

## **Stokpaardjes Mangal en mogelijke vragen**

- externe toets gedragscode
- sanctionering & verplaatsen van mensen
- second opinion
- extern meldpunt

**Er staat in de Uitvoeringsagenda dat er een externe toets komt voor de gedragscode en beleid sanctioneren. Wat houdt dit precies in? En wanneer kunnen we resultaat hiervan verwachten?**

- De gedragscode en beleid sanctioneren gaan we toetsen vanuit het perspectief van gelijkwaardigheid en antidiscriminatie.
- Het is heel belangrijk voor het slagen van de opgave dat het beleid, de werkwijzen, procedures en processen inclusief zijn.
- Soms is die kennis al in de organisatie aanwezig.
- Maar soms hebben we daar externe kennis/advies voor nodig om versneld te kunnen komen tot inclusief beleid, processen, procedures en werkwijzen.
- Dat geldt voor de toets op het beleid over sanctionering, en de gedragscode.
- We gaan de ze toets het eerste kwartaal 2025 laten uitvoeren. De resultaten verwachten we [kwartaal?] te kunnen delen.

**Ik ben nog steeds van mening dat de ombudsman de beste plek is voor medewerkers om klachten te melden. Waarom wordt dit niet in overweging genomen?**

- Deze vraag is in eerdere commissie beantwoord.
- Medewerkers met klachten kunnen terecht bij Discriminatie.nl Regio Amsterdam.
- Deze organisatie heeft de infrastructuur als het gaat om meldingen over discriminatie en racisme.
- Het is een onafhankelijke partij. En heeft de vrijheid om te escaleren wanneer ze vinden dat wij iets niet goed oppakken.
- Voor het inzetten van de ombudsman geldt formeel dat de interne weg eerst goed bewandeld moet zijn.
- Deze optie is er altijd.

**Discriminatie.nl Regio Amsterdam probeert een neutrale organisatie te zijn door niet naast gedupeerden te gaan staan.**

- Dit herken ik niet.
- Het DRA is er in eerste instantie voor de melder.
- Het DRA gaat met de melder in gesprek en samen wordt gezocht naar een passende oplossing. Hoor en wederhoor is hier ook onderdeel van, dat betekent dat

het DRA ook in gesprek zal gaan met degene over wie de melding gaat.

- Hier mag ook iemand bij aanwezig zijn, bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon. Daarna volgt er een bemiddelingsgesprek.
- In dit gesprek treedt DRA op als onafhankelijke partij. Na afloop van het traject zal het DRA nog tweemaal contact opnemen met de melder om te horen hoe het gaat, dit is onderdeel van de nazorg.

### **Ik zie in de nieuwe Bestuursopdracht en Uitvoeringsagenda nog geen maatregelen om leidinggevenden die zich schuldig maken aan ongewenst gedrag te ontslaan. Waarom kunnen zij gewoon blijven zitten?**

- Het is niet zo dat medewerkers, waaronder ook leidinggevende gewoon blijven zitten, maar een medewerker ontslaan kan niet zomaar.
- We kunnen de arbeidsovereenkomst alleen beëindigen als daarvoor een goede reden is (een redelijke grond).
- Deze ontslaggronden staan in de wet en hiervoor gelden strikte voorwaarden. Dit moet per geval worden beoordeeld. Iedere situatie is maatwerk en soms zijn andere maatregelen zoals een waarschuwing meer passend.

- Het is daarbij belangrijk dat leidinggeevenden weten wat er van hen wordt verwacht.
- Leidinggeevenden hebben een belangrijke rol als het gaat om inclusie en diversiteit
- Voor hen zetten we een aantal maatregelen in om het inclusief leiderschap te vergroten.
- We maken bijvoorbeeld prestatie- en resultaatafspraken met leidinggeevenden.
- We hebben in het leiderschapsprogramma blijvend aandacht voor inclusie, diversiteit, antidiscriminatie en sociale veiligheid.
- Leidinggeevenden krijgen meer ondersteuning bijvoorbeeld intervisie en trainingen.
- En we nemen inclusie op in de beoordelingsgesprekken van leidinggeevenden.
- Met al deze maatregelen stellen we een norm. Als het gedrag van een leidinggevende daartoe aanleiding geeft dan gaan we in gesprek.
- Het hangt dus van de feiten en omstandigheden af of een ontslag in dat geval mogelijk is.
- Er zijn gevallen waarbij het gebeurt dat we iemand vragen de organisatie te verlaten, omdat degene niet bijdraagt aan organisatie die we willen zijn.
- In verband met privacy en respect voor de betrokkenen wordt er vaak niet gecommuniceerd over deze gevallen.

- Daarom is het vaak niet zichtbaar en navolgbaar wat er aan zulke gevallen vooraf is gegaan.
- Dat willen we beter gaan doen, door hier vaker en beter over te communiceren. Waarbij we wel rekening houden met de privacy van de betrokkene.

### **Ik lees dat er een nieuwe maatregel komt waarbij medewerkers een second opinion kunnen aanvragen. Hoe werkt dit?**

- Sommige medewerkers geven aan dat hun melding niet in behandeling is genomen op een voor hen gewenste manier.
- Bijvoorbeeld omdat onderzoek niet mogelijk was, omdat de casus ging over een cultuur- of leiderschapsvraag.
- We richten een multidisciplinair team in, onder leiding van een externe adviseur, waar medewerkers terecht kunnen voor een herbeoordeling van hun melding of signaal.

### **Wie gaat de Second Opinion uitvoeren? Wordt dit een weer een apart meldpunt? En wanneer start dit?**

PM