



Gemeente
Amsterdam

Amsterdam, een stad uit duizenden

Visiedocument Inclusie en Antidiscriminatiebeleid

2023 | 2026

Amsterdam,
een stad uit
duizenden



Inhoud

	1	10	2	12
Voorwoord	4	Inclusiviteit onder druk	Normstellen, agenderen, ondersteunen	
Inleiding	6			

3	18	4	24
Antidiscriminatie: naar een stad waar je je vrij en beschermd voelt		Emancipatie: naar een stad met ruimte om jezelf te zijn	

Slot	30
-------------	----

In gesprek met:

Luciano Olz	8
Alejandra Ortiz	14
Jelger Bakker	16
Fenna Corstanje	22
Oumaima Al Abdellaoui	26
Lievnath Faber	28

Voorwoord

Mijn moeder was veertien toen ze werd uitgehuwelijkt. Dat ze ging trouwen, en met wie, hoorde ze pas op de dag zelf. Toen ze net 27 was, reisde ze met zes kinderen naar een vreemd land, haar man achterna. Maar toen ze eenmaal aankwam in Nederland, trof ze een leeg huis aan. Haar man had haar verlaten en alle bezittingen meegenomen.

In juni 2022 overleed ze tijdens een vakantie in Marokko, op 74-jarige leeftijd. Na een leven lang fulltime werken in de schoonmaak en in verzorgingstehuizen, terwijl ze Nederlands leerde en haar kinderen in haar eentje opvoedde, liet ze ons niet alleen een eigen huis maar ook nog spaargeld achter. Zelfs na haar dood wou ze nog voor ons zorgen. Dat was typisch mijn moeder.

Als ik zie waar ik vandaan kom, is waar ik nu sta bijna onvoorstelbaar. Maar het maakt ook dat ik me als wethouder van deze schitterende stad met een passie inzet voor de portefeuille Inclusie en Anti-discriminatiebeleid. We passen nooit alleen maar in één hokje, zoals Sinan Çankaya schijft in 'Mijn ontelbare identiteiten'. We zijn, wanneer we de ruimte krijgen om volledig onszelf te zijn, als mens een optelsom van verschillende identiteiten. En factoren als armoede, ongeletterde ouders, beperkte vrijheid, onveilige leefomstandigheden en schulden – het zijn allemaal omstandigheden die een grote impact hebben op de kansen die je in het leven krijgt.

Terwijl ik opgroeide, gaf mijn moeder me hoop. Ze vertelde ons verhalen over onze familiegeschiedenis, maakte gerechten van de plek waar zij opgroeide en deelde Marokkaanse rituelen met ons. Zo leerden we wie zij was en waar ze vandaan kwam, en waar onze wortels lagen. Maar ik leerde ook buffelen. Ik moest door mijn achtergrond keihard werken, veel harder dan veel andere leerlingen. Eerst op het mbo, toen op het hbo, met talloze bijbaantjes om mezelf overeind te houden. Totdat ik opbrandde. Ik had net als mijn moeder te veel van mezelf geëist.

Om op mijn pootjes terecht te kunnen komen, moest ik me losmaken. Losmaken van de gemeenschap waarin ik was opgegroeid, met strenge regels en beperkte mogelijkheden voor jonge vrouwen. Losmaken van mijn familie, mijn achtergrond en mijn wortels. Pas toen kon ik mezelf worden en me verbinden met iets nieuws. En die vrijheid vond ik, toen ik eenmaal zelfstandig op kamers woonde, in Amsterdam.

Amsterdam was voor mij, net als het al eeuwenlang voor zoveel mensen is, de stad waar je kunt breken met wat je kent om te vinden wie je bent. Waar je je niet alleen kunt losmaken van de rollen waar anderen je in dwingen, maar ook van je eigen vooroordelen en aannames.

Maar vrijheid zonder verbinding verandert snel in vervreemding; we bestaan immers alleen in relatie tot anderen. De vrijheid die ik vond in Amsterdam bestond niet alleen uit waar ik me van kon losmaken. De magie van vrij zijn in Amsterdam bestond juist uit de mensen met wie ik me kon verbinden. Ik had anderen nodig om mezelf te kunnen zijn.

De stad bood me, net als zovelen voor en na mij, de bescherming en de nieuwe wortels die ik nodig had. De stad bood me de erkenning en herkenning van anderen die op vergelijkbare manieren hebben moeten vechten om zichzelf te kunnen zijn. Het zijn de mensen bij wie ik me nog steeds het meest thuis voel. Onze achtergronden mogen dan verschillen, maar onze strijd is dezelfde.

En dat is wat veel van mijn werk als wethouder nu ook inspireert. Het ondersteunen van gemeenschappen die elkaar omhoog helpen en elkaar viëren in hun zoektocht naar wie ze zijn en wat ze bindt. De mensen die in deze stad op zoek blijven gaan naar de ruimte om volledig zichzelf te zijn, als mens in al hun verschillende identiteiten. Die elkaar helpen met de omstandigheden die zoveel invloed hebben op de kansen die we in dit leven krijgen.

Een van de voorbeelden van het diversiteitsbeleid van de gemeente Amsterdam dat me aan het hart gaat, is de oprichting van de Vrouwenrechtswinkel. Talloze vrouwen hebben daar de afgelopen tijd toegang tot rechtsbijstand gekregen. Vrouwen die zonder deze toegang in een ongelijke positie waren gebleven. En soms stel ik me voor dat mijn moeder een van die vrouwen in die wachtkamer was geweest. Dat mijn moeder daar op haar 27e naar binnen had kunnen lopen, en kennis en hulp had gekregen. Hoeveel impact de hulp aan één vrouw zou hebben gehad op de verschillende generaties van mijn familie en de gemeenschap waarin ik opgroeide.

Daarom blijf ik me als wethouder inzetten om ongelijkheid zichtbaar te maken. Om de uitsluiting die we nog niet goed in kaart hebben, te onderzoeken. Om de discriminatie die we duidelijk zien, te bestrijden. En om iedereen die wil bijdragen aan die strijd en ieder die zich wil emanciperen, te ondersteunen. Want de ruimte die we hebben en elkaar geven om volledig mens te zijn is het meest kostbare, maar ook het meest kwetsbare dat we bezitten.

Touria Meliani

Wethouder Inclusie en Antidiscriminatiebeleid
Gemeente Amsterdam ■



Inleiding

Diversiteit en inclusie bepalen het succes van Amsterdam. Al eeuwenlang vestigen zich jaarlijks duizenden nieuwkomers, van dichtbij en (heel) ver weg. Die dynamiek maakt de stad bijzonder aantrekkelijk. Amsterdam is de stad waar mensen naartoe komen om vrij te kunnen zijn.

De nieuwkomer uit een ver land kan hier terecht in een gemeenschap van mensen met dezelfde achtergrond. De homoseksuele jongen die een benauwd en eenzaam leven in een klein dorp ontvlucht, vindt eindelijk gelijkgestemden in de nachtcultuur van Amsterdam. De vrouw die carrière wil maken, kan dat hier doen, terwijl haar man voor de kinderen zorgt. Amsterdam is een emancipatiemotor – een proces gesteund door de gemeente.

“De stad steunt bewegingen die hun stem laten horen voor meer gelijkheid.”

Al deze nieuwkomers voelen zich aangetrokken door Amsterdam, de stad van mogelijkheden. Door alle ontmoetingen met al die bijzondere mensen in de stad weten ze: als die ander hier zichzelf kan zijn, dan kan ik dat ook in Amsterdam. We zijn ook een solidaire stad waar mensen zich durven laten horen en hun plek opeisen. Zie de grote Black Lives Matter demonstraties en de regenboogvlag die veel Amsterdammers uit solidariteit uithangen als recente voorbeelden. De stad steunt bewegingen die hun stem laten horen voor meer gelijkheid. Hier was het allereerste huwelijk ter wereld voor mensen van gelijk geslacht, in 2001. Hier werden in 2016 de zwarte pietten bij de intocht van Sinterklaas afgeschaft. Hier kwamen in 2021 als eerste excuses voor de rol van het stadsbestuur in de slavernij. De bestrijding van discriminatie staat al vele jaren hoog op de agenda van de gemeente.

Mensen zijn er trots op om Amsterdammer te zijn. Maar dat is niet vanzelfsprekend: de stad is kwetsbaar. 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. Gelijke toegang tot onderwijs, werk, cultuur et cetera staat onder druk. Dat heeft effect op de manier waarop we met elkaar omgaan, op wat we elkaar gunnen en op de manier waarop we kijken naar ‘de ander’. Een van de meest recente voorbeelden is de projectie van abjecte antisemitische teksten op het Anne Frank Huis. Ook het verleden van kolonialisme en slavernij werkt nog door in de levens van vele Amsterdammers, onder meer in de vorm van anti-zwart racisme.

“We zijn een solidaire stad waar mensen zich durven laten horen, hun plek opeisen.”

Gelukkig lijkt het bewustzijn over het gif van discriminatie en de effecten hiervan te groeien, zowel in Amsterdam als in de rest van het land, mede dankzij de organisaties en activisten die zich hier al jaren over uitspreken. Het is belangrijk dat overheden hun rol pakken. Uitsluiting is een probleem van ons allemaal, niet alleen van diegenen die gemarginaliseerd worden. Onlangs werden een nationaal coördinator tegen discriminatie en racisme, een nationaal coördinator antisemitismebestrijding, en een regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld aangesteld. Stappen in de goede richting. Het is de prioriteit van de gemeente Amsterdam om ongelijkheid tegen te gaan. Niet alleen vanuit de portefeuille Inclusie en Antidiscriminatiebeleid, maar op alle domeinen waar uitsluiting of achterstelling plaatsvindt.

Wij willen eraan bijdragen dat elke Amsterdammer vrij is, zich gehoord en gezien voelt, zich veilig voelt en zichzelf kan zijn. Dat je je kunt onttrekken aan een collectief waarin je je niet (meer) comfortabel voelt en dat je je beschermd voelt wanneer je hiervoor kiest. Dat je nieuwe bewegingen kunt vormen en vernieuwing op gang kunt brengen. We streven naar een gelijkwaardige stad, waar iedereen toegang heeft tot wonen, werk, scholing. Kortom, een stad waar iedereen volwaardig kan deelnemen aan het maatschappelijk leven.

Vooralsnog is dat niet voor iedereen zo: de inclusiviteit die Amsterdam belooft staat onder druk. ■

Dit visiedocument zet de hoofdlijnen uit voor het Beleidskader Antidiscriminatiebeleid en Inclusie 2023-2026. Het bouwt voort op de inzet van eerdere collegeperiodes, aangevuld met informatie uit een nieuwe reeks werkbezoeken, kennissessies, de nieuwste inzichten uit onderzoek en uiteraard het coalitieakkoord:

“Ook in Amsterdam worden mensen op de arbeidsmarkt, in het onderwijs en gewoon op straat gediscrimineerd en buitengesloten. Uitsluiting en discriminatie op welke grond dan ook is een gif. Het kwetst, zet mensen tegen elkaar op en erodeert het ‘samen’ in samenleven. Amsterdam 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.

De strijd tegen uitsluiting, racisme en discriminatie vergt een lange adem en vastberadenheid. Het is immers niet met een paar eenvoudige beleidsinterventies op te lossen. De afgelopen jaren heeft Amsterdam een omvangrijk programma opgezet om discriminatie en racisme te bestrijden en de emancipatie van groepen die worden gediscrimineerd te bevorderen. We continueren deze aanpak en versterken deze op basis van de geleerde lessen. We doen dit samen met de stad. Met maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen, werkgevers en ieder ander die hieraan wil bijdragen.”

In gesprek met Luciano Olz

“Ik ben bijna veertig jaar en ik woon, leef en werk in Amsterdam. In mijn dagelijks leven werk ik met jongeren, als hulpverlener. Daarnaast is fotograferen mijn grote passie. In het weekend werk ik vaak als evenementenfotograaf. Het brengt je op bijzondere plekken. Het voert je naar andere werelden. Dat vind ik interessant.”

Wat zijn je eigen ervaringen met uitsluiting?

“Als zwarte man heb ik daar veel ervaring mee. Mensen denken soms alles maar tegen mij te kunnen zeggen. Ik kom op veel plekken in een witte wereld, waarbij je – zonder dat er een woord gesproken is – afstand voelt. Als fotograaf kom ik veel op feestjes. Daar zie je van alles gebeuren, verbaal en non-verbaal. Die ervaring had ik al toen ik nog studeerde. Ik heb het gevoel alsof ik in een andere realiteit leef. Je hoort er gewoon niet bij. Tijdens mijn hele studietijd ging er nooit iemand naast mij zitten.”

Hoe denk je over hoe de stad zich ontwikkelt?

“Ik denk dat er wel het nodige aan het veranderen is. Ik gebruik daarbij mijn eigen observaties als graadmeter – ik kijk naar hoe mensen mij behandelen. Er was een tijd dat ik vrijwel dagelijks werd aangesproken door mensen. Dat ik op een acteur uit The A-team zou lijken, dat soort opmerkingen. Dat ervaar ik nu veel minder. Dit kleine alledaagse racisme lijkt te zijn afgenomen in de stad. Er is ook veel meer bewustwording over inclusie en antiracisme. Er worden veel avonden georganiseerd over deze thema's. Ook bij de politie bijvoorbeeld is er nu veel aandacht voor etnisch profileren. Dat mag niet meer.”

Hoe draag je zelf bij?

“Vooral door mijn jongeren tot steun te zijn op weg naar volwassenheid. Ik leer ze dat het leven niet zo zwartwit is als ze soms denken. Dat ze zich echt niet hoeven te gedragen zoals mensen van ze verwachten. Ze mogen zichzelf zijn. Ik leer ze dat dit soms best heel moeilijk is. Succes hebben in een witte wereld gaat vaak gepaard met tegenslagen. Ze dromen vaak over snel rijk worden, maar ik help ze om een duurzame toekomst op te bouwen. Een toekomst waar je misschien niet direct rijk van wordt, maar wel gelukkig. Ik motiveer en stimuleer ze om dingen te kiezen waar hun passie zit, ook al lijkt het niet voor de hand te liggen om chef-kok te worden, of tuinarchitect. Waarom eigenlijk niet?”

Waar ben je trots op?

“Ik ben trots op de stad, en trots dat ik er deel van uit mag maken. Ik ben trots op het aanbod dat er is voor jongeren om ze te helpen in hun ontwikkeling tot volwaardige burgers. Ik laat mijn jongeren al die mogelijkheden zien en moedig ze aan er gebruik van te maken. Ze zijn allen onderdeel van dit grotere geheel!” ■



Luciano Olz
Jongerenhulpverlener en
fotograaf.

**“Succes
hebben in een
witte wereld
gaat vaak
gepaard met
tegenslagen.”**

Inclusiviteit onder druk

Achtstegroepers met praktisch opgeleide ouders krijgen vaker te maken met 'onderadvisering': de basisschool geeft hun een lager middelbare schooladvies dan waar hun prestatie op de centrale eindtoets aanleiding toe geeft.

In 2020 ervoer bijna een kwart(!) van de werkende Amsterdammers met een 'niet-westerse migratieachtergrond' discriminatie op de werkvloer, voornamelijk vanwege hun huidskleur of migratieachtergrond.

“Amsterdam is enorm divers, maar niet iedereen heeft ook zelf een divers samengesteld sociaal netwerk.”

1

Helas is de inclusieve stad nog lang geen werkelijkheid. Zo blijkt uit de voorbeelden op deze pagina's en de vele gesprekken die we hebben met gemeenschappen, onder meer in de actieonderzoeken naar verschillende vormen van discriminatie die in de afgelopen twee jaar zijn uitgevoerd. Mensen ervaren geen gelijke kansen, ze hebben te maken met discriminatie en achterblijvende emancipatie. Door het afnemende vertrouwen in het land en toenemende polarisatie, trekken mensen zich terug in hun eigen bubbel, gunnen elkaar minder en zijn huiveriger voor 'de ander'. Veel mensen voelen zich niet veilig. Onder meer lhbtq+'ers van kleur in een kwetsbare positie geven dan ook aan een plek nodig te hebben waar zij gelijkgestemden kunnen ontmoeten, om ervaringen te delen. Andere groepen, in onder meer de lhbtq+-community en religieuze groeperingen, willen zich juist verbinden met andere groepen. Sommige groepen, waaronder islamitische Amsterdammers en Amsterdammers met een beperking, geven regelmatig aan zich in de steek gelaten te voelen, alsof niemand voor ze opkomt.

Van alle Amsterdammers heeft bijna

12%

De beschreven ervaringen worden helaas bevestigd door cijfers. Van alle Amsterdammers heeft bijna 12 procent een kwetsbare positie: een hoger risico op problemen als schulden en een lagere kwaliteit van leven (hoe iemand het eigen lichamelijke, psychische en sociale functioneren ervaart). Een migratieachtergrond speelt ook een rol; mensen hebben vaak te maken met een stapeling van factoren. Zo heeft bijna 40 procent van de 50-plussers met een migratieachtergrond uit Marokko of Turkije een kwetsbare positie, ruim drie keer zo vaak als gemiddeld. Ook ouderen die geboren zijn in het Midden-Oosten en Afrika, Indonesië, Suriname of de Antillen, zitten veel vaker in een kwetsbare positie dan gemiddeld.

Amsterdam is enorm divers, maar niet iedereen heeft ook zelf een divers samengesteld sociaal netwerk. Uit de Burgermonitor van 2021 blijkt dat theoretisch opgeleide Amsterdammers zonder migratieachtergrond veel minder vaak een divers netwerk hebben (57 tegen 73 procent gemiddeld). De Burgermonitor vroeg ook aan Amsterdammers in hoeverre ze zichzelf kunnen zijn. Voor een kwart geldt dat meestal, maar niet altijd, en ruim 10 procent zegt dat ze niet (altijd) zichzelf kunnen zijn. Eén op de honderd Amsterdammers zegt zelfs nooit zichzelf te kunnen zijn. Minder dan de helft (47 procent) van de Amsterdammers geeft aan geen enkele moeite te hebben met homoacceptatie. Opleidingsverschillen spelen daarin mee: bijna de helft van de niet- of praktisch opgeleide Amsterdammers (maximaal mbo1) geeft aan dat ze er moeite mee zouden hebben als hun kind met een partner van gelijk geslacht thuis zou komen. Slecht 20 procent van de Amsterdammers heeft geen enkele moeite met de acceptatie van transgender personen. ■

1
op de
100
Amsterdammers
zegt nooit zichzelf
te kunnen zijn.

Op de woningmarkt werden Amsterdammers met een niet-westerse naam in 2020 tussen de

16%
(vrouwen) en

21%
(mannen) **nadeliger** behandeld dan mensen met een Nederlandse naam.

Vrouwen met een hoofddoek vertellen hoe ze genegeerd, bekritiseerd of uitgescholden worden op straat en in winkels. Er zijn zelfs Amsterdammers die er prat op gaan nooit in de rij te gaan staan bij een caissière die een hoofddoek draagt.

Lhbtq+-personen hebben zo vaak te maken met verbale discriminatie, zoals uitschelden op straat, dat veel van hen dat niet meer als bijzonder ervaren en niet meer melden.

Normstellen, agenderen, ondersteunen

Deze stad zou haar wapenspreuk – Heldhaftig, Vastberaden, Barmhartig – niet waard zijn zonder de vele Amsterdammers die zich verzetten tegen discriminatie en ongelijkheid. De strijdbaarheid van vele groepen is duidelijk zichtbaar en voelbaar in onze stad.

Denk aan de jarenlange inzet van de zwarte gemeenschap om meer aandacht voor het slavernijverleden te krijgen. Denk aan het Trans-Huis, een veilige plek voor de kwetsbaarste transgender personen, gerund door de doelgroep zelf: een unicum in Europa. Denk aan de inzet van Asian Raisins tegen het gebruik van het discriminerende liedje 'Hanky Panky Shanghai' op basisscholen. Denk aan de uiteenlopende groepen in de lhbtqi+-community die hun verschillen overbruggen om samen een splinternieuwe Queer & Pride Amsterdam 2023 neer te zetten. Voor het bestuur van Amsterdam is het dan ook vanzelfsprekend dat monumentale initiatieven waar verschillende gemeenschappen zo lang voor gestreden hebben, zoals het Namenmonument Holocaust en het Nationaal Slavernijmuseum, hun plek krijgen in onze stad.

Als gemeente werken we langs twee sporen aan een inclusievere stad, twee zijden van dezelfde medaille. Enerzijds door uitwassen als discriminatie te bestrijden, anderzijds door emanciperende bewegingen te faciliteren. We maken gebruik van de bevoegdheden en sturingsmogelijkheden die we hebben. Dat zijn er in grote lijnen drie: normstelling, agendering en ondersteuning.

Allereerst stellen we een norm. We accepteren geen enkele vorm van discriminatie en zetten ons hier actief voor in. Ten tweede zetten we onderbelichte problemen op de kaart, zoals antisemitisme, anti-moslimdiscriminatie en discriminatie van lhbtqi+'ers. Deze agenderen we ook bij andere partijen, zoals bij samenwerkingspartners, deelnemingen en het Rijk. Waar nodig zetten we onderzoeken uit om meer kennis te verzamelen over problemen en oplossingsrichtingen. Ten slotte ondersteunen we individuen en bewegingen in de stad. Dat doen we met onze subsidies, onder meer aan allianties van organisaties. Aan de gemeente de opgave om te helpen zorgen dat alle stemmen gehoord worden – zonder het gesprek over te nemen – en de bewegingen in de stad zo goed mogelijk te ondersteunen.

Het college staat voor de inclusieve stad. In deze collegeperiode 2022-2026 versterken we de aanpak van antisemitisme, anti-zwart racisme, anti-moslimdiscriminatie, anti-Aziatisch racisme, discriminatie van lhbtqi+-personen en validisme (discriminatie van mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking). Naar validisme en anti-Aziatisch racisme wordt de komende tijd een onderzoek uitgevoerd. Inclusie en antidiscriminatie spelen op bijna alle beleidsterreinen. De gemeente is dan ook op veel van die terreinen actief, onder meer om kansengelijkheid aan te pakken, om te werken aan inclusie in de sport en om het onderwijs en discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden.



De gemeenteraad nam in november 2022 een motie van de leden Bentoumya, Lust, Bouhassani, Garmy, Kabamba, Khan en Ahmadi aan om van diversiteit en inclusie een integraal thema te maken voor het gehele college. Dat benadrukt nog eens de gezamenlijke verantwoordelijkheid van het college om toe te werken naar een inclusieve stad en ongelijk te investeren voor méér gelijkheid: dat wil zeggen meer investeren in de groepen die nog op achterstand staan. De wethouder Inclusie en Antidiscriminatiebeleid neemt hierbij een agenderende rol en werkt aan de eigen doelstellingen. De wethouder stelt daarnaast algemene uitgangspunten op, die de overige wethouders kunnen verwerken in hun beleid en uitvoering binnen hun portefeuille en in de stadsdelen.

Daarnaast werken we als stad op deze thema's samen met nationale kenniscentra, de nationaal coördinatoren, de andere G4-steden (Rotterdam, Den Haag en Utrecht) en het Rijk. Ook internationaal willen we deel zijn van een netwerk, onder meer met andere postkoloniale steden, op thema's als anti-moslimdiscriminatie en lhbtqi+-beleid. Dit alles vormt een belangrijke stap naar een samenhangend diversiteitsbeleid. In lijn met de motie neemt de wethouder hierbij een agenderende rol in, door het onderwerp bij het college op de agenda te houden en samenhang te bewaken.

De afgelopen jaren is hard gewerkt aan diversiteit en inclusie. We gaan door op basis van de uitgangspunten van deze bestaande aanpak en versterken die op basis van de geleerde lessen uit de wetenschap en de ervaringen in de stad. We doen dit samen met maatschappelijke- en grass roots organisaties, onderwijs- en kennisinstellingen, de cultuursector en ieder ander die wil bijdragen. Hieronder meer over de ambities en doelstellingen voor de komende jaren. Daarbij komen de genoemde twee zijdes van dezelfde medaille aan bod: het bestrijden van discriminatie en het faciliteren van emancipatie. ■

“We doen dit samen met de stad: met maatschappelijke en grass roots organisaties, onderwijs- en kennisinstellingen, de cultuursector en ieder ander die wil bijdragen.”

In gesprek met Alejandra Ortiz

“Ik ben een transgender vrouw en ik woon en leef in Amsterdam. Ik ben onder meer schrijver en deel van verschillende collectieven die zich inzetten voor de empowerment van transgender personen. Ik zet me met hart en ziel in voor de transgender gemeenschap in de stad. Zelf ga ik ook nog naar school, ik ben bezig met uiteenlopende projecten. Ik heb een brede interesse en dat maakt mijn leven heel afwisselend.”

Wat zijn je eigen ervaringen met uitsluiting?

“Ik heb me hier in Amsterdam altijd erg welkom gevoeld. Ik heb zelf vrij weinig negativiteit aan den lijve ervaren. Ik zie natuurlijk wel om me heen dat dit niet bij alle transgender personen het geval is. Sommigen hebben nog veel van de uiterlijke kenmerken die zij in een vorig leven hadden. Daar hebben ze last van. Die mensen hebben het soms heel zwaar. Soms hebben deze Amsterdammers zelfs te maken met fysiek geweld.

Ik denk dat er nog best een lange weg te gaan is, voordat de samenleving ons volledig geaccepteerd heeft. Transgenders die ook nog deel uitmaken van een andere groep, bijvoorbeeld omdat ze gekleurd zijn, hebben het soms nog moeilijker. Bij het vinden van werk bijvoorbeeld. En als ze wel werken, worden ze soms op de werkvloer geconfronteerd met stigma's die niets met de uitoefening van hun beroep te maken hebben.”

Hoe denk je over hoe de stad zich ontwikkelt?

“Amsterdam ervaar ik als een tolerante stad. Misschien niet de stad in zijn geheel, maar verschillende buurten en gemeenschappen voelen voor mij als een warm bad. Mijn eigen stadsdeel West bijvoorbeeld. Ook in Zuidoost word ik altijd warm ontvangen.

Of het in het verleden beter was, durf ik niet te zeggen. Er bestonden vroeger geen social media. Van vrienden die die periode hebben meegemaakt, weet ik dat ze soms niet uit durfden te gaan. Ze waren bang voor agressie, voelden zich niet veilig.

En ook in de traditionele man-vrouwverhouding zijn soms nog misstanden te zien in de stad. Mannen die alles maar denken te kunnen zeggen. Ze doen je soms onfatsoenlijke voorstellen. Zomaar op straat. Het is echt ongehoord.”

Hoe draag je zelf bij?

“Ik doe van alles om het leuk en leefbaar te houden in de stad. Ik ben als mede-oprichter veel in het Trans-Huis te vinden. Ik voer er gesprekken, doe er vrijwilligerswerk. Ik ben ook vaak gastvrouw bij uiteenlopende events, waar goede gesprekken worden gevoerd over belangrijke maatschappelijke thema's.

Ik wil graag dat wij als groep veilig kunnen leven in deze stad. Maar misschien wel het belangrijkste: ik probeer familie te zijn voor veel andere transgenders die hier wonen en leven. Zij hebben vaak geen familie om de hoek. Ik vind het een groot goed om er voor elkaar te kunnen zijn.” ■



Alejandra Ortiz
Mede-oprichter van
Trans-Huis in Amsterdam,
een organisatie voor
biculturele trans
vluchtelingen.

“Ik denk dat er nog best een lange weg te gaan is, voordat de samenleving ons volledig geaccepteerd heeft.”

Jelger Bakker
Eigenaar Bar Prik.

**“Laatst belde
iemand naar
de bar om te
vertellen dat
hij ons
overhoop
zou komen
schieten.”**



In gesprek met Jelger Bakker

“Twintig jaar geleden kwam ik naar Amsterdam om fotografie te studeren. Ik kreeg een relatie met Gerson, en samen gingen we veel uit, naar De Trut, dansfeesten. Maar we misten een leuk café. Waarom beginnen we zelf niet wat, dachten we. Dat werd Bar Prik, hier aan de Spuistraat. We zitten een beetje buiten de gebruikelijke gay uitgaansgebieden. Iedereen is welkom. Mijn relatie met Gerson ging na een jaar al uit, maar we zijn nog steeds samen eigenaar en het loopt heel goed.”

Hoe zie jij hoe de stad zich ontwikkelt?

“De tolerantie neemt af. We hebben sinds corona een zichtbaarder terras. Als je daar aan het werk bent, komt elke dag wel een auto langs waaruit wordt geroepen: k**t homo’s! Laatst belde iemand naar de bar om te vertellen dat hij ons overhoop zou komen schieten. De wijkagent gaat dan langs bij zo’n jongen om te zeggen dat hij het niet meer mag doen. Tja.

Mensen vragen wel eens of we geen andere plek moeten zoeken maar dat voelt alsof we weer terug de kast in gaan. Moeten we dan ons terras niet roze schilderen? Onze regenboogvlaggen weghalen? Echt niet.”

Wat denk je dat er moet gebeuren?

“Een groot deel van de mensen die schelden zijn licht getinte jonge mannen. Ik ben nog nooit door een vrouw uitgescholden. Religie en homoseksualiteit botsen van oudsher. En misschien heeft het ook iets met machocultuur te maken. Ik denk dat vooral voorlichting op scholen nodig is. Uitleggen wat wat is, wat er allemaal bestaat. En ik vind dat religieuze leiders zich moeten uitspreken. Iedereen mag geloven wat-ie wil, maar ga mij niet vertellen wat ik moet doen.

Maar het probleem is breder hoor. In Limburg zeggen mensen ook tegen me: moet dat nou, al die letters. Veel mensen denken dat het een keuze is en zeggen: moet je maar normaal doen. En vergis je niet: het zijn de hetero witte mannen die de foute grappen maken. ‘We komen wel bij jullie borrelen, maar ik ga niet alleen naar de wc hoor, hahaha.’”

Hoe draag jij bij aan een meer inclusieve stad?

“Mijn bijdrage is dat iedereen in onze bar welkom is. En dat gebeurt ook: alle letters van het alfabet komen hier, mensen geven hier hun familiefeestjes met jong en oud. En we zorgen voor zichtbaarheid, met een groot feest tijdens Queer & Pride. Ik wil eigenlijk dat Amsterdam weer de meest tolerante stad ter wereld wordt. Alle aandacht momenteel maakt dat mensen erover na gaan denken. Eerst zitten ze in de weerstand maar hopelijk volgt daarna begrip en acceptatie.” ■

Antidiscriminatie: naar een stad waar je je vrij en beschermd voelt

Amsterdam accepteert echter geen enkele vorm van discriminatie. Daar zijn we als stad met z'n allen verantwoordelijk voor. In deze stad worden gedupeerden 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.”

In de gemeentelijke burgermonitor van 2021 staat dat “Een derde van de Amsterdammers [...] niet (altijd) zichzelf [kan] zijn en van hen ervaart een grote meerderheid dit in enige mate als een probleem: in totaal gaat het om bijna een kwart van de Amsterdammers die niet zichzelf kan zijn en dat als problematisch ervaart. Deze Amsterdammers houden zich in of passen zich aan uit angst voor reacties, of om gedoe te voorkomen. Hoewel de acceptatie van Amsterdammers iets stijgt, zien we dat vooral deze Amsterdammers niet zichzelf kunnen zijn in de stad. Daarnaast zien we een stijging in het aandeel Amsterdammers dat discriminatie heeft ervaren in het afgelopen jaar. Ras of huidskleur en nationaliteit zijn verreweg de meest voorkomende gronden op basis waarvan men discriminatie heeft ervaren.”¹

Ook uit andere cijfers, zoals die van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam en Politie Amsterdam-Amstelland, en uit onze eigen actie-onderzoeken naar antisemitisme, anti-moslimdiscriminatie, anti-zwart racisme en discriminatie van lhbtq+’ers blijkt dat we nog lang niet kunnen spreken van een stad waar iedereen zich vrij en beschermd voelt.

Wat doen we al?

Vanuit de portefeuille Inclusie en Antidiscriminatie werken we vooral preventief. Het college als geheel werkt op verschillende terreinen aan het tegengaan van discriminatie. De wethouder Inclusie en Antidiscriminatiebeleid is daarbij de aanjager. De collegeleden stellen, ieder op hun eigen beleidsterrein, een norm voor inclusie en tegen discriminatie.

De burgemeester heeft een bijzondere verantwoordelijkheid wat betreft de openbare orde en veiligheid en streeft naar een grotere alertheid en registratie van zorgwekkende signalen, opkomende trends en onveilige plekken. Ook spreekt ze af met partners in de stad om op een eenduidige manier om te gaan met meldingen en aangiftes van discriminatie. Zij is bestuurlijk opdrachtgever van de Regenboog Veiligheidsalliantie, in het leven geroepen om de veiligheid van de lhbtq+-gemeenschap te verbeteren.

De wethouder Onderwijs zet zich in voor Amsterdammerschap in het onderwijs. Daarbij leren kinderen omgaan met verschillen, zich in elkaar te verplaatsen en werken ze aan hun talenten. Ook gesprekken over gelijke behandeling, racisme en discriminatie en seksuele diversiteit maken hier deel van uit.

¹ <https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/amsterdamse-burgermonitor-2021>

“Amsterdam accepteert geen enkele vorm van discriminatie.”

De wethouder Werk en Inkomen zet zich samen met de wethouder MBO en Toeleiding Arbeidsmarkt en de wethouder Inclusie en Antidiscriminatiebeleid in om arbeidsmarkt-discriminatie te bestrijden en te voorkomen. De gemeente heeft daarbij vele rollen: als normsteller, werkgever, (mede-)eigenaar van deelnemingen, inkoper, subsidiegever, opdrachtgever en partner. We werken samen met onderwijs en het bedrijfsleven om stagediscriminatie tegen te gaan. De inzet op stages en het tegengaan van stagediscriminatie komen ook terug in de nieuwe plannen van de MBO-Agenda. Amsterdam Divers en Inclusief blijft het netwerk en kenniscentrum waar alle Amsterdamse bedrijven terecht kunnen die diverser en inclusiever willen worden.

De wethouder Volkshuisvesting heeft in de Amsterdamse Aanpak Volkshuisvesting opgenomen dat in 2032 geen intimidatie of discriminatie van huurders meer plaats zal vinden. Amsterdam werkt mee aan de aanpak Goed Verhuurderschap van het Rijk en wil, zodra de nieuwe wet in werking treedt, handhaven bij verhuurders en bemiddelaars die zich er niet aan houden.

De bestuurders van de stadsdelen en stadsgebied Weesp zijn de ogen en oren van de stad. Zij weten goed wat de specifieke behoefte is van de groepen en buurten in hun deel van de stad. Zij zetten interventies tegen discriminatie en voor emancipatie in die daarbij passen, binnen de thema's zoals afgesproken in dit visiedocument.

De wethouder Personeel en Organisatie voert sinds 2020 de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit uit, die gaat over de gemeente Amsterdam als werkgever. Bij het werken aan inclusie en diversiteit vinden we het noodzakelijk om het goede voorbeeld te geven en in onze dienstverlening zo goed mogelijk aan te sluiten bij de Amsterdammer.

De ambtelijke organisatie moet daarom een afspiegeling worden van de Amsterdamse beroepsbevolking, in alle lagen van de organisatie. Hiervoor werken we met streefcijfers voor bijvoorbeeld het hogere management. Ook werken we aan een cultuur waarin verschillen worden gehoord en gewaardeerd, en waarin niemand wordt buitengesloten. Iedereen binnen de organisatie moet de kans krijgen om door te stromen en door te groeien. Met de bestuursopdracht werken we onder meer aan meer bewustzijn bij medewerkers over het thema. Daarnaast geven we meer handelingsperspectief bij signalen en meldingen van discriminatie, racisme of uitsluiting. Alleen met een inclusieve en diverse cultuur kan de gemeente Amsterdam een goede werkgever zijn én haar werk goed doen.

Wat werkt?

Binnen de portefeuille Inclusie en Antidiscriminatiebeleid zetten we vooral in op preventie: het voorkomen van uitsluiting en wegnemen van de voedingsbodem voor stereotypen. We maken daarbij gebruik van de nieuwste wetenschappelijke inzichten over wat werkt bij het terugdringen van discriminatie². Daarbij gaat het niet alleen om strijd tegen discriminatie zelf maar ook om de onderliggende denkbeelden, zoals racisme en seksisme. Er is een verandering nodig in de instelling van de groep die ooit de meerderheid was maar nu niet langer de norm der dingen is. >

² *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie, dossier van KIS (Kennissplatform Inclusief Samenleven), 2022*

Uit wetenschappelijk onderzoek van onder meer Movisie blijkt dat mensen anderen minder snel discrimineren wanneer ze zich beter in de ander kunnen inleven, bijvoorbeeld door ervaringsverhalen. Het in contact brengen van groepen die niet vanzelfsprekend met elkaar aan tafel zitten, levert oprechte en persoonlijke gesprekken op, bevordert begrip tussen mensen en kan angst voor het vreemde of de ander wegnemen. Ook confrontatie met de eigen vooroordelen, helpt mensen om die beter onder controle te houden. Bovendien is het stellen van een sociale norm belangrijk. Mensen proberen minder te discrimineren wanneer ze merken dat anderen in hun omgeving discriminatie afkeuren. Maar het allerbelangrijkste is natuurlijk dat er consequenties verbonden zijn aan discriminatie, een feit dat immers verboden en strafbaar is. Mensen stoppen met slecht gedrag als ze de gevolgen ervaren van hun handelen.

› De ambitie voor antidiscriminatie formuleren wij als volgt:

De gemeente Amsterdam tolereert geen discriminatie. Daarom werken we aan het aanpakken van alle vormen van discriminatie. We willen discriminatie terugdringen, zichtbaar maken en bestrijden waar het toch gebeurt.

Wat gaan we doen?

Hieronder de grote lijnen, die na vaststelling van het visiedocument nader uitgewerkt worden in het beleidskader en het uitvoeringsplan.

Terugdringen van discriminatie en onderliggende vooroordelen, op basis van de resultaten van actieonderzoeken die in de vorige collegeperiode zijn uitgevoerd. We stellen de norm en spreken daders aan. We versterken onze aanpak van anti-semitisme, anti-zwart racisme, anti-moslim-discriminatie, anti-Aziatisch racisme, discriminatie van lhbtq+-personen en validisme. Bij de uitwerking van de benodigde maatregelen betrekken we een brede vertegenwoordiging van de betreffende groepen. Tegelijk is het van belang om onwetendheid te bestrijden en empathie te bevorderen, vooral bij mensen uit niet-gemarginaliseerde groepen. Meer kennis en begrip is nodig om tot inleving tussen groepen te komen, óók tussen gemarginaliseerde groepen onderling. We doen onder meer twee nieuwe actieonderzoeken, met Aziatische Amsterdammers en Amsterdammers met een beperking. Daarnaast gaan we door met Amsterdammers aanmoedigen om elkaar aan te spreken bij discriminatie, bijvoorbeeld met een campagne.

Sterkere rol en positie voor de anti-discriminatievoorziening (ADV),

om discriminatie zichtbaar te maken en te bestrijden. Dit is niet alleen onze ambitie maar ook onze wettelijke taak als gemeente, verankerd in de Grondwet. Een ADV is een laagdrempelige, onafhankelijke plek waar mensen terecht kunnen met klachten over discriminatie. In Amsterdam is dat het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA). Allereerst doen we onderzoek naar versterking van de ADV en wisselen we kennis uit met andere steden en ADV's. Daarnaast zal de aanpak gaan om het bekender maken van de ADV bij alle Amsterdammers en het vergroten van hun meldingsbereidheid. Op die manier brengen we bestaande discriminatie beter in kaart. Het MDRA biedt mensen die te maken krijgen met discriminatie een luisterend oor, erkenning en praktische hulp. Het is dan ook van groot belang dat er opvolging wordt gegeven aan meldingen. Het MDRA gaat waar mogelijk ook in gesprek met daders, om herhaling te voorkomen.



We willen samen optrekken met de overige G4-steden om de landelijke positie van de ADV's te verstevigen. Het tegengaan van discriminatie is immers een gedeelde strijd.

Bestrijden negatieve doorwerking van het verleden in de samenleving van nu.

Dat gebeurt door onderzoek te doen naar structurele ongelijkheid en door ongelijkheid te agenderen. Bovendien willen we bijdragen aan herstel na het slavernij- en koloniale verleden, en koloniale-, migratie en andere onderbelichte geschiedenissen delen. In al deze activiteiten, van ons onderzoek tot het delen van onderbelichte geschiedenissen, houden we een focus op de groepen die genoemd zijn in het coalitieakkoord. We betrekken deze groepen bij de invulling van herstel, zoals we dat doen met onder meer het NINsee en toonaangevende experts bij de oprichting van het Nationaal Slavernijmuseum. ■

“Meer kennis is nodig om tot begrip en inleving tussen groepen te komen.”



In opdracht van woningcorporatie Stadgenoot werd in Oost onder meer deze street art aan de Platanenweg gemaakt, met als thema: **Amsterdam For Everybody.**

Fenna Corstanje
Ervaringsdeskundige
Mobiliteit en
Toegankelijkheid.

**“Wij willen
gewoon
meedoen.
Geen
uitzondering
zijn maar
gewoon
ergens heen
kunnen.”**



In gesprek met Fenna Corstanje

“Ik werk als ervaringsdeskundige Mobiliteit en Toegankelijkheid bij een aantal organisaties die zich hiermee bezighouden, met name als vertegenwoordiger van de Oogvereniging bij Cliëntenbelang. Mijn beperking bestaat uit een erfelijke oogandoening. Ik ben slechtziend geboren en zie inmiddels alleen nog een beetje licht en donker.”

Hoe denk jij over de inclusie in Amsterdam?

“Ik vind de bejegening de afgelopen jaren asociaal geworden. Dan steek ik mijn blindenstok uit om over te steken en roept iemand: hee mongool, kan je niet uitkijken? Fietsen die dwars over de stoep staan en als ik vraag of ze aan de kant kunnen, het commentaar: als het je hier niet bevalt, ga je maar in een dorp wonen. Omdat de stoep hier op de Admiraal de Ruijterweg helemaal vol staat, vooral met fietsen van studenten, moet ik vaak uitwijken naar het fietspad. Maar daar wordt het steeds enger, met al die stille, snelle elektrische fietsen. Ik woon hier al mijn hele leven maar denk er de laatste tijd toch over om uit de stad te vertrekken.”

Wat denk je dat er moet gebeuren?

“Wij willen gewoon meedoen. Geen uitzondering zijn maar gewoon ergens heen kunnen. Er zijn in heel West maar 2 restaurants met een gehandicapten-wc. Zonde, want ze lopen gewoon klandizie mis. Het voelt alsof je er niet bij hoort, elke keer weer. Maar wij zijn ook gewoon Amsterdammers, toegankelijkheid moet normaal zijn. Ik kan niet fietsen of autorijden, dus moet kunnen lopen en met het OV kunnen reizen. Stoepen moeten weer voor voetgangers worden, ook mensen met kinderwagens, ouderen,

kinderen et cetera. OV-medewerkers moeten getraind worden hoe ze om moeten gaan met klanten met een beperking. Liften bij stations moeten gerepareerd worden.”

Hoe draag je zelf bij?

“Ik ben al jaren bezig om te zorgen dat de inclusie-agenda voor mensen met een beperking uitgevoerd wordt. Bijvoorbeeld in museums. Het Verzetsmuseum is inmiddels helemaal toegankelijk gemaakt. Nu ben ik druk met het Rembrandhuis. En met het OV, daar moet nog veel gebeuren. Of wat dacht je van de nieuwste liften, met een touchscreen. Waarop blinden en slechtzienden dus niet kunnen zien waar ze moeten drukken. Heel onhandig. Cliëntenbelang gaat hierover in gesprek met het Lifteninstituut.

Er gebeuren ook mooie dingen hoor. Zoals in de musea. Het Rijksmuseum heeft nu een ruimte om een volwassene te kunnen verschonen. Het gaat de goeie kant op. Maar mensen hebben nog steeds rare ideeën. Als je een beperking hebt, denken ze al snel dat je achterlijk bent. Het gebeurt zo vaak dat we samen op een terrasje zitten en dat het personeel aan mijn man vraagt wat ik wil drinken.” ■

Emancipatie: naar een stad met ruimte om jezelf te zijn

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). Ook bepalen het opleidingsniveau of de etnische achtergrond van Amsterdammers helaas nog steeds mee hoeveel kansen ze krijgen. Amsterdam spreekt zich uit: keuzevrijheid is het uitgangspunt.

Een deel van de dynamiek in onze stad is dat groepen die van oudsher de minste kansen krijgen en groepen van nieuwkomers strijden om volwaardig mee te kunnen doen. In onze stad klinkt de roep om bredere en diverse representatie en medezeggenschap: in het museum, op het podium, in de politiek, op school, in de wijk en op het werk. 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. De gemeente gaat uit van het principe dat Amsterdammers zelf bepalen hoe ze de ruimte zoeken om zichzelf te zijn en om volwaardig mee te doen. Het is belangrijk dat ze hun eigen lot bepalen, net als de route erheen en de manier waarop. Niets werkt bovendien zo versterkend als je inzetten voor een ander, óók als je er zelf nog niet helemaal bent.

Wat doen we al?

De gemeente ondersteunt al vele jaren twee grote groepen in het bijzonder: de lhbtq+-gemeenschap, en vrouwen – ter bevordering van gendergelijkheid. Hierbij werken we nauw samen met maatschappelijke- en zelforganisaties in de stad. Bijvoorbeeld: na een oproep vanuit diverse groepen uit de lhbtq+-gemeenschap is meer ruimte gemaakt voor meerstemmigheid in de Pride en is deze in 2023 verbreed naar Queer & Pride Amsterdam. Daarnaast ondersteunt de gemeente het Trans-Huis, mogelijk gemaakt met een subsidie aan HVO Querido. Het Trans-Huis moet voorkomen dat kwetsbare trans personen (zoals trans personen van kleur, trans vluchtelingen en trans dak- en thuislozen) tussen wal en schip raken en onbereikbaar worden. Ook realiseert de gemeente een Regenbooghuis, een fysieke plek waar verschillende lhbtq+-doelgroepen zich veilig voelen en geaccepteerd worden. En een plek waar lhbtq+-zelforganisaties van elkaar kunnen leren en samenwerking tussen hen wordt gestimuleerd.

Daarnaast zet de gemeente zich in om de structurele ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in onze stad te verkleinen. Zo zijn er de afgelopen jaren drie vrouwenrechtswinkels geopend, om laagdrempelige rechtstoegang voor vrouwen te bieden. Tot slot werkt het Servicepunt Emancipatie met meer dan honderd vrouwenorganisaties aan verbinding, kennisuitwisseling en het faciliteren van projecten via organisaties

die dicht bij de gemarginaliseerde of kwetsbare groepen staan die de gemeente wil bereiken. Zo werken zij samen aan meer gendergelijkheid, (seksuele) veiligheid en acceptatie van alle vrouwen in de stad.

Wat werkt?

Netwerken van groepen die zich emanciperen, kunnen grote maatschappelijke veranderingen teweegbrengen. Dit weten we uit onderzoek¹, maar zien we ook in de praktijk, bijvoorbeeld door de recente maatschappelijke debatten en bewustwording naar aanleiding van bewegingen als Black Lives Matter en #MeToo.

Als gemeente ondersteunen we de emancipatie van de groepen en individuen die dat willen. 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. En versterken wat zij in beweging brengen. Dat doen we onder meer via onze subsidies aan meerdere 'allianties' van organisaties die elk samen werken aan 'hun' thema. Doel van deze werkwijze met allianties is om maatschappelijke organisaties meerjarige financiële zekerheid te geven en meer regie over hoe zij aan de bestuurlijke prioriteiten willen bijdragen. De organisaties werken strategisch met elkaar en met de gemeente samen, om zo meer impact in de stad te realiseren. De gemeente geeft voor elke prioriteit een stip op de horizon aan, waar naartoe gewerkt moet worden.

› De ambitie voor emancipatie formuleren wij als volgt:

De gemeente Amsterdam ondersteunt Amsterdammers die ruimte nodig hebben om zichzelf te zijn en volwaardig mee te doen. Daarom faciliteren we groepen om samen op te trekken in deze strijd zodat ze elkaar versterken.

Wat gaan we doen?

Hieronder de grote lijnen, die na vaststelling van het visiedocument nader uitgewerkt worden in het beleidskader en het uitvoeringsplan.

Ondersteunen van het zelforganiserend en emanciperend vermogen in de stad,

van individuen en organisaties die zich inzetten voor specifieke groepen. Voorbeelden van zulke groepen zijn de lhbtq+-gemeenschap en groepen die strijden voor meer gendergelijkheid. Ook andere kwetsbare of gemarginaliseerde individuen en gemeenschappen die zich willen organiseren of hun krachten willen bundelen met andere groepen, kunnen op steun rekenen. We ondersteunen via meerjarige subsidies de samenwerkende organisaties ('allianties') in de stad die aan de slag gaan met de prioriteiten die voortkomen uit het beleidskader, waarvan dit visiedocument de grote lijnen schetst. De onderlinge samenwerking van de organisaties maakt hun gezamenlijke impact groter. We maken dialoog en andere ontmoetingsvormen mogelijk tussen de verschillende gemeenschappen, zodat ze elkaar leren kennen en versterken.

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

We spreken ons uit tegen seksisme en dragen eraan bij dat meer gelijkheid vorm krijgt in verschillende leefdomeinen, bijvoorbeeld meer gelijke rechtstoegang voor vrouwen via de Vrouwenrechtswinkel. Ook is het zelfbeschikkingsrecht van vrouwen een feit waar niet aan getornd mag worden, en waarin Amsterdam hen blijft ondersteunen.

Betere representatie van en medezeggenschap voor alle Amsterdammers.

Iedere Amsterdammer moet het gevoel hebben mede-eigenaar te zijn, of op z'n minst te kunnen zijn, van de stad en mee te mogen 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. De gemeente wil hierom zichtbaar maken hoe nieuwe groepen posities van invloed verkrijgen en hoe zij stereotypen doorbreken, zodat zij als rolmodellen andere (jonge) Amsterdammers kunnen inspireren. Hiervoor zoekt de gemeente samenwerking met netwerken zoals het City Collective Amsterdam, dat is gestart door de burgemeester en bedoeld om de sociale en culturele status quo te doorbreken. ■

¹ *Waarom contact werkt, kennisdocument KIS (Kennissplatform Inclusief Samenleven), 2020*

Oumaima Al Abdellaoui
Schrijfster 'Over Muren Heen'
en oprichtster UniYoung.

**“Het
groeps-
gevoel
ontbreekt,
terwijl dat
juist zo mooi
is aan de
Arabische
cultuur.”**



In gesprek met Oumaima Al Abdellaoui

“In 2019 schreef ik een boek, samen met rabbijn Lody van de Kamp. ‘Over Muren Heen’ heette het, een briefwisseling tussen ons over zaken als feminisme, criminaliteit, religie, Israël-Palestina. We leerden over elkaars wereld. Sindsdien word ik veel gevraagd als spreker.

Nu studeer ik pedagogische wetenschappen en werk in de kinderopvang én als docent, auteur, adviseur en moderator. Daarnaast heb ik een jongerenorganisatie opgericht, om anderen aan te moedigen ook actief te worden: UniYoung. Hoe ik zo maatschappelijk betrokken ben geworden? Mijn ouders waren dat ook al. Mijn moeder was lid van de ‘Poldermoslima Hoofddoekbrigade’ die zich inzetten voor moslima’s die te maken hadden met discriminatie op de arbeidsmarkt.”

Wat zijn je eigen ervaringen met uitsluiting?

“Een moment dat me bij is gebleven was toen ik als 15-jarige mijn cv had uitgeprint en daarmee langs winkels ging om een baantje te zoeken. De eigenaar van een koffiezaakje keek naar mijn cv, zei: dat ziet er goed uit. Maar wees met zijn vinger rondjes draaiend naar mijn hoofddoek: ‘maar DAT gaat een probleem worden, dat soort dingen wil ik niet in mijn zaak’. Flabbergasted ben ik weggelopen. Nu zou ik de discussie aangaan. Hoewel het lastig blijft, want je wilt niet die boze moslima zijn.”

Hoe denk je over hoe de stad zich ontwikkelt?

“Ik merk dat we aan het groeien zijn, maar niet allemaal even snel. De lhbtq+ gemeenschap heeft in korte tijd veel voor elkaar gekregen. Maar tolerantie naar moslima’s lijkt onderaan de agenda te staan. Er wordt ons gevraagd om ons ‘minder islamitisch’ te gedragen. En anders hebben we het kennelijk aan onszelf te wijten, dat we niet mee mogen doen.

Ik zat op een witte middelbare school. Daar was nul interesse voor mijn achtergrond. Wel maakten ze grappen over Ramadan, expres voor je neus iets opeten en zo. Ik studeer nu met dezelfde types, maar de meesten zijn alleen maar aan het feesten. Ik zie dat als doorgedraaid individualistisch, mensen die in een bubbel leven. Het groepsgevoel ontbreekt, terwijl dat juist zo mooi is aan de Arabische cultuur.”

Wat denk je dat er nodig is?

“Meer inzetten op het collectief. Misschien wel mensen belonen als ze samenwerken. Dan ontdekken ze dat het ook leuk is, samen. Met een sterker gevoel van gemeenschap help je elkaar, je bent close met je burens, mensen zijn minder eenzaam en kwetsbaar. Dan hoeft de gemeente ook niet zo snel te hulp te schieten, scheelt een hoop geld en druk op de gemeente.

Ik denk dat verschillende gemeenschappen veel van elkaar kunnen leren. Misschien gewoon beginnen met kennismaken met elkaars eten. En dan kijken naar normen en waarden. Wij Nederlanders zijn erg gericht op het individu en de wetenschap. Maar uit andere culturen kunnen we ook veel leren, bijvoorbeeld over vrijgevigheid.” ■

In gesprek met Lievnath Faber

“Ik begeleid mensen rondom zwangerschap en geboorte, en rondom sterven en rouw. Het leven in zijn breedste zin. Dat doe ik onder meer vanuit de Joodse traditie van mijn voorouders. Het is mooi en dankbaar werk. Ik ben daarnaast medeoprichter van en programmamaker voor stichting Oy Vey, een cultureel Joodse gemeenschap waar iedereen welkom is. Verder organiseer ik Joodse betrokkenheid binnen de antiracismebeweging.”

Wat zijn je eigen ervaringen met uitsluiting?

“Dat zijn er veel. Alleen als vrouw al, in een samenleving die op patriarchale leest geschoeid is. Daarnaast is antisemitisme overall nog voelbaar en zichtbaar. Neem recent de projecties op het Anne Frank Huis, of de prinsenvlaggen tijdens anti-coronademonstraties in Amsterdam. Extreemrechts toont zijn gezicht en wij tolereren het. Die uitingen vinden we als samenleving blijkbaar al normaal. Maar op mij heeft het veel impact en ik maak me zorgen om waar dit toe kan leiden. Van veel vormen van discriminatie heb ik geen last, vanwege mijn witte huidskleur. Maar in onze stad is echt een blinde vlek voor hedendaags antisemitisme. We beginnen eigenlijk pas nu rol van de stad in de oorlog onder ogen te zien, en vergeten tegelijkertijd dat Joden vandaag ook gewoon onderdeel van de stad en de maatschappij zijn. Er is simpelweg nog te weinig kennis.”

Wat denk je dat er moet gebeuren?

“Een grote zorg. Extreemrechts lijkt zelfs politieke legitimering te krijgen, ook al waren die sentimenten er onderhuids al veel langer. Ik word regelmatig geconfronteerd met gedachtengoed over witte superioriteit. Ik ervaar dat vanuit mijn Joodszijn. Maar veel meer minderheidsgroepen ervaren hierdoor dagelijks microagressie. Hebben we ooit iets geleerd van lessen uit het verleden, vraag ik me dan af. Met onze bijdrage als stad aan het begrip tolerantie slaan we de plank goed mis in mijn beleving. Je hebt dan degenen die tolereren en diegenen die getolereerd worden. Om tot een rechtvaardige en veilige stad te komen, moeten we beslist af van de verheerlijking van de term tolerantie.”

Hoe draag je zelf bij?

“Door kwetsbaar te zijn, het gesprek aan te gaan met mensen. Dialoog te zoeken, juist met mensen die anders zijn. Met Oy Vey zijn wij deel van de coalitie Samen Tegen Racisme in Amsterdam. Om stereotypering vanuit onwetendheid aan te pakken, werken we nu aan het Joods Manifest, waarin we met 300 Nederlandse Joden het gesprek gaan voeren. Ons manifest gaat over de diverse ervaringen van wat het is om Joods te zijn anno nu in Amsterdam. Het gaat om onze collectieve verlangens, angsten en behoeftes. Het Joods Manifest krijgt de vorm van een Talmoed, een basistekst met daaromheen zoveel meningen als er mensen zijn. Zo wordt het een meerstemmig manifest om eigentijdse ervaringen te delen, maar ook een stukje geschiedenis, en ja, ook de pijn die daaronder zit.” ■



Lievnath Faber
Community builder,
cultureel programmeur
en Senior Humanity in
Action Fellow.

“In onze stad is echt een blinde vlek voor hedendaags antisemitisme.”

Slot

Amsterdam is als een magneet, een stad die ruimte biedt aan onverwachte ontmoetingen en botsende ideeën die vernieuwing opleveren. Die dynamiek en vernieuwing trekt vrijdenkers en orthodoxen, conservatieven en progressieven, kunstenaars, wetenschappers en vreemde vogels aan.

Honderdduizenden mensen willen hier wonen, studeren, werken, kinderen grootbrengen. Mensen willen hier zijn. Ze voelen zich aangesproken door de waarden van de stad: de vrijheid om je zelf te zijn, de vrijheid van religie, de vrijheid om je op je eigen manier te emanciperen. Juist door de grote variatie aan mensen kun je jezelf zijn, jezelf ontdekken, vrij zijn, werk vinden, je grote liefde ontmoeten. Een thuis vinden.

Niet voor niets is Amsterdam van oudsher meestal een veilige haven geweest voor mensen met verschillende ideeën en achtergronden. Waar zich al in de 17^e eeuw een zwarte gemeenschap vestigde op de plek van het huidige stadhuis. Waar de Tsjechische schrijver Jan Amos Comenius in de 17^e eeuw asiel kreeg en een ontmoetingsplek voor vrijdenkers vormde. Waar de filosoof Baruch Spinoza in de 17^e eeuw zijn vooruitstrevende ideeën rond geloof en vrije wil ontwikkelde. Waar de arts Aletta Jacobs, een van de belangrijkste vrouwen van de eerste feministische golf, begin vorige eeuw woonde en werkte. Waar Perez Jong Loy met vele anderen onvermoeibaar streed tegen het gebrek aan kennis over de slavernij. Waar jonge transman Jason Bhugwandass – na een lijdensweg in gesloten instellingen – in 2021 Amsterdamer van het Jaar werd vanwege zijn inzet voor beter jeugdzorgbeleid.

In deze stad is inmiddels niemand meer in de meerderheid. We leven in een minderheidsdemocratie en dat is onze kracht. Maar als we kijken wie invloed heeft, dan is een aantal groepen ondervertegenwoordigd.

In een inclusieve stad moet ruimte zijn voor alle Amsterdammers die – luidkeels of bescheiden – laten weten ook een volwaardige plek te willen in de Amsterdamse samenleving. Amsterdam moet een stad zijn waar iedereen zich gezien en gehoord weet, zichzelf kan zijn en zich veilig kan voelen in de stad, ongeacht gender, leeftijd, geloof, culturele identiteit, seksuele oriëntatie of beperking. Ertoe doen en mee kunnen doen.

Hoe nu verder?

De uitwerking van dit visiedocument in een volledig beleidskader met doelstellingen, activiteitenagenda en begroting volgt rond de zomer van 2023. De activiteitenagenda zal alleen voor 2023 nader uitgewerkt zijn, om de jaren daarna ruimte te houden om in te spelen op nieuwe ontwikkelingen in de samenleving, die op dit punt voortdurend in beweging is. Het beleid wordt gerealiseerd binnen de afgesproken financiële kaders.

De uitwerking tot een beleidskader komt opnieuw tot stand in samenspraak met experts en de gemeenschappen die tot de doelgroepen van dit beleid behoren. Juist omdat de impact van ons beleid lastig meetbaar is – het gaat immers om maatschappelijke ontwikkelingen waarop vele factoren van invloed zijn – is het extra belangrijk ons beleid te stoelen op wetenschappelijke inzichten én inbreng vanuit het veld.

Om de komende jaren zicht te houden op de impact van ons beleid, zullen we ons inspannen om de uitkomsten van ons beleid beter inzichtelijk te maken. Hiervoor stellen we samen met OIS en andere kennisinstellingen indicatoren op waarmee we iets kunnen zeggen over de opbrengst van onze inspanningen. Zoals de ervaren discriminatie, het aantal meldingen bij het MDRA en de mate waarin Amsterdammers het gevoel hebben zichzelf te kunnen zijn. Ook zullen we hierbij steeds vinger aan de pols houden bij de gemeenschappen in de stad: zijn en blijven we op de goede weg naar een inclusief Amsterdam? ■



Kleurig kunstwerk van Enzo Pérès-Labourdette in de tunnel tussen de Javastraat en de Eerste van Swindenstraat. Het gaat over de verschillen tussen jong en oud, mensen met of zonder beperking, verschil in cultuur, huidskleur, gender en seksualiteit. Het is een tegengeluid tegen anti-homo en andere anti-lhbtqi+ geweldsincidenten die eerder in Oost gebeurden.

“Zijn en blijven we op de goede weg naar een inclusief Amsterdam?”

ms



e.n.

Colofon

Redactie gemeente Amsterdam,
directie OJZD, afdeling Diversiteit
Eindredactie Meredith Greer
Fotografie Martin de Bouter, Alphons Nieuwenhuis
Vormgeving Ontwerpwerk

© 2023, gemeente Amsterdam

ri