Gemeente Amsterdam

Motie stadsdeelcommissie

Datum sdc vergadering	7 november 2023
Onderwerp	Motie van het lid ker inzake Racisme binnen WPI
Afdoening motie	22 oktober 2024

Onderwerp

Aanpak Intern Racisme en Discriminatie binnen Afdeling Werk, Participatie en Inkomen in het kader van Sociale Basis 2025-2032

Aan de Stadsdeelcommissie

Ondergetekende heeft r voor te stellen:

De stadsdeelcommissie,

Dat een significant deel van de uitvoering van de Sociale Basis 2025-2032 leunt op de afdeling Werk, Participatie en Inkomen (WPI).

Dat binnen de afdeling WPI, waarvan ongeveer 200 medewerkers van kleur onlangs een brandbrief naar de gemeenteraad heeft gestuurd, waarin zij melding maken van intern racistisch geweld en discriminatie.

Dat het van groot belang is dat de bewoners van Amsterdam Zuidoost in contact met de afdeling en bij de behandeling van subsidieaanvragen beschermd worden tegen discriminatie en onrechtmatige bejegening

Er is al erkenning van een groter racisme probleem binnen de organisatie van Amsterdam, en daarom is het van cruciaal belang om er alles aan te doen om hulpbehoevende burgers niet aan dit geweld bloot te stellen.

Verzoekt het dagelijks bestuur om in gesprek te gaan met de wethouder over deze punten:

1. Om extra aandacht en toezicht te vestigen op de wijze waarop medewerkers van de afdeling WPI onze inwoners bejegenen, met bijzondere aandacht voor discriminatie en racistisch gedrag.

Zoals bekend zijn kort na de indiening van deze motie signalen in het nieuws gekomen dat op meerdere plekken binnen de gemeente Amsterdam door medewerkers discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag (waaronder racisme) wordt ervaren. Deze signalen wezen onder andere naar de eigen stadsdeelorganisatie van Zuidoost. De ontwikkelingen volgde elkaar vervolgens zo snel op dat de reactie op deze motie telkens werd ingehaald door de actualiteit. Vandaar dat beantwoording

op zich heeft laten wachten. Waarvoor excuus. Er heeft de afgelopen periode intensief overleg plaatsgevonden tussen het DB en de verantwoordelijk wethouder over discriminatie en ander ongewenst gedrag in de organisatie. Dit overleg heeft zich niet primair gericht op medewerkers van WPI, maar op alle medewerkers die actief zijn in Zuidoost. Het gaat daarbij zowel om extra aandacht voor discriminatie en ander ongewenst gedrag tussen ambtenaren onderling als van ambtenaren naar burgers. Mede op basis van onderzoeken die recentelijk zijn gepubliceerd en signalen en ervaringen vanuit de organisatie wordt de Bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit momenteel vernieuwd.

2. Om passende maatregelen te nemen om discriminatie en intern racistisch geweld binnen de afdeling WPI tegen te gaan en te voorkomen.

Op 16 juli 2024 heeft het College de raad met een brief geïnformeerd over het rapport dat op 4 juli jl.is opgeleverd over de verkenning van het anonieme bericht bij directies Werk, Participatie en Inkomen, waarin maatregelen gericht op het voorkomen van discriminatie en racisme worden beschreven.

3. Om nauw samen te werken met de medewerkers van WPI, met inbegrip van degenen die de brandbrief hebben gestuurd, en met externe experts om een inclusieve en respectvolle werkomgeving te creëren.

Vele medewerkers van WPI zijn gehoord om tot bovengenoemd rapport met aanbevelingen te komen.

4. Om te rapporteren aan de stadsdeelcommissie over de genomen stappen en voortgang in de strijd tegen discriminatie en intern racistisch geweld binnen de afdeling WPI.

Naar verwachting is in het najaar van 2024 de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit gereed. Hierin maken we concreet op welke maatregelen we de komende periode (gaan) inzetten. Deze bestuursopdracht wordt aangeboden aan de gemeenteraad. Over de stand van zaken wordt jaarlijks gerapporteerd.

Aanvullend:
Het werken aan de interne organisatie draagt bij aan hetgeen er daar buiten gebeurt. Meer representatie in de organisatie, meer bewustzijn over I&D, discriminatie en racisme, moet ook helpen om beleid en dienstverlening meer inclusief en gelijkwaardig te maken. Heel concreet werken we als gemeente de komende periode aan het ontwikkelen van een instrument om te toetsen hoe inclusief onze dienstverlening is. Dit ontwikkelen we met Movisie. Op basis van deze metingen kunnen directies vervolgens kijken waar en hoe ze de dienstverlening (indien nodig) nog inclusiever kunnen maken.

Het dagelijks bestuur beschouwt de motie hiermee als afgedaan.

Indiener(s),

D.L. Bakker (BIJ1)