

Lid Mangal

- Hoe kan dit. Gesproken groep 200 medewerkers. Moeite onder woorden brengen. Verbaast me niet meer. Dat dit voorkomt, kijkt niet meer van op. Probleem onveilige werkvloer, uitsluiting. Is er nog steeds. Iets wat een cursusje niets aan bedrijfscultuur veranderd. Heeft wethouder zitten slapen? Uitsluiting personen gemist? Had WH niet allang op de hoogte moeten zijn? Waarom niets gedaan met klachten? Zelfs bij BI, wat heeft die daarmee gedaan?

Om hoeveel klachten gaat het, overzicht van de klachten bij welke managers + BI en de reden waarom er niets mee is gedaan. + overzicht van mensen die gedwongen afdeling hebben moeten verlaten.

Hoeveel aanvragen op dit moment bij UWV voor contractbeëindiging en hoeveel mensen hebben bi culturele achtergrond?

Waar was de OR+rol?

Wat waren de onderzoeksslagen en wat is er met die conclusies gedaan?

Lid mangal,

Pestprotocol en hoe scherp gehanteerd?

Geen pestprotocol, 1 vd maatregelen interne antidiscriminatiebeleid was om die te ontwikkelen

Lid van pijpen, ongelofelijke angst om uit te spreken.

Waarom geen externe vertrouwenspersonen ?

Zijn er al meer structurele maatregelen die verder gaan dan nota

Lid krom

Meer handvatten om hier als raad op goede manier mee om te kunnen gaan.

Aantijgingen verdienen onderzoek tot op de bodem

Voor zowel initiatiefnemers als gemeentelijk apparaat als geheel, schadelijk en werkt door in andere afdelingen

Heeft wethouder op wat voor manier dan ook eerder signalen gehad van onveilige

Op de hoogte van cultuur? Spelen er breder problemen en hoe wordt daar op geacteerd?

Plannen? Onderzoek instellen en door wie uitgevoerd?

Lid olivieira

- hoe ziet wh interne VP, idee om externe VP als ombudsman actievere rol te geven?

- interim directeur HR geen vacature

- mogelijkheid om ons op de hoogte te houden van proces en pva

- vindt de wh dat zij politiek verantwoordelijk is als het blijkt dat gemeente ernstig in gebreke is gebleken?

Lid namane

Zorgvuldig zijn voor alle betrokkenen. Logisch om te doen externe partij van buiten. Of alleen maar advies van buiten?

Stevig gehandeld bij misstanden; kan wh daarop ingaan?

Grote stap voor melders om aan bel te trekken. Goed afgehandeld worden. Geldt voor dit onderzoek en andere meldingen bij gemeenten. Ingaan op manier waarop tot nu toe contact is geweest met afdeling. Medewerkers goed op hoogte-> betrekken erbij. Wordt dat gedaan?

Systeem van meldingen helemaal intern

Lid Schmit

Naast dit; welke stappen gaat de wh nog meer nemen?
Op welke wijze raad informeren over volgende stappen

Lid havelaar

- hoe zou de wh de cultuur binnen gemeentelijke organisatie omschrijven. Hoe verhouden die vragen zich tot dit signaal
Onderdeel van patroon of uitzondering, deelt wh die analyse?

Toezeggin; anonieme bronnen dat zij betrokken kunnen worden bij formulering onderzoeksvraag + betrokken bij selectie onderzoekspartij
Bij elke stap onderzoek betrokken en hoor en wederhoor. Conceptversie onderzoek.

- hoe zijn de vakbonden & medezeggenschap betrokken. Welke rol krijgen zij?

- nu niet moment om over reputatie gemeente na te denken. Vertrouwen herstellen. Wh oproepen om dit proces uit te voeren om voorbeeld te zijn hoe je hiermee om moet gaan. Toezeggen wh?

Lid perdok

- wat zijn de taken van BI
- hoeveel klachten krijgen ze binnen
- eerder soortgelijke signalen
- welke maatregelen om klokkenluiders te beschermen
- welke consequenties voor mensen die stelselmatig overschrijdend
- zijn er richtlijnen binnen gemeente

.....

Garmy

Zorgvuldig omgaan

- overweging om externe vp aan te stellen vanwege kritiek BI
- van mening binnen organisatie bekend welke stappen je moet ondernemen als je hiermee te maken hebt en is wh van mening dat dit goed wordt opgepakt?

Lid havelaar

- fetenrelaas

Is het bureau al geselecteerd?
Oproep begeleidingscommissie/klankbordgroep.

Lid garmy

Lid van pijpen
Welke waarborgen worden geboden voor veiligheid anonieme briefschrijvers.

Lid olivieira
In hoeverre is het advies vrijblijvend?

Lid perdok
Consequenties plegers gedrag

Lid namane
Wordt er met melding iets gedaan, heeft het zin om te melden.

Lid mangal consequenties
En dan?

Lid olivieira
Concrete consequenties?

Lid van pijpen
Hoe kan je effectief om die hiërarchie heen?
Ook echt in advies meenemen, anders hebben we er niks aan.
Bij het optreden ook om de hiërarchie heen kunnen. In processen aandacht voor zijn. Hoe kan je dat doen?

Lid mangal
Ombudsman meerdere keren dit jaar gesprek met wethouder en gs.
Psychologische onveiligheid en positionering BI. Als je daarvan wist, wat al die tijd gedaan?

Lid namane
Op welke manier is er contact met mensen van afdeling

Lid havelaar
Wat is de rode draad hierdoor heen?
Werkgever die heeft ernstig signaal gehad. Gerelateerd aan voorbeeldgedrag.
Hoe pak je dat in grote lijnen aan. Kader? Kenmerkende acties die gemeente Amsterdam als werkgever uitzet om voorbeeld te stellen.
Hoe reageer je als daadkrachtig bestuurder.

Lid van pijpen
Externe onderzoek/advies.
--> kijken hoe we dat gaan aanpakken en kunnen raad daar van op de hoogte houden. Kijken hoe we externe VP daarin neer kunnen zetten neemt wh mee.

Lid mangal

Ontslagbescherming, behoud van salaris? Welke garanties geeft de wethouder?
--> Toezegging; niemand wordt ontslagen als je je meldt.

Ombudsman aparte kamer in te richten speciaal voor ambtenaren vanwege de vele medelingen die hij binnen krijgt. Waarom is de wethouder daar niet op ingegaan?

--> goed dat ombudsman dat soort suggesties doet, maar moet gemeente zelf goed gaan regelen.

Lid mangal

Gemeente is niet bij machte om dit zelf in te richten.

Er wordt dossier opgebouwd van iemand die z'n nek uitsteekt. Niet meteen ontslag, maar wel na een jaar 1, 5jaar.

--> gemeente moet dat wel bij machte zijn. Hopelijk uit externe advies.

Lid bobeldijk

Wil dat het terugkomt ter bespreking in de commissie.

Agenda ter bespreking

Lid van pijpen

Feitenrelaas + adviezen.

Nadrukkelijk vastleggen dat raad hiervan op de hoogte wordt gehouden.

JA21

lid van berkel

1. het zou beleid/regels moeten zijn om het institutioneel te maken. doet ertoe of het dan beleidsmatig racisme is of persoonlijke discriminatie.

lid van berkel

evident dat er racisme & discriminatie gevoeld en ervaren wordt door vele mensen.

noem voorbeelden

hoe is institutioneel racisme ingebed in IWS?

1. het zou beleid/regels moeten zijn om het institutioneel te maken. doet ertoe of het dan beleidsmatig racisme is of persoonlijke discriminatie.

Definities

Discriminatie

- Discriminatie is mensen negatief behandelen op basis van één of meer aspecten van hun identiteit. Zo kunnen mensen worden uitgesloten, achtergesteld, ongelijk behandeld, negatief bejegend of bedreigd. Bijvoorbeeld op basis van hun geslacht, seksualiteit of afkomst. (Bron: CvdRM)

Racisme

- Racisme is discriminatie op basis van etnische afkomst en huidskleur, cultuur of religie. Of een combinatie hiervan. Mensen worden uitgesloten, achtergesteld, ongelijk behandeld, negatief bejegend of bedreigd, omdat ze bijvoorbeeld zwart, moslim, joods, Aziatisch, Sinti of Roma zijn. Bij racisme is het uitgangspunt dat bepaalde etnische of religieuze groepen minderwaardig zijn. (bron: KIS, door gemeente/Movisie meer toegankelijkheid)

Institutioneel racisme

- Bij institutioneel racisme leiden processen, beleid en de praktijk van organisaties tot meer ongelijkheid tussen mensen van verschillende etnische afkomst, en huidskleur, cultuur of religie. Of andere identiteitsaspecten, zoals bij institutionele discriminatie. (bron: KIS, door gemeente/Movisie meer toegankelijk gemaakt)
- *Aanvulling : Terwijl die identiteitsaspecten niets uitmaken voor het betreffende beleid of proces. Institutioneel racisme of institutionele discriminatie gebeurt bewust of onbewust vanuit vooroordelen of stereotyperingen over bepaalde groepen. Het zorgt ervoor dat mensen vanwege hun verschil worden uitgesloten en achtergesteld. Het gaat niet alleen om bedrijven of (overheids-)organisaties die onderscheid tussen mensen creëren, bevestigen of in stand houden. Het komt ook voor op de arbeidsmarkt, in het onderwijs of in de gezondheidszorg.*

Lid van Berkel, Ja21

- 1. Volgens de definitie van het KIS gaat institutioneel racisme over 'het verschijnsel dat processen, beleid, of (geschreven en ongeschreven regels) van instituten leiden tot structurele discriminatie op grond van 'ras'. Welk beleid en welke geschreven en ongeschreven regels zijn racistisch bij de gemeente Amsterdam?**

[Vraag uit commissie 23 november van lid van Berkel, Ja21]

- Institutioneel racisme gaat over allebei: geschreven of ongeschreven regels. Beleid en processen. Maar ook gedrag van mensen die het beleid uitvoeren.
- Een proces, regel of beleid hoeft in zichzelf niet discriminerend of racistisch te zijn, om wel die uitwerking te hebben.
- Bij de gemeente Amsterdam zien in de CBS cijfers terug dat instroom en doorstroom in onze organisatie niet leidt tot evenredige vertegenwoordiging. Het KIS rapport bevestigt dit.
- Het is ook belangrijk dat we onderzoeken welk beleid en processen wel expliciet uitsluitend zijn.
- In die zin zijn definities belangrijk: namelijk je oplossing passend maken voor het probleem.
- Geschreven regels vragen een andere aanpak dan ongeschreven regels.
- Verder willen we de definities zo snel mogelijk loslaten: we volgens hierin landelijk gerenommeerde partijen, al proberen we het wel iets meer toegankelijk te maken.
- Het moet gaan over de impact en uitwerking in de organisatie.

Lid van Berkel (Ja21)

2. Het vergroten van culturele diversiteit is een ding, maar hoe zorg je dan voor de veiligheid van bijv. LHBTIQA+ medewerkers?

[Vraag uit technische sessie 19 december]

- Gelijkwaardigheid betekent per definitie dat je geen onderscheid maakt tussen groepen.
- Discriminatie van de 1 kan niet discriminatie van de ander betekenen
- De aanname dat met het vergroten van culturele diversiteit de onveiligheid van LHBTIQA+ collega's wordt vergroot is er eentje die ik wil tegen spreken. Dit is stigmatiserend.
- Natuurlijk moeten we ook erkennen dat deze beleving er is.
- En aandacht hebben voor het dialoog hierover.
- Tegelijkertijd hebben we naast persoonlijke opvattingen ook te maken met een organisatienorm. Discriminatie op de werkvloer, in welke vorm dan ook, tolereren we niet.