Van:
Verzonden:
Aan: Subsidies
Onderwerp: Aanvraag subsidie
Opvolgingsmarkering: Opvolgen
Markeringsstatus: Rood
Bijlagen: mdraorganisatiespecifiekesubsidie2015.pdf; mdrabegroting2015.pdf

Amsterdam.nl

Aanvraagformulier Subsidie

Naam

E-mailadres
discriminatie@mdra.nl

Waarvoor vraagt u subsidie aan?
Organisatiespecifieke subsidie 2014

Bijlage 1
mdraorganisatiespecifiekesubsidie2015.pdf

Bijlage 2
mdrabegroting2015.pdf

Gemeente Amsterdam
Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling

Datum Inkomend	22 SEP 2014
Registratienummer	14/19747
Origineel	
Kopie	

Gemeente Amsterdam

Formulier
Organisatiespecifieke subsidie

1 Naam en adresgegevens organisatie

Naam organisatie	Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Statutaire naam	Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Rechtsvorm ⓘ	Stichting
KVK-nummer (Vestigingsnummer)	41215972
Vestigingsadres	Vijzelstraat Nummer 77-1
Postcode / Plaats	1017 HG AMSTERDAM
Eerste voornaam (voluit) en overige voorletters contactpersoon	[redacted]
Tussenvoegsel	[redacted]
Achternaam	[redacted]
Functie	directeur
Geslacht	○ Man ◉ Vrouw
Telefoonnummer(s)	020 6385551
E-mail	discriminatie@mdra.nl
IBAN rekening	[redacted]
Ten name van (bankrekening)	Stichting Meldpunt Discriminatie

2 Subsidie

Welke subsidie vraagt u aan?	Organisatiespecifieke subsidie 2015
Hoeveel subsidie vraagt u aan?	€ 419.000,00
Bij welk organisatieonderdeel vraagt u subsidie aan? ⓘ	M&O

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Postbus 15514
1001 NA Amsterdam

Subsidie aanvraag 2016 - 2017

	Begroting 2014	Prognose 2014	Begroting 2015	Begroting 2016	Begroting 2017
Personeel	416.849	426.007	425.050	425.050	425.050
Ziekengeldverzekering	9.000	12.772	12.750	12.750	12.750
Overige	3.807	893	950	1.000	1.000
	429.656	439.672	438.750	438.800	438.800
Huisvesting	37.578	37.940	38.600	39.179	39.767
Apparaatskosten	28.949	21.142	20.245	20.447	20.652
Beheerskosten	15.332	8.666	9.400	9.494	9.589
Totaal	**511.515**	**507.420**	**506.995**	**507.920**	**508.808**
Regulier	415.000	416.400	419.000	419.000	419.000
Aalsmeer	12.845	12.845	12.845	12.845	12.845
Amstelveen	29.155	29.155	29.155	29.155	29.155
Diemen	11.300	11.095	11.095	11.095	11.095
Ouderkerk	6.370	6.370	6.370	6.370	6.370
Uithoorn	20.125	20.125	20.125	20.125	20.125
Overige		28.916	2.000	1.000	1.000
Dekking	**494.795**	**524.906**	**500.590**	**499.590**	**499.590**
Resultaat	16.720	17.486	6.405	8.330	9.218
Algemene reserve 31/12/13		15.183			
Algemene reserve		32.669	26.264	17.934	8.716

Amsterdam, 22 september 2014

Directeur

13 Ondergetekende verklaart de subsidieaanvraag naar waarheid te hebben ingevuld

Plaats: Amsterdam

Datum (D): 12-09-2014

Naam: [redacted]

Functie: Directeur

Vraagt u deze subsidie voor het eerst aan? Dan moet u aantonen dat het opgegeven rekeningnummer op naam staat van de organisatie (bijvoorbeeld door het opsturen van een recent bankafschrift).

Let op: zorg er voor dat u de vereiste bijlagen, zoals een begroting en activiteitenplan, meestuurt met uw subsidieaanvraag. Anders kunnen we uw aanvraag niet in behandeling nemen.

Dit formulier dient u na ondertekening in te scannen en mee te sturen met uw subsidieaanvraag. Indien u geen mogelijkheid heeft om te scannen, kunt u dit formulier opsturen naar:

Gemeente Amsterdam
Postbus 58010
1040 HA AMSTERDAM

Gemeente
Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 1840
1000 BV Amsterdam
Telefoon 020 251 8000
www.amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 1840, 1000 BV Amsterdam

Aan het bestuur van
St. Meldpunt Discriminatie Amsterdam
Postbus 15514
1001 NA Amsterdam

Datum 17 DEC 2014
Kenmerk 14/19747 — 14/277731
Dossiernummer 15/00065 (graag bij alle correspondentie vermelden)
Behandeld doo

Onderwerp Subsidiebeschikking 2015

Geacht bestuur,

Namens het college van Burgemeester en Wethouders verleen ik aan uw instelling voor 2015 een subsidie van € 416.400,00. Deze subsidie bestaat uit een structurele subsidie van € 316.400,00 en een incidentiele subsidie van € 100.000,00.

Ik verleen u deze subsidie op basis van de door u op 3 oktober 2014 ingediende aanvraag, inclusief het Beleidsplan 2015. De subsidie is uitsluitend bestemd voor het realiseren van de activiteiten van het door u ingediende activiteitenplan, met de daarbij gevoegde begroting.

Beleid
Het is niet mogelijk gebleken om net als in de voorgaande periode een meerjarenbeschikking te verstrekken. In het eerste kwartaal van 2015 zal ik een vergelijkend onderzoek laten verrichten naar de relatie tussen taken en subsidiehoogte van het MDRA. De uitkomsten hiervan kunnen bepalend zijn voor de jaren na 2015. Uw directeur, mevr. Silversmith, is over dit voornemen reeds geïnformeerd.

Regelgeving
De basis waarop de subsidie aan u wordt verstrekt, is de volgende regelgeving:
- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013 (ASA 2013);
- Algemene wet bestuursrecht (Awb).

De wettekst van de Algemene wet bestuursrecht kunt u raadplegen op www.wetten.nl.
Wilt u de gemeentelijke regelgeving raadplegen of downloaden? Dit kunt u doen via de website www.amsterdam.nl/subsidies. De ASA is ingaande 2014 op een aantal punten herzien, ondermeer inzake uw verantwoording van de besteding van de subsidie; het is belangrijk om daar kennis van te nemen.

Bevoorschotting
U ontvangt 100% van het aan u toegekende bedrag in termijnen. Wanneer? Dat kunt u lezen in bijgevoegd betalingsoverzicht.

Informatieplicht
U heeft ondermeer de plicht om de gemeente direct op de hoogte te stellen van relevante veranderingen in uw organisatie, in uw financiële situatie of in de activiteiten waarvoor u deze subsidie ontvangt. Voor een aantal veranderingen heeft u vooraf toestemming van burgemeester en wethouders nodig. In sommige gevallen moet het college van B&W toestemming geven voor veranderingen.
Meer hierover kunt u lezen in artikel 10 en 12 van de ASA.

Tussentijdse rapportage
U dient uiterlijk **1 april 2015** verslag uit te brengen omtrent de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten en de daarmee verbonden uitgaven en inkomsten in de eerste helft van het jaar en een prognose te geven van de realisering in de tweede helft van het jaar.

Verantwoording van de subsidie
U bent verplicht om vóór **1 april 2016** verantwoording af te leggen over de besteding van de subsidie. Uw verantwoording is tevens de *aanvraag tot vaststelling van de subsidie*.

Voor subsidies groter dan € 125.000 kan uitstel worden verleend tot 20 weken na afloop van het boekjaar waarvoor subsidie wordt verleend. Wanneer u gebruik wil maken van dit uitstel moet u daarover ruim vooraf een verzoek indienen. Dit kan per mail, gericht aan de in het briefhoofd vermelde medewerker.

De verantwoording dient door het bestuur te worden ingediend, rechtsgeldig te zijn ondertekend en te bestaan uit:

- Een inhoudelijk verslag waarmee u aantoont welke activiteiten u in 2015 heeft uitgevoerd. Hierbij maakt u een vergelijking met uw activiteitenplan. Zijn er verschillen tussen de activiteiten van uw aanvraag en de activiteiten die u daadwerkelijk heeft gerealiseerd? Dan geeft u toelichting op deze verschillen.
- De jaarrekening 2015, waarin de verantwoording over de besteding van de subsidies inzichtelijk wordt gemaakt.
- Een controleverklaring van uw accountant, zoals opgenomen in het controleprotocol. Wanneer uw accountant in zijn verklaring bevindingen opneemt, specificeert hij op welk bedrag deze bevindingen betrekking hebben.

Als u binnen één kalenderjaar van de gemeente Amsterdam verschillende kleinere subsidies ontvangt, die in totaal meer bedragen dan € 125.000, dan dient u een controleverklaring van uw accountant in te dienen.

Alle eisen waaraan uw verantwoording moet voldoen, staan in het controleprotocol.

Het College van B&W stelt deze naar verwachting binnenkort vast. Het controleprotocol wordt na vaststelling gepubliceerd op de website van het Subsidiebureau Amsterdam, www.amsterdam.nl/subsidies.

Afrekening van de subsidie

Heeft u niet alle activiteiten uitgevoerd, of heeft u zich niet aan alle verplichtingen gehouden? In dat geval moet u mogelijk geld terugbetalen. Ook als u na het uitvoeren van alle activiteiten nog subsidiegeld over heeft, kan het zijn dat u dat moet terugbetalen.

Ten slotte

Heeft u nog vragen? Neemt u dan contact op met
..oudt u deze brief dan bij de hand.

Ik wens u veel succes bij de uitvoering van uw activiteiten.

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Hoofd afdeling Burgerschap & Diversiteit

Bezwaarmogelijkheid

Belanghebbenden bij dit besluit kunnen op grond van artikel 7:1 van de Algemene wet bestuursrecht binnen zes weken na dagtekening van deze brief tegen dit besluit een bezwaarschrift indienen bij Burgemeester en Wethouders van Amsterdam, t.a.v. de directie Juridische Zaken, Postbus 202, 1000 AE Amsterdam.
Kosten die een belanghebbende maakt in verband met de behandeling van het bezwaar worden in bepaalde gevallen vergoed, uitsluitend op diens verzoek. Dit kan gelijktijdig met het bezwaarschrift worden ingediend.
Belanghebbenden kunnen in afwachting van de behandeling van het bezwaarschrift een verzoek tot het treffen van een voorlopige voorziening indienen bij de voorlopige voorzieningenrechter van de rechtbank te Amsterdam (Rechtbank Amsterdam, sector Bestuursrecht, afdeling Voorlopige voorzieningen, Postbus 75850, 1070 AW Amsterdam).

Bijlage: Betalingsoverzicht:

Datum	Bedrag
05-01-2015	€ 41.640,00
05-02-2015	€ 33.312,00
05-03-2015	€ 33.312,00
05-04-2015	€ 33.312,00
05-05-2015	€ 41.640,00
05-06-2015	€ 33.312,00
05-07-2015	€ 33.312,00
05-08-2015	€ 33.312,00
05-09-2015	€ 33.312,00
05-10-2015	€ 33.312,00
05-11-2015	€ 33.312,00
05-12-2015	€ 33.312,00
Totaal	**€ 416.400,00**

De termijnen worden overgemaakt op IBAN NL90ABNA0605327149.

Gemeente
Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 1840
1000 BV Amsterdam
Telefoon 020 251 8000
www.amsterdam.nl

Retouradres Postbus 1840, 1000 BV Amsterdam

Aan het bestuur van
St Meldpunt Discriminatie Amsterdam
Postbus 15514
1001 NA Amsterdam

Datum VERZONDEN 06 JULI 2016
Kenmerk
Dossiernummer 15/00065
Behandeld door

Bijlage

Onderwerp Subsidievaststelling Project Meldpunt Discriminatie Amsterdam 2015

Geacht bestuur,

Op 23 mei 2016 hebben wij uw aanvraag tot vaststelling van uw periodieke subsidie voor 2015 ontvangen en geregistreerd onder dossiernummer 15/00065

Subsidieverlening en voorschot
Aan uw instelling is bij beschikking van 17 december 2014 een subsidie verleend voor € 416.400,00. In het kader van deze subsidieverlening zijn aan u voorschotten verleend.

Besluit
Op grond van de door u ingediende verantwoording, delen wij u mee dat wij hebben besloten de subsidie voor 2015 definitief vast te stellen op € 416 400,00. Aan voorschotten heeft u reeds € 416.400,00 ontvangen.

Prestatieverantwoording
Op grond van uw prestatieverantwoording stellen wij de prestaties voor 2015 definitief als volgt vast: U heeft aan de verplichtingen voldaan

Juridische grondslag
Op deze beschikking is de volgende regelgeving van toepassing:

- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013 (ASA)
- Algemene wet bestuursrecht (Awb)

Voor het inzien en downloaden van de gemeentelijke verordeningen verwijzen wij u naar onze website www amsterdam nl/subsidies De wettekst van de Algemene wet bestuursrecht kunt u raadplegen via www wetten nl

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd

Hoogachtend,
Burgemeester en Wethouders van Amsterdam,
namens hen,

[redacted]
Hoofd afdeling Diversiteit

Bezwaarprocedure

Belanghebbenden bij dit besluit kunnen op grond van artikel 7 1 van de Algemene wet bestuursrecht binnen zes weken na dagtekening van deze brief tegen dit besluit een bezwaarschrift indienen bij Burgemeester en Wethouders van Amsterdam, t a v de directie Juridische Zaken, Postbus 202, 1000 AE Amsterdam

Kosten die een belanghebbende maakt in verband met de behandeling van het bezwaar worden in bepaalde gevallen vergoed, uitsluitend op diens verzoek Dit kan gelijktijdig met het bezwaarschrift worden ingediend

Belanghebbenden kunnen in afwachting van de behandeling van het bezwaarschrift een verzoek tot het treffen van een voorlopige voorziening indienen bij de voorlopige voorzieningsrechter van de rechtbank te Amsterdam (Rechtbank Amsterdam, sector Bestuursrecht, afdeling Voorlopige voorzieningen, Postbus 75850, 1070 AW Amsterdam)



discriminatie

regio amsterdam

Jaarverslag 2015

discriminatie
e g a l a m s t e r d a m

Uit economische- en duurzaamheidsoverwegingen is dit jaarverslag alleen in een digitale versie beschikbaar.

Inhoud

	Inleiding	3
1	Kerntaken en activiteiten	5
2	Klachten, informatieverzoeken en adviezen	6
3	Klachtenbehandeling	9
4	Discriminatiegrond van de klacht	13
5	Terrein van de klacht	20
6	Aard van de klacht	28
7	Voorlichting en onderwijs	30
8	Projecten	39
9	Presentaties en bijeenkomsten	40
10	Regionaal Discriminatieoverleg (RDO)	43
11	Horeca Deurbeleid	44
12	Wettelijk kader	46
	Organisatie en bestuur	53
	Colofon	54

Casussen

1	*Commerciele dienstverlening / geslacht*	8
	Zelfstandig ondernemer moet baby thuislaten	
2	*Horeca en amusement / handicap*	12
	Hulphond in eerste instantie niet welkom	
3	*Arbeid / ras*	18
	Dreadlocks: wél voor voetballers maar niet voor schoonmakers	
4	*Arbeid / geslacht*	25
	Man-zijn blijkt een risicofactor voor werk in de kinderopvang	
5	*Arbeid / godsdienst - islam*	38
	Hoofddoek verboden voor medewerkers huisartsenpraktijk	
6	*Commerciele dienstverlening / nationaliteit*	42
	Autoverhuurbedrijf blijft discrimineren	
7	*Arbeid / chronische ziekte*	47
	Ontslagaanvraag voor schoonmaker disfunctioneren of discriminatie?	

discriminatie
regio amsterdam

Inleiding

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) bestrijdt en voorkomt discriminatie in de gemeenten Amsterdam, Amstelveen, Uithoorn, Aalsmeer, Diemen en Ouder-Amstel. Inwoners van deze gemeenten kunnen bij het MDRA terecht voor hulp en advies.

Een belangrijke taak van het MDRA is het registreren en behandelen van discriminatiemeldingen. De cijfers vormen de basis voor onder meer gemeentelijk beleid en geven inzicht in de omvang en aard van discriminatie in Amsterdam en de regio. De tabellen in het jaarverslag geven een gedetailleerd overzicht van de meldingen, informatieverzoeken en adviesvragen. Daarnaast is een overzicht opgenomen van voorlichtingsactiviteiten en van presentaties en bijeenkomsten waar het MDRA aan heeft deelgenomen.

In 2015 werden minder klachten[1] ingediend dan in 2014. Het verschil is deels te verklaren door het grote aantal meldingen (1203) dat het MDRA in 2014 ontving naar aanleiding van de uitspraken van Geert Wilders ('Willen jullie in deze stad en in Nederland meer of minder Marokkanen?') op de dag van de gemeenteraadsverkiezingen. Dit verslagjaar kenmerkt zich door een daling van het aantal meldingen op vrijwel alle gronden. De reden hiervan is niet bekend. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat mensen hun mening meer zijn gaan delen via sociale media. Een andere verklaring zou kunnnen zijn dat er de afgelopen jaren geen regionale publiciteitscampagne is gevoerd.

Een andere ontwikkeling is de toegenomen aandacht in de media voor moslimdiscriminatie. Het MDRA wordt regelmatig door journalisten van dagbladen of tv-programma's gevraagd of het aantal meldingen van moslimdiscriminatie toeneemt, bijvoorbeeld na terroristische aanslagen. Er zijn signalen in de media dat moslims meer gediscrimineerd worden, maar die meldingen bereiken het MDRA niet Vanwege de lage meldingsbereidheid heeft het MDRA aan samenwerkingspartners gevraagd om melders door te verwijzen.

Zoals elk jaar gaan de meeste klachten over discriminatie bij de arbeid, met name over werving en selectie en op de werkvloer. Bij de discriminatiegronden springen ras (afkomst en huidskleur) en leeftijd eruit. Het MDRA signaleert dat leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt een hardnekkig maatschappelijk probleem blijft. Veel bedrijven presenteren zich als 'jong en dynamisch'.

discriminatie
regio amsterdam

Werkgevers willen dat het personeel daarvan een afspiegeling is en kiezen in vacatureteksten voor termen die tenderen naar leeftijd: jong, studenten, starters, schoolverlaters. Het MDRA ontvangt signalen van sollicitanten die nimmer worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek terwijl ze ruimschoots aan de gestelde functie-eisen voldoen. De generale tendens is dat naarmate de leeftijd vordert het lastiger is om een baan te vinden. Maar het blijkt in individuele gevallen moeilijk om aan te tonen dat er sprake is van discriminatie op grond van leeftijd.

In dit jaarverslag zijn verschillende casussen opgenomen die gebaseerd zijn op meldingen die het MDRA in 2015 in behandeling heeft genomen. Deze geven een goed beeld van de aard en de verschijningsvormen van discriminatie en de wijze waarop het MDRA bijdraagt aan het bestrijden ervan.

[1]De term 'klacht' en 'melding' worden beide gebruikt in dit verslag Dit duidt niet op een verschil in de beoordeling van de zwaarte of de wijze van afhandeling



1 Kerntaken en activiteiten

Op de sociale kaart Amsterdam-Amstelland neemt het MDRA een bijzondere plaats in omdat het de enige instelling is waar deskundigheid over klachtenbehandeling en bemiddeling op het terrein van discriminatie / ongelijke behandeling is gebundeld. Particulieren, bedrijven en instellingen kunnen er terecht met vragen, meldingen en klachten, ongeacht het terrein waarop zij discriminatie hebben ervaren.

Het MDRA heeft de volgende kerntaken: klachtenbehandeling, registratie / monitoring van deze klachten, advies en voorlichting. Klachtenbehandeling vindt plaats op de gronden zoals opgenomen in de gelijkebehandelingswetgeving (zie hoofdstuk 12). Advies wordt gegeven aan burgers, bedrijven, brancheorganisaties, scholen en gemeenten over de aanpak van discriminatie en vooroordelen in de samenleving. Een belangrijke activiteit is het geven van voorlichting op scholen en het verzorgen van trainingen en workshops voor diverse groepen en organisaties in de regio Amsterdam.

Bij de telefonische helpdesk kan iedereen terecht met vragen over discriminatie. Deze laagdrempelige informatievoorziening draagt bij aan het stimuleren van de zelfredzaamheid van melders die discriminatie ervaren. De medewerkers beantwoorden vragen, bieden een luisterend oor, geven informatie over het wettelijk kader en jurisprudentie, of verwijzen door naar partners in het veld zoals de ombudsman, politie, vertrouwenspersoon, Juridisch Loket en advocatuur, maatschappelijk werk of slachtofferhulp. De vragen die aan de helpsdesk worden gesteld illustreren dat discriminatie heel divers is en zich op tal van terreinen voordoet. Zaken waar advies over wordt gevraagd zijn bijvoorbeeld.

- 'Door het opnemen van ouderschapsverlof ga ik in deeltijd werken maar mijn werkgever wil dat ik het omzettarget haal dat gebaseerd is op een voltijdsbaan. Is dat discriminatie?'
- 'Ik ben als leraar uitgescholden door een ouder vanwege mijn Marokkaanse afkomst. Wat kan ik hier aan doen?'
- 'Mag een uitzendbureau mijn inschrijving weigeren omdat ik een arbeidsverleden heb met veel tijdelijke contracten?'
- 'Als IC-verpleegkundige met een chronische ziekte heb ik een vrijstelling van nachtdiensten. Mijn jaarcontract loopt binnenkort af. Mag mijn werkgever als eis stellen dat ik nachtdiensten draai om in aanmerking te komen voor een vast contract?'

discriminatie regio amsterdam

2 Klachten, informatieverzoeken en adviezen

Tabel 1 geeft een overzicht van het aantal klachten, informatieverzoeken en adviesvragen dat door het MDRA in behandeling is genomen.
Toelichting: Het grote aantal discriminatieklachten in 2014 ten opzichte van 2015 is voor een groot deel te verklaren doordat in 2014 het MDRA 1203 meldingen ontving over uitlatingen van Geert Wilders op 19 maart 2014. Tijdens de bijeenkomst van de PVV in Den Haag heeft PVV-leider Geert Wilders zijn publiek laten scanderen dat er minder Marokkanen moeten komen in Nederland. Wilders vroeg aan het publiek, 'Willen jullie in deze stad en in Nederland meer of minder Marokkanen?' De PVV'ers riepen terug 'Minder, minder, minder'. Daarop zei Wilders: 'Dan gaan we dat regelen.' Gecorrigeerd voor de klachten over Wilders levert 2014 in totaal 939 klachten op en 2015 in totaal 713 klachten. Een afname van meer dan 200 De reden van deze sterke afname is onbekend. Zoals eerder vermeld zou het ontbreken van een publiciteitscampagne of de populariteit van sociale media een verklaring kunnen zijn.

Tabel 1 / Klachten, informatieverzoeken en adviezen

Betreft	Aantal 2014	Aantal 2015
Klachten over discriminatie	2142	713
Informatie en advies	745	606
Totaal	2887	1319

Het aantal klachten, informatieverzoeken en adviezen staat uitgesplitst per gemeente in tabel 2.

Tabel 2 / Informatieverzoeken en adviezen per gemeente 2014 en 2015

Gemeente	Informatie en advies 2014	Informatie en advies 2015
Aalsmeer	15	7
Amstelveen	17	11
Amsterdam	323	288
Diemen	7	3
Ouder-Amstel	6	2
Uithoorn	21	13
N v t / onbekend	355	282
Totaal	744	606

discriminatie regio amsterdam

Tabel 3 / Informatieverzoeken en adviezen uitgesplitst naar doel

Doel	Informatie en advies 2015
Aanpak klacht / probleem	166
Advies	52
*Anders**	182
Cijfers	39
Interview	19
Onderzoek	22
Presentatie / voorlichting	89
Project	8
Studieopdracht	29
Totaal	606

*Betreft onder andere mailings verzorgd door het MDRA aan verschillende doelgroepen

Tabel 4 / Klachten per gemeente uitgesplitst naar terrein in 2015

	Aalsmeer	Amstelveen	Amsterdam	Diemen	Ouder-Amstel	Uithoorn	N v t *	Totaal
Arbeid	9	13	110	4	2	5	105	248
Buurt / wijk	2	12	31	3	1	1	3	39
Collectieve voorzieningen	1	5	30	2	1	1	19	59
Commerciele dienstverlening	2	2	24	1		1	44	74
Horeca / amusement		2	22				16	40
Huisvesting		1	6				4	11
Media / reclame							19	19
Onderwijs	5	2	23	1	2		20	53
Politie / Vreemdelingendienst / OM		1	20				7	28
Privesfeer							10	11
Publieke / politieke opinie		4	2				34	40
Sport / recreatie		3	3				9	15
Openbare ruimte	1	4	30			2	23	60
Overig		2	4	1			9	16
Totaal	20	41	305	9	5	11	322	713

*Betreft melders die buiten de regio wonen of met onbekende woonplaats

Commerciële dienstverlening / geslacht

Casus 1
Zelfstandig ondernemer moet baby thuislaten

Michelle* is zelfstandig ondernemer in de filmindustrie in Frankrijk. Ze is moeder van een baby van zes maanden die ze borstvoeding geeft. Ze bezoekt internationale filmfestivals voor acquisitie en om haar netwerk te onderhouden. Ze wil in Nederland een beurs bezoeken, maar krijgt te horen dat ze haar baby niet mee mag nemen. Kinderen onder de 16 jaar worden om veiligheidsredenen niet toegelaten. Ze kunnen zich bezeren en bezoekers van de beurs kunnen over de kinderwagens struikelen. In verband met het geven van borstvoeding heeft ze geen andere keuze dan haar baby meenemen of thuisblijven.

Michelle meldt bij het MDRA dat zij door het toegangsbeleid als vrouw en moeder belemmerd wordt in de ontplooiing van haar vrije beroep. Het MDRA dient een klacht in bij de organisatoren van de beurs. In de brief wordt beargumenteerd waarom een ogenschijnlijk neutrale bepaling (de leeftijdsgrens) tot indirect onderscheid op grond van geslacht leidt. Omdat alleen vrouwen zwanger kunnen worden en borstvoeding kunnen geven valt dit onder de grond geslacht. Het weigeren van de toegang met haar baby heeft nadelige consequenties voor het onderhouden van haar netwerk in de filmindustrie.

De organisator reageert door een uitzondering te maken voor Michelle en zegt toe het toegangsbeleid opnieuw onder de loep te nemen. Michelle kan gebruik maken van de sanitaire voorzieningen die geschikt zijn voor het geven van borstvoeding. Kinderwagens blijven verboden en Michelle wordt aangeraden om een wikkeldoek te dragen. Michelle is blij met die oplossing omdat ze de beurs nu toch kan bezoeken. Het MDRA is van mening dat Michelle geen uitzondering mag zijn en heeft er bij de directie op aangedrongen om het toegangsbeleid aan te passen.

*Zowel in deze als alle volgende casussen zijn alle namen gefingeerd

3 Klachtenbehandeling

Naast vele informatieverzoeken en adviesvragen ontvangt het MDRA, gemeten over de laatste 5 jaar, gemiddeld ruim 900 klachten per jaar. De meeste klachten worden per e-mail ingediend. Aangezien het MDRA werkt op basis van de gelijkebehandelingswetgeving, wordt eerst getoetst of (uitgaande van de melding) sprake is van onderscheid op een van de discriminatiegronden die mogelijk onder de gelijkebehandelingswetgeving vallen. Indien dat het geval is dan neemt het MDRA de klacht in behandeling. Het MDRA krijgt ook meldingen van clienten, die het gevoel hebben gediscrimineerd te worden, maar dit niet met feiten kunnen onderbouwen. Het MDRA kan deze meldingen alleen registreren en de melder adviseren.

Aanpak op maat

De klachtenbehandeling is op maat gesneden. Dit houdt in dat samen met de indiener van de klacht wordt bekeken wat de beste strategie is om de discriminatieklacht aan te pakken. Soms is dat alleen de registratie van de klacht, vaak bestaat dit uit een uitgebreidere inzet van het MDRA. Vast onderdeel in de klachtenbehandeling is het informeren over de rechtspositie. Zo blijkt in arbeidssituaties dat werknemers vaak niet weten dat de werkgever wettelijk verplicht is om hen te beschermen tegen discriminatie. Bij een discriminerende collega of klant kan een werkgever dus niet volstaan met 'dit moeten jullie zelf uitvechten.' Hier heeft het MDRA een belangrijke voorlichtende taak bewustwording van discriminatie en de bescherming die de wet daartegen biedt.

Ondersteuning en hulp op de achtergrond

Vervolgens wordt de strategie bepaald. Daarbij komt het MDRA lang niet altijd zichtbaar in beeld. Het stimuleren van de zelfredzaamheid, door middel van het coachen van clienten bij het aankaarten van het probleem, is soms voldoende en vaak een goede eerste stap. Zo kan het MDRA een brief opstellen die namens de client zelf wordt verstuurd, of de client begeleiden bij het aangaan van het gesprek met bijvoorbeeld een discriminerende collega. Indien een conflict nog in het beginstadium verkeert, en de client voldoende 'mondig' is, blijkt deze laagdrempelige aanpak vaak succesvol.

Deze wijze van optreden, waarbij het MDRA officieel buiten beeld blijft, maar achter de schermen meekijkt, biedt tevens een mogelijkheid om een klacht aan te pakken waarbij er vooral sprake is van een 'gevoel van discriminatie' en geen duidelijke feiten die hier op duiden. Ook kan dit een goede aanpak zijn bij een

klacht waarbij de angst van de klager voor represailles te groot is om het MDRA officieel te laten optreden. Zo kan het MDRA voor een groot scala aan situaties een bijdrage leveren aan het vinden van een oplossing, of tenminste aan het de-escaleren van een conflict.

Strategie waarbij MDRA namens de melder een klacht indient

Wanneer wordt afgesproken dat het MDRA een klacht indient, dan is het over het algemeen noodzakelijk dat de client zelf de klacht al kenbaar heeft gemaakt. Wanneer dit stadium is doorlopen dan start het MDRA de fase van de officiele klacht. Een vertrouwelijke klachtenbehandeling, op basis van het principe van hoor en wederhoor, zijn daarbij uitgangspunten. De wederpartij wordt verzocht om de klacht zorgvuldig te onderzoeken. Dit houdt in een transparant, onpartijdig onderzoek binnen een redelijke termijn waarbij alle betrokkenen worden gehoord. Daar hoort verder bij dat er, wanneer wordt vastgesteld dat er sprake is van discriminatie, passende maatregelen worden genomen.
Overigens beschikken veel organisaties, zoals de gemeente, politie of het openbaar vervoer, over een eigen klachtenregeling. Indien de situatie zich ervoor leent, en bij beide partijen de bereidheid daartoe bestaat, organiseert het MDRA een bemiddelingsgesprek. In arbeidsconflicten komt het voor dat een klacht ertoe leidt dat het MDRA een voorlichtings- / discussiebijeenkomst organiseert voor personeel en leidinggevenden ter vergroting van het bewustzijn inzake discriminatie en ongewenst gedrag. Het MDRA bespreekt dan bijvoorbeeld concrete situaties op de werkvloer. Dit kan leiden tot het invoeren of aanpassen van huisregels, een gedragscode of een klachtenregeling.

Verzoeken om een oordeel aan het College voor de Rechten van de Mens (CRM)

Leidt een klacht niet tot het gewenste resultaat, of is er sprake van een principiele kwestie waarover geen oordelen zijn uitgesproken, dan kan het MDRA overgaan tot het indienen van een verzoek om een oordeel bij het CRM. In 2015 heeft het CRM in 7 zaken die door het MDRA werden voorgelegd een oordeel uitgesproken. Het CRM is bevoegd om een oordeel te geven over zaken waarop de gelijkebehandelingswetgeving van toepassing is. De oordelen van het CRM zijn niet bindend, maar worden in de regel wel in acht genomen door de wederpartij. In een deel van de oordelen waarbij het CRM onderscheid constateert, neemt de verweerder toch geen maatregelen.
Dit betekent echter niet dat de verzoeker per definitie met lege handen komt te staan. De verzoeker kan namelijk met het oordeel van het CRM naar de rechter gaan. De rechter hoeft het oordeel van het CRM niet te volgen, maar het komt

regelmatig voor dat de rechter het oordeel van het CRM in de besluitvorming betrekt en in lijn daarmee uitspraak doet.

Gedragscodes en klachtenregelingen

Bij het indienen van een klacht bij bedrijven en organisaties vraagt het MDRA tevens aandacht voor het onderwerp discriminatie in gedragscodes en klachtenregelingen. Beide zijn onmisbare instrumenten om discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden. Op deze wijze kan het indienen van een klacht tegelijkertijd leiden tot algehele verbeteringen op beleidsniveau binnen de organisatie. opnieuw gaat het om bewustwording van discriminatie.

Het MDRA geeft bedrijven en organisaties advies over het opstellen van huisregels, gedragscodes en klachtenregelingen en kan deze ook in opdracht opstellen.

Horeca en amusement / handicap

Casus 2: *Hulphond in eerste instantie niet welkom*

Jacqueline is slechtziend en heeft een geleidehond die altijd met haar meegaat. Ze wil met haar man en twee vriendinnen een hapje eten bij een Amsterdams eetcafé. Bij de ingang zegt de portier dat ze niet met de hond naar binnen mag. Jacqueline legt uit dat ze door haar visuele beperking afhankelijk is van haar hond. Er volgt een woordenwisseling, eerst met de portier en later ook nog met een medewerker van de bediening.

In een reactie op de door het MDRA ingediende klacht legt de manager uit hoe de portier de situatie verkeerd heeft ingeschat. In eerste instantie dacht de portier dat het om een gewone hond ging. Toen hij begreep dat dit niet zo was, stelde hij voor om in een andere ruimte plaats te nemen. Hij deed dit met goede bedoelingen. Hij dacht dat dit beter voor de hond was omdat de muziek daar minder hard was. Dat had hij niet moeten doen, hij had dit over moeten laten aan Jacqueline, die zelf wel weet wat zij wil en wat goed is voor haar hond. Ook had de portier een vervelende discussie met de medewerker van de bediening moeten voorkomen.

De manager biedt zijn excuses aan en nodigt Jacqueline met partner en hond uit voor een drankje op kosten van de zaak. Jacqueline aanvaardt de excuses en gaat in op de uitnodiging. Voor Jacqueline is het niet alleen van belang dat de medewerkers voortaan anders zullen handelen wanneér iemand met een geleidehond het eetcafé wil bezoeken. Zij heeft ervaren dat wanneer zij een horecagelegenheid bezoekt in gezelschap van vrienden, men haar geleidehond al snel als een gewone hond beschouwt en men minder snel beseft dat zij, ook in gezelschap van vrienden, aangewezen is op de hulp van haar hond.

discriminatie regio amsterdam

4 Discriminatiegrond van de klacht

In tabel 5 is het aantal klachten over 2014 en 2015 uitgesplitst naar de gronden waar het (vermeende) onderscheid betrekking op heeft. De meeste klachten in 2015 gaan over discriminatie op grond van ras (297) gevolgd door leeftijd (97) en geslacht (66).

Tabel 5 / Discriminatiegrond van de klacht

Grond	2014	2015
Antisemitisme	35	42
Arbeidsduur & -contract	1	5
Burgerlijke staat	6	3
Geslacht	68	66
Godsdienst / levensovertuiging	56	48
Handicap of chronische ziekte	50	49
Seksuele gerichtheid	49	31
Leeftijd	91	97
Nationaliteit	25	13
Politieke gezindheid	2	1
Ras / afkomst / huidskleur	1701	297
Anders	60	61
Totaal	2142	713

Toelichting gronden:

Antisemitisme

Onder antisemitisme registreert het MDRA meldingen over incidenten waaruit een zeer negatieve houding of visie spreekt ten aanzien van Joden. Hoewel antisemitisme noch in het Wetboek van Strafrecht noch in de AWGB als aparte grond is opgenomen, hebben de ADV's ervoor gekozen hiervan een aparte categorie te maken. Antisemitisme kan namelijk zowel het aspect ras als het aspect godsdienst bestrijken en niet altijd is duidelijk welke van de twee in een voorkomend geval van toepassing is. Daders van antisemitisme richten zich vrijwel nooit tegen de Joodse godsdienst, maar vooral op vermeende eigenschappen van de Joodse bevolkingsgroep. Vindt er discriminatie plaats op grond van godsdienst, zonder dat er objectief sprake is van een afkeer van Joden, dan wordt dit door het MDRA geregistreerd onder de grond godsdienst.
Er is een lichte toename van 35 klachten in 2014 naar 42 in 2015. Het merendeel

gaat over vijandige bejegening in de openbare ruimte, bij demonstraties en rond voetbalwedstrijden.
Een los hakenkruis op een kennelijk willekeurige plaats (bijvoorbeeld op een lantaarnpaal) wordt niet geregistreerd als antisemitisme.

Arbeidscontract en arbeidsduur

Onderscheid op grond van 'arbeidscontract' heeft veelal betrekking op het nadelig behandelen van personen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. In 2015 werd hierover 1 klacht ingediend en in 2014 0. Onderscheid op grond van arbeidsduur heeft betrekking op het nadelig behandelen van personen met een parttime dienstverband ten opzichte van personen met een fulltime dienstverband. Het MDRA heeft hierover 4 klachten ontvangen in 2015 en 1 in 2014.

Burgerlijke staat

De grond burgerlijke staat heeft in principe betrekking op onderscheid bij de in Nederland erkende vormen van samenlevingsverbanden. Onderscheid tussen mensen met kinderen en mensen zonder kinderen kan echter ook leiden tot indirect onderscheid op grond van burgerlijke staat, omdat gehuwde mensen gemiddeld vaker kinderen hebben dan ongehuwde mensen. Over discriminatie op grond van burgerlijke staat werden in 2015 3 klachten ingediend en in 2014 6 klachten.

Geslacht

Het aantal klachten over verboden onderscheid op grond van geslacht is nagenoeg gelijk gebleven. 66 Klachten in 2015 en 68 klachten in 2014. Het gaat veelal om vrouwen met minder gunstige arbeidsvoorwaarden dan mannen. Denk hierbij aan een lagere inschaling dan een mannelijke collega voor dezelfde functie met een vergelijkbare opleiding en aantal jaren werkervaring. Discriminatie op grond van zwangerschap valt eveneens onder deze grond zoals ontslag in de proeftijd, of geen contractverlenging na het bekendmaken van de zwangerschap. Discriminatie van mannen ten opzichte van vrouwen doet zich soms voor bij de werving- en selectie voor representatieve en administratieve functies. In de vacature ontbreekt de verplichte M/V vermelding en wordt er als vanzelfsprekend vanuit gegaan dat de meest geschikte kandidaat een vrouw is 'gezien de aard van de werkzaamheden'.
Transgenders die ongelijk worden behandeld kunnen bescherming ontlenen aan het verbod van onderscheid op grond van geslacht. Er is een toename van 3 klachten van transgenders in 2014 naar 10 klachten in 2015. Het ging over het onthouden van seksespecifieke zorg, mishandeling op straat, wegpesten uit de

woning / buurt of bejegeningskwesties zoals het herhaaldelijk met meneer blijven aanspreken of het niet wijzigen van de geslachtsregistratie in de administratie / de aanhef van brieven.

Godsdienst / levensovertuiging

Het aantal klachten over discriminatie op grond van godsdienst / levensovertuiging is licht gedaald, van 56 in 2014 naar 48 in 2015. Het merendeel van de klachten over discriminatie op grond van godsdienst gaat over het islamitisch geloof.

Tabel 6 / Aantal klachten uitgesplitst naar godsdienst en levensovertuiging

Godsdienst	2014	2015
Christendom	3	2
Islam	42	40
Jodendom	0	2
Levensovertuiging	2	1
Overig	9	3
Totaal	56	48

Tabel 7 / Godsdienst uitgesplitst naar terreinen

Grond / Terrein	Levensovertuiging	Christendom	Islam	Jodendom	Overig	Totaal
Arbeid			11		3	14
Buurt / wijk			3			3
Collectieve voorzieningen				1		1
Commerciele dienstverlening	1		2			4
Media / reclame			1			1
Openbare ruimte			11		1	11
Onderwijs			1			1
Overig		2				2
Politie / Vreemdelingendienst / OM			1			1
Privésfeer			1			1
Publieke / politieke opinie			8			8
Sport / recreatie			1			1
Totaal	1	2	40	2	3	48

Sinds 2014 publiceert het MDRA deze cijfers in de categorie godsdienst islam. Bij deze vorm van discriminatie moet men denken aan een vrouw die niet wordt aangenomen omdat ze uit geloofsovertuiging een hoofddoek draagt, scheldpartijen tijdens burenruzies en beledigende opmerkingen over de islam gekoppeld aan terrorisme.
Onder levensovertuiging wordt verstaan een min of meer coherent stelsel van ideeen, waarbij sprake is van fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan. Daarbij is het noodzakelijk dat deze opvattingen niet slechts individueel worden gehuldigd, maar dat sprake is van gemeenschappelijke opvattingen.

Handicap of chronische ziekte

Klachten worden geregistreerd op grond van handicap of chronische ziekte, wanneer het onderscheid gebaseerd is op de (veronderstelde) lichamelijke, verstandelijke of psychische handicap van de melder. Een deel van de klachten heeft betrekking op de toegankelijkheid van gebouwen en evenementen. Het aantal klachten is nagenoeg gelijk gebleven: 49 in 2015 en 50 in 2014.

Seksuele gerichtheid

Bij klachten over discriminatie vanwege seksuele gerichtheid kan het gaan om homo-, hetero- of biseksuele gerichtheid. In de praktijk worden vooral voorvallen van homodiscriminatie gemeld, vaak in de openbare ruimte en in de woonomgeving. Het aantal klachten is gedaald van 49 klachten in 2014 naar 31 klachten in 2015. Het is niet te stellen dat deze daling van meldingen bij het MDRA ook betekent dat er minder voorvallen van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid zijn.
De aanpak van homodiscriminatie staat al jaren hoog op de politieke agenda en dat heeft tot meerdere initiatieven geleid, waar voorvallen opgepakt of besproken kunnen worden. Bijvoorbeeld het project 'Gay straight Alliances' op scholen, het netwerk 'Roze in Blauw' van de politie of initiatieven van lokale organisaties. Discriminatie op deze grond wordt echter nog vaak ervaren. Zo komt de discriminatiegrond 'seksuele gerichtheid', samen met 'ras', het meest voor bij de door de politie geregistreerde discriminatoire incidenten.

Leeftijd

Leeftijd is na ras de grond waar het MDRA de meeste klachten over behandelt. Het aantal klachten is gestegen van 91 in 2014 naar 97 in 2015. Leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt blijft een hardnekkig maatschappelijk probleem. In een vacaturetekst mag alleen een leeftijdsvermelding worden opgenomen als die met een legitieme reden wordt gemotiveerd. In de praktijk onttrekt het

selectieproces zich grotendeels aan elk toezicht en oudere kandidaten kunnen relatief eenvoudig worden afgewimpeld met een neutrale standaardformulering zoals 'kandidaten die beter aan het profiel voldoen'.
Naast het terrein arbeidsmarkt en beroepsonderwijs heeft een aantal klachten betrekking op commerciele dienstverlening. Klachten over dienstverlening betreffen vooral uitsluiting van financiele diensten en verzekeringen.

Nationaliteit

In 2015 werden 13 klachten over onderscheid op grond van nationaliteit in behandeling genomen, 10 minder dan in 2014. Klachten komen doorgaans van mensen die geen Nederlandse nationaliteit hebben of slechts een tijdelijke verblijfsvergunning. Zij melden bijvoorbeeld dat bepaalde goederen en diensten niet voor hen beschikbaar zijn, of tegen minder gunstige voorwaarden dan voor klanten die wel de Nederlandse nationaliteit hebben, of een verblijfsvergunning hebben voor onbepaalde tijd.

Politieke gezindheid

Klachten over discriminatie vanwege iemands politieke gezindheid gaan bijvoorbeeld over vijandige bejegening of over het weigeren van diensten.
Iemands politieke gezindheid kan worden afgeleid uit uitingen of lidmaatschappen van politieke bewegingen. Evenals vorig jaar wordt weinig over deze grond gemeld, 1 klacht in 2015 en 2 klachten in 2014.

Ras

Het begrip ras dient overeenkomstig de definitie in het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (IVUR) en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad ruim te worden uitgelegd en omvat tevens: huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming. Ook fysieke, etnische, geografische, culturele en historische kenmerken kunnen ertoe leiden dat er sprake is van discriminatie op grond van ras.
Het aantal klachten over discriminatie op grond van ras is in 2015 fors afgenomen. Zoals al werd opgemerkt is de grote stijging in 2014 veroorzaakt door uitlatingen van Geert Wilders op 19 maart 2014 De gecorrigeerde cijfers, dat wil zeggen de klachten over ras in 2014 (aantal 1701) min het aantal klachten over Wilders (1203) leveren 498 klachten op. In 2015 werden 297 klachten ingediend op de grond ras, een afname van 201 klachten over één discriminatiegrond in één jaar. De reden is hiervan is onbekend. Zoals eerder vermeld zou het ontbreken van een publiciteitscampagne of de populariteit van sociale media een verklaring kunnen zijn.

Anders

Naast de categorieen die corresponderen met de discriminatiegronden genoemd in de wet, omvat het registratiesysteem ook een restcategorie voor 'andere niet-wettelijke gronden'. Hieronder zijn klachten opgenomen van personen die worden benadeeld op een grond die (nog) niet onder de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving valt. Het gaat dan om de meest uiteenlopende kenmerken waarop is gediscrimineerd, zoals op basis van uiterlijk (bijvoorbeeld piercings of tatoeages), sociale positie, inkomen, woonplaats, kledingstijl en/of het hebben van een strafblad. In 2015 zijn er 61 klachten onder de categorie 'anders' geregistreerd en 60 in 2014.

Arbeid / ras

Casus 3

Dreadlocks: wél voor voetballers maar niet voor schoonmakers

Jeffrey solliciteert via een uitzendbureau op de functie facilitair medewerker bij een sportclub De intercedente van het uitzendbureau nodigt hem uit voor een gesprek Als hij op gesprek is meldt ze dat zij hem niet voor zal stellen aan de opdrachtgever Hij heeft veel ervaring en het beste cv, maar de opdrachtgever wil geen schoonmakers met dreadlocks De reden daarvan is dat er soms op de sportclub door de pers wordt gefilmd en hij wil niet dat er dan een medewerker met dreads in beeld komt De intercedente zegt tegen Jeffrey dat ze ziet dat hij hier boos over is en ze prijst hem ervoor dat hij zo rustig en beleefd blijft

Jeffrey voelt zich gediscrimineerd op grond van zijn afkomst Hij heeft kroeshaar en daarom draagt hij dreads Daarbij komt nog dat hij zijn dreads representatief draagt en goed verzorgt Hij draagt er een nette zwarte panty over en aan de achterkant worden ze bijeengehouden door een elastiek Hierdoor vallen zijn dreads niet in zijn gezicht Op de sportclub komen veel voetballers en deze dragen wel vaker dreads Hij vindt het opvallend dat dreads bij voetballers voor de opdrachtgever blijkbaar geen probleem zijn

Jeffrey vraagt het MDRA om hulp Het MDRA dient een klacht in bij het uitzendbureau In de brief wordt erop gewezen dat de haardracht (dreadlocks) niet rechtstreeks verwijst naar etnische afkomst Ook mensen zonder kroeshaar kunnen immers dreads hebben Er is daarom geen sprake van direct onderscheid, maar wel van indirect onderscheid op grond van ras Het hebben van kroeshaar is namelijk sterk bepalend voor de keuze van haardracht (afrokapsel, dreads of gestraight) en de haarstructuur is onlosmakelijk verbonden met de etnische afkomst Een verbod op het dragen van dreads heeft als gevolg dat iemand met kroeshaar dan ook bijzonder wordt getroffen door deze maatregel Gezien de wijze waarop Jeffrey zijn dreads draagt en deze verzorgt kan worden gesteld dat zijn kapsel aan de representativiteitseisen voldoet

Het uitzendbureau is geschrokken van de klacht en betreurt de beslissing van de intercedente om Jeffrey niet aan de opdrachtgever voor te stellen Uit een gesprek met de intercedente is gebleken dat de opdrachtgever helemaal geen opdracht heeft gegeven om geen mensen met dreads aan te nemen Het uitzendbureau biedt excuses aan en zal Jeffrey alsnog voorstellen aan de opdrachtgever In de brief aan het MDRA wordt vermeld dat het uitzendbureau lering uit de klacht heeft getrokken Binnenkort start een e-learning traject voor alle medewerkers, waarin ook het (anti)discriminatiebeleid nadrukkelijk aan de orde komt

5 Terrein van de klacht

In tabel 8 is het aantal klachten uitgesplitst naar terrein waar het (vermeende) onderscheid betrekking op heeft en de grond van de klacht.

Tabel 8 | Uitsplitsing naar terrein en grond van de klacht

Grond / Terrein	Ras / afkomst / huidskleur	Antisemitisme	Godsdienst / levensovertuiging	Seksuele gerichtheid	Geslacht	Leeftijd	Nationaliteit	Handicap of chronische ziekte	Politieke gezindheid	Arbeidsduur & -contract	Burgerlijke staat	Anders	Totaal
Arbeid	76	1	14	5	27	84	7	20	1	5	1	7	248
Buurt / Wijk	19	3	3	4	3			1				6	39
Collectieve voorzieningen	30	-	1	14	7	4		9			1	3	59
Commerciele dienstverlening	32	2	4	1	9	6	5	4			1	10	74
Horeca / amusement	21	-		4	9			3			-	3	40
Huisvesting				1	1						-	2	11
Media / Reclame	11	2	1	1	2		-	-			-	2	19
Onderwijs	24	10	1			2	-	9			-	7	53
Openbare ruimte	18	13	11	8	2						-	8	60
Politie / Vreemdelingendienst / OM	2	1			2			1			-	2	28
Privesfeer	5	2	1		1			-			-	2	11
Publieke en politieke opinie	23	2	8	1	2							4	40
Sport en recreatie	7	4	1	1	1	1	-	-			-	-	15
Overig	3	2	2	1			1	2			-	5	16
Totaal	297	42	48	31	66	97	13	49	1	5	3	61	713

In tabel 9 is het aantal klachten over 2015 uitgesplitst naar terrein waar het (vermeende) onderscheid betrekking op heeft en de afkomst van de klachtindiener

Tabel 9 / Terrein van de klacht en afkomst van de klachtindiener

Afkomst / Terrein	N.v.t	Antillen / Aruba	Marokko	Nederland	Onbekend	Oost Europa	Overig Afrika	Overig Amerika	Overig Azie	Overig Europa	Suriname	Turkije	Totaal
Arbeid	88	5	28	58	22	1	8	4	6	6	15	9	248
Buurt / wijk	2	-	5	12	3	2	2	1	3	5	3	1	39
Collectieve voorzieningen	4	1	3	29	3	1	5	1	4	2	2	2	59
Commerciele dienstverlening	12	-	5	23	8	3	3	18	5	3	10	1	74
Horeca / amusement	1	-	5	19	2	-	2	-	-	1	-	1	40
Huisvesting	1	1	-	5	1	-	1	-	1	1	1	-	11
Media / reclame	5	-	-	10	2	-	1	-	-	-	-	-	19
Onderwijs	19	-	8	13	4	-	-	1	1	4	3	-	53
Openbare ruimte	17	-	8	23	2	-	-	-	3	2	3	2	60
Overig	1	-	2	8	3	-	-	-	1	-	1	-	16
Politie/Vreemdelingendienst/OM	2	-	-	8	7	1	2	-	2	-	5	1	28
Privesfeer	-	-	1	5	2	-	-	-	-	-	-	-	11
Publieke / politieke opinie	7	-	2	23	5	-	-	-	-	-	3	1	40
Sport en recreatie	4	-	-	4	2	1	-	-	1	-	3	-	15
Totaal	157	7	67	240	66	9	24	8	30	25	61	19	713

Arbeid

De meeste discriminatieklachten (248) worden ingediend over discriminatie op het werk. De gelijkebehandelingswetgeving omvat alle facetten van de arbeidsverhouding; werving en selectie, arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden / arbeidsomstandigheden, promotie / doorstroming en ontslag. In tabel 10

zijn de arbeidsmarktklachten uitgesplitst: 132 klachten over werving en selectie; 60 klachten over arbeidsvoorwaarden / omstandigheden (werkvloer) en 24 over ontslag.

Tabel 10 / Uitsplitsing arbeidsklachten

Uitsplitsing klachten arbeid	2014	2015
Werving en selectie	171	132
Arbeidsbemiddeling	23	26
Arbeidsvoorwaarden / arbeidsomstandigheden (werkvloer)	42	60
Promotie / doorstroming	16	
Ontslag	45	24
Overig	7	6
Totaal	294	248

Toelichting op de terreinen:

Arbeid

- Werving en selectie: gehanteerde functie-eisen, inhoud en verloop van de sollicitatieprocedure.
- Arbeidsbemiddeling: het handelen of nalaten door organisaties zoals uitzendorganisaties en werving- en selectiebureaus.
- Arbeidsvoorwaarden: alle afspraken tussen werkgever en werknemer, zoals over salaris, arbeidstijden, pauzetijden, takenpakket, functiewaardering, pensioen, kinderopvang en kledingvergoeding.
- Arbeidsomstandigheden: de dagelijkse interactie in bedrijven veelal op de werkvloer, contacten met collega's, leidinggevenden en klanten. Voorbeelden zijn discriminerende opmerkingen, pesterijen en het uitsluiten van collega's.
- Promotie en doorstroming: bijvoorbeeld hogere (leidinggevende) functies die niet aan vrouwen worden toegekend omdat de werkgever vindt dat de functie niet goed te combineren is met de zorg voor kinderen, of er wordt geen mogelijkheid geboden om parttime te werken
- Ontslag: denk aan het niet verlengen van tijdelijke contracten van vrouwen die aan hun werkgever kenbaar hebben gemaakt dat zij zwanger zijn.

Buurt / wijk

Het aantal klachten op het maatschappelijke terrein buurt / wijk is gedaald van

55 in 2014 naar 39 in 2015. Deze klachten gaan vaak over (langlopende) conflicten tussen buren en wijkgerelateerde incidenten in de openbare ruimte.

Collectieve voorzieningen

Klachten over niet-commerciele organisaties of overheidsinstanties zoals gemeentelijke diensten en ministeries, of instanties op het gebied van sociale zekerheid (bijvoorbeeld SVB, UWV). Klachten over instanties op het gebied van gezondheidszorg zoals bijvoorbeeld GGD, huisartsen, ziekenhuizen, bedrijfsartsen. Klachten over instanties op het gebied van welzijn zoals maatschappelijk werk, sociaal cultureel werk. Het aantal klachten is afgenomen van 79 in 2014 naar 59 in 2015.

Commerciele dienstverlening

De klachten kunnen gaan over de detailhandel (bijvoorbeeld onheuse bejegening door winkelpersoneel), de financiele dienstverlening (bijvoorbeeld weigering van een hypotheek of lening) of het openbaar vervoer (bijvoorbeeld discriminatie door controleurs). Deze klachten kunnen betrekking hebben op bejegening, maar gaan vooral over uitsluiting van dienstverlening. Het aantal klachten is afgenomen van 87 in 2014 naar 74 in 2015.

Horeca / amusement

Klachten over horeca en amusement betreffen meestal discriminatie op grond van ras (afkomst en huidskleur) en geslacht bij het toelatingsbeleid en de bejegening van clubs, cafés, restaurants, evenementen, theaters, etc. Er is een forse daling te constateren van het aantal klachten van 73 in 2014 naar 40 in 2015, waarvan 27 over deurbeleid. De daling is mogelijk het effect van een nieuwe aanpak van discriminatie in het uitgaansleven die de gemeente in samenwerking met Koninklijke Horeca Nederland (KHN), het MDRA en de politie in 2012 heeft ontwikkeld (zie hoofdstuk 11).

Huisvesting

Klachten over huisvesting gaan vooral over bemiddeling bij woonruimtes en de toewijzing van woningen. Een kleiner deel gaat over het handelen of juist niet handelen door woningcorporaties. In 2015 werden hierover 11 klachten ingediend en in 2014 was het aantal klachten 16.

Media / reclame

Klachten over uitingen in de media hebben betrekking op het medium in kwestie (tv, radio, internet, bladen) en niet op de uitingen die door het medium door-

gegeven worden. Bijvoorbeeld: een klacht over een tv-programma waarin een politicus bepaalde uitspraken doet, wordt geregistreerd met als terrein 'publieke / politieke opinie' als de klacht zich richt op de uitingen van de politicus. Als de klacht zich richt op het programma, omdat dit de politicus een podium verschaft, dan wordt de klacht geregistreerd onder het terrein 'media / reclame'.
Klachten over reclame kunnen gaan over uitingen die bijdragen aan het in stand houden van bepaalde vooroordelen, zoals het op stereotype wijze afbeelden van bepaalde groepen. Het MDRA ontving over media / reclame 19 klachten in 2015 en 25 in 2014.

Onderwijs
Klachten over toelating, inschrijving, verhouding tussen docenten, ouders en leerlingen.
Problemen bij het krijgen van een stageplek die bijvoorbeeld te maken hebben met godsdienst, leeftijd of handicap vallen hier niet onder. Een stageovereenkomst wordt beschouwd als arbeidsovereenkomst en valt om die reden onder het terrein arbeid. Het aantal klachten is 53 in 2015 en 45 in 2014.

Openbare ruimte
Klachten over de openbare ruimte zijn incidenten die niet gerelateerd zijn aan de locatie waar het incident zich voordoet. Het gaat bijvoorbeeld om scheldpartijen waarbij personen op straat allerhande verwensingen naar hun hoofd geslingerd krijgen. Bij bekladdingen gaat het om discriminatoire leuzen en tekens die op objecten in de openbare ruimte zijn aangebracht, bijvoorbeeld viaducten, bankjes of lantaarnpalen. Het aantal klachten is 60 in 2015 en 59 in 2014.

Politie / Vreemdelingendienst / Openbaar Ministerie
Klachten over het optreden van de politie, de vreemdelingendienst, de Koninklijke Marechaussee en het Openbaar Ministerie. De meeste klachten gaan over de bejegening door de politie en het staande houden of aanhouden. Het aantal klachten is 28 in 2015 en 36 in 2014.

Privésfeer
Klachten die zich afspelen in de privésfeer vallen in principe buiten het wettelijk kader als het gaat om discriminatie. Deze klachten hebben voornamelijk betrekking op discriminatoire bejegening binnen relaties of familieverbanden, bijvoorbeeld omdat mensen niet accepteren dat een familielid een 'gemengde' relatie heeft. Het aantal klachten is 11 in 2015 en 6 in 2014.

Casus 4

Man zijn blijkt een risicofactor voor werk in de kinderopvang

Uit een steekproef van de belangenvereniging van ouders in de kinderopvang & peuterspeelzalen (Boink) blijkt dat het aantal mannen dat werkzaam is in de kinderopvang in vijf jaar tijd fors is gedaald. Van de ongeveer 900 mannen die voor december 2010 op de groep stonden bij kinderen tussen 0 en 4 jaar zijn er eind 2015 nog een paar honderd over. De meeste overgebleven mannen werken nu op de buitenschoolse opvang met oudere kinderen. Volgens Boink is een grote Amsterdamse zedenzaak aanleiding voor de daling. In de opvoedkunde wordt gesignaleerd dat het ontbreken van een mannenrol als model voor de ontwikkeling van een kind een groot gemis is. De kinderopvang is zo geen goede afspiegeling van de maatschappij. Het MDRA ontvangt incidenteel klachten die erop wijzen dat mannen als groepsleider met enig wantrouwen worden bejegend.

Geen man alleen op de groep

Omer werkt als groepsleider op een kinderdagverblijf. Hij is de enige man in het team. Als gevolg van zedenzaken waarover uitvoerig in de media is bericht, heeft de directie een regel ingevoerd dat Omer als enige is ochtends niet alleen mag starten en 's avonds niet alleen mag afsluiten. Als reden wordt gegeven dat ouders er moeite mee hebben dat een man alleen met de kinderen is. Omer meldt dat hij de regel discriminerend vindt en dat dit ook vervelend is voor zijn collega's. Die moeten nu diensten draaien op uren die lastig voor hen zijn. Omer vraagt aan het MDRA of de directie zo'n regel in mag voeren.

Het MDRA informeert Omer over een oordeel van het College voor de Rechten van de Mens (CRM) waarin een stichting voor kinderopvang advies vraagt over soortgelijke regels. Het CRM oordeelde dat de stichting daarmee verboden onderscheid zou maken, omdat de maatregelen uitsluitend voor mannelijke pedagogisch medewerkers zouden gelden en niet voor de vrouwelijke medewerkers. Het MDRA adviseert Omer op basis van dit oordeel het gesprek aan te gaan met de directie. Als dat niet tot aanpassing van de regel leidt, dan kan het MDRA namens hem een klacht indienen. Omer volgt het advies van het MDRA op. Als gevolg daarvan past het kinderdagverblijf het beleid aan. De regel geldt nu voor alle groepsleiders, ongeacht het geslacht.

Aannamebeleid sluit mannen uit

Sasha solliciteert als oproepkracht in de kinderopvang en wordt een dag later gebeld voor het maken van een afspraak voor een sollicitatiegesprek. Nog geen twee uur later wordt

hij door dezelfde medewerkster gebeld om het sollicitatiegesprek te annuleren. Op zijn vraag waarom het gesprek opeens niet meer doorgaat, antwoordt ze dat ze in opdracht van de manager belt om hem te vertellen dat het bedrijf alleen vrouwen in dienst neemt voor de kinderopvang. Sasha voelt zich gediscrimineerd omdat hij een man is. Hij is in het bezit van een VOG (verklaring omtrent het gedrag) en heeft jarenlange ervaring in de kinderopvang. Sasha vermoedt dat hij op grond van zijn uniseksnaam in eerste instantie door de selectie is gekomen. Pas toen men zijn cv nader ging bestuderen, besefte men dat hij geen vrouw is.

Het MDRA dient namens Sasha een klacht in. De directie beroept zich op een 'misverstand' en stelt dat namens de manager een onjuiste voorstelling van zaken is gegeven. De manager is hierop aangesproken en zij werkt inmiddels niet meer bij het bedrijf. Aan Sasha worden excuses aangeboden. Sasha besluit dat hij hiermee zijn klacht af wil sluiten, om de zaak achter zich te laten. Voor deze werkgever wil hij in ieder geval niet meer werken.

Publieke / politieke opinie

Klachten over uitspraken van bijvoorbeeld politici, publieke personen, columnisten. Veelal geuit in de media, tijdens demonstraties of in publicaties (kranten, boeken, tijdschriften). Uitgangspunt voor het in behandeling nemen is dat de uitingen onnodig kwetsend of grievend moeten zijn over groepen in de samenleving die door de non-discriminatiebepalingen in de strafwetgeving worden beschermd. In 2015 werden 40 klachten ingediend, in 2014 waren dat er 1343. De daling ten opzichte van vorig jaar wordt grotendeels verklaard door de vele klachten over de uitspraken van Geert Wilders over Marokkanen in 2014.

Sport / recreatie

Klachten over discriminatie in de sport kunnen betrekking hebben op bijvoorbeeld scheldpartijen op het sportveld, maar ook op de toegankelijkheid van sportverenigingen voor bepaalde groepen. Onder recreatie valt bijvoorbeeld een stadspark, camping en volkstuin. Het aantal klachten is 15 in 2015 en 16 in 2014.

discriminatie regio amsterdam

6 Aard van de klacht

Tabel 11 / Aard van de klacht

Aard	2014	2015
Omstreden behandeling	516	427
Vijandige bejegening	1589	223
Geweld	12	11
Bedreiging	8	7
Overig	17	45
Totaal	2142	713

Bij omstreden behandeling worden mensen beperkt in de toegang tot diensten en voorzieningen, of worden daar in het geheel van uitgesloten.
Er is sprake van vijandige bejegening als er uitingen worden gedaan van opvattingen, gedragingen en daden waarbij sprake is van discriminatoir onderscheid, dat kwetsend is of als zodanig wordt ervaren, angst of commotie teweeg kan brengen. De bejegening kan zowel mondeling als schriftelijk plaatsvinden. Het grote aantal klachten van 1589 in 2014 wordt wederom verklaard door de 1203 meldingen over de uitspraken van Geert Wilders.
Bij geweld gaat het niet alleen om daadwerkelijk geweld, maar eveneens om pogingen tot geweld, waarbij discriminatie een rol speelt.
Onder bedreiging vallen zowel mondelinge als schriftelijke uitingen gericht tegen personen of objecten, waarbij gerefereerd wordt aan een discriminatiegrond.
De categorie overig betreft incidenten die niet onder één van bovenstaande categorieen vallen.

discriminatie regio amsterdam

Tabel 12 / Uitsplitsing naar discriminatiegrond en aard van de klacht

Aard Grond	Omstreden behandeling	Vijandige bejegening	Geweld	Bedreiging	Overig	Totaal
Antisemitisme	4	35	1	-	2	42
Arbeidsduur & -contract	5	-	-	-	-	5
Burgerlijke staat	3	-	-	-	-	3
Geslacht	51	12	1	-	2	66
Godsdienst / levensovertuiging	22	24	1	-	1	48
Handicap of chronische ziekte	41	4	-	-	4	49
Leeftijd	95	1	-	-	1	97
Nationaliteit	12	-	-	-	1	13
Politieke gezindheid	1	-	-	-	-	1
Ras / afkomst / huidskleur	152	118	4	4	19	297
Seksuele gerichtheid	8	18	4	1	2	31
Anders	33	11	4	2	15	65
Totaal	427	223	11	7	45	713

7 Voorlichting en onderwijs

Het MDRA geeft gastlessen in het onderwijs, voorlichting aan organisaties en instellingen en trainingen aan bedrijven. Hiernaast worden verschillende projecten geïnitieerd en uitgevoerd. De gastlessen in het onderwijs hebben het grootste aandeel in het totaal aantal voorlichtingsactiviteiten. Van de gemeenten Amsterdam, Aalsmeer, Uithoorn en Amstelveen ontvangt het MDRA subsidie voor haar onderwijsactiviteiten, in deze gemeenten wordt dan ook actief geworven. De scholen in Diemen en de gemeente Ouder-Amstel worden niet actief benaderd.

Voorlichting onderwijs

Cijfers

In 2015 zijn er, sinds enkele jaren van stijging, minder gastlessen gegeven dan het voorgaande jaar. In 2014 werden nog 237 gastlessen gegeven, in 2015 waren dat er 187 (zie tabel 13). De daling is deels te verklaren doordat schooljaren en kalenderjaren niet overeenkomen en enkele lessen niet in 2015, maar in 2016 werden gepland (zoals het Veiligheidscollege en scholen in Amstelveen).

Tabel 13 / Aantal groepen / klassen uitgesplitst naar gemeente

	Basis-onderwijs	Voortgezet onderwijs	MBO	Universiteit / HBO	Inburgering / NT2	Totaal
Aalsmeer	12	6	0	0	0	18
Amstelveen	0	8	0	0	0	8
Amsterdam	79	102	0	5	16	142
Uithoorn	9	10	0	0	0	19
Totaal	10	126	0	5	16	187

Werving

Het MDRA stuurt meermalen per jaar haar lesaanbod naar alle scholen in Amsterdam en de regio, dit gebeurt per mail. Inmiddels heeft het MDRA met meerdere scholen een vaste relatie opgebouwd.

Het MDRA biedt verschillende gastlessen aan. De nadruk bij de werving ligt op het basisonderwijs in Aalsmeer en Uithoorn en de onderbouw van het voortgezet onderwijs in Amsterdam. Gezien de hoeveelheid scholen binnen het werkgebied is het noodzakelijk een keuze te maken. De behoefte aan gastlessen is

het grootst in het voortgezet onderwijs, voornamelijk in de onderbouw. De lesprogramma's van het MDRA sluiten goed aan op het curriculum van de scholen. Op verzoek worden er uiteraard ook gastlessen gegeven aan andere leerjaren en op het mbo. In Amsterdam is verder actief geworven onder taalaanbieders NT2 wat ook tot veel aanvragen heeft geleid voor zowel de gastles als de D-Tour II.

Basisonderwijs

Gastlessen

Het aanbod van het MDRA is gericht op leerlingen van groep 8, maar incidenteel worden ook lessen verzorgd voor groepen 7/8 en groep 7. Het MDRA heeft een interactieve gastles waarin de thema's vooroordelen en discriminatie worden behandeld. De les duurt 90 minuten. Naast de gastles geeft het MDRA een les met de Vooroordelenkoffer. Deze les wordt in mindere mate aangevraagd en in enkele gevallen in combinatie met de gastles.



D-Tour II

De D-Tour II werd in 2015 door 11 klassen uit Amsterdam, 5 klassen uit Uithoorn en 1 klas uit Winterswijk aangevraagd. Dit zijn 5 klassen meer dan in 2014. De D-Tour II besteedt aandacht aan de thema's discriminatie, antisemitisme en de Tweede Wereldoorlog en leidt langs verschillende gedenkplekken rond het Amsterdamse stadhuis en wordt afgesloten in de Hollandsche Schouwburg. De kinderen krijgen informatie over de Jodenvervolging en over de Tweede Wereldoorlog en maken opdrachten. Het MDRA krijgt op de D-Tour II veel positieve reacties.

D-Tour II – nieuwe versie

In 2015 werd contact gelegd met het Stadsarchief Amsterdam. Het Stadsarchief leverde veel informatie, inspiratie en prachtig archiefmateriaal om de huidige D-Tour II te herschrijven en te verbeteren. Dit traject was aan het eind van 2015 nog niet afgerond.

Voortgezet onderwijs

Afgelopen jaar heeft het MDRA 102 lessen verzorgd op 15 Amsterdamse scholen (dit waren 112 lessen in 2014). Voor de hele regio waren dit in 2015 126 lessen (op in totaal 18 scholen).

Het MDRA wordt relatief vaak uitgenodigd door vmbo-scholen. In de meeste gevallen werd de les gegeven in het tweede leerjaar, in enkele gevallen werden lessen aangeboden aan eerste- of derdejaars. Vaak vroegen de scholen de les over discriminatie aan. Ook was er belangstelling voor de lessenserie 'vooroordelen en discriminatie' en de les over de slavernij werd door verschillende scholen aangevraagd. In Aalsmeer en Uithoorn bestaat er al enige jaren goed contact met het Wellantcollege Westplas mavo en met scholengemeenschap RK Thamen. Dankzij subsidie van de gemeente Amstelveen maakte in 2015 een school in Amstelveen kosteloos gebruik van het aanbod van het MDRA.

Gastlessen vooroordelen / beeldvorming / vrijheid van meningsuiting en discriminatie

Op 7 scholen verzorgde het MDRA zowel de les over vooroordelen / beeldvorming / vrijheid van meningsuiting als de les over discriminatie. Op een school bestond de lessenserie uit drie lessen: vooroordelen / beeldvorming, vrijheid van meningsuiting en discriminatie. Het geven van twee of meer lessen biedt de mogelijkheid dieper op de stof in te gaan en in de tweede les terug te komen op opmerkingen of vragen die in de eerste les naar voren kwamen. De genoemde thema's worden behandeld aan de hand van actuele situaties en voorbeelden uit de praktijk van het MDRA of uit de media. Vooral voor de behandeling van het thema vrijheid van meningsuiting wordt veel gebruik gemaakt van uitlatingen die zijn gedaan in kranten, op televisie en op sociale media. Dit levert vaak interessante discussies op en geeft de leerlingen inzicht in hun eigen grenzen en in die van anderen.

Gastles slavernij en racisme

Van de in totaal 126 lessen in het voortgezet onderwijs werd 11 keer de les over slavernij en racisme gegeven.

Aan de hand van een korte quiz, stellingen en casussen wordt niet alleen gekeken naar de geschiedenis van de slavernij maar ook naar de gevolgen hiervan zoals die ook nu nog in onze samenleving merkbaar zijn. De discussies over het gebruik van het woord 'neger' en het fenomeen Zwarte Piet maken vaak emoties los. De voorbeelden van het MDRA, gebaseerd op discriminatiemeldingen, geven stof tot nadenken.

Mbo-onderwijs

Voor het eerst ontving het MDRA dit kalenderjaar geen aanvragen van mbo-scholen. Wel is er een vaste relatie met het Veiligheidscollege (ROC van Amsterdam) waar normaliter de lessen van het MDRA in het najaar worden ingeroosterd. Het lukte de school echter dit najaar niet de planning rond te krijgen, waardoor de lessen worden verplaatst naar het voorjaar van 2016.

Hbo-onderwijs

Het MDRA verzorgt jaarlijks een college over discriminatie en de gelijke behandelingswetgeving voor het keuzevak Discriminatie & Recht dat wordt gegeven op de Hogeschool van Amsterdam (HvA). Ook werden, net als vorig jaar, workshops aangeboden aan pabo-studenten, ook van de HvA. Deze workshop werd aan 4 klassen gegeven.

Inburgering / NT2

Dankzij een regeling met de afdeling Educatie en Inburgering van de gemeente Amsterdam konden ook in 2015 de door de gemeente gecontracteerde taalaanbieders ieder een gastles of een D-Tour kosteloos aanvragen. Dit waren in 2015 5 aanbieders. In totaal werd de gastles 10 keer en de D-Tour 6 keer uitgevoerd.

De gastles bestaat uit stellingen, discussie en uitleg over het begrip discriminatie. Thema's die aan de orde komen zijn homoseksualiteit, discriminatie op grond van godsdienst en andere discriminatiegronden. Hiernaast is er veel aandacht voor de bijbehorende woordenschat en is er ruimte voor eigen ervaringen. De les wordt door docenten en cursisten positief beoordeeld.

Tijdens de D-Tour komen de thema's slavernij, homoseksualiteit, godsdienst, antisemitisme en discriminatie aan de orde. Het MDRA geeft informatie over de monumenten en gaat een gesprek aan met de cursisten over bovenstaande onderwerpen. De cursisten krijgen een opdrachtenboekje uitgereikt waarmee de docent in een volgende les verder kan werken.

Interviews met scholieren en studenten

Scholieren en studenten weten het MDRA goed te vinden voor informatie voor het maken van werkstukken, onderzoeken en afstudeerscripties. Aan scholieren wordt vaak een informatiepakket toegestuurd, ook worden vragen beantwoord via de mail of per telefoon. In 2015 kwam in totaal 10 keer een student / scholier of een groepje studenten naar het MDRA voor het afnemen van een interview.

Workshops voor docenten

Op uitnodiging van Critical Mass verzorgde het MDRA twee workshops voor docenten als onderdeel van een docentendag (Uit de klas) in de OBA in Amsterdam. De workshop van het MDRA ging voornamelijk over de rol van de docent in de klas. Aan de hand van casuïstiek werden gesprekken gevoerd en werden handelingsperspectieven aangereikt.

Overig

Het MDRA ontving een groep scholieren uit Duitsland die voor een studiereis Amsterdam bezochten. Naast het thema Tweede Wereldoorlog verdiepten zij zich in het thema discriminatie. Ook bezocht een groep studenten uit de Verenigde Staten het MDRA voor een presentatie over discriminatie in Amsterdam en Nederland en liepen de D-Tour II.

Projecten onderwijs

Project XChange

In 2015 voerde het MDRA het project XChange uit, in samenwerking met het Fons Vitae lyceum in Zuid en het Wellant College in Nieuw-West. Dit schoolproject heeft als doel leerlingen uit verschillende stadsdelen met elkaar in contact te brengen, te onderzoeken of er over en weer sprake is van vooroordelen en stereotyperingen en zo ja, om deze te voorkomen en/of te verminderen. Leerlingen van een klas van het Fons Vitae en het Wellant College werden aan elkaar gekoppeld en gingen met elkaar een briefwisseling aan. Het MDRA begeleidde deze briefwisseling inhoudelijk en zorgde voor de logistiek. Het project bestond naast de briefwisseling uit gastlessen over beeldvorming en het maken van filmpjes rond het thema stereotype, beeldvorming en discriminatie. De gastlessen werden verzorgd door het MDRA. Het maken van de films werd begeleid door professioneel filmmaker Huib Schoonhoven. Zowel de briefwisselingen als de filmpjes werden beoordeeld door een jury. Tijdens een afsluitende bijeenkomst waarbij de leerlingen en penvrienden elkaar voor het eerst



ontmoetten, werden de filmpjes vertoond en de prijzen uitgereikt. Dit gebeurde door de stadsdeelvoorzitters van Zuid en Nieuw-West, Marijn van Ballegooijen en Achmed Baâdoud.
Het project werd in opdracht van en in samenwerking met de stadsdelen Zuid en Nieuw-West ontwikkeld en mede mogelijk gemaakt door een financiele bijdrage van de twee stadsdelen.

Online lesmateriaal beeldvorming

In het kader van het project XChange ontwikkelde het MDRA een lespakket bestaande uit verschillende lesmodules rond het thema beeldvorming, vooroordelen en stereotypering. Zowel docenten als scholieren kunnen met het materiaal aan de slag. Het materiaal biedt door middel van oefeningen, achtergrondinformatie en beeldmateriaal kennis en inzicht in het ontstaan, de effecten en de werking van beeldvorming. De rol van onder meer sociale media wordt uitgebreid belicht. De materialen zijn gemaakt voor scholieren in de onderbouw van het voortgezet onderwijs en zijn via de website van het MDRA vrij toegankelijk.

Uitwisseling Amerika-Nederland



In het kader van een studie- en uitwisselingsprogramma bezocht een groep studenten van het Rollins College uit Florida Amsterdam. Het MDRA gaf een presentatie over discriminatie en organiseerde voor deze groep een uitwisseling met leerlingen van het Berlage Lyceum. De studenten en scholieren schreven (vóór de komst van de groep naar Amsterdam) brieven met elkaar. De groep Amerikaanse studenten bezocht de scholieren op het Berlage Lyceum, waar het MDRA een ontmoetingsprogramma tussen de studenten en scholieren organiseerde. Tijdens dit programma kwamen de thema's beeldvorming en vooroordelen aan de orde. Dit was ook het onderwerp van de briefwisseling.

Project N8BM (Nachtburgemeester)

Het MDRA heeft haar samenwerking verleend aan een project van stichting

N8BM. Dit project was gericht op jongeren en bestond uit een serie gastlessen en workshops voor studenten in het mbo. Doel was jongeren kennis te laten maken met de mooie en creatieve kanten van het nachtleven, hen aan te spreken op hun talenten in de hoop dat ze die in het nachtleven zouden inzetten en zo de lelijke kanten van het uitgaansleven, zoals agressiviteit en discriminatie, te verminderen. Het MDRA dacht mee over de invulling van het project, adviseerde bij het schrijven van de projectaanvraag en legde contact met een docent van het ROC. Helaas is het niet gelukt voldoende financiering voor dit project te vinden waardoor het project niet is uitgevoerd.

Overige voorlichtingsactiviteiten en trainingen

Voorlichting aan organisaties en instellingen

Het MDRA verzorgde een voorlichtingsbijeenkomst voor medewerkers van het Juridisch Loket in Amsterdam. Het MDRA en het Juridisch Loket verwijzen geregeld aan elkaar door, een reden om de medewerkers goed te informeren over de werkwijze, kennis en mogelijkheden van het MDRA. De bijeenkomst was zeer nuttig, er werd informatie uitgewisseld en er werden casussen besproken. Dit heeft geleid tot een betere doorverwijzing.

Netwerk op het gebied van onderwijs en voorlichting

Het MDRA heeft in 2015 verschillende ontmoetingen georganiseerd met organisaties en instellingen die op een of andere manier werkzaam zijn op het terrein onderwijs en discriminatiebestrijding. Dit zijn organisaties waar niet eerder contact mee was gelegd. Er werden vooral kennismakingsgesprekken gevoerd, in een aantal gevallen kwamen er plannen tot samenwerking uit voort. Er waren gesprekken met de campagne Onderhuids (wat leidde tot deelname in twee werkgroepen), Critical Mass (workshops op de docentendag Uit de klas), Said en Lody (afspraken gemaakt voor gezamenlijke voorlichtingstrajecten), Dander/Welkom in mijn wijk (mogelijk samenwerking in de toekomst), de stichting Stil Verleden.

Training voor werkgevers: Selecteren zonder vooroordelen

Deze training werd ontwikkeld door het CRM. Twee medewerkers van het MDRA volgden bij het CRM een Train de trainer-cursus voor het kunnen uitvoeren van deze training. In 2015 werd de training van het CRM door het MDRA aangepast voor de Amsterdamse situatie. Ook werd er contact gelegd met het Werkgevers Service Punt (WSP). Er heeft nog geen actieve werving bij bedrijven plaatsgevonden.

Deskundigheidsbevordering

Medewerkers van het MDRA namen deel aan de zomercolleges die worden georganiseerd door de Anne Frank Stichting. Hiernaast nam een medewerker deel aan een studiereis van Yad Vashem naar Israel voor training over het lesgeven over de Holocaust.

Arbeid / godsdienst - islam

Casus 5

Hoofddoek verboden voor medewerkers huisartsenpraktijk

Fariza gaat via een uitzendbureau werken bij een huisartsenpraktijk, ter vervanging van een zieke baliemedewerker. Nadat zij een paar uur heeft gewerkt, ontmoet zij de manager van de praktijk. Deze verzoekt haar om haar hoofddoek af te doen, omdat zij wil dat haar praktijk een neutrale uitstraling heeft, zowel in de aankleding van het gebouw, als in de uiterlijkheden van de medewerkers. Uitingen van godsdienst of politieke voorkeur zijn niet toegestaan. Fariza draagt haar hoofddoek omdat zij moslim is en wil haar hoofddoek niet af doen. Na een korte discussie met de manager rest haar niets anders dan naar huis te gaan. Het zit haar niet lekker en zij belt het MDRA. Zij wil niet dat er een klacht wordt ingediend bij het uitzendbureau, maar wel bij de praktijk. Zij wil dat andere moslima's zo'n behandeling in de toekomst bespaard blijft.

Het MDRA corresponderet met de manager van de praktijk. De manager blijft er in eerste instantie bij dat zij niet discrimineert omdat moslima's zonder hoofddoek wel bij haar mogen werken en zij vindt dat zij zelf mag bepalen dat een neutrale uitstraling verplicht is in haar praktijk. Daarbij beroept zij zich ook op hygienevoorschriften die het werken met een hoofddoek in haar praktijk zouden verbieden. Het MDRA legt uit dat de neutraliteitseis alleen voor specifieke functies geldt en in andere gevallen kan leiden tot discriminatie op grond van godsdienst. Het MDRA attendeert de manager op de website van De Werkgroep Infectie Preventie waarop de landelijke richtlijnen staan voor de preventie van infecties in Nederlandse zorginstellingen. Daarin wordt ook aandacht besteed aan de hygienevoorschriften die gelden bij het dragen van een hoofddoek.

Na enige correspondentie over en weer deelt de manager mee dat zij haar beleid bij zal stellen. Voortaan mag er in de praktijk met een (bedrijfs)hoofddoek gewerkt worden. Zij biedt haar excuses aan en betaalt Fariza alsnog één bedrag voor de uren die zij niet uitbetaald heeft gekregen en een klein symbolisch bedrag als immateriele schadevergoeding. Fariza is blij, niet zozeer om het geld, maar met name omdat zij door het opkomen voor haar rechten ervoor gezorgd heeft dat ook moslima's met een hoofddoek bij deze praktijk kunnen werken.

8 Projecten

Evenementen zonder beperking



Het project 'Evenementen zonder beperking' werd in 2014 uitgevoerd en in december 2014 afgesloten met een expertmeeting. In 2015 is er echter nog een evenement bezocht. Festival The Brave had in 2014 te kampen met extreem slecht weer, wat de toegankelijkheid van het evenement negatief beïnvloedde. Daarom werd besloten het festival in 2015 opnieuw te testen. Een medewerker van het MDRA en twee vrijwilligers bezochten het festival, dat plaatsvond in de Tuinen van West. Hoewel de situatie beter was ten opzichte van het vorige jaar kwamen de onderzoekers ook dit jaar verschillende obstakels tegen. Zij beoordeelden de toegankelijkheid in zijn geheel als onvoldoende. Van het bezoek werd een uitgebreid rapport opgesteld. Dit rapport is toegezonden aan de organisatie van het festival. Het rapport bevat naast een verslag verschillende aanbevelingen om de toegankelijkheid in de toekomst te verbeteren.

21 Maart, actieweek en demonstratie

De actieweek en de demonstratie rond en op de internationale dag tegen racisme (21 maart) wordt georganiseerd op initiatief van Emcemo. Emcemo nodigt zoveel mogelijk organisaties en betrokken personen uit om de activiteiten (mede) te organiseren. Het MDRA was in 2015 betrokken bij de organisatie en was in een kleine werkgroep medeverantwoordelijk voor het schrijven van een projectaanvraag en het verwerven van subsidies voor zowel de activiteiten tijdens de actieweek als de manifestatie. Het MDRA bezocht de bijeenkomsten van de coördinatiegroep, bijeenkomsten van de werkgroep 'financien' en de manifestatie.

9 Presentaties en bijeenkomsten

Het MDRA verzorgt regelmatig presentaties en bezoekt bijeenkomsten. Hieronder een greep uit de verscheidenheid aan bijeenkomsten waar het MDRA in 2015 aan deelnam.

- Discriminatie op de arbeidsmarkt. Het MDRA hield een presentatie over discriminatie tijdens het solliciteren en op de werkvloer op een thema-avond van D66 over jeugdwerkloosheid in Nieuw-West. Ook was het MDRA gastspreker op een panel debatavond over dit thema bij GroenLinks. Het MDRA bezocht debatten en brainstormsessies van de 4People Foundation, de Jonge Democraten Amsterdam en de Marokkaanse jongerenorganisatie Argan over de hoge werkloosheid onder allochtone jongeren.
- Ronde tafel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) over samenwerking overheid en moslimgemeenschap. De problematiek van islamofobie en moslimdiscriminatie werd verkend en ideeen over de aanpak daarvan werden uitgewisseld.
- Feedback aan de Inspectie van SZW hoe de Inspectie een actievere rol kan spelen bij de afhandeling van individuele discriminatieklachten.
- Deelname aan het Charter diversiteit. Met de ondertekening van het Charter zegt een werkgever toe een effectief diversiteitsbeleid te bevorderen. Dat betekent in de praktijk: gelijke behandeling, een open bedrijfscultuur en het bevorderen van instroom, behoud en doorstroom van werknemers, ongeacht leeftijd, gender, seksuele orientatie, culturele, etnische of religieuze achtergrond of arbeidsbeperking. Het Charter is een onderdeel van het project Diversiteit in bedrijf.
- Radicalisering jongeren. Het MDRA nam deel aan bijeenkomsten van het SNRP (Strategisch Netwerk Radicalisering en Polarisatie) en bezocht de kick-off bijeenkomst van het actieprogramma 'Stay West'. Gemeenten spelen een grote rol in de preventie van radicalisering van jongeren. Stadsdeel West heeft hiervoor een actieprogramma ontwikkeld. Vaak wordt er in dit kader gesproken over oorzaken op het gebied van werkloosheid en discriminatie. Met deskundigen, professionals uit het veld, bewoners en andere geinteresseerden werd in gesprek gegaan over hoe gezamenlijk radicalisering en maatschappelijke spanningen het hoofd kan worden geboden.
- Bijeenkomst van Clientenbelang over de betekenis van het VN-verdrag voor mensen met een beperking. Aan bod kwamen onder meer de betekenis van het VN-Verdrag voor de gemeente Amsterdam en wat Amsterdammers met een beperking aan dit verdrag hebben.

- Amsterdamse Vrouwenagenda. Debat over wat er in Amsterdam nodig is voor een betere positie van verschillende groepen vrouwen en meisjes. Aanleiding was veldonderzoek dat inzichtelijk maakt dat er veel verschillen bestaan tussen vrouwen en meisjes in Amsterdam wat betreft hun kansen en mogelijkheden, weerbaarheid, zelfbeschikking, economische zelfstandigheid en gezondheid.
- Deelname aan meerdere bijeenkomsten over LHBTI (lesbisch, homo, bi, transgender en intersekse) zoals de Roze Agenda bijeenkomst over de visie en koers met betrekking tot het gemeentelijke LHBTI-beleid en een bijeenkomst over de aanpak van homofoob geweld. Ook nam het MDRA deel aan de oprichting van een denktank om de meldings- en aangiftebereidheid te vergroten.

Commerciële dienstverlening / nationaliteit

Casus 6

Autoverhuurbedrijf blijft discrimineren

In 2014 vroeg het MDRA een oordeel namens een cliënte die geen auto mocht huren omdat zij een Hongaars rijbewijs heeft (zie jaarverslag 2014). Het CRM oordeelde dat het bedrijf door het vereisen van een Nederlands rijbewijs verboden (indirect) onderscheid maakt op grond van nationaliteit.
Het MDRA kan als stichting die de belangen behartigt van degenen die door de AWGB beschermd worden ook een oordeel van het CRM vragen zonder dat er sprake is van een ingediende klacht. In 2015 vraagt het MDRA een oordeel over een andere eis die het bedrijf stelt. In de autoverhuurvoorwaarden staat namelijk dat (naast een Nederlands rijbewijs) ook een EU-paspoort / ID-kaart vereist is. Op 20 augustus 2015 oordeelt het CRM dat het verhuurbedrijf hierdoor verboden (direct) onderscheid maakt op grond van nationaliteit. Na het uitbrengen van een oordeel dat er sprake is van verboden onderscheid vraagt het CRM altijd na welke maatregelen er naar aanleiding van het oordeel worden getroffen. Het bedrijf meldt in maart 2015 te zullen overleggen en onderzoeken hoe de voorwaarden aangepast kunnen worden.

Eind 2015 dient een cliënt met een Pools rijbewijs een klacht over hetzelfde bedrijf in bij het MDRA. Ook aan hem wordt de verhuur van een auto geweigerd omdat hij geen Nederlands rijbewijs heeft. Nieuw bij deze klacht is dat aan cliënt een memo wordt getoond waarop vermeld staat dat deze eis niet geldt voor houders van een rijbewijs uit een aantal andere landen. In dit rijtje landen valt hem op dat daar geen landen bij staan uit het voormalig Oostblok. In de loop der jaren zijn er zowel bij het MDRA als bij andere antidiscriminatiebureaus vaker meldingen binnengekomen die erop duiden dat dit bedrijf met name aan mensen uit het voormalig Oostblok geen auto's of gereedschap verhuurt.

De meeste bedrijven passen na een oordeel dat er sprake is van verboden onderscheid hun beleid aan. Dit bedrijf, waar ook in eerdere jaren al door het CRM over werd geoordeeld, is daar moeilijk toe te bewegen. Omdat andere middelen ontbreken om het bedrijf zover te krijgen, heeft het MDRA ook over deze laatste klacht, namens cliënt, weer een oordeel van het CRM gevraagd. Bij de nieuwe procedure is het hardnekkig handhaven van de discriminerende verhuurvoorwaarden een punt dat tijdens een zitting van het CRM wederom door het MDRA aan de orde zal worden gesteld.

Eerdere oordelen zijn gepubliceerd op de website van het CRM mensenrechten.nl, oordeelnummers 2012-168, 2014-174 en 2015-96

discriminatie
regio amsterdam

10 Regionaal Discriminatie Overleg (RDO)

Aan het RDO nemen portefeuillehouders en contactpersonen discriminatie van de politie Amsterdam, het Openbaar Ministerie (OM) arrondissementsparket Amsterdam, de gemeente Amsterdam en het MDRA deel. Het overleg vindt vier keer per jaar plaats en bestaat uit een zaaksinhoudelijk deel en een beleidsmatig deel. De vertegenwoordigers van de gemeente zijn alleen aanwezig bij het beleidsmatig deel. Het MDRA voert het secretariaat en zit de vergaderingen voor.

Zaaksinhoudelijk deel

Tijdens het zaaksinhoudelijk deel worden de meldingen en aangiften van discriminatie, of met een discriminatieaspect, in de regio Amsterdam besproken. De bevordering van een spoedige en vakkundige afhandeling staat centraal. Daartoe wordt aan de hand van een zaaksoverzicht informatie gedeeld over de inhoud, achtergrond en voortgang van de meldingen en aangiften. In de regio Amsterdam vindt al sinds 1997 een periodiek overleg plaats over discriminatiezaken tussen politie, OM en het MDRA. De insteek van het MDRA tijdens het RDO is om de afhandeling van zaken van haar clienten, waarbij aangifte is gedaan bij de politie, te bespoedigen. Het MDRA adviseert en informeert clienten over de aangifte en het strafrechtelijk traject. Zo kan het MDRA de vertegenwoordiger van de politie bijvoorbeeld vragen waarom een zaak is 'opgelegd' (geen opsporingsindicatie en de zaak is opgeborgen in het archief). Aan de vertegenwoordiger van het OM kan het MDRA vragen stellen over de juridische aspecten van de zaak en de behandeling door het OM of de rechtbank. Het MDRA kan soms nuttige extra informatie verschaffen aan politie en OM door het directe contact dat er is met de client.

Beleidsmatig deel

Tijdens het beleidsmatig deel worden overige, niet direct zaaksgerelateerde, onderwerpen besproken. Onderwerpen zijn bijvoorbeeld (discriminerend) deurbeleid in de horeca of de aanpak van burenruzies waarbij discriminatie een rol speelt. Andere voorbeelden zijn landelijke ontwikkelingen op het gebied van de bestrijding van discriminatie of het gemeentelijk beleid op dit gebied in de regio Amsterdam. Jaarlijks stelt het RDO een rapport op met het discriminatiebeeld van de regio, gebaseerd op de cijfers en gegevens van politie, OM, gemeente en MDRA.

11 Horeca Deurbeleid

Klachten over horeca en amusement gaan vrijwel altijd over discriminatie op grond van ras (afkomst / huidskleur) en geslacht bij het toelatingsbeleid van clubs en cafés en bij de bejegening door portiers. In 2015 ontving het MDRA 40 klachten over horeca en amusement, waarvan 27 over discriminerend deurbeleid. In 2014 waren er 73 klachten, waarvan 28 over het deurbeleid.

Van de 27 klachten gaan er 20 over ras (afkomst / huidskleur), 6 over geslacht, 1 over handicap (weigeren hulphond) en van 1 klacht is de grond onbekend. Soms noemt de portier een vage reden ('Dat gaat vanavond niet lukken') en een enkele keer wordt afkomst genoemd. Maar meestal geeft de portier een andere, 'neutrale' reden, zoals de kledingstijl, de groepsgrootte of het besloten karakter van de avond De melder gelooft de argumenten van de portier niet en vermoedt dat de weigering te maken heeft met discriminatie. Vaak omdat ze zien dat andere bezoekers (met een andere huidskleur / afkomst) wel zonder problemen worden toegelaten. Voorbeelden van 'smoezen' waarvan melders vermoeden dat deze gebruikt worden om discriminatie te verbloemen zijn:

- alleen toegang voor vaste klanten;
- voor mannen alleen toegang mét vrouw,
- het is vol, behalve voor mensen op de gastenlijst;
- je bent dronken, je reageert agressief.

Aanpak horecadiscriminatie

In 2012 heeft de gemeente Amsterdam in samenwerking met de politie, het MDRA en Koninklijke Horeca Nederland (KHN), een nieuwe aanpak van discriminatie in het uitgaansleven ontwikkeld. Een van de pijlers van de nieuwe werkwijze is het aanvullend voorschrift in de exploitatievergunning dat horecazaken met een portier verplicht hun toegangsbeleid kenbaar te maken aan bezoekers. Daarnaast zijn er duidelijke afspraken gemaakt over de acties die worden genomen wanneer er klachten over weigering aan de deur binnenkomen. Transparante en eenduidige toegangsregels zijn van belang om (de schijn van) discriminatie te voorkomen. Nacht- en avondzaken zijn daarom verplicht hun toegangsbeleid kenbaar te maken aan de bezoekers bij de ingang van de horecaonderneming.

De inhoudelijke klachtenbehandeling, wanneer er melding bij het MDRA wordt gedaan van discriminatie in de horeca, of discriminerend deurbeleid, geschiedt op de gebruikelijke wijze zoals beschreven in hoofdstuk 3.

Alle meldingen die bij de gemeente, de politie en het MDRA binnenkomen, worden bij het MDRA verzameld. Als over een horecazaak meerdere serieuze klachten binnenkomen dan neemt de gemeente stappen. In eerste instantie gaat de gemeente met de horecaondernemer in gesprek. In dit gesprek wordt gezamenlijk nagegaan in hoeverre de ondernemer stappen heeft genomen om de schijn van discriminatie te beperken. Indien dit onvoldoende het geval is, dan krijgt de ondernemer de gelegenheid alsnog orde op zaken te stellen. Bij aanhoudende klachten kan de gemeente mystery guests inzetten om objectief te constateren of er sprake is van discriminatie. Indien dit het geval is, dan treedt het stappenplan van de handhavingsstrategie in werking, waarbij tijdelijke sluiting van de horecaonderneming mogelijk is.

In de tweede helft van 2015 heeft de gemeente Amsterdam een preventief mystery guest onderzoek uitgevoerd. Daar is een overwegend positief beeld uit naar voren gekomen. Bij een aantal van de onderzochte zaken was sprake van toegangsweigering zonder transparante reden of verwijzing naar het deurbeleid. Bij sommige zaken zal daarom in 2016 een tweede mystery guest bezoek plaatsvinden. Afhankelijk van dit vervolgonderzoek kan een bestuurlijke maatregel genomen worden.

discriminatie
regio amsterdam

Arbeid / chronische ziekte

Casus 7

Ontslagaanvraag voor schoonmaker: disfunctioneren of discriminatie?

Hamid werkt al 10 jaar als schoonmaker bij hetzelfde schoonmaakbedrijf. In 2009 krijgt hij suikerziekte. Hij moet zich daardoor meerdere malen per dag met insuline injecteren en zijn bloedsuikergehalte meten. Daarbij is het noodzakelijk dat hij regelmatig kan eten en drinken. Als zijn bloedsuikerwaarden niet goed zijn, dan is dit van invloed op zijn functioneren. Hij kan zich dan niet goed concentreren en het beïnvloedt zijn oriëntatievermogen. Zijn toenmalig leidinggevende toonde begrip voor zijn situatie en hield rekening met zijn ziekte. Tijdens werktijd injecteren, eten en drinken was nooit een probleem.

In 2014 krijgt hij een nieuwe leidinggevende en die vindt al die werkonderbrekingen maar niets. Hamid mag nog maar een keer per dag extra eten en drinken. Er ontstaan conflicten met zijn voormalig over zijn werkprestaties, eetmomenten en de spanningen lopen hoog op.

Hamid is hierdoor fysiek niet meer in staat om te werken. Zijn leidinggevende accepteert niet dat hij ziek thuis zit. Inmiddels zijn er door de voormalig diverse schriftelijke meldingen gedaan over conflicten en disfunctioneren van Hamid. Het schoonmaakbedrijf vraagt ontslag aan voor Hamid vanwege disfunctioneren en betwist verzuim. Hamid wendt zich tot een advocaat om het ontslag aan te vechten. Hij is van mening dat de oorsprong van zijn disfunctioneren is gelegen in hoe er door het bedrijf met zijn suikerziekte is omgegaan. Inmiddels heeft hij zelf op internet uitgezocht dat er daardoor sprake is van discriminatie op grond van chronische ziekte. Zijn advocaat ziet er geen brood in om dit in haar verweer mee te nemen. Zij heeft er geen bezwaar tegen als haar cliënt hiervan melding doet bij een antidiscriminatiebureau.

Hamid neemt zijn dossier mee naar het MDRA en legt zijn zaak voor aan een klachtenbehandelaar. Deze neemt contact op met de advocaat en bespreekt met haar wat er in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte staat. Deze wet verplicht de werkgever om (onder bepaalde voorwaarden) aanpassingen te verrichten waardoor iemand met een handicap of chronische ziekte in staat is om zijn functie uit te voeren. De klachtenbehandelaar is van mening dat de werkgever ernstig tekort is geschoten. In plaats van voorzieningen te treffen om Hamid het werken mogelijk te maken, heeft de werkgever er door zijn strenge regels over eten en drinken voor gezorgd dat hij lichamelijk niet meer in staat is om zijn werk uit te voeren.

De deadline voor het indienen van een bezwaar tegen het ontslag is over een paar dagen en de advocaat acht het niet mogelijk om dit punt nog mee te nemen in haar verweer. Daarbij heeft de werkgever naar haar mening een vrij sterke zaak, gegrond op het disfunctioneren van Hamid. Afgesproken wordt dat het MDRA terstond een klacht indient bij de werkgever en hiervan een kopie stuurt aan de advocaat. Mogelijk kan dit in een latere fase nog van nut zijn. De snelle actie van het MDRA, en de digitale kopie van de brief, leiden ertoe dat de advocaat alsnog haar verweerschrift wijzigt. Het disfunctioneren wordt aan de suikerziekte van Hamid gekoppeld en gesteld wordt dat de werkgever zich niet als goed werkgever heeft gedragen waar het gaat om aanpassingen wegens de chronische ziekte. Als bijlage wordt de bij het schoonmaakbedrijf ingediende klacht van het MDRA wegens discriminatie toegevoegd.

In de daaropvolgende maanden wordt de zaak onderzocht door het UWV. Hamid wordt medisch onderzocht en er wordt een deskundigenoordeel opgesteld. Geconstateerd wordt dat Hamid door de gevolgen van zijn ziekte voor een langere periode niet zal kunnen werken en terecht verzuimd heeft. Verder wordt er gecorrespondeerd en gesproken met Hamid, de werkgever en de advocaat. Het onderzoek leidt tot een mooi resultaat. In een uitgebreide beschikking van het UWV wordt het de werkgever zwaar aangerekend dat hij geen rekening heeft gehouden met de chronische ziekte van Hamid. Niet uitgesloten wordt dat het disfunctioneren voortvloeit uit zijn ziekte. De ontslagaanvraag van de werkgever wordt afgewezen.

12 Wettelijk kader

Discriminatie is in Nederland volgens de wet verboden. Dat is vastgelegd in artikel 1 van de Grondwet. Dit grondwetsartikel vormt de basis voor verschillende wetten en regels waaraan allen die zich in Nederland bevinden zich dienen te houden. De belangrijkste daarvan zijn de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) en een aantal artikelen in het Wetboek van Strafrecht.
Het MDRA neemt klachten in behandeling en registreert deze op de gronden en terreinen die vallen onder de gelijkebehandelingswetgeving.

Gelijkebehandelingswetgeving

Artikel 1 van de Grondwet is een algemene bepaling die het in de eerste plaats de overheid verbiedt om haar burgers te discrimineren. Om het recht op gelijke behandeling te garanderen, zowel tussen overheid en burgers als tussen burgers onderling, is artikel 1 van de Grondwet in de volgende wetten uitgewerkt:

1 Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM)
2 Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)
3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)
4 Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)
5 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL)
6 Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)
7 Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

1 Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM)

Op 1 oktober 2012 is de WCRM in werking getreden. Bij deze wet is het CRM opgericht. In de wet zijn de taken, bevoegdheden, samenstelling en werkwijze van het CRM vastgelegd. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) is opgegaan in het CRM. De oordelen van het CRM zijn een belangrijke leidraad voor de behandeling van klachten door het MDRA.

2 Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

De wet is in september 1994 in werking getreden en biedt bescherming aan mensen die gediscrimineerd worden op grond van:

- godsdienst / levensovertuiging
- politieke gezindheid
- ras, afkomst

- geslacht
- nationaliteit
- hetero-, bi- of homoseksuele gerichtheid
- burgerlijke staat

Bescherming van de AWGB kan alleen worden ingeroepen als het gaat om discriminatie op de volgende terreinen

- Arbeid: zoals bij werving en selectie, bemiddeling, bejegening op het werk, arbeidsvoorwaarden, promotie en ontslag.
- Goederen en diensten: zoals wonen, welzijn, gezondheidszorg, cultuur, onderwijs, financiele dienstverlening, verzekeringsdiensten, winkelen, sporten en uitgaan.
- Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers, zoals makelaars, artsen en architecten.
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten. personen die belemmerd worden om lid te worden van een vakbond of een vereniging van beroepsgenoten kunnen hierop een beroep doen.
- Sociale bescherming: zoals uitkeringen, studiefinanciering. Personen die menen dat onderscheid is gemaakt op grond van ras bij de sociale bescherming kunnen hierop een beroep doen.

3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)

De wet is in maart 1980 in werking getreden. De wet behandelt het verschil in behandeling tussen mannen en vrouwen op het werk: een werkgever mag niet discrimineren bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, bij de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de bevordering en het ontslag. Zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers kunnen een beroep doen op deze wet.

4 Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)

De wet is in december 2003 in werking getreden. Personen die menen dat zij gediscrimineerd worden op grond van een handicap of een chronische ziekte kunnen een beroep doen op deze wet. De wet verplicht om, indien hierom is verzocht, doeltreffende aanpassingen te verrichten voor personen met een handicap of chronische ziekte, tenzij deze aanpassingen een onevenredige belasting vormen. Alle langdurige lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen vallen onder deze wet. Op deze wet kan alleen een beroep worden gedaan als sprake is van discriminatie op de volgende terreinen:

- Arbeid, zoals bij werving en selectie, bemiddeling, bejegening op het werk, arbeidsvoorwaarden, promotie en ontslag.
- Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers, zoals makelaars,artsen, architecten.
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten.
- Beroepsonderwijs, zoals praktijkonderwijs, mbo-, hbo- en universitaire opleidingen.
- Basis- en voortgezet onderwijs (sinds 1 augustus 2009). Scholieren en leerlingen kunnen een beroep doen op de wet. De wet is niet van toepassing op het speciaal onderwijs.
- Wonen (sinds 15 maart 2009). De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: huurders en kopers. Bouwkundige of woontechnische aanpassingen vallen niet onder de wet.
- Openbaar vervoer (sinds 9 mei 2012). Trein-, bus- en metroreizigers kunnen een beroep op deze wet doen.

Toelichting openbaar vervoer: omdat het gaat om veel voorzieningen die soms lang meegaan, of waarvan de aanpassing ingrijpend is, heeft de overheid gekozen voor een invoering in termijnen

- sinds 1 januari 2015 – toegankelijkheid van metrohaltes, metrostations en reisinformatie;
- vanaf 1 januari 2016 – toegankelijkheid van bushaltes;
- vanaf 1 januari 2020 – toegankelijkheid van trams, tramhaltes en treinstations;
- vanaf 1 januari 2030 – toegankelijkheid van treinen.

In 2006 heeft de VN het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap opgesteld. Veel VN-staten, waaronder Nederland, hebben het verdrag ondertekend. Het is van grote betekenis voor mensen met een beperking, aandoening of ziekte. Het verdrag vereist dat zij in staat worden gesteld zelf de regie te voeren over hun eigen leven en daarbij eigen keuzes te maken. Zij moeten bovendien waar nodig kunnen rekenen op ondersteuning om op voet van gelijkheid mee te doen aan de samenleving. Ondertekening verplicht een land ervoor te zorgen dat mensen met een beperking gelijkwaardig aan de samenleving kunnen deelnemen. Het verdrag geldt echter pas in een land als de regering van dat land het verdrag heeft bekrachtigd (geratificeerd). Ondanks beloften van verschillende kabinetten heeft de Tweede Kamer pas eind 2015 en de Eerste Kamer in april 2016 groen licht gegeven voor de ratificatie van het VN-verdrag.

5 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL)
De wet is in mei 2004 in werking getreden en is bedoeld voor mensen die gediscrimineerd worden vanwege hun leeftijd, bijvoorbeeld omdat zij te jong of juist te oud zijn. Op deze wet kan alleen een beroep worden gedaan als sprake is van discriminatie op de volgende terreinen:

- Arbeid
- Het vrije beroep
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten
- Beroepsonderwijs

6 Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)
Deze wet is in november 1996 in werking getreden. De wet verbiedt een verschil in behandeling tussen deeltijders en voltijders op het werk, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging aanwezig is. Zowel werknemers die in voltijd als werknemers die in deeltijd werken kunnen een beroep doen op deze wet als zij ongelijk worden behandeld bij de voorwaarden waaronder een arbeidscontract wordt aangegaan, voortgezet of beëindigd.

7 Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)
Deze wet is in november 2002 in werking getreden. De wet verbiedt een verschil in behandeling tussen werknemers met een vast arbeidscontract en werknemers met een tijdelijk arbeidscontact, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging aanwezig is. Werknemers kunnen een beroep doen op deze wet als zij bij de arbeidsvoorwaarden ongelijk worden behandeld.

Uitzonderingen gelijkebehandelingswetgeving
In de bovengenoemde wetten zijn uitzonderingen opgenomen. Deze uitzonderingen zijn bedoeld om het maken van onderscheid onder bepaalde voorwaarden wel toe te staan.

Wetboek van Strafrecht

Het Wetboek van Strafrecht bepaalt onder meer dat je geen uitlatingen mag doen die discriminerend zijn en ook niet mag aanzetten tot haat en discriminatie. Indien er sprake is van strafbare discriminatie dan kan men hiervan aangifte doen bij de politie. De artikelen 137c t/m f en 429quater stellen de volgende vormen van discriminatie strafbaar:
Artikel 137c opzettelijke belediging van een groep mensen wegens hun ras,

hun godsdienst of levensovertuiging, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun handicap.

Artikel 137d aanzetten tot haat tegen of discriminatie van mensen of gewelddadig optreden tegen persoon of goed van mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun handicap.

Artikel 137e het openbaar maken, toezenden of verspreiden van uitlatingen of materiaal dat beledigend is voor een groep mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun handicap. Indien de uitlating of het materiaal aanzet tot haat, discriminatie of geweld dan is dit naast bovengenoemde gronden ook strafbaar voor de grond geslacht.

Artikel 137f het deelnemen of steunen van activiteiten gericht op discriminatie van mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun handicap.

Artikel 137g het in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf personen opzettelijk discrimineren wegens hun ras.

Artikel 429quater is de niet opzettelijke variant van artikel 137g waarin naast de grond ras ook de gronden godsdienst, levensovertuiging, geslacht, hetero- of homoseksuele gerichtheid en handicap zijn opgenomen.

Organisatie en bestuur

Organisatie

Bestuur

Voorzitter Linda Johnson

Overige bestuursleden:
Brian Tung (tot 17 mei 2015)
Chris Bouma
Lloyd Grampon
Melda Mujde
Jacobien Vreekamp

Gebruikte afkortingen
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA)
Openbaar Ministerie (OM)
College voor de Rechten van de Mens (CRM)
Commissie Gelijke Behandeling (CGB)
Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM)
Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)
Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)
Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)
Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL)
Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)
Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

discriminatie
regio amsterdam

Colofon

Dit jaarverslag is samengesteld en uitgegeven door:
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA)
Oostenburgervoorstraat 142, 1018 MR Amsterdam
Tel 020 638 55 51
e-mailadres: discriminatie@mdra.nl
website: www.mdra.nl

Fotografie
Foto omslag voor: Jan Kranendonk / Shutterstock.com
Foto omslag achter: Kirayonak Yuliya / Shutterstock.com
Foto's hoofdtuk 7 en 8: MDRA
Er is geen verband tussen de mensen op de foto's en meldingen van discriminatie bij het MDRA.

Redactie
MDRA

Grafische vormgeving
Studio Josje Pollmann, Amsterdam

© 2016 Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, internet of op welke wijze ook, zonder voorafgaande toestemming van het MDRA.

15000 65

Jaarrekening 2015

Stichting Meldpunt Discriminatie

Amsterdam

INHOUDSOPGAVE

	bladzijde
Bestuursverslag	1
Bestuur	2
Opdracht en accountantsverklaring	3
JAARREKENING	
1. Balans	4
2. Exploitatierekening	6
3 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	7
4 Toelichting op de balans	8
5. Toelichting op de exploitatierekening	9
OVERIGE GEGEVENS	
6 Accountantsverklaring	11

BESTUURSVERSLAG

Voor het bestuursverslag 2015 verwijzen wij naar het separaat door de directie toegezonden, inhoudelijk activiteitenverslag 2015. Dit verslag ligt tevens ter inzage ten kantore van de Stichting

NAHV

ACCOUNTANTS

P.P. VAN NOORT AA
J. ARNOLDUS AA
J.M. BAVIUS AA
B.H. VAN DIJK AA

aan
het bestuur van
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Oosterburgervoorstraat 142
1018 MR AMSTERDAM

datum	ons kenmerk	onderwerp
19 februari 2016	18525/jwé/pnó	opdracht en verklaring 16.010A

Geacht bestuur,

Ingevolge uw opdracht hebben wij de jaarrekening 2015 van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam te Amsterdam gecontroleerd. De jaarrekening is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de stichting. Het is onze verantwoordelijkheid een controleverklaring inzake de jaarrekening te verstrekken. De verklaring is opgenomen onder de overige gegevens.

De jaarrekening met de overige gegevens is opgenomen in het aan dit rapport toegevoegde jaarbericht 2015.

Wij vertrouwen erop hiermede uw opdracht naar behoren te hebben uitgevoerd en zijn tot het verstrekken van nadere toelichtingen gaarne bereid.

Hoogachtend,

Accountant-Administratieconsulent

Jaarrekening

2015

1. BALANS
(x € 1)

ACTIVA	31 december 2015	31 december 2014
Financiële vaste activa		
Waarborgsom huur	7 714	
Vlottende activa		
Vorderingen		
Subsidie gemeente Amsterdam (DMO)		
Subsidie overige projecten		
Overige vorderingen	2.663	10 891
	10 377	10.891
Liquide middelen		
Bank	71.200	86.440
Deposito	6.192	6.180
Kassen	345	61
	77 737	92 681
	88.113	103.572

1. BALANS
(x € 1)

PASSIVA	31 december 2015	31 december 2014
Eigen vermogen		
Algemene reserve	3.031	28.149
Vreemd vermogen		
Lening o/g	20.000	
Reserve vakantiegeld	15.687	14.947
Reserve vakantiedagen	9.367	19.714
Netto salarissen		
Pensioenfonds		5.817
Belastingdienst	26.510	
r/c Onderzoek	7.442	14.483
Voortuit ontvangen		17.845
Overlopende passiva	6.077	2.616
	88.113	103.572

2. EXPLOITATIEREKENING
(x € 1)

	2015	Begroting 2015	2014
OPBRENGSTEN			
Subsidie	495.990	498.590	495.990
Overige baten	66.342	2.000	74.113
TOTAAL OPBRENGSTEN	562.332	500.590	570.103
KOSTEN			
Personele kosten	484.380	438.750	480.317
Huisvestingskosten	36.203	38.600	38.007
Apparaatskosten	55.401	20.245	29.512
Beheerskosten	11.468	9.400	9.971
TOTAAL KOSTEN	587.451	506.995	557.807
EXPLOITATIESALDO	(25.118)	(6.405)	12.296

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

algemeen
Deze jaarrekening is opgesteld naar de grondslag van historische kosten

Grondslag voor de waardering

De waardering van activa en passiva geschiedt voorzover niet anders is vermeld, tegen nominale waarde.

vorderingen
Voor zover nodig worden de vorderingen verminderd met noodzakelijk geachte voorzieningen

liquide middelen
De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien niet anders vermeld, staan deze ter vrije beschikking.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

De bepaling van het resultaat geschiedt volgens een stelsel gebaseerd op historische kostprijs.

baten
De subsidies worden als baten verantwoord in het jaar waarover deze worden toegekend door de subsidiegevers, tenzij anders vermeld

financiële baten en lasten
Hieronder zijn opgenomen de ontvangen en betaalde rente op tegoeden c q tekorten.

3 TOELICHTING OP DE BALANS
(x € 1)

ACTIVA

Overige vorderingen	2.663		
Nog te ontvangen		1.950	
Vooruitbetaald		713	
Overige vorderingen			2.663

PASSIVA

Algemene reserve	3.031		
Saldo algemene reserve per 01-01-2015		28.149	
Bij. exploitatiesaldo 2015		(25.118)	
Saldo algemene reserve per 31-12-2015			3.031

Overlopende passiva	38.573		
Reservering vakantiegeld		15.687	
Reservering vakantiedagen		9.367	
Netto salarissen			
R/c Onderzoek		7.442	
Pensioenfonds			
Vooruit ontvangen bedragen			
Nog te betalen		6.077	
			38.573

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Huurcontract
Het huurcontract voor het kantoor heeft een duur van 5 jaar en loopt tot en met 31 december 2020. De huur bedraagt € 22.650,00 per jaar (exclusief omzetbelasting).

Verloop van r/c Onderzoek

Stand 1 januari			14.483
Bij: Funding		47.501	
Af: loonkosten project Islamofobie	50.558		
Af: overige kosten	3.984	54.542	
			-7.041
Stand 31 december			7.442

4 TOELICHTING OP DE EXPLOITATIEREKENING
(x € 1)

OPBRENGSTEN

		2015	Begroting 2015	2014
Subsidie	495.990			
De subsidieverstrekkers zijn de gemeente Amsterdam en regio gemeenten				
Reguliere subsidie gemeente		416.400	416.000	416.400
Regio subsidie				
Aalsmeer	12.845			
Diemen	11.095			
Amstelveen	29.155			
Uithoorn	20.125			
Ouder-Amstel	6.370			
		79.590	78.795,00	79.590
		495.990	494.795	495.990
Overige baten	66.342			
Overige		15.773		34.535
Opbrengst voorlichting				2.420
Onderzoek *		50.558		37.117
Rente		12		42
		66.342		74.113

KOSTEN
Deze kosten bestaan voor het grootste deel uit salariskosten van het personeel

Salariskosten *	476.456	416.849	460.416
Ziekteverzuimverzekering	14.760	9.000	14.772
Overige personeelskosten:			
Arboned, pers advertenties ed	3.511	3.807	1.766
Te verrekenen vakantiedagen	(10.348)		3.362
	484.380	429.656	480.317

* In de salariskosten zijn opgenomen de extra salariskosten m.b.t. het uitvoeren van het project Islamofobie en Discriminatie in Nederland. De bijbehorende "funding" is opgenomen als opbrengst "onderzoek" onder de overige baten.

4. TOELICHTING OP DE EXPLOITATIEREKENING
(x € 1)

		2015	Begroting 2015	2014
Huisvestingskosten	**36.203**			
De huisvestingskosten bestaan uit:				
Huurkosten		29 399	31.700	31.088
Schoonmaakkosten		5.270	5.400	5.455
Overige huisvestingskosten		1.534	1.500	1.464
		36 203	38.600	38 007
Apparaatskosten	**55.401**			
De apparaatskosten bestaan uit:				
Reis- en verblijfskosten		529	500	645
Telefoon- en faxkosten		2.323	2 000	2.021
Documentatie & abonnement		25	120	183
Apparaatskosten		348	200	430
Kantoorkosten		1.023	725	11203
Verzekering		1.868	1.900	1 862
Portokosten		552	250	615
Drukwerk & papier		4.679	3 500	5.149
Computers/netwerk		18 273	7 500	10 799
Lidmaatschappen		2.767	2.750	2.750
Bankkosten		1.101	800	792
Projecten		7.334	pm	3.062
Kosten met betrekking tot verhuizing		14 578		
		55.401	20 245	29 512
Beheerskosten	**11.468**			
Accountantskosten		5 002	4.600	4.051
Administratie		6.466	4.800	5 920
		11.468	9.400	9.971

N A H V

ACCOUNTANTS
P.F. VAN NOORT AA
J. ARNOLDUS AA
J.M. BAVIUS AA
E.R. VAN DIJK AA

OVERIGE GEGEVENS

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

aan
het bestuur van
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Oostenburgervoorstraat 142
1018 MR AMSTERDAM

Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de in dit rapport opgenomen jaarrekening 2015 van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam te Amsterdam gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2015 en de exploitatierekening over 2015 met de toelichting, waarin zijn opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Verantwoordelijkheid van het bestuur
Het bestuur van de stichting is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening die het vermogen en het resultaat getrouw dient weer te geven, alsmede voor het opstellen van het bestuursverslag, beide voor zover van toepassing in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 van het in Nederland geldende Burgerlijk Wetboek (BW). Het bestuur is tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als het noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Verantwoordelijkheid van de accountant
Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de jaarrekening op basis van onze controle. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden. Dit vereist dat wij voldoen aan de voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze controle zodanig plannen en uitvoeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.
Een controle omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verkrijging van controle-informatie over de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening. De geselecteerde werkzaamheden zijn afhankelijk van de door de accountant toegepaste oordeelsvorming, met inbegrip van het inschatten van de risico's dat de jaarrekening een afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten.
Bij het maken van deze risico-inschattingen neemt de accountant de interne beheersing in aanmerking die relevant is voor het opmaken van de jaarrekening en voor het getrouwe beeld daarvan, gericht op het opzetten van controlewerkzaamheden die passend zijn in de omstandigheden. Deze risico-inschattingen hebben echter niet tot doel een oordeel tot uitdrukking te brengen over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting. Een controle omvat tevens het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en van de redelijkheid van de door het bestuur van de stichting gemaakte schattingen, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

N A H V

ACCOUNTANTS

P.F. VAN NOORT AA
J. ARNOLDUS AA
J.M. BAVIUS AA
E.R. VAN DIJK AA

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is om een onderbouwing voor ons oordeel te bieden.

Oordeel betreffende de jaarrekening

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van het vermogen van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam per 31 december 2015 van € 3.031 en van het resultaat over 2015 van € 25.118 negatief voor zover van toepassing in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

Tevens verklaren wij dat de subsidie is besteed voor het doel en de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend. De algemene subsidievoorwaarden en die uit de verleningsbeschikkingen zijn nageleefd en in de jaarrekening 2015 is een afdoende vergelijking tussen de exploitatierekening en de begroting opgenomen.

Amsterdam, 19 februari 2016

NAHV Accountants B.V.

Accountant-Administratieconsulent

NAHV Accountants B.V.
Oosterdokskade 66
1018 MR Amsterdam

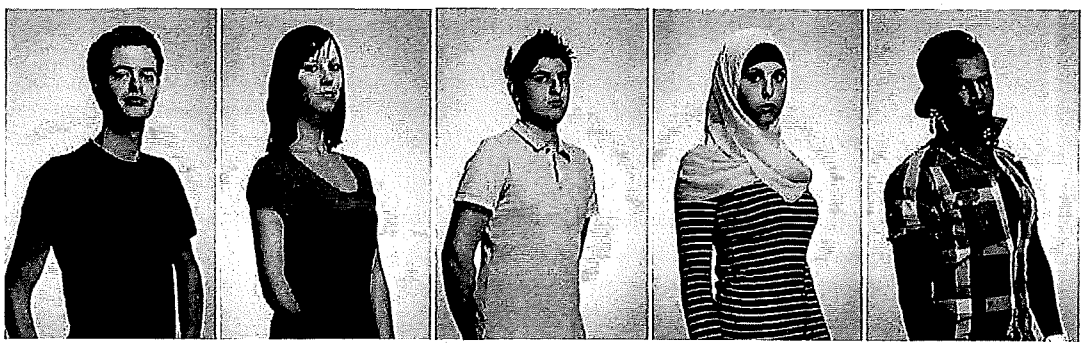
Telefoon 020 627 51 31
E-mail nahv-accountants@nahv.nl
www.nahv-accountants.nl

BANK - NL40INGB0673334015
BTW-nummer NL8170.25.790.B01
KVK-nummer 34256814

meldpunt discriminatie regio-amsterdam

Werkplan 2016-2019

Stichting
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam



Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

1. Inleiding

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) licht in het beleidsplan 2016 -2019 haar speerpunten voor het komende jaren toe. Het werkplan is niet geheel ingevuld voor de komende jaren, het MDRA wil ruimte houden om in te kunnen spelen op de actualiteit.

Alvorens hierop in te gaan worden de reguliere werkzaamheden beknopt beschreven.

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 regio.

Het MDRA geeft invulling aan deze doelstelling door middel van klachtenbehandeling, registratie / monitoring van deze klachten, advies en preventie.
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 is gebundeld. 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 en instellingen in de stad en de regio.

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

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.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. Advisering

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 Servicepunten in de stadsdelen, Argan, Hogeschool van Amsterdam, Cliëntenbelang Amsterdam, UWV, advocatuur, Transgender Netwerk Nederland, Nederlandse Stichting Gehandicapte Kind, Kansplus Amsterdam, Visio, Movisie, Stil Verleden, SNRP, College voor de Rechten van de Mens, Emcemo, Onderhuids, CIDI, Islamitische Stichting Nederland).

C. Preventie

Jaarlijks bereikt het MDRA met voorlichtingsactiviteiten 250 klassen, gemiddeld zitten er in een klas 20 – 30 leerlingen. 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.

3. Speerpunten 2016-2019

A. Arbeidsmarkt

Niet worden aangenomen, omdat je te 'oud' bent. Afgewezen vanwege het feit dat je een hoofddoek draagt. Je contract wordt beëindigd nadat je hebt meegedeeld dat je zwanger bent, geen baan kunnen krijgen vanwege je achternaam, je krijgt van personeelszaken te horen dat het bedrijf je toch niet wil aannemen, vanwege de kosten die gemaakt moeten worden door je beperking.

Deze voorbeelden zijn reëel. Onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau[1] wijzen dezelfde kant uit, maar ook het onderzoek dat door Panteia[2] werd uitgevoerd, in opdracht van minister Asscher, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, kwam naar voren dat werkgevers liever een 'jong' persoon in dienst nemen en niet iemand met een allochtone afkomst.

Training voor HR professionals

Het College voor de Rechten van de Mens (CRM) heeft een praktische training ontwikkeld voor P&O en HR-functionarissen om de processen van stereotypering te herkennen en hun invloed op de werving – en selectieprocedure te verminderen. Het MDRA zet deze training in de regio Amsterdam-Amstelland uit bij HR professionals.

Als werkgever of HR-functionaris ben je je bewust van het feit dat je bij het aannemen van personeel mensen niet buitensluit vanwege hun afkomst, geslacht of leeftijd. Dit zou namelijk kunnen betekenen dat je discrimineert. Discriminatie is bij wet verboden maar daarnaast wil je als bedrijf ook open staan voor elke potentiële kandidaat ongeacht iemands achtergrond. Je selecteert personeel op basis van kwaliteiten en functionaliteiten. Je bent immers op zoek naar de beste match.

Ondanks dit voornemen zijn bepaalde eigenschappen van een persoon altijd van invloed (bewust en onbewust) op jouw inschatting van iemands potentie. Hierdoor zie je soms de 'echte' kwaliteiten niet en worden potentieel geschikte werknemers ten onrechte buitengesloten of over het hoofd gezien. Als voorbeeld: het alom bekende stereotype beeld van 'de vrouw die voor de kinderen zorgt' kan onbewust bij jou een voorbehoud veroorzaken ten aanzien van de vrouwelijke kandidaten in de vruchtbare leeftijd. Anderzijds veroorzaakt het stereotype beeld van 'mannen die zakelijk goed kunnen presenteren' vaak een te positieve benadering van mannelijke kandidaten. Deze stereotypen zorgen ervoor dat je misschien wel de beste match voor jouw bedrijf mist. Zonde, zowel voor het bedrijf als voor de kandidaat. Gelukkig zijn er manieren om dit te voorkomen.

---

[1] SCP, Op afkomst afgewezen, 2015.
[2] Panteia, Discriminatie in online werving en selectie, 2015

Nieuwsbrief

Het MDRA is voornemens 2 keer per jaar een digitale nieuwsbrief te maken voor het MKB, CNV, FNV en de Kamer van Koophandel met daarin ontwikkelingen geschetst op het terrein van de arbeid en de gelijkebehandelingwetgeving.

Pilot training MBO – Aanpak Jeugdwerkeloosheid

Door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is gevraagd aan het MDRA om te onderzoeken zij een training kunnen ontwikkelen voor het MBO.

Vooroordelen en stereotypen zijn meestal negatief en vrij hardnekkig. Etiketten zoals 'weinig ambitieus', 'crimineel' en 'kansloos' worden door de maatschappij als vanzelfsprekend gekoppeld aan bepaalde groepen. Als net afgestudeerde voor het MBO kan deze negatieve beeldvorming een belemmering zijn bij de zoektocht naar een geschikte baan. Met name de minderheidsgroepen (denk aan: migranten, jongeren, vrouw en mensen met een beperking) waar veelal negatieve stereotypen over bestaan zijn hiervan het slachtoffer.

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam wil haar jarenlange ervaring op het gebied van voorlichting en klachtenbehandeling inzetten om een training te ontwikkelen voor het MBO zodat zij grip krijgen op deze negatieve beeldvorming. Stereotypen kunnen niet worden veranderd, maar door inzicht en kennis kan er geleerd worden hier grip te krijgen zodat het individu weer tot zijn recht komt. Deze training sluit aan bij de Aanpak Jeugdwerkloosheid die zich ten doel stelt om *alle* jongeren klaar te maken voor de arbeidsmarkt.

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. Het MDRA brengt dit aanbod opnieuw onder de aandacht van bedrijven en instellingen.

B. Onderwijs

Het MDRA heeft speciale programma's voor alle schooltypen. Het voert te ver om deze uit te werken in het werkplan. Enkele lessen lichten worden hieronder toegelicht

Gastles '(S)Cool on wheels'

Een lessenserie in samenwerking met sportservice Noord-Holland en het Fonds Gehandicaptensport. De lessenserie bestaat uit 3 lessen: een introductieles door het MDRA over vooroordelen en discriminatie van mensen met een beperking, een vraaggesprek in de klas met mensen met een beperking en een gymles 'on wheels': leerlingen ervaren hoe het is om in een rolstoel te zitten.

Homoseksualiteit: emancipatie en discriminatie - hoe staan we ervoor?

In 2016 is het 15 jaar geleden dat in het Amsterdamse stadhuis op 1 april 2001 de eerste 'homohuwelijken' ter wereld werden gesloten. Hoe heeft de emancipatie van de LHBGTI gemeenschap zich sindsdien ontwikkeld? Hoe is het gesteld met discriminatie van LHBGTI's in Nederland en Amsterdam?

Gastles vooroordelen/beeldvorming/vrijheid van meningsuiting

Door een oefening en een filmpje worden leerlingen geconfronteerd met vooroordelen, stereotypen en beeldvorming. Hiernaast wordt aan de hand van actuele stellingen gediscussieerd over de vrijheid van meningsuiting. Zitten hier grenzen aan?

Gastles slavernij en racisme voor onderbouw vmbo/havo/vwo

De stad Amsterdam en het slavernijverleden zijn sterk aan elkaar verbonden. De sporen van dit verleden zijn ook nu nog duidelijk zichtbaar.

Aan de hand van een korte kennisquiz en filmpjes over het slavernijverleden en stellingen en casussen rond het thema racisme wordt niet alleen gekeken naar de geschiedenis van de slavernij maar ook naar de gevolgen hiervan zoals die ook nu nog in onze samenleving merkbaar zijn.

Voorlichting als onderdeel van het inburgeringstraject

MDRA verzorgt voorlichtingsbijeenkomsten aan groepen in onder meer het onderwijs, het welzijnswerk, aan zelforganisaties en bedrijven. In dit kader biedt het MDRA een gastles aan die specifiek is afgestemd op mensen die een inburgeringstraject volgen. Naast de gastles biedt het MDRA de mogelijkheid met de groep de D-Tour te lopen. Een educatieve wandeling door het centrum van Amsterdam waarbij de thema's discriminatie, racisme, antisemitisme en homofobie aan de orde worden gesteld.

D-Tour

De D-Tour is een informatieve wandel / speurtocht waarbij op een interactieve manier aandacht wordt besteed aan de thema's discriminatie, racisme, antisemitisme en homofobie. De D-Tour leidt langs verschillende gedenkplekken rond het Amsterdamse stadhuis. Een vragen- en opdrachtenboekje voert de deelnemers onder meer langs het voormalig joodse jongensweeshuis, de plaquette ter herinnering aan het eerst gesloten homo-huwelijk en een herinneringsplaquette aan de slavernij. In het opdrachtenboekje zijn ook persoonlijke verhalen van slachtoffers van discriminatie opgenomen en de leerlingen interviewen bezoekers of medewerkers op de markt.

Docenten training

Het MDRA is bezig met de ontwikkeling van een training voor docenten in het primair onderwijs. In het voorjaar van 2016 is de pilot gepland.

C. Horeca

Ahsraf wil een avondje gaan stappen en belt zijn vriend Rachid op om te vragen of hij ook zin heeft om uit te gaan. Rachid zegt zullen we om 12.00 uur afspreken bij het standbeeld van Rembrandt op het Rembrandtsplein. Ze ontmoeten elkaar en besluiten club X te bezoeken. Bij club X, zegt de portier tegen hen, waar zijn de vrouwen?, anders worden jullie niet toegelaten. Ahsraf en Rashid zijn verbaasd en besluiten een sigaret te roken. Terwijl ze daar staan te roken zien ze twee Nederlandse mannen, die ook niet in het gezelschap zijn van een vrouw, die wel worden toegelaten. Wat vreemd zij niet en de anderen wel. Is er sprake van discriminatie? Ze gaan naar club Y en komen zonder problemen binnen en hebben er een mooie avond, ze besluiten samen om geen klacht in te dienen tegen het beleid van club X. Want tenslotte hebben ze veel plezier gehad in club Y.

Het MDRA krijgt weinig klachten over het toelatingsbeleid bij uitgaansgelegenheden. In 2014 waren het er 28 en het aantal zaken dat bij de politie instroomt is lastig uit de bestanden te halen. Toch is horeca een prioriteit bij het MDRA en de gemeente Amsterdam, en niet zonder reden. Het aantal signalen van met name jongeren van Marokkaans – Amsterdamse afkomst speelt hierbij een rol voor de gemeente om te onderzoeken, hoe zij het beleid van de horecagelegenheden transparanter kon maken en tevens de horeca kon stimuleren om meer openheid over hun beleid te delen met hun potentiële bezoekers. In 2013 is het voorschrift Transparant Deurbeleid aan de exploitatievergunning toegevoegd. Avond- of nachtzaken die een portier voor de ingang hebben staan, zijn hiermee verplicht een transparant en eenduidig toegangsbeleid te voeren. Concreet houdt dit in dat in deze horecazaken hun deurbeleid zichtbaar voor de bezoekers bij de ingang moeten hebben hangen. En als de club een website heeft de deurregels daar ook op worden geplaatst. Hiermee wordt bij weigeren van bezoekers zoveel mogelijk de schijn van willekeur of discriminatie voorkomen. Naast de invoering van dit deurbeleid, is een handhavingslijn ontwikkeld die het opleggen van een bestuurlijke waarschuwing of maatregel mogelijk maakt. Hierdoor kan een avond- of nachtzaak uiteindelijk zelfs zijn exploitatievergunning verliezen. Thans zijn er nog geen meldingen geweest die aanleiding hebben gegeven tot optreden vanuit de gemeente. Toch heeft de gemeente het initiatief genomen tot het uitvoeren van een Mystery Guest-onderzoek. Hiertoe zijn een 30 tal zaken bezocht met een tweetal bezoekers van Nederlandse afkomst en een tweetal bezoekers van Marokkaanse Amsterdammers dan wel Turkse Amsterdammers en of Afro-Caribische afkomst. In eerste instantie gaat het hierbij om controle op en evaluatie van het voorschrift transparant deurbeleid, daarnaast wordt ook gekeken naar discriminatie.

Actiepunten: het aanleveren van de overzichten van het MDRA van meldingen die zijn gedaan aan de gemeente. Er voor zorg dragen dat de politie gegevens worden aangeleverd aan het MDRA. Het adviseren van de gemeente of de huisegels conform de afspraken zijn, die hierover zijn gemaakt. Nagaan of de incidentenregistratie qua discriminatie van de club worden nageleefd. Bij meerdere jongerenwebsites zal worden nagegaan, hoe het is gesteld met de beleving van jongeren, die een club willen bezoeken.

D. De openbare ruimte

Je wordt nagesist als vrouw, je wordt uitgescholden vanwege je hoofddoek, vanwege je leeftijd wordt je bestempeld als; 'te oud voor die baan, vanwege je lesbisch zijn, als je lekker met je partner door het park loopt, vanwege het feit dat je in een rolstoel zit of een keppel draagt, of je wordt wel erg vaak om je ID gevraagd omdat je een donkere huidskleur hebt. Allemaal zaken die zich afspelen in de openbare ruimte, die heel naar zijn voor degene waartegen de uitlating is gedaan. Veel mensen melden dit niet bij de politie of het MDRA, omdat ze dan wel bezig kunnen blijven met melden of omdat ze het niet erg genoeg vinden of dat de dader toch niet achterhaald kan worden, maar intussen blijft een dergelijke opmerking wel in hun hoofd zitten, met als gevolg dat ze zichzelf niet meer durven te zijn en zich anders gaan gedragen in de openbare ruimte.

Om zicht op te krijgen op incidenten in de openbare ruimte, naast de andere vormen van discriminatie, werkt het MDRA nauw samen met de politie en het OM, in het zogenoemde Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). In 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 het RDO voert het MDRA vier 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 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.

Daarnaast voert het MDRA overleg met het COC, de politie en het OM, om elkaar te informeren en af te stemmen over homogerelateerde incidenten in de regio.

Het MDRA is gevraagd deel uit te maken van een denktank om de veiligheid van LHBTI's te vergroten, nadere afstemming van werkzaamheden, taken en verantwoordelijkheden.

Uit onderzoek van het Transgender Netwerk Nederland (TNN)[3] komt naar voren dat met name transgenders, die herkenbaar zijn als zijnde een persoon, die van geslacht is veranderd, heeft te maken met geweld en discriminatie.

Actiepunten: Contact leggen met de politienetwerken van Turkse, Marokkaanse, Afro-Caribische, Christelijke, Joodse en vrouwen en andere netwerken,teneinde af te stemmen over samenwerking en elkaar te informeren over ontwikkelingen.

---

[3] TNN, Veilig, zolang men het niet merkt, 2015.

Contact leggen met de Turkse moskeeën. Zeker nu het samenwerkingsverband is getekend door de Landelijke Vereniging van Antidiscriminatievoorzieningen met de Islamitische Stichting Nederland (ISN) waarin de volgende afspraken zijn gemaakt: de ISN spoort haar moskeeën aan om met het MDRA kennis te maken en afspraken te maken over de kennismaking, de werkzaamheden van het MDRA en het vergroten van de meldingsbereidheid. In de moskeeën wordt materiaal van het MDRA verspreid, het actief betrekken van jongeren en vrouwen commissies van ISN en ruimte krijgen op de mediakanalen (website, Facebook, etc) van ISN.

Samenwerking met Emcemo om de meldingsbereidheid van moslims te vergroten. Met Emcemo zijn de volgende afspraken gemaakt: Emcemo stuurt hun meldingen door naar het MDRA, vervolgens kijkt het MDRA welke stappen genomen kunnen worden ondernomen en koppelt de uitkomst hiervan terug naar Emcemo. Van elke melding wordt een registratie gemaakt.

Uitbreiding van de reeds bestaande contacten met andere moslimorganisaties, teneinde de bereidheid van moslimorganisaties te vergroten om melding te doen van discriminatie.

Met de synagogen en andere organisaties, zoals het Joods Maatschappelijk Werk, zullen de contacten worden aangehaald, teneinde meer zicht te krijgen op incidenten en de meldingsbereidheid te vergroten.

Bovenstaande activiteiten hebben onder meer als doel het verkleinen van de geconstateerde discrepantie tussen de omvang van discriminatie in enquêtes en het aantal klachten bij het MDRA.

	Prognose 2015		Begroting 2015		Begroting 2016		Begroting 2017		Begroting 2018	
Baten										
Bijdragen										
Ontvangen subsidie		419.000		419.000		420.000		420.000		420.000
Ontvangen subsidie Regio		79.590		79.590		81.590		81.590		81.590
Overige ontvangen bijdragen		12.500		2.000		2.000		2.000		2.000
Bijdragen totaal		511.090		500.590		503.590		503.590		503.590
Rente opbrengsten (Res)										
Rente opbrengsten deposito		15		pm		pm		pm		pm
Rente opbrengsten (Res) totaal		15		pm		-		-		-
Baten totaal		511.105		500.590		503.590		503.590		503.590
Lasten										
Lonen en salarissen										
Bruto lonen	337.124		465.400		488.256		443.470		446.685	
Vakantiegeld	21.255									
Einde Jaar Uitkering	27.092									
Sociale Lasten	55.372									
Bijdrage aanv. verzekering	815									
Pensioenpremie	41.263									
Ziekteverzuimverzekering	14.760		12.750		14.750		15.000		15.000	
Scholingskosten	25									
Arbo + pembakosten	903		950		950		1.000		1.000	
Overige personeelskosten	1.045				-					
Zwangerschapsuitkeringen 17/11	-8.170				-15.429					
Doorbelasting	-46.428		-40.350		-49.375					
Lonen en salarissen totaal	445.056		438.750		439.152		459.470		462.685	
Huisvestingskosten										
Huur Vijzelstraat	31.191		31.700	5	19.412	2	23.814	2	23.347	
Onderhoud gebouw	187				187		200		200	
Schoonmaakkosten	5.074		5.400	2	2.500	2	2.550	2	2.601	
Overige huisvestingskosten	1.347		1.500	2	1.000	2	1.020	2	1.040	
Huisvestingskosten totaal	37.799		38.600		23.099		27.584		27.188	
Algemene kosten										
Reiskosten	299		500		299		300		300	
Telefoon- en faxkosten	2.048		2.000	2	2.089	2	2.131	2	2.173	
Portokosten	552		250		250		250		250	
Documentatie			120		-		-		-	
Verzekeringen algemeen	946		1.900		946		1.000		1.000	
Kantoorkosten	1.061		725	2	1.082	2	1.104	2	1.126	
Apparaatskosten	530		200		530		500		500	
Accountantskosten			4.600		4.600		4.600		4.600	
Administratiekosten	4.359		3.700		3.700		3.700		3.700	
Salarisadministratiekosten	1.053		1.100	2	1.074	2	1.095	2	1.117	
Drukwerk & papier	4.361		3.500		4.361		3.500		3.500	
Lidmaatschappen	1.267		2.750		1.250		1.250		1.250	
Computers/netwerk	18.113		7.500		9.200		9.200		9.200	
Bankkosten	1.079		800		1.000		1.000		1.000	
Algemene kosten totaal	35.666		29.645		30.380		29.630		29.716	
Lasten totaal	518.521		506.995		492.630		516.683		519.589	
	-									
Projecten	-									
Projecten	-									
Project deurbeleid										
Evenementen zonder beperking										
Project Xchange										
Projecten totaal	11.289		PM		PM					
Projecten totaal	11.289		-		-					
	-									
<< Verlies >>		18.705		6.405	10.960			13.093		15.999
TOTAAL	529.810	529.810	506.995	506.995	503.590	503.590	516.683	516.683	519.589	519.589

1/1/2015 Algemene reserve	28.149
2015 Mutatie	-18.705
31/12/2015 Algeme reserve	9.444
2016 Mutatie	10.960
31/12/2016 Algeme reserve	18.889
2017 Mutatie	-13.093
31/12/2017 Algeme reserve	5.795
2018 Mutatie	-15.999
31/12/2018 Algemene reserve	-10.204

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 58010
1040 HA Amsterdam
Telefoon 14020
Amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 58010, 1040 HA Amsterdam

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
T.a.v.
Postbus 15514
1001NA Amsterdam

Datum
Ons kenmerk SBA-001793
Behandeld door

Onderwerp Verlening subsidie Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam - 2016

Geacht bestuur,

Wij hebben op 18 november 2015 uw aanvraag voor een periodieke subsidie voor de periode 2016-2018 voor Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam ontvangen.

Besluit
Wij hebben besloten u een meerjarige subsidie te verlenen voor de jaren 2016/2017/2018. Voor het jaar 2016 bedraagt de subsidie maximaal € 420.000,00. Wij verlenen u deze subsidie voor de uitvoering van Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam in de periode 01 januari 2016 tot en met 31 december 2016.

U ontvangt deze subsidie voor de volgende activiteit(en):

Activiteiten	Aanvraagbedrag	Verleend bedrag
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2016	€ 420.000,00	€ 420.000,00
Totaal	**€ 420.000,00**	**€ 420.000,00**

Voorwaarden bij deze subsidie

De subsidie is gebaseerd op de activiteiten zoals in uw meerjarenplan en bijbehorende meerjarenbegroting zijn opgenomen. Als er tijdens het jaar zaken wijzigen waardoor u niet (meer) kunt voldoen aan de uitvoering hiervan (conform de door u ingediende begroting en/of activiteitenplan), dan moet

u ons deze wijzigingen direct doorgeven. U kunt deze wijzigingen doorgeven via uw Online subsidieoverzicht[1].

Voor deze subsidie gelden de volgende nadere voorwaarden:
Indien u in de periode 2016-2018 voornemens bent majeure wijzigingen aan te brengen in uw meerjarenplan, dient dit in afstemming met het hoofd Diversiteit te gebeuren.

Tussentijdse verantwoording
U moet voor deze subsidie de voortgang van de activiteiten verantwoorden.
U wordt verzocht aan onderstaande tussentijdse verantwoording(en) te voldoen, te weten;

- In juni 2016

Verantwoording subsidie
U moet voor deze subsidie een verantwoording (aanvraag tot vaststelling) indienen. Deze verantwoording moet uiterlijk op 25 maart 2019 bij ons binnen zijn. U kunt uw verantwoording indienen via uw Online subsidieoverzicht[1].

Voor deze verantwoording moet u de volgende stukken bij ons aanleveren:

- Een inhoudelijk verslag. In dit verslag geeft u aan welke activiteiten u hebt uitgevoerd en welke resultaten u daarmee hebt geboekt. U geeft daarbij aan of de beoogde doelstellingen overeen komen met de behaalde resultaten en welke afwijkingen er eventueel zijn.
- Een financieel verslag. Hierin vermeldt u de inkomsten en uitgaven van de activiteiten waarvoor subsidie is verleend. Dit financieel verslag moet dezelfde opbouw hebben als de begroting die u bij uw subsidieaanvraag hebt ingediend. U kunt ook een jaarrekening indienen, waarin u de besteding van de subsidie inzichtelijk maakt.

Ontvangt u in dezelfde periode een eenmalige subsidie én een periodieke subsidie dan moet de verantwoording over de eenmalige subsidie tegelijk met de periodieke subsidie worden ingediend.

Een controleverklaring. De controleverklaring moet een oordeel geven over de volgende zaken:

a. de juistheid en volledigheid van het financiële verslag;
b. de rechtmatigheid van de besteding van de subsidiegelden (waaronder het naleven van de bij de subsidieverlening gestelde voorwaarden).

Op de controleverklaring is het Controleprotocol van toepassing. U kunt het Controleprotocol vinden op de website Amsterdam.nl/subsidies.
Wij adviseren u het Controleprotocol aan uw controlerend accountant te geven.

Vaststelling subsidie
Nadat we uw verantwoording hebben ontvangen en deze als volledig hebben beoordeeld, stellen wij de subsidie vast. U ontvangt dan het definitieve besluit over uw subsidieaanvraag en de hoogte van het subsidiebedrag.

Bij het vaststellen van de subsidie kijken we naar de werkelijke kosten die zijn gemaakt voor het leveren van uw prestaties (producten of activiteiten). U kunt nooit meer subsidie ontvangen dan het maximumbedrag dat aan u is verleend. Als uit de verantwoording blijkt dat u het subsidiebedrag niet

[1] De gemeente Amsterdam werkt met een nieuwe aanvraagprocedure voor subsidies. Subsidies worden online aangevraagd en afgehandeld. Voor meer informatie zie https://www.amsterdam.nl/subsidies/.

(helemaal) heeft besteed aan de producten of activiteiten zoals beschreven in de verleningsbeschikking, wordt de subsidie lager vastgesteld.

Wij kunnen de subsidie ook lager vaststellen als u de in de verleningsbeschikking vermelde verplichtingen, zoals het indienen van een verantwoording, niet nakomt. Als het vastgestelde subsidiebedrag lager is dan het voorschot dat u heeft ontvangen, moet u de te veel ontvangen subsidie terugbetalen.

Financiële afwikkeling
U ontvangt een voorschot van 100% van het verleende subsidiebedrag van € 420.000,00. Dit voorschot ontvangt u in de volgende termijn(en):

- begin januari 2016 een bedrag van € 34.986,00
- begin februari 2016 een bedrag van € 34.986,00
- begin maart 2016 een bedrag van € 34.986,00
- begin april 2016 een bedrag van € 34.986,00
- begin mei 2016 een bedrag van € 34.986,00
- begin juni 2016 een bedrag van € 34.986,00
- begin juli 2016 een bedrag van € 34.986,00
- begin augustus 2016 een bedrag van € 34.986,00
- begin september 2016 een bedrag van € 34.986,00
- begin oktober 2016 een bedrag van € 34.986,00
- begin november 2016 een bedrag van € 34.986,00
- begin december 2016 een bedrag van € 35.154,00

op rekeningnummer ten name van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.

Regelgeving
Op dit besluit is de volgende regelgeving van toepassing:

- Algemene Wet Bestuursrecht;
- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013;

[1] De gemeente Amsterdam werkt met een nieuwe aanvraagprocedure voor subsidies. Subsidies worden online aangevraagd en afgehandeld. Voor meer informatie zie https://www.amsterdam.nl/subsidies/.

Hebt u nog vragen, neem dan contact op met bereikbaar via
of bel naar

Namens burgemeester en wethouders,

Met vriendelijke groet,



Hetty Vlug, directeur Onderwijs, Jeugd en Zorg

Bezwaarclausule

Niet mee eens?
Bent u het niet eens met dit besluit? Dan kunt u **binnen zes weken** na dagtekening van dit besluit bezwaar maken. Als verzenddatum van uw bezwaar geldt de poststempel op uw bezwaarschrift.

Stuur uw bezwaarschrift naar:
De burgemeester van Amsterdam
T.a.v. Directie Juridische Zaken
Postbus 202
1000 AE AMSTERDAM

Of per mail naar: bezwaarenberoep@amsterdam.nl

Vermeld in uw bezwaarschift altijd:
- Uw naam, adres en telefoonnummer
- De datum waarop u het bezwaar schijft en uw handtekening
- Het besluit waartegen u bezwaar maakt, met datum en referentienummer van het besluit
- Waarom u bezwaar maakt.

Na ontvangst informeert de gemeente u over de manier waarop uw bezwaarschrift wordt behandeld.

Dient iemand anders namens u een bezwaarschrift is? Stuur dan een machtiging mee.

Schorsende werking
Het indienen van een bezwaarschrift heeft geen schorsende werking. Dat wil zeggen: het besluit waartegen u bezwaar maakt, blijft geldig totdat over uw bezwaar is beslist.

Spoed? Voorlopige voorziening
Bij grote spoed kunt u (tegen kosten) een zogeheten voorlopige voorziening aanvragen. Dat is een spoedprocedure waarmee het genomen besluit tijdelijk kan worden ingetrokken en/of andere maatregelen kunnen worden getroffen. Een voorlopige voorziening vraagt u aan bij:

De Voorzieningenrechter van de rechtbank Amsterdam
Sector Bestuursrecht Algemeen
Postbus 75850
1070 AW AMSTERDAM

Dat kan ook via https://loket.rechtspraak.nl/bestuursrecht. Daarvoor hebt u DigiD nodig.

[1] De gemeente Amsterdam werkt met een nieuwe aanvraagprocedure voor subsidies. Subsidies worden online aangevraagd en afgehandeld. Voor meer informatie zie https://www.amsterdam.nl/subsidies/.


Jaarverslag Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 201
Voor verbinding
Tegen discriminati

Commerciële dienstverlening / Godsdienst: islam

Casus 1: Vrouw in djellaba beledigd door wc-juffrouw

Karin staat in de rij voor de damestoiletten in een grote winkelketen. Voor Karin in de rij staat een vrouw te wachten, gekleed in een djellaba. Als die dame naar één van de wc-hokjes loopt, roept de wc-juffrouw haar na: "Niet op de grond plassen, hé?". Vervolgens zegt de wc juffrouw tegen Karin "Je weet het nooit met die hoofddoeken". Karin vraagt om verheldering maar die geeft de wc juffrouw niet. Bij het verlaten van de wc vermijdt de vrouw in de djellaba de blik van de wc juffrouw.

Voor wat Karin betreft is dit discriminatie, een vorm van strafbaar gedrag. Ze doelt daarbij terecht op discriminatie op basis van godsdienst (hoofddoek). Verder geeft Karin aan dat ze de opmerking: "je weet het nooit met die hoofddoeken" denigrerend vindt en dat het niet door de beugel kan. Het MDRA dringt er, in samenspraak met Karin, op aan dat de vestigingsmanager passende maatregelen neemt en aan de toiletjuffrouw uitlegt waarom dergelijk taalgebruik discriminerend is en dus verboden.

De vestigingsmanager gaat in gesprek met de wc-juffrouw om haar uit te leggen dat dit soort opmerkingen nooit gemaakt mogen worden tegen iemand en dat dit zeer ongepast is. De wc-juffrouw biedt haar excuses aan en geeft aan vanaf nu beter op haar woorden te letten. Karin is blij met de excuses en het feit dat de wc-juffrouw is aangesproken op haar gedrag. Ze geeft aan tevreden te zijn met de uitkomst.

Schilderij omslag
Kunstenares: Wonny Stuger
Titel: Denki (In gedachten)

discriminatie
regio amsterdam

Inhoud

	Inleiding	
1.	Kerntaken en Activiteiten	6
2.	Klachten	7
3.	Klachtbehandeling	17
4.	Voorlichting en Training op maat	19
5.	Informatie en Advies	21
6.	Wettelijk kader	23
7.	Organisatie en Bestuur	27

Casus

Casus 1:	Vrouw in djellaba beledigd door wc-juffrouw	2
Casus 2:	"Bussen stoppen niet voor dieren"	6
Casus 3:	Contractuitbreiding alleen mogelijk met extra eisen vanwege nekhernia	10
Casus 4:	Blank drijfvermogen	15
Casus 5:	Anti-homo flyer verspreid in Amsterdam Nieuw-West	20
Casus 6:	"Dat zeggen alle buitenlanders, dat ze niet stiekem spullen van de winkel in hun tas stoppen"	22
Casus 7:	"Ik wil jullie soort niet in mijn winkel"	26

Gebruikte afkortingen

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA)
Openbaar Ministerie (OM)
College voor de Rechten van de Mens (CRM)
Commissie Gelijke Behandeling (CGB)
Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM)
Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)
Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)
Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)
Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL)
Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)
Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

Inleiding

Op grond van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA) zijn Nederlandse gemeenten verplicht de Rijksoverheid te informeren over de aantallen meldingen van discriminatie zoals ingediend bij de daarvoor bestemde voorziening. Om gemeenten meer inzicht te bieden in de cijfers worden er, onder andere door het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA), aanvullende jaarrapportages geschreven. Het MDRA werkt voor de gemeenten Amsterdam, Amstelveen, Diemen, Uithoorn, Aalsmeer en Ouder-Amstel.

Het MDRA zet zich actief in voor preventie en bestrijding van discriminatie en (maatschappelijke) processen die daaraan ten grondslag liggen. Ongelijke behandeling is niet incidenteel en individueel, maar een structureel maatschappelijk fenomeen. In deze samenleving moet er ruimte zijn voor anders-zijn, ongeacht herkomst, geslacht, geloof, seksuele gerichtheid, beperking of politieke overtuiging. Het MDRA is voor verbinding met als doel dat iedereen op een eigen en gelijkwaardige manier Amsterdammer kan zijn.

Inwoners en organisaties in Amsterdam en de regio gemeenten kunnen bij het MDRA terecht voor advies, klachtbehandeling, onderzoek, bemiddeling, dialoogbegeleiding en voorlichtingsbijeenkomsten. Het MDRA ondersteunt burgers en organisaties in het vinden van duurzame oplossingen. Het Meldpunt heeft als taak burgers en organisaties in de regio Amsterdam te helpen om discriminatie (eerder) te herkennen en het belang te erkennen er iets tegen te doen.

Er kunnen tevens verzoeken gedaan worden voor voorlichting en educatie op maat. Het MDRA registreert en behandelt klachten en verzoeken en verricht haar werk zoveel mogelijk in samenwerking met relevante partners. De tabellen in het jaarverslag geven een gedetailleerd overzicht van de discriminatiemeldingen en discriminatieklachten, informatieverzoeken en adviesvragen. Daarnaast is een overzicht opgenomen van voorlichtings- en educatie-activiteiten.

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam heeft onafhankelijkheid, deskundigheid, betrouwbaarheid, betrokkenheid, ruimte voor anders-zijn, klantvriendelijkheid en resultaatgerichtheid als kernwaarden.

2016

2016 is een jaar van veranderingen geweest voor het MDRA. Begin 2016 verhuisde het MDRA van de Vijzelstraat naar de Oostenburgervoorstraat. In augustus 2016 kreeg het MDRA een nieuwe directeur. Ook waren er enkele tijdelijk op de formatie ingrijpende veranderingen.

In het Nationale actieprogramma tegen Discriminatie van de Rijksoverheid wordt gepleit voor een verscherpte en effectieve inzet op het voorkomen en bestrijden van discriminatie op grond van huidskleur en afkomst, moslimdiscriminatie en discriminatie op grond van een lichamelijke of al dan niet aangeboren verstandelijke beperking. De anti-discriminatievoorzieningen (ADV's) dienen daarin de hun middels wettelijk kader toebedeelde prominente rol te spelen.

Een ontwikkeling in 2016 is de inmiddels toegenomen aandacht voor, en een begin van erkenning in de media, van het bestaan van anti-zwart-racisme en moslimdiscriminatie. Het MDRA wordt regelmatig door journalisten studenten en organisaties bevraagd op discriminatie op grond van huidskleur/afkomst waaronder anti-zwart-racisme, op moslimdiscriminatie en op LHBTI-discriminatie.

De meeste klachten in Amsterdam en de regio Amsterdam betreffen ook in 2016 weer discriminatie op grond van huidskleur of afkomst. Die discriminatie vindt meestal plaats in de openbare ruimte, in de commerciële dienstverlening en het uitgaanscircuit, in de zorg, en helaas 'uiteraard' ook nog steeds op de arbeidsmarkt en op scholen.

Discriminatie op grond van godsdienst/levensovertuiging, vooral moslimdiscriminatie, blijkt een hardnekkig maatschappelijke probleem te zijn, naast discriminatie op grond van geslacht en op grond van een beperking. Bij antisemitisme en discriminatie op grond van seksuele gerichtheid ging het in de meeste gevallen om uitingen gedaan via pamfletten, niet minder erg overigens. Het MDRA ziet klachten tegen aanwijsbare veroorzakers als maatschappelijke opgaven en behandelt die klachten dan ook als incidenten die naast een incidentele oplossing een structurele, meer integrale oplossing nodig hebben. Veel klachten leiden dan ook tot arbeidsintensieve en soms langdurige bemiddelingstrajecten, waarbij regelmatig resultaten geboekt worden waar anderen baat bij hebben.

In dit jaarverslag zijn verschillende casus opgenomen die gebaseerd zijn op meldingen die het MDRA in 2016 in behandeling heeft genomen. Deze illustreren de aard en de verschijningsvormen van discriminatie en de wijze waarop het MDRA bijdraagt aan het bestrijden ervan.

Amsterdam, mei 2016

meldpunt discriminatie regio amsterdam

1. Kerntaken en Activiteiten

Op de sociale kaart Amsterdam-Amstelland neemt het MDRA een bijzondere plaats in omdat het daar de enige instelling is die vanuit een wettelijk kader via de gemeentes van de regio Amsterdam gesubsidieerd wordt. Deskundigheid op het terrein van discriminatie en klachtenbehandeling, en bemiddelingsexpertise op het terrein van discriminatie / ongelijke behandeling is er gebundeld. Burgers, organisaties en bedrijven kunnen er terecht met vragen, meldingen en klachten, ongeacht het terrein waarop zij uitsluiting en discriminatie hebben ervaren en/of waargenomen.

Het MDRA heeft de volgende kerntaken: klachten, PR, advies en preventie. Klachtenbehandeling vindt plaats op de gronden zoals opgenomen in de gelijkebehandelingswetgeving. Advies wordt op verzoek gegeven aan burgers, bedrijven, brancheorganisaties, scholen en gemeenten over de aanpak van discriminatie en vooroordelen. Een belangrijke activiteit is het geven van voorlichting over het MDRA en wat nu de discriminatiegronden zijn die in artikel 1 van de Grondwet genoemd worden en waarvoor men bij het MDRA terecht kan. Het is PR en maakt burgers bewust. Het verzorgen van voorlichtingen, trainingen en workshops op maat voor diverse groepen en organisaties in de regio Amsterdam is weliswaar geen wettelijk taak maar wel een veel voorkomende vraag.

Iedereen die woont in de regio Amsterdam, kan terecht met vragen over en ervaringen met discriminatie. De medewerkers beantwoorden vragen, bieden een luisterend oor, geven informatie over het wettelijk kader en jurisprudentie, geven advies, en starten in het geval van een discriminatieklacht de klachtbehandeling op. Waar nodig worden partners in het veld ingeschakeld. De vragen die worden gesteld en de schrijnende problemen en voorvallen die worden aangekaart, illustreren hoe divers en pijnlijk discriminatie is en hoe het zich op tal van terreinen voordoet.

Commerciële dienstverlening / Herkomst

Casus 2: "Bussen stoppen niet voor dieren"

Een moeder belt het MDRA met de volgende melding. "Mijn dochter van 15 stond vanmorgen bij de bushalte, te wachten op de bus om naar school te gaan. Toen de bus eraan kwam, stak zij haar hand uit, als stopteken. Een man in het bushokje zei daarop hardop: "Je hoeft je hand niet uit te steken hoor. Bussen stoppen niet voor dieren". Dochter heeft het thuis verteld. Het meisje heeft een donkere huidskleur en voelde zich beledigd en gediscrimineerd. Niemand in het bushokje zei er iets van. Moeder weet zich geen raad en belt het Meldpunt Discriminatie Amsterdam. Aan moeder is een luisterend oor en begrip voor haar gevoelens van onmacht en boosheid geboden. Omdat het een onbekende was die de discriminerende uitspraak deed, in de openbare ruimte, was het niet haalbaar de identiteit te achterhalen. Moeder is blij dat er naar haar geluisterd is en dat deze discriminatiemelding geregistreerd wordt. "Mensen moeten weten wat wij allemaal moeten meemaken".

2. Klachten

Tabel 1 / Aantal klachten

	2015	2016
Klachten over discriminatie	713	821

In tabel 2 is het aantal klachten over 2015 en 2016 uitgesplitst naar de gronden waar het onderscheid betrekking op heeft. De meeste klachten in 2016 gaan over discriminatie op grond van afkomst en huidskleur.

Tabel 2 / Discriminatiegrond van de klacht

Grond	**2015**	**2016**
Afkomst / huidskleur / ras	*297*	*314*
Seksuele gerichtheid	*31*	*169*
Geslacht	66	58
Beperking of chronische ziekte	*49*	*52*
Godsdienst en levensovertuiging	*48*	*47*
Antisemitisme	*42*	*45*
Leeftijd	*97*	*44*
Politieke gezindheid	*1*	*14*
Nationaliteit	*13*	*9*
Arbeidsduur & -contract	*5*	*1*
Burgerlijke staat	*3*	*1*
Overig	*61*	*67*
Totaal	**713**	**821**

Toelichting gronden:

Afkomst/huidskleur ('ras')

Het aantal klachten over discriminatie, gericht tegen een individu, op grond van afkomst/huidskleur blijft tot op heden bij het MDRA nog steeds het hoogst.

Niet Zwarte Piet (15 in aantal), niet Sylvana Simons (28 in aantal), maar veelal schrijnende individuele voorvallen en klachten over racisme vormen het leeuwendeel van de 314 klachten op grond van afkomst/huidskleur. Veel zaken hebben geleid tot een intensieve benadering met als onderdeel hoor wederhoor bemiddeling excuses, afspraken over de een aanpak in de toekomst en waar op zijn plaats compensatie in de concrete situatie. Arbeidsintensief maar zinvol en vruchtbaar.

Seksuele gerichtheid

Bij klachten over discriminatie vanwege seksuele gerichtheid kan het gaan om homo-, hetero- of biseksuele gerichtheid. In 2016 vonden de meeste meldingen (99 in aantal) op deze grond haar aanleiding in de zg. "Anti-homo-flyer", die in het najaar in delen van Amsterdam Nieuw-west werd verspreid. De meeste van die meldingen kwamen bij het MDRA binnen na doorverwijzing door het COC. Alle melders konden rekenen op een luisterend oor en zijn door ons op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen rond de opsporing en vervolging van de verdachten. Ook waren er onder die 169 discriminatieklachten op grond van seksuele gerichtheid 33 meldingen van verontruste

Amsterdammers naar aanleiding van de discriminerende teksten zoals die geuit zijn door de Vrije Democratische Partij Zaanstad (VDP), over onder andere homoseksualiteit.

Godsdienst / levensovertuiging; Moslimdiscriminatie

Het merendeel van de 47 klachten over discriminatie op grond van godsdienst/levensovertuiging gaat in 2016 over het islamitische geloof, te weten 39 klachten. Bij deze vorm van discriminatie moet men denken aan een vrouw die niet wordt aangenomen omdat ze uit geloofsovertuiging een hoofddoek draagt, tegen personen gerichte scheldpartijen in de openbare ruimte waarin de islam op een beledigende manier wordt neergezet. Ook gaat het hier over beledigende opmerkingen tegen individuele burgers, in het openbaar vervoer, de commerciële dienstverlening,of in werkomgevingen,over de islam, hoofddoeken, moslims, al dan niet gekoppeld aan terrorisme en aanslagen.

Beperking of chronische ziekte

Klachten worden geregistreerd op grond van beperking of chronische ziekte, wanneer het onderscheid gebaseerd is op de (veronderstelde) lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking van de melder. Slechts een klein deel van de klachten heeft betrekking op de toegankelijkheid van gebouwen en evenementen. Actieve profilering van het MDRA bij de organisaties die de belangen behartigen van mensen met een beperking, zal naar onze inschatting tot een gerede toename van klachten leiden, als ook tot een aanbod aan bewustwordingsactiviteiten van onze zijde.

Geslacht

Het gaat hier veelal om vrouwen met minder gunstige arbeidsvoorwaarden dan mannen. Denk hierbij aan een lagere inschaling dan een mannelijke collega voor dezelfde functie met een vergelijkbare opleiding en aantal jaren werkervaring. Discriminatie op grond van zwangerschap valt eveneens onder deze grond zoals ontslag in de proeftijd, of geen contractverlenging na het bekendmaken van de zwangerschap.

Discriminatie van mannen ten opzichte van vrouwen doet zich soms voor bij de werving- en selectie voor representatieve en administratieve functies. In de vacature ontbreekt de verplichte M/V vermelding en wordt er als vanzelfsprekend vanuit gegaan dat de meest geschikte kandidaat een vrouw is 'gezien de aard van de werkzaamheden'.
Transgenders die ongelijk worden behandeld kunnen bescherming ontlenen aan het verbod van onderscheid op grond van geslacht.

Leeftijd

Klachten over leeftijdsdiscriminatie nemen dit jaar relatief gezien fors af. In de praktijk onttrekt het selectieproces zich weliswaar grotendeels aan elk toezicht en oudere kandidaten kunnen relatief eenvoudig worden afgewimpeld met een neutrale standaardformulering zoals 'kandidaten die beter aan het profiel voldoen'. Het besef is er bij werkgevers wel steeds meer dat er in een vacaturetekst alleen een leeftijdsvermelding mag worden opgenomen als die met een legitieme reden wordt gemotiveerd.

Nationaliteit

Klachten komen doorgaans van mensen die geen Nederlandse nationaliteit hebben of slechts een tijdelijke verblijfsvergunning. Zij melden bijvoorbeeld dat bepaalde goederen en diensten niet voor hen beschikbaar zijn of tegen minder gunstige voorwaarden dan voor klanten die wel de Nederlandse nationaliteit hebben, of een verblijfsvergunning hebben voor onbepaalde tijd.

Antisemitisme

In 2016 hield het merendeel van de klachten over antisemitisme verband met de propaganda via de media van de Vrije Democratische Partij Zaanstad. Onder antisemitisme registreert het MDRA meldingen over incidenten waaruit een negatieve houding of visie spreekt ten aanzien van Joden. Hoewel antisemitisme noch in het Wetboek van Strafrecht noch in de AWGB als aparte grond is opgenomen, hebben de ADV's ervoor gekozen hiervan een aparte categorie te maken.

Politieke gezindheid

Klachten over discriminatie vanwege iemands politieke gezindheid gaan bijvoorbeeld over vijandige bejegening of over het weigeren van diensten. Iemands politieke gezindheid kan worden afgeleid uit uitingen of lidmaatschappen van politieke bewegingen. Klachten over intimidatie en bedreiging tijdens de onrustige periode rond de Erdogan-Gulencontroverse zijn hier een voorbeeld van en leverden in 2016 het grootste aandeel in de klachten op grond van politieke gezindheid.

Arbeidscontract en arbeidsduur

Onderscheid op grond van 'arbeidscontract' heeft veelal betrekking op het nadelig behandelen van personen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst.
Onderscheid op grond van arbeidsduur heeft betrekking op het nadelig behandelen van personen met een parttime dienstverband ten opzichte van personen met een fulltime dienstverband.

Burgerlijke staat

De grond burgerlijke staat heeft in principe betrekking op onderscheid bij de in Nederland erkende vormen van samenlevingsverbanden. Onderscheid tussen mensen met kinderen en mensen zonder kinderen kan echter ook leiden tot indirect onderscheid op grond van burgerlijke staat, omdat gehuwde mensen gemiddeld vaker kinderen hebben dan ongehuwde mensen.

Overige gronden

Naast de categorieën die corresponderen met de discriminatiegronden genoemd in de wet, omvat het registratiesysteem ook een restcategorie voor 'andere niet-wettelijke gronden'. Hieronder zijn klachten opgenomen van personen die worden benadeeld op een grond die (soms vooralsnog) niet onder de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving valt. Het gaat dan om de meest uiteenlopende kenmerken waarop is gediscrimineerd, zoals op basis van uiterlijk (bijvoorbeeld piercings, tatoeages of haardracht), sociale positie, gebrek aan assertiviteit en vaardigheden, inkomen, woonplaats, kledingstijl en/of het hebben van een strafblad.

Tabel 3 / Klachten per gemeente uitgesplitst naar discriminatiegrond

	Aalsmeer	Amstelveen	Amsterdam	Diemen	Ouder-Amstel	Uithoorn	N.v.t. *	Totaal
Afkomst, huidskleur	11	10	255	5	1	1	31	**314**
Seksuele gerichtheid	3	2	153	-	-	1	10	**169**
Geslacht	2	2	46	4	1	-	3	**58**
Beperking	1	10	38	-	-	2	1	**52**
Godsdienst	1	1	40	-	-	-	4	**46**
Antisemitisme	1	3	40	-	-	1	-	**45**
Leeftijd	1	4	31	1	-	-	7	**44**
Politieke gezindheid	-	-	11	-	-	-	3	**14**
Nationaliteit	-	1	4	-	-	-	4	**9**
Arbeidsduur &- contract	-	-	1	-	-	-	-	**1**
Burgerlijke staat	-	-	1	-	-	-	-	**1**
Levensovertuiging	-	-	-	-	-	-	1	**1**
Overig	1	2	55	5	1	-	3	**67**
Totaal	**21**	**35**	**675**	**15**	**3**	**5**	**67**	**821**

* Betreft melders die buiten de regio wonen of met onbekende woonplaats

Arbeid / Handicap

Casus 3: Eisen voor contractuitbreiding vanwege ziekteverzuim door nekhernia

Janette werkt al jaren op de operatiekamer. Ze heeft een vast contract. Na gezondheidsklachten,frequent verzuim vanwege een nekhernia, een lange ziekteperiode, een operatie en lang re-integratietraject hebben haar arts en de bedrijfsarts gezegd dat ze alles weer mag doen.

Ze werkt momenteel tweeënhalve dag en wil graag meer werken. Janette heeft meerdere malen aan haar leidinggevende gevraagd om uitbreiding van haar contract. Dit is steeds afgewezen. Toen heeft ze, met behulp van een formulier van de vakbond, schriftelijk verzocht om uitbreiding van haar contract met 4,5 uur per week tot 27 uur. Op grond van de Wet Flexibel Werken, het feit dat er een openstaande vacature is en er een gedetacheerd medewerker in dienst is, is zij van mening dat er geen beletsel is om haar verzoek in te willigen.

Haar leidinggevende heeft haar schriftelijk laten weten dat zij haar verzoek tot het ophogen van haar contract wil honoreren, maar stelt daarbij dat zij dan wel moet voldoen aan een aantal voorwaarden. De gestelde voorwaarden hebben te maken met de ziektegeschiedenis van Janette. Deze voorwaarden voor het inwilligen van het verzoek voor contractuitbreiding worden niet gesteld aan medewerkers zonder handicap of chronische ziekte.

Op verzoek van Janette stuurt het MDRA een brief naar haar leidinggevende. De reactie op de brief was onverwachts maar positief voor Janette. Het ziekenhuis heeft, om elk vermoeden van discriminatie weg te nemen, besloten om Janette haar gevraagde contractuitbreiding toe te kennen. Janette is erg blij.

In tabel 4 is het aantal klachten uitgesplitst naar terrein waar het (vermeende) onderscheid betrekking op heeft en de grond van de klacht.

Tabel 4 / Uitsplitsing naar terrein en grond van de klacht

Terrein / Grond	Afkomst / huidskleur	Antisemitisme	Godsdienst / levensovertuiging	Seksuele gerichtheid	Geslacht	Leeftijd	Nationaliteit	Beperking	Politieke gezindheid	Arbeidsduur & -contract	Burgerlijke staat	Anders	**Totaal**
Publieke en politieke opinie	61	27	7	131	5	-	-	1	11	-	-		**243**
Arbeid	63	1	9	4	25	33	3	12	1	1	-	10	**162**
Commerciële dienstverlening	37	2	6	5	6	7	3	12	-	-	-	7	**85**
Collectieve voorzieningen	21	1	1	2	3	2	1	10	-	-	1	17	**59**
Openbare ruimte	12	4	5	10	5	-	-	1	1	-	-	15	**53**
Onderwijs	19	1	8	2	2	-	-	7	-	-	-	4	**43**
Buurt / Wijk	24	4	3	7	2	-	-	-	-	-	-	1	**41**
Horeca / amusement	22	1	-	2	3	1	-	5	-	-	-	1	**35**
Media / Reclame	15	2	3	2	2	-	1	-	1	-	-	2	**28**
Politie / Vreemdelingendienst / OM	22	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	**24**
Huisvesting	4	-	2	2	2	1	-	2	-	-	-	3	**16**
Sport en recreatie	6	-	1	-	3	-	-	-	-	-	-	-	**10**
Privésfeer	4	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	2	**9**
Overig	4	2	2	-	-	-	-	1	-	-	-	4	**13**
Totaal	**314**	**45**	**47**	**169**	**58**	**44**	**9**	**52**	**14**	**1**	**1**	**67**	**821**

Toelichting op de terreinen:

Publieke / politieke opinie

Klachten over uitspraken van bijvoorbeeld politici, publieke personen, columnisten. Veelal geuit in de media, tijdens demonstraties of in publicaties (kranten, boeken, tijdschriften). Uitgangspunt voor het in behandeling nemen is dat de uitingen onnodig kwetsend of grievend moeten zijn over groepen in de samenleving die door de non-discriminatiebepalingen in de strafwetgeving worden beschermd.

Arbeid

- Werving en selectie: gehanteerde functie-eisen, inhoud en verloop van de sollicitatieprocedure waarbij sprake is van benadeling.
- Arbeidsbemiddeling: het handelen of nalaten door organisaties zoals uitzendorganisaties en werving- en selectiebureaus, waarbij sprake is van benadeling.
- Arbeidsvoorwaarden: alle afspraken tussen werkgever en werknemer waarbij sprake is van benadeling, zoals over salaris, arbeidstijden, pauzetijden, takenpakket, functiewaardering, pensioen, kinderopvang en kledingvergoeding.
- Promotie en doorstroming: bijvoorbeeld hogere functies of vaste aanstellingen die niet aan mensen met een migratie-achtergrond worden toegekend.
- Arbeidsomstandigheden: de dagelijkse interactie in bedrijven veelal op de werkvloer, contacten met collega's, leidinggevenden en klanten. Voorbeelden zijn discriminerende opmerkingen, pesterijen en het uitsluiten van collega's..
- Ontslag: denk aan het niet verlengen van tijdelijke contracten van vrouwen die aan hun werkgever kenbaar hebben gemaakt dat zij zwanger zijn.

Commerciële dienstverlening

De klachten kunnen gaan over het openbaar vervoer (bijvoorbeeld discriminatie door bestuurders, controleurs, of door medepassagiers waarop niet ingegrepen wordt), de detailhandel (bijvoorbeeld onheuse bejegening door winkelpersoneel), de financiële dienstverlening (bijvoorbeeld weigering van een hypotheek of lening). Deze klachten kunnen betrekking hebben op vijandige bejegening, belediging, maar gaan vooral over uitsluiting van dienstverlening.

Collectieve voorzieningen

Klachten over niet-commerciële organisaties of overheidsinstanties zoals gemeentelijke diensten, stadsdeelkantoren, gemeentelijke zwembaden, instanties op het gebied van sociale zekerheid (bijvoorbeeld SVB, UWV). Klachten over instanties op het gebied van gezondheidszorg zoals bijvoorbeeld GGD, huisartsen, ziekenhuizen, bedrijfsartsen. Klachten over instanties op het gebied van welzijn zoals maatschappelijk werk en sociaal cultureel werk.

Openbare ruimte

Klachten over discriminatie in de openbare ruimte zijn incidenten die niet gerelateerd zijn aan de locatie waar het incident zich voordoet. Het gaat bijvoorbeeld om scheldpartijen waarbij personen op straat allerhande racistische danwel anderszins discriminerende verwensingen naar hun hoofd geslingerd krijgen. Bij bekladdingen gaat het om discriminatoire leuzen en tekens die op objecten in de openbare ruimte zijn aangebracht, bijvoorbeeld viaducten, reclamezuilen, bushokjes, bankjes.

Onderwijs

Klachten over te lage schooladviezen, toelating, inschrijving, bejegening, belediging, krenking, benadeling door docenten/directies, van leerlingen, ouders en werknemers met een migratie-achtergrond binnen de school. Daarnaast inter-etnische conflicten tussen docenten.

Problemen bij het krijgen van een stageplek die bijvoorbeeld te maken hebben met achternaam en vermeende migratie-achtergrond vallen hier niet onder. Een stageovereenkomst wordt beschouwd als arbeidsovereenkomst en valt om die reden onder het terrein arbeid.

Buurt / wijk

Deze klachten gaan vaak over (soms langlopende) inter-etnische conflicten in een buurt of tegen een persoon of hele familie met een migratie-achtergrond.

Horeca / amusement

Klachten over horeca en amusement betreffen meestal discriminatie op grond van afkomst, huidskleur, veronderstelde religie, en geslacht, bij het toelatingsbeleid en de bejegening van clubs, cafés, restaurants, evenementen, theaters, etc. Voorbeelden van 'smoezen' waarvan vermoed wordt dat deze gebruikt worden om discriminatie te verbloemen zijn:

- alleen toegang voor vaste klanten;
- voor mannen alleen toegang mét vrouw;
- het is vol, behalve voor mensen op de gastenlijst;
- je bent dronken, je reageert agressief

In 2015 heeft de gemeente Amsterdam een preventief Mystery Guest onderzoek uitgevoerd. Bij een aantal van de onderzochte zaken was sprake van toegangsweigering zonder transparante reden of verwijzing naar het deurbeleid. Bij sommige zaken heeft daarom in 2016 een tweede Mystery Guest bezoek plaatsgevonden. Vanwege de uitkomsten van dit vervolgonderzoek gaat het MDRA in 2017 samen met de gemeente Amsterdam en de Koninklijke Horeca Nederland een plan maken en worden wellicht bestuurlijke (handhavings-) maatregelen genomen. Doel is dat ook het Amsterdamse uitgaansleven, meer dan tot nu toe, toegankelijk wordt voor Amsterdammers met een migratie-achtergrond.

Media / reclame

Klachten over uitingen in de media hebben betrekking op het medium in kwestie (tv, radio, internet, bladen) en niet op de uitingen die door het medium doorgegeven worden. Bijvoorbeeld: een klacht over een tv-programma waarin een politicus bepaalde uitspraken doet, wordt geregistreerd met als terrein 'publieke / politieke opinie' als de klacht zich richt op de uitingen van de politicus. Als de klacht zich richt op het programma, omdat dit de politicus een podium verschaft, dan wordt de klacht geregistreerd met als terrein 'media / reclame'.

Klachten over reclame kunnen gaan over uitingen die bijdragen aan het in stand houden van bepaalde vooroordelen, zoals het op stereotype wijze afbeelden van bepaalde groepen.

Politie / Vreemdelingendienst / Openbaar Ministerie

Klachten over het optreden van de politie, de vreemdelingendienst, de Koninklijke Marechaussee en het Openbaar Ministerie. De meeste klachten gaan over bejegening, belediging en soms geweld door de politie, het niet willen opnemen van aangifte van discriminatie ondanks de aanwijzing om dat wel te doen, en het staande houden of aanhouden op basis van etnische profilering.

Huisvesting

Klachten over huisvesting gaan vooral over de weigering van bemiddeling op discriminerende gronden, bij woonruimtes en de weigering van toewijzing van woningen. Een kleiner deel gaat over het handelen of juist niet handelen door woningcorporaties.

Sport / recreatie

Klachten over discriminatie in de sport kunnen betrekking hebben op bijvoorbeeld scheld- en/of vechtpartijen op of rond het sportveld, met een discriminerende aanleiding of een discriminerend karakter, maar ook op de ontoegankelijkheid en discriminatoire, uitsluitende omgangsvormen en bejegening/beledigingen bij sportverenigingen, ten nadele van bepaalde groepen. Grond is in de meeste gevallen afkomst/huidskleur. Onder recreatie valt bijvoorbeeld een stadspark, camping en volkstuin.

Privésfeer

Klachten die zich afspelen in de privésfeer vallen weliswaar buiten het wettelijk kader als het gaat om discriminatie, maar vragen soms toch om interventies als brieven, gesprekken en/of bemiddeling door het MDRA. Deze klachten hebben voornamelijk betrekking op discriminatoire bejegening binnen (ex-)relaties of(ex-)familieverbanden. Interventies kunnen verdergaande ellende voorkomen.

Casus 4: Blank drijfvermogen

Petra's zoon van 9 jaar heeft zwemles in een gemeentezwembad in Amsterdam. Hij heeft een bruine huidskleur. In één van de zwemlessen heeft de juf tegen hem en tegen een ander jongetje met een migratie-achtergrond gezegd:"..bruine mensen niet kunnen drijven, blanke mensen doen dat al veel langer". Na de zwemles kwam Petra's zoon verdrietig naar haar toe en vertelde wat de juf zei. Petra vindt het een rare opmerking, "..Als de jongens de opdracht niet goed uitvoerden, had ze dat toch ook op een andere manier kunnen zeggen. Waarom is het van belang om te benoemen dat zij bruin zijn". Een ander kindje in de zwemles van Petra's zoon die dit ook gehoord had noemde dat de juf 'echt vet had gediscrimineerd'. Petra belt het MDRA. Opties worden doorgenomen.

Omdat Petra's zoon nog een aantal lessen moest volgen bij deze juf en omdat hij haar wellicht volgend jaar nog tegen komt in het zwembad is er afgesproken dat Petra in eerste instantie zelf in gesprek gaat met de juf. Juf claimt gehoord te hebben dat er (oude) onderzoeken zijn die zeggen dat de bouw van donkere mensen en dus het drijfpunt anders is. Ze is zich er geen moment van bewust dat dit misschien vervelend is om te horen. Petra vertelt de juf dat de taak van een juf is om een kind te leren drijven en niet om 'in hun hoofd te kruipen'.

In eerste instantie laat Petra het erbij, ondanks de onbevredigende uitkomst. Later hoort ze echter dat er nog een zwemjuf was die eenzelfde soort opmerking heeft gemaakt tegen een ander kind, en ze realiseert zich dat er geen reden is om gerust te zijn. Petra neemt weer contact op met het MDRA en gezamenlijk wordt het besluit genomen dat het MDRA het zwembad aanschrijft n.a.v. een klachtmelding.

Het zwembad vindt het niet handig en wenselijk dat een juf een opmerking maakt over vermeende raciale verschillen in een zwemles bij jonge kinderen. De kinderen moeten instructie krijgen op het niveau waarop ze zwemmen en de instructie moet afgestemd zijn op hun belevingswereld.
Er wordt niet ingegaan op de vraag of het zwembad bereid is hun werknemers in te lichten over de Gelijkebehandelingswetgeving. Ook wordt niet duidelijk of de rest van de zweminstructeurs zijn ingelicht over het voorval en of er is afgesproken dat er niet op deze manier met kinderen gesproken wordt. Het onderzoek waarop men zegt zich te baseren, wordt niet gevonden.

Het MDRA vraagt om een verduidelijkings- en bemiddelingsgesprek. Dat vindt plaats. Het zwembad geeft daar aan bereid te zijn haar werknemers in te lichten over de wetgeving, maar men betwijfelt of dit tot nieuwe inzichten zal leiden. Het aanbod van het MDRA om met het personeel, in een teamoverleg,in gesprek te gaan, wordt vriendelijk afgeslagen. Er is wel onderling afgesproken dat de uitspraak niet meer gedaan zal worden. Tenslotte wil men in casu moeder Petra en zoon graag compenseren voor het gedane leed. Petra ontvangt een 12-badenkaart als geste. De directeur van het MDRA wil desalnieltemin, met het oog op de toekomst, in gesprek met de programmamanager Zwemmen van de gemeente Amsterdam.

Tabel 5 / Aard van de klacht

Aard	2015	2016
Vijandige bejegening	*223*	*406*
Omstreden behandeling	*427*	*344*
Geweld	*11*	*18*
Bedreiging	*7*	*16*
Overig	*45*	*37*
Totaal	**713**	**821**

Er is sprake van **vijandige bejegening** als er uitingen worden gedaan van opvattingen, gedragingen en daden waarbij sprake is van discriminatoir onderscheid, dat kwetsend is of als zodanig wordt ervaren, angst of commotie teweeg kan brengen. De bejegening kan zowel mondeling als schriftelijk plaatsvinden.

Bij **omstreden behandeling** worden mensen beperkt in de toegang tot diensten en voorzieningen, of worden daar in het geheel van uitgesloten.

Bij **geweld** gaat het niet alleen om daadwerkelijk geweld, maar eveneens om pogingen tot geweld, waarbij discriminatie een rol speelt.

Onder **bedreiging** vallen zowel mondelinge als schriftelijke uitingen gericht tegen personen of objecten, waarbij gerefereerd wordt aan een discriminatiegrond.
De categorie overig betreft incidenten die niet onder één van bovenstaande categorieën vallen.

Tabel 6 / Uitsplitsing naar discriminatiegrond en aard van de klacht

Grond / Aard	Omstreden behandeling	Vijandige bejegening	Geweld	Bedreiging	Overig	Totaal
Ras / afkomst / huidskleur	*133*	*149*	*6*	*3*	*23*	***314***
Seksuele gerichtheid	*10*	*152*	*4*	*3*		***169***
Geslacht	*43*	*15*	*-*	*-*		***58***
Handicap of chronische ziekte	*45*	*3*	*-*	*-*	*4*	***52***
Godsdienst/ levensovertuiging	*20*	*23*	*3*	*-*	*1*	***47***
Antisemitisme	*2*	*39*	*3*	*-*	*1*	***45***
Leeftijd	*43*	*1*	*-*	*-*	*-*	***44***
Politieke gezindheid	*-*	*3*	*1*	*10*	*-*	***14***
Nationaliteit	*9*	*-*	*-*	*-*	*-*	***9***
Arbeidsduur & -contract	*1*	*-*	*-*	*-*	*-*	***1***
Burgerlijke staat	*-*	*1*	*-*	*-*	*-*	***1***
Anders	*38*	*20*	*1*	*-*	*8*	***67***
Totaal	**344**	**406**	**18**	**16**	**37**	**821**

3. Klachtenbehandeling

De meeste klachten worden telefonisch en per e-mail ingediend. Naast het bieden van een luisterend oor wordt op basis van de gelijkebehandelingswetgeving ook getoetst of, uitgaande van de melding, sprake is van onderscheid op een van de discriminatiegronden die mogelijk onder de gelijkebehandelingswetgeving vallen. Als daar sprake van lijkt te zijn, start het MDRA de klachtbehandeling. Onderzoek vindt o.a. plaats middels hoor en wederhoor. Ook omgevingsonderzoek en onderzoek op locatie behoort tot de mogelijkheden en vindt plaats indien zinvol.

Aanpak op maat

De klachtenbehandeling is op maat gesneden. Samen met de indiener van de klacht wordt bepaald wat de beste strategie is. Soms is dat na een of meer gesprekken alleen de registratie van de klacht. Meestal bestaat dit echter uit een uitgebreide inzet van het MDRA, tot het optimaal haalbare is bereikt. Het optimaal haalbare is steeds: een duurzame oplossing. Vast eerste onderdeel in de klachtenbehandeling is het informeren over de rechtspositie. Zo weten veel mensen niet dat discriminatie strafbaar is en blijkt bijvoorbeeld dat werkgevers noch werknemers vaak niet weten dat de werkgever wettelijk verplicht is een discriminatievrije werkvloer te bieden. Bij een discriminerende collega of klant kan een werkgever dus niet volstaan met 'dit moeten jullie zelf uitvechten.'

Ondersteuning en hulp op de achtergrond

Het MDRA komt niet altijd zichtbaar in beeld. Het coachen van cliënten bij het aankaarten van het probleem, is soms een voor cliënt veilige dus goede eerste stap. Zo kan het MDRA een brief opstellen die namens de cliënt zelf wordt verstuurd, of de cliënt begeleiden bij het aangaan van het gesprek met bijvoorbeeld een discriminerende collega-docent of zwembadjuffrouw. Dit kan een goede aanpak zijn bij een klacht waarbij de angst van de klager voor represailles of nadelen voor de klachtindiener of zijn/haar omgeving te groot is om het MDRA zichtbaar te laten optreden. Zo kan het MDRA voor een groot scala aan situaties een bijdrage leveren aan het vinden van een oplossing en/of aan het de-escaleren van een conflict.

Strategie waarbij MDRA namens de melder een klacht indient

Wanneer wordt afgesproken dat het MDRA een klacht indient, dan start het MDRA de vertrouwelijke klachtenbehandeling, op basis van het principe van hoor en wederhoor. Dit houdt in een transparant, onpartijdig onderzoek binnen een redelijke termijn waarbij alle betrokkenen worden gehoord.

Indien de situatie zich ervoor leent, en bij beide partijen de bereidheid daartoe bestaat, organiseert het MDRA een bemiddelingsgesprek. Wanneer kan worden worden vastgesteld dat er sprake is van discriminatie, worden er nieuwe afspraken gemaakt en/of passende maatregelen genomen. Een klacht kan leiden tot het invoeren of aanpassen van huisregels, een gedragscode of een klachtenregeling. Zo zorgt het MDRA voor meer dan alleen een incidenten-aanpak. In diverse conflicten kan een klacht er tevens toe leiden dat het MDRA een voorlichtings- / discussiebijeenkomst organiseert, ter vergroting van het bewustzijn inzake discriminatie en ter voorkoming van verder ongewenst gedrag.

Verzoeken om een oordeel aan het College voor de Rechten van de Mens (CRM)

Leidt een klacht niet tot het gewenste resultaat, of is er sprake van een principiële kwestie waarover geen oordelen zijn uitgesproken, dan kan het MDRA overgaan tot het indienen van een verzoek om een oordeel bij het CRM. In 2016 heeft het CRM in 4 zaken die door het MDRA werden voorgelegd een oordeel uitgesproken. Het CRM is bevoegd om een oordeel te geven over zaken waarop de gelijkebehandelingswetgeving van toepassing is. De oordelen van het CRM zijn niet bindend, maar worden in de regel wel in acht genomen door de wederpartij. De uitspraken van het CRM worden altijd openbaar gemaakt. In een deel van de oordelen waarbij het CRM onderscheid constateert, neemt de verweerder toch geen maatregelen. Dit betekent echter niet dat de verzoeker per definitie met lege handen komt te staan. De verzoeker kan namelijk met het oordeel van het CRM naar de rechter gaan. De rechter hoeft het oordeel van het CRM niet te volgen, maar het komt regelmatig voor dat de rechter het oordeel van het CRM in de besluitvorming betrekt en in lijn daarmee uitspraak doet.

Gedragscodes en klachtenregelingen

Bij het indienen van een klacht bij bedrijven en organisaties vraagt het MDRA tevens aandacht voor het onderwerp discriminatie in gedragscodes en klachtenregelingen. Beide zijn onmisbare instrumenten om discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden. Op deze wijze kan het indienen van een klacht tegelijkertijd leiden tot algehele verbeteringen op beleidsniveau binnen de organisatie: opnieuw gaat het om bewustwording van discriminatie.
Het MDRA geeft bedrijven en organisaties advies over het opstellen van huisregels, gedragscodes en klachtenregelingen en kan deze ook in opdracht opstellen.

Regionaal Discriminatie Overleg (RDO)

Aan het RDO nemen portefeuillehouders en contactpersonen discriminatie van de politie Amsterdam, het Openbaar Ministerie (OM) arrondissementsparket Amsterdam, de gemeente Amsterdam en het MDRA deel. Het RDO is een landelijk afgesproken overleg dat in elke politieregio vier keer per jaar moet plaatsvinden. Het RDO bestaat uit een zaaksinhoudelijk deel en een beleidsmatig deel. De vertegenwoordigers van de gemeente zijn alleen aanwezig bij het beleidsmatig deel. In de loop van 2016 is het voorzitterschap bij het zaaksoverleg teruggegaan naar het OM. Bij het beleidsmatig deel zit de gemeente voor.

Zaaksinhoudelijk deel

Tijdens het zaaksinhoudelijk deel worden de meldingen en aangiften van discriminatie, of met een discriminatieaspect, in de regio Amsterdam, besproken. De bevordering van een spoedige en vakkundige afhandeling staat centraal. Daartoe wordt aan de hand van een zaaksoverzicht informatie gedeeld over de inhoud, achtergrond en voortgang van de meldingen en aangiften. In de regio Amsterdam vindt al sinds 1997 een periodiek overleg plaats over discriminatiezaken tussen politie, OM en het MDRA. De insteek van het MDRA tijdens het RDO is om de afhandeling van zaken van haar cliënten, waarbij aangifte is gedaan bij de politie, te bespoedigen. Het MDRA adviseert en informeert cliënten over de aangifte en het strafrechtelijk traject. Zo kan het MDRA de vertegenwoordiger van de politie bijvoorbeeld vragen waarom een zaak is 'opgelegd' (d.w.z. geen opsporingsindicatie en de zaak is opgeborgen in het archief). Aan de vertegenwoordiger van het OM kan het MDRA vragen stellen over de juridische aspecten van de zaak en de behandeling door het OM of de rechtbank

Beleidsmatig deel

Tijdens het beleidsmatig deel worden, onder aanvoering van de gemeente Amsterdam, overige niet direct zaaksgerelateerde, onderwerpen besproken. Onderwerpen zijn bijvoorbeeld (discriminerend) deurbeleid in de horeca of de aanpak van burenruzies waarbij discriminatie een rol speelt. Andere voorbeelden zijn landelijke ontwikkelingen op het gebied van de bestrijding van discriminatie of het gemeentelijk beleid op dit gebied in de regio Amsterdam.

4. Voorlichting en Training op maat

Het MDRA geeft op verzoek gastlessen in het onderwijs, en voorlichting en trainingen op maat, op scholen, aan organisaties en bedrijven. Hiernaast kunnen (samenwerkings-) projecten worden geïnitieerd en uitgevoerd. In 2016 heeft dit alles in aantal minder plaats gevonden dan in het voorgaande jaar. De verhuizing, de wisseling van directeuren, en het tijdelijk wegvallen van twee volle formatieplaatsen, maar ook de forse inzet van twee voorlichters op het pilot-project Beeldbepalend ,alsmede een snelle toename van klachtbehandelingen in het laatste kwartaal van het jaar zijn daarvan de oorzaak. Op de vele klachten en ondersteuningsverzoeken, wettelijke taken, moest als eerste worden ingegaan.

Beeldbepalend

In de periode januari – juli 2016 heeft MDRA de methodiek Beeldbepalend ontwikkeld. De methodiek bestaat uit een training voor docenten aan het MBO (hoe om te gaan met discriminatiegevoelens en hoe te reageren op discriminerende uitlatingen) en een training voor mbo-studenten (vergroten van weerbaarheid tegen negatieve beeldvorming, stereotypen en vooroordelen bij het betreden van de arbeidsmarkt).

Schooljaar 2016/2017 is een pilot-jaar. Gedurende deze periode wordt Beeldbepalend in vier steden uitgevoerd. De pilot wordt eind augustus afgerond. MDRA is projectleider van deze pilot.

De pilot in Amsterdam:

ROC Top
Ondanks een eerdere toezegging van ROC Top (op de presentatie van Beeldbepalend op 28 juni 2016) en inspanningen van zowel MDRA als het ministerie, heeft ROC Top afgezien van deelname aan de pilot. Zij focussen zich op hun kerntaken en doen voorlopig niet mee aan externe trajecten en projecten.

ROC van Amsterdam
Op het ROCvA zijn twee docenten- en een studententraining gegeven, een tweede studententraining staat gepland.

MBO College Centrum (Da Costastraat):
- 1 studententraining, januari 2017

MBO College Zuidoost (Marketing, economie en sales)
- 2 docententrainingen (12 docenten per groep), maart 2017
- 1 studententraining, mei 2017

Op welke manier een vervolg gegeven gaat worden in het nieuwe schooljaar is nog niet bekend. Dit is deels afhankelijk van de uitkomsten en opbrengsten van de pilot en de keuzes die het ministerie hierin maakt.

Tabel 10 / Aantal groepen / klassen die gastlessen hebben gekregen van het MDRA, uitgesplitst naar gemeente

	Basisonderwijs	Voortgezet onderwijs	mbo	Universiteit / hbo	Inburgering/NT2	Totaal
Amsterdam	*6*	*47*	*11*	*1*	*13*	***78***
Aalsmeer	*13*	*5*	-	-	-	***18***
Uithoorn	*14*	-	-	-	-	***14***
Amstelveen	*0*	*6*	-	-	-	***6***
Totaal	**33**	**58**	**11**	**1**	**13**	**116**

Publieke en politieke opinie / Seksuele gerichtheid

Casus 5: Anti-homo flyer verspreid in Amsterdam west

Abby schrikt als ze de post uit haar brievenbus haalt. Ze heeft een flyer ontvangen met anti-homo teksten die refereren naar de islam, het christendom en het jodendom. Ze zouden allemaal tegen homoseksualiteit zijn, staat er op de flyer. Inclusief beweringen over percentages misbruik door homo-ouders, gekoppeld aan depressiviteit en zelfmoord. Abby heeft zelf een gezin bestaande uit twee vrouwen en twee kinderen en was bang dat alleen zij de flyer hadden gekregen. Dat was niet zo, al snel bleek dat deze flyer in delen van Amsterdam West en Nieuw-West is verspreid. Ze heeft melding gedaan bij de politie, Roze in Blauw, het COC en MDRA.

In een reactie naar Abby geeft het MDRA aan op dat moment al bijna 100 meldingen te hebben ontvangen over de betreffende flyer. Veel melders benadrukken dat de flyer angst inboezemt, kan aanzetten tot haat en dat we dat niet in de stad kunnen gebruiken. Het aantal meldingen is voor de gemeente Amsterdam, politie en het OM een graadmeter om de maatschappelijke onrust en verontwaardiging onder Amsterdammers te peilen. Hoe meer meldingen, hoe beter inzichtelijk kan worden gemaakt dat Amsterdammers willen dat de verdachten worden opgespoord en de gemeente mogelijke stappen zet. Vandaar dat elke melding van belang is. Elke melder is gebeld en voor elke melder was er een luisterend oor en de afspraak dat men op de hoogte gehouden wordt van ontwikkelingen en uitkomsten, via de website van het MDRA, of via persoonlijke berichtgeving.

De politie heeft in verband met deze zaak drie mannen aangehouden die ervan worden verdacht een flyer te hebben verspreid in Amsterdam-West en Amsterdam Nieuw-West. De drie mannen zijn gehoord en ze hebben alle drie bekend de flyer te hebben gemaakt en te hebben verspreid.

5. Informatie en Advies

Tabel 11 geeft een overzicht van het aantal informatieverzoeken en adviesvragen dat door het MDRA in behandeling is genomen.

Tabel 11 / Informatieverzoeken en adviezen

	2015	2016
Informatie en advies	*606*	*277*

Vanwege een toename van klachten enerzijds en het wegvallen van formatie anderszijds, moest er in 2016 met alle menskracht ingezet worden op klachtbehandeling, dit ten koste van een outreachend informatie-aanbod. Informatie en advies via internet en telefoon is in volle omvang aangeboden gebleven.

Het aantal informatieverzoeken en adviezen staat uitgesplitst per gemeente in tabel 12.

Tabel 12 / Informatieverzoeken en adviezen per gemeente 2015 en 2016

Gemeente	2015	2016
Amsterdam	*288*	*139*
Amstelveen	*11*	*7*
Aalsmeer	*7*	*5*
Diemen	*3*	*5*
Uithoorn	*13*	*4*
Ouder-Amstel	*2*	*1*
*Anders**	*282*	*116*
Totaal	**606**	**277**

*Betreft onder andere verzoeken van buiten de regio, van landelijke organisaties etc.

Tabel 13 / Informatieverzoeken en adviezen uitgesplitst naar doel

Doel	2016
Presentatie/voorlichting	*69*
Aanpak klacht/probleem	*48*
Cijfers	*33*
Interview	*29*
Advies	*27*
Onderzoek	*12*
Studieopdracht	*6*
Project	*5*
*Anders**	*48*
Totaal	**277**

*Betreft onder andere mailings verzorgd door het MDRA aan verschillende doelgroepen.

Casus 6: "Dat zeggen alle buitenlanders, dat ze niet stiekem spullen van de winkel in hun tas stoppen"

Safira is op zaterdag bij een grote supermarktketen om wat boodschappen te doen. Zij heeft een doorzichtig plastic tasje bij zich waar wat persoonlijke spullen in zitten. Als Safira boodschappen heeft gedaan loopt ze richting de kassa. Daar wordt ze door een medewerkster benaderd die zegt: 'Er zitten spullen van de winkel in je tas' en ze wijst op de plastic tas. Safira geeft aan dat dat haar persoonlijke spullen zijn en dat ze niks heeft gestolen. De medewerkster zegt: 'Dat zeggen alle buitenlanders, dat ze geen spullen van de winkel in hun tas hebben'. Safira schrikt hiervan en zegt nogmaals dat het haar eigen spullen zijn. De medewerkster wil toch in de tas kijken. Ze laat haar kijken. Er worden geen spullen van de winkel aangetroffen en de medewerkster loopt weg. Safira rekent haar boodschappen af en wil de winkel uitlopen. Als ze bijna buiten is loopt ze terug naar de caissière waar ze net haar boodschappen heeft afgerekend en ze vraagt naar de manager. Ze wil net haar verhaal vertellen aan hem, als de medewerkster in kwestie bij de manager komt staan. Safira voelt zich hierdoor geïntimideerd en wil haar verhaal op deze manier niet vertellen. Ze besluit alsnog de winkel uit te lopen.

Na een paar dagen merkt Safira dat ze toch een heel naar en verdrietig gevoel heeft overgehouden aan het incident. Ze voelt zich behandeld als een crimineel terwijl zij niets fouts heeft gedaan. Ook vindt ze dat de opmerking van de medewerkster 'Alle buitenlanders zeggen dat, dat ze geen spullen van de winkel in hun tas hebben' erg kwetsend is. Ze wil niet meer naar deze supermarkt, bij haar om de hoek. Ze zoekt op internet en vindt het MDRA.

Het MDRA heeft een brief gestuurd naar de supermarkt met de vraag om hun kant van het verhaal en gaat samen met Safira in gesprek met de manager van de winkel om het voorval te bespreken. De manager geeft te kennen dat het niet de manier is hoe hij wil dat er daar gewerkt wordt en dat discriminatie zeker niet getolereerd wordt. Hij vindt het vervelend dat het zo gelopen is en zegt dat het niet had mogen gebeuren. Excuses worden gemaakt. Hij zal er op toezien dat de medewerkster aangesproken wordt en dat Safira altijd welkom is in de winkel.

Na afloop valt er een last van de schouders van Safira. Ze is blij dat dit gesprek heeft plaatsgevonden en dat het MDRA haar heeft ondersteund. Ze is blij met de uitkomst.

6. Wettelijk kader

Discriminatie is in Nederland volgens de wet verboden. Dat is vastgelegd in artikel 1 van de Grondwet. Dit grondwetsartikel vormt de basis voor verschillende wetten en regels waaraan allen die zich in Nederland bevinden zich dienen te houden. De belangrijkste daarvan zijn de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) en een aantal artikelen in het Wetboek van Strafrecht.
Het MDRA neemt klachten in behandeling en registreert deze op de gronden en terreinen die vallen onder de gelijkebehandelingswetgeving.

Gelijkebehandelingswetgeving

Artikel 1 van de Grondwet is een algemene bepaling die het in de eerste plaats de overheid verbiedt om haar burgers te discrimineren. Om het recht op gelijke behandeling te garanderen, zowel tussen overheid en burgers als tussen burgers onderling, is artikel 1 van de Grondwet in de volgende wetten uitgewerkt:
1 Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM)
2 Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)
3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)
4 Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)
5 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL)
6 Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)
7 Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

1 Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM)

Op 1 oktober 2012 is de WCRM in werking getreden. Bij deze wet is het CRM opgericht. In de wet zijn de taken, bevoegdheden, samenstelling en werkwijze van het College vastgelegd. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) is opgegaan in het CRM. De oordelen van het CRM zijn een belangrijke leidraad voor de behandeling van klachten door het MDRA.

2 Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

De wet is in september 1994 in werking getreden en biedt bescherming aan mensen die gediscrimineerd worden op grond van:
- godsdienst / levensovertuiging
- politieke gezindheid
- ras, afkomst
- geslacht
- nationaliteit
- hetero-, bi- of homoseksuele gerichtheid
- burgerlijke staat

Bescherming van de AWGB kan alleen worden ingeroepen als het gaat om discriminatie op de volgende terreinen:
- Arbeid: zoals bij werving en selectie, bemiddeling, bejegening op het werk, arbeidsvoorwaarden, promotie en ontslag.
- Goederen en diensten: zoals wonen, welzijn, gezondheidszorg, cultuur, onderwijs, financiële dienstverlening, verzekeringsdiensten, winkelen, sporten en uitgaan.
- Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers, zoals makelaars, artsen en architecten.

- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten: personen die belemmerd worden om lid te worden van een vakbond of een vereniging van beroepsgenoten kunnen hierop een beroep doen.
- Sociale bescherming: zoals uitkeringen, studiefinanciering. Personen die menen dat onderscheid is gemaakt op grond van ras bij de sociale bescherming kunnen hierop een beroep doen.

3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)

De wet is in maart 1980 in werking getreden. De wet behandelt het verschil in behandeling tussen mannen en vrouwen op het werk: een werkgever mag niet discrimineren bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, bij de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de bevordering en het ontslag. Zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers kunnen een beroep doen op deze wet.

4 Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)

De wet is in december 2003 in werking getreden. Personen die menen dat zij gediscrimineerd worden op grond van een beperking of een chronische ziekte kunnen
een beroep doen op deze wet. De wet verplicht om, indien hierom is verzocht, doeltreffende aanpassingen te verrichten voor personen met een beperking of chronische ziekte, tenzij deze aanpassingen een onevenredige belasting vormen. Alle langdurige lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen vallen onder deze wet. Op deze wet kan alleen een beroep worden gedaan als sprake is van discriminatie op de volgende terreinen:

- Arbeid, zoals bij werving en selectie, bemiddeling, bejegening op het werk, arbeidsvoorwaarden, promotie en ontslag.
- Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers, zoals makelaars, artsen architecten.
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten.
- Beroepsonderwijs, zoals praktijkonderwijs, mbo-, hbo- en universitaire opleidingen.
- Basis- en voortgezet onderwijs (sinds 1 augustus 2009). Scholieren en leerlingen kunnen een beroep doen op de wet. De wet is niet van toepassing op het speciaal onderwijs.
- Wonen (sinds 15 maart 2009). De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: huurders en kopers. Bouwkundige of woontechnische aanpassingen vallen niet onder de wet.
- Openbaar vervoer (sinds 9 mei 2012). Trein-, bus- en metroreizigers kunnen een beroep op deze wet doen. Toelichting openbaar vervoer: omdat het gaat om veel voorzieningen
- die soms lang meegaan, of waarvan de aanpassing ingrijpend is, heeft de overheid gekozen voor een invoering in termijnen:
  -sinds 1 januari 2015 – toegankelijkheid van metrohaltes, metrostations en reisinformatie;
  -vanaf 1 januari 2016 – toegankelijkheid van bushaltes;
  -vanaf 1 januari 2020 – toegankelijkheid van trams, tramhaltes en treinstations;
  -vanaf 1 januari 2030 – toegankelijkheid van treinen.

In 2006 heeft de VN het Verdrag inzake de rechten van personen met een beperking opgesteld. Veel VN-staten, waaronder Nederland, hebben het verdrag ondertekend. Het is van grote betekenis voor mensen met een beperking, aandoening of ziekte. Het verdrag vereist dat zij in staat worden gesteld zelf de regie te voeren over hun eigen leven en daarbij eigen keuzes te maken. Zij moeten bovendien waar nodig kunnen rekenen op ondersteuning om op voet van gelijkheid mee te doen aan de samenleving. Ondertekening verplicht een land ervoor te zorgen dat mensen met een beperking

gelijkwaardig aan de samenleving kunnen deelnemen. Het verdrag geldt echter pas in een land als de regering van dat land het verdrag heeft bekrachtigd (geratificeerd). Ondanks beloften van verschillende kabinetten heeft de Tweede Kamer pas eind 2015 en de Eerste Kamer in april 2016 groen licht gegeven voor de ratificatie van het VN-verdrag.

5 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL)

De wet is in mei 2004 in werking getreden en is bedoeld voor mensen die gediscrimineerd worden vanwege hun leeftijd, bijvoorbeeld omdat zij te jong of juist te oud zijn. Op deze wet kan alleen een beroep worden gedaan als sprake is van discriminatie op de volgende terreinen:

- Arbeid
- Het vrije beroep
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten
- Beroepsonderwijs

6 Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)

Deze wet is in november 1996 in werking getreden. De wet verbiedt een verschil in behandeling tussen deeltijders en voltijders op het werk, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging aanwezig is. Zowel werknemers die in voltijd als werknemers die in deeltijd werken kunnen een beroep doen op deze wet als zij ongelijk worden behandeld bij de voorwaarden waaronder een arbeidscontract wordt aangegaan, voortgezet of beëindigd.

7 Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

Deze wet is in november 2002 in werking getreden. De wet verbiedt een verschil in behandeling tussen werknemers met een vast arbeidscontract en werknemers met een tijdelijk arbeidscontact, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging aanwezig is.

Werknemers kunnen een beroep doen op deze wet als zij bij de arbeidsvoorwaarden ongelijk worden behandeld.

8 Uitzonderingen gelijkebehandelingswetgeving

In de bovengenoemde wetten zijn uitzonderingen opgenomen. Deze uitzonderingen zijn bedoeld om het maken van onderscheid onder bepaalde voorwaarden wel toe te staan.

Wetboek van Strafrecht

Het Wetboek van Strafrecht bepaalt onder meer dat je geen uitlatingen mag doen die discriminerend zijn en ook niet mag aanzetten tot haat en discriminatie. Indien er sprake is van strafbare discriminatie dan kan men hiervan aangifte doen bij de politie. De artikelen 137c t/m f en 429quater stellen de volgende vormen van discriminatie strafbaar:

- Artikel 137c: opzettelijke belediging van een groep mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun handicap.
- Artikel 137d: aanzetten tot haat tegen of discriminatie van mensen of gewelddadig optreden tegen persoon of goed van mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun handicap.

- Artikel 137e: het openbaar maken, toezenden of verspreiden van uitlatingen of materiaal dat beledigend is voor een groep mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun handicap. Indien de uitlating of het materiaal aanzet tot haat, discriminatie of geweld dan is dit naast bovengenoemde gronden ook strafbaar voor de grond geslacht.
- Artikel 137f: het deelnemen of steunen van activiteiten gericht op discriminatie van mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun handicap.
- Artikel 137g: het in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf personen opzettelijk discrimineren wegens hun ras.
- Artikel 429quater is de niet opzettelijke variant van artikel 137g waarin naast de grond ras ook de gronden godsdienst, levensovertuiging, geslacht, hetero- of homoseksuele gerichtheid en handicap zijn opgenomen.

Commerciële dienstverlening / Herkomst

Casus 7: "Ik wil jullie soort niet in mijn winkel"

Akaash loopt een fotowinkel in om een lens voor zijn camera te kopen. Hij heeft een tijd geleden zijn nummer achtergelaten zodat de winkel hem kon laten weten als de lens binnen was. Dat was die dag het geval. Hij heeft nog wat vragen over de lens.. De verkoper vraagt aan Akaash of hij nog iets wil kopen of niet. Akaash zegt dat hij zeker van plan is de lens te kopen, want daarom is hij naar de winkel gekomen. De verkoper vraagt vervolgens uit welk land Akaash komt. Akaash vindt het een rare vraag en zegt dat ook. Toch vertelt hij dat hij uit India komt (de Indiase gemeenschap is de grootste groep bewoners met een migratie-achtergrond in Amstelveen, redactie). De verkoper antwoordt: "Ga toch terug naar India, jullie zijn allemaal hetzelfde. Ik wil jullie soort niet in mijn winkel". Akaash schrikt van de boosheid van de verkoper en zegt dat de verkoper niet zo tegen hem zou moeten praten. Hij is een klant en zo praat je niet tegen een klant. Hij loopt de winkel uit om naar het politiebureau te gaan. Vrijwel direct belt de verkoper hem om sorry te zeggen. Hij vertelt dat iemand ooit een lens heeft gestolen en dat hij daar nu weer bang voor was. Akaash legt de verkoper uit dat hij zijn excuses niet accepteert. De verkoper heeft hem, iedereen uit India en zijn land beledigd en hij laat het er niet bij zitten.

Hij doet melding bij het MDRA. Het MDRA benadert de winkel om de zaak inhoudelijk te bespreken, waarna men meldt het incident uitvoerig besproken te hebben met alle medewerkers en dat er aangegeven is dat dit niet meer mag voorkomen. Ook is de medewerker die Akaash had aangesproken niet meer werkzaam in de winkel. Akaash is nu tevreden met hoe de winkel het incident heeft afgehandeld. Hij geeft aan dat hij het gevoel heeft dat ze nu door hebben dat dit niet kan en mag gebeuren.

meldpunt discriminatie regio amsterdam

7. Organisatie en Bestuur

Het MDRA wordt geleid door de directeur, die als eindverantwoordelijke voor de resultaten van het bureau, verantwoording aflegt aan het bestuur. De organisatie (6 fte) bestaat uit de directeur van het MDRA en zes consulenten discriminatiezaken. Het bestuur houdt toezicht op de belangen van de organisatie in de ruimste zin des woord, binnen de grenzen van de statuten, ter verwezenlijking van het organisatiedoel nodig of wenselijk.

Directeur tot 1-8-2016: J.
Directeur van 1-8-2016: L.
Medewerkers:

Bestuur
Voorzitter: Linda Johnson
Penningmeester: Vincent Verkoelen
Algemene bestuursleden:
Harry Koster
Chris Bouma
Lloyd Grampon
Melda Müjde
Guity Mohebbi
Jacobien Vreekamp

meldpunt discriminatie regio amsterdam

Colofon

Dit jaarverslag is samengesteld en uitgegeven door:
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA)
Oostenburgervoorstraat 142, 1018 MR Amsterdam
Telefoonnummer: 020 638 55 51
E-mailadres: discriminatie@mdra.nl
Website: www.mdra.nl

Omslag

Kunstenares: Wonny Stuger
Titel: Denki (In gedachten)

Redactie

MDRA

© 2017 Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, internet of op welke wijze ook, zonder voorafgaande toestemming van het MDRA.

N,A,H,V
ACCOUNTANTS

uitgebracht

Aan het bestuur van
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Amsterdam
inzake
jaarbericht 2016

Amsterdam
3 maart 2017

NAHV
ACCOUNTANTS

INHOUDSOPGAVE

		Pagina
ACCOUNTANTSRAPPORT		
1	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	2
2	Algemeen	4
3	Resultaat	5
4	Financiële positie	6
JAARREKENING		
1	Balans per 31 december 2016	9
2	Staat van baten en lasten over 2016	10
3	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	11
4	Toelichting op de balans per 31 december 2016	13
5	Toelichting op de staat van baten en lasten over 2016	17

NAHV
ACCOUNTANTS

ACCOUNTANTSRAPPORT

NAHV

ACCOUNTANTS
P.F. VAN NOORT AA
J. ARNOLDUS AA
J.M. BAVIUS AA
E.R. VAN DIJK AA

Aan het bestuur van
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Oostenburgervoorstraat 142
1018 MR Amsterdam

Kenmerk	*Behandeld door*	*Datum*
17.016		3 maart 2017

Geacht Bestuur,

Hierbij brengen wij verslag uit over boekjaar 2016 met betrekking tot de stichting.

1 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam statutair gevestigd te Amsterdam

Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de jaarrekening 2016 van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam te Amsterdam bestaande uit de balans per 31 december 2016 en de staat van baten en lasten over 2016 met de toelichting gecontroleerd.

Verantwoordelijkheid van het bestuur

Het bestuur van de vennootschap is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening die het vermogen en het resultaat getrouw dient weer te geven, alsmede voor het opstellen van het bestuursverslag, beide in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 van het in Nederland geldende Burgerlijk Wetboek (BW). Het bestuur is tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als het noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de jaarrekening op basis van onze controle. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden. Dit vereist dat wij voldoen aan de voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze controle zodanig plannen en uitvoeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.

N A H V
ACCOUNTANTS

Een controle omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verkrijging van controle-informatie over de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening. De geselecteerde werkzaamheden zijn afhankelijk van de door de accountant toegepaste oordeelsvorming, met inbegrip van het inschatten van de risico's dat de jaarrekening een afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten.

Bij het maken van deze risico-inschattingen neemt de accountant de interne beheersing in aanmerking die relevant is voor het opmaken van de jaarrekening en voor het getrouwe beeld daarvan, gericht op het opzetten van controlewerkzaamheden die passend zijn in de omstandigheden. Deze risico-inschattingen hebben echter niet tot doel een oordeel tot uitdrukking te brengen over de effectiviteit van de interne beheersing van de vennootschap. Een controle omvat tevens het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en van de redelijkheid van de door het bestuur van de vennootschap gemaakte schattingen, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is om een onderbouwing voor ons oordeel te bieden.

Oordeel betreffende de jaarrekening

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam per 31 december 2016 en van het resultaat over 2016 in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

Amsterdam, 3 maart 2017

NAHV Accountants B.V.

Accountant-Administratieconsulent

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

2 ALGEMEEN

2.1 Bedrijfsgegevens

Het uitgangspunt van de stichting is het vormen van een centrum, dat een bijdrage levert aan het verdraagzaam samenleven van verschillende bevolkingsgroepen en dat aangeeft hoe discriminatie kan worden bestreden.

Het doel van de stichting is het in openbaarheid brengen en bestrijden van discriminitatie in de ruimste zin des woords in de regio Amsterdam-Amstelland op grond van ras, godsdienst, seksuele gerichtheid, levensovertuiging, leeftijd, nationaliteit, geslacht, politieke gezindheid, handicap, etcetera. En verder al hetgeen in de ruimste zin verband houdt met het verdraagzaam samenleven van de verschillende bevolkingsgroepen.

De stichting tracht het doel ondermeer te bereiken door middel van onderzoek, overleg en bemiddeling, het geven van advies, cursussen en voorlichting alsmede het instellen van een meldpunt waar burgers telefonisch en op andere wijze klachten over discriminerend gedrag kunnen melden.

2.2 Bestuur

Per balansdatum wordt het bestuur gevoerd door:
L.M. Johnson: Voorzitter
C.J. Bouma
L.M. Grampon
A.J.M Zoutman-Vreekamp
A. Koster
G. Mohebbi
V. Verkoelen: Penningmeester
I.M Mujde

2.3 ANBI status

De Belastingdienst heeft de stichting vanaf 1 januari 2014 aangemerkt als algemeen nut beogende instelling (ANBI).

Deze beslissing geldt voor onbepaalde tijd maar kan herzien worden bij het niet meer voldoen aan de voorwaarden.

2.4 Vrijstelling belastingen

De stichting heeft een vrijstelling voor omzetbelasting en vennootschapsbelasting.

2.5 Meerjarige subsidie

De gemeente Amsterdam heeft de stichting op 10 december 2015 een meerjarige subsidie verleent voor de jaren 2016 tot en met 2018. De subsidie bedraagt voor 2016 maximaal € 420.000 en is in voorschotten uitbetaald. Voor deze subsidie dient er een verantwoording te worden ingedient bij de gemeente. De uiterlijke datum voor het indienen van deze verantwoording is 25 maart 2019. In het vierde kwartaal van 2016 is wederom voor 2017 een subsidie toegekend van € 420.000.

2.6 Bestemming van de winst 2016

De winst over 2016 bedraagt € 35.242 tegenover een verlies over 2015 van € 25.117.
De bespreking van het resultaat is opgenomen op pagina 5.
De voorgestelde resultaatbestemming is opgenomen onder de overige reserves (4).

3 RESULTAAT

3.1 Vergelijkend overzicht

Het resultaat over 2016 bedraagt € 35.242 tegenover negatief € 25.117 over 2015. De resultaten over beide jaren kunnen als volgt worden samengevat:

	Realisatie 2016	Begroting 2016	Realisatie 2015	Verschil 2016	Verschil realisatie-begroting 2016
	€	€	€	€	€
Baten					
Subsidiebaten	509.701	500.590	495.990	13.711	9.111
Overige baten	90.123	-	66.343	23.780	90.123
Bruto-omzetresultaat	599.824	500.590	562.333	37.491	99.234
Lasten					
Besteed aan de doelstellingen					
Evenementen zonder beperking	66.229	-	1.535	64.694	66.229
Project Xchange	-	-	5.673	-5.673	-
Project deurbeleid	96	-	126	-30	96
	66.325	-	7.334	58.991	66.325
Beheer en administratie					
Personeelslasten	410.852	439.152	484.728	-73.876	-28.300
Afschrijvingen materiële vaste activa	79	-	-	79	79
Huisvestingslasten	32.663	35.044	50.781	-18.118	-2.381
Exploitatielasten	480	-	-	480	480
Kantoorlasten	26.380	20.033	29.641	-3.261	6.347
Verkooplasten	3.355	300	529	2.826	3.055
Algemene lasten	23.359	11.274	13.336	10.023	12.085
Som der lasten	497.168	505.803	579.015	-81.847	-8.635
Resultaat	36.331	-5.213	-24.016	60.347	41.544
Financiële baten en lasten	-1.089	-1.000	-1.101	12	-89
Saldo	35.242	-6.213	-25.117	60.359	41.455

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

4 FINANCIËLE POSITIE

Uit de balans is de volgende financieringsstructuur af te leiden:

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
Beschikbaar op lange termijn:		
Kapitaal	38.274	3.032
Langlopende schulden	-	20.000
	38.274	23.032
Waarvan vastgelegd op lange termijn:		
Materiële vaste activa	3.699	-
Werkkapitaal	34.575	23.032
Dit bedrag is als volgt aangewend:		
Vorderingen	22.859	10.377
Liquide middelen	73.758	77.737
	96.617	88.114
Af: kortlopende schulden	62.042	65.082
Werkkapitaal	34.575	23.032

Tot het verstrekken van nadere toelichtingen zijn wij gaarne bereid.

Hoogachtend,
NAHV Accountants B.V.

Accountant-Administratieconsulent

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

FINANCIEEL VERSLAG

N A H V
ACCOUNTANTS

JAARREKENING

Balans per 31 december 2016
Staat van baten en lasten over 2016
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling
Toelichting op de balans per 31 december 2016
Toelichting op de staat van baten en lasten per 31 december 2016

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

1 BALANS PER 31 DECEMBER 2016
(na winstbestemming)

		31 december 2016		31 december 2015	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	(1)		3.699		-
Vlottende activa					
Vorderingen	(2)	22.859		10.377	
Liquide middelen	(3)	73.758		77.737	
			96.617		88.114
			100.316		88.114
PASSIVA					
Kapitaal	(4)				
Overige reserves			38.274		3.032
Langlopende schulden	(5)		-		20.000
Kortlopende schulden	(6)		62.042		65.082
			100.316		88.114

Ondertekening van de jaarrekening

Amsterdam, 3 maart 2017

2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2016

		Realisatie 2016	Begroting 2016	Realisatie 2015
		€	€	€
Baten				
Subsidiebaten	(7)	509.701	500.590	495.990
Overige baten	(8)	90.123	-	66.343
Som der baten		599.824	500.590	562.333
Lasten				
Besteed aan de doelstellingen				
Evenementen zonder beperking	(9)	66.229	-	1.535
Project Xchange	(10)	-	-	5.673
Project deurbeleid	(11)	96	-	126
		66.325	-	7.334
Beheer en administratie				
Personeelslasten	(12)	410.852	439.152	484.728
Afschrijvingen	(13)	79	-	-
Huisvestingslasten	(14)	32.663	35.044	50.781
Exploitatielasten	(15)	480	-	-
Kantoorlasten	(16)	26.380	20.033	29.641
Verkooplasten	(17)	3.355	300	529
Algemene lasten	(18)	23.359	11.274	13.336
Rentelasten en soortgelijke lasten	(19)	1.089	1.000	1.101
		498.257	506.803	580.116
		564.582	506.803	587.450
Saldo		35.242	-6.213	-25.117

3 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

ALGEMEEN

ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE JAARREKENING

De jaarrekening is opgesteld volgens de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW.

De jaarrekening is opgemaakt op basis van historische kostprijs. De waardering van activa en passiva geschiedt, voor zover niet anders is vermeld, tegen nominale waarde.
Baten worden toegerekend aan de periode waarin ze zijn gerealiseerd. Lasten worden verantwoord in het jaar waarin ze voorzienbaar zijn.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen aanschaffingswaarde of vervaardigingslasten verminderd met afschrijvingen bepaald op basis van de geschatte levensduur rekening houdend met een eventuele restwaarde. De afschrijvingen bedragen een vast percentage van de aanschaffingswaarde of vervaardigingslasten.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. Indien middelen niet ter vrije beschikking staan, dan wordt hiermee bij de waardering rekening gehouden.

Langlopende schulden

Opgenomen rentedragende leningen en schulden worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

GRONDSLAGEN VOOR RESULTAATBEPALING

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de opbrengstwaarde van de geleverde prestaties en verrichte diensten enerzijds, en anderzijds de lasten en andere lasten van het jaar, gewaardeerd tegen historische kostprijzen.

Resultaatbepaling

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de op het verslagjaar betrekking hebbende baten en lasten met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen. Winsten zijn verantwoord in het jaar waarin de goederen zijn geleverd c.q. de diensten zijn verricht. Verliezen welke hun oorsprong vinden in het boekjaar zijn in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

Exploitatiesubsidies

Exploitatiesubsidies worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde uitgaven komen/waarin de opbrengsten zijn gederfd/waarin het exploitatietekort zich heeft voorgedaan.

Lasten algemeen

De kosten worden gewaardeerd tegen historische kostprijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Bestedingen doelstellingen

De bestedingen in het kader van de doelstellingen worden verantwoord in het jaar dat zij zijn toegezegd of, voor zover dit niet bij toezegging het geval is, in het jaar dat de omvang van de verplichting betrouwbaar kan worden vastgesteld. Voorwaardelijke verplichtingen worden verantwoord in het jaar waarin vast komt te staan dat aan de voorwaarden zal worden voldaan.

Afschrijvingen

De afschrijvingen op de materiële vaste activa zijn berekend door middel van vaste percentages van de aanschaffingswaarde, op basis van de verwachte economische levensduur. Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende rente-opbrengsten en -lasten van uitgegeven en ontvangen leningen.

4 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2016

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
1. Materiële vaste activa		
Verbouwing	3.699	-

	Verbouwing
	€
Boekwaarde per 1 januari 2016	
Aanschaffingswaarde	3.778
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-
	3.778
Mutaties	
Afschrijvingen	-79
Boekwaarde per 31 december 2016	
Aanschaffingswaarde	3.778
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-79
Boekwaarde per 31 december 2016	3.699

Afschrijvingspercentages	
	%
Verbouwing	10

VLOTTENDE ACTIVA

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
2. Vorderingen		
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen	5.819	-
Overige vorderingen en overlopende activa	17.040	10.377
	22.859	10.377

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen		
Pensioenen	5.819	-
Overlopende activa		
Huur	2.573	-
Te ontvangen creditfacturen	189	-
Kantoorlasten	115	-
Algemene lasten	1.240	-
Vooruitbetaald	-	713
Nog te ontvangen	-	1.950
Waarborgsom huur	7.714	7.714
Nog te ontvangen bedragen	5.209	-
	17.040	10.377
3. Liquide middelen		
	67.212	71.200
Deposito 4265.80.524	414	405
Deposito 4268.66.347	5.813	5.787
Kas	319	345
	73.758	77.737

PASSIVA

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
4. Kapitaal		
Overige reserves	38.274	3.032

	2016	2015
	€	€
Overige reserves		
Stand per 1 januari	3.032	28.149
Resultaatbestemming boekjaar	35.242	-25.117
Stand per 31 december	38.274	3.032

Het ingehouden deel van het resultaat over 2016 bedraagt € 35.242.

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
5. Langlopende schulden		
L	-	20.000

	2016	2015
	€	€
Stand per 1 januari	20.000	-
Mutatie	-20.000	20.000
Langlopend deel per 31 december	-	20.000

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
6. Kortlopende schulden		
Crediteuren	4.956	-
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen	38.269	26.509
Overige schulden	-	7.442
Overlopende passiva	18.817	31.131
	62.042	65.082

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing december	38.269	26.509
Overige schulden en overlopende passiva		
Overige schulden	-	7.442
Overlopende passiva	18.817	31.131
	18.817	38.573
Overige schulden		
Rekening-courant Onderzoek	-	7.442
Overlopende passiva		
Vakantiegeld	-	15.687
Vakantiedagen	5.144	9.367
Accountantslasten	3.000	-
Administratielasten	1.500	-
Rente- en banklasten	21	-
Kantoorbenodigdheden	152	-
Nog te betalen	9.000	6.077
	18.817	31.131

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Huur

Het huurcontract voor het kantoor heeft een duur van 5 jaar en loopt tot en met 31 december 2020. De huur bedraagt € 22.650,00 per jaar (exclusief omzetbelasting).

Voor de huur is een borg bij de verhuurder gestort ad € 7.714.

5 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2016

	Realisatie 2016	Begroting 2016	Verschil 2016	Realisatie 2015
	€	€	€	€
7. Subsidiebaten				
Reguliere subsidie gemeente	430.000	419.000	11.000	416.400
Regio subsidie Ouder-Amstel	6.370	-	6.370	6.370
Regio subsidie Uithoorn	20.125	-	20.125	20.125
Regio subsidie Diemen	11.206	-	11.206	11.095
Regio subsidie Amstelveen	29.155	-	29.155	29.155
Regio subsidie Aalsmeer	12.845	81.590	-68.745	12.845
	509.701	500.590	9.111	495.990
8. Overige baten				
Project Beeldbepalend	61.950	-	61.950	-
Project D-Tour II	5.520	-	5.520	-
Onderzoek	7.442	-	7.442	50.558
Overige opbrengsten voorlichting	15.176	-	15.176	15.773
Rente	35	-	35	12
	90.123	-	90.123	66.343
Besteed aan de doelstellingen				
9. Evenementen zonder beperking				
Lasten	-	-	-	1.535
Project Beeldbepalend voor MBO	60.145	-	60.145	-
Project D-Tour II	1.584	-	1.584	-
Eenheidsrapportage	4.500	-	4.500	-
	66.229	-	66.229	1.535
10. Project Xchange				
Lasten	-	-	-	5.673
11. Project deurbeleid				
Lasten	96	-	96	126
12. Personeelslasten				
Lonen en salarissen	379.667	435.796	-56.129	466.109
Ziekteverzuimverzekering	14.756	14.750	6	14.760
Pensioenlasten	34.215	-	34.215	-
Overige personeelslasten	-17.786	-11.394	-6.392	3.859
	410.852	439.152	-28.300	484.728

	Realisatie 2016	Begroting 2016	Verschil 2016	Realisatie 2015
	€	€	€	€
Lonen en salarissen				
Bruto lonen	298.984	451.225	-152.241	476.456
Individueel keuzebudget (IKB)	47.310	-	47.310	-
Te verrekenen vakantiedagen	-4.222	-	-4.222	-10.347
Mutatie vakantiegeldverplichting	7.326	-	7.326	-
Premies sociale verzekeringswetten	59.981	-	59.981	-
Ontvangen ziekengelduitkeringen	-29.712	-15.429	-14.283	-
	379.667	435.796	-56.129	466.109
Ziekteverzuimverzekering				
Ziekteverzuimverzekering	14.756	14.750	6	14.760
Pensioenlasten				
Pensioenlasten	34.215	-	34.215	-
Overige personeelslasten				
Mediation	3.993	-	3.993	-
Overige personeelslasten: Arboned, pers, advertenties	360	950	-590	3.511
Kosten werving en selectie	10.000	-	10.000	-
Werkkosten vrije ruimte	840	-	840	-
Werkkosten met nihil waardering	1.642	-	1.642	348
Werkkosten gericht vrijgesteld	2.786	-	2.786	-
Werkkosten geen of vrijgesteld loon	33	-	33	-
Doorbelaste overige personeelslasten	-37.440	-12.344	-25.096	-
	-17.786	-11.394	-6.392	3.859

Personeelsleden

Bij de besloten vennootschap waren in 2016 gemiddeld 7 personeelsleden werkzaam, berekend op fulltimebasis (2015: 7).

13. Afschrijvingen

Materiële vaste activa	79	-	79	-
Afschrijvingen materiële vaste activa				
Verbouwing	79	-	79	-
	79	-	79	-

Overige bedrijfslasten

	Realisatie 2016	Begroting 2016	Verschil 2016	Realisatie 2015
	€	€	€	€
14. *Huisvestingslasten*				
Huur onroerende zaak	29.270	30.857	-1.587	29.399
Onderhoud onroerende zaak	31	187	-156	-
Onroerendezaakbelasting	284	-	284	-
Schoonmaaklasten	1.134	3.000	-1.866	5.270
Servicelasten	1.575	-	1.575	-
Lasten met betrekking tot verhuizing	278	-	278	14.578
Overige huisvestingslasten	91	1.000	-909	1.534
	32.663	35.044	-2.381	50.781
15. *Exploitatielasten*				
Kleine aanschaffingen	265	-	265	-
Servicecontracten inventaris	215	-	215	-
	480	-	480	-
16. *Kantoorlasten*				
Kantoorbehoeften	3.235	1.043	2.192	1.023
Drukwerk	5.226	4.440	786	4.679
Automatiseringslasten	9.140	9.550	-410	18.272
Telefoon	3.765	2.000	1.765	2.323
Porti	730	250	480	552
Contributies en abonnementen	4.284	2.750	1.534	2.792
	26.380	20.033	6.347	29.641
17. *Verkooplasten*				
Reklame- en advertentielasten	357	-	357	-
Relatiegeschenken	149	-	149	-
Reis- en verblijflasten	1.745	300	1.445	529
Afscheidsreceptie	1.104	-	1.104	-
	3.355	300	3.055	529

	Realisatie 2016	Begroting 2016	Verschil 2016	Realisatie 2015
	€	€	€	€
18. *Algemene lasten*				
Accountantslasten	3.000	4.600	-1.600	5.002
Administratielasten	9.075	3.700	5.375	5.413
Juridische lasten	403	-	403	-
Verzekeringen	2.390	1.900	490	1.868
Salaris administratielasten	871	1.074	-203	1.053
Overige algemene lasten	7.620	-	7.620	-
	23.359	11.274	12.085	13.336

Financiële baten en lasten

19. *Rentelasten en soortgelijke lasten*				
Rente en banklasten	-1.089	-1.000	-89	-1.101

Gemeente
Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 58010
1040 HA Amsterdam
Telefoon 14020
Amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 58010, 1040 HA Amsterdam

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
T.a.v.
Oostenburgervoorstraat 142
1018MR Amsterdam

Datum 09-11-2018
Ons kenmerk SBA-001793
Behandeld door

Onderwerp Vaststelling subsidie Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2016

Geacht bestuur,

U hebt een subsidie verleend gekregen van € 420.000,00 voor 2016 voor Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Nadat u de activiteiten hebt uitgevoerd beoordelen wij deze en stellen wij de subsidie vast. In deze brief leest u op welk bedrag wij de subsidie hebben vastgesteld.

Definitief subsidiebedrag
Wij hebben uw aanvraag tot vaststelling (eindverantwoording) beoordeeld en stellen uw subsidie vast op € 420.000,00.

We hebben de subsidie als volgt vastgesteld:

Activiteiten	*Verleend bedrag*	*Vastgesteld bedrag*
Uitvoering Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2016	€ 420.000,00	€ 420.000,00

Totaal	€ 420.000,00	€ 420.000,00

Waarom dit besluit?
In de verleningsbeschikking van 10 december 2015 staan de volgende prestaties en/of verplichtingen:

- Uitvoering Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2016.

U hebt deze prestaties volledig gerealiseerd.

Wij hebben uw subsidiebedrag vastgesteld op grond van:
- verleningsbeschikking
- uw aanvraag tot vaststelling (eindverantwoording)

Financiële afwikkeling
U hebt totaal een bedrag van € 420.000,00 als voorschot ontvangen. Het voorschot dat u hebt ontvangen is gelijk het vastgestelde subsidiebedrag. U hoeft dus niets terug te betalen.

Regelgeving
Op dit besluit is de volgende regelgeving van toepassing:
- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013;
- Algemene wet bestuursrecht.

Vragen?
Bel dan met . Of mail naar

Namens burgemeester en wethouders,

Met vriendelijke groet,

Hilde Reints, directeur Onderwijs, Jeugd en Zorg

Bezwaarclausule

Niet mee eens?
Bent u het niet eens met dit besluit? Dan kunt u **binnen zes weken** na dagtekening van dit besluit bezwaar maken. Als verzenddatum van uw bezwaar geldt de poststempel op uw bezwaarschrift.

Stuur uw bezwaarschrift naar:
Het College van Burgemeester en Wethouders
T.a.v. Team juridische zaken sociaal
Postbus 1840
1000 BV Amsterdam

Of per mail naar: bezwaarenberoep.sociaal@amsterdam.nl

Vermeld in uw bezwaarschrift altijd:

- Uw naam, adres en telefoonnummer
- De datum waarop u het bezwaar schrijft en uw handtekening
- Het besluit waartegen u bezwaar maakt, met datum en referentienummer van het besluit
- Waarom u bezwaar maakt.

Na ontvangst informeert de gemeente u over de manier waarop uw bezwaarschrift wordt behandeld.

Dient iemand anders namens u een bezwaarschrift in? Stuur dan een machtiging mee.

Schorsende werking
Het indienen van een bezwaarschrift heeft geen schorsende werking. Dat wil zeggen: het besluit waartegen u bezwaar maakt, blijft geldig totdat over uw bezwaar is beslist.

Spoed? Voorlopige voorziening
Bij grote spoed kunt u (tegen kosten) een zogeheten voorlopige voorziening aanvragen. Dat is een spoedprocedure waarmee het genomen besluit tijdelijk kan worden ingetrokken en/of andere maatregelen kunnen worden getroffen. Een voorlopige voorziening vraagt u aan bij:

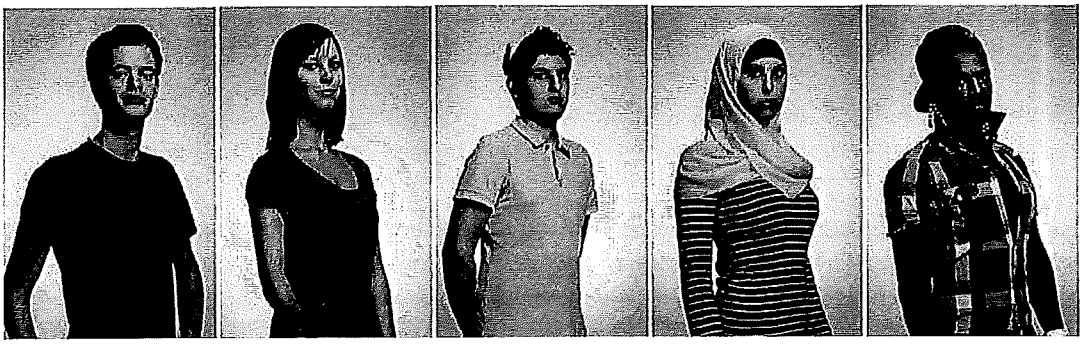
De Voorzieningenrechter van de rechtbank Amsterdam
Sector Bestuursrecht Algemeen
Postbus 75850
1070 AW Amsterdam

Dat kan ook via https://loket.rechtspraak.nl/bestuursrecht. Daarvoor hebt u DigID nodig.

discriminatie
regio-amsterdam

Werkplan 2016-2019

Stichting
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam



1. Inleiding

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) licht in het beleidsplan 2016 -2019 haar speerpunten voor het komende jaren toe. Het werkplan is niet geheel ingevuld voor de komende jaren, het MDRA wil ruimte houden om in te kunnen spelen op de actualiteit.

Alvorens hierop in te gaan worden de reguliere werkzaamheden beknopt beschreven.

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 regio.

Het MDRA geeft invulling aan deze doelstelling door middel van klachtenbehandeling, registratie / monitoring van deze klachten, advies en preventie.
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 is gebundeld. 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 en instellingen in de stad en de regio.

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

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.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. Advisering

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 Servicepunten in de stadsdelen, Argan, Hogeschool van Amsterdam, Cliëntenbelang Amsterdam, UWV, advocatuur, Transgender Netwerk Nederland, Nederlandse Stichting Gehandicapte Kind, Kansplus Amsterdam, Visio, Movisie, Stil Verleden, SNRP, College voor de Rechten van de Mens, Emcemo, Onderhuids, CIDI, Islamitische Stichting Nederland).

C. Preventie

Jaarlijks bereikt het MDRA met voorlichtingsactiviteiten 250 klassen, gemiddeld zitten er in een klas 20 – 30 leerlingen. 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.

3. Speerpunten 2016-2019

A. Arbeidsmarkt

Niet worden aangenomen, omdat je te 'oud' bent. Afgewezen vanwege het feit dat je een hoofddoek draagt. Je contract wordt beëindigd nadat je hebt meegedeeld dat je zwanger bent, geen baan kunnen krijgen vanwege je achternaam, je krijgt van personeelszaken te horen dat het bedrijf je toch niet wil aannemen, vanwege de kosten die gemaakt moeten worden door je beperking.

Deze voorbeelden zijn reëel. Onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau[1] wijzen dezelfde kant uit, maar ook het onderzoek dat door Panteia[2] werd uitgevoerd, in opdracht van minister Asscher, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, kwam naar voren dat werkgevers liever een 'jong' persoon in dienst nemen en niet iemand met een allochtone afkomst.

Training voor HR professionals

Het College voor de Rechten van de Mens (CRM) heeft een praktische training ontwikkeld voor P&O en HR-functionarissen om de processen van stereotypering te herkennen en hun invloed op de werving – en selectieprocedure te verminderen. Het MDRA zet deze training in de regio Amsterdam-Amstelland uit bij HR professionals.

Als werkgever of HR-functionaris ben je je bewust van het feit dat je bij het aannemen van personeel mensen niet buitensluit vanwege hun afkomst, geslacht of leeftijd. Dit zou namelijk kunnen betekenen dat je discrimineert. Discriminatie is bij wet verboden maar daarnaast wil je als bedrijf ook open staan voor elke potentiële kandidaat ongeacht iemands achtergrond. Je selecteert personeel op basis van kwaliteiten en functionaliteiten. Je bent immers op zoek naar de beste match.

Ondanks dit voornemen zijn bepaalde eigenschappen van een persoon altijd van invloed (bewust en onbewust) op jouw inschatting van iemands potentie. Hierdoor zie je soms de 'echte' kwaliteiten niet en worden potentieel geschikte werknemers ten onrechte buitengesloten of over het hoofd gezien. Als voorbeeld: het alom bekende stereotype beeld van 'de vrouw die voor de kinderen zorgt' kan onbewust bij jou een voorbehoud veroorzaken ten aanzien van de vrouwelijke kandidaten in de vruchtbare leeftijd. Anderzijds veroorzaakt het stereotype beeld van 'mannen die zakelijk goed kunnen presenteren' vaak een te positieve benadering van mannelijke kandidaten. Deze stereotypen zorgen ervoor dat je misschien wel de beste match voor jouw bedrijf mist. Zonde, zowel voor het bedrijf als voor de kandidaat. Gelukkig zijn er manieren om dit te voorkomen.

---

[1] SCP, Op afkomst afgewezen, 2015.
[2] Panteia, Discriminatie in online werving en selectie, 2015

Nieuwsbrief

Het MDRA is voornemens 2 keer per jaar een digitale nieuwsbrief te maken voor het MKB, CNV, FNV en de Kamer van Koophandel met daarin ontwikkelingen geschetst op het terrein van de arbeid en de gelijkebehandelingwetgeving.

Pilot training MBO – Aanpak Jeugdwerkeloosheid

Door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is gevraagd aan het MDRA om te onderzoeken zij een training kunnen ontwikkelen voor het MBO.

Vooroordelen en stereotypen zijn meestal negatief en vrij hardnekkig. Etiketten zoals 'weinig ambitieus', 'crimineel' en 'kansloos' worden door de maatschappij als vanzelfsprekend gekoppeld aan bepaalde groepen. Als net afgestudeerde voor het MBO kan deze negatieve beeldvorming een belemmering zijn bij de zoektocht naar een geschikte baan. Met name de minderheidsgroepen (denk aan: migranten, jongeren, vrouw en mensen met een beperking) waar veelal negatieve stereotypen over bestaan zijn hiervan het slachtoffer.

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam wil haar jarenlange ervaring op het gebied van voorlichting en klachtenbehandeling inzetten om een training te ontwikkelen voor het MBO zodat zij grip krijgen op deze negatieve beeldvorming. Stereotypen kunnen niet worden veranderd, maar door inzicht en kennis kan er geleerd worden hier grip te krijgen zodat het individu weer tot zijn recht komt. Deze training sluit aan bij de Aanpak Jeugdwerkloosheid die zich ten doel stelt om *alle* jongeren klaar te maken voor de arbeidsmarkt.

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. Het MDRA brengt dit aanbod opnieuw onder de aandacht van bedrijven en instellingen.

B. Onderwijs

Het MDRA heeft speciale programma's voor alle schooltypen. Het voert te ver om deze uit te werken in het werkplan. Enkele lessen lichten worden hieronder toegelicht

Gastles '(S)Cool on wheels'

Een lessenserie in samenwerking met sportservice Noord-Holland en het Fonds Gehandicaptensport. De lessenserie bestaat uit 3 lessen: een introductieles door het MDRA over vooroordelen en discriminatie van mensen met een beperking, een vraaggesprek in de klas met mensen met een beperking en een gymles 'on wheels': leerlingen ervaren hoe het is om in een rolstoel te zitten.

Homoseksualiteit: emancipatie en discriminatie - hoe staan we ervoor?

In 2016 is het 15 jaar geleden dat in het Amsterdamse stadhuis op 1 april 2001 de eerste 'homohuwelijken' ter wereld werden gesloten. Hoe heeft de emancipatie van de LHBGTI gemeenschap zich sindsdien ontwikkeld? Hoe is het gesteld met discriminatie van LHBGTI's in Nederland en Amsterdam?

Gastles vooroordelen/beeldvorming/vrijheid van meningsuiting

Door een oefening en een filmpje worden leerlingen geconfronteerd met vooroordelen, stereotypen en beeldvorming. Hiernaast wordt aan de hand van actuele stellingen gediscussieerd over de vrijheid van meningsuiting. Zitten hier grenzen aan?

Gastles slavernij en racisme voor onderbouw vmbo/havo/vwo

De stad Amsterdam en het slavernijverleden zijn sterk aan elkaar verbonden. De sporen van dit verleden zijn ook nu nog duidelijk zichtbaar.

Aan de hand van een korte kennisquiz en filmpjes over het slavernijverleden en stellingen en casussen rond het thema racisme wordt niet alleen gekeken naar de geschiedenis van de slavernij maar ook naar de gevolgen hiervan zoals die ook nu nog in onze samenleving merkbaar zijn.

Voorlichting als onderdeel van het inburgeringstraject

MDRA verzorgt voorlichtingsbijeenkomsten aan groepen in onder meer het onderwijs, het welzijnswerk, aan zelforganisaties en bedrijven. In dit kader biedt het MDRA een gastles aan die specifiek is afgestemd op mensen die een inburgeringstraject volgen. Naast de gastles biedt het MDRA de mogelijkheid met de groep de D-Tour te lopen. Een educatieve wandeling door het centrum van Amsterdam waarbij de thema's discriminatie, racisme, antisemitisme en homofobie aan de orde worden gesteld.

D-Tour

De D-Tour is een informatieve wandel / speurtocht waarbij op een interactieve manier aandacht wordt besteed aan de thema's discriminatie, racisme, antisemitisme en homofobie. De D-Tour leidt langs verschillende gedenkplekken rond het Amsterdamse stadhuis. Een vragen- en opdrachtenboekje voert de deelnemers onder meer langs het voormalig joodse jongensweeshuis, de plaquette ter herinnering aan het eerst gesloten homo-huwelijk en een herinneringsplaquette aan de slavernij. In het opdrachtenboekje zijn ook persoonlijke verhalen van slachtoffers van discriminatie opgenomen en de leerlingen interviewen bezoekers of medewerkers op de markt.

Docenten training

Het MDRA is bezig met de ontwikkeling van een training voor docenten in het primair onderwijs. In het voorjaar van 2016 is de pilot gepland.

C. Horeca

Ahsraf wil een avondje gaan stappen en belt zijn vriend Rachid op om te vragen of hij ook zin heeft om uit te gaan. Rachid zegt zullen we om 12.00 uur afspreken bij het standbeeld van Rembrandt op het Rembrandtsplein. Ze ontmoeten elkaar en besluiten club X te bezoeken. Bij club X, zegt de portier tegen hen, waar zijn de vrouwen?, anders worden jullie niet toegelaten. Ahsraf en Rashid zijn verbaasd en besluiten een sigaret te roken. Terwijl ze daar staan te roken zien ze twee Nederlandse mannen, die ook niet in het gezelschap zijn van een vrouw, die wel worden toegelaten. Wat vreemd zij niet en de anderen wel. Is er sprake van discriminatie? Ze gaan naar club Y en komen zonder problemen binnen en hebben er een mooie avond, ze besluiten samen om geen klacht in te dienen tegen het beleid van club X. Want tenslotte hebben ze veel plezier gehad in club Y.

Het MDRA krijgt weinig klachten over het toelatingsbeleid bij uitgaansgelegenheden. In 2014 waren het er 28 en het aantal zaken dat bij de politie instroomt is lastig uit de bestanden te halen. Toch is horeca een prioriteit bij het MDRA en de gemeente Amsterdam, en niet zonder reden. Het aantal signalen van met name jongeren van Marokkaans – Amsterdamse afkomst speelt hierbij een rol voor de gemeente om te onderzoeken, hoe zij het beleid van de horecagelegenheden transparanter kon maken en tevens de horeca kon stimuleren om meer openheid over hun beleid te delen met hun potentiële bezoekers. In 2013 is het voorschrift Transparant Deurbeleid aan de exploitatievergunning toegevoegd. Avond- of nachtzaken die een portier voor de ingang hebben staan, zijn hiermee verplicht een transparant en eenduidig toegangsbeleid te voeren. Concreet houdt dit in dat in deze horecazaken hun deurbeleid zichtbaar voor de bezoekers bij de ingang moeten hebben hangen. En als de club een website heeft de deurregels daar ook op worden geplaatst. Hiermee wordt bij weigeren van bezoekers zoveel mogelijk de schijn van willekeur of discriminatie voorkomen. Naast de invoering van dit deurbeleid, is een handhavingslijn ontwikkeld die het opleggen van een bestuurlijke waarschuwing of maatregel mogelijk maakt. Hierdoor kan een avond- of nachtzaak uiteindelijk zelfs zijn exploitatievergunning verliezen. Thans zijn er nog geen meldingen geweest die aanleiding hebben gegeven tot optreden vanuit de gemeente. Toch heeft de gemeente het initiatief genomen tot het uitvoeren van een Mystery Guest-onderzoek. Hiertoe zijn een 30 tal zaken bezocht met een tweetal bezoekers van Nederlandse afkomst en een tweetal bezoekers van Marokkaanse Amsterdammers dan wel Turkse Amsterdammers en of Afro-Caribische afkomst. In eerste instantie gaat het hierbij om controle op en evaluatie van het voorschrift transparant deurbeleid, daarnaast wordt ook gekeken naar discriminatie.

Actiepunten: het aanleveren van de overzichten van het MDRA van meldingen die zijn gedaan aan de gemeente. Er voor zorg dragen dat de politie gegevens worden aangeleverd aan het MDRA. Het adviseren van de gemeente of de huisegels conform de afspraken zijn, die hierover zijn gemaakt. Nagaan of de incidentenregistratie qua discriminatie van de club worden nageleefd. Bij meerdere jongerenwebsites zal worden nagegaan, hoe het is gesteld met de beleving van jongeren, die een club willen bezoeken.

D. De openbare ruimte

Je wordt nagesist als vrouw, je wordt uitgescholden vanwege je hoofddoek, vanwege je leeftijd wordt je bestempeld als; 'te oud voor die baan, vanwege je lesbisch zijn, als je lekker met je partner door het park loopt, vanwege het feit dat je in een rolstoel zit of een keppel draagt, of je wordt wel erg vaak om je ID gevraagd omdat je een donkere huidskleur hebt. Allemaal zaken die zich afspelen in de openbare ruimte, die heel naar zijn voor degene waartegen de uitlating is gedaan. Veel mensen melden dit niet bij de politie of het MDRA, omdat ze dan wel bezig kunnen blijven met melden of omdat ze het niet erg genoeg vinden of dat de dader toch niet achterhaald kan worden, maar intussen blijft een dergelijke opmerking wel in hun hoofd zitten, met als gevolg dat ze zichzelf niet meer durven te zijn en zich anders gaan gedragen in de openbare ruimte.

Om zicht op te krijgen op incidenten in de openbare ruimte, naast de andere vormen van discriminatie, werkt het MDRA nauw samen met de politie en het OM, in het zogenoemde Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). In 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 het RDO voert het MDRA vier 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 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.

Daarnaast voert het MDRA overleg met het COC, de politie en het OM, om elkaar te informeren en af te stemmen over homogerelateerde incidenten in de regio.

Het MDRA is gevraagd deel uit te maken van een denktank om de veiligheid van LHBTI's te vergroten, nadere afstemming van werkzaamheden, taken en verantwoordelijkheden.

Uit onderzoek van het Transgender Netwerk Nederland (TNN)[3] komt naar voren dat met name transgenders, die herkenbaar zijn als zijnde een persoon, die van geslacht is veranderd, heeft te maken met geweld en discriminatie.

Actiepunten: Contact leggen met de politienetwerken van Turkse, Marokkaanse, Afro-Caribische, Christelijke, Joodse en vrouwen en andere netwerken,teneinde af te stemmen over samenwerking en elkaar te informeren over ontwikkelingen.

---

[3] TNN, Veilig, zolang men het niet merkt, 2015.

Contact leggen met de Turkse moskeeën. Zeker nu het samenwerkingsverband is getekend door de Landelijke Vereniging van Antidiscriminatievoorzieningen met de Islamitische Stichting Nederland (ISN) waarin de volgende afspraken zijn gemaakt: de ISN spoort haar moskeeën aan om met het MDRA kennis te maken en afspraken te maken over de kennismaking, de werkzaamheden van het MDRA en het vergroten van de meldingsbereidheid. In de moskeeën wordt materiaal van het MDRA verspreid, het actief betrekken van jongeren en vrouwen commissies van ISN en ruimte krijgen op de mediakanalen (website, Facebook, etc) van ISN.

Samenwerking met Emcemo om de meldingsbereidheid van moslims te vergroten. Met Emcemo zijn de volgende afspraken gemaakt: Emcemo stuurt hun meldingen door naar het MDRA, vervolgens kijkt het MDRA welke stappen genomen kunnen worden ondernomen en koppelt de uitkomst hiervan terug naar Emcemo. Van elke melding wordt een registratie gemaakt.

Uitbreiding van de reeds bestaande contacten met andere moslimorganisaties, teneinde de bereidheid van moslimorganisaties te vergroten om melding te doen van discriminatie.

Met de synagogen en andere organisaties, zoals het Joods Maatschappelijk Werk, zullen de contacten worden aangehaald, teneinde meer zicht te krijgen op incidenten en de meldingsbereidheid te vergroten.

Bovenstaande activiteiten hebben onder meer als doel het verkleinen van de geconstateerde discrepantie tussen de omvang van discriminatie in enquêtes en het aantal klachten bij het MDRA.

Gemeente
Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 58010
1040 HA Amsterdam
Telefoon 14020
Amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 58010, 1040 HA Amsterdam

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Oostenburgervoorstraat 142
1018MR Amsterdam

Ons kenmerk SBA-006343
Behandeld do

Onderwerp Verlening subsidie Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2017

Geacht bestuur,

Wij hebben op 13 oktober 2016 uw aanvraag voor een periodieke subsidie voor Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam ontvangen. Op 7 november 2016 werd uw aanvraag als volledig beoordeeld en in behandeling genomen.

Besluit
Wij hebben besloten u een subsidie te verlenen van maximaal € 420.000,00.

Wij verlenen u deze subsidie in het kader (en als onderdeel-) van de met u afgesproken meerjarige subsidieverlening voor 2016/2017/2018. Wij verlenen u deze subsidie voor de uitvoering van Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam in de periode 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017.

U ontvangt deze subsidie voor de volgende activiteit(en):

Activiteiten	Aanvraagbedrag	Verleend bedrag
Uitvoering Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2017	€ 420.000,00	€ 420.000,00
Totaal	**€ 420.000,00**	**€ 420.000,00**

Voorwaarden bij deze subsidie
De subsidie is gebaseerd op de activiteiten zoals in uw meerjarenplan en bijbehorende meerjarenbegroting zijn opgenomen. Als er tijdens het jaar zaken wijzigen waardoor u niet (meer) kunt voldoen aan de uitvoering hiervan (conform de door u ingediende begroting en/of activiteitenplan), dan moet u ons deze wijzigingen direct doorgeven. U kunt deze wijzigingen doorgeven via uw Online subsidieoverzicht[1].

Voor deze subsidie gelden de volgende nadere voorwaarden:
Indien u in de periode 2016-2018 voornemens bent majeure wijzigingen aan te brengen in uw meerjarenplan, dient dit in afstemming met het hoofd Diversiteit te gebeuren.

Verantwoording subsidie
U moet voor deze subsidie een verantwoording (aanvraag tot vaststelling) indienen. Deze verantwoording moet uiterlijk op 25 maart 2018 bij ons binnen zijn. U kunt uw verantwoording indienen via uw Online subsidieoverzicht[1].

Voor deze verantwoording moet u de volgende stukken bij ons aanleveren:

- Een inhoudelijk verslag. In dit verslag geeft u aan welke activiteiten u hebt uitgevoerd en welke resultaten u daarmee hebt geboekt. U geeft daarbij aan of de beoogde doelstellingen overeen komen met de behaalde resultaten en welke afwijkingen er eventueel zijn.
- Een financieel verslag. Hierin vermeldt u de inkomsten en uitgaven van de activiteiten waarvoor subsidie is verleend. Dit financieel verslag moet dezelfde opbouw hebben als de begroting die u bij uw subsidieaanvraag hebt ingediend. U kunt ook een jaarrekening indienen, waarin u de besteding van de subsidie inzichtelijk maakt.
- Een controleverklaring. De controleverklaring moet een oordeel geven over de volgende zaken:
    - de juistheid en volledigheid van het financiële verslag;
    - de rechtmatigheid van de besteding van de subsidiegelden (waaronder het naleven van de bij de subsidieverlening gestelde voorwaarden).
      Op de controleverklaring is het Controleprotocol van toepassing. U kunt het Controleprotocol vinden op de website Amsterdam.nl/subsidies. Wij adviseren u het Controleprotocol aan uw controlerend accountant te geven.

Ontvangt u in dezelfde periode een eenmalige subsidie én een periodieke subsidie dan moet de verantwoording over de eenmalige subsidie tegelijk met de periodieke subsidie worden ingediend.

Vaststelling subsidie
Nadat we uw verantwoording hebben ontvangen en deze als volledig hebben beoordeeld, stellen wij de subsidie vast. U ontvangt dan het definitieve besluit over uw subsidieaanvraag en de hoogte van het subsidiebedrag.

Bij het vaststellen van de subsidie kijken we naar de werkelijke kosten die zijn gemaakt voor het leveren van uw prestaties (producten of activiteiten). U kunt nooit meer subsidie ontvangen dan het maximumbedrag dat aan u is verleend. Als uit de verantwoording blijkt dat u het subsidiebedrag niet (helemaal) heeft besteed aan de producten of activiteiten zoals beschreven in de verleningsbeschikking, wordt de subsidie lager vastgesteld.

Wij kunnen de subsidie ook lager vaststellen als u de in de verleningsbeschikking vermelde verplichtingen, zoals het indienen van een verantwoording, niet nakomt. Als het vastgestelde

[1] De gemeente Amsterdam werkt met een nieuwe aanvraagprocedure voor subsidies. Subsidies worden online aangevraagd en afgehandeld. Voor meer informatie zie https://www.amsterdam.nl/subsidies/.

subsidiebedrag lager is dan het voorschot dat u heeft ontvangen, moet u de te veel ontvangen subsidie terugbetalen.

Financiële afwikkeling
U ontvangt een voorschot van 100% van het verleende subsidiebedrag van € 420.000,00. Dit voorschot ontvangt u in de volgende termijn(en):

- begin januari 2017 een bedrag van € 34.986,00
- begin februari 2017 een bedrag van € 34.986,00
- begin maart 2017 een bedrag van € 34.986,00
- begin april 2017 een bedrag van € 34.986,00
- begin mei 2017 een bedrag van € 34.986,00
- begin juni 2017 een bedrag van € 34.986,00
- begin juli 2017 een bedrag van € 34.986,00
- begin augustus 2017 een bedrag van € 34.986,00
- begin september 2017 een bedrag van € 34.986,00
- begin oktober 2017 een bedrag van € 34.986,00
- begin november 2017 een bedrag van € 34.986,00
- begin december 2017 een bedrag van € 35.154,00

op rekeningnummer [1] ten name van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.

Regelgeving
Op dit besluit is de volgende regelgeving van toepassing:

- Algemene Wet Bestuursrecht;
- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013.

Heeft u nog vragen, neem dan contact op met [1] bereikbaar via of bel naar

Bezwaarclausule

Niet mee eens?
Bent u het niet eens met dit besluit? Dan kunt u **binnen zes weken** na dagtekening van dit besluit bezwaar maken. Als verzenddatum van uw bezwaar geldt de poststempel op uw bezwaarschrift.

Stuur uw bezwaarschrift naar:
Het College van Burgemeester en Wethouders
T.a.v. Directie Juridische Zaken
Postbus 202
1000 AE Amsterdam

[1] De gemeente Amsterdam werkt met een nieuwe aanvraagprocedure voor subsidies. Subsidies worden online aangevraagd en afgehandeld. Voor meer informatie zie https://www.amsterdam.nl/subsidies/.

Of per mail naar: bezwaarenberoep@amsterdam.nl

Vermeld in uw bezwaarschrift altijd:

- Uw naam, adres en telefoonnummer
- De datum waarop u het bezwaar schrijft en uw handtekening
- Het besluit waartegen u bezwaar maakt, met datum en referentienummer van het besluit
- Waarom u bezwaar maakt.

Na ontvangst informeert de gemeente u over de manier waarop uw bezwaarschrift wordt behandeld.

Dient iemand anders namens u een bezwaarschrift in? Stuur dan een machtiging mee.

Schorsende werking
Het indienen van een bezwaarschrift heeft geen schorsende werking. Dat wil zeggen: het besluit waartegen u bezwaar maakt, blijft geldig totdat over uw bezwaar is beslist.

Spoed? Voorlopige voorziening
Bij grote spoed kunt u (tegen kosten) een zogeheten voorlopige voorziening aanvragen. Dat is een spoedprocedure waarmee het genomen besluit tijdelijk kan worden ingetrokken en/of andere maatregelen kunnen worden getroffen. Een voorlopige voorziening vraagt u aan bij:

De Voorzieningenrechter van de rechtbank Amsterdam
Sector Bestuursrecht Algemeen
Postbus 75850
1070 AW Amsterdam

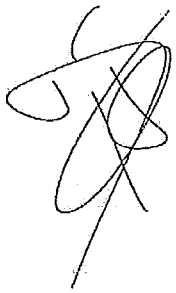
Dat kan ook via https://loket.rechtspraak.nl/bestuursrecht. Daarvoor hebt u DigiD nodig.

[1] De gemeente Amsterdam werkt met een nieuwe aanvraagprocedure voor subsidies. Subsidies worden online aangevraagd en afgehandeld. Voor meer informatie zie https://www.amsterdam.nl/subsidies/.

Dit besluit is digitaal ondertekend.

Namens burgemeester en wethouders,

Met vriendelijke groet,



Duco Stuurman, directeur Onderwijs, Jeugd en Zorg.

Anders is ook gewoon

Het is gewoon anders

Anti-discriminatievoorziening

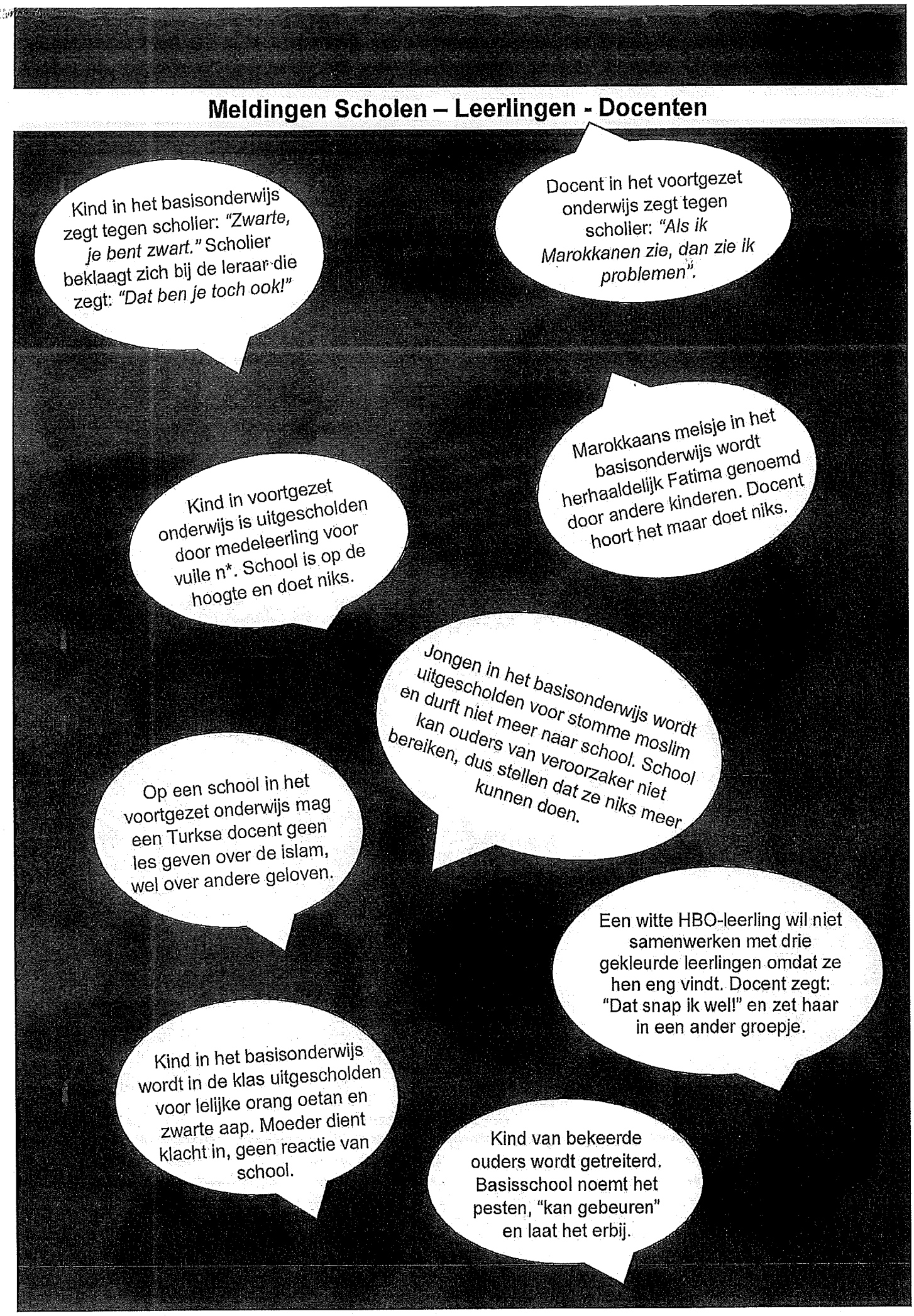
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Jaarverslag 2017

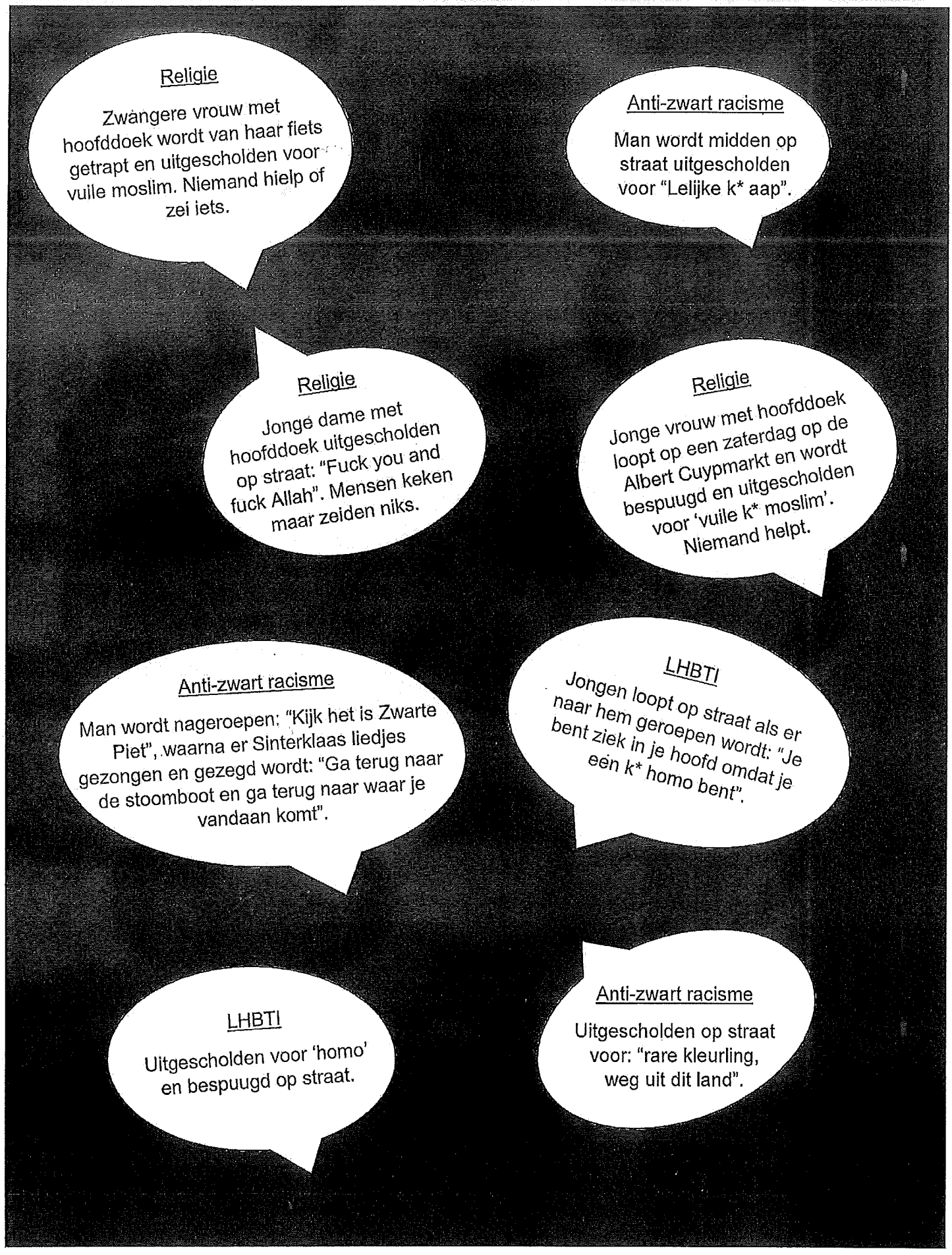
Human race

Human dignity

Meldingen Scholen – Leerlingen - Docenten



Meldingen van discriminatie in de openbare ruimte



Leeswijzer

Het MDRA ontvangt met regelmaat klachten op het terrein onderwijs en openbare ruimte. Om een beeld te geven van dit soort zaken hebben wij een aantal casus kort beschreven op de twee blauwe pagina's met spraakballonnen. Deze klachten zijn namelijk in de praktijk vaak lastig te behandelen. Op het terrein onderwijs willen ouders van leerlingen vaak dat het MDRA op de achtergrond blijft omdat ze een reële angst hebben dat hun kind verder schade kan ondervinden op school door een mogelijke klacht. In de openbare ruimte is het tot op heden lastig om te achterhalen wie de veroorzaker is, als een cliënt bijvoorbeeld is uitgescholden, bedreigd of aangevallen. Vaak zijn de klachten op grond van onderwijs en openbare ruimte vijandig van aard. Het MDRA bood in 2017 in al deze gevallen psychosociale 1e opvang en validering van het trauma. Waar mogelijk probeerden wij de zaken wel aangepakt te krijgen.

In het eerste hoofdstuk vindt u de inleiding van het jaarverslag. In deze inleiding wordt kort stilgestaan bij het ontstaan en bestaan van het MDRA. Daarnaast worden enkele politieke ontwikkelingen, op het gebied van discriminatie besproken.
In het tweede hoofdstuk zijn de missie en visie van het MDRA te vinden voor de jaren 2016-2018.
Het derde hoofdstuk gaat in op het uitgangspunt, de doelstelling en de wettelijke taken van het MDRA.
In het daaropvolgende hoofdstuk vier zal de klachtbehandelingsprocedure worden uitgelegd.
De totaalcijfers van het aantal klachten voor de gehele regio Amsterdam, zijn te vinden in hoofdstuk vijf.
In hoofdstuk zes en zeven wordt ingegaan op de verschillende soorten voorlichtingen die het MDRA verzorgt.
In hoofdstuk acht is het aantal klachten per (regio)gemeente opgenomen.
Uitleg over het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) is te vinden in hoofdstuk negen.
In hoofdstuk tien staan de verschillende wetten en verdragen op basis waarvan het MDRA haar werkzaamheden uitvoert.
De laatste twee hoofdstukken bevatten een korte toelichting op de financiën en de organisatie en het bestuur van het MDRA.
De tabellen die in het jaarverslag zijn opgenomen, geven een gedetailleerd overzicht van de discriminatiemeldingen, informatieverzoeken en adviesvragen.
Ook zijn in het jaarverslag casus opgenomen die zijn gebaseerd op meldingen die het MDRA in 2017 in behandeling heeft genomen. Deze illustreren de aard en de verschijningsvormen van discriminatie en de wijze waarop het MDRA bijdraagt aan het bestrijden ervan. Het betreffen casus van zowel de gemeente Amsterdam als de regiogemeenten. Om herleidbaarheid te voorkomen, geven wij bij geen van de casus aan in welke gemeente het voorval zich heeft afgespeeld.

Inhoud

1. Inleiding 6
2. Visie en missie 7
3. Uitgangspunt en wettelijke taken 8
4. Klachtbehandeling: onze producten 9
5. Klachten 12
6. Informatie, advies en voorlichting over discriminatie 21
7. Voorlichtingen en trainingen op maat 22
8. Amsterdam en de regiogemeenten 22
9. Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) 29
10. Wettelijk kader 29
11. Financiën 33
12. Organisatie en Bestuur 33

Casus

Casus 1:	**Discriminerende en stereotyperende invuloefening basisschool**	**5**
Casus 2:	**"Ik ga geen Marokkaan meenemen"**	**7**
Casus 3:	**Uitzendbureau wijst man af vanwege 'voorkomen'**	**8**
Casus 4:	**Geweigerd om Turkse afkomst**	**9**
Casus 5:	**Foute Pieten op de kinderafdeling van een ziekenhuis**	**10**
Casus 6:	**Plaatsing voetgangerssluis maakt huis ontoegankelijk**	**11**
Casus 7:	**Geen contractverlenging door operatie**	**13**
Casus 8:	**Vrouw krijgt bezoek van mannen die zich voordoen als "de Kinderbescherming"**	**15**
Casus 9:	**Te oud voor traineeship bij maatschappelijke organisatie**	**17**
Casus 10:	**"Homo's hebben geen voorrang"**	**18**
Casus 11:	**Ontslagen vanwege Joodse afkomst**	**20**

Gebruikte afkortingen

Anti-discriminatievoorziening (ADV)
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA)
Openbaar Ministerie (OM)
College voor de Rechten van de Mens (CRM)
Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM)
Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)
Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)
Wet gelijke behandeling op grond van beperking ('handicap') of chronische ziekte (WGBH/CZ)
Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL)
Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)
Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

Meerdere gronden / Onderwijs

Casus 1: Discriminerende en stereotyperende invuloefening basisschool

Op een basisschool in Amsterdam is een oefening uitgedeeld voor een grote taaltoets. De oefening gaat over pesten en kinderen moeten de lege vakken in een zin invullen. De kinderen mochten de oefening mee naar huis nemen om te oefenen met hun ouders. Toen cliënt de oefening van haar zoon kreeg schrok ze zich rot. In de invuloefeningen staan namelijk meerdere racistische en stereotyperende woorden.

Invuloefening:
*Ze schelden je uit: '____ bent een luie dikzak. Een magere ____.' 'Hee, lange, is het koud boven?' '____, kleine stinkt het beneden?' Ze noemen ____ een stomme meid, een n****, een ____, een vieze Turk?*

De woorden die ingevuld moeten worden op volgorde zijn: Je, Sprinkhaan/spriet, Hee, je, brillenjood/poepchinees. De dag nadat de bovenstaande invuloefening moest worden ingevuld, werden twee kinderen uit de desbetreffende klas uitgescholden vanwege hun huidskleur. Cliënt maakt in haar woede een melding bij het MDRA en wordt uitgenodigd voor een gesprek op kantoor. Cliënt wil ondersteund worden bij het aanspreken van de leraar, de school en de ontwikkelaar van de oefening. Wij hebben cliënt geholpen bij het aanschrijven van deze partijen. Van de ontwikkelaar en de school heeft cliënt reactie ontvangen. De ontwikkelaar stelt dat de oefening in 1987 is geschreven en in 2003 in een boek werd uitgegeven. De ontwikkelaar geeft toe dat ze in 1987 en in 2003 een fout hebben gemaakt en dat het nooit geschreven had mogen worden. In 2003 is er direct een melding gemaakt over de oefening, waarna ze stellen een brief gestuurd te hebben aan alle scholen die het boek hebben aangeschaft, met het advies deze oefening niet te gebruiken. Cliënt heeft in 2017 gevraagd of ze dat nogmaals willen doen. De ontwikkelaar stelt dat ze bereid is de brief nogmaals aan de desbetreffende school te versturen, maar niet naar alle scholen. De school geeft toe dat de oefening niet uitgedeeld had moeten worden. Ook laat de school weten zich niet verantwoordelijk te voelen voor het incident: "de leraar is namelijk verantwoordelijk". Inmiddels heeft cliënt haar zoon van school gehaald omdat ze geen vertrouwen meer heeft in de school. Het MDRA is aan het onderzoeken wat er effectief ondernomen kan worden, om ervoor te zorgen dat deze oefening nooit meer wordt gebruikt op scholen in de regio Amsterdam.

1. Inleiding

Meer dan twintig jaar geleden, zijn de anti-discriminatievoorzieningen ontstaan uit de toenmalige anti-racisme bewegingen. De samenleving met haar diverse migrantenstromen had recht op een voorziening waar burgers te rade konden gaan met betrekking tot het thema discriminatie. Inmiddels zijn alle discriminatiegronden van Artikel 1 van de Grondwet ondergebracht bij de anti-discriminatievoorzieningen. De werkwijze is volgens een landelijk protocol geprofessionaliseerd.

Het MDRA werkt aan verbinding en tegen uitsluiting en discriminatie voor de gemeenten Amsterdam, Amstelveen, Diemen, Uithoorn, Aalsmeer en Ouder-Amstel. Inwoners en organisaties van deze gemeenten kunnen bij het MDRA terecht voor advies, psychosociale 1e opvang, klachtbehandeling, onderzoek, bemiddeling, dialoogbegeleiding, voorlichting en educatie op maat. Het MDRA registreert en behandelt klachten en verzoeken.

Op 14 juli 2016 trad het Verdrag inzake de rechten van personen met een beperking in Nederland in werking. Het verdrag heeft vergaande gevolgen voor onder meer landelijke en lokale overheden. Sinds 1 januari 2017 is het verplicht om informatie, gebouwen en bedrijven toegankelijk te maken voor mensen met een beperking. Nederland, als een van de landen die het verdrag hebben geratificeerd, erkent het volgende. 'Discriminatie van iedere persoon op grond van beperking of chronische ziekte ('handicap') vormt een schending van de inherente waardigheid en waarde van de mens'. Mochten de verdragsverplichtingen niet worden nagekomen, dan is er sprake van een mensenrechtenschending.
Op 25 oktober 2016 vond de lancering plaats van het VN-decennium voor mensen van Afrikaanse afkomst. Het is een voortvloeisel van de VN-resolutie waarin alle lidstaten worden opgeroepen om actie te ondernemen tegen rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en daarmee samenhangende onverdraagzaamheid. De gevolgen van de lancering van dit VN-decennium waren ook in 2017 merkbaar. Het Nederlandse kabinet heeft gesteld dat de aanpak van racisme versterkt moet worden en dat de positie van mensen van Afrikaanse afkomst moet worden verbeterd. Deze stellingname van het kabinet is grotendeels terug te zien in het Nationale Actieprogramma tegen discriminatie dat begin 2016 is geïntroduceerd. In dit actieprogramma van de Rijksoverheid wordt onder andere gepleit voor een verscherpte en effectieve inzet, bij anti-discriminatievoorzieningen zoals het MDRA, op het voorkomen en bestrijden van discriminatie op grond van afkomst/huidskleur, moslimdiscriminatie en discriminatie op grond van een lichamelijke of al dan niet aangeboren verstandelijke beperking. De anti-discriminatievoorzieningen dienen daarin de hun middels wettelijk kader toebedeelde prominente rol te spelen.

Daarnaast zet het MDRA met ingang van 2017 in op verbindend taalgebruik als middel om tot inclusiviteit te kunnen komen. Het MDRA wil daarin een voorbeeld zijn. Daar waar politieke partijen en publieke figuren zich bijvoorbeeld beledigend en/of polariserend hebben uitgelaten, stuurde het MDRA in 2017, tot op heden op verzoek van melders, een brief. Vanwege de herleidbaarheid is dit niet opgenomen in de casus.

Het MDRA is in 2017 hard bezig geweest met haar wettelijke taken op alle discriminatiegronden. Het MDRA doet er, met haar beschikbare fte, tevens alles aan om zo veel mogelijk tegemoet te komen aan diverse overige verzoeken. Omdat klachtbehandeling volgens het wettelijk kader exclusief voorbehouden is aan de formele anti-discriminatievoorzieningen die aan alle kwaliteits- en deskundigheidseisen voldoen, gaat de klachtbehandeling voor op verzoeken die niet tot de wettelijke taken behoren.

Discriminatie op grond van afkomst en huidskleur blijkt in de regio Amsterdam in omvang het grootste probleem te zijn. Bij de discriminatieklachten op grond van afkomst/huidskleur ging het in 2017 vooral om individuele schrijnende gevallen die veelal plaatsvonden op de terreinen: arbeid, openbare ruimte, collectieve voorzieningen en in de publieke en politieke opinie. Een collectieve klacht betrof meldingen

over de beledigende provocerende uitlatingen over politica Sylvana Simons gedaan door de programmamaker Prem Radhakishun in zijn radio-uitzending. Een andere collectieve klacht ging over misbruik van de naam 'Holi': een religieuze hindoeïstische viering, voor een Dance Event met "...drank, drugs en losbandigheid", zoals melders dat beschreven.

Het MDRA werkt aan en streeft in al haar producten, waaronder ook dit jaarverslag, naar verbindend taalgebruik. Zo vervangt het MDRA het woord 'ras', een verouderde term, voor de term 'afkomst/huidskleur'. Daarnaast kiezen wij voor de term 'beperking' in plaats van de term 'handicap' en voor seksuele 'geaardheid' in plaats van 'gerichtheid'.

Afkomst / Arbeid

Casus 2: "Ik ga geen Marokkaan meenemen"

Nadat cliënt door twee collega's was ingewerkt op zijn nieuwe werkplek, vroeg hij aan hen of hij, net als zij, mee mocht spelen in het zaalvoetbalteam van de organisatie. Zijn collega antwoordde: "Nee, ik ga geen Marokkaan meenemen. Als ik kan kiezen tussen een Marokkaan en een Turk, heb ik liever een Turk." Cliënt heeft onthutst gevraagd om een gesprek bij de werkgever. Dat heeft geresulteerd in een afspraak tussen cliënt, collega's en werkgever. Vervolgens heeft cliënt contact met het MDRA opgenomen. Wij hebben het gesprek met hem voorbereid en geoefend. Hierna durfde hij vol goede moed het gesprek aan te gaan.

2. Visie en missie

Visie

Bij uitstek in Amsterdam, van oudsher de plaats in Europa waar ruimte is voor anders-zijn, mag iedereen er zijn en is niemand meer en niemand minder dan een ander, ongeacht afkomst, huidskleur, geslacht, geloof, seksuele geaardheid, leeftijd of politieke- dan wel levensovertuiging enz. Als de anti-discriminatievoorziening voor de regio Amsterdam wil het MDRA actief zijn voor wat betreft verbindend taalgebruik en verbindend handelen, en op het realiseren van meer ruimte voor anders-zijn. Juist burgers die anders waren of deel uitmaakten van een nieuwe groep, hebben door de eeuwen heen een veilige thuishaven kunnen vinden in Amsterdam. Het MDRA wil ervoor waken dit ook in de toekomst het geval te laten zijn. Uitsluiting, benadeling en maatschappelijke verruwing, bijvoorbeeld vanwege een idee altijd het recht te hebben om te zeggen wat je denkt, is niet passend bij het constructief bouwen aan een inclusieve samenleving. 'Dat iets kan of mag betekent niet dat het moet'. Het MDRA ziet ongelijke behandeling niet als incidenteel en individueel, maar als een structureel maatschappelijk fenomeen. De kern van het werk van het MDRA is daarom altijd pogen te komen tot een duurzame oplossing voor alle partijen.

Missie

Het MDRA is er om discriminatie te registreren, te bestrijden, in de openbaarheid te brengen en te voorkomen. Het MDRA zet zich actief, outreachend en laagdrempelig in voor preventie en bestrijding van discriminatie en de maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen. Alle activiteiten die worden uitgevoerd, dragen bij aan een inclusieve samenleving waarin iedereen als gelijkwaardig burger wordt behandeld, met respect wordt bejegend en gelijke kansen heeft. Het MDRA is de enige voorziening die vanuit een wettelijk kader opereert in de regio Amsterdam. Het MDRA verricht haar werkzaamheden voor verbinding en tegen discriminatie op alle gronden en terreinen in de regio Amsterdam en de omliggende regiogemeenten. Alle burgers, zonder aanzien des persoons, kunnen bij ons terecht voor klachtbehandeling en verbindende acties. De missie is dat iedereen in de regio ons kent en onze expertise kent en erkent.

Afkomst / Arbeid

Casus 3: **Uitzendbureau wijst man af vanwege 'voorkomen'**

Na het succesvol doorlopen van een sollicitatieprocedure bij een uitzendbureau in Amsterdam, wordt cliënt verteld dat hij digitaal een arbeidsovereenkomst toegestuurd krijgt. Ook is hem bedrijfskleding verstrekt. Cliënt is in de veronderstelling dat hij op korte termijn in dienst zal treden. Na twee weken niets te hebben vernomen, neemt hij contact op met het uitzendbureau. Tijdens het gesprek met een intercedent wordt aan hem verteld dat hij toch niet is aangenomen en dat het te maken heeft met zijn voorkomen. Hij heeft dit gesprek opgenomen. Cliënt dient een klacht in bij het MDRA omdat hij het gevoel heeft dat dat zijn Marokkaanse afkomst een rol heeft gespeeld. Er wordt afgesproken dat het MDRA een brief stuurt naar het uitzendbureau, waarin ze in de gelegenheid worden gesteld om hun verhaal te doen. Het uitzendbureau laat in hun reactie op de brief weten dat cliënt niet is afgewezen vanwege zijn Marokkaanse afkomst: "Met voorkomen is gedoeld op zijn houding en gedrag". Tijdens de sollicitatieprocedure zou cliënt een negatieve indruk op het team achtergelaten hebben. Cliënt is het niet eens met de reactie van het uitzendbureau, omdat hij tijdens de procedure op geen enkel moment is aangesproken op zijn houding en gedrag. Tevens hebben ze cliënt in de waan gelaten dat hij was aangenomen, aangezien hij de bedrijfskleding na de procedure heeft ontvangen. Op het moment van uitgifte van het jaarverslag is dit nog een lopende zaak.

3. Uitgangspunt en wettelijke taken

Op de sociale kaart Amsterdam-Amstelland neemt het MDRA een bijzondere plaats in omdat het daar de enige instelling is die vanuit een wettelijk kader via de gemeentes van de regio Amsterdam gesubsidieerd wordt. Deskundigheid op het terrein van discriminatie en klachtbehandeling en bemiddelingsexpertise op het terrein van discriminatie/ongelijke behandeling is er gebundeld. Burgers, organisaties en bedrijven kunnen er terecht met vragen, meldingen en klachten, ongeacht het terrein waarop zij uitsluiting en discriminatie hebben ervaren en/of waargenomen.

Uitgangspunt

Het uitgangspunt van het MDRA is het vormen van een expertisecentrum, dat middels uitoefening van haar wettelijke taken een bijdrage levert aan het tegengaan van uitsluiting en aan ruimte en acceptatie van anders-zijn.

Wettelijke taken

In de Wet Gemeentelijke Anti-Discriminatievoorzieningen (WGA, 2009) is vastgelegd dat iedere anti-discriminatievoorziening twee wettelijke taken heeft:

1. onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun discriminatieklacht
2. registratie van klachten en in de openbaarheid brengen van cijfers en analyses

Om de twee wettelijke taken naar behoren te kunnen verrichten is het nodig dat het MDRA zichtbaar en laagdrempelig is voor burgers en organisaties in de gehele regio. Daar heeft het MDRA in 2017 werk van gemaakt.

Afkomst / Horeca

Casus 4: **Geweigerd om Turkse afkomst**

Bij een nieuwe club in het centrum van Amsterdam willen cliënt en vier vrienden gaan stappen. De eerste twee jongens zonder migratieachtergrond komen zonder problemen binnen, cliënt (ook zonder migratieachtergrond) is de derde in de rij. De beveiliger vraagt aan hem of hij alleen is, waarop hij aangeeft dat hij bij de twee jongens hoort die zojuist zijn binnen gelaten. De beveiliger kijkt naar twee vrienden van cliënt die achter hem staan, wanneer hij vraagt "Hoor je ook bij hen?". Cliënt zegt dat hij inderdaad hoort bij de twee jongens die achter hem staan. Vervolgens mogen alle drie de jongens niet naar binnen. Voor cliënt is het duidelijk dat hij niet naar binnen mag, omdat hij bij de twee jongens hoort met een Turkse afkomst. Het MDRA en gemeente Amsterdam hebben de afspraak dat meldingen met betrekking tot horecagelegenheden, ter info worden doorgestuurd naar de afdeling Openbare Orde en Veiligheid (OOV). Bij klachten waar de veroorzakende wederpartij niet reageert, wordt er gericht een mystery guest onderzoek ingezet. Op basis van de gegevens van het MDRA en de mystery guest gegevens kan OOV handhaven.

4. Klachtbehandeling: en daarbij behorende diensten

- Intake casus
- Psychosociale 1e opvang
- Valideren trauma
- Tijdige doorverwijzing indien hiervoor meer hulp noodzakelijk is
- Inhoudelijke klachtbehandeling
- Hoor wederhoor procedure
- Advies tijdens en na een procedure, maar op de achtergrond
- Discretie
- Bemiddeling tussen partijen
- Afspraken over duurzame oplossingen bij de veroorzaker
- Verankering in beleid van de veroorzaker → gedragscodes en klachtenregelingen
- Trainingen bij veroorzakende partij (als additioneel product)
- Hulp bij het doen van aangifte/volgen van aangifte
- Mogelijkheid begeleiding CRM-procedure

De meeste klachten worden telefonisch en per e-mail ingediend. Met het bieden van een psychosociale 1e opvang en trauma validering start ons aanbod. Dan wordt op basis van de gelijkebehandelingswetgeving ook getoetst of, uitgaande van de melding, sprake is van onderscheid op een van de discriminatiegronden die mogelijk onder die wetgeving vallen. Als daar sprake van lijkt te zijn en melder het wenst, start het MDRA de klachtbehandeling. Onderzoek vindt o.a. plaats middels hoor en wederhoor. Ook eigen onderzoek en onderzoek op locatie door het MDRA behoort tot de mogelijkheden en vindt plaats indien zinvol.

Aanpak op maat

De klachtbehandeling is maatwerk. Samen met de indiener van de klacht wordt bepaald wat de beste strategie is. Soms is dat na een of meer gesprekken alleen de registratie van de klacht. Meestal bestaat dit echter uit een uitgebreide inzet van het MDRA, tot het optimaal haalbare is bereikt. Het optimaal haalbare is in de ideale situatie: een duurzame oplossing. Vast eerste onderdeel in de klachtbehandeling is het informeren over de rechtspositie. Zo weten veel mensen niet dat discriminatie strafbaar is en blijkt bijvoorbeeld dat werkgevers noch werknemers vaak niet weten dat de werkgever gehouden is een discriminatievrije werkvloer te bieden. Bij een discriminerende collega of klant kan een werkgever dus niet volstaan met 'dit moeten jullie zelf uitvechten.'

Casus 5: Foute Pieten in het ziekenhuis

Rond de Sinterklaasperiode loopt cliënte in een Amsterdams ziekenhuis langs de kinderafdeling, als zij tot haar grote verbazing overal Zwarte Pieten ziet hangen, met de stereotype kenmerken: zwart geschminkte gezichten, zwarte afro pruiken en gouden oorringen. Cliënte schrikt hiervan. Kinderen en ouders zouden hier niet mee geconfronteerd moeten worden. Ze belt met haar klacht naar het MDRA met de vraag wat er op korte termijn gedaan kan worden, aangezien het twee dagen voor Sinterklaasavond is. Cliënte zou graag zien dat het ziekenhuis de decoratie aanpast of weghaalt, het voelt voor vele kinderen en hun bezoek zeer onprettig. De klachtbehandelaar schrijft een brief aan het ziekenhuis, waarin o.a. staat dat een ziekenhuis voor iedereen is en iedereen zich er veilig moet voelen. In de brief wordt, namens cliënt, de nadruk gelegd op het korte tijdsbestek en wordt er vriendelijk doch dringend verzocht om de afbeeldingen aan te passen of te verwijderen. Direct na het versturen van de brief volgt er een telefonische reactie van het ziekenhuis. Zij zijn geschrokken van de klacht, waren niet op de hoogte van de versieringen en hebben direct alle afbeeldingen van Zwarte Piet verwijderd. Het ziekenhuis zal de versieringen in de toekomst ook niet meer gebruiken. Na dit positieve gesprek stelt het MDRA cliënte op de hoogte die blij verrast is met de uitkomst. Naar aanleiding van deze klacht overweegt het MDRA, in het kader van een duurzame oplossing, contact op te nemen met alle ziekenhuizen in Amsterdam, om te kijken of we in 2018 alle ziekenhuizen Zwarte Piet vrij kunnen krijgen, zodat iedereen zich veilig voelt in het ziekenhuis.

Ondersteuning en hulp op de achtergrond

Het MDRA komt niet altijd zichtbaar in beeld. Het coachen van cliënten bij het aankaarten van het probleem, is soms een voor cliënt veilige en dus goede eerste stap. Zo kan het MDRA een brief opstellen die namens de cliënt wordt verstuurd of de cliënt begeleiden bij het aangaan van het gesprek met bijvoorbeeld een discriminerende collega, een leidinggevende of directeur van een school. Dit kan een goede aanpak zijn bij een klacht waarbij de angst van de klager voor represailles of nadelen voor de klachtindiener of zijn/haar kind of omgeving te groot is om het MDRA zichtbaar te laten optreden. Op de achtergrond kan het MDRA voor een scala aan situaties een bijdrage leveren aan het vinden van een oplossing en/of aan het de-escaleren van een conflict.

Werkwijze bij indiening van een klacht

Als er wordt afgesproken dat het MDRA een schriftelijke klacht indient, dan start het MDRA de vertrouwelijke klachtbehandeling, op basis van het principe van hoor en wederhoor. Dit houdt in een transparant, onpartijdig onderzoek binnen een redelijke termijn waarbij alle betrokkenen worden gehoord.

Indien de situatie zich ervoor leent en bij beide partijen de bereidheid daartoe bestaat, organiseert het MDRA een bemiddelingsgesprek. Wanneer kan worden vastgesteld dat er sprake is van discriminatie, worden er nieuwe afspraken gemaakt en/of passende maatregelen genomen. Een klacht kan leiden tot het invoeren of aanpassen van huisregels, een gedragscode of een klachtenregeling. Zo zorgt het MDRA voor méér dan alleen een incidenten-aanpak. In diverse conflicten kan een klacht er tevens toe leiden dat het MDRA een eenmalige voorlichtings- en/of discussiebijeenkomst organiseert, ter vergroting van het bewustzijn inzake discriminatie en ter voorkoming van verder ongewenst gedrag. Dit ter afsluiting van de klachtbehandeling. Wanneer de veroorzaker een uitgebreid ondersteunend aanbod wenst, moet dit additioneel gefinancierd worden door de veroorzaker. Een klachtbehandeling door het MDRA is en blijft discreet, ook ná de procedure. Dat maakt het voor de wederpartij vaak aantrekkelijk om mee te werken.

Verzoeken om een oordeel aan het College voor de Rechten van de Mens (CRM)

Leidt een klacht niet tot het gewenste resultaat, werkt de veroorzaker niet mee, of is er sprake van een principiële kwestie waarover geen oordelen zijn uitgesproken, dan kan het MDRA overgaan tot het indienen van een verzoek om een oordeel bij het CRM. Het CRM is bevoegd om een oordeel te geven over zaken waarop de gelijkebehandelingswetgeving van toepassing is. De oordelen van het CRM zijn niet bindend, maar worden in de regel wel in acht genomen door de wederpartij. De uitspraken van het CRM worden altijd openbaar gemaakt, dit in tegenstelling tot de uitkomsten bij het MDRA. In een deel van de oordelen waarbij het CRM onderscheid constateert, neemt de verweerder geen maatregelen. Dit betekent niet dat de verzoeker per definitie met lege handen komt te staan. De verzoeker kan namelijk met het oordeel van het CRM naar de rechter gaan. De rechter hoeft het oordeel van het CRM niet te volgen, maar het komt regelmatig voor dat de rechter het oordeel van het CRM in de besluitvorming betrekt en in lijn daarmee uitspraak doet.

Gedragscodes en klachtenregelingen

Bij het indienen van een klacht bij bedrijven en organisaties vraagt het MDRA tevens aandacht voor het onderwerp discriminatie in gedragscodes en klachtenregelingen. Beiden zijn onmisbare instrumenten om discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden. Op deze wijze kan het indienen van een klacht tegelijkertijd leiden tot algehele verbeteringen op beleidsniveau binnen de organisatie. Het MDRA geeft bedrijven en organisaties advies over het opstellen van huisregels, gedragscodes en klachtenregelingen en kan deze ook in opdracht opstellen.

Beperking / Huisvesting

Casus 6: Plaatsing voetgangerssluis maakt huis ontoegankelijk

Dochter van cliënt is buitenshuis grotendeels afhankelijk van een rolstoel. Tot op heden was het huis van de dochter van cliënt goed toegankelijk. Dat verandert als er in de VvE-vergadering wordt medegedeeld dat het complex zou worden afgesloten met een voetgangerssluis. Het doel van de sluis is om scooters en fietsers te weren van het plein voor de centrale toegang. Niet veel later zijn er hekken geplaatst op twee hellingen leidend naar de centrale toegang. De hekken hebben tot gevolg dat de toegang tot het huis wordt belemmerd voor de dochter van cliënt. Cliënt vertelt dat het een onleefbare situatie is: haar dochter kan haar eigen huis niet meer in! Cliënt neemt contact op met het bestuur van de VvE maar die zeggen de sluis niet te willen verwijderen. Vandaar dat cliënt besluit een klacht in te dienen bij het MDRA. In het onderzoek naar de toegankelijkheid van het complex treedt het MDRA in contact met cliëntenbelang, het stadsdeelkantoor, de gemeente en een indicatieadviesbureau. De conclusie van het onderzoek is dat de VvE de hekken in principe mag plaatsen omdat het eigen terrein is, maar ook dat het zeer wenselijk is dat de sluis wordt verwijderd, om de ingang toegankelijk te maken voor mensen met een beperking. Het MDRA neemt contact op met de voorzitter van de VvE en licht het wettelijk kader, in combinatie met het VN-verdrag toe. De voorzitter geeft nogmaals aan de sluis niet te gaan verwijderen. Hij gelooft namelijk niet dat iemand er hinder van ondervindt. Wel wil hij de sluis in stemming brengen in de volgende VvE-vergadering. Helaas kiest de meerderheid van de bewoners van het complex ervoor de sluis te willen houden. De VvE wil geen verdere medewerking verlenen aan de klachtbehandeling van het MDRA. MDRA verwijst cliënt naar een advocaat.

5. Klachten

Tabel 1 / Aantal klachten

	2016	2017
Klachten over discriminatie	*821*	*1.036*

In tabel 2 is het aantal klachten over 2016 en 2017 uitgesplitst naar de gronden waar het onderscheid betrekking op heeft. Het MDRA heeft in 2017 aanzienlijk meer meldingen ontvangen dan in 2016. Het MDRA heeft een reeks van gesprekken gehad met vertegenwoordigers van diverse belangenorganisaties die wilden onderzoeken hoe geloofwaardig en toegankelijk het MDRA is. Dit heeft klachten opgeleverd die naar volle tevredenheid zijn behandeld. Ook hebben doorverwijzingen en mond-tot-mondreclame tot meer klachten geleid. Het MDRA heeft gehoor gegeven aan de opdracht van de gemeenten om zichtbaarder en toegankelijker te worden in algemene zin. Dat heeft eveneens geleid tot een toename van meldingen. Het MDRA heeft in 2017 definitief afgerekend met het imago van een hoogdrempelige organisatie die slechts klachten registreert en niet doet aan effectieve klachtbehandeling. Het MDRA heeft in 2017 de meeste meldingen van individuele klachten over discriminatie ontvangen op grond van afkomst/huidskleur. In vergelijking met 2016 is er een opvallende daling te constateren in de meldingen over seksuele geaardheid. Het grotere aantal in 2016 was te wijten aan de anti-homo flyer die in Amsterdam-west in 2016 is verspreid. In 2017 is er op die gronden geen soortgelijke 'bulk-melding' geweest. Er is wél een 'bulk-melding' binnengekomen over misbruik van de naam van een religieuze hindoeïstische viering, te weten Holi, voor een Dance Event met "...drank, drugs en losbandigheid", zoals melders dat beschreven.

Tabel 2 / Discriminatiegrond van de klacht

Grond	**2016**	**2017**
Afkomst/huidskleur	*314*	*392*
Waarvan Anti-zwart racisme	*/*	*191*
Waarvan "discriminatie van mensen met een Noord-Afrikaans uiterlijk"	*/*	*55*
Geslacht	*58*	*53*
Beperking of chronische ziekte	*52*	*43*
Moslimdiscriminatie	*39*	*42*
Leeftijd	*44*	*37*
Seksuele geaardheid	*169*	*25*
Antisemitisme	*45*	*16*
Nationaliteit	*9*	*13*
Politieke gezindheid	*14*	*6*
Burgerlijke staat	*1*	*5*
Godsdienst: Christendom	*2*	*3*
Godsdienst: Jodendom	*2*	*2*
Godsdienst: Rastafari	*1*	*2*
Levensovertuiging	*1*	*2*
Arbeidsduur & -contract	*1*	*-*
*Godsdienst: overig**	*2*	*352*
Overig	*67*	*43*
Totaal	**821**	**1.036**

* Collectieve klacht over misbruik van de naam van een religieus hindoeïstische viering Holi.

Tabel 2 laat zien dat de echte stijging zit bij afkomst/huidskleur, het aantal individuele klachten is in 2017 met 78 meldingen gestegen in vergelijking met 2016. Wij moeten constateren dat moslimdiscriminatie in omvang niet veel is gestegen maar in de mate van onverschrokkenheid van het verdrag van de veroorzaker wel. Ook kan het MDRA uit de inhoud van de meldingen afleiden dat er overlap zit tussen discriminatie van mensen met een Noord-Afrikaans uiterlijk en moslimdiscriminatie. Deze groep mensen wordt de ene keer op hun afkomst gediscrimineerd en de andere keer op hun godsdienst. Bij

afkomst/huidskleur, moslimdiscriminatie en seksuele geaardheid is het opvallend dat medeburgers in geval van discriminatiezaken in de openbare ruimte vrijwel nooit ingrijpen, handelen, de politie bellen, of iets zeggen. Dat maakt het geheel nog pijnlijker voor deze slachtoffers van discriminatie.

Toelichting gronden:

Afkomst/huidskleur

In 2017 heeft het MDRA 392 klachten ontvangen over discriminatie op grond van afkomst/huidskleur. Bij 191 van deze klachten ging het om anti-zwart racisme. Van de 392 klachten gingen 55 over racisme gericht op mensen van Noord-Afrikaanse afkomst. De overige klachten betroffen bijvoorbeeld mensen van Turkse, Midden- en Oost-Europese en Aziatische afkomst.

Godsdienst/levensovertuiging

Veruit de meeste individuele meldingen op grond van godsdienst en levensovertuiging gaan over moslimdiscriminatie. Bij deze vorm van discriminatie moet men denken aan een vrouw die niet wordt aangenomen omdat ze uit geloofsovertuiging een hoofddoek draagt. Ook kan men denken aan tegen personen gerichte scheldpartijen, intimidatie of geweld in de openbare ruimte gepaard gaande met beledigingen over de islam of over moslims. Ook over het openbaar vervoer en de commerciële dienstverlening kwamen meldingen over moslimdiscriminatie binnen. In omvang zijn meldingen op grond van moslimdiscriminatie niet veel gestegen maar in de mate en onverschrokkenheid wél. Verder is er een zogenaamde 'bulk-melding' binnengekomen over misbruik van de naam van een religieuze hindoeïstische viering, te weten Holi, voor een dance event met "drank, drugs en losbandigheid" zoals melders dat beschreven. Dit is een lopende zaak, met tegenstrijdige belangen, waaronder commerciële.

Geslacht

Bij de klachten op basis van deze discriminatiegrond gaat het veelal om vrouwen met minder gunstige arbeidsvoorwaarden dan mannen. Discriminatie op grond van zwangerschap valt eveneens onder deze grond zoals ontslag in de proeftijd, of geen contractverlenging na het bekendmaken van de zwangerschap. Discriminatie van mannen ten opzichte van vrouwen doet zich soms voor bij de werving- en selectie voor representatieve en administratieve functies. In de vacature ontbreekt de verplichte man/vrouw-vermelding en wordt er als vanzelfsprekend vanuit gegaan dat de meest geschikte kandidaat een vrouw is 'gezien de aard van de werkzaamheden'. Ook transgenders die ongelijk worden behandeld kunnen bescherming ontlenen aan het verbod van onderscheid op grond van geslacht. In 2017 zijn er twee klachten behandeld over discriminatie van transgenders.

Geslacht: Transgender / Arbeid

Casus 7: Geen contractverlenging door operatie

Cliënt is werknemer van een klein bedrijf in Amsterdam en ondergaat drie weken voor het aflopen van zijn contract een Falloplastiek (vrouw naar man) operatie. De werkgever is zeer tevreden over het functioneren van cliënt en biedt hem enkele dagen voor zijn operatie een nieuw tijdelijk contract aan. Ze zijn overeengekomen dat het contract in gaat als cliënt hersteld is van zijn operatie. Uiteindelijk heeft hij ongeveer een maand een uitkering ontvangen, waarna hij weer op tijdelijke basis in dienst is getreden bij de werkgever. In juni bleek dat cliënt opnieuw geopereerd moest worden. De verhoudingen zijn sindsdien verslechterd, omdat de werkgever de werknemer verwijt te hebben verzwegen dat hij opnieuw een operatie zou moeten ondergaan. De werkgever weigert in eerste instantie akkoord te gaan met ziekteverlof, omdat die het ziet als cosmetische operatie. De werkgever zegt tegen cliënt dat hij spijt heeft dat hij hem een nieuw contract heeft gegeven. Op het moment dat cliënt een klacht indient bij het MDRA loopt zijn contract alweer bijna af. Op basis van de omstandigheden gaat cliënt er niet vanuit dat hij een nieuw contract krijgt. Cliënt is teleurgesteld door de manier waarop de werkgever heeft gehandeld. Cliënt wenst niet dat wij contact opnemen met zijn werkgever, wel wil hij advies en bijstand. Het MDRA heeft hem psychosociale 1e opvang geboden en zo bijgestaan in het proces. Cliënt heeft zijn baan helaas niet kunnen behouden.

Beperking of chronische ziekte

Klachten worden geregistreerd op grond van beperking of chronische ziekte, wanneer het onderscheid gebaseerd is op de (verondersteide) lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking van de melder. Een derde van de klachten op grond van een beperking of chronische ziekte heeft, ondanks de inwerkingtreding van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een beperking, betrekking op uitsluiting van een dienst of voorziening.

Leeftijd

Er is sprake van een lichte afname van klachten over leeftijdsdiscriminatie. De meerderheid van de klachten over leeftijdsdiscriminatie heeft betrekking op de arbeidsmarkt. In de praktijk onttrekt het selectieproces zich weliswaar grotendeels aan elk toezicht en oudere kandidaten kunnen relatief eenvoudig worden afgewimpeld met een neutrale standaardformulering zoals 'kandidaten die beter aan het profiel voldoen'. Het besef is er bij werkgevers wel steeds meer dat er in een vacaturetekst alleen een leeftijdsvermelding mag worden opgenomen als die met een legitieme reden wordt gemotiveerd.

Seksuele geaardheid

Bij klachten over discriminatie vanwege seksuele geaardheid kan het gaan om homo-, hetero- of biseksuele geaardheid. Er is een grote daling te zien in het aantal meldingen op grond van seksuele geaardheid, wat samenhangt met het feit dat er in 2016 veel meldingen door het MDRA zijn ontvangen over een anti-homo flyer die in Amsterdam-west was verspreid. Daarnaast ontving het MDRA in 2016 ook een fors aantal klachten naar aanleiding van discriminerende teksten die waren geuit door de Vrije Democratische Partij Zaanstad, over onder andere homoseksualiteit. In 2017 is er geen soortgelijke 'bulk-melding' geweest.

Antisemitisme

Onder antisemitisme registreert het MDRA meldingen over incidenten waaruit een negatieve houding spreekt of visie wordt geuit ten aanzien van Joden. Hoewel antisemitisme noch in het Wetboek van Strafrecht noch in de AWGB als aparte grond is opgenomen, hebben de ADV's ervoor gekozen hiervan een aparte categorie te maken. In 2016 hield het merendeel van de klachten over antisemitisme, net als bij de meldingen op grond van seksuele geaardheid, verband met discriminerende teksten van de Vrije Democratische Partij Zaanstad. In 2017 was er van een dergelijke 'bulk-melding' geen sprake, waarmee de daling in het aantal meldingen verklaard kan worden.

Nationaliteit

Klachten komen doorgaans van mensen die geen Nederlandse nationaliteit of slechts een tijdelijke verblijfsvergunning hebben. Zij melden dat bepaalde goederen en diensten niet voor hen beschikbaar zijn of tegen minder gunstige voorwaarden dan voor klanten die wel de Nederlandse nationaliteit hebben of een verblijfsvergunning hebben voor onbepaalde tijd. In deze zaken heeft het MDRA onderzoek gedaan waaruit blijkt dat in enkele gevallen een melder met een tijdelijke verblijfsvergunning inderdaad niet dezelfde rechten heeft ten gevolge van zijn of haar status. Een voorbeeld hiervan is een telefoonabonnement.

Politieke gezindheid

Klachten over discriminatie vanwege iemands politieke gezindheid gaan bijvoorbeeld over vijandige bejegening of over het weigeren van diensten. Iemands politieke gezindheid kan worden afgeleid uit uitingen of lidmaatschap(pen) van politieke bewegingen.
Klachten over intimidatie en bedreiging tijdens de onrustige periode rond de Erdogan-Gulencontroverse zijn hier een voorbeeld van en leverden in 2016 het grootste aandeel in de klachten op grond van politieke gezindheid. De daling in het aantal klachten over discriminatie op grond van politieke gezindheid is dan ook te verklaren uit het feit dat er in 2017 geen dergelijke 'bulk-melding' is ontvangen.

Burgerlijke staat

De grond burgerlijke staat heeft in principe betrekking op onderscheid bij de in Nederland erkende vormen van samenlevingsverbanden, bijvoorbeeld een samenlevingscontract. Onderscheid tussen mensen mét kinderen en mensen zonder kinderen, kan echter ook leiden tot onderscheid op grond van burgerlijke staat, omdat gehuwde mensen gemiddeld vaker kinderen hebben dan ongehuwde mensen.

Arbeidscontract en arbeidsduur

Onderscheid op grond van 'arbeidscontract' heeft veelal betrekking op het nadelig behandelen van personen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst.
Onderscheid op grond van 'arbeidsduur' heeft betrekking op het nadelig behandelen van personen met een parttime dienstverband ten opzichte van personen met een fulltime dienstverband.

Overige gronden

Naast de wettelijke discriminatiegronden genoemd in de wet, omvat het registratiesysteem ook een restcategorie voor 'andere niet-wettelijke gronden'. Hieronder zijn klachten opgenomen van personen die worden benadeeld op een grond die (soms vooralsnog) niet onder de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving valt. Het gaat dan om de meest uiteenlopende kenmerken waarop is gediscrimineerd, zoals op basis van uiterlijk (bijvoorbeeld tatoeages of haardracht), Amsterdams accent, sociale positie, onvoldoende assertiviteit en vaardigheden, inkomen, woonplaats of kledingstijl.

Afkomst / Buurt - wijk

Casus 8: Vrouw krijgt bezoek van mannen die zich voordoen als "de Kinderbescherming"

Een gezin, met twee kinderen, is onlangs verhuisd. In de nieuwe buurt voelt het gezin zich niet thuis en veilig, door verschillende incidenten die plaatsvonden als de vader aan het werk was. Tijdens het eerste incident staan er twee mannen voor haar deur die zeggen dat ze medewerkers van de Raad van de Kinderbescherming zijn, laten zichzelf binnen en kijken in haar woning omdat haar kinderen veel zouden krijsen en huilen. Mevrouw en haar man bellen nadien de kinderbescherming. Door de Raad wordt verteld dat er nooit een bezoek is geweest op dat adres. Niet veel later komen dezelfde mannen weer en belt mevrouw gelijk de politie. De mannen rennen weg. Ook worden er regelmatig spullen van de familie vernield en is er een rookbom in de achtertuin aangestoken waarna de daders riepen: "Uitroken die Marokkanen". De vrouw voelt zich niet meer veilig, vooral omdat de incidenten vooral plaatsvinden als ze alleen thuis is. Het MDRA biedt de radeloze ouders psychosociale 1e opvang. Met goedkeuring van cliënt is contact opgenomen met de gemeente, politie en de woningcorporatie. In samenwerking met deze partijen wordt er alvast gekeken naar een urgentieverklaring waardoor de familie kan verhuizen naar een andere wijk. Onder meer door het vastbijten van het MDRA in de zaak, zijn er geen voorvallen meer geweest. Hierdoor heeft cliënt besloten vooralsnog niet te verhuizen. Naar aanleiding van deze klacht wordt er gekeken naar hoe de leefbaarheid voor mensen die "anders-zijn" in de wijk verbeterd kan worden, om gelijke incidenten in de toekomst te voorkomen.

Tabel 3 / Klachten per gemeente uitgesplitst naar discriminatiegrond

Grond	Amsterdam	Amstelveen	Diemen	Uithoorn	Ouder-Amstel	Aalsmeer	N.v.t.*	Totaal
Afkomst/huidskleur	314	16	7	4	3	1	47	**392**
Geslacht	47	-	1	-	-		5	**53**
Godsdienst en levensovertuiging	39	5	4	1	-	1	1	**51**
Beperking of chronische ziekte	34	3	1	1	1	-	3	**43**
Leeftijd	26	4	-	-	-	2	5	**37**
Seksuele geaardheid	19	1	-	-	2	1	2	**25**
Antisemitisme	9	1	1	1	-	-	4	**16**
Nationaliteit	12	1	-	-	-	-		**13**
Politieke gezindheid	5	1	-	-	-	-	-	**6**
Burgerlijke staat	4	1	-	-	-	-	-	**5**
Arbeidsduur & - contract	-	-	-	-	-	-	-	**-**
Godsdienst overig	352	-	-	-	-	-	-	**352**
Overig	27	1	1	1	2	1	10	**43**
Totaal	**888**	**34**	**15**	**8**	**8**	**6**	**77**	**1.036**

Tabel 4 / Uitsplitsing naar terrein en grond van de klacht

Terrein \ Grond	Afkomst/huidskleur	Geslacht	Godsdienst en levensovertuiging	Beperking of chronische ziekte	Leeftijd	Seksuele geaardheid	Antisemitisme	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Burgerlijke staat	Arbeidsduur & - contract	Godsdienst overig	Overig	Totaal
Arbeid	103	32	10	2	23	3	2	2	-	-	-	-	9	**186**
Publieke en politieke opinie	93	1	8	-	-	1	5	-	5	-	-	-	3	**116**
Collectieve voorzieningen	43	3	5	11	4	1	-	-	-	3	-	-	10	**80**
Commerciële dienstverlening	31	6	3	6	2	2	1	6	-	1	-	-	4	**62**
Openbare ruimte	16	3	17	-	2	10	1	1	-	-	-	-	3	**53**
Onderwijs	27	2	5	8	1	-	1	1	-	1	-	-	-	**46**
Buurt/Wijk	18	2	-	-	-	4	1	-	1	-	-	-	3	**29**
Media/Reclame	17	1	2	2	3	1	1	-	-	-	-	-	-	**27**
Horeca/Amusement	12	2	-	3	-	1	-	-	-	-	-	-	3	**21**
Sport en recreatie	7	-	-	2	-	1	3	1	-	-	-	-	2	**16**
Politie/AVIM/OM	10	-	-	3	-	1	-	1	-	-	-	-	-	**15**
Huisvesting	4	1	-	5	1	-	-	1	-	-	-	-	2	**14**
Privésfeer	8	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	**10**
Horeca overig	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	352	-	**352**
Overig	3	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	4	**9**
Totaal	**392**	**53**	**51**	**43**	**37**	**25**	**16**	**13**	**6**	**5**	**0**	**352**	**43**	**1.036**

Toelichting op de terreinen:

Publieke/politieke opinie

Dit betreft klachten over uitspraken van bijvoorbeeld politici, publieke personen, columnisten, veelal geuit in de media, tijdens demonstraties of in publicaties (kranten, boeken, tijdschriften). Uitgangspunt voor het MDRA bij het in behandeling nemen is dat de uitingen onnodig kwetsend of grievend zijn over groepen in de samenleving die door de non-discriminatiebepalingen in de strafwetgeving worden beschermd. Een voorbeeld van klachten op dit terrein, zijn de ontvangen klachten over de uitlatingen van programmamaker Prem Radhakishun over politica Sylvana Simons.

Arbeid

- Werving en selectie: gehanteerde functie-eisen, inhoud en verloop van de sollicitatieprocedure.
- Arbeidsbemiddeling: het handelen of nalaten door organisaties zoals uitzendorganisaties en werving- en selectiebureaus, waarbij sprake is van benadeling.
- Werkvloer: de dagelijkse interactie in bedrijven veelal op de werkvloer, contacten met collega's, leidinggevenden en klanten. Voorbeelden zijn discriminerende opmerkingen, pesterijen en het uitsluiten van collega's.
- Arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden: alle afspraken tussen werkgever en werknemer waarbij sprake is van benadeling, zoals over salaris, arbeidstijden, pauzetijden, takenpakket, functiewaardering, pensioen, kinderopvang en kledingvergoeding.
- Promotie en doorstroming: bijvoorbeeld hogere functies of vaste aanstellingen die niet aan mensen met een migratie-achtergrond worden toegekend.
- Ontslag: denk aan het niet verlengen van tijdelijke contracten van vrouwen die aan hun werkgever kenbaar hebben gemaakt dat zij zwanger zijn.

Bij het MDRA komen relatief veel klachten binnen over discriminatie op de arbeidsmarkt. Vandaar dat wij op verzoek van de gemeente Amsterdam een cijfermatig overzicht hebben verstrekt van arbeidsmarktdiscriminatie in de regio Amsterdam. Daarbij is een top 10 gemaakt van branches waar deze vorm van discriminatie het meest voorkomt. Op nummer één staat de zakelijke dienstverlening, wat vrijwel uitsluitend uitzendbureaus betreft. Op de tweede plek staan openbaar bestuur en overheidsdiensten, zijnde lokale overheid. Op nummer drie staat het personenvervoer. Naar aanleiding van deze signalen hebben enkele uitzendbureaus het MDRA eind 2017 laten weten mee te willen werken aan verbetering van hun werkprocessen. Ook heeft het MDRA relatief veel tijd besteed aan een grote hoeveelheid individuele meldingen over discriminatie bij een grote organisatie in Amsterdam, op grond van afkomst/huidskleur. De klachten gaan over stelselmatig slechte doorgroeimogelijkheden, intimidatie door managers, beklagenswaardige arbeidsomstandigheden en veiligheid.

Leeftijd / Arbeid

Casus 9: Te oud voor traineeship bij maatschappelijke organisatie

Er staat een vacature online voor een traineeship bij een grote maatschappelijke profit-organisatie. Cliënte reageert er met veel enthousiasme op omdat haar werkervaring volgens haar perfect aansluit op de functie. De organisatie bedankt haar voor haar sollicitatie en geeft aan dat er veel belangstelling voor de functie is geuit. Enige tijd later ontvangt ze een afwijzing. Vol verbazing belt ze de organisatie om een toelichting te krijgen. Ze geven aan dat ze een e-mail zullen sturen met onderbouwing van de afwijzing. In de e-mail staat dat ze over een goed profiel beschikt maar dat ze in het selectieproces de voorrang hebben gegeven aan andere kandidaten, omdat zij jonger zijn dan cliënte. Deze keuze zou rechtvaardig zijn omdat het een traineeship betreft. Cliënte dient een klacht in bij het MDRA waarna er contact wordt gelegd met de organisatie. Het komt tot een bemiddelingsgesprek, waar de organisatie aanvoert dat leeftijd geen rol heeft gespeeld en dat de persoon die de e-mail heeft verstuurd geen kennis had van de selectieprocedure. De organisatie wilt wel excuses aanbieden voor het ongemak. Deze excuses is niet afdoende voor cliënte, ze wilt dat de organisatie toegeeft dat leeftijd een doorslaggevende rol heeft gespeeld. Aan het eind van het gesprek steekt de directeur van de organisatie hand in eigen boezem en biedt zijn excuses aan. Ook wilt hij haar graag compenseren. Ze mag een gratis training volgen in het buitenland. Cliënte is blij met het resultaat.

Commerciële dienstverlening

De klachten kunnen gaan over het personenvervoer (bijvoorbeeld discriminatie door bestuurders, controleurs of door medepassagiers die niet ingrijpen), de detailhandel (bijvoorbeeld onheuse bejegening door winkelpersoneel), de financiële dienstverlening (bijvoorbeeld weigering van een hypotheek of lening). Deze klachten kunnen betrekking hebben op vijandige bejegening, belediging, maar gaan vooral over uitsluiting van dienstverlening.

Collectieve voorzieningen

Klachten over niet-commerciële organisaties of overheidsinstanties zoals gemeentelijke diensten en voorzieningen, stadsdeelkantoren, instanties op het gebied van sociale zekerheid (bijvoorbeeld SVB, UWV). Klachten over instanties op het gebied van gezondheidszorg zoals bijvoorbeeld GGD, huisartsen, ziekenhuizen, bedrijfsartsen. Klachten over instanties op het gebied van welzijn zoals maatschappelijk werk en sociaal cultureel werk.

Openbare ruimte

Klachten over discriminatie in de openbare ruimte spelen zich veelal af op straat, in het verkeer, bij metrostations, bushaltes en op de markt. Het gaat bijvoorbeeld om scheldpartijen waarbij personen op straat allerhande racistische dan wel anderszins discriminerende verwensingen naar hun hoofd geslingerd krijgen. Bij bekladdingen gaat het om discriminatoire leuzen en tekens die op objecten in de openbare ruimte zijn aangebracht, bijvoorbeeld viaducten, reclamezuilen, bushokjes en bankjes.

LHBTI / Openbare ruimte

Casus 10: "Homo's hebben geen voorrang"

Cliënt staat in het centrum van Amsterdam met zijn fiets aan de hand te wachten bij een oversteekplaats. Op het moment dat cliënt voor een stilstaande taxi wil oversteken, trekt de bestuurder op en laat hij cliënt hevig schrikken. Wanneer cliënt zich naar het open raam van de bestuurder begeeft en vraagt waarom hij optrekt, terwijl cliënt toch zeker voorrang heeft, antwoordt de taxichauffeur met: "Homo's hebben geen voorrang!". Cliënt dient een klacht in bij het MDRA. De klachtbehandelaar beschikt over het kenteken. Cliënt heeft geen aangifte gedaan en wil niet dat de chauffeur vervolgd wordt. Cliënt wenst wel dat de taxichauffeur wordt aangesproken en dat er bewustwording wordt gecreëerd bij taxichauffeurs. Het MDRA is momenteel aan het onderzoeken of de mogelijkheid er is om een grote groep taxichauffeurs via taxicentrales hiertoe bereid te krijgen.

Onderwijs

Klachten over te lage schooladviezen, toelating, inschrijving, bejegening, belediging, krenking, benadeling door docenten/directies/medeleerlingen worden vrijwel altijd ingediend door ouders van leerlingen.
Problemen bij het krijgen van een stageplek die bijvoorbeeld te maken hebben met achternaam en vermeende migratie-achtergrond vallen hier niet onder. Een stageovereenkomst wordt beschouwd als arbeidsovereenkomst en valt om die reden onder het terrein arbeid.

Buurt/wijk

Deze klachten gaan vaak over (soms langlopende) interetnische conflicten in een buurt of tegen een persoon of hele familie met een migratie-achtergrond. In enkele gevallen gaat het hier om getreiter van LHBTI-bewoners door andere bewoners.

Horeca/amusement

Klachten over horeca en amusement betreffen meestal discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en veronderstelde religie (islam) bij het toelatingsbeleid en de bejegening van clubs, cafés, restaurants, evenementen, theaters, etc. Voorbeelden van 'smoezen' waarvan vermoed wordt dat deze gebruikt worden om discriminatie te verbloemen zijn:

- alleen toegang voor vaste klanten;
- voor mannen alleen toegang mét vrouw;
- het is vol, behalve voor mensen op de gastenlijst;
- je bent dronken, je reageert agressief

In 2015 heeft de gemeente Amsterdam een preventief mystery guest onderzoek uitgevoerd. Bij een aantal van de onderzochte zaken was sprake van toegangsweigering zonder transparante reden of verwijzing naar het deurbeleid. Bij sommige zaken heeft daarom in 2016 een tweede mystery guest bezoek plaatsgevonden. Vanwege de uitkomsten van dit vervolgonderzoek is het MDRA in 2017 gestart om samen met Stichting Nachtburgemeester een plan voor te bereiden dat tot nu toe structureel wordt voor Amsterdammers met een migratie-achtergrond. Of dit plan doorgezet wordt in 2018 hangt samen met diverse factoren waarbij continuïteit een belangrijke is.

Media/reclame

Klachten over uitingen in de media hebben betrekking op het medium in kwestie (tv, radio, internet, bladen) en niet op de uitingen die door het medium doorgegeven worden. Bijvoorbeeld: een klacht over een tv-programma waarin een politicus bepaalde uitspraken doet, wordt geregistreerd met als terrein 'publieke/politieke opinie' als de klacht zich richt op de uitingen van de politicus. Als de klacht zich richt op het programma, omdat dit de politicus een podium verschaft, dan wordt de klacht geregistreerd met als terrein 'media/reclame'.
Klachten over reclame kunnen gaan over uitingen die bijdragen aan het in stand houden van bepaalde vooroordelen, zoals het op stereotype wijze afbeelden van bepaalde groepen.

Politie/AVIM/Openbaar Ministerie

Klachten over discriminatie door de politie, de Afdeling Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel (AVIM), de Koninklijke Marechaussee en het Openbaar Ministerie. De meeste van de 15 klachten gaan over bejegening, belediging en soms geweld, het niet willen opnemen van aangifte van discriminatie ondanks de aanwijzing om dat wel te doen, en het staande houden of aanhouden op basis van etnische profilering. Naast terrein 'Politie/AVIM/Openbaar Ministerie' zijn er ook 9 klachten waar één van de bovengenoemde partijen de veroorzaker is, maar de klacht zich op een ander terrein afspeelt. Dat betekent dat er in totaal 24 klachten over deze mogelijke veroorzakers zijn binnengekomen in 2017, die door het MDRA onderzocht werden.

Huisvesting

Klachten over huisvesting gaan vooral over de weigering van bemiddeling op discriminerende gronden, bij woonruimtes en de weigering van toewijzing van woningen. Een kleiner deel gaat over het handelen of juist niet handelen door woningcorporaties. Dit is een "taai terrein", daar verhuurorganisaties (wooncorporaties, makelaars etc.) discriminatie niet snel willen zien als een terrein waarop zij iets zouden moeten betekenen.

Sport/recreatie

Klachten over discriminatie in de sport kunnen betrekking hebben op bijvoorbeeld scheld- en/of vechtpartijen op of rond het sportveld, met een discriminerende aanleiding of een discriminerend karakter. Maar klachten kunnen ook gaan over de ontoegankelijkheid en discriminatoire, uitsluitende omgangsvormen en bejegening/beledigingen bij sportverenigingen, ten nadele van bepaalde groepen. Grond is in de meeste gevallen afkomst/huidskleur. Onder recreatie valt bijvoorbeeld een stadspark, camping en volkstuin.

Privésfeer

Klachten die zich afspelen in de privésfeer vallen weliswaar buiten het wettelijk kader als het gaat om discriminatie, maar vragen soms, in uiterste gevallen, toch om interventies als brieven, gesprekken en/of bemiddeling door het MDRA. Deze klachten hebben voornamelijk betrekking op discriminatoire bejegening binnen (ex-)relaties of (ex-)familieverbanden. Interventies kunnen vergaande ellende voorkomen daar waar andere professionals, vanwege handelingsverlegenheid, niet interveniëren.

Antisemitisme / Arbeid

Casus 11: Ontslagen vanwege Joodse afkomst

Client woont en werkt in Zuid-Afrika als hij door een uitzendbureau wordt benaderd of hij in Nederland wil werken. Na lang wikken en wegen besluiten cliënt en zijn vrouw de stap te wagen. Een aantal dagen nadat hij aankomt in Nederland is er voor cliënt een rondleiding door Amsterdam geregeld. De assistent-manager rijdt hem langs alle bezienswaardigheden in Amsterdam, als hij opeens, terwijl ze in de Joodse buurt rondrijden, zegt: "Je moet oppassen voor je geld met die Joden" en een 'neusgebaar' maakt. Client is geschrokken. Hij en zijn vrouw zijn Joods, maar dat weet de assistent-manager niet. Cliënt vindt deze opmerking en het gebaar raar, maar hij zoekt er verder niets achter. "Ik ben ook een Jood", zegt cliënt. Tijdens de eerste werkdag voelt cliënt zich echter totaal niet op zijn gemak. Hij wordt aan zijn lot overgelaten, niemand komt naar hem toe en hij krijgt geen werk toebedeeld. Hij hoort in de wandelgangen ook dat er antisemitische opmerkingen worden gemaakt als hij langsloopt. Cliënt voelt zich met de dag ongelukkiger, hij heeft alles opgegeven voor deze baan en hij heeft het gevoel dat sinds zij weten dat hij Joods is, ze hem anders behandelen. Client wordt binnen zijn proeftijd ontslagen. In het ontslaggesprek zegt zijn manager: "Uw denken maakt me bang" en "Uw denken maakt me gek." Cliënt dient telefonisch een klacht in bij het MDRA. De klachtbehandelaar biedt cliënt psychosociale ondersteuning. Er is afgesproken dat het MDRA een klachtbrief naar de voormalige werkgever van cliënt stuurt, waarin de klacht van cliënt wordt toegelicht. Ook wordt de werkgever gewezen op het wettelijk kader, in verband met de gemaakte opmerkingen. Op het moment van uitgifte van dit jaarverslag loopt deze zaak nog.

Tabel 5 / Aard van de klacht

Aard	2016	2017
Omstreden behandeling	*344*	*696*
Vijandige bejegening	*406*	*303*
Geweld	*18*	*13*
Bedreiging	*16*	*3*
Overig	*37*	*21*
Totaal	**821**	**1.036**

- Er is sprake van vijandige bejegening als er uitingen worden gedaan van opvattingen, gedragingen en daden waarbij sprake is van discriminatoir onderscheid, dat kwetsend is of als zodanig wordt ervaren, angst of commotie teweeg kan brengen. De bejegening kan zowel mondeling als schriftelijk plaatsvinden.
- Bij omstreden behandeling worden mensen beperkt in de toegang tot diensten en voorzieningen of worden daar in het geheel van uitgesloten.
- Bij geweld gaat het niet alleen om daadwerkelijk geweld, maar eveneens om pogingen tot geweld waarbij discriminatie een rol speelt.
- Onder bedreiging vallen zowel mondelinge als schriftelijke uitingen gericht tegen personen of uitingen op objecten, waarbij gerefereerd wordt aan een discriminatiegrond.
- De categorie overig betreft incidenten die niet onder één van bovenstaande categorieën vallen.

Tabel 6 / Uitsplitsing naar discriminatiegrond en aard van de klacht

	Omstreden behandeling	*Vijandige bejegening*	*Geweld*	*Bedreiging*	*Overig*	**Totaal**
Afkomst/huidskleur	163	214	7	-	8	392
Geslacht	45	7	1	-	-	53
Godsdienst en levensovertuiging	13	34	2	2	-	51
Beperking of chronische ziekte	38	4	-	-	1	43
Leeftijd	34	1	-	-	2	37
Seksuele geaardheid	4	17	3	1	-	25
Antisemitisme	1	14	-	-	1	16
Nationaliteit	11	1	-	-	1	13
Politieke gezindheid	3	3	-	-	-	6
Burgerlijke staat	5	-	-	-	-	5
Arbeidsduur & - contract	0	-	-	-	-	0
Godsdienst overig	352	-	-	-	-	352
Overig	27	8	-	-	8	43
Totaal	696	303	13	3	21	1.036

6. Informatie, advies en voorlichting over discriminatie

Advies wordt op verzoek gegeven aan burgers, bedrijven, brancheorganisaties, scholen en gemeenten over de aanpak van discriminatie en vooroordelen. Een belangrijke activiteit is het geven van voorlichting over het MDRA en wat nu de discriminatiegronden zijn die in artikel 1 van de Grondwet genoemd worden en waarvoor men bij het MDRA terecht kan. Het is PR en maakt burgers bewust. Tabel 7 geeft een overzicht van het aantal informatieverzoeken en adviesvragen dat door het MDRA in behandeling is genomen. De vergrote zichtbaar- en toegankelijkheid van het MDRA heeft geleid tot een snelle toename van verzoeken vanuit media, politieke partijen, ministeries, gemeenten, jongerenwerkorganisaties, moskeebesturen, LHBTI-belangenorganisaties, regionale hogescholen en belangenorganisaties. Het MDRA wordt inmiddels gezien, ingeschakeld en bevraagd als een onafhankelijk expertisecentrum op het gebied van discriminatie voor de regio Amsterdam.

Tabel 7 / Informatieverzoeken en adviezen

	2016	**2017**
Informatieverzoeken en adviezen	277	341

Tabel 8 / Informatieverzoeken en adviezen per gemeente 2016 en 2017

Gemeente	**2016**	**2017**
Amsterdam	139	218
Amstelveen	7	10
Aalsmeer	5	5
Diemen	5	9
Uithoorn	4	7
Ouder-Amstel	1	7
*Landelijk**	116	85
Totaal	277	341

Tabel 9 / Informatieverzoeken en adviezen uitgesplitst naar doel

Doel van informatie	**2017**
Voorlichting/presentatie	93
Advies	45
Aanpak klacht	45
Interview	33
Cijfers	22
Onderzoek	15
Project	11
Studieopdracht	9
Anders	41
Totaal	341

*Betreft onder andere verzoeken van landelijke organisaties, zoals pers en ministeries naar aanleiding van activiteiten van het MDRA in de Amsterdamse regio.

7. Voorlichtingen en trainingen op maat

Het verzorgen van voorlichtingen, trainingen en workshops op maat voor diverse groepen en organisaties in de regio Amsterdam is weliswaar geen wettelijk taak maar wel een met enige regelmaat voorkomende vraag. Het MDRA geeft daarom, mits additioneel gefinancierd, op verzoek gastlessen in het onderwijs, voorlichting en trainingen op maat o.a. op scholen, aan organisaties en bedrijven. Hiernaast kunnen (samenwerkings-) projecten worden geïnitieerd en uitgevoerd. In 2017 heeft dit alles in aantal minder plaats gevonden dan in voorgaande jaren. De capaciteit is in sterke mate benut ten dienste van klachtbehandeling, het ingaan op informatie- en adviesverzoeken en PR.

Beeldbepalend

Begin 2016 heeft het MDRA op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de methodiek 'Beeldbepalend' ontwikkeld. De methodiek bestaat uit een training voor docenten aan het mbo (hoe om te gaan met en hoe te reageren op discriminerende uitlatingen) en een training voor mbo-studenten (vergroten van weerbaarheid tegen negatieve beeldvorming, stereotypen en vooroordelen bij het betreden van de arbeidsmarkt). Ook in 2017 is MDRA projectleider geweest van het pilotproject Beeldbepalend. Zoals volgend uit het programma van eisen dat is opgesteld door het ministerie van SZW heeft het MDRA een training voor docenten en studenten in het mbo ontwikkeld in het kader van de Aanpak jeugdwerkloosheid, pijler City Deal. De gemeente Amsterdam is een van de vijf steden die zich hebben gecommitteerd aan deze City Deal. Het MDRA heeft haar jarenlange ervaring op het gebied van discriminatie ingezet in dit project. Studenten kregen meer grip op negatieve beeldvorming. Stereotypen kunnen niet worden veranderd, maar door inzicht en kennis hebben de studenten geleerd hier beter mee om te gaan. Docenten werden getraind in het bespreekbaar maken van en reageren op aan discriminatie gerelateerde thema's, zodat hun handelingsverlegenheid op dit gebied werd verminderd. In 2017 zijn er door het MDRA twaalf trainingen verzorgd voor dit project, bestaande uit zes trainingen voor studenten in het mbo-onderwijs en zes trainingen aan docenten in het mbo-onderwijs. Alle trainingen zijn geëvalueerd met de deelnemers, de trainers en de docenten van de studenten. Trainers, deelnemers, docenten en studenten zijn positief over de inhoud van de trainingen. Op basis van de uitkomsten van de evaluaties is het trainingsmateriaal verbeterd en aangepast. Het materiaal is gedigitaliseerd, klaar voor gebruik en kan worden ingezet door mbo-instellingen in het hele land.

Dag van het mbo

Op de 'Dag van het mbo' laat Nederland zien wat het beroepsonderwijs te bieden heeft. Het initiatief van de MBO Raad, SBB, het ministerie van OCW en de MBO Academie wordt elk jaar in november georganiseerd en heeft een vast onderdeel: MBO City. Het grootste congres voor professionals (o.a. stagebegeleiders, directeuren van scholen en praktijkbegeleiders) in het mbo. Het MDRA heeft daar 23 november op verzoek een interactieve training met rollenspel verzorgd. Thema was stagediscriminatie. Handvatten zijn aangereikt waarmee professionals uit de voeten kunnen om discriminatie door leerwerkplekwerkgevers te voorkomen en bestrijden.

8. Amsterdam en de regiogemeenten

8.1 Amsterdam

Amsterdam, een relatief klein compact gebied, telt 853.312 inwoners (CBS, 2017). Het aantal verschillende nationaliteiten (180) in de gemeente behoort tot de hoogste ter wereld. De stad kent een enorme diversiteit, complexiteit en snelheid als het gaat om bevolkingssamenstelling, veranderingen en uitdagingen. De complexiteit en heftigheid van de diverse casus is vaak zeer tijdrovend en vraagt onophoudelijk om strategisch opereren, tussen partijen, politiek, ambtenarij, media en activistengroepen. Dat Amsterdam, als de stad bij uitstek met ruimte voor anders-zijn, als voorloper beschouwd zou moeten worden in de strijd voor verbinding en tegen uitsluiting, behoeft geen nader betoog. De noodzaak zoals geuit in het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie, om ADV's een

veel krachtiger en effectievere rol te laten spelen bij de preventie en bestrijding van discriminatie, vraagt om een outreachende aanpak hetgeen het MDRA is gestart, het verzamelen van signalen, een intensieve klachtbehandeling, met voorlichting en duurzame oplossing als sluitstuk in een klachttraject. Alleen zo is er sprake van kracht, effectiviteit en duurzaamheid.

Tabel 10 / Totaal aantal klachten Amsterdam

	2016	2017
Klachten over discriminatie	*475*	*888*

Zoals in tabel 10 te zien is, heeft het MDRA 888 klachten ontvangen in 2017 van melders die woonachtig zijn in de gemeente Amsterdam. Binnen de gemeente Amsterdam is een bulk-melding binnengekomen over misbruik van de naam van een religieuze hindoeïstische viering, te weten Holi. Belangrijk om te vermelden is dat er een relatief grote en zorgelijke stijging is op grond van afkomst/huidskleur.

Tabel 11 / Discriminatiegrond van de klacht

Grond	***2017***
Afkomst/huidskleur	*314*
Waarvan Anti-zwart racisme	*149*
Waarvan discriminatie van mensen met een Noord-Afrikaans uiterlijk	*49*
Geslacht	*47*
Godsdienst en levensovertuiging	*39*
Beperking of chronische ziekte	*34*
Leeftijd	*26*
Seksuele geaardheid	*19*
Nationaliteit	*12*
Antisemitisme	*9*
Politieke gezindheid	*5*
Burgerlijke staat	*4*
Arbeidsduur & -contract	*-*
Godsdienst overig	*352*
Overig	*27*
Totaal	**888**

Uit tabel 12 blijkt dat melders die woonachtig zijn in de gemeente Amsterdam, vooral discriminatieklachten hebben ingediend die betrekking hebben op de terreinen: arbeid, horeca/amusement, publieke en politieke opinie, en collectieve voorzieningen.

Tabel 12 / Terrein van de klacht

Terrein	**2017**
Arbeid	*157*
Publieke en politieke opinie	*82*
Collectieve voorzieningen	*60*
Commerciële dienstverlening	*48*
Openbare ruimte	*47*
Onderwijs	*37*
Buurt/Wijk	*25*
Media/Reclame	*23*
Politie/AVIM/OM	*14*
Horeca/Amusement	*12*
Huisvesting	*11*
Privésfeer	*8*
Sport en recreatie	*7*
Horeca overig	*352*
Overig	*5*
Totaal	**888**

Tabel 13 / Aard van de klacht

Aard	**2017**
Omstreden behandeling	*627*
Vijandige bejegening	*233*
Geweld	*13*
Bedreiging	*3*
Overig	*12*
Totaal	**888**

8.2 Amstelveen

Tabel 14 / Totaal aantal klachten Amstelveen

	2016	2017
Klachten over discriminatie	*31*	*34*

Zoals in tabel 14 te zien is, heeft het MDRA 34 klachten ontvangen in 2017 van melders die woonachtig zijn in de gemeente Amstelveen. Uit tabel 15 blijkt dat ongeveer de helft van deze klachten discriminatie op grond van afkomst/huidskleur betrof. Andere gronden waarover het MDRA klachten heeft ontvangen door melders uit de gemeente Amstelveen zijn godsdienst en levensovertuiging, leeftijd en beperking of chronische ziekte.

Tabel 15 / Discriminatiegrond van de klacht

Grond	2017
Afkomst/huidskleur	*16*
Waarvan Anti-zwart racisme	*4*
Waarvan "discriminatie van mensen met een Noord-Afrikaans uiterlijk"	*2*
Godsdienst en levensovertuiging	*5*
Leeftijd	*4*
Beperking of chronische ziekte	*3*
Seksuele geaardheid	*1*
Antisemitisme	*1*
Nationaliteit	*1*
Politieke gezindheid	*1*
Burgerlijke staat	*1*
Geslacht	*-*
Arbeidsduur & -contract	*-*
Overig	*1*
Totaal	**34**

Uit tabel 16 blijkt dat melders die woonachtig zijn in de gemeente Amstelveen vooral discriminatieklachten hebben ingediend die betrekking hebben op de terreinen: collectieve voorzieningen en commerciële dienstverlening. Het betreft voornamelijk expats woonachtig in Amstelveen die uitgesloten worden.

Tabel 16 / Terrein van de klacht

Terrein	2017
Collectieve voorzieningen	*8*
Commerciële dienstverlening	*5*
Horeca/Amusement	*3*
Arbeid	*3*
Buurt/Wijk	*3*
Sport en recreatie	*3*
Media/Reclame	*2*
Onderwijs	*2*
Huisvesting	*2*
Privésfeer	*1*
Publieke en politieke opinie	*1*
Openbare ruimte	*1*
Politie/AVIM/OM	*-*
Totaal	**34**

Tabel 17 / Aard van de klacht

Aard	2017
Omstreden behandeling	*21*
Vijandige bejegening	*13*
Geweld	*-*
Bedreiging	*-*
Overig	*-*
Totaal	**34**

8.3 Aalsmeer

Tabel 18 / Totaal aantal klachten Aalsmeer

	2016	2017
Klachten over discriminatie	*11*	*6*

Zoals in tabel 18 te zien is, heeft het MDRA 6 klachten ontvangen in 2017 van melders die woonachtig zijn in de gemeente Aalsmeer. Uit tabel 19 blijkt dat er klachten zijn ontvangen over discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, godsdienst en levensovertuiging en afkomst/huidskleur.

Tabel 19 / Discriminatiegrond van de klacht

Grond	2017
Leeftijd	2
Seksuele geaardheid	1
Godsdienst en levensovertuiging	1
Afkomst/huidskleur	1
Waarvan Anti-zwart racisme	-
Waarvan "discriminatie van mensen met een Noord-Afrikaans uiterlijk"	-
Geslacht	-
Beperking of chronische ziekte	-
Antisemitisme	-
Nationaliteit	-
Politieke gezindheid	-
Burgerlijke staat	-
Arbeidsduur & -contract	-
Overig	1
Totaal	**6**

Uit tabel 20 blijkt dat melders die woonachtig zijn in de gemeente Aalsmeer, discriminatieklachten hebben ingediend die betrekking hebben op de terreinen: arbeid, horeca/amusement, publieke en politieke opinie en media/reclame.

Tabel 20 / Terrein van de klacht

Terrein	2017
Arbeid	3
Publieke en politieke opinie	1
Horeca/Amusement	1
Media/Reclame	1
Collectieve voorzieningen	-
Commerciële dienstverlening	-
Buurt/Wijk	-
Sport en recreatie	-
Onderwijs	-
Huisvesting	-
Privésfeer	-
Openbare ruimte	-
Politie/AVIM/OM	-
Totaal	**6**

Tabel 21 / Aard van de klacht

Aard	2017
Omstreden behandeling	4
Vijandige bejegening	1
Geweld	-
Bedreiging	-
Overig	1
Totaal	**6**

8.4 Diemen

Tabel 22 / Totaal aantal klachten Diemen

	2016	2017
Klachten over discriminatie	*14*	*15*

Zoals in tabel 22 te zien is, heeft het MDRA 15 klachten ontvangen in 2017 van melders die woonachtig zijn in de gemeente Diemen. Uit tabel 23 blijkt dat er klachten zijn ontvangen over discriminatie op grond van afkomst/huidskleur, godsdienst en levensovertuiging, geslacht, beperking of chronische ziekte, leeftijd, seksuele geaardheid en antisemitisme.

Tabel 23 / Discriminatiegrond van de klacht

Grond	2017
Afkomst/huidskleur	*7*
Waarvan Anti-zwart racisme	*2*
Waarvan "discriminatie van mensen met een Noord-Afrikaans uiterlijk"	*-*
Godsdienst en levensovertuiging	*4*
Geslacht	*1*
Beperking of chronische ziekte	*1*
Leeftijd	*-*
Seksuele geaardheid	*-*
Antisemitisme	*1*
Nationaliteit	*-*
Politieke gezindheid	*-*
Burgerlijke staat	*-*
Arbeidsduur & -contract	*-*
Overig	*1*
Totaal	**15**

Uit tabel 24 blijkt dat melders die woonachtig zijn in de gemeente Diemen, discriminatieklachten hebben ingediend die betrekking hebben op de terreinen: arbeid, horeca/amusement, onderwijs, collectieve voorzieningen, commerciële dienstverlening en publieke en politieke opinie.

Tabel 24 / Terrein van de klacht

Terrein	2017
Arbeid	4
Horeca/Amusement	*4*
Onderwijs	*3*
Collectieve voorzieningen	*2*
Commerciële dienstverlening	*1*
Publieke en politieke opinie	*1*
Buurt/Wijk	*-*
Media/Reclame	*-*
Sport en recreatie	*-*
Huisvesting	*-*
Privésfeer	*-*
Openbare ruimte	*-*
Politie/AVIM/OM	*-*
Totaal	**15**

Tabel 25 / Aard van de klacht

Aard	2017
Omstreden behandeling	*12*
Vijandige bejegening	*2*
Geweld	*-*
Bedreiging	*-*
Overig	*1*
Totaal	**15**

8.5 Uithoorn

Tabel 26 / Totaal aantal klachten Uithoorn

	2016	2017
Klachten over discriminatie	5	8

Zoals in tabel 26 te zien is, heeft het MDRA 8 klachten ontvangen in 2017 van melders die woonachtig zijn in de gemeente Uithoorn. Uit tabel 27 blijkt dat er klachten zijn ontvangen over discriminatie op grond van afkomst/huidskleur, godsdienst en levensovertuiging, antisemitisme en beperking of chronische ziekte.

Tabel 27 / Discriminatiegrond van de klacht

Grond	2017
Afkomst/huidskleur	4
Waarvan Anti-zwart racisme	1
Waarvan "discriminatie van mensen met een Noord-Afrikaans uiterlijk"	1
Godsdienst en levensovertuiging	1
Antisemitisme	1
Beperking of chronische ziekte	1
Leeftijd	-
Seksuele geaardheid	-
Geslacht	-
Nationaliteit	-
Politieke gezindheid	-
Burgerlijke staat	-
Arbeidsduur & -contract	-
Overig	1
Totaal	8

Uit tabel 28 blijkt dat melders die woonachtig zijn in de gemeente Uithoorn, discriminatieklachten hebben ingediend die betrekking hebben op de terreinen: publieke en politieke opinie, politie/ AVIM/ OM, arbeid, huisvesting, horeca/amusement, en collectieve voorzieningen.

Tabel 28 / Terrein van de klacht

Terrein	2017
Publieke en politieke opinie	3
Politie/AVIM/OM	1
Arbeid	1
Huisvesting	1
Horeca/Amusement	1
Collectieve voorzieningen	1
Commerciële dienstverlening	-
Buurt/Wijk	-
Media/Reclame	-
Sport en recreatie	-
Onderwijs	-
Privésfeer	-
Openbare ruimte	-
Totaal	8

Tabel 29 / Aard van de klacht

Aard	2017
Vijandige bejegening	5
Omstreden behandeling	3
Geweld	-
Bedreiging	-
Overig	-
Totaal	8

8.6 Ouder-Amstel

Tabel 30 / Totaal aantal klachten Ouder-Amstel

	2016	2017
Klachten over discriminatie	2	8

Zoals in tabel 30 te zien is, heeft het MDRA 8 klachten ontvangen in 2017 van melders die woonachtig zijn in de gemeente Ouder-Amstel. Uit tabel 31 blijkt dat er klachten zijn ontvangen over discriminatie op grond van afkomst/huidskleur, seksuele geaardheid, beperking of chronische ziekte en een overige grond.

Tabel 31 / Discriminatiegrond van de klacht

Grond	**2017**
Afkomst/huidskleur	3
Waarvan Anti-zwart racisme	1
Waarvan "discriminatie van mensen met een Noord-Afrikaans uiterlijk"	-
Seksuele geaardheid	2
Beperking of chronische ziekte	1
Geslacht	-
Godsdienst en levensovertuiging	-
Leeftijd	-
Antisemitisme	-
Nationaliteit	-
Politieke gezindheid	-
Burgerlijke staat	-
Arbeidsduur & -contract	-
Overig	2
Totaal	8

Uit tabel 32 blijkt dat melders die woonachtig zijn in de gemeente Ouder-Amstel, discriminatieklachten hebben ingediend die betrekking hebben op de terreinen: sport en recreatie, collectieve voorzieningen, commerciële dienstverlening, horeca/ amusement, openbare ruimte, privésfeer en publieke en politieke opinie.

Tabel 32 / Terrein van de klacht

Terrein	**2017**
Sport en recreatie	2
Collectieve voorzieningen	1
Commerciële dienstverlening	1
Horeca/Amusement	1
Openbare ruimte	1
Privésfeer	1
Publieke en politieke opinie	1
Arbeid	-
Media/Reclame	-
Buurt/Wijk	-
Onderwijs	-
Huisvesting	-
Politie/AVIM/OM	-
Totaal	8

Tabel 33 / Aard van de klacht

Aard	**2017**
Omstreden behandeling	4
Vijandige bejegening	4
Geweld	-
Bedreiging	-
Overig	-
Totaal	8

9. Regionaal Discriminatie Overleg (RDO)

Het RDO is een landelijk afgesproken overleg dat in elke politieregio vier keer per jaar moet plaatsvinden. Het RDO bestaat uit een zaaksinhoudelijk deel en een beleidsmatig deel. De vertegenwoordigers van de gemeente zijn alleen aanwezig bij het beleidsmatig deel. Het voorzitterschap bij het zaaksoverleg ligt bij het OM. Bij het beleidsmatig deel zit de gemeente voor.

Zaaksinhoudelijk deel

Tijdens het zaaksinhoudelijk deel worden de meldingen en aangiften van discriminatie of met een discriminatieaspect in de regio Amsterdam besproken. De bevordering van een spoedige en vakkundige afhandeling staat centraal. Daartoe wordt aan de hand van een zaaksoverzicht informatie gedeeld over de inhoud, achtergrond en voortgang van de meldingen en aangiften. In de regio Amsterdam vindt al sinds 1997 een periodiek overleg plaats over discriminatiezaken tussen politie, OM en het MDRA. De insteek van het MDRA tijdens het RDO is om de afhandeling van zaken van haar cliënten, waarbij aangifte is gedaan bij de politie, te bespoedigen. Het MDRA adviseert en informeert cliënten over de aangifte en het strafrechtelijk traject. Zo kan het MDRA de vertegenwoordiger van de politie bijvoorbeeld vragen waarom een zaak is 'opgelegd' (d.w.z. geen opsporingsindicatie en de zaak is opgeborgen in het archief). Aan de vertegenwoordiger van het OM kan het MDRA vragen stellen over de juridische aspecten van de zaak en de behandeling door het OM of de rechtbank. Ook bij zaken die niet bekend zijn bij de politie of OM, verstrekt het MDRA geen informatie.

Beleidsmatig deel

Tijdens het beleidsmatig deel worden, onder aanvoering van de gemeente Amsterdam, overige niet zaaksgerelateerde, onderwerpen besproken. Onderwerp zijn alle discriminatie gerelateerde zaken waar de lokale overheid een rol in hoort te spelen en/of wil spelen. Onderwerpen zijn tevens landelijke ontwikkelingen op het gebied van de bestrijding van discriminatie of het gemeentelijk beleid op dit gebied in de regio Amsterdam.

10. Wettelijk kader

Discriminatie is in Nederland volgens de wet verboden. Dat is vastgelegd in artikel 1 van de Grondwet. Dit grondwetsartikel vormt de basis voor verschillende wetten en regels waaraan allen die zich in Nederland bevinden zich dienen te houden. De belangrijkste daarvan zijn de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) en een aantal artikelen in het Wetboek van Strafrecht.
Het MDRA neemt klachten in behandeling en registreert deze op de gronden en terreinen die vallen onder de gelijkebehandelingswetgeving.

Gelijkebehandelingswetgeving

Artikel 1 van de Grondwet is een algemene bepaling die het in de eerste plaats de overheid verbiedt om haar burgers te discrimineren. Om het recht op gelijke behandeling te garanderen, zowel tussen overheid en burgers als tussen burgers onderling, is artikel 1 van de Grondwet in de volgende wetten uitgewerkt:

1 Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM)
2 Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)
3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)
4 Wet gelijke behandeling op grond van beperking ('handicap') of chronische ziekte (WGBH/CZ)
5 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL)
6 Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)
7 Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

1. Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM)

Op 1 oktober 2012 is de WCRM in werking getreden. Bij deze wet is het CRM opgericht. In de wet zijn de taken, bevoegdheden, samenstelling en werkwijze van het College vastgelegd. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) is opgegaan in het CRM. De oordelen van het CRM zijn een belangrijke leidraad voor de behandeling van klachten door het MDRA.

2. Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

De wet is in september 1994 in werking getreden en biedt bescherming aan mensen die gediscrimineerd worden op grond van:

- godsdienst/levensovertuiging
- politieke gezindheid
- afkomst ('ras')
- geslacht
- nationaliteit
- hetero-, bi- of homoseksuele geaardheid
- burgerlijke staat

Bescherming van de AWGB kan alleen worden ingeroepen als het gaat om discriminatie op de volgende terreinen:

- Arbeid: zoals bij werving en selectie, bemiddeling, bejegening op het werk, arbeidsvoorwaarden, promotie en ontslag.
- Goederen en diensten: zoals wonen, welzijn, gezondheidszorg, cultuur, onderwijs, financiële dienstverlening, verzekeringsdiensten, winkelen, sporten en uitgaan.
- Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers, zoals makelaars, artsen en architecten.
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten: personen die belemmerd worden om lid te worden van een vakbond of een vereniging van beroepsgenoten kunnen hierop een beroep doen.
- Sociale bescherming: zoals uitkeringen, studiefinanciering. Personen die menen dat onderscheid is gemaakt op grond van afkomst ('ras') bij de sociale bescherming kunnen hierop een beroep doen.

3. Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)

De wet is in maart 1980 in werking getreden. De wet behandelt het verschil in behandeling tussen mannen en vrouwen op het werk: een werkgever mag niet discrimineren bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, bij de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de bevordering en het ontslag. Zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers kunnen een beroep doen op deze wet.

4. Wet gelijke behandeling op grond van beperking ('handicap') of chronische ziekte (WGBH/CZ)

De wet is in december 2003 in werking getreden. Personen die menen dat zij gediscrimineerd worden op grond van een beperking of een chronische ziekte kunnen een beroep doen op deze wet. De wet verplicht om, indien hierom is verzocht, doeltreffende aanpassingen te verrichten voor personen met een beperking of chronische ziekte, tenzij deze aanpassingen een onevenredige belasting vormen. Alle langdurige lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen vallen onder deze wet. Op deze wet kan alleen een beroep worden gedaan als sprake is van discriminatie op de volgende terreinen:

- Arbeid, zoals bij werving en selectie, bemiddeling, bejegening op het werk, arbeidsvoorwaarden, promotie en ontslag.

- Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers, zoals makelaars, artsen architecten.
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten.
- Beroepsonderwijs, zoals praktijkonderwijs, mbo-, hbo- en universitaire opleidingen.
- Basis- en voortgezet onderwijs (sinds 1 augustus 2009). Scholieren en leerlingen kunnen een beroep doen op de wet. De wet is niet van toepassing op het speciaal onderwijs.
- Wonen (sinds 15 maart 2009). De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: huurders en kopers. Bouwkundige of woontechnische aanpassingen vallen niet onder de wet.
- Openbaar vervoer (sinds 9 mei 2012). Trein-, bus- en metroreizigers kunnen een beroep op deze wet doen. Toelichting openbaar vervoer: omdat het gaat om veel voorzieningen
- die soms lang meegaan, of waarvan de aanpassing ingrijpend is, heeft de overheid gekozen voor een invoering in termijnen:
  - sinds 1 januari 2015 – toegankelijkheid van metrohaltes, metrostations en reisinformatie;
  - vanaf 1 januari 2016 – toegankelijkheid van bushaltes;
  - vanaf 1 januari 2020 – toegankelijkheid van trams, tramhaltes en treinstations;
  - vanaf 1 januari 2030 – toegankelijkheid van treinen.

In 2006 heeft de VN het Verdrag inzake de rechten van personen met een beperking opgesteld. Veel VN-staten, waaronder Nederland, hebben het verdrag ondertekend. Het is van grote betekenis voor mensen met een beperking, aandoening of ziekte. Het verdrag vereist dat zij in staat worden gesteld zelf de regie te voeren over hun eigen leven en daarbij eigen keuzes te maken. Zij moeten bovendien waar nodig kunnen rekenen op ondersteuning om op voet van gelijkheid mee te doen aan de samenleving. Ondertekening verplicht een land ervoor te zorgen dat mensen met een beperking gelijkwaardig aan de samenleving kunnen deelnemen. Het verdrag geldt echter pas in een land als de regering van dat land het verdrag heeft bekrachtigd (geratificeerd). Ondanks beloften van verschillende kabinetten heeft de Tweede Kamer pas eind 2015 en de Eerste Kamer in april 2016 groen licht gegeven voor de ratificatie van het VN-verdrag.

5. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL)

De wet is in mei 2004 in werking getreden en is bedoeld voor mensen die gediscrimineerd worden vanwege hun leeftijd, bijvoorbeeld omdat zij te jong of juist te oud zijn. Op deze wet kan alleen een beroep worden gedaan als sprake is van discriminatie op de volgende terreinen:

- Arbeid
- Het vrije beroep
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten
- Beroepsonderwijs

6. Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)

Deze wet is in november 1996 in werking getreden. De wet verbiedt een verschil in behandeling tussen deeltijders en voltijders op het werk, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging aanwezig is. Zowel werknemers die in voltijd als werknemers die in deeltijd werken kunnen een beroep doen op deze wet als zij ongelijk worden behandeld bij de voorwaarden waaronder een arbeidscontract wordt aangegaan, voortgezet of beëindigd.

7. Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

Deze wet is in november 2002 in werking getreden. De wet verbiedt een verschil in behandeling tussen werknemers met een vast arbeidscontract en werknemers met een tijdelijk arbeidscontact, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging aanwezig is.
Werknemers kunnen een beroep doen op deze wet als zij bij de arbeidsvoorwaarden ongelijk worden behandeld.

8. Uitzonderingen gelijkebehandelingswetgeving

In de bovengenoemde wetten zijn uitzonderingen opgenomen. Deze uitzonderingen zijn bedoeld om het maken van onderscheid onder bepaalde voorwaarden wel toe te staan.

Wetboek van Strafrecht

Het Wetboek van Strafrecht bepaalt onder meer dat je geen uitlatingen mag doen die discriminerend zijn en ook niet mag aanzetten tot haat en discriminatie. Indien er sprake is van strafbare discriminatie dan kan men hiervan aangifte doen bij de politie. De artikelen 137c t/m f en 429quater stellen de volgende vormen van discriminatie strafbaar:

- Artikel 137c: opzettelijke belediging van een groep mensen wegens hun afkomst ('ras'), hun godsdienst of levensovertuiging, hun hetero- of homoseksuele geaardheid ('gerichtheid') of hun beperking ('handicap').
- Artikel 137d: aanzetten tot haat tegen of discriminatie van mensen of gewelddadig optreden tegen persoon of goed van mensen wegens hun afkomst ('ras'), hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun hetero- of homoseksuele geaardheid ('gerichtheid') of hun beperking ('handicap').
- Artikel 137e: het openbaar maken, toezenden of verspreiden van uitlatingen of materiaal dat beledigend is voor een groep mensen wegens hun afkomst ('ras'), hun godsdienst of levensovertuiging, hun hetero- of homoseksuele geaardheid ('gerichtheid') of hun beperking ('handicap'). Indien de uitlating of het materiaal aanzet tot haat, discriminatie of geweld dan is dit naast bovengenoemde gronden ook strafbaar voor de grond geslacht.
- Artikel 137f: het deelnemen of steunen van activiteiten gericht op discriminatie van mensen wegens hun afkomst ('ras'), hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun hetero- of homoseksuele geaardheid ('gerichtheid') of hun beperking ('handicap')
- Artikel 137g: het in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf personen opzettelijk discrimineren wegens hun afkomst ('ras').
- Artikel 429quater is de niet opzettelijke variant van artikel 137g waarin naast de grond afkomst ('ras'), ook de gronden godsdienst, levensovertuiging, geslacht, hetero- of homoseksuele geaardheid ('gerichtheid') en beperking ('handicap') zijn opgenomen.

11. Financiën

In de Regiegroep "Toekomst ADV's" onder voorzitterschap van wijlen mw. Dr. Els Borst is in het richtinggevend advies "Perspectief op gelijke behandeling" (2007) onder andere gesteld dat per 400.000 inwoners er vanuit de Rijksoverheid in ieder geval €302.000 ter beschikking moet worden gesteld voor de uitvoering van de wettelijke taken bij een ADV.

De door de Regiegroep (2017) voorgestelde landelijke financiering van 12 miljoen euro voor de uitvoering van de wettelijke taken is opgevolgd voor een bedrag van 6 miljoen euro, toegevoegd als een niet geoormerkt richtbedrag aan het Gemeentefonds. Er wordt bij de financiering geen onderscheid gemaakt naar de soort regio, de mate van complexiteit of diversiteit. Ondertussen vraagt de regio Amsterdam, de samenleving en het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie om meer, verscherpte en effectieve inzet van o.a. het MDRA.

Het MDRA ontvangt jaarlijks een subsidie van de gemeente Amsterdam en de regiogemeenten Ouder-Amstel, Amstelveen, Aalsmeer, Uithoorn en Diemen. In 2017 heeft het MDRA daarnaast eenmalig subsidie ontvangen van het Ministerie van Sociale Zaken voor de uitvoering van een project. Het totale subsidiebedrag dat het MDRA voor 2017 heeft ontvangen bedraagt circa € 533.921.

Aan de subsidiegevers wordt jaarlijks de jaarrekening, voorzien van de vastgestelde accountantsverklaring, voorgelegd. De subsidies van de gemeenten zijn kostendekkend door een vooraf begroot en verantwoord financieel beleid.

De dienstverlening aan personen is gratis. Voor speciale additionele projecten en/ of opdrachten worden afzonderlijke contracten gesloten.

De kosten bestaan voor circa 79.2% uit personeelskosten, 8.6% uit huisvestings- en kantoorkosten, de resterende 12.2% wordt aangewend voor overige kosten en reserveringen.

12. Organisatie en Bestuur

Het MDRA wordt geleid door de directeur, die als eindverantwoordelijke voor de resultaten van het bureau, verantwoording aflegt aan het bestuur. De organisatie (6 fte) bestaat uit de directeur van het MDRA en acht consulenten discriminatiezaken. Het bestuur houdt toezicht op de belangen van de organisatie in de ruimste zin des woord, binnen de grenzen van de statuten, ter verwezenlijking van het organisatiedoel nodig of wenselijk.

Directeur: Lucienne Gena
Medewerkers:

Stagiaires: 2

Bestuur
Voorzitter: Jacobien Vreekamp
Penningmeester: Vincent Verkoelen
Algemene bestuursleden:
Guity Mohebbi
Harry Koster
Mitchell Esajas

Colofon

Dit jaarverslag is samengesteld en uitgegeven door:
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA)
Oostenburgervoorstraat 142, 1018 MR Amsterdam
Telefoonnummer: 020 638 55 51
E-mailadres: discriminatie@mdra.nl
Website: www.mdra.nl

Redactie

MDRA

Artikel 1 van de Grondwet

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst / huidskleur ('ras'), geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

© 2018 Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, internet of op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van het MDRA.

N,A,H,V
ACCOUNTANTS

uitgebracht

Aan het bestuur van
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Amsterdam
inzake
jaarbericht 2017

Amsterdam
7 maart 2018

N A H V
ACCOUNTANTS

INHOUDSOPGAVE

		Pagina
1	Opdracht	3
2	Algemeen	4
3	Resultaat	5
4	Financiële positie	6
1	**JAARVERSLAG OVER 2017**	8

JAARREKENING

1	Balans per 31 december 2017	10
2	Staat van baten en lasten over 2017	11
3	Kasstroomoverzicht 2017	12
4	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	13
5	Toelichting op de balans per 31 december 2017	16
6	Toelichting op de staat van baten en lasten over 2017	20

OVERIGE GEGEVENS

1	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	24

N A H V

ACCOUNTANTS

P.F. van Noort AA
E.R. van Dijk AA
J.M. Bavius AA
R.C. Stofberg AA RB
Drs. J.P. Weijer AA

Aan het bestuur van
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Oostenburgervoorstraat 142
1018 MR Amsterdam

Kenmerk	*Behandeld door*	*Datum*
18.017		7 maart 2018

Geacht Bestuur,

Hierbij brengen wij verslag uit over boekjaar 2017 met betrekking tot de stichting.

1 OPDRACHT

Ingevolge uw opdracht hebben wij de jaarrekening 2017 van uw stichting, waarin begrepen de balans met tellingen van € 112.635 en de staat van baten en lasten sluitende met een resultaat van € 22.661, gecontroleerd.

Voor de controleverklaring verwijzen wij u naar het hoofdstuk "Overige gegevens" op pagina 25 van dit rapport.

N,A,H,V
ACCOUNTANTS

2 ALGEMEEN

2.1 Bedrijfsgegevens

Het uitgangspunt van de stichting is het vormen van een centrum, dat een bijdrage levert aan het verdraagzaam samenleven van verschillende bevolkingsgroepen en dat aangeeft hoe discriminatie kan worden bestreden.

Het doel van de stichting is het in openbaarheid brengen en bestrijden van discriminatie in de ruimste zin des woords in de regio Amsterdam-Amstelland op grond van ras, godsdienst, seksuele gerichtheid, levensovertuiging, leeftijd, nationaliteit, geslacht, politieke gezindheid, handicap, etcetera. En verder al hetgeen in de ruimste zin verband houdt met het verdraagzaam samenleven van de verschillende bevolkingsgroepen.

De stichting tracht het doel ondermeer te bereiken door middel van onderzoek, overleg en bemiddeling, het geven van advies, cursussen en voorlichting alsmede het instellen van een meldpunt waar burgers telefonisch en op andere wijze klachten over discriminerend gedrag kunnen melden.

2.2 Bestuur

Per balansdatum wordt het bestuur gevoerd door:
A.J.M. Zoutman - Vreekamp: Voorzitter
A. Koster
G. Mohebbi
V. Verkoelen: Penningmeester
M.O. Esajas

2.3 ANBI status

De Belastingdienst heeft de stichting vanaf 1 januari 2014 aangemerkt als algemeen nut beogende instelling (ANBI).

Deze beslissing geldt voor onbepaalde tijd maar kan herzien worden bij het niet meer voldoen aan de voorwaarden.

2.4 Vrijstelling belastingen

De stichting heeft een vrijstelling voor omzetbelasting en vennootschapsbelasting.

2.5 Meerjarige subsidie

De gemeente Amsterdam heeft de stichting op 10 december 2015 een meerjarige subsidie verleent voor de jaren 2016 tot en met 2018. De subsidie bedraagt voor 2016 maximaal € 420.000 en is in voorschotten uitbetaald. Voor deze subsidie dient er een verantwoording te worden ingediend bij de gemeente. De uiterlijke datum voor het indienen van deze verantwoording is 25 maart 2019. In het vierde kwartaal van 2017 is wederom voor 2018 een subsidie toegekend van € 420.000.

2.6 Bestemming van de winst 2017

Het batig saldo over 2017 bedraagt € 22.661 tegenover een batig saldo over 2016 van € 35.242.
De bespreking van het resultaat is opgenomen op pagina 5.
De voorgestelde resultaatbestemming is opgenomen onder de overige reserves (4).

N,A,H,V
ACCOUNTANTS

3 RESULTAAT

3.1 Vergelijkend overzicht

Het resultaat over 2017 bedraagt € 22.661 tegenover € 35.242 over 2016. De resultaten over beide jaren kunnen als volgt worden samengevat:

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016	Verschil 2017	Verschil realisatie-begroting 2017
	€	€	€	€	€
Baten					
Subsidiebaten	499.813	500.000	509.701	-9.888	-187
Overige baten	34.108	12.500	90.123	-56.015	21.608
Bruto-omzetresultaat	533.921	512.500	599.824	-65.903	21.421
Lasten					
Besteed aan de doelstellingen					
Project Beeldbepalend / D-Tour	17.259	-	66.229	-48.970	17.259
Project deurbeleid	-	-	96	-96	-
	17.259	-	66.325	-49.066	17.259
Beheer en administratie					
Personeelslasten	409.889	433.050	410.852	-963	-23.161
Afschrijvingen materiële vaste activa	794	378	79	715	416
Huisvestingslasten	30.076	33.232	32.663	-2.587	-3.156
Exploitatielasten	1.235	270	480	755	965
Kantoorlasten	16.103	11.770	26.380	-10.277	4.333
Verkooplasten	8.707	8.200	3.355	5.352	507
Algemene lasten	26.813	24.400	23.359	3.454	2.413
Som der lasten	493.617	511.300	497.168	-3.551	-17.683
Resultaat	23.045	1.200	36.331	-13.286	21.845
Financiële baten en lasten	-384	-1.200	-1.089	705	816
Saldo	22.661	-	35.242	-12.581	22.661

De verschillen tussen realisatie en begroting zijn afdoende toegelicht.

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

4 FINANCIËLE POSITIE

Uit de balans is de volgende financieringsstructuur af te leiden:

	31-12-2017	31-12-2016
	€	€
Beschikbaar op lange termijn:		
Kapitaal	60.935	38.274
Waarvan vastgelegd op lange termijn:		
Materiële vaste activa	7.967	3.699
Werkkapitaal	52.968	34.575
Dit bedrag is als volgt aangewend:		
Vorderingen	51.945	22.859
Liquide middelen	52.723	73.758
	104.668	96.617
Af: kortlopende schulden	51.700	62.042
Werkkapitaal	52.968	34.575

Tot het verstrekken van nadere toelichtingen zijn wij gaarne bereid.

Hoogachtend,
NAHV Accountants B.V.

Accountant-Administratieconsulent

N A H V
ACCOUNTANTS

FINANCIEEL VERSLAG

N,A,H,V
ACCOUNTANTS

JAARVERSLAG OVER 2017

Het jaarverslag van het bestuur ligt ter inzage op het kantoor van de stichting.

N A H V
ACCOUNTANTS

JAARREKENING

Balans per 31 december 2017
Staat van baten en lasten over 2017
Kasstroomoverzicht 2017
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling
Toelichting op de balans per 31 december 2017
Toelichting op de staat van baten en lasten per 31 december 2017

N A H V
ACCOUNTANTS

1 BALANS PER 31 DECEMBER 2017

(na resultaatverdeling)

		31 december 2017		31 december 2016	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	(1)		7.967		3.699
Vlottende activa					
Vorderingen	(2)	51.945		22.859	
Liquide middelen	(3)	52.723		73.758	
			104.668		96.617
			112.635		100.316
PASSIVA					
Kapitaal	(4)				
Continuïteitsreserve		40.647		-	
Overige reserves		20.288		38.274	
			60.935		38.274
Kortlopende schulden	(5)		51.700		62.042
			112.635		100.316

Ondertekening van de jaarrekening

Amsterdam, 7 maart 2018

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2017

		Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
		€	€	€
Baten				
Subsidiebaten	(6)	499.813	500.000	509.701
Overige baten	(7)	34.108	12.500	90.123
Som der baten		533.921	512.500	599.824
Lasten				
Besteed aan de doelstellingen				
Project Beeldbepalend / D-Tour	(8)	17.259	-	66.229
Project deurbeleid	(9)	-	-	96
		17.259	-	66.325
Beheer en administratie				
Personeelslasten	(10)	409.889	433.050	410.852
Afschrijvingen	(11)	794	378	79
Huisvestingslasten	(12)	30.076	33.232	32.663
Exploitatielasten	(13)	1.235	270	480
Kantoorlasten	(14)	16.103	11.770	26.380
Verkooplasten	(15)	8.707	8.200	3.355
Algemene lasten	(16)	26.813	24.400	23.359
Rentelasten en soortgelijke lasten	(17)	384	1.200	1.089
		494.001	512.500	498.257
		511.260	512.500	564.582
Saldo		22.661	-	35.242
Resultaatbestemming				
Continuïteitsreserve		16.849	-	-
Overige reserves		5.812	-	35.242
		22.661	-	35.242

3 KASSTROOMOVERZICHT 2017

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2017		2016	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat	23.045		36.331	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	794		79	
Veranderingen in het werkkapitaal:				
Mutatie vorderingen	-29.086		-12.482	
Mutatie kortlopende schulden (exclusief kortlopend deel van de langlopende schulden)	-10.342		-3.040	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		-15.589		20.888
Rentelasten		-384		-1.089
Kasstroom uit operationele activiteiten		-15.973		19.799
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Saldo nog te splitsen materiële vaste activa	-		-3.778	
Investeringen in materiële vaste activa	-5.062		-	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-5.062		-3.778
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie continuïteitsresereve	23.798		-	
Naar continuïteitsreserve uit resultaat 2016	-23.798		-	
Aflossing schulden	-		-20.000	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-		-20.000
		-21.035		-3.979

Samenstelling geldmiddelen

	2017		2016	
	€	€	€	€
Geldmiddelen per 1 januari		73.758		77.737
Mutatie liquide middelen		-21.035		-3.979
Geldmiddelen per 31 december		52.723		73.758

4 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

ALGEMEEN

Activiteiten

De activiteiten van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (geregistreerd onder KvK-nummer 41215972), statutair gevestigd te Amsterdam, bestaan voornamelijk uit:

Het uitgangspunt van de stichting is het vormen van een centrum, dat een bijdrage levert aan het verdraagzaam samenleven van verschillende bevolkingsgroepen en dat aangeeft hoe discriminatie kan worden bestreden.

Het doel van de stichting is het in openbaarheid brengen en bestrijden van discriminatie in de ruimste zin des woords in de regio Amsterdam-Amstelland op grond van ras, godsdienst, seksuele gerichtheid, levensovertuiging, leeftijd, nationaliteit, geslacht, politieke gezindheid, handicap, etcetera. En verder al hetgeen in de ruimste zin verband houdt met het verdraagzaam samenleven van de verschillende bevolkingsgroepen.

De stichting tracht het doel ondermeer te bereiken door middel van onderzoek, overleg en bemiddeling, het geven van advies, cursussen en voorlichting alsmede het instellen van een meldpunt waar burgers telefonisch en op andere wijze klachten over discriminerend gedrag kunnen melden.

Vestigingsadres

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (geregistreerd onder KvK-nummer 41215972) is feitelijk gevestigd op Oostenburgervoorstraat 142 te Amsterdam.

ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE JAARREKENING

De jaarrekening is opgesteld volgens de richtlijnen van de RJK en wel C1 kleine organisaties zonder winststreven.

De jaarrekening is opgemaakt op basis van historische kostprijs. De waardering van activa en passiva geschiedt, voor zover niet anders is vermeld, tegen nominale waarde.
Baten worden toegerekend aan de periode waarin ze zijn gerealiseerd. Lasten worden verantwoord in het jaar waarin ze voorzienbaar zijn.

Schattingen

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen aanschaffingswaarde of vervaardigingslasten verminderd met afschrijvingen bepaald op basis van de geschatte levensduur rekening houdend met een eventuele restwaarde. De afschrijvingen bedragen een vast percentage van de aanschaffingswaarde of vervaardigingslasten.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. Indien middelen niet ter vrije beschikking staan, dan wordt hiermee bij de waardering rekening gehouden.

Langlopende schulden

Opgenomen rentedragende leningen en schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen nominale waarde

GRONDSLAGEN VOOR RESULTAATBEPALING

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de opbrengstwaarde van de geleverde prestaties en verrichte diensten enerzijds, en anderzijds de lasten en andere lasten van het jaar, gewaardeerd tegen historische kostprijzen.

Resultaatbepaling

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de op het verslagjaar betrekking hebbende baten en lasten met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen. Winsten zijn verantwoord in het jaar waarin de goederen zijn geleverd c.q. de diensten zijn verricht. Verliezen welke hun oorsprong vinden in het boekjaar zijn in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

Lasten algemeen

De kosten worden gewaardeerd tegen historische kostprijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Bestedingen doelstellingen

De bestedingen in het kader van de doelstellingen worden verantwoord in het jaar dat zij zijn toegezegd of, voor zover dit niet bij toezegging het geval is, in het jaar dat de omvang van de verplichting betrouwbaar kan worden vastgesteld. Voorwaardelijke verplichtingen worden verantwoord in het jaar waarin vast komt te staan dat aan de voorwaarden zal worden voldaan.

Afschrijvingen

De afschrijvingen op de materiële vaste activa zijn berekend door middel van vaste percentages van de aanschaffingswaarde, op basis van de verwachte economische levensduur. Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende rente-opbrengsten en -lasten van uitgegeven en ontvangen leningen.

5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2017

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	31-12-2017	31-12-2016
	€	€
1. Materiële vaste activa		
Verbouwing	3.321	3.699
Inventaris	4.646	-
	7.967	3.699

	Verbouwing	Inventaris	Totaal
	€	€	€
Boekwaarde per 1 januari 2017			
Aanschaffingswaarde	3.778	-	3.778
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-79	-	-79
	3.699	-	3.699
Mutaties			
Investeringen	-	5.062	5.062
Afschrijvingen	-378	-416	-794
	-378	4.646	4.268
Boekwaarde per 31 december 2017			
Aanschaffingswaarde	3.778	5.062	8.840
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-457	-416	-873
Boekwaarde per 31 december 2017	3.321	4.646	7.967

Afschrijvingspercentages

	%
Verbouwing	10
Inventaris	20

VLOTTENDE ACTIVA

	31-12-2017	31-12-2016
	€	€
2. Vorderingen		
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen	1.039	5.819
Overige vorderingen	40.481	5.209
Overlopende activa	10.425	11.831
	51.945	22.859
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen		
Pensioenen	1.039	5.819
Overige vorderingen		
Nog te ontvangen bedragen	13.986	5.209
Nog te ontvangen subsidies	26.495	-
	40.481	5.209
Overlopende activa		
Huur	2.596	2.573
Te ontvangen creditfacturen	-	189
Kantoorlasten	115	115
Algemene lasten	-	1.240
Waarborgsom huur	7.714	7.714
	10.425	11.831
3. Liquide middelen		
ABN AMRO 6053.27.149	46.205	67.212
Deposito 4265.80.524	414	414
Deposito 4268.66.347	5.813	5.813
Kas	291	319
	52.723	73.758

PASSIVA

	31-12-2017	31-12-2016
	€	€
4. Kapitaal		
Continuïteitsreserve	40.647	-
Overige reserves	20.288	38.274
	60.935	38.274

	2017	2016
	€	€
Continuïteitsreserve		
Stand per 1 januari	-	-
Resultaatbestemming	16.849	-
Toevoeging continuïteitsreserve uit resultaat 2016	23.798	-
Stand per 31 december	40.647	-

Deze reserve is gevormd uit het saldo van de opbrengst overige baten/projecten minus de directe kosten op deze baten/projecten.
- ontstaan in 2017 € 16.849
- ontstaan in 2016 € 23.798

Overige reserves		
Stand per 1 januari	38.274	3.032
Resultaatbestemming boekjaar	5.812	35.242
Naar continuïteitsreserve uit resultaat 2016	-23.798	-
Stand per 31 december	20.288	38.274

Lening	*Langlopende schuld*	
Stand per 1 januari	-	20.000
Mutatie	-	-20.000
Langlopend deel per 31 december	-	-

	31-12-2017	31-12-2016
	€	€
5. Kortlopende schulden		
Crediteuren	10.912	4.956
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen	21.577	38.269
Overlopende passiva	19.211	18.817
	51.700	62.042

	31-12-2017	31-12-2016
	€	€
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing december	21.577	38.269
Overige schulden		
Overlopende passiva		
Vakantiedagen	7.014	5.144
Accountantslasten	3.000	3.000
Administratielasten	1.500	1.500
Rente- en banklasten	32	21
Kantoorbenodigdheden	-	152
Nog te betalen	7.665	9.000
	19.211	18.817

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Huur

Het huurcontract voor het kantoor heeft een duur van 5 jaar en loopt tot en met 31 december 2020. De huur bedraagt € 22.650,00 per jaar (exclusief omzetbelasting).

Voor de huur is een borg bij de verhuurder gestort ad € 7.714.

Vaststelling subsidie 2016 en 2017 Gemeente Amsterdam

De Gemeente Amsterdam heeft de subsidie over 2016 en 2017 nog niet vastgesteld.

N,A,H,V
ACCOUNTANTS

6 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2017

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
	€	€	€
6. Subsidiebaten			
Reguliere subsidie Gemeente Amsterdam	420.000	420.000	430.000
Regio subsidie Ouder-Amstel	6.370	6.370	6.370
Regio subsidie Uithoorn	20.125	20.125	20.125
Regio subsidie Diemen	11.318	11.505	11.206
Regio subsidie Amstelveen	29.155	29.155	29.155
Regio subsidie Aalsmeer	12.845	12.845	12.845
	499.813	500.000	509.701
7. Overige baten			
Project Beeldbepalend	33.908	10.500	61.950
Project D-Tour II	-	-	5.520
Onderzoek	-	-	7.442
Overige opbrengsten voorlichting	200	2.000	15.176
Rente	-	-	35
	34.108	12.500	90.123
Besteed aan de doelstellingen			
8. Project Beeldbepalend / D-Tour			
Project Beeldbepalend voor MBO	17.259	-	60.145
Project D-Tour II	-	-	1.584
Eenheidsrapportage	-	-	4.500
	17.259	-	66.229
9. Project deurbeleid			
Lasten	-	-	96
10. Personeelslasten			
Lonen en salarissen	365.128	425.000	379.667
Ziekteverzuimverzekering	13.309	15.050	14.756
Pensioenlasten	32.093	-	34.215
Overige personeelslasten	-641	-7.000	-17.786
	409.889	433.050	410.852

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
	€	€	€
Lonen en salarissen			
Bruto lonen	323.883	440.000	298.984
Individueel keuzebudget (IKB)	55.091	-	47.310
Te verrekenen vakantiedagen	1.870	-	-4.222
Vergoeding Gemeente Amsterdam ontslagvergoedingen	-26.609	-	7.326
Uitzendkrachten	34.235	-	-
Premies sociale verzekeringswetten	54.072	-	59.981
Loopbaanbudget	5.076	-	-
	447.618	440.000	409.379
Ontvangen ziekengelduitkeringen	-82.490	-15.000	-29.712
	365.128	425.000	379.667
Ziekteverzuimverzekering			
Ziekteverzuimverzekering	12.398	15.050	14.756
WAO exedent verzekering	911	-	-
	13.309	15.050	14.756
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	32.093	-	34.215
Overige personeelslasten			
Mediation	2.382	-	3.993
Overige personeelslasten: Arboned, pers,advertenties	-	-	360
Kosten werving en selectie	1.525	-	10.000
Werkkosten vrije ruimte	519	-	840
Werkkosten met nihil waardering	2.332	2.000	1.642
Werkkosten gericht vrijgesteld	4.231	-	2.786
Werkkosten geen of vrijgesteld loon	20	-	33
Vrijwilligers	1.350	3.000	-
	12.359	5.000	19.654
Doorbelaste overige personeelslasten	-13.000	-12.000	-37.440
	-641	-7.000	-17.786

Personeelsleden

Bij de besloten vennootschap waren in 2017 gemiddeld 6 personeelsleden werkzaam, berekend op fulltimebasis (2016: 7).

11. Afschrijvingen

Materiële vaste activa	794	378	79
Afschrijvingen materiële vaste activa			
Verbouwing	378	378	79
Inventaris	416	-	-
	794	378	79

Overige bedrijfslasten

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
	€	€	€
12. *Huisvestingslasten*			
Huur onroerende zaak	22.468	24.950	29.270
Onderhoud onroerende zaak	-	200	31
Onroerendezaakbelasting	-	-	284
Schoonmaaklasten	1.555	1.370	1.134
Servicelasten	5.862	6.512	1.575
Lasten met betrekking tot verhuizing	-	-	278
Overige huisvestingslasten	191	200	91
	30.076	33.232	32.663
13. *Exploitatielasten*			
Kleine aanschaffingen	-	-	265
Huur inventaris	741	-	-
Servicecontracten inventaris	494	270	215
	1.235	270	480
14. *Kantoorlasten*			
Kantoorbehoeften	1.986	2.220	3.235
Drukwerk	1.361	2.400	5.226
Automatiseringslasten	7.952	2.500	9.140
Telefoon	1.809	1.600	3.765
Porti	7	250	730
Contributies en abonnementen	2.988	2.800	4.284
	16.103	11.770	26.380
15. *Verkooplasten*			
Reklame- en advertentielasten	-	400	357
Relatiegeschenken	-	-	149
Reis- en verblijflasten	2.298	300	1.745
Afscheidsreceptie	-	-	1.104
Public Relations	6.409	7.500	-
	8.707	8.200	3.355

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
	€	€	€
16. *Algemene lasten*			
Accountantslasten	4.223	4.600	3.000
Administratielasten	10.011	4.200	9.075
Juridische lasten	4.311	7.500	403
Verzekeringen	1.443	2.400	2.390
Salaris administratielasten	3.051	1.200	871
Betalingsverschillen	-31	-	-
HR advies	6.000	4.500	-
Overige algemene lasten	-2.195	-	7.620
	26.813	24.400	23.359

Financiële baten en lasten

17. *Rentelasten en soortgelijke lasten*			
Rente en banklasten	-384	-1.200	-1.089

OVERIGE GEGEVENS

1 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam statutair gevestigd te Amsterdam.

A. Verklaring over de in het jaarbericht opgenomen jaarrekening 2017

Ons oordeel

Wij hebben de in dit rapport opgenomen jaarrekening 2017 van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam te Amsterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarbericht opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam op 31 december 2017 en van het resultaat over 2017 in overeenstemming met RJK C1 kleine organisaties zonder winststreven.

De verklaring wordt tevens afgegeven ten behoeven van de Gemeente Amsterdam. Bekend onder SBA-006343. Conform de eisen van de Gemeente Amsterdam verklaren wij dat de subsidie is besteed voor het doel en de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend. De algemene subsidievoorwaarden en de uit de verleningsbeschikkingen zijn nageleefd en in de jaarrekening 2017 is een afdoende vergelijking tussen de exploitatierekening en de begroting opgenomen.
De jaarrekening bestaat uit:

1. Balans per 31 december 2017;
2. Winst-en-verliesrekening over 2017;
3. Kasstroomoverzicht 2017;
4. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen en de Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

B. Verklaring over de in het jaarbericht opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarbericht andere informatie, die bestaat uit:

- het jaarverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van RJK C1 kleine organisaties zonder winststreven is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in RJK C1 kleine organisaties zonder winststreven en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met RJK C1 kleine organisaties zonder winststreven. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderneming in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de stichting te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen en de Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2015. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de entiteit.

- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.

- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;

- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de governance belaste personen onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Amsterdam, 26 maart 2018

NAHV Accountants B.V.

Accountant-Administratieconsulent

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 58010
1040 HA Amsterdam
Telefoon 14020
Amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 58010, 1040 HA Amsterdam

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Oostenburgervoorstraat 142
1018MR Amsterdam

Ons kenmerk SBA-006343
Behandeld door

Onderwerp Vaststelling subsidie Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2017

Geacht bestuur,

U hebt een subsidie verleend gekregen van € 420.000,00 voor 2017 voor Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Nadat u de activiteiten hebt uitgevoerd beoordelen wij deze en stellen wij de subsidie vast. In deze brief leest u op welk bedrag wij de subsidie hebben vastgesteld.

Definitief subsidiebedrag
Wij hebben uw aanvraag tot vaststelling (eindverantwoording) beoordeeld en stellen uw subsidie vast op € 420.000,00.

We hebben de subsidie als volgt vastgesteld:

Activiteiten	*Verleend bedrag*	*Vastgesteld bedrag*
Uitvoering van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2017	€ 420.000,00	€ 420.000,00

Totaal	€ 420.000,00	€ 420.000,00

Waarom dit besluit?
In de verleningsbeschikking van 26 januari 2017 staan de volgende prestaties en/of verplichtingen:

- Uitvoering van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2017.

U heeft deze prestaties volledig gerealiseerd.

Wij hebben uw subsidiebedrag vastgesteld op grond van:
- verleningsbeschikking
- uw aanvraag tot vaststelling (eindverantwoording)

Financiële afwikkeling

U hebt totaal een bedrag van € 420.000,00 als voorschot ontvangen. Het voorschot dat u hebt ontvangen is gelijk het vastgestelde subsidiebedrag. U hoeft dus niets terug te betalen.

Regelgeving

Op dit besluit is de volgende regelgeving van toepassing:
- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013;
- Algemene wet bestuursrecht.

Vragen?

Bel dan . Of mail naar

Bezwaarclausule

Niet mee eens?

Bent u het niet eens met dit besluit? Dan kunt u **binnen zes weken** na dagtekening van dit besluit bezwaar maken. Als verzenddatum van uw bezwaar geldt de poststempel op uw bezwaarschrift.

Stuur uw bezwaarschrift naar:
Het College van Burgemeester en Wethouders
T.a.v. Team juridische zaken sociaal
Postbus 1840
1000 BV Amsterdam

Of per mail naar: bezwaarenberoep.sociaal@amsterdam.nl

Vermeld in uw bezwaarschrift altijd:
- Uw naam, adres en telefoonnummer
- De datum waarop u het bezwaar schrijft en uw handtekening
- Het besluit waartegen u bezwaar maakt, met datum en referentienummer van het besluit
- Waarom u bezwaar maakt.

Na ontvangst informeert de gemeente u over de manier waarop uw bezwaarschrift wordt behandeld.

Dient iemand anders namens u een bezwaarschrift in? Stuur dan een machtiging mee.

Schorsende werking

Het indienen van een bezwaarschrift heeft geen schorsende werking. Dat wil zeggen: het besluit waartegen u bezwaar maakt, blijft geldig totdat over uw bezwaar is beslist.

Spoed? Voorlopige voorziening
Bij grote spoed kunt u (tegen kosten) een zogeheten voorlopige voorziening aanvragen. Dat is een spoedprocedure waarmee het genomen besluit tijdelijk kan worden ingetrokken en/of andere maatregelen kunnen worden getroffen. Een voorlopige voorziening vraagt u aan bij:

De Voorzieningenrechter van de rechtbank Amsterdam
Sector Bestuursrecht Algemeen
Postbus 75850
1070 AW Amsterdam

Dat kan ook via https://loket.rechtspraak.nl/bestuursrecht. Daarvoor hebt u DigiD nodig.

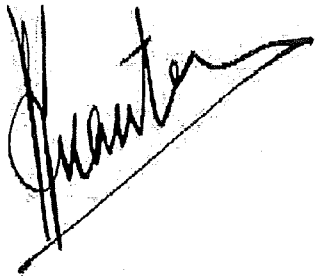
Gemeente Amsterdam

Besluit
Kenmerk SBA-006343

Dit besluit is digitaal ondertekend.

Namens burgemeester en wethouders,

Met vriendelijke groet,



Maria Cuartas Y de Marchena , afdelingsmanager Onderwijs, Jeugd en Zorg.

Gemeente
Amsterdam

Formulier
Organisatiespecifieke subsidie

1. Naam en adresgegevens organisatie

Naam organisatie	Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Statutaire naam	Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Rechtsvorm ⓘ	Stichting
KvK nummer (vestigingsnummer)	41215972
Vestigingsadres	Oostenburgervoorstraat Nummer 142
Postcode / Plaats	1018MR AMSTERDAM
Eerste voornaam (voluit) en overige voorletters contactpersoon	
Tussenvoegsel	
Achternaam	
Functie	directeur
Geslacht	○ Man ◉ Vrouw
Telefoonnummer ⓘ	020-6385551
E-mail	discriminatie@mdra.nl
IBAN rekening	
Ten name van (bankrekening)	Stichting Meldpunt Discriminatie

2. Subsidie

Welke subsidie vraagt u aan?	Organisatiespecifieke subsidie 2018
Hoeveel subsidie vraagt u aan?	€ 419.000,00
Bij welk organisatieonderdeel vraagt u subsidie aan? ⓘ	Diversiteit

3. Ondergetekende verklaart de subsidieaanvraag naar waarheid te hebben ingevuld.

Plaats Amsterdam

Datum ⓘ 12-10-2017

Naam

Functie Directeur

Handtekening

Vraagt u deze subsidie voor het eerst aan? Dan moet u aantonen dat het opgegeven rekeningnummer op naam staat van de organisatie (bijvoorbeeld door het opsturen van een recent bankafschrift).

Let op: zorg er voor dat u de vereiste bijlagen, zoals een begroting en activiteitenplan, meestuurt met uw subsidieaanvraag. Anders kunnen we uw aanvraag niet in behandeling nemen.

Dit formulier dient u, na ondertekening, in te scannen en mee te sturen met uw subsidieaanvraag. Indien u geen mogelijkheid heeft om te scannen, kunt u dit formulier opsturen naar:

Gemeente Amsterdam
Postbus 58010
1040 HA AMSTERDAM

	Prognose 2015		Begroting 2015		Begroting 2016		Begroting 2017		Begroting 2018	
Baten										
Bijdragen										
Ontvangen subsidie	419.000		419.000		420.000		420.000		420.000	
Ontvangen subsidie Regio	79.590		79.590		81.590		81.590		81.590	
Overige ontvangen bijdragen	12.500		2.000		2.000		2.000		2.000	
Bijdragen totaal	511.090		500.590		503.590		503.590		503.590	
Rente opbrengsten (Res)										
Rente opbrengsten deposito	15		pm		pm		pm		pm	
Rente opbrengsten (Res) totaal	15		pm		-		-		-	
Baten totaal	**511.105**		**500.590**		**503.590**		**503.590**		**503.590**	
Lasten										
Lonen en salarissen										
Bruto lonen	337.124		465.400		488.256		443.470		446.685	
Vakantiegeld	21.255									
Einde Jaar Uitkering	27.092									
Sociale Lasten	55.372									
Bijdrage aanv. verzekering	815									
Pensioenpremie	41.263									
Ziekteverzuimverzekering	14.760		12.750		14.750		15.000		15.000	
Scholingskosten	25									
Arbo + pembakosten	903		950		950		1.000		1.000	
Overige personeelskosten	1.045				-					
Zwangerschapsuitkeringen 17/11	-8.170				-15.429					
Doorbelasting	-46.428		-40.350		-49.375					
Lonen en salarissen totaal	**445.056**		**438.750**		**439.152**		**459.470**		**462.685**	
Huisvestingskosten										
Huur Vijzelstraat	31.191		31.700		5 19.412		2 23.814		2 23.347	
Onderhoud gebouw	187				187		200		200	
Schoonmaakkosten	5.074		5.400		2 2.500		2 2.550		2 2.601	
Overige huisvestingskosten	1.347		1.500		2 1.000		2 1.020		2 1.040	
Huisvestingskosten totaal	**37.799**		**38.600**		**23.099**		**27.584**		**27.188**	
Algemene kosten										
Reiskosten	299		500		299		300		300	
Telefoon- en faxkosten	2.048		2.000		2 2.089		2 2.131		2 2.173	
Portokosten	552		250		250		250		250	
Documentatie			120		-		-		-	
Verzekeringen algemeen	946		1.900		946		1.000		1.000	
Kantoorkosten	1.061		725		2 1.082		2 1.104		2 1.126	
Apparaatskosten	530		200		530		500		500	
Accountantskosten			4.600		4.600		4.600		4.600	
Administratiekosten	4.359		3.700		3.700		3.700		3.700	
Salarisadministratiekosten	1.053		1.100		2 1.074		2 1.095		2 1.117	
Drukwerk & papier	4.361		3.500		4.361		3.500		3.500	
Lidmaatschappen	1.267		2.750		1.250		1.250		1.250	
Computers/netwerk	18.113		7.500		9.200		9.200		9.200	
Bankkosten	1.079		800		1.000		1.000		1.000	
Algemene kosten totaal	**35.666**		**29.645**		**30.380**		**29.630**		**29.716**	
Lasten totaal	**518.521**		**506.995**		**492.630**		**516.683**		**519.589**	
	-									
Projecten	-									
Projecten	-									
Project deurbeleid										
Evenementen zonder beperking										
Project Xchange										
Projecten totaal	**11.289**		**PM**		**PM**					
Projecten totaal	**11.289**		**-**		**-**					
	-									
<< Verlies >>		18.705		6.405	10.960			13.093		15.999
TOTAAL	**529.810**	**529.810**	**506.995**	**506.995**	**503.590**	**503.590**	**516.683**	**516.683**	**519.589**	**519.589**

1/1/2015 Algemene reserve	28.149
2015 Mutatie	-18.705
31/12/2015 Algeme reserve	9.444
2016 Mutatie	10.960
31/12/2016 Algeme reserve	18.889
2017 Mutatie	-13.093
31/12/2017 Algeme reserve	5.795
2018 Mutatie	-15.999
31/12/2018 Algemene reserve	-10.204

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 58010
1040 HA Amsterdam
Telefoon 14020
Amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 58010, 1040 HA Amsterdam

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Oostenburgervoorstraat 142
1018MR Amsterdam

Ons kenmerk SBA-011961
Behandeld door

Onderwerp Verlening subsidie Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2018

Geacht bestuur,

Wij hebben op 21 december 2017 uw aanvraag voor een periodieke subsidie voor Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam ontvangen en in behandeling genomen..

Besluit
Wij hebben besloten u een periodieke subsidie te verlenen van maximaal € 420.000,00.

Wij verlenen u deze subsidie in het kader (en als onderdeel-) van de met u afgesproken meerjarige subsidieverlening voor 2016/2017/2018. Wij verlenen u deze subsidie voor de uitvoering van Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam in de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018.

U ontvangt deze subsidie voor de volgende activiteit(en):

Activiteiten	Aanvraagbedrag	Verleend bedrag
Uitvoering Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2018	€ 420.000,00	€ 420.000,00
Totaal	**€ 420.000,00**	**€ 420.000,00**

Voorwaarden bij deze subsidie
De subsidie is gebaseerd op de activiteiten zoals in uw meerjarenplan en bijbehorende meerjarenbegroting zijn opgenomen. Als er tijdens het jaar zaken wijzigen waardoor u niet (meer) kunt voldoen aan de uitvoering hiervan (conform de door u ingediende begroting en/of activiteitenplan), dan moet u ons deze wijzigingen direct doorgeven. U kunt deze wijzigingen doorgeven via uw Online subsidieoverzicht[1].

Voor deze subsidie gelden de volgende nadere voorwaarden:
Indien u in de periode 2016-2018 voornemens bent majeure wijzigingen aan te brengen in uw meerjarenplan, dient dit in afstemming met het hoofd Diversiteit te gebeuren.

Verantwoording subsidie
U moet voor deze subsidie een verantwoording (aanvraag tot vaststelling) indienen. Deze verantwoording moet uiterlijk op 25 maart 2019 bij ons binnen zijn. U kunt uw verantwoording indienen via uw Online subsidieoverzicht[1].

Voor deze verantwoording moet u de volgende stukken bij ons aanleveren:

- Een inhoudelijk verslag. In dit verslag geeft u aan welke activiteiten u hebt uitgevoerd en welke resultaten u daarmee hebt geboekt. U geeft daarbij aan of de beoogde doelstellingen overeen komen met de behaalde resultaten en welke afwijkingen er eventueel zijn.
- Een financieel verslag. Hierin vermeldt u de inkomsten en uitgaven van de activiteiten waarvoor subsidie is verleend. Dit financieel verslag moet dezelfde opbouw hebben als de begroting die u bij uw subsidieaanvraag hebt ingediend. U kunt ook een jaarrekening indienen, waarin u de besteding van de subsidie inzichtelijk maakt.
- Een controleverklaring. De controleverklaring moet een oordeel geven over de volgende zaken:
    - de juistheid en volledigheid van het financiële verslag;
    - de rechtmatigheid van de besteding van de subsidiegelden (waaronder het naleven van de bij de subsidieverlening gestelde voorwaarden).
      Op de controleverklaring is het Controleprotocol van toepassing. U kunt het Controleprotocol vinden op de website Amsterdam.nl/subsidies. Wij adviseren u het Controleprotocol aan uw controlerend accountant te geven.

Ontvangt u in dezelfde periode een eenmalige subsidie én een periodieke subsidie dan moet de verantwoording over de eenmalige subsidie tegelijk met de periodieke subsidie worden ingediend.

Vaststelling subsidie
Nadat we uw verantwoording hebben ontvangen en deze als volledig hebben beoordeeld, stellen wij de subsidie vast. U ontvangt dan het definitieve besluit over uw subsidieaanvraag en de hoogte van het subsidiebedrag.

Bij het vaststellen van de subsidie kijken we naar de werkelijke kosten die zijn gemaakt voor het leveren van uw prestaties (producten of activiteiten). U kunt nooit meer subsidie ontvangen dan het maximumbedrag dat aan u is verleend. Als uit de verantwoording blijkt dat u het subsidiebedrag niet (helemaal) heeft besteed aan de producten of activiteiten zoals beschreven in de verleningsbeschikking, wordt de subsidie lager vastgesteld.

Wij kunnen de subsidie ook lager vaststellen als u de in de verleningsbeschikking vermelde verplichtingen, zoals het indienen van een verantwoording, niet nakomt. Als het vastgestelde subsidiebedrag lager is dan het voorschot dat u heeft ontvangen, moet u de te veel ontvangen subsidie terugbetalen.

[1] De gemeente Amsterdam werkt met een online aanvraagprocedure voor subsidies. Subsidies worden online aangevraagd en afgehandeld. Voor meer informatie zie https://www.amsterdam.nl/subsidies/.

Financiële afwikkeling

U ontvangt een voorschot van 100% van het verleende subsidiebedrag van € 420.000,00. Dit voorschot ontvangt u in de volgende termijn(en):

- begin januari 2018 een bedrag van € 35.000,00
- begin februari 2018 een bedrag van € 35.000,00
- begin maart 2018 een bedrag van € 35.000,00
- begin april 2018 een bedrag van € 35.000,00
- begin mei 2018 een bedrag van € 35.000,00
- begin juni 2018 een bedrag van € 35.000,00
- begin juli 2018 een bedrag van € 35.000,00
- begin augustus 2018 een bedrag van € 35.000,00
- begin september 2018 een bedrag van € 35.000,00
- begin oktober 2018 een bedrag van € 35.000,00
- begin november 2018 een bedrag van € 35.000,00
- begin december 2018 een bedrag van € 35.000,00

op rekeningnumme[illegible]9 ten name van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.

Regelgeving

Op dit besluit is de volgende regelgeving van toepassing:

- Algemene Wet Bestuursrecht;
- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013.

Heeft u nog vragen, neem dan contact op r[illegible]ereikbaar via

Bezwaarclausule

Niet mee eens?

Bent u het niet eens met dit besluit? Dan kunt u **binnen zes weken** na dagtekening van dit besluit bezwaar maken. Als verzenddatum van uw bezwaar geldt de poststempel op uw bezwaarschrift.

Stuur uw bezwaarschrift naar:
Het College van Burgemeester en Wethouders
T.a.v. Team juridische zaken sociaal
Postbus 1840
1000 BV Amsterdam

Of per mail naar: bezwaarenberoep.sociaal@amsterdam.nl

[1] De gemeente Amsterdam werkt met een online aanvraagprocedure voor subsidies. Subsidies worden online aangevraagd en afgehandeld. Voor meer informatie zie https://www.amsterdam.nl/subsidies/.

Vermeld in uw bezwaarschrift altijd:

- Uw naam, adres en telefoonnummer
- De datum waarop u het bezwaar schrijft en uw handtekening
- Het besluit waartegen u bezwaar maakt, met datum en referentienummer van het besluit
- Waarom u bezwaar maakt.

Na ontvangst informeert de gemeente u over de manier waarop uw bezwaarschrift wordt behandeld.

Dient iemand anders namens u een bezwaarschrift in? Stuur dan een machtiging mee.

Schorsende werking
Het indienen van een bezwaarschrift heeft geen schorsende werking. Dat wil zeggen: het besluit waartegen u bezwaar maakt, blijft geldig totdat over uw bezwaar is beslist.

Spoed? Voorlopige voorziening
Bij grote spoed kunt u (tegen kosten) een zogeheten voorlopige voorziening aanvragen. Dat is een spoedprocedure waarmee het genomen besluit tijdelijk kan worden ingetrokken en/of andere maatregelen kunnen worden getroffen. Een voorlopige voorziening vraagt u aan bij:

De Voorzieningenrechter van de rechtbank Amsterdam
Sector Bestuursrecht Algemeen
Postbus 75850
1070 AW Amsterdam

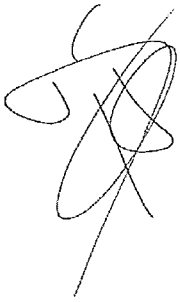
Dat kan ook via https://loket.rechtspraak.nl/bestuursrecht. Daarvoor hebt u DigiD nodig.

[1] De gemeente Amsterdam werkt met een online aanvraagprocedure voor subsidies. Subsidies worden online aangevraagd en afgehandeld. Voor meer informatie zie https://www.amsterdam.nl/subsidies/.

Dit besluit is digitaal ondertekend.

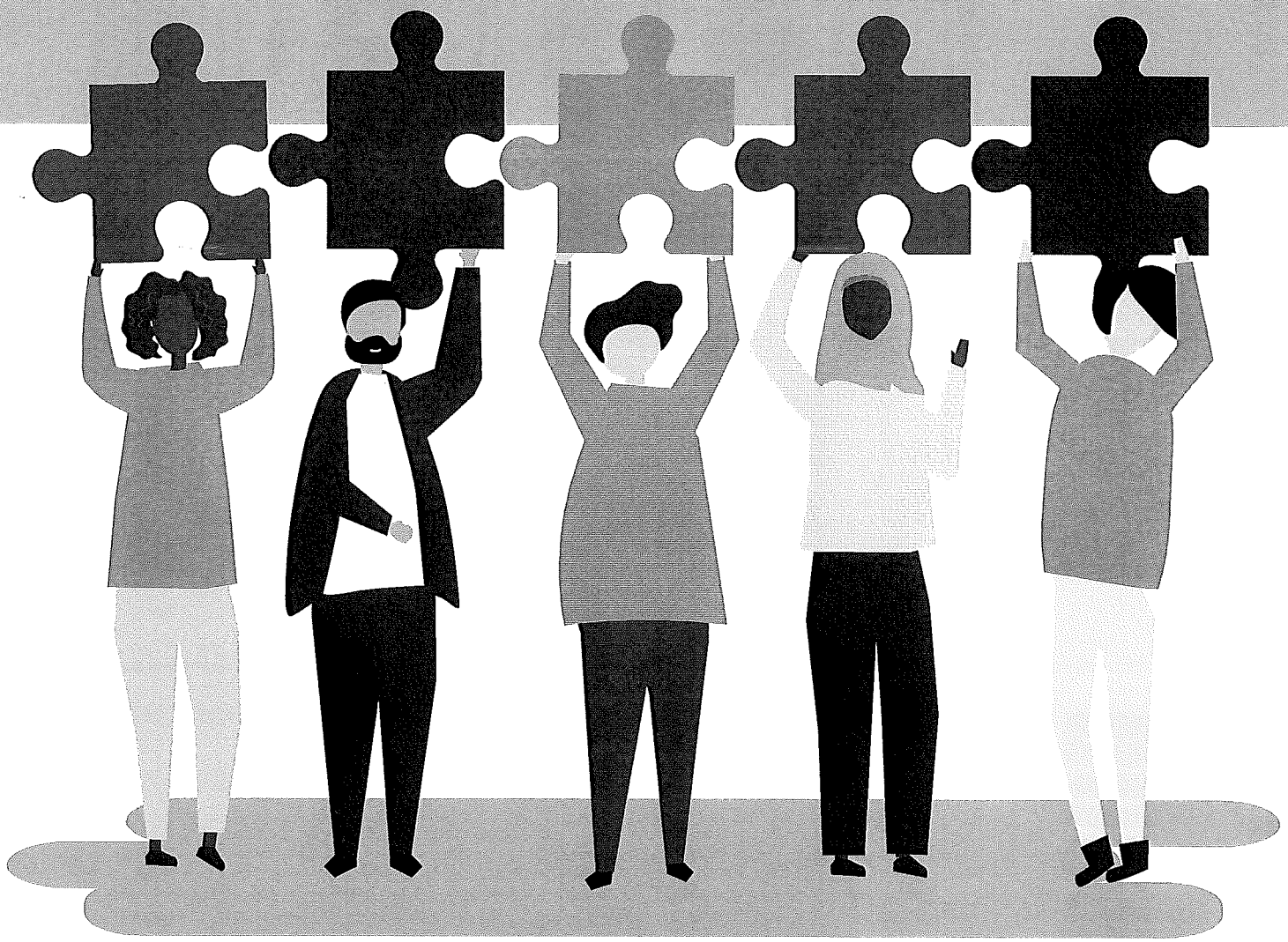
Namens burgemeester en wethouders,

Met vriendelijke groet,



Duco Stuurman, directeur Onderwijs, Jeugd en Zorg.

MELDPUNT DISCRIMINATIE REGIO AMSTERDAM



2018

INHOUD

Dit jaarverslag bestaat uit twee delen.
Het eerste deel gaat over het MDRA in 2018.
Het tweede gedeelte is de Monitor Discriminatie 2018 politie-eenheid Amsterdam.

04
VOORWOORD
We leven in een tijd van toenemende polarisatie. Een tijd waarin sociale en culturele tegenstellingen worden uitvergroot, er steeds vaker in wij/zij- tegenstellingen wordt gedacht en onverdraagzaamheid lijkt toe te nemen.

06
DIRECTIEVERSLAG
Het MDRA is een onafhankelijke stichting met als doel het bestrijden en voorkomen van discriminatie en het beïnvloeden van maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen.

10
ORGANISATIE
Het MDRA is de enige instelling die vanuit een wettelijk kader in de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn wordt gesubsidieerd voor het openbaren en bestrijden van discriminatie.

12
DIENSTEN
Inwoners van de regio Amsterdam kunnen bij het MDRA terecht voor het melden van discriminatie of vragen over specifieke situaties. Wij bieden onder meer advies, bemiddeling, dialoogbegeleiding en ondersteuning bij aangiftes en procedures.

14
CASUS
Het MDRA krijgt jaarlijks vele honderden klachten binnen. Hoewel alle klachten over discriminatie gaan, zijn ze toch allemaal anders: elke klacht is maatwerk. Daarom zijn we ook in 2018 verder gegaan met onze cliëntgerichte aanpak.

20
MONITOR
Deze Monitor Discriminatie 2018 politie-eenheid Amsterdam geeft een overzicht van discriminatiemeldingen die bij het MDRA, de politie-eenheid Amsterdam en het CRM zijn binnengekomen en geregistreerd.

VOORWOORD

We zijn in gesprek met cliënten en de verschillende gemeenten over het leveren van maatwerk.

We leven in een tijd van toenemende polarisatie. Een tijd waarin sociale en culturele tegenstellingen worden uitvergroot, er steeds vaker in wij/zij- tegenstellingen wordt gedacht en onverdraagzaamheid lijkt toe te nemen.

Dat leidt ertoe dat discriminatie en discriminerend gedrag steeds meer gemeengoed worden. Dat geldt voor bijna alle vormen van discriminatie, zoals moslimdiscriminatie, antisemitisme, homofobie en discriminatie op de arbeidsmarkt.

De medewerkers van het MDRA hebben in 2018 hard gewerkt om alle meldingen van discriminatie zo goed mogelijk af te handelen. We hebben gestreefd naar een cliëntgerichte aanpak en meer ruimte gecreëerd voor persoonlijk contact en dialoog. Daarbij zijn we wel tegen onze grenzen aangelopen. De werkdruk was hoog en de financiële ruimte beperkt. We hebben keuzes moeten maken. Zo is de uitvoering van de educatieve activiteiten om de cohesie tussen bevolkingsgroepen te bevorderen, voor dit jaar helaas teruggeschroefd. Wel gaan we in 2019 met werkgevers, scholen en gemeenten in gesprek voor ondersteuning om juist dit als een van onze kerntaken te kunnen behouden.

In 2018 heeft het MDRA opnieuw stappen gezet in de vernieuwing van de werkzaamheden en het takenpakket van de organisatie. Belangrijk is dat we onze zichtbaarheid hebben verhoogd en dat we de mogelijkheden om discriminatie te melden hebben verbeterd. We zijn in gesprek met cliënten en de verschillende gemeenten over het leveren van maatwerk. Verder gaan we nauwer samenwerken met stakeholders en partners als koepelorganisatie Discriminatie.nl. Ik ben blij met de uitbreiding van het team en met de start van Karin Schadee per 1 januari 2019 als nieuwe directeur. Positief is dat we voor 2019 beschikken over substantieel meer financiële middelen.

Met het ingezette beleid en de niet-aflatende steun van de medewerkers van het MDRA hebben we in 2018 een stevig fundament gelegd. Als organisatie gaan we daarop verder bouwen. Ik zie ernaar uit om ons met elkaar te blijven inzetten voor een inclusieve samenleving waarin discriminatie afneemt en verbinding met de ander centraal staat.

Jacobien Vreekamp
Bestuursvoorzitter

DIRECTIEVERSLAG



Het MDRA is een onafhankelijke stichting met als doel het bestrijden en voorkomen van discriminatie en het beïnvloeden van maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen. Dat is ook onze wettelijke plicht. We doen dit voor en in nauwe samenwerking met de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn. Onze kerntaken zijn klachtenbehandeling, -bemiddeling en registratie, advisering, monitoring en onderzoek.

Cliëntgerichte aanpak discriminatieklachten

In 2018 zijn we verder gegaan op de ingeslagen weg van intensievere en meer cliëntgerichte klachtenbehandeling. En met succes. Mensen met discriminatieklachten kunnen ons beter vinden en voelen zich meer gehoord. Persoonlijke aandacht en persoonlijke begeleiding leiden tot meer 'tevreden' cliënten. Voor het MDRA betekent dit wel dat we gemiddeld meer tijd aan een dossier besteden. Om de kwaliteit van deze kerntaak te garanderen, is uitbreiding van de organisatie noodzakelijk. Daarvoor is vanaf 2019 aanvullende overheidsfinanciering geworven. Vooruitlopend hierop hebben we ons team in de tweede helft van 2018 wel alvast uitgebreid met twee nieuwe consulenten discriminatiezaken.

Nieuw registratiesysteem voor klachten

Voor uniformiteit en kwaliteitsontwikkeling in de registratie van klachten is het MDRA per 1 januari 2018 overgestapt op het nieuwe landelijke ADV-net. Het landelijk werken stimuleert het adequaat genereren van landelijke gegevens over discriminatiemeldingen. Naast ADV-net houden we het oude systeem Aequalis nog enkele jaren in gebruik. Het overzetten van de huidige gegevens van 2013 tot en met 2017 naar het nieuwe systeem is helaas te kostbaar. Vanwege de wettelijke bewaartermijn van 5 jaar voor bestaande dossiers kunnen we Aequalis per 2021 beëindigen.

Advisering en trainingen op maat

Onze consulenten hebben ook in 2018 diverse gespecialiseerde antidiscriminatietrainingen verzorgd bij instellingen en bedrijven. Het gaat altijd om maatwerk, waarbij zij inspelen op de specifieke problemen binnen een organisatie. Zo hebben we bij een grote overheidsorganisatie in Amsterdam alle managers getraind over vooroordelen op de werkvloer. In 2019 volgen de andere medewerkers, waaronder alle beveiligers en mensen op de werkvloer. Deze en andere organisaties hebben wij geadviseerd over een zorgvuldige interne klachtenbehandeling, ongelijke behandeling en kwetsend taalgebruik, hoe te handelen in ongewenste situaties en het aanscherpen van beleid en gedragscodes.

Monitoring en onderzoek

Voor onze monitoringsactiviteiten hebben we in 2018 gewerkt aan de uitbreiding van ons netwerk van instellingen en organisaties. Dat draagt bij aan een betere uitwisseling van informatie. Dit netwerk helpt ons ons bereik van burgers te vergroten en vereenvoudigt de weg om een melding te doen wanneer nodig. Dankzij de uitbreiding van ons team kunnen consulenten ongeveer 20% van hun tijd besteden aan monitoringsactiviteiten.

Het gaat altijd om maatwerk, waarbij onze consulenten inspelen op de specifieke problemen binnen een organisatie.

Nieuwe beleid in 2018

Het is van groot belang dat mensen die met discriminatie te maken hebben, weten dat ze bij ons terecht kunnen. Om onze bekendheid te vergroten, drempels voor melding weg te nemen en mensen met klachten in álle regiogemeenten beter te kunnen begeleiden, heeft het MDRA in de tweede helft van 2018 ingezet op nieuw beleid. In het beleidsplan formuleren we vijf hoofdthema's waarvan de praktische uitwerking in het laatste kwartaal van 2018 is gestart:

- het vergroten van de zichtbaarheid;
- het slim inzetten van nieuwe technologie;
- het leveren van maatwerk aan de regiogemeenten;
- het vernauwen van onze samenwerking met koepelorganisatie Discriminatie.nl;
- het bundelen van individuele meldingen voor meer effect.

Vergroten zichtbaarheid

Het MDRA gaat op structurele basis de dialoog aan met stakeholders op alle terreinen waar we actief zijn. Iedere consulent heeft sinds het afgelopen jaar een specialisme. Zo kunnen de consulenten dit efficiënt en met kennis van zaken doen. Iedere consulent behandelt nog steeds alle typen klachten en geeft adviezen op alle voorkomende discriminatiegronden, maar is expert op een bepaald specialisme, zoals LHBTI, anti-zwart racisme, beperking en chronische ziekte, arbeidsmarktdiscriminatie en moslimdiscriminatie. Voor de collega's is deze consulent vraagbaak en adviseur voor dat specialisme. Als vertegenwoordiger van het MDRA laten consulenten aan de buitenwereld zien dat we er zijn en wat we voor mensen kunnen betekenen. Daarin wil het MDRA meer dan voorheen actief stakeholders benaderen en bemiddelen tussen partijen. Discriminatie op grond van afkomst en seksuele geaardheid en arbeidsmarktdiscriminatie zijn daarbij belangrijke speerpunten, gelet op de grote schaal waarop die vormen van discriminatie voorkomen. We streven er onder meer naar dat moslims die discriminatie ondervinden, de weg naar ons beter weten te vinden.

Inzet van nieuwe technologie

De gemeenten Amsterdam, Den Haag en Rotterdam hebben in 2018 een landelijke discriminatie-app gefinancierd. De app Meld Discriminatie Nu is ontwikkeld door collega anti-discriminatievoorziening RADAR en op 21 maart gelanceerd, de Internationale dag tegen Racisme en Discriminatie. Iedereen die zich gediscrimineerd voelt of discriminatie waarneemt, kan dat met de app, al dan niet anoniem, melden. Door minimaal de postcode in te vullen, komt de melding terecht bij het juiste lokale of regionale meldpunt. De app is een laagdrempelige manier van melden en een belangrijk hulpmiddel om de omvang van de discriminatieproblematiek in de regio Amsterdam en de rest van Nederland beter inzichtelijk te maken. De Nationale Politie heeft de app beschikbaar gesteld voor alle diensttelefoons. De campagne rond de app is verbeterd en uitgebreid en wordt in 2019 herhaald.

Maatwerk voor regiogemeenten

Eind 2018 zijn we gestart om met de regiogemeenten te onderzoeken hoe we de dienstverlening per gemeente kunnen verbeteren en mogelijk verbreden. Maatwerk per gemeente is wenselijk en noodzakelijk, omdat de problematiek van de gemeenten rond Amsterdam vaak anders is dan in Amsterdam zelf. De praktische uitwerking van deze nieuwe aanpak verwachten we in 2019.

Nauwere samenwerking met Discriminatie.nl

In het verslagjaar hebben we afspraken gemaakt voor nauwere samenwerking met de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen Discriminatie.nl (voorheen de LVtD). Deze samenwerking, onder de vlag Discriminatie.nl, krijgt in het eerste kwartaal verder vorm. Doel is om van elkaar te leren, best practices op te zetten en landelijk met elkaar op te treden.

De app is een laagdrempelige manier van melden en een belangrijk hulpmiddel om de omvang van de discriminatieproblematiek beter inzichtelijk te maken.

Bundelen van meldingen

Het MDRA gaat waar mogelijk met branche- en beroepsorganisaties werken aan een groepsaanpak gebaseerd op individuele meldingen. Een goed voorbeeld hiervan is de discriminatieklacht van LHBTI-ondernemer en bekende dragqueen Jennifer Hopelezz. Deze klacht leidt tot een aanpak in 2019 voor een discriminatievrije taximarkt in de regio Amsterdam waaraan alle TTO-taxibedrijven, Uber en de wethouder Verkeer van de gemeente Amsterdam meewerken. Het is een van de casus in dit jaarverslag. Deze voorbeelden laten de vele kanten van de problematiek zien en ook hoe het MDRA daarin te werk gaat.

2018: een bewogen jaar

Voor de medewerkers van het MDRA was 2018 een bewogen jaar. Niet alleen zag het bestuur zich medio 2018 genoodzaakt om de samenwerking met de voormalige directeur stop te zetten, ook koos het MDRA met veel ambities voor nieuw beleid. Veel dank daarom aan al onze consulenten. Zij hebben een grote inspanning geleverd hun werk naar behoren uit te voeren en klaar te staan voor de inwoners die onze hulp nodig hadden. Een teamprestatie van formaat, en hét fundament waarop we als organisatie verder kunnen bouwen. Samen gaan we op weg naar de stip aan onze horizon: een inclusieve samenleving.

Vincent Verkoelen,
directeur a.i. tot en met 31 december 2018

DE ORGANISATIE

Het MDRA is de enige instelling die vanuit een wettelijk kader in de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn wordt gesubsidieerd voor het openbaren en bestrijden van discriminatie.

Daarbij gaan wij volledig onafhankelijk te werk. Ons werkgebied is bijzonder divers, waardoor wij over veel deskundigheid beschikken op het gebied van ongelijke behandeling, discriminatie en klachtbehandeling. Onze omvang en diversiteit stellen ons in staat veel uiteenlopende klachten te behandelen. Burgers kunnen bij ons terecht met vragen, meldingen en klachten, ongeacht het terrein of de grond waarop zij uitsluiting en discriminatie hebben ervaren of waargenomen.

Het MDRA zet zich in voor preventie en bestrijding van discriminatie en maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen. Ongelijke behandeling is namelijk niet incidenteel en individueel, maar een structureel maatschappelijk fenomeen. Onze werkzaamheden richten zich op verbinding en tegen discriminatie op alle gronden en terreinen in Amsterdam en de omliggende regiogemeenten. In onze samenleving behoort ruimte te bestaan voor 'anders-zijn', ongeacht herkomst, geslacht, geloof, seksuele geaardheid, beperking of politieke overtuiging. Iedereen moet op een eigen en gelijkwaardige manier zichzelf kunnen zijn.

De mensen

Het MDRA beschikte in 2018 gemiddeld over 6,2 fulltime-equivalenten (fte's) en eindigde het jaar met 7,5 fte. We zijn een stichting met een onbezoldigd bestuur. De directeur heeft de dagelijkse leiding. Het bestuur houdt toezicht en heeft als belangrijkste taken:

- toezicht en controle op de directie
- gevraagd en ongevraagd advies aan de directie
- bestuurlijke eindverantwoordelijkheid voor de organisatie inclusief financiën.

Naast de benodigde generalistische blik heeft ieder bestuurslid aandacht voor een of meer aandachtsvelden, waaronder in elk geval bedrijfseconomische deskundigheid en kennis van het werkveld. Het bestuur is als geheel maatschappelijk breed geïnformeerd, waarbij ieder lid relevante netwerken heeft. Wij streven bij de samenstelling van het bestuur naar een afspiegeling van de populatie van de Amsterdamse regio.
Leden van het bestuur worden voor drie jaar benoemd en komen maximaal een keer in aanmerking voor herbenoeming.

De middelen

De organisatie huurt een boekhouder, salarisadministrateur en accountant in voor de financieel-administratieve ondersteuning. De directeur is verantwoordelijk voor de uitvoering en resultaten.
De boekhouder maakt maand- en kwartaalrapporten waarmee de directeur het financieel beleid kan bijsturen op basis van uitgaven, inkomsten, vergelijking met de begroting en prognoses. De penningmeester van het bestuur is voor de directeur het primaire aanspreekpunt voor alle bedrijfseconomische en financiële aspecten van de bedrijfsvoering. De penningmeester stelt de concept-begroting en concept-jaarstukken op en laat deze beoordelen en vaststellen door het bestuur. Jaarlijks leggen we aan de verschillende subsidieverleners verantwoording af via onze jaarstukken. Deze worden gecontroleerd door de accountant en vastgesteld door het bestuur. Deze jaarstukken maken we openbaar via onze website.

Het bestuur was in 2018 als volgt samengesteld:

Mevrouw mr. Jacobien Vreekamp
(voorzitter)
functie: Officier van Justitie,
Openbaar Ministerie

De heer Mitchell Esajas MSc.
(secretaris)
functie: co-founder New Urban Collective,
The Black Archives en Ongekende Talenten

De heer drs. Vincent Verkoelen
(penningmeester) tot 1 juni 2018
functie: van 1 juni 2018 tot 31 december 2018
waarnemend directeur van het MDRA

De heer mr. dr. Marc Schuilenburg
functie: Universitair Docent, Afdeling Strafrecht en Criminologie, Vrije Universiteit Amsterdam, nevenfuncties:

- Visiting Professor Criminologie, University Campus Suffolk, Ipswich
- lid redactie Justitiële verkenningen
- lid redactie Tijdschrift over Cultuur & Criminaliteit
- publicist

Mevrouw drs. Guity Mohebbi
functie: Directeur van het Woonbond Kennis- en Adviescentrum, nevenfuncties:

- lid van de Raad van Toezicht van de Stichting Openbaar Primair en Speciaal Onderwijs Leiden & Stichting OBSG Leiderdorp
- lid van de Raad van Toezicht van de Stichting Openbaar Basis Onderwijs Westelijke Tuinsteden
- lid van de Commissie Integratie & Opvang bij de Vereniging Vluchtelingen-Werk Nederland

De heer drs. Harry Koster
functie: beleidsadviseur Regie en Strategie, ministerie van Justitie en Veiligheid

De werkwijze en verdeling van verantwoordelijkheden van het bestuur zijn vastgelegd in de statuten, het directiereglement en het bestuursreglement. Deze reglementen richten zich naar de Governancecode Sociaal Werk. We houden ons aan de uitgangspunten van transparantie die daarin zijn vastgelegd.
De directeur vergadert vier tot vijf keer per jaar met het bestuur. Daarnaast heeft het bestuur jaarlijks een functioneringsgesprek met de directeur. Ook spreekt het bestuur een keer per jaar met de medewerkers van het MDRA.

DIENSTEN

Klachtbehandeling en bemiddeling
Inwoners van de regio Amsterdam kunnen bij het MDRA terecht voor het melden van discriminatie of vragen over specifieke situaties. Wij bieden onder meer advies, bemiddeling, dialoogbegeleiding en ondersteuning bij aangiftes en procedures. De klachtbehandeling is laagdrempelig en is erop gericht binnen afzienbare tijd een duurzame oplossing te vinden.

Melden kan op verschillende manieren: telefonisch, per e-mail, door middel van het meldingsformulier op onze website of discriminatie.nl of via een persoonlijk gesprek. Sinds 2018 kan met de app 'Meld Discriminatie Nu' ook melding worden gemaakt via de smartphone.

De standaardprocedure is die van hoor- en wederhoor. De wederpartij wordt op de hoogte gesteld van de klacht van de melder en gevraagd om zijn of haar kant van het verhaal. Wij kunnen dan besluiten een onderzoek in te stellen. De reactie van de wederpartij en de gegevens uit een mogelijk nader onderzoek zijn bepalend voor de vervolgstappen. In overleg met de melder kunnen we ondersteunen of zelf maatregelen nemen. In de meeste gevallen treden wij op als bemiddelaar.

Een melding kan ook een aanleiding zijn voor een onderzoek (bijvoorbeeld een praktijktest) waar de melder niet direct bij betrokken is (als deze anoniem wil blijven of het probleem alleen wil signaleren). Op basis van de onderzoeksresultaten wordt al dan niet overgegaan tot nadere actie. De meldingen worden altijd geregistreerd in het landelijk registratiesysteem van de brancheverenigingDiscriminatie.nl. Persoonsgegevens zijn alleen voor het MDRA zichtbaar.

Advisering
Wij adviseren bedrijven en organisaties over bijvoorbeeld beleid of gedragscodes.
Aan de orde komen zorgvuldige interne klachtbehandeling over discriminatie, ongelijke behandeling en kwetsend taalgebruik met een discriminatoir karakter.
Er wordt ons regelmatig advies gevraagd over hoe te handelen in concrete situaties.

Voorlichting en PR
Het is ons werk om inwoners en organisaties in de regio Amsterdam te helpen discriminatie te bestrijden en het aantal discriminatiemeldingen openbaar te maken. Voorlichting geven over het melden van discriminatie en handvatten aanreiken om discriminatie tegen te gaan, behoren tot de kerntaken van het MDRA.

Voorlichting geven over het melden van discriminatie en handvatten aanreiken om discriminatie tegen te gaan, behoren tot de kerntaken van het MDRA.

Monitoring en onderzoek
Om discriminatie te voorkomen en te bestrijden is het nodig te weten welke problemen er spelen. Niet alle gevallen worden gemeld of zelfs herkend. Dat vraagt om onderzoek naar welke knelpunten zich voordoen bij groepen in de samenleving die kwetsbaar zijn voor discriminatie.
Rapportages geven een beeld van de aard en omvang van individuele gevallen van discriminatie. Uniforme registratie en rapportage maken vergelijking en monitoring mogelijk. De geanonimiseerde MDRA-registraties worden met regelmaat opgevraagd en gebruikt voor lokale, regionale, nationale en Europese onderzoeken, analyses en beleidsaanbevelingen op het gebied van discriminatie.
Wij bouwen ons netwerk steeds verder uit, ook om over en weer informatie uit te wisselen. Naarmate het MDRA een grotere naamsbekendheid heeft in het werkgebied en inwoners en organisaties beter weten wat wij voor hen kunnen doen, is te verwachten dat het aantal meldingen gaat toenemen.

Preventie en educatie
Wij zijn niet wettelijk verplicht om voorlichting, trainingen en workshops te verzorgen. Er is echter wel regelmatig vraag naar van groepen en organisaties en wij zien het als een waardevolle aanvulling op onze overige werkzaamheden. Het MDRA geeft daarom, op verzoek en tegen vergoeding, gastlessen in het onderwijs en voorlichting en trainingen op maat aan scholen, overheidsinstanties, bedrijven en andere organisaties.
Wij maken daarbij gebruik van aansprekende voorbeelden uit de praktijk die zorgen voor interactie en discussie. Aan de hand van opdrachten leren studenten, werknemers en andere participanten wat discriminatie is en wat het met mensen doet. Bovenal leren wij ze hoe ze zelf een bijdrage kunnen leveren aan het verminderen van discriminatie en uitsluiting.

CASUS

ONGELIJKE BEHANDELING BASISSCHOOL

Een kind wordt zonder reden overgeplaatst van de kleuterklas naar een klas voor kinderen met een ontwikkelingsachterstand.

Intake: elke klacht is maatwerk
Nadat de ouders van het kind zich tot het MDRA hebben gewend, vindt een intakegesprek plaats. Normaal gesproken schrijft het MDRA een klachtenbrief. Maar omdat het kind al een maand thuis zit, stelt de consulent van het MDRA voor direct een bemiddelingsgesprek met de directie van de school in te plannen. Het kind moet weer naar school en een officiële klachtbrief kan het proces vertragen.

Bemiddeling: herstel van vertrouwen
Tijdens het bemiddelingsgesprek doen beide partijen hun verhaal. De ouders leggen uit dat hun zoon zijn vriendjes uit zijn oude klas mist en niet meer naar school durft. Ook vertellen ze tegen welke punten ze aanlopen. Namelijk het gebrek aan communicatie, de veiligheid van hun zoon en de ongelijke behandeling. De directie benadrukt tijdens het bemiddelingsgesprek dat de school alles wil doen voor dit kind en hem zo goed mogelijk wil onderwijzen.

Oplossing: excuses en transparante afspraken
De school biedt haar excuses aan en noemt het gebrek aan communicatie een leerpunt. Inmiddels is het kind weer terug in zijn oude klas. Afgesproken is dat de school voortaan helder communiceert over de ontwikkelingen van dit kind en dat eventuele wijzigingen in overleg plaatsvinden.
Tevens scherpt de school de interne klachtenprocedure aan, zodat ouders in de toekomst bij eventuele problemen direct weten bij wie zij binnen de school terecht kunnen.

Het MDRA krijgt jaarlijks vele honderden klachten binnen. En hoewel alle klachten over discriminatie gaan, zijn ze toch allemaal anders: elke klacht is maatwerk. Daarom zijn we ook in 2018 verder gegaan met onze clientgerichte aanpak. Niet zo zeer elke klacht in een standaardprocedure proberen te plaatsen, maar voor elke klacht afzonderlijk de beste oplossing bedenken.

TAXICHAUFFEUR WEIGERT DRAGQUEEN

LHBTI: samen discriminatieklachten beter afhandelen
LHBTI'ers zijn regelmatig het slachtoffer van discriminatie, uitsluiting, pesten en intimidatie. Het MDRA ontvangt hierover jaarlijks tientallen klachten uit de LHBTI-gemeenschap. Dankzij professionalisering van de klachtafhandeling kunnen we betere afspraken maken om discriminerend gedrag in de toekomst te voorkomen.

Betere afhandeling door samenwerking
Voor het afhandelen van klachten werkt het MDRA nauw samen met partners als het COC, politie (en in het bijzonder Roze in Blauw), Openbaar Ministerie en Slachtofferhulp. Zo willen we de meldingsbereidheid vergroten en beter zicht krijgen op het aantal geweldgerelateerde incidenten. Ook kunnen we hierdoor samen de strafrechtelijke afhandeling van deze zaken verder professionaliseren.

Fout gedrag voorkomen: taxibranche
Als discriminerend gedrag in een bepaalde branche relatief veel voorkomt, dan gebruiken we een individuele klacht als aanleiding om het gesprek met de branche aan te gaan en te kijken hoe we met elkaar dit soort klachten in de toekomst kunnen voorkomen. Een goed voorbeeld hiervan is de casus van een dragqueen die door een taxichauffeur werd geweigerd.

Intake & bemiddeling
Onze cliënt vermoedt dat de weigering van een rit te maken heeft met zijn seksuele geaardheid of zijn verschijning in drag. Hij heeft het voorval daarom direct gemeld bij het MDRA. Tijdens het intakegesprek spreken we af contact te leggen met de directeur van de taxicentrale. Vervolgens vindt een bemiddelingsgesprek plaats met de directeur van de taxicentrale, de taxichauffeur zelf, cliënt, de directeur van het MDRA en een consulent discriminatiezaken.

Oplossing: excuses en transparante afspraken
De taxichauffeur en de directeur van de taxicentrale bieden cliënt in een prettig gesprek hun excuses aan. Daarnaast is afgesproken om in gesprek te gaan met de bestuurder van de koepelorganisatie van de taxicentrales en alle directeuren in de taxibranche in Amsterdam en de regio om soortgelijke incidenten in de toekomst te voorkomen. Ook is er een afspraak ingepland met de ambtenaren van gemeente Amsterdam om te werken aan een LHBTI-vriendelijke en discriminatievrije taximarkt.

CASUS

SCHOOL ONTMOEDIGT INSCHRIJVING

Op voorhand afwijzen is verboden
Een school ontmoedigt ouders op voorhand om kinderen met het syndroom van Down aan te melden. Dit gebeurt zonder onderzoek te doen naar de individuele ondersteuningsbehoefte. In het 'Concept Schoolondersteuningsprofiel' (SOP) op de website van de school staat namelijk het volgende: "Voor kinderen met het syndroom van Down geldt dat een grote meerderheid van het team aangeeft deze kinderen niet de begeleiding te kunnen bieden die zij nodig hebben".

Intake, bemiddeling en zitting: College voor de Rechten van de Mens (CRM)
Verschillende ouders dienen naar aanleiding van het SOP een klacht in bij het MDRA. In het intakegesprek met hen wordt afgesproken de klachten voor te leggen aan het CRM. Dit is een landelijk instituut dat klachten toetst aan de Wet gelijke behandeling. Het MDRA dient een verzoekschrift in bij het CRM dat wordt besproken tijdens een zitting bij het CRM.

Oplossing: excuses van de school
Het CRM oordeelt dat de school met deze tekst direct onderscheid maakt op grond van handicap of chronische ziekte. Ook voldoet de school niet aan haar onderzoeksverplichting. De school maakt excuses aan de ouders en verwijdert de tekst van de website.

Wet gelijke behandeling bij handicap of chronische ziekte

Deze wet verplicht een school te onderzoeken of een leerling met behulp van een aanpassing op de school terecht kan of kan blijven.
De school beslist of een aanpassing te ingewikkeld of te duur is. Maar het moet die beslissing wel goed motiveren. Anders is er mogelijk sprake van discriminatie.

WONING NIET TOEGEWEZEN

Klacht: ongelijke behandeling
Cliënte woont onder toezicht van een stichting die zich inzet voor slachtoffers die niet zelfstandig kunnen wonen. Via de stichting krijgt zij een andere woning toegewezen. Bij de bezichtiging roept een buurman dat hij geen zwarte mensen wil als buren. Vervolgens krijgt zij een andere woning toegewezen omdat het niet veilig zou zijn om gezinnen in deze straat te plaatsen. Cliënte vindt dat hier sprake is van ongelijke behandeling, omdat de buurman ervoor heeft gezorgd dat zij de woning niet krijgt.

MDRA ondersteunt en helpt op de achtergrond
Het stimuleren van de zelfredzaamheid, door middel van het coachen van cliënten bij het aankaarten van het probleem, is soms voldoende en vaak een goede eerste stap. Zo kan het MDRA een brief opstellen namens de cliënt of de cliënt begeleiden bij het aangaan van het gesprek. Bij conflicten die nog in het beginstadium verkeren, is deze laagdrempelige aanpak vaak succesvol.

MDRA dient namens slachtoffer klacht in
We dienen namens onze cliënte een klacht in. In dit geval is gebruik gemaakt van de interne klachtenprocedure van de stichting. Ook is aangifte van discriminatie gedaan tegen de buurman. Het MDRA initieert vervolgens een bemiddelingsgesprek. De directie van de stichting maakt haar excuses en biedt cliënte een andere woning aan. Het management scherpt de interne klachtenprocedure aan en stelt een gedragscode op voor de medewerkers. De politie geeft de buurman een waarschuwing.

UITGESCHOLDEN DOOR COLLEGA'S VOOR 'APENKOP'

Een zwarte werknemer is diverse malen door zijn collega uitgescholden voor 'apenkop'.

Als hij dit aankaart, neemt zijn leidinggevende zijn klacht niet serieus. De werknemer meldt het voorval bij het MDRA en vraagt om advies. Zijn leidinggevende dreigt vervolgens met overplaatsing, als hij zijn klacht bij het MDRA niet intrekt. De werknemer doet dit niet en wordt daarom per direct overgeplaatst naar een andere afdeling.

Intake & bemiddeling: beïnvloeding intern beleid
Als onderdeel van de klachtbehandeling is met cliënt afgesproken om een klachtbrief te versturen naar de directie van het bedrijf. Voor de juiste adressering neemt het MDRA contact op met de directiesecretaresse van het bedrijf. Een dag later, nog voor de klachtbrief is verstuurd, neemt het hoofd van de HR-afdeling contact op met het MDRA. De directiesecretaresse had haar geïnformeerd over het voorval. Het hoofd van HR-afdeling maakt haar excuses voor de gang van zaken.

Ze belooft bovendien dit intern aan te kaarten in de eerstvolgende directievergadering, omdat discriminatie en ongewenst gedrag een veelvoorkomend probleem blijken op de afdeling van cliënt.

Oplossing: excuses van collega en leidinggevende
Op voorspraak van het MDRA regelt de HR-manager een bemiddelingsgesprek tussen werknemer, zijn collega en zijn leidinggevende. Werknemer krijgt van beiden excuses. Ook keert hij terug op zijn oude afdeling waar hij een signalerende rol gaat vervullen met betrekking tot discriminatie en ongewenst gedrag op de werkvloer.

Klachtbehandeling is maatwerk

Klachtenbehandeling door het MDRA is maatwerk. We bekijken samen met de indiener van de klacht wat de beste strategie en aanpak is. Soms is dat alleen klachtregistratie. Vaak gaat het om een uitgebreidere inzet van het MDRA. Vast onderdeel in de klachtenbehandeling is het informeren van cliënten over hun rechtspositie. Zo blijkt bij huisvestingsituaties dat huurders vaak niet weten dat de verhuurder wettelijk verplicht is om hen te beschermen tegen discriminatie. Hier heeft het MDRA een belangrijke voorlichtende taak: bewustwording van discriminatie en de bescherming die de wet daartegen biedt.

Advies n.a.v. klacht
Naast klachtbehandeling, preventie en bemiddeling geeft het MDRA ook advies. Bijvoorbeeld over het aanscherpen van beleid op de werkvloer. In zo'n advies gaan we in op zaken als zorgvuldige klachtbehandeling op het gebied van discriminatie, ongelijke behandeling en kwetsend taalgebruik met een discriminatoir karakter.

CASUS

TRANSGENDER UITGESCHOLDEN

Klacht ingediend bij het MDRA
Cliënte is transgender en werkt op een luchthaven. Haar leidinggevende wil dat zij zich omkleedt in de kleedkamer voor mensen met een beperking. Cliënte voelt zich hier niet prettig bij aangezien zij geen beperking heeft. Vrouwelijke collega's zouden zich niet prettig voelen met haar in de vrouwenkleedkamer. Ook worden er vervelende opmerkingen gemaakt en roept een collega: 'Why don't you work at the redlight district?'.

Intake, bemiddeling en nazorg
Onderscheid op grond van transseksualiteit wordt beschouwd als onderscheid naar geslacht. In het kader van hoor- en wederhoor spreken wij met cliënte af een klachtbrief te sturen aan haar werkgever. Ook initieert het MDRA een bemiddelingsgesprek om gezamenlijk tot een oplossing te komen. Hierin worden de incidenten op de werkvloer besproken. Een van de afspraken is nu dat cliënte voortaan gebruik kan maken van de vrouwenkleedkamer. In het kader van nazorg heeft het MDRA contact gehouden met cliënte over de gemaakte afspraken. Cliënte heeft bevestigd dat zij nu gebruik maakt van de vrouwenkleedkamer.

Recente ontwikkeling
In maart 2019 heeft het parlement een wet aangenomen ter verduidelijking dat onder onderscheid op grond van geslacht mede wordt verstaan onderscheid op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie.

Kwetsbare positie transgenders

Sinds 1 juli 2014 is de Transgenderwet van kracht die transgenders zelfbeschikking geeft over hun eigen geslacht. In de praktijk bevinden transgenders zich nog altijd in een kwetsbare positie. Er is nog een lange weg te gaan om transgenders uit hun achterstandspositie te halen. Zoals iedere burger hebben transgenders te maken met voorzieningen en regels in hun gemeente. Voor een nieuw paspoort, een veilige werkomgeving, een veilige buurt en sportaccommodaties.

MOEIZAAM AANGIFTE DISCRIMINATIE

Seksuele geaardheid
Een man wordt op straat mishandeld door een groep jongeren. Hierbij maakt de groep opmerkingen over zijn seksuele geaardheid en dat hij te vrouwelijk is en zijn nagels niet hoort te lakken. De man meldt het voorval bij het MDRA. Hij laat foto's zien van zijn verwondingen. In overleg met een contactpersoon van de politie doet hij aangifte.

Twijfel over nut aangifte
Cliënt wordt bij de aangifte bijgestaan door onze consulent discriminatiezaken. Dit proces verloopt erg moeizaam. De agent die het proces-verbaal opneemt en de hulpofficier van justitie willen bij de aangifte in eerste instantie niet de 'aanwijzing discriminatie' volgen.

Mediation tussen politie, OM en cliënt
Onze consulent bespreekt dit met politie en OM. Na mediation tussen politie en cliënt start het opsporingsonderzoek. De verdachten zijn opgespoord en gehoord. Ze maken hun excuses aan onze cliënt.

Begeleiding bij aangifte

Het MDRA begeleidt cliënten bij het doen van aangifte bij de politie als zij daar zelf moeite mee hebben. Het bestrijden van discriminatie en geweld in de openbare ruimte zijn prioriteiten van de Amsterdamse driehoek: burgemeester, OM en politie. Voor OM en politie is de landelijke 'aanwijzing discriminatie' richtinggevend, waarin registratie en vervolging van discriminatieincidenten vaste onderdelen zijn. Helaas wordt die aanwijzing nog niet altijd gevolgd, zoals blijkt uit het geval hiernaast.

SOCIALE UITSLUITING OP SCHOOL

Een school nodigt een ouder die de schoolbijdrage of additionele bijdrage niet heeft betaald, niet uit voor een activiteit van de school. Er is in veel gevallen verandering van het schoolbeleid nodig om dergelijke sociale uitsluiting tegen te gaan.

Constructief bemiddelingsgesprek
Een ouder dient daarom bij het MDRA een klacht in vanwege sociale uitsluiting. In het intakegesprek spreken we af contact op te nemen met onze samenwerkingspartners Onderwijs Consumenten Organisatie, Onderwijs Ondersteuningscentrum en de Kinderombudsman en met de directeur van de scholengemeenschap. Na een hoor- en wederhoorprocedure heeft onze consulent discriminatiezaken een constructief gesprek met de ouder en de directeur.

Kwijtscheldingsregeling
Naar aanleiding van de melding past de scholengemeenschap het beleid op een aantal gebieden aan. Zo wordt er expliciet een kwijtscheldingsregeling opgenomen voor gezinnen die leven op het sociaal minimum. De directeur van de scholengemeenschap belooft bovendien om op bovenschools niveau een ombudsman of -vrouw te benoemen die op de hoogte is van alle tegemoetkomingen voor gezinnen die leven op het sociaal minimum.

WINKEL BEHANDELT KLANTEN ONGELIJK

De situatie
Een man van Antilliaanse afkomst loopt een winkel in en doet zijn tas in een locker. Dat moest hij namelijk bij zijn vorige bezoek ook doen. Hij ziet vervolgens een andere man met een tas de winkel ingaan. Als de man aan de beveiliger vraagt of de regel van de lockers niet meer geldt, zegt de beveiliger: "Nee, nu niet." De man antwoordt dat hij dan ook graag zijn tas meeneemt. De beveiliger vraagt vervolgens of de man Antilliaans is en zegt dat hij hem gaat controleren en hem in de gaten houdt om diefstal te voorkomen. Volgens de beveiliger gedraagt de man zich als een Antilliaan.

Bemiddeling van het MDRA
De man voelt zich ongelijk behandeld en geschoffeerd. Hij meldt het incident bij het MDRA. Na het intakegesprek op kantoor hebben wij een bemiddelingsgesprek met onze cliënt en de directeur van de beveiliger. In dat gesprek blijkt dat de beveiliger al eerder is gewaarschuwd voor zijn gedrag ten opzichte van klanten in de winkel. Onze cliënt krijgt uiteindelijk excuses van de beveiliger. De beveiliger wordt overgeplaatst naar een ander bedrijf.

Begeleiding bij kansenongelijkheid

Sommige scholen nodigen ouders die de schoolbijdrage en de additionele bijdrage niet voldoen, niet uit als hulpouder voor activiteiten van de school, zoals de gezamenlijke kerstviering of het jaarlijkse schooluitje. Hierdoor worden kwetsbare gezinnen op sociaal gebied buitengesloten. Denk aan gezinnen die leven op het sociaal minimum. Dit leidt tot kansenongelijkheid.

Eigen beleid

Een dienstverlener mag binnen bepaalde kaders zijn eigen beleid voeren om ongewenst gedrag te voorkomen. Dit mag echter niet leiden tot ongelijke behandeling van klanten of klantgroepen, zoals in het voorbeeld hiernaast.

MONITOR

DISCRIMINATIE 2018



Deze Monitor Discriminatie 2018 Politie-eenheid Amsterdam maakt deel uit van het jaarverslag van het MDRA.

22 DISCRIMINATIE IN BEELD

24 GRONDEN EN TERREINEN

28 WAT ZEGGEN DE CIJFERS VAN 2018?

30 CIJFERS

Dit is een gezamenlijke uitgave van de politie-eenheid Amsterdam en het MDRA, die hierin hun discriminatiecijfers op eenheidsniveau publiceren. De politie, het College voor de Rechten van de Mens en het MDRA hebben voor deze uitgave gegevens beschikbaar gesteld.

Eindredactie:
MDRA
Politie-eenheid Amsterdam

Redactie:
MDRA, Voxx Content in Context

Ontwerp en vormgeving:
Voxx Content in Context

Publicatiedatum:
Amsterdam, 2019

Copyright
Met deze publicaties is een stap gezet in de uniformering van rapportages over discriminatieregistraties, in afstemming met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de politie. Het landelijk rapport Discriminatiecijfers 2018 en alle rapporten op eenheidsniveau zijn te vinden op de website van de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen Discriminatie.nl (voorheen de LVtD): www.discriminatie.nl.

meldpunt discriminatie regio amsterdam

POLITIE

DISCRIMINATIE IN BEELD

Deze Monitor Discriminatie 2018 politie-eenheid Amsterdam geeft een overzicht van discriminatie-meldingen die bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) en de politie-eenheid Amsterdam zijn binnengekomen en geregistreerd. Tevens zijn er in deze Monitor cijfers opgenomen van het College voor de Rechten van de Mens (CRM).

De Monitor is een regionale uitgave en hoort bij het landelijk rapport Discriminatiecijfers in 2018.
Het landelijk rapport geeft een uitgebreide analyse van landelijke trends en verwijst naar relevant wetenschappelijk onderzoek.
Deze Monitor is in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) geschreven als een compacte, publieksvriendelijke factsheet over de meldingen in politie-eenheid Amsterdam.
Het landelijk rapport Discriminatiecijfers 2018 en deze regionale Monitor zijn te vinden op de website van de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen Discriminatie.nl (voorheen de LVtD): www.discriminatie.nl.
Daar staat ook een toelichting op de bronnen die voor de Monitor zijn geraadpleegd.

Het eerste deel van het jaarverslag van het MDRA beschrijft het verloop van de klachtbehandeling.

Discriminatie

Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van bepaalde (persoonlijke) kenmerken, zoals afkomst, huidskleur, seksuele geaardheid, beperking, godsdienst, arbeidscontract, burgerlijke staat, geslacht of leeftijd. Het uit zich binnen onze maatschappij in vele vormen. Denk aan het niet krijgen van een baan wegens het hebben van een migratieachtergrond, stelselmatige pesterijen vanwege geloofsovertuiging of mishandeling op basis van seksuele geaardheid.

Politie

Politie-eenheid Amsterdam registreert meldingen en aangiften van discriminatie. Aangifte kan leiden tot strafrechtelijke vervolging. In het strafrecht komt discriminatie op twee manieren voor. Ten eerste zijn er de specifieke discriminatieartikelen die discriminatoire uitlatingen en discriminerende uitsluiting strafbaar stellen. Ten tweede kan er bij 'gewone' delicten sprake zijn van discriminatie. Een brandstichting kan bijvoorbeeld vanuit een discriminatoir motief zijn gepleegd. Alle door de politie ontvangen meldingen en aangiften die mogelijk discriminatie betreffen zoals vastgelegd in het strafrecht, worden geregistreerd en zijn vrijgegeven voor dit rapport.

College voor de Rechten van de Mens (CRM)

Mensen kunnen het CRM verzoeken een oordeel uit te spreken over discriminatie die zij hebben ervaren.
Het CRM is bevoegd om situaties te toetsen aan de gelijke behandelingswetgeving en kan zodoende vaststellen of in juridische zin sprake is geweest van discriminatie. Melders kunnen hierover advies en ondersteuning vragen aan het MDRA. Het CRM heeft verzoeken van bewoners van politie-eenheid Amsterdam en de daarbij uitgesproken oordelen ter beschikking gesteld voor dit rapport.

Regionaal Discriminatie Overleg (RDO)

Het RDO is een landelijk afgesproken overleg dat in elke politieregio minimaal vier keer per jaar plaatsvindt. Deelnemers aan het Amsterdamse RDO zijn portefeuillehouders en contactpersonen discriminatie van de politie Amsterdam, het Openbaar Ministerie (OM) arrondissementsparket Amsterdam, de gemeente Amsterdam en het MDRA. Het overleg bestaat uit een zaakinhoudelijk deel en een beleidsmatig deel. De vertegenwoordigers van de gemeente zijn alleen aanwezig bij het beleidsmatig deel. Het OM treedt op als voorzitter bij het zaakoverleg. De gemeente Amsterdam zit het beleidsmatig overleg voor.

GRONDEN EN TERREINEN

Het MDRA en het CRM werken met de gronden en terreinen van de gelijkebehandelingswetgeving. De politie werkt met het Wetboek van Strafrecht. Hierna staan de gronden en de terreinen van de gelijkebehandelingswetgeving toegelicht aan de hand van meldingen bij het MDRA.

ER ZIJN 12 WETTELIJKE DISCRIMINATIEGRONDEN:

- Afkomst (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')

TOELICHTING GRONDEN

AFKOMST
De meeste meldingen die het MDRA binnenkrijgt gaan over discriminatie op grond van afkomst of huidskleur. Het gaat om meldingen waarbij slachtoffers bijvoorbeeld 'Zwarte Piet' of 'aap' worden genoemd of met het 'n-woord' worden benoemd en vijandig worden bejegend vanwege hun huidskleur. Dit komt voor op de werkvloer, in de media of in de openbare ruimte.

GODSDIENST
Veruit de meeste meldingen op grond van godsdienst gaan over moslimdiscriminatie. Denk bijvoorbeeld aan een vrouw die niet wordt aangenomen, omdat ze een hoofddoek draagt of aan een persoon die vanwege zijn of haar islamitische geloofsovertuiging geen handen schudt met iemand van het andere geslacht.

ANTISEMITISME
Onder antisemitisme registreert het MDRA meldingen over incidenten waaruit een negatieve houding of visie blijkt ten aanzien van Joodse burgers. Hoewel antisemitisme noch in het Wetboek van Strafrecht noch in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) als aparte grond is opgenomen, hebben anti-discriminatievoorzieningen ervoor gekozen hiervan een aparte categorie te maken.

BEPERKING
Klachten worden geregistreerd op grond van beperking of chronische ziekte wanneer onderscheid wordt gemaakt op de (verondersteld) lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking van de melder.

GESLACHT
Bij de klachten op basis van deze discriminatiegrond gaat het veelal om vrouwen met minder gunstige arbeidsvoorwaarden dan mannen. Discriminatie van mannen ten opzichte van vrouwen doet zich voor bij de werving- en selectie van bepaalde functies. Ook transgenders kunnen bescherming ontlenen aan het verbod van onderscheid op grond van geslacht. Discriminatie op grond van zwangerschap behoort ook tot deze categorie.

GRONDEN EN TERREINEN

ER ZIJN 13 DISCRIMINATIETERREINEN:

- Arbeidsmarkt
- Buurt / Wijk
- Collectieve voorzieningen
- Commerciële dienstverlening
- Horeca / Amusement
- Huisvesting
- Media / Reclame
- Onderwijs
- Openbare ruimte
- Politie / AVIM / OM
- Privésfeer
- Publieke en politieke opinie
- Sport en recreatie

TOELICHTING TERREINEN:

ARBEIDSMARKT
Bij meldingen die onder het terrein arbeidsmarkt vallen, kan sprake zijn van het niet krijgen van een baan wegens het hebben van een niet-Westerse achternaam of het niet mogen gebruiken van het damestoilet op de werkvloer omdat je transgender bent.

PUBLIEKE / POLITIEKE OPINIE
Meldingen op dit terrein betreffen klachten over uitspraken van bijvoorbeeld politici, publieke personen of columnisten, die veelal worden geuit in de media, in publicaties (kranten, boeken, tijdschriften) of tijdens demonstraties.

MEDIA EN RECLAME
Meldingen over uitingen in de media of reclames hebben betrekking op het medium in kwestie (tv, radio, internet, bladen e.d.) en niet op de uitingen die door het medium worden doorgegeven. Als de klacht zich richt op het programma en niet op de uitspraken van een publiek persoon, bijvoorbeeld een politicus, omdat dit de politicus een podium verschaft, dan wordt de klacht geregistreerd in deze categorie.

COMMERCIËLE DIENSTVERLENING
De klachten over discriminatie in de commerciële dienstverlening kunnen gaan over het personenvervoer (bijvoorbeeld discriminatie door bestuurders of controleurs), de detailhandel (bijvoorbeeld bejegening door winkelpersoneel) of de financiële dienstverlening (bijvoorbeeld de weigering van een hypotheek of lening).

COLLECTIEVE VOORZIENINGEN
Deze meldingen betreffen klachten over niet-commerciële organisaties of overheidsinstanties zoals gemeentelijke diensten en voorzieningen, stadsdeelkantoren, instanties op het gebied van sociale zekerheid (zoals de SVB en het UWV) en de gezondheidszorg (zoals de GGD, huisartsen en ziekenhuizen).

OPENBARE RUIMTE
Meldingen over discriminatie in de openbare ruimte spelen zich veelal af op straat, in het verkeer, bij metrostations, bushaltes en op de markt. Het gaat bijvoorbeeld om scheldpartijen waarbij personen op straat allerlei racistische dan wel anderszins discriminerende verwensingen krijgen te horen.

ONDERWIJS
Klachten die onder 'onderwijs' vallen, gaan doorgaans over te lage schooladviezen en de toelating of inschrijving van de kinderen van melders. Ook komt discriminatoire bejegening van ouders door docenten of door de directie voor. Problemen bij het krijgen van een stageplaats vallen onder het terrein 'arbeid'.

HORECA / AMUSEMENT
Meldingen op dit terrein gaan meestal over discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en veronderstelde religie (islam) bij het toelatingsbeleid van en de bejegening door clubs, cafés, restaurants, theaters en dergelijke.

Observaties over de cijfers van het MDRA

Afkomst (wettelijk 'ras')
Net als in de afgelopen jaren, is afkomst (inclusief huidskleur) de grond waarover het MDRA de meeste meldingen ontvangt. In 2018 betreft deze grond zelfs meer dan de helft van het aantal meldingen. Tabel 2f laat zien dat discriminatie op deze grond op alle terreinen voorkomt. Er waren in 2018 relatief veel klachten over afkomst op het terrein media en reclame (33, ten opzichte van 17 in 2017). Daarvan hadden er 23 betrekking op een lifestyleprogramma dat via een commerciële omroep op de tv werd uitgezonden. In dat programma werden beledigende uitspraken gedaan over mensen met kroeshaar.

Geslacht
Het aantal meldingen over de grond geslacht is in 2018 toegenomen tot 72 (2017: 53). Bijna de helft hiervan (35 meldingen) heeft betrekking op de arbeidsmarkt. Dat beeld is consistent met 2017 (53 meldingen, waarvan 32 over het terrein arbeidsmarkt).

Godsdienst - moslimdiscriminatie
Het aantal klachten over moslimdiscriminatie is in 2018 gedaald naar 26 (2017: 42). Het MDRA heeft de indruk dat deze daling niet representatief is voor het aantal incidenten. Het aantal incidenten lijkt, mede afgaande op berichtgeving in de media, juist toe te nemen. Het MDRA zet erop in meer zichtbaar te zijn in de moslimgemeenschappen om te zorgen dat een eventuele onderrapportage afneemt.

Seksuele geaardheid
Het aantal meldingen over de grond seksuele geaardheid is toegenomen van 25 in 2017 tot 45 in 2018. Dit kan een gevolg zijn van de geïntensiveerde samenwerking van het MDRA met het COC en Roze in Blauw (van de politie). 40 van de 45 meldingen betreffen homoseksuele mannen.

Arbeidsmarkt
In 2018 de arbeidsmarkt het terrein waarop de meeste meldingen van discriminatie worden gedaan. Net als in 2017 waren in 2018 de gronden afkomst (54) en geslacht (35) oververtegenwoordigd bij de 134 meldingen op dit terrein.

Horeca/amusement
Het aantal meldingen over het terrein horeca is in 2018 toegenomen tot 40 (2017: 21). De stijging heeft vooral betrekking op meldingen over het deurbeleid. Daarover ontving het MDRA in 2018 23 klachten (2017: 9). Een mogelijke verklaring voor deze toename is de toegenomen aandacht die de gemeente Amsterdam aan het deurbeleid besteedt, en de berichtgeving hierover in de media. (Voor deze vergelijking is het aantal in 2017 gecorrigeerd voor de bulk-melding van 352 klachten over misbruik van de naam van de religieuze hindoeïstische viering 'Holi'.)

Wat vertellen de cijfers van 2018?

BULKMELDINGEN

Bulkmeldingen kunnen zorgen voor forse incidentele schommelingen in de cijfers.

2018
23

2017
352
klachten

GESLACHT

Het aantal meldingen over de grond geslacht is in 2018 toegenomen

35
meldingen met betrekking tot de arbeidsmarkt

2018
72

2017
53

SEKSUELE GEAARDHEID

40 van de 45 betreffen meldingen omtrent homoseksuele mannen.

2018
45

2017
25

Klachten over afkomst in media en reclame

23
Aantal meldingen naar aanleiding van een lifestyle-programma op TV

2018
33

2017
17

GODSDIENST - MOSLIMDISCRIMINATIE

2018
26

Het MDRA zet erop in meer zichtbaar te zijn in de moslimgemeenschappen om te zorgen dat een eventuele onderrapportage afneemt.

2017
42

ARBEIDSMARKT

Net als in 2017, is in 2018 was de arbeidsmarkt het terrein waarop de meeste meldingen van discriminatie worden gedaan.

134

AFKOMST
54

GESLACHT
35

HORECA - AMUSEMENT

2018
40

2017
21

De stijging heeft vooral betrekking op meldingen over het deurbeleid.

Daarover ontving het MDRA in 2018 23 klachten (2017: 9).

29

CIJFERS

De cijfers die voortkomen uit de registraties bij het MDRA, de politie en het CRM geven een beeld van ervaren discriminatie gemeld door inwoners van politie-eenheid Amsterdam. Voor het bredere landelijke beeld verwijzen we naar het landelijk rapport Discriminatiecijfers in 2018. Hierna lichten we de cijfers kort toe.

VERGELIJKBAARHEID

De cijfers zijn gebaseerd op meldingen. De mate waarin er wordt gemeld, de zogenoemde meldingsbereidheid, kan in de loop van de tijd verschillen. Daarbij spelen allerlei factoren een rol. Een wijziging in het aantal meldingen reflecteert dan ook niet per definitie een wijziging in het aantal incidenten.

Bulk-meldingen MDRA

Bulk-meldingen kunnen zorgen voor forse incidentele schommelingen in de cijfers. In 2017 is er bij het MDRA een bulk-melding van 352 klachten binnengekomen over misbruik van de naam van de religieuze hindoeïstische viering 'Holi' voor een dansevenement met 'drank, drugs en losbandigheid', zoals melders dat hebben omschreven. In 2018 vond geen grote bulkmelding plaats. Gecorrigeerd voor deze bulk-melding is het verschil in meldingen tussen 2017 en 2018 bescheiden.

Cijfers politie

In 2017 konden er per discriminatie-incident meerdere discriminatiegronden worden gekozen door de casescreeners van de politie. In de loop van 2018 is dit teruggebracht naar één mogelijke grond. Dit heeft tot gevolg dat de politiecijfers over gronden tussen 2017 en 2018 niet helemaal vergelijkbaar zijn.

[1] In 2017 zijn er 352 meldingen binnengekomen over misbruik van de naam van de religieuze hindoeïstische viering Holi. Daarvoor gecorrigeerd bedroeg het aantal in 2017 684.
[2] Het totale aantal in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal meldingen/klachten/registraties. Eén melding kan namelijk over discriminatie op meerdere gronden gaan, waardoor er verschillen ontstaan tussen het totaal in deze tabel en het totaal in tabel 1.
[3] Antisemitische incidenten vallen juridisch gezien onder discriminatie op grond van herkomst of onder discriminatie op grond van godsdienst. Omdat het bij de registratie lastig is onderscheid te maken tussen deze gronden, is ervoor gekozen om antisemitisme apart weer te geven.
[4] In 2017 niet apart bijgehouden.
[5] Cf noot 1.
[6] In de maatschappij en de politiek neemt de aandacht voor islamofobie toe. Omdat veel van de discriminatiemeldingen op grond van godsdienst betrekking hebben op het islamitische geloof, is dit deel van de meldingen apart inzichtelijk gemaakt.
[7] Cf noot 2
[8] Cf noot 1.

1. Omvang van gemelde discriminatie-ervaringen in politie-eenheid Amsterdam

2017	2018	
1036[1]	584	MDRA, klachten/meldingen
293	424	Politie, geregistreerde discriminatie-incidenten (politie-eenheid Amsterdam)
112	142	Politie, geregistreerde discriminatie-incidenten tegen werknemers met een publieke taak (politie-eenheid Amsterdam)
38	49	College voor de Rechten van de Mens, instroom verzoeken om oordeel

Tabel 1 Aantal klachten, meldingen en registraties van discriminatie per jaar

2. Cijfers MDRA

2017	2018	
16	13	Antisemitisme[3]
0	2	Arbeidscontract
0	0	Arbeidsduur
5	1	Burgerlijke staat
53	72	Geslacht
NVT[4]	15	Waarvan transgender
401[5]	31	Godsdienst
42	26	Waarvan islam[6]
42	45	Handicap/chronische ziekte
37	19	Leeftijd
2	2	Levensovertuiging
13	8	Nationaliteit
6	2	Politieke gezindheid
392	316	Ras
25	45	Seksuele gerichtheid
43	32	Overige (niet-wettelijke) gronden
0	16	Onbekend
1036	**604**	**Totaal**

Tabel 2a Aantal klachten/meldingen MDRA, naar discriminatiegrond[2]

2017	2018	
3	16	Bedreiging
13	12	Geweld
696[8]	328	Omstreden behandeling
303	251	Vijandige bejegening
21	3	Overig
0	1	Onbekend/n.v.t.
1036	**611**	**Totaal**

Tabel 2b Aantal klachten/meldingen MDRA, naar wijze van discriminatie[7]

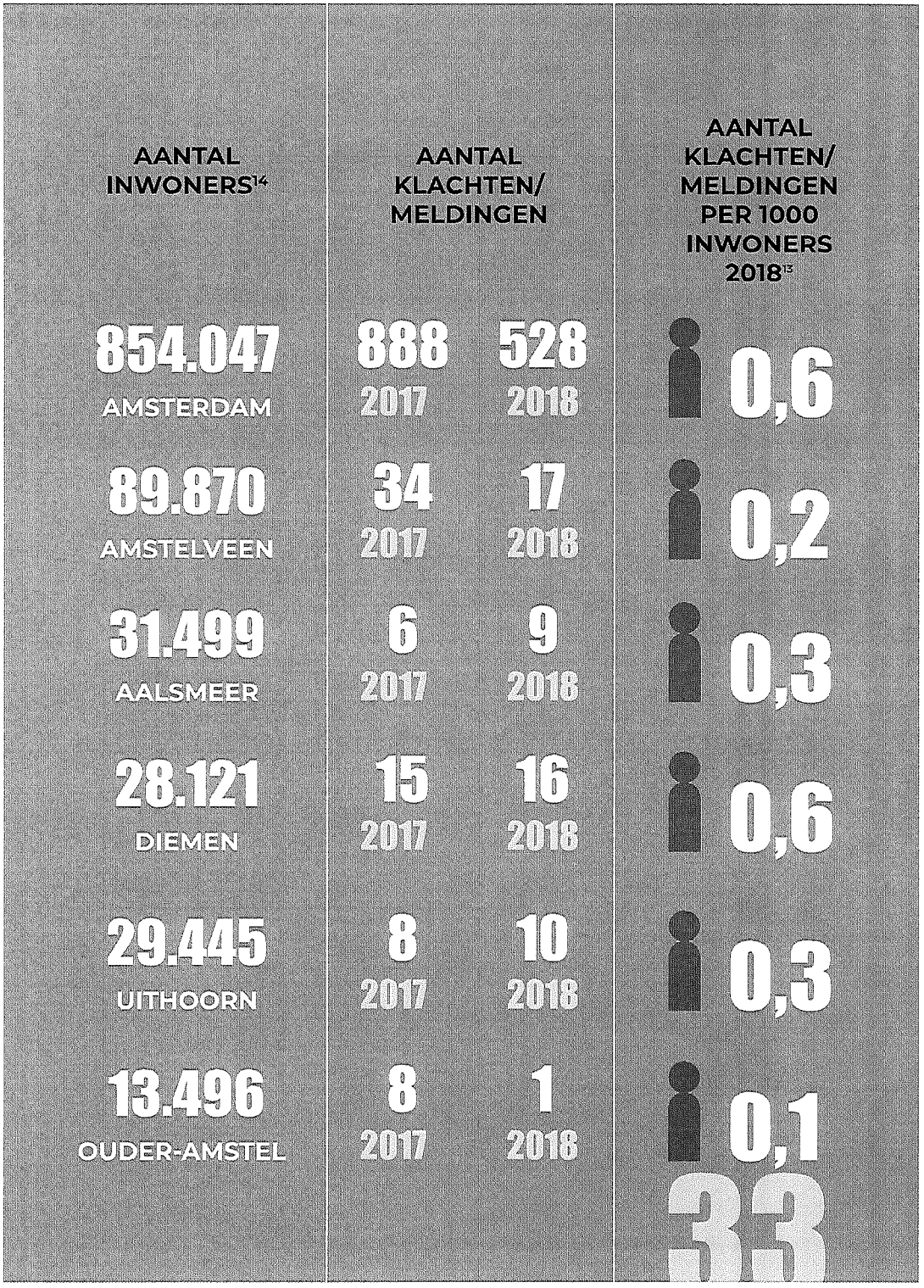
2017	2018	
186	134	Arbeidsmarkt
29	28	Buurt/wijk
80	55	Collectieve voorzieningen
62	62	Commerciële dienstverlening
373[10]	40	Horeca/amusement
14	25	Huisvesting
27	39	Media en reclame
46	40	Onderwijs
53	50	Openbare ruimte
15	24	Politie/OM/VD
10	6	Privésfeer
116	66	Publieke/politieke opinie
16	11	Sport en recreatie
9	2	Overig
0	2	Onbekend/n.v.t.
1036	**584**	**Totaal**

Tabel 2c Aantal klachten/meldingen MDRA, naar terrein[9]

	2018[12]
(Alleen) registratie	286
Advies/informatie	319
Beïnvloeding beleid	19
Bemiddeling	29
Bijstaan in procedures	19
Doorverwijzing	14
Eigen onderzoek ADV	19
Overig	28

Tabel 2d Aantal klachten/meldingen MDRA, naar werkwijze[11]

[9] Cf noot 2.
[10] Cf noot 1.
[11] Per klacht of melding kunnen verschillende wijzen van klachtbehandeling worden toegepast en geregistreerd. Daarbij kan de wijze van klachtbehandeling niet of onvolledig ingevuld zijn voor de op het moment van rapportage nog lopende klachten. Het totaal aantal geregistreerde werkwijzen van klachtbehandeling kan wijkt om die redenen dan ook afvan het totaal aantal klachten.
[12] Deze tabel bevat geen vergelijking met 2017, omdat de manier van registreren is veranderd. (Het MDRA gebruikt per 1 januari 2018 het landelijke registratiesysteem ADV-net.)
[13] In deze tabel is het totaal aantal meldingen opgenomen zoals dat bekend is bij het MDRA. Dit betekent dat het meldingen betreft van inwoners van de gemeenten of meldingen van voorvallen die zich in de gemeenten afspeelden.
[14] Aantal inwoners op 1 januari 2018 (Bron: CBS Statline).
[15] Cf noot 1.



	Antisemitisme	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht (waarvan transgender)	Godsdienst (waarvan islam)	Handicap	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Ras	Seksuele gerichtheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Amsterdam	10	2	0	1	72 *(15)*	31 *(25)*	43	17	2	7	2	307	43	32	15
Amstelveen	1	0	0	0	0	1 *(1)*	4	2	0	1	0	7	0	4	0
Aalsmeer	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	5	0	1	0
Diemen	0	0	0	0	2 *(0)*	0	3	1	0	0	0	8	2	0	1
Uithoorn	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	6	1	1	0
Ouder-Amstel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0

Tabel 2e.1 Aantal klachten/meldingen MDRA, naar gemeente en naar discriminatiegrond, 2018[16]

	Arbeidsmarkt	Buurt/wijk	Collectieve voorzieningen	Commerciële dienstverlening	Horeca/amusement	Huisvesting	Media en reclame	Onderwijs	Openbare ruimte	Politie/OM/VD	Privésfeer	Publieke/politieke opinie	Sport	Overig	Onbekend
Amsterdam	116	25	48	53	38	23	39	35	47	24	6	61	9	2	2
Amstelveen	6	1	2	3	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
Aalsmeer	4	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
Diemen	1	1	1	4	0	1	0	3	1	1	1	0	1	0	1
Uithoorn	3	0	2	1	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0
Ouder-Amstel	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabel 2e.2 Aantal klachten/meldingen MDRA, naar gemeente en naar terrein, 2018[17]

	Bedreiging	Geweld	Omstreden behandeling	Vijandige bejegening	Overig	Onbekend/n.v.t.
Amsterdam	16	9	289	236	2	1
Amstelveen	0	2	14	7	1	0
Aalsmeer	0	1	5	5	0	0
Diemen	1	0	11	5	0	1
Uithoorn	0	0	6	4	0	0
Ouder-Amstel	0	0	1	0	0	0

Tabel 2e.3 Aantal klachten/meldingen MDRA, naar gemeente en naar wijze van discriminatie, 2018[18]

	(Alleen) registratie	Advies/informatie	Beïnvloeding beleid	Bemiddeling	Bijstaan in procedures	Doorverwijzing	Eigen onderzoek ADV	Overig
Amsterdam	287	262	16	22	17	13	18	28
Amstelveen	10	15	2	3	2	0	1	0
Aalsmeer	4	4	1	1	0	0	1	0
Diemen	9	9	0	2	0	0	0	0
Uithoorn	3	2	0	1	0	0	0	1
Ouder-Amstel	1	0	0	0	0	0	0	0

Tabel 2e.4 Aantal klachten/meldingen MDRA, naar gemeente en naar werkwijze, 2018[19]

[16] In deze tabel is het totaal aantal meldingen opgenomen zoals dat bekend is bij het MDRA.
Dit betekent dat het meldingen betreft van inwoners van de gemeenten of meldingen van voorvallen die zich in de gemeenten afspeelden.
[17] Cf noot 16
[18] Cf noot 16.
[19] Cf noot 16.

	Antisemitisme	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Handicap	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Ras	Seksuele gerichtheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Arbeidsmarkt	1	1	0	0	35	11	15	15	2	2	0	54	3	6	1
Buurt/wijk	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	16	10	1	0
Collectieve voorzieningen	0	1	0	1	8	1	7	1	0	1	1	30	1	3	3
Commerciële dienstverlening	2	0	0	0	5	4	6	2	0	4	0	26	7	6	0
Horeca/ amusement	0	0	0	0	7	0	2	1	0	0	0	22	2	5	2
Huisvesting	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	14	0	4	1
Media en reclame	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	33	2	0	0
Onderwijs	0	0	0	0	3	1	7	0	0	1	0	26	0	1	2
Openbare ruimte	3	0	0	0	2	3	0	0	0	0	1	22	16	3	0
Politie/OM/VD	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	14	1	2	4
Privésfeer	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0
Publieke/ politieke opinie	5	0	0	0	3	8	0	0	0	0	0	47	1	1	2
Sport en recreatie	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	6	1	0	0
Overig	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Totaal	**13**	**2**	**0**	**1**	**72**	**31**	**45**	**19**	**2**	**8**	**2**	**316**	**45**	**32**	**16**

Tabel 2f Aantal klachten/meldingen MDRA, naar discriminatiegrond en terrein, 2018

	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Handicap	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Ras	Seksuele gerichtheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Bedreiging	0	0	0	5	0	1	0	0	0	0	8	2	1	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	5	0	0
Omstreden behandeling	2	0	1	53	13	42	19	2	8	1	154	9	27	12
Vijandige bejegening	0	0	0	16	24	3	0	1	0	1	172	33	5	3
Overig	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Onbekend/ n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Tabel 2g Aantal klachten/meldingen MDRA, naar wijze van discriminatie en discriminatiegrond, 2018

3. Cijfers politie-eenheid Amsterdam

424

Aantal discriminatie-incidenten

Totaal aantal reguliere discriminatie-incidenten bij de politie-eenheid Amsterdam in 2018

Discriminatiegrond	
Antisemitisme	58
Geslacht	9
Godsdienst (waarvan tegen moslims)	18 (16)
Handicap	0
Herkomst, huidskleur	195
Levensovertuiging	0
Seksuele gerichtheid	126
Onbekend/overig	19
Totaal	**425**

Tabel 3a Totaal aantal reguliere discriminatie-incidenten naar discriminatiegrond[20]

Bedreiging	59
Bekladding	19
Bespugen	9
Geweld	4
Geweld i.c.m. uitlating	58
Pesterij	13
Uitlating	232
Vernieling	10
Weigering	8
Onbekend/overig	12
Totaal	**424**

Tabel 3b Totaal aantal reguliere discriminatie-incidenten naar wijze van discriminatie[21]

[20] In 2017 konden er per discriminatie-incident meerdere discriminatiegronden worden gekozen door de casescreeners van de politie. In de loop van 2018 is dit teruggebracht naar één mogelijke grond. Dit heeft tot gevolg dat de cijfers over gronden tussen 2017 en 2018 niet helemaal vergelijkbaar zijn.

[21] Cf noot 20.

Binnenshuis	12
Commerciële dienstverlening	35
Directe woonomgeving	135
Gebedshuis	5
Horeca/uitgaan	28
Mannen-ontmoetingsplek	3
Media en communicatie	44
Openbaar vervoer	13
Openbare weg – niet verkeer	89
Openbare weg - verkeer	30
Plaats met bijzondere betekenis	1
Recreatieterrein	0
School	5
Sportterrein	6
Onbekend/overig	18
Totaal	**424**

Tabel 3c Totaal aantal reguliere discriminatie-incidenten naar locatie

	Antisemitisme	Geslacht	Godsdienst	Onbekend/overig	Herkomst	Seksuele gerichtheid
Amsterdam	55	9	17	16	171	123
Amsterdam	2	0	1	2	11	3
Aalsmeer	0	0	0	1	4	0
Diemen	1	0	0	0	5	0
Uithoorn	0	0	0	0	2	0
Ouder-Amstel	0	0	0	0	2	0

Tabel 3d Totaal aantal reguliere discriminatie-incidenten naar gemeente en discriminatiegrond

54

Aantal discriminatie-incidenten werkgerelateerd

Totaal aantal geregistreerde discriminatie-incidenten politie gericht tegen een werknemer met een publieke taak

4. Cijfers College voor de Rechten van de Mens over politie-eenheid Amsterdam

INSTROOM[22] [23]

2017

38

Aantal verzoeken om een oordeel

2018

49

Aantal verzoeken om een oordeel

Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, per jaar

	2017	2018
Geslacht	5	13
Ras	7	13
Nationaliteit	6	4
Godsdienst	2	1
Seksuele gerichtheid	0	1
Burgerlijke staat	0	1
Politieke overtuiging	0	0
Levensovertuiging	1	0
Arbeidsduur	0	1
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten	0	0
Handicap / chronische ziekte	10	8
Leeftijd	5	5
Grond onbekend	2	2
Totaal	38	49

Tabel 4b Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond in 2017 en 2018

	2017	2018
Arbeid – Werving en selectie	6	7
Arbeid – Aanstelling	1	6
Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	4	2
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	3	4
Arbeid – Arbeidsomstandigheden, arbeid overig	4	7
Goederen en Diensten	18	14
Geen terrein	1	6
Onbekend	1	3
Totaal	38	49

Tabel 4c Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar terrein in 2017 en 2018

OORDELEN[24]

2017

18

Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens

2018

13

Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens

Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, 2017 en 2018

[22] Bron: Infonet. Het College voor de Rechten van de Mens registreert van alle binnengekomen verzoeken om een oordeel de discriminatiegrond en het terrein. Dit gebeurt in Infonet. Als na behandeling van een verzoek om een oordeel blijkt dat de grond en het terrein bij binnenkomst niet correct zijn geregistreerd, dan wordt dit gecorrigeerd. Echter, van de gecorrigeerde cijfers kan in deze rapportage nog geen gebruik worden gemaakt; een deel van de ingestroomde verzoeken om een oordeel in 2018 wordt pas in 2019 afgerond.

[23] In deze rapportage wordt gerapporteerd op eerste grond en eerste terrein bij instroom. Verzoeken om een oordeel kunnen op meerdere gronden en terreinen betrekking hebben.

[24] Bron: dossieronderzoek. Alle afgehandelde verzoeken om een oordeel worden geregistreerd in het dossieronderzoek. Afgehandelde verzoeken die in 2018 in een oordeel zijn geëindigd, kunnen in 2017 zijn ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens.

	Arbeid 2018								
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeids-voorwaarden	Arbeids-omstandigheden	Goederen en diensten	Geen terrein	Onbekend	Totaal
Geslacht	3	3	1	1	4	0	1	0	13
Ras	2	1	1	0	1	6	0	2	13
Nationaliteit	0	0	0	1	0	3	0	0	4
Godsdienst	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Burgerlijke staat	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Politieke overtuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Vaste / tijdelijke arbeids-contracten	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Handicap / chronische ziekte	0	0	0	0	1	4	2	1	8
Leeftijd	1	2	0	0	0	1	1	0	5
Grond onbekend	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Totaal	**7**	**6**	**2**	**4**	**7**	**14**	**6**	**3**	**49**

Tabel 4d Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, in 2018

	Arbeid 2017								
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeids-voorwaarden	Arbeids-omstandigheden	Goederen en diensten	Geen terrein	Onbekend	Totaal
Geslacht	1	1	1	2	0	0	0	0	5
Ras	0	0	1	1	2	3	0	0	7
Nationaliteit	1	0	0	0	0	5	0	0	6
Godsdienst	0	0	0	0	1	1	0	0	2
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke overtuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vaste / tijdelijke arbeids-contracten	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Handicap / chronische ziekte	0	0	2	0	1	7	0	0	10
Leeftijd	4	0	0	0	0	1	0	0	5
Grond onbekend	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Totaal	**6**	**1**	**4**	**3**	**4**	**18**	**1**	**1**	**38**

Tabel 4e Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, in 2017

	Arbeid 2018									
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeidsvoorwaarden	Arbeid overig	Goederen en diensten	Overig	Meerdere terreinen per verzoek	Geen terrein	Totaal
Geslacht	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Ras	1	0	0	0	0	1	2	0	0	4
Nationaliteit	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Godsdienst	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke overtuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Handicap / chronische ziekte	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Leeftijd	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Meerdere gronden	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Geen gronden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	**5**	**1**	**0**	**1**	**1**	**2**	**3**	**0**	**0**	**13**

Tabel 4g Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, 2018

[25] Oordeelnummers 2017-18, 2017-36, 2017-48, 2017-61, 2017-67, 2017-141
[26] Oordeelnummers 2018-50, 2018-81, 2018-89

	Arbeid 2017									
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeidsvoorwaarden	Arbeid overig	Goederen en diensten	Overig	Meerdere terreinen per verzoek	Geen terrein	Totaal
Geslacht	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
Ras	0	0	0	1	1	1	1	0	0	4
Nationaliteit	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
Godsdienst	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke overtuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Handicap / chronische ziekte	0	2	1	0	0	4	0	0	1	8
Leeftijd	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Meerdere gronden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geen gronden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	**2**	**3**	**1**	**1**	**1**	**8**	**1**	**0**	**1**	**18**

Tabel 4h Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, 2017

	2017	2018
Oordelen met minstens een uitspraak verboden onderscheid / strijd met de wet	6 [25]	3 [25]
Oordelen zonder onderscheid / strijd met de wet	12	10
Totaal	**18**	**13**

Tabel 4i Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar uitspraken, 2017 en 2018

COLOFON

Eindredactie:
MDRA

Redactie:
MDRA, Voxx Content in Context

Ontwerp en vormgeving:
Voxx Content in Context

Publicatiedatum:
Dinsdag 16 april 2019

Copyright
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, internet of op welke wijze ook, zonder voorafgaande toestemming van het MDRA.
Hoewel deze publicatie met de grootst mogelijke zorg is samengesteld kan het MDRA geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele fouten.
Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.

MDRA
Oostenburgervoorstraat 142
1018 MR Amsterdam
020 638 55 51
www.mdra.nl

N A H V
ACCOUNTANTS

uitgebracht

Aan het bestuur van
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Amsterdam
inzake
jaarbericht 2018

Amsterdam
18 april 2019

N A H V
ACCOUNTANTS

INHOUDSOPGAVE

		Pagina
1	Opdracht	3
2	Algemeen	4
3	Resultaat	6
4	Financiële positie	7
1	**JAARVERSLAG OVER 2018**	9
JAARREKENING		
1	Balans per 31 december 2018	11
2	Staat van baten en lasten over 2018	12
3	Kasstroomoverzicht 2018	13
4	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	14
5	Toelichting op de balans per 31 december 2018	17
6	Toelichting op de staat van baten en lasten over 2018	22
OVERIGE GEGEVENS		
1	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	26

N A H V

ACCOUNTANTS

P.F. van Noort AA
E.R. van Dijk AA
J.M. Bavius AA
R.C. Stolberg AA RB
Drs. J.P. Weijer AA

Aan het bestuur van
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Oostenburgervoorstraat 142
1018 MR Amsterdam

Kenmerk	*Behandeld door*	*Datum*
19.005	J. Strating	18 april 2019

Geacht Bestuur,

Hierbij brengen wij verslag uit over boekjaar 2018 met betrekking tot de stichting.

1 OPDRACHT

Ingevolge uw opdracht hebben wij de jaarrekening 2018 van uw stichting, waarin begrepen de balans met tellingen van € 88.782 en de staat van baten en lasten sluitende met een resultaat van € -15.417, gecontroleerd.

Voor de controleverklaring verwijzen wij u naar het hoofdstuk "Overige gegevens" op pagina 26 van dit rapport.

2 ALGEMEEN

2.1 Bedrijfsgegevens

Het uitgangspunt van de stichting is het vormen van een centrum, dat een bijdrage levert aan het verdraagzaam samenleven van verschillende bevolkingsgroepen en dat aangeeft hoe discriminatie kan worden bestreden.

Het doel van de stichting is het in openbaarheid brengen en bestrijden van discriminatie in de ruimste zin des woords in de regio Amsterdam-Amstelland op grond van ras, godsdienst, seksuele gerichtheid, levensovertuiging, leeftijd, nationaliteit, geslacht, politieke gezindheid, handicap, etcetera. En verder al hetgeen in de ruimste zin verband houdt met het verdraagzaam samenleven van de verschillende bevolkingsgroepen.

De stichting tracht het doel ondermeer te bereiken door middel van onderzoek, overleg en bemiddeling, het geven van advies, cursussen en voorlichting alsmede het instellen van een meldpunt waar burgers telefonisch en op andere wijze klachten over discriminerend gedrag kunnen melden.

2.2 Bestuur

Per balansdatum wordt het bestuur gevormd door:
- A.J.M. Zoutman - Vreekamp: Voorzitter
- V. Verkoelen: Penningmeester
- M.O. Esajas
- A. Koster
- G. Mohebbi
- M. Schuilenburg

Per 1 januari 2019 is Karin Schadee aangetreden als directeur. Zij volgt hierbij Vincent Verkoelen op die sinds 1 juni 2018 als directeur a.i. optrad als gevolg van vertrek van de directeur Lucienne Gena.

2.3 ANBI status

De Belastingdienst heeft de stichting vanaf 1 januari 2014 aangemerkt als algemeen nut beogende instelling (ANBI).

Deze beslissing geldt voor onbepaalde tijd maar kan herzien worden bij het niet meer voldoen aan de voorwaarden.

2.4 Vrijstelling belastingen

De stichting heeft een vrijstelling voor omzetbelasting en vennootschapsbelasting.

2.5 Meerjarige subsidie

De gemeente Amsterdam heeft de stichting op 10 december 2015 een meerjarige subsidie verleent voor de jaren 2016 tot en met 2018. De subsidie bedraagt voor 2016/2017 en 2018 maximaal € 420.000 en is in voorschotten uitbetaald. Voor deze subsidie dient er een verantwoording te worden ingediend bij de gemeente. De veantwoordingen over 2016 en 2017 zijn op 9 november 2018 beoordeeld en zijn vastgesteld op € 420.000. De uiterlijke datum voor het indienen van de verantwoording over 2018 is 25 maart 2019.

In het vierde kwartaal van 2018 is wederom voor 2019 een subsidie toegekend van € 555.000. De uiterlijke datum voor het indienen van de verantwoording over 2019 is 24 maart 2020.

2.6 Verwerking van het verlies 2018

Het verlies over 2018 bedraagt € 15.417 tegenover een batig saldo over 2017 van € 22.661.
De bespreking van het resultaat is opgenomen op pagina 6.
De voorgestelde resultaatbestemming is opgenomen onder de overige reserves (4).

3 RESULTAAT

3.1 Vergelijkend overzicht

Het resultaat over 2018 bedraagt negatief € 15.417 tegenover € 22.661 over 2017. De resultaten over beide jaren kunnen als volgt worden samengevat:

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017	Verschil 2018	Verschil realisatie-begroting 2018
	€	€	€	€	€
Baten					
Subsidiebaten	501.788	500.000	499.813	1.975	1.788
Overige baten	10.060	12.500	34.108	-24.048	-2.440
Bruto-omzetresultaat	511.848	512.500	533.921	-22.073	-652
Lasten					
Besteed aan de doelstellingen					
Project Beeldbepalend / D-Tour	-	-	17.259	-17.259	-
Kosten van beheer en administratie					
Personeelslasten	435.627	426.050	409.889	25.738	9.577
Afschrijvingen materiële vaste activa	1.588	1.314	794	794	274
Huisvestingslasten	33.480	33.192	30.076	3.404	288
Exploitatielasten	1.581	2.962	1.235	346	-1.381
Kantoorlasten	17.412	15.782	16.103	1.309	1.630
Verkooplasten	9.119	12.100	8.707	412	-2.981
Algemene lasten	28.106	20.500	26.813	1.293	7.606
Som der lasten	526.913	511.900	493.617	33.296	15.013
Resultaat	-15.065	600	23.045	-38.110	-15.665
Financiële baten en lasten	-352	-600	-384	32	248
Saldo	-15.417	-	22.661	-38.078	-15.417

De verschillen tussen realisatie en begroting zijn afdoende toegelicht.
- onder de personeelskosten wordt de toename voornamelijk veroorzaakt door de wervingskosten van een nieuwe directeur ad ca. € 15.000
- onder de algemene lasten zijn meer kosten uitgegeven aan administratie algemeen en salarisadministratie van totaal ca. € 7.000
- per saldo is er op een aantal posten minder uitgegeven ad € 7.000 zodat er in 2018 € 15.417 meer uit gegeven is dan begroot.

In 2018 heeft o.a. het volgende plaatsgevonden:
- het uittreden van de directeur;
- interim vervanging van directeur:
- het verwerven van meer subsidiebaten voor 2019;
- per 1 januari 2019 is een nieuwe directeur benoemd.

N A H V
ACCOUNTANTS

4 FINANCIËLE POSITIE

Uit de balans is de volgende financieringsstructuur af te leiden:

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
Beschikbaar op lange termijn:		
Kapitaal	45.518	60.935
Waarvan vastgelegd op lange termijn:		
Materiële vaste activa	12.313	7.967
Financiële vaste activa	7.714	7.714
	20.027	15.681
Werkkapitaal	25.491	45.254
Dit bedrag is als volgt aangewend:		
Vorderingen	19.915	44.231
Liquide middelen	48.840	52.723
	68.755	96.954
Af: kortlopende schulden	43.264	51.700
Werkkapitaal	25.491	45.254

Tot het verstrekken van nadere toelichtingen zijn wij gaarne bereid.

Hoogachtend,
NAHV Accountants B.V.

Accountant-Administratieconsulent

N A H V
ACCOUNTANTS

FINANCIEEL VERSLAG

N A H V
ACCOUNTANTS

JAARVERSLAG OVER 2018

Het jaarverslag van het bestuur ligt ter inzage op het kantoor van de stichting.

N A H V
ACCOUNTANTS

JAARREKENING

Balans per 31 december 2018
Staat van baten en lasten over 2018
Kasstroomoverzicht 2018
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling
Toelichting op de balans per 31 december 2018
Toelichting op de staat van baten en lasten per 31 december 2018

NAHV
ACCOUNTANTS

1 BALANS PER 31 DECEMBER 2018

(na resultaatverdeling)

		31 december 2018		31 december 2017	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	(1)	12.313		7.967	
Financiële vaste activa	(2)	7.714		7.714	
			20.027		15.681
Vlottende activa					
Vorderingen	(3)	19.915		44.231	
Liquide middelen	(4)	48.840		52.723	
			68.755		96.954
			88.782		112.635
PASSIVA					
Kapitaal	(5)				
Continuïteitsreserve		24.917		40.647	
Overige reserves		20.601		20.288	
			45.518		60.935
Kortlopende schulden	(6)		43.264		51.700
			88.782		112.635

Ondertekening van de jaarrekening

Amsterdam, 18 april 2019

NAHV
ACCOUNTANTS

2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2018

		Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
		€	€	€
Baten				
Subsidiebaten	(7)	501.788	500.000	499.813
Overige baten	(8)	10.060	12.500	34.108
Som der baten		511.848	512.500	533.921
Lasten				
Besteed aan de doelstellingen				
Project Beeldbepalend / D-Tour	(9)	-	-	17.259
Kosten van beheer en administratie				
Personeelslasten	(10)	435.627	426.050	409.889
Afschrijvingen	(11)	1.588	1.314	794
Huisvestingslasten	(12)	33.480	33.192	30.076
Exploitatielasten	(13)	1.581	2.962	1.235
Kantoorlasten	(14)	17.412	15.782	16.103
Verkooplasten	(15)	9.119	12.100	8.707
Algemene lasten	(16)	28.106	20.500	26.813
		526.913	511.900	493.617
Saldo voor financiële baten en lasten		-15.065	600	23.045
Rentelasten en soortgelijke lasten	(17)	-352	-600	-384
Saldo		-15.417	-	22.661
Resultaatbestemming				
Continuïteitsreserve		-15.730	-	16.849
Overige reserves		313	-	5.812
		-15.417	-	22.661

3 KASSTROOMOVERZICHT 2018

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2018		2017	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat	-15.065		23.045	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	1.588		794	
Veranderingen in het werkkapitaal:				
Mutatie vorderingen	24.316		-21.372	
Mutatie kortlopende schulden (exclusief kortlopend deel van de langlopende schulden)	-8.436		-10.342	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		2.403		-7.875
Betaalde interest		-352		-384
Kasstroom uit operationele activiteiten		2.051		-8.259
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa		-5.934		-5.062
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Toename overige vorderingen	-		-7.714	
Mutatie continuïteitsresereve	-		23.798	
Naar continuïteitsreserve uit resultaat 2016	-		-23.798	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-		-7.714
		-3.883		-21.035

Samenstelling geldmiddelen

	2018		2017	
	€	€	€	€
Geldmiddelen per 1 januari		52.723		73.758
Mutatie liquide middelen		-3.883		-21.035
Geldmiddelen per 31 december		48.840		52.723

4 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

ALGEMEEN

Activiteiten

De activiteiten van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (geregistreerd onder KvK-nummer 41215972), statutair gevestigd te Amsterdam, bestaan voornamelijk uit:

Het uitgangspunt van de stichting is het vormen van een centrum, dat een bijdrage levert aan het verdraagzaam samenleven van verschillende bevolkingsgroepen en dat aangeeft hoe discriminatie kan worden bestreden.

Het doel van de stichting is het in openbaarheid brengen en bestrijden van discriminatie in de ruimste zin des woords in de regio Amsterdam-Amstelland op grond van ras, godsdienst, seksuele gerichtheid, levensovertuiging, leeftijd, nationaliteit, geslacht, politieke gezindheid, handicap, etcetera. En verder al hetgeen in de ruimste zin verband houdt met het verdraagzaam samenleven van de verschillende bevolkingsgroepen.

De stichting tracht het doel ondermeer te bereiken door middel van onderzoek, overleg en bemiddeling, het geven van advies, cursussen en voorlichting alsmede het instellen van een meldpunt waar burgers telefonisch en op andere wijze klachten over discriminerend gedrag kunnen melden.

Vestigingsadres

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (geregistreerd onder KvK-nummer 41215972) is feitelijk gevestigd op Oostenburgervoorstraat 142 te Amsterdam.

ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE JAARREKENING

De jaarrekening is opgesteld volgens de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en in overeenstemming met RJK C1 kleine organisaties zonder winststreven.

De jaarrekening is opgemaakt op basis van historische kostprijs. De waardering van activa en passiva geschiedt, voor zover niet anders is vermeld, tegen nominale waarde.
Baten worden toegerekend aan de periode waarin ze zijn gerealiseerd. Lasten worden verantwoord in het jaar waarin ze voorzienbaar zijn.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat het bestuur van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam zich over verschillende zaken een oordeel vormt, en dat het bestuur schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen aanschaffingswaarde of vervaardigingslasten verminderd met afschrijvingen bepaald op basis van de geschatte levensduur rekening houdend met een eventuele restwaarde. De afschrijvingen bedragen een vast percentage van de aanschaffingswaarde of vervaardigingslasten.

Financiële vaste activa

De vorderingen op en leningen aan deelnemingen alsmede de overige vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk zijn aan de nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde.
Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.
Daar waar geen sprake is van (dis)agio en transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde.

GRONDSLAGEN VOOR DE BEPALING VAN HET RESULTAAT

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de opbrengstwaarde van de geleverde prestaties en verrichte diensten enerzijds, en anderzijds de lasten en andere lasten van het jaar, gewaardeerd tegen historische kostprijzen.

Resultaatbepaling

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de op het verslagjaar betrekking hebbende baten en lasten met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen.
Winsten zijn verantwoord in het jaar waarin de goederen zijn geleverd c.q. de diensten zijn verricht. Verliezen welke hun oorsprong vinden in het boekjaar zijn in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

Lasten algemeen

De kosten worden gewaardeerd tegen historische kostprijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Bestedingen doelstellingen

De bestedingen in het kader van de doelstellingen worden verantwoord in het jaar dat zij zijn toegezegd of, voor zover dit niet bij toezegging het geval is, in het jaar dat de omvang van de verplichting betrouwbaar kan worden vastgesteld. Voorwaardelijke verplichtingen worden verantwoord in het jaar waarin vast komt te staan dat aan de voorwaarden zal worden voldaan.

Afschrijvingen

Immateriële vaste activa inclusief goodwill en materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende rente-opbrengsten en -lasten van uitgegeven en ontvangen leningen.

5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2018

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
1. Materiële vaste activa		
Verbouwing	2.943	3.321
Inventaris	9.370	4.646
	12.313	7.967

	Verbouwing	Inventaris	Totaal
	€	€	€
Boekwaarde per 1 januari 2018			
Aanschaffingswaarde	3.778	5.062	8.840
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-457	-416	-873
	3.321	4.646	7.967
Mutaties			
Investeringen	-	5.934	5.934
Afschrijvingen	-378	-1.210	-1.588
	-378	4.724	4.346
Boekwaarde per 31 december 2018			
Aanschaffingswaarde	3.778	10.996	14.774
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-835	-1.626	-2.461
Boekwaarde per 31 december 2018	2.943	9.370	12.313

Afschrijvingspercentages

	%
Verbouwing	10
Inventaris	20

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
2. Financiële vaste activa		
Overige vorderingen	7.714	7.714

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
Overige vorderingen		
Waarborgsom huur	7.714	7.714

VLOTTENDE ACTIVA

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
3. Vorderingen		
Debiteuren	9.415	-
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen	-	1.039
Overige vorderingen	6.637	40.481
Overlopende activa	3.863	2.711
	19.915	44.231
Debiteuren		
Debiteuren	9.415	-
	9.415	-

Een voorziening voor vermoedelijke oninbaarheid wordt niet noodzakelijk geacht.

Overige belastingen en premies sociale verzekeringen		
Pensioenen	-	1.039
Overige vorderingen		
Nog te ontvangen bedragen	6.637	13.986
Nog te ontvangen subsidies	-	26.495
	6.637	40.481
Overlopende activa		
Huur	2.623	2.596
Verzekeringen	539	-
Contributies en abonnementen	287	-
Kantoorlasten	-	115
Algemene lasten	414	-
	3.863	2.711
4. Liquide middelen		
ABN AMRO [illegible] 9	42.570	46.205
Deposito 4265.80.524	414	414
Deposito 4268.66.347	5.813	5.813
Kas	43	291
	48.840	52.723

PASSIVA

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
5. Kapitaal		
Continuïteitsreserve	24.917	40.647
Overige reserves	20.601	20.288
	45.518	60.935

	2018	2017
	€	€
Continuïteitsreserve		
Stand per 1 januari	40.647	-
Resultaatbestemming	-15.730	16.849
Toevoeging continuïteitsreserve uit resultaat 2016	-	23.798
Stand per 31 december	24.917	40.647

Deze reserve is gevormd uit het saldo van de opbrengst overige baten/projecten minus de directe kosten op deze baten/projecten.
- ontstaan in 2017 € 16.849
- ontstaan in 2016 € 23.798

De kosten voor de werving van de directeur zijn ten laste gebracht van de continuïteitsreserve.

Overige reserves

Stand per 1 januari	20.288	38.274
Resultaatbestemming boekjaar	313	5.812
Naar continuïteitsreserve uit resultaat 2016	-	-23.798
Stand per 31 december	20.601	20.288

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
6. Kortlopende schulden		
Crediteuren	6.438	10.912
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen	28.464	21.577
Overlopende passiva	8.362	19.211
	43.264	51.700

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing december	27.914	21.577
Pensioenen	550	-
	28.464	21.577
Overlopende passiva		
Vakantiedagen	2.814	7.014
Accountantslasten	3.000	3.000
Administratielasten	1.500	1.500
Rente- en banklasten	-	32
Nog te betalen	1.048	7.665
	8.362	19.211

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Huur

Het huurcontract voor het kantoor heeft een duur van 5 jaar en loopt tot en met 31 december 2020. De huur bedraagt € 22.650,00 per jaar (exclusief omzetbelasting).
Per 1 februari 2019 is een en ander aangepast en zal het huurcontract wederom 5 jaar duren t/ m 31 januari 2024. De huur bedraagt voor 2019 € 45.780 op jaarbasis inclusief btw-compensatie.

Voor de huur is een borg bij de verhuurder gestort ad € 7.714.

6 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2018

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
	€	€	€
7. Subsidiebaten			
Reguliere subsidie Gemeente Amsterdam	420.000	420.000	420.000
Regio subsidie Ouder-Amstel	6.562	6.370	6.370
Regio subsidie Uithoorn	20.729	20.125	20.125
Regio subsidie Diemen	11.658	11.505	11.318
Regio subsidie Amstelveen	29.738	29.155	29.155
Regio subsidie Aalsmeer	13.101	12.845	12.845
	501.788	500.000	499.813
8. Overige baten			
Project Beeldbepalend	-	-	33.908
Overige opbrengsten voorlichting	10.060	12.500	200
	10.060	12.500	34.108
Besteed aan de doelstellingen			
9. Project Beeldbepalend / D-Tour			
Project Beeldbepalend voor MBO	-	-	17.259
10. Personeelslasten			
Lonen en salarissen	350.550	395.000	365.128
Ziekteverzuimverzekering	16.941	15.250	13.309
Pensioenlasten	36.576	-	32.093
Overige personeelslasten	31.560	15.800	-641
	435.627	426.050	409.889

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
	€	€	€
Lonen en salarissen			
Bruto lonen	303.669	450.000	323.883
Individueel keuzebudget (IKB)	56.554	-	55.091
Te verrekenen vakantiedagen	-4.200	-	1.870
Vergoeding Gemeente Amsterdam ontslagvergoedingen	-	-	-26.609
Uitzendkrachten	18.095	-	34.235
Premies sociale verzekeringswetten	54.929	-	54.072
Loopbaanbudget	206	-	5.076
	429.253	450.000	447.618
Ontvangen ziekengelduitkeringen	-78.703	-55.000	-82.490
	350.550	395.000	365.128
Ziekteverzuimverzekering			
Ziekteverzuimverzekering	15.756	15.250	12.398
WAO exedent verzekering	1.185	-	911
	16.941	15.250	13.309
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	36.576	-	32.093
Overige personeelslasten			
Reis- en verblijflasten	3.109	-	-
Belastingvrije uitkeringen	6.932	-	-
Telefoon internetvergoeding	251	-	-
Arbodienst	6.839	-	-
Mediation	-	-	2.382
Kosten werving en selectie	16.670	-	1.525
Werkkosten vrije ruimte	187	-	519
Werkkosten met nihil waardering	-	2.000	2.332
Werkkosten gericht vrijgesteld	245	-	4.231
Werkkosten geen of vrijgesteld loon	-	-	20
Vrijwilligers	1.875	3.000	1.350
Professionalisering	-	22.800	-
Overige personeelskosten	1.452	-	-
	37.560	27.800	12.359
Doorbelaste overige personeelslasten	-6.000	-12.000	-13.000
	31.560	15.800	-641

Personeelsleden

Bij de stichting waren in 2018 gemiddeld 7 personeelsleden werkzaam, berekend op fulltimebasis (2017: 6).

11. Afschrijvingen

Materiële vaste activa	1.588	1.314	794

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
	€	€	€
Afschrijvingen materiële vaste activa			
Verbouwing	378	378	378
Inventaris	1.210	936	416
	1.588	1.314	794

Overige bedrijfslasten

12. *Huisvestingslasten*

Huur onroerende zaak	24.809	24.950	22.468
Onderhoud onroerende zaak	-	100	-
Onroerendezaakbelasting	307	-	-
Schoonmaaklasten	1.603	1.430	1.555
Servicelasten	6.395	6.512	5.862
Overige huisvestingslasten	366	200	191
	33.480	33.192	30.076

13. *Exploitatielasten*

Huur inventaris	494	-	741
Servicecontracten inventaris	1.087	2.962	494
	1.581	2.962	1.235

14. *Kantoorlasten*

Kantoorbehoeften	1.956	1.982	1.986
Drukwerk	2.490	2.400	1.361
Automatiseringslasten	8.396	7.000	7.952
Telefoon	2.009	2.400	1.809
Porti	206	200	7
Contributies en abonnementen	2.355	1.800	2.988
	17.412	15.782	16.103

15. *Verkooplasten*

Reklame- en advertentielasten	659	2.000	-
Reis- en verblijflasten	2.912	2.600	2.298
Public Relations	5.548	7.500	6.409
	9.119	12.100	8.707

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
	€	€	€
16. *Algemene lasten*			
Accountantslasten	3.912	4.300	4.223
Administratielasten	13.130	5.000	10.011
Juridische lasten	4.350	4.000	4.311
Verzekeringen	2.039	1.400	1.443
Salaris administratielasten	4.000	1.800	3.051
Betalingsverschillen	22	-	-31
HR advies	653	4.000	6.000
Overige algemene lasten	-	-	-2.195
	28.106	20.500	26.813

Financiële baten en lasten

17. *Rentelasten en soortgelijke lasten*			
Rente en banklasten	-352	-600	-384

N A H V
ACCOUNTANTS

OVERIGE GEGEVENS

1 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam statutair gevestigd te Amsterdam.

A. Verklaring over de in het jaarbericht opgenomen jaarrekening 2018

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam te Amsterdam gecontroleerd.
Naar ons oordeel geeft de in dit jaarbericht opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam op 31 december 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met RJK C1 kleine organisaties zonder winststreven.

De verklaring wordt tevens afgegeven ten behoeven van de Gemeente Amsterdam. Bekend onder SBA-011961. Conform de eisen van de Gemeente Amsterdam verklaren wij dat de subsidie is besteed voor het doel en de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend. De algemene subsidievoorwaarden en de uit de verleningsbeschikkingen zijn nageleefd en in de jaarrekening 2018 is een afdoende vergelijking tussen de exploitatierekening en de begroting opgenomen.
De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2018;
2. de winst-en-verliesrekening over 2018;
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen en de Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam zoals vereist in de Wet toezicht accountantsorganisaties (Wta), de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

B. Verklaring over de in het jaarbericht opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarbericht andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Richtlijn voor de jaarverslaggeving voor kleine organisaties zonder winststreven is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Richtlijn voor de jaarverslaggeving voor kleine organisaties zonder winststreven en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Richtlijn voor de jaarverslaggeving voor kleine organisaties zonder winststreven.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Richtlijn voor de jaarverslaggeving voor kleine organisaties zonder winststreven. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderneming in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de stichting te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen en de Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting;

- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en

- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de met governance belaste personen onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Amsterdam, 18 april 2019

NAHV Accountants B.V.

Accountant-Administratieconsulent

Gemeente
Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 58010
1040 HA Amsterdam
Telefoon 14020
Amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 58010, 1040 HA Amsterdam

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
T.a.v. de
Oostenburgervoorstraat 142
1018 MR Amsterdam

Ons kenmerk SBA-011961
Behandeld door

Onderwerp Vaststelling subsidie Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam - 2018

Geacht bestuur,

U hebt een subsidie verleend gekregen van € 420.000,00 voor 2018 voor Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Nadat u de activiteiten hebt uitgevoerd beoordelen wij deze en stellen wij de subsidie vast. In deze brief leest u op welk bedrag wij de subsidie hebben vastgesteld.

Definitief subsidiebedrag
Wij hebben uw aanvraag tot vaststelling (eindverantwoording) beoordeeld en stellen uw subsidie vast op € 420.000,00.

We hebben de subsidie als volgt vastgesteld:

Activiteiten	*Verleend bedrag*	*Vastgesteld bedrag*
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2018	€ 420.000,00	€ 420.000,00

Totaal	€ 420.000,00	€ 420.000,00

Waarom dit besluit?
In de verleningsbeschikking van 10 januari 2018 staan de volgende prestaties en/of verplichtingen:

- Uitvoering Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2018.

U heeft deze prestaties volledig gerealiseerd. Wij wijzen u wel op het volgende:

- Wij zien dat er een flinke daling van het aantal klachten heeft plaatsgevonden, waarvoor een duidelijke verklaring ontbreekt;

- Wij constateren dat uw organisatie in grotere mate afhankelijk is van inkomsten uit subsidie (op basis van de vergelijking 2018 met 2017);
- In het jaarverslag ontbreekt melding over dat statuten, directiereglement en/of bestuursreglement zijn gewijzigd, dan wel voor het eerst zijn ingevoerd;
- Wij wijzen u er op dat het een officiële vereiste dat wij een jaarrekening ontvangen die ondertekend is door het bestuur. Deze ondertekening ontbreekt. Wij verzoeken u voor de toekomst de jaarrekening als zodanig bij ons aan te leveren;
- Tot slot ontbreekt in de stukken een melding van het salaris van de directeur. In het kader van de Wet Normering Topinkomens vragen wij om een opgave daarvan. Ook hierbij verzoeken wij u om dit in de toekomstige verantwoording aan te geven.

Bovenstaande punten vormen geen reden om niet tot conforme vaststelling over te gaan, gezien u uw prestaties heeft geleverd. Zoals boven gemeld vragen wij u wel in toekomstige verantwoordingen bovengenoemde punten mee te nemen.

Wij hebben uw subsidiebedrag vastgesteld op grond van:
- verleningsbeschikking
- uw aanvraag tot vaststelling (eindverantwoording).

Financiële afwikkeling

U heeft totaal een bedrag van € 420.000,00 als voorschot ontvangen. Het voorschot dat u hebt ontvangen is gelijk het vastgestelde subsidiebedrag. U hoeft dus niets terug te betalen.

Regelgeving

Op dit besluit is de volgende regelgeving van toepassing:
- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013;
- Algemene wet bestuursrecht.

Vragen?

Bel dan met Of mail naar

Bezwaar maken

Bent u het niet eens met dit besluit? Dan kunt u **binnen zes weken** na dagtekening van dit besluit bezwaar maken. Als u niet binnen zes weken bezwaar maakt, kan uw bezwaar niet inhoudelijk worden behandeld.

U kunt bezwaar op de volgende manieren indienen:
- Via de website. Ga daarvoor naar de link: 'www.amsterdam.nl/bezwaar/oj'. U moet inloggen met DigiD (persoonlijk) of met eHerkenning (voor organisaties).
- per mail via bezwaarenberoep.sociaal@amsterdam.nl
- per fax naar 020 – 2514188

- schriftelijk naar:
  Het College van Burgemeester en Wethouders
  T.a.v. Team juridische zaken sociaal
  Postbus 1840
  1000 BV Amsterdam

Vermeld in uw bezwaarschrift altijd:

- Uw naam, adres en telefoonnummer
- De datum waarop u het bezwaar schrijft en uw handtekening
- Een kopie van het besluit waartegen u bezwaar maakt of een omschrijving van het besluit met datum en referentienummer van het besluit
- Waarom u het niet eens bent met het besluit (de gronden van uw bezwaar)

U moet het bezwaarschrift in het Nederlands schrijven.
Dient iemand anders namens u een bezwaarschrift in? Stuur dan een machtiging mee.

Na ontvangst informeert de gemeente u over de manier waarop uw bezwaarschrift wordt behandeld.

Schorsende werking
Het indienen van een bezwaarschrift heeft geen schorsende werking. Dat wil zeggen: het besluit waartegen u bezwaar maakt, blijft geldig totdat over uw bezwaar is beslist.

Spoed? Voorlopige voorziening
Bij grote spoed kunt u (tegen kosten) een zogeheten voorlopige voorziening aanvragen. Dat is een spoedprocedure waarmee het genomen besluit tijdelijk kan worden ingetrokken en/of andere maatregelen kunnen worden getroffen. Een voorlopige voorziening vraagt u aan bij:

De Voorzieningenrechter van de rechtbank Amsterdam
Sector Bestuursrecht Algemeen
Postbus 75850
1070 AW Amsterdam

Dat kan ook via https://loket.rechtspraak.nl/bestuursrecht. Daarvoor hebt u DigiD nodig.

Dit besluit is digitaal ondertekend.

Namens burgemeester en wethouders,

Met vriendelijke groet,



Niels Buller, afdelingsmanager Onderwijs, Jeugd en Zorg.

MDRA

Beleidsplan 2019

voor de Gemeente Amsterdam

discriminatie
regio-amsterdam

klachtbehandeling-voorlichting-advies-onderzoek

Colofon

Dit beleidsplan is samengesteld door Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam in opdracht van het bestuur en dient ter ondersteuning van de subsidieaanvraag bij de gemeente Amsterdam.

Samenstelling: Vincent Verkoelen, directeur ad interim

© MDRA, 2018

Oostenburgervoorstraat 142
1018 MR Amsterdam
www.mdra.nl
discriminatie@mdra.nl

Inhoudsopgave

Samenvatting 4

1. Waarom dit beleidsplan? 5
2. Waar we staan 6
3. Wat we al deden 7
   a. Klachtenbehandeling en -bemiddeling 7
   b. Advisering 7
   c. Monitoring en onderzoek 8
   d. Voorlichting en PR 8
4. Wat we willen gaan doen 9
   a. Monitoring en onderzoek 9
   b. Voorlichting en PR 10
   c. Van individuele melding naar groepsaanpak 10
5. Bijzondere gronden en terreinen 11
   a. De arbeidsmarkt - MDRA als gesprekspartner voor werkgevers 11
   b. Beperking en chronische ziekte 12
   c. Anti-zwart racisme 13
   d. Moslimdiscriminatie 13
6. Met wie we werken 14
   a. Regionaal Discriminatie Overleg 14
   b. Landelijke Vereniging tegen Discriminatie 14
   c. Belangenorganisaties 15
7. Hoe we werken 16
   a. Organisatie 16
   b. Bestuur en governance 16
   c. Evaluatie 17
   d. Financiën 17
8. Wat we nodig hebben 18
9. Begroting 19
10. Bijlagen 20
    a. Wettelijk kader 20
    b. Vereisten lidmaatschap LVtD 25
    c. Bestuurs- en directiereglementen 27

Samenvatting

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) is de enige instelling die vanuit een wettelijk kader in de gemeentes Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn gesubsidieerd wordt voor het in openbaarheid brengen en bestrijden van discriminatie. Daarbij opereert het MDRA in volledige onafhankelijkheid. Het werkgebied van het MDRA kent een van de meest diverse samenstellingen ter wereld. Mede hierdoor is er veel deskundigheid op het gebied van ongelijke behandeling, discriminatie en klachtbehandeling. De omvang, diversiteit en misschien ook wel de typische Amsterdamse mondigheid maken dat het MDRA in zowel absolute als relatieve getallen buitengewoon veel klachten behandelt. Tot wel 3 a 4 keer zoveel als bijvoorbeeld collega-meldpunten in Rotterdam, regio Haaglanden of de provincie Utrecht. Burgers kunnen bij het MDRA terecht met vragen, meldingen en klachten, ongeacht het terrein of de grond waarop zij uitsluiting en discriminatie hebben ervaren of waargenomen.

Het MDRA zet zich actief in voor preventie en bestrijding van discriminatie en maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen. Ongelijke behandeling is namelijk niet incidenteel en individueel, maar een structureel maatschappelijk fenomeen. Werkzaamheden richten zich op verbinding en tegen discriminatie op alle gronden en terreinen in Amsterdam en de omliggende regiogemeenten. In onze samenleving dient ruimte te bestaan voor 'anders-zijn', ongeacht herkomst, geslacht, geloof, seksuele gerichtheid, beperking of politieke overtuiging. Het doel is dat iedereen op een eigen en gelijkwaardige manier zichzelf kan zijn.

Gezien de toename van het aantal meldingen, en de zorgvuldigheid en kwaliteit die het MDRA blijvend voor de regio wil aanbieden, blijkt het huidige budget vanuit de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorziening (WGA) te krap voor het optimaal uitvoeren van de wettelijke taak van klachtbehandeling en -bemiddeling. Voor onderzoek, monitoring maar ook het vergroten van de bekendheid met het MDRA -en daarmee verhogen van de meldingsbereidheid- is nauwelijks ruimte. Daarnaast is aanvullende financiering noodzakelijk voor additionele taken, en projecten, wil het MDRA zijn taken een bredere invulling geven.

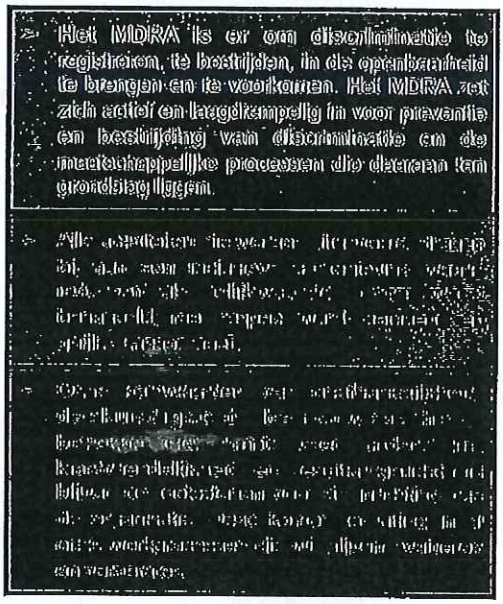
Voor 2019 wil het MDRA de nieuwe werkwijze van een meer client-gerichte, persoonlijkere aanpak in klachtbehandeling en -bemiddeling voortzetten. Weten wat in de samenleving speelt is een must. Monitoring en onderzoek zijn daarvoor een vereiste. Maar ook zal het MDRA meer naar buiten treden, om zichtbaarder te zijn, om de meldingsbereidheid te vergroten en de dialoog steeds aan te gaan met belangenorganisaties, het bedrijfsleven, het onderwijs en politieke partijen in de Amsterdamse regio. Het MDRA denkt in dialoog en in oplossingen. Het MDRA vertrouwt erop de huidige prettige en professionele samenwerking met de verschillende gemeentes in de regio in de komende beleidsperiode verder te kunnen intensiveren.

1. Waarom dit beleidsplan?

Het MDRA heeft een periode achter de rug waarbij gebouwd is aan een nieuwe basis voor een toekomstbestendige organisatie. De eerste ambitie van het MDRA richt zich op het optimaal uitvoeren van haar kerntaken. Het MDRA wil een zo volledig mogelijk beeld geven van ervaren discriminatie in de regio Amsterdam en daarbij een oplossingsgerichte rol spelen. De klachtenbehandeling en -bemiddeling is geïntensiveerd en persoonlijker gemaakt. Dit deels ten koste van de niet wettelijke taak van preventie en educatie waar het MDRA wel jarenlange ervaring heeft opgedaan. Het huidige MDRA (situatie 2018) is echter nog niet voldoende toegerust voor een optimale uitvoering van haar vijf kerntaken: klachtbehandeling, advisering, monitoring, onderzoek en voorlichting.

Het aantal meldingen is gegroeid van 700 in 2015 naar ruim 1000 in 2017. Een melding vraagt gemiddeld 6,5 uren tijdsinvestering voor registratie, intake, behandeling en nazorg. Eén fulltime-equivalent geeft daarmee ruimte aan 200 meldingen. Ook de andere vier kerntaken vragen tijd. Speerpunt voor de organisatie is vanaf 2019 een structurele uitbreiding van middelen en tijd, om de klachtenbehandeling en -bemiddeling op peil te houden, ruimte te maken voor monitoring en onderzoek en de naamsbekendheid en meldingsbereidheid te vergroten.

Dit beleidsplan maakt inzichtelijk waar het MDRA in 2018 staat en wat we voor de inwoners van de gemeente Amsterdam in het komend jaar willen gaan doen; een overzicht van beleid en ambitie.



Aan de gemeente Amsterdam wordt een aanvullende bijdrage gevraagd voor het komend jaar ten opzichte van de beschikking 2018. De totale gevraagde subsidieomvang vanuit de gemeente Amsterdam stelt het MDRA in staat om de volgende managementdoelen te realiseren:

- te voldoen aan de uitvoering van de WGA-taken / kerntaken van het MDRA;
- de kwaliteit van deze uitvoering te waarborgen bij eventuele toename van het aantal meldingen;
- de formatie met 2 FTE aan consulenten discriminatiezaken uit te breiden;
- de formatie met 0,8 FTE aan onderzoekers uit te breiden;
- bijkomende algemene lasten te financieren;
- gericht onderzoek uit te voeren;
- ruimte te bieden voor monitoring binnen het takenpakket consulenten discriminatiezaken;
- de gemeente blijvend actief te adviseren en ondersteunen op verschillende terreinen;
- het aantal externe contactmomenten, samenwerkingsverbanden en overlegstructuren op structurele basis uit te breiden dan wel te intensiveren op alle verschillende discriminatiegronden;
- de communicatiemiddelen te professionaliseren;
- de meldingsbereidheid te vergroten.

2. Waar we staan

De inkomsten van het MDRA zijn gebaseerd op de gemeentelijke subsidies. Ongeveer 98% van de MDRA-inkomsten in 2018 zijn bestemd voor het uitvoeren van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA), dat wil zeggen; bestemd voor het bieden van een laagdrempelig professioneel meldpunt aan burgers en het verzorgen van rapportage en monitoring voor de overheid (zie tabel 1.1 en 1.2). Het huidige WGA-budget blijkt te krap voor het optimaal uitvoeren van de wettelijke taak, gezien de toename van het aantal meldingen. Om een concreet beeld te schetsen van de huidige situatie:

In het jaar 2017 hadden we beschikking over € 500.000 voor 1036 meldingen, neerkomend op € 483 per melding voor de registratie, intake, behandeling, nazorg, bekendheid geven aan het meldpunt, contact ketenpartners en de overheid, rapportages, processen zoals het doorontwikkelen van systemen voor registratie en onderzoek, begeleiding medewerkers en stagiaires, overhead zoals boekhouding, salarisadministratie, accountantscontrole, verantwoording bij subsidiegevers, beleidsontwikkeling, professionalisering, scholing- en ontwikkelingsbudget voor medewerkers. Een te hoge werkdruk en taakbelasting is het gevolg. De budgetten zijn in 10 jaar tijd evenmin geïndexeerd terwijl de totale inflatie over deze periode 13% bedraagt.

Wil het MDRA zijn taken een bredere invulling dan alleen WGA geven, dan is aanvullende financiering noodzakelijk. Het MDRA vraagt de overheid mee te denken over oplossingen.

Tabel 1: Situatie 2018 in uren

1000 meldingen per jaar Kerntaken*	Uren Functie: Directie	Uren Functie: Meldpunt Consulent	Uren Functie: Onderzoeker	Uren Functie: Voorlichter	Uren Functie: PR	Totaal uren
1 Meldpunt Antidiscriminatievoorziening	200	6300				
2 Monitoring en rapportage		60	260			
3 Voorlichting				140		
4 Samenwerking ketenpartners	450					
5 Projectleiding	50					
Beleid, admin., management	600					
Totaal in uren	1300	6360	260	140	0	8060
FTE	1,0	4,9	0,2	0,1	0,0	6,2

*De vijf kerntaken maken deel uit van de taakstelling Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen

3. Wat we al deden

a. Klachtbehandeling en -bemiddeling

Inwoners en professionals van de regio Amsterdam kunnen bij het MDRA terecht voor het melden van ervaringen met discriminatie of vragen over specifieke situaties. Het MDRA biedt advies, klachtbehandeling van de melding, bemiddeling, dialoogbegeleiding, ondersteuning bij aangiftes en procedures. Met klachtbehandeling wordt een duurzame oplossing gezocht binnen een kort tijdsbestek en zo kunnen langslepende en kostbare juridische procedures worden voorkomen. Belangrijke punten ten opzichte van onze klachtbehandeling zijn: hoor- en wederhoor; laagdrempeligheid, dossiervorming, monitoring; zelfredzaamheid bevorderen; nazorg plegen; warme doorverwijzing; signalering en samenwerking met relevante organisaties.

Meldingen kunnen op verschillende manieren bij het MDRA worden ingediend. Dit kan telefonisch, per e-mail, door middel van het invullen van het meldingsformulier op onze website of via discriminatie.nl of via een persoonlijk gesprek. Sinds dit jaar kunnen er ook meldingen binnen komen via de app 'Meld Discriminatie Nu' voor een smartphone.

In de meeste gevallen zal het MDRA de rol van bemiddelaar op zich nemen. De standaardprocedure is die van hoor- en wederhoor. De wederpartij wordt op de hoogte gesteld van de klacht van de melder en gevraagd om zijn of haar visie op de situatie. Ook kan het MDRA besluiten om over te gaan tot een nader onderzoek. Op basis van het antwoord van de wederpartij en de gegevens uit een mogelijk nader nieuw onderzoek wordt vervolgens bepaald wat de vervolgstappen zijn. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen ondersteuning van de melder en stappen die het MDRA zelf neemt naar aanleiding van de melding.

Een melding kan voor het MDRA ook aanleiding zijn om een nader onderzoek (zoals bijvoorbeeld een praktijktest) in te stellen zonder dat de indiener van de melding daar direct bij betrokken is (omdat deze anoniem wil blijven of het probleem alleen wil signaleren). Op basis van de onderzoeksresultaten wordt dan al dan niet overgegaan tot nadere actie. De meldingen worden altijd geregistreerd in het landelijk registratiesysteem van de brancheverenigingen tegen discriminatie (LVtD). Persoonsgegevens zijn alleen voor het MDRA zichtbaar.

Het MDRA gebruikte tot en met 2017 niet het landelijke systeem, maar een eigen 'stand alone' registratiesysteem: Aequalis. Per 2018 is het MDRA overgestapt op het nieuwe landelijke ADVnet met het oog op uniformiteit en kwaliteitsontwikkeling. Het landelijk werken stimuleert het adequaat genereren van landelijke gegevens over discriminatiemeldingen. Aequalis blijft echter nog een aantal jaren in gebruik, naast het nieuwe registratiesysteem, aangezien het te kostbaar is om de gegevens van 2013 t/m 2017 te transporteren naar het nieuwe systeem. Bij het in acht nemen van een bewaartermijn van 5 jaar voor de dossiers kan Aequalis per 2021 beëindigd worden.

b. Advisering

Het MDRA verleent naast klachtbehandeling en -bemiddeling, tevens advies aan instellingen, organisaties en bedrijven. Dat kan zijn in de trant van advies over vorm te geven of aan te scherpen beleid en gedragscodes. Daarbij wordt ook ingegaan op zorgvuldige interne klachtbehandeling omtrent discriminatie, ongelijke behandeling en kwetsend taalgebruik met een discriminatoir karakter. Maar er wordt ook regelmatig advies gevraagd hoe te handelen in concrete situaties.

c. Monitoring en onderzoek

Om discriminatie te voorkomen en te bestrijden is het noodzakelijk om te weten welke problemen er spelen. Door bijvoorbeeld lage meldingsbereidheid en het niet herkennen van discriminatie bij mensen die ermee geconfronteerd worden, is onderzoek nodig waardoor helder wordt welke knelpunten zich voordoen bij kwetsbare groepen in de samenleving. Onderzoek leidt tot een meer compleet beeld van voorkomende discriminatie.

Rapportages geven een beeld van de aard en omvang van de door burgers en professionals ervaren discriminatie. Door op een uniforme manier te registreren en rapporteren kan monitoring plaatsvinden. Tevens wordt informatie gegenereerd door rapportages te vergelijken. De geanonimiseerde MDRA-registraties worden met regelmaat gevraagd en gebruikt voor lokale, regionale, nationale en Europese onderzoeken, analyses en beleidsaanbevelingen op het gebied van discriminatie.

In het kader van monitoractiviteiten bouwt het MDRA een netwerk van instellingen en organisaties op en uit. Doel is dat informatie over en weer wordt uitgewisseld. Dit brengt daarmee ook een verhoging van het aantal meldingen met zich mee, burgers zijn beter op de hoogte van wat het MDRA hen kan bieden en het werkterrein en de naamsbekendheid van het MDRA worden vergroot. De mate waarin zowel onderzoek als monitoring op dit moment kunnen plaatsvinden binnen de nu mogelijke formatie is echter nog niet toereikend.

d. Voorlichting en PR

Het MDRA heeft als taak burgers en organisaties in de regio Amsterdam te helpen om discriminatie te bestrijden en in de openbaarheid te brengen. Voorlichting over het melden van discriminatie en het leveren van handvatten om discriminatie tegen te gaan, behoort tot de kerntaken van het MDRA. Met de huidige financiële middelen is binnen de huidige formatie slechts beperkte inzet mogelijk ten behoeve van voorlichting, PR en campagnes.

4. Wat we willen gaan doen

a. Monitoring en onderzoek

In het kader van monitoringsactiviteiten wil het MDRA het netwerk van instellingen en organisaties verder op- en uitbouwen. Doel is dat informatie over en weer wordt uitgewisseld. Dit brengt een verhoging van de meldingsbereidheid met zich mee, burgers zijn beter op de hoogte van wat het MDRA hen kan bieden en het werkterrein en de naamsbekendheid van het MDRA worden vergroot. Het MDRA zal zich waar nodig specialiseren opdat trends of duidelijke signalen van ongelijke behandeling op adequate wijze opgepakt en aangepakt worden. Door de contacten zijn netwerkpartners beter op de hoogte van wat discriminatie is en kunnen zij hun cliënten of belanghebbenden gerichter informeren en zelf stappen nemen om ongelijke behandeling tegen te gaan. Ook hier is sprake van een verdiepende ontwikkeling binnen het sociaal domein. We willen in de komende jaren halfjaarlijkse gesprekken voeren met een groot aantal organisaties in de regio Amsterdam waarbij actuele ontwikkelingen aan de orde komen.

Tevens willen we direct in contact komen met burgers zelf en niet slechts via belangenorganisaties. Dat doen we door op bepaalde evenementen prominent aanwezig te zijn, van Keti Koti en het Kwaku festival tot Amsterdam Pride en International Trans Day. Maar ook zichtbaar zijn door actief in contact te treden met moskeeën of islamitische netwerkorganisaties of een rol te nemen bij herdenkingen.

Om te weten hoe de zaken er werkelijk voor staan, moeten we steeds vaker naar de mensen toe. Discriminatie betreft een complex en gevoelig onderwerp dat niet even te vatten is in een enkel grootschalig onderzoek. Discriminatie dient soms vertaald te worden in vragen over 'anders' behandeld worden of ongelijk behandeld worden waaruit het ervaren van discriminatie blijkt. Soms worden incidenten als discriminatie bestempeld terwijl ze dat niet zijn en andere voorvallen worden als onwetendheid afgedaan, terwijl mensen hierbij de wet aan hun zijde hebben. Welke knelpunten doen zich voor bij kwetsbare groepen in de samenleving zoals chronisch zieken of mensen met een beperking? Bepaalde klachten die bij ons binnenkomen of geluiden uit de media geven aanleiding tot diepgaand onderzoek. Onderzoek dat kan leiden tot actieplannen. Kwalitatieve vormen van onderzoek zoals diepte interviews leveren veel extra informatie op. Ze geven onderbouwd inzicht in wat er speelt, los van de meldingen, en gegevens kunnen beter geduid worden. Ze zorgen daarbij ook voor kennis- en deskundigheidsbevordering bij de medewerkers van het MDRA.

Managementdoelen:

- Uitbreiding formatie met 2 FTE Consulenten Discriminatiezaken
- Iedere Consulent kent eigen specialistische grond
- Door uitbreiding formatie ontstaat een uitbreiding van het takenpakket van Consulenten: 20% van tijd te besteden aan monitoringsactiviteiten, outreachend naar belangenorganisaties, naast 80% aan generieke klachtbehandeling en -bemiddeling
- Opzetten structurele overlegstructuren per grond.
- Uitbreiding formatie met 0,8 FTE Onderzoeker
- Professionele analyse discriminatiecijfers
- Gericht onderzoek om onderliggende problematiek bij bepaalde gronden te openbaren
- Publiceren van resultaten

b. Voorlichting en PR

Het laagdrempelig karakter en de toegankelijkheid van het MDRA zijn voorwaarden voor het verhogen van de meldingsbereidheid. De huidige communicatiemiddelen van het MDRA zijn daar onvoldoende toe uitgerust. Website, social media, vergroten van vindbaarheid middels zoekmachines moeten grondig aangepakt en naar de huidige tijd en vraag worden bijgesteld. De website dient hoognodig aangepast te worden voor gebruikers met een beperking. De website is immers niet toegankelijk voor slecht-zienden of slecht-horenden. Terwijl het MDRA hierop aandringt bij andere organisaties namens clienten.

Maar ook het voeren van campagnes om de naamsbekendheid en vooral dienstverlening van het MDRA bekend te maken bij een groter publiek zijn nodig. Voor de onlangs gelanceerde Meld Discriminatie App ligt al een campagne klaar. Dat komt door de samenwerking hierin met de steden Den Haag en Rotterdam (de app is verder voor het hele land beschikbaar). De uitrol hiervan vraagt echter ook om financiële middelen. Binnen de huidige financiering bestaat hiervoor geen ruimte.

<u>Managementdoelen:</u>

- Vernieuwen website: overzichtelijk, uitnodigend, toegankelijk voor iedereen
- Laagdrempelige inzet social media, met name gericht op jongeren
- 'Barter-deals' met stakeholders voor vergroting externe communicatie
- Actieve persbenadering en PR-beleid
- Uitvoerige campagne Meld Discriminatie App: regionale uitrol vanuit het MDRA in afstemming met landelijke partners via de LVTD om effect te waarborgen
- Actieve aanwezigheid bij bijeenkomsten om middels voorlichting in verschillende omvang de naamsbekendheid te vergroten, gericht op meldingsbereidheid

c. Van individuele melding naar groepsaanpak

Het MDRA wil daar waar mogelijk werken aan groepsaanpak gebaseerd op individuele meldingen zoals bij brancheorganisaties. Tijdens Amsterdam Pride van 2018 werd LHBTI-horecaondernemer en bekend dragqueen Jennifer Hopelezz geweigerd als klant door een TTO-aangesloten taxichauffeur. Het voorval werd gefilmd en ging viral. Daags na het voorval meldde client zich bij het MDRA. Na een intake legde het MDRA contact met de directie van het desbetreffende taxibedrijf om de klacht te bespreken. De dag erna leidde dit tot een bijeenkomst met client, directeur en chauffeur taxibedrijf, directeur en consulent MDRA.

Naast een verklaring, excuses, berisping en onderling begrip maar bovenal tevredenheid van de client vatte het MDRA het idee op deze casus breder te trekken. En samen met de directeur van het taxibedrijf collega TTO-vervoerders op te roepen mee en samen te werken aan een zichtbaar discriminatievrije -en in het bijzonder LGBTI-vriendelijke- Amsterdamse taximarkt.

De gesprekken met de verschillende partijen zijn bij de totstandkoming van dit beleidsplan in volle gang. Maar zowel vanuit de gemeenteraad als vanuit het college van B&W is positief gereageerd op dit voorstel.

Meerdere meldingen binnen één organisatie worden naast de individuele afhandeling ook ingezet om organisaties over de hele breedte hun beleid en handelen te doen aanpassen.

<u>Managementdoelen:</u>

- Bundelen van klachten om sectorbrede problematiek te schetsen
- Actief gesprekspartner te zijn van brancheorganisaties
- Advlestrajecten op te zetten voor brancheorganisaties en individuele instellingen

5. Bijzondere gronden en terreinen

Het MDRA is een generieke anti-discriminatievoorziening en verricht zijn werkzaamheden voor alle discriminatiegronden en op alle mogelijke terreinen. Dat zullen wij blijvend doen. Het betreft discriminatie op grond van afkomst/huidskleur, godsdienst/levensovertuiging, geslacht, beperking of chronische ziekte, leeftijd, seksuele geaardheid, antisemitisme, nationaliteit, politieke gezindheid, burgerlijke staat evenals arbeidscontract en arbeidsduur en soms ook op gronden die niet gelijk vallen onder de wettelijke gronden. Het wettelijk kader en daarbijbehorende toelichting op de verschillende gronden van waaruit het MDRA werkt, staat nader uiteengezet in Hoofdstuk 10, bijlage a.

Maatschappelijke ontwikkelingen kunnen vragen om daarnaast aanvullend aandacht te besteden aan bepaalde terreinen of gronden van discriminatie, al dan niet voor langere tijd. Dat kan ontstaan omdat het MDRA constateert dat een groep onderbelicht blijft, of dat signalen van misstanden het MDRA bereiken, maar de meldingen uitblijven. Of dat juist het aantal meldingen fors toeneemt over een bepaalde tijd. Daarom zijn in dit hoofdstuk een aantal aandachtspunten uitgelicht die bijzondere en aanvullende aandacht verdienen in de komende periode, zonder daarmee afbreuk te doen aan de scope van onze werkzaamheden.

a. De arbeidsmarkt - MDRA als gesprekspartner voor werkgevers

Uit diverse landelijke onderzoeken blijkt dat discriminatie op de arbeidsmarkt veelvuldig voorkomt. Tijdens de economische crisis werd dit nog zichtbaarder. Ook in de regio Amsterdam is discriminatie op de arbeidsmarkt de meest voorkomende vorm van discriminatie die gemeld wordt. In 2017 betrof dit 186 klachten. Leeftijd, afkomst / religie en geslacht zijn daarbij de belangrijkste gronden.

De klachten hebben betrekking op:

- Werving, selectie: gehanteerde functie-eisen, inhoud en verloop van de sollicitatieprocedure.
- Arbeidsbemiddeling: het handelen of nalaten door organisaties zoals uitzendorganisaties en werving- en selectiebureaus, waarbij sprake is van benadeling.
- Werkvloer: de dagelijkse interactie in bedrijven veelal op de werkvloer, contacten met collega's, leidinggevenden en klanten. Voorbeelden zijn discriminerende opmerkingen, pesterijen en het uitsluiten van collega's.
- Arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden: alle afspraken tussen werkgever en werknemer waarbij sprake is van benadeling, zoals over salaris, arbeidstijden, pauzetijden, takenpakket, functiewaardering, pensioen, kinderopvang en kledingvergoeding.
- Promotie en doorstroming: bijvoorbeeld hogere functies of vaste aanstellingen die niet aan mensen met een migratie-achtergrond worden toegekend.
- Ontslag: denk aan het niet verlengen van tijdelijke contracten van vrouwen die aan hun werkgever kenbaar hebben gemaakt dat zij zwanger zijn.

Soms gebeurt dit onbewust (wij zoeken een jonge enthousiaste medewerker), soms bewust (ik wil geen Marokkaanse werknemers). In de regio Amsterdam moet iedereen zich vrij kunnen bewegen op de arbeidsmarkt. Samen met onder andere het DWI, het WerkgeversServicepunt (WSP), de gemeentes, migrantenorganisaties, vakbonden en ouderenorganisaties wil het MDRA werken aan het terugdringen van discriminatie op de arbeidsmarkt.

In 2019 en de jaren daaropvolgend wil het MDRA een aantal activiteiten optuigen dan wel continueren in samenwerking met relevante ketenpartners:

- Activiteiten m.b.t. terugdringen van pesten / uitsluiting / discriminatie op de werkvloer.
- Trainingsaanbod voor werkgevers: Selecteren zonder vooroordelen.
- Trainingsaanbod voor werkcoaches bij DWI en UWV rond begeleiding van werkzoekenden met discriminatie-ervaringen.
- Advisering voor werkgevers die diversiteitsmanagement willen introduceren in hun organisatie.
- Advisering bij het inzetten van praktijkonderzoekers om discriminatie op de arbeidsmarkt op te sporen en te duiden.

De inzet van praktijkonderzoekers is een voorstel van het huidige college van B&W van de gemeente Amsterdam. Dit moet tevens bekeken worden in het kader van het Actieplan Arbeidsdiscriminatie dat de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in juni van dit jaar aan de Tweede Kamer zond. In 2017 zijn vanuit het vorige plan ongeveer 350 inspecties uitgevoerd in het hele land.

Het MDRA kent hierin al soortgelijke ervaring. In de aanpak tegen horecadiscriminatie is het MDRA een samenwerkingspartner voor de afdeling Openbare Orde en Veiligheid (OOV). Het MDRA geeft OOV informatie en inzicht over de binnengekomen klachten en de uitkomst van de klachtbehandeling. Tevens is het MDRA een sparringpartner over wat wel en niet in de horeca / deurbeleid kan plaatsvinden en geeft het MDRA advies over bijvoorbeeld huisregels. OOV kan als er meerdere (gegronde) klachten over een bepaalde horecaonderneming zijn hierop actie ondernemen. Bij het inzetten van praktijkonderzoekers op de arbeidsmarkt zou het MDRA eenzelfde rol kunnen vervullen.

Ook stagediscriminatie moet worden bekeken. Voor wat betreft discriminatie van stagiaires heeft het MDRA (op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) de training Beeldbepalend ontwikkeld met onder andere het doel om MBO-studenten weerbaarder te maken tegen negatieve beeldvorming, stereotypen en vooroordelen bij het betreden van de arbeidsmarkt. Studenten kregen meer grip op negatieve beeldvorming. Stereotypen kunnen niet worden veranderd, maar door inzicht en kennis hebben de studenten geleerd hier beter mee om te gaan. Deze -op de plank- training wil het MDRA weer actief gaan inzetten.

b. Beperking en chronische ziekte

Sinds 14 juli 2016 is in Nederland het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking van kracht. Het verdrag heeft als doel dat de inclusie van mensen met een beperking in de samenleving de norm wordt in Nederland. Dit betekent dat de Nederlandse overheid ervoor moet zorgen dat mensen met een beperking op alle terreinen volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. Gemeentes hebben een belangrijke rol bij de implementatie van het VN-verdrag handicap.

Het MDRA wil zich actiever op deze discriminatiegrond gaan inzetten door samenwerkingen aan te gaan met een aantal partijen die zich inzetten voor de rechten van mensen met een beperking of chronische ziekte. Denk hierbij aan Stichting MEE of de Wheelchair Mafia die op ludieke wijze de toegankelijkheid van gebouwen voor rolstoelgebruikers onderzoekt. Of 'Samen sterk zonder stigma' dat zich inzet voor mensen met psychische aandoeningen als ADHD, autisme, burn-out, depressie en angststoornissen. Maar ook mensen met een chronische ziekte als HIV ondervinden helaas nog steeds de taboesfeer die hun ziekte met zich meebrengt. Ook daar wil het MDRA het gesprek met belangenorganisaties aangaan.

Op dit moment heeft het MDRA al een actieve samenwerking met Clientenbelang Amsterdam waarbij we gezamenlijk optrekken bij de behandeling van klachten. Ook is er met het Fonds Gehandicaptensport een gezamenlijk aanbod voor het project (S)Cool on Wheels. Het MDRA heeft een aanvullende les gemaakt bij de clinic van Fonds Gehandicaptensport die net als de afgelopen jaren aangeboden kan worden aan basisscholen in de regio. In het verleden verrichtte het MDRA ook onderzoeken zoals toegankelijkheidonderzoek bij musea, stadsdeelkantoren en buitenfestivals.

c. Anti-zwart racisme

Het MDRA zet zich actief in tegen de bestrijding van anti-zwart racisme. Zo heeft het MDRA in het jaar 2017 opvallend meer klachten ontvangen op de discriminatiegrond "afkomst en huidskleur". Naast discriminatie van Amsterdammers en regiogenoten met een Marokkaanse achtergrond, gaan de meeste meldingen over anti-zwart racisme. Het gaat hier om meldingen waarbij slachtoffers onder andere "Zwarte Piet", "aap" of het "n-woord" worden genoemd op de werkvloer, in de media, in de openbare ruimte of in de eigen buurt en vijandig of omstreden worden bejegend vanwege hun huidskleur. Het MDRA is begonnen met het intern separaat registreren van deze vorm van discriminatie. In 2017 meldden 392 slachtoffers zich bij het MDRA, tegenover 314 slachtoffers in 2016. Het MDRA merkt dat ten opzichte van andere belangengroeperingen de organisatiegraad op deze specifieke grond beperkt is. Het is van belang te blijven werken aan de meldingsbereidheid van de slachtoffers en de toegankelijkheid van het MDRA te benadrukken.

Het MDRA ondersteunt slachtoffers van anti-zwart racisme door middel van eerste opvang, uitgebreide klachtbehandeling en waar mogelijk bemiddeling om tot een duurzame oplossing te komen voor de situaties. Het MDRA geeft ook, middels informele, laagdrempelige bijeenkomsten (bijvoorbeeld op het Kwaku-festival), informatie over anti-zwart racisme. In de komende beleidsperiode wil het MDRA deze aanpak intensiveren. Tevens komt dit thema uitvoerig aan bod in op maat gemaakte workshops en inhouse trainingen die wij op aanvraag geven aan het bedrijfsleven, bij overheidsinstanties en in het onderwijs.

d. Islamofobie en Moslimhaat

Het begrip islamofobie verwijst naar een negatieve houding en emoties ten aanzien van de islam en moslims waardoor het gedrag van mensen tegenover deze groep wordt beïnvloed ten gunste van sociale uitsluiting en discriminatie. Uit onderzoek blijkt dat in Nederland meer dan de helft van de Nederlandse, niet-islamitische schoolgaande jongeren negatief staat ten opzichte van moslims. Als een van de oorzaken hiervoor wordt negatieve beeldvorming genoemd: 'negatieve stereotypen van moslims en negatieve clichés over de islam en dat moslims een bedreiging vormen voor de veiligheid'. Deze negatieve beeldvorming kan leiden tot concrete gevallen van discriminatie en uitsluiting van mensen die moslim zijn of daarvoor aangezien worden. Zo sprak Amnesty International eerder haar zorgen uit wat betreft de discriminatie van moslimvrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Moslims reageren heel verschillend op de negatieve uitingen over de islam en moslims. Sommigen reageren vijandig op wat zij zien als respectloos gedrag. Anderen voelen zich als gevolg van 'islamofobe' uitlatingen van buren, collega's of de media niet meer thuis in Nederland. Ook zijn er moslims die geen idee hebben over hoe te reageren op deze uitingen en voorvallen. De meeste meldingen die bij het MDRA binnenkomen betreffen vrouwen met een hoofddoek die het slachtoffer zijn van moslimdiscriminatie. De meeste incidenten vinden plaats in de openbare ruimte (in winkels, op straat of in het openbaar vervoer).

Het beeld binnen het MDRA is dat de meldingsbereidheid (bekendheid en laagdrempeligheid van het MDRA) binnen deze groep relatief laag is. Het MDRA zal actief op zoek gaan naar wijzen om deze groepen te benaderen. Zo heeft het MDRA bij Streetcornerwork Nieuw-West in het verleden voorlichting gegeven over discriminatie. Deze voorlichting wil het MDRA structureel aanbieden, ook bij de andere locaties van Streetcornerwork in de regio Amsterdam.

6. Met wie we werken

a. Regionaal Discriminatie Overleg (RDO)

Het RDO is een landelijk afgesproken overleg dat in elke politieregio vier keer per jaar moet plaatsvinden.
Aan het RDO nemen portefeuillehouders en contactpersonen discriminatie van de politie Amsterdam, het Openbaar Ministerie (OM) arrondissementsparket Amsterdam, de gemeente Amsterdam en het MDRA deel. Het overleg bestaat uit een zaaksinhoudelijk deel en een beleidsmatig deel. De vertegenwoordigers van de gemeente zijn alleen aanwezig bij het beleidsmatig deel. Het voorzitterschap bij het zaaksoverleg ligt bij het OM. Bij het beleidsmatig deel zit de gemeente Amsterdam voor.

Zaaksinhoudelijk deel
Tijdens het zaaksinhoudelijk deel worden de meldingen en aangiften van discriminatie, of met een discriminatieaspect, in de regio Amsterdam besproken. De bevordering van een spoedige en vakkundige afhandeling staat centraal. Daartoe wordt aan de hand van een zaaksoverzicht informatie gedeeld over de inhoud, achtergrond en voortgang van de meldingen en aangiften. In de regio Amsterdam vindt al sinds 1997 een periodiek overleg plaats over discriminatiezaken tussen politie, OM en het MDRA. De insteek van het MDRA tijdens het RDO is om de afhandeling van zaken van haar cliënten, waarbij aangifte is gedaan bij de politie, te bespoedigen. Het MDRA adviseert en informeert cliënten over de aangifte en het strafrechtelijk traject. Zo kan het MDRA de vertegenwoordiger van de politie bijvoorbeeld vragen waarom een zaak is 'opgelegd' (geen opsporingsindicatie en de zaak is opgeborgen in het archief). Aan de vertegenwoordiger van het OM kan het MDRA vragen stellen over de juridische aspecten van de zaak en de behandeling door het OM of de rechtbank. Het MDRA kan soms nuttige extra informatie verschaffen aan politie en OM door het directe contact dat er is met de cliënt.

Beleidsmatig deel
Tijdens het beleidsmatig deel worden overige, niet direct zaaksgerelateerde, onderwerpen besproken. Onderwerp zijn alle discriminatie gerelateerde zaken waar de lokale overheid een rol in hoort en/of wil spelen, bijvoorbeeld (discriminerend) deurbeleid in de horeca of de aanpak van burenruzies waarbij discriminatie een rol speelt. Andere voorbeelden zijn landelijke ontwikkelingen op het gebied van de bestrijding van discriminatie of het gemeentelijk beleid op dit gebied in de regio Amsterdam.

b. Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LVtD)

De LVtD is op 13 november 2015 officieel gestart. Deze nieuwe brancheorganisatie verenigt over het gehele land opererende anti-discriminatievoorzieningen (ADV's). De krachtenbundeling en de intensieve en onderlinge samenwerking maken het mogelijk om de kwaliteit van het werk beter te waarborgen, gezamenlijk invloed uit te oefenen en het werkveld optimaal te vertegenwoordigen. Tevens worden er best practices uitgewisseld en heeft de LVtD een klachtenprotocol ontwikkeld waar aangesloten AVD's mee werken. Tevens is een klachtenprocedure opgesteld voor melders die niet tevreden zijn met de klachtafhandeling door een ADV.

Het registratieprogramma waar alle aangesloten ADV's hun meldingen registreren is in opdracht van de LVtD (in samenspraak met de ADV's) opgezet. Zo kunnen landelijke cijfers en trends makkelijk

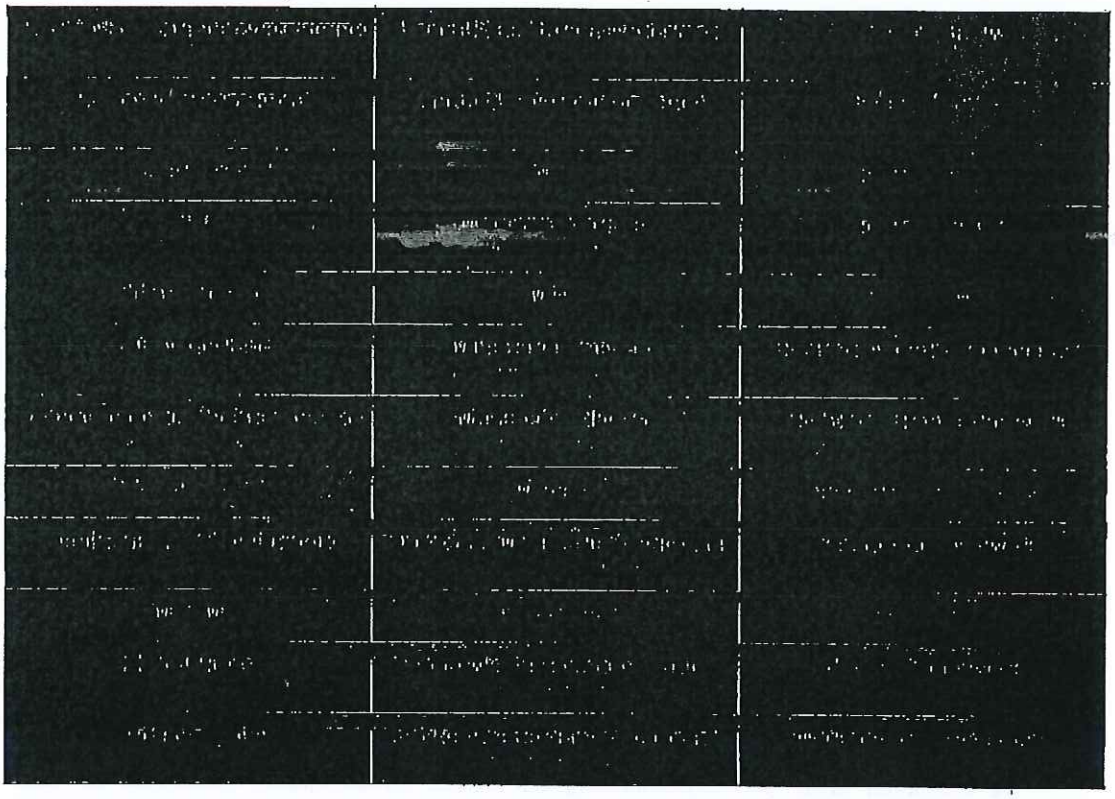
gesignaleerd en gefilterd worden. In het gedeelte van de registratie dat zichtbaar is voor de beheerder wordt er door de ADV's anoniem geregistreerd, persoonsgegevens zijn daarmee niet voor andere ADV's (en de beheerder) zichtbaar. Voorwaarde voor het lidmaatschap bij de LVtD is de verplichting om te voldoen aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) die in mei 2018 van kracht is geworden. Tevens dient de ADV te zijn aangemeld in het register van de Autoriteit Persoonsgegevens.

Gezien de omvang van de klachten die het MDRA binnenkrijgt en verwerkt, wordt er van het MDRA ook verwacht om een extra bijdrage (zowel qua tijd als financieel) te leveren aan de organisatie van de LVtD.

c. Belangenorganisaties

Het MDRA staat in regulier contact met een aantal belangenorganisaties en overlegstructuren. Het MDRA heeft de ambitie het aantal vaste gesprekspartners te vergroten, daarin alle gronden en hoofdterreinen vertegenwoordigd te laten zijn, en hierin vaste (overleg)structuur te brengen. Mits de formatie dit toelaat en de wettelijke kerntaken niet in het geding komen.

Tabel 2: Globaal overzicht huidige ketenpartners



7. Hoe we werken

a. Organisatie

Begin 2019 zullen we onze organisatie en werkwijze zo inrichten dat we klaar zijn voor het uitwerken en uitvoeren van de geformuleerde ambities. Daarbij besteden we vooral aandacht aan drie aspecten. Ten eerste aan het helder beleggen van rollen en verantwoordelijkheden. Ten tweede vergroten we de kwaliteit en omvang van onderzoek en monitoring. Ten slotte willen we de meldingsbereidheid vergroten. Daarbij besteden we expliciete aandacht aan middelen en doelgroepen en gaat het MDRA zich actiever naar buiten richten. Doel is een lenige en diverse organisatie waarin alle medewerkers (samen) vanuit hun kracht kunnen werken aan het realiseren van onze missie.

Het MDRA beschikt in 2018 over 6,2 fulltime-equivalenten (fte's). Jaarlijks worden gemiddeld 1.000 meldingen geregistreerd en behandeld, waarover wordt gerapporteerd in publicaties.

b. Bestuur en governance

Het MDRA is een stichting met een onbezoldigd bestuur. Het bestuur houdt toezicht op de belangen van de organisatie in de ruimste zin van het woord, binnen de grenzen van de statuten, ter verwezenlijking van het organisatiedoel. Het bestuur houdt toezicht op afstand, eindverantwoordelijk voor de visie en missie. Het bestuur heeft een directeur aangesteld die de dagelijkse leiding en verantwoordelijkheid draagt voor de inhoudelijke en financiële resultaten. Bij de uitvoering van onze regelingen richten wij ons naar de Governance Code Sociaal Werk. Ook houden we ons aan de uitgangspunten van transparantie die daarin zijn vastgelegd. Jaarlijks leggen we aan de verschillende subsidieverleners verantwoording af via onze jaarstukken. Deze worden gecontroleerd door de accountant en vastgesteld door het bestuur. Deze jaarstukken maken we openbaar via onze website.

Het bestuur houdt toezicht op het beleid en de organisatie. Benoemingen in het bestuur gebeuren na openbare werving. De samenstelling van het bestuur kent kennis van verschillende vakgebieden en specialisaties waarin in ieder geval de bedrijfseconomische zitting heeft. Leden van het bestuur komen maximaal eenmaal voor herbenoeming in aanmerking. Naast de statuten is de werkwijze en verdeling van verantwoordelijkheden vastgelegd in het Directiereglement en het Bestuursreglement.

De directeur vergadert 4 à 5 keer per jaar met het bestuur. Daarnaast heeft het bestuur jaarlijks een functioneringsgesprek met de directeur. Ook spreekt het bestuur eenmaal per jaar met de personeelsvertegenwoordiging van het MDRA.

c. Evaluatie

We monitoren onze klachtenbehandeling en diverse adviestrajecten gedurende de hele beleidsperiode. Uiterlijk eind 2019 zullen we ze in eerste omvang evalueren. Daarbij hanteren we de volgende vragen:

- Wat zijn de opbrengsten van onze activiteiten (in termen van output en outcome)?
- Wat is de maatschappelijke impact van onze activiteiten?
- Hebben we de goede dingen gedaan en doen we de dingen goed?

Daarbij gaat het zowel om procesmatige aspecten als om de resultaten van onze inspanningen, zoals we die in dit plan hebben geformuleerd. Naast het monitoren en evalueren van regelingen, oriënteren we ons op beleidskeuzes voor de toekomst.

Evaluatie moet ons ook in staat stellen om de impact van de programma's te laten zien. Oftewel: wat heeft het MDRA op het gebied van anti-discriminatie en het bevorderen van een inclusieve samenleving in de regio Amsterdam teweeggebracht?

Verder willen we bij het ontwikkelen en uitvoeren van beleid en plannen weten wat er in de samenleving speelt. Zo zorgen we ervoor dat we de nieuwste trends en ideeën kennen. Ook willen we weten wat onze doelgroepen vinden en wat er bij hen leeft.

d. Financiën

De organisatie huurt een boekhouder, salarisadministrateur en accountant in voor de financieel-administratieve ondersteuning. De directeur heeft tot taak hierin de leiding te nemen en is verantwoordelijk voor de uitvoering en resultaten.

De boekhouder maakt maand- en kwartaalrapporten waarmee de directeur het financieel beleid kan bijsturen op basis van uitgaven, inkomsten, vergelijking met de begroting en prognoses. De penningmeester van het bestuur is voor de directeur primair aanspreekpunt ten aanzien van alle bedrijfseconomische en financiële aspecten van de bedrijfsvoering. Onder verantwoordelijkheid van de penningmeester worden concept begroting en concept jaarstukken opgesteld ter beoordeling en vaststelling door het bestuur.

8. Wat we nodig hebben

Gemeenten ontvangen €0,37 per inwoner voor de uitvoering van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA) van de Rijksoverheid via het Gemeentefonds. Deze gelden worden direct besteed aan de kerntaken van het MDRA zoals weergegeven in de WGA. In 2018 vulde de gemeente Amsterdam dat bedrag aan met € 0,12 per inwoner. Dit stelt het MDRA in staat ondanks de werkdruk door het hoge aantal meldingen de basis kerntaken uit te voeren.

De gemeente Amsterdam wordt voor 2019 een additionele bijdrage van €135.000 gevraagd ten opzichte van de beschikking 2018 (van €420.000 naar €555.000 jaarlijks, waarvan €316.000 vergoed wordt door de Rijksoverheid). Daarmee kan het MDRA in staat worden gesteld om voor Amsterdam:

1) te voldoen aan de uitvoering van de WGA-taken / kerntaken van het MDRA
2) het doen van onderzoek en vorm te geven aan uitvoerige en samenlevingsbrede monitoring
3) de communicatiemiddelen te professionaliseren en de meldingsbereidheid te vergroten.

Tabel 3 Situatie in 2019 in uren bij te bereiken ambitie

1200 meldingen per jaar Kerntaken*	Uren Functie: Directie	Uren Functie Meldpunt Consulent	Uren Functie Onderzoeker	Uren Functie PR	Totaal uren
1 Meldpunt Discriminatievoorziening	100	7050			
2 Monitoring en rapportage		1820	900		
3 Voorlichting	100	230			
4 Samenwerking ketenpartners	450		150		
5 Publiciteit	50			200	
Beleid, admin., management	600				
Totaal in uren					
Totaal in uren	1300	9100	1050	200	11700
FTE	1,0	7	0,8	0,2	9

9. Begroting 2019

	2018	additioneel	2019
Baten			
Subsidie Amsterdam	420.000	135.000	555.000
Subsidie Regiogemeenten	80.000	19.500	99.500
Donaties en bijdragen	12.500		12.500
Som der baten	512.500	154.500	667.000
Lasten			
Personeelslasten	428.000	123.000	551.000
Afschrijvingen materiële vaste activa	1.300		1.300
Huisvestingslasten	36.700	15.000	51.700
Kantoorlasten	16.000	3.000	19.000
PR- & Communicatielasten	12.000	7.500	19.500
Algemene lasten	18.500	6.000	24.500
Som der lasten	512.500	154.500	667.000
Resultaat	0	0	0

10. Bijlagen

Bijlage a. Wettelijk Kader

Discriminatie is in Nederland volgens de wet verboden. Dat is vastgelegd in artikel 1 van de Grondwet. Dit grondwetsartikel vormt de basis voor verschillende wetten en regels waaraan allen die zich in Nederland bevinden zich dienen te houden. De belangrijkste daarvan zijn de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) en een aantal artikelen in het Wetboek van Strafrecht.
Het MDRA neemt klachten in behandeling en registreert deze op de gronden en terreinen die vallen onder de gelijkebehandelingswetgeving.

Gelijkebehandelingswetgeving

Artikel 1 van de Grondwet is een algemene bepaling die het in de eerste plaats de overheid verbiedt om haar burgers te discrimineren. Om het recht op gelijke behandeling te garanderen, zowel tussen overheid en burgers als tussen burgers onderling, is artikel 1 van de Grondwet in de volgende wetten uitgewerkt:

- Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM)
- Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)
- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)
- Wet gelijke behandeling op grond van beperking ('handicap') of chronische ziekte (WGBH/CZ)
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL)
- Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)
- Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

1. Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM)

Op 1 oktober 2012 is de WCRM in werking getreden. Bij deze wet is het CRM opgericht. In de wet zijn de taken, bevoegdheden, samenstelling en werkwijze van het College vastgelegd. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) is opgegaan in het CRM. De oordelen van het CRM zijn een belangrijke leidraad voor de behandeling van klachten door het MDRA.

2. Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

De wet is in september 1994 in werking getreden en biedt bescherming aan mensen die gediscrimineerd worden op grond van:

- godsdienst/levensovertuiging
- politieke gezindheid
- afkomst ('ras')
- geslacht
- nationaliteit
- hetero-, bi- of homoseksuele geaardheid
- burgerlijke staat

Bescherming van de AWGB kan alleen worden ingeroepen als het gaat om discriminatie op de volgende terreinen:

- Arbeid: zoals bij werving en selectie, bemiddeling, bejegening op het werk, arbeidsvoorwaarden, promotie en ontslag.
- Goederen en diensten: zoals wonen, welzijn, gezondheidszorg, cultuur, onderwijs, financiële dienstverlening, verzekeringsdiensten, winkelen, sporten en uitgaan.
- Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers, zoals makelaars, artsen en architecten.
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten: personen die belemmerd worden om lid te worden van een vakbond of een vereniging van beroepsgenoten kunnen hierop een beroep doen.
- Sociale bescherming: zoals uitkeringen, studiefinanciering. Personen die menen dat onderscheid is gemaakt op grond van afkomst ('ras') bij de sociale bescherming kunnen hierop een beroep doen.

3. Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)

De wet is in maart 1980 in werking getreden. De wet behandelt het verschil in behandeling tussen mannen en vrouwen op het werk: een werkgever mag niet discrimineren bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, bij de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de bevordering en het ontslag. Zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers kunnen een beroep doen op deze wet.

4. Wet gelijke behandeling op grond van beperking ('handicap') of chronische ziekte (WGBH/CZ)

De wet is in december 2003 in werking getreden. Personen die menen dat zij gediscrimineerd worden op grond van een beperking of een chronische ziekte kunnen een beroep doen op deze wet. De wet verplicht om, indien hierom is verzocht, doeltreffende aanpassingen te verrichten voor personen met een beperking of chronische ziekte, tenzij deze aanpassingen een onevenredige belasting vormen. Alle langdurige lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen vallen onder deze wet. Op deze wet kan alleen een beroep worden gedaan als sprake is van discriminatie op de volgende terreinen:

- Arbeid, zoals bij werving en selectie, bemiddeling, bejegening op het werk, arbeidsvoorwaarden, promotie en ontslag.
- Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers, zoals makelaars, artsen architecten.
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten.
- Beroepsonderwijs, zoals praktijkonderwijs, mbo-, hbo- en universitaire opleidingen.
- Basis- en voortgezet onderwijs (sinds 1 augustus 2009). Scholieren en leerlingen kunnen een beroep doen op de wet. De wet is niet van toepassing op het speciaal onderwijs.
- Wonen (sinds 15 maart 2009). De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: huurders en kopers. Bouwkundige of woontechnische aanpassingen vallen niet onder de wet.
- Openbaar vervoer (sinds 9 mei 2012). Trein-, bus- en metroreizigers kunnen een beroep op deze wet doen. Toelichting openbaar vervoer: omdat het gaat om veel voorzieningen

  die soms lang meegaan, of waarvan de aanpassing ingrijpend is, heeft de overheid gekozen voor een invoering in termijnen:

  - sinds 1 januari 2015 – toegankelijkheid van metrohaltes, metrostations en reisinformatie;
  - vanaf 1 januari 2016 – toegankelijkheid van bushaltes;
  - vanaf 1 januari 2020 – toegankelijkheid van trams, tramhaltes en treinstations;
  - vanaf 1 januari 2030 – toegankelijkheid van treinen.
- Goederen en diensten (vanaf 1 januari 2017). Iedereen die belemmerd wordt bij het aanbod van goederen en diensten kan hierop een beroep doen.

5. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL)

De wet is in mei 2004 in werking getreden en is bedoeld voor mensen die gediscrimineerd worden vanwege hun leeftijd, bijvoorbeeld omdat zij te jong of juist te oud zijn. Op deze wet kan alleen een beroep worden gedaan als sprake is van discriminatie op de volgende terreinen:

- Arbeid
- Het vrije beroep
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten
- Beroepsonderwijs

6. Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)

Deze wet is in november 1996 in werking getreden. De wet verbiedt een verschil in behandeling tussen deeltijders en voltijders op het werk, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging aanwezig is. Zowel werknemers die in voltijd als werknemers die in deeltijd werken kunnen een beroep doen op deze wet als zij ongelijk worden behandeld bij de voorwaarden waaronder een arbeidscontract wordt aangegaan, voortgezet of beëindigd.

7. Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

Deze wet is in november 2002 in werking getreden. De wet verbiedt een verschil in behandeling tussen werknemers met een vast arbeidscontract en werknemers met een tijdelijk arbeidscontact, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging aanwezig is.

Werknemers kunnen een beroep doen op deze wet als zij bij de arbeidsvoorwaarden ongelijk worden behandeld.

8. Uitzonderingen gelijkebehandelingswetgeving

In de bovengenoemde wetten zijn uitzonderingen opgenomen. Deze uitzonderingen zijn bedoeld om het maken van onderscheid onder bepaalde voorwaarden wel toe te staan.

1. Objectieve rechtvaardiging

Indirect onderscheid is toegestaan als daarvoor een goede reden aanwezig is, de zogenoemde objectieve rechtvaardiging. Als sprake is van onderscheid op grond vanleeftijd, arbeidsduur of vast/ tijdelijk arbeidscontract kan ook direct onderscheid objectief gerechtvaardigd zijn. Het College beoordeelt op basis van de volgende voorwaarden of het aangevoerde een objectieve rechtvaardiging vormt:

1. Allereerst beoordeelt het College of het doel van de discriminatie legitiem is;
2. Vervolgens beoordeelt het College of het middel geschikt en noodzakelijk is.

Als het doel legitiem en het middel geschikt en noodzakelijk is, dan is het gemaakte onderscheid niet verboden.

De WGBL kent twee uitzonderingen waarbij leeftijdsonderscheid bij voorbaat als objectief gerechtvaardigd wordt beschouwd:

Leeftijdsonderscheid in het kader van arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid dat bij of krachtens wet is vastgesteld.

1. Beëindiging van een arbeidsverhouding bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of op een later moment dat door beide partijen is afgesproken.

2. Voorkeursbeleid

Een werkgever mag bij de arbeid onderscheid maken op de gronden geslacht, ras en handicap/ chronische ziekte door een voorkeursbeleid te voeren. Voorkeursbeleid is bedoeld om vrouwen, mensen van niet-Nederlandse afkomst en gehandicapten/chronisch zieken in een bevoorrechte positie te plaatsen om feitelijke achterstanden op te heffen of te verminderen.

Voorkeursbeleid moet aan vier criteria voldoen:

1. De achterstand van de te bevoorrechten groep moet in het concrete geval aannemelijk worden gemaakt (de eis van aantoonbare achterstand).

2. Bij de aanbieding van een functie moet duidelijk worden vermeld dat een voorkeursbeleid wordt gevoerd en dat de vacature voor iedereen open staat (hetkenbaarheidsvereiste).
3. Er moet een objectieve beoordeling van alle kandidaten plaatsvinden, waarbij rekening wordt gehouden met de mate waarin ieder van de kandidaten aan de functie-eisen voldoet. Benoeming van een kandidaat uit de voorkeursgroep kan alleen plaatsvinden bij gelijke geschiktheid van de kandidaat (het zorgvuldigheidsvereiste).
4. De zwaarte van de voorkeursmaatregel moet kunnen worden gerechtvaardigd door de mate van achterstand (het evenredigheidsvereiste).

Wetboek van Strafrecht

Het Wetboek van Strafrecht bepaalt onder meer dat je geen uitlatingen mag doen die discriminerend zijn en ook niet mag aanzetten tot haat en discriminatie. Indien er sprake is van strafbare discriminatie dan kan men hiervan aangifte doen bij de politie. De artikelen 137c t/m f en 429quater stellen de volgende vormen van discriminatie strafbaar:

- Artikel 137c: opzettelijke belediging van een groep mensen wegens hun afkomst ('ras'), hun godsdienst of levensovertuiging, hun hetero- of homoseksuele geaardheid ('gerichtheid') of hun beperking ('handicap').
- Artikel 137d: aanzetten tot haat tegen of discriminatie van mensen of gewelddadig optreden tegen persoon of goed van mensen wegens hun afkomst ('ras'), hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun hetero- of homoseksuele geaardheid ('gerichtheid') of hun beperking ('handicap').
- Artikel 137e: het openbaar maken, toezenden of verspreiden van uitlatingen of materiaal dat beledigend is voor een groep mensen wegens hun afkomst ('ras'), hun godsdienst of levensovertuiging, hun hetero- of homoseksuele geaardheid ('gerichtheid') of hun beperking ('handicap'). Indien de uitlating of het materiaal aanzet tot haat, discriminatie of geweld dan is dit naast bovengenoemde gronden ook strafbaar voor de grond geslacht.
- Artikel 137f: het deelnemen of steunen van activiteiten gericht op discriminatie van mensen wegens hun afkomst ('ras'), hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun hetero- of homoseksuele geaardheid ('gerichtheid') of hun beperking ('handicap')
- Artikel 137g: het in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf personen opzettelijk discrimineren wegens hun afkomst ('ras').
- Artikel 429quater is de niet opzettelijke variant van artikel 137g waarin naast de grond afkomst ('ras'), ook de gronden godsdienst, levensovertuiging, geslacht, hetero- of homoseksuele geaardheid ('gerichtheid') en beperking ('handicap') zijn opgenomen.

Bijlage b. Vereisten lidmaatschap LVtD

Onderstaande voorwaarden voor lidmaatschap van de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie zijn tevens bruikbaar als checklist voor kwaliteit. Documenten waar de voorwaarden op gebaseerd zijn:

a) Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen
b) Besluit van de Minister, behorend bij de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen
c) Statuten LVtD
d) Huishoudelijk Reglement LVtD
e) Kwaliteitseisen van de LVtD
f) Samenwerkingsovereenkomst Regionaal Discriminatie Overleg (RDO), waaronder het Convenant Privacy RDO
g) Klachtbehandelingsprotocol LVtD
h) Registratieprotocol LVtD
i) Functieprofielen, tenminste het profiel van klachtenconsulent antidiscriminatievoorziening – LVtD

1. Uw organisatie verklaart de lidmaatschapsbijdrage die jaarlijks door de ledenvergadering van de vereniging wordt vastgesteld te betalen.
2. Uw organisatie verklaart de naam 'antidiscriminatievoorziening (ADV)' toe te voegen aan de organisatienaam en in publieke uitingen op websites, in folders en dergelijke.
3. Als organisatie behandelt u alle vormen van discriminatie/verboden onderscheid die in de voor Nederland geldende wetgeving zijn opgenomen.
4. Uw organisatie voert minimaal de volgende kerntaken uit: Klachtbehandeling en registratie/ Monitoring en rapportage/ Informatie en advies
5. Uw organisatie verleent onafhankelijke bijstand aan personen bij de afwikkeling van meldingen.
6. Uw organisatie is statutair bevoegd tot het zelfstandig voeren van procedures. En u heeft tevens procesbevoegdheid in groepszaken m.u.v. procedures waarvoor een advocaat gemachtigd moet zijn.
7. Uw organisatie neemt deel aan het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) en voldoet aan het bijbehorende RDO-privacy convenant.
8. Uw organisatie heeft een minimaal verzorgingsgebied van één politieregio, zoals bedoeld in artikel 21 lid 1 Politiewet 1993.
9. Uw organisatie werkt volgens de WGA-opdracht in uw verzorgingsgebied.
10. Uw medewerkers zijn niet in dienst van een gemeente.
11. Er kan zich geen situatie voordoen waarin een WGA-klachtenconsulent instructies aanneemt van een College van B&W of gemeenteraad.
12. Uw WGA-consulenten klachtbehandeling zijn in betaalde loondienst.
13. U hanteert cao-welzijn of een vergelijkbare cao.
14. De beschikbare financiële WGA-gelden die de gemeenten aan u beschikt hebben worden besteed aan de fte's voor WGA-consulenten.
15. Uw organisatie hanteert 4 werkdagen van 9.00 tot 17.00 uur als minimale rechtstreekse telefonische bereikbaarheid.

16. Uw organisatie biedt de melders de mogelijkheid om 24 uur per dag een melding te maken via internet en/of antwoordapparaat.
17. Uw organisatie voldoet aan de Wet Bescherming Persoonsgegevens.
18. U beschikt over een privacy reglement voor uw medewerkers.
19. U bent aangemeld bij het register van de Autoriteit Persoonsgegevens in verband met uw registraties over discriminatiemeldingen.
20. U ontving van uw medewerkers een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).
21. U werkt volgens het Protocol Klachtbehandeling van de LVtD.
22. U registreert en behandelt discriminatiemeldingen uitgaande van de woonplaats melder. Meldingen met uw regio als 'plaats voorval' waarbij melder niet in uw werkgebied woont, stuurt u ter behandeling door naar een collega-organisatie welke lid is van de LVtD.
23. U werkt volgens het protocol registratie van de LVtD
24. U gebruikt het registratieprogramma van de LVtD voor de uitvoering van de WGA-opdracht.
25. Aan het eind van de werkdag zijn de meldingen opgenomen in uw registratiesysteem met minimaal omschrijving voorval en contactgegevens melder (persoonsgegevens zijn alleen voor u zichtbaar).
26. Uw registraties, die door de LVtD gebruikt worden voor jaarlijkse rapportages, zijn in de maand januari beschikbaar (registraties betrekking hebbend op het gehele voorgaande jaar).
27. Uw medewerkers voldoen aan de functieprofielen, ten minste het profiel van klachtenconsulent van de LVtD.
28. Uw organisatie stelt uw geanonimiseerde registratiegegevens aan de LVtD beschikbaar voor rapportages en onderzoek. Dit onderzoek kan ook door externen uitgevoerd worden indien de LVtD daartoe besluit.
29. Uw organisatie beschikt over een procedure en klachtencommissie voor klachten van melders of wederpartijen over de werkwijze van uw organisatie.
30. Uw organisatie gaat akkoord met een (voor zover van toepassing) landelijke LVtD-beroepsmogelijkheid voor klachten van melders of wederpartijen over de werkwijze van uw organisatie.
31. Uw organisatie gaat akkoord met een (voor zover van toepassing) procedure om toe te zien op en te ondersteunen bij de kwaliteit van uw WGA-dienstverlening (en die van de andere LVtD-leden) door de LVtD.
32. Uw organisatie verklaart het bestuur van de LVtD binnen twee maanden op de hoogte te brengen van essentiële wijzigingen in WGA-opdrachten van gemeenten. Hierbij gaat het onder andere om lagere WGA-bedragen die door gemeenten uitgekeerd worden of het intrekken/ niet verlengen van WGA-opdrachten door gemeenten.

Bijlage c. Bestuurs- en directiereglementen

Reglement bestuur Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Artikel 1. Structuur

a. Het bestuur is belast met het besturen van het MDRA en is eindverantwoordelijk voor de realisatie van de organisatie-doelstellingen, de strategie, de financiën, alsmede voor de naleving van wet- en regelgeving.
b. Het bestuur voert belangrijke taken en bevoegdheden deels zelf uit; het kan ook een deel van de taken en bevoegdheden delegeren. De taken en bevoegdheden die het bestuur delegeert en aan wie deze worden gedelegeerd, zijn in dit reglement omschreven; deze delegatie is overeenkomstig de statuten.
c. Het bestuur richt zich bij de vervulling van zijn taak naar het belang van het MDRA en haar maatschappelijke doelstelling en verantwoordelijkheid.
d. Het bestuur is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid, maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie en zal daarom geen handelingen verrichten, noch handelingen nalaten die schade toebrengen aan het belang of de reputatie van het MDRA.
e. Het bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren.

Artikel 2. Samenstelling bestuur

1. Het bestuur bestaat uit minimaal vijf natuurlijke personen. Met die minimumgrens als uitgangspunt bepaalt het bestuur zijn eigen omvang en benoemt, schorst en ontslaat de eigen leden.
2. Elk lid van het bestuur moet in staat zijn het beleid en het functioneren van het MDRA en van de directie te kunnen beoordelen. Elk lid van het bestuur moet in staat zijn de directie met raad terzijde te staan. Op de gebieden die van wezenlijk belang zijn voor de maatschappelijke rol en de continuïteit van het MDRA moet deskundigheid aanwezig zijn, in elk geval bedrijfseconomische deskundigheid en kennis van de branche.
3. Nieuwe leden van het bestuur worden na hun benoeming geïnformeerd over algemene en juridische zaken, de financiële verslaglegging door het MDRA, de specifieke aspecten die eigen zijn aan het MDRA en haar activiteiten en de verantwoordelijkheden van het bestuur.

Artikel 3. Benoeming bestuur

1. Bestuursleden worden benoemd voor een periode van drie jaar met de mogelijkheid van één herbenoemingen.
2. Het bestuur stelt een rooster van aftreden vast. Hierbij zoekt het een voor het MDRA gezonde balans tussen continuïteit en vernieuwing.
3. Het bestuur stelt een profielschets op als leidraad voor de eigen samenstelling, rekening houdend met de kwaliteiten en diversiteit die de organisatie de komende jaren nodig heeft. Het herijkt periodiek de profielschets; in elk geval als een nieuw lid gezocht wordt en bij de herbenoeming van een aftredend lid.
4. Het bestuur zoekt een nieuw lid via een openbare wervingsprocedure. Het bestuur stelt een personeelsvertegenwoordiging in staat de voordracht te doen waarop deze in het kader van de CAO recht heeft; Bij de selectie wordt de profielschets voor de desbetreffende vacature gehanteerd.
5. De beoordeling van een lid dat voor herbenoeming in aanmerking komt, vindt eveneens plaats aan de hand van de profielschets voor de vacature. Tevens wordt gekeken naar het functioneren van het lid gedurende de afgelopen zittingstermijn en naar de mogelijke wenselijkheid van nieuwe leden in het bestuur.

Artikel 4. Taken van het bestuur

1. Binnen het bestuur is sprake van een heldere taakverdeling.
2. Over de volgende onderwerpen neemt het bestuur in elk geval als collectief een besluit:

- missie, visie, meerjarenstrategie en meerjarenraming van het MDRA;
- het jaarplan en de daarbij horende begroting;
- het jaarverslag en de jaarrekening;
- beleid over de relatie van het MDRA met de belanghebbenden;
- een ingrijpende wijziging van de arbeidsomstandigheden of beëindiging - tegelijkertijd dan wel binnen een kort tijdsbestek - van de arbeidsovereenkomst van een aanmerkelijk aantal werknemers van het MDRA;
- het aangaan of verbreken van duurzame samenwerking van het MDRA met een andere rechtspersoon, indien dit van ingrijpende betekenis is voor het MDRA; alsmede het deelnemen, dan wel het vergroten of verminderen van een deelneming in een vennootschap;
- het oprichten van een rechtspersoon;
- aangifte van faillissement en aanvraag van surseance van betaling;
- fusie met een andere rechtspersoon;
- wijziging van statuten, bestuursreglement en directiereglement; ontbinding van het MDRA; benoeming van de externe accountant.

3. Ten minste één keer per jaar bespreekt het collectieve bestuur de relevante strategische ontwikkelingen en implicaties voor de meerjarenstrategie en de daarbij horende raming.
4. De bestuursleden met een bepaalde taak hebben de plicht om het bestuur gevraagd en ongevraagd alle informatie te verschaffen die het nodig heeft om zijn bestuurstaak te vervullen.
5. Het bestuur volgt alert en kritisch het functioneren van het MDRA, met oog voor wat wezenlijk is voor het realiseren van de maatschappelijke doelstellingen en de continuïteit van de organisatie.
6. Het bestuur en zijn afzonderlijke leden hebben het recht en de plicht om van bestuursleden met een bepaalde taak, van de directeur en van de externe accountant de informatie te verlangen die zij nodig hebben voor hun taakuitoefening. Het bestuur kan ook functionarissen en adviseurs van het MDRA alsmede externe deskundigen raadplegen. Het bestuur heeft te allen tijde inzage in alle boeken en bescheiden van het MDRA, rekening houdend met de wet- en regelgeving over bescherming van persoonsgegevens.
7. Het bestuur of één of meer van diens leden woont ten minste twee keer per jaar de overlegvergadering bij van de bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden met
8. de de personeelsvertegenwoordiging.
9. Het bestuur zorgt voor goede procedures die het mogelijk maken dat werknemers van het MDRA zonder gevaar voor hun rechtspositie (vermeende) onregelmatigheden kunnen melden bij de directeur, een daartoe aangewezen (interne of externe) functionaris of, indien het de directeur betreft, het bestuur.
10. In geval een lid van het bestuur informatie ontvangt uit een externe bron die voor het hele bestuur van belang zou kunnen zijn, geeft hij deze informatie zo spoedig mogelijk door aan de voorzitter.
11. Elk lid van het bestuur behandelt de informatie en documenten die hij in zijn functie van bestuurder krijgt, als vertrouwelijk als die vertrouwelijkheid nadrukkelijk is opgelegd, dan wel als het lid van het bestuur redelijkerwijs heeft kunnen begrijpen dat het om vertrouwelijke informatie gaat; hij deelt deze informatie en documenten niet met anderen dan de collega-bestuursleden. Deze vertrouwelijkheid eindigt niet wanneer het lidmaatschap van het bestuur eindigt.

Artikel 5. Taken bestuur met betrekking tot adequate invulling van de directie

1. Het bestuur benoemt, schorst en ontslaat de directeur/leden van de directie.
2. Het bestuur stelt ten behoeve van de werving en selectie van een directeur een profielschets vast en bepaalt de wervings- en benoemingsprocedure.
3. Het bestuur bepaalt de beloning en overige arbeidsvoorwaarden (voor zover deze niet dwingend zijn voorgeschreven in de CAO) van de directeur/directie, met inachtneming van de daartoe geldende wettelijke kaders (waaronder de Wet normering topinkomens). Het baseert de beloning op een door hem vastgesteld beloningsbeleid voor de directeur/directie. Het houdt daarbij rekening met de functiezwaarte van de directeur/leden van de directie, met de maatschappelijke waarden en normen, de maatschappelijke functie van het MDRA en regelingen en adviezen voor de branche.

Het bestuur stelt de functieomschrijving van de directeur/directieleden vast. Deze wordt vastgelegd in een dossier dat door of namens het bestuur wordt beheerd.

4. Het bestuur legt het beloningsbeleid en de realisatie daarvan vast in een dossier dat door of namens het bestuur wordt beheerd.
5. Ten minste een keer per jaar bespreekt het bestuur het functioneren van de directeur/leden van de directie. Dit gebeurt in afwezigheid van de directie.

Een delegatie van het bestuur heeft een beoordelingsgesprek met de directeur/leden van de directie.

6. Periodiek bespreekt het bestuur met de directeur/directieleden of deze en het MDRA ook voor de komende jaren de goede match zijn.
7. Het bestuur legt de uitkomsten en afspraken uit het beoordelingsgesprek en het periodieke gesprek over de toekomst vast in een dossier dat door of namens het bestuur wordt beheerd.
8. Bij ontbreken of langdurige afwezigheid van de/een directeur zorgt het bestuur dat diens/hun taken worden waargenomen. Per keer wordt bezien of een waarnemer extern wordt aangetrokken dan wel dat een bestuurslid de rol van waarnemer vervult. In dit laatste geval gebeurt dit voor beperkte en vooraf te bepalen tijd en treedt het lid voor die periode uit het bestuur.
9. Het bestuur stelt een procedure op voor het schorsen c.q. ontslaan van een directeur.

Artikel 6. Schorsing en ontslag van leden van het bestuur

1. Een lid van het bestuur kan worden ontslagen door het bestuur op grond van verwaarlozing van zijn taak, structurele onenigheid van inzichten, onverenigbaarheid van belangen of indien zijn integriteit in het geding is of dreigt te komen.
2. Voordat het besluit tot ontslag wordt genomen, heeft de voorzitter van het bestuur, buiten aanwezigheid van het bestuurslid waarover het besluit gaat, met de overige bestuursleden afzonderlijk een consulterend gesprek over het te nemen besluit tot ontslag.
3. Voordat het besluit tot ontslag wordt genomen, krijgt het bestuurslid voor wie ontslag dreigt de gelegenheid zijn standpunt toe te lichten.
4. Een besluit tot ontslag wordt zo mogelijk door het voltallige bestuur genomen.
5. Het besluit tot ontslag wordt met redenen omkleed direct aan het ontslagen bestuurslid schriftelijk bevestigd.

Artikel 7. Voorzitter, dagelijks bestuur en commissies

1. Het bestuur benoemt zijn voorzitter op basis van een profielschets.
2. De taken van de voorzitter zijn onder meer:
   - voorbereiden van de agenda van het bestuur (dit gebeurt in principe samen met de directie);
   - leiden van de bestuursvergadering;
   - zorg dragen voor een goede oordeels- en besluitvorming door het bestuur en erop toezien dat de leden van het bestuur kunnen beschikken over de benodigde informatie;
   - erop toezien dat jaarlijks een evaluatie plaatsvindt van het bestuur en diens leden;
   - erop toezien dat de contacten van het bestuur met de directie en de personeelsvertegenwoordiging naar behoren verlopen;
   - erop toezien dat eventuele commissies van het bestuur adequaat functioneren;
   - namens het bestuur aanspreekpunt zijn voor leden van het bestuur, leden van de directie en derden.
3. Het bestuur maakt afspraken over het vervangen van de voorzitter bij diens afwezigheid.
4. Het bestuur kan uit zijn leden een dagelijks bestuur of commissies instellen of personen met een bepaalde taak aanwijzen zoals vermeld in de statuten van het MDRA. Het bestuur benoemt ten minste een penningmeester en secretaris. Die ingestelde organen dan wel aangewezen personen hebben voorbereidende taken ten behoeve van de oordeels- en besluitvorming door het bestuur. Zij kunnen ook de bevoegdheid hebben om beslissingen te nemen namens het MDRA binnen de grenzen van de statuten en reglementen.
5. De functies van de commissies, van een dagelijks bestuur of van leden van het bestuur met een bepaalde taak worden vastgelegd in een door het bestuur vast te stellen bijlage bij dit reglement.

Artikel 8. Vergaderingen en besluitvorming bestuur

1. Het bestuur stelt elk jaar een vergaderschema vast, op voorstel van de directeur, rekening houdend met de managementcyclus.
2. Per kalenderkwartaal vergadert het bestuur ten minste één keer. Verder vergadert het bestuur wanneer de voorzitter dit nodig vindt.
3. Wanneer een of meer leden van het bestuur of de directeur het nodig vinden een vergadering te houden, kan/kunnen deze, onder opgave van redenen en de te bespreken onderwerpen, de voorzitter verzoeken een vergadering te organiseren.
4. Geeft de voorzitter niet binnen drie weken nadat het verzoek is gedaan, gehoor aan dit verzoek, dan is (zijn) de verzoeker(s) bevoegd zelf een vergadering uit te schrijven, uit naam van de voorzitter.
5. Aan vergaderingen zoals beschreven in de leden 2, 3 en 4 van dit artikel, neemt de directeur deel tenzij het bestuur expliciet anders aangeeft.
6. De voorzitter stelt in overleg met de directeur de agenda's van de vergaderingen zoals beschreven in de leden 2, 3 en 4 van dit artikel, op.
7. Het bestuur vergadert ten minste één keer per jaar over de begroting; de concept jaarstukken; het accountantsverslag en de management letter.
8. Het bestuur vergadert één maal per jaar buiten aanwezigheid van de directie om het functioneren van het bestuur te evalueren en de beoordeling van de directie te bespreken, alsmede over opvolgings- en beloningszaken en opleidingsbehoeften.
9. De voorzitter van het bestuur doet de oproep voor een vergadering.
10. De termijn tussen de oproep voor een vergadering en de datum van de vergadering betreft ten minste vijf dagen, de dag van de oproep en die van de vergadering niet meegerekend.
11. De oproep vindt schriftelijk/digitaal plaats, onder vermelding van de plaats en het tijdstip van de vergadering. Samen met de oproep worden de agenda en eventuele bijlagen verstuurd.
12. Elk lid van het bestuur wordt geacht bij de vergaderingen aanwezig te zijn.
13. De voorzitter en bij diens afwezigheid de vice-voorzitter leidt de vergaderingen van het bestuur. Indien op deze wijze niet in het voorzitterschap van de vergadering kan worden voorzien, wijzen de aanwezige leden van de raad van bestuur één van hen als voorzitter van de desbetreffende vergadering aan. De notulen van de vergadering worden op last van het bestuur gemaakt en beheerd; zij worden tijdens de eerstvolgende vergadering vastgesteld en ondertekend door de voorzitter.
14. Besluiten in het bestuur worden slechts genomen over zaken die bij de oproep van de vergadering zijn geagendeerd. In geval alle leden van het bestuur tijdens de vergadering aanwezig zijn, kunnen ook over niet geagendeerde onderwerpen besluiten genomen worden, mits met algemene stemmen.
15. Het bestuur besluit met volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen, tenzij in de statuten anders is vermeld. Een besluit kan slechts worden genomen indien ten minste de helft van het aantal leden van het bestuur ter vergadering aanwezig of vertegenwoordigd is.
    Een lid van het bestuur kan zich door een medelid laten vertegenwoordigen.
    Bij staking van stemmen geeft de stem van de voorzitter van het bestuur de doorslag.
16. Het bestuur kan ook buiten vergadering besluiten nemen, mits alle leden van het bestuur zich schriftelijk of via e-mail over het desbetreffende voorstel hebben uitgesproken. Van een besluit buiten vergadering wordt onder bijvoeging van de ingekomen antwoorden een verslag gemaakt, dat na ondertekening door de voorzitter bij de notulen wordt gevoegd.
17. In alle niet bij de statuten voorziene geschillen over stemmingen beslist de voorzitter.

Artikel 9. Tegenstrijdige belangen en nevenfuncties

1. Een lid van het bestuur meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang meteen aan de voorzitter van het bestuur en verschaft hem/haar alle relevante informatie. De directeur meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang eveneens meteen aan de voorzitter van het bestuur en verschaft hem/haar alle relevante informatie. Indien de voorzitter van het bestuur een (potentieel) tegenstrijdig belang heeft, meldt hij/zij dit meteen aan de plaatsvervangend voorzitter van het bestuur en verschaft alle informatie.
2. Het bestuur besluit buiten aanwezigheid van het betrokken lid van het bestuur of sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee om te gaan.
3. Een lid van het bestuur neemt niet deel aan de discussie en besluitvorming over een onderwerp of transactie waarbij hij/zij een (potentieel) tegenstrijdig belang heeft.
4. Voor besluiten tot het aangaan van transacties waarbij een tegenstrijdig belang speelt van een lid van het bestuur is de goedkeuring van het bestuur nodig.

5. Een (voormalig) lid van de directie of een (voormalig) werknemer van het MDRA kan geen lid van het bestuur zijn, tenzij vier jaar verstreken zijn na zijn/haar vertrek. Een (voormalig) lid van de directie kan nooit voorzitter van het bestuur zijn. Andersom kan een (voormalig) lid van het bestuur van het MDRA geen lid van de directie zijn, tenzij vier jaar zijn verstreken na beëindiging van zijn/haar laatste zittingstermijn. Een vrijwilliger die werkt voor het MDRA kan evenmin lid zijn van het bestuur.
6. Om structurele belangenverstrengeling te voorkomen, kunnen ook de volgende personen geen lid zijn van het bestuur:
   - leden van de colleges van burgemeester en wethouders, leden van de gemeenteraden en ambtenaren bij de gemeentes waarbinnen het MDRA werkzaam is;
   - degenen die familiaire of vergelijkbare relaties dan wel zakelijke relaties hebben met leden van het bestuur en/of leden van de directie van het MDRA;
   - degenen die zakelijke relaties met het MDRA hebben, dan wel die aandeelhouder, lid van het besturend of toezichthoudend orgaan of werknemer zijn bij een rechtspersoon met zakelijke relaties met het MDRA;
   - degenen die accountant van het MDRA zijn of de afgelopen vier jaar geweest zijn;
   - degenen die aandeelhouder of lid van het besturend of toezichthoudend orgaan zijn van een rechtspersoon die (deels) op hetzelfde terrein en in hetzelfde werkgebied als het MDRA opereert; dat geldt ook voor degenen die als zelfstandige op een werkterrein van het MDRA werkzaam zijn;
   - degenen die op andere wijze een functie bekleden of relaties hebben waardoor het onafhankelijk opereren in hun functie binnen het MDRA in gevaar komt.
7. Een lid van het bestuur meldt een relevante hoofd- en nevenfunctie aan het bestuur. De nevenfuncties worden ook in het jaarverslag vermeld.

Artikel 10. Honoreringsregeling en vergoedingen

a. Het bestuur stelt regels voor de onkostenvergoeding van zijn leden vast. Van honorering is geen sprake bij bestuursleden van het MDRA.

Artikel 11. Financiële verslaglegging en externe accountant

a. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de financiële verslaggeving.
b. Het bestuur benoemt de externe accountant en verstrekt jaarlijks de opdracht tot de controle op de jaarrekening conform de van toepassing zijnde wet- en regelgeving en afspraken met eventuele financiers. Ook zonder wettelijke verplichtingen en eisen van financiers benoemt het bestuur een externe accountant voor de controle op de jaarrekening. De accountant geeft ook een oordeel over de toekomstverwachtingen en risico's alsmede over de governance binnen het MDRA.
c. Het bestuur en zijn afzonderlijke leden hebben het recht en de plicht om van de directie en de externe accountant de informatie te verlangen die zij nodig hebben voor hun taakuitoefening. Het bestuur kan ook functionarissen en adviseurs van het MDRA en andere externe deskundigen raadplegen. Het bestuur heeft te allen tijde inzage in alle boeken en stukken van het MDRA, rekening houdend met wet- en regelgeving over de bescherming van persoonsgegevens.
d. De externe accountant rapporteert zijn/haar bevindingen over het onderzoek van de jaarrekening aan het bestuur.
e. Het bestuur overlegt ten minste één keer per jaar met de externe accountant. De accountant wordt voorzien van de notulen van de vergadering waarin over de vaststelling van de jaarrekening wordt besloten.
f. Het bestuur bewaakt de onafhankelijkheid van de externe accountant en zijn/haar adequaat functioneren in het algemeen. Minimaal één maal per tien jaar wordt een nieuwe accountant aangesteld.
g. Bij de beoordeling van de jaarstukken is het bestuur attent op een gelijkblijvende toepassing en verantwoording van de grondslagen voor de vermogens- en resultaatbepaling.
h. Het bestuur dient zich inzicht te verschaffen in en een kwalitatief oordeel te geven over de diverse noodzakelijk geachte balansvoorzieningen.
i. Het bestuur spreekt zich uit over de wenselijkheid van de uitvoering van de eventueel door de accountant in de management letter gedane aanbevelingen.
j. Het bestuur ziet er vervolgens op toe dat de aanbevelingen worden gerealiseerd.

Artikel 12. Status reglement

Het reglement is vastgesteld door het bestuur in diens vergadering van 20 juni 2018 en ligt voor een ieder ter inzage op het bureau van het MDRA.

Directiereglement Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Dit directiereglement is een aanvulling op het bepaalde in de statuten van de stichting t.a.v. bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden van bestuur en directie. In artikel 4.6 van de statuten is bepaald dat het bestuur kan besluiten tot de aanstelling van een directeur van de stichting. Bij bestuursbesluit wordt vastgesteld welke de bevoegdheden en taken van de directeur zijn. Het bestuur bepaalt welke procuratie aan de directeur wordt verleend tot vertegenwoordigen van de stichting.
Het bestuur houdt te allen tijde de bevoegdheid om één of meerdere bepalingen / artikelen in dit reglement tijdelijk buiten werking te stellen.

Dit directiereglement omvat de volgende bepalingen:

Artikel 1. Structuur

a. De directie is belast met de dagelijkse leiding van het MDRA en de door het bestuur aan de directie gedelegeerde taken; die taken zijn onder meer: de werkgeversrol richting werknemers en de rol van bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden.
b. De directie richt zich bij de vervulling van haar taak naar het belang van het MDRA en haar maatschappelijke doelstelling en weegt daarvoor de behoeften en wensen van belanghebbenden en andere bij de organisatie betrokkenen af.
c. De directie legt over het functioneren van het MDRA en over het eigen functioneren verantwoording af aan het bestuur.
d. De directie is belast met de strategische, algemene en dagelijkse leiding van de organisatie, ook waar het gaat om de externe relaties, public relations en dergelijke. De directie neemt bij de uitvoering van de werkzaamheden de regels in acht die krachtens de wet, de statuten of dit reglement zijn gesteld.
e. Het bestuur is belast met het besturen van de organisatie en is eindverantwoordelijk voor de realisatie van de organisatiedoelstellingen, de strategie, het organiseren van de noodzakelijke middelen en de prestaties van de organisatie, alsmede voor het naleven van wet- en regelgeving.
f. De directie is zich bewust van haar verantwoordelijkheid, maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie en zal daarom geen handelingen verrichten, noch handelingen nalaten die schade toebrengen aan het belang of de reputatie van het MDRA.

Artikel 2. Benoemen directie

1. Het bestuur is bevoegd directeuren te benoemen, te schorsen en te ontslaan.
2. De directie bestaat in principe uit 1 directeur. Het bestuur bepaalt de omvang van de directie.
3. De directeur moet zich houden aan de functieomschrijving zoals die door het bestuur is vastgesteld. Dit directiereglement maakt deel uit van de functieomschrijving.
4. Indien een toekomstige directie toch uit meerdere personen zal bestaan zal aan dit reglement een artikel over meervoudige directiebesluitvorming worden toegevoegd.

Artikel 3. Taken directie

- De directie heeft ten minste tot taak de bestuursbesluiten over de volgende onderwerpen voor te bereiden en uit te voeren:
  - missie, visie, meerjarenstrategie en meerjarenraming van het MDRA;
  - het jaarplan en de daarbij horende begroting;
  - het jaarverslag en de jaarrekening;
  - het beleid over de relatie van het MDRA met de belanghebbenden,
  - een ingrijpende wijziging van de arbeidsomstandigheden of het tegelijk dan wel binnen korte tijd beëindigen van de arbeidsovereenkomst van een aanmerkelijk aantal werknemers van het MDRA;
  - het aangaan of verbreken van een duurzame samenwerkingsrelatie van het MDRA met een andere rechtspersoon, indien dit van ingrijpende betekenis is voor de organisatie;
  - het deelnemen aan dan wel het vergroten of verminderen van een deelneming in een vennootschap;
  - het oprichten van een rechtspersoon;

- aangifte van faillissement of aanvraag van surseance van betaling;
- statutenwijziging en wijziging van de reglementen voor de directie en voor het bestuur;
- ontbinding van het MDRA.

- De directie bespreekt ten minste één keer per jaar met het bestuur de relevante strategische ontwikkelingen en implicaties voor de meerjarenstrategie en de daarbij horende raming.
- De directie zorgt voor een op het MDRA toegesneden intern risicobeheersing- en controlesysteem en voor een goede werking daarvan.
- Indien de producten en diensten van het MDRA uit verschillende bronnen gefinancierd worden, zorgt de directie voor een adequate, inzichtelijke en gescheiden financiële verantwoording, rekening houdend met eventuele voorwaarden van financiers.
- De directie legt verantwoording af aan het bestuur en verschaft het bestuur gevraagd en ongevraagd alle informatie die nodig is om de bestuurstaak te vervullen. Daartoe hoort in elk geval een jaarlijkse rapportage over de opzet en werking van het risicobeheersing- en controlesysteem.
- Bij ontbreken of langdurige afwezigheid van de directeur zorgt het bestuur dat diens taken worden waargenomen. Per keer wordt bezien of een waarnemer extern wordt aangetrokken dan wel dat een bestuurslid de rol van waarnemer vervult. In dit laatste geval gebeurt dit voor beperkte en vooraf te bepalen tijd en treedt het lid voor die periode uit het bestuur.

Artikel 4. Bevoegdheden directie

1. De directie is bevoegd arbeidscontracten aan te gaan, te wijzigingen en te ontbinden.
2. De directie is bevoegd contracten met derden aan te gaan, te wijzigen en te verbreken.
3. De directie is zonder voorafgaande toestemming van het bestuur bevoegd tot financiële transacties en aanbestedingen tot een bedrag van € 15.000,- buiten de begroting en tot bedragen binnen de begroting met een maximale afwijking van 15%.
4. Vóór het geven van opdrachten aan derden vraagt de directie meerdere offertes bij uiteenlopende bedrijven aan of volgt de directie een aanbestedingsprocedure. Alleen in dringende gevallen is de directie bevoegd van deze procedure af te wijken; in die gevallen deelt de directie dit, onder vermelding van de reden van de afwijking mee aan de voorzitter van het bestuur.
5. De directie is bevoegd haar bevoegdheden te delegeren dan wel één of meer medewerkers of derden te mandateren haar bevoegdheden (of aspecten hiervan) intern en/of extern uit te oefenen. De directie draagt er zorg voor dat haar delegatie van bevoegdheden dan wel haar mandatering zorgvuldig wordt vastgelegd. In geval van delegatie of mandatering blijft de directie verantwoordelijk.

Artikel 5. Bepalingen over het functioneren van de directie in relatie tot het bestuur

1. Besluiten van de directie, die de goedkeuring behoeven van het bestuur, worden toegelicht door de directie in de vergadering van het bestuur.
2. Overeenkomstig dit reglement woont de directie de vergaderingen van het bestuur bij, tenzij het bestuur anders bepaalt.
3. Het bestuur stelt de directie binnen twee dagen na het nemen van een goedkeuringsbesluit als genoemd in lid 1 schriftelijk op de hoogte van dit besluit.
4. De directie kan na verkregen toestemming van de voorzitter van het bestuur derden betrekken bij de behandeling van een geagendeerd onderwerp.
5. Indien het bestuur al dan niet uit zijn middelen (een) commissie(s) instelt voor de behandeling van een bepaald onderwerp heeft de directie toegang tot de bespreking van dergelijke commissies. Indien het bestuur een onderzoekscommissie instelt naar het functioneren van de directie, heeft deze onderzoekscommissie het recht besprekingen te houden zonder de aanwezigheid van de directie.
6. De directie is belast met de voorbereiding van de vergadering van het bestuur. In overleg met het bestuur worden een jaaragenda, planning en vergaderkalender opgesteld. De voorzitter van het bestuur en de directie stellen in overleg de agenda van elke vergadering op.
7. De directie draagt zorg voor het tijdig verzenden van de vergaderstukken van het bestuur en voorziet in secretariële ondersteuning van het bestuur.
8. De directie draagt zorg voor de uitvoering van de besluiten van het bestuur en voor de communicatie daarover naar de medewerkers.

Artikel 6. Toetsing en vertrouwelijkheid besluitvorming directie

1. De directie toetst of voorgenomen besluiten inhoudelijk in overeenstemming zijn met en passen binnen de missie en visie en de maatschappelijke functie van het MDRA en of ze passen in de meerjarenstrategie en meerjarenraming.
2. De directie behandelt de informatie die hij in zijn functie als directeur krijgt als vertrouwelijk als die vertrouwelijkheid nadrukkelijk is opgelegd dan wel als de directie uit de inhoud van de stukken redelijkerwijs heeft kunnen begrijpen dat het om vertrouwelijke informatie gaat. Hij verstrekt deze informatie niet aan anderen dan bestuursleden. Deze vertrouwelijkheid eindigt niet met het einde van het directielidmaatschap.

Artikel 7. Functioneren directie

1. Ten minste één keer per jaar bespreekt het bestuur het functioneren van de directeur en, indien van toepassing, van de directie als collectief. Dit gebeurt bij afwezigheid van de directie.
2. Een delegatie van het bestuur heeft een beoordelingsgesprek met de directeur/afzonderlijke directeuren en, al naar behoefte, met het gezamenlijke bestuur.
3. Periodiek bespreekt het bestuur met de directeur of deze en het MDRA ook voor de komende jaren de goede match zijn.
4. Het bestuur legt uitkomsten en afspraken uit het beoordelingsgesprek en het periodieke gesprek over de toekomst vast in een dossier dat door of namens het bestuur wordt beheerd.

Artikel 8. Beloning directie

1. Het bestuur bepaalt de beloning van de directeur met inachtneming van de daartoe geldende wettelijke kaders (waaronder de Wet normering topinkomens); het baseert zich hierbij op een door het bestuur zelf vastgesteld beloningsbeleid. Het houdt daarbij rekening met de zwaarte van de directiefunctie, met de maatschappelijke waarden en normen, de maatschappelijke functie van het MDRA en regelingen en adviezen voor de branche. Het voorgaande geldt eveneens voor de overige arbeidsvoorwaarden, waarbij geldt dat het 'eigen beleid' niet in strijd mag komen met de bepalingen uit de CAO.
2. Het bestuur legt het beloningsbeleid en de realisatie daarvan vast in een dossier dat door of namens het bestuur wordt beheerd.

Artikel 9. Vertegenwoordigingen, nevenfuncties en tegenstrijdige belangen

1. De directie meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang meteen aan de voorzitter van het bestuur en verschaft deze alle relevante informatie.
2. Het bestuur besluit, buiten aanwezigheid van de directie, of er sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee om te gaan.
3. De directie neemt niet deel aan de discussie en besluitvorming over een onderwerp of transactie waarbij hij/zij een (potentieel) strijdig belang heeft.
4. Besluiten tot het aangaan van transacties waarbij een tegenstrijdig belang van de directie speelt, kunnen alleen met goedkeuring van het bestuur worden genomen.

- Een (voormalig) lid van de directie kan geen lid zijn van het bestuur, tenzij vier jaren verstreken zijn na zijn/haar vertrek. Een (voormalig) lid van de directie kan nooit voorzitter van het bestuur zijn. Andersom kan een (voormalig) lid van het bestuur van het MDRA geen lid van de directie zijn, tenzij vier jaar verstreken zijn na beëindiging van zijn/haar laatste zittingstermijn. Dit laatste geldt niet voor tijdelijke waarneming zoals omschreven in Artikel 3, lid 6.

5. Een vrijwilliger die werkt voor het MDRA kan evenmin lid zijn van de directie.

- Om structurele belangenverstrengeling tegen te gaan, kunnen ook de volgende personen geen lid van de directie zijn:
    - leden van de colleges van burgemeester en wethouders, leden van de gemeenteraden en ambtenaren bij de gemeentes waar het MDRA werkzaam is;
    - degenen die familiaire of vergelijkbare relaties of zakelijke relaties hebben met leden van het bestuur en/of leden van de directie van het MDRA;

- degenen die zakelijke relaties met het MDRA hebben, dan wel die aandeelhouder, lid van het besturend of toezichthoudend orgaan of werknemer zijn bij een rechtspersoon met zakelijke relaties met het MDRA;
- degenen die accountant van het MDRA zijn of de afgelopen vier jaar geweest zijn;
- degenen die aandeelhouder of lid van het besturend of toezichthoudend orgaan zijn van een rechtspersoon die (deels) op hetzelfde terrein en in hetzelfde werkgebied als het MDRA opereert; dat geldt ook voor degenen die als zelfstandige op een werkterrein van het MDRA werkzaam zijn;
- degenen die op andere wijze een functie bekleden of relaties hebben waardoor het onafhankelijk opereren in de functie van directeur van het MDRA in gevaar komt.

- Een lid van de directie meldt een relevante hoofd- en nevenfunctie aan het bestuur. De nevenfuncties worden ook in het jaarverslag vermeld.

Artikel 10. Status reglement

Het reglement is vastgesteld door het bestuur in diens vergadering van 20 juni 2018 en ligt voor een ieder ter inzage op het bureau van het MDRA.

Begroting 2019

	2018	additioneel	2019
Baten			
Subsidie Amsterdam	420.000	212.000	632.000
Subsidie Regiogemeenten	80.000	19.500	99.500
Donaties en bijdragen	12.500		12.500
Som der baten	512.500	231.500	744.000
Lasten			
Personeelslasten	428.000	200.000	628.000
Afschrijvingen materiële vaste activa	1.300		1.300
Huisvestingslasten	36.700	15.000	51.700
Kantoorlasten	16.000	3.000	19.000
PR- & Communicatielasten	12.000	7.500	19.500
Algemene lasten	18.500	6.000	24.500
Som der lasten	512.500	231.500	744.000
Resultaat	0	0	0

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 58010
1040 HA Amsterdam
Telefoon 14020
Amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 58010, 1040 HA Amsterdam

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
T.a.v. c
Oostenburgervoorstraat 142
1018MR Amsterdam

Ons kenmerk SBA-015326
Behandeld door

Onderwerp Verlening subsidie inrichting en uitvoering anti-discriminatievoorziening inwoners gemeente Amsterdam - 2019

Geacht bestuur,

Op 27 september 2018 hebben wij uw aanvraag voor een periodieke subsidie voor het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA), de wettelijk verplichte anti-discriminatievoorziening van de gemeente Amsterdam, ontvangen. In deze brief leest u ons besluit.

U krijgt subsidie
Wij hebben besloten u een periodieke subsidie te verlenen van maximaal € 555.000,00.

Deze subsidie is bestemd voor uitvoering van de wettelijk vastgelegde kerntaken van een anti-discriminatievoorziening. Op basis van de met u gevoerde gesprekken over uw aanvraag 2019 is besloten u een hoger bedrag dan in voorgaande jaren toe te kennen. Hiermee kunt u, conform uw Beleidsplan 2019, uw kerntaken beter uitvoeren, creëert u ruimte voor het doen van onderzoek, en kunt u de communicatiemiddelen van het MDRA professionaliseren en de meldingsbereidheid vergroten.

Met de subsidie kunt u de volgende, in uw Beleidsplan 2019 opgenomen managementdoelen realiseren:
- voldoen aan de uitvoering van de WGA-taken;
- kwaliteit van deze uitvoering waarborgen bij eventuele toename van het aantal meldingen;
- de formatie met 2 fte uitbreiden voor consulenten discriminatiezaken
- de formatie met 0,8 fte aan onderzoekers uitbreiden;
- bijkomende algemene lasten financieren;
- gericht onderzoek uitvoeren;
- ruimte bieden voor monitoring binnen het takenpakket consulenten discriminatiezaken;

- de gemeente blijvend actief adviseren en ondersteunen op verschillende terreinen;
- uitbreiden dan wel intensiveren van het aantal externe contactmomenten, samenwerkingsverbanden en overlegstructuren op structurele basis op alle verschillende discriminatiegronden;
- professionaliseren van de communicatiemiddelen;
- vergroten van de meldingsbereidheid.

Deze subsidie is voor de periode 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019..

U ontvangt deze subsidie voor de volgende te leveren activiteit(en):

Activiteiten	Aanvraagbedrag	Verleend bedrag
Inrichting en uitvoering WGA: anti-discriminatievoorziening en realiseren managementdoelen	€ 555.000,00	€ 555.000,00
Totaal	**€ 555.000,00**	**€ 555.000,00**

Verplichtingen bij deze subsidie
Wij hebben de subsidie gebaseerd op de activiteiten in uw begroting en/of uw activiteitenplan. Wijzigt er tijdens het jaar iets waardoor de uitvoering niet kan verlopen zoals is afgesproken? Dan moet u ons deze wijziging direct doorgeven. Dat kan via uw Online subsidieoverzicht..

Verder gelden de volgende nadere verplichtingen:
Tenminste twee keer per jaar vindt bestuurlijk overleg plaats waarin in elk geval de voortgang van de activiteiten en de stand van zaken met betrekking tot het meldingsbeeld worden besproken.
In het tweede bestuurlijk overleg wordt vooruitgeblikt naar het komende jaar. Bespreking kan tot bijstelling van de beleidsmatige focus en de overeenkomst leiden.

Na de uitvoering
Aanvraag tot vaststelling (verantwoording subsidie)
U moet voor deze subsidie een aanvraag tot vaststelling (verantwoording) indienen. Deze moet uiterlijk op 24 maart 2020 bij ons binnen zijn. U kunt uw aanvraag tot vaststelling indienen via uw Online subsidieoverzicht.

De aanvraag tot vaststelling (verantwoording) moet bestaan uit:

- Een inhoudelijk verslag. In dit verslag rapporteert u over de mate van realisatie van de gesubsidieerde activiteiten en de effecten die daarmee zijn behaald. Dit laat zien of de afgesproken doelstellingen zijn bereikt en welke afwijkingen er eventueel zijn.
- Een financieel verslag. Hierin vermeldt u de inkomsten en uitgaven van de activiteiten waarvoor subsidie is verleend en bijbehorende subsidienummers. Dit financieel verslag moet dezelfde opbouw hebben als de begroting die u bij uw subsidieaanvraag hebt ingediend.
- Of een jaarrekening;
  - Hieruit is de financiële staat van de organisatie af te lezen;
  - Hieruit zijn inkomsten en uitgaven af te lezen;

- begin november 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin december 2019 een bedrag van € 46.250,00

op rekeningnummer [redacted] ten name van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.

Regelgeving

Op dit besluit is de volgende regelgeving van toepassing:

- Algemene Wet Bestuursrecht;
- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013.

Vragen?

Bel dan met [redacted] op telefoonnummer [redacted]

Bezwaarclausule

Niet mee eens?
Bent u het niet eens met dit besluit? Dan kunt u binnen zes weken na dagtekening van dit besluit bezwaar maken. Als verzenddatum van uw bezwaar geldt de poststempel op uw bezwaarschrift.

Stuur uw bezwaarschrift naar:
Het College van Burgemeester en Wethouders
T.a.v. Team juridische zaken sociaal
Postbus 1840
1000 BV Amsterdam

Of per mail naar: bezwaarenberoep.sociaal@amsterdam.nl

Vermeld in uw bezwaarschrift altijd:

- Uw naam, adres en telefoonnummer
- De datum waarop u het bezwaar schrijft en uw handtekening
- Het besluit waartegen u bezwaar maakt, met datum en referentienummer van het besluit
- Waarom u bezwaar maakt.

Na ontvangst informeert de gemeente u over de manier waarop uw bezwaarschrift wordt behandeld.

Dient iemand anders namens u een bezwaarschrift in? Stuur dan een machtiging mee.

Schorsende werking
Het indienen van een bezwaarschrift heeft geen schorsende werking. Dat wil zeggen: het besluit waartegen u bezwaar maakt, blijft geldig totdat over uw bezwaar is beslist.

Spoed? Voorlopige voorziening
Bij grote spoed kunt u (tegen kosten) een zogeheten voorlopige voorziening aanvragen. Dat is een spoedprocedure waarmee het genomen besluit tijdelijk kan worden ingetrokken en/of andere maatregelen kunnen worden getroffen. Een

- Binnengekomen subsidies en reserveringen daarvan voor volgende jaren moeten met subsidienummer onderscheiden en herkenbaar zijn (mag in aparte bijlage);
- Een financieel verslag als (aparte) bijlage bij de jaarrekening. Hierin vermeldt u de inkomsten en uitgaven van de activiteiten waarvoor subsidie is verleend en bijbehorende subsidienummers.

- Een gewaarmerkte controleverklaring van een onafhankelijke accountant.
  Deze controleverklaring moet een oordeel geven over:
  - of de jaarrekening juist en volledig is
  - of de subsidie juist is besteed en of voldaan is aan de verplichtingen bij de subsidie.

  Voor de controleverklaring geldt het Controleprotocol. Dit protocol vindt u op amsterdam.nl/subsidies. Wij adviseren u het Controleprotocol aan uw controlerend accountant te geven.

Ontvangt u binnen één kalenderjaar verschillende subsidies van elk minder dan €125.000,-, maar zijn ze samen meer dan €125.000,-? Dan moet u ook een controleverklaring aanleveren.

Ontvangt u in dezelfde periode een eenmalige subsidie en een periodieke subsidie? Dan moet u de verantwoording voor de eenmalige subsidie tegelijk met de periodieke subsidie indienen.

Hoe stellen wij de subsidie vast?
Nadat we uw aanvraag tot vaststelling (verantwoording) hebben ontvangen stellen wij de subsidie vast. U ontvangt dan het besluit met de hoogte van het subsidiebedrag.

Bij het vaststellen van de subsidie kijken we naar de werkelijke kosten die u hebt gemaakt voor de gerealiseerde activiteiten. U kunt nooit meer subsidie ontvangen dan het bedrag dat aan u is verleend. Blijkt uit uw verantwoording dat u het subsidiebedrag niet (helemaal) hebt besteed aan de realisatie van de gesubsidieerde activiteiten die in de verleningsbeschikking staan? Dan stellen we de subsidie lager vast. Als het vastgestelde subsidiebedrag lager is dan het voorschot dat u heeft ontvangen, moet u de te veel ontvangen subsidie terugbetalen.

Betaling subsidie
U ontvangt een voorschot van 100% van het verleende subsidiebedrag van € 555.000,00. Dit voorschot ontvangt u in de volgende termijn(en):

- half januari 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin februari 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin maart 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin april 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin mei 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin juni 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin juli 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin augustus 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin september 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin oktober 2019 een bedrag van € 46.250,00

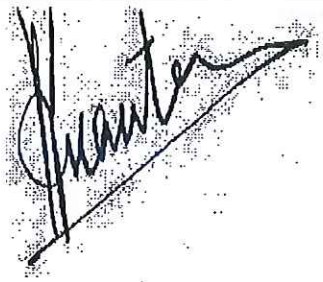
Gemeente Amsterdam

Besluit
Kenmerk SBA-015326

Dit besluit is digitaal ondertekend.

Namens burgemeester en wethouders,

Met vriendelijke groet,



Maria Cuartas Y de Marchena , afdelingsmanager Onderwijs, Jeugd en Zorg.

voorlopige voorziening vraagt u aan bij:

De Voorzieningenrechter van de rechtbank Amsterdam
Sector Bestuursrecht Algemeen
Postbus 75850
1070 AW Amsterdam

Dat kan ook via https://loket.rechtspraak.nl/bestuursrecht. Daarvoor hebt u DigiD nodig.

JAARVERSLAG 2019

meldpunt discriminatie REGIO AMSTERDAM

INHOUDSOPGAVE

04 VOORWOORD

06 DIRECTIEVERSLAG

11 DE ORGANISATIE

12 MONITOR DISCRIMINATIE

15 DISCRIMINATIE IN BEELD

18 TENDENSEN | GRONDEN

20 TENDENSEN | LOCATIES EN TERREINEN

24 WAT VERTELLEN DE CIJFERS?

26 CIJFERS MELDPUNT DISCRIMINATIE REGIO AMSTERDAM

33 CIJFERS POLITIE EENHEID AMSTERDAM

35 CIJFERS COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

1

VOORWOORD

VOORWOORD

In dit jaarverslag blikken wij terug op het afgelopen jaar, kijken we naar ontwikkelingen in de bestrijding van discriminatie in de stad en regio en laten middels cases zien wat de breedte en omvang is van het werk dat wij voor burgers doen en kunnen doen. In het verslag is ook de jaarlijkse Monitor Discriminatie opgenomen: een overzicht van de discriminatiemeldingen bij zowel het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, de politie-eenheid Amsterdam als het College voor de Rechten van de Mens. De Monitor Discriminatie is onderdeel van de landelijke monitor die gelijktijdig wordt gepubliceerd.

Als anti-discriminatievoorziening werken wij met 12 anti-discriminatiegronden en 13 discriminatieterreinen. Ook in 2019 blijft arbeidsmarktdiscriminatie het terreln waarop de meeste meldingen plaatsvinden. Discriminatie op afkomst is de meest omvangrijke grond. Hierbij heeft ruim eenderde betrekking op anti-zwart racisme. Opmerkelijk is dat het aantal meldingen vanuit de LHBTI-gemeenschap in twee jaar tijd is verdubbeld. Daar komt steeds vaker geweld of bedreiging aan te pas.

Alle vormen van discriminatie zijn problematisch en onaanvaardbaar. Of het nu gaat om verbale discriminatie of uitsluiting op de werkvloer, om leeftijds- of zwangerschapsdiscriminatie. Maar bedreiging en geweld hebben daarbovenop een nog grotere impact op de levens van mensen. Het is dan ook belangrijk dat bij iedere aangifte genoteerd wordt wanneer een geweldsincident gerelateerd is aan discriminatie. Het Meldpunt Discriminatie is daarom richting politie en het Openbaar Ministerie alert op de opname van discriminatoire aspecten in aangiftes en vervolging opdat dit aspect bij een eventuele strafbepaling wordt meegenomen in de uiteindelijke rechterlijke afweging.

Het uiteindelijk aantal meldingen van discriminatie in 2019 is vergelijkbaar met dat in 2018. Zowel Amsterdam als Diemen kennen tweeënhalf keer het landelijk gemiddeld aantal klachten per duizend inwoners en is daarmee hoog te noemen. Amstelveen zag in 2019 bijna een verdubbeling van het aantal klachten. Wij verwachten in 2020 dat het aantal klachten verder zal toenemen. De ingezette uitbreiding van de organisatie, een meer extern gerichte en proactieve aanpak evenals het verder vergroten van de zichtbaarheid van het dienstenaanbod van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam zijn daarbij noodzakelijk.

Een hoger aantal meldingen is natuurlijk geen doel op zich, maar er zijn veel onbelichte, vaak schrijnende zaken waarvoor wij ons kunnen en willen inzetten. Die inzet werkt tweeledig. Enerzijds kunnen we een verschil maken in de levens van individuele burgers: Zij voelen zich gehoord en afhankelijk van de wijze van klachtenbehandeling, advisering, het toepassen van hoor- en wederhoor en follow-up komen wij tot duurzame oplossingen. Anderzijds kunnen we de omvang van de problematiek beter in kaart brengen en daarmee beleidsmakers beïnvloeden en adviseren in noodzakelijk te nemen maatregelen. En dat is nodig, want bijna de helft van het aantal meldingen vraagt om opvolging, behandeling, advies of bemiddeling.

Onze meer proactieve en zichtbare koers zetten we in de komende jaren voort. Die koers richt zich onder meer op in contact komen met alle verschillende doelgroepen en onderzoek naar de achterliggende oorzaken om sluimerende discriminatie tegen te gaan. Dat is absoluut nodig, want diversiteit is een groot goed en is de rijkdom van deze stad en regio.

Medewerkers, directie en bestuur
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

2

DIRECTIE VERSLAG

DIRECTIEVERSLAG

Voor de ruim 1 miljoen inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn vormt het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam de officiële antidiscriminatie-voorziening. Vanuit onze wettelijke taak verlenen wij onafhankelijke bijstand aan personen bij de afwikkeling van klachten omtrent verboden onderscheid zoals bedoeld in de gelijkebehandelings-wetgeving, beter bekend als discriminatie. Wij registreren en publiceren alle meldingen.

Die onafhankelijke bijstand is nodig bij nagenoeg de helft van het aantal meldingen dat wij jaarlijks ontvangen. Hoe onze bijstand eruit ziet, verschilt per dossier. Wij bieden onder meer advies, bemiddeling, dialoogbegeleiding en ondersteuning bij aangiftes en procedures. De klachtbehandeling is laagdrempelig en erop gericht binnen afzienbare tijd een duurzame oplossing te vinden.

Onze aanpak is altijd persoonlijk en cliëntgericht. Dit vraagt de nodige tijd en aandacht, en gaat vaak gepaard met aanvullend onderzoek naar de voor-liggende situatie en juridische mogelijkheden. Omdat de gemeente Amsterdam nog steeds tweeënhalf keer zoveel meldingen kent als het landelijk gemiddelde, vraagt dat een buitengewone inspanning van onze medewerkers. Mede daarom heeft het Meldpunt Discriminatie voor 2019 de gemeente Amsterdam aanvullende financiering gevraagd en gekregen. Hiermee is het team uitgebreid waardoor de kwaliteits-behandeling gewaarborgd blijft. Mede om ruimte te bieden voor de nieuwe medewerkers is het Meldpunt Discriminatie in 2019 binnen hetzelfde verzamel-gebouw verhuisd. Daardoor kunnen wij ook beter ontvangstfaciliteiten bieden aan onze clienten.

Lokaal sterk, landelijk waar het kan

Het Meldpunt Discriminatie is als lid aangesloten bij de brancheverenigingvan antidiscriminatievoor-zieningen, beter bekend als Discriminatie.nl. De vereniging vertegenwoordigt ons onder andere bij het ministerie van Binnenlandse Zaken. De samenwerking tussen alle antidiscriminatievoorzieningen leidt tot eenzelfde behandeling van klachten en registratiesys-teem. De gezamenlijke kracht ontvouwt zich vooral wanneer zich landelijke actualiteiten voordoen en de verschillende bureaus gezamenlijk optrekken. Tegelijkertijd met de monitor van de regio Amsterdam worden ook de landelijke monitor en die van overige politie-eenheden gepresenteerd.



RACISME IN SPORT

Eind 2019 leidden de racistische uitlatingen tegen Excelsior-speler Mendes Moreira tijdens een uitwedstrijd tegen FC Den Bosch tot landelijke verontwaardiging. Racisme is helaas ook nog steeds actueel in het amateur-voetbal, net als homofobie en antisemitisme. Dit bleef dan ook niet onderbelicht in de media. Het AD plaatste ter illustratie een afbeelding van de campagne van de gemeente Amsterdam tegen racisme in het voetbal uit 1993. Frappant detail: het toen gemeentelijke meldpunt en bijbehorend telefoonnummer waren de voorloper van het huidige Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Door de afbeelding in het AD werd het Meldpunt Discriminatie meermaals gebeld door melders die niet beseften dat het een oude advertentie betrof.

Landelijk gaan de antidiscriminatiebureaus vanaf 2020 samenwerken met de KNVB in de bestrijding van discriminatie. De app Meld Discriminatie Nu wordt daarvoor ook in het amateurvoetbal ingezet. Ondanks dat discriminatie in het amateurvoetbal een bekend en voortdurend probleem is, wordt dit nauwelijks bij ons of andere instanties gemeld. Het Meldpunt Discriminatie gaat daarom in het voorjaar van 2020 in gesprek met de amateurclubs in de regio om de onderrapportage bij discriminatie in de sport bespreekbaar te maken.

Samenwerking met en ondersteuning van politie

Vaak melden burgers discriminatie rechtstreeks bij de politie, terwijl de politie niet altijd in staat is te helpen. Dat komt onder andere door het verschil tussen straf-baar en laakbaar. Ook naar aanleiding van een actualiteit kan het gebeuren dat burgers elkaar al dan niet via social media stimuleren om juist bij de politie massaal aangifte te doen. Door de toenemende druk op de politiecapa-citeit en de prioriteiten en aandachtsgebieden die de politie zijn opgelegd, kan het Meldpunt Discriminatie – in tegenstelling tot de politie - bij dit soort meldingen wél de begeleidende rol spelen die vaak hard nodig is. Hierover zijn daarom in 2019 nieuwe samenwerkingsafspraken gemaakt tussen het Meldpunt Discriminatie en de politie regio Amsterdam.

Bij individuele cases bekijken wij of aangifte de juiste stap is. Indien nodig of gewenst begeleiden wij vervolgens de aangifte. Soms passen andere behandelmethodes beter. Bij bulk- of massameldingen kan het Meldpunt Discriminatie een leidende aangifte opstellen, met alle daarbij behorende meldingen als aanhangsel. Daarmee ontlasten en ondersteunen we de politie en het Open-baar Ministerie zonder de omvang van de verontrusting teniet te doen.

Volgens landelijke afspraak bestaat per politieregio ook een Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). Hierin nemen de antidiscriminatievoorziening, het Openbaar Ministerie arrondissementsparket Amsterdam en de portefeuillehouders discriminatie van de politie-eenheid Amsterdam zitting bij het zaakoverleg. In dit overleg bespreken we gezamenlijk de voortgang van alle lopende dossiers met aanwijzing discriminatie.
Wordt een reeks meldingen door eenzelfde organisatie gedaan? Dan maakt het Meldpunt Discriminatie een schelding tussen reguliere meldingen en strafbare zaken. Vanaf 2019 worden servicemedewerkers van de politie-eenheid Amsterdam door ons voorgelicht over de verschillende vormen van discriminatie om zo doorver-wijzing naar het Meldpunt Discriminatie te bevorderen.

Meer zichtbaarheid

Het Meldpunt Discriminatie gaat op structurele basis de dialoog aan met direct betrokkenen op alle terreinen waar we actief zijn. Sinds 2018 heeft elke consulent een of meerdere specialismen. Elke consulent behandelt nog steeds alle typen klachten en geeft adviezen op alle voorkomende discriminatiegronden en -terreinen, maar is expert op bijvoorbeeld moslimdiscriminatie, arbeids-marktdiscriminatie, homofobie, antisemitisme of een thema als etnisch profileren. Ook voor de collega's is deze consulent op dat specifieke gebied vraagbaak en adviseur.

MONITOR KICK OUT ZWARTE PIET

De in Amsterdam gevestigde landelijke actiegroep Kick Out Zwarte Piet (KOZP) strijdt al jaren om de racistische figuur van Zwarte Piet uit het Nederlandse straatbeeld te laten verdwijnen. Al sinds de oprichting krijgt KOZP te maken met aanhoudende discriminatie, bedreiging en agressie. In november van 2019 is een bijeen-komst van KOZP in Den Haag verstoord en zijn bezittingen vernield. Daarop besloot KOZP een landelijke Monitor te starten waar melding kon worden gemaakt van Zwarte Piet-gerelateerde discriminatie.

In overleg met KOZP heeft het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam de verant-woordelijkheid van de registratie op zich genomen en behandeling van deze meldin-gen gecoördineerd. Met de politie is daarbij afgesproken mogelijk strafbare zaken van de discriminatiemeldingen te scheiden en gebun-deld met de politie te behandelen. Aangezien landelijk de 'woonplaats melder' leidend is bij de registratie van meldingen, zijn meldingen per werkgebied aan iedere antidiscrimina-tievoorziening aangeboden vanuit de regio Amsterdam.

Om in 2019 naast de klachtbehandeling meer extern gericht te kunnen acteren, is met de additionele financie-ring vanuit de gemeente Amsterdam het aantal consulen-ten uitgebreid. Dat vergroot onze externe slagkracht en daarmee onze zichtbaarheid. Zo zijn bijdragen geleverd aan bijeenkomsten over extreemrechts en bijbeho-rende dreiging, of uitsluiting en racisme. Ook hebben we voorlichting gegeven tijdens events over arbeids-marktdiscriminatie, het symposium tegen Transfobie, de gemeentelijke Kennistuin en de Week tegen Racisme. Het Meldpunt Discriminatie was aanwezig op informatie-markten tijdens onder andere Amsterdam Pride en Keti Koti, maar ook bij Uithoorn Voor Elkaar. Daarnaast hebben we presentaties gegeven voor onder meer mede-werkers van Slachtofferhulp, medewerkers van Huis van de Wijk en medewerkers van de Kindercommissie Zuidoost. Samen met wethouder Kukenheim van de gemeente Amsterdam ging het Meldpunt Discriminatie op werkbezoek bij Swazoom. Dat laatste zal in 2020 leiden tot een reeks aan projecten en verdere samenwer-king. Dit soort presentaties en werkbezoeken doen we

onder meer om uit te leggen hoe breed onze dienstverlening is om zo de meldingsbereidheid te laten toenemen.

Verloop van het aantal meldingen

In de eerste acht maanden van 2019 daalde het aantal meldingen met 17% ten opzichte van 2018. Hierover is in de najaarsnota van de gemeente Amsterdam gerapporteerd. Vooral in de laatste vier maanden van 2019 steeg het aantal meldingen flink. Daarmee komt het totaal aantal meldingen voor 2019 op nagenoeg hetzelfde aantal uit als in 2018. De stijging van het aantal meldingen zet vooralsnog ook in 2020 door, mede door het aangaan van nieuwe relaties en opzetten van projecten. In 2019 is de organisatie uitgebreid en zijn nieuwe consulenten intern opgeleid.

Onderzoek verankerd in dienstenaanbod

In de loop van 2019 is naast klachtbehandeling een onderzoektak opgezet binnen het Meldpunt Discriminatie. Daarmee vindt via casestudies gericht onderzoek plaats naar specifieke problemen en hun context. Kwantitatieve trendanalyse van meldingsdata, zoals verderop in de Monitor Discriminatie 2019 politieeenheid Amsterdam, geeft een beter inzicht dan voorgaande jaren in de belangrijkste ontwikkelingen en tendensen van discriminatie in de regio. Kwalitatieve onderzoeksprojecten brengen via 1-op-1 diepte interviews complexe problemen en belangrijke nuances in kaart. Daarom hebben we een onderzoeker aangenomen die naast de Monitor Discriminatie in samenwerking met de Vrije Universiteit twee onderzoeken heeft geïnitieerd en opgezet: de oorzaken van lage meldings- en aangiftebereidheid onder moslimjongeren (16-35jr.) en de omvang van Afrofobie. De resultaten en publicaties worden in de zomer van 2020 verwacht.

In 2020 is de ambitie ook nader te rapporteren over de LHBTI-Veiligheidsbeleving met het oog op de verdubbeling van het aantal LHBTI-meldingen in twee jaar tijd en het hoge percentage homomannen in de eveneens sterk gestegen zaken rond geweld en bedreiging. Alle onderzoeken worden na publicatie kracht bijgezet door publieke activiteiten te organiseren waarbij we met verschillende doelgroepen en stakeholders het debat aan gaan. Onderzoeksuitkomsten gaan zoveel waar mogelijk gepaard met aanbevelingen richting de overheid. Voor 2020 zijn binnen de toegekende additionele financieringsruimte door de gemeente Amsterdam helaas geen middelen beschikbaar gesteld voor deze onderzoekstak. Wij zullen op zoek moeten naar externe financiering voor deze belangrijke aanvulling bovenop onze wettelijke taken.

Educatie & preventie

Tot en met 2017 gaf het Meldpunt Discriminatie gemiddeld 200 gastlessen op de laatste klassen van het basisonderwijs, brugklassen binnen het voortgezet onderwijs en op het mbo. Evenals in 2018 heeft het Meldpunt Discriminatie in 2019 geen breed educatief programma uitgerold voor het basis- en voortgezet onderwijs in de regio Amsterdam omdat aanvullende middelen hiervoor ontbreken. In bijzondere gevallen en op kleine schaal vindt educatie nog wel plaats. Bijvoorbeeld als we dit kunnen linken aan specifieke problemen, of als uitkomst na een bemiddelingstraject. Educatie en preventie behoren niet tot de wettelijke taken van een antidiscriminatievoorziening, maar onze ambitie blijft bestaan om deze taak in de toekomst veelvuldig op te pakken. Hiervoor is aanvullende financiering nodig. Voor educatie en preventie is het belangrijk goed te weten welke interventies werken en het meest effectief zijn. Daarom heeft het Meldpunt Discriminatie zitting genomen in de klankbordgroep 'Opgroeien zonder vooroordelen. wat werkt?' van het Kennisplatform Integratie & Samenleving. In de klankbordgroep zijn ook Amnesty International, de Anne Frank Stichting en Projectbureau Zasja vertegenwoordigd.



TAXICONVENANT

In de zomer van 2018 werd drag queen Jennifer Hopeless geweigerd door een taxichauffeur tijdens Amsterdam Pride. Dit incident deed veel stof opwaaien en stond symbool voor een groter probleem.
Naar aanleiding hiervan startte het Meldpunt Discriminatie gesprekken met betrokken taxibedrijven om discriminatie binnen de branche tegen te gaan. Op 3 juli 2019 tekenden het Meldpunt Discriminatie, alle Amsterdamse Toegelaten Taxi Organisaties (TTO's) en platforms (Uber, ViaVan en Koninklijk Nederlands Vervoer) de intentieverklaring 'Discriminatievrije taximarkt'. Ook wethouder Sharon Dijksma (Verkeer en Vervoer) tekende namens de gemeente Amsterdam het convenant.
In de intentieverklaring zijn drie maatregelen opgenomen. De deelnemende taxi-organisaties:
1. spreken hun chauffeurs te allen tijde aan op discriminatie en ondersteunen hen bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie;
2. treffen bij het signaleren van discriminatie passende maatregelen;
3. wijzen een contactpersoon aan om een educatief programma bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam te volgen, om de bewustwording onder de chauffeurs te vergroten.

Sinds de ondertekening van de intentieverklaring heeft het Meldpunt Discriminatie op dit terrein een lichte stijging in het aantal meldingen gezien. In navolging van de intentieverklaring is het Meldpunt Discriminatie gevraagd een rol te spelen bij de ontwikkeling van preventief educatiemateriaal over discriminatie voor nieuwe chauffeurs. Ook zal het Meldpunt Discriminatie aan de hand van de binnenkomende klachten de afhandeling van discriminatie binnen de taxi-organisaties monitoren. Indien het vermoeden bestaat dat deelnemende organisaties de afspraken niet of slechts ten dele naleven, treedt het Meldpunt Discriminatie met de gemeente in gesprek om strengere regels en aanpak van discriminatie aan te bevelen.

CAMPAGNE

De communicatiemiddelen van het Meldpunt Discriminatie waren sterk verouderd. In het najaar van 2019 zijn daarom een nieuwe website en huisstijl ontwikkeld en gelanceerd. De website is laagdrempelig en overzichtelijk. Deze is vooral gericht op mogelijke melders en voor het eerst ook in het Engels beschikbaar. Ook is rekening gehouden met blinden en slechtzienden. Middels een korte video naast de meldknop wordt in 1 minuut duidelijk wat het Meldpunt Discriminatie kan doen voor inwoners van de regio.

Voor het eerst is een online awareness-campagne gevoerd om de naamsbekendheid van het Meldpunt Discriminatie en daarmee het aantal meldingen te vergroten. Daarbij is ook ingezet op de taken die het Meldpunt biedt: adviseren, bemiddelen, begeleiden. De campagne is uitgerold op Facebook en Instagram en linkt door naar de nieuwe website. Met divers en herkenbaar beeld is breed getarget en zijn verschillende doelgroepen bereikt.



De campagne resulteerde met een korte looptijd van enkele weken in een bereik van 960.000 views. In het voorjaar van 2020 wordt de campagne verder voortgezet, met een nog sterkere nadruk op het verhogen van de meldingsbereidheid.

Vooruitblik naar 2020

Het ingezette beleid werpt zijn vruchten af. De organisatie is gegroeid, geprofessionaliseerd en zoekt nu en in de komende jaren meer en actiever verbinding met de verschillende groepen in onze samenleving. Beter duiden welke problematiek speelt, en onderzoeken en uitdragen wat achterliggende oorzaken en omringende factoren zijn, zal hierbij een grotere rol gaan spelen. Daarvoor is het belangrijk dat burgers het Meldpunt Discriminatie blijvend weten te vinden, en vertrouwen hebben in, dan wel kennis hebben van de diensten en oplossingen die wij kunnen bieden. Want een melding is meer dan slechts het zetten van een zoveelste vinkje.

Andere organisaties die vaak één type of soort discriminatieprobleem aankaarten, agenderen vaak meer uitgesproken, soms ook strijdbaar. Het Meldpunt Discriminatie zoekt actief toenadering tot deze organisaties, om vervolgens voor hun achterban op case-basis bij te kunnen dragen aan duurzame oplossingen. Daarin heeft ieder zijn eigen rol. Enkel en alleen kijken naar de totale omvang van het aantal meldingen mag niet leidend zijn voor de wijze waarop het Meldpunt Discriminatie zijn taken uitvoert. Ons werk is meer dan alleen op cijfers sturen. We moeten kijken naar een duurzame oplossing voor burgers waarbij ieder zijn rol pakt. Een puur kwantitatieve benadering doet dan ook onrecht aan de honderden discriminatiezaken die wij op jaarbasis behandelen en die voor individuele burgers het verschil maken, op hun werk, op school en in hun leefomgeving.

Voor 2020 wordt de additionele financiering helaas gehalveerd. De aanvullende capaciteit van 2019 wordt hierdoor weer beperkt en teruggeschroefd. We zullen deze daarom slechts gaan inzetten op de door de gemeente Amsterdam geïnitieerde actieonderzoeken binnen de vier verschillende discriminatiegronden die door de gemeente als prioriteit zijn aangewezen. Dat betekent concreet dat het Meldpunt Discriminatie minder capaciteit heeft voor eigen initiatief en proactief extern optreden.

Om in de toekomst ons werk adequaat te kunnen blijven uitvoeren, is echter structureel aanvullende financiering noodzakelijk. Hogere lasten, een toenemende werkdruk, de behoefte aan onderzoek en verdere duiding, en een aanvullende en actievere rol in een steeds meer dynamisch werkveld met – gelukkig - meer mondige burgers, vragen daarom. Wij hopen daarin de gemeentes aan onze zijde te vinden.

Vincent Verkoelen
waarnemend directeur

3

DE ORGANISATIE

DE ORGANISATIE

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam is een stichting met een onbezoldigd bestuur. De directeur heeft de dagelijkse leiding. De stichting kent een ANBI-status. Het bestuur heeft als belangrijkste taken:

- toezicht en controle op de directie
- gevraagd en ongevraagd advies aan de directie
- werkgeverschap naar de directie en bestuurlijke eindverantwoordelijkheid

Naast een generalistische blik en kennis van het werkveld heeft ieder bestuurslid eigen aandachtsgebieden variërend van financiële en bedrijfseconomische, tot wetenschappelijke of juridische deskundigheid. Het bestuur is als geheel maatschappelijk breed geïnformeerd waarbij ieder lid relevante netwerken heeft. Als onderdeel van de landelijke branchevereniging van antidiscriminatievoorzieningen onderschrijft de organisatie het Charter Diversiteit. Leden van het bestuur worden voor drie jaar benoemd en komen eenmalig in aanmerking voor herbenoeming.

Jaarlijks legt de stichting verantwoording af aan de verschillende subsidieverstrekkers via de jaarstukken. Deze worden gecontroleerd door een externe accountant en vastgesteld door het bestuur. De stichting maakt de jaarstukken openbaar via de website.

Het bestuur was in 2019 als volgt samengesteld:

Mevrouw mr. Jacobien Vreekamp
(voorzitter)
Functie(s): officier van justitie, Openbaar Ministerie

De heer Mitchell Esajas MSc.
(secretaris)
Functie(s): co-founder The Black Archives, New Urban Collective en Ongekende Talenten

De heer drs. Vincent Verkoelen
(penningmeester) tot september 2019
Functie(s): waarnemend directeur vanaf september 2019

Mevrouw Denise Eikelenboom MBA
(lid) sinds juni 2019, (penningmeester) sinds september 2019
Functie(s): founder & CEO Public Air Services

De heer mr. dr. Marc Schuilenburg
(lid)
Functie(s): universitair docent, afdeling Strafrecht en Criminologie, Vrije Universiteit Amsterdam
Nevenfuncties:

- visiting professor Criminologie, University Campus Suffolk, Ipswich
- lid redactie Justitiële verkenningen
- lid redactie Tijdschrift over Cultuur & Criminaliteit
- publicist

Nieuwe bestuursleden vanaf 2020:

Mevrouw mr. dr. Carina van Eck
(lid)
Functie(s):

- voormalig lid College voor de Rechten van de Mens.
- rechter-plaatsvervanger, sector strafrecht. rechtbank Amsterdam

Nevenfuncties:

- voorzitter jury Hanneke Steenbergen scriptieprijs migratierecht
- Raad van Advies Leids Migratie Instituut/ Universiteit Leiden
- MfN (familie) mediator

Mevrouw drs. José Komen
(lid)
Functie(s): voormalig oprichter en zakelijk directeur van het Amsterdam Institute for Social Science Research
Nevenfuncties:

- secretaris Dress for Succes Amsterdam
- bestuurslid Centrum voor Azië Studiën Amsterdam

De werkwijze en verdeling van verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in de statuten, het directiereglement en het bestuursreglement. Deze reglementen richten zich naar de Governancecode Sociaal Werk. De stichting houdt zich aan de uitgangspunten van transparantie die daarin zijn vastgelegd. Het bestuur vergadert vijf keer per jaar, waarvan vier keer met de directeur. Ook heeft het bestuur een jaarlijks functioneringsgesprek met de directeur. Jaarlijks spreekt het bestuur met de medewerkers van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.

MONITOR 2019

Meldpunt
Discriminatie
Regio Amsterdam

Politie-eenheid
Amsterdam

INHOUD MONITOR

15 DISCRIMINATIE IN BEELD

18 TENDENSEN | GRONDEN

20 TENDENSEN | LOCATIES EN TERREINEN

24 WAT VERTELLEN DE CIJFERS?

26 CIJFERS MELDPUNT DISCRIMINATIE REGIO AMSTERDAM

33 CIJFERS POLITIE EENHEID AMSTERDAM

35 CIJFERS COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

In deze gezamenlijke uitgave publiceren de politie-eenheid Amsterdam en het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam hun discriminatiecijfers op eenheidsniveau. De politie, het College voor de Rechten van de Mens en het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam hebben voor deze uitgave gegevens beschikbaar gesteld.

Eindredactie:
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, politie-eenheid Amsterdam

Redactie:
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, Voxx Content in Context

Ontwerp en vormgeving:
Voxx Content in Context

Publicatiedatum:
April 2020

Met deze publicaties is een stap gezet in de uniformering van rapportages over discriminatieregistraties, in afstemming met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de politie. Het landelijk rapport Discriminatiecijfers 2019 en alle rapporten op politie-eenheidsniveau zijn te vinden op de website van de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen Discriminatie.nl (voorheen de LVrD): www.discriminatie.nl.

5

DISCRIMINATIE IN BEELD

Discriminatie

Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van bepaalde (persoonlijke) kenmerken, zoals afkomst, huidskleur, seksuele geaardheid, beperking, godsdienst, arbeidscontract, burgerlijke staat, geslacht of leeftijd. Het uit zich binnen onze maatschappij in vele vormen. Denk aan het niet krijgen van een baan wegens het hebben van een migratieachtergrond, stelselmatige pesterijen vanwege geloofsovertuiging of mishandeling op basis van seksuele geaardheid.
Deze Monitor Discriminatie 2019 politie-eenheid Amsterdam geeft een overzicht van discriminatiemeldingen die bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam en de politie-eenheid Amsterdam zijn binnengekomen en geregistreerd. Ook zijn er in deze Monitor cijfers opgenomen van het College voor de Rechten van de Mens (CRM).

Regionaal en landelijk

De Monitor is een regionale uitgave en hoort bij het landelijk rapport Discriminatiecijfers in 2019.
Het landelijk rapport geeft een uitgebreide analyse van landelijke trends en verwijst naar relevant wetenschappelijk onderzoek. Deze Monitor is in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties geschreven als een compacte, publieksvriendelijke factsheet over de meldingen in politie-eenheid Amsterdam. De Monitor Discriminatie 2019 Regio Amsterdam verschijnt gelijktijdig met negen andere regionale rapporten en het landelijke rapport Discriminatiecijfers. Een uitgebreide toelichting op alle discriminatiecijfers is te vinden op www.discriminatie.nl onder Cijfers.

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam is een onafhankelijke stichting, gericht op het bestrijden en voorkomen van discriminatie en het beïnvloeden van maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen. Het Meldpunt Discriminatie heeft een aantal kerntaken: klachtenbehandeling, -bemiddeling en -registratie, advisering en monitoring. Het Meldpunt Discriminatie ondersteunt alle inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn. In de jaarlijkse Monitor worden alle meldingen samen met die van de politie-eenheid Amsterdam en het CRM gebundeld, om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van discriminatie in de regio.

Politie

Politie-eenheid Amsterdam registreert meldingen en aangiften van discriminatie. Aangifte kan leiden tot strafrechtelijke vervolging. In het strafrecht komt discriminatie op twee manieren voor. Ten eerste zijn er de specifieke discriminatieartikelen die discriminatoire uitlatingen en discriminerende uitsluiting strafbaar stellen. Ten tweede kan er bij 'gewone' delicten sprake zijn van discriminatie. Een brandstichting kan bijvoorbeeld vanuit een discriminatoir motief zijn gepleegd. Alle door de politie ontvangen meldingen en aangiften die mogelijk discriminatie betreffen zoals vastgelegd in het strafrecht, worden geregistreerd en zijn vrijgegeven voor dit rapport.

College voor de Rechten van de Mens (CRM)

Mensen kunnen het CRM verzoeken een oordeel uit te spreken over discriminatie die zij hebben ervaren. Het CRM is bevoegd om situaties te toetsen aan de gelijke behandelingswetgeving en kan zodoende vaststellen of in juridische zin sprake is geweest van discriminatie. Melders kunnen hierover advies en ondersteuning vragen aan het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Het CRM heeft verzoeken van bewoners van politie-eenheid Amsterdam en de daarbij uitgesproken oordelen ter beschikking gesteld voor dit rapport.

Gronden

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam en het College van de Rechten van de Mens werken met de gronden en terreinen van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Hierin worden twaalf discriminatiegronden genoemd waarop discriminatie niet mag plaatsvinden:

- 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')

De meeste meldingen die het Meldpunt Discriminatie binnenkrijgt, gaan over discriminatie op grond van afkomst of huidskleur. Het gaat om meldingen waarbij slachtoffers bijvoorbeeld 'Zwarte Piet' of 'aap' worden genoemd of met het 'n-woord' worden aangesproken en vijandig worden bejegend vanwege hun huidskleur.

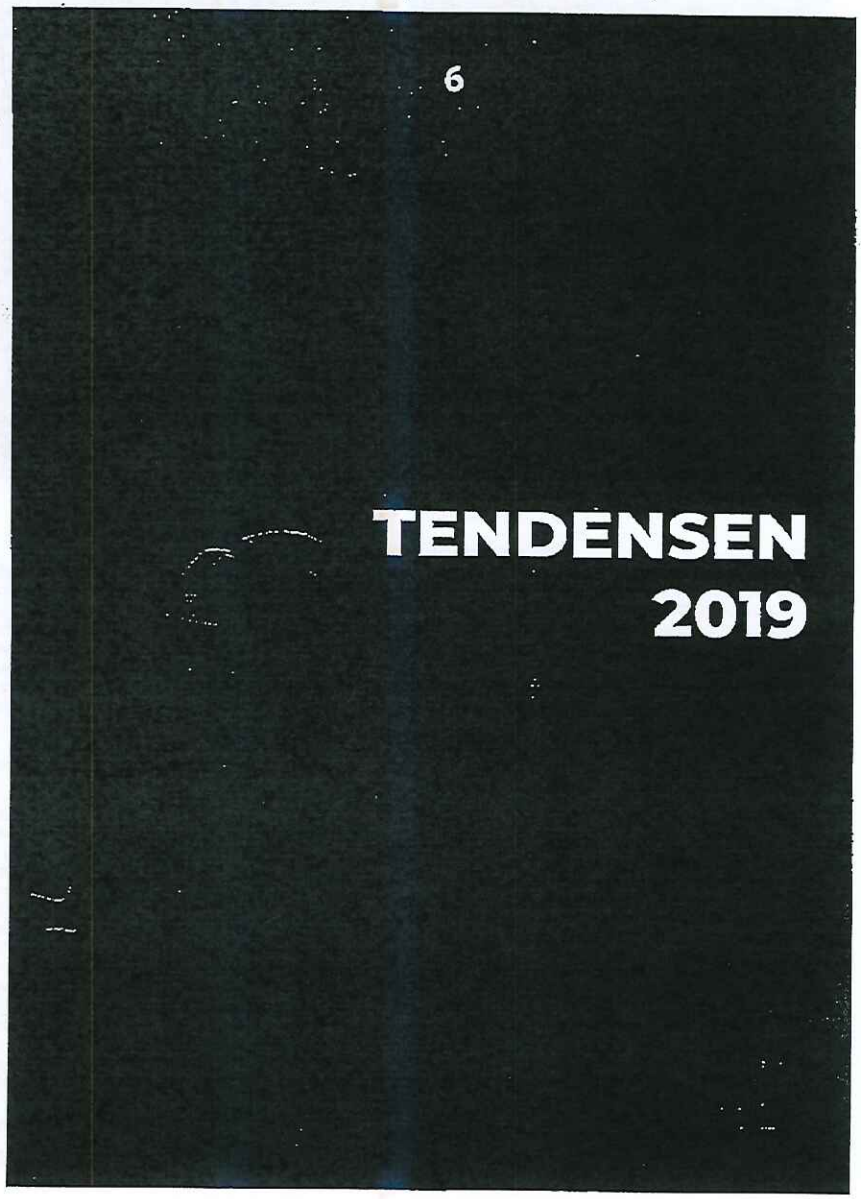
Anti-zwart racisme registreert het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam apart. Onder anti-zwart racisme vallen incidenten van ongelijke behandeling jegens mensen van Afrikaanse afkomst. Hoewel anti-zwart racisme niet in de Algemene Wet Gelijke Behandeling als aparte grond is opgenomen, heeft het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam ervoor gekozen hiervan een aparte registratie te maken als subcategorie onder de grond 'afkomst/huidskleur'. Het neemt jaarlijks namelijk een significant deel van deze type meldingen in beslag.

Terreinen

Discriminatie vindt plaats op verschillende maatschappelijke gebieden. Deze zijn in de volgende dertien discriminatie-terreinen onderverdeeld:

- Arbeidsmarkt
- Buurt / wijk
- Collectieve voorzieningen
- Commerciële dienstverlening
- Horeca / amusement
- Huisvesting
- Media / reclame
- Onderwijs
- Openbare ruimte
- Politie / AVIM / OM
- Privésfeer
- Publieke en politieke opinie
- Sport en recreatie

De meeste ontvangen meldingen betreffen het terrein arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn het niet krijgen van een baan wegens het hebben van een niet-Westerse achternaam of het niet mogen gebruiken van het damestoilet op de werkvloer omdat iemand transgender is. Daarnaast zijn er ook veel meldingen over discriminatie in de openbare ruimte. Hierbij speelt discriminatie zich bijvoorbeeld af op straat, in het verkeer, bij metrostations, bushaltes en op de markt. Het gaat dan vaak om scheldpartijen waarbij personen op straat allerlei racistische dan wel anderszins discriminerende verwensingen krijgen te horen.



GRONDEN

LHBTI

Het aantal meldingen over seksuele geaardheid is in twee jaar tijd verdubbeld van 25 meldingen in 2017, via 45 in 2018 tot 51 in 2019. Bij bijna 75% van de meldingen waren homoseksuele mannen betrokken. De overige meldingen gingen over personen in drag met gender non-conforme kleding aan en met een biseksuele of lesbische geaardheid. Met 17 meldingen, een toename ten opzichte van 2018 met 10, speelden geweld en bedreiging vaker een rol bij discriminatiemeldingen. Vaak vonden incidenten plaats in de openbare ruimte en in de eigen buurt of wijk van melders, een plek die eigenlijk een veilige haven zou moeten zijn. Ook het uitgaansleven is een plek die genoemd wordt in meldingen over discriminatie op grond van seksuele geaardheid. Zo werd een man op hakken tijdens een concert boos aangekeken en vervolgens geduwd door een mannelijke medeconcertganger. Een andere melder vertelde dat zijn buurvrouw hem en zijn man discriminatoir beledigt met leuzen over hun seksualiteit en briefjes in de brievenbus doet met teksten als 'vieze homo.' Discriminatie, gepaard gaande met geweld, bedreigen en belediging op straat en in de eigen buurt, draagt bij aan het onveiligheidsgevoel van LHBTI-ers in Amsterdam. Onderzoek wijst uit dat deze groep bepaalde plekken en/of situaties vermijdt of hun gedrag aanpast om zich veiliger te voelen. Het Meldpunt Discriminatie doet hier in 2020 aanvullend onderzoek naar.

Herkomst/huidskleur

Herkomst is de discriminatiegrond waar het Meldpunt Discriminatie jaarlijks de meeste meldingen over binnenkrijgt (316 meldingen in 2018, 318 in 2019). Ook de landelijke cijfers van alle discriminatievoorzieningen tezamen tonen dit aan, evenals de cijfers voor de politie-eenheid Amsterdam (282 meldingen). Zo hing een autoverhuurbedrijf een briefje op met de mededeling dat Marokkanen die pinnen worden geweigerd. Ook discriminatie in de eigen buurt wordt gemeld. Zo vertelde een melder herhaaldelijk te worden lastiggevallen door een buurvrouw die de volgende uitspraak deed: 'We moeten hier geen Marokkanen in de straat.' In 2019 speelde bedreiging en geweld vaker een rol in de meldingen dan het jaar ervoor. Bijna veertig procent van deze meldingen gaat specifiek over anti-zwart racisme (123 meldingen), gericht tot mensen van Afrikaanse herkomst. De voorvallen variëren van het weigeren van diensten of goederen, discriminatoir schelden en extra worden gecontroleerd in winkels (etnisch profileren). Zo kreeg een melder te horen dat het niet mogelijk was om in de winkel haar OV-chipkaart op te laden, maar zag ze even later dat dit bij een witte klant wel mogelijk was. Daarnaast meldde een werknemer van Surinaamse afkomst dat een collega tegen haar zei dat Surinamers lui zijn en het liefste thuis zitten. Vervolgens greep een andere collega dit moment aan om de melder na te doen en verder belachelijk te maken. Rondom de Sinterklaasperiode ontving het Meldpunt Discriminatie verscheidene klachten over de racistische figuur Zwarte Piet, waarbij is samengewerkt met KÖZP.

GEWELD EN BEDREIGING

Geweld en bedreiging werden in 2019 veel vaker gemeld dan in 2018. Het aantal meldingen over geweld was in 2017 en 2018 relatief stabiel (respectievelijk 13 en 12 meldingen), maar steeg met 60% naar 20 meldingen in 2019. Net als in voorgaande jaren waren slachtoffers van geweld in 2019 voornamelijk homoseksuele mannen (40%) en Nederlanders met een migratieachtergrond (55%).
Bedreiging werd in 2017 maar 3 keer gemeld. Dit aantal groeide in 2018 naar 16 meldingen, en steeg verder tot maar liefst 53 meldingen in 2019. Hierbij ging het vooral om bedreiging vanwege afkomst en huidskleur, dat in 2019 resulteerde in ruim een verviervoudiging ten opzichte van het voorgaande jaar. Ook het aantal meldingen van bedreiging op grond van seksuele geaardheid verdrievoudigde. Het ging hierbij met name om incidenten met homoseksuele mannen (3 in 2018, tegen 9 in 2019). Dit hoge aantal is mede bijzonder aangezien voorvallen van geweld en bedreiging normaliter rechtstreeks bij de politie worden gemeld.

Discriminatie op grond van zwangerschap en moederschap

Bijna een vierde van de meldingen over geslacht betreft discriminatie vanwege zwangerschap of moederschap. Bij dit type discriminatie wordt onderscheid gemaakt bij het aangaan of opzeggen van een arbeidsovereenkomst op grond van zwangerschap en moederschap. Zoals bij alle discriminatievormen kunnen melders door meerdere vormen van discriminatie tegelijk worden geraakt, zoals afkomst of huidskleur. Zo vertelde een melder van Turkse afkomst die kampt met een postnatale depressie dat haar leidinggevende zei: 'Mevrouw wil zeker slapend rijk worden, jullie soort is altijd zwanger.' Daarnaast waren er ook meldingen over vragen naar een kinderwens tijdens de sollicitatieprocedure, een verboden vraag op grond van de Algemene Wet Gelijke Behandeling.

Antisemitisme

In 2019 was er bijna een verdubbeling in het aantal meldingen over antisemitisme. In totaal ontving het Meldpunt Discriminatie 19 meldingen in de regio Amsterdam. Ook in de rest van Nederland is sprake van een toename in het aantal meldingen over antisemitische incidenten. Zo registreerde het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) in 2019 het hoogste aantal meldingen ooit, met een stijging van 35% ten opzichte van 2018.

Anti-Joodse discriminatiemeldingen bij het Meldpunt Discriminatie gingen vaak om beledigen, stigmatiseren en pesten. In een groepchat van een basisschoolklas werd bijvoorbeeld door leerlingen gezegd: 'Ben jij Joods? Alle Joden moeten dood'. Op straat werd vaak gescholden met antisemitische beledigingen en was zelfs sprake van een gewelddadige aanval waarbij een man werd bekogeld. Bekladdingen met hakenkruizen en haatdragende leuzen werden ook gemeld, inclusief de bekladding door ADO-supporters van 'De Dokwerker', een monument ter nagedachtenis aan de Februaristaking.

Moslimdiscriminatie

Veruit de meeste meldingen (80%) op grond van godsdienst hebben betrekking op de islam. Toch lijkt de omvang van moslimdiscriminatie op het eerste gezicht niet te corresponderen met geluiden uit de samenleving. Hierbij is het belangrijk te weten dat onder moslimdiscriminatie alleen discriminatiemeldingen van moslims vallen specifiek vanwege hun geloof. Discriminatie van moslims kan hiermee echter niet enkel gevat worden. Het gaat bij moslimdiscriminatie om een opeenstapeling van diverse elementen die te maken hebben met religie, cultuur, uiterlijke kenmerken, nationale herkomst en etniciteit van mensen die moslim zijn of als moslim gezien worden. Naast de 36 gevallen van moslimdiscriminatie zijn 65 meldingen van deze aard geregistreerd onder 'herkomst/huidskleur'. Het geloof werd daarbij niet specifiek vermeld, maar de rol die dat speelde, kan niet worden uitgesloten.

Antisemitische berichten in klassenapp

Discriminatie, bedreiging en vijandige belegering
Leerlingen uit groep 7 sturen discriminerende berichten rond in een klassenapp. Een Joodse leerling ontvangt berichten die de volgende teksten bevatten: 'Kankerjood, je hele familie is dood aan het gas, anders kom ik je halen met een mes.' De medeleerlingen uit groep 7 komen op voor deze Joodse leerling.

Advisering en ondersteuning op de achtergrond
Na het lezen van deze berichten in de klassenapp, neemt de familie van de Joodse leerling contact op met het Meldpunt Discriminatie. De familie wil geen aangifte doen bij de politie, maar is wel bereid om het gesprek met de directie op school aan te gaan.

Uitkomst en advisering: schoolbrede aanpak
Na het gesprek onderzoekt de directie alle klassenapps op school en stelt beheerders aan die kunnen melden als er discriminerende/bedreigende/vijandige apps worden verstuurd. Ook mogen de leerlingen de klassenapps niet meer gebruiken tussen 20.00 en 9.00 uur. De leerlingen die de antisemitische berichten hebben verstuurd, hebben hun excuses aangeboden aan de Joodse leerling en haar familie. Er is afgesproken dat het Meldpunt Discriminatie gastlessen over discriminatie en vooroordelen zal verzorgen op deze school.

LOCATIES | TERREINEN

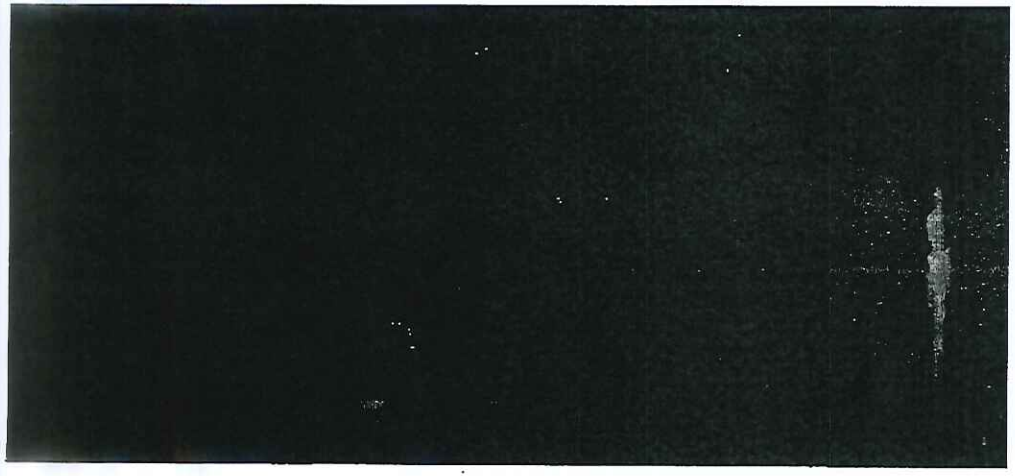
Arbeidsmarktdiscriminatie

Net als voorgaande jaren spelen de meest gemelde discriminatie-incidenten zich af op de arbeidsmarkt. In de regio Amsterdam werden 157 discriminatievoorvallen gemeld op de arbeidsmarkt. Meer dan de helft ging over afkomst/huidskleur (66%), gevolgd door geslacht (33%), leeftijd (20%) en godsdienst (19%, waarvan twee derde moslimdiscriminatie). Merk hierbij op dat een melding over meerdere discriminatiegronden tegelijk kan gaan, bijvoorbeeld bij discriminatie om het dragen van een hoofddoek, waarbij zowel godsdienst, afkomst/huidskleur als geslacht een rol kan spelen. Hierdoor zijn de percentages dus niet optelbaar.

Het merendeel van de discriminatieklachten over afkomst/huidskleur gaat over beledigen, stigmatiseren, kwaadspreken en intimidatie op de werkvloer door collega's of leidinggevenden. Daarnaast geven veel melders aan problemen te ondervinden tijdens het wervings- en selectieproces. Zo worden melders bijvoorbeeld afgewezen tijdens sollicitatieprocedures vanwege uiterlijke kenmerken (zoals een donkere huidskleur). Of ze kunnen moeilijk aan een baan komen door hun Turkse of Marokkaanse achternaam. Bij een restaurant in het centrum van Amsterdam gebruikten twee collega's (waarvan een de teamleider) het n-woord. Daarna trokken ze hun ogen tot spleetjes om een Aziatisch uiterlijk na te doen.

Meldingen op grond van geslacht gaan vaak over discriminatie rondom zwangerschap en moederschap. Daarnaast worden vaak meldingen gedaan over het wervings- en selectieproces. Zo waren er veel meldingen over bedrijven die in hun vacaturespeciaal op zoek waren naar een man of een vrouw, of stereotyperende taal gebruikten om functies te omschrijven, zoals 'juffen', 'receptioniste' en 'kamermeisje'.
Leeftijdsdiscriminatie uit zich vaak in vacatureteksten waarbij specifiek wordt gevraagd om medewerkers van een bepaalde – vaak jonge – leeftijd, of waarin indirect leeftijdsonderscheid wordt gemaakt door te vragen naar 'starters' of net afgestudeerden.

Het merendeel van de meldingen over godsdienst op de arbeidsmarkt gaat over moslimdiscriminatie. Veel klachten betroffen vrouwen die werden afgewezen voor een functie vanwege het dragen van een hoofddoek. Daarnaast kwamen pesten en roddelen door collega's ook vaak voor. Zo vertelde een melder over een collega die zei dat 'vrouwen met een hoofddoek zaagsel in hun hoofd hebben'.



Discriminatie in de sport

In de regio Amsterdam registreerde het Meldpunt Discriminatie 18 klachten op het terrein van sport en recreatie in 2019. Hieronder waren een voorval van kinderen die racistische opmerkingen maakten bij een voetbalclub, weigering van een fitness-abonnement vanwege het niet machtig zijn van de Nederlandse taal, het uitschelden voor 'transgender' op een golfclub, het roepen van 'ga terug naar je eigen land' tijdens een amateur voetbalwedstrijd, en mannen die klagen dat ze niet worden toegelaten tot sportscholen voor vrouwen.
Het aantal meldingen over discriminatie in de sport geeft een vertekend beeld van de omvang van dit probleem. Verschillende onderzoeken hebben namelijk aangetoond dat discriminatie in sport eerder dagelijkse kost is dan een uitzondering. Daarbij gaat het voornamelijk om racisme, homofobie, antisemitisme en seksisme. Ondanks de grote onderrapportage tonen crisisincidenten de ernst van het probleem aan, zoals de racistische leuzen die supporters van FC Den Bosch riepen tegen voetballer Ahmad Mendes Moreira tijdens de wedstrijd tegen Excelsior in november 2019.

Onderwijs: adequaat reageren op discriminatie blijft struikelblok

In 2019 werden 34 incidenten van discriminatie gemeld in het onderwijs. Ongeveer drie kwart gaat over de afkomst/huidskleur van de melder, de rest gaat over godsdienst en beperking/chronische ziekte. Opvallend is dat bijna twee derde van de melders aangaf dat het voorval ging om een leraar of schooldirectie die zelf discrimineerde óf dat deze partijen werden benaderd voor een oplossing, maar er vervolgens geen of onvoldoende maatregelen werden genomen. Een voorbeeld hiervan is een leerling die beklag doet bij een leraar over de racistische grappen die worden gemaakt in de klas, waarbij de leraar zegt 'het is maar een grapje'. Daarnaast was er een school die een leerling zomaar uitschreef nadat ouders met het bestuur wilden praten over discriminatievoorvallen in de klas.

Meerdere scholen in de regio Amsterdam kampen met discriminatie en het is duidelijk dat leraren en/of directies hier niet altijd adequaat op reageren. Discriminatie in het onderwijs is bij uitstek problematisch door haar voorbeeldfunctie voor leerlingen. Het Meldpunt Discriminatie stelt zich dan ook graag beschikbaar voor het helpen en adviseren van onderwijsinstellingen, door het geven van trainingen, bemiddeling en advies.

Geen baan door 'accent'

Sollicitatie voor de functie 'assemblagemedewerker'
Tijdens een sollicitatiegesprek zegt een recruiter: "Meneer, u heeft een zwaar buitenlands accent. Mijn opdrachtgever wil niet werken met mensen met een accent en ook niet met mensen die slecht Nederlands spreken. Daarom heb ik geen baan voor u." Het gesprek duurt vijf minuten. Daarna moet de melder vertrekken.

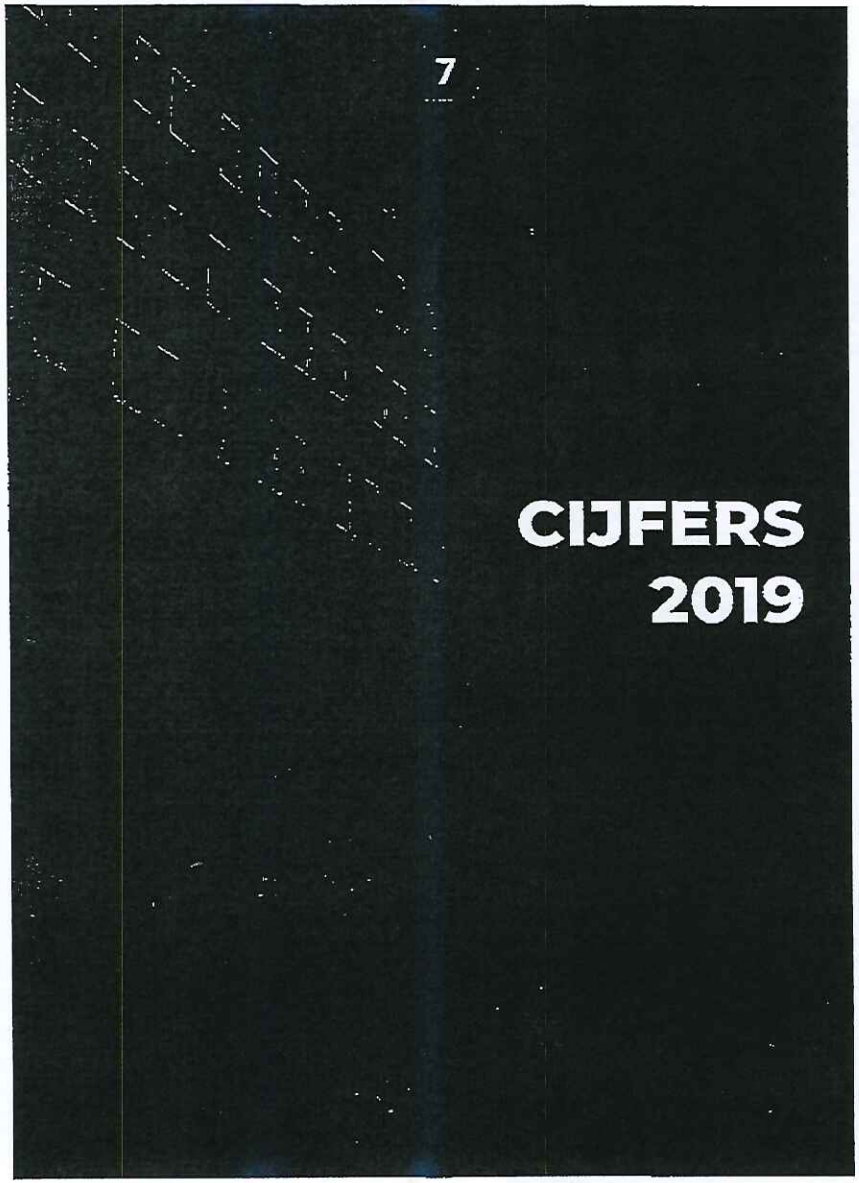
Onderzoek via het Meldpunt Discriminatie
De melder benadert het Meldpunt Discriminatie direct na dit gesprek. Een consulent Discriminatiezaken spreekt de melder en er komt vast te staan dat melder geen accent heeft. Hij is duidelijk verstaanbaar en spreekt zeer goed Nederlands. De melder heeft het vermoeden dat zijn Turkse afkomst een rol heeft gespeeld bij de afwijzing. Het Meldpunt Discriminatie bespreekt de melding met het werving- en selectiebureau.

Excuusbrief van de directie en de recruiter
Het werving- en selectiebureau en de recruiter bieden hun excuses aan. Zij nodigen de melder opnieuw uit voor een gesprek. De directie deelt mee dat de recruiter onzorgvuldig heeft gehandeld. Melder is niet meer geïnteresseerd in een baan via dit werving- en selectiebureau. Hij is wel blij met hun reactie en excuses: "Het spijt mij enorm dat u door mijn manier van handelen geraakt bent. Ik besef dat ik met de door mij gekozen handelswijze onnodige pijn bij u heb veroorzaakt en ik wil u verzekeren dat, hoewel dat voor u de situatie niet kan terugdraaien, dit mij in de toekomst niet meer zal gebeuren."

Bij meerdere adviezen van het College voor de Rechten van de Mens is vastgesteld dat het stellen van de eis dat secundaire Nederlands wordt gesproken indirect onderscheid op grond van afkomst oplevert. Indirect onderscheid is alleen toegestaan als daar een goede reden voor is.

	Aantal inwoners 2019[1]	Aantal klachten en meldingen ADV('s) 2018	Aantal klachten en meldingen ADV('s) 2019	Aantal per 1.000 inwoners 2019
Amsterdam	862965	528	544	0,6
Amstelveen	90838	17	30	0,3
Aalsmeer	31728	9	6	0,2
Diemen	29196	16	19	0,7
Uithoorn	29424	10	10	0,3
Ouder-Amstel	13916	1	2	0,1

[1] Aantal inwoners op 1 januari 2019 (Bron: Regio-atlas).



WAT VERTELLEN DE CIJFERS VAN 2019

Herkomst/huidskleur

De meeste meldingen van discriminatie gaan over herkomst/huidskleur: 318.
20% hiervan vond plaats op de werkvloer.

318

Anti-zwart racisme

123 meldingen over anti-zwart racisme. 50% betrof vijandige bejegening zoals beledigen, stigmatiseren en pesten.

123 **50%**

Onderwijs

Discriminatie in het onderwijs werd 34 keer gemeld. Ongeveer drie kwart hiervan ging over herkomst/huidskleur. De rest ging over godsdienst en beperking/chronische ziekte.

34

Geweld en bedreiging

160%

2018	2019
28	73

Het aantal meldingen over geweld en bedreiging is met 160% toegenomen van 28 in 2018 naar 73 in 2019.
Slachtoffers van geweld waren voornamelijk Nederlanders met een herkomst/huidskleur (55%) en homoseksuele mannen (40%).

Moslimdiscriminatie

Moslimdiscriminatie werd dit jaar 36 keer gemeld, ten opzichte van 26 keer in 2018. 36% van de meldingen waren gerelateerd aan de arbeidsmarkt.

2018	2019
26	36

Arbeidsmarkt

Net als in 2018 was arbeidsmarkt het terrein waarop de meeste meldingen van discriminatie werden gedaan: 157.
Hiervan gingen er 66 over herkomst/huidskleur en 33 over geslacht.

157

66
33

Seksuele geaardheid

Verdubbeling in het aantal meldingen de afgelopen twee jaar: 38 van de 51 (75%) van de slachtoffers waren homoseksuele mannen.

75%

2017	2018	2019
25	45	51

Antisemitisme

46%

2018	2019
13	19

Meldingen van antisemitisme zijn met 46% toegenomen.
Van 13 in 2018 naar 19 in 2019.

Zwanger- en moederschap

23% van meldingen over geslacht betreft zwanger- en moederschap.

23%

KOZP monitor

In regio Amsterdam werden 24 meldingen gemaakt van zwarte piet gerelateerd racisme. Landelijk waren dit er 123.



CIJFERS 2019

1. Omvang van gemelde discriminatie-ervaringen in politie-eenheid Amsterdam

Tabel 1: Aantal klachten, meldingen en registraties van discriminatie per jaar

	2018	2019
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam klachten/meldingen	584	595
Politie, geregistreerde discriminatie-incidenten (politie-eenheid Amsterdam)[2]		695
College voor de Rechten van de Mens, instroom verzoeken om oordeel	49	57

Geslagen en uitgescholden om seksuele geaardheid

Na een avond stappen wordt de melder door een wildvreemde jongen op straat in zijn buik geslagen. Hij wordt daarbij uitgescholden vanwege zijn seksuele geaardheid. Een vriend van de gewelddpleger keurt de agressie af en neemt de dader mee een andere kant op. De melder loopt weg en wil behalve een melding bij het Meldpunt Discriminatie verder geen stappen ondernemen: hij wil het incident zo snel mogelijk vergeten.

Een consulent Discriminatiezaken neemt contact met hem op en luistert naar zijn verhaal. De melder is erg ontdaan door het incident en heeft dit nog nooit eerder meegemaakt. Omdat hij het voorval zo snel mogelijk wil vergeten, heeft hij er verder ook niets mee gedaan. De consulent adviseert hem in het vervolg ook weer melding te maken en wijst hem op de mogelijke begeleiding die wij kunnen leveren bij het doen van aangifte of het informeren van de wijkagent.

[2] De politie heeft in 2019 bij de registratie geen onderscheid meer gemaakt tussen reguliere discriminatie-incidenten en discriminatie-incidenten jegens werknemers met een publieke taak. Hierdoor zijn deze cijfers niet goed vergelijkbaar met voorgaande jaren en worden hier alleen cijfers over 2019 gepresenteerd. De vergelijking met 2018 wordt uitsluitend op landelijk niveau in het landelijk rapport Discriminatiecijfers in 2019 opgenomen. Ook de locatie van incidenten is in 2019 niet meer geregistreerd.

2. Cijfers Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Tabel 2a: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar discriminatiegrond[3]

	2018	2019
Antisemitisme[4]	13	19
Arbeidscontract	2	2
Arbeidsduur	0	0
Burgerlijke staat		5
Geslacht	72	62
Waarvan tegen transgender personen	15	8
Godsdienst	31	45
Waarvan islam	25	36
Beperking/chronische ziekte	45	47
Herkomst/huidskleur	316	318
Waarvan anti-zwart racisme	122	123
Leeftijd	19	30
Levensovertuiging	2	1
Nationaliteit	8	11
Politieke gezindheid	2	3
Seksuele geaardheid	45	51
Overige (niet-wettelijke) gronden	82	34
Onbekend		15
Totaal	604	643

Tabel 2b: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar wijze van discriminatie[5]

	2018	2019
Bedreiging	47	53
Geweld	12	20
Omstreden behandeling	325	311
Vijandige bejegening	25	274
Overig	3	17
Onbekend		5
Totaal	611	680

[3] Het totale aantal in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal meldingen/klachten/registraties. Een melding kan namelijk over discriminatie op meerdere gronden gaan, waardoor er verschillen ontstaan tussen het totaal in deze tabel en het totaal in tabel 1.

[4] Antisemitische incidenten vallen juridisch gezien onder discriminatie op grond van herkomst en/of onder discriminatie op grond van godsdienst. Omdat dit onderscheid bij de registratie lastig te maken is, wordt antisemitisme apart weergegeven.

[5] Het totale aantal in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal meldingen/klachten/registraties. Een melding kan namelijk over discriminatie op meerdere wijzen gaan, waardoor er verschillen ontstaan tussen het totaal in deze tabel en het totaal in tabel 1.

Tabel 2c: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar terrein[6]

	2018	2019
Arbeidsmarkt	134	157
Buurt/wijk	28	33
Collectieve voorzieningen	55	53
Commerciële dienstverlening	65	80
Horeca/amusement	40	36
Huisvesting	25	27
Media en reclame	39	14
Onderwijs	40	34
Openbare ruimte	50	64
Politie/OM/VD	24	11
Privésfeer	6	4
Publieke/politieke opinie	68	57
Sport en recreatie	11	18
Overig	2	3
Onbekend	2	4
Totaal	**584**	**595**

Tabel 2d: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar behandelingswijze[7]

	2018	2019
(Alleen) registratie	286	287
Advies/informatie	319	243
Beïnvloeding beleid	19	16
Bemiddeling	29	21
Bijstaan in procedures	19	11
Doorverwijzing	14	16
Eigen onderzoek ADV	19	7
Overig	28	8

Stigmatiserende expositie museum

Sekswerk expo
Een Amsterdams museum heeft een expositie ingericht over sekswerk. Hierover worden bij het Meldpunt Discriminatie meerdere klachten ingediend. Deze expositie geeft volgens de melders een eenzijdig en stereotiep negatief beeld over het beroep sekswerker. De klachten komen vooral voort uit het feit dat de expo verdere stigmatisering van het beroep in de hand werkt. Daarnaast zijn de personen over wie het gaat niet bij de totstandkoming van de expositie betrokken en heeft de kunstenaar de vrije hand gekregen om haar mening te vertolken. De mening verschilt duidelijk van die van de melders.

Bemiddeling
Een consulent Discriminatiezaken neemt contact op met alle melders om te luisteren naar de persoonlijke verhalen. In samenspraak met de melders is contact opgenomen met het museum en een gesprek met de directie gevoerd. Tijdens dit gesprek licht het Meldpunt Discriminatie onder andere de (volledig geanoniemiseerd) binnengekomen klachten, de persoonlijke verhalen en hieruit voortgekomen gevoelens toe.

Oplossing
Het museum had reeds meerdere negatieve berichten over de expositie ontvangen en de directie begrijpt waar de kritiek vandaan komt. Ook zijn naar aanleiding van de klachten tegengeluiden toegevoegd aan de expositie. Het museum geeft aan het belangrijk te vinden om alle perspectieven te tonen en ziet de kritiek op de expositie dan ook als het begin van een verder vorm te geven beleid. Zij staan dan ook nog steeds in verbinding met belangenbehartigers en de doelgroep.

Hoewel uitbreiding van de bereik niet een van de vele Algemene Wet Gelijke Behandeling valt, heeft het Meldpunt Discriminatie deze klacht in behandeling genomen. Het gaat hierbij om de melders om het stigmatiseren en stereotyperen van een groep mensen dat mogelijk kan leiden tot negatieve bejegening, uitsluiten en discriminatie.

Tabel 2e.1: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar gemeente en naar discriminatiegrond in 2019[8]

	Antisemitisme	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst (waarvan Islam)	Handicap/chronische ziekte	Herkomst/huidskleur (waarvan anti-zwart racisme)	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Seksuele gerichtheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Amsterdam	0	2	0	4	55	41 (33)	14	290 (109)	57	1	16	3	5	26	15
Amstelveen	0	0	0	0	2	1 (0)	6	18 (8)	2	0	0	0	1	2	0
Aalsmeer	0	0	0	0	0	1 (1)	3	2 (0)	0	0	0	0	0	0	0
Diemen	0	0	0	0	2	1 (0)	6	1 (1)	0	1	1	0	0	5	0
Uithoorn	0	0	0	0	1	0	0	8 (6)	1	0	0	0	0	0	0
Ouder-Amstel	0	0	0	0	0	1 (0)	0	1 (0)	0	0	0	0	0	0	0

[6] Een melding kan over discriminatie op slechts één terrein gaan.
[7] Per klacht en/of melding kunnen meerdere wijzen van klachtbehandeling worden toegepast en geregistreerd. Daarbij kan de wijze van klachtbehandeling niet of niet volledig ingevuld zijn voor de op het moment van rapportage nog lopende klachten. Het totale aantal geregistreerde werkwijzen van klachtbehandeling kan om die redenen dan ook afwijken van het totale aantal klachten.
[8] In tabellen 2e.1 tot en met 2e.4 zijn het totaal aantal meldingen opgenomen zoals dat bekend is bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam in politie-eenheid Amsterdam. Dit betekent dat het meldingen betreft van inwoners van de gemeenten en/of meldingen van voorvallen die zich in de gemeenten afspeelden

Tabel 2e.2: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar gemeente en naar terrein in 2019

	Arbeidsmarkt	Buurt/wijk	Collectieve voorzieningen	Commerciële dienstverlening	Horeca/Amusement	Huisvesting	Media/openbare ruimte	Onderwijs	Openbare ruimte	Politie/OM/VD	Privésfeer	Publieke/politieke opinie	Sport	Overig	Onbekend
Amsterdam	15	30	6	66	6	27	5	31	3	11	3	52	1	3	1
Amstelveen	0	3	0	9	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Aalsmeer	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Diemen	0	0	0	5	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0
Uithoorn	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ouder-Amstel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabel 2e.3: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar gemeente en naar wijze van discriminatie in 2019

	Bedreiging	Geweld	Omstraden behandelwijze	Vijandige bejegening	Overig	Onbekend
Amsterdam	52	20	281	254	15	5
Amstelveen	1	1	18	13	1	0
Aalsmeer	0	0	5	1	0	0
Diemen	0	0	13	5	0	0
Uithoorn	0	0	0	6	0	0
Ouder-Amstel	0	1	1	1	0	0

Trans vrouw bedreigd, geslagen en aangerand door buurman

Onveilig in eigen buurt

Een trans vrouw woont al zes jaar op dezelfde plek in Amsterdam. Zij heeft al geruime tijd grote problemen met haar buurman. Hij schreeuwt tegen haar en bedreigt haar met de dood. Het is zelfs zover gekomen dat de buurman haar heeft geslagen en aangerand. Omdat de vrouw ook problemen ondervindt met het doen van aangifte bij de politie over de verschillende incidenten, neemt ze ten einde raad contact op met Transgender Netwerk Nederland (TNN).

Samenwerking met Transgender Netwerk Nederland

TTN zet namens de vrouw verschillende stappen om hulp te bieden. Omdat het Meldpunt Discriminatie met meerdere organisaties zoals TTN een intensieve samenwerking onderhoudt, komt TTN bij ons uit voor advies. Met TNN worden de stappen besproken die wij gewoonlijk in deze situatie doorlopen. Dit zijn onder andere contact opnemen met de politie en wijkagent, meldpunt Zorg en Overlast en de gemeente, en contact met de woningbouwvereniging. Vervolgens hebben we contact opgenomen met de vrouw en uitgelegd dat we de situatie op de achtergrond volgen omdat via TNN alle juiste stappen al genomen zijn.

Trans personen bevinden zich nog altijd in een kwetsbare situatie. Gelukkig komt hier steeds meer verbetering in. Transgender en intersekse personen zijn nu ook wettelijk beschermd tegen discriminatie. Dit blijkt uit de aanscherping van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) die per 1 november 2019 in werking is getreden. Dit houdt in dat in artikel 1 van deze wet nu expliciet staat dat onderscheid op grond van geslacht ook betrekking heeft op transgender en intersekse personen. Eind november 2019 heeft minister Dekker (voor Rechtsbescherming) een wetsvoorstel gestuurd om de geslachtsaanduiding te laten vervallen die transgender personen nodig hebben om de vermelding van het geslacht op hun geboorteakte te laten wijzigen. Ze worden de huidige procedure vereenvoudigen.

Tabel 2e.4: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar gemeente en naar werkwijze in 2019

	[illegible]	Advies/informatie	[illegible]	Bemiddeling	[illegible]	Doorverwijzing	[illegible]	Overig
Amsterdam	[illegible]	224	[illegible]	18	[illegible]	15	[illegible]	2
Amstelveen	[illegible]	11	[illegible]	2	[illegible]	0	[illegible]	1
Aalsmeer	[illegible]	3	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0
Diemen	[illegible]	6	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	0
Uithoorn	[illegible]	2	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	0
Ouder-Amstel	[illegible]	1	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0

Tabel 2f: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar discriminatiegrond en terrein in 2019

	[illegible]	Arbeids-contract	[illegible]	Burgerlijke stand	[illegible]	Godsdienst	[illegible]	Herkomst/ huidskleur	[illegible]	Levens-overtuiging	[illegible]	Politieke gezindheid	[illegible]	Niet-wettelijk	[illegible]
Arbeidsmarkt	[illegible]	2	[illegible]	1	[illegible]	19	[illegible]	66	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]	9	[illegible]
Buurt/wijk	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	22	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Collectieve voorzieningen	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	4	[illegible]	25	[illegible]	1	[illegible]	0	[illegible]	5	[illegible]
Commerciële dienstverlening	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	5	[illegible]	49	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]
Horeca/ amusement	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	13	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	9	[illegible]
Huisvesting	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	0	[illegible]	17	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]
Media en reclame	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	10	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Onderwijs	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	5	[illegible]	24	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]
Openbare ruimte	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	8	[illegible]	40	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Politie/OM/VD	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	9	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]
Privésfeer	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Publieke/politieke opinie	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]	43	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	5	[illegible]
Sport en recreatie	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	12	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Overig	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	1	[illegible]	2	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Onbekend/n.v.t.	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]

3. Cijfers politie-eenheid Amsterdam

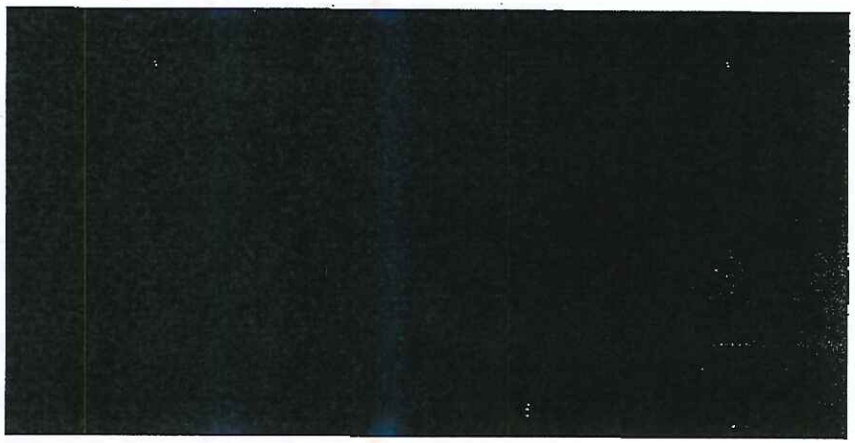
De politie heeft in 2019 bij de registratie geen onderscheid meer gemaakt tussen reguliere discriminatie-incidenten en discriminatie-incidenten jegens werknemers met een publieke taak. Hierdoor zijn deze cijfers in 2019 niet vergelijkbaar met voorgaande jaren. Ook de locatie van incidenten is in 2019 niet meer geregistreerd.

Tabel 3a: Aantal discriminatie-incidenten naar discriminatiegrond

	Aantal
Antisemitisme	97
Geslacht	5
Godsdienst	32
Beperking/chronische ziekte	6
Herkomst/huidskleur	282
Seksuele geaardheid	236
Onbekend/overig	37
Totaal	**695**

Tabel 3b: Aantal discriminatie-incidenten naar wijze van discriminatie

	Aantal
Bedreiging	116
Bekladding	31
Bespugen	7
Geweld	3
Geweld icm uitlating	84
Pesterij	25
Uitlating	392
Vernieling	20
Weigering	10
Onbekend/overig	7
Totaal	**695**



Tabel 3c: Aantal discriminatie-incidenten naar gemeente en discriminatiegrond

	Afkomst (totaal)	Geslacht	Godsdienst/overtuiging	Beperking/chronische ziekte	Ras/huidskleur/nationaliteit/afkomst	Seksuele geaardheid	Onbekend/overig
Aalsmeer						3	
Amstelveen		1		1		6	
Amsterdam	84	4	32	5	26	219	31
Diemen						7	
Ouder-Amstel							
Uithoorn						1	2

Tabel 3d: Aantal discriminatie-incidenten naar gemeente en wijze van discriminatie

	Bedreiging	Bekladding	Huisvesting	Geweld	Geweld tbv tenlating	Pesterij	Uitlating	Vernieling	Weigering	Onbekend/overig
Aalsmeer		1				1				
Amstelveen		3				1		2		1
Amsterdam	10	26	7	3	7	22	88	18	8	6
Diemen						1	8			
Ouder-Amstel										
Uithoorn		1								

4. Cijfers College voor de Rechten van de Mens over politie-eenheid Amsterdam

INSTROOM [9, 10]

Tabel 4a: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens per jaar

	Aantal
2018	49
2019	57

Homofoob spreekkoor tijdens optreden

Discriminerende belediging

Tijdens een optreden van een bekend Amsterdams DJ-trio werd een nummer ingezet waarop het publiek scandeert 'Alle Duitsers zijn homo's'. Melder neemt na het zien van een registratie van het optreden contact op met het Meldpunt Discriminatie. Hij vindt het spreekkoor erg kwetsend voor zichzelf en de gehele LHBTI-gemeenschap. Al helemaal omdat het DJ-trio het publiek aanmoedigt om door te zingen en geen enkele poging onderneemt om het scanderen te stoppen.

Bemiddelingsgesprek

De man doet melding bij ons omdat de zelf ingediende klacht bij het DJ-trio, wekenlang onbeantwoord bleef. In overleg met de melder schrijft het Meldpunt Discriminatie het DJ-trio en hun management aan. De man heeft ook het DJ-trio laten weten dat hij een melding wil gaan doen en pas dan volgt een reactie. Het management van het DJ-trio wil niet schriftelijk reageren, maar wil wel in gesprek gaan met de melder en het Meldpunt Discriminatie. Tijdens het gesprek, dat meermalen wordt uitgesteld, bespreken ze de situatie en delen ze hun zienswijzen. Hoewel de meningen verschillen tijdens het gesprek wordt positief afscheid van elkaar genomen.

[9] Bron: Infonet. Het College voor de Rechten van de Mens registreert van alle binnengekomen verzoeken om een oordeel de discriminatiegrond en het terrein. Dit gebeurt in Infonet. Als na behandeling van een verzoek om een oordeel blijkt dat de grond en het terrein bij binnenkomst niet correct zijn geregistreerd, dan wordt dit gecorrigeerd. Echter, van de gecorrigeerde cijfers kan in deze rapportage nog geen gebruik worden gemaakt; een deel van de ingestroomde verzoeken om een oordeel in 2019 wordt pas in 2020 afgerond.

[10] In deze rapportage wordt gerapporteerd op eerste grond en eerste terrein bij instroom. Verzoeken om een oordeel kunnen op meerdere gronden en terreinen betrekking hebben.

Tabel 4b: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond

	2018	2019
Geslacht	15	15
Herkomst/huidskleur	13	12
Nationaliteit	7	7
Godsdienst	1	2
Seksuele geaardheid	1	1
Burgerlijke staat	1	1
Politieke overtuiging		
Levensovertuiging		
Arbeidsduur		
Vaste/tijdelijke arbeidscontracten	1	1
Beperking/chronische ziekte	8	10
Leeftijd	5	3
Grond onbekend	2	5
Totaal	49	57

Tabel 4c: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens naar terrein

	2018	2019
Arbeid – Werving en selectie	7	10
Arbeid – Aanstelling	6	4
Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	2	3
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	4	7
Arbeid – Arbeidsomstandigheden, arbeid overig	7	3
Goederen en Diensten	14	18
Geen terrein	6	12
Onbekend	3	
Totaal	49	57

Mishandeling in taxi óók discriminatiegrond (herprioritering)

Discriminatie op grond van afkomst
Een man wordt tijdens zijn werk als chauffeur in zijn taxi agressief en discriminerend benaderd door drie klanten. Zij stappen tijdens een feestdag bij de man in de taxi. Een van de klanten vraagt aan de chauffeur of hij iets leuks had gedaan met kerst. Hij antwoordt dat hij geen kerst viert. Na zijn antwoord slaat de sfeer in de taxi om en krijgt hij als reactie: "Als jullie hier willen wonen, dan moeten jullie je aanpassen aan de cultuur en gewoon met ons meedoen." Na een woordenwisseling proberen de klanten de man te wurgen met zijn autogordel. Hij kan op tijd loskomen. Zij stappen allen uit de taxi en de klanten begonnen de man te mishandelen en uit te schelden voor "kanker-Marokkaan".

Samenwerking met de politie
De man doet aangifte wegens eenvoudige mishandeling. De verbalisant volgt de 'aanwijzing discriminatie' echter niet. Het Meldpunt Discriminatie bespreekt dit incident en de aangifte met de politie. Er is gewezen op het ontbreken van de 'aanwijzing discriminatie'. Deze moet alsnog worden toegevoegd aan de aangifte.

Actie in overleg met het OM
De politie heeft in overleg met het OM besloten om deze aangifte een hogere prioriteit te geven, omdat de uitspraken van de klanten discriminatieaspecten bevatten. Ook is de aangifte omgezet van eenvoudige mishandeling naar openlijke geweldpleging.

Het Meldpunt Discriminatie begeleidt slachtoffers bij het doen van een aangifte bij de politie en/of doet zelf meldingen hebben. Het aantal van discriminatie en geweld in de openbare ruimte zijn gebruikt door de Amsterdamse antenne burgemeester. Dit is een 'hot spot' in de politie is de landelijke aanwijzing discriminatie' in het bijzonder. Voorts registreert en verzamelt het Meldpunt discriminatie-incidenten waar anderen bij zijn. Soms wordt aangifte van een aanwijzing discriminatie niet opgenomen in de aangifte, terwijl dit wel zou moeten. Het Meldpunt Discriminatie onderhoudt goede contacten met de politie-eenheid Amsterdam-Amstelland en met vaak positief gesteund bij de politie zaken.

Tabel 4d: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond en terrein in 2019

	Arbeid - werving en selectie	Arbeid - aanstelling	Arbeid - beëindiging arbeidsrelatie	Arbeid - arbeidsvoorwaarden	Arbeid - arbeidsomstandigheden	Goederen en diensten	Geen terrein	Totaal
Geslacht	4	4	2	4	0	1	0	15
Herkomst/huidskleur	0	0	0	0	5	5	2	12
Nationaliteit	1	0	0	0	0	4	2	7
Godsdienst	0	0	0	0	2	0	0	2
Seksuele geaardheid	0	0	0	0	0	0	1	1
Burgerlijke staat	0	0	0	1	0	0	0	1
Politieke overtuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Vaste/tijdelijke contracten	0	0	0	1	0	0	0	1
Beperking/ chronische ziekte	0	0	0	0	0	7	3	10
Leeftijd	0	0	0	0	0	1	1	3
Onbekend	0	0	0	1	0	0	4	5
Totaal	10	4	3	7	3	18	12	57

Tabel 4e: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond en terrein in 2018

	Arbeid								
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeidsvoorwaarden	Arbeidsomstandigheden	Goederen en diensten	Onderwijs	Onbekend	Totaal
Geslacht		3		1					13
Herkomst/huidskleur		1				6		2	13
Nationaliteit				1		3			4
Godsdienst									1
Seksuele geaardheid									1
Burgerlijke staat				1					1
Politieke overtuiging									
Levensovertuiging									
Arbeidsduur				1					1
Vaste/tijdelijke arbeidscontracten									
Beperking/chronische ziekte						4	2	1	8
Leeftijd	1	2				1			5
Onbekend							2		2
Totaal	7	6	2	4	7	14	6	3	49

Vanwege dure auto en huidskleur etnisch geprofileerd

Etnisch profileren door politie
Melder heeft een niet Westerse migratieachtergrond en werkt al drie jaar bij een gezondheidscentrum in een zogenaamd 'chique' wijk. Op een morgen komt hij aanrijden en wordt hij staande gehouden door een agent in burgerkleding. Ook moet hij zijn identificatie laten zien. Melder heeft die ochtend een aantal afspraken en zegt tegen de agent dat hij bij het centrum werkt en patiënten moet behandelen. De agent kijkt hem wantrouwend aan en lijkt niet te geloven dat de man daadwerkelijk bij het centrum werkt.

Etnisch profileren door dure auto
De agent vraagt of melder daar werkt als behandelaar of in een andere functie, want hij zou niet lijken op een behandelaar. En hij zegt dat melder in zijn (dure) auto opvalt in deze wijk. Als het een achterstandswijk zou zijn, dan zou hij niet opvallen want daar lijkt iedereen op hem. Enkele minuten later wordt de identificatie teruggegeven en geeft de agent melder een hand en loopt weg.

Begeleiding bij indienen klacht
Melder vindt de gemaakte opmerking over de achterstandswijk racistisch. Hij vermoedt dat er sprake is van etnisch profileren en stuurt een mail naar het Meldpunt Discriminatie. Wij nemen vervolgens telefonisch contact met hem op. Omdat melder het lastig vindt zelf een klacht in te dienen bij de politie, machtigt hij een consulent Discriminatiezaken om dit voor hem te doen. De klachtencommissie van de politie onderzoekt de klacht en zal hierover een advies uitbrengen aan politiechef.

Het Meldpunt Discriminatie helpt melders bij het indienen van een verzoek tot invullen van een machtiging voor het Meldpunt Discriminatie als wettelijke vertegenwoordiger. De afgelopen maanden bij bijvoorbeeld een klachtenprocedure tegen een politieagent of bij een verzoek om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens. Dan kan een consulent Discriminatiezaken namens de melder een klacht indienen bij de politie.

OORDELEN[11]

Tabel 4f: Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens in 2018 en 2019

	Aantal
2018	13
2019	7*

*Waarvan 1 oordeel eigen handelen.

[11] *Bron: dossieronderzoek. Alle afgehandelde verzoeken om een oordeel worden geregistreerd in het dossieronderzoek. Afgehandelde verzoeken die in 2018 in een oordeel zijn geëindigd, kunnen in 2017 zijn ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens.*

Tabel 4g: Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond en terrein in 2019

	Arbeid								
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeids-voorwaarden	Arbeidsomstandigheden	Goederen en diensten	Onderwijs	Onbekend	Totaal
Geslacht		3		1					13
Herkomst/huidskleur		1				6		2	13
Nationaliteit				1		3			4
Godsdienst									1
Seksuele geaardheid									1
Burgerlijke staat				1					1
Politieke overtuiging									
Levensovertuiging									
Arbeidsduur				1					1
Vaste/tijdelijke arbeids-contracten									
Beperking/chronische ziekte						4		1	8
Leeftijd		2				1			5
Onbekend									2
Geen gronden									
Totaal	7	6	2	4	7	14	6	3	49

Tabel 4h: Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond en terrein in 2018

	Arbeid								
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeids-voorwaarden	Arbeidsomstandigheden	Goederen en diensten	Overig	Meerdere terreinen per verzoek	Geen terrein	Totaal
Geslacht	2									2
Herkomst/huidskleur	1					1				4
Nationaliteit				1						1
Godsdienst		1								1
Seksuele geaardheid										
Burgerlijke staat										
Politieke overtuiging										
Levensovertuiging										
Arbeidsduur										
Vaste/tijdelijke arbeids-contracten										
Beperking/chronische ziekte						1				2
Leeftijd										2
Meerdere gronden							1			1
Geen gronden										
Totaal	5	1		1	1	2	3			13

Tabel 4i: Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens naar uitspraken

	2018	2019
Oordelen met minstens een uitspraak verboden onderscheid/strijd met de wet	3*	1**
Oordelen zonder onderscheid/strijd met de wet	10	6
Totaal	13	7

**Oordeelnummers 2018-50, 2018-81, 2018-89.*
***Oordeelnummer 2019-29.*

COLOFON

N A H V
ACCOUNTANTS

uitgebracht

Aan het bestuur van
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Amsterdam
inzake
jaarbericht 2019

Amsterdam
19 maart 2020

N A H V
ACCOUNTANTS

INHOUDSOPGAVE

		Pagina
1	Opdracht	3
2	Algemeen	4
3	Resultaat	6
4	Financiële positie	7
1	**JAARVERSLAG OVER 2019**	9

JAARREKENING

1	Balans per 31 december 2019	11
2	Staat van baten en lasten over 2019	12
3	Kasstroomoverzicht 2019	13
4	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	14
5	Toelichting op de balans per 31 december 2019	17
6	Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019	21

OVERIGE GEGEVENS

1	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	27

N A H V

ACCOUNTANTS

P.F. van Noort AA
E.R. van Dijk AA
J.M. Bavius AA
H.G. Blotberg AA RB
Drs. J.P. Weller AA

Aan het bestuur van
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Oostenburgervoorstraat 142
1018 MR Amsterdam

Kenmerk	*Behandeld door*	*Datum*
20.015		19 maart 2020

Geacht Bestuur,

Hierbij brengen wij verslag uit over boekjaar 2019 met betrekking tot de stichting.

1 OPDRACHT

Ingevolge uw opdracht hebben wij de jaarrekening 2019 van uw stichting, waarin begrepen de balans met tellingen van € 153.616 en de staat van baten en lasten sluitende met een resultaat van € 3.252, gecontroleerd.

Voor de controleverklaring verwijzen wij u naar het hoofdstuk "Overige gegevens" op pagina 27 van dit rapport.

N A H V
ACCOUNTANTS

2 ALGEMEEN

2.1 Bedrijfsgegevens

Het uitgangspunt van de stichting is het vormen van een centrum, dat een bijdrage levert aan het verdraagzaam samenleven van verschillende bevolkingsgroepen en dat aangeeft hoe discriminatie kan worden bestreden.

Het doel van de stichting is het in openbaarheid brengen en bestrijden van discriminatie in de ruimste zin des woords in de regio Amsterdam op grond van ras, godsdienst, seksuele gerichtheid, levensovertuiging, leeftijd, nationaliteit, geslacht, politieke gezindheid, handicap, etcetera. En verder al hetgeen in de ruimste zin verband houdt met het verdraagzaam samenleven van de verschillende bevolkingsgroepen.

De stichting tracht het doel ondermeer te bereiken door middel van onderzoek, overleg en bemiddeling, het geven van advies, cursussen en voorlichting alsmede het instellen van een meldpunt waar burgers telefonisch en op andere wijze klachten over discriminerend gedrag kunnen melden.

2.2 Bestuur

Per balansdatum wordt het bestuur gevormd door:
- A.J.M. Zoutman - Vreekamp: Voorzitter
- M.O. Esajas: Secretaris
- D. Eikelenboom: Penningmeester
- M. Schuilenburg

Per 1 januari 2019 is Karin Schadee aangetreden als directeur. Per 1 september 2019 is Vincent Verkoelen aangesteld als waarnemend directeur vanwege afwezigheid van Karin Schadee.

2.3 ANBI status

De Belastingdienst heeft de stichting vanaf 1 januari 2014 aangemerkt als algemeen nut beogende instelling (ANBI).

Deze beslissing geldt voor onbepaalde tijd maar kan herzien worden bij het niet meer voldoen aan de voorwaarden.

2.4 Vrijstelling belastingen

De stichting heeft een vrijstelling voor omzetbelasting en vennootschapsbelasting.

2.5 Meerjarige subsidie

De gemeente Amsterdam heeft de stichting op 10 december 2015 een meerjarige subsidie verleent voor de jaren 2016 tot en met 2018. De subsidie bedraagt voor 2016/2017 en 2018 maximaal € 420.000 en is in voorschotten uitbetaald. Voor deze subsidie is een verantwoording ingediend bij de gemeente. De verantwoordingen over 2016 en 2017 zijn op 9 november 2018 beoordeeld en zijn vastgesteld op € 420.000. Het jaar 2018 inzake € 420.000 subsidie is ingediend en begin 2020 vastgesteld.

Voor het jaar 2019 kende de gemeente Amsterdam een subsidie toe van € 555.000.

In het vierde kwartaal van 2019 is voor 2020 een subsidie toegekend van € 440.000. Additioneel is in februari 2020 een bedrag van € 67.500 toegekend evenals een overbruggingsfinanciering van € 18.050. De gemeente wil de kosten die gepaard gaan met het naar behoren beëindigen van de arbeidsovereenkomsten en transitiekosten in het kader van goed werkgeverschap dekken. Dit gaat om een bedrag ter hoogte van maximaal €18.050.

De overige 5 regiogemeentes continueren hun jaarlijkse subsidietoekenning volgens de wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, al dan niet geïndexeerd.

De uiterlijke datum voor het indienen van de verantwoording over 2019 is 24 maart 2020.

2.6 Bestemming van de winst 2019

Het batig saldo over 2019 bedraagt € 3.252 tegenover een verlies over 2018 van € 15.417.
De bespreking van het resultaat is opgenomen op pagina 6.
De voorgestelde resultaatbestemming is opgenomen onder de overige reserves (4).

2.7 Verwerking van het verlies 2018

Het verlies ad € 15.417 is in mindering gebracht op de bestemmingsreserves.

N A H V
ACCOUNTANTS

3 RESULTAAT

3.1 Vergelijkend overzicht

Het resultaat over 2019 bedraagt € 3.252 tegenover negatief € 15.417 over 2018. De resultaten over beide jaren kunnen als volgt worden samengevat:

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018	Verschil 2019	Verschil realisatie-begroting 2019
	€	€	€	€	€
Baten					
Subsidiebaten	629.038	636.844	501.788	127.250	-7.806
Overige baten	14.202	24.000	10.060	4.142	-9.798
Totaal baten	643.240	660.844	511.848	131.392	-17.604
Lasten					
Besteed aan de doelstellingen					
Uitgaven workshops	1.057	-	-	1.057	1.057
Kosten van beheer en administratie					
Personeelslasten	492.095	556.296	435.627	56.468	-64.201
Afschrijvingen materiële vaste activa	6.452	4.200	1.588	4.864	2.252
Overige personeelslasten	108	-	-	108	108
Huisvestingslasten	51.013	44.127	33.480	17.533	6.886
Exploitatielasten	1.599	1.980	1.581	18	-381
Kantoorlasten	30.296	18.981	17.412	12.884	11.315
Verkooplasten	34.376	16.120	9.119	25.257	18.256
Algemene lasten	22.704	18.780	28.106	-5.402	3.924
Som der lasten	638.643	660.484	526.913	111.730	-21.841
Resultaat	3.540	360	-15.065	18.605	3.180
Financiële baten en lasten	-288	-360	-352	64	72
Saldo	3.252	-	-15.417	18.669	3.252

De verschillen tussen realisatie en begroting zijn afdoende toegelicht.
- er is meer subsidie door de gemeente Amsterdam ter beschikking gesteld als het jaar ervoor.
- onder de personeelslasten wordt de toename voornamelijk veroorzaakt door het aanstellen van nieuw personeel
- de huisvestingslasten zijn gestegen doordat de stichting zich genoodzaakt zag een grotere ruimte te huren
- in 2019 is een nieuwe huisstijl ontwikkeld, is er een campagne op sociale media geweest en een nieuwe website gekomen waardoor de kantoorlasten en verkooplasten zijn toegenomen

N A H V
ACCOUNTANTS

4 FINANCIËLE POSITIE

Uit de balans is de volgende financieringsstructuur af te leiden:

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Beschikbaar op lange termijn:		
Kapitaal	48.770	45.518
Waarvan vastgelegd op lange termijn:		
Materiële vaste activa	20.008	12.313
Financiële vaste activa	7.714	7.714
	27.722	20.027
Werkkapitaal	21.048	25.491
Dit bedrag is als volgt aangewend:		
Vorderingen	44.287	19.915
Liquide middelen	81.607	48.840
	125.894	68.755
Af: kortlopende schulden	104.846	43.264
Werkkapitaal	21.048	25.491

Tot het verstrekken van nadere toelichtingen zijn wij gaarne bereid.

Hoogachtend,

Accountant-Administratieconsulent

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

FINANCIEEL VERSLAG

N A H V
ACCOUNTANTS

JAARVERSLAG OVER 2019

Het jaarverslag van het bestuur ligt ter inzage op het kantoor van de stichting.

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

JAARREKENING

Balans per 31 december 2019
Staat van baten en lasten over 2019
Kasstroomoverzicht 2019
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling
Toelichting op de balans per 31 december 2019
Toelichting op de staat van baten en lasten per 31 december 2019

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

1 BALANS PER 31 DECEMBER 2019
(na resultaatverdeling)

		31 december 2019		31 december 2018	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	(1)	20.008		12.313	
Financiële vaste activa	(2)	7.714		7.714	
			27.722		20.027
Vlottende activa					
Vorderingen	(3)	44.287		19.915	
Liquide middelen	(4)	81.607		48.840	
			125.894		68.755
			153.616		88.782
PASSIVA					
Kapitaal	(5)				
Continuïteitsreserve		24.917		24.917	
Overige reserves		23.853		20.601	
			48.770		45.518
Kortlopende schulden	(6)		104.846		43.264
			153.616		88.782

N A H V
ACCOUNTANTS

2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2019

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
		€	€	€
Baten				
Subsidiebaten	(7)	629.038	636.844	501.788
Overige baten	(8)	14.202	24.000	10.060
Som der baten		643.240	660.844	511.848
Lasten				
Besteed aan de doelstellingen				
Uitgaven workshops	(9)	1.057	-	-
Kosten van beheer en administratie				
Personeelslasten	(10)	492.095	556.296	435.627
Afschrijvingen	(11)	6.452	4.200	1.588
Overige personeelslasten	(12)	108	-	-
Huisvestingslasten	(13)	51.013	44.127	33.480
Exploitatielasten	(14)	1.599	1.980	1.581
Kantoorlasten	(15)	30.296	18.981	17.412
Verkooplasten	(16)	34.376	16.120	9.119
Algemene lasten	(17)	22.704	18.780	28.106
		638.643	660.484	526.913
Saldo voor financiële baten en lasten		3.540	360	-15.065
Rentelasten en soortgelijke lasten	(18)	-288	-360	-352
Saldo		3.252	-	-15.417
Resultaatbestemming				
Continuïteitsreserve		-	-	-15.730
Overige reserves		3.252	-	313
		3.252	-	-15.417

3 KASSTROOMOVERZICHT 2019

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2019		2018	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat	3.540		-15.065	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	3.541		1.588	
Veranderingen in het werkkapitaal:				
Mutatie vorderingen	-24.372		24.316	
Mutatie kortlopende schulden (exclusief kortlopend deel van de langlopende schulden)	61.582		-8.436	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		44.291		2.403
Betaalde interest		-288		-352
Kasstroom uit operationele activiteiten		44.003		2.051
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	-14.147		-5.934	
Desinvesteringen materiële vaste activa	2.911		-	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-11.236		-5.934
		32.767		-3.883

Samenstelling geldmiddelen

	2019		2018	
	€	€	€	€
Geldmiddelen per 1 januari		48.840		52.723
Mutatie liquide middelen		32.767		-3.883
Geldmiddelen per 31 december		81.607		48.840

N A H V
ACCOUNTANTS

4 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

ALGEMEEN

Activiteiten

De activiteiten van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (geregistreerd onder KvK-nummer 41215972), statutair gevestigd te Amsterdam, bestaan voornamelijk uit:

Het uitgangspunt van de stichting is het vormen van een centrum, dat een bijdrage levert aan het verdraagzaam samenleven van verschillende bevolkingsgroepen en dat aangeeft hoe discriminatie kan worden bestreden.

Het doel van de stichting is het in openbaarheid brengen en bestrijden van discriminatie in de ruimste zin des woords in de regio Amsterdam-Amstelland op grond van ras, godsdienst, seksuele gerichtheid, levensovertuiging, leeftijd, nationaliteit, geslacht, politieke gezindheid, handicap, etcetera. En verder al hetgeen in de ruimste zin verband houdt met het verdraagzaam samenleven van de verschillende bevolkingsgroepen.

De stichting tracht het doel ondermeer te bereiken door middel van onderzoek, overleg en bemiddeling, het geven van advies, cursussen en voorlichting alsmede het instellen van een meldpunt waar burgers telefonisch en op andere wijze klachten over discriminerend gedrag kunnen melden.

Vestigingsadres

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (geregistreerd onder KvK-nummer 41215972) is feitelijk gevestigd op Oostenburgervoorstraat 142 te Amsterdam.

ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE JAARREKENING

De jaarrekening is opgesteld volgens de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de richtlijnen van RJK en wel C1 voor kleine organisaties zonder winststreven.
De jaarrekening is opgemaakt op basis van historische kostprijs. De waardering van activa en passiva geschiedt, voor zover niet anders is vermeld, tegen nominale waarde.
Baten worden toegerekend aan de periode waarin ze zijn gerealiseerd. Lasten worden verantwoord in het jaar waarin ze voorzienbaar zijn.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat het bestuur van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam zich over verschillende zaken een oordeel vormt, en dat het bestuur schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

NAHV ACCOUNTANTS

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen aanschaffingswaarde of vervaardigingslasten verminderd met afschrijvingen bepaald op basis van de geschatte levensduur rekening houdend met een eventuele restwaarde. De afschrijvingen bedragen een vast percentage van de aanschaffingswaarde of vervaardigingslasten.

Financiële vaste activa

De vorderingen op en leningen aan deelnemingen alsmede de overige vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk zijn aan de nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.
Daar waar geen sprake is van (dis)agio en transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde.

GRONDSLAGEN VOOR DE BEPALING VAN HET RESULTAAT

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de opbrengstwaarde van de geleverde prestaties en verrichte diensten enerzijds, en anderzijds de lasten en andere lasten van het jaar, gewaardeerd tegen historische kostprijzen.

Resultaatbepaling

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de op het verslagjaar betrekking hebbende baten en lasten met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen.
Winsten zijn verantwoord in het jaar waarin de goederen zijn geleverd c.q. de diensten zijn verricht. Verliezen welke hun oorsprong vinden in het boekjaar zijn in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

Lasten algemeen

De kosten worden gewaardeerd tegen historische kostprijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Bestedingen doelstellingen

De bestedingen in het kader van de doelstellingen worden verantwoord in het jaar dat zij zijn toegezegd of, voor zover dit niet bij toezegging het geval is, in het jaar dat de omvang van de verplichting betrouwbaar kan worden vastgesteld. Voorwaardelijke verplichtingen worden verantwoord in het jaar waarin vast komt te staan dat aan de voorwaarden zal worden voldaan.

Afschrijvingen

Immateriële vaste activa inclusief goodwill en materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende rente-opbrengsten en -lasten van uitgegeven en ontvangen leningen.

N.A.H.V ACCOUNTANTS

5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2019

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
1. Materiële vaste activa		
Verbouwing	8.529	2.943
Inventaris	11.479	9.370
	20.008	12.313

	Verbouwing	Inventaris	Totaal
	€	€	€
Boekwaarde per 1 januari 2019			
Aanschaffingswaarde	3.778	10.996	14.774
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-835	-1.626	-2.461
	2.943	9.370	12.313
Mutaties			
Investeringen	9.282	4.865	14.147
Desinvesteringen	-3.778	-	-3.778
Afschrijving desinvesteringen	867	-	867
Afschrijvingen	-785	-2.756	-3.541
	5.586	2.109	7.695
Boekwaarde per 31 december 2019			
Aanschaffingswaarde	9.282	15.861	25.143
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-753	-4.382	-5.135
Boekwaarde per 31 december 2019	8.529	11.479	20.008

Afschrijvingspercentages

	%
Verbouwing	10
Inventaris	20

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
2. Financiële vaste activa		
Overige vorderingen	7.714	7.714

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Overige vorderingen		
Waarborgsom huur	7.714	7.714

VLOTTENDE ACTIVA

3. Vorderingen

Debiteuren	-	9.415
Overige vorderingen	7.524	6.637
Overlopende activa	36.763	3.863
	44.287	19.915

Debiteuren

Debiteuren	-	9.415
	-	9.415

Een voorziening voor vermoedelijke oninbaarheid wordt niet noodzakelijk geacht.

Overige vorderingen

Nog te ontvangen bedragen inzake de ziekteverzuimverzekering	7.524	6.637

Overlopende activa

Huur	3.939	2.623
Verzekeringen	589	539
Contributies en abonnementen	406	287
Algemene lasten	280	414
Nog te ontvangen transitievergoeding	31.549	-
	36.763	3.863

De nog te ontvangen transitievergoeding is de betaalde transitievergoeding bij beëindiging dienstverband wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer. Vanaf 1 april 2020 kan op deze door het UWV uitgevoerde regeling een beroep worden gedaan.

4. Liquide middelen

ABN AMRO 6053.27.149	75.355	42.570
Deposito 4265.80.524	414	414
Deposito 4268.66.347	5.813	5.813
Kas	25	43
	81.607	48.840

N A H V
ACCOUNTANTS

PASSIVA

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
5. Kapitaal		
Continuïteitsreserve	24.917	24.917
Overige reserves	23.853	20.601
	48.770	45.518

	2019	2018
	€	€
Continuïteitsreserve		
Stand per 1 januari	24.917	40.647
Resultaatbestemming	-	-15.730
Stand per 31 december	24.917	24.917

Deze reserve is gevormd uit het saldo van de opbrengst overige baten/projecten minus de directe kosten op deze baten/projecten.
- ontstaan in 2017 € 16.849
- ontstaan in 2016 € 23.798
- onttrekking in 2018 € - 15.730

De kosten voor de werving van de directeur zijn in 2018 ten laste gebracht van de continuïteitsreserve.

Overige reserves

Stand per 1 januari	20.601	20.288
Resultaatbestemming boekjaar	3.252	313
Stand per 31 december	23.853	20.601

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
6. Kortlopende schulden		
Crediteuren	10.677	6.438
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen	42.549	28.464
Overlopende passiva	51.620	8.362
	104.846	43.264

N.A.H.V ACCOUNTANTS

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffingen december	38.398	27.914
Pensioenen	4.151	550
	42.549	28.464
Overlopende passiva		
Vakantiedagen	2.596	2.814
Accountantslasten	6.050	3.000
Administratielasten	1.500	1.500
Reservering loopbaanbudget	6.020	-
Vooruitontvangen voorlopige subsidie Gemeente Amstelveen 2020	34.111	-
Nog te betalen	1.343	1.048
	51.620	8.362

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Huur

Het huurcontract voor het kantoor heeft een duur van 5 jaar en loopt tot en met 31 december 2020. De huur bedraagt € 22.650,00 per jaar (exclusief omzetbelasting).
Per 1 februari 2019 is een en ander aangepast en zal het huurcontract wederom 5 jaar duren t/ m 31 januari 2024. De huur bedraagt voor 2019 € 48.316 op jaarbasis inclusief btw-compensatie.

Voor de huur is een borg bij de verhuurder gestort ad € 7.714.

N.A.H.V ACCOUNTANTS

6 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2019

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
7. Subsidiebaten			
Reguliere subsidie Gemeente Amsterdam SBA-015326	555.000	555.000	420.000
Regio subsidie Ouder-Amstel	6.969	6.561	6.562
Regio subsidie Uithoorn	11.044	20.125	20.729
Regio subsidie Diemen	10.545	11.927	11.658
Regio subsidie Amstelveen	33.680	30.000	29.738
Regio subsidie Aalsmeer	11.800	13.231	13.101
	629.038	636.844	501.788
8. Overige baten			
Overige opbrengsten workshops	14.202	24.000	10.060
Besteed aan de doelstellingen			
9. Uitgaven workshops			
Externe inhuur	1.057	-	-
10. Personeelslasten			
Lonen en salarissen	427.532	492.258	350.550
Ziekteverzuimverzekering	21.234	19.915	16.941
Pensioenlasten	35.670	38.223	36.576
Overige personeelslasten	7.659	5.900	31.560
	492.095	556.296	435.627

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
Lonen en salarissen			
Bruto lonen	343.726	368.240	303.669
Individueel keuzebudget (IKB)	64.563	68.124	56.554
Te verrekenen vakantiedagen	-219	-	-4.200
Uitzendkrachten	-	-	18.095
Premies sociale verzekeringswetten	64.863	63.669	54.929
Loopbaanbudget	6.020	6.260	206
	478.953	506.293	429.253
Ontvangen ziekengelduitkeringen	-51.421	-14.035	-78.703
	427.532	492.258	350.550
Ziekteverzuimverzekering			
Sociaal fonds FCB	321	1.915	-
Ziekteverzuimverzekering	19.797	18.000	15.756
WAO exedent verzekering	1.116	-	1.185
	21.234	19.915	16.941
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	35.670	38.223	36.576
Overige personeelslasten			
Reis- en verblijflasten	313	-	3.109
Onkostenvergoedingen	-	-	70
Belastingvrije uitkeringen	932	-	6.932
Telefoon internetvergoeding	168	-	496
Arbodienst	2.279	2.400	6.839
Kosten werving en selectie	305	1.200	16.670
Vrijwilligers	-	-	1.875
Overige personeelskosten	3.662	2.300	1.569
	7.659	5.900	37.560
Doorbelaste overige personeelslasten	-	-	-6.000
	7.659	5.900	31.560

Inzake Wet Normering Topinkomens

Vermeldingen in het kader van de W.N.T. over 2019:

De directeur is

Zij is het hele jaar in dienst geweest voor 36 uur (1,0 fte) per week

Loon inclusief vakantiegeld	€ 81.365
Sociale verzekeringspremies	€ 10.684
Werkgeversdeel pensioenpremies op jaarbasis	€ 8.011

De 1 september is aangesteld als waarnemend directeur voor 36 uur (1,0 fte) per week

Loon inclusief vakantiegeld	€ 29.453
Sociale verzekeringspremies	€ 3.560
Werkgeversdeel pensioenpremies op jaarbasis	€ 2.962

Personeelsleden

Bij de stichting waren in 2019 gemiddeld 7,8 personeelsleden werkzaam, berekend op fulltimebasis (2018: 6,8 waarvan 1,0 FTE langdurig arbeidsongeschikt)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
11. Afschrijvingen			
Materiële vaste activa	3.541	4.200	1.588
Desinvesteringslast als gevolg van verbouwing	2.911	-	-
	6.452	4.200	1.588
Afschrijvingen materiële vaste activa			
Verbouwing	785	1.800	378
Inventaris	2.756	2.400	1.210
Desinvesteringslast als gevolg van verbouwing	2.911	-	-
	6.452	4.200	1.588
Overige bedrijfslasten			
12. *Overige personeelslasten*			
Overige personeelskosten	108	-	-
13. *Huisvestingslasten*			
Huur onroerende zaak	40.138	34.887	24.809
Onroerendezaakbelasting	315	-	307
Schoonmaaklasten	1.944	1.440	1.603
Servicelasten	8.414	6.600	6.395
Overige huisvestingslasten	202	1.200	366
	51.013	44.127	33.480

N.A.H.V ACCOUNTANTS

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
14. *Exploitatielasten*			
Huur inventaris	741	-	494
Servicecontracten inventaris	858	1.980	1.087
	1.599	1.980	1.581
15. *Kantoorlasten*			
Kantoorbehoeften	961	1.944	1.956
Drukwerk	4.062	2.400	2.490
Automatiseringslasten	19.903	9.000	8.396
Telefoon	2.415	3.000	2.009
Porti	357	237	206
Contributies en abonnementen	2.598	2.400	2.355
	30.296	18.981	17.412
16. *Verkooplasten*			
Reclame- en advertentielasten	10.951	1.920	659
Reis- en verblijflasten	543	1.200	2.912
Public Relations & communicatie	22.528	11.800	5.548
Vergaderlasten	354	1.200	-
	34.376	16.120	9.119

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
17. *Algemene lasten*			
Accountantslasten	8.305	4.500	3.912
Administratielasten	8.891	6.600	13.130
Juridische lasten	-	1.800	4.350
Verzekeringen	2.139	2.160	2.039
Salaris administratielasten	2.105	1.800	4.000
Betalingsverschillen	-28	-	22
HR advies	1.292	1.920	653
	22.704	18.780	28.106

Financiële baten en lasten

18. *Rentelasten en soortgelijke lasten*			
Rente en bankkosten	-288	-360	-352

N A H V
ACCOUNTANTS

Ondertekening bestuur voor akkoord

Amsterdam, maart 2020

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

OVERIGE GEGEVENS

1 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam statutair gevestigd te Amsterdam.

A. Verklaring over de in het jaarbericht opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam te Amsterdam gecontroleerd.
Naar ons oordeel geeft de in dit jaarbericht opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met RJK C1 kleine organisaties zonder winststreven.

De verklaring wordt tevens afgegeven ten behoeven van de Gemeente Amsterdam. Bekend onder SBA-015326. Conform de eisen van de Gemeente Amsterdam verklaren wij dat de subsidie is besteed voor het doel en de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend. De algemene subsidievoorwaarden en de uit de verleningsbeschikkingen zijn nageleefd en in de jaarrekening 2019 is een afdoende vergelijking tussen de exploitatierekening en de begroting opgenomen.
De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2019;
2. de winst-en-verliesrekening over 2019;
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen en de Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).
Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

B. Verklaring over de in het jaarbericht opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarbericht andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Richtlijn voor de jaarverslaggeving voor kleine organisaties zonder winststreven is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Richtlijn voor de jaarverslaggeving voor kleine organisaties zonder winststreven en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Richtlijn voor de jaarverslaggeving voor kleine organisaties zonder winststreven.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Richtlijn voor de jaarverslaggeving voor kleine organisaties zonder winststreven. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderneming in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de stichting te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen en de Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting;

- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en

- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de met governance belaste personen onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Amsterdam, 19 maart 2020

NAHV Accountants B.V.

Accountant-Administratieconsulent