

## **Stuurgroep Inclusie en Diversiteit**

Uitgenodigd: Peter Teesink 5.1, 2, e  
5.1. 2. e  
5.1, 2, e verslag).

Datum en tijd: Maandag 15 januari 15.30-17.00 uur

Locatie: 2.C.4

### **Agenda**

#### **1. Opening en actualiteiten**

#### **2. Hoe inzetten stuurgroep en leervragen**

*Bijlage 1: Inzet en rol stuurgroep*

- In eerdere stuurgroepen hebben we het gehad over de rol en inzet van de stuurgroep. Wat bespreken we bijvoorbeeld wel en niet in de stuurgroep? Wat doen we hier en welke rol pakt de stuurgroep richting anderen in de organisatie? Waar zetten we stuurgroep voor in? Tot nu toe zijn we nog niet gekomen tot het goede gesprek daarover en concrete afspraken. Er is behoefte aan duidelijkheid over de rol van de stuurgroep, omdat dit ook duidelijkheid geeft voor de leervragen. Die moeten aansluiten bij de inzet van de stuurgroep. We praten hier graag met jullie verder over door aan de hand van bijlage 1.

#### **3. Terugblik technische sessie en raad**

- Tijdens de commissiebespreking op 23 november over de onderzoeken en het anonieme e-mailbericht WPI werden er veel vragen gesteld over de ambtelijke organisatie. Hiertoe heeft de wethouder de raadsleden een technische sessie aangeboden, waarin raadsleden de mogelijkheid krijgen om feitelijke vragen aan ambtenaren te stellen. De technische sessie heeft op 19 december plaatsgevonden.
  - o Er was veel animo voor de sessie: er waren 15 raadsleden aanwezig. Vanuit de organisatie zaten aan t 5.1. 2. e Bureau Integriteit) 5.1, 2, e P&O), 5.1, 2, e Cluster Sociaal), 5.1, 2, e e en Peter Teesink.
  - o We nemen jullie mee in hoe de technische sessie is verlopen.
- Op 21 december is de raadsbrief over het vervolg op de onderzoeken en het anonieme e-mailbericht WPI met de gemeenteraad besproken. Wat opviel was de betrokkenheid van de raadsleden bij het onderwerp en hoe serieus zij dit nemen. Ook waren de raadsleden complimenteuz over hoe de wethouder en de gemeentesecretaris zich verbinden aan dit onderwerp en de daadkracht en toewijding van het college om dit aan te pakken.
  - o Naar aanleiding van de bespreking zijn er 3 moties aangenomen:
    1. Onderzoek gevolgen op bijstandsgerechtigden n.a.v. mogelijk racismeschandaal WPI  
De motie roept op een aantal vervolgstappen in gang te zetten die gaan over bejegening en dienstverlening bij WPI. Dit moet ook breder gaan over de impact op de dienstverlening organisatiebreed. Dit pakken we samen op met WPI.

2. Waarborg dat alle signalen en meldingen worden onderzocht en gerapporteerd aan de gemeentesecretaris en de conclusies aan de slachtoffers c.q. melders

De motie roept op tot transparante communicatie en afhandeling van alle meldingen/signalen/gevallen over discriminatie en racisme. En daarover ook te rapporteren naar de raad.

3. Bestrijd racisme & discriminatie in de gemeentelijke organisatie zichtbaar en effectief

De motie roept op tot het opnemen van sancties binnen P&O beleid en ook te rapporteren over de toepassing van deze sancties. Daarnaast wordt gevraagd omstandersbeleid op te nemen in de bestuursopdracht en deze te versterken met de aanbevelingen uit de onderzoeken.

#### **4. Vooruitblik Verwey Jonker**

#### **5. Stand van zaken acties rondom WPI & onderzoeken**

*Bijlage xx: opdrachtverlening MDRA & Clavis Consulting*

- De opdrachten aan het MDRA (extern meldpunt) en Clavis Consulting (feitenrelaas) zijn verleend. Zie hiervoor bijgevoegd de brief over de opdrachtverlening.
- De opdracht aan IZI solutions voor een organisatiebreed advies (organisatieontwikkeling en leiderschap) wordt nog nader uitgewerkt.
- Er wordt een rapportagesysteem ontwikkeld om beter te rapporteren over maatregelen en sancties na voorvallen van discriminatie en racisme. In het voorjaar doen we een voorstel over de opzet en indicatoren van de rapportages. De actualisatie van de bestuursopdracht is het 1<sup>e</sup> rapportagemoment, deze wordt voor de zomer met de raad gedeeld.
- We kijken ook naar het verbreden van de sanctioneringsmogelijkheden. Dit is onderdeel van de implementatie van de antidiscriminatiemaatregelen.
- De belangrijkste inzichten en aanbevelingen die volgen uit de opdrachtverstrekkingen worden ook meegenomen in de actualisatie van de bestuursopdracht. Daarin wordt ook het totale pakket aan maatregelen dat volgt uit de onderzoeken naar discriminatie en racisme binnen de gemeente Amsterdam. De komende maanden wordt verkend welke aanbevelingen haalbaar zijn en waar de focus op wordt gelegd.