

Begrotingstekst/ Begroting 2026

Inclusieve organisatie

Begin 2025 zijn de geactualiseerde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 en de bijbehorende Uitvoeringsagenda besproken en aangenomen in de gemeenteraad. Dit betekent dat we systemisch en duurzaam blijven werken aan inclusie, diversiteit, anti-racisme en anti-discriminatie binnen de organisatie. De acties waar we in 2026 aan werken, laten de beweging zien van bewustzijn naar handelingsperspectief. We richten ons in 2026 op de volgende de thema's: toegankelijkheid, sociale veiligheid en anti-discriminatie, bewustzijn, leiderschap, representatie, doorstroom en doorgroei, en sturen en monitoren. Dit betekent dat we in 2026 het volgende gaan doen:

Toegankelijkheid

Er is een *actieprogramma toegankelijkheid* opgesteld samen met Vastgoed, Facilitair Bureau, Digitale Voorzieningen en de directie P&O. Met de interventies die hierin zijn opgenomen gaan we in 2026 aan de slag. Doel is het verbeteren van de fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid binnen de organisatie.

Sociale Veiligheid en anti-discriminatie (meldketen, meldingen en gedragscode)

Samen met Bureau Integriteit en P&O werken we aan het versterken van de *meldketen* (inclusief meldingen, sancties, maatregelen tegen vrijblijvendheid en de-escalatie). Een van de doelstellingen hierbij is het verminderen van ernstige meldingen. P&O werkt daarnaast doorlopend aan de Dashboard sociale veiligheid.

Het extern meld- en steunpunt voor discriminatie, racisme en ongewenst gedrag aanbesteed. We verwachten dat het begin 2026 volledig is gestart. Het meld- en steunpunt is de plek voor medewerkers extern een signaal kunnen geven of melding kunnen maken van discriminatie, racisme en ongewenst gedrag (o.a. pesten, seksuele intimidatie, grensoverschrijdend gedrag, verbaal/fysiek geweld). Dit is een verbreding van de functie van het huidig extern meldpunt dat er puur is voor meldingen over discriminatie en racisme.

De gedragscode is aangepast en uitgebreid. Zo is de paragraaf 'omgaan met anderen' aangevuld met concrete voorbeelden en handelingsperspectief voor medewerkers en leidinggevenden. Hiermee is ook het advies van de Arbeidsinspectie opgevolgd. In 2026 gaan we met de vernieuwde gedragscode werken. [check BI, 5.1, 2, e].

Leiderschap

Het *Gemeentelijke Management Team* (GMT) neemt het voortouw en draagt de verantwoordelijkheid om de organisatie inclusiever en diverser te maken en de sociale veiligheid te waarborgen. Hierin hebben zij een cruciale rol. Er is een plan van aanpak opgesteld met concrete acties waarin het GMT aangeeft wat het precies gaat doen in 2026 en verder. GMT leden communiceren open over hun acties en leggen hierover verantwoording af. [check 5.1, 2, e Peter]

Bewustzijn

De *Inclusiecampagne* die najaar 2025 is start loopt door tot begin 2026. Het thema is 'actieve omstanders'. Doel van de campagne is medewerkers activeren om zelf een bijdrage te leveren aan een inclusieve werkcultuur door hen concrete handelingsperspectieven te bieden.

Dit is een belangrijke manier om de nabijheid tot de superdiverse stad te vergroten, door een afspiegeling te zijn van de Amsterdamse beroepsbevolking vooral in de hogere functies vanaf schaal 12. Belangrijk voor de uitbreiding van het voorkeursbeleid zijn de juridische kaders die voort zullen komen uit de resultaten van het verzoek omtrent eigen handelen bij het College van Rechten voor de Mens. Het gaat dan om de juridische (on)mogelijkheden van uitbreiding

voorkeursbeleid naar schaal 12 om te checken of ons beleid en de werkwijze conform wettelijke regels verloopt en voldoet aan de richtlijnen opgesteld door het College van Rechten voor de mens voor het voeren van voorkeursbeleid;

Representatie culturele diversiteit creëert een gelijk speelveld voor alle kandidaten door gelijke kansen te bevorderen voor ondervertegenwoordigde groepen. Dat betekent voor de gemeente Amsterdam meer medewerkers van Buiten Europese herkomst in functies schaal 12 en hoger.

Bureau I&D is bezig met onderzoek of het huidige voorkeursbeleid voor functies schaal 15 en hoger uitgebreid kan worden naar schaal 12 t/m 14. Dit houdt in dat bij gelijke geschiktheid, medewerkers van Buiten Europese afkomst voorrang hebben. Voor het juridisch kader wordt een uitvraag gedaan bij het College van de Rechten voor de Mens.

Prestatieafspraken

Bij deze uitvraag wordt er ook jurisprudentie gevraagd voor twee prestatieafspraken, namelijk **Toepassen variant op Rooney Rule**

Werkgevers bij W&S ten minste één kandidaat uit minderheidsgroep meenemen in selectieproces en voor de **Verkenning vrijwillige registratie** Sollicitanten identificeren zichzelf met bepaalde culturele groepen of achtergronden. In dit geval willen we weten wel of geen BE herkomst.

De gemeente Amsterdam heeft sinds 2020 streefcijfers ingevoerd. We streven naar 30% medewerkers van BuitenEuropese herkomst in functies vanaf schaal 15. Zoals jullie ook weten, is

Voor 2 maatregelen is advies is opgevraagd bij het College voor de Rechten van de Mens: *uitbreiding voorkeursbeleid* voor medewerkers met een Buiten-Europese herkomst naar schaal 12 en/of leidinggevende functies in andere schalen. En *vrijwillige registratie* waarbij nieuwe sollicitanten vrijwillig kunnen aangeven wat hun herkomst is. Als er juridisch geen bezwaren zijn wordt in 2026 besloten of deze 2 maatregelen worden ingezet.

Sturen en Monitoren

We rapporteren jaarlijks over wat we doen via voortgangsrapportages. Met een integrale monitor gaan we op basis van indicatoren tweejaarlijks rapporteren over het effect van wat we doen. Deze rapportages gebruiken we ook om te evalueren (zijn we op de goede weg) of moeten bijsturen.