Gemeente
Amsterdam

# Werksessie inclusie en diversiteit (I&D): ‘Gewenst en ongewenst gedrag’

## Dienstverlening

**Hosts:**

5.1, 2, e **(lid werkgroep I&D)**
5.1, 2, e **(lid werkgroep I&D)**
5.1, 2, e **(Bureau Integriteit)**
5.1, 2, e **(lid werkgroep I&D)**
5.1, 2, e **(programmamanager I&D)**

# Inleiding

- Eind 2023 resultaten KIS en Muzus
- Voor zomer 2024 Verwey Jonker:
  - 6900 collega’s deden mee, 30% van alle medewerkers.
  - 55% ervoer afgelopen jaar pesten, vernedering en/ of uitsluiting (ongewenst)
  - Bijna de helft geeft aan dat het ongewenste gedrag door leidinggevenden of directe collega’s kwam
  - 14% ervoer het afgelopen jaar discriminatie (daarvan kwam 60% door leidinggevenden)
  - 63% zag pesten, vernedering en/ of uitsluiting bij anderen

# Inleiding

- **Doel:** Start van het open gesprek over dit complexe onderwerp

- **MT:** Wil het onderwerp bespreek maken
  - Sessie voor leidinggevenden (na 9 juli)
  - Sessies voor medewerkers (nu en later in jaar)

- **Verder:**
  - bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028
  - actieplan DVL
  - leiderschapsdagen

# Wanneer is iets ongewenst gedrag?

A. Dat ligt aan de perceptie van de ontvanger
B. Dat ligt aan de intentie van de zender/dader
C. Dat ligt aan algemene normen en waarden
D. Alle drie de antwoorden kloppen

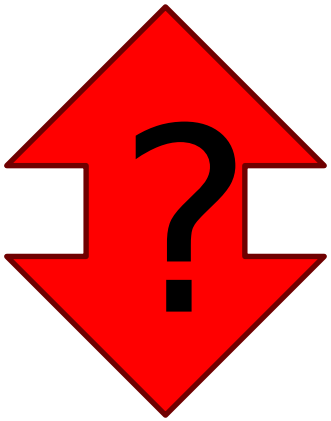
# Wat is ongewenst gedrag?

- Uitgangspunt: uiteindelijk bepaalt de ervaring van de betrokkene of iets ongewenst gedrag is

- Vormen van ongewenst gedrag:
  - (Seksuele) intimidatie
  - Pesten
  - Verbaal en/of fysiek geweld
  - Discriminatie

- Verschillende vormen van ongewenst gedrag versterken elkaar

# Inclusie en diversiteit




# (on)gewenst gedrag

# Inclusie en diversiteit

- **Diversiteit** verwijst naar de aanwezigheid van verschillen tussen mensen in een groep of samenleving. Dit omvat aspecten zoals geslacht, etniciteit, leeftijd, cultuur, en meer.

- **Inclusie** betekent dat iedereen, ongeacht hun verschillen, wordt verwelkomd en gewaardeerd. Het draait om een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en gelijk wordt behandeld.

# I&D EN (on)gewenst gedrag

- Inclusie en diversiteit zorgen voor een gezonde, respectvolle omgeving, terwijl het gebrek daaraan vaak leidt tot ongewenst gedrag.

- Het actief bevorderen van beide kan helpen ongewenst gedrag te voorkomen en aan te pakken.

- Anders gezegd: normen voor gewenst gedrag worden versterkt.

# Hoe ga je goed met elkaar om?

Ongewenst gedrag?

of

Gewenst?

# Een collega krijgt regelmatig grappen naar zijn hoofd over zijn tatoeages.

**A.** Gewenst

**B.** Ongewenst

**‘Goedemorgen, schoonheid. Zal ik jou eens lekker verwennen met een heerlijk kopje koffie?’, zei de collega in de koffiecorner.**

**A.** Gewenst

**B.** Ongewenst

# Mijn collega heeft mij vanmorgen niet gegroet en de anderen wel.

A. Gewenst

B. Ongewenst

# We geven ons zomerfeest tijdens de Ramadan

**A.** Gewenst

**B.** Ongewenst

**Een groep collega’s is samen gaan borrelen. Als je ernaar vraagt zeggen ze: ‘Ja we waren borrelen, maar jij bent moslim dus je drinkt niet toch?’**

A. **Gewenst**

B. **Ongewenst**

**Stagebegeleider tegen stagiair: ‘Ga je mee lunchen? Ik kan je vast wel verder helpen met je carrière.’**

A. **Gewenst**

B. **Ongewenst**

# Als reactie op een klacht van een medewerker over ongepast gedrag: ‘Dit is Amsterdam, je moet wel tegen een stootje kunnen hier’.

A. Gewenst

B. Ongewenst

# Verergerende factoren: Omstandergedrag

Meelopers uit berekening

Meelopers uit angst

Niet-meelopers die niet inzien dat er wordt gepest

Iemand met status naar wie geluisterd wordt



Zondebok

Niet meelopers die neutraal willen blijven

Pester/agressor

**Een collega krijgt van een andere collega regelmatig seksueel getinte complimenten. Je weet dat je collega dat niet leuk vindt, maar er ook niks van durft te zeggen. Wat doe je?**

# Verergerende factoren: wegkijksmoezen

- *Wie ben ik om er wat van te vinden?*
- *Dat is nu eenmaal de cultuur hier, wen er maar aan*
- *Je kan mensen toch niet veranderen*
- *Mijn deur staat altijd open!*
- *Mijn leidinggevende doet het ook*
- *Waar twee vechten, hebben twee schuld*
- *Als je eerder was gekomen, had ik het kunnen voorkomen*
- *Laten we er geen hele toestand van maken, het waait wel over*

# 1e stap om gewenst gedrag te bevorderen?

Aanspreken!

- Wees concreet
- Richt je op gedrag, niet op de persoonlijkheid
- Let op toon, moment, setting
- Ga uit van jezelf, hoe het voelde
- Sta open voor een reactie

# Wat te doen bij Ongewenst gedrag?

Indien mogelijk, probeer het eerst zelf op te lossen: ga het gesprek aan

**Hulp intern:**
BOT-medewerker, leidinggevende/manager, vertrouwenspersoon, Bureau Integriteit.

**Externe hulp:**
Politie, Slachtofferhulp Nederland, Centrum Seksueel geweld, Meldpunt discriminatie.

# De rol van de vertrouwenspersoon (VP)

**Wat doet een VP:**

- luisteren, meedenken, ontrafelen
- informeren (regels, procedures, afspraken) en adviseren
- steunen, begeleiden en doorverwijzen

**Wat doet een VP niet:**

- jouw probleem overnemen
- jouw conflict oplossen
- geen waarheidsvinding

VP voor Dienstverlening is 5.1, 2, e maar alle VP’s werken voor iedereen.

Meer info via https://hoofdstad.sharepoint.com/sites/in-rw-vvw/sitepages/vertrouwenspersonen-0.aspx

# Vragen?