



STAGEDISCRIMINATIE
~~DOORBREKERS~~

BIJLAGEN



THEORIE LES 1

**STAGEDISCRIMINATIE:
WAT IS DAT?**

THEORIE LES 1

STAGEDISCRIMINATIE: WAT IS DAT?

WAT IS DISCRIMINATIE?

Volgens het Wetboek van Strafrecht betekent discriminatie elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur die ervoor zorgt of kan zorgen dat mensen niet gelijk worden behandeld. Dit kan invloed hebben op hun rechten of vrijheden in de politiek, economie, samenleving, cultuur, of andere gebieden in het dagelijks leven. Dit gebeurt vaak niet bewust, maar door onbewuste aannames die mensen hebben.

VOORBEELD

Je denkt misschien niet bewust: "Mannen rijden beter dan vrouwen." Maar zonder dat je het doorhebt, pak je in de auto toch sneller de handgrepen vast als een vrouw naast je rijdt en een bocht neemt.

WAT IS STAGEDISCRIMINATIE?

Stagediscriminatie betekent dat een student anders wordt behandeld, benadeeld of buitengesloten vanwege persoonlijke kenmerken. Volgens de wet mag er niet gediscrimineerd worden op basis van bijvoorbeeld geloof, overtuiging, politieke mening, afkomst, geslacht, nationaliteit, seksuele voorkeur, burgerlijke staat, een handicap, chronische ziekte en leeftijd.



DISCRIMINATIEGRONDEN

Discriminatie op onderstaande gronden is wettelijk strafbaar:

POLITIEKE VOORKEUR

Een student wordt tijdens het sollicitatiegesprek afgewezen, omdat hij/zij op sociale media duidelijk steun heeft uitgesproken voor een bepaalde politieke partij die het bedrijf niet aanstaat.



RAS HUIDSKLEUR/ AFKOMST

Een gekwalificeerde student met een niet-westerse achtergrond krijgt geen stageplek, omdat het bedrijf liever een "Nederlandse uitstraling" wil behouden.



GESLACHT

(waaronder: geslachtskenmerken, genderidentiteit/-expressie en zwangerschap): een vrouwelijke student wordt afgewezen voor een technische stage, omdat het bedrijf denkt dat mannen beter passen in deze rol.



NATIONALITEIT

Een internationale student wordt niet aangenomen voor een stage, degene heeft een accent, maar spreekt vloeiend Nederlands. Desondanks wil het bedrijf alleen Nederlanders aannemen die geen ander accent hebben.

SEKSUELE GERICHTHEID

Een stagiair wordt gepest en buitengesloten door collega's nadat hij/zij uit de kast is gekomen als homoseksueel.



BURGERLIJKE STAAT

Een student die aangeeft gescheiden te zijn en zorgtaken te hebben, wordt afgewezen, omdat het bedrijf denkt dat dit zijn/haar inzetbaarheid zal beperken.



HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE

Een student met een visuele beperking wordt niet aangenomen voor een stage, omdat het bedrijf geen zin heeft om aanpassingen te doen aan de werkplek.



GODSDIENST

Een student wordt afgewezen, omdat deze tijdens de sollicitatie aangeeft bepaalde gebedsmomenten nodig te hebben vanwege zijn/haar geloof.

ARBEIDSCONTRACT/ -DUUR

Een student met een tijdelijk contract bij een ander bedrijf krijgt minder verantwoordelijkheden en kansen bij zijn/haar stage omdat hij/zij wordt gezien als minder toegewijd.

LEEFTIJD

Een oudere student die een carrièreswitch wil maken, wordt afgewezen voor een stage omdat het bedrijf liever jongere stagiaires wil.

NIET STRAFBAAR, WEL DISCRIMINATIE...



DISCRIMINATIE OP OPLEIDINGSVORM EN PERSOONLIJKHEID

Studenten worden ook afgewezen, omdat ze bijvoorbeeld geen theoretische opleiding hebben gedaan. Een theoretische opleiding is een hbo- of wo-opleiding.

De Wet Gelijke Behandeling zou aangevuld moeten worden met bescherming tegen discriminatie wegens opleiding. Dit is essentieel, omdat het studenten met een praktische of mbo-opleiding gelijkwaardige kansen biedt bij bijvoorbeeld het vinden van een baan, stageplek of het krijgen van een lening. Deze aanvulling met bescherming tegen discriminatie wegens opleiding zou ervoor zorgen dat studenten niet onterecht worden uitgesloten van kansen op basis van hun opleidingsachtergrond, omdat zij op basis van hun werkelijke vaardigheden en capaciteiten worden beoordeeld.

Ook kan er gediscrimineerd worden op basis van je persoonlijkheid. Wat als je erg introvert of juist extravert bent? Deze vorm van discriminatie is wettelijk niet strafbaar, maar wordt wel ervaren. Daarom is het belangrijk om deze vorm van discriminatie ook serieus te nemen.



ERVAREN DISCRIMINATIE EN FEITELIJKE DISCRIMINATIE

ERVAREN DISCRIMINATIE

Soms is er geen duidelijke of juridische discriminatie, maar voelen mensen zich toch gediscrimineerd. Dit kan komen door negatieve opmerkingen of het gevoel dat je anders wordt behandeld. Het gaat vaak om een vaag gevoel, iets dat je niet altijd precies kunt uitleggen. Bijvoorbeeld: je hebt een gesprek, maar het lijkt alsof men je niet gelijk behandelt. Misschien praten ze langzamer tegen je, vermijden ze oogcontact, of reageert men anders op wat je zegt dan op wat anderen zeggen. Het is moeilijk te beschrijven, maar het laat je wel met een onprettig gevoel achter.

FEITELIJKE DISCRIMINATIE

In artikel 1 van de Grondwet staat dat iedereen in Nederland gelijk behandeld moet worden. Discriminatie op basis van geloof, mening, afkomst, geslacht, handicap of seksuele voorkeur is verboden.

Dit artikel is bedoeld om mensen te beschermen tegen discriminerend gedrag van de overheid. In de praktijk wordt hier weinig gebruik van gemaakt. Er zijn wel andere wetten die mensen kunnen helpen, zoals de Wet Gelijke Behandeling. Deze wet verbiedt discriminatie en racisme, en maakt het strafbaar volgens het Wetboek van Strafrecht.

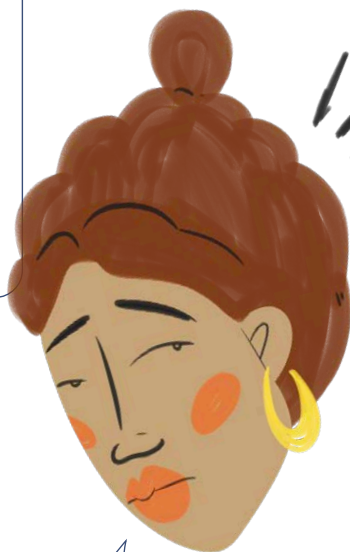
Ervaren discriminatie is net zo belangrijk als feitelijke discriminatie. Of jouw discriminatie-ervaring te bewijzen valt of niet; hoe jij het hebt ervaren staat altijd voorop.

HOE KAN STAGEDISCRIMINATIE ERUITZIEN?

Stagediscriminatie komt voor tijdens sollicitaties voor stages, stageperiodes zelf en/of na afloop van de stage. Hieronder staan enkele voorbeelden van stagediscriminatie-ervaringen van studenten.

Citaat 1

“Op [school] is een stagemarkt waar je met bedrijven in gesprek kan gaan. Ik heb dit gedaan met meerdere bedrijven. Een specifiek bedrijf sprak mij aan en op de stagemarkt waren ze positief over mij. Ze zeiden dat ik me kon aanmelden via de mail en mijn cv achter kon laten. Dit heb ik gedaan en later kreeg ik antwoord van hetzelfde bedrijf dat ze al vol zaten. Ik heb dit aan mijn stagecoördinator verteld. Hij is er achteraan gegaan en heeft vervolgens zelf ook geen antwoord gekregen.”



Citaat 2

“Ik heb zelf ook stagediscriminatie ervaren. Ik was daar nog niet eens aangenomen of ik was al niet geaccepteerd. Ja, door mijn naam dus. Ik heet [naam]. Dat is geen Nederlandse naam, gelukkig maar. Want ik ben heel trots op mijn naam. Mijn naam is dus heel moeilijk uit te spreken. Veel Nederlandse mensen kunnen dat ook niet uitspreken. En dan ga ik dus ergens solliciteren en anderen ook, die dan wel een Nederlandse naam hebben. En zij krijgen dan wel een mailtje terug. En als ik dan bel naar dat bedrijf, dan zeggen ze dat ze het te druk hebben. Dus ik dacht ‘nou, dan wacht ik wel’, maar ik krijg gewoon niks te horen terwijl de andere wel is aangenomen.”

Citaat 3

“Het was ook tijdens wintertijd, dus mijn spieren spanden zich ook meer aan waardoor ik eigenlijk wat minder kon doen. Terwijl ik aan het typen was begonnen mijn vingers stil te staan en dan gaf ik dat ook gelijk netjes aan van ‘mijn vingers staan vast’. Voor mij was dat zelf heel eng. Ze wisten eigenlijk niet zo goed hoe ze daar mee om moesten gaan, maar ik eigenlijk ook nog niet. Toen gaf ik aan dat ik steeds meer pijn begon te krijgen en of ik rustiger aan mocht doen. Dat werd wel een ding want dat vonden ze heel vervelend voor hen. [...] Ze hebben dat op het laatste moment ook keihard meegenomen in de beoordeling, waardoor ik eigenlijk net niet een voldoende heb gehaald.”

THEORIE LES 2

WAT KAN JE DOEN BIJ
STAGEDISCRIMINATIE?

THEORIE LES 2

WAT KAN JE DOEN BIJ STAGEDISCRIMINATIE?

WAT KAN JE EIGENLIJK DOEN OP HET MOMENT DAT JE ZELF TE MAKEN KRIJGT MET STAGEDISCRIMINATIE?

Je kunt op deze manieren reageren:

1.

REAGEER NIET

VOORBEELD:

Je kijkt rustig weg en reageert niet. Als iemand later een gewone, grappige opmerking maakt, lach je hartelijk mee.

2.

CONFRONTEER DE PERSOON

VOORBEELD:

Geef op een duidelijke manier aan dat je de opmerking niet prettig vindt en geef aan wat je van de ander verwacht. Zeg bijvoorbeeld: *“Ik vond die opmerking niet prettig. Ik zou je willen vragen om zulke opmerkingen in de toekomst niet meer te maken.”* Door *“ik vond”* te gebruiken, houd je de opmerking persoonlijk en voorkom je dat de ander zich aangevallen voelt.

3.

STEL VRAGEN

VOORBEELD:

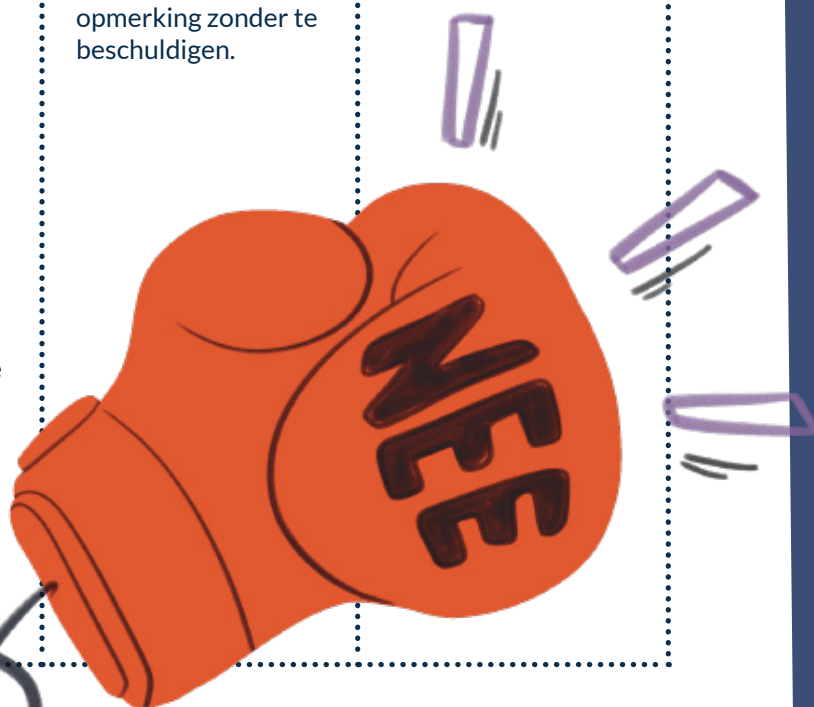
Je reageert kalm en vraagt: *“Hoe bedoel je dat precies? Wat maakt dat je dat denkt?”* Zo laat je de persoon nadenken over zijn of haar opmerking zonder te beschuldigen.

4.

LOOP WEG BIJ EEN 'GRAP' OF NARE OPMERKING

VOORBEELD:

Je staat op en zegt: *“Oh, ik moet even bellen”* of *“Ik ga snel naar het toilet.”*



... EN WAT KAN JE DOEN ALS OMSTANDER?

Het is nooit makkelijk om te zien of mee te maken dat iemand gediscrimineerd wordt. Toch wil je als medestudent soms iets doen en ingrijpen op een respectvolle manier. Hier zijn enkele tips:



1.

PRAAT OVER POSITIEVE WAARDEN

Mensen die discriminerend zijn, vinden dingen als respect en gelijkheid vaak ook belangrijk. Je kunt dit gebruiken om het gesprek aan te gaan.

BIJVOORBEELD:

"Ik ben verbaasd dat je dit zegt. Ik dacht dat jij gelijkheid belangrijk vond."

"Je zegt nu dit, maar ik ken je eigenlijk niet zo. Sta je echt achter wat je nu zegt?"

2.

TOON BEGRIP VOOR DE GEDISCRIMINEERDE

Discriminatie kan veel pijn doen, ook al merkt de dader dit misschien niet. Vraag de dader om na te denken over hoe de ander zich voelt.

BIJVOORBEELD:

"Kun je je voorstellen hoe het is als jij vaak zulke opmerkingen hoort over je afkomst? Hoe zou jij je voelen?"

3.

MAAK DUIDELIJK DAT JULLIE EEN GROEP ZIJN

Mensen voelen zich vaak meer verantwoordelijk als ze deel uitmaken van een groep. Zet de nadruk op wat jullie samen hebben.

BIJVOORBEELD:

"Dit is niet de manier waarop we met elkaar willen omgaan, toch?"

"Als stagebedrijf wil je toch een fijne leeromgeving?"

4.

BENADRUK HET VOORBEELD DAT IEMAND GEEFT

Als de dader een belangrijke rol heeft, kun je dit gebruiken in je gesprek.

BIJVOORBEELD:

"Jij hebt een voorbeeldfunctie als praktijkbegeleider. Het is daarom belangrijk dat je laat zien dat dit soort opmerkingen niet goed zijn."

Wat de beste manier van ingrijpen is, is niet helemaal duidelijk volgens onderzoek. Wel weten we dat sommige mensen meer gemotiveerd worden door sociale normen en beter reageren op opmerkingen zoals: *"Dit hoort hier niet."*

Terwijl anderen beter benaderd kunnen worden vanuit hun intrinsieke motivatie: *"Ik weet dat je zelf niet wilt discrimineren en mensen anders dan anderen wilt behandelen. Daarom wijs ik je erop."*

WAT KUN JE LATER DOEN ALS JE NIET DIRECT

DURFT OF KUNT INGRIJPEN?

MAAK HET BESPREEKBAAR

Praten over stagediscriminatie helpt om bewustzijn te creëren en zorgt ervoor dat het probleem niet genegeerd wordt. Als je het onderwerp bespreekt met medestudenten, docenten of stagebegeleiders, maak je het probleem zichtbaar en draag je eraan bij dat het serieus genomen wordt.

MELDEN

Het melden van stagediscriminatie is een belangrijke stap om ervoor te zorgen dat er iets aan gedaan wordt. Door het te melden, kan je stageplek, school of andere instantie actie ondernemen, zoals het nemen van maatregelen tegen de discriminerende persoon of het bieden van steun. In de volgende les wordt hier dieper op ingegaan. Dan bespreken we waar, wanneer en hoe je bij verschillende meldpunten terecht kunt.



BIJLAGE 3

VERHAAL VAN SARAH



VERHAAL VAN SARAH

Sarah is een ambitieuze student van 22 jaar. Ze heeft altijd gedroomd van een carrière in de journalistiek. Na vele sollicitaties krijgt ze eindelijk de kans om stage te lopen bij een bekend mediabedrijf. Sarah is enthousiast en vol goede moed begint ze haar eerste dag. Bij binnenkomst kijkt de receptioniste Sarah een paar seconden langer aan dan normaal en vraagt twijfelend of ze komt voor de schoonmaakdienst. Sarah legt uit dat ze de nieuwe stagiaire journalistiek is.

De receptioniste verontschuldigt zich snel en laat haar door. Na de eerste week merkt Sarah dat haar begeleider, Mark, haar vaak vraagt om administratieve klusjes te doen zoals het organiseren van bestanden en het notuleren van vergaderingen. Haar medestagiairs lijken vaker inhoudelijke taken te krijgen. Wanneer Sarah voorzichtig vraagt of ze aan een artikel mag werken, reageert Mark met: "Natuurlijk, maar laten we eerst zorgen dat alles hier goed georganiseerd is."

Tijdens de teamlunch probeert Sarah zich meer te mengen in het team. Een collega vraagt met een glimlach of ze haar hoofddoek ook thuis draagt of alleen op speciale gelegenheden. Sarah antwoordt beleefd, maar probeert het onderwerp snel te veranderen uit ongemak. Andere collega's luisteren mee, maar niemand lijkt door te hebben wat de vraag met Sarah doet.



Na een maand merkt Sarah dat ze nog steeds voornamelijk administratieve taken uitvoert. Ze ziet haar mede-stagiairs werken aan artikelen en verslaggeving, terwijl haar werk beperkt blijft tot ondersteunende taken. Sarah besluit om dit aan te kaarten bij haar leidinggevende, Mark. Ze bereidt zich voor op het gesprek en legt uit dat ze graag meer inhoudelijk werk zou willen doen om haar vaardigheden te ontwikkelen.

Mark luistert, maar zegt dat het belangrijk is dat het ondersteunende werk ook wordt gedaan en dat ze binnenkort misschien meer inhoudelijke taken kan krijgen. Na twee maanden krijgt Sarah eindelijk een kans om aan een artikel te werken. Ze levert het in bij Mark en is trots op haar werk. Een paar dagen later hoort ze dat een mannelijke stagiair, die minder ervaring heeft, met een vergelijkbaar artikel de kans krijgt om het op de website te publiceren.

Wanneer Sarah vraagt of ze feedback kan krijgen op haar artikel, zegt Mark: "Het was oké, maar we moeten ervoor zorgen dat het perfect is voordat we het publiceren." Dezelfde

week, tijdens een vergadering, vraagt Mark aan Sarah: "Sarah, misschien kun jij wel een stuk schrijven over de ramadan. Dat is vast interessant voor jou! Niemand anders hier weet daar zoveel van als jij, toch? Ik bedoel, het lijkt me geweldig als jij ons daar meer over kunt vertellen, gezien je achtergrond."



BIJLAGE 4

WAAR KUN JE TERECHT?



WAAR KUN JE TERECHT BIJ STAGEDISCRIMINATIE?

In deze les gaan we in op waar je terecht kunt als je stagediscriminatie meemaakt. Het is belangrijk dat je weet waar je je kunt melden en wat er met je melding kan gebeuren. Zo weet je beter wat je hebt aan een melding doen. We beginnen eerst met het melden van stagediscriminatie binnen je school. Daarna bespreken we meldpunten buiten je school. We bespreken wat je kunt verwachten wanneer je een melding doet, welke meldpunten er zijn, wat hun rol is, en wat er met je melding gebeurt.

MELDPUNTEN BINNEN SCHOOL

Het bespreken van meldpunten binnen de school is een eerste stap in het vergroten van het bewustzijn over wat je kunt doen bij een stagediscriminatie-ervaring. Scholen zijn wettelijk verplicht om een veilige leeromgeving te bieden. Veel scholen hebben daarom vertrouwenspersonen, klachtenprocedures of andere manieren waarop studenten of medewerkers melding kunnen maken van discriminatie. Hoe dit wordt geregeld, verschilt per school.



Zo kun je meer te weten komen over het meldproces binnen jouw school:



Bekijk het intranet

Zoek naar informatie over het beleid rond discriminatie of veiligheid, bijvoorbeeld onder “discriminatiebeleid” of “veiligheidsprotocol.”



Praat met een vertrouwenspersoon of coördinator

Vraag hoe het meldproces verloopt en wat je kan verwachten.



Informeer bij het zorgteam of de studentenbegeleiding

Hier vind je vaak een stappenplan voor meldingen van discriminatie.



Lees de studentenhandleiding of het schoolreglement

Zij kunnen uitleggen hoe de meldingen worden behandeld en welke ondersteuning er is.



Kijk op de schoolwebsite

Soms staat daar extra uitleg over meldingen en worden externe contactpunten genoemd.

MELDPUNTEN BUITEN SCHOOL

DISCRIMINATIE.NL

Discriminatie.nl is een overkoepelende samenwerking tussen de verschillende antidiscriminatiebureaus verspreid over het land. Je kan bij Discriminatie.nl terecht voor klachtenbehandeling, registratie & rapportage en advies & preventie. De consultants discriminatiezaken zijn mensen met verschillende achtergronden, vaardigheden en ervaringen. Discriminatie.nl is dé organisatie die je als eerste kan benaderen wanneer je met een discriminatiegeval te maken krijgt.

WAT IS HUN ROL BIJ JOUW DISCRIMINATIE-ERVARING?

Discriminatie.nl is dé organisatie die je als eerste kan benaderen wanneer je met een discriminatiegeval te maken krijgt. Zij kunnen jou inhoudelijk het beste helpen wanneer je een discriminatie-ervaring meemaakt en je ook ondersteunen wanneer je vervolgstappen wil nemen.

WANNEER EN HOE MELD JE JE BIJ DISCRIMINATIE.NL?

Je kan je met elke discriminatie-ervaring melden. Het maakt niet uit of je eerst al contact hebt gehad met een docent of niet. Als je het prettig vindt om liever met een onpartijdig persoon te praten, dan kun je hiernaartoe. Je kan een melding doen via de website, e-mail, telefonisch of fysiek.

WAT GEBEURT ER MET JE MELDING?

Eén van de consultants zal contact met je opnemen en onderzoek doen naar je melding. Ze zullen altijd om toestemming vragen wanneer ze meer met jouw melding willen doen. Je kan ook anoniem melden. Discriminatie.nl zal dan niets doen met jouw melding, maar registreert het wel als signaal, zodat er meer zicht komt op hoeveel stagediscriminatie er nu voorkomt.

SAMENWERKINGSORGANISATIE BEROEPSONDERWIJS BEDRIJFSLEVEN (SBB)

De SBB is de organisatie die gaat over het mbo en het bedrijfsleven en dus de connectie tussen school en de praktijk. De SBB is de plek waar het mbo en het bedrijfsleven afspraken maken over de aansluiting van onderwijs op het bedrijfsleven. De SBB geeft de erkenningen voor leerbedrijven en ondersteunt leerbedrijven bij de begeleiding van stagiairs.

WAT IS HUN ROL BIJ JOUW DISCRIMINATIE-ERVARING?

De SBB heeft vanuit het ministerie de taak om alle meldingen van stagediscriminatie te registreren en behandelen.

WANNEER EN HOE MELD JE JE BIJ DE SBB?

Je kan je met elke discriminatie-ervaring melden. Het maakt niet uit of je eerst al contact hebt gehad met een docent of niet. Als je het prettig vindt om liever met een onpartijdig persoon te praten, dan kun je hiernaartoe. Je kan een melding doen via de website.

WAT GEBEURT ER MET JE MELDING?

Jouw melding wordt onderdeel van het onderzoek dat de SBB doet. Als de stagediscriminatie aantoonbaar is, kan SBB de erkenning van een leerbedrijf op grond van discriminatie intrekken. Samen met de school zoekt de SBB actief naar een vervangende stageplek. Ook als je niet wil dat je gegevens worden gedeeld met je school of leerbedrijf, kun je een melding doen bij de SBB. Zij zullen dan zorgvuldig met je gegevens omgaan en registreren je melding niet als melding, maar als signaal. Dit betekent dat ze je melding niet in behandeling nemen, maar wel bij kunnen houden hoeveel stagediscriminatie er voorkomt en eventueel ook iets meer kunnen doen als er meer meldingen/signalen over hetzelfde leerbedrijf binnenkomen.

STAGEPUNT. (CNV)

CNV is een vakbond die zich naast werknemers ook inzet voor studenten. CNV heeft daarom een meldpunt opgezet waar studenten meldingen van alle vormen van stagemisbruik kunnen maken. Stagediscriminatie is hier ook onderdeel van.

WAT IS HUN ROL BIJ JOUW DISCRIMINATIE-ERVARING?

Bij het Stagepunt. kun je een laagdrempelig luisterend oor verwachten, advies over je rechten en bij welke partijen je terecht kan om meer stappen te ondernemen. Stagepunt. registreert ook meldingen om in kaart te brengen waar en in welke vormen stagediscriminatie voorkomt, zodat er meer actie op stagediscriminatie kan worden ondernomen. De gegevens worden NIET gedeeld met stagebedrijven.

WANNEER EN HOE MELD JE JE BIJ STAGEPUNT.?

Je kan je met elke discriminatie-ervaring melden. Het maakt niet uit of je eerst al contact hebt gehad met een docent of niet. Je kan je namelijk ook melden als je je niet gehoord voelt door jouw school. Als je het prettig vindt om liever met een onpartijdig persoon te praten, dan kun je hiernaartoe. Je kan een melding doen via de website.

WAT GEBEURT ER MET JE MELDING?

Na je gemaakte melding neemt Stagepunt. binnen enkele dagen contact met je op per mail of telefoon via WhatsApp of door te bellen. Afhankelijk van je melding word je meteen geholpen of wordt er later nog een keer contact met je opgenomen. Daarnaast deelt Stagepunt. de statistieken over meldingen ook met de SBB, om de aanpak van stagemisbruik nog breder te trekken.

OVERIGE MELDPUNTEN

VERTROUWENSINSPECTEUR VAN DE INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

Studenten kunnen bij een vertrouwensinspecteur terecht wanneer zij discriminatie in het onderwijs hebben ervaren, dus ook in het geval van stagediscriminatie. De inspecteur registreert de melding zelf niet, maar luistert en informeert. Hierbij kan de inspecteur ook adviseren over een traject naar het indienen van een formele klacht of het doen van aangifte.

JOB MBO

JOB mbo is een landelijke jongerenorganisatie die mbo-studenten helpt een stem te geven in het onderwijs. Ze zorgen ervoor dat de mening van studenten wordt gehoord en bieden steun, geven advies en informatie bij vragen over rechten en problemen, zoals stagediscriminatie. Je kunt JOB mbo bereiken via de website, social media of door direct contact op te nemen.

POLITIE

Bij de politie kunnen studenten melding maken van stagediscriminatie via een formulier op de website. Indien de melder besluit om contactgegevens achter te laten, kan de politie contact opnemen als deze adviseert om aanvullend aangifte te doen. Wanneer de melder anoniem wil blijven, wordt de melding alleen geregistreerd. Het is onduidelijk of dat betekent dat er verder niets met de melding gedaan wordt.