

Schriftelijke vragen aan het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Nijmegen conform artikel 39 van het Reglement van Orde

Betreft: **Institutioneel racisme bij gemeentelijke organisaties.**

Nijmegen, 30 oktober 2023

Geacht college,

Afgelopen weken zijn er verschillende artikelen en brieven gepubliceerd waarin zorgelijke signalen worden geuit over discriminatie binnen gemeentelijke organisaties. Zo is begin oktober 2023 een brandbrief van 200 ambtenaren van de gemeente Amsterdam gepubliceerd, waarin zij aangaven stelselmatig te maken hebben met discriminatie op de werkvloer.¹ Vandaag, 30 oktober, heeft het Kennisplatform Inclusief Samenleven(KIS) een onderzoek gepubliceerd over institutioneel racisme bij gemeenten. Dit onderzoek is gedaan met zes gemeenten. Amsterdam, en vijf overige gemeenten die anoniem zijn gebleven. Uit het onderzoek blijkt dat sollicitanten met een bi-culturele achtergrond ervaren dat ze een kleinere kans hebben om aangenomen te worden. Dat werknemers met bi-culturele achtergrond minder snel in aanmerking komen voor promotie of zich vaker buitengesloten voelen. Deze signalen komen niet alleen vanuit de gedupeerden maar ook vanuit de leidinggevendenden. Ook krijgen deze werknemers ook vaak te maken met microagressies.² Tot slot wordt geconcludeerd dat het aannemelijk is dat deze problemen ook bij andere gemeentes spelen.

De PvdA Nijmegen vindt discriminatie op de werkvloer onacceptabel en heeft naar aanleiding van deze publicaties de volgende vragen:

1. Is het college bekend met het onderzoek van het Kennisplatform Inclusief Samenleven? Zo ja, heeft de gemeente Nijmegen deelgenomen, als een van de vijf anonieme gemeenten, aan het onderzoek?
Indien Nijmegen niet tot deze gemeentes behoort: Is het college bereid om in 2024 te onderzoeken of er sprake is van discriminatie op de werkvloer binnen de gemeentelijke organisatie, en bij dit onderzoek expertise van externe en onafhankelijke kennisorganisaties zoals bijvoorbeeld het KIS te gebruiken?
2. Is het college het met de PvdA eens dat diversiteit en inclusie binnen de gemeentelijke organisatie een belangrijke waarde is en actief nagestreefd zou moeten worden? Niet alleen vanuit moreel perspectief, maar juist ook omdat het bijdraagt aan een betere besluitvorming en dienstverlening? Zo ja, welke maatregelen neemt het college om dit te bereiken?
3. De PvdA vindt het belangrijk om inzichtelijk te maken welke maatregelen worden genomen en nog genomen kunnen worden om diversiteit en inclusie te bevorderen, een veilige

¹ [Wethouder erkent na brandbrief: 'Discriminatie is binnen gemeente Amsterdam een breed probleem' \(parool.nl\)](https://www.parool.nl/nieuws/wethouder-erkent-na-brandbrief-discriminatie-is-binnen-gemeente-amsterdam-een-breed-probleem~bb810000-9000-4000-9000-000000000000)

² [Onderzoek: signalen van institutioneel racisme bij gemeenten, gedupeerde ambtenaren durven er vaak niet over te praten \(volkskrant.nl\)](https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/onderzoek-signalen-van-institutioneel-racisme-bij-gemeenten-gedupeerde-ambtenaren-durven-er-vaak-niet-over-te-praten~bb810000-9000-4000-9000-000000000000)



PvdA Nijmegen

werkomgeving te creëren voor ambtenaren van de gemeente Nijmegen en de meldbereidheid te vergroten bij misstanden. Is het college bereid om dit in 2024 te doen? Zo nee, waarom niet?

4. De PvdA vindt het belangrijk om actief te sturen op meer diversiteit in de organisatie, en hierbij niet voorbij te gaan aan diversiteit en een goede afspiegeling ook binnen de managementlaag en hogere schaalfuncties(schaal 13 en hoger)? Is het college bereid om hier in 2024 concrete acties en targets op te formuleren en de voortgang hierop te delen met de raad?

Wij zien uw antwoorden met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Adam Galijasevic,

gemeenteraadslid PvdA Nijmegen