

Bijlage 1 - vragen uit eerdere commissies/annotaties

Vraag en antwoord

Leidinggevenden.....	1
Definities.....	2
Melden en signaleren.....	5
Sancties.....	10
Aanpak.....	10

Leidinggevenden

1. Op welke manier wordt de beschermingscultuur binnen de gemeente Amsterdam aangepakt?

[Technische vraag commissie 16 juli 2024 van lid Perdok, de Vonk]

- Door bijvoorbeeld duidelijke afspraken te maken over wat we van leidinggevenden verwachten
- Dat is nu meegenomen in het profiel voor leidinggevenden, en daar gaan we ook op sturen/ beoordelen.
- Maar we bieden medewerkers ook de kans om meldingen op andere plekken te doen, zoals bij het externe meldpunt of externe vertrouwenspersonen. Zodat ze hulp krijgen bij het doen van hun melding.

- Het is aan de ene kant heel belangrijk dat we het management nu beter gaan ondersteunen en trainen, zodat zij discriminatie en ander ongewenst gedrag beter gaan herkennen. En ook de juiste stappen nemen om dit tegen te gaan.
- Als dit stukje bewustzijn breed binnen het management ontbreekt, kan het beeld van 'de hand boven elkaars hoofd houden' wel ontstaan.
- Aan de andere kant moeten we ons hier ook goed extern op laten spiegelen, zoals bijvoorbeeld door het externe meldpunt (Discriminatie.nl Regio Amsterdam). Om te toetsen of we wel de juiste stappen nemen als dit aan het licht komt.

Definities

2. Wat wordt verstaan onder institutioneel racisme?

- We volgen de definitie van het KIS (Kennisplatform Inclusief Samenleven):
 - o De processen, het beleid en (geschreven en ongeschreven) regels van instituten die leiden tot ongelijkheid tussen mensen met verschillende achtergrond, huidskleur of religie.
 - o Er zijn regels / processen (geschreven of ongeschreven)
 - Waarin er expliciet onderscheid gemaakt wordt tussen groepen en

die de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren.

- En regels en processen die niet expliciet onderscheid maken tussen groepen / of de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren, maar die wel deze impact hebben.
- Institutioneel racisme gaat niet over incidenten en het handelen van één individu.
- Het gaat om het collectief en de structurele aard.

3. 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 2023 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. Eerdere onderzoeken, waaronder het KIS rapport, bevestigen 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.

4. Waarom 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.

Melden en signaleren

5. Hoe gaat de afhandeling van een melding en wat is nu zichtbaar en wat niet?

[Vraag uit commissie 23 november 2023 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.
- 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

6. 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.
- Nu systeem in gericht om vervolggesprekken te registeren
- We nemen na 1 maand en na 3 maanden contact op 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.
- 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
- Nagesprekken gaan helpen bij beter beeld hierover.

7. 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.

8. 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.

9. 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, maar ook bij het inrichten van de werkwijze rondom het doen van een melding.

10. 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.

11. 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.

Sancties

12. Is per consequentie te zeggen wat is gebeurd met die persoon?

[Technische vraag commissie 16 juli 2024 van lid Perdok, de Vonk]

- Dat is helaas niet mogelijk
- Daarmee wordt de maatregel te herleidbaar
- De melders die zich bij BI melden worden waar dat mogelijk is door BI in het proces geïnformeerd over het verloop en vervolg.
- Vanwege privacy redenen en vertrouwelijkheid kan een melder niet volledig worden geïnformeerd over de afhandeling van de melding en eventuele maatregelen.
- Melders worden daar door Bureau Integriteit ook schriftelijk en mondeling over geïnformeerd.
- En daar waar nodig/mogelijk vindt afstemming plaats.

Aanpak

13. 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.

14. De ervaringen van non-binaire respondenten en van respondenten met een (on)zichtbare beperking en/of chronische ziekte worden in het onderzoek (Muzus) uitgelicht. Komt daar in de aanpak ook specifieke aandacht voor? En hoe?

- Ja. Dat is ook nu ook al het geval. Binnen de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit is er ook aandacht voor deze groepen.
- Om de toegang tot de gemeentelijke organisatie structureel te verbeteren voor medewerkers met een (niet)zichtbare beperking en/of chronische ziekte, werken

we aan een toegankelijkheidsagenda (fysiek, sociaal en digitaal).

- Aandacht voor lhbtqiqa+ medewerkers is onderdeel van trainingen en campagnes. We hebben de inzichten uit het Muzus onderzoek ook meegenomen in de interventies van de vernieuwde bestuursopdracht, zodat deze beter passen bij de behoeften van deze medewerkers.

15. 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 van lid Van Berkel, JA 21]

- 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.

16. Hoe ga je het effect van de trainingen meten? Zijn de trainingen die nu al worden ingezet evidence-based, en zo niet hoe doe je dat in de toekomst?

[Technische vraag commissie 16 juli 2024 van lid Perdok, de Vonk]

- Een van de aanbevelingen vanuit het Verwey-Jonker onderzoek is om alleen evidence-based aanbod in te zetten.
- We zetten op dit moment wel trainingen in die wetenschappelijk onderbouwd zijn.
- Maar evidence-based betekent dat interventies in de kern overeenkomen met wat uit de wetenschap effectief blijkt te zijn in de aanpak van discriminatie. Dat moet extern getoetst worden.
- Bij evidence-based interventies kan je er dus vanuit gaan dat ze wetenschappelijk bewezen effectief zijn.
- We gaan naar aanleiding van het advies van verwey-jonker na bij welke trainingen en andere interventies dit wel of niet het geval is.
- Voor het aanbod waarbij dit nog niet het geval is, zullen we samen met de betreffende partij kijken hoe we de het aanbod evidence-based kunnen maken.

- Op sommige onderdelen zal dit aanbod er nog niet zijn, omdat dit veld nog in ontwikkeling is.
- We willen verkennen of we dit in G4 verband kunnen oppakken, zodat dit aanbod ook breder gedeeld kan worden.

17. Worden er al ervaringsdeskundigen ingezet in het ontwikkelen van de aanpak?

- Ja, Bureau Inclusie en Diversiteit is zelf ook deels samengesteld uit ervaringsdeskundigen.
- Daarnaast werken we nauw samen met de medewerkersnetwerken die een vertegenwoordiging zijn uit de organisatie, en expertise hebben op de verschillende thema's vanuit ervaringskennis (culturele diversiteit, lhbtqia+, (niet)zichtbare beperking en/of chronische ziekte, leeftijd)
- En organiseren we vaak klankbord en werkgroepen waar medewerkers aan deel kunnen nemen.
- Een van de aanbevelingen uit het KIS en Muzus onderzoek is rondom discriminatie en racisme expliciet een rol voor ervaringsdeskundigen te organiseren.
- Dat advies hebben we overgenomen en gaan we het komende halfjaar verder uitwerken.

18. Op welke manier wordt geprioriteerd tussen afdelingen in de aanpak?

- We zien dat dit een organisatie breed probleem is.
- Elk onderdeel van de organisatie moet hiermee aan de slag gaan.
- We weten in de praktijk ook dat de urgentie groter is bij de onderdelen waar de diversiteit groter is (alle vormen).
- We verwachten een lerende en groeiende aanpak, waarbij iedereen hiermee aan de slag gaat.
- We gaan onze signaleringsinstrumenten daarnaast beter organiseren, zodat we een beter beeld krijgen hoe het ervoor staat binnen de afdelingen.
- Onderdeel hiervan zijn:
 - o Het dashboard sociale veiligheid, waarin veel van de beschikbare personeelsinformatie bij elkaar is gebracht. Bijvoorbeeld ziekteverzuim, in-door-uitstroom, resultaten van het medewerkers waarderingsonderzoek (MWO), CBS cijfers.
 - o Beter zich op meldingen en maatregelen (rapportages). Hierin wordt uiteraard rekening gehouden met herleidbaarheid, maar het geeft ook een beeld van waar aandacht nodig is.
 - o De voortgang van de actieplannen/de aanpak per directie.