



Memo WPP-lidmaatschap gemeente

Aan 5.1, 2, e
Van Bureau Inclusie en Diversiteit
Kopie aan 5.1, 2, e Roze AmbtenarenNetwerk

Datum donderdag 11 januari 2024

Inleiding

De gemeente Amsterdam is sinds 2012 lid van WorkPlace Pride (WPP), een wereldwijd netwerk en platform van en voor HRM/P&O adviseurs dat zich inzet voor goede werkomstandigheden voor de LHBTIQA+ medewerkers op de werkvloer. Het WPP organiseert jaarlijks een benchmark, om de vooruitgang te meten van en aanbevelingen te doen over meer diversiteit van de doelgroep in de aangesloten organisaties. De uitslag van de benchmark wordt jaarlijks gevierd met een galabijeenkomst. Daarnaast organiseert het WPP diverse symposia, feestelijke activiteiten en leer- en ontwikkelmomenten voor HRM/P&O adviseurs in het kader van het verbeteren van de werkomstandigheden voor de doelgroep.

Kenmerkend aan het WPP is ook het lidmaatschap van vooraanstaande internationale beursgenoteerde ondernemingen: Bijv. Unilever, Shell, Ayden, Booking.com, ING, Mc Kinsey, maar ook de Rijksoverheid (BuZa, Defensie en Justitie).

Voor een volledig beeld hieronder de (lidmaatschap) varianten van het WPP:

Het WPP kent Leiders, Partners, Leden en Vrienden.

De gemeente Amsterdam is een lid van het WPP.

Het lidmaatschap kost momenteel € 5.500 en in 2024 € 6.000,=.

Probleemstelling

Binnen de gemeente Amsterdam houdt het Roze Ambtenaren Netwerk (RAN) zich bezig met de belangen van LHBTIQA+ collega's binnen onze organisatie. Het RAN heeft via Peter Teesink en bij het programma zelf aangekaart dat wij als organisatie te weinig doen met het WPP-lidmaatschap.

En dat we hierdoor als organisatie informatie en kennis mislopen. Deelname aan activiteiten gebeurt vooral vanuit het RAN zelf. RAN geeft aan dat het van belang is dat het programma Inclusie en Diversiteit en/of P&O aanwezig is bij inhoudelijke bijeenkomsten. Maar ook omdat RAN regelmatig aangesproken wordt op gemeentebestuur, terwijl dat niet de rol is die RAN moet hebben als medewerkersnetwerk. Een voorbeeld was het jaarlijkse WPP-gala in 2022, waar RAN als enige vertegenwoordiger vanuit de gemeente Amsterdam aanwezig was. Vanuit het programma Inclusie en P&O merken we dat het lastig is om voldoende menskracht te organiseren om bij evenementen van het WPP aanwezig te zijn. Het programma wordt, met bijv. het gala als uitzondering,

vaak redelijk laat bekend gemaakt. Daarbij zijn er andere manieren om aan informatie te komen over het roze beleid. De vraag is dus of het intensiveren van de aanwezigheid bij evenementen ook echt iets oplevert. Verder merken we dat de benchmark tot dusver weinig inzichten oplevert.

Afwegingen hoe om te gaan met het WPP-lidmaatschap

Als programma ID stellen wij dat:

- *De kernvraag is of lidmaatschap van het WPP nog bij de gemeente past en iets tastbaars oplevert.*
- *Bovenstaande mede is ingegeven door het stijgen van de abonnementskosten van € 5.500,= naar € 6.000,= per jaar voor het huidige lidmaatschap.*
- *Een laag gebruik is van de voordelen van dit lidmaatschap.*

Hieronder per activiteit/ product een afweging/ voorstel vanuit programma I&D, met per punt een reactie bijgevoegd vanuit het RAN

1. De Global WPP Benchmark (van de WPP-website)

De Workplace Pride Global Benchmark is een online tool ontworpen om het LHBTIQ+ beleid en de praktijken voor internationaal actieve werkgevers te meten. De Global Benchmark, opgericht in 2014, richt zich op de behoeften van organisaties die worden geconfronteerd met de implementatie van mondiaal D&I- en LHBTIQ+ beleid in landen waar obstakels zoals wettelijke kaders of culturele normen het moeilijk maken om dit te doen.

De benchmark:

- Geeft deelnemers individueel een op maat gemaakt overzicht van het LHBTIQ+ beleid en de praktijk van hun organisatie.
- Stelt praktische verbeteringen voor aan beleid en praktijk.
- Benadrukt hoe organisaties scoren onder hun collega's.
- Beloont een "Workplace Pride Global Benchmark Endorsement" voor best scorende organisaties.
- Is het meetinstrument bij uitstek voor LHBTIQ+ beleid en -praktijken voor internationaal actieve werkgevers.

Programma ID over de benchmark

- De enige andere gemeente die ook deelneemt aan de benchmark is de gemeente Delft.
- Universiteiten (Leiden, Nijmegen, Rotterdam, Saxion, Tilburg en Utrecht) nemen wel deel.
- Daarnaast zien wij de eerdergenoemde ministeries (BuZa, Defensie en Justitie), de Hogeschool Utrecht, de provincie Zuid-Holland en het Hoogheemraadschap Delfland.
- De resultaten leveren tot nu toe weinig inzichten. Bijvoorbeeld het advies om trainingen beschikbaar te maken voor leveranciers en klanten.
- Het is tegelijkertijd een zeer bewerkelijk proces.

Reactie RAN m.b.t. de benchmark

- De benchmark is juist een middel voor zelfreflectie, een vergelijkingsinstrument hoe we het voorgaande jaren hebben gedaan en een

manier om je als organisatie te vergelijken met soortgelijke (overheid) organisaties etc.

- Meerwaarde: meer verdiepend dan andere instrumenten, zoals het MWO.
- Dat andere gemeenten niet meedoen is niet een doorslaggevend argument om ermee te stoppen.

2. Overige activiteiten WPP: feestelijke activiteiten, bijeenkomsten en gala

Zoals eerder genoemd organiseert WPP o.a. ook feestelijke activiteiten en bijeenkomsten. De agenda van 2024 is nu nog niet bekend. Het beeld is nu dat WPP circa 2 tot 3 bijeenkomsten organiseert per 2 maanden. Daarin zien wij ook aandacht voor (feestelijke) activiteiten zoals de dubbele Pride en IDAHOT die ook via RAN onder de aandacht worden gebracht.

WPP geeft aan te proberen zoveel mogelijk aan te sluiten bij de actualiteiten in de LHBTIQA+ gemeenschap en daardoor vaak nog niet heel ver vooruit te kunnen plannen.

M.u.v. de grote events als de Internationale Conferentie, het Gala en events rondom LHBTIQA+ gedenkdagen, geeft WPP aan geen jaar- of kwartaalplanning te kunnen leveren.

Programma ID over de overige activiteiten

- De evenementen worden kort van tevoren ingebracht.
- Soms is er inhoudelijke aansluiting, en zou je bijv. de verantwoordelijk beleidsadviseur vanuit P&O willen aanhaken. Dat blijkt in de praktijk lastig realiseerbaar doordat agenda's al vol zijn wanneer de uitnodiging wordt ontvangen.

Reactie RAN over de overige activiteiten

Het zou mooi zijn wanneer een P&O medewerker of adviseur van het programma ID dedicated op WPP zit en de contacten onderhoudt om zo inzichten en best practices van WPP en andere organisatie op te halen en verder te brengen binnen onze organisatie.

3. De betekenis van WPP voor de stad (van de WPP-website)

Sinds 2011, nadat Workplace Pride Amsterdam voor het eerst de Verklaring van Amsterdam ontwikkelde, is er betekenisvolle vooruitgang geboekt voor LHBTIQA+ mensen over de hele wereld.

Veel LHBTIQA+ werknemers worden echter nog steeds geconfronteerd met discriminatie, intimidatie en ongemak op de werkplek.

Al meer dan tien jaar streeft Workplace Pride ernaar de grenzen van LHBTIQA+ inclusie op de werkplek te verleggen. Het ondertekenen van de Verklaring van Amsterdam is positief voor een bedrijf om zijn LHBTIQA+ inclusieve reis te starten.

- Inclusieve bedrijfsculturen waarin LHBTIQA+ werknemers zich gewaardeerd voelen, hun authentieke zelf kunnen zijn en hun volledige potentieel kunnen realiseren.
- Werkomgevingen voor LHBTIQA+ mensen die verder gaan dan de minimale wettelijke eisen van gelijkheid.
- Actief leiderschap van heteroseksuele bondgenoten en LHBTIQA+ rolmodellen die zichtbaar LHBTIQA+ inclusieve werkplekken ondersteunen.

- Toegewijde, uitgesproken en actieve samenwerking tussen werkgevers en LHBTIQA+ werknemers om wederzijds voordelige verbeteringen te realiseren.

Programma ID over de betekenis van WPP voor de stad

Na het tekenen van de Verklaring van Amsterdam heeft de gemeente niet stilgezeten.

Uit de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit en de uitvoering daarvan door het programma zou moeten blijken dat alle genoemde punten van WPP door de gemeente Amsterdam worden onderschreven.

Daarnaast denkt het programma ID bij betekenis voor de stad ook aan wat de gemeente Amsterdam “naar buiten doet”.

Alhoewel het lidmaatschap WPP volgens het programma niet doorslaggevend is bij het op de kaart zetten van de gemeente als inclusieve werkgever, is het logisch en helder dat deelname aan WPP sterk bijdraagt aan dit beeld.

Conclusie/ eindbeeld

Advies RAN

RAN adviseert om als gemeente Amsterdam te blijven verbinden aan een netwerk als WPP, als grootste werkgever van de stad. RAN vindt dat de gemeente daarmee aan de medewerkers laat zien dat het belang van inclusie van LHBTIQA+ medewerkers hoog in het vaandel staat. En dat naast grote bedrijven als PWC, ABN, IBM ook de gemeente Amsterdam het belangrijk vindt om naar LHBTIQA+ inclusie te streven op de werkvloer en daarom onderdeel te zijn van dit netwerk. Helemaal als de gemeente naar buiten/de stad ook een inclusieve boodschap verkondigd. De gemeente kan als grootste werkgever, als hier voldoende tijd voor wordt vrijgemaakt, P&O en/of programma ID-medewerkers inzetten om meer uit het lidmaatschap van WPP te halen. Bijvoorbeeld door intensiever contact te onderhouden met de Board van WPP en/of door het bezoeken van een aantal WPP activiteiten per jaar en/of door contacten te onderhouden met P&O medewerkers van organisaties uit het WPP netwerk om best practices voor het P&O D&I beleid van de gemeente op te halen. RAN is van mening dat het beleid van de afdeling Diversiteit verder is dan het inclusiebeleid van P&O en Amsterdam als werkgever.

Voorstel programma

Het programma is kritisch over de deelname aan lidmaatschappen waar weinig gebruik van wordt gemaakt. Hoewel we inzien dat de verbinding van de gemeente aan het WPP belangrijk is voor het neerzetten van Amsterdam als inclusieve stad, zijn we er ook van overtuigd dat de organisatie die (mede door de inzet van de afdeling Diversiteit) ook op andere manieren doet. Voorgaande is echter voor het programma onvoldoende reden om positief te adviseren.

Het voorstel is om het WPP-lidmaatschap in ieder geval nog 1 jaar te verlengen en einde 2024 goed te evalueren. We stellen voor om:

- Activiteiten binnen P&O actief onder de aandacht brengen bij betrokken collega's van m.n. het Team Werkgeverschap en het Team Beleid. We denken graag met RAN mee over een startmoment met betrokken adviseurs om meerwaarde hiervan onder de aandacht te brengen.
- In 2024 geen benchmark uit te voeren. Maar, bij een verlenging, dit in 2025 weer te doen (frequentie van naar 1x per jaar, naar 1x per 2 jaar).
- Q4 2024 besluiten of het WPP-lidmaatschap voor 2 tot 3 jaar al dan niet wordt voortgezet en zo ja in welke vorm. Zodat er een meerjarige afspraak is. Team inclusie neemt het WPP-lidmaatschap mee in de bredere afweging die met P&O samen wordt gemaakt t.a.v. alle lidmaatschappen vanaf 2024.

Reactie RAN op voorstel

We stemmen in met het advies om 2024 te verlengen.

Daarbij vinden het we belangrijk dat in 2024 vanuit P&O danwel Bureau ID geëvalueerd wordt met de WPP organisatie wat het lidmaatschap de gemeente als werkgever aan inzichten en informatie oplevert en hoe meer uit het lidmaatschap te halen is.