

**STRIKT GEHEIM****Voordracht voor de vergadering van 17 oktober 2023**

Portefeuille

Personeel &amp; Organisatie

Agendapunt

&lt;automatisch&gt;

Tekst van openbare  
besluiten

wordt gepubliceerd

**Onderwerp**

Instemmen met de raadsbrief over de uitkomsten van de onderzoeken naar discriminatie en racisme bij de gemeente Amsterdam en over de vervolgstappen op basis van de onderzoeken en het anonieme bericht over discriminatie en racisme bij Werk, Participatie en Inkomen (WPI).

**Het college van burgemeester en wethouders besluit**

- 1. Kennis te nemen van de uitkomsten van de onderzoeken, te weten:**
  - a. Een kwalitatief onderzoek naar institutioneel racisme bij gemeenten van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) (bijlage 1, geheim).**
  - b. Een kwalitatief onderzoek naar discriminatie binnen de gemeente Amsterdam door bureau Muzus (bijlage 2, geheim).**
- 2. In te stemmen met de raadsbrief waarin de raad wordt geïnformeerd over de uitkomsten van de onderzoeken naar discriminatie en racisme bij de gemeente Amsterdam en over de vervolgstappen die worden genomen op basis van de onderzoeken en n.a.v. het anonieme bericht over discriminatie en racisme bij Werk, Participatie en Inkomen (WPI) (bijlage 3).**
- 3. In te stemmen met het opleggen van geheimhouding op deze voordracht en bijlagen 1, 2 en 3 op grond van artikel 87 Gemeentewet. Dit in verband met het feit dat de genoemde onderzoeken in bijlagen 1 en 2 concepten zijn die in de voordracht en de raadsbrief (bijlage 3) worden besproken en het goede functioneren van de gemeente in het geding komt als ook de concepten openbaar worden in plaats van alleen de definitieve versies (artikel 5.1, tweede lid onder i, van de Wet open overheid). Geheimhouding wordt voor onbepaalde tijd opgelegd op genoemde bijlagen 1 en 2 (de conceptrapporten) en tot 1 november 2023 op de voordracht en bijlage 3 (de raadsbrief).**
- 4. In te stemmen met het versturen van de raadsbrief naar de gemeenteraad per dagmail op 30 oktober 2023, en ter bespreking te agenderen voor de raadscommissie Financiën, Kunst en Diversiteit van 23 november 2023.**

**Reden spoed**

- Op 20 september 2023 heeft de gemeenteraad een anoniem e-mailbericht ontvangen van medewerkers en oud-medewerkers over racisme binnen de afdeling Werk, Participatie en Inkomen (WPI) van de gemeente Amsterdam.
- De gemeente Amsterdam nam in de periode van 2021 tot en met 2023

deel aan twee onafhankelijke onderzoeken over discriminatie en racisme in de organisatie. De onderzoeken zijn afgerond, maar nog in concept.

- De onderzoeken worden 30 oktober gepubliceerd.
  - Naar aanleiding van de commissieactualiteit (d.d. 5 oktober) over het anonieme bericht is besloten de raad in één keer te informeren over de uitkomsten van de onderzoeken en de vervolgstappen op basis van de onderzoeken en het anonieme bericht.
  - De raad wordt op 30 oktober, via de dagmail, geïnformeerd middels een raadsbrief.
  - I.v.m. het herfstreces moet het college op 17 oktober de uitkomsten van de onderzoeken en de raadsbrief bespreken.
- 

### **Kernboodschap**

Op 20 september 2023 heeft de gemeenteraad een anoniem e-mailbericht ontvangen over racisme binnen de afdeling Werk, Participatie en Inkomen (WPI). Het anonieme bericht sluit aan op de signalen uit de onderzoeken naar discriminatie en racisme waaraan de gemeente Amsterdam tussen 2021 en 2023 heeft deelgenomen. Het college stemt in met de vervolgstappen die de organisatie neemt op basis van deze onderzoeken en naar aanleiding van het anonieme bericht over discriminatie en racisme bij Werk, Participatie en Inkomen (WPI).

---

### **Bestuurlijke achtergrond**

- In het Coalitieakkoord (2022-2026) *Het Amsterdams Akkoord* zijn onder meer deze doelen opgenomen:
    - De opdracht om van inclusie en diversiteit de norm te maken binnen de gemeentelijke organisatie wordt voortgezet. De inspanningen om een inclusieve werkcultuur te creëren zetten we onverminderd voort en we leren van bestaande organisaties en initiatieven waar dit al succesvol gebeurt.
  - De gemeente Amsterdam werkt sinds 2020 aan de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit welke is vastgesteld op 23 juni 2020.
  - Op 11 mei 2021 is het Uitvoeringsplan Inclusie en Diversiteit door het college vastgesteld. Vanuit de bestuursopdracht zijn er sinds 2020 verschillende acties en interventies ingezet om kritisch naar beleid en procedures te kijken, maar ook om kennis en bewustzijn over discriminatie, racisme, micro-agressie, pesten en uitsluiting te vergroten.
  - De raad is op 9 november 2022 geïnformeerd over de deelname van de gemeente Amsterdam aan het onderzoek naar institutioneel racisme middels de voortgangsbrief Inclusie en Diversiteit.
- 

### **Bestuurlijke prioriteit**

- In het Coalitieakkoord (2022-2026) *Het Amsterdams Akkoord* zijn onder meer deze doelen opgenomen:
    - De opdracht om van inclusie en diversiteit de norm te maken binnen de gemeentelijke organisatie wordt voortgezet. De inspanningen om een inclusieve werkcultuur te creëren zetten we onverminderd voort en we leren van bestaande organisaties en initiatieven waar dit al succesvol gebeurt.
  - De gemeente Amsterdam werkt sinds 2020 aan de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit welke is vastgesteld op 23 juni 2020.
-

## Wettelijke grondslag

- artikel 160, onder a, Gemeentewet (het college voert van het dagelijks bestuur van de gemeente voor zover niet bij wet de raad of de burgemeester hiermee is belast).
  - artikel 169, tweede en derde lid, Gemeentewet (B&W geven aan de raad alle inlichtingen die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft en geven de raad mondeling of schriftelijk de door een of meer leden gevraagde inlichtingen, tenzij het verstrekken ervan in strijd is met het openbaar belang.)
  - artikel 87 Gemeentewet (opleggen geheimhouding)
- 

## Onderbouwing besluit

### Ad 1) Kennis te nemen van de uitkomsten van de onderzoeken, te weten:

- a. **Een kwalitatief onderzoek naar institutioneel racisme bij gemeenten van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) (bijlage 1, geheim).**
- b. **Een kwalitatief onderzoek naar discriminatie binnen de gemeente Amsterdam door bureau Muzus (bijlage 2, geheim).**

De gemeente Amsterdam werkt sinds 2020 aan de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Aanleiding hiervoor waren meerdere verhalen en signalen over uitsluiting, microagressie, discriminatie en racisme in de organisatie en eerdere onderzoeken zoals een onderzoek van de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor uit 2019 en een onderzoek naar doorstroom en doorgroei in de organisatie van TNO in 2021. Vanuit de bestuursopdracht zijn er sinds 2020 verschillende acties en interventies ingezet om beleid en procedures kritisch te bekijken, maar ook om kennis en bewustzijn over deze vraagstukken te vergroten.

Om meer grip te krijgen op thema's als discriminatie en racisme nam de organisatie in de periode van 2021 tot en met 2023 deel aan twee onafhankelijke onderzoeken. Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) deed onderzoek naar institutioneel racisme. Onderzoeksbureau Muzus deed onderzoek naar discriminatie. De onderzoeken zijn recent afgerond en worden 30 oktober gepubliceerd.

Het doen van extern en onafhankelijk onderzoek is een van de manieren waarop het college meer grip wil krijgen op wat er speelt op de werkvloer. Medewerkers kunnen op deze manier anoniem blijven, wat vaak de wens is, terwijl het college en de organisatie een beter beeld krijgt van wat er moet gebeuren.

*1a) Kennis te nemen van de uitkomsten van het kwalitatieve onderzoek naar institutioneel racisme bij gemeenten van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) (bijlage 1, geheim)*

Het KIS onderzoek is een landelijk onderzoek, waarvoor de gemeente Amsterdam zich in 2021 heeft aangemeld. Het conceptrapport vindt u in bijlage 1 (geheim). Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek naar institutioneel racisme onder gemeenteambtenaren van zes gemeenten (drie grotere en drie kleine gemeenten). Met als doel om te laten onderzoeken welke patronen en mechanismen in de organisatie leiden tot (institutioneel) racisme of uitsluiting, deze te herkennen en aan te kunnen pakken. In het

onderzoek ligt vanuit Amsterdam de focus met name op doorstroom en doorgroei. Deelname aan het KIS onderzoek is in 2021 en 2022 aan de organisatie en de raad gecommuniceerd. KIS maakt zelf niet openbaar welke gemeenten hieraan mee doen. Dat doen wij zelf.

Een belangrijke bevinding uit het KIS-rapport is dat de belevingswereld van leidinggevende en medewerker vaak ver uit elkaar liggen. Leidinggevend en geven aan altijd in te zullen springen wanneer racisme plaatsvindt. Tegelijkertijd zeggen leidinggevend en soms dat ze racisme niet herkennen en dat ze 'kleurenblind' zijn. De onderzoekers van KIS geven aan dat kleurenblind zijn vaak samen gaat met het niet signaleren, niet optreden, en het in stand houden van institutioneel racisme. Het KIS rapport spreekt ook over de transformatie naar 'modern racisme', waar de vormen van racisme meer subtiel en verborgen zijn geworden.

*1b) Kennis te nemen van de uitkomsten van Het kwalitatieve onderzoek naar discriminatie binnen de gemeente Amsterdam door bureau Muzus (bijlage 2, geheim).*

In 2022 is de gemeente Amsterdam zelf een kwalitatief onderzoek gestart om discriminatie breder dan alleen institutioneel racisme in kaart te brengen. Dit onderzoek is uitgevoerd door bureau Muzus. Het conceptrapport vindt u in bijlage 2 (geheim).

Het onderzoek is in 2023 uitgevoerd met als doel om vanuit het perspectief van de medewerker te kijken naar ons gemeentelijk organisatie: wat hebben medewerkers nodig van de organisatie? De onderwerpen waar het onderzoek zich op richt, zijn de verschillende vormen van discriminatie die tot nu toe in de signalen naar voren komen zoals: seksisme, racisme, antisemitisme, transfobie, homofobie, leeftijdsdiscriminatie, discriminatie op basis van een chronische ziekte of een (niet) zichtbare beperking (ook wel validisme genoemd) en zwangerschapsdiscriminatie. Bij het werven van de deelnemers is de focus gelegd op het werven van een groep deelnemers die een afspiegeling is van de organisatie, en niet op één bepaalde functie of één specifieke doelgroep. Er was plek voor 30 diepte interviews. Omdat er veel aanmeldingen waren is dat opgehoogd tot 40 interviews en 3 focusgroep gesprekken.

Opvallend in het Muzus rapport is dat racisme, net als in het KIS onderzoek, hier ook uitspringt als meest voorkomende vorm van discriminatie. Daarnaast blijkt uit het Muzus rapport dat het management niet altijd weet wat te doen als er signalen over discriminatie en uitsluiting zijn. Ze hebben behoefte aan meer handelingsperspectief. Het Muzus rapport geeft ook aan dat respondenten direct de positieve impact van de leidinggevende zagen wanneer deze wist wat de leidinggevende moest doen. Daarnaast is er bij medewerkers behoefte aan gesprekken met ervaringsdeskundigen, als zij vragen hebben of twijfels over of er sprake is van discriminatie.

**Ad 2) In te stemmen met de raadsbrief waarin de raad wordt geïnformeerd over de uitkomsten van de onderzoeken naar discriminatie en racisme bij de gemeente Amsterdam en over de vervolgstappen die worden genomen op basis van de onderzoeken en n.a.v. het anonieme bericht over discriminatie en racisme bij Werk, Participatie en Inkomen (WPI) (bijlage 3)**

In de bijgevoegde raadsbrief (bijlage 3) reageert het college op de onderzoeken en op het anonieme bericht over discriminatie en racisme bij

Werk, Participatie en Inkomen.

Op 20 september 2023 heeft de gemeenteraad een anoniem e-mailbericht ontvangen van medewerkers en oud-medewerkers over racisme binnen de afdeling Werk, Participatie en Inkomen (WPI) van de gemeente Amsterdam. Hierover is op 5 oktober in de commissie Financiën, Kunst en Diversiteit (FKD) gesproken. Het anonieme bericht sluit aan op de signalen uit de eerder genoemde onderzoeken (bijlage 1 en 2). Om die reden wordt in de raadsbrief ook ingegaan op de stappen die de organisatie neemt naar aanleiding van zowel de onderzoeken als de anonieme e-mail.

**Ad 3) In te stemmen met het opleggen van geheimhouding op deze voordracht en bijlagen 1, 2 en 3 op grond van artikel 87 Gemeentewet. Dit in verband met het feit dat de genoemde onderzoeken in bijlagen 1 en 2 concepten zijn en in de voordracht en de raadsbrief (bijlage 3) worden besproken en het goede functioneren van de gemeente in het geding komt als ook de concepten openbaar worden in plaats van alleen de definitieve versies (artikel 5.1, tweede lid onder i, van de Wet open overheid). Geheimhouding wordt voor onbepaalde tijd opgelegd op genoemde bijlagen 1 en 2 (de conceptrapporten) en tot 1 november 2023 op de voordracht en bijlage 3 (de raadsbrief).**

Zowel deze voordracht als bijlage 1, 2 en 3 bevatten onderzoeksgegevens die nog niet openbaar zijn. Beide onderzoeksrapporten zijn nog in concept en in de voordracht en raadsbrief worden de onderzoeksrapporten besproken. Het zou tot verwarring over de onderzoeksresultaten leiden als ook de conceptrapporten openbaar worden gemaakt. Het belang van het openbaar maken van de concepten weegt niet op tegen het gemeentelijke belang dat deze verwarring wordt voorkomen. Om die reden wordt voor onbepaalde tijd geheimhouding opgelegd op de conceptrapporten in bijlagen 1 en 2. Ook zou verwarring kunnen ontstaan als de tekst van de voordracht en de raadsbrief openbaar worden gemaakt voordat de definitieve rapporten zijn uitgebracht. Om die reden wordt tijdelijk, tot 1 november 2023, geheimhouding opgelegd op de voordracht en de raadsbrief (bijlage 3).

**Ad 4) In te stemmen met het versturen van de raadsbrief naar de gemeenteraad per dagmail op 30 oktober 2023, en ter bespreking te agenderen voor de raadscommissie Financiën, Kunst en Diversiteit (FKD) van 23 november 2023.**

Het KIS onderzoek wordt op maandag 30 oktober gepubliceerd. We willen zowel de onderzoeken als de raadsbrief delen via de dagmail van 30 oktober. Op verzoek van de commissie FKD worden de brief en de onderzoeken op 23 november 2023 ter bespreking geagendeerd.

---

## Participatie

De raadsbrief is afgestemd tussen programma Inclusie en Diversiteit en:

- Directie Werk, Participatie en Inkomen
  - Afdeling Diversiteit
  - Bureau Integriteit
  - Directie Personeel en Organisatie
  - Cultureel Ambtenaren Netwerk (CAN)
  - Directie Juridische Zaken
-

## Financiële onderbouwing

Financiële onderbouwing: <Nee / Ja> (indien Ja, vul dan het investeringsvoorstel en/of de financiële tabel in, in samenwerking met je financieel adviseur)

## Investeringsvoorstel

Tabel: Basisgegevens investering

Investeringsom	€
Rentepercentage	%
Afschrijvingstermijn (jaar)	
Kapitaallasten	€
Aanvang kapitaallasten	
MIP nummer	

Tabel: Financiële consequenties van de beslispunten

<b>BATEN</b>						
	Product	I/S	Jaar T	Jaar T+1	Jaar T+2	Jaar T+3
<naam>	<nr.>	<I/ S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<naam>	<nr.>	<I/ S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<naam>	<nr.>	<I/ S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>Totaal</b>			€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

<b>LASTEN</b>						
	Product	I/S	Jaar T	Jaar T+1	Jaar T+2	Jaar T+3
<naam>	<nr.>	<I/ S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<naam>	<nr.>	<I/ S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<naam>	<nr.>	<I/ S>	€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>Totaal</b>			€ 0.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

I=Incidenteel  
S=Structureel

**Consequenties gedekt?** <Ja / Nee / Gedeeltelijk>

**Overige toelichting:**  
<vrije tekst>

**Conclusie:**

&lt;vrije tekst&gt;

**Communicatie**

Binnen de gemeente

Opnemen in de te publiceren besluitenlijst (*behalve als het besluit geheim is*)

&lt; Stem af met je communicatieadviseur en/of woordvoerder wethouder over verdere communicatie. &gt;

Buiten de gemeente

&lt; Stem af met je communicatieadviseur en/of woordvoerder wethouder over verdere communicatie. &gt;

*Moet het besluit bekendgemaakt worden in het Gemeentebld of de Staatscourant? Zie dan voor meer informatie de [instructiepagina](#) op intranet. Elk bekend te maken besluiten moet als bijlage bij de voordracht worden gevoegd.*

**Documenten**

Registratienr.	Naam
Bijlage 1	GEHEIM 200817_Inst racisme bij gemeentelijke organisaties CONCEPT voor gemeenten
Bijlage 2	GEHEIM 20230922 Ervaren discriminatie op de werkvloer CONCEPT - Muzus
Bijlage 3	GEHEIM Raadsbrief onderzoeken discriminatie en racisme, anonieme brief WPI en vervolgacties

**Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)**

Programma Inclusie en Diversiteit 5.1, 2, e 5.1, 2, e [5.1, 2, e@amsterdam.nl](mailto:5.1, 2, e@amsterdam.nl), 5.1, 2, e

**Besluit college van burgemeester en wethouders**

&lt;automatisch, na afloop vergadering&gt;

**Classificatiegegevens**

1	Classificatie	strikt geheim (niet openbaar, vul dan ook rij 3 t/m 7 in)
2	Wie legt geheimhouding op?	Het college van B en W (let op dat er een beslispunt geheimhouding in de voordracht zit)
3	Gaat het stuk geheim door naar de commissie en/of raad?	nee
4	Einddatum	- Tot 1 november 2023 -
5	Uiterlijke einddatum	[Indien er geen specifieke einddatum kan worden genoemd, hier een uiterlijke einddatum invullen.]
6	Grondslag	<b>artikel 5.1, tweede lid onder i, van de Wet open overheid</b>
7	Motivatie	Het zou tot verwarring over de onderzoeksresultaten leiden als

Portefeuille

Gemeente Amsterdam

Agendapunt

College van burgemeester en wethouders

Voordracht voor de vergadering van <datum>

		<p>ook de conceptrapporten openbaar worden gemaakt. Het belang van het openbaar maken van de concepten weegt niet op tegen het gemeentelijke belang dat deze verwarring wordt voorkomen. Om die reden wordt voor onbepaalde tijd geheimhouding opgelegd op de conceptrapporten in bijlagen 1 en 2. Ook zou verwarring kunnen ontstaan als de tekst van de voordracht en de raadsbrief openbaar worden gemaakt voordat de definitieve rapporten zijn uitgebracht. Om die reden wordt tijdelijk, tot 1 november 2023, geheimhouding opgelegd op de voordracht en de raadsbrief (bijlage 3).</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------