



> RETOURADRES Postbus 4902, 6202 TC Maastricht

BEZOEKADRES
Randwycksingel 22
6229 EE Maastricht

Aan de fractie van Partij Veilig Maastricht
de heer R.A.H. Betsch

POSTADRES
Postbus 4902
6202 TC Maastricht

ONDERWERP
Schriftelijke vragen inzake 'onzorgvuldigheid
door GGD met discriminatie-klacht'
BEHANDELD DOOR
KMJG (Kyra) Claessen

DATUM
20 augustus 2024
Verz. 20 augustus 2024
TELEFOONNUMMER
0631066989

BIJLAGEN
--
ONZE REFERENTIE
2024.02399

E-MAILADRES
Kyra.Claessen@maastricht.nl

FAXNUMMER

UW REFERENTIE

Geachte de heer R.A.H. Betsch,

Onderstaand treft u de beantwoording aan van de schriftelijke vragen die uw fractie gesteld heeft.

Vraag 1:

Is het college van B&W van Maastricht op de hoogte van deze zaak en het oordeel van het College van de rechten van de Mens?

Antwoord 1:

Ja, het college is door de GGD Zuid-Limburg op de hoogte gebracht.

Vraag 2:

Staat u als college van B&W achter het handelen van de GGD?

Antwoord 2:

Het college vindt het discriminerend gedrag dat vertoond is naar de medewerkster in kwestie zeer betreurenswaardig. Dit kan en mag nooit gebeuren! Het oordeel van het College van de mens is dat de GGD onvoldoende zorg heeft gedragen voor een discriminatievrije werkomgeving en dat de betreffende discriminatieklacht onzorgvuldig is behandeld. Het college staat niet achter het handelen van de GGD en is van mening dat de GGD dit naar behoren had moeten oppakken.

Vraag 3:

Bent u het eens met de uitspraak van het College van de rechten van de Mens?

Antwoord 3:

Het college staat volledig achter de uitspraak van het College voor rechten van de Mens. Het college is van mening dat discriminatie, in welke vorm dan ook, nooit mag plaatsvinden.



DATUM
20 augustus 2024

Vraag 4:

Het artikel spreekt ook over het eigen protocol van de GGD dat klachten als deze moet begeleiden. Waarom heeft de GGD Zuid-Limburg dit protocol in deze casus genegeerd?

Antwoord 4:

De officiële reactie van de GGD Zuid-Limburg:

'In de eerste plaats betreuren wij het zeer dat de medewerkster in kwestie tijdens haar werk discriminerend is bejegend door een burger. Dat kán niet en dat mág niet. Deze gebeurtenis past op geen enkele manier bij hoe wij als GGD met elkaar en met anderen willen omgaan en communiceren; op basis van wederzijds begrip, vertrouwen en respect. Onze medewerkers zijn daarbij ons allergrootste goed.

Wij zijn continu in gesprek geweest met de betreffende medewerkster en hebben zeer veel in het werk gesteld om zo goed en zo adequaat mogelijk te handelen. Dit te midden van een coronacrisis die het uiterste vroeg van onze organisatie en al onze medewerkers.

Dit neemt niet weg dat er altijd zaken beter kunnen. Dit blijkt ook uit het oordeel van het College, waarin wordt gesteld dat wij in deze zaak niet voldoende zorg hebben gedragen voor een discriminatievrije werkomgeving, en dat de discriminatieklacht naar aanleiding van de discriminerende bejegening door de burger niet zorgvuldig genoeg is behandeld.

Het oordeel van het College en deze zaak in het geheel heeft de GGD niet onberoerd gelaten. Voor ons als overheidsorganisatie, maar ook in alles waar we als GGD voor staan is een gelijke behandeling van iedereen een belangrijke kernwaarde. Dit hebben we kracht bijgezet met de ondertekening van een charter Diversiteit en Inclusie, wat gericht is het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer.

Vanzelfsprekend hebben wij, overigens al voor het oordeel van het College, gekeken wat we nog beter zouden kunnen doen en ons protocol aangepast. Hierover is ook nadrukkelijk gecommuniceerd in de organisatie.'

Vraag 5:

Bent u bereid met de GGD Zuid-Limburg te praten en hen op het hart te drukken dat klachten zoals deze altijd serieus genomen moeten worden en niet meer mogen worden genegeerd?

Antwoord 5:

Wij bespreken deze kwestie in het overleg van het aankomend Dagelijks Bestuur (DB). Tijdens dit overleg zal ik benadrukken hoe belangrijk het voor onze gemeente is dat zulke incidenten adequaat worden opgepakt, waarbij hun eigen protocol nadrukkelijk dient te worden opgevolgd. Zoals minister Ollongren eerder benoemde 'Discriminatie is een diepgeworteld probleem en het bestrijden ervan vereist de inzet van ons allemaal'.



DATUM
20 augustus 2024

Vraag 6:

Is het mogelijk dit protocol waar mogelijk nog verder aan te scherpen zodat binnen de GGD Zuid-Limburg een discriminatie vrije werkomgeving ontstaat voor alle werknemers binnen de organisatie?

Antwoord 6:

Zie antwoord 4. De GGD heeft na het plaatsvinden van dat incident hun eigen protocol aangepast. Het aanpassen van het protocol heeft de GGD uitdrukkelijk gecommuniceerd binnen hun organisatie, zodat dit soort incidenten in de toekomst voorkomen kunnen worden.

Hoogachtend,
Namens het college van burgemeester en wethouders van Maastricht,

Alain Garnier
Wethouder Sociale zaken, Gezondheid, Arbeidsmarktbeleid en Vastgoed

Schriftelijke vragen