



## **Annotatie voor wethouder van Buren**

Raadscommissie FKD Onderzoeken + anoniem bericht + CBS 2022

---

### **Annotatie agendapunt Nr 48 en 49**

#### **Aan de commissie gevraagd besluit:**

- Ter bespreking en voor kennisgeving aannemen van de raadsbrief over de onderzoeken naar discriminatie en racisme binnen de gemeente Amsterdam en de vervolgstappen op basis van de onderzoeken en het anonieme bericht bij directie Werk, Participatie en Inkomen (WPI).
- Ter bespreking en voor kennisgeving aannemen van de Barometer Culturele Diversiteit 2022

**Behandelend ambtenaar:** 5.1, 2, e<sub>3</sub> , 5.1, 2, e

---

#### **Aanvullende passage sanctioneren**

- We gaan beter rapporteren over de sancties en maatregelen na voorvallen van racisme en discriminatie. Er worden sancties uitgevoerd. Zo is er dit jaar iemand ontslagen en zijn er 3 schriftelijke waarschuwingen gegeven. Maar er is geen duidelijk rapportagesysteem. Dat gaan we nu ontwikkelen, want daarmee wordt het transparant wat we doen, hebben we beter overzicht en kunnen we sturen. Deze rapportages zullen ook worden gedeeld met de Raad. Uiteraard kan dit niet herleidbaar zijn op casusniveau. De anonimiteit van melders wordt daarin gewaarborgd.
- Dit voorjaar doen we een voorstel over de opzet en indicatoren van de rapportages. De actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit is het 1<sup>ste</sup> rapportagemoment. Die zal vóór zomer 2024 in de Cie FKD worden geagendeerd.

#### **Hoofdboodschap**

- Er is geen ruimte voor discriminatie en racisme bij de gemeente Amsterdam. Maar: discriminatie en racisme komen voor. Dat tonen de onderzoeken aan.
- De signalen en verhalen kenden we al. In 2020 is gestart met de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Ook door de verhalen en signalen van medewerkers.
- Maar ook omdat uit onderzoek bleek dat collega's met een niet westerse migratieachtergrond minder vaak doorgroeien en ondervertegenwoordigd zijn in hogere schalen.

- Daarnaast bleek uit onderzoek dat zij, maar ook collega's met een beperking en LHBTIQA+ zich vaker ondergewaardeerd voelde en ook vaker onveilig.
- De onderzoeken naar discriminatie en racisme tillen de signalen en verhalen naar een ander niveau. Uit het persoonlijke.
- Dat is enerzijds heftig, om zo op schrift te lezen. Confronterend.
- Anderzijds helpt het ons.
- Het scherpt ons beeld aan. En geef meer grip op wat er leeft en speelt en om patronen onafhankelijk vast te stellen.
- En om de discussie in de organisatie over of racisme nou 'echt waar' is te parkeren.
- De onderzoeken tonen aan dat het werken aan de Bestuursopdracht blijvend nodig is.
- We zijn onderweg. We zetten stappen. Maar we moeten ook eerlijk: we zijn nog lang niet waar we moeten zijn.
- Amsterdam is dat aan haar stand verplicht: als superdiverse stad. Om hier keihard aan te werken. Om niet weg te kijken.
- Het werken aan inclusie, diversiteit en discriminatie en racisme is belangrijk omdat we een betere werkgever moeten zijn. Maar ook omdat het nodig is voor onze dienstverlening aan de superdiverse stad.
- Amsterdam wil een werkgever zijn waar medewerkers zich veilig voelen, erkend en gewaardeerd. En waar medewerkers zich veilig en beschermd voelen om meldingen te doen wanneer ze grensoverschrijdend gedrag meemaken. Omdat ze gehoord worden.
- En waar leidinggevenden ondersteund worden om dit goed te doen.
- We grijpen de inzichten uit de onderzoeken aan om nieuwe stappen te zetten om te komen tot een meer inclusieve, diverse en sociaal veilige werkomgeving.
- De ernst van discriminatie en racisme, en de impact die dit heeft op mensen die dit ervaren wordt vaak onderschat. We gaan er soms te licht mee om. Er moet in de organisatie meer oog zijn voor sociaal-psychologische impact van discriminatie en racisme. Met passende maatregelen.
- We halen de vrijblijvendheid die soms nog om het onderwerp heen hangt er af. En gaan concrete afspraken maken over waar we over 2 jaar moeten staan. Die leggen we vast in een actualisatie van de bestuursopdracht die voor de zomer 2024 richting de raad gaat.
- Daarnaast is er blijvend aandacht voor inclusie bij werving & selectie en doorstroomprocessen en houden we vast aan de acties die zijn ingezet in het kader van de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit.

### **Omgang met meldingen- signalen bij raadsleden**

- Belangrijk om individuele casussen t.a.v. discriminatie en racisme vooral te melden bij de MDRA en/of Bureau Integriteit zodat deze verder kunnen worden opgepakt.
- De raad is hiervoor niet het juiste gremium/de juiste plek.
- Vooral omdat het niet mogelijk is om ter plekke goed te reageren
- Het raadslid kan ook mee naar een gesprek, als dat helpt en de melder dat ook graag wil.
- We gaan ook periodiek rapporteren aan de raad over prestaties, indicatoren, maatregelen.
- Zodat we hier ook het gesprek kunnen voeren over patronen in de organisatie.
- Gaat dan om een indicatoren set over doelen, resultaten van de aanpak. Indicatoren over sancties zijn hier onderdeel van.

### *Signalen over een afdelingen/directies*

- WPI: belangrijk om hierin zorgvuldig te zijn. De anonieme brief was een signaal. Dat moet nog goed worden onderzocht. Dat gaan we ook doen.
  - o Het is te vroeg om conclusies te trekken
  - o Tegelijkertijd zien we organisatiebreed een patroon.
  - o Daar willen we op acteren.
  - o We lopen hier dus niet van weg.
- Bureau Integriteit:
  - o wanneer BI in beeld komt, is een medewerker vaak al ver in een proces. Er ligt ook een grote opgave bij het management. Maar ook bij andere onderdelen van de organisatie (bijv. P&O)
  - o de organisatie heeft over de gehele breedte een opgave als het gaat om kennis/deskundigheid en bewustzijn over discriminatie en racisme
  - o BI is hierop geen uitzondering.
  - o Die deskundigheid/ bewustzijn gaan we de komende tijd verder versterken.
  - o Zodat we een organisatie worden die alle medewerkers beter ondersteunt. En niet alleen degenen die de norm bepalen.

## **Cijfers**

### **Aantal officiële meldingen van discriminatie 2023**

- 75 meldingen en signalen van een vorm van discriminatie (inclusief sociale media en Tamtam)

### **Aantal afgehandeld**

- 47 volledig afgehandeld: 18 afgehandelde ongepaste uitlatingen, 29 afgehandelde andere meldingen en signalen.
- 28 nog in behandeling

### **Sancties/consequenties**

- 20 gesprekken met/door de leidinggevende
- 3 schriftelijke waarschuwingen
- 1 beëindiging arbeidsovereenkomst
- 23 geen sanctie/consequentie, bv: melding ingetrokken, anonieme melding, bleek geen schending etc.

### **Aantal rechtszaken tegen medewerkers**

- 23 rechtszaken
- 12 gevoerd, en procedure begonnen door medewerker -> verkrijgen van een ontslagvergoeding, vordering tewerkstelling, schadevergoeding, ontslagprocedure
- 6 gevoerd, en procedure begonnen door gemeente -> Met name naar aanleiding van integriteitsschendingen en verwijtbaar gedrag
- 5 nog lopend en procedure begonnen door medewerker -> Verzoeken tot ongedaan maken ontbinding arbeidsovereenkomst o.a. vanwege ontslagvergoedingen
- 3 nog lopend en procedure begonnen door gemeente -> Ontbindingsverzoek vanwege verwijtbaar handelen/gedrag of functionele ongeschiktheid

### **Aantal lopende ontslagprocedures tegen medewerkers**

- 18 met 7 voorafgaande ziekmeldingen

## ***Nieuwe vragen raadsleden***

### **Lid van Pijpen (GroenLinks)**

#### **1. Concreet, hoe gaan we rapporteren?**

- We gaan resultaat/prestatieafspraken en inspanningsafspraken maken per cluster of per directie: over representatie bijvoorbeeld.
- Daarnaast bereiden we onze rapportages uit over incidenten zodat discriminatie en racisme beter zichtbaar is.
- De precieze afspraken hierover nemen we ook op in de actualisatie van de bestuursopdracht. Zodat de raad hier ook op kan sturen.
- MDRA rapporteert op patronen in signalen en meldingen die zij binnen krijgen en geven dit terug aan de gemeente Amsterdam, zodat hierop gehandeld kan worden.

#### **2. Kunt u een reflectie geven op verleden?**

- De afgelopen 3 jaar hebben we als organisatie gewerkt aan het vergroten van bewustzijn. Maar ook aan de doorontwikkeling van beleid, werkwijzen en werkprocessen.
- Het werken aan inclusie en diversiteit lijkt soms heel overzichtelijk, maar brengt veel met zich mee.
- Wat we zien is dat een aanpassing van beleid niet voldoende is. Als degene die het beleid uitvoert zich niet bewust is over een eigen bias dan houd je onbedoeld toch een systeem in stand.
- Ook raakt het vaak aan persoonlijk leiderschap.
- Ook over het verbeteren van het melden zijn we al een tijd bezig. Een aantal maatregelen die we hebben getroffen voor beter werken van deze processen zijn bijv. aan de hand van het initiatiefvoorstel van Denk getroffen.
- We zijn al ruim drie jaar bezig. Je wil dat mensen zo veel mogelijk zelf instappen op het onderwerp. Dus daar hebben we ruimte voor gegeven. Daar moeten en willen we nu strakker op gaan sturen.

#### **3. Hoe heeft iets kunnen ontsporen?**

- De feiten rondom de anonieme brief moeten nog worden onderzocht. Het is daardoor nog te vroeg om uitspraken te doen over de situatie bij WPI.
- Maar we zien wel patronen van gedrag en cultuur die zich op verschillende plekken in de stad herhalen.
- Vaak heel subtiel en soms ook niet.
- In beide gevallen hebben we niet in alle gevallen zichtbaar of sterk genoeg opgetreden.
- Dit is iets dat we nu anders willen en moeten gaan doen.

- Het is belangrijk om te benadrukken dat we heel veel al wel doen. Maar de impact op de werkvloer is nog niet voor alle medewerkers voelbaar. Dat vereist doorzettingsvermogen. Dat is niet met 1 druk op de knop geregeld.

#### **4. Waarom is een brief nodig geweest en die rapporten, voordat er actie kwam?**

- Dit wil ik echt ontkrachten. De bestuursopdracht is in 2020 vastgesteld. De onderzoeken zijn in 2021 en 2022 gestart. De raad is de afgelopen jaren jaarlijks geïnformeerd.
- De onderzoeken waren niet nodig om in actie te komen. Daarmee doen we de inzet van de afgelopen 3 jaar ook echt te kort. De onderzoeken waren onderdeel van het actiepakket. Juist om meer scherpte te krijgen in het beeld.
- De onderzoeken houden ons een externe en onafhankelijke spiegel voor over wat we doen, hoe we het doen en hoe stevig we optreden.

#### **5. Dit is een verantwoordelijkheid voor hele college**

- Eens, we hebben als college recent ook een minicollege gevolgd over racisme en discriminatie.
- Dat gaan we op korte termijn weer doen.
- Inclusie en diversiteit moet een rode draad worden in alles wat we als organisatie doen. Het gaat niet alleen over de wethouder personeel, maar je wil dat we portefeuille breed kijken naar de impact van inclusie en diversiteit op ons werk.
- Daarom heb ik mijn collega collegeleden ook opgeroepen om in de eigen staven het gesprek over Inclusie, diversiteit te starten.

#### **6. Ik denk na over motie BI, meer deskundigheid raadplegen en meer diversiteit**

- We hebben het MDRA gevraagd om BI te ondersteunen.
- Dat doen ze door mee te kijken op interne casussen
- Maar ook door een extern meldpunt te zijn.
- Ze adviseren ook over kennis/deskundigheid op het gebied van discriminatie en racisme.
- Movisie/Verwey Jonker en andere externe bureaus hebben ook een rol in de deskundigheidsbevordering op het gebied van inclusie, diversiteit en discriminatie.

#### **7. Concreet met sancties iets doen, harde cijfers**

- Wanneer meldingen anoniem zijn is het lastig om persoonlijke maatregelen te treffen.

- Ook is bij modern of alledaagse racisme het nemen van maatregelen op persoonlijk niveau soms best lastig. Dit gaat om subtiliteiten die optellen.
- Maar we kunnen wel veel sterker sturen op prestaties, bijvoorbeeld t.a.v. representatie, het maken van interne inclusie plannen, het inzetten van deskundigheid en het voeren van gesprekken in de eigen organisatie.
- De precieze wijze waarop we dat gaan doen en hoe we hierover rapporteren aan de raad volgt in de actualisatie van de bestuursopdracht.

#### **8. MDRA - meldingen rapporteren**

- De MDRA zal in eerste instantie gedurende 5 maanden als wijze van proef een rol spelen als extern meldpunt.
- We delen de eerste inzichten/opbrengsten voor de zomer 2024 met de raad.

#### **9. Twijfelijk, hoe inrichten en hoe rapporteren?**

- Dit punt moet nog nader worden uitgewerkt.

## Vragen raadsleden + overige informatie

### Vragen raadsleden commissie 23 november & 5 oktober

#### Onderzoeken

#### ***Lid Mangal, Denk***

**10. Waaron is er niks gebeurd terwijl we deze signalen al sinds 2019 kennen? Hoe kan het dat er niet is geacteerd op meldingen die bij BI en de GS binnen zijn gekomen?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- Zonder een casus te kennen is het lastig te beoordelen of een casus wel of niet is opgepakt.
- In sommige gevallen is wel een actie uitgevoerd, maar niet altijd in lijn met wens van de medewerker of met het voor hen gewenste resultaat.
- In andere gevallen kan het inderdaad zo zijn dat signalen niet of niet stevig genoeg zijn opgepakt.
- Soms gaat het ook gewoon goed.
- In het algemeen is het vaak lastig om zaken concreet te maken. Bijvoorbeeld omdat het gaat om micro agressie of alledaags racisme.
- We werken aan het verlagen van de drempel om je uit te spreken, zodat daadwerkelijk het gesprek gevoerd kan worden. Die opgave ligt bij het management van de gemeentelijke organisatie.
- Maar ook aan het uitbreiden van sanctioneringsmogelijkheden.
  - o Het treffen van persoonlijke maatregelen is soms lastig bij alledaags racisme of discriminatie
  - o Maar we kunnen ook kijken naar prestaties van een directie: wordt er wel aan inclusie gewerkt? Bijvoorbeeld? En welke gevolgen zijn er als dat niet zo is.
  - o Daar gaan we concretere afspraken over maken.
- Veranderen van gedrag, houding, cultuur organiseer je niet met een druk op de knop.
- Je kan vandaag een manager neerzetten die heel sensitief is en het allemaal snapt. Maar: het vertrouwen herstellen kost tijd en doorzettingsvermogen en vraagt om zichtbare acties.
- Sinds de bestuursopdracht stellen we een nieuwe norm. We dragen een andere boodschap uit: namelijk, we accepteren uitsluiting niet meer in deze organisatie.

## **11. Hoe lang wist de wethouder al dat er racisme in de organisatie was?**

### ***[Vraag uit commissieactualiteit 5 okt van lid Mangal, DENK]***

- We weten dat racisme, discriminatie en uitsluiting in de organisatie voorkomt. Dat is in de stad zo en de gemeentelijke organisatie is daarop geen uitzondering.
- De Bestuursopdracht is in 2020 gestart. Uit onderzoeken (2019) bleek ook dat er signalen waren van uitsluiting en sociale onveiligheid. En meerdere medewerkers hebben zich in die periode gemeld met signalen en verhalen.
- Doordat veel anoniem gebeurt, hebben we gekozen om onderzoek te laten uitvoeren door externe partijen.
  - o KIS (institutioneel racisme, kwalitatief)
  - o Muzus (discriminatie, kwalitatief)
  - o Verwey Jonker (discriminatie, kwantitatief, start onderzoek begin 2024, resultaten voor de zomer 2024 verwacht)
- We willen met de onderzoeken een stem geven aan de verhalen en ervaringen die er zijn in de organisatie. We willen de individuele ervaringen naar een collectief niveau, een gedeelde ervaring tillen.
- We zitten tegelijkertijd niet stil:
  - o We versterken wat we al hebben
    - de werkwijzen en processen en de vindbaarheid van bijv. Bureau Integriteit en vertrouwenswerk.
    - En hoe we de handelingsmogelijkheden die we hebben bij signalen kunnen versterken en verbeteren.
  - o We vergroten het bewustzijn van de organisatie zodat het management sneller en beter kan signaleren wanneer er sprake is van uitsluiting.
  - o We voeren ongemakkelijke gesprekken hierover.
  - o Het herzien en verbeteren van beleid en processen: denk aan werving en selectie, maar ook hoe we omgaan met meldingen.
  - o We verkennen opties voor een onafhankelijk meldpunt. Omdat wij weten dat medewerkers zich binnen de organisatie niet altijd gehoord voelen als het gaat om discriminatie en racisme.
  - o Er loopt een traject voor het aanstellen van externe vertrouwenspersonen. En met als doel om de drempel om te spreken over racisme en discriminatie te verlagen.
    - 2 van de drie externe vertrouwenspersonen zijn inmiddels gestart. De derde start begin 2024.

## **12. Hoe wordt de raad hierin meegenomen?**

### ***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- De raad is op 18 december met een raadsbrief geïnformeerd over de opdrachtverstrekking aan het MDRA en Clavis Consulting.
- We informeren de raad voor de zomer van 2024 over de stand van zaken van beide opdrachten.
- De belangrijkste inzichten en aanbevelingen die hieruit volgen worden meegenomen in de actualisatie van de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Daarin wordt ook het totale pakket aan maatregelen dat volgt uit de onderzoeken naar discriminatie en racisme binnen de gemeente Amsterdam.

### ***Lid Garmy, Volt***

## **13. Hoe worden de aanbevelingen uit de rapporten nu verwerkt? Wat wordt ermee gedaan (op de korte en de lange termijn)?**

### ***[Vraag uit commissie 23 november van lid Garmy, Volt]***

- Aanbevelingen die (deels) al worden uitgevoerd:
  - o Herzien van alle procedures waaronder ook de meld- en klachtenprocedures.
  - o Verbreden sanctioneringsmogelijkheden
  - o Doorbreken van de witte norm door o.a. campagnes en delen van verhalen
  - o Opstellen en implementeren van privacyprotocol
  - o Uitrollen inclusief werving en selectiebeleid.
- Aanbevelingen die op termijn kunnen worden ingevoerd:
  - o Verbetering onboarding/introductie van de medewerkers
  - o Verbeteren nazorg (i.s.m. het MDRA)
  - o Begeleiding voor medewerkers die een niet-anonieme melding maken (onderdeel van de opdracht MDRA)
- Aanbevelingen die we nog niet eerder hebben verkend/nader willen onderzoeken:
  - o Muzus:
    - Slachtoffer- of lotgenotengroep
    - Het openen van een twijfellijn door ervaringsdeskundigen van de gemeente.
  - o KIS:
    - Het tegengaan van een schadelijke werkcultuur d.m.v. het uitdragen van een duidelijke sociale norm tegen racisme op de werkvloer.

- Het tegengaan van de cultuur straffeloosheid: racisme niet meer behandelen als een 'normaal conflict' op de werkvloer.
- We gaan binnen de directies prestatieafspraken maken: wat gebeurt er concreet en we maken ook afspraken over hoe we verantwoording daarover afleggen.
- We gaan met betrokkenen binnen de gemeente kijken welke van deze aanbevelingen haalbaar zijn. De opbrengsten van deze verkenning nemen we mee in de actualisatie van de bestuursopdracht die in het voorjaar van 2024 richting de raad gaat.

**14. We lezen in de RIB dat er aanvullende onderzoeken komen. Hoe zullen deze onderzoeken een aanvulling zijn op de info die al op tafel ligt?**

**[Vraag uit commissie 23 november van lid Garmy, Volt]**

- We hebben drie externe partijen gevraagd om ons te ondersteunen
- We willen juist voorkomen dat we opnieuw onderzoek gaan doen.
- De huidige onderzoeken zijn het vertrekpunt.
  - o We organiseren een externe blik op het feitenrelaas dat wordt gemaakt naar aanleiding van de brief.
  - o We vragen een externe organisatie/expert om te komen met een organisatieadvies bij WPI. De resultaten van dit onderzoeken nemen we mee in de organisatie brede aanpak.
- Begin 2024 start er aanvullend op het KIS en Muzus nog een kwantitatief onderzoek, uitgevoerd door onderzoeksbureau Verwey Jonker. De resultaten hiervan worden voor de zomer 2024 verwacht.
  - o Dit onderzoek brengt cijfers in beeld over de omvang van de problematiek.
- Hoe meer feiten en cijfers, hoe begrijpelijker we dit verhaal kunnen maken naast de verhalen die we ophalen.
- Daarmee tillen we persoonlijke en individuele ervaringen hiermee naar het collectief

**15. We lezen dat er al gesprekken met medewerkers plaatsvinden over racisme en discriminatie. Hoe lopen die gesprekken?**

**[Vraag uit commissie 23 november van lid Garmy, Volt]**

- De rapporten bieden een handvat/haakje voor het voeren van het gesprek over discriminatie en racisme op de afdeling.
- We zien in de gesprekken die zijn gevoerd soms herkenning, soms ook ontkenning.

- We zien ook behoefte van medewerkers om met elkaar in een safe space te spreken. Dus soms ook niet in een gemengde groep. Dat willen we ook gaan faciliteren.
- Tot nu toe wordt er waardering uitgesproken voor het faciliteren van deze gesprekken.
- Maar zorgt het spreken over racisme en discriminatie ook voor ongemak.
- Er zijn nu 14 gesprekken gevoerd en 11 in de planning met een externe begeleider erbij.

**16. Wij willen de wethouder vragen welke conclusies uit het KIS rapport zij aan Amsterdam verbindt. Kan zij hier iets over zeggen?**

**[Vraag uit commissie 23 november van lid Garmy, Volt]**

- Ook in Amsterdam is institutioneel racisme.
  - Gemeente Amsterdam is de Nederlandse samenleving in het klein.
- We moeten beter ons best doen om institutioneel racisme uit de organisatie te krijgen.
- We moeten meer oog krijgen voor modern racisme, wat veel subtieler is en lastiger vast te stellen is.
- We moeten meer oog krijgen voor de psychologische impact van racisme
- Er ligt een grote opgave op de *gap* die er is in de belevingswereld tussen managers en medewerkers.

**Lid van Pijpen, GroenLinks**

**17. Waar blijven de concrete handelingsperspectieven voor leidinggevenden en voor collega's (de omstanders)?**

**[Vraag uit commissie 23 november van lid van Pijpen, GroenLinks]**

- Deels zijn die er al. Routes om te melden, trainingen om te volgen, gespreksleider om in te zetten, intervisie, deskundigen intern en extern.
- Maar het begin ook bij het herkennen van een situatie of probleem. Dat hangt aan bewustzijn. Daar werken we aan.
- En vervolgens ook het bespreken of direct ingrijpen, handelen dus. Wat soms mist is dat leidinggevenden iets doen. Het is niet voldoende om te verwijzen naar het Meldpunt. Zij moeten zelf normeren, bespreekbaar maken en dus ingrijpen.
- Dit kan komen voor handelingsverlegenheid, ontbrekende informatie of kennis, maar ook door het bewustzijn over de problematiek. Het vereist dus ook het werken aan inclusief leiderschap, ondersteuning van leidinggevenden op dit punt.

## ***Lid van Berkel, Ja21***

**18. Volgens de definitie van het KIS gaat institutioneel racisme over 'het verschijnsel dat processen, beleid, of (geschreven en ongeschreven regels) van instituten leiden tot structurele discriminatie op grond van 'ras'.' Welk beleid en welke geschreven en ongeschreven regels zijn racistisch bij de gemeente Amsterdam? [Vraag uit commissie 23 november van lid van Berkel, Ja21]**

- Institutioneel racisme gaat over allebei: geschreven of ongeschreven regels. Beleid en processen. Maar ook gedrag van mensen die het beleid uitvoeren.
- Een proces, regel of beleid hoeft in zichzelf niet discriminerend of racistisch te zijn, om wel die uitwerking te hebben.
- Bij de gemeente Amsterdam zien in de CBS cijfers terug dat instroom en doorstroom in onze organisatie niet leidt tot evenredige vertegenwoordiging. Het KIS rapport bevestigt dit.
- Het is ook belangrijk dat we onderzoeken welk beleid en processen wel expliciet uitsluitend zijn.
- In die zin zijn definities belangrijk: namelijk je oplossing passend maken voor het probleem.
- Geschreven regels vragen een andere aanpak dan ongeschreven regels.
- Verder willen we de definities zo snel mogelijk loslaten: we volgens hierin landelijk gerenommeerde partijen, al proberen we het wel iets meer toegankelijk te maken.
- Het moet gaan over de impact en uitwerking in de organisatie.

## **Overige vragen, bijv. uit eerdere commissies/vergaderingen**

**19. Hoe representatief zijn de onderzoeken?**

KIS:

- Bij kwalitatief onderzoek gaat het om saturatie (verzadiging).
- Dan hoor je dezelfde verhalen weer terug en hoor je niets nieuws. Dan heb je een compleet beeld van de situatie en komt er een duidelijke rode draad naar voren.
- Het is gebruikelijk dat je dit na zo'n 20 interviews behaalt. Omdat KIS bij 6 gemeenten onderzocht, hebben ze toch

meer gesprekken gevoerd om zeker te zijn dat het niet bij één gemeente voorkomt.

- Bij kwalitatief onderzoek gaat het erom dat je een volledig beeld krijgt. Niet hoe vaak iets voorkomt. Beleving en ervaring staat voorop.

#### Muzus:

- Het doel van het onderzoek is niet om vast te stellen of discriminatie er is binnen de organisatie. Maar om ervaringen en patronen bij discriminatie en racisme in kaart te brengen. En de behoefte van de medewerker bij het ervaren van discriminatie.
- Dat er sprake is van discriminatie in onze organisatie twifelen we niet aan
- Daar gaan de onderzoeken niet over
- Het Muzus onderzoek is gestart om binnen Amsterdam dieper in te zoomen op de ervaringen en om een breder beeld te krijgen van alleen van racisme (KIS)
- Ook Muzus is een kwalitatief onderzoek, dus het zegt niks over de omvang van de problematiek.
- Het Verwey-Jonker Instituut zal in opdracht van de gemeente de omvang van de problematiek onderzoeken.

#### **20. Wat zijn de vervolgstappen naar aanleiding van de onderzoeken? Wat wordt er in de organisatie gedaan?**

- We zorgen voor een extern steun- en meldpunt en brengen dit actief onder de aandacht. Medewerkers kunnen hier, ook anoniem, terecht met signalen, om twijfels te bespreken, om verhalen te delen en voor steun.
  - o Het steun- en meldpunt koppelt signalen terug aan het Gemeentelijk Management Team (GMT), de hoogste management laag van de gemeente.
  - o De signalen krijgen ook een onafhankelijk advies over de opvolging.
  - o Deze opdracht wordt gegeven aan een externe partij omdat we weten dat er collega's zijn die zich liever extern melden.
- We gaan in de hele organisatie met het management in gesprek over de onderzoeksresultaten van Muzus en KIS.
  - o We schakelen hier externe gespreksleiders in met kennis en ervaring over verschillende vormen van discriminatie, waaronder racisme.
  - o En we helpen managers om gesprekken te voeren over discriminatie en racisme binnen hun eigen teams.
- Het is ook belangrijk om aandacht te geven aan discriminatie en racisme in onze dienstverlening. En de klantbeleving

vanuit de Amsterdammer. Dit is tot nu toe een onderbelicht thema. Gaan we in nauw overleg met Wethouder Meliani verder uitwerking aan geven. Hoe we dit vanuit de interne opgave gaan doen leggen we vast in de actualisatie van de bestuursopdracht.

- Dit najaar zijn er drie externe vertrouwenspersonen geworven, 2 zijn gestart. 1 start begin 2024.
  - o Zij zullen meedenken over dit vraagstuk.
  - o Zij versterken het bestaande netwerk van interne vertrouwenspersonen
- We implementeren met prioriteit de onderdelen uit de bestuursopdracht die zijn gericht op inclusief leiderschap en antidiscriminatie.

## **21. Waaron is 'kleurenblind zijn' niet goed?**

- Kleurenblindheid is de overtuiging dat huidskleur geen belangrijke rol (meer) speelt in de manier waarop witte en niet-witte mensen worden behandeld in de huidige maatschappij.
- In de samenleving gaan verschillen in huidskleur en afkomst gepaard met machtsverschillen en statusverschillen.
- Als je geen kleur ziet, is het dus moeilijker om racisme te herkennen en te erkennen en ook om er iets tegen te doen;
- "het is er niet, dus ik zie ook niet dat het voorkomt"
- Dit zorgt ervoor dat mensen niet ingrijpen bij racisme. En dat heeft het gevaar in zich dat je oogluikend toestaat dat deze discriminatie blijft bestaan of zelfs erger wordt.
- En betekent mogelijk ook dat je steeds opnieuw op zoek gaat naar andere verklaringen voor de achterstelling van mensen van kleur, dan racisme. Of mogelijk zelfs dat je antiracisme-acties van anderen gaat boycotten omdat je vindt dat je niet moet optreden tegen iets wat niet bestaat.

## **22. Door deze rapporten en door het voorkeursbeleid worden witte mensen gediscrimineerd**

- Nee er wordt in de rapporten blootgelegd dat collega's die niet de norm zijn systematisch worden uitgesloten.
- Dat staat los van individueel gedrag of een individuele persoon.
- Het systeem is racistisch/discriminerend. Dat betekent niet dat alle mensen dat zijn.
- Het is wel zo dat als we ons niet bewust zijn van dat systeem en als we vechten om dat in stand te houden ook leidt tot discriminatie en racisme.
- We hebben voorkeursbeleid omdat we mensen selecteren die op onszelf lijken en in dat systeem passen. Dat willen we nu doorbreken.

- We werken aan een 'level playing field'/gelijke kansen. Ongelijke startposities vereisen een ongelijke aanpak. Anders zie je dat er weinig verandert.

### **23. Hoe weten we nou of het 'waar' is, wat er in de rapporten staat?**

- Ligt eraan hoe je dit bekijkt. Je kan discriminatie en racisme vanuit verschillende perspectieven benaderen.
  - o Juridisch;
  - o sociaal wetenschappelijk;
  - o psychologisch;
  - o sociologisch;
- De rapporten doen dat kwalitatief en sociaal wetenschappelijk. En er is vanuit het KIS genoeg saturatie (verzadiging) gevonden om vast te stellen dat dit leeft onder mensen van kleur.

## **Anoniem bericht WPI**

### ***Lid van Pijpen (GroenLinks)***

**24. Hoe staat het ervoor met de uitvoering van de in de raadsbrief genoemde vervolgacties? Zijn er al opdrachten verleend en aan wie?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid van Pijpen, GroenLinks]***

- De opdrachten voor het externe meldpunt en het onderzoek op het feitenrelaas zijn inmiddels verstrekt.
- Het streven is dat zij uiterlijk begin januari van start gaan.
  - Clavis Consulting (Saniye Çelik) zal met een onafhankelijke en externe commissie een feitenrelaas opstellen n.a.v. het anonieme bericht over WPI.
  - En de MDRA krijgt een aanvullende opdracht bovenop hun reguliere werk (de wettelijke taak), om een extern meldpunt te organiseren.
- De opdracht voor het organisatieadvies is nog niet verleend en wordt nog nader uitgewerkt. We streven ernaar deze opdracht begin 2024 te verstrekken.

**25. Kwam deze brief en de daarin vermelde signalen als een verrassing of was dit al bekend en zo ja, wat werd er dan mee gedaan. En beperkt zich dit tot WPI of zijn er meer afdelingen en diensten waar dit speelt of zou kunnen spelen?**

***[Vraag uit commissieactualiteit 5 okt van lid van Pijpen, GroenLinks]***

- We weten dat er binnen de gemeente Amsterdam een opgave ligt: We zijn nog niet de inclusieve organisatie die we willen zijn. Dat is ook waarom er in 2020 is gestart met de bestuursopdracht.
- We weten dat racisme, discriminatie en uitsluiting in de organisatie voorkomt. Dat is in de stad zo en de gemeentelijke organisatie is daarop geen uitzondering.
- Het vraagstuk speelt organisatie breed. De onderzoeken die door Muzus, KIS en straks Verwey Jonker worden uitgevoerd moeten een beter beeld geven van het organisatie brede beeld.

### ***Lid Mangal (Denk)***

**26. Wie gaat de uitvoering doen om extern klachten op te nemen?**

**[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]**

- Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.
- De keuze voor de MDRA wordt als voor de hand liggend gezien. Het betekent namelijk een uitbereiding op de wettelijke taken/het reguliere en lopende werk.
- De bekendheid over de rol van de MDRA als optie om te melden is binnen de gemeentelijke organisatie nog niet groot.
- Hierover is tot dus ver nauwelijks over gecommuniceerd.
- Dat gaan we vanaf nu doen.

**27. Leidinggevenden worden genoemd als onderdeel van het probleem, maar worden ook aangewezen als degenen die naar voren moeten stappen. Zijn zij wel de juiste personen om discriminatie en racisme aan te pakken?**

**[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]**

- We erkennen dit probleem/dilemma: leidinggevenden zijn een belangrijk sleutel bij het oplossen, maar ook onderdeel van het probleem.
- Dat betekent dat we medewerkers meer opties moeten geven dan alleen maar 'bespreek het met je leidinggevende'. We hopen dat de externe vertrouwenspersonen en de MDRA hierbij helpen.
- Tegelijkertijd moeten we het management versterken
  - o Bewustwording
  - o Verbeteren inclusief leiderschap.
- We leggen prestatieafspraken voor directeuren/onderdeel functioneren.

**28. Welke rol heeft/had de OR rondom het anonieme bericht?**

**[Vraag uit commissieactualiteit 5 okt van lid Mangal, DENK]**

- De OR is vooraf niet geïnformeerd over de anonieme brief.
- De OC's gaan wel met de directie in gesprek naar aanleiding van de brief
- Naast de OR werken we binnen de gemeente Amsterdam met medewerkersnetwerken.
  - o Zij herkennen de signalen op hoofdlijnen dat discriminatie en racisme binnen de gemeente voorkomt.
  - o Zij hebben naar aanleiding van de brief ook contact met mij gezocht en hun zorgen met mij gedeeld.

## **Lid van Pijpen (GroenLinks)**

### **29. Wat zijn vervolgacties naar aanleiding van het anonieme bericht WPI, en wat is de tijdslijn? [Vraag uit commissie 23 november van lid van Pijpen, GroenLinks]**

- Er wordt naast de interne routes een extern meld- en steunpunt discriminatie voor medewerkers van de gemeente Amsterdam ingericht bij het MDRA.
  - o Voor een periode van in ieder geval vijf maanden zal het MDRA deze rol op zich nemen. Zij starten uiterlijk begin januari.
  - o Dit geldt voor alle medewerkers van de gemeente Amsterdam, inclusief inhuur, stagiaires, tijdelijke medewerkers, etc.). Dat is intern ook zo.
  - o Anoniem melden is ook hier mogelijk, net als intern. Het MDRA zal patronen en signalen uit de anonieme berichten delen met de organisatie.
  - o Intern melden blijft ook mogelijk.
  - o Er komt ook de mogelijkheid om een 'bulkmelding' te doen bij het MDRA. Dat betekent dat een groep bijv. samen kan melden/ meldingen bij elkaar worden gebracht.
  - o De MDRA houdt zich in deze rol bezig met klachtenafhandeling, hoor en wederhoor, bemiddeling en nazorg.
  - o Intern zijn we ook gestart met het intensiveren van nazorg. Dat betekent dat er ook na het afhandelen van de melding nog contact is met de melder.
  - o Daarnaast adviseert het MDRA de gemeente Amsterdam over de afhandeling van casussen.
  - o En zal het MDRA de gemeente Amsterdam een advies geven over het verbeteren van de interne werkwijze en meldingsprocedure.
- Er wordt een externe, onafhankelijke blik en expertise ingezet voor het opstellen van een feitenrelaas naar aanleiding van het anonieme e-mailbericht. Deze opdracht is verleend aan Clavis Consulting voor een periode van zes maanden.
  - o Voor de uitvoering hiervan wordt een externe commissie samengesteld.
  - o Zij gaan in gesprek met circa 30 medewerkers en andere betrokkenen binnen en buiten de directie WPI.
  - o Er wordt een analyse van het feitenrelaas gemaakt op basis van de signalen die daar zijn afgegeven.

- o Aan de hand daarvan wordt een advies opgesteld voor het versterken van interne procedures en vervolgstappen.
  - o Hierbij worden er ook aanbevelingen geformuleerd voor het bevorderen van een veilige werkomgeving.
- Er wordt door een externe partij organisatieadvies gegeven en uit te voeren. We vragen ze voort te borduren op bestaande onderzoeken en signalen. Deze opdracht is nog niet verleend en wordt nader uitgewerkt.
  - o Het advies moet zo concreet mogelijk gaan over interventies/acties waarmee medewerkers en leidinggevende direct geholpen zijn.
  - o Er wordt gestart bij WPI. Daarbij wordt gekeken welke acties er op korte termijn ingezet kunnen worden op de werkvloer van WPI en daaraan uitvoering gegeven.
  - o Hierbij kan worden gedacht aan respect- en dialoogsessies en trainingen inclusief communiceren.
  - o We nemen input mee van medewerkers en oud-medewerkers en vragen ook concreet handelingsperspectief voor managers.
  - o De resultaten van die onderzoek nemen we mee in de organisatiebrede aanpak.
- We informeren de raad voor de zomer van 2024 over de stand van zaken van de opdrachten aan het MDRA en Clavis Consulting en de belangrijkste inzichten en aanbevelingen die volgen vanuit hun advies. Dit wordt ook meegenomen in de actualisatie van de bestuursopdracht.

### ***Lid Namane (PvdA)***

#### **30. Belangrijk signaal, ondanks dat het anoniem is. Is er aandacht voor hoe het nu gaat met medewerkers daar?**

##### ***[Vraag uit commissieactualiteit 5 okt van lid Namane, PvdA]***

- Dat er anoniem wordt gemeld maakt het lastig om goede nazorg te bieden.
- Leidinggevend en gaan actief de organisatie in om het gesprek aan te gaan.
  - o We schakelen hier externe gespreksleiders in met kennis en ervaring over verschillende vormen van discriminatie, waaronder racisme.
  - o En we helpen managers om gesprekken te voeren over discriminatie en racisme binnen hun eigen teams.
- Maar we weten ook dat het management niet altijd wordt ervaren als een goede gesprekspartner.

- Daarom is het van belang om mensen ook op andere kanalen te organiseren, waar medewerkers terecht kunnen.
- Medewerkers van de gemeente Amsterdam kunnen bij BI terecht, maar ook bij de MDRA als ze melding willen doen.
- Maar ook deze drempels zijn soms te hoog.
- We willen hiervoor meer opties in beeld brengen. We laten ons hierop daarom ook extern adviseren.

**31. Er komt een extern onderzoek, betrek daar ook de medewerkers bij.**

***[Vraag uit commissieactualiteit 5 okt van lid Namane, PvdA]***

- Ja, we gaan hier medewerkers bij betrekken, van alle lagen van de organisatie.
- Medewerkers hebben voor het KIS onderzoek en Muzus onderzoek ook al hun verhaal gedaan. We borduren daar op voort. En gaan ook in gesprek met het medewerkersnetwerk.
- Voor het opstellen van het feitenrelaas wordt er met medewerkers en betrokkenen binnen en buiten directie WPI gesproken. Mensen kunnen zichzelf ook bij de commissie melden.
- Bij alle interventies die uit de bestuursopdracht inclusie en diversiteit worden ontwikkeld proberen we medewerkers te betrekken en te bevragen.

**Overige vragen bijv. uit eerdere commissies/vergaderingen**

**32. Het meldpunt koppelt signalen terug aan het Gemeentelijk Management Team, de hoogste management laag van de gemeente. Ook leden uit dit team worden in de brief genoemd. Hoe kijkt de wethouder daar tegenaan?**

- Vrijwel het gehele gemeentesysteem wordt genoemd in het anonieme bericht en ook geraakt door de onderzoeken.
- Het is duidelijk dat de gehele organisatie een opgave heeft. Dit geldt echt voor iedereen.
- Met deze keuze komen de signalen/meldingen bij de toplaag van het management binnen. En zullen zij hier ook formele rapportages over ontvangen.
- Melden bij Bureau Integriteit blijft mogelijk.
- Dit gaat om een extra route voor mensen die zich buiten de eigen organisatie willen melden.
- Het is belangrijk dat bij het GMT zowel de geluiden/signalen/meldingen vanuit Bureau Integriteit als de

geluiden/signalen/ meldingen vanuit het externe meldpunt samen komen.

- Zodat het GMT ook kan handelen richting de organisatie.

**33. Er worden in de brief namen genoemd van managers, hoe gaat de wethouder hier mee om?**

- Het is nog te vroeg om conclusies te trekken.
- Dat er namen worden genoemd betekent dat we zeer zorgvuldig te werk moeten gaan. En dat we ook deze medewerkers goed moeten ondersteunen.
- Als werkgever heeft de gemeente een verantwoordelijkheid voor alle medewerkers.
- Het is belangrijk om goed onderzoek te doen/feiten op tafel te krijgen. En niet zomaar over te gaan tot het vormen van oordeel.
- Het beoordelen van de signalen uit het anoniem bericht en het advies hoe hiermee om te gaan wordt gedaan door een externe partij (Clavis Consulting).
- De genoemde medewerkers worden hierover apart geïnformeerd.

## **Consequenties/sancties**

### ***Lid Yacoubi (Denk)***

**34. Hoe wordt binnen de organisatie omgegaan met klachten over de werksfeer of het gedrag van managers? Is er een duidelijke procedure voor?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Yacoubi, DENK]***

- Over het gedrag van managers kan een melding worden gemaakt bij Bureau Integriteit of bij discriminatie bij de MDRA.
- Ook wordt er een helpdesk ingericht bij P&O waar HR adviseurs zich buigen over vraagstukken in relatie tot arbeidsconflict.
- Het gaat hier echt om maatwerk: per situatie kijken we wat er nodig is.

### ***Lid van Pijpen (GroenLinks)***

**35. De te nemen stappen zijn goed, maar er mist nog wel een duidelijker perspectief op handelen en normstelling. Het moet ook een keer kunnen eindigen in een sanctie en duidelijke normstelling. Zijn er überhaupt wel eens sancties toegepast, wat zijn de voorbeelden? [Vraag uit commissie 23 november van lid van Pijpen, GroenLinks]**

- [zie cijfer overzicht]
- Als er sprake is van discriminerend handelen volgen er sancties/consequenties.
- We kennen qua sancties een breed spectrum, van waarschuwingen (schriftelijk in het personeelsdossier), overplaatsing tot ontbinding.
- Ontbinding is de zwaarste sanctie, die in zeer ernstige kwesties kan worden ingezet (in het arbeidsrecht ken je alleen ontslag op staande voet en ontbinding, dat heet geen ontslag).

**36. Hoe laat de organisatie zien dat het menens is en dat het niet alleen een cultuur-traject is waarin iedereen moet veranderen maar dat er ook een normstellend traject is waarin grenzen worden getrokken?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid van Pijpen, GroenLinks]***

- We hebben 3 jaar lang veel meer geleund op vrijwilligheid. We zien dat dit niet snel genoeg gaat/goed werkt.

- We gaan daarom meer sturen op prestaties bij bijv. directeuren.
- Het probleem is dat discriminatie en racisme niet altijd herkend wordt. Of is verpakt in een arbeidsconflict. De precieze cijfers ontbreken daardoor.
- Met de inzet van het externe steunpunt hopen we hier ook een beter beeld van te krijgen.
- In de Gedragscode van de gemeente Amsterdam is verankerd dat discriminatie niet wordt getolereerd.
- Ontbinding is de meest zware sanctie, die in zeer ernstige kwesties, zoals bijvoorbeeld in gevallen van structureel discriminerend gedrag, kan worden opgelegd.
- De gemeente grijpt de inzichten uit de twee recente onderzoeken aan om nieuwe stappen te zetten om te komen tot een meer inclusieve, diverse en sociaal veilige werkomgeving.
- We willen wel nadrukkelijker communiceren dat bij discriminerend gedrag wordt opgetreden en dat er een duidelijk signaal wordt afgegeven dat discriminatie niet wordt getolereerd.
- We moeten ook gaan kijken naar hoe we op andere manieren kunnen optreden, en niet alleen o.b.v. hoor/wederhoor. Hierop laten we ons ook adviseren. Je kan denken aan:
  - o Sneller optreden bij patronen in de organisatie
  - o Meer sturen op prestaties per directie/afdeling

**37. Hoe bescherm je slachtoffers en hoe wordt die steun zichtbaar?**

**[Vraag uit commissie 23 november van lid van Pijpen, GroenLinks]**

- Als iemand een melding komt doen dan bespreken wat het doen van een melding betekent, wat je kunt verwachten, dat je zelf op dat moment de regie hebt, ook je melding nog terug kunt trekken of niet door kunt zetten als je dat wilt.
- Verder kijken we met diegene of de leidinggevende de personele zorg op zich kan nemen of dat degene door iemand anders bijgestaan wil worden
- Als het slachtoffer samenwerkt met degene waar tegen de melding is gedaan, dan denken we ook mee over een oplossing zodat zij elkaar niet steeds tegen hoeven te komen.
- We moeten zorgen voor goede nazorg, daar ontstaat vaak het gevoel van onveiligheid. Tijdens of na afhandeling van een casus. Daarom gaan we de nazorg intensiveren.

- We gaan contact opnemen, na afloop van een casus (na 1 maand en na 3 maanden) om vinger aan de pols te houden over hoe het gaat.
- In uiterste gevallen kan het zijn dat melder of agressor wordt verplaatst. Of ontslagen/ ontbinding contract.
- De vraag is altijd wie er wordt verplaatst: de melder of het slachtoffer. Dat is per keer een afweging.
- Als er sprake is van een anonieme melding weten we niet wie de melder is.

### **Lid Meerburg (PvdD)**

#### **38. Wat houdt het nemen van 'gepaste maatregelen' concreet in bij racisme?**

**[Vraag uit commissie 23 november van lid Meerburg, PvdD]**

- Dat verschilt per situatie/casus
- Afhankelijk van hoe de casus afgehandeld wordt, zijn de maatregelen die worden genomen ook zichtbaarder.
- Als er sprake is van discriminerend handelen volgen er sancties/consequenties
- We kennen qua sancties een breed spectrum, van waarschuwingen (schriftelijk in het personeelsdossier), overplaatsing tot ontbinding.
- Ontbinding is de zwaarste sanctie, die in zeer ernstige kwesties kan worden ingezet (in het arbeidsrecht ken je alleen ontslag op staande voet en ontbinding, dat heet geen ontslag).
- Maar in het KIS rapport komt duidelijk naar voren dat er binnen de gemeente Amsterdam een gevoel van straffeloosheid heerst.
- We hebben de afgelopen jaren niet voldoende opgetreden tegen discriminatie en racisme. Of niet voldoende zichtbaar.
- Dat moet veranderen.
- We gaan daarom meer sturen op prestaties bij bijv. directeuren.
- En sneller optreden bij patronen in de organisatie.
- Met de inzet van het externe steunpunt hopen we hier ook een beter beeld van te krijgen.

#### **39. Wordt de raad meegenomen in wat er met de inmiddels bewezen casussen is gebeurd?**

**[Vraag uit commissie 23 november van lid Meerburg, PvdD]**

- Een casus is al snel herleidbaar. Dat moeten we dus niet doen.

- Het is wel belangrijk dat we de rapportages over incidenten/ signalen uitbereiden, zodat discriminatie en racisme daarin een betere plek krijgen.
- Dat gaan we de komende periode verder uitwerken. (planning: voor de zomer 2024)

### ***Lid Mangal (Denk)***

**40. Vindt de wethouder het overplaatsen naar een andere afdeling en later terugkomen ook een gepaste maatregel/een voldoende consequentie?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- Zonder een casus te kennen is het lastig om uitspraken te doen.
- Als bewezen wordt dat een leidinggevende zich schuldig maakt aan racisme kan er in het uiterste geval ontbinding van het arbeidscontract volgen.
- Maar dat is zeker niet altijd het geval. Meestal niet
- Ingewikkeld is dat discriminatie en racisme vaak subtiel is, en lastig concreet te maken. Omdat het vaak verpakt is in alledaags racisme, of micro agressie.
- Dan kan het zijn dat het verplaatsen van een slachtoffer naar een andere werkplek of juist de dader een passende interventie is.

### ***Lid Perdok (Lijst Ahmadi-Veldhuyzen)***

**41. De maatregelen en acties zijn te zacht. Er moet een duidelijk gericht actieplan komen, en reguliere tussentijdse updates in de commissie en vertrouwelijke bijpraatmomenten. Kan de wethouder dat toezeggen?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Perdok, Lijst AV]***

- Dit plan komt er in de vorm van de actualisering van de bestuursopdracht.
- Daar zullen de acties en afspraken die we maken op representatie en sanctioneren concreet in opgenomen worden.
- In de tussentijd zullen we u ook meenemen in de stand van zaken rondom de opdrachtverleningen n.a.v. het anonieme bericht WPI.

**42. Er moet een onafhankelijk onderzoek komen naar het functioneren van BI, en een plan voor de hervorming van dit Bureau. Hoe kijkt de wethouder daar tegen aan?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Perdok, Lijst AV]***

- Wanneer een collega melding doet bij BI is dat een laatste stap. Dat is er op de werkvloer al van alles gebeurt.
- De onderzoeken tonen aan dat we ons systeem van melden moeten verbeteren. Maar ook dat er op het gebied van leiderschap en organisatiecultuur veel te doen is.
- We pakken dit nu allebei op.
- Het externe meldpunt gaat hierbij helpen. De MDRA adviseert ons ook bij interne casussen.

**43. Wat doet de wethouder om het vertrouwen van de medewerkers te herstellen?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Perdok, Lijst AV]***

- Het is belangrijk om in acties te laten zien dat we dit nu serieus nemen en oppakken.
- En niet te blijven hangen in woorden. Of in papier.
- Het moet zichtbaar worden voor medewerkers op de werkvloer.
- Vertrouwen herstellen kost tijd. Dat gaat vanuit de organisatie vragen om via ander gedrag steeds weer te laten zien dat we het nu anders oppakken dan voorheen.
- En dat de organisatie hierin zelfbewust en zelfkritisch durft te zijn

***Lid Oliveira (Lijst Kabamba)***

**44. Welke maatregelen worden er genomen tegen leidinggevenden die zich hieraan schuldig maken?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Oliveira, lijst Kabamba]***

- Iedere casus moet eerst goed onderzocht worden. Er is altijd sprake van hoor/wederhoor.
- We kennen qua sancties een breed spectrum, van waarschuwingen (schriftelijk in het personeelsdossier), overplaatsing tot ontbinding.
- Ontbinding is de zwaarste sanctie, die in zeer ernstige kwesties kan worden ingezet (in het arbeidsrecht ken je alleen ontslag op staande voet en ontbinding, dat heet geen ontslag).
- Als bewezen wordt dat een leidinggevende zich schuldig maakt aan racisme kan er in het uiterste geval ontbinding van het arbeidscontract.

- Maar het kan ook zo zijn dat dit een te zware maatregel is. Je wil mensen ook de kans geven om evt. onbewust gedrag aan te passen.
- Het is dus maatwerk.
- Belangrijk om te realiseren dat het in heel veel gevallen gaat over patronen, subtiele vormen van uitsluiting en microagressie.

### ***Lid Schmit (D66)***

#### **45. Hoe wordt antidiscriminatie in de leiderschapsontwikkeling geborgd?**

##### ***[Vraag uit commissie 23 november van lid Schmit, D66]***

- Het is onderdeel van het leiderschapsprofiel.
- Dat heeft een impact op de werving van nieuwe mensen
- Inclusie, diversiteit en antidiscriminatie worden ook meegenomen in beoordelingssystematieken en prestatieafspraken.

### **Overige vragen uit eerdere commissies/vergaderingen**

#### **46. Worden er sancties/consequenties verboden worden aan discriminerend gedrag in onze organisatie?**

- Ja, als er sprake is van discriminerend handelen volgen er sancties/consequenties.
- Discriminatie is in Nederland verboden. In artikel 1 van de Grondwet staat dat iedereen die zich in Nederland bevindt in gelijke gevallen gelijk moet worden behandeld.
- Het college is tegen alle vormen van discriminatie binnen de gemeentelijke organisatie. In de Gedragscode van de gemeente Amsterdam is verankerd dat discriminatie niet wordt getolereerd.
- Ontslag is de meest zware sanctie, die in zeer ernstige kwesties, zoals bijvoorbeeld in gevallen van structureel discriminerend gedrag, kan worden opgelegd.
- De gemeente grijpt de inzichten uit de twee recente onderzoeken aan om nieuwe stappen te zetten om te komen tot een meer inclusieve, diverse en sociaal veilige werkomgeving.
- We willen wel nadrukkelijker communiceren dat bij discriminerend gedrag wordt opgetreden en dat er een duidelijk signaal wordt afgegeven dat discriminatie niet wordt getolereerd.

**47. Betekent dit dat wanneer iemand een formele/klacht melding indient van discriminatie/racisme, er altijd een consequentie volgt?**

- Het vaststellen van discriminatie is vaak lastig
  - o Het systeem is nu zo ingericht dat dit wordt beoordeeld vanuit een juridisch kader.
  - o Dat betekent dat iedere casus eerst goed onderzocht moet worden en er altijd sprake is van hoor/wederhoor.
  - o Daarvoor is vaak zo'n hoge bewijslast nodig, en/of is het proces zo'n grote barrière dat mensen zich hier vaak niet aan willen wagen.
- We zien ook dat soms signalen ons niet bereiken.
  - o Om de drempel om te melden lager te maken richten we een extern meldpunt in. En stellen we externe vertrouwenspersonen aan.
- Maar we moeten ook gaan kijken naar hoe we op andere manieren kunnen optreden, en niet alleen o.b.v. hoor/wederhoor of sancties op personen. Hierop laten we ons ook adviseren. Je kan denken aan:
  - o Sneller optreden bij patronen in de organisatie
  - o Meer sturen op prestaties per directie/ afdeling
- Vaker optreden is nodig.
  - o De ernst van racisme en discriminatie, en het gewicht die dit heeft op de persoon die het ervaart, wordt onderschat.
  - o Het niet erkennen of zien van allereerst racisme speelt hierin een rol. Het bagatelliseren van signalen is hier onderdeel van.
  - o Er moet in de organisatie meer oog zijn voor sociaal-psychologische impact van discriminatie en racisme.
  - o Hier moeten we op monitoren, maar ook maatregelen treffen.

**48. Mooie woorden, maar waar blijven de acties?**

- Klopt. Het is relatief makkelijk om over inclusie te blijven praten.
- We moeten het laten zien. Doen. Door consequenties te verbinden aan prestaties en uit vrijblijvendheid te stappen. Maar ook door te normeren en op te treden bij wangedrag.
- En het management erop aan te spreken en consequenties te stellen, wanneer dit niet gebeurt.
- Er hangen voor het gevoel te weinig consequenties aan wangedrag.
- In rapport KIS spreken ze ook over cultuur van straffeloosheid: het maakt niet uit wat je zegt/doet, mensen komen er mee weg of krijgen zelfs promotie.

- Dit moet anders.

**49. Welke consequenties zijn er voor hen die geen inclusief leiderschap tonen of er niks aan doen om zich daarop te ontwikkelen?**

- We hebben inclusief leiderschap verankerd in onze profielen en visie
- Maar nu moeten we erop gaan sturen. Het wordt onderdeel van beoordelingsgesprekken bijv. en prestatieafspraken van directeuren.
- We moeten ook gaan kijken naar hoe we op andere manieren kunnen signaleren of het goed gaat in een onderdeel
  - o Patronen
  - o Tevredenheid medewerkers

## **Melden en signaleren**

### ***Lid Namane (PvdA)***

#### **50. Hoe gaat de afhandeling van een melding en wat is nu zichtbaar en wat niet?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Namane, PvdA]***

- De afhandeling kan in een veelheid aan manieren. En afhankelijk van de keuze voor afhandeling is het zichtbaar of niet.
- Als een medewerker een melding doet dan starten we met een meldingsgesprek.
  - o De mate waarop er kan worden gevalideerd is afhankelijk van of een medewerker anoniem wil blijven of niet.
- Daarna wordt de melding gevalideerd:
  - o Wat is er precies aan de hand?
  - o Is er vermoeden van een integriteitsschending?
  - o Is het onderzoekbaar en is onderzoek de beste interventie?
  - o N.a.v. de uitkomst volgt er onderzoek, een interventie van het management, bemiddeling of andere interventie.
- Medewerker mag altijd iemand meenemen naar gesprekken, als medewerker daar behoefte aan heeft

#### **51. Hoe zorgen we dat mensen met een goed gevoel een melding afsluiten?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Namane, PvdA]***

- We proberen terugkoppeling te geven en bij mensen in te checken, ook als er geen vervolgstappen worden genomen
- Tijdens het gesprek zelf ook regelmatig inchecken of iemand ok is
- In het verleden ging de nazorg niet altijd goed.
  - o Nu systeem in gericht om vervolggesprekken te registeren
  - o We hebben afgesproken dat we in de toekomst vastleggen dat we na 1 maand en na 3 maanden contact opnemen om te kijken hoe het gaat. Dan kunnen we ook evt escaleren als dat nodig is.
- Nazorg kan bestaan uit een nagesprek met de afdeling, met het management of het betrekken van de trainers voor een andere sessie.
- Deels hebben we dit in de hand. Deels ook niet

- o Dat is altijd lastig, want het vertellen van een heftig verhaal, zoals over racisme en discriminatie is voor mensen zwaar
- Als melder en agressor elkaar nog treffen op de werkvloer wordt dit ingewikkelder/ hebben we dat minder goed in de hand
- Een oplossing is dan om de agressor te verplaatsen. Het verplaatsen van de melder willen we eigenlijk voorkomen, tenzij deze persoon dat zelf wil.
- Belangrijke rol voor leidinggevenden om dit goed te begeleiden
  - o Nagesprekken gaan helpen bij beter beeld hierover.

**52. Hoe worden melders bij het proces betrokken?**  
**[Vraag uit commissie 23 november van lid Namane, PvdA]**

- De melders worden waar dat mogelijk is in het proces geïnformeerd over het verloop en vervolg.
- En daar waar nodig/mogelijk vindt afstemming plaats.

**53. Wordt er een vinger aan de pols gehouden bij de afdeling, na melding en afhandeling, hoe gaat het nu?**  
**[Vraag uit commissie 23 november van lid Namane, PvdA]**

- Nazorg kan bestaan uit een nagesprek met de afdeling, met het management of het betrekken van de trainers voor een andere sessie.
- We hebben afgesproken dat we in de toekomst vastleggen dat we na 1 maand en na 3 maanden contact opnemen om te kijken hoe het gaat. Dan kunnen we ook evt escaleren als dat nodig is.

**54. Kunnen melders meepraten over oplossingen en hoe de meldingen worden afgehandeld?**  
**[Vraag uit commissie 23 november van lid Namane, PvdA]**

- De afgelopen 2 jaar zijn er verschillende momenten geweest waarop er vanuit de organisatie is gesproken met melders. Zij geven vaak aan dat ze graag willen meedenken. En hebben dat ook gedaan.
- Ze blijven dat ook doen. We blijven melders betrekken bij de antidiscriminatie aanpak, bij het opstellen van de bestuursopdracht, maar ook bij het inrichten van de werkwijze rondom het oden van een melding.

**Lid Mangal (Denk)**

**55. Hoe zorg je ervoor dat anonimiteit wordt gegarandeerd?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- Melden en signalen afgeven kan ook anoniem. Zowel intern als extern.
- Het beschermen van melders en hun anonimiteit is heel belangrijk en staat voorop bij de inrichting van interne en externe mogelijkheden om te melden.
- Er gebeurt rondom anonimiteit niets zonder toestemming van de melder.
- Alleen wanneer de melder aangeeft actie te willen en toestemming geeft diens naam/functie te vermelden, gebeurt dit.
- Het doen van een anonieme melding heeft wel impact op het handelingsperspectief. Het direct treffen van maatregelen op persoonlijk niveau wordt lastig. Als er een patroon blijkt, kunnen we bijv. wel onderzoeken wat er aan de hand is op een afdeling of bij een directie. Dus het helpt wel.

**56. Op welke wijze wordt het extern meldpunt ingericht en hoeveel partijen zijn daarbij betrokken?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- Het MDRA gaat deze taak uitvoeren.
- Het externe meldpunt zal digitaal, telefonisch en fysiek te benaderen zijn.
- Het meldpunt neemt anonieme signalen in behandeling en gaat ook werken met bulkmeldingen. Dat betekent dat er een groep gezamenlijk kan melden. Bijvoorbeeld.
- Het meldpunt brengt een onafhankelijk advies uit aan de gemeentesecretaris.

**57. Aan wie worden de klachten door het externe meldpunt doorgegeven bij de gemeente en wat gebeurt er met die klachten?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- Het meldpunt koppelt signalen terug aan het Gemeentelijk Management Team (GMT), de hoogste management laag van de gemeente.
- De MDRA signaleert wanneer er patronen zijn binnen directies of organisatieonderdelen en brengt hierover advies uit.
- We pakken de adviezen op, tenzij. Die tenzij zullen we goed moeten onderbouwen.

- De MDRA heeft aangegeven dat zij onafhankelijk zijn en blijven. Dat betekent dat ze zich zullen uitspreken wanneer ze ontevreden zijn over de afhandeling of het vervolg op meldingen.

**58. Wat doet het MDRA met meldingen die niet formeel zijn?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- We maken het onderscheid tussen een signaal en een melding. Allebei kunnen anoniem. Formele of niet-formele meldingen kennen we niet.
- Een anonieme melding wordt wel geregistreerd, maar niet verder onderzocht. Het instellen van een onderzoek bij een anonieme melding is in het algemeen onmogelijk vanwege de herleidbaarheid.
- Een signaal wordt ook geregistreerd. Signalen en anonieme meldingen die worden afgegeven worden wel verzameld. Als het een patroon is, dan zal het MDRA dit ook rapporteren.

**59. Welke procedure moeten ambtenaren volgen om hun klacht te kunnen neerleggen bij het externe meldpunt?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- Medewerkers vullen een formulier in.
- Deze wordt verzonden naar een mailadres bij het meldpunt waarna het meldpunt contact opneemt met de melder en er een intake plaatsvindt.
- Geanonimiseerde signalen worden opgepakt om patronen bloot te leggen.
- Wanneer een melder wel wil dat er een onderzoek start wordt een plan van aanpak opgesteld met daarin ook ruimte voor hoor en wederhoor, bemiddeling en/of ondersteuning bij aangifte.
- Na uitvoering en monitoring van het plan van aanpak vindt een eindevaluatie en nazorg plaats.
- Indien de melding anoniem wordt gedaan zal deze niet verder in behandeling worden genomen, maar wordt de melding wel meegenomen in de rapportage richting de gemeente Amsterdam (indien nodig verder geanonimiseerd).
- Het plan van aanpak en de werkwijze worden nog verder uitgewerkt.

**60. Welke criteria worden ingesteld om je te kunnen melden bij het meldpunt?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- Het enige criterium is dat men bij de gemeente Amsterdam werkzaam is. Of is geweest.

**61. Hoe lang zijn vertrouwenspersonen verplicht hun gespreksverslagen te bewaren?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- Vertrouwenspersonen maken geen gespreksverslagen.
- De afspraken over wat er wordt geregistreerd zie je in onderstaande instructie die komt uit de handreiking voor vertrouwenspersonen. Voor die registraties worden bewaartermijnen conform de AVG aangehouden. Zie onder kader met meer info.

Achtergrond verslaglegging vertrouwenspersonen

**Registratie van vertrouwelijke gegevens**

Een vertrouwenspersoon registreert nooit vertrouwelijke gegevens. Vertrouwelijk zijn gegevens die persoonlijk van aard zijn of die herleidbaar zijn naar een persoon. Elke digitale opslag van persoonlijke gegevens is een risicofactor met betrekking tot de vertrouwelijkheid.

**Decos Join id**

In het registratiesysteem Decos registreren we de gegevens die nodig zijn voor de rapportages. We geven aan waar de casuïstiek zich afspeelt, wat de aard is van de casuïstiek en wie (relatie) er bij betrokken is. Elke vertrouwenspersoon heeft alleen toegang tot de eigen dossiers. De Centrale Vertrouwenspersoon heeft als enige toegang tot alle dossiers om de aanwezige gegevens te kunnen bundelen en analyseren. De ICT-beheerder van Decos heeft alleen toegang tot de dossiers na toestemming Centrale Vertrouwenspersoon.

**Gespreksnotities**

Notities tijdens een vertrouwelijk gesprek zijn altijd persoonlijk, handgeschreven. Het betreffende opschriftboekje of schrift is persoonlijk, wordt thuis bewaard en is niet toegankelijk voor derden.

**62. Wordt racisme en/of discriminatie gezien als integriteitsschending door BI?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- Ja, hoofdstuk 1 van de Gedragscode betreft 'Het omgaan met anderen'.
- Daarin wordt in regel 1.2 genoemd: Je maakt je niet schuldig aan discriminatie.
- Discrimineren valt onder het vertonen van ongewenst gedrag.
- Dus discriminatie en racisme worden gezien als integriteitsschendingen.

**63. Welke rol heeft de OC of OR mbt meldingen van medewerkers? Wat mogen ze en wat kunnen ze ermee? [Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]**

- De OC/OR heeft formeel gezien geen rol mbt meldingen van medewerkers.
- De OC/OR mag en kan formeel gezien niks met meldingen van medewerkers. Meldingen zijn vertrouwelijk, die worden niet gedeeld, dus ook niet met de OC/OR.
- Uiteraard kan de OR wel kennis nemen van de jaarverslagen van BI, waarin ook verslag wordt gedaan van onder andere het aantal meldingen.
- In de praktijk zien we dat de OR ook weleens meldingen van medewerkers krijgt. Die worden indien mogelijk doorgegeven aan de gemeentesecretaris, wanneer de OR denkt dat er iets aan gedaan kan/moet worden.
- Ook verwijst de OR medewerkers door naar vertrouwenspersonen en/of BI. Meestal wordt een casus niet concreet benoemd ivm privacy.

**64. Hoeveel exitgesprekken zijn er gevoerd afgelopen jaar? [Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]**

- Het wordt niet centraal geadministreerd hoeveel exitgesprekken er gevoerd worden.
- Een leidinggevende en vertrekkend medewerker kunnen op individuele basis besluiten om een exitgesprek te voeren.
- Het voeren van een exitgesprek is geen verplichting. Dit wordt niet structureel gedaan en indien het wel wordt gedaan wordt dit gesprek ook niet per definitie schriftelijk vastgelegd.
- Het voeren van exit gesprekken vinden we als organisatie wel belangrijk, ook om lering uit te trekken.
- We gaan dit daarom standaardiseren.

**65. Zijn daar verslagen van en kan ik die (geanonimiseerd) krijgen?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- In een deel van de exitgesprekken wordt hier verslag van gelegd en wordt dit geadministreerd.
- Deze verslagen zijn niet openbaar te delen in verband met de privacy.
- Ook indien geanonimiseerd is de inhoud van dergelijke verslagen zo specifiek en persoonsgeboden dat het herleidbaar zou kunnen zijn en de privacy van individuen hiermee niet gewaarborgd zou kunnen blijven.

**66. Wat zijn de belangrijkste conclusies die hieruit worden getrokken?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- Leidinggevenden en medewerkers trekken op individuele casus conclusies en lering uit exitgesprekken.
- Hier is zijn geen concernbrede rode draden in aan te geven.

**67. Hoeveel geld wordt er gependeed aan rechtszaken om medewerkers te ontslaan en ontslagen te houden?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- Dit wordt niet bijgehouden. In de procedures treden vrijwel altijd juristen op die in dienst zijn van de gemeente Amsterdam.

**68. Ik wil graag een overzicht hebben van verzuim per afdeling van de gemeente en per stadsdeel**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Mangal, DENK]***

- Dit zijn gegevens over interne bedrijfsvoering die niet meer inzicht verschaffen in het onderwerp van deze vragen.
- Het is belangrijk om meer inzicht te krijgen in de kwantiteit van gevallen van racisme en discriminatie (de voorliggende onderzoeken geven een kwalitatief beeld). Om deze reden wordt momenteel met het Verwey-Jonker Instituut gewerkt aan een kwantitatief onderzoek dat gemeentebreed zal worden uitgevoerd. De resultaten hiervan worden voor de zomer verwacht.

***Lid Oliveira (Lijst Kabamba) & Lid Schmitt (D66)***

**69. Wat gaat er veranderen bij de interne procedures/welke verbeteringen krijgt de klachtenprocedure en binnen welke termijn?**

- Medewerkers kunnen vanaf nu ook extern melden bij het MDRA.
- Medewerkers kunnen sinds kort ook terecht bij de externe vertrouwenspersonen.
- We hebben het MDRA ook gevraagd om BI te ondersteunen. Ze hebben kennis/deskundigheid op het gebied van discriminatie en racisme.
- We delen de eerste inzichten/opbrengsten voor de zomer 2024 met de raad.

**Overige vragen bijv. uit eerdere commissies/vergaderingen**

**70. Hoeveel zaken heeft de GS doorgekregen, hoeveel heeft de GS opgepakt en waartoe hebben die zaken geleid?**

- Deze informatie hebben we niet paraat.
- We zien dat het melden bij de GS voor veel medewerkers een laatste poging is om een casus bespreekbaar te maken.
- Er is niet altijd behoefte aan opvolging. Soms is er ook behoefte om een signaal af te geven over de werkwijze bijvoorbeeld. Of om input te leveren.

**71. Hoe ga je om met anonieme meldingen?**

- Dat er anoniem wordt gemeld is al een signaal op zichzelf. Het dwingt de organisatie om te reflecteren op het eigen handelen.
- Het kan een teken zijn dat medewerkers zich niet vrij uit durven spreken of vertrouwen kwijt zijn in de organisatie omdat ze ervaren dat er onvoldoende of niets met hun meldingen of signalen is gedaan.
- We zien dit vaker in de organisatie. En dit is ook de reden waarom we extern onderzoek laten doen door KIS en Muzus en ook door Verwey Jonker.
  - o We kunnen mensen niet dwingen om uit de anonimiteit de stappen.
  - o Maar onszelf wel dwingen om toch over te gaan op actie:
    - Extern en onafhankelijk onderzoek laten doen
    - Gesprekken voeren
    - Drempels verlagen/werken aan sociale veiligheid
    - Werken aan bewustzijn
- Tegelijkertijd is het lastig om grip te krijgen op wat er feitelijk/op casusniveau is gebeurd.

- Anonimiteit ontslaat ons tegelijkertijd niet van de plicht om aan de slag te gaan met het bredere vraagstuk dat wordt aangesneden: we weten dat binnen de organisatie discriminatie en racisme voorkomt. En elk signaal is er een te veel.

**72. P&O wordt gezien als verlengstuk van het management, en niet voor de medewerker. Wie is er voor de medewerker?**

- Dit beeld is er en dat komt door de manier waarop we P&O hebben ingericht. Dat willen we anders. Wordt aan gewerkt.
- We zijn de afgelopen maand gestart met een aparte groep P&O 'ers die specifiek voor medewerkers beschikbaar is.

**73. In de onderzoeken komt naar voren dat het huidige systeem van melden niet toereikend en dat Bureau Integriteit als onderdeel van het probleem wordt gezien. Hoe kijkt de wethouder daar tegenaan?**

- Een melding ontstaat door een situatie op de afdeling. Dat gaat over cultuur en leiderschap.
- Het klopt dat BI niet altijd en niet door iedereen wordt ervaren als laagdrempelig.
- BI is onderdeel van de organisatie. Er is niet altijd vertrouwen dat de gemeentelijke organisatie goed met signalen aan de slag gaat. Of zorg voor goede opvolging/nazorg.
- We moeten de drempel om te melden/signalen af te geven lager maken
- Maar ook laten zien dat we handelen/in actie komen en het nu beter doen.
- We zoeken naar andere manieren van sanctioneren bij micro agressie en allerdags of modern racisme.
- We vragen een externe partij om ons ook te helpen om de bestaande meldingsprocedure te versterken, doordat we externe en onafhankelijk expertise over discriminatie en racisme betrekken bij de meldingsketen.
- Maar uiteindelijk gaat het ook om de beleving en het bewustzijn van managers die aan zet zijn om beleid & protocollen op de juiste manier uit te voeren.
- Dat gaat over bewustzijn en inclusief leiderschap. Daar moeten we nu de focus op leggen.

**74. Hoe divers zijn de externe vertrouwenspersonen? Hebben zij ook een expertise op discriminatie/racisme of hoe is daar rekening mee gehouden?**

- Bij het aanstellen van de externe vertrouwenspersonen is expliciet gekeken naar de diversiteit en representatie.

- We werken aan het vergroten van de diversiteit van de vertrouwenspersonen pool.
  - Naar inschatting zitten we daar nu op ongeveer 20%. Dat is een sterke verbetering t.o.v. 2020.
- Discriminatie en racisme zijn thema's waar we op moeten trainen
- Er zijn 3 externe vertrouwenspersonen geworven met specifieke aandacht voor deze thema's. 2 zijn gestart. 1 start begin 2024.

## **Bestuursopdracht/de aanpak**

### ***Lid Schmit (D66)***

**75. Bestuursopdracht, 900 ambtenaren getraind, beter inclusief geworven. Heeft (nog) niet geleid tot resultaat. Wat gaan we dan nu anders doen?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Schmit, D66]***

- Je bent er niet met een training
- Het werken aan bewustwording is een langdurig proces
- Daarbij is de implementatie van inclusieve werving en selectie vertraagd.
- De implementatie heeft een hoge prioriteit.
- Maar ook het werken aan bewustwording bij managers over het belang van inclusie en diversiteit
- We gaan ook meer sturen op de resultaten. Hoe we dat gaan doen en wat we daarover afspreken moet nader worden uitgewerkt.

**76. Wat wordt er dan nu concreet gedaan? En hoe verhouden deze acties tot de lange termijn (de cultuurverandering)?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Schmit, D66]***

- We blijven werken aan de cultuurverandering, de maatwerkaanpak. Door te werken aan bewustzijn, trainingen, en leiderschap.
- Op de korte termijn:
  - o Organiseren we een extern meldpunt, zodat medewerkers meer opties hebben om te melden.
  - o We stellen externe vertrouwenspersonen aan. 2 zijn gestart. 1 start begin 2024.
  - o In de hele organisatie worden er gesprekken over discriminatie en racisme gevoerd, waarbij ook gespreksbegeleiding mogelijk is.
  - o Er wordt prioriteit gegeven aan invulling van inclusief leiderschap, de implementatie van de antidiscriminatie maatregelen en de verdere implementatie van Inclusief Werven en Selecteren.
- Op de mid-lange termijn worden er prestatieafspraken vastgelegd per directie/afdeling en worden er concretere afspraken gemaakt over sanctioneren. Dit wordt ook opgenomen in de actualisatie van de bestuursopdracht.
- Op de lange termijn
  - o kijken we hoe we het voeren van exitgesprekken kunnen stimuleren.
  - o analyseren van interne doorstroming

- o benoemen van inclusieve leiders

### **Lid van Pijpen (GroenLinks)**

**77. Dit is het laatste jaar van het programma. Hoe wordt het geborgd en voortgezet. Wordt het een structureel thema of wordt het programma verlengd? [Vraag uit commissie 15 januari van lid van Pijpen, GL & lid Lust, D66]**

- We stoppen niet met werken aan inclusie na 2024.
  - o Werken aan inclusie vraagt meer inzet dan een programma van 4 jaar.
  - o In 2023 is vastgesteld dat het programma structureel wordt geborgd in de organisatie in de vorm van een Bureau.
  - o We actualiseren de bestuursopdracht, met de inzichten uit de onderzoeken. Hierover wordt de raad in het voorjaar van 2024 geïnformeerd.

### **Lid Garmy (Volt)**

**78. Staat de gemeente in contact met de andere gemeenten in Nederland of elders in de wereld waar discriminatie en racisme effectief is aangepakt? [Vraag uit commissie 23 november van lid Garmy, Volt]**

- De G4 deelt met elkaar de aanpak van discriminatie en racisme.
- Er is ook contact met Amersfoort, die ook deelnam aan dit onderzoek.
- En met een aantal andere gemeenten die heel actief zijn op dit onderwerp, zoals bijvoorbeeld Arnhem
- We kennen nog geen andere gemeenten die een effectieve en integrale aanpak hebben uitgerold.
- We verkennen welke voorbeelden er internationaal zijn

### **Lid van Berkel (Ja21)**

**79. Het vergroten van culturele diversiteit is een ding, maar hoe zorg je dan voor de veiligheid van bijv. LHBTIQA+ medewerkers?**

**[Vraag uit technische sessie 19 december]**

- Gelijkwaardigheid betekent per definitie dat je geen onderscheid maakt tussen groepen.
- Discriminatie van de 1 kan niet discriminatie van de ander betekenen

- De aanname dat met het vergroten van culturele diversiteit de onveiligheid van LHBTIQA+ collega's wordt vergroot is er eentje die ik wil tegen spreken. Dit is stigmatiserend.
- Natuurlijk moeten we ook erkennen dat deze beleving er is.
- En aandacht hebben voor het dialoog hierover.
- Tegelijkertijd hebben we naast persoonlijke opvattingen ook te maken met een organisatienorm. Discriminatie op de werkvloer, in welke vorm dan ook, tolereren we niet.

### **Lid Namane (PvdA)**

#### **80. Wet loontransparantie, EU. Als we het al gaan doen voor man/vrouw, is het dan ook mogelijk op achtergrond?**

***[Vraag uit commissie 23 november van lid Namane, PvdA]***

- Er is geen specifieke wet is die loontransparantie expliciet koppelt aan migratieachtergrond. Maar in combinatie met de anti-discriminatie wetten, zoals de Wet gelijke behandeling op grond van ras of etnische afkomst, kunnen we deze wet ook toepassen op migratieachtergrond.
  - o Werknemers hebben het recht om informatie op te vragen over de salarissen van hun collega's.
  - o De EU wet Loontransparantie is primair gericht op het verminderen van loonverschillen tussen mannen en vrouwen.
- De EU wet Loontransparantie is nog niet geïmplementeerd.

Kan de wethouder toezeggen:

- o Bij de implementatie van de EU wet ten aanzien van loontransparantie is het mogelijk om deze ook toe te passen om loontransparantie tussen medewerkers met en zonder migratieachtergrond te creëren.
- o Daarmee wordt het mogelijk voor ambtenaren om informatie op te vragen over het gemiddelde salaris binnen hun functie categorie, gekoppeld aan migratieachtergrond.

### **Overige vragen bijv. uit eerdere commissies/vergaderingen**

#### **81. Begint de gemeente nu pas met het werken aan antidiscriminatie?**

- Nee, sinds de start van de bestuursopdracht werken we hieraan

- Een deel van de aanbevelingen uit de onderzoeken zijn daarom al terug te zien, zoals:
  - o herzien van alle procedures waaronder ook de meld- en klachtenprocedures.
  - o Verbreden sanctioneringsmogelijkheden
  - o Doorbreken van de witte norm door o.a. campagnes en delen van verhalen
  - o Uitrollen inclusief werving en selectiebeleid.

## **CBS/Diversiteit/representatie**

### ***Lid Garmy (Volt)***

**82. De streefcijfers zijn nog niet gehaald. Hoe kan dat?  
[Vraag uit commissie 19 januari van lid Garmy, VOLT]**

- De implementatie van inclusieve werving en selectie is vertraagd.
- Maar we zien ook dat in de praktijk er te vaak van de gemaakte afspraken wordt afgeweken.
- Op casus niveau is er altijd wel een goede reden: bijvoorbeeld dat een procedure snel moet worden ingevuld. Maar dit gebeurt te vaak.
- Dit is nu een hoge prioriteit. We gaan strakkere afspraken maken.

**83. Hoeveel jaar gaat het nog duren voordat we wel een eerlijke verdeling van de beroepsbevolking voor ons hebben werken?**

**[Vraag uit commissie 19 januari van lid Garmy, VOLT]**

- We hebben hier bewust in 2020 geen termijn aan verbonden.
- Maar we informeren de raad elk jaar op basis van de CBS Culturele Barometer over de voortgang.
- Het moet sneller dan we nu doen. Beleid en processen zijn nu grotendeels ingericht. Nu gaat het over het daadwerkelijk uitvoeren.
- Maar het werken aan bewustzijn is hierin ook een bepalende factor.
- Anderzijds heb je ook te maken met arbeidsmarkt ontwikkelingen.
- En bijvoorbeeld hoeveel medewerkers er vertrekken/hoeveel vacatures er zijn.

### ***Lid Schmit (D66)***

**84. Met alleen aantallen kom je er niet. Dit moet liggen bij leidinggevenden en vertrouwenspersonen. Wat gaat de wethouder hieraan doen?**

**[Vraag uit commissie 23 november van lid Schmit, D66]**

- Eens. We moeten versnellen.
- We schatten in dat het niet 1 of 2 factoren zijn die hierin meespelen.
- Maar we zien dat het werken aan inclusief leiderschap echt een sleutel heeft in dit geheel.

- Vertrouwenspersonen hebben een beperkte rol. Ze kunnen steunen, luisterne en doorverwijzen. Het werken aan een sociaal veilige werkomgeving zijn vertrouwenspersonen zeker belangrijk, maar de algehele cultuur op werk is denken wij veel bepalender.
- Er is een nieuw leiderschapsprofiel, en er wordt nu gewerkt aan de implementatie hiervan

### ***Lid van Pijpen (GroenLinks)***

**85. Met de doorstroom naar hogere functies gaat het nog steeds niet goed (tegelijkertijd is er ook de barometer diversiteit van het CBS die geen positief beeld laat zien). In alle stukken wordt vooral gewezen op het belang van 'objectieve en transparantie' in procedures. Is dat wel de juiste oplossing; zet objectiviteit ook niet het risico van 'kleurenblindheid' versterkt in plaats van tegenwicht aan biedt?**  
***[Vraag uit commissie 23 november van lid van Pijpen, GroenLinks]***

- We herkennen dit beeld. We werken aan objectieve en transparante procedures, maar we hebben ook voorkeursbeleid en streefcijfers.
- Tegelijkertijd zien we ook dat het inclusieve werving- en selectieproces nog niet volledig is geïmplementeerd. Hierdoor willen we nog niet concluderen dat de procedure niet werkt.
  - o We gaan hier scherper op sturen en dit scherper monitoren.
  - o De procedures aanpassen is 1 ding, maar we blijven ook te maken hebben met bewustzijn.
    - i. Kleurenblindheid: De overtuiging dat huidskleur geen belangrijke rol (meer) speelt in de manier waarop witte en niet-witte mensen worden behandeld in de huidige maatschappij.

### ***Lid Oliveira (Lijst Kabamba)***

**86. Op welke manier wordt het streefcijfer als te behalen doel gezien en hoe vrijblijvend is dit cijfer?**  
***[Vraag uit commissie 23 november van lid Oliveira, lijst Kabamba]***

- Dit cijfer is vastgelegd in bestuursopdracht.
- Hier hebben we de afgelopen jaren op verschillende manieren aan gewerkt (talentmanagement, inclusieve

werving en selectie, bewustwording), maar we zien dat het nog niet genoeg is. En dat er veel in de sfeer van vrijwilligheid is blijven hangen.

- Hier willen we harder op gaan sturen. We gaan resultaatafspraken vastleggen met directeuren op het gebied van representatie, en waar we moeten staan over 2 jaar. Dit wordt ook meegenomen in de actualisatie van de bestuursopdracht.

### **Lid Namane (PvdA)**

#### **87. Wat wordt er gedaan aan doorstroom en doorgroei intern?**

**[Vraag uit commissie 23 november van lid Namane, PvdA]**

- Vacatures worden in principe eerst intern uitgezet om vaste medewerkers eerst de kans te geven en doorstroom en doorgroei te bevorderen. Als intern invullen niet lukt wordt een vacature extern uitgezet en voor sollicitanten die nog niet vast in dienst zijn.
- We zetten verder in op: omscholing van medewerkers; loopbaanadviestrajecten; medewerkers kunnen een Talent Motivatie Analyse (TMA) doen om te onderzoeken waar ze goed in zijn, wat hun persoonlijke drijfveren zijn en waar ontwikkelpotentieel ligt.
- Voor het bevorderen van doorstroom en doorgroei, heeft de gemeente Amsterdam verschillende leer/talent programma's:
  - o Hoger Management Potentieel Programma (HMPP) om doorstroom van interne medewerkers naar hogere managementfuncties te bevorderen. Het aanspreken en vinden van diverse kandidaten is bij de werving meegenomen. In oktober 2023 is de eerste lichting van het programma gestart.
  - o Het HIPP, gericht op medewerkers die leidinggevende ambitie en talent hebben. 80% procent van de deelnemers stroomt door naar een leidinggevende positie binnen de gemeente Amsterdam.
  - o Uitdagen van Talent. Door bij een ander organisatieonderdeel een tijdelijke opdracht te vinden ontwikkelt de medewerker zich en helpt het om de horizon, het netwerk en mobiliteit te verbeteren.

### **Overige vragen bijv. uit eerdere commissies/vergaderingen**

**88. De cijfers laten zien dat het tot nu toe niet goed gaat met de culturele diversiteit binnen de gemeente Amsterdam. De doelen zijn nog lang niet gehaald. Wat gaat de wethouder hieraan doen?**

- De inspanningen tot nu toe leiden niet tot het resultaat wat we vinden dat noodzakelijk is.
- We moeten iets anders doen dan we tot nu toe hebben gedaan. Daar hoort ook meer normering bij.
- Te vaak wordt er van het inclusieve werving en selectieproces afgeweken: bijvoorbeeld door tijdsdruk. Dat kan niet meer.

**89. Waarom kiest Amsterdam voor voorkeursbeleid?**

- In 2015 t/m 2019 is gewerkt met streefcijfers.
- Die leverde onvoldoende resultaat op in de top van de organisatie.
- Streefcijfers kunnen te vrijblijvend zijn.
- Sinds 2020 werkt Amsterdam met streefcijfers voor jongeren én voorkeursbeleid medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond
- Ook nu zien we de resultaten achterblijven. We onderzoeken nu hoe we dit kunnen verbeteren.

**90. Het lijkt erop alsof de instroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond is met 6% toegenomen. Waarom zien we dat niet terug in de hogere salarisschalen?**

- Dit is een bevestiging van het bestaande patroon: dat we het in de organisatie nog niet voldoende lukt om mensen in hogere posities aan te nemen.
- Doorstroom en doorgroei van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is ook een aandachtspunt. Hier zijn we druk mee bezig:
  - o In beeld brengen van talent om door te groeien en door te stromen
  - o Inclusief maken van talent programma's

**91. Hoe doen we het t.o.v. andere gemeenten (de G4)?**

- We doen het zeker niet slechter, misschien zelfs beter (kleine stijging)
- We zien dat zij ook een gap hebben t.o.v. hun beroepsbevolking

**92. Het voorkeursbeleid werkt niet. Is het invoeren van een quota geen beter alternatief?**

- De gemeente mag geen quota invoeren. Wel streefcijfers en voorkeursbeleid.

- Dat hebben we in 2020 gedaan. De gemeente kan wel een lobby starten om een quotum in te stellen.
- De reden waarom we kiezen voor voorkeursbeleid i.p.v. een lobby voor quota is drieledig:
  - o Gelijke behandeling is de (wettelijke) norm. Daar houden we zo veel mogelijk aan vast.
  - o Quotum is het zwaarste middel, we hebben de lichtere varianten nog niet voldoende ingericht en toegepast om te bepalen of het werkt.
  - o Uit onderzoek blijkt dat een quotum niet onverdeeld positief is: het kan leiden tot verdeeldheid en polarisatie in een organisatie.
- Een quotum invoeren kan formeel gezien alleen wanneer er door de tweede kamer een besluit wordt genomen over het instellen van een wettelijk quotum.

**93. Wat wordt er gedaan om te sturen op een meer diverse samenstelling van het (hogere) management?**

- We werken met streefcijfers, waarbij de ambitie is om 30% medewerkers met een niet-westerse herkomst in directie- en hogere managementfuncties (schaal 12 en hoger) te behalen.
- Er wordt via training en opleiding geïnvesteerd in inclusief leiderschap.
- Er is een leiderschapsprofiel ontwikkeld waar inclusief leiderschap ook onderdeel van is. Dit bevindt zich nu in de implementatiefase. Vanaf 2024 start in het verlengde hiervan een directeurenprogramma. Bij de functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken (en MAG-gesprekken) wordt o.a. aan de hand van de competenties van het profiel het gesprek gevoerd.
- Alle leidinggevenden binnen de organisatie gaan gebruik maken van 360 graden feedback, waarbij ze van meerdere collega's feedback op hun functioneren krijgen. De aspecten van inclusief denken en handelen zijn onderdeel van deze feedback.
- Bewust Inclusief Selecteren (BIS) is al geïmplementeerd als werkwijze op directeursfuncties en voor functies in schaal 15 en hoger.
- Bij schaal 15+ functies werken we bij gelijke geschiktheid met voorkeursbeleid voor kandidaten met een niet-westerse herkomst.
- Dit jaar is ook een start gemaakt met het implementeren van Bewust Inclusief Werven en Selecteren (BIWS) voor de vacatures in de functieschalen tot en met 14.
- E-learning BIWS komt dit jaar nog beschikbaar. Iedereen die deel neemt in een sollicitatiecommissie moet de training een

keer volgen. Getrainde commissieleden zorgen voor een eerlijkere en transparanter wervingsproces voor alle kandidaten.

- In het Mijn Werving & Selectie systeem wordt nog dit jaar de functionaliteit ingebouwd om aan te vinken of de procedure conform BIWS is gevolgd.

#### **94. Wat doen we nu aan Inclusieve Werving en Selectie en wat is de status hiervan?**

- Bewust Inclusief Selecteren (BIS) is al geïmplementeerd als werkwijze op directeursfuncties en voor functies in schaal 15 en hoger.
- Bij schaal 15+ functies werken we bij gelijke geschiktheid met voorkeursbeleid voor kandidaten met een niet-westerse herkomst.
- Dit jaar is ook een start gemaakt met het implementeren van Bewust Inclusief Werven en Selecteren (BIWS) voor de vacatures in de functieschalen tot en met schaal 14. Er wordt geïnvesteerd in kennis en opleiding van recruiters op Bewust Inclusief Werven en Selecteren. Per cluster is inmiddels een recruitment unit ingericht.
- E-learning BIWS komt dit jaar nog beschikbaar. Iedereen die deel neemt in een sollicitatiecommissie moet de training een keer volgen. Getrainde commissieleden zorgen voor een eerlijkere en transparanter wervingsproces voor alle kandidaten.
- In het Mijn Werving & Selectie systeem wordt nog dit jaar de functionaliteit ingebouwd om aan te vinken of de procedure conform BIWS is gevolgd.