

Q&A

versie 18 okt 2023

1. Wat is voor jou de belangrijkste conclusie van de onderzoeken?

- De onderzoeken bevestigen dat discriminatie en (institutioneel) racisme voorkomen in de gemeentelijke organisatie.
- Ze laten zien dat het nog niet goed gaat.
- En dat we nog veel moeten doen om discriminatie en racisme tegen te gaan.
- We zien de onderzoeken als een manier om nu niet weg te kijken, het ongemak boven tafel te krijgen en als een teken dat we nu moeten doorzetten.
- We zien de uitkomsten van de onderzoeken, en het anonieme bericht, daarnaast als een signaal dat het werken aan inclusie en diversiteit geen vrijblijvende en vrijwillige exercitie mag worden, geen checklist die wordt afgevinkt.
- Het zal een rode draad moeten zijn en blijven in al het handelen en het werk dat de organisatie uitvoert.

2. Hoe doet Amsterdam het ten opzichte van andere gemeenten?

- Vergeleken met een aantal grotere gemeenten merken we dat we bij de gemeente Amsterdam grote stappen aan het nemen zijn
- In die zin en op inspanningen niveau zijn we meer een voorloper dan een achterloper
- We vinden het belangrijk om onszelf niet met anderen te vergelijken
- En om onze eigen voortgang te toetsen
- We merken dat we zeer actief met dit onderwerp bezig zijn
- Maar elk signaal van discriminatie en racisme is er een teveel
- Het gaat uiteindelijk over de inspanningen die je doet
- We willen niet weggijken en die inspanningen blijven leveren
- We weten ook dat het resultaat langer op zich laat wachten.
- Het veranderen van gedrag, houding, cultuur organiseer je niet met een druk op de knop.
- En dat het tijd kost om veranderingen aan te brengen in een grote organisatie (marathon).

3. Wat zijn de actuele cijfers mbt doorstroom van medewerkers met een (niet-westerse) migratieachtergrond?

- De culturele diversiteit in de gemeentelijke organisatie wordt inzichtelijk gemaakt door het CBS middels de Barometer Culture Diversiteit.
- Dit onderzoek/deze meting wordt sinds 2020 jaarlijks herhaald.
- De resultaten van 2022 zijn op 2 oktober 2023 met de raad gedeeld.

- Op het gebied van doorstroom zien we over 2022 dat
 - o 29% van de medewerkers die doorstroomden een niet-westerse migratieachtergrond heeft. Dit is gelijk aan 2021.
 - o Het percentage medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond iets hoger ligt onder medewerkers die niet doorstromen (32%), dit is hoger dan in 2021 (29%). In 2020 was dit aandeel 33%.

4. Heb je gesproken met de opstellers van het anonieme bericht?

- Het is nog niet gelukt om contact te krijgen met de opstellers van het anonieme bericht.
- Er zijn meerdere pogingen geweest om contact te zoeken met de opstellers.
- Daar is nog geen reactie op ontvangen.
- We blijven proberen contact te zoeken met de opstellers.
- We vragen ook een van de externe partijen die we gaan betrekken om dit contact te leggen.

5. Hoeveel ambtenaren zijn er op basis van klachten over discriminatie ontslagen?

- Bureau Integriteit kan geen sluitend antwoord geven op deze vraag.
- Er is geen centraal registratiepunt voor maatregelen die worden opgelegd aan ambtenaren.
- Bij Bureau Integriteit zijn in de periode 2021-2023 geen gevallen bekend van ontslag op staande voet, ontbindingen of overplaatsingen wegens discriminatie.
- Het opleggen van een eventuele maatregel is aan het management/directeur. Bureau Integriteit is hierbij afhankelijk van terugkoppeling van de lijn. De lijn bepaalt of er een maatregel wordt opgelegd en zo ja: welke maatregel passend is.
- De directeur wordt hierin geadviseerd door de Directie Juridische Zaken en Bureau Integriteit. Als er geen advies is gevraagd aan Bureau Integriteit of Directie Juridische Zaken, dan is dit daar niet geregistreerd.
- Directeuren hebben een meldplicht. Dat wil zeggen dat zij verplicht zijn om vermoedens van een integriteitsschending te melden bij Bureau Integriteit.
- De meldingsplicht is ingesteld zodat:
 - o Een overzicht wordt verkregen van (vermoedelijke) integriteitsschendingen binnen de gemeente.
 - o De voortgang van de (arbeidsrechtelijke/strafrechtelijke) afhandeling van integriteitsschendingen kan worden bewaakt.
 - o Een eenduidige (arbeidsrechtelijke) afhandeling van integriteitsschendingen kan worden bevorderd.
- Grensoverschrijdend gedrag zoals discriminatie kan een reden zijn voor ontslag op staande voet.

- Vereist is dat zorgvuldig onderzoek is gedaan, waarin betrokkene ook heeft kunnen reageren op de feiten die hen ten laste worden gelegd en de documentatie daarover. Dat geldt ook als geen ontslagprocedure wordt begonnen maar andere maatregelen worden getroffen, inclusief iedere soort van waarschuwing.

6. Er zijn veel negatieve signalen over Bureau Integriteit. Wat vind je daarvan?

- De huidige manier van melden en het vertrouwenswerk is onderdeel van de organisatie.
- We zien dat dit niet altijd aansluit bij de behoefte van medewerkers en medewerkers ervaren het soms als onveilig.
- We zien ook dat de interne meldingsstructuur bijvoorbeeld niet voorziet in meer systemische onderzoek, die personele casuïstiek overstijgt. Hier is soms wel behoefte aan, maar dit is niet de taak van Bureau Integriteit.
- We moeten het huidige systeem versterken en verbeteren zodat het beter aansluit.
- We moeten naast het huidige systeem op zoek naar andere manieren om dit op te lossen.
- Naar aanleiding van de onderzoeken en de signalen uit het anonieme bericht:
 - o Zorgen we 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.
 - Het steun- en meldpunt koppelt signalen terug aan het Gemeentelijk Management Team (GMT), de hoogste management laag van de gemeente. De signalen krijgen ook een onafhankelijk advies over de opvolging. Deze opdracht wordt gegeven aan een externe partij.
 - o Vragen we 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.

7. Mensen hebben geen huis en worstelen om te overleven. Kunnen we onze capaciteit niet beter op andere prioriteiten inzetten?

- Inclusie en diversiteit is de basis van al ons werk en handelen binnen de gemeente Amsterdam.
- We kunnen ons werk niet goed doen als we niet een inclusieve organisatie zijn.
- Het zou een rode draad moeten zijn in alles wat we doen en zeggen.
- Als we een organisatie willen zijn die dienst verleend voor een zeer diverse stad is het belangrijk dat we ook een representatie zijn van de stad
- En luisteren naar alle geluiden en iedere stem.

8. Hoe worden melders in het huidige proces beschermd?

- Melders worden voorafgaand en tijdens het gesprek over het doen van een melding bij BI geïnformeerd over de mogelijkheden van het doen van een melding en de consequenties daarvan.
- Uitgangspunt is dat melder geen hinder mag ondervinden van het feit dat hij of zij melding doet.
- Melders kunnen anoniem en vertrouwelijk melding doen, dat betekent dat de naam wel bij ons bekend is maar verder niet bekend wordt gemaakt aan anderen.
- In het geval van meldingen over grensoverschrijdend gedrag is het lastig om de anoniem te blijven, ook omdat degene waarover gemeld wordt in het kader van hoor en wederhoor moet kunnen reageren op de melding.
- Ook hier wordt voorafgaand aan het doen van een melding over gesproken en waar nodig ondersteunt BI de melder al dan middels tussenkomst van een vertrouwenspersoon.

9. Hoe worden daders afgestraft?

- Dit is maatwerk, er is niet één oplossing voor alles.
- Er is niet altijd/in ieder geval één bepaalde consequentie voor degene die zich schuldig maakt aan discriminatie en racisme.
- De medewerker die zich hieraan schuldig maakt zal allereerst gesprekken met de leidinggevende moeten voeren.
- Dan wordt hier natuurlijk over het functioneren gesproken.
- Hierin is bewijslast heel belangrijk.
- Dat betekent dus dat we signalen héél zorgvuldig moeten onderzoeken.
- Hier laten we ons ook extern op adviseren.

10. Hoe ga je om met anonimiteit?

- Dat er anoniem wordt gemeld kan een signaal op zichzelf zelf. Het dwingt de organisatie om te reflecteren op het eigen handelen.
- Het kan een teken zijn dat medewerkers zich niet vrij 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.
- We kunnen mensen niet dwingen om uit de anonimiteit de stappen.
- Maar onszelf wel dwingen om toch over te gaan op actie:
 - o Extern en onafhankelijk onderzoek laten doen
 - o Gesprekken voeren
 - o Drempels verlagen/werken aan sociale veiligheid
 - o 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.

11. Wat doen we voor witte mensen? Sluiten we hen nu juist niet uit?

- Inclusie raakt iedereen in de organisatie, ongeacht identiteitskenmerken.
- Discriminatie kan ook iedereen raken, ongeacht kleur.
- Racisme gaat wel over kleur (en etniciteit, religie)
- We werken aan een 'level playing field'/gelijke kansen. Er zijn ook collega's die jarenlang minder kansen kregen en die ondervertegenwoordigd zijn. En wiens stem niet goed is gehoord. Die stem willen we nu wel horen. En daarin willen we investeren.
- Het is belangrijk om iedereen in de organisatie te ondersteunen hoe we dit beter kunnen doen. Ruimte om te leren hierin is belangrijk.
 - o Door het voorkeursbeleid is er - als het goed is - meer concurrentie voor een vacature dan een deel van de organisatie gewend is. Dus ja: als wit persoon maak je nu minder kans.
 - o Ongelijke startposities vereisen een ongelijke aanpak.