

Gespreksleidraad uitwerking agenderend wethouderschap Inclusie en Antidiscriminatie

Bestuurlijke Achtergrond

Zoals de visie “Amsterdam, een stad uit duizenden” (bijlage 1) beschrijft, ziet het college 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. Met de vaststelling van dit visiedocument heeft het college zich gecommitteerd aan de ambitie om toe te werken naar een inclusieve stad en daarmee de benodigde college-brede inspanning omarmd. Om inclusie te bevorderen en alle vormen van discriminatie 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” (bijlage 2 & 5) in op een integrale benadering vanuit alle relevante beleidsterreinen. Bij een diverse en inclusieve stad hoort een inclusieve organisatie die een afspiegeling is van de Amsterdamse beroepsbevolking. Een organisatie waar alle medewerkers gelijke kansen krijgen voor ontplooiing, ontwikkeling en doorstroming.

Een integrale aanpak van inclusie en antidiscriminatie vereist een gecoördineerde inspanning a) bestuurlijk, b) politiek niveau en c) ambtelijk. De wethouders voor Inclusie en Antidiscriminatiebeleid en voor Personeel en Organisatie hebben een agenderende rol binnen het college op het gebied van diversiteits- en inclusievraagstukken in beleid voor Amsterdam(mers) en de interne organisatie.

Bestuurlijk Dubbel agenderend wethouderschap

Rol wethouder Inclusie en Antidiscriminatiebeleid

Wanneer diversiteits- en inclusievraagstukken gesignaleerd worden die op andere beleidsterreinen aandacht vragen, kaart de wethouder dit aan binnen het college. De wethouder Inclusie en Antidiscriminatiebeleid wordt op haar beurt geconsulteerd bij zaken die een duidelijke relatie hebben met haar portefeuille.

De wethouder Inclusie en antidiscriminatiebeleid heeft opdracht gegeven tot een set ‘uitgangspunten voor inclusief beleid’ (bijlage 4) die van toepassing zijn voor het hele college. Dit vormt de basis voor de agendering van inclusie en antidiscriminatie in beleid voor Amsterdam(mers).

Rol wethouder Personeel en organisatie

Wethouder van Buren heeft vanuit haar portefeuille Personeel & Organisatie de focus op de interne organisatie. Het gaat dan om de impact op de organisatie, het werken aan bewustzijn en de tools en instrumenten die we ontwikkelen voor ambtenaren om ervoor te zorgen dat inclusie en diversiteit onderdeel wordt van de manier van werken.

Adviezen voor gezamenlijke agendering door wethouders Diversiteit en P&O:

Hoe zorgen we ervoor er op een passende manier invulling gegeven wordt aan het Agenderend wethouderschap en dat Inclusie en Diversiteit ook daadwerkelijk

integraal benaderd wordt? Hieronder volgen adviezen. Hiervoor schakelen Diversiteit en het Bureau Inclusie en Diversiteit ook met het Stedelijk Strategieteam om te leren van lessen van andere integrale thema's (bijv. duurzaamheid etc.).

a) Bestuurlijk niveau:

Bestuurders van alle portefeuilles moeten actief bijdragen aan inclusiviteit binnen hun domein. Het is cruciaal dat het college gezamenlijk de verantwoordelijkheid draagt voor het integreren van inclusieve doelstellingen in het beleid.

- *Brede bewustwording binnen college* - Faciliteer bijeenkomsten/trainingen met de wethouders Inclusie en Antidiscriminatiebeleid en Personeel en Organisatie met collega-bestuurders over het belang van het formuleren van beleid-specifieke inclusie en antidiscriminatie-doelen. Deze bijeenkomsten zetten in op bewustwording. Bureau I&D en afdeling Diversiteit zullen hierin gezamenlijk optrekken.

Suggestie:

- o In de vorige bestuursperiode heeft het College een training gevolgd over inclusie en diversiteit. In 2023 is hier een vervolg op geweest, die ging over institutioneel racisme. Ook voor dit jaar is er een vervolg toegezegd op een training op deze thema's. Onderdeel van de Bestuursopdracht I&D is het werken aan bewustzijn via trainingen. Het voorstel is om een vervolgtraining aan te bieden aan het College.
 - o De ontwikkelde 'uitgangspunten voor Inclusief beleid'(bijlage 4) waaraan het college met de instemming met het beleidskader Inclusie en Antidiscriminatiebeleid 2023-2026 heeft gecommitteerd vormen een goede basis om dit gesprek mee te voeren. Eventueel kunnen we Movisie vragen in het kader hiervan nadere toelichting/verdieping geven bij de uitgangspunten om duiding te geven bij wat we onder inclusief beleid verstaan en bewustwording te vergroten.
- *Inhoudelijke duiding van inclusief beleid op afzonderlijke beleidsterreinen* - Doe een inhoudelijke gespreksronde binnen het college een gesprek een inhoudelijk gesprek over wat dit en wat dit betekent op de beleidsterreinen van afzonderlijke portefeuillehouders.
 - o Het voorstel is nu om de gespreksrondes in te gaan plannen. Met als doel het agenderen van de inhoudelijke opgave en de prioriteiten die bestuurders daarin willen stellen. Enerzijds vanuit de opgave richting de stad (wethouder Meliani), anderszijds vanuit de organisatorische opgave (wethouder van Buren). Movisie heeft ook opdracht gekregen factsheets op acht beleidsdomeinen (Arbeidsmarkt, Openbare Ruimte, Sport, Gezondheidszorg, Kunst & Cultuur, Onderwijs, Vervoer, Woningmarkt) te ontwikkelen. Deze factsheets hebben als doel bestuurders en hun ambtenaren te voeden met kennis en handelingsperspectief om binnen hun eigen portefeuille bij te dragen aan een inclusievere stad. Deze kunnen dus als basis voor een inhoudelijk gesprek worden gebruikt.
- *Positionering van agenderend wethouders binnen het college* - Voer binnen het college een gesprek over de positie van de agenderend wethouders in het

college, en over de mate waarin bemoeienis op andere portefeuilles wordt gedragen op bestuurlijk en ambtelijk niveau.

- o Om de ruimte te krijgen om te agenderen en in sommige gevallen mee te adviseren op inclusie en diversiteitsvraagstukken binnen portefeuilles
- *Waarborging toepassing uitgangspunten inclusief beleid door bestuurders* – Uitsluitend werken aan bewustwording binnen het college maakt de inspanning om daadwerkelijk toe te werken naar een inclusieve stad erg afhankelijk van de mate waarin bestuurders hier zelf belang aan hechten en daarmee dus vrijblijvend. Geef opdracht tot verkennen van manieren waarop het college gefaciliteerd kan worden om actief toe te zien op inclusief beleid door bestuurders op alle portefeuilles.
 - o Bijvoorbeeld door uitbreiding van formats voor bestuurlijke advisering met een onderdeel ‘Inclusie, diversiteit en antidiscriminatie’. Mogelijk kunnen we hierbij leren van (agenderend) wethouder Duurzaamheid, Energietransitie en Circulaire Economie die er ook op moet toezien dat vanuit verschillende portefeuilles wordt bijgedragen aan de verduurzaming van de stad.

b) Politiek Niveau:

De politiek heeft de grootste invloed op de ontwikkeling van Inclusief beleid en de waarborging hiervan.

- U kunt de raad ondersteunen in hun controlerende rol door opdracht te geven de algemene uitgangspunten voor inclusief beleid te vertalen naar een handzame ‘checklist’ voor raadsleden.
 - o Movisie kan opdracht worden gegeven de uitgangspunten voor inclusief beleid (bijlage I) door te vertalen naar een handzame ‘checklist’ voor raadsleden. (TKN: *dit advies is reeds onderdeel van de afdoening van de motie 419accent (bijlage 5 p.5-7) die 21 december 2023 is afgedaan. De ‘checklist’ is daarmee dus al toegezegd aan de raad.*)

c) Ambtelijk Niveau

Om vanuit het agenderend wethouderschap toe te werken naar inclusief, niet discriminerend en niet-uitsluitend gemeentelijk beleid is het ook van belang dat de ambtenaren die hieraan werken deze ziens en werkwijze ook toepassen en daar waar nodig afstemming met de intern aanwezige expertise opzoeken.

- Ambtenaren moeten worden ondersteund bij het internaliseren/ gefaciliteerd bij de toepassing van de ‘uitgangspunten voor inclusief beleid’ (bijlage 4)
 - o Movisie is opdracht gegeven om de algemene uitgangspunten voor Inclusief beleid (bijlage 4) door te ontwikkelen naar een handreiking die ambtenaren kunnen toepassen bij het maken van beleid. De verwachting is dat deze handreiking voor de zomer 2024 klaar is. De handreiking wordt op dit moment getoetst door een aantal beleidsvertegenwoordigers vanuit de verschillende clusters binnen de organisatie.
 - o In het verlende hiervan is met Movisie ook gesproken over het ontwikkelen van een dergelijk instrument om voor inclusieve dienstverlening. De wens voor zo’n instrument is in lijn met de

aangenomen motie in relatie tot het anonieme bericht bij directie WPI over discriminatie en racisme (motie 780.23). Het voorstel is om de mogelijkheden gezamenlijk met afdeling Diversiteit verder te gaan verkennen. We kijken hierin naar de verschillende aspecten van dienstverlening, zoals de dienstverlening aan de burger die direct contact heeft met de organisatie, maar ook de impact van diensten die we verlenen op de burger die meer raken aan het systeem (denk aan participatie). Dit werken we nog verder uit. Het Bureau I&D trekt hierin nauw op met afdeling Diversiteit, omdat het ook raakt aan de opgave in de stad. We informeren beide wethouders goed over de ontwikkelingen.

- De organisatieonderdelen met expertise op Inclusie en Diversiteitsdynamiek moeten juist worden gepositioneerd en werkafspraken komen waarmee gewaarborgd dat de kennis en expertise vanuit de organisatieonderdelen wordt meegenomen bij beleidsontwikkeling/overwegingen. Dit gaat concreet dus bijvoorbeeld om actieve betrokkenheid van de afdeling Diversiteit/ het bureau Inclusie en Diversiteit bij de advisering op inclusie en diversiteitsvraagstukken bij andere portefeuilles.

Casus ter illustratie: seksuele intimidatie en seksueel geweld onder jongens en mannen

In Q3 en Q4 van 2023 heeft de organisatie Men as Well via verschillende organisatieonderdelen (GGD, Veiligheid, Diversiteit) contact gelegd over de inzet van de gemeente ter bestrijding en opvolging van seksuele intimidatie en seksueel geweld binnen de lhbtq+ gemeenschap. De afdeling Diversiteit heeft na signalen hierover - en daarmee signalen van een mogelijke witte vlek in het beleid van de gemeente - een overleg georganiseerd met medewerkers van de GGD (ter vertegenwoordiging van oa CSG), programma Seksuele Intimidatie en Seksueel Geweld (Actiecentrum Veiligheid en Zorg), Aanpak anti-lhbtq+ geweld en beleidsafdeling Openbare Orde en Veiligheid.

In deze bijeenkomst werd door geen van de betrokken organisatieonderdelen een verantwoordelijkheid voor zichzelf herkend. Vanuit het Actiecentrum speelde hierbij een rol dat de ervaring leerde dat bestuurlijk geen draagvlak was voor uitbreiding/aanpassing van de activiteiten binnen programma SISG naar een inclusievere aanpak (bijv. In de campagne 'Stop als zij nee zegt'), vanuit de GGD werd beargumenteerd dat er maar een heel klein deel van de cliënten die komen voor hulp na sigs jongens, mannen en/of leden van de lhbtq+ gemeenschap betreft, en vanuit OOV speelde de aanname dat sigs binnen de lhbtq+ gemeenschap met name achter de voordeur plaatsvindt mee in een terughoudende opstelling. Omdat de verantwoordelijkheid voor de bestrijding en opvolging van sigs (primair) gedeeld wordt door de portefeuilles publieke gezondheid, zorg en veiligheid kan vanuit de portefeuille Diversiteit kan niet direct gehandeld worden op dit thema.

Men as Well heeft vervolgens op eigen initiatief raadsleden benaderd, wat leidde tot een motie die ter ore-advisering werd voorgelegd aan PA's van meerdere bestuursleden/portefeuillehouders (BM voor OOV, Scholtes voor publieke gezondheid en zorg, Meliani voor Diversiteit) en waarop Diversiteit opnieuw een coördinerende rol heeft opgepakt om tot gezamenlijk gedragen input voor een dictum te komen. Dat liep stroef omdat de GGD aangaf dat Diversiteit hier enerzijds een financiële verantwoordelijkheid zou hebben omdat het de lhbtq+ gemeenschap betreft (een verkeerde opvatting, elk domein is verantwoordelijk voor inclusief aanbod voor alle Amsterdammers) en anderzijds geen inhoudelijke inspraak van Diversiteit op prijs stelde, omdat 'agenderen makkelijk zou zijn', de insteek van de GGD veel beperkter was dan wat volgens Diversiteit passend en nodig was en er een gevoel bij de GGD was van het over de schutting gegooid krijgen van iets door Diversiteit. Het actiecentrum Veiligheid en Zorg en OOV bleven geen eigen rol zien en bleven op afstand. Uiteindelijk is via de PA's is overeenstemming bereikt over een dictum dat door Diversiteit is voorbereid. Zonder hen was dit waarschijnlijk niet gelukt door de afwijzende opstelling vanuit de beleidsambtenaren binnen de verantwoordelijke portefeuilles. Dit terwijl Diversiteit bij het dictum ook een overheveling van middelen ter beschikking had gesteld. Ter toelichting van het dictum is een beleidsadviseur van Diversiteit aangeschoven bij wh Scholtes om direct input te leveren voor een pre-advies, naast de GGD. Dit verliep goed.

Deze casus laat zien dat er afspraken rondom de betrokkenheid en de positionering van Diversiteit gemaakt moeten worden. Idealiter zouden van ambtenaren van Diversiteit als sparringpartner verwelkomd worden (ook zonder dat zij 'geld meebrengen'). Op deze manier kan het advies vanuit de afdeling worden meegewogen in

bijvoorbeeld ore-advisering waarmee de bestuurder beter in staat wordt gesteld een 'well-informed' keuze kan maken.

- o De afdeling Diversiteit en Bureau Inclusie en Diversiteit stellen voor het Stedelijk Strategieteam te vragen om mee te denken over wat er nodig is om dit onderwerp goed integraal op te pakken, welke rol de betrokken organisatieonderdelen hierin vervullen en welke interne werkafspraken hiervoor op welk niveau gemaakt dienen te worden.