



Opschrift

Vergadering van 20 februari 2024

Nummer: 2024_MV_00107

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Cengiz Cetinkaya: Intern meldpunt Stad Gent

Raadslid(-leden):

Cengiz Cetinkaya - Groen

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

In het voorjaar van 2022 werd aan de stad een meldpunt psychosociaal opgericht waar medewerkers, zowel getuigen als slachtoffers - met klachten rond discriminatie en grensoverschrijdend gedrag terecht konden. De klachten zouden opgevolgd worden door de externe preventiedienst.

Sinds 1 februari 2024 kunnen medewerkers nu ook aankloppen bij het intern meldpunt waar meldingen en klachten door het integriteitscomité zullen worden opgevolgd en behandeld.

Vraag:

Ik heb hierover volgende vragen:

1. Hoe evalueert u het meldpunt psychosociaal? Hoeveel meldingen heeft het ontvangen? Waarover gingen deze klachten?
2. Wat is de reden van de wijziging en de oprichting van het intern meldpunt?
3. Wat is het verschil tussen beide aanspreekpunten?
4. Ik las dat men anoniem zal kunnen melden bij intern meldpunt. Op welke manier zal dat gebeuren en hoe zal dat worden opgevolgd?

Antwoord

We werken op dit moment met een geïntegreerd meldpunt waar onze medewerkers met al hun zorgen of klachten kunnen aankloppen, en van waaruit die door het integriteitscomité worden geanalyseerd. Dit is een vrij recente evolutie en ik licht graag toe hoe en waarom we hiertoe gekomen zijn.

Vanuit ons strategisch kader diversiteit en inclusie ontstond het ‘meldpunt psychosociaal’ in april 2022 in de schoot van het **project** ‘Screening discriminatie binnen het welzijnsbeleid’. Gezien de **duidelijke link met** het intern welzijnsbeleid werd dit traject getrokken door onze interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

In oktober 2022 volgde een eerste tussentijdse evaluatie van het meldpunt met oog op eventuele bijstellingen. Daaruit bleek dat medewerkers hier vlot hun weg naar vonden. Op 6 maand tijd ontving het meldpunt 101 meldingen. Deze meldingen waren zeer divers zoals pesten, discriminatie, schokkende gebeurtenissen, conflicten, agressie. Bovendien bleek uit de gesprekken dat het vaak ging om een combinatie van verschillende redenen. N.a.v. de evaluatie werden door Mensura ook een aantal suggesties gedaan te verbetering van een meer geïntegreerde aanpak van de welzijnswetgeving en de anti-discriminatiewetgeving.

- Er is nood aan extra ondersteuning en bijscholing van leidinggevenden inzake psychosociaal welzijn van onze medewerkers. Door optimaler in te zetten op gesprekken met leidinggevenden en vertrouwenspersonen kan vaak snel, laagdrempelig en verzoenend geschakeld worden bij moeilijkheden.
- Het bleek voor medewerkers moeilijk om het onderscheid te maken tussen de preventiedienst, het integriteitscomité en externe meldingskanalen.
- We stelden bovendien vast dat sommige melders van de interne preventiedienst een opvolging van hun meldingen verwachtten **zonder** dat zij daar zelf verder in betrokken zouden worden. Dat stelde ons voor een uitdaging, want de preventiedienst (die het meldpunt psychosociaal beheerde) heeft geen mandaat om meldingen te onderzoeken of om corrigerende maatregelen voor te stellen.

Daarom gaven we diensten opdracht om een voorstel uit te werken om de werking van het meldpunt psychosociaal bij te sturen en een communicatiecampagne op te zetten om medewerkers wegwijs te maken in de verschillende aanspreekpunten. Min of meer op hetzelfde moment wijzigde in december '22 de wetgeving inzake klokkenluiders en in mei 2023 ook voor meldingen van discriminatie.

We hebben dus de complexere juridische context en de evaluatie (dat medewerkers moeilijk hun weg vonden tussen de verschillende meldpunten) gecombineerd om tot een enkel intern meldpunt te komen.

Daarom hebben we beslist om een intern meldpunt op te richten voor alle meldingen van integriteitschendingen en ongepast gedrag en meldingen van klokkenluiders (die ook over andere vormen van integriteit kunnen gaan).

Al deze meldingen zullen door het integriteitscomité worden onderzocht. Het integriteitscomité is een intern orgaan met vertegenwoordigers van diensten die in hun werking geregeld te maken krijgen met integriteitsonderwerpen. (het kabinet van de algemeen directeur, dienst interne audit, dienst organisatieontwikkeling, de juridische dienst, de HR-juridische dienst en de dienst talent en ontwikkeling).

Bij dit onderzoek wordt bekeken of er op basis van de melding een vermoeden van integriteitschending is. Of we voldoende juiste informatie hebben om de melding verder te onderzoeken. In dat geval zal het integriteitscomité een advies geven aan de algemeen directeur om een actie te ondernemen. Dat kan een persoonsgericht onderzoek naar de vermoedelijke schender zijn, een onderzoek naar de procedure die werd gevolgd, ... Het integriteitscomité zal altijd bewaken dat de nodige maatregelen getroffen worden na de melding zoals een confrontatiegesprek, een bemiddeling, een waarschuwing of een

ontslag. De melder zal na afloop van de procedure op de hoogte gebracht worden van het resultaat van het onderzoek.

Medewerkers die nood hebben aan een gesprek of psychosociale ondersteuning bij een probleem op het werk maar dit (om welke reden dan ook) niet aan het meldpunt willen melden, kunnen nog steeds terecht bij hun leidinggevende, een vertrouwenspersoon of een van de preventieadviseur psychosociaal welzijn.

De preventiedienst en het integriteitscomité werkten samen aan communicatie naar al onze medewerkers, die erop gericht is om te verduidelijken welke meldingskanalen er zijn met welke finaliteit en te benadrukken dat wie een melding doet kan rekenen op een veilige omgeving én een gesprek in vertrouwen. Via het intern meldpunt genieten melder - binnen de recente wetgeving - ook bescherming.

Meldingen bij het intern meldpunt kunnen op 3 manieren gebeuren: telefonisch, per brief of via de daarvoor online ontwikkelde tool (<https://stadgent.grantthornton-whistle.com/nl/report>). Er wordt aangeraden om de tool te gebruiken omdat deze een anonieme melding mogelijk maakt. Je moet je dus als melder niet identificeren, maar kán dat wel doen. Doe je het niet, dan kan het integriteitscomité – dat de meldingen opvolgt – via de tool toch met de melder communiceren en eventuele bijkomende vragen stellen (die opnieuw anoniem kunnen worden beantwoord), de voortgang van het proces aangeven enz. Toch een belangrijk verschil met een anonieme melding via brief, waar het integriteitscomité niet kan op antwoorden naar de melder. Maar ook dan zal de melding worden behandeld en opgevolgd - wat vóór de inwerkingtreding van de klokkenluidersregeling niet gebeurde met anonieme meldingen.

Al deze aanspreekpunten hebben een gezamenlijk doel: zorgen voor een goede en veilige werkomgeving waar iedereen zich goed voelt. We proberen uiteraard vooral een werkomgeving te creëren waar iedereen goed en veilig kan werken, maar in een grote organisatie moeten we realistisch zijn dat er altijd mogelijkheid is dat dit niet altijd en overal of voor iedereen het geval is. Ik hoop hiermee dat medewerkers die toch iets meemaken op het werk, weten bij wie ze terecht kunnen, dat dit steeds in een veilige context kan en dat we met iedere melding aan de slag gaan op een professionele manier die de melder en melding ernstig neemt zonder dat dit tot een blinde heksenjacht leidt. Ik herhaal daarom graag de boodschap die we intern aan onze medewerkers meegeven: Als er iets schort, blijf er niet mee zitten!
