbij geeft de telling mogelijk aanleiding om nieuwe interventies in te zetten.

Opgave Sociale Basis
Binnen de sociale basis en de Gebiedsgerichte Opgaven Sociaal (GOS) wordt daar waar het nuttig is al informatie over gender opgehaald. Per gebied brengen we in kaart welke opgave voor welke groepen bewoners in welke gebieden, wijken of buurten prioriteit hebben. Wij zijn het met de onderzoekers eens dat we in de uitwerking van het beleidskader een meer intersectionele blik kunnen toepassen met als doel het inclusieve karakter van de sociale basis verder te versterken. In de volgende GOS zullen we daarom een meer intersectionele benadering toepassen.

Gezondheidsmonitoren GGD
De GGD registreert gender en sekse in hun monitoring en benut dataverzameling als signaleringsfunctie, waarbij verschillen worden beschreven in rapportages en kunnen dienen voor bijsturing in beleid. Sinds 2021 is hierbij de optie 'anders' opgenomen waardoor ook meer informatie beschikbaar over de groep mensen die zichzelf beter vindt passen in de categorie 'anders' of 'non-binair' dan in de categorie 'man' of 'vrouw'. Deze gender- en seksespecifieke uitsplitsing beschrijven de onderzoekers in de cases als goed voorbeeld.

Ook binnen de Gezondheidsmonitor Jeugd is het relevant om in te zoomen op verschillen in gender, en doet de GGD dat dus ook. Uit de Gezondheidsmonitor Jeugd 2021 kwam bijvoorbeeld dat meisjes op het gebied van mentale gezondheid veel ongunstiger scoren dan jongens. Daarom zijn aanvullende vragen opgenomen over de manier waarop mentale klachten zich kunnen uiten. Uit de Gezondheidsmonitor Jeugd van 2023 blijkt vervolgens dat jongens en meisjes op onderdelen uit het onderzoek anders scoren; jongens scoren ongunstiger op gedragsproblemen als vechten, liegen en stelen, terwijl meisjes een hoger risico hebben op problematisch sociale media gebruik en middelengebruik (alcohol, roken en vapen)[6]. Dit soort informatie helpt de GGD om ontwikkelaars van lesprogramma's en aanbieders van preventief aanbod te informeren, zodat het materiaal beter aansluit bij specifieke groepen, zoals meisjes of LHBTIQ+-jongeren.

De ontwikkelingen van de GGD zijn in lijn met de aanbevelingen van de onderzoekers om in informatievergaring een uitsplitsing te maken naar sekse en gender, waarbij ook wordt aangesloten bij het gemeentelijk beleid dat dit wel een doel moet dienen voor de Amsterdammer. De gezondheidsmonitors van de GGD zijn onderdeel van een landelijke samenwerking tussen de GGD'en, GGD GHOR, RIVM en het CBS. Alle GGD'en verzamelen de gegevens op dezelfde manier. Hierdoor zijn cijfers op landelijk, regionaal en lokaal niveau beschikbaar. Naast de monitors van de GGD registeren andere partners van de gemeente Amsterdam ook cijfers, waarbij landelijke organisaties zoals Veilig Thuis en de politie afhankelijk zijn van landelijke richtlijnen.

[5] ETHOS staat voor 'European Typology of Homelessness and Housing Exclusion', de methode en hanteert een definitie waarbij dakloosheid wordt gezien als een gebrek aan volwaardige huisvesting. (Bron: vng.nl/nieuws/nieuwe-telling-voor-meer-inzicht-dak-en-thuisloosheid)
[6] Raadsinformatiebrief Gezondheidsmonitor Jeugd 2023 van 28 mei 2024

Aanbesteding en subsidie

Naast beleid en monitoring heeft de gemeente ook uniforme aanbestedingsleidraden die voor de uitvraag van opdrachten toegepast worden en waarbij diversiteits- en inclusie eisen gelden. Binnen deze mensenrechtenscan is het beleidsdocument *Opdrachtgeven en inkopen met invloed* door de onderzoekers getoetst aan het toetsingskader. Dit is het overkoepelende inkoopbeleid van de gemeente Amsterdam. Verschillende specifieke leidraden zoals de hierboven aangehaalde leidraad Dagbesteding zijn niet meegenomen in het onderzoek, maar bevatten wel verwijzingen naar inclusie en diversiteit, waaronder gender. In de aanbestedingsleidraden zijn minimumeisen opgenomen die onderdeel uitmaken van de opdracht. Contractmanagers sturen en monitoren op de dienstverlening en de daarbij behorende voorwaarden. Zij houden én nemen daarmee regie over de opdrachten die uitgevoerd worden.

Ook binnen de voorwaarden van de Algemene Subsidieverordening Amsterdam (ASA, in Artikel 10) van 2023 zijn aanvullende verplichtingen opgenomen. De activiteiten van de subsidieontvanger staan open voor alle groeperingen en dit is ook in de doelstellingen, statuten of reglementen opgenomen. Deze verplichting geldt niet als sprake is van een op een specifieke doelgroep gerichte activiteit. En zo zijn er in de stad meerdere specifieke activiteiten gericht op (empowerment van) meisjes en/of vrouwen. Deze verplichting geldt niet voor de uitzonderingen die gemaakt worden in de Wet gelijke behandeling en mogen niet in strijd zijn met de op grond van internationale verdragen algemeen erkende rechten van de mens en het kind.

De subsidieregelingen en/of verordeningen zijn belangrijke instrumenten binnen de gemeentelijke organisatie. Beleidsmakers doorlopen de regelingen en/of verordeningen en gebruiken deze om te sturen op de uitvoering. Hier is het spectrum van gender ook een onderdeel van. De onderzoekers zijn van mening dat binnen de gebieden gezondheid, seksuele gezondheid en geweld meer aandacht uit zou moeten gaan naar diversiteit en inclusiviteit. Deze onderwerpen laten we landen binnen de huidige aanpak op het gebied van anti LHBTIQ+-geweld en het programma tegen Seksuele Intimidatie en Seksueel Geweld van het Actiecentrum Veiligheid en Zorg.

Gendersensitiviteit in beleid

Uit de mensenrechtenscan blijkt dat er ook onderdelen zijn waarop het beleid gendersensitief is geformuleerd. Zo bevatten de beleidsstukken die betrekking hebben op de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandelingen verwijzingen naar de grondbeginselen van het VN-Vrouwenverdrag en is er in het Handboek 'Samen Sterker tegen Huiselijk Geweld' en in de regioaanpak 2020-2024 'Veiligheid Voor Elkaar' specifieke aandacht voor gendergelijkheid. Het programma speelt daarbij in op actualiteiten en landelijke ontwikkelingen en onderzoeken. Zo is er in 2023 extra aandacht gegenereerd voor femicide en opent het Centrum Seksueel Geweld dit jaar een fysieke inlooplocatie voor slachtoffers van seksueel geweld. Het beleid op huiselijk geweld en kindermishandeling wordt daarom als een van de goede voorbeelden aangehaald. Bij de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling wordt namelijk naar onderliggende patronen gekeken die spelen rondom het geweld, waar het beleid op inspeelt.

2. Gendersensitiviteit in de uitvoering

Ondanks dat de onderzoekers signaleren dat in sommige beleidsstukken gender niet expliciet als aandachtspunt is opgenomen, is er in de uitvoeringspraktijk vaak wel aandacht voor verschillende aspecten van (gender)diversiteit. Zo wordt op dit moment met betrekking tot dak- en thuisloosheid gevraagd aan betrokkenen om zich in te zetten voor een inclusieve en sensitieve opvang, waarbij enkele voorbeeldgroepen worden gegeven, zoals bijvoorbeeld de LHBTIQ+-groep. Daarnaast blijkt uit de registraties dat de meerderheid van de volwassenen binnen de Amsterdamse dak- en thuislozenopvang man is, blijken de gezinnen meestal te bestaan uit alleenstaande vrouwen met kinderen en is er bij jongvolwassenen een min of meer gelijke verdeling tussen meisjes en jongens. Daarbij is er vanuit de uitvoering specifieke inzet gericht op deze groepen; er is specifieke inzet op meisjes en binnen de gezinsaanpak en de volwassenengroep is er aandacht voor specifieke problematiek die bij vrouwen speelt. Ook zijn er voorbereidingen in gang gezet voor een opvang speciaal voor vrouwen nadat er signalen waren dat hier bij de dag-/nachtopvang behoefte aan is.

Bovenstaande voorbeelden tonen aan dat het benoemen van gender in beleid geen voorwaarde hoeft te zijn om specifieke aandacht aan vrouwen te geven in de uitvoeringspraktijk. Wel zijn we het met de onderzoekers eens dat de verantwoordelijkheid hierover niet volledig bij de uitvoering zou moeten liggen. Bij aanvullend of nieuw beleid zal onderzocht worden of het ook toepasselijk is ook gender expliciet te noemen, om de aandacht hiervoor in de uitvoering te bestendigen. Hier kan de beleidstool die vanuit de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit samen met een externe partij wordt ontwikkeld ook bij helpen. Dit instrument richt zich specifiek op beleidsmakers en helpt hen bij het ontwikkelen van inclusief beleid. Gendersensitiviteit is ook onderdeel van de scope. Daarnaast kan met het instrument getoetst worden of beleid in lijn is met wet- en regelgeving en mensenrechtenverdragen. Met als doel dat beleid inclusief is en geen discriminerende of uitsluitende elementen bevat.

Ook binnen de uitvoering van de GGD is in de praktijk sprake van een gerichte gendersensitieve benadering van mensen die op consult komen. De onderzoekers concluderen dan ook dat de GGD zich bewust is van de genderrollen in de samenleving, ondanks dat dit niet expliciet is opgenomen in de beleidsstukken. Juist die bewustheid blijkt binnen de GGD zo vanzelfsprekend, dat het expliciet opnemen van gender in het beleid dat niet is. Deze gendersensitieve lens wordt bijvoorbeeld ook toegepast binnen het programma Gezonde en Kansrijke Start, zoals bij het opleidingen en trainen van zorgmedewerkers die met de doelgroep te maken hebben en bij vroegsignalering van risicogroepen door professionals.

Sociale basis

Naast de uitvoerende organisaties van de gemeente, zijn er ook veel informele partijen en initiatieven die vanuit de maatschappij zelf georganiseerd worden. De bekostiging hiervoor gebeurt vanuit de sociale basis, op basis van het beleidskader sociale basis. We noemen de sociale basis ook wel het fundament voor zorg, ondersteuning en meedoen, omdat bewoners, vrijwilligers en professionals daar samenwerken aan het aanbod van activiteiten en voorzieningen in de buurt. In de subsidiering van de sociale basis is goed zichtbaar dat er aandacht is voor genderspecifieke aanpak, bijvoorbeeld in diverse initiatieven die gericht zijn op vrouwen en/of meisjes.

Het toerusten van initiatieven om goed met het thema gender om te gaan sluit ook aan op de bij het beleidskader aangenomen motie 008.24 van de raadsleden Khan, Kabamba en Van Pijpen, waarin het college wordt gevraagd om ervoor te zorgen dat informele organisaties in de sociale basis toegerust zijn op het omgaan met discriminatie en micro-agressie.

3. Toerusting van de gemeentelijke organisatie

Bewustwording in de gemeentelijke organisatie
Binnen de gemeente zetten verschillende afdelingen zich in om de medewerkers binnen de gehele organisatie (meer) bewust te maken van onderwerpen die raken aan inclusie en diversiteit. Zo zijn er[7] bewustwordingstrainingen en workshops over seksuele en genderdiversiteit binnen het leer- en ontwikkelaanbod voor de gemeentelijke organisatie, waarin diversiteit, inclusiviteit en bijbehorende begrippen aan bod komen. Zoals de onderzoekers ook aanraden. Het onderzoek geeft aanleiding om gemeentebreed deze trainingen nog meer onder de aandacht te brengen en te verkennen of er trainingen ontwikkeld zouden moeten worden om beleidsmakers (beter) toe te rusten over het doen van genderanalyses of het verstevigen van de intersectionele aanpak. We starten daarbij graag met het nader onder de aandacht brengen en verstevigen van de bestaande trainingen. Vanuit de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit wordt er ingezet op het vergroten van bewustwording van diversiteit in de organisatie in de breedste zin en van alle vormen van discriminatie en uitsluiting. Campagnes, opleidingen en gesprekken in de organisatie zijn hier onderdeel van.

Naast bewustwording door trainingen, zijn binnen de gemeentelijke organisatie ook speciaal aangewezen diversiteits-ambassadeurs Inclusie en Diversiteit bij de directies Jeugd, Zorg en Diversiteit, Onderwijs en Maatschappelijke Voorzieningen. Dit zijn beleidsmedewerkers/-adviseurs of teamleiders die affiniteit of interesse voor het onderwerp hebben, zij dragen bij aan bewustwording over het onderwerp en zorgen dat op de werkvloer gesprekken gevoerd worden over alle aspecten van inclusie en diversiteit. Deze ambassadeurs leveren bijvoorbeeld ook input aan voor de Meerjarenvisie Inclusie en Diversiteit, na het ophalen van signalen uit de organisatie.

Participatie en consultatie
Een ander aspect waar het rapport aandacht voor vraagt is de noodzaak tot consultatie en de mogelijkheid tot participatie van de doelgroep en maatschappelijke organisaties. Participatie en consultatie zijn twee aspecten die beleid beter kunnen maken, door de doelgroep te betrekken kunnen behoeftes, barrières en zogenaamde blinde vlekken opgehaald worden. Deze aanbeveling heeft echter niet uitsluitend betrekking op de doelgroep vrouwen en meisjes, aansluiting bij die mensen waar het beleid voor wordt gemaakt is belangrijk voor élke doelgroep. Participatie en consultatie zijn onderdelen die thuishoren in de cyclus van voorbereiding, opstelling, besluitvorming, uitvoering en evaluatie.

Eén van de voorbeelden die de onderzoekers aan halen waarbij consultatie met de doelgroep sterk terugkomt, is het programma Gezonde en Kansrijke Start van de GGD. Dit programma benut

[7] Openresearch.amsterdam/nl/media/inline/2020/8/26/bestuursopdracht_inclusie_en_diversiteit_2020_2023.pdf

coalitie overleggen op stadsdeel en stadsbreed niveau, om zodoende informatie en signalen van informele partijen en burgers op te halen. Deze signalen worden vervolgens met andere partners gedeeld, zodat activiteiten ontstaan die aansluiten bij de behoeftes van (aanstaande) ouders. Ook binnen andere beleidsterreinen zijn de signalen uit de praktijk en van formele en informele partners van groot belang. Het rapport benadrukt dit en laat zien dat we hier stappen op moeten blijven zetten.

Afsluitend
Het bijgevoegde rapport benadrukt het belang van het toetsen van het beleid aan de hand van mensenrechtenscans. Het rapport heeft het bewustzijn over de rol van gender in beleid vergroot en was aanleiding voor het voeren van fundamentele gesprekken over inclusiviteit. Het beleid van de gemeente Amsterdam is gericht op alle Amsterdammers. In de praktijk en in de uitvoering vraagt dat soms om aandacht voor specifieke groepen, zoals meisje en vrouwen. Dit treffen we dan ook aan in onderdelen van het zorg- en welzijnsbeleid.

Het college wil dat niemand in deze stad uitgesloten of gediscrimineerd wordt, bewust of onbewust. Wij zijn ons er daarbij bewust van dat elke persoon zijn eigen blinde vlekken heeft. Dat is niet erg, maar om achter die blinde vlekken te komen moeten we met elkaar in gesprek gaan en blijven. Het uitvoeren van mensenrechtenscans voedt dat gesprek, de bewustwording en leidt daarmee tot eventuele aanpassingen in het gemeentelijke beleid en de uitvoeringspraktijk.

Het college beschouwt de motie hiermee als afgehandeld.

Met vriendelijke groet,
Namens het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Amsterdam,

Alexander Scholtes, Touria Meliani, Rutger Groot Wassink en Hester van Buren

Wethouder Zorg, Publieke gezondheid en Preventie
Wethouder Inclusie en Antidiscriminatiebeleid
Wethouder Opvang (MO/BW)
Wethouder Personeel en Organisatie

Bijlagen
1. Beleidssamenvatting Mensenrechtenscan VN-Vrouwenverdrag
2. Mensenrechtenscan VN-Vrouwenverdrag