



leer
sterom

Technische sessie onderzoeken discriminatie en racisme en anonieme e-mail

08-09-2025



Inhoud

- Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit
- Aanleiding en kader
- Dashboard Culturele Diversiteit
- Onderzoeken naar discriminatie en racisme
- Melden
- Rol leidinggevenden
- Normeren en sanctioneren
- Anonieme brief WPI
- Waar werken we verder aan?



Ambitie Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2020)

*We willen een personeelsbestand dat net
zo divers is als de Amsterdamse
beroepsbevolking en een organisatie waar
iedereen zich gezien voelt*



Waarom?

Beter
contact met
de
superdiverse
stad

Scherp oog
voor wat er
nodig is

Betere
werkgever



Aanpak op basis van twee pijlers: Inclusie én Diversiteit: start juli 2020



Top-down



Bottom up



Kaders en beleid



Maatwerk



Centrale thema's

SOCIALE VEILIGHEID

- Onderzoeken discriminatie en racisme
- Maatregelen

TOEGANKELIJKHEIDSAGENDA

- Maatwerk medewerkers
- Aanpassing panden

LEREN EN ONTWIKKELLEN

- Organisatiebreed trainingsaanbod
- Aandacht voor

REPRESENTATIVITEIT

- Voorkeursbeleid en Streefcijfers
- Inclusieve werving en

ACTIEPLANNEN

- Maatwerkplan per directie
- Externe toets

MONITORING

- Representatie
- Inclusiebeleving

COMMUNICATIE

- Bewustwording
- Ontsluiten handelingsperspectief



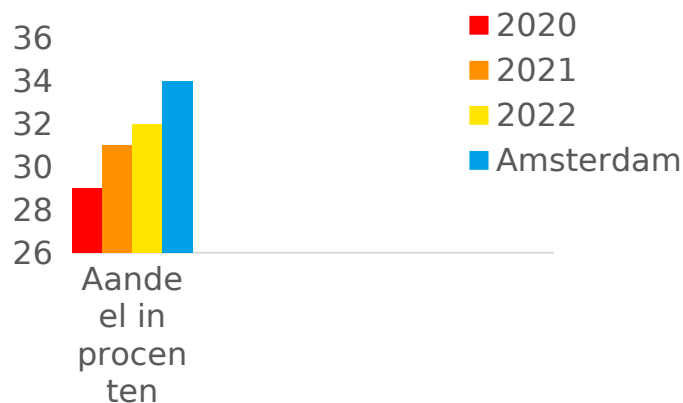
Aanleiding onderzoeken & bredere context

- Verhalen en signalen in de organisatie over microagressie, uitsluiting, pesten, discriminatie (inclusief racisme)
- Gebrek aan representatie aan de top en doorstroom (CBS onderzoek)
- Anti-discriminatiemaatregelen



Cultureel Dashboard Diversiteit (CBS)

Aandeel medewerkers met niet westerse migratieachtergrond

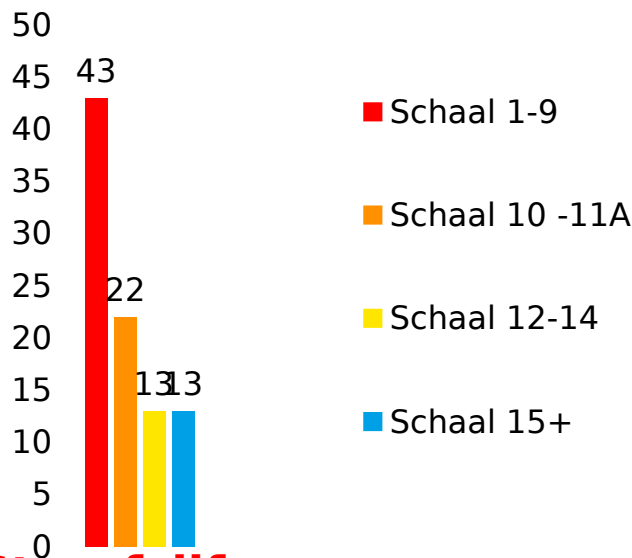


Percentage medewerkers niet westerse migratieachtergrond relatief hoger bij:

- Niet management functies
- Medewerkers jonger dan 45 jaar
- Salarisschalen lager dan 12

Via Invoegen | Koptekst en voettekst kunt u de tekst wijzigen

Niet westerse migratieachtergrond per salarisschaal



Streefcijfers

- 30% niet westerse migratieachtergrond schaal 12 en hoger

Voorkeursbeleid

- Bij gelijke geschiktheid geven we bij schaal 15+ de voorkeur aan niet westerse



Twee kwalitatieve

■ onderzoeken

- Onderzoek Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS), over **institutioneel racisme**, in opdracht van ministerie SZW (2022-2023); gericht op ambtenaren van 6 Nederlandse gemeenten die institutioneel racisme ervaren en leidinggevenden die een rol hebben in de keten.
- Onderzoek Muzus - over **discriminatie**, in opdracht van gemeente Amsterdam (2023); gericht op **medewerkers van de gemeente Amsterdam** die discriminatie, uitsluiting, pesten en micro-agressie ervaren op de werkvloer.



Definities

Discriminatie

- Discriminatie is mensen negatief behandelen op basis van één of meer aspecten van hun identiteit. Zo kunnen mensen worden uitgesloten, achtergesteld, ongelijk behandeld, negatief bejegend of bedreigd. Bijvoorbeeld op basis van hun geslacht, seksualiteit of afkomst. (Bron: CvdRM)

Racisme

- Racisme is discriminatie op basis van etnische afkomst en huidskleur, cultuur of religie. Of een combinatie hiervan. Mensen worden uitgesloten, achtergesteld, ongelijk behandeld, negatief bejegend of bedreigd, omdat ze bijvoorbeeld zwart, moslim, joods, Aziatisch, Sinti of Roma zijn. Bij racisme is het uitgangspunt dat bepaalde etnische of religieuze groepen

Institutioneel racisme

- Bij institutioneel racisme leiden processen, beleid en de praktijk van organisaties tot meer ongelijkheid tussen mensen van verschillende etnische afkomst, en huidskleur, cultuur of religie. Of andere identiteitsaspecten, zoals bij institutionele discriminatie. (KIS)



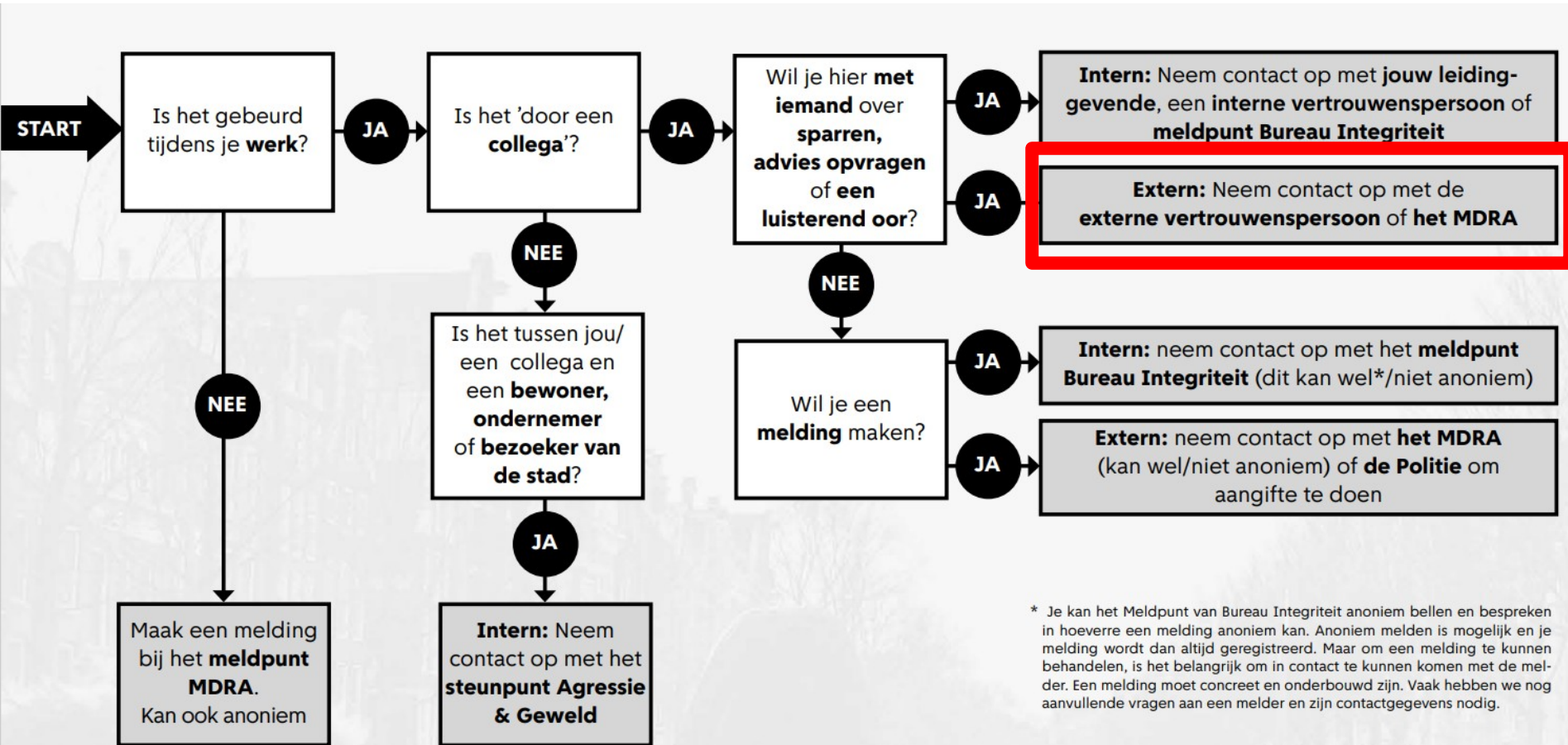
Resultaten KIS

- Er is institutioneel racisme bij gemeenten
- ‘Modern racisme’ is subtiel en lastiger te herkennen
- Belevingswereld leidinggevenden en medewerkers ver uit elkaar
- Leidinggevenden herkennen soms racisme niet (kleurenblind)
- Geen consequenties

Resultaten Muzus

- Management behoefte aan meer handelingsperspectief
- Meldingsproces en rol management daarin wordt als onveilig ervaren
- Medewerkers ervaren geen eerlijke kansen
- Respondenten geven aan niet zichzelf te kunnen zijn: in sommige gevallen nemen ze NL naam aan
- Medewerkers twijfelen: kan ik melden ja of nee

Ik wil een melding doen



* Je kan het Meldpunt van Bureau Integriteit anoniem bellen en bespreken in hoeverre een melding anoniem kan. Anoniem melden is mogelijk en je melding wordt dan altijd geregistreerd. Maar om een melding te kunnen behandelen, is het belangrijk om in contact te kunnen komen met de melder. Een melding moet concreet en onderbouwd zijn. Vaak hebben we nog aanvullende vragen aan een melder en zijn contactgegevens nodig.



Afhandeling van meldingen

(Anonieme) meldingen
gebruiken om patronen
bloot te leggen

Melding

- Wel en niet anoniem

Meldingsgesprek

- Medewerker mag iemand meenemen

Validatie melding

- Wat is er aan de hand?
- Ingreitsschending?
- Onderzoekbaar?

Eventueel Onderzoek

Interventie

- Door management
- Bemiddeling

Advisering en toetsing door MDRA



Rol leidinggevenden

Balans zoeken in drukte: inhoud, bedrijfsvoering



eer
van
het
pro

ng
van
het
pro

Erkenning van het dilemma:

- Werken aan bewustwording
 - Verbeteren leiderschap
- Vastleggen in prestatieafspraken en beoordelingsgesprekken met directeuren

✘ Normeren en sanctioneren



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.

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



Normeren en sanctioneren

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

Aantal lopende ontslagprocedures tegen medewerkers

- 18 met 7 voorafgaande ziekmeldingen



Acties anonieme brief WPI

- **Extern Steun- en Meldpunt MDRA voor gemeente Amsterdam**
 - klachtenafhandeling, hoor en wederhoor, bemiddeling en nazorg.
 - Bulkmeldingen mogelijk
 - Advies:
 - Afhandeling van casussen
 - Verbeteren van de interne werkwijze en meldingsprocedure.
- **Clavis consulting - onafhankelijk onderzoek olv Saniye Çelik**
 - Opstellen feitenrelaas
 - Analyse feitenrelaas
 - Advies voor versterken interne procedures en vervolgstappen
 - Aanbevelingen voor bevorderen veilige

✖ ✖ ✖ Waar werken we verder aan?

Loopt

- Maatwerk aanpak uitvoering
- Inclusief leiderschapsprofiel
- Organisatiebrede gesprekken discriminatie en racisme
- Aanstellen externe vertrouwenspersonen
- Uitrol inclusieve werving en selectie
- Prioriteit geven aan invulling inclusief leiderschap, antidiscriminatie

Korte termijn

- Prestatieafspraken maken per organisatieonderdeel
- Mogelijkheden normeren en sanctioneren beter uitbreiden
- Prioriteit geven aan inclusief leiderschap directeuren
- Prioriteit geven aan antidiscriminatiemaatregelen
- Aanpassen van de Bestuursopdracht

Lange termijn

- Exitgesprekken standaardiseren
- Aanpakken interne doorstroming
- Cijfermatig inzicht per directie vergroten
- Inclusie en diversiteit verankeren in beleid