[redacted]

Verzonden: maandag 8 december 2014 10:40
Aan: [redacted]
Onderwerp: FW: verzoek: werkplan 2015 MDRA laten registreren
Opvolgingsmarkering: Opvolgen
Markeringsstatus: Rood
Bijlagen: Werkplan 2015.docx

Hai Gerard,

Willen jullie dit werkplan van het MDRA aub inboeken.
We hadden gevraagd het per post op te sturen maar helaas.
Behandelend ambtenaar is [redacted]

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Managementassistent afd. Burgerschap en Diversiteit
Gemeente Amsterdam, Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling

[redacted]

[redacted] let op nieuw emailadres)

Aanwezig: maandag tm vrijdagochtend

Jodenbreestraat 25, 1011 NH Amsterdam
amsterdam.nl/dmo

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
amsterdam.nl/proclaimer

Gemeente Amsterdam
Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling

Datum Inkomend	8 DEC 2014
Registratienummer	14/26607
Origineel	
Kopie	

[redacted]
Verzonden: maandag 8 december 2014 10:39
Aan: [redacted]
Onderwerp: verzoek: werkplan 2015 MDRA laten registreren

ha,

Wil je dit Werkplan 2015 van het MDRA laten registreren? Het hoort bij de subsidieaanvraag 2015.

Dank,
[redacted]

Van: Discriminatie [mailto:Discriminatie@mdra.nl]
Verzonden: maandag 8 december 2014 10:23
Aan: [redacted]
Onderwerp: werkplan 2015

Beste Nico,

In de bijlage tref je het werkplan van het MDRA over 2015 aan.

Met vriendelijke groet,

[redacted]



Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Vijzelstraat 77 1e 1017 HG Amsterdam
Postbus 15514 1001 NA Amsterdam
tel 020 6385551 fax 020 6201401
discriminatie@mdra.nl
www.mdra.nl

De informatie verzonden in dit e-mailbericht is vertrouwelijk en is uitsluitend bestemd voor de geadresseerde. Openbaarmaking, vermenigvuldiging, verspreiding en/of verstrekking van deze informatie aan derden is, behoudens nadrukkelijke toestemming van de Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, niet toegestaan. Bij overtreding behouden wij ons het recht voor een melding niet in behandeling te nemen of behandeling te staken.
Indien bovenstaand e-mailbericht niet aan u is gericht, verzoeken wij u het e-mailbericht te retourneren aan de verzender en het origineel en eventuele kopieën te verwijderen en te vernietigen.
Aan dit e-mailbericht kunnen geen rechten worden ontleend.

STICHTING MELDPUNT DISCRIMINATIE

REGIO AMSTERDAM

BELEIDSPLAN 2015

meldpunt discriminatie regio-amsterdam

klachtbehandeling-voorlichting-advies-onderzoek



1. Inleiding

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) licht in het beleidsplan 2015 haar speerpunten voor het komende jaar toe. Alvorens hierop in te gaan worden de reguliere werkzaamheden beknopt beschreven.

Elke gemeente in Nederland biedt zijn inwoners toegang tot een Anti Discriminatie Voorziening (ADV). Gemeenten hebben vanuit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen aanknopingspunten gekregen om de regierol in de lokale aanpak van discriminatie op te pakken.

Het MDRA heeft als doelstelling het voorkomen en bestrijden van discriminatie in de Amsterdamse regio en het ondersteunen van positieve krachten waarmee een bijdrage kan worden geleverd aan het vreedzaam samenleven van de diverse bevolkingsgroepen in de stad.

Het MDRA geeft invulling aan deze doelstelling door middel van klachtenbehandeling, advies, preventie en registratie / monitoren. Jaarlijks worden landelijk ruim 5000 klachten ingediend. In de regio Amsterdam schommelt het aantal klachten tussen de 950 en 1000.
Om haar taken ten volle in te zetten werkt het MDRA samen met andere organisaties in het maatschappelijk middenveld. Op de sociale kaart Amsterdam-Amstelland neemt het MDRA een bijzondere plaats in omdat het de enige instelling is waar deskundigheid over klachtenbehandeling, conflicthantering en bemiddeling op het terrein van discriminatie/ongelijke behandeling gebundeld is. Particulieren, bedrijven en instellingen kunnen er terecht met vragen, meldingen en klachten, ongeacht het terrein waarop zij discriminatie hebben ervaren. Draagvlak op het terrein van gelijke behandeling is essentieel voor alle burgers van de stad. Hoewel het werk van het MDRA specialistisch is en deels juridisch, werkt het MDRA bij projecten met vrijwilligers samen. Het MDRA streeft ernaar binnen haar mogelijkheden de inzet van vrijwilligers te vergroten.

2. Kerntaken MDRA

A. Klachtenbehandeling

Uitgangspunten van de klachtenbehandeling zijn:

- laagdrempeligheid;
- oplossingsgerichtheid binnen een kort tijdsbestek;
- dossiervorming;
- monitoring;
- het voorkomen van langslepende en kostbare juridische procedures;
- zelfredzaamheid bevorderen;
- nazorg plegen;
- warme doorverwijzing;
- samenwerking met relevante organisaties (bijvoorbeeld het JMW, vakbonden, Pantar, JOB, buurtregisseurs).

Bemiddeling

In de praktijk blijken cliënten en/of bedrijven behoefte te hebben aan gesprekken en/of bemiddeling die bijdragen aan een oplossing en het voorkomen van escalatie. Daarbij wordt het dialoogmodel toegepast. Conflictoplossende vaardigheden worden ingezet, bijvoorbeeld hoe discriminatoir gedrag op de werkvloer bespreekbaar te maken en te beteugelen. Bemiddeling wordt bijvoorbeeld regelmatig ingezet bij conflicten op buurt- of wijkniveau.

Klachten op eigen initiatief

Hieronder wordt verstaan het gebruik van het collectieve actierecht in zaken die van belang zijn voor het vormen van jurisprudentie. Gedacht kan worden aan zaken waarbij een individueel belanghebbende ontbreekt of wanneer een individueel belanghebbende niet zelf wil of kan procederen. Acties kunnen ook betrekking hebben op een regeling die bij toepassing tot ongelijke behandeling kan leiden.

Helpdesk

Structurele telefonische bereikbaarheid. Het MDRA is op werkdagen van 8.00 tot 16.00 uur bereikbaar voor het indienen van klachten, voor advies en informatie. Daarnaast beschikt het MDRA over een actuele website en een digitaal meldformulier.

B. Registratie en monitoring

In 2011 werd door het MDRA een nieuw registratieprogramma ontwikkeld dat in 2012 landelijk deels werd geïmplementeerd. Een goede registratie vergroot het verkrijgen van inzicht in de mate waarin discriminatie wordt gemeld, en welke vorm van discriminatie in een bepaalde wijk of stadsdeel speelt.

Tevens wordt zichtbaar welke groepen het MDRA benaderen en welke groepen ondervertegenwoordigd zijn bij het doen van melding. Cijfers voortkomend uit de registratie zijn niet alleen voor de centrale stad maar ook voor de stadsdelen en de rijksoverheid een indicatie waarop beleid ontwikkeld kan worden. Cijfers worden tevens beschikbaar gesteld voor onderzoek alsmede voor het opstellen van het CBA (D) en het regionaal veiligheidsplan. Verbetering van afstemming van registratie van discriminatie blijft ook in de periode 2015 een aandachtspunt. Met andere instanties die een registratie bijhouden en waar nog niet mee samen wordt gewerkt, worden afspraken gemaakt. Het doel is enerzijds tot uniformering van begrippen te komen en anderzijds meer zicht te krijgen op discriminatie / ongewenst gedrag in de regio Amsterdam.

Het monitoren van klachten heeft tot doel dat incidenten voortvarend worden opgepakt en dat in samenwerking met andere partners snel een oplossing tot stand kan komen. Het MDRA neemt hier een coördinerende en proactieve houding in.

Naast de eigen registratie is er de gezamenlijke registratie van de anti discriminatievoorzieningen. Het MDRA levert haar gegevens jaarlijks aan en is één van de schrijvers van de landelijke kerncijferrapportage. Tevens levert het MDRA jaarlijks geanonimiseerde meldingen aan het Centrum voor Informatie en Documentatie Israel (CIDI) en het Transgender Netwerk Nederland.

In het Regionaal Discriminatieoverleg (RDO) voert het MDRA vijf keer per jaar overleg met de politie en het Openbaar Ministerie. Het RDO vloeit voort uit de Aanwijzing Discriminatie. In de Aanwijzing staan regels en procedurevoorschriften voor de opsporing en vervolging van discriminatie voor het OM en politie. Het RDO heeft tot doel inzicht te krijgen in de aard en de omvang van de discriminatieproblematiek in de regio Amsterdam en de strafrechtelijke afdoening van discriminatiezaken te monitoren en te bevorderen. Tijdens de individuele zaakbespreking wordt alle informatie uitgewisseld die ertoe kan bijdragen dat een aangifte op grond van belediging of discriminatie tot vervolging leidt. Naast zaakbespreking informeren de ketenpartners elkaar over de ontwikkelingen in de stad. Deze kunnen zeer divers zijn. Bijvoorbeeld een toename van discriminatoire graffiti in een stadsdeel of een stijging van het aantal geweldsdelicten met een discriminatoir motief in een bepaalde buurt. Denk aan een verslechtering van het leefklimaat door problemen tussen bevolkingsgroepen in de diverse wijken of een demonstratie met een risicokarakter. Amsterdam kenmerkt zich als hoofdstad door het feit dat er 'altijd iets gaande is'. Dan is het van belang dat de ketenpartners hiervan op de hoogte zijn om tijdig te kunnen reageren. De meldingen die het MDRA ontvangt zijn hierbij vaak een graadmeter om de gebeurtenissen op hun waarde te kunnen schatten.

C. Advisering

Maatwerk

Het MDRA wordt regelmatig om advies gevraagd hoe te handelen in een concrete situatie. Het gaat vaak om arbeidsgerelateerde situaties waarin een werknemer door een collega, zijn leidinggevende of een klant gediscrimineerd wordt. Daarbij staat meestal uitleg over de gelijke behandelingswetgeving

centraal en rechtspositionele vragen. Het MDRA werkt nauw samen met andere maatschappelijke instanties in de regio en in het land (onder meer: COC Amsterdam, COC Nederland, Anne Frank Stichting, Jongeren Servicepunt Nieuw West, Hogeschool van Amsterdam, Cliëntenbelang Amsterdam, UWV, advocatuur, Transgender Netwerk Nederland, Doetank, Nederlandse Stichting Gehandicapte Kind, Kansplus Amsterdam, Visio, Movisie, MiraKa, SNRP, College voor de Rechten van de Mens, opbouwwerk).

Inbreng van expertise

Op nationaal en internationaal niveau wordt kennis gedeeld en meegewerkt aan presentaties en uitwisselingsprogramma's.

Klachtenregelingen

Het MDRA ontwikkelt voor organisaties en bedrijven klachtenregelingen en gedragscodes op maat en ondersteunt bij de implementatie hiervan. Voorbeelden hiervan zijn non-discriminatiecodes en huisregels voor bedrijven, scholen en (zorg)instellingen. Een code of klachtenregeling op maat betekent voor het MDRA dat zij na een oriënterend gesprek, op locatie met medewerkers van de verschillende disciplines, directie en ondernemingsraad interviews afneemt om zo een goed product af te leveren. In de implementatiefase traint het MDRA de medewerkers.

D. Preventie

Jaarlijks bereikt het MDRA met voorlichtingsactiviteiten tussen de 1500 en 2000 leerlingen / studenten. Elk voorlichtingsprogramma wordt op maat gemaakt en vooraf afgestemd met de betreffende docent. Voorafgaand wordt tevens bij de docent(en) geïnformeerd naar de samenstelling van de groep en eventuele aandachtspunten zoals pesterijen, faalangst. Na afloop van een voorlichting wordt het programma geëvalueerd met de betrokkenen.
Het MDRA is op het gebied van voorlichting een proactieve instelling die onder meer naar aanleiding van signalen en klachten veelal zelf het eerste contact met de school legt.

Primair onderwijs

Onderwijsactiviteiten waarbij voorlichting over discriminatie / ongelijke behandeling op alle gronden wordt gecombineerd met de inzet van zelf ontwikkelde voorlichtingsprogramma's. Ter illustratie de volgende voorbeelden:

- Het MDRA heeft een interactieve basisles ontwikkeld van 90-120 minuten waarin aandacht wordt besteed aan vooroordelen en discriminatie. Zij maakt hierbij gebruik van de actuele informatie over klachten en zaken die in de media spelen.
- Het MDRA biedt educatiemateriaal aan, dat zelfstandig ter voorbereiding van een basisles kan worden ingezet. Het MDRA heeft materiaal en methodes beschikbaar die door de school kan worden gebruikt als vervolg op de basisles. Het MDRA evalueert de basisles met de betrokken docent en adviseert hoe met het resultaat kan worden omgegaan.

- Het MDRA heeft bijgedragen aan de ontwikkeling van het spel 'Samen de wereld rond' dat scholen zelfstandig kunnen inzetten in de groepen 5, 6, 7 en 8. Middels dit spel wordt kennis vergaard over verschillende culturen, religies, gebruiken maar ook over de gelijke behandelingswetgeving. Doel van dit spel is om kennis te vergroten en vooroordelen te voorkomen. Het MDRA heeft ter introductie van dit spel een voorlichting die in combinatie met dit spel wordt gegeven.
- Het MDRA heeft een speciale tour voor inburgeraars en cursisten Nederlands als tweede taal (NT2) ontwikkeld.
- Het MDRA heeft een tour ontwikkeld waarbij leerlingen van groep 7 en 8 onder begeleiding van het MDRA een route langs gedenkplekken in de binnenstad volgen en hierbij een vragenlijst moeten invullen. De evaluatie en afsluiting van de tour wordt gehouden in de Hollandsche Schouwburg. Het MDRA benadert actief scholen om hier aan deel te nemen.
- In 2015 is het zeventig jaar geleden dat de Tweede Wereldoorlog plaatsvond het MDRA zal hieraan door middel van een tour aandacht voor vragen.

Voorgezet onderwijs en beroepsonderwijs

Centraal staat de overdracht van kennis van discriminatiewet- en regelgeving en het aanleren van praktische en sociale vaardigheden. Enkele voorbeelden ter illustratie:

- Het Kaderlyceum (ROC ASA) vraagt een workshop over discriminatie. Het MDRA past haar lesstof aan op het thema van de lessen Burgerschap namelijk 'Leef je in in een ander'.
- Het Veiligheidscollege (ROCvA) heeft gevraagd om gastlessen voor de eerstejaars (niveau 2 en 3) van verschillende leerwegen (marechaussee, beveiligers, handhavers). Het MDRA geeft gastlessen in het kader van vooroordelen en discriminatie met daarbij een constante koppeling naar hun toekomstig beroep en maakt daarbij gebruik van actuele klachten.

Hoger onderwijs

Gastlessen, bijvoorbeeld in het kader van het vak Discriminatie en Recht (Hogeschool van Amsterdam). Tijdens de introductiedagen geeft het MDRA workshops over klachtenbehandeling. Ook voor de PABO heeft het MDRA een practicum ontwikkeld voor toekomstige leerkrachten

Bedrijfsleven en non-profitsector: Workshops & trainingen

Voorbeelden van workshops & trainingen:

- training agenten in opleidingen van de politieacademie;
- voorlichting in buurt-, jongeren- en vrouwencentra;
- training voor arbeidsbemiddelaars bij het DWI en bij uitzendbureaus;
- voorlichting aan leden van stichtingen en verenigingen;
- voorlichting aan medewerkers zorginstellingen.

Trainingen worden vrijwel altijd afgestemd op de praktijk van een medewerker die publiekscontacten heeft. Tijdens een training worden vaardigheden aangeleerd:

- hoe reageer je op discriminatie, op het moment dat je wordt beledigd op grond van bijvoorbeeld je afkomst (ras), huidskleur, geslacht, godsdienst, seksuele voorkeur, handicap.
- wat doe je als je discriminatie van of door derden signaleert, bv collega's, ouders, kinderen, klanten, patiënten.
- hoe maak je jezelf weerbaarder tegen discriminatie?
- wat mag je verwachten van je leidinggevende / werkgever wanneer je op je werk gediscrimineerd wordt en hier melding van maakt? De verantwoordelijkheid van de werkgever hangt ervan af wie de wederpartij is: collega, leidinggevende, een externe derde, ouder / verzorger, kinderen.
- hoe kun je als instelling je personeel beter beschermen tegen discriminatie en aan de eisen voldoen die de ARBOwetgeving stelt?

Een workshop of training is nimmer een standaardverhaal omdat de (bedrijfs)cultuur van elke plek waar mensen samenwerken nergens hetzelfde is. Voorafgaand aan de workshop wordt geïnventariseerd wat de aard van het discriminatoire gedrag is waarmee medewerkers en / of derden worden geconfronteerd. Naast een theoretisch deel wordt gebruik gemaakt van een rollenspel dat gebaseerd is op praktijksituaties.

3. Stand van zaken in 2014

In april 2014 heeft de Sociaal–Economische Raad (SER) het advies 'Discriminatie werkt niet!' unaniem vastgesteld. Het onderzoek toont aan dat discriminatie op de arbeidsmarkt nog steeds wordt ervaren en voor komt. Naar aanleiding van het advies heeft het Kabinet het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie opgesteld. Gemeenten spelen in het Actieplan een actieve rol bij het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt, onder meer:

- Het beslechten van barrières bij toegang tot de arbeidsmarkt voor niet -westerse immigranten: In het nader uit te werken Integratie Akkoord Werk zal in samenwerking met werkgevers, gemeenten en andere relevante maatschappelijke organisaties gekeken worden naar aanpakken gericht op versterking van netwerken en kennismaking tussen jongeren en werkgevers die aantoonbaar succes hebben bij migranten.
- Binnen aanbestedingen en subsidierelaties van het Rijk en gemeenten diversiteit meenemen. Er komt bestuurlijk overleg met de G4 waarin de mogelijkheid wordt verkend van een gezamenlijk project om diversiteit een impuls te geven in aanbestedingen en subsidierelaties.

Het recente onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP, 2014) naar "Ervaren discriminatie in Nederland" schetst een verontrustend beeld over de mogelijke omvang van discriminatie. Uit het rapport blijkt dat een kwart van de Nederlandse bevolking in het jaar voorafgaand aan het onderzoek discriminatie heeft ervaren. Hoewel niet in alle gevallen van ervaren discriminatie ook sprake is van feitelijke discriminatie, laat het onderzoek zien wat de impact hiervan kan zijn op iemands persoonlijke leven. Hierbij springen vooral de hoge ervaren discriminatie onder migrantengroepen en de ervaren leeftijdsdiscriminatie van 45-plussers in het oog. Discriminatie wordt volgens dit onderzoek het meest ervaren bij het zoeken naar werk en in de openbare ruimte. De gevolgen van ervaren discriminatie op het terrein van de arbeid laten zich vooral voelen in de werkbeleving en motivatie. Dit kan bijvoorbeeld leiden tot het afhaken bij werk of het zoeken van ander werk.

Het MDRA kan de bevindingen uit de onderzoeken van de SER en het SCP met cijfers staven. De meeste meldingen bij het MDRA gaan over discriminatie op de arbeidsmarkt, specifiek op de gronden ras en leeftijd. Het beleidsplan van het MDRA voor de komende jaar is mede gebaseerd op de speerpunten die de overheid zich ten doel heeft gesteld en waarin een actieve rol voor de gemeente is weggelegd.
In 2015 ligt de focus op het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt. In 2015 zal het MDRA zich gaan richten op islamofobie. De voorlichters van het MDRA signaleren dat islamofobie een toenemend probleem is op scholen.

4. Speerpunten 2015

Tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt

Niet westerse migranten

In de Jaarrapportage integratie komt het SCP tot de conclusie dat de verklaring voor verschillen tussen autochtonen en migranten voor toetreding op de arbeidsmarkt nauwelijks te vinden is in algemene, objectieve kenmerken: ten opzichte van autochtonen met vergelijkbare kwalificaties zijn migranten veel vaker werkloos. Het SCP legt de mogelijke verklaring van de hogere werkloosheid bij een verschil in intensiteit en effectiviteit van het zoekgedrag van migranten en discriminatie. Het MDRA zoekt hierbij de samenwerking met vakbonden, belangenorganisaties.

Actie

Het MDRA onderhoudt contact met een netwerk aan instellingen en maatschappelijke organisaties waar jongeren na hun school mee te maken hebben. In 2015 worden arbeidsbemiddelaars (DWI en de uitzendbranche) en het onderwijs benaderd met als doel migrantenjongeren te bereiken en de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt voor deze jongeren te verbeteren. Ook worden stagecoördinatoren door middel van een nieuwsbrief geïnformeerd over de inspanningsverplichting van de school om het gesprek aan te gaan met werkgevers die bezwaren hebben tegen stagiairs van allochtone afkomst. In het nader uit te werken Integratie Akkoord Werk zal in samenwerking met werkgevers, gemeenten en andere relevante maatschappelijke organisaties ook gekeken worden naar initiatieven die aantoonbaar succes hebben bij migranten.

Leeftijd

Bij het MDRA is het aantal klachten over discriminatie op grond van leeftijd gestegen van 124 in 2012 naar 140 in 2013. Een deel van deze klachten komt voort uit het controleren van personeelsadvertenties op vermelding van niet relevante leeftijdseisen. Ook burgers attenderen het MDRA op deze advertenties. Steeds meer mensen wenden zich tot het MDRA omdat zij zelf zijn afgewezen vanwege hun leeftijd. Zo werd een 58-jarige man afgewezen omdat hij beschikte over teveel ervaring. En een vrouw van 20 jaar kreeg als afwijzing te horen dat zij te oud is. Naast het terrein arbeidsmarkt en beroepsonderwijs (leerling wordt door de school te oud geacht om deel te kunnen nemen aan de opleiding) heeft een aantal klachten betrekking op commerciële dienstverlening. Klachten over dienstverlening betreffen vooral uitsluiting van financiële diensten en verzekeringen.

Bij de telefonische helpdesk wordt vaak leeftijdsdiscriminatie door 'oudere' werkzoekenden gemeld. Ook uit het recente SCP onderzoek naar "Ervaren discriminatie in Nederland" springt de ervaren leeftijdsdiscriminatie van 45-plussers in het oog. Over ouderen bestaan stereotype opvattingen. De negatieve stereotypering van oud zijn in het algemeen en oudere werknemers in het bijzonder heeft grote maatschappelijke gevolgen.

De OESO concludeert dat Nederland met de maatregelen om werk lonender te maken, vervroegde uittredingsroutes via de VUT af te sluiten, de uittreding via arbeidsongeschiktheid in te perken en de AOW- leeftijd te verhogen, tot de landen behoort die de afgelopen jaren de meeste vooruitgang hebben geboekt ten aanzien van het vergroten van de arbeidsparticipatie van ouderen. De arbeidsparticipatie van 55-64 jarigen lag in 2012 in Nederland met 58,6% boven het OESO gemiddelde van 54%. De participatiegraad van 65-69 jarigen blijft met 12,7% wel achter bij het OESO gemiddelde van 19,3%. De werkloosheid van ouderen in Nederland lag in 2012 met 4,7% onder het OESO gemiddelde van 6,0%, dus ook op dat terrein scoort Nederland relatief goed. De belangrijkste uitdagingen die de OESO voor Nederland ziet, zijn de relatief hoge langdurige werkloosheid (langer dan 1 jaar), *lage arbeidsmobiliteit en hoge arbeidsongeschiktheid onder ouderen.*

Hoewel de arbeidsparticipatie van ouderen in het algemeen in Nederland mag zijn toegenomen, herkent het MDRA weinig van deze optimistische geluiden in de praktijk. Talrijk zijn de meldingen van oudere sollicitanten die met standaardafwijzingsbrieven worden afgewimpeld of te horen krijgen dat ze te oud, te duur, niet flexibel zijn of dat de voorkeur uitgaat naar een jonge kandidaat die nog kneedbaar is of 'up to date' kennis heeft. Een nijpend probleem bij leeftijdsdiscriminatie is dat een werkgever vaak een neutrale afwijzingsreden geeft. Pas wanneer de solicitant belt en om een toelichting vraagt, dan wordt soms gemotiveerd waarom de voorkeur uitgaat naar een jongere kandidaat. Het MDRA kan leeftijdsdiscriminatie alleen aantonen indien die objectief aannemelijk kan worden gemaakt.

Actie

Het MDRA wil de arbeidsparticipatie van ouderen verhogen door de negatieve stereotypering van ouderen bij werkgevers in Amsterdam te doorbreken. Hiervoor worden onder meer benaderd: Gemeente Amsterdam, DMO, DWI, het Werkgeversservicepunt (WSP), werkgeversorganisaties verbonden aan VNO-NCW West en MKB Amsterdam en de uitzendbranche.
Bij werkgevers wordt onder de aandacht gebracht dat het op grond van de 'Aanpak Jeugdwerkloosheid' tot 2016 is toegestaan om specifiek jongeren en ouderen te werven.

Jongeren van 18 tot 27 jaar

Het kabinet heeft de 'Aanpak jeugdwerkloosheid' ingesteld om te voorkomen dat jongeren door de crisis lang aan de kant blijven staan. De 'Aanpak jeugdwerkloosheid' is vastgelegd in de Begrotingswet 2014 en 2015. Hierdoor is het openstellen van vacatures voor jongeren van 18 tot 27 jaar in het kader van de bestrijding van de jeugdwerkloosheid toegestaan. De vacature moet dus wel specifiek gericht zijn op bestrijding van de jeugdwerkloosheid. In de vacature moet de volgende zin worden vermeld: '*Dit is een vacature voor jongeren van 18 tot 27 jaar in het kader van de 'Aanpak jeugdwerkloosheid'*.'

50-plussers

De overheid heeft ook werkgelegenheidsbeleid ontwikkeld om de werkloosheid onder 50-plussers tegen te gaan. Er mag daarom onderscheid worden gemaakt op leeftijd als het gaat om vacatures voor deze doelgroep. De vacaturetekst zal in dat geval echter ook duidelijk moeten maken dat de vacature onderdeel uitmaakt van het beleid dat zich richt op het voorkomen van werkloosheid onder 50-plussers. Hiervoor kan de volgende motivering aan de vacature worden toegevoegd: *'Deze vacature past in het beleid van het ministerie van SZW dat mede is gericht op de bestrijding van werkloosheid onder de doelgroep 50-plus'.*

5. Tegengaan van discriminatie in het uitgaansleven

Het MDRA maakt afspraken met de horecaondernemers op het Rembrandtplein en het Leidseplein inzake toegangs- en huisregels. Deze dienen transparant te zijn en niet willekeurig te worden toegepast. Daarnaast moeten zij zowel bij de deur als op de website van de horecaondernemer voor bezoekers zichtbaar zijn.

Het MDRA verzamelt de gegevens van het eigen bureau evenals van de politie Eenheid Amsterdam en stelt deze geanonimiseerd ter beschikking van de gemeente. Tevens kan de gemeente een beroep doen aan het MDRA ter zake huisregels en afhandeling van zaken, die de huisregels niet consequent toepassen.

6. Islamofobie

Het MDRA zal zich het komende jaar bezig houden met meer nadruk te leggen op islamofobie. Nu al is te constateren dat veel klachten op het terrein van godsdienst te maken hebben met islamofobie. Het MDRA zal dit samen met EMCEMO gaan oppakken.