

Motie Tekir

- In de titel van de motie wordt gesproken over 'uitsluiting op de arbeidsmarkt' en dit is feitelijk, juridisch, onjuist. Wettelijk gezien is er geen sprake van uitsluiting op de arbeidsmarkt als een organisatie vanuit haar signatuur sollicitanten werft die deze signatuur delen. Immers het betreft de wettelijk toegestane uitzondering op Artikel 1 van de grondwet.
- Het omgekeerde is wel waar: op het moment dat de overheid deze organisaties uitsluit van contracten of subsidie vanwege dit personeelsbeleid, maakt ze zich schuldig aan discriminatie. Een raadsuitspraak, die dit personeelsbeleid onwenselijk verklaard, kan dus absoluut niet in praktijk gebracht worden door college of ambtelijke organisatie. Daarmee is de motie een tandeloze tijger.
- De motie beperkt zich tot organisaties en instellingen die op grond van een religieuze levensbeschouwing eisen stellen aan de levensbeschouwing van een sollicitant. Opmerkelijke beperking: voor niet- religieuze organisaties geldt blijkbaar niet dat het onwenselijk is. Dit is dus tamelijk stigmatiserend.
- Dit alles maakt de motie tot een moralistisch vingertje, dat de raad zou gaan heffen naar die organisaties, die in Gorinchem uitstekend werk verrichten vanuit hun signatuur, maar dan ook alleen die dat vanuit religieuze gronden doen.
- Dat vinden wij ingaan tegen het beleid dat de gemeente de afgelopen jaren heeft ingezet: we herinneren ons allemaal nog de bijeenkomsten in het kader van Meedoen, waar een bonte verzameling van organisaties actief in het maatschappelijke veld elkaar trof onder regie van de gemeente. En zo willen we het ook: meer ruimte voor het maatschappelijk middenveld, lokale initiatieven om te participeren en de onderlinge verbinding te zoeken, overlap te voorkomen. De gemeente zou voornamelijk regisseur worden en sturen op de doelen die met de subsidie verwezenlijkt moeten worden: kwaliteit van aanbod, meetbaar en toetsbaar moet doorslaggevend zijn bij het toekennen van die subsidies.
- Organisaties en initiatieven die het in Gorinchem goed doen, maar nogmaals: alleen de religieuze, krijgen dit moralistische vingertje vanuit de raad voorgehouden, als deze motie aangenomen wordt. Hun personeelsbeleid, waar wij helemaal niet over gaan, wordt als onwenselijk weggezet, met de ondertoon: eigenlijk zouden we geen zaken met u willen doen, maar dat mogen we in de praktijk niet effectueren. Eerlijk gezegd vind ik dat een schoffering van die organisaties, die niet alleen heel goed voldoen als het gaat om de kwaliteit, maar ook nog eens meerwaarde brengen doordat zij gemotiveerde vrijwilligers op de been weten te brengen én zelf door hun achterban voor een deel financieel gedragen worden. Wat doet zo'n uitspraak van de raad voor de relatie van de gemeente met deze organisaties. Dit moeten we als raad helemaal niet willen, we laten ons daarmee van een kwalijke kant zien.

Voor onderbouwing o.a:

In 2012 wijst de rechter een zaak af van een vrouw die als facilitair medewerker had gesolliciteerd bij het LdH. Volgens de wet mag een organisatie vanuit de eigen godsdienstige identiteit een beroep doen op de uitzonderingsregel in de wet en eisen stellen op dit gebied aan sollicitanten onder bepaalde voorwaarden:

1. Instelling moet levensbeschouwelijke grondslag hebben (vastgelegd in statuten e.d)
2. Er moet consistentie zijn in het gevoerde beleid ter handhaving van de identiteit
3. Er moet noodzaak aangetoond worden van functie-eisen
4. Er mag geen ander enkel-feit zijn (sexe, afkomst e.d)

De commissie gelijke behandeling moet toetsen of instelling aan deze eisen voldoet en heeft geconcludeerd dat LdH voldoet aan de eisen en dat ook voor een facilitair medewerker de eis om te voldoen aan de identiteit van de organisatie gesteld mag worden: de manier waarop invulling gegeven wordt aan het uitvoeren van de werkzaamheden heeft invloed op collega's en cliënten, dus is de eis van het LdH gerechtvaardigd dat ook een facilitair medewerker die identiteit deelt.

Trouw 10-12-2009

A'dams college beroept zich op de wet Gelijke Behandeling die stelt dat organisaties eisen mogen stellen aan de religieuze gezindheid van hun werknemers. Deze organisaties uitsluiten van subsidie voor hun maatschappelijke activiteiten zou discriminatie zijn. Niet de signatuur of het personeelsbeleid telt, maar het product dat zij leveren