

Advies betreffende discriminatie en ongewenst gedrag op de werkvloer

Bij de afhandeling van klachten over discriminatie en ongewenst gedrag op de werkvloer is ons opgevallen dat directeuren regelmatig terugverwijzen naar managers. Dit resulteert vaak in onvoldoende adequate reacties bij klachten over discriminatie en ongewenst gedrag. Daarnaast blijkt dat verantwoordelijkheden binnen de verschillende afdelingen niet duidelijk zijn, waardoor meldingen niet adequaat worden opgepakt. Tevens constateren wij een versnipperd en uiteenlopend aanbod van trainingen op het gebied van bewustwording. Met betrekking tot Bureau Integriteit, is het opgevallen dat BI voornamelijk een adviserende rol vervult. Dit leidt er vaak toe dat managers niet weten wat ze met de adviezen van BI moeten.

Om deze problemen aan te pakken, stellen wij de volgende maatregelen voor:

1. **Ontwikkeling van een handelingskader:**
 - a. Formuleer een duidelijk proces, waarin de verantwoordelijkheden binnen de organisatie voor o.a. Bureau Integriteit, P&O en management met betrekking tot het voorkomen en consistent aanpakken van discriminatie en ongewenst gedrag duidelijk is geformuleerd.
 - b. Implementeer een verplichte training voor alle managers, waarin hun verantwoordelijkheden en zorgplicht worden uitgelegd en praktische scenario's worden behandeld.
 - c. Zorg ervoor dat de aanpak van discriminatie en ongewenst gedrag niet alleen gericht is op juridische aspecten, maar ook de impact ervan op individuen en afdelingen.
2. **E-learning bewustwording:**
 - a. Ontwikkel een e-learning over bewustwording van discriminatie en ongewenst gedrag, waarin duidelijk wordt wat van medewerkers wordt verwacht en wat zij van hun werkgever kunnen verwachten zowel voor het slachtoffer als de veroorzaker.
 - b. Zorg voor duidelijke informatie over waar en bij wie werknemers terecht kunnen met klachten of meldingen van discriminatie of integriteitsschendingen.
 - c. Deze e-learning moet verplicht worden gesteld voor alle medewerkers, vergelijkbaar met de module over gedragscode die momenteel bij indiensttreding wordt aangeboden.
3. **Centralisatie van trainingsaanbod**
 - a. Om consistentie, kwaliteit en toegankelijkheid te waarborgen, stellen we voor om het trainingsaanbod te centraliseren, bijvoorbeeld bij Bureau Inclusie en Diversiteit. Op deze manier kan het beschikbare aanbod door alle medewerkers binnen de gemeente worden aangevraagd.
 - b. Ontwikkel interne trainingen en stel specifiek personeel aan om in de trainingsbehoeften van de organisatie te voorzien, in plaats van steeds verschillende externe partijen in te schakelen. Een overweging zou ook kunnen zijn om organisatie breed vaste externe partijen in te schakelen, waarmee dan contracten voor langere termijn worden aangegaan.

c. Stel gespecialiseerde medewerkers aan die leidinggevenden kunnen bijstaan wanneer er iets speelt omtrent discriminatie of ander ongewenst gedrag. Iemand die gespecialiseerd is in deze onderwerpen en naast een juridische blik ook kijkt naar de impact van het voorval op individuen en het team waarin iets speelt. Dit zouden ook mensen van I&D, P&O of BI kunnen zijn wanneer deze hier voldoende op getraind zijn en er expertise is op dit gebied.

4. Verduidelijking en versterking van Bureau Integriteit

- a. Verduidelijk de rol van BI en versterk deze zodat adviezen effectief worden opgevolgd. Het is van belang dat managers weten wat zij met de adviezen van BI moeten doen.
- b. Zorg voor een efficiënte doorverwijzing van meldingen en vragen naar de juiste afdeling en personen binnen de organisatie.
- c. Communiceer duidelijk de vervolgstappen aan alle betrokken partijen en vraag om terugkoppeling om de voortgang te monitoren.
- d. Biedt nazorg door periodiek te checken hoe het met de melder gaat, zelfs als BI geen directe rol heeft in de verder afhandeling. Dit toont betrokkenheid en zorgt voor een positieve ervaring voor de melder.
- e. Beheer de verwachtingen van melder door heb goed te informeren over wat BI doet en wat de beperkingen van BI zijn. Het is cruciaal om melders te laten weten dat BI een adviserende rol heeft en niet altijd kan voorzien in hun verwachtingen.
- f. Schakel het management op de directie eerder in wanneer het management een situatie niet goed oppakt of als er een vermoeden bestaat dat adviezen van BI worden genegeerd.
- g. Stel een duidelijke rolverdeling op tussen BI, management en P&O om verwarring te voorkomen en om ervoor te zorgen dat iedereen weet wat hun verantwoordelijkheden zijn.

Wij zijn ervan overtuigd dat de voorgestelde maatregelen zullen bijdragen aan een veiligere en meer inclusieve werkomgeving binnen de gemeente.