

VERTROUWELIJK DOSSIER

Rapport voor de organisatie

Dossier **EM-9YWQ** · Bestemd voor Demo Organisatie BV

CASUSGEGEVENS

Dossiernummer

EM-9YWQ

Type

Discriminatie

Locatie / afdeling

Kantoor Utrecht

Urgentie

Gemiddeld

Anoniem ingediend

Ja

Organisatie

Demo Organisatie BV

Datum & tijd voorval

2026-04-28

Status

Nieuw

Ingediend op

30 April 2026

Contactgegevens van melder

Niet gedeeld (anoniem)

BESCHRIJVING VAN HET VOORVAL

Werd gepasseerd voor promotie en kreeg te horen dat het door mijn afkomst kwam.

AI-TEAM & EERSTE ADVIES

HEURISTIEK



TRIAGE

Bo

Meldpunt-coördinator



BEHANDELEND

Sam

Specialist gelijkheid & inclusie

Categorie

Discriminatie

Ernst-score

70/100

Urgentie

Gemiddeld

ADVIES VAN SAM AAN DE WERKGEVER

Discriminatie raakt aan de Algemene wet gelijke behandeling en kan leiden tot procedures bij het College voor de Rechten van de Mens of de civiele rechter. Aansprakelijkheid loopt op als preventief beleid ontbreekt of meldingen niet adequaat worden opgepakt. Concrete stappen: schakel een externe onderzoeker in, leg uw beleid en meldprocedure schriftelijk vast, en monitor patronen via geanonimiseerde rapportage. Let op: de melder heeft anoniem gemeld. Direct contact of een gesprek met de melder is niet mogelijk; werk uitsluitend via de externe vertrouwenspersoon als tussenpersoon. Richt u op structurele maatregelen, beleid en (geanonimiseerd) feitenonderzoek - en voorkom dat u op basis van vermoedens probeert te achterhalen wie de melder is.

AUDITTRAIL VAN ACTIES

Onveranderlijk logboek van alle acties op dit dossier. Iedere regel is voorzien van tijdstip, actor en handeling. Deze trail is forensisch te gebruiken bij interne procedures of een eventueel onderzoek door een klachtencommissie.

- 30 Apr 2026 · 19:29 **MELDER**
Melding ingediend
Anoniem ingediend via portal. Categorie volgens melder: Discriminatie.
- 30 Apr 2026 · 19:30 **BO (TRIAGE)**
Triage uitgevoerd
Categorie: Discriminatie. Ernst-score: 70/100. Urgentie: Gemiddeld.
- 30 Apr 2026 · 19:31 **SAM (SPECIALIST)**
Dossier toegewezen
Routing naar Sam, Specialist gelijkheid & inclusie.
- 30 Apr 2026 · 19:32 **SYSTEEM**
Bevestiging verzonden
Dossiernummer en statuscode zijn aangemaakt.

RICHTLIJNEN VOOR DE WERKGEVER

Uw voornaamste rol: de regelaar

Als werkgever wilt u niet zelf in het spanningsveld komen tussen melder en beklaagde. Daarom past u het beste de rol van **regelaar** aan: zonder oordeel te vellen kunt u er voor beide partijen zijn en het proces zorgvuldig in goede banen leiden.

Wat kunt u in het belang van beide partijen regelen?

Vertrouwenspersonen

Zorg dat de melder en de beklaagde terecht kunnen bij **verschillende** vertrouwenspersonen, zodat beide partijen onafhankelijke ondersteuning krijgen.

Haal partijen uit elkaar

Als doorwerken in dezelfde omgeving geen optie is, regel dan tijdelijke maatregelen zoals een ander team, thuiswerk of het op non-actief stellen van de beklaagde.

Bewaak de vertrouwelijkheid

Zorg dat de melding vertrouwelijk blijft en dat niemand eigenhandig overgaat tot eigen onderzoek of het delen van details binnen de organisatie.

Faciliteer een gesprek

Als de melder hiervoor kiest, regel een gesprek tussen melder en beklaagde, eventueel in bijzijn van een vertrouwenspersoon of bemiddelaar. Een gesprek is altijd vrijwillig.

Onafhankelijk onderzoek

Wenst de melder dat u disciplinaire maatregelen treft of overgaat tot ontslag, dan moet eerst worden vastgesteld of de klacht gegrond is. Schakel hiervoor een klachtencommissie of externe onderzoekspartij in.

Tref passende maatregelen

Op basis van het oordeel van de klachtencommissie kunt u waar nodig passende maatregelen treffen, in lijn met uw integriteitsbeleid en de Arbowet.

Disclaimer: Bovenstaande richtlijnen zijn algemeen van aard en vervangen geen juridisch advies. Voor casuïstiek raden wij aan een arbeidsrecht- of complianceadvocaat in te schakelen, of contact op te nemen met een gespecialiseerde vertrouwenspersoon via de Marketplace van Extern Meldpunt.