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

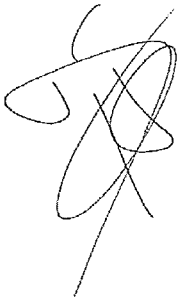
Dat kan ook via https://loket.rechtspraak.nl/bestuursrecht. Daarvoor hebt u DigiD nodig.

[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.

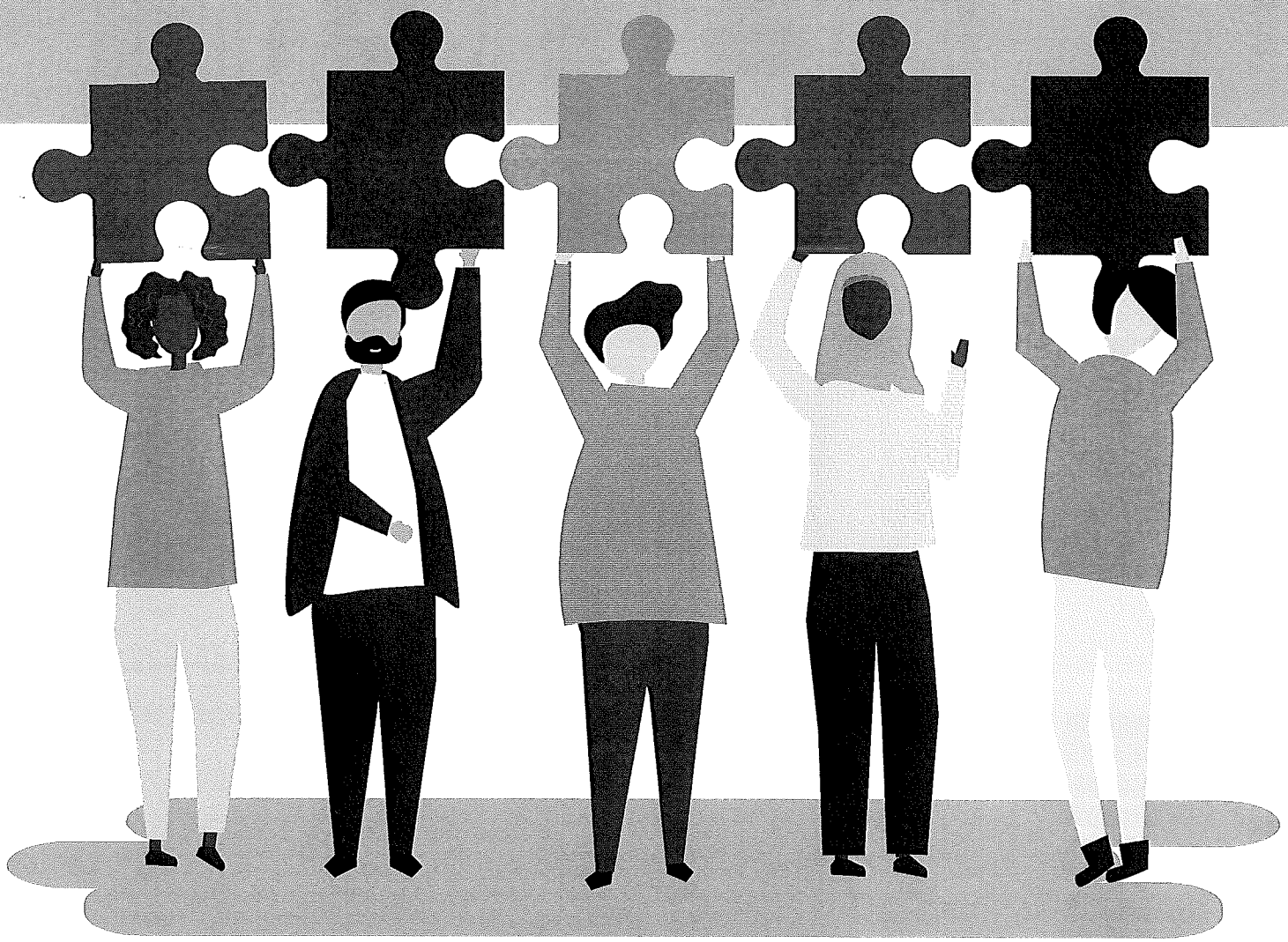
Namens burgemeester en wethouders,

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** |

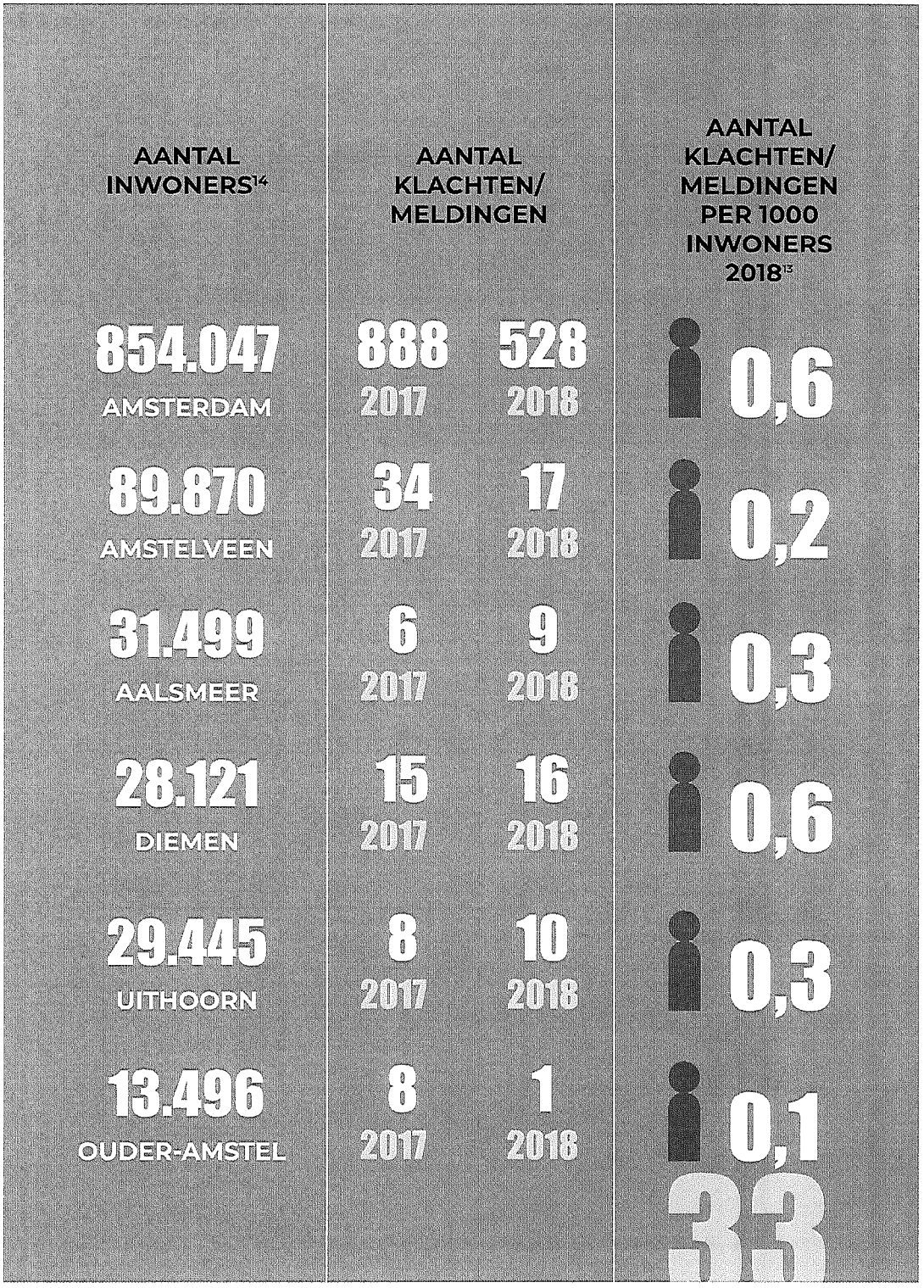
Tabel 2c Aantal klachten/meldingen MDRA, naar terrein[9]

| | 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 |

N A H V
ACCOUNTANTS

| | 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.