



Memo Vragen OR n.a.v. VJ

Aan **Peter Teesink** 5.1. 2. e
Van **5.1, 2, e e**
Kopie aan **5.1, 2, e**

Datum maandag 3 maart 2025

Aanleiding

Naar aanleiding van het thema-overleg Inclusie & Diversiteit (van 6 maart a.s.) heeft de OR verzocht een terugblik te geven op de uitgezette acties naar aanleiding van het Verwey-Jonker rapport, en heeft hierbij de volgende vragen gesteld. In deze memo geven Bureau Inclusie en Diversiteit in samenwerking met Bureau Integriteit (BI) antwoord op de vragen. Het betreft cijfers van BI en het extern meldpunt voor de maanden januari tot en met juli 2024. De cijfers over de tweede helft van 2024 zijn nog niet in het reguliere rapportage format, met de gebruikelijke tabellen beschikbaar. Deze cijfers zijn in de bijlagen bijgevoegd. Bijlage 1 bevat cijfers van het extern meldpunt. Bijlage 2 bevat cijfers van BI. Als gevolg van technische problemen met het systeem kunnen de categorieën nog niet uitsplitst worden.

Vragen

1. Hoeveel meldingen zijn er bij de interne en externe meldpunten binnen gekomen? Welke lijn is hierin te zien, toename/afname?

In de periode van 1 januari tot 1 augustus 2024 zijn er in totaal 45 meldingen binnengekomen bij het interne meldpunt waarbij de melder discriminatie heeft ervaren. Bij het externe meldpunt waren dit 69 meldingen. Deze aantallen zijn niet opgeteld omdat sommige melders er blijk van geven zowel intern als extern te melden. Dubbelingen zijn hierin dus niet uit te sluiten.

Tabel 1: overzicht aantal interne en externe meldingen per maand

2024 per maand	Totaal aantal meldingen Intern meldpunt	Aantal meldingen waarbij mogelijk ook sprake is van discriminatie - Intern meldpunt	Totaal aantal meldingen Extern meldpunt	Aantal meldingen waarbij sprake of een vermoeden ² is van discriminatie Extern meldpunt
Januari	24	5	27 ³	8
Februari	30	1	12 ⁴	2
Maart	48	6	8	1
April	35	3	5	2
Mei	43	10	10	5
Juni	47	12	4	0
Juli	45	8	3	0
Totaal	272	45	69	18

Beeld :

Bij het interne meldpunt zijn er 45 meldingen binnengekomen, dat is ongeveer 16,5% van het totaal aantal meldingen bij Bureau Integriteit. Bij het externe meldpunt zijn er 69 meldingen binnengekomen (zie tabel 1). Soms zijn meldingen op beiden plekken gedaan. Naar schatting gaat dit om een derde van de externe meldingen. De precieze aantallen kunnen we vanwege de anonimiteit niet delen. Ten opzichte van 2023 is het aantal meldingen toegenomen. Sinds 2018 is er sprake van een stijging. Wel is de stijging in 2024 ten opzichte van 2023 groter dan verwacht. Dit zou te maken kunnen hebben met het Verwey Jonker onderzoek en meer aandacht voor het onderwerp. Zonder verdere analyse is dit echter niet met zekerheid te zeggen.

2. Is er een onderscheid te maken in het soort meldingen, discriminatie en ander ongewenst gedrag?

Van 15 interne meldingen wordt verder uitgezocht of hier discriminatie kan worden vastgesteld. In sommige gevallen is het op basis van de beschikbare informatie niet mogelijk om een oordeel te geven. (zie tabel 2).

¹2 Nog niet alle dossiers zijn gesloten, de cijfers kunnen in de loop van het jaar nog wijzigen. In de meerderheid van de gevallen is op basis van de informatie niet te bevestigen noch uit te sluiten of sprake is van discriminatie omdat de melder anoniem heeft gemeld.

³ Cijfers start extern meldpunt 2023 tot en met 25-1-2024

⁴ Cijfers van 26-1-2024 tot en met 29-2-2024

Tabel 2: overzicht van behandeling interne en externe meldingen

	Intern meldpunt (van de 45)	Extern meldpunt (van de 69)
(Vermoeden van) discriminatie	7	18
Geen (vermoeden van) discriminatie	23	7
Geen oordeel	-	26
In behandeling/open	15	18

In zeven gevallen is door BI een concreet vermoeden van discriminatie vastgesteld en is de organisatie daarover geadviseerd. Bij de 18 gevallen waarbij door Discriminatie.nl een concreet vermoeden van discriminatie is vastgesteld is door het merendeel van de melders aangegeven dat zij alléén een registratie van hun melding willen. Er is één melding doorgeleid naar de organisatie om verder op te pakken. Wanneer er geen concreet vermoeden van discriminatie is vastgesteld, is waar mogelijk de melder en desgewenst ook de leidinggevende gesproken en geadviseerd over mogelijke interventies. Want ook al kan discriminatie niet worden vastgesteld, wil dat niet zeggen dat er niets aan de hand is en zijn interventies soms wel nodig. Discriminatie.nl kent nog een categorie 'geen oordeel'. Dat betekent dat zij op basis van de beschikbare informatie niet kunnen vaststellen of er wel of geen sprake is van discriminatie. Ook hiervoor geldt dat er veel melders bij discriminatie.nl zijn die alleen willen laten registreren en niet willen dat de melding verder wordt opgepakt door discriminatie.nl of de organisatie. De reden die hierbij het meest wordt gegeven is dat er te weinig vertrouwen is in hoe de melding verder wordt opgepakt. De openstaande meldingen zijn in behandeling. De variatie in discriminatieachtergrond is groot (zie tabel 3). Afkomst komt het vaakst voor. Verder zien we relatief meer meldingen die gaan over de discriminatiegronden: chronische ziekte of handicap, geslacht of 'niet wettelijke gronden'⁵.

⁵ Redenen die niet officieel genoemd worden in de wet, maar waarbij iemand zich toch oneerlijk behandeld voelt, bijvoorbeeld iemands uiterlijk, kledingkeuze of adres.

⁶ Een melding kan ook meerdere discriminatiegronden raken

Tabel 3: overzicht aantallen per type discriminatiegrond^F

Discriminatiegrond	Intern meldpunt	Extern meldpunt
Afkomst	18	37
Leeftijd	2	6
Geloof	4	1
Godsdienst	-	3
Handicap/chronische ziekte	2	10
Geslacht	6	9
Seksuele voorkeur/geaardheid	1	-
Politieke gezindheid	-	2
Arbeidscontract	1	2
Burgerlijke staat	-	1
Niet-wettelijke gronden	2	12
(nog) niet bekend	9	2

3. Wat zijn de cijfers per directie?

Deze cijfers worden niet publiekelijk gedeeld. De cijfers zijn wel bekend via het dashboard sociale veiligheid. Dit is toegankelijk voor directeuren zodat zij de informatie als sturingsinstrument kunnen gebruiken. Het jaarverslag van BI wordt jaarlijks besproken met de OR, waarin cijfers op clusterniveau en onderwerp worden vermeld. Zorgvuldigheid is nodig om ervoor te zorgen dat informatie niet herleidbaar is tot een individuele medewerker.

4. Is er een onderscheid te maken tussen salarisschalen, medewerkers onderling en leidinggevenden voor wat betreft de meldingen?

Nee, op deze variabelen vindt geen registratie plaats.

5. Hoeveel onderzoeken zijn er naar aanleiding van de meldingen uitgezet?

Zie beantwoording onder vraag 2.

6. Hoe zijn meldingen waar geen onderzoek naar is ingesteld, afgehandeld?

Zie beantwoording onder vraag 2.

7. Belangrijkste vraag: wat wordt er gedaan voor de vele slachtoffers die melding hebben gedaan of in het Verwey-Jonker rapport hebben aangegeven vervelende ervaringen te hebben gehad?

Medewerkers die klachten melden (bij BI of het extern meldpunt) doen dit soms anoniem en soms persoonlijk. Sommige medewerkers willen niet dat er een vervolg komt op hun melding. Ze willen bijvoorbeeld alleen een signaal afgeven. Wanneer er geen concreet vermoeden van discriminatie is vastgesteld wordt desgewenst met de melder en ook de leidinggevende

gesproken en geadviseerd over mogelijke interventies (zie punt 2). Wat er wordt gedaan voor de melders verschilt dus per individueel geval.

Het Verwey Jonker onderzoek was voor vele collega's een spannend moment. Veel collega's waren bang dat hun ervaringen aan hen gekoppeld konden worden zoals je bijvoorbeeld met je personeelsnummer gekoppeld bent aan het MWO. Om die reden is ervoor gekozen dat medewerkers anoniem deel konden nemen aan het onderzoek zodat zij hun ervaringen konden delen zonder kans op herleidbaarheid. Een deel van de medewerkers die een melding doet of heeft deelgenomen aan het onderzoek is dus niet individueel bekend.

In het kader van sociale veiligheid binnen de organisatie hebben we doorlopend aandacht voor maatregelen gericht op antidiscriminatie, meldingen/meldingsbereidheid en sociaal veilig werken voor alle medewerkers. Na de 3 onderzoeken (van KIS, Muzus en Verwey Jonker Instituut) zijn we concreet aan de slag gegaan met onderstaande maatregelen. Sommige maatregelen zijn nog niet helemaal uitgevoerd, andere maatregelen moeten nog worden uitgewerkt. Daarnaast staan er in de Uitvoeringsagenda 2024-2028 nieuwe maatregelen. We gaan de komende tijd goed kijken waar de prioriteiten moeten liggen en wat een logische volgorde is voor uitwerking/invoering van de maatregelen.

Maatregelen, nog niet allemaal ingevoerd:

Prestatieafspraken met het management op het gebied van inclusie

- We willen de culturele diversiteit vergroten. We streven naar een groei van medewerkers met een niet-westerse achtergrond vanaf schaal 12 met 30 procent.
- Op het gebied van inclusie gaan we de inclusiebeleving monitoren, bijvoorbeeld via het Medewerkersonderzoek (MWO) en de inclusieonderzoeken die elke 2 jaar plaatsvinden. We nemen inclusie op in de beoordelingsgesprekken voor leidinggevenden. Prestatieafspraken zijn nog in ontwikkeling.

Monitoren van meldingen, signalen en maatregelen over discriminatie

- Het GMT krijgt uitgebreidere rapportages over interne en externe meldingen, signalen én maatregelen ten aanzien van discriminatie.
- Deze rapportages sturen we ook aan de gemeenteraad en informeren de organisatie hierover.

Hoe te handelen. Wat kan je doen?

- Na de zomer van 2024 zijn er meer dialogen georganiseerd om het Verwey Jonker onderzoek te bespreken, bijvoorbeeld in de clusters.

- We bieden [meer en nieuwe gespreksleiders en trainingen](#) aan om het gesprek met elkaar te voeren.
- Sinds januari 2024 staat er een knop '[melden ongewenst gedrag](#)' op de startpagina van intranet. Hier vinden collega's alle bestaande en nieuwe mogelijkheden om intern én extern melding te doen en advies en begeleiding te krijgen om ongewenst gedrag aan te kaarten of te bespreken.
- Sinds juli 2024 is er een [wegwijzer Sociale Veiligheid](#).
- Voor managers is er intervisie om praktische voorvallen met elkaar te bespreken. Leidinggevendenden kunnen één-op-één begeleiding krijgen met praktisch advies en coaching.
- Voor alle collega's komen er meer trainingen en ondersteuning zoals omstanderstraining.
- Het [Kompas Inclusief Beleid](#) is nu beschikbaar. Dit Kompas ondersteunt beleidsmakers om inclusief beleid te ontwikkelen en vergroot hun bewustzijn.
- Er komt een dashboard voor managers met personeelsinformatie die hen helpt bij te dragen aan sociale veiligheid.

Maatregelen die nog verder moeten worden uitgewerkt

Ondersteuning collega's

- We organiseren contact tussen lotgenoten die slachtoffer zijn (geweest) van discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag. Met een speciale rol voor ervaringsdeskundigen. Dit doen we samen met de medewerkersnetwerken en vertrouwenswerk. Dit loopt; is nog niet georganiseerd.
- We starten we met verschillende empowerment trainingen voor collega's die een minderheid zijn op de werkvloer (hoe houd je je staande). De pilot is al gestart
- We bieden omstanderstrainingen aan.

Monitoren op diversiteit

- De Culturele Barometer geeft elk jaar cijfers over culturele diversiteit onder het personeel. Nu gebeurt dat op het niveau van de clusters. We gaan onderzoeken of deze cijfers ook beschikbaar kunnen komen op het niveau van een directie of een stadsdeel.

Onderdeel van de Bestuursopdracht I&D

Tegengaan schadelijke werkcultuur

- We scherpen bestaande inzet aan. En maken dit een blijvend onderdeel van campagnes, opleidingen en gesprekken in de organisatie.

Inclusief leiderschap en antidiscriminatie

- In maart 2024 zijn de directeuren en afdelingsmanagers gestart met leiderschapstrainingen en intervisie. Inclusie, diversiteit, maar ook

antidiscriminatie en sociale veiligheid zijn hier een belangrijk onderdeel van.

- We maken een toegankelijkheidsagenda, over sociale, fysieke en digitale toegankelijkheid. Daarin is specifiek aandacht voor ambtenaren met een (niet)zichtbare beperking en/of chronische ziekte.

Invoeren objectieve in- en doorstroomprocedures

- We gaan de methode Bewust Inclusief Werven en Selecteren in de hele organisatie toepassen. In 2023 zijn we hiermee gestart voor functies in de schalen 15 en hoger en gaan ook starten met overige functieschalen.
- We maken een plan van aanpak om de verschillende middelen, ingrepen en mogelijkheden op het gebied van doorstroom en doorgroei beter in beeld te brengen.
- We gaan de manier waarop we kandidaten beoordelen tijdens hun sollicitatie inclusiever maken.