

X Gemeente X Amsterdam X Ondernemingsraad

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Gemeenteraad van de gemeente Amsterdam
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Datum 11 oktober 2024
Ons kenmerk OR-dossier 24-36
Uw kenmerk
Behandeld door Ondernemingsraad
Kopie aan Peter Teesink
Bijlage
Onderwerp Standpunt Ondernemingsraad m.b.t discriminatie en ongewenst gedrag binnen de gemeentelijk organisatie

Geachte gemeenteraad,

Met grote bezorgdheid wenden wij ons tot u naar aanleiding van het zorgwekkende rapport over discriminatie en ander ongewenst gedrag binnen onze gemeente. Onze gedachten gaan uit naar alle slachtoffers die zich onveilig hebben gevoeld – en nog steeds voelen – op hun werkplek. De schokkende cijfers en de persoonlijke verhalen van collega's raken ons diep. Als Ondernemingsraad (OR) hebben wij geworsteld met de juiste woorden om ons ongenoegen en onze zorgen te uiten over de harde bevindingen. Toch voelen wij de verantwoordelijkheid om met deze brief een duidelijk signaal af te geven.

Een schrijnende realiteit

De cijfers uit het rapport zijn verontrustend en tonen aan dat een veilige werkomgeving voor veel medewerkers niet vanzelfsprekend is. Maar liefst 55% van de respondenten heeft in de afgelopen 12 maanden te maken gehad met pesten, vernedering en/of uitsluiting. In bepaalde groepen ligt dit percentage zelfs 10-25% hoger. Daarnaast geeft 20% van de respondenten aan de afgelopen 12 maanden verbaal en/of fysiek geweld te hebben ervaren. Dit wijst op een diepgewortelde cultuur van angst en onveiligheid binnen onze organisatie. Ondanks de inspanningen van de gemeente, zoals de oprichting van het 'Bureau diversiteit en inclusie', moeten wij helaas concluderen dat deze maatregelen tot op heden niet het gewenste effect hebben gehad.

Wij zien dat er sprake is van structurele problemen zoals discriminatie, machtsmisbruik, pesten en andere vormen van ongewenst gedrag, die diep in de organisatie verankerd zijn. Het meest zorgwekkende is dat deze problemen vaak hun oorsprong vinden bij leidinggevenden, wat het

voor medewerkers extra moeilijk maakt om zich uit te spreken. Van de respondenten die de afgelopen 12 maanden discriminatie hebben ervaren, geeft meer dan 60% aan dat dit door een leidinggevende kwam. Dit is onacceptabel, en wij veroordelen dergelijk gedrag ten stelligste.

Onze zorgen en verantwoordelijkheden

Als OR voelen wij de verantwoordelijkheid om te zorgen voor een veilige en inclusieve werkomgeving. Het rapport maakt duidelijk dat dit helaas nog lang niet het geval is binnen onze gemeente. Wij onderschrijven de kernboodschap dat de aanpak van discriminatie en ongewenst gedrag een integraal onderdeel moet zijn van ons gemeentelijk beleid en leiderschap. Dit kan en mag geen vrijblijvende kwestie meer zijn.

Daarnaast vinden wij dat te lang is weggekeken van de signalen die medewerkers hebben afgegeven. Het is schokkend dat er zoveel gevallen van discriminatie en ander ongewenst gedrag hebben plaatsgevonden zonder dat hier consequenties aan zijn verbonden. De huidige aanpak is onvoldoende: slechts 21% van de respondenten die in de afgelopen 12 maanden discriminatie hebben ervaren, is tevreden met de manier waarop de gemeente dit aanpakt. Wij eisen dat er nu daadwerkelijk actie wordt ondernomen.

Richting voor concrete acties

Wij steunen de aanbevelingen uit het rapport volledig en willen deze als OR verder ondersteunen. In onze komende aanbevelingsbrief zullen we deze uitgebreider toelichten, maar we willen alvast enkele belangrijke richtlijnen benadrukken die cruciaal zijn voor structurele verandering:

1. **Bescherming van melders en waarborgen van veiligheid:** Medewerkers moeten ongewenst gedrag zonder angst voor repercussies kunnen melden. De meldingsprocedures moeten toegankelijker worden, en melders moeten beschermd worden tegen iedere vorm van vergelding.
2. **Ondersteuning van slachtoffers:** Er moet meer aandacht komen voor de emotionele en psychische ondersteuning van slachtoffers. Toegang tot psychische hulp en praatgroepen moet breed beschikbaar zijn.
3. **Verantwoordelijkheid van leidinggevendenden:** Leidinggevendenden moeten actief bijdragen aan een veilige werkomgeving en mogen geen onderdeel zijn van het probleem. Zij moeten formeel verantwoordelijk worden gehouden voor het creëren van een inclusieve cultuur waarin ongewenst gedrag niet wordt getolereerd.
4. **Duidelijke normen en consequenties:** Bij herhaalde meldingen dienen de betrokkenen geschorst te worden en, indien de beschuldigingen bewezen worden, ontslagen. Geen enkele vorm van ongewenst gedrag mag zonder gepaste consequenties blijven.
5. **Transparantie en monitoring:** Er moet regelmatig een transparante rapportage komen over de voortgang van de genomen maatregelen. Dit rapport moet openbaar zijn en op directieniveau ontwikkeld, uitgevoerd en geëvalueerd worden. De OR verwacht ook op de hoogte te worden gehouden van de ontwikkelingen en concrete acties.
6. **Educatie en bewustwording:** Het is essentieel dat medewerkers en leidinggevendenden zich bewust worden van wat acceptabel gedrag is. Trainingen en bewustwordingscampagnes over discriminatie, machtsmisbruik en ongewenste omgangsvormen zijn hierin cruciaal.

Wij benadrukken het belang van betrokkenheid van medewerkers bij de uitvoering van de aanbevelingen. De OR stelt voor om regelmatig consultatie- en feedbacksessies te organiseren. Waar nodig zal de OR hierin een actieve rol spelen.

Onze toezegging

Als OR erkennen wij dat wij eerder een actievere rol hadden moeten spelen in het signaleren van discriminatie en ongewenst gedrag. Wij zijn vastberaden om in de toekomst een actievere rol te vervullen en dit proces nauwlettend te volgen totdat er daadwerkelijke verbeteringen zijn gerealiseerd. Wij verwachten dezelfde toewijding van de gemeente, waarbij niet alleen in woorden, maar ook in daden verantwoordelijkheid wordt genomen.

Het welzijn en de veiligheid van onze medewerkers moeten altijd de hoogste prioriteit hebben.

Met vriendelijke groet namens de Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam,

5.1, 2, e

5.1, 2, e

Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam

5.1, 2, e

5.1, 2, e

Ondernemingsraad Gemeente Amsterdam