

Rapportage monitoring meldingen

We weten dat discriminatie en racisme in de gehele gemeentelijke organisatie voorkomt, maar we hebben hier nu nog onvoldoende zicht op. Uit de onderzoeken en de brandbrieven blijkt dat medewerkers niet altijd vertrouwen hebben dat wanneer zij melden, er ook iets wordt gedaan met die melding. Medewerkers voelen zich vaak (nog) niet veilig genoeg om melding te doen van discriminatie en racisme. Daarvoor versterken we de interne routes en procedures via het interne meldpunt (Bureau Integriteit), en hebben we een externe meldpunt (Discriminatie.nl/Regio Amsterdam) en externe vertrouwenspersonen ingesteld. We hopen medewerkers zo een extra optie te bieden om melding te doen. Via beide routes kan een medewerker ook anoniem melden. Maar we moeten ook op andere manieren de drempel om te melden verlagen.

Daarvoor is het belangrijk dat we beter zicht krijgen op meldingen van discriminatie en wat er met die meldingen gebeurt. En daar zo'n compleet mogelijk beeld van te krijgen. In dit document wordt een voorstel gedaan voor monitoring en rapportage op meldingen van discriminatie, waarin zowel de interne als externe meldingen goed bij elkaar gebracht worden. Hiermee wordt uitwerking gegeven aan motie 779, waarin de Raad oproept om:

1. Te waarborgen dat alle signalen, meldingen en gevallen van racisme en discriminatie grondig worden onderzocht;
2. Van elk signaal of melding van racisme en discriminatie transparant te communiceren over de afhandeling naar de gemeentesecretaris waarbij eveneens wordt vermeld wie de (eind)verantwoordelijkheid heeft in de afhandeling van deze zaken
3. Van elk signaal of melding van racisme en discriminatie transparant te communiceren over de conclusies naar de slachtoffers c.q. melders.
4. Jaarlijks de Raad te informeren over hoeveel signalen en meldingen er zijn gedaan en hoeveel daarvan naar tevredenheid van de slachtoffers zijn afgehandeld.

Beslispunten:

1. Instemmen met voorstel wijze van rapporteren op meldingen richting de Raad en organisatie
2. Instemmen met rapportage model
3. Instemmen met voorstel planning

Ad 1. Instemmen met voorstel wijze van rapporteren op meldingen richting de Raad en organisatie

We verbreden de rapportagemogelijkheden die we hebben. Hierin gaan we meer informatie opnemen over discriminatie. We maken in de rapportages onderscheid tussen een melding en een signaal. Een melding is bekend bij één van de meldpunten. Een signaal is een klacht of een situatie die meestal wordt besproken met vertrouwenspersonen. Privacy en anonimiteit hebben invloed op de manier waarop we rapporteren en de mogelijkheden die we daarin hebben. De rapportages mogen namelijk niet herleidbaar zijn op casusniveau. In de rapportage worden zowel de interne als de externe meldingen en signalen opgenomen. We willen rapporteren op de volgende punten:

1. Het totaal aantal meldingen van discriminatie dat is binnengekomen bij het interne en externe meldpunt en op welke wijze en nader gespecificeerd.
2. Het aantal meldingen dat is binnengekomen bij het interne meldpunt en bij het externe meldpunt.
3. Het aantal meldingen dat is gevalideerd* als discriminatie door het interne meldpunt en bij het externe meldpunt .
4. Het aantal interventies dat is toegepast en welke.
5. Het aantal meldingen dat is afgehandeld, het aantal meldingen daarvan dat naar tevredenheid is afgehandeld, en het aantal meldingen dat nog in behandeling is. Met afhandeling zeggen we nog niks over een al dan niet opgelegde sanctie. Dat nemen we in een separate rapportage op, om te waarborgen dat de meldingen niet herleidbaar zijn.

De eerste rapportage is in de zomer 2024 gereed en wordt met de Raad gedeeld bij de actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Vanaf 2025 worden de rapportages waar mogelijk geïntegreerd en in ieder geval gebundeld met de reguliere (en jaarlijkse) rapportagemomenten, zoals met de rapportage van Bureau Integriteit.

Het voorstel voor wijze van rapporteren is opgesteld samen met Bureau Integriteit, en wordt ook afgestemd en uniform gemaakt met de wijze waarop Discriminatie.nl/Regio Amsterdam gaat registreren en rapporteren. Directie P&O heeft meegekeken, Directie Juridische Zaken kijkt nog mee.

*Hoe vindt validatie van een melding plaats

De afhandeling van een melding of signaal kan in een veelheid aan manieren. En afhankelijk van de keuze voor afhandeling is het zichtbaar of niet. Belangrijk om te benoemen is dat de melder altijd zelf regie houdt op keuzes en het maken van vervolgstappen. Dat houdt in dat de melder kan aangeven dat hij/zij/hen niet wil dat er iets met de melding gebeurt. De melder kan niet bepalen De meldpunten adviseren hierbij. Daarom willen we steeds zo'n zuiver mogelijk inschatting maken van wat er nodig is. Validatie van de melding is hier onderdeel van. Voordat een melder melding wil doen, kan de melder ook een oriënterend/adviesgesprek voeren waarbij de mogelijkheden en het proces worden toegelicht. Dan is het nog geen melding. Als een medewerker een melding wil

doen dan kan dat schriftelijk of in een gesprek. Als de melding niet anoniem is, dan wordt een meldingsgesprek gevoerd. Of er aanvullende vragen kunnen worden gesteld is afhankelijk van of een medewerker anoniem wil blijven of niet. Daarna wordt de melding gevalideerd waarbij vragen aan de orde komen zoals:

- Wat is er precies gebeurd?
- Is er vermoeden van een integriteitsschending?
- Is het onderzoekbaar en is onderzoek de beste interventie?

Naar aanleiding van de uitkomst volgt er onderzoek, een interventie van het management, bemiddeling of andere interventie. Het kan ook zijn dat er geen interventie mogelijk is, bijvoorbeeld omdat de melding is ingetrokken of anoniem is. De medewerker mag altijd iemand meenemen naar gesprekken, als medewerker daar behoefte aan heeft.

Signalen vs. meldingen en rol vertrouwenspersonen

Bij de vertrouwenspersonen (zowel intern als extern) kan er geen melding gedaan worden. Wel krijgen de vertrouwenspersonen signalen binnen, dit registreren zij ook. Een vertrouwenspersoon registreert nooit vertrouwelijke gegevens. Vertrouwelijk zijn gegevens die persoonlijk van aard zijn of die herleidbaar zijn naar een persoon. De Centrale Vertrouwenspersoon brengt alle signalen samen. Het aantal signalen wordt ook opgenomen in de rapportage richting de Raad en de organisatie. De medewerker houdt altijd zelf regie op deze keuze en welke vervolgstappen hij/zij/hen neemt. Afhankelijk daarvan kunnen ook interventies en/of sancties worden toegepast.

Signalen bij Raadsleden

Signalen van discriminatie komen niet alleen terecht bij de meldpunten (Bureau Integriteit en Discriminatie.nl Regio Amsterdam) en de interne en externe vertrouwenspersonen. We zien bijvoorbeeld ook dat medewerkers naar raadsleden toestappen. Het is belangrijk dat ook zij de signalen die ze krijgen zoveel mogelijk doorgeleiden naar de meldpunten. Er moet daarin wel onderscheid gemaakt worden tussen signalen horen/ontvangen en daadwerkelijk een melding doen. Mensen kunnen niet bij een raadslid een melding doen. Dat gaat via de meldpunten. Het raadslid kan een signaal wel doorgeven. Daarnaast kan alleen de medewerker zelf een melding doen, je kan niet voor iemand anders melden. Het raadslid kan de medewerker wel ondersteunen bij het doen van een melding. Ook kan een medewerker iemand meenemen bij het doen van een melding, als dat gewenst is. Dit geldt overigens niet uitsluitend voor raadsleden, maar voor alle derden.

Ad 2. In te stemmen met het rapportagemodel

Een op te stellen rapportage richting de raad zal er als volgt uitzien:

Rapportage meldingen discriminatie

1. Aantal meldingen (datum) tot (datum)	XX meldingen van (soort melding/classificatie)
2. Aantal meldingen binnengekomen via	XX meldingen via Bureau Integriteit XX meldingen via Discriminatie.nl/Regio Amsterdam
3. Aantal gevalideerde meldingen	XX meldingen zijn gevalideerd en discriminatie vastgesteld XX meldingen zijn gevalideerd en discriminatie niet vastgesteld
4. Aantal interventies	XX meldingen (interventie)
5. Aantal afgehandeld	XX afgehandelde meldingen Daarvan XX naar tevredenheid afgehandeld XX nog in behandeling
6. Aantal signalen van discriminatie via vertrouwenswerk*	XX signalen van discriminatie XX binnengekomen via interne vertrouwenspersonen XX binnengekomen via externe vertrouwenspersonen

Informatieniveau in verband met privacy

Hieronder is per categorie aangegeven waarop geregistreerd gaat worden. Privacy speelt vervolgens een grote rol in de mate waarop er gerapporteerd kan worden richting de Raad. De gegevens waarop we gaan registreren zijn niet de gegevens die de Raad ook ontvangt. Voor de rapportage richting de Raad filteren we uit alles waarop we registreren hieruit de gegevens die nodig zijn om bovenstaande rapportage op te leveren. Het informatieniveau voor de rapportage richting de Raad verschilt dus van die voor

betreffende directeuren/management. Dit heeft te maken met het feit dat de ambtelijke organisatie hiermee aan de slag moet gaan en voor directeuren/management is dit daarvoor relevante sturingsinformatie.

1. Aantal meldingen

Registreren op soort melding/classificatie:

- Discriminatiegrond:
 - Afkomst/huidskleur (wettelijk 'ras')
 - Arbeidscontract (vast of tijdelijk)
 - Arbeidsduur (voltijd of deeltijd)
 - Beperking (wettelijk 'handicap') of chronische ziekte
 - Burgerlijke staat
 - Geslacht
 - Godsdienst
 - Leeftijd
 - Levensovertuiging
 - Nationaliteit
 - Politieke overtuiging
 - Seksuele geaardheid (wettelijk 'gerichtheid')
 - Discriminatie op grond van niet-wettelijke gronden
 - Overig

2. Aantal meldingen binnengekomen via

Registreren op meldpunt:

- Interne meldpunt (Bureau Integriteit)
- Externe meldpunt (Discriminatie.nl/Regio Amsterdam)

3. Aantal gevalideerde meldingen

Registreren op wel/geen integriteitsschending op het gebied van discriminatie/ongewenst gedrag

- Na validatie blijkt de melding een concreet vermoeden van discriminatie te betreffen
- Na validatie blijkt de melding geen een concreet vermoeden van discriminatie te betreffen

- Na validatie is er niet vast te stellen of de melding discriminatie

4. Aantal interventies

Registeren op soort interventie:

- Wederhoor
- Onderzoek
- Gesprek leidinggevende
- Mediation
- Geen interventie mogelijk (vb. bleek geen vermoeden van een schending/anonieme melding/melding ingetrokken)
- Overig

5. Aantal afgehandeld

Registreren op wel/niet afgehandeld, en op tevredenheid van de melder over de afhandeling:

- Afgehandelde meldingen
- Meldingen nog in behandeling
- Meldingen naar tevredenheid afgehandeld, waarbij op schaal van 1-5 geregistreerd wordt op:
 - o Tevredenheid meldingsgesprek of adviesgesprek na afhandeling (na 1 mnd en na 3 mnd)
 - o Tevredenheid proces/doorlooptijd na afhandeling (na 1 mnd en na 3 mnd)
 - o Tevredenheid informatievoorziening na afhandeling (na 1 mnd en na 3 mnd)
 - o Tevredenheid vervolg in de organisatie na afhandeling (na 1 mnd en na 3 mnd)
 - o Tevredenheid personele zorg na afhandeling (na 1 mnd en na 3 mnd)

6. Aantal signalen van discriminatie via vertrouwenswerk*

Registreren op:

- Aantal signalen van discriminatie
- Binnengekomen via:
 - o Interne vertrouwenspersonen
 - o Externe vertrouwenspersonen

1. Is dit het niveau waarop je wil rapporteren richting de Raad en organisatie?
 - a. Nemen we doorlooptijd meldingen en informatie over cluster/directie van de meldingen ook op in deze rapportage naar de Raad en organisatie?
 - b. Discriminatie.nl/Regio Amsterdam registreert voor soort melding/classificatie, naast discriminatiegrond, ook op maatschappelijk terrein (zoals arbeidsbemiddeling, promotie/doorstroom, etc.) en op aard (zoals bedreiging, geweld, omstreden behandeling, etc.). Is dit ook informatie die we willen opnemen in de rapportage naar de Raad en organisatie?
2. Wat mist er nog qua informatie?

Ad 3. Instemmen met voorstel planning

We kunnen deze rapportage nu nog niet opleveren. Om op de aangegeven velden in de rapportage goed te kunnen registreren, moeten er eerst aan de achterkant nog een aantal dingen ingeregeld worden. Het uiterste moment dat we dit gereed moeten hebben is bij de geactualiseerde bestuursopdracht (zomer 2024), dit is conform de toezegging aan de Raad. De komende weken gaan we met de betreffende afdelingen/onderdelen verkennen hoe haalbaar dit is, aangezien dit betekent dat dit in mei geregeld moet zijn. Vanaf 2025 worden de rapportages waar mogelijk geïntegreerd en in ieder geval gebundeld met de reguliere (en jaarlijkse) rapportagemomenten, zoals met de rapportage van Bureau Integriteit.

1. Een procesafspraken waarbij Directie Juridische Zaken (DJZ) het advies dat zij aan de betreffende directie/afdeling geven ook delen met Bureau Integriteit (BI), zodat BI kan registreren.
2. Opvolging advies vanuit DJZ door management van de betreffende directie/afdeling: de verantwoordelijkheid om dit te delen ligt bij de directie en BI kan registreren.
3. Opvolging adviezen vanuit BI aan management (bv. advies vragen bij DJZ, voeren gesprek met medewerker(s), uitvoeren nazorg). Verantwoordelijkheid om te delen bij directie, zodat BI kan registreren.
4. Er is nu nog geen proces ingericht voor het omgaan met een externe melding van Discriminatie.nl/Regio Amsterdam die binnenkomt met een klachtbrief (werkwijze Discriminatie.nl/Regio Amsterdam) bij de gemeentesecretaris. En hoe de informatie bij BI terecht komt om te registreren. Zolang dat proces nog niet is ingericht, is er afgesproken vast te houden aan het huidige interne werkproces. Dat betekent dat BI de afhandeling van een externe melding van Discriminatie.nl/Regio Amsterdam alleen oppakt wanneer er geadviseerd wordt dat er onderzoek gedaan moet worden/de inhoud van de brief aanleiding geeft voor onderzoek. Dan wordt dit besproken in het directeurenteam onder leiding van de gemeentesecretaris. Dit directeurenteam kan BI opdracht geven om onderzoek te doen.
5. In 'Mijn P&O' extra veld inrichten, met een invulveld voor opgelegde sancties, zodat daar in het systeem op gefilterd / gezocht kan worden.

6. Het proces voor de afhandeling richting melders moet verder worden uitgewerkt, namelijk: hoe en welke informatie krijgt de melder over de afhandeling? De melder wordt niet geïnformeerd over de opgelegde sanctie ter bescherming van de collega. Verder uitwerken wat de mogelijkheden zijn wanneer een melder bezwaar wil maken tegen wijze van afhandeling van de melding.