



Motie

Datum	20 december 2023
Ingekomen onder	Nummer
Status	Status
Onderwerp	Motie van de leden Khan, ... inzake Handhaaf de gedragscode voor ambtenaren beter of implementeer nieuwe handhaafbaar beleid en procedures.

Onderwerp

Handhaaf de Gedragscode voor ambtenaren beter of implementeer nieuw handhaafbaar beleid en procedures om racisme en discriminatie.

Aan de gemeenteraad

Ondergetekenden hebben de eer voor te stellen:

De Raad,

Gehoord de discussie over de onderzoeken naar discriminatie en racisme binnen de gemeente Amsterdam en de vervolgstap-pen op basis van de onderzoeken en het anonieme bericht bij directie Werk, Participatie en Inkomen VN2023-025439

Constaterende dat:

- De recente zorgen over incidenten van racisme, discriminatie en uitsluiting binnen onze gemeentelijke organisatie eindelijk de gemeenteraad hebben bereikt;
- Het bieden van een veilige werkomgeving voor alle medewerkers blijktbaar zeer moeilijk is om voor elkaar te krijgen;
- Er momenteel geen serieuze consequenties zijn voor degenen die zich hieraan schuldig maken.

Verder constaterende dat:

- Onze fractie(s) het van uitermate groot belang vinden dat
 - o Er snel gehandeld moet worden om de veiligheid op de werkvloer van - met name - uitvoerende werknemers te waarborgen;
 - o De versterking tegen wangedrag vanuit leidinggevende posities nadrukkelijk de focus moet krijgen op de bescherming van slachtoffers van dit wangedrag;

- o De versterking tegen wangedrag vanuit leidinggevende posities gericht moeten zijn op duidelijke consequenties ter voorkoming en verspreiding van wangedrag.

Overwegende dat:

- Het onze plicht is als gemeenteraad om een duidelijk signaal af te geven dat racisme, discriminatie en uitsluiting in geen enkele vorm getolereerd mag worden binnen onze organisatie;
- Slachtoffers van racisme en discriminatie het recht hebben op een veilige werkomgeving, zonder de noodzaak tot verplaatsing of aanpassing van hun eigen werkpositie;
- Het essentieel is dat het noodzakelijk is om consequente en strikte maatregelen te nemen tegen de daders van racisme en discriminatie, vooral in gevallen waarbij herhaaldelijk wangedrag plaatsvindt.

Verder overwegende dat:

- Onze fractie(s) hebben geconstateerd dat dit probleem zich niet alleen voordoet bij de afdeling Werk, Participatie en Inkomen, maar wijdverbreid voorkomt in grote delen van het ambtenarenapparaat waarbij de daders vooral in leidinggevende functies zitten;
- Onze fractie(s) het van uitermate groot belang vinden dat het creëren van een meer inclusieve, respectvolle en veilige werkomgeving voor iedereen een kerntaak is van de wethouder en de gemeentesecretaris.

Verzoekt het college van burgemeester en wethouders

Om:

- onverkort de gedragscode voor ambtenaren te handhaven, die momenteel met voeten wordt getreden;
- Indien de gedragscode niet gehandhaafd kan worden, binnen 3 maanden een duidelijk beleid en procedure te implementeren voor de omgang die wél gehandhaafd kan worden waarin:
 - o herhaald (ernstig) wangedrag door leidinggevendens leidt tot demotie of ontslag;
 - o herhaald (ernstig) wangedrag dat niet door hoger leidinggevendens wordt aangepakt leidt tot demotie of ontslag van de hoger leidinggevende
- De Raad te informeren hoe de gedragscode zal worden gehandhaafd dan wel over de nieuw te implementeren beleid en procedures.

Indiener(s),

S.Y. Khan (DENK)

Preadvies

Ontraden

- Het vermijden en tegengaan van discriminatie is een belangrijk onderdeel van de Gedragscode van de gemeente Amsterdam en daarmee van het bestaande integriteitsbeleid.
- Daarin staat dat je je niet schuldig maakt aan discriminatie. Discriminatie is aangemerkt als ongewenst gedrag. Discriminatie is ook expliciet als een integriteitschending benoemd.
- Als het concrete vermoeden bestaat dat de gedragscode is overtreden, kan er opdracht worden gegeven om hierover met elkaar in gesprek te gaan, een persoonsgericht onderzoek in te stellen en/of een analyse uit te voeren.
- Bij een overtreding van de Gedragscode kan er ook een rechtspositionele maatregel volgen. Het doen eindigen van het arbeidscontract is de meest zware maatregel voor de meest ernstige kwesties.
- De conclusie dat de gedragscode niet wordt nageleefd is een hele stevige.
- We zien dat we bij signalen over discriminatie en racisme enerzijds vaker en meer zichtbaar kunnen optreden.
- Maar anderzijds gaan signalen en meldingen ook over subtiele vormen van racisme en discriminatie. Dat maakt het handelen hierop lastiger.
- We vinden het belangrijk om breder te kijken naar persoonlijke maatregelen. Maar naar rode draden die gaan over cultuur en leiderschap. Dat organiseren we niet via de gedragscode.

- Het beter tegengaan van discriminatie door leidinggevenden gaan we onder andere doen door het maken van prestatieafspraken. En door leidinggevenden en overige medewerkers aan te (blijven) spreken op dit vlak, in functioneringsgesprekken en eventueel in een beoordelingsgesprek.
- Dit gaat dan zowel om hun eigen optreden naar medewerkers als om het aanspreken van anderen op hun houding naar collega's. Dit wordt de komende tijd verder uitgewerkt in prestatieafspraken e/o P&O beleid.