



Rapportage extern meldpunt (periode 01-06-24 t/m 31-01-25)

Aan Peter Teesink en 5.1,5.1, 2, e 5.1, 2, e
Van 5.1, 2, e
Datum maandag 3 maart 2025

Op 18 december 2023 is het externe meldpunt voor medewerkers van de gemeente Amsterdam via Discriminatie.nl/Regio Amsterdam, verder DRA, (voorheen Meldpunt Discriminatie en Racisme Amsterdam/MDRA) van start gegaan. Op 12 juli 2024 is een eerste rapportage geschreven op basis van de meldingen tot en met 11 juni 2024. Deze rapportage gaat over de meldingen van de periode 1 juni 2024 tot en met 31 januari 2025.

Aantal meldingen

In de periode 1 juni 2024 – 31 januari 2025 zijn er 17 meldingen gedaan bij DRA. Dat brengt het huidige totaal op 73 meldingen, gedaan door 79 melder (bij 3 meldingen zijn 2 of meer melder betrokken). Het totaal aantal meldingen voor heel 2024 is 72 (in januari 2025 is 1 melding gedaan).

Wanneer het aantal meldingen tussen 1 juni 2024 en 31 januari 2025 vergeleken wordt met de 56 meldingen in Q1 en Q2 2024 (tot 1 juni 2024), valt het op dat er sprake is van een flinke daling van het aantal meldingen.

Observaties meldingen

De 17 meldingen zijn geanalyseerd op meerdere factoren, bijvoorbeeld op discriminatiegrond en aard van de melding. Hieronder volgen de belangrijkste observaties.

Grond van de meldingen

DRA volgt de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) als wettelijk kader voor de registratie en behandeling van meldingen. Het is voor een melder mogelijk meerdere discriminatiegronden te noemen in één melding. In de wet zijn 12 discriminatiegronden gedefinieerd die strafbaar/vervolgbaar zijn (zie bijlage). Soms wordt er door een melder een discriminatiegrond opgegeven in een melding die niet onder deze wet valt. Een dergelijke melding krijgt dan Niet Wettelijke Gronden (NWG) als registratie. Dat houdt in dat deze discriminatiegrond niet vervolgbaar is, dat wil echter niet zeggen dat er geen sprake is van discriminatie.

De 17 meldingen tussen 1 juni 2024 – 24 januari 2025 laten het volgende zien:

- De meerderheid van de meldingen, 11, ging over discriminatie op grond van afkomst (ook gedefinieerd als ras). Van deze 11 meldingen ging het bij 3 meldingen specifiek over Anti Zwart Racisme (AZR)
- Daarna zijn de meeste meldingen gedaan op de discriminatiegrond godsdienst (3) en geslacht (3)
- Daarnaast kwamen de overige gronden voor: leeftijd (2), beperking (handicap) of chronische ziekte (2), politieke overtuiging (1) en arbeidscontract (1)

- Bij 9 meldingen was er (ook) sprake van een niet-wettelijke grond. Bij 3 van deze meldingen werd discriminatie op basis van functie gemeld.

Aard van de meldingen

In één melding kunnen meerdere 'aarden' geregistreerd worden. Een blik op de aard van de meldingen levert de volgende observaties op:

- Bij 13 meldingen is er melding gemaakt van omstrede behandeling (*belemmering van de toegankelijkheid tot voorzieningen of diensten; uitsluiting van instroom of doorstroom op de arbeidsmarkt; afwijzing; toepassing van regels die tot gevolg heeft dat bepaalde personen of groepen worden benadeeld. Zie bijlage voor verdere definitie*)
- Bij 10 meldingen is er melding gemaakt van vijandige bejegening (*het gaat over het uiten van opvattingen waarbij sprake is van (vermeend) discriminatoir onderscheid. Het kan ook gaan om de manier waarop iemand zich gedraagt ten opzichte van iets/iemand en waarbij zijn/haar opvatting en/of gedraging kwetsend is of als zodanig wordt ervaren en/of angst of commotie kan veroorzaken. Zie bijlage voor verdere definitie*)
- Bij 3 meldingen is er melding gemaakt van bedreiging (*er is sprake van bedreiging of intimidatie waarbij discriminatie een rol speelt. Het kan zowel gaan om face-to-face, schriftelijke en telefonische bedreigingen als om online dreigementen.*)

Maatschappelijk terrein

De meldingen die onze werknemers doen worden per definitie geregistreerd als meldingen op het maatschappelijk terrein 'arbeidsmarkt'. De meldingen worden verder geoperationaliseerd in verschillende categorieën (o.a. discriminatie op de werkvloer, bij promotie/doorstroom etc.). In één melding kunnen meerdere categorieën geregistreerd worden. Een observatie op de 17 meldingen tussen 1 juni 2024 – 31 januari 2025 levert het volgende inzicht op:

- Bij 9 meldingen is er melding gemaakt van discriminatie op de werkvloer
- Bij 4 meldingen is er melding gemaakt van discriminatie bij promotie / doorstroom
- Bij 3 meldingen is er melding gemaakt van discriminatie bij uitstroom
- Bij 2 meldingen is er melding gemaakt van discriminatie bij werving en selectie
- Bij 2 meldingen is er melding gemaakt van 'anders', namelijk discriminatie bij reorganisatie

Over wie melding gemaakt wordt

Eén melding kan over meerdere personen gaan.

- De meerderheid van de meldingen (12) worden gemaakt over leidinggevenden.
- Daarna volgen meldingen over directe collega's (3) en over vertrouwenspersonen (1).
- Bij 2 meldingen is het niet bekend over wie gemeld wordt.

Clusters waar de meldingen vandaan komen

- 5.1, 2. e (6), waarvan:
 - o 5.1, 2. e (5)
 - Hierbij valt op dat alle 5 de meldingen gedaan worden over leidinggevenden
 - o 5.1, 2. e (1)
- 5.1, 2. e (3), waarvan:
 - o 5.1. 2. e (1)
 - o 5.1. 2. e (1)
 - o 5.1, 2. e (1)

- 5.1, 2, e (1), waarvan:
 - o 5.1. 2. e (1)
- 5.1. 2. e (1) waarvan:
 - 5.1, 2, e
- 5.1, 2, e (6)

Bij het ontvangen en registreren van meldingen geldt dat de privacy, veiligheid en anonimiteitsborging van de melder centraal staat. Dat een medewerker veilig, en indien gewenst anoniem, een melding kan doen is belangrijker dan het inzicht dat de organisatie hieruit kan opdoen. Om deze reden wordt elke individuele melding gecheckt op herleidbaarheid. Wanneer er enige vermoeden is van herleidbaarheid wordt een deel van bekende informatie niet geregistreerd. Een vuistregel die gehanteerd wordt is dat een melding over een organisatieonderdeel met minder dan 100 medewerkers niet geregistreerd wordt vanwege de mogelijke herleidbaarheid. In dat geval wordt het organisatieonderdeel geregistreerd waar wel sprake is van meer dan 100 medewerkers (indien een team minder dan 100 medewerkers heeft wordt de afdeling geregistreerd, indien een afdeling minder dan 100 medewerkers heeft wordt de directie geregistreerd, etc.).

Voor een deel van de meldingen geldt dus dat het wel bekend is waar de melding vandaan komt, maar dat deze informatie vanwege herleidbaarheidsredenen in deze rapportage niet gedeeld wordt.

Vervolg meldingen

Van de 17 meldingen die sinds 1 juni binnengekomen zijn staan er nog 5 open en zijn er 12 gesloten. Over heel 2024 staan momenteel nog 10 meldingen open. Dat houdt in dat DRA nog met de melding bezig is, er nog gesprekken gaande zijn, dat de melder nog vanaf de zijlijn gecoacht wordt of dat DRA in afwachting is van correspondentie met de melder. Voor één melding geldt dat deze al langer dan een jaar open staat en al deze tijd ondersteuning ontvangt van DRA.

Voor de meldingen die gesloten zijn geldt dat er over 8 van deze 12 meldingen geen oordeel is geveld. Bij 2 meldingen is er geen vermoeden van discriminatie, 1 cliënt heeft afgezien van verdere hulp. Bij 1 melding is wel sprake van vermoeden van discriminatie. Of er sprake is van wel vermoeden van discriminatie / geen vermoeden van discriminatie / geen oordeel wordt alleen geregistreerd en nooit gecommuniceerd naar de melder.

Voor heel 2024 geldt dat:

- Voor 21 meldingen geldt dat er een vermoeden van discriminatie is
- Voor 7 meldingen geldt dat er geen vermoeden van discriminatie is
- Voor 34 meldingen geldt dat er geen oordeel is gedaan
- Voor 10 meldingen geldt dat deze nog open staan

DRA spreekt alleen een vermoeden van discriminatie uit wanneer iets duidelijk bewijsbaar is. Een 'oordeel' of iets discriminatie is doet het College voor de Rechten van de Mens en/of de rechter. Geen oordeel wordt uitgesproken wanneer DRA te weinig informatie heeft of geen onderzoek heeft kunnen doen om een vermoeden te kunnen onderbouwen. Bijvoorbeeld omdat een melder niet alles wil delen of omdat een melding anoniem is.

De meeste meldingen zijn na het eerste of tweede gesprek afgesloten. Dit omdat de melders alleen hun verhaal willen doen of omdat zij de stap richting de gemeente organisatie niet durven te zetten. Voor 2 meldingen geldt afgelopen jaar dat een consulent van DRA betrokken is bij een gesprek tussen de organisatie en de melder. Het uitgangspunt van DRA hierin is dat een gesprek aangegaan wordt met iemand die verantwoordelijk heeft over de (werk)situatie. Bijvoorbeeld een leidinggevende van de vermoedde dader. Een gesprek wordt niet aangegaan met de vermoedde dader zelf. DRA biedt ook aan om mee te gaan naar een gesprek met een (extern) vertrouwenspersoon. Hier is afgelopen jaar geen gebruik van gemaakt. DRA merkt op dat melders vaak niet in gesprek durven met de interne organisatie vanwege de angst voor repercussies op de eigen functie.

Tot nu toe is nog geen van de meldingen omgezet in een klacht. Mocht dit wel zo zijn dan is het proces op hoofdlijnen als volgt:

- Indien de melding niet anoniem is en de melder wil vervolgstappen nemen zal een verzoek om hoor en wederhoor worden gemaaild aan de leidinggevende van de melder en aan de gemeentesecretaris. Indien niet binnen 10 dagen wordt gereageerd zal een herinnering worden uitgestuurd.
- Het wederhoor gesprek vindt plaats en indien nodig worden beide partijen uitgenodigd voor een bemiddelingsgesprek. De afspraken hiervan alsmede een advies voor het vervolg wordt gedeeld met beide partijen, de leidinggevende en de gemeentesecretaris.
- Indien er geen reactie komt op het verzoek tot gesprek, of de andere partij wil niet op gesprek komen zal worden geëscaleerd naar de gemeentesecretaris.

Algemene signalen

- Bij de vorige rapportage bleef het gros van de melders anoniem. Dat is nu meer in evenwicht gekomen (9 van de 17 meldingen zijn anoniem gedaan). In de vorige rapportage werd al geconstateerd dat:
 - o De melders geven aan bang te zijn voor repercussies vanwege eerdere ervaringen bij henzelf of die ze hebben gezien bij anderen. Wanneer de melder een tijdelijk contract heeft geeft men aan bang te zijn voor beëindiging van het contract.
 - o Bij het DRA is hier geen simpele oplossing voor om melders anders te doen laten beslissen.
- Uit de meldingen komt veelal terug dat wanneer zij een (eerdere) melding hebben gedaan, de medewerker "terug wordt gestuurd" naar de leidinggevende en dat er geen verdere opvolging aan wordt gegeven.
- Melders geven aan dat vertrouwenspersonen niet veilig voelen omdat zij ook "in het systeem" zitten.
- Uit een aantal meldingen komt het signaal dat BI niet altijd een heldere terugkoppeling geeft en soms niets meer van zich laat horen.
- Het DRA krijgt terug dat gesprekken over discriminatie, wanneer intern wordt gemeld, vaak blijven hangen op of iets wel discriminatie is.

4 meldingen van 1 juni tot en met 30 juni 2024

5.1, 2, i

5.1, 2, e

5.1, 2, i

5.1, 2, e

3 meldingen van 1 juli tot en met 31 juli 2024

5.1, 2, i

5.1, 2, e

5.1, 2, i

5.1, 2, e

1 melding van 1 augustus tot en met 31 augustus 2024

5.1, 2, i

5.1, 2, e

3 meldingen van 1 september tot en met 24 september 2024

5.1, 2, i

5.1, 2, e

3 meldingen van 1 november t/m 30 november 2024

5.1, 2, i

5.1, 2, e

2 meldingen van 1 december t/m 31 december 2024

5.1, 2, i

5.1, 2, e

1 meldingen van 1 januari t/m 24 januari 2025

5.1, 2, i
5.1, 2, e

^{5.1, 2, i}
5.1, 2, e