

## **Hoofdboodschap**

Het college accepteert geen enkele vorm van discriminatie. Maar: discriminatie en racisme komen voor bij de gemeente Amsterdam. Dat tonen de onderzoeken aan.

De signalen en verhalen kenden we al, uit eerdere onderzoeken en gesprekken met medewerkers. De onderzoeken hebben deze verhalen zichtbaar gemaakt. Het is heftig, om het zo op schrift te lezen. Maar het helpt ons ook, om meer grip te krijgen op wat er leeft en speelt. Het helpt om individuele verhalen te tillen naar een collectief niveau en zo patronen onafhankelijk vast te stellen. En om de discussie in de organisatie over of racisme nou 'waar' is te parkeren. Zoals ik al eerder aangaf is de gemeentesecretaris enorm betrokken en is hier 100% aan gecommiteerd. Hij staat ook volledig open voor een technische sessie over dit onderwerp. Ik ben echter bestuurlijk verantwoordelijk en ik voer daarom met jullie het debat.

## **Hoe gaat het nu/ wat zien we**

We zijn onderweg. We zetten stappen. Maar we moeten ook eerlijk zijn. We zijn nog niet waar we moeten zijn.

De diversiteit binnen de organisatie, die zo belangrijk is voor onze dienstverlening, verbetert wel iets, maar in een te laag tempo.

En medewerkers melden anoniem. Dat is een teken, een signaal.

Ik voel en zie het commitment vanuit de ambtelijke top, met de gemeentesecretaris als motor.

En we zien vooruitgang, als het gaat om beleid, processen, bewustzijn. Maar we zijn er nog niet.

De onderzoeken zijn een bevestiging. Ze tonen aan dat het werken aan de Bestuursopdracht blijvend nodig is.

## **Voorkeursbeleid/strakker sturen**

We hebben voorkeursbeleid. We hebben streefcijfers. En we werken op veel plekken al met inclusieve werving en selectie. Maar de resultaten blijven achter. We zien een lichte stijging van de representatie, maar deze is heel beperkt. En we zien dat vooral jongeren een niet westerse migratieachtergrond hebben. Dat benadrukt nogmaals het belang van een goede doorstroom en doorgroei in de organisatie. En het herkennen van divers talent.

We gaan daarom met de organisatie resultaatafspraken maken, waar willen we over 2 jaar staan? We gaan ook strakker sturen op prestaties: inclusie en diversiteit is nu al onderdeel van het leiderschapsprofiel, van beoordelingssystematieken. Maar welke consequenties zijn er? Als inspanningen uitblijven? Als een manager niet instapt op dit onderwerp? Natuurlijk hebben mensen tijd nodig om te leren en kost bewustwording tijd. Dat heb je niet met een druk op de knop geregeld en het is ook geen kwestie van een 10 stappenplan implementeren.

Het gaat om beleving, meer dan wat er op papier staat. Maar het strakker sturen is een stap in de goede richting.

De afspraken hierover nemen we op in de actualisatie van de Bestuursopdracht, die voor de zomer met u wordt gedeeld.

## **Vervolg n.a.v. onderzoeken & anonieme brief**

Naar aanleiding van de anonieme e-mail over WPI, maar ook naar aanleiding van de onderzoeken hebben we externe partijen ingeschakeld:

- Feitenrelaas: Saniye Celik
- Organisatieadvies: Cemil Yilmaz
- Meldpunt: MDRA, die een extra opdracht krijgen t.o.v. hun wettelijke taak

De contracten zijn nog niet gesloten. Maar we zijn in een vergevorderd stadium. Het gaat nu om formaliseren & verder uitwerken van de voorstellen. Partijen krijgen een vrije en onafhankelijke rol om ons te adviseren. De MDRA heeft bijvoorbeeld benadrukt dat zij deze extra opgave willen oppakken, maar nooit ten koste van hun onafhankelijkheid. Dat omarm ik. Ze moeten ons uitdagen. Aanspreken. Daarin zullen we ze niet beperken.

Naast de externe partijen werken we ook hard aan het verbeteren van onze interne werkwijzen. Hierbij staat anonimiteit en veiligheid van medewerkers altijd op 1. We zetten met de inzet van externe partijen iets naast ons systeem, maar dat ontslaat ons niet van de plicht om onze interne organisatie te versterken.

### **Beschermen slachtoffers**

Het beschermen van slachtoffers is gedurende alles wat we doen een aandachtspunt. En eerlijk gezegd ook een zorg. Het is enerzijds goed in te regelen. Namelijk: je kan bijv. anoniem een melding doen. Vanaf nu zowel intern als extern. Maar we zien ook dat het in de praktijk heel lastig kan zijn. Als iemand terugkeert op de werkvloer: hoe voorkom je dat een slachtoffer langzaam aan de dader wordt? Een sleutelrol zit bij het management. Het werken aan inclusief leiderschap, het faciliteren van managers in deze rol en het ondersteunen heeft de komende periode de hoogste prioriteit. Maar hebben sinds kort ook een follow up systeem: waarbij er na het doen van een melding 2 keer bij iemand wordt ingecheckt om te kijken hoe het nu gaat.

### **Verbreden eigenaarschap.**

Inclusie en Diversiteit moet een rode draad worden en zijn, in alles wat we doen.

In al het werk van de organisatie. Dat betekent dat het niet alleen gaat om P&O processen of Bureau Integriteit. Of een extra paragraaf in een notitie. Maar het gaat ook over onze dienstverlening aan de stad en communicatie. Het moet onderdeel zijn van onze visies. Het is de basis. Ik trek nauw op met de gemeentesecretaris om dit goed in de organisatie te verankeren.

Maar het raakt ook onze rol als college/ bestuur. Hoewel ik verantwoordelijk wethouder ben, heeft elk collegelid een opgave als het gaat om inclusie. Zij gaan daarom inclusie en diversiteit ook meenemen in hun werk en portefeuilles en gesprekken.

### **Technische sessie**

Ik zie dat er veel vragen zijn, die verder gaan dan we hier goed kunnen bespreken.

Ik wil daarom aanbieden om een technische sessie te organiseren.

### **Sturen door raad**

We rapporteren sinds 2020 jaarlijks over de representatie van de organisatie. En 2 jaarlijks ontvangt de raad een voortgangsbrief (laatste is van 9 november 2022).

Aanvullend komen we in het voorjaar terug met een vervolg op de aanbevelingen uit de rapporten, afspraken over de prestaties op representatie en hoe we intern beter voortgang gaan bewaken.

We verwerken dit in de actualisatie van de bestuursopdracht

### **Tot slot**

De uitkomsten van de onderzoeken zijn houden ons als organisatie en bestuur een spiegel voor. Die spiegel grijpen we nu met beiden handen aan.

Het onderwerp heeft te lang geleund op de collega's en mensen die dagelijks met discriminatie, racisme, validisme of andere vormen van uitsluiting te maken hebben. Zij droegen de last, de pijn, maar ook het ongemak. Dat willen we nu doorbreken.