

## **Stokpaardjes JA21 en mogelijke vragen**

- verplicht/vrijwillig
- 5.1, 2, e voorkeursbeleid
- definities
- inclusief werven

**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 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. Het KIS rapport bevestigt 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.

**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]***

- 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.

### **Waarom draait het bij werving en selecteren om meer medewerkers aantrekken van buiten-Europese afkomst?**

- we willen als werkgever een afspiegeling zijn van de beroepsbevolking van de stad.
- We zien nu dat een aantal groepen in de stad groter is dan dan binnen onze eigen organisatie.
- Dat geldt voor de groep van buiten-Europese afkomst.
- We willen iets doen aan deze ondervertegenwoordiging.

Veel ambtenaren wonen buiten de stad. Wordt daar ook naar gekeken?

- We willen als gemeente ons werk voor de stad en bewoners beter uitvoeren.
- Het maakt niet uit waar je woont.
- De scope is dat je werkt voor de stad.
- En dat is ook wat we vragen van medewerkers.

**Is er een intern document waarin staat dat er 10% homo's en lesbi's moeten zijn binnen een organisatieonderdeel? Dan wil ik dit document graag zien.**

**Vraag per email gesteld door raadslid Kreuger (nov. 2024)**

- Ik begrijp dat deze vraag betrekking heeft op het Jaarplan 2023 van de Directie OJZD, van het cluster Sociaal.
- Dit document is geen beleidsdocument maar een intern ambtelijk document dat gebruikt werd door het toenmalige MT OJZD.
- Ik geef hier graag een toelichting op.
- Het cluster volgt de gemeentebrede aanpak en bijbehorende doelen op het gebied van inclusie en diversiteit.
- In het jaarplan 2023 OJZD is dit o.a. uitgewerkt door werving en selectie te concretiseren.
- Een van de doelstellingen en ambitie is dat het personeelsbestand binnen OJZD een betere afspiegeling moet zijn van de Amsterdamse populatie.
- Dit is uitgewerkt door, op basis van o.a. OIS en CBS data, doelstellingen op te nemen op basis van de bevolkingssamenstelling op verschillende diversiteitscriteria.
- Hierin is breder gekeken dan jongeren en herkomst.

- In dit jaarplan is ook gezegd dat hier niet cijfermatig op gestuurd wordt en dat dit niet meetbaar zal zijn, aangezien dit wettelijk niet mogelijk en wenselijk is.
- Het gemeentebrede beleid blijft bij de sturing en monitoring leidend.

## **1. Kan een directie nu wel gaan sturen op andere dingen dan culturele diversiteit?**

- Nee, de basis van de sturing en monitoring is het gemeentebrede beleid, namelijk deze bestuursopdracht.
- Daarin hebben we afgesproken dat we sturen op culturele diversiteit en leeftijd (jongeren). Hiervoor zijn streefcijfers vastgesteld.
- Dit wordt doorvertaald naar doelstellingen per directie. Soms kan er binnen directies een accentverschil liggen, dat betekent dat er soms meer of minder aandacht nodig is voor bijvoorbeeld gender, of beperking/chronische ziekte.
- Maar de basis, namelijk sturen op culturele diversiteit en leeftijd, staat nooit ter discussie.

## **2. Trainingen BIWS werken niet. Waarom geven we hier geld aan uit?**

- Trainingen Inclusief werven en selecteren, zoals die in Nederland worden gegeven,

werken. Dit is wetenschappelijk aangetoond (onderzoek Dobbin en Kalev).

- Dit komt omdat trainingen die worden gegeven, lang en intensief zijn en live worden gegeven.
- Trainingen worden in groepsverband gegeven. Dat is belangrijk omdat onbewuste (impliciete) bias met name een reflectie is van de normen in de omgeving
- Trainingen gaan samen met concreet aan de slag gaan met werken aan het veranderen van systemen, zoals werving en selectie. Dat is precies wat we in Amsterdam doen.

### **3. Er wordt gesproken over het trainen van 900 medewerkers om BIWS toe te passen. Wat kost dit?**

- Voor 2025 en 2026 is € 1,2 miljoen begroot voor de benodigde wervingscapaciteit om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren.
- Binnen dit budget worden verschillende activiteiten uitgevoerd waaronder het trainen van alle managers, recruiters, HR adviseurs en directeuren om bewust inclusief te kunnen werven en selecteren.