

1. Preventieve Maatregelen:

a. Welke preventieve maatregelen zijn momenteel genomen om racisme en discriminatie binnen de organisatie te voorkomen?

Gemeentebreed/achtergrond informatie:

- De bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit is in 2020 vastgesteld. Deze richt zich op het vergroten van een inclusieve werkcultuur en de representativiteit in de personele samenstelling van de gemeente Amsterdam.
- Onderdeel hiervan is inclusie, diversiteit en antidiscriminatie onderdeel maken van de leiderschapstrajecten, campagnes organiseren over bewustzijn, trainen op bewustzijn, gedrag en gesprekstechnieken, bijeenkomsten organiseren, het ongemakkelijke gesprek te voeren.
- Onderdeel is ook maatwerk per directie of stadsdeel. Elke directie en elk stadsdeel, ook Zuidoost, maakt een eigen plan van aanpak. Dat noemen we het actieplan Inclusie en Diversiteit. [aanvullen zuidoost]
- Wat doen we verder?
 - we maken werven en selectie processen inclusief
 - we verbeteren de werkwijzen en processen en de vindbaarheid van bijv. Bureau Integriteit en vertrouwenswerk.
 - We hebben eind 2023 2 externe vertrouwenspersonen aangesteld en eind december 2023 een extern meldpunt voor medewerkers ingericht bij de MDRA, heet nu Discriminatie.nl Regio Amsterdam.
 - Er volgt eind januari 2024 nog een 3^e externe vertrouwenspersoon.
 - We maken een plan voor de implementatie van de adviezen uit het KIS en MUZUS onderzoek. Deze onderzoeken zijn in het najaar 2023 gepubliceerd en gaan over discriminatie en racisme in de eigen organisatie. En vooral ook wat er beter moet. Hierover wordt in het voorjaar 2024 de gemeenteraad geïnformeerd.

b. Zijn er programma's voor bewustwordingstraining met betrekking tot diversiteit en inclusie?

- Ja, bestaand aanbod op inclusietrainingen zijn onder andere trainingen op bewust inclusief selecteren en op culturele sensitiviteit.
- In het maatwerkplan dat directies maken stellen ze ook een plan op over hoe ze hier zelf aan gaan werken. [aanvullen wat er is gedaan in zuidoost]
- Het voeren van gesprekken is ook een belangrijk onderdeel van bewustwording. En is er trainingsaanbod ontwikkeld voor gespreksleiders op onderwerpen waaronder discriminatie en racisme. [aanvullen wat er is gedaan in zuidoost]
- Er zijn ook meerdere campagnes geweest binnen de interne organisatie, die bewustwording moeten aansporen.

2. Ondersteuning voor Slachtoffers:

a. Hoe ondersteunt de organisatie de slachtoffers van racisme en discriminatie?

- [aanvullen zuidoost]
- Standaard procedure bij melding BI/ MDRA:
 - o Als iemand een melding komt doen dan bespreken wat het doen van een melding betekent, wat je kunt verwachten, dat je zelf op dat moment de regie hebt, ook je melding nog terug kunt trekken of niet door kunt zetten als je dat wilt.
 - o Verder kijken we met diegene of de leidinggevende de personele zorg op zich kan nemen of dat degene door iemand anders bijgestaan wil worden
 - o Als het slachtoffer samenwerkt met degene waar tegen de melding is gedaan, dan denken we ook mee over een oplossing zodat zij elkaar niet steeds tegen hoeven te komen.
 - o We moeten zorgen voor goede nazorg, daar ontstaat vaak het gevoel van onveiligheid. Tijdens of na afhandeling van een casus. Daarom gaan we de nazorg intensiveren.
 - o We gaan contact opnemen, na afloop van een casus (na 1 maand en na 3 maanden) om vinger aan de pols te houden over hoe het gaat.
- Belangrijk om naast degene die melden ook degenen die beschuldigd worden bij te staan.

b. Zijn er interne middelen of externe partnerschappen beschikbaar voor medewerkers die dergelijke ervaringen melden?

Gemeentebreed:

- Intern melden kan altijd bij Bureau Integriteit, ook anoniem. We zien dat dit in de praktijk niet of nauwelijks is gebeurd de afgelopen jaren.
- We horen dat extern je verhaal doen voor sommige mensen veiliger voelt. Het gevoel van onveiligheid om je uit te spreken is een van de redenen waarom de MDRA- dat heet nu discriminatie.nl Regio Amsterdam- eind december is gestart als extern meldpunt.
- Medewerkers kunnen vanaf nu ook daar extern melden. Hopelijk is die drempel lager.
- Je kan ook terecht bij een vertrouwenspersoon. Intern en extern. Eind 2023 zijn 2 externe vertrouwenspersonen gestart. Eind deze maand wordt hier een 3e vertrouwens persoon aan toegevoegd.

3. Diversiteitsbeleid:

a. Wat zijn de bestaande beleidsmaatregelen met betrekking tot diversiteit en inclusie?

Gemeentebreed

- **(zie vraag 1a)**
- De gemeente Amsterdam heeft gekozen voor een integrale en grote aanpak van inclusie en diversiteit. Dat betekent dat er parallel wordt gewerkt aan inclusie en aan diversiteit.

- Inclusie betekent: vergroten van sociale veiligheid, opstellen antidiscriminatiebeleid en vergroten van bewustzijn binnen de organisatie.
- Diversiteit betekent: vergroten van representatie, met name aan de top van de organisatie is dit een aandachtspunt.
 - o Hiervoor zijn voor culturele diversiteit streefcijfers opgesteld : 30% vanaf schaal 12
 - o vanaf het niveau afdelingsmanager (schaal 15) is er ook voorkeursbeleid voor culturele diversiteit.
- Daarnaast kijken we goed naar de interne procedures, processen en beleid. Denk bijv. aan communicatiebeleid, maar ook hoe we als organisatie inkopen.
- Participatie van medewerkers is een heel belangrijk onderdeel van de aanpak. We maken beleid met medewerkers, niet over ze.

b. Zijn er plannen om het diversiteitsbeleid te verbeteren op basis van de ontvangen brandbrief?

- [aanvullen zuidoost]
- Organisatiebreed: We zijn sinds eind 2023 organisatiebreed druk met het invoeren van maatregelen naar aanleiding van de onderzoeken die zijn uitgevoerd.
- De patronen en signalen in deze brandbrief sluiten daar op aan. En sterken ons in het beeld dat we hierop moeten inzetten en dat ook moeten doorzetten.
- Belangrijk onderdeel hiervan is dat we de vrijblijvendheid die soms nog om het onderwerp heen hangt er afhalen. De gemeentelijke organisatie gaat concrete afspraken maken over waar we over 2 jaar moeten staan. Die leggen we vast in een actualisatie van de bestuursopdracht die voor de zomer 2024 richting de raad gaat.
- We gaan beter rapporteren over de sancties en maatregelen na voorvallen van racisme en discriminatie. We gaan hiervoor een rapportagesysteem ontwikkelen, want daarmee wordt het transparant wat we doen, hebben we beter overzicht en kunnen we sturen.
- Dit voorjaar doen we een voorstel over de opzet en indicatoren van de rapportages. De actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit is het 1ste rapportagemoment. Die zal vóór zomer 2024 in de Cie FKD worden geagendeerd.

4. Monitoring en Evaluatie:

a. Hoe wordt de effectiviteit van maatregelen tegen racisme en discriminatie gemeten en geëvalueerd?

- Gemeentebreed: we werken op verzoek van de gemeenteraad (motie) een voorstel uit over het rapporteren en monitoren. Dit wordt in het voorjaar met de raad besproken.

b. Zijn er plannen voor regelmatige rapportage over de voortgang aan alle belanghebbenden?

[deze is voor zuidoost denk ik]

5. Samenwerking met Belanghebbenden:

a. In hoeverre heeft de organisatie samengewerkt met belanghebbenden zoals medewerkers, maatschappelijke organisaties en experts op het gebied van diversiteit en inclusie?

[deze is voor zuidoost denk ik]

Gemeentebreed wordt er zeer uitvoerig gesproken met een netwerk van externe partijen, experts en een groot netwerk aan coaches en trainers.

6. Transparantie en Communicatie:

a. Hoe voorziet de organisatie de transparantie te waarborgen met betrekking tot de aanpak van racisme en discriminatie?

- [deze is voor zuidoost denk ik]
- Gemeentebreed: We gaan beter rapporteren over de sancties en maatregelen na voorvallen van racisme en discriminatie. We gaan hiervoor een rapportagesysteem ontwikkelen, want daarmee wordt het transparant wat we doen, hebben we beter overzicht en kunnen we sturen.

b. Welke communicatiestrategieën worden overwogen om de medewerkers op de hoogte te houden van de voortgang?

[deze is voor zuidoost denk ik]

7. Toekomstige Stappen:

a. Wat zijn de geplande stappen en termijnen voor het aanpakken van racisme en discriminatie binnen de organisatie?

[deze is voor zuidoost denk ik]

b. Hoe zal de organisatie ervoor zorgen dat soortgelijke incidenten in de toekomst worden voorkomen?

Gemeentebreed antwoord

- De komende periode zullen er misschien wel meer signalen binnenkomen. Want de problematiek is nog niet opgelost. Ook al werken we hier hard aan.
- De organisatie is ook niet in een paar maanden veranderd. En discriminatie en racisme zijn lange tijd onderwerpen geweest waar je binnen de organisatie over zweeg. Of waar geen ruimte voor was. Dat patroon proberen we te doorbreken.
- Ik hoop ook dat u het externe meldpunt van de MDRA onder de aandacht brengt van mensen die zich melden. Melden kan hier ook anoniem (net als bij Bureau Integriteit).