



Gemeente Amsterdam

Agenda overleg raakvlakken portefeuilles op het gebied van inclusie en diversiteit

Genodigden: Wethouder Meliani, Wethouder van Buren, 5.1, 2, e e 5.1, 2, e
5.1. 2. e
5.1, 2, e

Datum en tijd: 10 april 2024, 15.00-15.45

Locatie: Kamer WH Meliani/Teams

Achtergrond/Doel van het gesprek

- Vanuit de portefeuilles Inclusie en Antidiscriminatie én Personeel en Organisatie wordt gewerkt aan inclusie, diversiteit en antidiscriminatie.
 - o De afdeling Diversiteit werkt onder de bestuurlijke verantwoordelijkheid van wethouder Meliani aan een inclusievere stad 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 (externe opgave). Dit is vastgelegd in het vastgestelde visiedocument Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026 "Amsterdam, een stad uit duizenden" (bijlage 1) en het beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026 (bijlage 2)
 - o Het Bureau Inclusie en Diversiteit richt zich, onder bestuurlijke verantwoordelijkheid van wethouder van Buren op o.a. de cultuur, gedrags- en organisatieveranderingen ten behoeve van inclusiviteit van en diversiteit in de gemeentelijke organisatie (interne opgave).
- Tussen beiden portefeuilles bestaan raakvlakken. Zo is het van belang dat wat we buiten doen ook binnen doen, en omgekeerd. Afgelopen drie jaar (sinds de start van de bestuursopdracht) zien we hoe belangrijk het is om samen te werken en te zorgen voor een goede verbinding tussen wat er intern in de eigen organisatie en extern in de stad gebeurt en om gebruik te maken van elkaars expertise.
- Zo is er een driewekelijks ambtelijk overleg waarin beide teams elkaar meenemen in ontwikkelingen.
- Ook zijn in het kader hiervan aan de start van de bestuursperiode afspraken vastgelegd over de samenhang tussen de portefeuilles. Onderdeel van deze afspraken is dat er twee keer per jaar een bestuurlijk overleg plaatsvindt tussen de beide portefeuillehouders om raakvlakken bestuurlijk te bespreken/samen te komen wanneer een actualiteit hierom vraagt.
- Doel van gesprek: Bespreken van een terugblik, actualiteiten en vooruitblik van dossiers waarop gezien de verschillende expertises vanuit beide opgaven samenwerking/afstemming nodig is:

Bespreekpunten

1. Korte Terugblik

- Vaststelling beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026
- Onderzoeken over discriminatie/racisme

2. Uitwerking Agenderend wethouderschap

- Tijdens het laatste overleg van 10 oktober 2023 is gesproken over de raakvlakken tussen beide portefeuilles. Met betrekking tot het agenderend wethouderschap naar aanleiding van motie 419 accent (bijlage 5 en de algemene uitgangspunten voor inclusief beleid die in dit kader zijn opgesteld, bijlage 4) hebben we het gehad hoe de rollen vanuit beide wethouders op hun portefeuille zich tot elkaar verhouden. Waarin wethouder Meliani een opgave

heeft richting de stad, en wethouder van Buren richting de interne organisatie om ervoor de zorgen dat inclusie en diversiteit onderdeel wordt van de manier van werken. Gezien de raakvlakken is concreet besproken dat het goed is dat de wethouders hierin samen optrekken richting het college.

- In het beleidskader (bijlage 2) is hierover in overeenstemming het een en ander opgenomen over hoe hieraan invulling wordt gegeven.
- In de tussentijd is er gewerkt aan een procesuitwerking om handen en voeten te geven aan het agenderend wethouderschap. Ook wordt geschakeld met het Stedelijk Strategieteam om met een strategische blik te kijken naar wat er nodig is om op verschillende niveaus te bekijken wat er nodig is om Inclusie en Diversiteit daadwerkelijk op te pakken als integraal thema. De uitwerking is op hoofdlijnen ingevoegd in bijlage 3.
- Graag gaan we op basis van de procesuitwerking op hoofdlijnen (bijlage 3) met u in gesprek over:
 - hoe wilt u zich positioneren in het college?
 - Welke kansen ziet u?
 - Wat heeft u hiervoor nodig?

Op deze manier willen we tot concrete afspraken komen om daadwerkelijk invulling te geven aan uw agenderende rol.

3. Ontwikkelingen Bureau/Herijking Bestuursopdracht

Mondelinge update vanuit Bureau I&D

4. Aanpak moslimdiscriminatie

Mondelinge toelichting Diversiteit

5. Stavaza Arbeidsmarktdiscriminatie

Mondelinge toelichting Diversiteit/WH Meliani

6. Toelichting bij advies Herstel van het Slavernijverleden

Mondelinge toelichting Diversiteit (zie bijlage 6 voor voordracht voor de Map wethouder Van Buren van 26 maart 2024)

7. Overige zaken/kansen voor samenwerking/ WVTTK

Bijlagen:

Bijlage 1: Visiedocument 'Amsterdam, een stad uit duizenden'

Bijlage 2: Beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026

Bijlage 3: Gespreksleidraad agenderend wethouderschap Inclusie en Antidiscriminatie

Bijlage 4: Algemene Uitgangspunten voor Inclusief beleid

Bijlage 5: Raadsvoordracht met daarin de afdoening van motie 419accent inzake "Integrale benadering van diversiteits- en antidiscriminatiebeleid" (p. 5-7)

Bijlage 6: Voordracht Conceptadvies Route naar herstel trans-Atlantisch slavernijverleden