



Roze Ambtenaren Netwerk (RAN) Jaarverslag 2023 en Jaarplan 2024

Missie RAN

Als gemeente Amsterdam staan we ervoor dat iedereen zichzelf moet kunnen zijn. Een organisatie wordt krachtiger en beter wanneer de medewerkers worden ingezet op hun eigen persoonlijke kracht en talent. Dit betekent niet alleen dat je doet waar je goed in bent, maar ook dat je je prettig en veilig voelt in je eigen werkomgeving. Dat je jezelf kunt zijn, ongeacht wie je bent. Als je jezelf kunt zijn, zit je beter in je vel. Dit komt de persoonlijke sfeer op de werkvloer ten goede. RAN wenst dat er zichtbaar en voelbaar (cultuur)verandering is op het gebied van inclusie en LHBTIQQA+ acceptatie binnen de hele gemeentelijke organisatie.

Doelstelling RAN

RAN is een netwerk van- en voor LHBTIQQA+ ambtenaren om de positie en het werkplezier van deze ambtenaren te versterken en te verbeteren. Het hoofddoel van RAN is: LHBTIQQA+ collega's kunnen zichzelf zijn op de werkvloer. Om dat te bereiken richt RAN zich ook in 2024 op de volgende pijlers:

- ❖ 1. Vaste ijkpunten in het jaar organiseren om zichtbaarheid en diversiteit te vieren
- ❖ 2. Zorgdragen voor zichtbaarheid van de doelgroep binnen de gemeente
- ❖ 3. Verbinding vormen tussen de doelgroep en de gemeentelijke organisatie
- ❖ 4. Signalerende functie hebben
- ❖ 5. Verbinding leggen met andere (gemeentelijke) organisaties
- ❖ 6. Veiligheid / vertrouwen faciliteren / creëren op de werkvloer

Hieronder volgt aan de hand van de bovenstaande 5 pijlers een terugblik op 2023. Op punt 6 kunnen we als RAN geen concrete acties benoemen omdat we hier geen directe invloed op hebben. Uiteraard hopen we dat door alle acties hier wel indirect aan bijgedragen wordt. Daarna volgt het jaarplan voor 2024, ook aan de hand van deze acties/onderwerpen.

Jaarverslag 2023

We kijken ook dit jaar weer terug op een jaar vol activiteiten met veel beweging en zaken die we geagendeerd en gesignaleerd hebben binnen de organisatie.

Kerngroep

De kerngroep bestond begin 2023 uit 10 kernleden. Eind 2023 zijn we met 7 kernleden **5.1, 2, e** ond een baan buiten de gemeente. Begin dit jaar heeft **5.1, 2, e** na lang wikken en wegen besloot RAN (al dan niet tijdelijk) te verlaten ivm **5.1, 2, e**. Eind van het jaar heeft **5.1, 2, e** aangegeven de werkzaamheden voor RAN lastig te kunnen combineren met werk en privé.

Als teamuitje stond dit jaar rollerskaten bij Wondr gevolgd door een gezellig etentje op de agenda. In november hebben we in de jaarlijkse heidag terug gekeken naar 2023 en plannen gemaakt voor 2024.

Activiteiten

Door het organiseren van activiteiten door het hele jaar heen geven we invulling aan de acties:

- ❖ 1. Vaste ijkpunten in het jaar organiseren om zichtbaarheid en diversiteit te vieren
- ❖ 2. Zorgdragen voor zichtbaarheid van de doelgroep

En indirect:

- ❖ 6. Veiligheid / vertrouwen faciliteren / creëren op de werkvloer

Hieronder volgt per maand welke activiteit(en) RAN heeft georganiseerd:

5.1, 2, e

Het jaar trapt we af met de Roze pubquiz. Het oudste LHBTIQ+--café van Amsterdam, het Mandje was gevuld met fanatieke collega's die allemaal streden om het bokaal en het verscheuren van de rekening. Onder leiding van host Jessy Slay nam de gemeente Amsterdam voor even het Mandje helemaal over. Het was een geslaagde avond. Het aantal aanmeldingen was dit keer zo groot dat er zelfs een team niet mee kon doen. Daarom is besloten tot een extra pubquiz in het najaar.

Eind maart zijn we met een aantal collega's naar een van de films van de Roze Film dagen gegaan. Ook dit bleek een succesvol event die we zeker volgend jaar gaan herhalen. We merken dat door een divers aanbod aan activiteiten te organiseren we meer verschillende collega's bereiken.

5.1, 2, e

April

In april kregen we een toelichting op de winnende foto's van Pride Photo Award die op dat moment voor het Eye stond. De toelichting werd gegeven door Hein-Jan Keijzer, directeur Pride Photo Award.

Mei

In het kader van IDAHOBIT (International day against homophobia, biphobia, intersexphobia en transphobia) werd een gespreksessie georganiseerd waarin (geweld tegen) transpersonen centraal stond. Een collega vertelde open zijn eigen verhaal en gaf toelichting op het genderbread cookie. De middag werd begeleid door

5.1, 2, e

5.1, 2, e

5.1, 2, e

Het Roze Ambtenaren Netwerk heeft de afgelopen jaren kransdragers voorgedragen voor de kranslegging op 4 mei bij het Homomonument. Dit jaar hebben Sidney en Marieke de krans van de Gemeente Amsterdam gedragen vanuit de Westerkerk tot het Homomonument tijdens de stille tocht. Tijdens de officiële kranslegging droegen zij de krans opnieuw tot de driehoek aan het water waar zij de krans overhandigden aan wethouder Scholtens. Ook de bestuurders van Stadsdeel Centrum (Micha Mos en Rocco Piers) legden een krans. Na de kranslegging vond nog een borrel plaats met een aantal collega's

uit de RAN achterban in de Westerkerk. Uiteraard was op 5 mei een team vanuit het kernteam van RAN als enthousiaste vrijwilligers achter de bar van Stichting Homomonument te vinden.

Peter en **5.1, 2, e** zijn in mei naar de Internationale conferentie van het WPP gegaan. We hadden graag gezien dat P&O hier ook aanwezig was aangezien het gericht is op inclusie beleid rond LHBTQIA+ medewerkers waar beleidsmedewerkers van P&O inspiratie kunnen opdoen voor het inclusieve P&O beleid binnen onze organisatie gericht op LHBTQIA+ medewerkers.

Juni

Eind juni vond speciaal voor collega's van de gemeente Amsterdam een Queer Gaze rondleiding plaats in het Amsterdam Museum. Deze rondleiding gaf inzichten in diverse geschiedenissen en iconen van de Amsterdamse LHBTQIA+ gemeenschap. Verhalen van ongelijkheid, onrecht en onderdrukking en verhalen van trots, collectiviteit en activisme. Door alle pubquizen zijn sommige collega's al zo goed op de hoogte van deze geschiedenisfeitjes dat de begeleider wat van ons kon leren!

5.1, 2, e

Ook vond in juni het Omnilympics plaats waar de verschillende netwerken hun bijdrage aan hebben geleverd qua organisatiekracht.

Augustus

De Pride maand stond vol van verbindende activiteiten. Zo is dit jaar vanuit RAN geïnitieerd om samen met een grote groep enthousiaste collega's, vergezeld door drie wethouders de Pride Walk te lopen. Gekleed in rode shirts van Amsterdam. En begeleid door de Amsterdamse vlag was de gemeente zichtbaar aanwezig.

5.1, 2, e

Het thema dit jaar van de botenparade was #youareincluded. Amsterdam vertaalde dit in een boot vol bloemen en glitter en sparkle. De deelnemers hebben dit jaar niet alleen geoefend op het dansje maar ook veel energie gestoken in de make up en de outfits met hulp van professionals. Het thema kwam ook tot uiting in de opvarenden. Er is extra ingezet om zoveel mogelijk medewerkers vanuit alle directies mee te laten varen. Ook waren er twee opvarenden, bewoners van de Churchill laan die een actie opgezet hebben om in de hele straat de regenboogvlag te tonen als reactie op de vlaggen die weggehaald werden of zelfs verbrand. Tot slot was het ook een extra speciale editie omdat RAN kernlid Tessa haar vriendin op de boot ten huwelijk heeft gevraagd (ze zei ja 😊).

Ook zijn we op uitnodiging van het 'roze' netwerk van het GVB uitgenodigd voor een Pride borrel. Dit was erg gezellig en goed om te horen dat GVB ook veel organiseert om inclusie binnen de organisatie maar ook in de stad te bevorderen. Zo is een medewerker van GVB tijdens de Pride weken in drag aan het werk gegaan als trambestuurder en kreeg daar allemaal hele positieve reacties op, go GVB!

Oktober

In oktober is er door twee kernleden stevig ingezet om ook dit jaar aan te jagen dat op ieder stadsloket tijdens coming out day (COD) de Progress vlag gehezen wordt en geïnventariseerd of er ook speciale activiteiten werden opgepakt. Dat leverde niet overal direct actie of medewerking op. Op het Stadhuis waren **5.1, 2, e** en **5.1, 2, e** **5.1, 2, e** aanwezig vanuit RAN toen de vlag gehezen werd door Touria Meliana, in het bijzijn van Peter Teesink en **5.1, 2, e** **5.1, 2, e** heeft na het vlag hijsen een korte speech gehouden waarin ze o.a. aankaartte dat het nog niet voor alle organisatieonderdelen vanzelfsprekend is om stil te staan bij COD.

5.1, 2, e

Ook heeft het RAN opnieuw het GMT opgeroepen om zichtbaar aandacht te geven aan COD. Heel mooi dat op 11 oktober in de avond de raadszaal van 19.00-23.00 uur verlicht was met de regenboogkleuren. We hopen dat dit een jaarlijkse traditie wordt!

In oktober vond de tweede Pubquiz plaats. Dit keer in Lola the Green Aardvark onder leiding van Coby van Dam. Een avond vol Amsterdamse gezelligheid.



November

Begin november vond het jaarlijkse Work Place Pride Awards Gala plaats. Glitter and glamour in het Scheepvaartmuseum. Naast enkele RAN kernleden waren collega's van het Programma ID erbij.

5.1, 2, e

In november vond ook de tweede ambassadeursbijeenkomst plaats. Hier zijn de allereerste RAN keycards uitgedeeld. Dit zorgt voor meer zichtbaarheid binnen de verschillende organisatieonderdelen. Voorafgaand aan de bijeenkomst is hard gewerkt aan uitbreiding van de groep ambassadeurs en dekking binnen alle directies. Dat heeft tot ongeveer 10 nieuwe ambassadeurs geleid. De bijeenkomst is goed bezocht. 26 ambassadeurs spraken met elkaar over ideeën om de effectiviteit van het ambassadeursnetwerk te vergroten en zijn voorbeelden/tips uitgewisseld hoe binnen je eigen organisatieonderdeel het gesprek aan te gaan over inclusie en diversiteit. Er was veel energie en er werden goede ideeën uitgewisseld en direct daarna in praktijk gebracht. Ook werd besloten elkaar volgend jaar vaker te

ontmoeten.

December

Op 1 december vond een gezamenlijke activiteit met de overige netwerken plaats. Etenverbindt, een kookworkshop waar 7 collega's uit de achterban van RAN hebben deelgenomen. Ook vond de kwartaalborrel met de besturen van de netwerken plaats, dit keer in Hotel Arena. Verder spraken we wethouder van Buren en de directeur P&O aan wie de keycards zijn verstrekt.

5.1, 2, e

- ❖ 2. Zorgdragen voor zichtbaarheid van de doelgroep
- ❖ 3. Verbinding vormen tussen de doelgroep en de gemeentelijke organisatie

Nieuwsbrief en TamTam

De nieuwsbrief wordt steeds meer gelezen, op dit moment hebben 315 zich aangemeld voor de nieuwsbrief. Ook is de TamTam pagina regelmatig geupdate en is het aantal volgers ook dit jaar weer toegenomen, op dit moment 455 volgers.

Interview met Peter Teesink als ambassadeur van RAN

Rond Pride walk vond er een interview plaats tussen Peter en 5.1, 2, e over het belang van de netwerken. En ook waarom het zo belangrijk is en blijft om zichtbaar te zijn op momenten als de Pride Walk. We gaan ervan uit dat dit interview gezorgd heeft voor extra aanmeldingen van collega's die mee hebben gelopen.

Coming Out dag- trekkers Actieplannen ID

We zien dat steeds meer organisatieonderdelen tijdens Coming Out dag en Pride zelf iets organiseren. Toch is dit nog geen vanzelfsprekendheid in alle onderdelen. Borging hiervan blijft een aandachtspunt die we onder de aandacht hebben gebracht bij het programma ID. Er is nog steeds te vaak de verwachting/ vanzelfsprekendheid

'dat het RAN bestuur wel iets voor de hele gemeente kan organiseren' en daarmee 'iets doen met COD afgevinkt kan worden door de organisatie'. De trekkers van de actieplannen ID van de stadsdelen in aanloop naar COD zijn bevraagd of en wat zij gaan organiseren (agenderen en stimuleren). Daarnaast is dit onderwerp verwerkt in een speech, die RAN na het hijsen van de progres pridevlag op het stadhuis in aanwezigheid van een wethouder, de gemeentesecretaris en een stadsdeelbestuurder heeft uitgesproken. De speech is ook op de tamtampagina van het RAN gezet voor onze achterban.

Inclusief eindejaarsgeschenk

Vanuit onze achterban kwam een mooi idee om de eindejaarsgeschenken inclusiever te maken. RAN heeft contact gezocht met Facilitair Bureau en de ideeën voor inclusieve eindejaarsgeschenken (vanuit RAN en CAN) aangedragen. Enkele ideeën zijn hiervan opgenomen in het assortiment. Een mooie eerste stap. Voor volgend jaar zullen we de inclusieve geschenken opnieuw op de agenda zetten omdat we meer input gegeven hebben dan uiteindelijk in de geschenken terecht zijn gekomen.



Werving gemeente boot Pride

Mede vanwege het thema voor de pride, "you are included" is ingezet op een inclusieve werving voor de boot, waarbij zoveel mogelijk kanalen zijn gebruikt, naast de standaard oproepen op intranet. In de wervingen waren ook quotes van eerdere deelnemers meegenomen. Dit heeft erin geresulteerd dat er bijna drie keer zoveel aanmeldingen waren als dat er plek was, van nagenoeg alle directies. Onze ambassadeur binnen THOR heeft intern voorgesteld om enkele medewerkers van THOR in uniform mee te laten varen, met drie medewerkers van THOR in uniform aan boord, wat ook is gebeurd.

❖ 4. Signalerende functie hebben

P&O eigenaarschap op inclusie

Onboarding programma gemeente Amsterdam

RAN heeft opnieuw aangekaart dat er tijdens 'Ervaar Amsterdam' geen of weinig informatie meer wordt gegeven over het bestaan van medewerkersnetwerken, een gemiste kans voor een organisatie die inclusiviteit hoog in het vaandel heeft staan! Mooi om te horen dat het programma vanaf maart 2024 vernieuwd gaat worden. Hierbij hebben de medewerkersnetwerken de wens om fysiek aanwezig te zijn bij deze maandelijkse dagen. Als het goed is blijven we betrokken bij de opzet van het programma. Tevens is aangekaart dat we het super zouden vinden als er vanuit alle netwerken iets zichtbaars in de welkomsttas aanwezig is. Voor RAN zou dat de regenboogkeycord zijn. Hier volgen in 2024 verder gesprekken over met de organisatie. Waar we ook blij mee zijn is dat iedere nieuwe medewerker een E-magazine opgestuurd krijgt waarin de medewerkersnetwerken aandacht krijgen in de vorm van een interview met de voorzitters.

Inclusieve Cao gemeenten

De onderhandelingen over de cao Gemeenten waarbij het voorstel gedaan is het begrip partner te verruimen bij geboorteverlof en ouderschapsverlof zijn helaas nog op niets uitgelopen. Men wil nader onderzoek naar het verlof van regenbooggezinnen. Een enorme teleurstelling. Een collega van P&O zal deelnemen aan een werkgroep van de VNG over de inclusieve Cao. Daarnaast hebben we in onze achterban de vraag uitgezet naar ervaringsdeskundigen om zich op te geven voor een klankbordgroep van de VNG, we blijven dit volgen.

Lidmaatschap Work Place Pride (WPP)

De benchmark en het invulling geven aan het lidmaatschap van de WPP als gemeente Amsterdam is een onderwerp van gesprek in de overleggen met het programma ID geweest dit jaar. Voor 2024 is het lidmaatschap nog verlengd. Het voorstel voor het lidmaatschap verlengen na 2024 danwel de invulling van dit lidmaatschap wordt besproken met de Gemeentesecretaris door het Programma ID.

Samenwerking netwerken gemeente Amsterdam met de Vervoersregio Amsterdam (VRA)

Omdat de VRA een liaison vormt met de gemeente Amsterdam en een relatief kleine organisatie is, hebben we een voorstel gedaan richting het Programma ID dat medewerkers van VRA ook kunnen deelnemen aan een aantal activiteiten van de netwerken van de gemeente Amsterdam. De overige medewerkersnetwerken zijn akkoord. Dit is besproken door RAN en VRA met het programma ID. Dit zal verder besproken worden in het nieuwe jaar.

Vlaggenprotocol

Het vlaggenprotocol geldt alleen op panden van de stadsdelen. Wij zouden ook graag zien dat de vlag op alle gebouwen waar gemeente Ambtenaren werken wordt gehesen op deze belangrijke dagen. Dit hebben we aangekaart bij de WH.

Verder:

- Advies gegeven op de positionering van het toekomstige Bureau ID en de samenwerking met de netwerken.
- Input gegeven op de diversiteitskalender van 2024.
- Meegelezen op de concept vragenlijst van kwalitatief onderzoek naar discriminatie binnen de gemeente Amsterdam. Daarbij is de oproep gedaan bij onze achterban om deel te nemen aan dit onderzoek.
- Input gegeven op de centrale communicatie rond de onderzoeken over racisme en discriminatie
- Deelgenomen aan de focusgroep inclusieve communicatie vanuit de directie Communicatie.
- Het signaal afgegeven dat collega's zich niet veilig voelen bij de toenemende negatieve reacties over lhbtqia+/inclusie onderwerpen op TamTam
- Advies gegeven en collega's met elkaar in contact gebracht voor het plaatsen van een genderneutraal toilet op de Jacob Bontius.
- Gesprek met de centrale vertrouwenspersoon over het zo laagdrempelig mogelijk maken van de vertrouwenspersonen voor de LHBTQIA+ collega's. Ook een van onze ambassadeurs heeft dit aangekaart.
- Advies en verwijzing naar de juiste contactpersonen van P&O van medewerker rond inclusief ouderschapsverlof en P&O
- Advies gegeven aan collega die 'uit de kast' wilde komen.
- Signaal gegeven over informatie over pronouns in handtekening (werd aangegeven dat dit niet nodig was)
- Signaal afgegeven over het gebruik van de term seksuele voorkeur in de MAG e-learning (nb seksuele oriëntatie of geaardheid)
- Advies richting communicatie over genderopties in Mijn P&O
- Een statement gemaakt samen met CAN en Snab voor op TamTam na de uitslag van de verkiezingen. We hebben daarmee een handreiking willen doen naar alle collega's die zich door deze ontwikkelingen onveilig (zijn gaan) voelen.

❖ 5. Verbinding leggen met andere (gemeentelijke) organisaties

Samenwerking Programma ID en overige netwerken

De verbinding met de overige medewerkersnetwerken staat. De voorzitters overleggen regelmatig. Er zijn 4 gezamenlijke borrels geweest met de besturen van de netwerken.

Verder zijn er tweemaandelijks medewerkersnetwerken overleggen met het programma ID en RAN heeft zelf om de 7/8 weken overleg met het programma ID.

Een belangrijke afspraak tussen ID en RAN is het invullen van de benchmark van Workplace Pride. De uitkomsten van de jaarlijkse benchmark geeft een inzicht in onze eigen organisatie op verschillende thema's en maakt tegelijkertijd een vergelijking over de jaren heen EN met (inter)nationale organisaties mogelijk. De resultaten van de benchmark zijn nog niet besproken met RAN.

Wat hadden we in 2022 bedacht en hebben we niet gedaan in 2023?

- Follow up bewustwordingsacties en nieuwe bewustwordingsacties rond Pride.
- Nieuwe flyer RAN; hier is niet voor gekozen dit jaar. Wel zijn er regenboogkeycards ontwikkeld en uitgedeeld onder de achterban.
- 2^e editie Round Table; in de 1^e editie gaf Accenture aan de volgende editie te willen organiseren. Een poging om met de genodigden tot een mogelijke datum te komen is niet gelukt. Het initiatief vanuit Accenture wachten we verder af om wellicht in 2024 een 2^e editie te organiseren.

Jaarplan 2024

RAN als kerngroep

De kerngroep heeft in 2023 afscheid genomen van drie kernleden. Ook zijn er twee nieuwe leden bijgekomen. Op dit moment bestaat RAN uit 7 kernleden. Gedurende het jaar zal worden bekeken of verdere uitbreiding nodig is. Marieke heeft aangegeven het stokje als voorzitter na 3 jaar in de zomer te willen doorgeven. Op dit moment wordt gezocht naar opvolging.

Ook in 2024 zal er een activiteit i.c.m. borrel of etentje worden georganiseerd voor de kerngroep als blijk van waardering voor de inzet. Tijdens de RAN heidag worden de uitvoeringsagenda en acties opnieuw tegen het licht gehouden. RAN stelt mogelijk acties en doelstellingen bij en/of scherpt deze aan.

- ❖ 1. Vaste ijkpunten in het jaar organiseren om zichtbaarheid en diversiteit te vieren
- ❖ 2. Zorgdragen voor zichtbaarheid van de doelgroep

Activiteiten

In 2024 zullen we weer veel verbindende activiteiten organiseren. Het eerste event 'Bart Boekenclub' is al gepland in januari. Verder zullen zeker de Pubquiz, de Roze Filmdagen en de Pride Walk de revue passeren. We streven ernaar om iedere maand iets te organiseren. Daarbij hebben we oog voor een zo'n divers mogelijk aanbod zodat we daarmee veel collega's kunnen bereiken en enthousiasmeren om deel te nemen. Daarbij willen we ook inzetten om meer allies te laten deelnemen aan de activiteiten. Daarmee vergroot je het bereik en begrip onder een brede groep collega's.

Ook dit jaar willen we de ruimte houden om op basis van actualiteiten iets te kunnen organiseren, hierdoor kunnen we nu nog niet alle activiteiten definitief vastleggen.

Zoals ieder jaar zal RAN zich ook in 2024 richten op een aantal ijkpunten in het jaar:

- *International Day Against Homophobia, Biphobia, Interphobia and Transphobia (IDAHOBIT – 17 mei) & Coming Out Day (COD – 11 oktober)*. Invulling wordt nader bepaald.
- *Kranslegging 4 mei*
- *Pride*

Zichtbaarheid vergroten

- De nieuwsbrief blijft 2 maandelijks worden rondgestuurd en de TamTam zal regelmatig worden geupdate. Ook de intranetpagina van RAN wordt bijgehouden.
 - Ambassadeursnetwerk actief in blijven zetten en dit netwerk vergroten. Het streven is dat er eind 2024 ambassadeurs zijn in alle directies.
 - Regenboogkeycords verder verspreiden via ambassadeurs, achterban en allies
 - Fysieke aanwezigheid van de netwerken bij Ervaar Amsterdam organiseren. Regenboogkeycords wellicht in welkomsttas voor nieuwe medewerkers iom P&O. We zien graag dat de kosten van deze keycords opgenomen worden bij het programma dat de Onboarding organiseert.
- ❖ 3. Verbinding vormen tussen de doelgroep en de gemeentelijke organisatie

Gaymeenteborrel

Ook voor 2024 neemt RAN in de begroting een bijdrage op voor de organisatie van de Gaymeenteborrels. De kosten van de drankjes zijn altijd voor eigen rekening. De bijdrage is bedoeld voor het huren van een DJ, wat hapjes een act of iets anders.

Daarbij blijft de afspraak dat de organisatie van deze borrels niet wordt georganiseerd door de RAN kerngroep maar door deze 'borrelcommissie'. RAN is wel in gesprek met de commissie over de vraag hoe de borrel wat meer inclusief te maken. En ook daarbij oog te hebben voor nieuwe medewerkers die het wellicht spannend vinden om de eerste keer naar de borrel te gaan.

Ambassadeursnetwerk

Eind 2023 vond de tweede bijeenkomst plaats met de ambassadeurs die zich willen inzetten voor de LHBTIOA+ collega's. Zij maken zich hard voor acceptatie van LHBTIOA+ collega's en spreken zich uit op de werkvloer, zijn de oren en ogen van RAN, en brengen activiteiten van RAN onder de aandacht binnen hun directie. Hiermee vergroot RAN haar bereik. Er was veel energie in de groep en goede ideeën zijn uitgewisseld. In 2024 gaan we de groep meer betrekken, delen vaker informatie via een Signal groep, er is al een besloten TT pagina waar informatie meer op gedeeld zal worden. Ook vragen we van de ambassadeurs om bewustwordingsacties in hun eigen organisatie te organiseren. Hiervoor kunnen zij de RAN kerngroep inzetten voor eventuele ondersteuning.

Bij THOR is rond Pride een filmpje vertoond aan de directie waarin de directeur in gesprek gaat met de

5.1, 2, e

.1, 2, e

We hopen dat dit voorbeeld in 2024 navolging krijgt.

Gemeentebot Pride Amsterdam

Onno zal niet langer voorzitter zijn van de organisatie van de gemeentebot. We zullen wel als RAN verbinding zoeken met de nieuwe voorzitter.

❖ 4. Signalerende functie hebben

Signaleren/Agenderen

De focus ligt daarbij op:

- Inclusiviteit /jezelf kunnen zijn staat in alle organisatieonderdelen op de agenda – met name bij de uitvoeringsorganisatie. We blijven het gesprek voeren of de Actieplannen ook gericht zijn op LHBTIOA+ medewerkers.
- De veiligheid/weerbaarheid van de LHBTIOA+ collega's binnen de eigen organisatie en daarbuiten. We zien een verharding in de maatschappij en polarisatie is het woord wat helaas steeds vaker wordt gebruikt. Om collega's op de werkvloer te versterken in de dialoog met collega's, bij pesterijen, opmerkingen of zelfs uitsluiting willen we in 2024 trainingen inzetten. Niet alleen voor collega's vanuit de LHBTIOA+ doelgroep maar ook allies. We gaan onderzoeken wat voor training hier het beste bij aansluit. De ervaring met de training koppelen we uiteraard terug naar het Bureau ID en de trekkers van de Actieplannen ID.
- Bewustwordingsacties stimuleren door Ambassadeurs bij verschillende onderdelen van de gemeente
- Aandacht voor inclusieve taal
- Inclusieve Cao gemeenten onderhandelingen (geboorteverlof en ouderschapsverlof voor niet traditionele gezinsvormen) blijven we actief volgen.
- Eindejaarsgeschenk; ook inclusieve cadeaus in 2024 en het aankaarten van goede doelen. We kaarten dit opnieuw aan omdat niet alle inclusieve geschenken (ook de ideeën van CAN) die wel waren toegezegd in het assortiment terecht zijn gekomen in 2023.
- De benchmark en het lidmaatschap van de WPP.
- De nog niet afgenomen geweldsincidenten in de stad. Beken als gemeente kleur, vlag hijsen bij bijvoorbeeld incidenten.

❖ 5. Verbinding leggen met andere (gemeentelijke) organisaties

- Periodiek gesprek GS
- Gesprek WH Hester v Buuren
- Gesprek directeur P&O
- P&O: met de gespreksonderwerpen verlofregelingen, onboarding.
- Facilitair Bureau: inclusief eindejaarsgeschenk.
- Gesprek Bureau ID; periodiek overleg. Invulling lidmaatschap WPP, VRA.
- Medewerkersnetwerken; overleg en 2x per jaar borrel/activiteit. Gezamenlijke activiteit organiseren.
- Gesprek centrale vertrouwenspersoon: hoe zichzelf toegankelijk en inclusief presenteren.

Kerngroep RAN (d.d. an 2)

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

Contact / meer informatie

Voor vragen en opmerkingen kun je mailen naar ^{5.1, 2, 1} @amsterdam.nl.

Op intranet kun je RAN vinden via <https://intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ran-roze-ambtenaren/>
RAN informeert haar achterban vooral via TamTam: <https://tamtam.amsterdam.nl/do/startpage?id=190845-73746172747061>

Bijlage 1, Begroting

RAN - BEGROTING 2024		
Ontwikkelen RAN als kerngroep		
Actie	Wanneer	Raming
Activiteit/etentje kerngroep	Q2	€ 500
Heidag RAN	Q4	€ 1.000
Potje onvoorzien		€ 400
Sub Totaal		€ 1.900
Bereik en benaderbaarheid RAN vergroten (Signaleren)		
Actie	Wanneer	Raming
Bijeenkomst Ambassadeurs	Q1 en Q3	€ 1.500
Bewustwordingsactie	Q1	€ -
Communicatiemateriaal (folders/filmpje oid) Lanyards	Q3	€ 1.000
Training gespreksvoering	ntb	€ 2.000
Sub Totaal		€ 4.500
Activiteiten organiseren voor iedereen/alle collega's		
Actie	Wanneer	Raming
Activiteiten (bijvoorbeeld: LHBTI rondleiding, spelletjesavond, lezing, theater etc.) inspelend op actualiteit of voor verbinding, nader te bepalen	2024	€ 2.000
Barts Boekenclub	18-jan	€ 1.200
Queer history maand	mrt	ntb
Roze Filmdagen	mrt	€ 150
Pub Quiz	april	€ 500
Pride Photo	april	€ 100
borrel mei homomo 4 mei	mei	€ 100
Activiteit voor IDAHOT 17 mei	17-mei	€ 500
NTB	juni	
Pride Walk	juli	€ -
NTB	september	
Coming Out Dag	11-okt	€ 250
Gaymeenteborrel bijdrage		€ 1.500
Gezamenlijke activiteit(en) met overige medewerkersnetwerken (Omnilympics en Etenverbindt)		€ 1.000
WPP - Leadership Gala	Q4	€ 1.575
Jaarlijkse gezamenlijke borrel/activiteit met CAN/SNAB/JAN		€ 250
Sub Totaal		€ 9.125
TOTAAL Begroting RAN		€ 15.525
Ambtenarenboot - Queer & Pride	Q1-Q3	€ 30.000
TOTAAL incl. Boot		€ 45.525