MDRA

Beleidsplan 2019

voor de Gemeente Amsterdam

discriminatie
regio-amsterdam

klachtbehandeling-voorlichting-advies-onderzoek

Colofon

Dit beleidsplan is samengesteld door Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam in opdracht van het bestuur en dient ter ondersteuning van de subsidieaanvraag bij de gemeente Amsterdam.

Samenstelling: Vincent Verkoelen, directeur ad interim

© MDRA, 2018

Oostenburgervoorstraat 142
1018 MR Amsterdam
www.mdra.nl
discriminatie@mdra.nl

Inhoudsopgave

Samenvatting 4

1. Waarom dit beleidsplan? 5
2. Waar we staan 6
3. Wat we al deden 7
   a. Klachtenbehandeling en -bemiddeling 7
   b. Advisering 7
   c. Monitoring en onderzoek 8
   d. Voorlichting en PR 8
4. Wat we willen gaan doen 9
   a. Monitoring en onderzoek 9
   b. Voorlichting en PR 10
   c. Van individuele melding naar groepsaanpak 10
5. Bijzondere gronden en terreinen 11
   a. De arbeidsmarkt - MDRA als gesprekspartner voor werkgevers 11
   b. Beperking en chronische ziekte 12
   c. Anti-zwart racisme 13
   d. Moslimdiscriminatie 13
6. Met wie we werken 14
   a. Regionaal Discriminatie Overleg 14
   b. Landelijke Vereniging tegen Discriminatie 14
   c. Belangenorganisaties 15
7. Hoe we werken 16
   a. Organisatie 16
   b. Bestuur en governance 16
   c. Evaluatie 17
   d. Financiën 17
8. Wat we nodig hebben 18
9. Begroting 19
10. Bijlagen 20
    a. Wettelijk kader 20
    b. Vereisten lidmaatschap LVtD 25
    c. Bestuurs- en directiereglementen 27

Samenvatting

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) is de enige instelling die vanuit een wettelijk kader in de gemeentes Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn gesubsidieerd wordt voor het in openbaarheid brengen en bestrijden van discriminatie. Daarbij opereert het MDRA in volledige onafhankelijkheid. Het werkgebied van het MDRA kent een van de meest diverse samenstellingen ter wereld. Mede hierdoor is er veel deskundigheid op het gebied van ongelijke behandeling, discriminatie en klachtbehandeling. De omvang, diversiteit en misschien ook wel de typische Amsterdamse mondigheid maken dat het MDRA in zowel absolute als relatieve getallen buitengewoon veel klachten behandelt. Tot wel 3 a 4 keer zoveel als bijvoorbeeld collega-meldpunten in Rotterdam, regio Haaglanden of de provincie Utrecht. Burgers kunnen bij het MDRA terecht met vragen, meldingen en klachten, ongeacht het terrein of de grond waarop zij uitsluiting en discriminatie hebben ervaren of waargenomen.

Het MDRA zet zich actief in voor preventie en bestrijding van discriminatie en maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen. Ongelijke behandeling is namelijk niet incidenteel en individueel, maar een structureel maatschappelijk fenomeen. Werkzaamheden richten zich op verbinding en tegen discriminatie op alle gronden en terreinen in Amsterdam en de omliggende regiogemeenten. In onze samenleving dient ruimte te bestaan voor 'anders-zijn', ongeacht herkomst, geslacht, geloof, seksuele gerichtheid, beperking of politieke overtuiging. Het doel is dat iedereen op een eigen en gelijkwaardige manier zichzelf kan zijn.

Gezien de toename van het aantal meldingen, en de zorgvuldigheid en kwaliteit die het MDRA blijvend voor de regio wil aanbieden, blijkt het huidige budget vanuit de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorziening (WGA) te krap voor het optimaal uitvoeren van de wettelijke taak van klachtbehandeling en -bemiddeling. Voor onderzoek, monitoring maar ook het vergroten van de bekendheid met het MDRA -en daarmee verhogen van de meldingsbereidheid- is nauwelijks ruimte. Daarnaast is aanvullende financiering noodzakelijk voor additionele taken, en projecten, wil het MDRA zijn taken een bredere invulling geven.

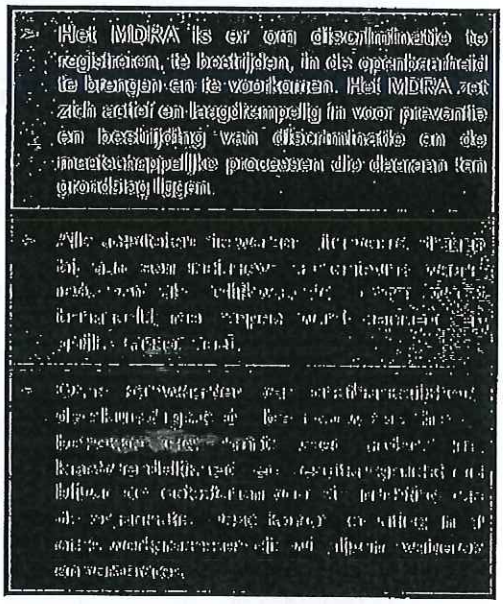
Voor 2019 wil het MDRA de nieuwe werkwijze van een meer client-gerichte, persoonlijkere aanpak in klachtbehandeling en -bemiddeling voortzetten. Weten wat in de samenleving speelt is een must. Monitoring en onderzoek zijn daarvoor een vereiste. Maar ook zal het MDRA meer naar buiten treden, om zichtbaarder te zijn, om de meldingsbereidheid te vergroten en de dialoog steeds aan te gaan met belangenorganisaties, het bedrijfsleven, het onderwijs en politieke partijen in de Amsterdamse regio. Het MDRA denkt in dialoog en in oplossingen. Het MDRA vertrouwt erop de huidige prettige en professionele samenwerking met de verschillende gemeentes in de regio in de komende beleidsperiode verder te kunnen intensiveren.

1. Waarom dit beleidsplan?

Het MDRA heeft een periode achter de rug waarbij gebouwd is aan een nieuwe basis voor een toekomstbestendige organisatie. De eerste ambitie van het MDRA richt zich op het optimaal uitvoeren van haar kerntaken. Het MDRA wil een zo volledig mogelijk beeld geven van ervaren discriminatie in de regio Amsterdam en daarbij een oplossingsgerichte rol spelen. De klachtenbehandeling en -bemiddeling is geïntensiveerd en persoonlijker gemaakt. Dit deels ten koste van de niet wettelijke taak van preventie en educatie waar het MDRA wel jarenlange ervaring heeft opgedaan. Het huidige MDRA (situatie 2018) is echter nog niet voldoende toegerust voor een optimale uitvoering van haar vijf kerntaken: klachtbehandeling, advisering, monitoring, onderzoek en voorlichting.

Het aantal meldingen is gegroeid van 700 in 2015 naar ruim 1000 in 2017. Een melding vraagt gemiddeld 6,5 uren tijdsinvestering voor registratie, intake, behandeling en nazorg. Eén fulltime-equivalent geeft daarmee ruimte aan 200 meldingen. Ook de andere vier kerntaken vragen tijd. Speerpunt voor de organisatie is vanaf 2019 een structurele uitbreiding van middelen en tijd, om de klachtenbehandeling en -bemiddeling op peil te houden, ruimte te maken voor monitoring en onderzoek en de naamsbekendheid en meldingsbereidheid te vergroten.

Dit beleidsplan maakt inzichtelijk waar het MDRA in 2018 staat en wat we voor de inwoners van de gemeente Amsterdam in het komend jaar willen gaan doen; een overzicht van beleid en ambitie.



Aan de gemeente Amsterdam wordt een aanvullende bijdrage gevraagd voor het komend jaar ten opzichte van de beschikking 2018. De totale gevraagde subsidieomvang vanuit de gemeente Amsterdam stelt het MDRA in staat om de volgende managementdoelen te realiseren:

- te voldoen aan de uitvoering van de WGA-taken / kerntaken van het MDRA;
- de kwaliteit van deze uitvoering te waarborgen bij eventuele toename van het aantal meldingen;
- de formatie met 2 FTE aan consulenten discriminatiezaken uit te breiden;
- de formatie met 0,8 FTE aan onderzoekers uit te breiden;
- bijkomende algemene lasten te financieren;
- gericht onderzoek uit te voeren;
- ruimte te bieden voor monitoring binnen het takenpakket consulenten discriminatiezaken;
- de gemeente blijvend actief te adviseren en ondersteunen op verschillende terreinen;
- het aantal externe contactmomenten, samenwerkingsverbanden en overlegstructuren op structurele basis uit te breiden dan wel te intensiveren op alle verschillende discriminatiegronden;
- de communicatiemiddelen te professionaliseren;
- de meldingsbereidheid te vergroten.

2. Waar we staan

De inkomsten van het MDRA zijn gebaseerd op de gemeentelijke subsidies. Ongeveer 98% van de MDRA-inkomsten in 2018 zijn bestemd voor het uitvoeren van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA), dat wil zeggen; bestemd voor het bieden van een laagdrempelig professioneel meldpunt aan burgers en het verzorgen van rapportage en monitoring voor de overheid (zie tabel 1.1 en 1.2). Het huidige WGA-budget blijkt te krap voor het optimaal uitvoeren van de wettelijke taak, gezien de toename van het aantal meldingen. Om een concreet beeld te schetsen van de huidige situatie:

In het jaar 2017 hadden we beschikking over € 500.000 voor 1036 meldingen, neerkomend op € 483 per melding voor de registratie, intake, behandeling, nazorg, bekendheid geven aan het meldpunt, contact ketenpartners en de overheid, rapportages, processen zoals het doorontwikkelen van systemen voor registratie en onderzoek, begeleiding medewerkers en stagiaires, overhead zoals boekhouding, salarisadministratie, accountantscontrole, verantwoording bij subsidiegevers, beleidsontwikkeling, professionalisering, scholing- en ontwikkelingsbudget voor medewerkers. Een te hoge werkdruk en taakbelasting is het gevolg. De budgetten zijn in 10 jaar tijd evenmin geïndexeerd terwijl de totale inflatie over deze periode 13% bedraagt.

Wil het MDRA zijn taken een bredere invulling dan alleen WGA geven, dan is aanvullende financiering noodzakelijk. Het MDRA vraagt de overheid mee te denken over oplossingen.

Tabel 1: Situatie 2018 in uren

1000 meldingen per jaar Kerntaken*	Uren Functie: Directie	Uren Functie: Meldpunt Consulent	Uren Functie: Onderzoeker	Uren Functie: Voorlichter	Uren Functie: PR	Totaal uren
1 Meldpunt Antidiscriminatievoorziening	200	6300				
2 Monitoring en rapportage		60	260			
3 Voorlichting				140		
4 Samenwerking ketenpartners	450					
5 Projectleiding	50					
Beleid, admin., management	600					
Totaal in uren	1300	6360	260	140	0	8060
FTE	1,0	4,9	0,2	0,1	0,0	6,2

*De vijf kerntaken maken deel uit van de taakstelling Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen

3. Wat we al deden

a. Klachtbehandeling en -bemiddeling

Inwoners en professionals van de regio Amsterdam kunnen bij het MDRA terecht voor het melden van ervaringen met discriminatie of vragen over specifieke situaties. Het MDRA biedt advies, klachtbehandeling van de melding, bemiddeling, dialoogbegeleiding, ondersteuning bij aangiftes en procedures. Met klachtbehandeling wordt een duurzame oplossing gezocht binnen een kort tijdsbestek en zo kunnen langslepende en kostbare juridische procedures worden voorkomen. Belangrijke punten ten opzichte van onze klachtbehandeling zijn: hoor- en wederhoor; laagdrempeligheid, dossiervorming, monitoring; zelfredzaamheid bevorderen; nazorg plegen; warme doorverwijzing; signalering en samenwerking met relevante organisaties.

Meldingen kunnen op verschillende manieren bij het MDRA worden ingediend. Dit kan telefonisch, per e-mail, door middel van het invullen van het meldingsformulier op onze website of via discriminatie.nl of via een persoonlijk gesprek. Sinds dit jaar kunnen er ook meldingen binnen komen via de app 'Meld Discriminatie Nu' voor een smartphone.

In de meeste gevallen zal het MDRA de rol van bemiddelaar op zich nemen. De standaardprocedure is die van hoor- en wederhoor. De wederpartij wordt op de hoogte gesteld van de klacht van de melder en gevraagd om zijn of haar visie op de situatie. Ook kan het MDRA besluiten om over te gaan tot een nader onderzoek. Op basis van het antwoord van de wederpartij en de gegevens uit een mogelijk nader nieuw onderzoek wordt vervolgens bepaald wat de vervolgstappen zijn. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen ondersteuning van de melder en stappen die het MDRA zelf neemt naar aanleiding van de melding.

Een melding kan voor het MDRA ook aanleiding zijn om een nader onderzoek (zoals bijvoorbeeld een praktijktest) in te stellen zonder dat de indiener van de melding daar direct bij betrokken is (omdat deze anoniem wil blijven of het probleem alleen wil signaleren). Op basis van de onderzoeksresultaten wordt dan al dan niet overgegaan tot nadere actie. De meldingen worden altijd geregistreerd in het landelijk registratiesysteem van de brancheverenigingen tegen discriminatie (LVtD). Persoonsgegevens zijn alleen voor het MDRA zichtbaar.

Het MDRA gebruikte tot en met 2017 niet het landelijke systeem, maar een eigen 'stand alone' registratiesysteem: Aequalis. Per 2018 is het MDRA overgestapt op het nieuwe landelijke ADVnet met het oog op uniformiteit en kwaliteitsontwikkeling. Het landelijk werken stimuleert het adequaat genereren van landelijke gegevens over discriminatiemeldingen. Aequalis blijft echter nog een aantal jaren in gebruik, naast het nieuwe registratiesysteem, aangezien het te kostbaar is om de gegevens van 2013 t/m 2017 te transporteren naar het nieuwe systeem. Bij het in acht nemen van een bewaartermijn van 5 jaar voor de dossiers kan Aequalis per 2021 beëindigd worden.

b. Advisering

Het MDRA verleent naast klachtbehandeling en -bemiddeling, tevens advies aan instellingen, organisaties en bedrijven. Dat kan zijn in de trant van advies over vorm te geven of aan te scherpen beleid en gedragscodes. Daarbij wordt ook ingegaan op zorgvuldige interne klachtbehandeling omtrent discriminatie, ongelijke behandeling en kwetsend taalgebruik met een discriminatoir karakter. Maar er wordt ook regelmatig advies gevraagd hoe te handelen in concrete situaties.

c. Monitoring en onderzoek

Om discriminatie te voorkomen en te bestrijden is het noodzakelijk om te weten welke problemen er spelen. Door bijvoorbeeld lage meldingsbereidheid en het niet herkennen van discriminatie bij mensen die ermee geconfronteerd worden, is onderzoek nodig waardoor helder wordt welke knelpunten zich voordoen bij kwetsbare groepen in de samenleving. Onderzoek leidt tot een meer compleet beeld van voorkomende discriminatie.

Rapportages geven een beeld van de aard en omvang van de door burgers en professionals ervaren discriminatie. Door op een uniforme manier te registreren en rapporteren kan monitoring plaatsvinden. Tevens wordt informatie gegenereerd door rapportages te vergelijken. De geanonimiseerde MDRA-registraties worden met regelmaat gevraagd en gebruikt voor lokale, regionale, nationale en Europese onderzoeken, analyses en beleidsaanbevelingen op het gebied van discriminatie.

In het kader van monitoractiviteiten bouwt het MDRA een netwerk van instellingen en organisaties op en uit. Doel is dat informatie over en weer wordt uitgewisseld. Dit brengt daarmee ook een verhoging van het aantal meldingen met zich mee, burgers zijn beter op de hoogte van wat het MDRA hen kan bieden en het werkterrein en de naamsbekendheid van het MDRA worden vergroot. De mate waarin zowel onderzoek als monitoring op dit moment kunnen plaatsvinden binnen de nu mogelijke formatie is echter nog niet toereikend.

d. Voorlichting en PR

Het MDRA heeft als taak burgers en organisaties in de regio Amsterdam te helpen om discriminatie te bestrijden en in de openbaarheid te brengen. Voorlichting over het melden van discriminatie en het leveren van handvatten om discriminatie tegen te gaan, behoort tot de kerntaken van het MDRA. Met de huidige financiële middelen is binnen de huidige formatie slechts beperkte inzet mogelijk ten behoeve van voorlichting, PR en campagnes.

4. Wat we willen gaan doen

a. Monitoring en onderzoek

In het kader van monitoringsactiviteiten wil het MDRA het netwerk van instellingen en organisaties verder op- en uitbouwen. Doel is dat informatie over en weer wordt uitgewisseld. Dit brengt een verhoging van de meldingsbereidheid met zich mee, burgers zijn beter op de hoogte van wat het MDRA hen kan bieden en het werkterrein en de naamsbekendheid van het MDRA worden vergroot. Het MDRA zal zich waar nodig specialiseren opdat trends of duidelijke signalen van ongelijke behandeling op adequate wijze opgepakt en aangepakt worden. Door de contacten zijn netwerkpartners beter op de hoogte van wat discriminatie is en kunnen zij hun cliënten of belanghebbenden gerichter informeren en zelf stappen nemen om ongelijke behandeling tegen te gaan. Ook hier is sprake van een verdiepende ontwikkeling binnen het sociaal domein. We willen in de komende jaren halfjaarlijkse gesprekken voeren met een groot aantal organisaties in de regio Amsterdam waarbij actuele ontwikkelingen aan de orde komen.

Tevens willen we direct in contact komen met burgers zelf en niet slechts via belangenorganisaties. Dat doen we door op bepaalde evenementen prominent aanwezig te zijn, van Keti Koti en het Kwaku festival tot Amsterdam Pride en International Trans Day. Maar ook zichtbaar zijn door actief in contact te treden met moskeeën of islamitische netwerkorganisaties of een rol te nemen bij herdenkingen.

Om te weten hoe de zaken er werkelijk voor staan, moeten we steeds vaker naar de mensen toe. Discriminatie betreft een complex en gevoelig onderwerp dat niet even te vatten is in een enkel grootschalig onderzoek. Discriminatie dient soms vertaald te worden in vragen over 'anders' behandeld worden of ongelijk behandeld worden waaruit het ervaren van discriminatie blijkt. Soms worden incidenten als discriminatie bestempeld terwijl ze dat niet zijn en andere voorvallen worden als onwetendheid afgedaan, terwijl mensen hierbij de wet aan hun zijde hebben. Welke knelpunten doen zich voor bij kwetsbare groepen in de samenleving zoals chronisch zieken of mensen met een beperking? Bepaalde klachten die bij ons binnenkomen of geluiden uit de media geven aanleiding tot diepgaand onderzoek. Onderzoek dat kan leiden tot actieplannen. Kwalitatieve vormen van onderzoek zoals diepte interviews leveren veel extra informatie op. Ze geven onderbouwd inzicht in wat er speelt, los van de meldingen, en gegevens kunnen beter geduid worden. Ze zorgen daarbij ook voor kennis- en deskundigheidsbevordering bij de medewerkers van het MDRA.

Managementdoelen:

- Uitbreiding formatie met 2 FTE Consulenten Discriminatiezaken
- Iedere Consulent kent eigen specialistische grond
- Door uitbreiding formatie ontstaat een uitbreiding van het takenpakket van Consulenten: 20% van tijd te besteden aan monitoringsactiviteiten, outreachend naar belangenorganisaties, naast 80% aan generieke klachtbehandeling en -bemiddeling
- Opzetten structurele overlegstructuren per grond.
- Uitbreiding formatie met 0,8 FTE Onderzoeker
- Professionele analyse discriminatiecijfers
- Gericht onderzoek om onderliggende problematiek bij bepaalde gronden te openbaren
- Publiceren van resultaten

b. Voorlichting en PR

Het laagdrempelig karakter en de toegankelijkheid van het MDRA zijn voorwaarden voor het verhogen van de meldingsbereidheid. De huidige communicatiemiddelen van het MDRA zijn daar onvoldoende toe uitgerust. Website, social media, vergroten van vindbaarheid middels zoekmachines moeten grondig aangepakt en naar de huidige tijd en vraag worden bijgesteld. De website dient hoognodig aangepast te worden voor gebruikers met een beperking. De website is immers niet toegankelijk voor slecht-zienden of slecht-horenden. Terwijl het MDRA hierop aandringt bij andere organisaties namens clienten.

Maar ook het voeren van campagnes om de naamsbekendheid en vooral dienstverlening van het MDRA bekend te maken bij een groter publiek zijn nodig. Voor de onlangs gelanceerde Meld Discriminatie App ligt al een campagne klaar. Dat komt door de samenwerking hierin met de steden Den Haag en Rotterdam (de app is verder voor het hele land beschikbaar). De uitrol hiervan vraagt echter ook om financiële middelen. Binnen de huidige financiering bestaat hiervoor geen ruimte.

<u>Managementdoelen:</u>

- Vernieuwen website: overzichtelijk, uitnodigend, toegankelijk voor iedereen
- Laagdrempelige inzet social media, met name gericht op jongeren
- 'Barter-deals' met stakeholders voor vergroting externe communicatie
- Actieve persbenadering en PR-beleid
- Uitvoerige campagne Meld Discriminatie App: regionale uitrol vanuit het MDRA in afstemming met landelijke partners via de LVTD om effect te waarborgen
- Actieve aanwezigheid bij bijeenkomsten om middels voorlichting in verschillende omvang de naamsbekendheid te vergroten, gericht op meldingsbereidheid

c. Van individuele melding naar groepsaanpak

Het MDRA wil daar waar mogelijk werken aan groepsaanpak gebaseerd op individuele meldingen zoals bij brancheorganisaties. Tijdens Amsterdam Pride van 2018 werd LHBTI-horecaondernemer en bekend dragqueen Jennifer Hopelezz geweigerd als klant door een TTO-aangesloten taxichauffeur. Het voorval werd gefilmd en ging viral. Daags na het voorval meldde client zich bij het MDRA. Na een intake legde het MDRA contact met de directie van het desbetreffende taxibedrijf om de klacht te bespreken. De dag erna leidde dit tot een bijeenkomst met client, directeur en chauffeur taxibedrijf, directeur en consulent MDRA.

Naast een verklaring, excuses, berisping en onderling begrip maar bovenal tevredenheid van de client vatte het MDRA het idee op deze casus breder te trekken. En samen met de directeur van het taxibedrijf collega TTO-vervoerders op te roepen mee en samen te werken aan een zichtbaar discriminatievrije -en in het bijzonder LGBTI-vriendelijke- Amsterdamse taximarkt.

De gesprekken met de verschillende partijen zijn bij de totstandkoming van dit beleidsplan in volle gang. Maar zowel vanuit de gemeenteraad als vanuit het college van B&W is positief gereageerd op dit voorstel.

Meerdere meldingen binnen één organisatie worden naast de individuele afhandeling ook ingezet om organisaties over de hele breedte hun beleid en handelen te doen aanpassen.

<u>Managementdoelen:</u>

- Bundelen van klachten om sectorbrede problematiek te schetsen
- Actief gesprekspartner te zijn van brancheorganisaties
- Advlestrajecten op te zetten voor brancheorganisaties en individuele instellingen

5. Bijzondere gronden en terreinen

Het MDRA is een generieke anti-discriminatievoorziening en verricht zijn werkzaamheden voor alle discriminatiegronden en op alle mogelijke terreinen. Dat zullen wij blijvend doen. Het betreft discriminatie op grond van afkomst/huidskleur, godsdienst/levensovertuiging, geslacht, beperking of chronische ziekte, leeftijd, seksuele geaardheid, antisemitisme, nationaliteit, politieke gezindheid, burgerlijke staat evenals arbeidscontract en arbeidsduur en soms ook op gronden die niet gelijk vallen onder de wettelijke gronden. Het wettelijk kader en daarbijbehorende toelichting op de verschillende gronden van waaruit het MDRA werkt, staat nader uiteengezet in Hoofdstuk 10, bijlage a.

Maatschappelijke ontwikkelingen kunnen vragen om daarnaast aanvullend aandacht te besteden aan bepaalde terreinen of gronden van discriminatie, al dan niet voor langere tijd. Dat kan ontstaan omdat het MDRA constateert dat een groep onderbelicht blijft, of dat signalen van misstanden het MDRA bereiken, maar de meldingen uitblijven. Of dat juist het aantal meldingen fors toeneemt over een bepaalde tijd. Daarom zijn in dit hoofdstuk een aantal aandachtspunten uitgelicht die bijzondere en aanvullende aandacht verdienen in de komende periode, zonder daarmee afbreuk te doen aan de scope van onze werkzaamheden.

a. De arbeidsmarkt - MDRA als gesprekspartner voor werkgevers

Uit diverse landelijke onderzoeken blijkt dat discriminatie op de arbeidsmarkt veelvuldig voorkomt. Tijdens de economische crisis werd dit nog zichtbaarder. Ook in de regio Amsterdam is discriminatie op de arbeidsmarkt de meest voorkomende vorm van discriminatie die gemeld wordt. In 2017 betrof dit 186 klachten. Leeftijd, afkomst / religie en geslacht zijn daarbij de belangrijkste gronden.

De klachten hebben betrekking op:

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

Soms gebeurt dit onbewust (wij zoeken een jonge enthousiaste medewerker), soms bewust (ik wil geen Marokkaanse werknemers). In de regio Amsterdam moet iedereen zich vrij kunnen bewegen op de arbeidsmarkt. Samen met onder andere het DWI, het WerkgeversServicepunt (WSP), de gemeentes, migrantenorganisaties, vakbonden en ouderenorganisaties wil het MDRA werken aan het terugdringen van discriminatie op de arbeidsmarkt.

In 2019 en de jaren daaropvolgend wil het MDRA een aantal activiteiten optuigen dan wel continueren in samenwerking met relevante ketenpartners:

- Activiteiten m.b.t. terugdringen van pesten / uitsluiting / discriminatie op de werkvloer.
- Trainingsaanbod voor werkgevers: Selecteren zonder vooroordelen.
- Trainingsaanbod voor werkcoaches bij DWI en UWV rond begeleiding van werkzoekenden met discriminatie-ervaringen.
- Advisering voor werkgevers die diversiteitsmanagement willen introduceren in hun organisatie.
- Advisering bij het inzetten van praktijkonderzoekers om discriminatie op de arbeidsmarkt op te sporen en te duiden.

De inzet van praktijkonderzoekers is een voorstel van het huidige college van B&W van de gemeente Amsterdam. Dit moet tevens bekeken worden in het kader van het Actieplan Arbeidsdiscriminatie dat de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in juni van dit jaar aan de Tweede Kamer zond. In 2017 zijn vanuit het vorige plan ongeveer 350 inspecties uitgevoerd in het hele land.

Het MDRA kent hierin al soortgelijke ervaring. In de aanpak tegen horecadiscriminatie is het MDRA een samenwerkingspartner voor de afdeling Openbare Orde en Veiligheid (OOV). Het MDRA geeft OOV informatie en inzicht over de binnengekomen klachten en de uitkomst van de klachtbehandeling. Tevens is het MDRA een sparringpartner over wat wel en niet in de horeca / deurbeleid kan plaatsvinden en geeft het MDRA advies over bijvoorbeeld huisregels. OOV kan als er meerdere (gegronde) klachten over een bepaalde horecaonderneming zijn hierop actie ondernemen. Bij het inzetten van praktijkonderzoekers op de arbeidsmarkt zou het MDRA eenzelfde rol kunnen vervullen.

Ook stagediscriminatie moet worden bekeken. Voor wat betreft discriminatie van stagiaires heeft het MDRA (op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) de training Beeldbepalend ontwikkeld met onder andere het doel om MBO-studenten weerbaarder te maken tegen negatieve beeldvorming, stereotypen en vooroordelen bij het betreden van de arbeidsmarkt. Studenten kregen meer grip op negatieve beeldvorming. Stereotypen kunnen niet worden veranderd, maar door inzicht en kennis hebben de studenten geleerd hier beter mee om te gaan. Deze -op de plank- training wil het MDRA weer actief gaan inzetten.

b. Beperking en chronische ziekte

Sinds 14 juli 2016 is in Nederland het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking van kracht. Het verdrag heeft als doel dat de inclusie van mensen met een beperking in de samenleving de norm wordt in Nederland. Dit betekent dat de Nederlandse overheid ervoor moet zorgen dat mensen met een beperking op alle terreinen volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. Gemeentes hebben een belangrijke rol bij de implementatie van het VN-verdrag handicap.

Het MDRA wil zich actiever op deze discriminatiegrond gaan inzetten door samenwerkingen aan te gaan met een aantal partijen die zich inzetten voor de rechten van mensen met een beperking of chronische ziekte. Denk hierbij aan Stichting MEE of de Wheelchair Mafia die op ludieke wijze de toegankelijkheid van gebouwen voor rolstoelgebruikers onderzoekt. Of 'Samen sterk zonder stigma' dat zich inzet voor mensen met psychische aandoeningen als ADHD, autisme, burn-out, depressie en angststoornissen. Maar ook mensen met een chronische ziekte als HIV ondervinden helaas nog steeds de taboesfeer die hun ziekte met zich meebrengt. Ook daar wil het MDRA het gesprek met belangenorganisaties aangaan.

Op dit moment heeft het MDRA al een actieve samenwerking met Clientenbelang Amsterdam waarbij we gezamenlijk optrekken bij de behandeling van klachten. Ook is er met het Fonds Gehandicaptensport een gezamenlijk aanbod voor het project (S)Cool on Wheels. Het MDRA heeft een aanvullende les gemaakt bij de clinic van Fonds Gehandicaptensport die net als de afgelopen jaren aangeboden kan worden aan basisscholen in de regio. In het verleden verrichtte het MDRA ook onderzoeken zoals toegankelijkheidonderzoek bij musea, stadsdeelkantoren en buitenfestivals.

c. Anti-zwart racisme

Het MDRA zet zich actief in tegen de bestrijding van anti-zwart racisme. Zo heeft het MDRA in het jaar 2017 opvallend meer klachten ontvangen op de discriminatiegrond "afkomst en huidskleur". Naast discriminatie van Amsterdammers en regiogenoten met een Marokkaanse achtergrond, gaan de meeste meldingen over anti-zwart racisme. Het gaat hier om meldingen waarbij slachtoffers onder andere "Zwarte Piet", "aap" of het "n-woord" worden genoemd op de werkvloer, in de media, in de openbare ruimte of in de eigen buurt en vijandig of omstreden worden bejegend vanwege hun huidskleur. Het MDRA is begonnen met het intern separaat registreren van deze vorm van discriminatie. In 2017 meldden 392 slachtoffers zich bij het MDRA, tegenover 314 slachtoffers in 2016. Het MDRA merkt dat ten opzichte van andere belangengroeperingen de organisatiegraad op deze specifieke grond beperkt is. Het is van belang te blijven werken aan de meldingsbereidheid van de slachtoffers en de toegankelijkheid van het MDRA te benadrukken.

Het MDRA ondersteunt slachtoffers van anti-zwart racisme door middel van eerste opvang, uitgebreide klachtbehandeling en waar mogelijk bemiddeling om tot een duurzame oplossing te komen voor de situaties. Het MDRA geeft ook, middels informele, laagdrempelige bijeenkomsten (bijvoorbeeld op het Kwaku-festival), informatie over anti-zwart racisme. In de komende beleidsperiode wil het MDRA deze aanpak intensiveren. Tevens komt dit thema uitvoerig aan bod in op maat gemaakte workshops en inhouse trainingen die wij op aanvraag geven aan het bedrijfsleven, bij overheidsinstanties en in het onderwijs.

d. Islamofobie en Moslimhaat

Het begrip islamofobie verwijst naar een negatieve houding en emoties ten aanzien van de islam en moslims waardoor het gedrag van mensen tegenover deze groep wordt beïnvloed ten gunste van sociale uitsluiting en discriminatie. Uit onderzoek blijkt dat in Nederland meer dan de helft van de Nederlandse, niet-islamitische schoolgaande jongeren negatief staat ten opzichte van moslims. Als een van de oorzaken hiervoor wordt negatieve beeldvorming genoemd: 'negatieve stereotypen van moslims en negatieve clichés over de islam en dat moslims een bedreiging vormen voor de veiligheid'. Deze negatieve beeldvorming kan leiden tot concrete gevallen van discriminatie en uitsluiting van mensen die moslim zijn of daarvoor aangezien worden. Zo sprak Amnesty International eerder haar zorgen uit wat betreft de discriminatie van moslimvrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Moslims reageren heel verschillend op de negatieve uitingen over de islam en moslims. Sommigen reageren vijandig op wat zij zien als respectloos gedrag. Anderen voelen zich als gevolg van 'islamofobe' uitlatingen van buren, collega's of de media niet meer thuis in Nederland. Ook zijn er moslims die geen idee hebben over hoe te reageren op deze uitingen en voorvallen. De meeste meldingen die bij het MDRA binnenkomen betreffen vrouwen met een hoofddoek die het slachtoffer zijn van moslimdiscriminatie. De meeste incidenten vinden plaats in de openbare ruimte (in winkels, op straat of in het openbaar vervoer).

Het beeld binnen het MDRA is dat de meldingsbereidheid (bekendheid en laagdrempeligheid van het MDRA) binnen deze groep relatief laag is. Het MDRA zal actief op zoek gaan naar wijzen om deze groepen te benaderen. Zo heeft het MDRA bij Streetcornerwork Nieuw-West in het verleden voorlichting gegeven over discriminatie. Deze voorlichting wil het MDRA structureel aanbieden, ook bij de andere locaties van Streetcornerwork in de regio Amsterdam.

6. Met wie we werken

a. Regionaal Discriminatie Overleg (RDO)

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

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

Beleidsmatig deel
Tijdens het beleidsmatig deel worden overige, niet direct zaaksgerelateerde, onderwerpen besproken. Onderwerp zijn alle discriminatie gerelateerde zaken waar de lokale overheid een rol in hoort en/of wil spelen, bijvoorbeeld (discriminerend) deurbeleid in de horeca of de aanpak van burenruzies waarbij discriminatie een rol speelt. Andere voorbeelden zijn landelijke ontwikkelingen op het gebied van de bestrijding van discriminatie of het gemeentelijk beleid op dit gebied in de regio Amsterdam.

b. Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LVtD)

De LVtD is op 13 november 2015 officieel gestart. Deze nieuwe brancheorganisatie verenigt over het gehele land opererende anti-discriminatievoorzieningen (ADV's). De krachtenbundeling en de intensieve en onderlinge samenwerking maken het mogelijk om de kwaliteit van het werk beter te waarborgen, gezamenlijk invloed uit te oefenen en het werkveld optimaal te vertegenwoordigen. Tevens worden er best practices uitgewisseld en heeft de LVtD een klachtenprotocol ontwikkeld waar aangesloten AVD's mee werken. Tevens is een klachtenprocedure opgesteld voor melders die niet tevreden zijn met de klachtafhandeling door een ADV.

Het registratieprogramma waar alle aangesloten ADV's hun meldingen registreren is in opdracht van de LVtD (in samenspraak met de ADV's) opgezet. Zo kunnen landelijke cijfers en trends makkelijk

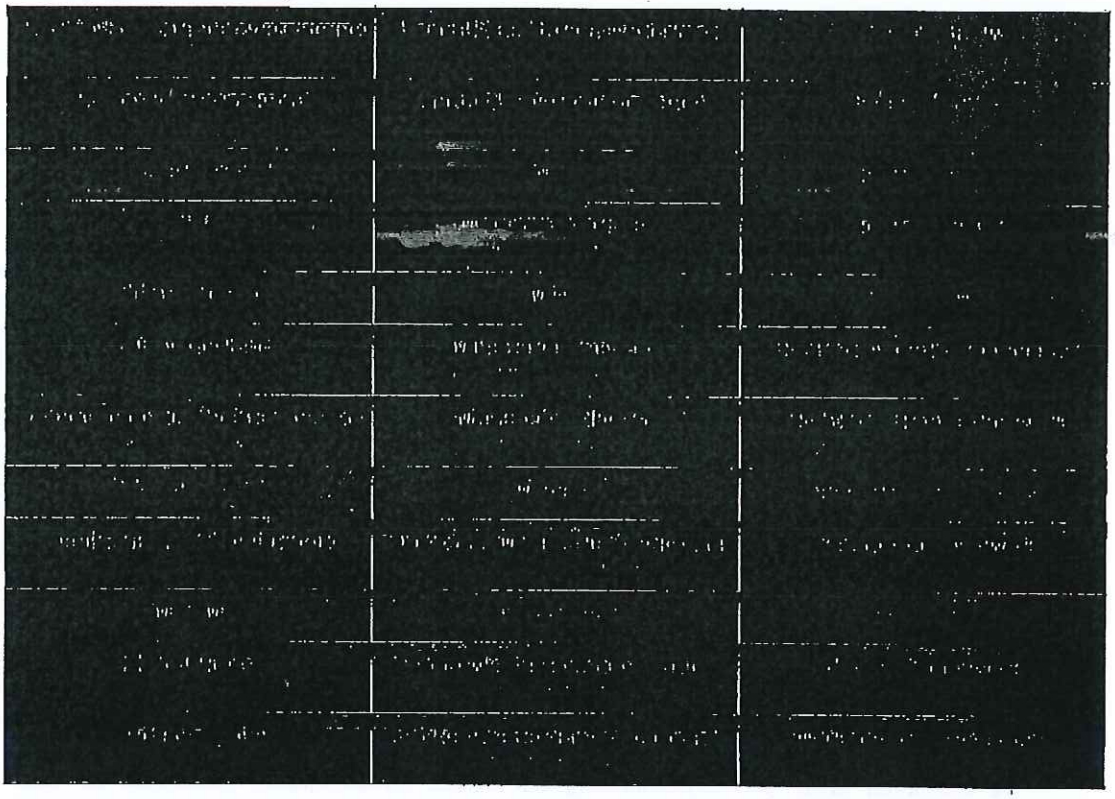
gesignaleerd en gefilterd worden. In het gedeelte van de registratie dat zichtbaar is voor de beheerder wordt er door de ADV's anoniem geregistreerd, persoonsgegevens zijn daarmee niet voor andere ADV's (en de beheerder) zichtbaar. Voorwaarde voor het lidmaatschap bij de LVtD is de verplichting om te voldoen aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) die in mei 2018 van kracht is geworden. Tevens dient de ADV te zijn aangemeld in het register van de Autoriteit Persoonsgegevens.

Gezien de omvang van de klachten die het MDRA binnenkrijgt en verwerkt, wordt er van het MDRA ook verwacht om een extra bijdrage (zowel qua tijd als financieel) te leveren aan de organisatie van de LVtD.

c. Belangenorganisaties

Het MDRA staat in regulier contact met een aantal belangenorganisaties en overlegstructuren. Het MDRA heeft de ambitie het aantal vaste gesprekspartners te vergroten, daarin alle gronden en hoofdterreinen vertegenwoordigd te laten zijn, en hierin vaste (overleg)structuur te brengen. Mits de formatie dit toelaat en de wettelijke kerntaken niet in het geding komen.

Tabel 2: Globaal overzicht huidige ketenpartners



7. Hoe we werken

a. Organisatie

Begin 2019 zullen we onze organisatie en werkwijze zo inrichten dat we klaar zijn voor het uitwerken en uitvoeren van de geformuleerde ambities. Daarbij besteden we vooral aandacht aan drie aspecten. Ten eerste aan het helder beleggen van rollen en verantwoordelijkheden. Ten tweede vergroten we de kwaliteit en omvang van onderzoek en monitoring. Ten slotte willen we de meldingsbereidheid vergroten. Daarbij besteden we expliciete aandacht aan middelen en doelgroepen en gaat het MDRA zich actiever naar buiten richten. Doel is een lenige en diverse organisatie waarin alle medewerkers (samen) vanuit hun kracht kunnen werken aan het realiseren van onze missie.

Het MDRA beschikt in 2018 over 6,2 fulltime-equivalenten (fte's). Jaarlijks worden gemiddeld 1.000 meldingen geregistreerd en behandeld, waarover wordt gerapporteerd in publicaties.

b. Bestuur en governance

Het MDRA is een stichting met een onbezoldigd bestuur. Het bestuur houdt toezicht op de belangen van de organisatie in de ruimste zin van het woord, binnen de grenzen van de statuten, ter verwezenlijking van het organisatiedoel. Het bestuur houdt toezicht op afstand, eindverantwoordelijk voor de visie en missie. Het bestuur heeft een directeur aangesteld die de dagelijkse leiding en verantwoordelijkheid draagt voor de inhoudelijke en financiële resultaten. Bij de uitvoering van onze regelingen richten wij ons naar de Governance Code Sociaal Werk. Ook houden we ons aan de uitgangspunten van transparantie die daarin zijn vastgelegd. Jaarlijks leggen we aan de verschillende subsidieverleners verantwoording af via onze jaarstukken. Deze worden gecontroleerd door de accountant en vastgesteld door het bestuur. Deze jaarstukken maken we openbaar via onze website.

Het bestuur houdt toezicht op het beleid en de organisatie. Benoemingen in het bestuur gebeuren na openbare werving. De samenstelling van het bestuur kent kennis van verschillende vakgebieden en specialisaties waarin in ieder geval de bedrijfseconomische zitting heeft. Leden van het bestuur komen maximaal eenmaal voor herbenoeming in aanmerking. Naast de statuten is de werkwijze en verdeling van verantwoordelijkheden vastgelegd in het Directiereglement en het Bestuursreglement.

De directeur vergadert 4 à 5 keer per jaar met het bestuur. Daarnaast heeft het bestuur jaarlijks een functioneringsgesprek met de directeur. Ook spreekt het bestuur eenmaal per jaar met de personeelsvertegenwoordiging van het MDRA.

c. Evaluatie

We monitoren onze klachtenbehandeling en diverse adviestrajecten gedurende de hele beleidsperiode. Uiterlijk eind 2019 zullen we ze in eerste omvang evalueren. Daarbij hanteren we de volgende vragen:

- Wat zijn de opbrengsten van onze activiteiten (in termen van output en outcome)?
- Wat is de maatschappelijke impact van onze activiteiten?
- Hebben we de goede dingen gedaan en doen we de dingen goed?

Daarbij gaat het zowel om procesmatige aspecten als om de resultaten van onze inspanningen, zoals we die in dit plan hebben geformuleerd. Naast het monitoren en evalueren van regelingen, oriënteren we ons op beleidskeuzes voor de toekomst.

Evaluatie moet ons ook in staat stellen om de impact van de programma's te laten zien. Oftewel: wat heeft het MDRA op het gebied van anti-discriminatie en het bevorderen van een inclusieve samenleving in de regio Amsterdam teweeggebracht?

Verder willen we bij het ontwikkelen en uitvoeren van beleid en plannen weten wat er in de samenleving speelt. Zo zorgen we ervoor dat we de nieuwste trends en ideeën kennen. Ook willen we weten wat onze doelgroepen vinden en wat er bij hen leeft.

d. Financiën

De organisatie huurt een boekhouder, salarisadministrateur en accountant in voor de financieel-administratieve ondersteuning. De directeur heeft tot taak hierin de leiding te nemen en is verantwoordelijk voor de uitvoering en resultaten.

De boekhouder maakt maand- en kwartaalrapporten waarmee de directeur het financieel beleid kan bijsturen op basis van uitgaven, inkomsten, vergelijking met de begroting en prognoses. De penningmeester van het bestuur is voor de directeur primair aanspreekpunt ten aanzien van alle bedrijfseconomische en financiële aspecten van de bedrijfsvoering. Onder verantwoordelijkheid van de penningmeester worden concept begroting en concept jaarstukken opgesteld ter beoordeling en vaststelling door het bestuur.

8. Wat we nodig hebben

Gemeenten ontvangen €0,37 per inwoner voor de uitvoering van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA) van de Rijksoverheid via het Gemeentefonds. Deze gelden worden direct besteed aan de kerntaken van het MDRA zoals weergegeven in de WGA. In 2018 vulde de gemeente Amsterdam dat bedrag aan met € 0,12 per inwoner. Dit stelt het MDRA in staat ondanks de werkdruk door het hoge aantal meldingen de basis kerntaken uit te voeren.

De gemeente Amsterdam wordt voor 2019 een additionele bijdrage van €135.000 gevraagd ten opzichte van de beschikking 2018 (van €420.000 naar €555.000 jaarlijks, waarvan €316.000 vergoed wordt door de Rijksoverheid). Daarmee kan het MDRA in staat worden gesteld om voor Amsterdam:

1) te voldoen aan de uitvoering van de WGA-taken / kerntaken van het MDRA
2) het doen van onderzoek en vorm te geven aan uitvoerige en samenlevingsbrede monitoring
3) de communicatiemiddelen te professionaliseren en de meldingsbereidheid te vergroten.

Tabel 3 Situatie in 2019 in uren bij te bereiken ambitie

1200 meldingen per jaar Kerntaken*	Uren Functie: Directie	Uren Functie Meldpunt Consulent	Uren Functie Onderzoeker	Uren Functie PR	Totaal uren
1 Meldpunt Discriminatievoorziening	100	7050			
2 Monitoring en rapportage		1820	900		
3 Voorlichting	100	230			
4 Samenwerking ketenpartners	450		150		
5 Publiciteit	50			200	
Beleid, admin., management	600				
Totaal in uren					
Totaal in uren	1300	9100	1050	200	11700
FTE	1,0	7	0,8	0,2	9

9. Begroting 2019

	2018	additioneel	2019
Baten			
Subsidie Amsterdam	420.000	135.000	555.000
Subsidie Regiogemeenten	80.000	19.500	99.500
Donaties en bijdragen	12.500		12.500
Som der baten	512.500	154.500	667.000
Lasten			
Personeelslasten	428.000	123.000	551.000
Afschrijvingen materiële vaste activa	1.300		1.300
Huisvestingslasten	36.700	15.000	51.700
Kantoorlasten	16.000	3.000	19.000
PR- & Communicatielasten	12.000	7.500	19.500
Algemene lasten	18.500	6.000	24.500
Som der lasten	512.500	154.500	667.000
Resultaat	0	0	0

10. Bijlagen

Bijlage a. Wettelijk Kader

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

Gelijkebehandelingswetgeving

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

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

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

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

2. Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

  die soms lang meegaan, of waarvan de aanpassing ingrijpend is, heeft de overheid gekozen voor een invoering in termijnen:

  - sinds 1 januari 2015 – toegankelijkheid van metrohaltes, metrostations en reisinformatie;
  - vanaf 1 januari 2016 – toegankelijkheid van bushaltes;
  - vanaf 1 januari 2020 – toegankelijkheid van trams, tramhaltes en treinstations;
  - vanaf 1 januari 2030 – toegankelijkheid van treinen.
- Goederen en diensten (vanaf 1 januari 2017). Iedereen die belemmerd wordt bij het aanbod van goederen en diensten kan hierop een beroep doen.

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

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

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

6. Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)

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

7. Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

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

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

8. Uitzonderingen gelijkebehandelingswetgeving

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

1. Objectieve rechtvaardiging

Indirect onderscheid is toegestaan als daarvoor een goede reden aanwezig is, de zogenoemde objectieve rechtvaardiging. Als sprake is van onderscheid op grond vanleeftijd, arbeidsduur of vast/ tijdelijk arbeidscontract kan ook direct onderscheid objectief gerechtvaardigd zijn. Het College beoordeelt op basis van de volgende voorwaarden of het aangevoerde een objectieve rechtvaardiging vormt:

1. Allereerst beoordeelt het College of het doel van de discriminatie legitiem is;
2. Vervolgens beoordeelt het College of het middel geschikt en noodzakelijk is.

Als het doel legitiem en het middel geschikt en noodzakelijk is, dan is het gemaakte onderscheid niet verboden.

De WGBL kent twee uitzonderingen waarbij leeftijdsonderscheid bij voorbaat als objectief gerechtvaardigd wordt beschouwd:

Leeftijdsonderscheid in het kader van arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid dat bij of krachtens wet is vastgesteld.

1. Beëindiging van een arbeidsverhouding bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of op een later moment dat door beide partijen is afgesproken.

2. Voorkeursbeleid

Een werkgever mag bij de arbeid onderscheid maken op de gronden geslacht, ras en handicap/ chronische ziekte door een voorkeursbeleid te voeren. Voorkeursbeleid is bedoeld om vrouwen, mensen van niet-Nederlandse afkomst en gehandicapten/chronisch zieken in een bevoorrechte positie te plaatsen om feitelijke achterstanden op te heffen of te verminderen.

Voorkeursbeleid moet aan vier criteria voldoen:

1. De achterstand van de te bevoorrechten groep moet in het concrete geval aannemelijk worden gemaakt (de eis van aantoonbare achterstand).

2. Bij de aanbieding van een functie moet duidelijk worden vermeld dat een voorkeursbeleid wordt gevoerd en dat de vacature voor iedereen open staat (hetkenbaarheidsvereiste).
3. Er moet een objectieve beoordeling van alle kandidaten plaatsvinden, waarbij rekening wordt gehouden met de mate waarin ieder van de kandidaten aan de functie-eisen voldoet. Benoeming van een kandidaat uit de voorkeursgroep kan alleen plaatsvinden bij gelijke geschiktheid van de kandidaat (het zorgvuldigheidsvereiste).
4. De zwaarte van de voorkeursmaatregel moet kunnen worden gerechtvaardigd door de mate van achterstand (het evenredigheidsvereiste).

Wetboek van Strafrecht

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

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

Bijlage b. Vereisten lidmaatschap LVtD

Onderstaande voorwaarden voor lidmaatschap van de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie zijn tevens bruikbaar als checklist voor kwaliteit. Documenten waar de voorwaarden op gebaseerd zijn:

a) Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen
b) Besluit van de Minister, behorend bij de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen
c) Statuten LVtD
d) Huishoudelijk Reglement LVtD
e) Kwaliteitseisen van de LVtD
f) Samenwerkingsovereenkomst Regionaal Discriminatie Overleg (RDO), waaronder het Convenant Privacy RDO
g) Klachtbehandelingsprotocol LVtD
h) Registratieprotocol LVtD
i) Functieprofielen, tenminste het profiel van klachtenconsulent antidiscriminatievoorziening – LVtD

1. Uw organisatie verklaart de lidmaatschapsbijdrage die jaarlijks door de ledenvergadering van de vereniging wordt vastgesteld te betalen.
2. Uw organisatie verklaart de naam 'antidiscriminatievoorziening (ADV)' toe te voegen aan de organisatienaam en in publieke uitingen op websites, in folders en dergelijke.
3. Als organisatie behandelt u alle vormen van discriminatie/verboden onderscheid die in de voor Nederland geldende wetgeving zijn opgenomen.
4. Uw organisatie voert minimaal de volgende kerntaken uit: Klachtbehandeling en registratie/ Monitoring en rapportage/ Informatie en advies
5. Uw organisatie verleent onafhankelijke bijstand aan personen bij de afwikkeling van meldingen.
6. Uw organisatie is statutair bevoegd tot het zelfstandig voeren van procedures. En u heeft tevens procesbevoegdheid in groepszaken m.u.v. procedures waarvoor een advocaat gemachtigd moet zijn.
7. Uw organisatie neemt deel aan het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) en voldoet aan het bijbehorende RDO-privacy convenant.
8. Uw organisatie heeft een minimaal verzorgingsgebied van één politieregio, zoals bedoeld in artikel 21 lid 1 Politiewet 1993.
9. Uw organisatie werkt volgens de WGA-opdracht in uw verzorgingsgebied.
10. Uw medewerkers zijn niet in dienst van een gemeente.
11. Er kan zich geen situatie voordoen waarin een WGA-klachtenconsulent instructies aanneemt van een College van B&W of gemeenteraad.
12. Uw WGA-consulenten klachtbehandeling zijn in betaalde loondienst.
13. U hanteert cao-welzijn of een vergelijkbare cao.
14. De beschikbare financiële WGA-gelden die de gemeenten aan u beschikt hebben worden besteed aan de fte's voor WGA-consulenten.
15. Uw organisatie hanteert 4 werkdagen van 9.00 tot 17.00 uur als minimale rechtstreekse telefonische bereikbaarheid.

16. Uw organisatie biedt de melders de mogelijkheid om 24 uur per dag een melding te maken via internet en/of antwoordapparaat.
17. Uw organisatie voldoet aan de Wet Bescherming Persoonsgegevens.
18. U beschikt over een privacy reglement voor uw medewerkers.
19. U bent aangemeld bij het register van de Autoriteit Persoonsgegevens in verband met uw registraties over discriminatiemeldingen.
20. U ontving van uw medewerkers een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).
21. U werkt volgens het Protocol Klachtbehandeling van de LVtD.
22. U registreert en behandelt discriminatiemeldingen uitgaande van de woonplaats melder. Meldingen met uw regio als 'plaats voorval' waarbij melder niet in uw werkgebied woont, stuurt u ter behandeling door naar een collega-organisatie welke lid is van de LVtD.
23. U werkt volgens het protocol registratie van de LVtD
24. U gebruikt het registratieprogramma van de LVtD voor de uitvoering van de WGA-opdracht.
25. Aan het eind van de werkdag zijn de meldingen opgenomen in uw registratiesysteem met minimaal omschrijving voorval en contactgegevens melder (persoonsgegevens zijn alleen voor u zichtbaar).
26. Uw registraties, die door de LVtD gebruikt worden voor jaarlijkse rapportages, zijn in de maand januari beschikbaar (registraties betrekking hebbend op het gehele voorgaande jaar).
27. Uw medewerkers voldoen aan de functieprofielen, ten minste het profiel van klachtenconsulent van de LVtD.
28. Uw organisatie stelt uw geanonimiseerde registratiegegevens aan de LVtD beschikbaar voor rapportages en onderzoek. Dit onderzoek kan ook door externen uitgevoerd worden indien de LVtD daartoe besluit.
29. Uw organisatie beschikt over een procedure en klachtencommissie voor klachten van melders of wederpartijen over de werkwijze van uw organisatie.
30. Uw organisatie gaat akkoord met een (voor zover van toepassing) landelijke LVtD-beroepsmogelijkheid voor klachten van melders of wederpartijen over de werkwijze van uw organisatie.
31. Uw organisatie gaat akkoord met een (voor zover van toepassing) procedure om toe te zien op en te ondersteunen bij de kwaliteit van uw WGA-dienstverlening (en die van de andere LVtD-leden) door de LVtD.
32. Uw organisatie verklaart het bestuur van de LVtD binnen twee maanden op de hoogte te brengen van essentiële wijzigingen in WGA-opdrachten van gemeenten. Hierbij gaat het onder andere om lagere WGA-bedragen die door gemeenten uitgekeerd worden of het intrekken/ niet verlengen van WGA-opdrachten door gemeenten.

Bijlage c. Bestuurs- en directiereglementen

Reglement bestuur Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Artikel 1. Structuur

a. Het bestuur is belast met het besturen van het MDRA en is eindverantwoordelijk voor de realisatie van de organisatie-doelstellingen, de strategie, de financiën, alsmede voor de naleving van wet- en regelgeving.
b. Het bestuur voert belangrijke taken en bevoegdheden deels zelf uit; het kan ook een deel van de taken en bevoegdheden delegeren. De taken en bevoegdheden die het bestuur delegeert en aan wie deze worden gedelegeerd, zijn in dit reglement omschreven; deze delegatie is overeenkomstig de statuten.
c. Het bestuur richt zich bij de vervulling van zijn taak naar het belang van het MDRA en haar maatschappelijke doelstelling en verantwoordelijkheid.
d. Het bestuur is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid, maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie en zal daarom geen handelingen verrichten, noch handelingen nalaten die schade toebrengen aan het belang of de reputatie van het MDRA.
e. Het bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren.

Artikel 2. Samenstelling bestuur

1. Het bestuur bestaat uit minimaal vijf natuurlijke personen. Met die minimumgrens als uitgangspunt bepaalt het bestuur zijn eigen omvang en benoemt, schorst en ontslaat de eigen leden.
2. Elk lid van het bestuur moet in staat zijn het beleid en het functioneren van het MDRA en van de directie te kunnen beoordelen. Elk lid van het bestuur moet in staat zijn de directie met raad terzijde te staan. Op de gebieden die van wezenlijk belang zijn voor de maatschappelijke rol en de continuïteit van het MDRA moet deskundigheid aanwezig zijn, in elk geval bedrijfseconomische deskundigheid en kennis van de branche.
3. Nieuwe leden van het bestuur worden na hun benoeming geïnformeerd over algemene en juridische zaken, de financiële verslaglegging door het MDRA, de specifieke aspecten die eigen zijn aan het MDRA en haar activiteiten en de verantwoordelijkheden van het bestuur.

Artikel 3. Benoeming bestuur

1. Bestuursleden worden benoemd voor een periode van drie jaar met de mogelijkheid van één herbenoemingen.
2. Het bestuur stelt een rooster van aftreden vast. Hierbij zoekt het een voor het MDRA gezonde balans tussen continuïteit en vernieuwing.
3. Het bestuur stelt een profielschets op als leidraad voor de eigen samenstelling, rekening houdend met de kwaliteiten en diversiteit die de organisatie de komende jaren nodig heeft. Het herijkt periodiek de profielschets; in elk geval als een nieuw lid gezocht wordt en bij de herbenoeming van een aftredend lid.
4. Het bestuur zoekt een nieuw lid via een openbare wervingsprocedure. Het bestuur stelt een personeelsvertegenwoordiging in staat de voordracht te doen waarop deze in het kader van de CAO recht heeft; Bij de selectie wordt de profielschets voor de desbetreffende vacature gehanteerd.
5. De beoordeling van een lid dat voor herbenoeming in aanmerking komt, vindt eveneens plaats aan de hand van de profielschets voor de vacature. Tevens wordt gekeken naar het functioneren van het lid gedurende de afgelopen zittingstermijn en naar de mogelijke wenselijkheid van nieuwe leden in het bestuur.

Artikel 4. Taken van het bestuur

1. Binnen het bestuur is sprake van een heldere taakverdeling.
2. Over de volgende onderwerpen neemt het bestuur in elk geval als collectief een besluit:

- missie, visie, meerjarenstrategie en meerjarenraming van het MDRA;
- het jaarplan en de daarbij horende begroting;
- het jaarverslag en de jaarrekening;
- beleid over de relatie van het MDRA met de belanghebbenden;
- een ingrijpende wijziging van de arbeidsomstandigheden of beëindiging - tegelijkertijd dan wel binnen een kort tijdsbestek - van de arbeidsovereenkomst van een aanmerkelijk aantal werknemers van het MDRA;
- het aangaan of verbreken van duurzame samenwerking van het MDRA met een andere rechtspersoon, indien dit van ingrijpende betekenis is voor het MDRA; alsmede het deelnemen, dan wel het vergroten of verminderen van een deelneming in een vennootschap;
- het oprichten van een rechtspersoon;
- aangifte van faillissement en aanvraag van surseance van betaling;
- fusie met een andere rechtspersoon;
- wijziging van statuten, bestuursreglement en directiereglement; ontbinding van het MDRA; benoeming van de externe accountant.

3. Ten minste één keer per jaar bespreekt het collectieve bestuur de relevante strategische ontwikkelingen en implicaties voor de meerjarenstrategie en de daarbij horende raming.
4. De bestuursleden met een bepaalde taak hebben de plicht om het bestuur gevraagd en ongevraagd alle informatie te verschaffen die het nodig heeft om zijn bestuurstaak te vervullen.
5. Het bestuur volgt alert en kritisch het functioneren van het MDRA, met oog voor wat wezenlijk is voor het realiseren van de maatschappelijke doelstellingen en de continuïteit van de organisatie.
6. Het bestuur en zijn afzonderlijke leden hebben het recht en de plicht om van bestuursleden met een bepaalde taak, van de directeur en van de externe accountant de informatie te verlangen die zij nodig hebben voor hun taakuitoefening. Het bestuur kan ook functionarissen en adviseurs van het MDRA alsmede externe deskundigen raadplegen. Het bestuur heeft te allen tijde inzage in alle boeken en bescheiden van het MDRA, rekening houdend met de wet- en regelgeving over bescherming van persoonsgegevens.
7. Het bestuur of één of meer van diens leden woont ten minste twee keer per jaar de overlegvergadering bij van de bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden met
8. de de personeelsvertegenwoordiging.
9. Het bestuur zorgt voor goede procedures die het mogelijk maken dat werknemers van het MDRA zonder gevaar voor hun rechtspositie (vermeende) onregelmatigheden kunnen melden bij de directeur, een daartoe aangewezen (interne of externe) functionaris of, indien het de directeur betreft, het bestuur.
10. In geval een lid van het bestuur informatie ontvangt uit een externe bron die voor het hele bestuur van belang zou kunnen zijn, geeft hij deze informatie zo spoedig mogelijk door aan de voorzitter.
11. Elk lid van het bestuur behandelt de informatie en documenten die hij in zijn functie van bestuurder krijgt, als vertrouwelijk als die vertrouwelijkheid nadrukkelijk is opgelegd, dan wel als het lid van het bestuur redelijkerwijs heeft kunnen begrijpen dat het om vertrouwelijke informatie gaat; hij deelt deze informatie en documenten niet met anderen dan de collega-bestuursleden. Deze vertrouwelijkheid eindigt niet wanneer het lidmaatschap van het bestuur eindigt.

Artikel 5. Taken bestuur met betrekking tot adequate invulling van de directie

1. Het bestuur benoemt, schorst en ontslaat de directeur/leden van de directie.
2. Het bestuur stelt ten behoeve van de werving en selectie van een directeur een profielschets vast en bepaalt de wervings- en benoemingsprocedure.
3. Het bestuur bepaalt de beloning en overige arbeidsvoorwaarden (voor zover deze niet dwingend zijn voorgeschreven in de CAO) van de directeur/directie, met inachtneming van de daartoe geldende wettelijke kaders (waaronder de Wet normering topinkomens). Het baseert de beloning op een door hem vastgesteld beloningsbeleid voor de directeur/directie. Het houdt daarbij rekening met de functiezwaarte van de directeur/leden van de directie, met de maatschappelijke waarden en normen, de maatschappelijke functie van het MDRA en regelingen en adviezen voor de branche.

Het bestuur stelt de functieomschrijving van de directeur/directieleden vast. Deze wordt vastgelegd in een dossier dat door of namens het bestuur wordt beheerd.

4. Het bestuur legt het beloningsbeleid en de realisatie daarvan vast in een dossier dat door of namens het bestuur wordt beheerd.
5. Ten minste een keer per jaar bespreekt het bestuur het functioneren van de directeur/leden van de directie. Dit gebeurt in afwezigheid van de directie.

Een delegatie van het bestuur heeft een beoordelingsgesprek met de directeur/leden van de directie.

6. Periodiek bespreekt het bestuur met de directeur/directieleden of deze en het MDRA ook voor de komende jaren de goede match zijn.
7. Het bestuur legt de uitkomsten en afspraken uit het beoordelingsgesprek en het periodieke gesprek over de toekomst vast in een dossier dat door of namens het bestuur wordt beheerd.
8. Bij ontbreken of langdurige afwezigheid van de/een directeur zorgt het bestuur dat diens/hun taken worden waargenomen. Per keer wordt bezien of een waarnemer extern wordt aangetrokken dan wel dat een bestuurslid de rol van waarnemer vervult. In dit laatste geval gebeurt dit voor beperkte en vooraf te bepalen tijd en treedt het lid voor die periode uit het bestuur.
9. Het bestuur stelt een procedure op voor het schorsen c.q. ontslaan van een directeur.

Artikel 6. Schorsing en ontslag van leden van het bestuur

1. Een lid van het bestuur kan worden ontslagen door het bestuur op grond van verwaarlozing van zijn taak, structurele onenigheid van inzichten, onverenigbaarheid van belangen of indien zijn integriteit in het geding is of dreigt te komen.
2. Voordat het besluit tot ontslag wordt genomen, heeft de voorzitter van het bestuur, buiten aanwezigheid van het bestuurslid waarover het besluit gaat, met de overige bestuursleden afzonderlijk een consulterend gesprek over het te nemen besluit tot ontslag.
3. Voordat het besluit tot ontslag wordt genomen, krijgt het bestuurslid voor wie ontslag dreigt de gelegenheid zijn standpunt toe te lichten.
4. Een besluit tot ontslag wordt zo mogelijk door het voltallige bestuur genomen.
5. Het besluit tot ontslag wordt met redenen omkleed direct aan het ontslagen bestuurslid schriftelijk bevestigd.

Artikel 7. Voorzitter, dagelijks bestuur en commissies

1. Het bestuur benoemt zijn voorzitter op basis van een profielschets.
2. De taken van de voorzitter zijn onder meer:
   - voorbereiden van de agenda van het bestuur (dit gebeurt in principe samen met de directie);
   - leiden van de bestuursvergadering;
   - zorg dragen voor een goede oordeels- en besluitvorming door het bestuur en erop toezien dat de leden van het bestuur kunnen beschikken over de benodigde informatie;
   - erop toezien dat jaarlijks een evaluatie plaatsvindt van het bestuur en diens leden;
   - erop toezien dat de contacten van het bestuur met de directie en de personeelsvertegenwoordiging naar behoren verlopen;
   - erop toezien dat eventuele commissies van het bestuur adequaat functioneren;
   - namens het bestuur aanspreekpunt zijn voor leden van het bestuur, leden van de directie en derden.
3. Het bestuur maakt afspraken over het vervangen van de voorzitter bij diens afwezigheid.
4. Het bestuur kan uit zijn leden een dagelijks bestuur of commissies instellen of personen met een bepaalde taak aanwijzen zoals vermeld in de statuten van het MDRA. Het bestuur benoemt ten minste een penningmeester en secretaris. Die ingestelde organen dan wel aangewezen personen hebben voorbereidende taken ten behoeve van de oordeels- en besluitvorming door het bestuur. Zij kunnen ook de bevoegdheid hebben om beslissingen te nemen namens het MDRA binnen de grenzen van de statuten en reglementen.
5. De functies van de commissies, van een dagelijks bestuur of van leden van het bestuur met een bepaalde taak worden vastgelegd in een door het bestuur vast te stellen bijlage bij dit reglement.

Artikel 8. Vergaderingen en besluitvorming bestuur

1. Het bestuur stelt elk jaar een vergaderschema vast, op voorstel van de directeur, rekening houdend met de managementcyclus.
2. Per kalenderkwartaal vergadert het bestuur ten minste één keer. Verder vergadert het bestuur wanneer de voorzitter dit nodig vindt.
3. Wanneer een of meer leden van het bestuur of de directeur het nodig vinden een vergadering te houden, kan/kunnen deze, onder opgave van redenen en de te bespreken onderwerpen, de voorzitter verzoeken een vergadering te organiseren.
4. Geeft de voorzitter niet binnen drie weken nadat het verzoek is gedaan, gehoor aan dit verzoek, dan is (zijn) de verzoeker(s) bevoegd zelf een vergadering uit te schrijven, uit naam van de voorzitter.
5. Aan vergaderingen zoals beschreven in de leden 2, 3 en 4 van dit artikel, neemt de directeur deel tenzij het bestuur expliciet anders aangeeft.
6. De voorzitter stelt in overleg met de directeur de agenda's van de vergaderingen zoals beschreven in de leden 2, 3 en 4 van dit artikel, op.
7. Het bestuur vergadert ten minste één keer per jaar over de begroting; de concept jaarstukken; het accountantsverslag en de management letter.
8. Het bestuur vergadert één maal per jaar buiten aanwezigheid van de directie om het functioneren van het bestuur te evalueren en de beoordeling van de directie te bespreken, alsmede over opvolgings- en beloningszaken en opleidingsbehoeften.
9. De voorzitter van het bestuur doet de oproep voor een vergadering.
10. De termijn tussen de oproep voor een vergadering en de datum van de vergadering betreft ten minste vijf dagen, de dag van de oproep en die van de vergadering niet meegerekend.
11. De oproep vindt schriftelijk/digitaal plaats, onder vermelding van de plaats en het tijdstip van de vergadering. Samen met de oproep worden de agenda en eventuele bijlagen verstuurd.
12. Elk lid van het bestuur wordt geacht bij de vergaderingen aanwezig te zijn.
13. De voorzitter en bij diens afwezigheid de vice-voorzitter leidt de vergaderingen van het bestuur. Indien op deze wijze niet in het voorzitterschap van de vergadering kan worden voorzien, wijzen de aanwezige leden van de raad van bestuur één van hen als voorzitter van de desbetreffende vergadering aan. De notulen van de vergadering worden op last van het bestuur gemaakt en beheerd; zij worden tijdens de eerstvolgende vergadering vastgesteld en ondertekend door de voorzitter.
14. Besluiten in het bestuur worden slechts genomen over zaken die bij de oproep van de vergadering zijn geagendeerd. In geval alle leden van het bestuur tijdens de vergadering aanwezig zijn, kunnen ook over niet geagendeerde onderwerpen besluiten genomen worden, mits met algemene stemmen.
15. Het bestuur besluit met volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen, tenzij in de statuten anders is vermeld. Een besluit kan slechts worden genomen indien ten minste de helft van het aantal leden van het bestuur ter vergadering aanwezig of vertegenwoordigd is.
    Een lid van het bestuur kan zich door een medelid laten vertegenwoordigen.
    Bij staking van stemmen geeft de stem van de voorzitter van het bestuur de doorslag.
16. Het bestuur kan ook buiten vergadering besluiten nemen, mits alle leden van het bestuur zich schriftelijk of via e-mail over het desbetreffende voorstel hebben uitgesproken. Van een besluit buiten vergadering wordt onder bijvoeging van de ingekomen antwoorden een verslag gemaakt, dat na ondertekening door de voorzitter bij de notulen wordt gevoegd.
17. In alle niet bij de statuten voorziene geschillen over stemmingen beslist de voorzitter.

Artikel 9. Tegenstrijdige belangen en nevenfuncties

1. Een lid van het bestuur meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang meteen aan de voorzitter van het bestuur en verschaft hem/haar alle relevante informatie. De directeur meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang eveneens meteen aan de voorzitter van het bestuur en verschaft hem/haar alle relevante informatie. Indien de voorzitter van het bestuur een (potentieel) tegenstrijdig belang heeft, meldt hij/zij dit meteen aan de plaatsvervangend voorzitter van het bestuur en verschaft alle informatie.
2. Het bestuur besluit buiten aanwezigheid van het betrokken lid van het bestuur of sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee om te gaan.
3. Een lid van het bestuur neemt niet deel aan de discussie en besluitvorming over een onderwerp of transactie waarbij hij/zij een (potentieel) tegenstrijdig belang heeft.
4. Voor besluiten tot het aangaan van transacties waarbij een tegenstrijdig belang speelt van een lid van het bestuur is de goedkeuring van het bestuur nodig.

5. Een (voormalig) lid van de directie of een (voormalig) werknemer van het MDRA kan geen lid van het bestuur zijn, tenzij vier jaar verstreken zijn na zijn/haar vertrek. Een (voormalig) lid van de directie kan nooit voorzitter van het bestuur zijn. Andersom kan een (voormalig) lid van het bestuur van het MDRA geen lid van de directie zijn, tenzij vier jaar zijn verstreken na beëindiging van zijn/haar laatste zittingstermijn. Een vrijwilliger die werkt voor het MDRA kan evenmin lid zijn van het bestuur.
6. Om structurele belangenverstrengeling te voorkomen, kunnen ook de volgende personen geen lid zijn van het bestuur:
   - leden van de colleges van burgemeester en wethouders, leden van de gemeenteraden en ambtenaren bij de gemeentes waarbinnen het MDRA werkzaam is;
   - degenen die familiaire of vergelijkbare relaties dan wel zakelijke relaties hebben met leden van het bestuur en/of leden van de directie van het MDRA;
   - degenen die zakelijke relaties met het MDRA hebben, dan wel die aandeelhouder, lid van het besturend of toezichthoudend orgaan of werknemer zijn bij een rechtspersoon met zakelijke relaties met het MDRA;
   - degenen die accountant van het MDRA zijn of de afgelopen vier jaar geweest zijn;
   - degenen die aandeelhouder of lid van het besturend of toezichthoudend orgaan zijn van een rechtspersoon die (deels) op hetzelfde terrein en in hetzelfde werkgebied als het MDRA opereert; dat geldt ook voor degenen die als zelfstandige op een werkterrein van het MDRA werkzaam zijn;
   - degenen die op andere wijze een functie bekleden of relaties hebben waardoor het onafhankelijk opereren in hun functie binnen het MDRA in gevaar komt.
7. Een lid van het bestuur meldt een relevante hoofd- en nevenfunctie aan het bestuur. De nevenfuncties worden ook in het jaarverslag vermeld.

Artikel 10. Honoreringsregeling en vergoedingen

a. Het bestuur stelt regels voor de onkostenvergoeding van zijn leden vast. Van honorering is geen sprake bij bestuursleden van het MDRA.

Artikel 11. Financiële verslaglegging en externe accountant

a. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de financiële verslaggeving.
b. Het bestuur benoemt de externe accountant en verstrekt jaarlijks de opdracht tot de controle op de jaarrekening conform de van toepassing zijnde wet- en regelgeving en afspraken met eventuele financiers. Ook zonder wettelijke verplichtingen en eisen van financiers benoemt het bestuur een externe accountant voor de controle op de jaarrekening. De accountant geeft ook een oordeel over de toekomstverwachtingen en risico's alsmede over de governance binnen het MDRA.
c. Het bestuur en zijn afzonderlijke leden hebben het recht en de plicht om van de directie en de externe accountant de informatie te verlangen die zij nodig hebben voor hun taakuitoefening. Het bestuur kan ook functionarissen en adviseurs van het MDRA en andere externe deskundigen raadplegen. Het bestuur heeft te allen tijde inzage in alle boeken en stukken van het MDRA, rekening houdend met wet- en regelgeving over de bescherming van persoonsgegevens.
d. De externe accountant rapporteert zijn/haar bevindingen over het onderzoek van de jaarrekening aan het bestuur.
e. Het bestuur overlegt ten minste één keer per jaar met de externe accountant. De accountant wordt voorzien van de notulen van de vergadering waarin over de vaststelling van de jaarrekening wordt besloten.
f. Het bestuur bewaakt de onafhankelijkheid van de externe accountant en zijn/haar adequaat functioneren in het algemeen. Minimaal één maal per tien jaar wordt een nieuwe accountant aangesteld.
g. Bij de beoordeling van de jaarstukken is het bestuur attent op een gelijkblijvende toepassing en verantwoording van de grondslagen voor de vermogens- en resultaatbepaling.
h. Het bestuur dient zich inzicht te verschaffen in en een kwalitatief oordeel te geven over de diverse noodzakelijk geachte balansvoorzieningen.
i. Het bestuur spreekt zich uit over de wenselijkheid van de uitvoering van de eventueel door de accountant in de management letter gedane aanbevelingen.
j. Het bestuur ziet er vervolgens op toe dat de aanbevelingen worden gerealiseerd.

Artikel 12. Status reglement

Het reglement is vastgesteld door het bestuur in diens vergadering van 20 juni 2018 en ligt voor een ieder ter inzage op het bureau van het MDRA.

Directiereglement Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Dit directiereglement is een aanvulling op het bepaalde in de statuten van de stichting t.a.v. bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden van bestuur en directie. In artikel 4.6 van de statuten is bepaald dat het bestuur kan besluiten tot de aanstelling van een directeur van de stichting. Bij bestuursbesluit wordt vastgesteld welke de bevoegdheden en taken van de directeur zijn. Het bestuur bepaalt welke procuratie aan de directeur wordt verleend tot vertegenwoordigen van de stichting.
Het bestuur houdt te allen tijde de bevoegdheid om één of meerdere bepalingen / artikelen in dit reglement tijdelijk buiten werking te stellen.

Dit directiereglement omvat de volgende bepalingen:

Artikel 1. Structuur

a. De directie is belast met de dagelijkse leiding van het MDRA en de door het bestuur aan de directie gedelegeerde taken; die taken zijn onder meer: de werkgeversrol richting werknemers en de rol van bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden.
b. De directie richt zich bij de vervulling van haar taak naar het belang van het MDRA en haar maatschappelijke doelstelling en weegt daarvoor de behoeften en wensen van belanghebbenden en andere bij de organisatie betrokkenen af.
c. De directie legt over het functioneren van het MDRA en over het eigen functioneren verantwoording af aan het bestuur.
d. De directie is belast met de strategische, algemene en dagelijkse leiding van de organisatie, ook waar het gaat om de externe relaties, public relations en dergelijke. De directie neemt bij de uitvoering van de werkzaamheden de regels in acht die krachtens de wet, de statuten of dit reglement zijn gesteld.
e. Het bestuur is belast met het besturen van de organisatie en is eindverantwoordelijk voor de realisatie van de organisatiedoelstellingen, de strategie, het organiseren van de noodzakelijke middelen en de prestaties van de organisatie, alsmede voor het naleven van wet- en regelgeving.
f. De directie is zich bewust van haar verantwoordelijkheid, maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie en zal daarom geen handelingen verrichten, noch handelingen nalaten die schade toebrengen aan het belang of de reputatie van het MDRA.

Artikel 2. Benoemen directie

1. Het bestuur is bevoegd directeuren te benoemen, te schorsen en te ontslaan.
2. De directie bestaat in principe uit 1 directeur. Het bestuur bepaalt de omvang van de directie.
3. De directeur moet zich houden aan de functieomschrijving zoals die door het bestuur is vastgesteld. Dit directiereglement maakt deel uit van de functieomschrijving.
4. Indien een toekomstige directie toch uit meerdere personen zal bestaan zal aan dit reglement een artikel over meervoudige directiebesluitvorming worden toegevoegd.

Artikel 3. Taken directie

- De directie heeft ten minste tot taak de bestuursbesluiten over de volgende onderwerpen voor te bereiden en uit te voeren:
  - missie, visie, meerjarenstrategie en meerjarenraming van het MDRA;
  - het jaarplan en de daarbij horende begroting;
  - het jaarverslag en de jaarrekening;
  - het beleid over de relatie van het MDRA met de belanghebbenden,
  - een ingrijpende wijziging van de arbeidsomstandigheden of het tegelijk dan wel binnen korte tijd beëindigen van de arbeidsovereenkomst van een aanmerkelijk aantal werknemers van het MDRA;
  - het aangaan of verbreken van een duurzame samenwerkingsrelatie van het MDRA met een andere rechtspersoon, indien dit van ingrijpende betekenis is voor de organisatie;
  - het deelnemen aan dan wel het vergroten of verminderen van een deelneming in een vennootschap;
  - het oprichten van een rechtspersoon;

- aangifte van faillissement of aanvraag van surseance van betaling;
- statutenwijziging en wijziging van de reglementen voor de directie en voor het bestuur;
- ontbinding van het MDRA.

- De directie bespreekt ten minste één keer per jaar met het bestuur de relevante strategische ontwikkelingen en implicaties voor de meerjarenstrategie en de daarbij horende raming.
- De directie zorgt voor een op het MDRA toegesneden intern risicobeheersing- en controlesysteem en voor een goede werking daarvan.
- Indien de producten en diensten van het MDRA uit verschillende bronnen gefinancierd worden, zorgt de directie voor een adequate, inzichtelijke en gescheiden financiële verantwoording, rekening houdend met eventuele voorwaarden van financiers.
- De directie legt verantwoording af aan het bestuur en verschaft het bestuur gevraagd en ongevraagd alle informatie die nodig is om de bestuurstaak te vervullen. Daartoe hoort in elk geval een jaarlijkse rapportage over de opzet en werking van het risicobeheersing- en controlesysteem.
- Bij ontbreken of langdurige afwezigheid van de directeur zorgt het bestuur dat diens taken worden waargenomen. Per keer wordt bezien of een waarnemer extern wordt aangetrokken dan wel dat een bestuurslid de rol van waarnemer vervult. In dit laatste geval gebeurt dit voor beperkte en vooraf te bepalen tijd en treedt het lid voor die periode uit het bestuur.

Artikel 4. Bevoegdheden directie

1. De directie is bevoegd arbeidscontracten aan te gaan, te wijzigingen en te ontbinden.
2. De directie is bevoegd contracten met derden aan te gaan, te wijzigen en te verbreken.
3. De directie is zonder voorafgaande toestemming van het bestuur bevoegd tot financiële transacties en aanbestedingen tot een bedrag van € 15.000,- buiten de begroting en tot bedragen binnen de begroting met een maximale afwijking van 15%.
4. Vóór het geven van opdrachten aan derden vraagt de directie meerdere offertes bij uiteenlopende bedrijven aan of volgt de directie een aanbestedingsprocedure. Alleen in dringende gevallen is de directie bevoegd van deze procedure af te wijken; in die gevallen deelt de directie dit, onder vermelding van de reden van de afwijking mee aan de voorzitter van het bestuur.
5. De directie is bevoegd haar bevoegdheden te delegeren dan wel één of meer medewerkers of derden te mandateren haar bevoegdheden (of aspecten hiervan) intern en/of extern uit te oefenen. De directie draagt er zorg voor dat haar delegatie van bevoegdheden dan wel haar mandatering zorgvuldig wordt vastgelegd. In geval van delegatie of mandatering blijft de directie verantwoordelijk.

Artikel 5. Bepalingen over het functioneren van de directie in relatie tot het bestuur

1. Besluiten van de directie, die de goedkeuring behoeven van het bestuur, worden toegelicht door de directie in de vergadering van het bestuur.
2. Overeenkomstig dit reglement woont de directie de vergaderingen van het bestuur bij, tenzij het bestuur anders bepaalt.
3. Het bestuur stelt de directie binnen twee dagen na het nemen van een goedkeuringsbesluit als genoemd in lid 1 schriftelijk op de hoogte van dit besluit.
4. De directie kan na verkregen toestemming van de voorzitter van het bestuur derden betrekken bij de behandeling van een geagendeerd onderwerp.
5. Indien het bestuur al dan niet uit zijn middelen (een) commissie(s) instelt voor de behandeling van een bepaald onderwerp heeft de directie toegang tot de bespreking van dergelijke commissies. Indien het bestuur een onderzoekscommissie instelt naar het functioneren van de directie, heeft deze onderzoekscommissie het recht besprekingen te houden zonder de aanwezigheid van de directie.
6. De directie is belast met de voorbereiding van de vergadering van het bestuur. In overleg met het bestuur worden een jaaragenda, planning en vergaderkalender opgesteld. De voorzitter van het bestuur en de directie stellen in overleg de agenda van elke vergadering op.
7. De directie draagt zorg voor het tijdig verzenden van de vergaderstukken van het bestuur en voorziet in secretariële ondersteuning van het bestuur.
8. De directie draagt zorg voor de uitvoering van de besluiten van het bestuur en voor de communicatie daarover naar de medewerkers.

Artikel 6. Toetsing en vertrouwelijkheid besluitvorming directie

1. De directie toetst of voorgenomen besluiten inhoudelijk in overeenstemming zijn met en passen binnen de missie en visie en de maatschappelijke functie van het MDRA en of ze passen in de meerjarenstrategie en meerjarenraming.
2. De directie behandelt de informatie die hij in zijn functie als directeur krijgt als vertrouwelijk als die vertrouwelijkheid nadrukkelijk is opgelegd dan wel als de directie uit de inhoud van de stukken redelijkerwijs heeft kunnen begrijpen dat het om vertrouwelijke informatie gaat. Hij verstrekt deze informatie niet aan anderen dan bestuursleden. Deze vertrouwelijkheid eindigt niet met het einde van het directielidmaatschap.

Artikel 7. Functioneren directie

1. Ten minste één keer per jaar bespreekt het bestuur het functioneren van de directeur en, indien van toepassing, van de directie als collectief. Dit gebeurt bij afwezigheid van de directie.
2. Een delegatie van het bestuur heeft een beoordelingsgesprek met de directeur/afzonderlijke directeuren en, al naar behoefte, met het gezamenlijke bestuur.
3. Periodiek bespreekt het bestuur met de directeur of deze en het MDRA ook voor de komende jaren de goede match zijn.
4. Het bestuur legt uitkomsten en afspraken uit het beoordelingsgesprek en het periodieke gesprek over de toekomst vast in een dossier dat door of namens het bestuur wordt beheerd.

Artikel 8. Beloning directie

1. Het bestuur bepaalt de beloning van de directeur met inachtneming van de daartoe geldende wettelijke kaders (waaronder de Wet normering topinkomens); het baseert zich hierbij op een door het bestuur zelf vastgesteld beloningsbeleid. Het houdt daarbij rekening met de zwaarte van de directiefunctie, met de maatschappelijke waarden en normen, de maatschappelijke functie van het MDRA en regelingen en adviezen voor de branche. Het voorgaande geldt eveneens voor de overige arbeidsvoorwaarden, waarbij geldt dat het 'eigen beleid' niet in strijd mag komen met de bepalingen uit de CAO.
2. Het bestuur legt het beloningsbeleid en de realisatie daarvan vast in een dossier dat door of namens het bestuur wordt beheerd.

Artikel 9. Vertegenwoordigingen, nevenfuncties en tegenstrijdige belangen

1. De directie meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang meteen aan de voorzitter van het bestuur en verschaft deze alle relevante informatie.
2. Het bestuur besluit, buiten aanwezigheid van de directie, of er sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee om te gaan.
3. De directie neemt niet deel aan de discussie en besluitvorming over een onderwerp of transactie waarbij hij/zij een (potentieel) strijdig belang heeft.
4. Besluiten tot het aangaan van transacties waarbij een tegenstrijdig belang van de directie speelt, kunnen alleen met goedkeuring van het bestuur worden genomen.

- Een (voormalig) lid van de directie kan geen lid zijn van het bestuur, tenzij vier jaren verstreken zijn na zijn/haar vertrek. Een (voormalig) lid van de directie kan nooit voorzitter van het bestuur zijn. Andersom kan een (voormalig) lid van het bestuur van het MDRA geen lid van de directie zijn, tenzij vier jaar verstreken zijn na beëindiging van zijn/haar laatste zittingstermijn. Dit laatste geldt niet voor tijdelijke waarneming zoals omschreven in Artikel 3, lid 6.

5. Een vrijwilliger die werkt voor het MDRA kan evenmin lid zijn van de directie.

- Om structurele belangenverstrengeling tegen te gaan, kunnen ook de volgende personen geen lid van de directie zijn:
    - leden van de colleges van burgemeester en wethouders, leden van de gemeenteraden en ambtenaren bij de gemeentes waar het MDRA werkzaam is;
    - degenen die familiaire of vergelijkbare relaties of zakelijke relaties hebben met leden van het bestuur en/of leden van de directie van het MDRA;

- degenen die zakelijke relaties met het MDRA hebben, dan wel die aandeelhouder, lid van het besturend of toezichthoudend orgaan of werknemer zijn bij een rechtspersoon met zakelijke relaties met het MDRA;
- degenen die accountant van het MDRA zijn of de afgelopen vier jaar geweest zijn;
- degenen die aandeelhouder of lid van het besturend of toezichthoudend orgaan zijn van een rechtspersoon die (deels) op hetzelfde terrein en in hetzelfde werkgebied als het MDRA opereert; dat geldt ook voor degenen die als zelfstandige op een werkterrein van het MDRA werkzaam zijn;
- degenen die op andere wijze een functie bekleden of relaties hebben waardoor het onafhankelijk opereren in de functie van directeur van het MDRA in gevaar komt.

- Een lid van de directie meldt een relevante hoofd- en nevenfunctie aan het bestuur. De nevenfuncties worden ook in het jaarverslag vermeld.

Artikel 10. Status reglement

Het reglement is vastgesteld door het bestuur in diens vergadering van 20 juni 2018 en ligt voor een ieder ter inzage op het bureau van het MDRA.

Begroting 2019

	2018	additioneel	2019
Baten			
Subsidie Amsterdam	420.000	212.000	632.000
Subsidie Regiogemeenten	80.000	19.500	99.500
Donaties en bijdragen	12.500		12.500
Som der baten	512.500	231.500	744.000
Lasten			
Personeelslasten	428.000	200.000	628.000
Afschrijvingen materiële vaste activa	1.300		1.300
Huisvestingslasten	36.700	15.000	51.700
Kantoorlasten	16.000	3.000	19.000
PR- & Communicatielasten	12.000	7.500	19.500
Algemene lasten	18.500	6.000	24.500
Som der lasten	512.500	231.500	744.000
Resultaat	0	0	0

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 58010
1040 HA Amsterdam
Telefoon 14020
Amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 58010, 1040 HA Amsterdam

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

Ons kenmerk SBA-015326
Behandeld door

Onderwerp Verlening subsidie inrichting en uitvoering anti-discriminatievoorziening inwoners gemeente Amsterdam - 2019

Geacht bestuur,

Op 27 september 2018 hebben wij uw aanvraag voor een periodieke subsidie voor het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA), de wettelijk verplichte anti-discriminatievoorziening van de gemeente Amsterdam, ontvangen. In deze brief leest u ons besluit.

U krijgt subsidie
Wij hebben besloten u een periodieke subsidie te verlenen van maximaal € 555.000,00.

Deze subsidie is bestemd voor uitvoering van de wettelijk vastgelegde kerntaken van een anti-discriminatievoorziening. Op basis van de met u gevoerde gesprekken over uw aanvraag 2019 is besloten u een hoger bedrag dan in voorgaande jaren toe te kennen. Hiermee kunt u, conform uw Beleidsplan 2019, uw kerntaken beter uitvoeren, creëert u ruimte voor het doen van onderzoek, en kunt u de communicatiemiddelen van het MDRA professionaliseren en de meldingsbereidheid vergroten.

Met de subsidie kunt u de volgende, in uw Beleidsplan 2019 opgenomen managementdoelen realiseren:
- voldoen aan de uitvoering van de WGA-taken;
- kwaliteit van deze uitvoering waarborgen bij eventuele toename van het aantal meldingen;
- de formatie met 2 fte uitbreiden voor consulenten discriminatiezaken
- de formatie met 0,8 fte aan onderzoekers uitbreiden;
- bijkomende algemene lasten financieren;
- gericht onderzoek uitvoeren;
- ruimte bieden voor monitoring binnen het takenpakket consulenten discriminatiezaken;

- de gemeente blijvend actief adviseren en ondersteunen op verschillende terreinen;
- uitbreiden dan wel intensiveren van het aantal externe contactmomenten, samenwerkingsverbanden en overlegstructuren op structurele basis op alle verschillende discriminatiegronden;
- professionaliseren van de communicatiemiddelen;
- vergroten van de meldingsbereidheid.

Deze subsidie is voor de periode 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019..

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

Activiteiten	Aanvraagbedrag	Verleend bedrag
Inrichting en uitvoering WGA: anti-discriminatievoorziening en realiseren managementdoelen	€ 555.000,00	€ 555.000,00
Totaal	**€ 555.000,00**	**€ 555.000,00**

Verplichtingen bij deze subsidie
Wij hebben de subsidie gebaseerd op de activiteiten in uw begroting en/of uw activiteitenplan. Wijzigt er tijdens het jaar iets waardoor de uitvoering niet kan verlopen zoals is afgesproken? Dan moet u ons deze wijziging direct doorgeven. Dat kan via uw Online subsidieoverzicht..

Verder gelden de volgende nadere verplichtingen:
Tenminste twee keer per jaar vindt bestuurlijk overleg plaats waarin in elk geval de voortgang van de activiteiten en de stand van zaken met betrekking tot het meldingsbeeld worden besproken.
In het tweede bestuurlijk overleg wordt vooruitgeblikt naar het komende jaar. Bespreking kan tot bijstelling van de beleidsmatige focus en de overeenkomst leiden.

Na de uitvoering
Aanvraag tot vaststelling (verantwoording subsidie)
U moet voor deze subsidie een aanvraag tot vaststelling (verantwoording) indienen. Deze moet uiterlijk op 24 maart 2020 bij ons binnen zijn. U kunt uw aanvraag tot vaststelling indienen via uw Online subsidieoverzicht.

De aanvraag tot vaststelling (verantwoording) moet bestaan uit:

- Een inhoudelijk verslag. In dit verslag rapporteert u over de mate van realisatie van de gesubsidieerde activiteiten en de effecten die daarmee zijn behaald. Dit laat zien of de afgesproken doelstellingen zijn bereikt en welke afwijkingen er eventueel zijn.
- Een financieel verslag. Hierin vermeldt u de inkomsten en uitgaven van de activiteiten waarvoor subsidie is verleend en bijbehorende subsidienummers. Dit financieel verslag moet dezelfde opbouw hebben als de begroting die u bij uw subsidieaanvraag hebt ingediend.
- Of een jaarrekening;
  - Hieruit is de financiële staat van de organisatie af te lezen;
  - Hieruit zijn inkomsten en uitgaven af te lezen;

- begin november 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin december 2019 een bedrag van € 46.250,00

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

Regelgeving

Op dit besluit is de volgende regelgeving van toepassing:

- Algemene Wet Bestuursrecht;
- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013.

Vragen?

Bel dan met [redacted] op telefoonnummer [redacted]

Bezwaarclausule

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

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

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

Vermeld in uw bezwaarschrift altijd:

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

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

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

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

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

- Binnengekomen subsidies en reserveringen daarvan voor volgende jaren moeten met subsidienummer onderscheiden en herkenbaar zijn (mag in aparte bijlage);
- Een financieel verslag als (aparte) bijlage bij de jaarrekening. Hierin vermeldt u de inkomsten en uitgaven van de activiteiten waarvoor subsidie is verleend en bijbehorende subsidienummers.

- Een gewaarmerkte controleverklaring van een onafhankelijke accountant.
  Deze controleverklaring moet een oordeel geven over:
  - of de jaarrekening juist en volledig is
  - of de subsidie juist is besteed en of voldaan is aan de verplichtingen bij de subsidie.

  Voor de controleverklaring geldt het Controleprotocol. Dit protocol vindt u op amsterdam.nl/subsidies. Wij adviseren u het Controleprotocol aan uw controlerend accountant te geven.

Ontvangt u binnen één kalenderjaar verschillende subsidies van elk minder dan €125.000,-, maar zijn ze samen meer dan €125.000,-? Dan moet u ook een controleverklaring aanleveren.

Ontvangt u in dezelfde periode een eenmalige subsidie en een periodieke subsidie? Dan moet u de verantwoording voor de eenmalige subsidie tegelijk met de periodieke subsidie indienen.

Hoe stellen wij de subsidie vast?
Nadat we uw aanvraag tot vaststelling (verantwoording) hebben ontvangen stellen wij de subsidie vast. U ontvangt dan het besluit met de hoogte van het subsidiebedrag.

Bij het vaststellen van de subsidie kijken we naar de werkelijke kosten die u hebt gemaakt voor de gerealiseerde activiteiten. U kunt nooit meer subsidie ontvangen dan het bedrag dat aan u is verleend. Blijkt uit uw verantwoording dat u het subsidiebedrag niet (helemaal) hebt besteed aan de realisatie van de gesubsidieerde activiteiten die in de verleningsbeschikking staan? Dan stellen we de subsidie lager vast. Als het vastgestelde subsidiebedrag lager is dan het voorschot dat u heeft ontvangen, moet u de te veel ontvangen subsidie terugbetalen.

Betaling subsidie
U ontvangt een voorschot van 100% van het verleende subsidiebedrag van € 555.000,00. Dit voorschot ontvangt u in de volgende termijn(en):

- half januari 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin februari 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin maart 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin april 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin mei 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin juni 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin juli 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin augustus 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin september 2019 een bedrag van € 46.250,00
- begin oktober 2019 een bedrag van € 46.250,00

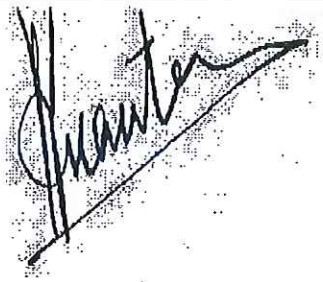
Gemeente Amsterdam

Besluit
Kenmerk SBA-015326

Dit besluit is digitaal ondertekend.

Namens burgemeester en wethouders,

Met vriendelijke groet,



Maria Cuartas Y de Marchena , afdelingsmanager Onderwijs, Jeugd en Zorg.

voorlopige voorziening vraagt u aan bij:

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

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

JAARVERSLAG 2019

meldpunt discriminatie REGIO AMSTERDAM

INHOUDSOPGAVE

04 VOORWOORD

06 DIRECTIEVERSLAG

11 DE ORGANISATIE

12 MONITOR DISCRIMINATIE

15 DISCRIMINATIE IN BEELD

18 TENDENSEN | GRONDEN

20 TENDENSEN | LOCATIES EN TERREINEN

24 WAT VERTELLEN DE CIJFERS?

26 CIJFERS MELDPUNT DISCRIMINATIE REGIO AMSTERDAM

33 CIJFERS POLITIE EENHEID AMSTERDAM

35 CIJFERS COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

1

VOORWOORD

VOORWOORD

In dit jaarverslag blikken wij terug op het afgelopen jaar, kijken we naar ontwikkelingen in de bestrijding van discriminatie in de stad en regio en laten middels cases zien wat de breedte en omvang is van het werk dat wij voor burgers doen en kunnen doen. In het verslag is ook de jaarlijkse Monitor Discriminatie opgenomen: een overzicht van de discriminatiemeldingen bij zowel het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, de politie-eenheid Amsterdam als het College voor de Rechten van de Mens. De Monitor Discriminatie is onderdeel van de landelijke monitor die gelijktijdig wordt gepubliceerd.

Als anti-discriminatievoorziening werken wij met 12 anti-discriminatiegronden en 13 discriminatieterreinen. Ook in 2019 blijft arbeidsmarktdiscriminatie het terreln waarop de meeste meldingen plaatsvinden. Discriminatie op afkomst is de meest omvangrijke grond. Hierbij heeft ruim eenderde betrekking op anti-zwart racisme. Opmerkelijk is dat het aantal meldingen vanuit de LHBTI-gemeenschap in twee jaar tijd is verdubbeld. Daar komt steeds vaker geweld of bedreiging aan te pas.

Alle vormen van discriminatie zijn problematisch en onaanvaardbaar. Of het nu gaat om verbale discriminatie of uitsluiting op de werkvloer, om leeftijds- of zwangerschapsdiscriminatie. Maar bedreiging en geweld hebben daarbovenop een nog grotere impact op de levens van mensen. Het is dan ook belangrijk dat bij iedere aangifte genoteerd wordt wanneer een geweldsincident gerelateerd is aan discriminatie. Het Meldpunt Discriminatie is daarom richting politie en het Openbaar Ministerie alert op de opname van discriminatoire aspecten in aangiftes en vervolging opdat dit aspect bij een eventuele strafbepaling wordt meegenomen in de uiteindelijke rechterlijke afweging.

Het uiteindelijk aantal meldingen van discriminatie in 2019 is vergelijkbaar met dat in 2018. Zowel Amsterdam als Diemen kennen tweeënhalf keer het landelijk gemiddeld aantal klachten per duizend inwoners en is daarmee hoog te noemen. Amstelveen zag in 2019 bijna een verdubbeling van het aantal klachten. Wij verwachten in 2020 dat het aantal klachten verder zal toenemen. De ingezette uitbreiding van de organisatie, een meer extern gerichte en proactieve aanpak evenals het verder vergroten van de zichtbaarheid van het dienstenaanbod van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam zijn daarbij noodzakelijk.

Een hoger aantal meldingen is natuurlijk geen doel op zich, maar er zijn veel onbelichte, vaak schrijnende zaken waarvoor wij ons kunnen en willen inzetten. Die inzet werkt tweeledig. Enerzijds kunnen we een verschil maken in de levens van individuele burgers: Zij voelen zich gehoord en afhankelijk van de wijze van klachtenbehandeling, advisering, het toepassen van hoor- en wederhoor en follow-up komen wij tot duurzame oplossingen. Anderzijds kunnen we de omvang van de problematiek beter in kaart brengen en daarmee beleidsmakers beïnvloeden en adviseren in noodzakelijk te nemen maatregelen. En dat is nodig, want bijna de helft van het aantal meldingen vraagt om opvolging, behandeling, advies of bemiddeling.

Onze meer proactieve en zichtbare koers zetten we in de komende jaren voort. Die koers richt zich onder meer op in contact komen met alle verschillende doelgroepen en onderzoek naar de achterliggende oorzaken om sluimerende discriminatie tegen te gaan. Dat is absoluut nodig, want diversiteit is een groot goed en is de rijkdom van deze stad en regio.

Medewerkers, directie en bestuur
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

2

DIRECTIE VERSLAG

DIRECTIEVERSLAG

Voor de ruim 1 miljoen inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn vormt het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam de officiële antidiscriminatie-voorziening. Vanuit onze wettelijke taak verlenen wij onafhankelijke bijstand aan personen bij de afwikkeling van klachten omtrent verboden onderscheid zoals bedoeld in de gelijkebehandelings-wetgeving, beter bekend als discriminatie. Wij registreren en publiceren alle meldingen.

Die onafhankelijke bijstand is nodig bij nagenoeg de helft van het aantal meldingen dat wij jaarlijks ontvangen. Hoe onze bijstand eruit ziet, verschilt per dossier. Wij bieden onder meer advies, bemiddeling, dialoogbegeleiding en ondersteuning bij aangiftes en procedures. De klachtbehandeling is laagdrempelig en erop gericht binnen afzienbare tijd een duurzame oplossing te vinden.

Onze aanpak is altijd persoonlijk en cliëntgericht. Dit vraagt de nodige tijd en aandacht, en gaat vaak gepaard met aanvullend onderzoek naar de voor-liggende situatie en juridische mogelijkheden. Omdat de gemeente Amsterdam nog steeds tweeënhalf keer zoveel meldingen kent als het landelijk gemiddelde, vraagt dat een buitengewone inspanning van onze medewerkers. Mede daarom heeft het Meldpunt Discriminatie voor 2019 de gemeente Amsterdam aanvullende financiering gevraagd en gekregen. Hiermee is het team uitgebreid waardoor de kwaliteits-behandeling gewaarborgd blijft. Mede om ruimte te bieden voor de nieuwe medewerkers is het Meldpunt Discriminatie in 2019 binnen hetzelfde verzamel-gebouw verhuisd. Daardoor kunnen wij ook beter ontvangstfaciliteiten bieden aan onze clienten.

Lokaal sterk, landelijk waar het kan

Het Meldpunt Discriminatie is als lid aangesloten bij de brancheverenigingvan antidiscriminatievoor-zieningen, beter bekend als Discriminatie.nl. De vereniging vertegenwoordigt ons onder andere bij het ministerie van Binnenlandse Zaken. De samenwerking tussen alle antidiscriminatievoorzieningen leidt tot eenzelfde behandeling van klachten en registratiesys-teem. De gezamenlijke kracht ontvouwt zich vooral wanneer zich landelijke actualiteiten voordoen en de verschillende bureaus gezamenlijk optrekken. Tegelijkertijd met de monitor van de regio Amsterdam worden ook de landelijke monitor en die van overige politie-eenheden gepresenteerd.



RACISME IN SPORT

Eind 2019 leidden de racistische uitlatingen tegen Excelsior-speler Mendes Moreira tijdens een uitwedstrijd tegen FC Den Bosch tot landelijke verontwaardiging. Racisme is helaas ook nog steeds actueel in het amateur-voetbal, net als homofobie en antisemitisme. Dit bleef dan ook niet onderbelicht in de media. Het AD plaatste ter illustratie een afbeelding van de campagne van de gemeente Amsterdam tegen racisme in het voetbal uit 1993. Frappant detail: het toen gemeentelijke meldpunt en bijbehorend telefoonnummer waren de voorloper van het huidige Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Door de afbeelding in het AD werd het Meldpunt Discriminatie meermaals gebeld door melders die niet beseften dat het een oude advertentie betrof.

Landelijk gaan de antidiscriminatiebureaus vanaf 2020 samenwerken met de KNVB in de bestrijding van discriminatie. De app Meld Discriminatie Nu wordt daarvoor ook in het amateurvoetbal ingezet. Ondanks dat discriminatie in het amateurvoetbal een bekend en voortdurend probleem is, wordt dit nauwelijks bij ons of andere instanties gemeld. Het Meldpunt Discriminatie gaat daarom in het voorjaar van 2020 in gesprek met de amateurclubs in de regio om de onderrapportage bij discriminatie in de sport bespreekbaar te maken.

Samenwerking met en ondersteuning van politie

Vaak melden burgers discriminatie rechtstreeks bij de politie, terwijl de politie niet altijd in staat is te helpen. Dat komt onder andere door het verschil tussen straf-baar en laakbaar. Ook naar aanleiding van een actualiteit kan het gebeuren dat burgers elkaar al dan niet via social media stimuleren om juist bij de politie massaal aangifte te doen. Door de toenemende druk op de politiecapa-citeit en de prioriteiten en aandachtsgebieden die de politie zijn opgelegd, kan het Meldpunt Discriminatie – in tegenstelling tot de politie - bij dit soort meldingen wél de begeleidende rol spelen die vaak hard nodig is. Hierover zijn daarom in 2019 nieuwe samenwerkingsafspraken gemaakt tussen het Meldpunt Discriminatie en de politie regio Amsterdam.

Bij individuele cases bekijken wij of aangifte de juiste stap is. Indien nodig of gewenst begeleiden wij vervolgens de aangifte. Soms passen andere behandelmethodes beter. Bij bulk- of massameldingen kan het Meldpunt Discriminatie een leidende aangifte opstellen, met alle daarbij behorende meldingen als aanhangsel. Daarmee ontlasten en ondersteunen we de politie en het Open-baar Ministerie zonder de omvang van de verontrusting teniet te doen.

Volgens landelijke afspraak bestaat per politieregio ook een Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). Hierin nemen de antidiscriminatievoorziening, het Openbaar Ministerie arrondissementsparket Amsterdam en de portefeuillehouders discriminatie van de politie-eenheid Amsterdam zitting bij het zaakoverleg. In dit overleg bespreken we gezamenlijk de voortgang van alle lopende dossiers met aanwijzing discriminatie.
Wordt een reeks meldingen door eenzelfde organisatie gedaan? Dan maakt het Meldpunt Discriminatie een schelding tussen reguliere meldingen en strafbare zaken. Vanaf 2019 worden servicemedewerkers van de politie-eenheid Amsterdam door ons voorgelicht over de verschillende vormen van discriminatie om zo doorver-wijzing naar het Meldpunt Discriminatie te bevorderen.

Meer zichtbaarheid

Het Meldpunt Discriminatie gaat op structurele basis de dialoog aan met direct betrokkenen op alle terreinen waar we actief zijn. Sinds 2018 heeft elke consulent een of meerdere specialismen. Elke consulent behandelt nog steeds alle typen klachten en geeft adviezen op alle voorkomende discriminatiegronden en -terreinen, maar is expert op bijvoorbeeld moslimdiscriminatie, arbeids-marktdiscriminatie, homofobie, antisemitisme of een thema als etnisch profileren. Ook voor de collega's is deze consulent op dat specifieke gebied vraagbaak en adviseur.

MONITOR KICK OUT ZWARTE PIET

De in Amsterdam gevestigde landelijke actiegroep Kick Out Zwarte Piet (KOZP) strijdt al jaren om de racistische figuur van Zwarte Piet uit het Nederlandse straatbeeld te laten verdwijnen. Al sinds de oprichting krijgt KOZP te maken met aanhoudende discriminatie, bedreiging en agressie. In november van 2019 is een bijeen-komst van KOZP in Den Haag verstoord en zijn bezittingen vernield. Daarop besloot KOZP een landelijke Monitor te starten waar melding kon worden gemaakt van Zwarte Piet-gerelateerde discriminatie.

In overleg met KOZP heeft het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam de verant-woordelijkheid van de registratie op zich genomen en behandeling van deze meldin-gen gecoördineerd. Met de politie is daarbij afgesproken mogelijk strafbare zaken van de discriminatiemeldingen te scheiden en gebun-deld met de politie te behandelen. Aangezien landelijk de 'woonplaats melder' leidend is bij de registratie van meldingen, zijn meldingen per werkgebied aan iedere antidiscrimina-tievoorziening aangeboden vanuit de regio Amsterdam.

Om in 2019 naast de klachtbehandeling meer extern gericht te kunnen acteren, is met de additionele financie-ring vanuit de gemeente Amsterdam het aantal consulen-ten uitgebreid. Dat vergroot onze externe slagkracht en daarmee onze zichtbaarheid. Zo zijn bijdragen geleverd aan bijeenkomsten over extreemrechts en bijbeho-rende dreiging, of uitsluiting en racisme. Ook hebben we voorlichting gegeven tijdens events over arbeids-marktdiscriminatie, het symposium tegen Transfobie, de gemeentelijke Kennistuin en de Week tegen Racisme. Het Meldpunt Discriminatie was aanwezig op informatie-markten tijdens onder andere Amsterdam Pride en Keti Koti, maar ook bij Uithoorn Voor Elkaar. Daarnaast hebben we presentaties gegeven voor onder meer mede-werkers van Slachtofferhulp, medewerkers van Huis van de Wijk en medewerkers van de Kindercommissie Zuidoost. Samen met wethouder Kukenheim van de gemeente Amsterdam ging het Meldpunt Discriminatie op werkbezoek bij Swazoom. Dat laatste zal in 2020 leiden tot een reeks aan projecten en verdere samenwer-king. Dit soort presentaties en werkbezoeken doen we

onder meer om uit te leggen hoe breed onze dienstverlening is om zo de meldingsbereidheid te laten toenemen.

Verloop van het aantal meldingen

In de eerste acht maanden van 2019 daalde het aantal meldingen met 17% ten opzichte van 2018. Hierover is in de najaarsnota van de gemeente Amsterdam gerapporteerd. Vooral in de laatste vier maanden van 2019 steeg het aantal meldingen flink. Daarmee komt het totaal aantal meldingen voor 2019 op nagenoeg hetzelfde aantal uit als in 2018. De stijging van het aantal meldingen zet vooralsnog ook in 2020 door, mede door het aangaan van nieuwe relaties en opzetten van projecten. In 2019 is de organisatie uitgebreid en zijn nieuwe consulenten intern opgeleid.

Onderzoek verankerd in dienstenaanbod

In de loop van 2019 is naast klachtbehandeling een onderzoektak opgezet binnen het Meldpunt Discriminatie. Daarmee vindt via casestudies gericht onderzoek plaats naar specifieke problemen en hun context. Kwantitatieve trendanalyse van meldingsdata, zoals verderop in de Monitor Discriminatie 2019 politieeenheid Amsterdam, geeft een beter inzicht dan voorgaande jaren in de belangrijkste ontwikkelingen en tendensen van discriminatie in de regio. Kwalitatieve onderzoeksprojecten brengen via 1-op-1 diepte interviews complexe problemen en belangrijke nuances in kaart. Daarom hebben we een onderzoeker aangenomen die naast de Monitor Discriminatie in samenwerking met de Vrije Universiteit twee onderzoeken heeft geïnitieerd en opgezet: de oorzaken van lage meldings- en aangiftebereidheid onder moslimjongeren (16-35jr.) en de omvang van Afrofobie. De resultaten en publicaties worden in de zomer van 2020 verwacht.

In 2020 is de ambitie ook nader te rapporteren over de LHBTI-Veiligheidsbeleving met het oog op de verdubbeling van het aantal LHBTI-meldingen in twee jaar tijd en het hoge percentage homomannen in de eveneens sterk gestegen zaken rond geweld en bedreiging. Alle onderzoeken worden na publicatie kracht bijgezet door publieke activiteiten te organiseren waarbij we met verschillende doelgroepen en stakeholders het debat aan gaan. Onderzoeksuitkomsten gaan zoveel waar mogelijk gepaard met aanbevelingen richting de overheid. Voor 2020 zijn binnen de toegekende additionele financieringsruimte door de gemeente Amsterdam helaas geen middelen beschikbaar gesteld voor deze onderzoekstak. Wij zullen op zoek moeten naar externe financiering voor deze belangrijke aanvulling bovenop onze wettelijke taken.

Educatie & preventie

Tot en met 2017 gaf het Meldpunt Discriminatie gemiddeld 200 gastlessen op de laatste klassen van het basisonderwijs, brugklassen binnen het voortgezet onderwijs en op het mbo. Evenals in 2018 heeft het Meldpunt Discriminatie in 2019 geen breed educatief programma uitgerold voor het basis- en voortgezet onderwijs in de regio Amsterdam omdat aanvullende middelen hiervoor ontbreken. In bijzondere gevallen en op kleine schaal vindt educatie nog wel plaats. Bijvoorbeeld als we dit kunnen linken aan specifieke problemen, of als uitkomst na een bemiddelingstraject. Educatie en preventie behoren niet tot de wettelijke taken van een antidiscriminatievoorziening, maar onze ambitie blijft bestaan om deze taak in de toekomst veelvuldig op te pakken. Hiervoor is aanvullende financiering nodig. Voor educatie en preventie is het belangrijk goed te weten welke interventies werken en het meest effectief zijn. Daarom heeft het Meldpunt Discriminatie zitting genomen in de klankbordgroep 'Opgroeien zonder vooroordelen. wat werkt?' van het Kennisplatform Integratie & Samenleving. In de klankbordgroep zijn ook Amnesty International, de Anne Frank Stichting en Projectbureau Zasja vertegenwoordigd.



TAXICONVENANT

In de zomer van 2018 werd drag queen Jennifer Hopeless geweigerd door een taxichauffeur tijdens Amsterdam Pride. Dit incident deed veel stof opwaaien en stond symbool voor een groter probleem.
Naar aanleiding hiervan startte het Meldpunt Discriminatie gesprekken met betrokken taxibedrijven om discriminatie binnen de branche tegen te gaan. Op 3 juli 2019 tekenden het Meldpunt Discriminatie, alle Amsterdamse Toegelaten Taxi Organisaties (TTO's) en platforms (Uber, ViaVan en Koninklijk Nederlands Vervoer) de intentieverklaring 'Discriminatievrije taximarkt'. Ook wethouder Sharon Dijksma (Verkeer en Vervoer) tekende namens de gemeente Amsterdam het convenant.
In de intentieverklaring zijn drie maatregelen opgenomen. De deelnemende taxi-organisaties:
1. spreken hun chauffeurs te allen tijde aan op discriminatie en ondersteunen hen bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie;
2. treffen bij het signaleren van discriminatie passende maatregelen;
3. wijzen een contactpersoon aan om een educatief programma bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam te volgen, om de bewustwording onder de chauffeurs te vergroten.

Sinds de ondertekening van de intentieverklaring heeft het Meldpunt Discriminatie op dit terrein een lichte stijging in het aantal meldingen gezien. In navolging van de intentieverklaring is het Meldpunt Discriminatie gevraagd een rol te spelen bij de ontwikkeling van preventief educatiemateriaal over discriminatie voor nieuwe chauffeurs. Ook zal het Meldpunt Discriminatie aan de hand van de binnenkomende klachten de afhandeling van discriminatie binnen de taxi-organisaties monitoren. Indien het vermoeden bestaat dat deelnemende organisaties de afspraken niet of slechts ten dele naleven, treedt het Meldpunt Discriminatie met de gemeente in gesprek om strengere regels en aanpak van discriminatie aan te bevelen.

CAMPAGNE

De communicatiemiddelen van het Meldpunt Discriminatie waren sterk verouderd. In het najaar van 2019 zijn daarom een nieuwe website en huisstijl ontwikkeld en gelanceerd. De website is laagdrempelig en overzichtelijk. Deze is vooral gericht op mogelijke melders en voor het eerst ook in het Engels beschikbaar. Ook is rekening gehouden met blinden en slechtzienden. Middels een korte video naast de meldknop wordt in 1 minuut duidelijk wat het Meldpunt Discriminatie kan doen voor inwoners van de regio.

Voor het eerst is een online awareness-campagne gevoerd om de naamsbekendheid van het Meldpunt Discriminatie en daarmee het aantal meldingen te vergroten. Daarbij is ook ingezet op de taken die het Meldpunt biedt: adviseren, bemiddelen, begeleiden. De campagne is uitgerold op Facebook en Instagram en linkt door naar de nieuwe website. Met divers en herkenbaar beeld is breed getarget en zijn verschillende doelgroepen bereikt.



De campagne resulteerde met een korte looptijd van enkele weken in een bereik van 960.000 views. In het voorjaar van 2020 wordt de campagne verder voortgezet, met een nog sterkere nadruk op het verhogen van de meldingsbereidheid.

Vooruitblik naar 2020

Het ingezette beleid werpt zijn vruchten af. De organisatie is gegroeid, geprofessionaliseerd en zoekt nu en in de komende jaren meer en actiever verbinding met de verschillende groepen in onze samenleving. Beter duiden welke problematiek speelt, en onderzoeken en uitdragen wat achterliggende oorzaken en omringende factoren zijn, zal hierbij een grotere rol gaan spelen. Daarvoor is het belangrijk dat burgers het Meldpunt Discriminatie blijvend weten te vinden, en vertrouwen hebben in, dan wel kennis hebben van de diensten en oplossingen die wij kunnen bieden. Want een melding is meer dan slechts het zetten van een zoveelste vinkje.

Andere organisaties die vaak één type of soort discriminatieprobleem aankaarten, agenderen vaak meer uitgesproken, soms ook strijdbaar. Het Meldpunt Discriminatie zoekt actief toenadering tot deze organisaties, om vervolgens voor hun achterban op case-basis bij te kunnen dragen aan duurzame oplossingen. Daarin heeft ieder zijn eigen rol. Enkel en alleen kijken naar de totale omvang van het aantal meldingen mag niet leidend zijn voor de wijze waarop het Meldpunt Discriminatie zijn taken uitvoert. Ons werk is meer dan alleen op cijfers sturen. We moeten kijken naar een duurzame oplossing voor burgers waarbij ieder zijn rol pakt. Een puur kwantitatieve benadering doet dan ook onrecht aan de honderden discriminatiezaken die wij op jaarbasis behandelen en die voor individuele burgers het verschil maken, op hun werk, op school en in hun leefomgeving.

Voor 2020 wordt de additionele financiering helaas gehalveerd. De aanvullende capaciteit van 2019 wordt hierdoor weer beperkt en teruggeschroefd. We zullen deze daarom slechts gaan inzetten op de door de gemeente Amsterdam geïnitieerde actieonderzoeken binnen de vier verschillende discriminatiegronden die door de gemeente als prioriteit zijn aangewezen. Dat betekent concreet dat het Meldpunt Discriminatie minder capaciteit heeft voor eigen initiatief en proactief extern optreden.

Om in de toekomst ons werk adequaat te kunnen blijven uitvoeren, is echter structureel aanvullende financiering noodzakelijk. Hogere lasten, een toenemende werkdruk, de behoefte aan onderzoek en verdere duiding, en een aanvullende en actievere rol in een steeds meer dynamisch werkveld met – gelukkig - meer mondige burgers, vragen daarom. Wij hopen daarin de gemeentes aan onze zijde te vinden.

Vincent Verkoelen
waarnemend directeur

3

DE ORGANISATIE

DE ORGANISATIE

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam is een stichting met een onbezoldigd bestuur. De directeur heeft de dagelijkse leiding. De stichting kent een ANBI-status. Het bestuur heeft als belangrijkste taken:

- toezicht en controle op de directie
- gevraagd en ongevraagd advies aan de directie
- werkgeverschap naar de directie en bestuurlijke eindverantwoordelijkheid

Naast een generalistische blik en kennis van het werkveld heeft ieder bestuurslid eigen aandachtsgebieden variërend van financiële en bedrijfseconomische, tot wetenschappelijke of juridische deskundigheid. Het bestuur is als geheel maatschappelijk breed geïnformeerd waarbij ieder lid relevante netwerken heeft. Als onderdeel van de landelijke branchevereniging van antidiscriminatievoorzieningen onderschrijft de organisatie het Charter Diversiteit. Leden van het bestuur worden voor drie jaar benoemd en komen eenmalig in aanmerking voor herbenoeming.

Jaarlijks legt de stichting verantwoording af aan de verschillende subsidieverstrekkers via de jaarstukken. Deze worden gecontroleerd door een externe accountant en vastgesteld door het bestuur. De stichting maakt de jaarstukken openbaar via de website.

Het bestuur was in 2019 als volgt samengesteld:

Mevrouw mr. Jacobien Vreekamp
(voorzitter)
Functie(s): officier van justitie, Openbaar Ministerie

De heer Mitchell Esajas MSc.
(secretaris)
Functie(s): co-founder The Black Archives, New Urban Collective en Ongekende Talenten

De heer drs. Vincent Verkoelen
(penningmeester) tot september 2019
Functie(s): waarnemend directeur vanaf september 2019

Mevrouw Denise Eikelenboom MBA
(lid) sinds juni 2019, (penningmeester) sinds september 2019
Functie(s): founder & CEO Public Air Services

De heer mr. dr. Marc Schuilenburg
(lid)
Functie(s): universitair docent, afdeling Strafrecht en Criminologie, Vrije Universiteit Amsterdam
Nevenfuncties:

- visiting professor Criminologie, University Campus Suffolk, Ipswich
- lid redactie Justitiële verkenningen
- lid redactie Tijdschrift over Cultuur & Criminaliteit
- publicist

Nieuwe bestuursleden vanaf 2020:

Mevrouw mr. dr. Carina van Eck
(lid)
Functie(s):

- voormalig lid College voor de Rechten van de Mens.
- rechter-plaatsvervanger, sector strafrecht. rechtbank Amsterdam

Nevenfuncties:

- voorzitter jury Hanneke Steenbergen scriptieprijs migratierecht
- Raad van Advies Leids Migratie Instituut/ Universiteit Leiden
- MfN (familie) mediator

Mevrouw drs. José Komen
(lid)
Functie(s): voormalig oprichter en zakelijk directeur van het Amsterdam Institute for Social Science Research
Nevenfuncties:

- secretaris Dress for Succes Amsterdam
- bestuurslid Centrum voor Azië Studiën Amsterdam

De werkwijze en verdeling van verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in de statuten, het directiereglement en het bestuursreglement. Deze reglementen richten zich naar de Governancecode Sociaal Werk. De stichting houdt zich aan de uitgangspunten van transparantie die daarin zijn vastgelegd. Het bestuur vergadert vijf keer per jaar, waarvan vier keer met de directeur. Ook heeft het bestuur een jaarlijks functioneringsgesprek met de directeur. Jaarlijks spreekt het bestuur met de medewerkers van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.

MONITOR 2019

Meldpunt
Discriminatie
Regio Amsterdam

Politie-eenheid
Amsterdam

INHOUD MONITOR

15 DISCRIMINATIE IN BEELD

18 TENDENSEN | GRONDEN

20 TENDENSEN | LOCATIES EN TERREINEN

24 WAT VERTELLEN DE CIJFERS?

26 CIJFERS MELDPUNT DISCRIMINATIE REGIO AMSTERDAM

33 CIJFERS POLITIE EENHEID AMSTERDAM

35 CIJFERS COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

In deze gezamenlijke uitgave publiceren de politie-eenheid Amsterdam en het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam hun discriminatiecijfers op eenheidsniveau. De politie, het College voor de Rechten van de Mens en het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam hebben voor deze uitgave gegevens beschikbaar gesteld.

Eindredactie:
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, politie-eenheid Amsterdam

Redactie:
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, Voxx Content in Context

Ontwerp en vormgeving:
Voxx Content in Context

Publicatiedatum:
April 2020

Met deze publicaties is een stap gezet in de uniformering van rapportages over discriminatieregistraties, in afstemming met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de politie. Het landelijk rapport Discriminatiecijfers 2019 en alle rapporten op politie-eenheidsniveau zijn te vinden op de website van de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen Discriminatie.nl (voorheen de LVrD): www.discriminatie.nl.

5

DISCRIMINATIE IN BEELD

Discriminatie

Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van bepaalde (persoonlijke) kenmerken, zoals afkomst, huidskleur, seksuele geaardheid, beperking, godsdienst, arbeidscontract, burgerlijke staat, geslacht of leeftijd. Het uit zich binnen onze maatschappij in vele vormen. Denk aan het niet krijgen van een baan wegens het hebben van een migratieachtergrond, stelselmatige pesterijen vanwege geloofsovertuiging of mishandeling op basis van seksuele geaardheid.
Deze Monitor Discriminatie 2019 politie-eenheid Amsterdam geeft een overzicht van discriminatiemeldingen die bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam en de politie-eenheid Amsterdam zijn binnengekomen en geregistreerd. Ook zijn er in deze Monitor cijfers opgenomen van het College voor de Rechten van de Mens (CRM).

Regionaal en landelijk

De Monitor is een regionale uitgave en hoort bij het landelijk rapport Discriminatiecijfers in 2019.
Het landelijk rapport geeft een uitgebreide analyse van landelijke trends en verwijst naar relevant wetenschappelijk onderzoek. Deze Monitor is in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties geschreven als een compacte, publieksvriendelijke factsheet over de meldingen in politie-eenheid Amsterdam. De Monitor Discriminatie 2019 Regio Amsterdam verschijnt gelijktijdig met negen andere regionale rapporten en het landelijke rapport Discriminatiecijfers. Een uitgebreide toelichting op alle discriminatiecijfers is te vinden op www.discriminatie.nl onder Cijfers.

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam is een onafhankelijke stichting, gericht op het bestrijden en voorkomen van discriminatie en het beïnvloeden van maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen. Het Meldpunt Discriminatie heeft een aantal kerntaken: klachtenbehandeling, -bemiddeling en -registratie, advisering en monitoring. Het Meldpunt Discriminatie ondersteunt alle inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn. In de jaarlijkse Monitor worden alle meldingen samen met die van de politie-eenheid Amsterdam en het CRM gebundeld, om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van discriminatie in de regio.

Politie

Politie-eenheid Amsterdam registreert meldingen en aangiften van discriminatie. Aangifte kan leiden tot strafrechtelijke vervolging. In het strafrecht komt discriminatie op twee manieren voor. Ten eerste zijn er de specifieke discriminatieartikelen die discriminatoire uitlatingen en discriminerende uitsluiting strafbaar stellen. Ten tweede kan er bij 'gewone' delicten sprake zijn van discriminatie. Een brandstichting kan bijvoorbeeld vanuit een discriminatoir motief zijn gepleegd. Alle door de politie ontvangen meldingen en aangiften die mogelijk discriminatie betreffen zoals vastgelegd in het strafrecht, worden geregistreerd en zijn vrijgegeven voor dit rapport.

College voor de Rechten van de Mens (CRM)

Mensen kunnen het CRM verzoeken een oordeel uit te spreken over discriminatie die zij hebben ervaren. Het CRM is bevoegd om situaties te toetsen aan de gelijke behandelingswetgeving en kan zodoende vaststellen of in juridische zin sprake is geweest van discriminatie. Melders kunnen hierover advies en ondersteuning vragen aan het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Het CRM heeft verzoeken van bewoners van politie-eenheid Amsterdam en de daarbij uitgesproken oordelen ter beschikking gesteld voor dit rapport.

Gronden

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam en het College van de Rechten van de Mens werken met de gronden en terreinen van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Hierin worden twaalf discriminatiegronden genoemd waarop discriminatie niet mag plaatsvinden:

- Afkomst/huidskleur (wettelijk 'ras')
- Arbeidscontract (vast of tijdelijk)
- Arbeidsduur (voltijd of deeltijd)
- Beperking (wettelijk 'handicap') of chronische ziekte
- Burgerlijke staat
- Geslacht
- Godsdienst
- Leeftijd
- Levensovertuiging
- Nationaliteit
- Politieke overtuiging
- Seksuele geaardheid (wettelijk 'gerichtheid')

De meeste meldingen die het Meldpunt Discriminatie binnenkrijgt, gaan over discriminatie op grond van afkomst of huidskleur. Het gaat om meldingen waarbij slachtoffers bijvoorbeeld 'Zwarte Piet' of 'aap' worden genoemd of met het 'n-woord' worden aangesproken en vijandig worden bejegend vanwege hun huidskleur.

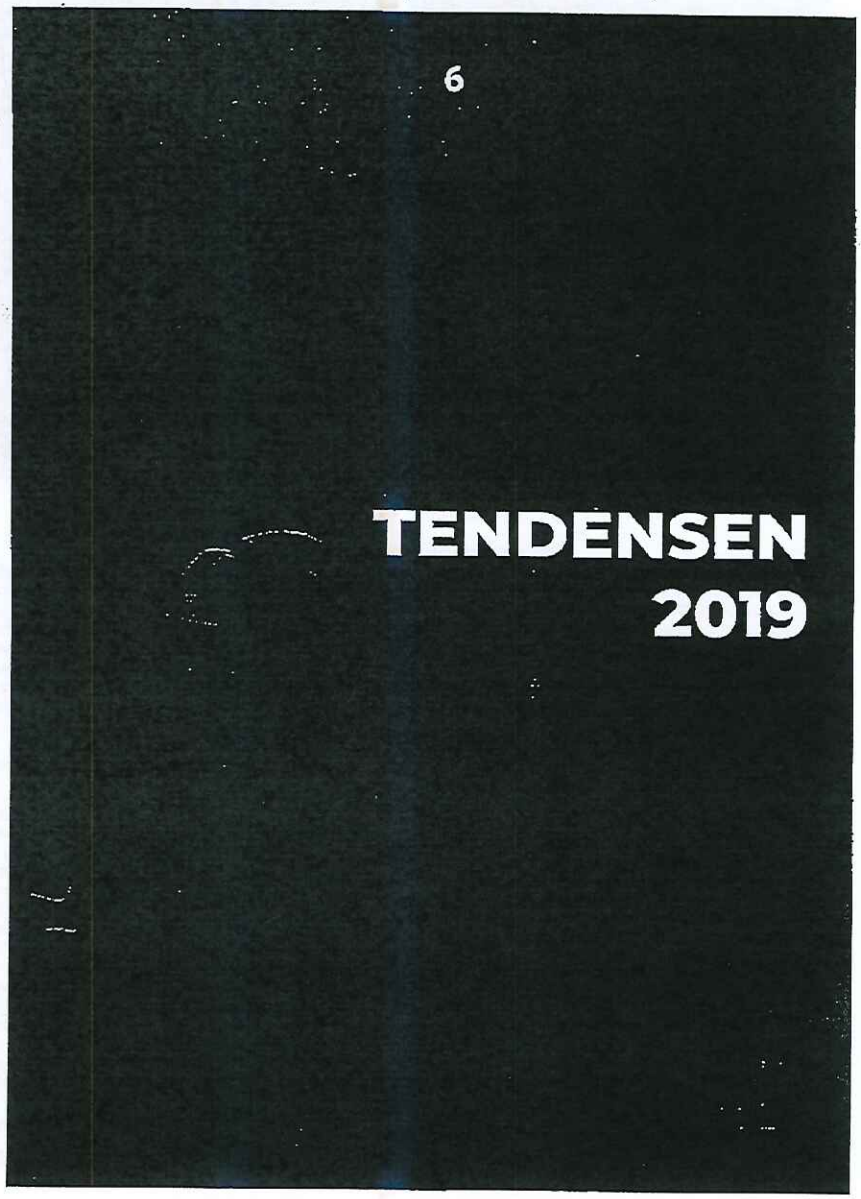
Anti-zwart racisme registreert het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam apart. Onder anti-zwart racisme vallen incidenten van ongelijke behandeling jegens mensen van Afrikaanse afkomst. Hoewel anti-zwart racisme niet in de Algemene Wet Gelijke Behandeling als aparte grond is opgenomen, heeft het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam ervoor gekozen hiervan een aparte registratie te maken als subcategorie onder de grond 'afkomst/huidskleur'. Het neemt jaarlijks namelijk een significant deel van deze type meldingen in beslag.

Terreinen

Discriminatie vindt plaats op verschillende maatschappelijke gebieden. Deze zijn in de volgende dertien discriminatie-terreinen onderverdeeld:

- Arbeidsmarkt
- Buurt / wijk
- Collectieve voorzieningen
- Commerciële dienstverlening
- Horeca / amusement
- Huisvesting
- Media / reclame
- Onderwijs
- Openbare ruimte
- Politie / AVIM / OM
- Privésfeer
- Publieke en politieke opinie
- Sport en recreatie

De meeste ontvangen meldingen betreffen het terrein arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn het niet krijgen van een baan wegens het hebben van een niet-Westerse achternaam of het niet mogen gebruiken van het damestoilet op de werkvloer omdat iemand transgender is. Daarnaast zijn er ook veel meldingen over discriminatie in de openbare ruimte. Hierbij speelt discriminatie zich bijvoorbeeld af op straat, in het verkeer, bij metrostations, bushaltes en op de markt. Het gaat dan vaak om scheldpartijen waarbij personen op straat allerlei racistische dan wel anderszins discriminerende verwensingen krijgen te horen.



GRONDEN

LHBTI

Het aantal meldingen over seksuele geaardheid is in twee jaar tijd verdubbeld van 25 meldingen in 2017, via 45 in 2018 tot 51 in 2019. Bij bijna 75% van de meldingen waren homoseksuele mannen betrokken. De overige meldingen gingen over personen in drag met gender non-conforme kleding aan en met een biseksuele of lesbische geaardheid. Met 17 meldingen, een toename ten opzichte van 2018 met 10, speelden geweld en bedreiging vaker een rol bij discriminatiemeldingen. Vaak vonden incidenten plaats in de openbare ruimte en in de eigen buurt of wijk van melders, een plek die eigenlijk een veilige haven zou moeten zijn. Ook het uitgaansleven is een plek die genoemd wordt in meldingen over discriminatie op grond van seksuele geaardheid. Zo werd een man op hakken tijdens een concert boos aangekeken en vervolgens geduwd door een mannelijke medeconcertganger. Een andere melder vertelde dat zijn buurvrouw hem en zijn man discriminatoir beledigt met leuzen over hun seksualiteit en briefjes in de brievenbus doet met teksten als 'vieze homo.' Discriminatie, gepaard gaande met geweld, bedreigen en belediging op straat en in de eigen buurt, draagt bij aan het onveiligheidsgevoel van LHBTI-ers in Amsterdam. Onderzoek wijst uit dat deze groep bepaalde plekken en/of situaties vermijdt of hun gedrag aanpast om zich veiliger te voelen. Het Meldpunt Discriminatie doet hier in 2020 aanvullend onderzoek naar.

Herkomst/huidskleur

Herkomst is de discriminatiegrond waar het Meldpunt Discriminatie jaarlijks de meeste meldingen over binnenkrijgt (316 meldingen in 2018, 318 in 2019). Ook de landelijke cijfers van alle discriminatievoorzieningen tezamen tonen dit aan, evenals de cijfers voor de politie-eenheid Amsterdam (282 meldingen). Zo hing een autoverhuurbedrijf een briefje op met de mededeling dat Marokkanen die pinnen worden geweigerd. Ook discriminatie in de eigen buurt wordt gemeld. Zo vertelde een melder herhaaldelijk te worden lastiggevallen door een buurvrouw die de volgende uitspraak deed: 'We moeten hier geen Marokkanen in de straat.' In 2019 speelde bedreiging en geweld vaker een rol in de meldingen dan het jaar ervoor. Bijna veertig procent van deze meldingen gaat specifiek over anti-zwart racisme (123 meldingen), gericht tot mensen van Afrikaanse herkomst. De voorvallen variëren van het weigeren van diensten of goederen, discriminatoir schelden en extra worden gecontroleerd in winkels (etnisch profileren). Zo kreeg een melder te horen dat het niet mogelijk was om in de winkel haar OV-chipkaart op te laden, maar zag ze even later dat dit bij een witte klant wel mogelijk was. Daarnaast meldde een werknemer van Surinaamse afkomst dat een collega tegen haar zei dat Surinamers lui zijn en het liefste thuis zitten. Vervolgens greep een andere collega dit moment aan om de melder na te doen en verder belachelijk te maken. Rondom de Sinterklaasperiode ontving het Meldpunt Discriminatie verscheidene klachten over de racistische figuur Zwarte Piet, waarbij is samengewerkt met KÖZP.

GEWELD EN BEDREIGING

Geweld en bedreiging werden in 2019 veel vaker gemeld dan in 2018. Het aantal meldingen over geweld was in 2017 en 2018 relatief stabiel (respectievelijk 13 en 12 meldingen), maar steeg met 60% naar 20 meldingen in 2019. Net als in voorgaande jaren waren slachtoffers van geweld in 2019 voornamelijk homoseksuele mannen (40%) en Nederlanders met een migratieachtergrond (55%).
Bedreiging werd in 2017 maar 3 keer gemeld. Dit aantal groeide in 2018 naar 16 meldingen, en steeg verder tot maar liefst 53 meldingen in 2019. Hierbij ging het vooral om bedreiging vanwege afkomst en huidskleur, dat in 2019 resulteerde in ruim een verviervoudiging ten opzichte van het voorgaande jaar. Ook het aantal meldingen van bedreiging op grond van seksuele geaardheid verdrievoudigde. Het ging hierbij met name om incidenten met homoseksuele mannen (3 in 2018, tegen 9 in 2019). Dit hoge aantal is mede bijzonder aangezien voorvallen van geweld en bedreiging normaliter rechtstreeks bij de politie worden gemeld.

Discriminatie op grond van zwangerschap en moederschap

Bijna een vierde van de meldingen over geslacht betreft discriminatie vanwege zwangerschap of moederschap. Bij dit type discriminatie wordt onderscheid gemaakt bij het aangaan of opzeggen van een arbeidsovereenkomst op grond van zwangerschap en moederschap. Zoals bij alle discriminatievormen kunnen melders door meerdere vormen van discriminatie tegelijk worden geraakt, zoals afkomst of huidskleur. Zo vertelde een melder van Turkse afkomst die kampt met een postnatale depressie dat haar leidinggevende zei: 'Mevrouw wil zeker slapend rijk worden, jullie soort is altijd zwanger.' Daarnaast waren er ook meldingen over vragen naar een kinderwens tijdens de sollicitatieprocedure, een verboden vraag op grond van de Algemene Wet Gelijke Behandeling.

Antisemitisme

In 2019 was er bijna een verdubbeling in het aantal meldingen over antisemitisme. In totaal ontving het Meldpunt Discriminatie 19 meldingen in de regio Amsterdam. Ook in de rest van Nederland is sprake van een toename in het aantal meldingen over antisemitische incidenten. Zo registreerde het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) in 2019 het hoogste aantal meldingen ooit, met een stijging van 35% ten opzichte van 2018.

Anti-Joodse discriminatiemeldingen bij het Meldpunt Discriminatie gingen vaak om beledigen, stigmatiseren en pesten. In een groepchat van een basisschoolklas werd bijvoorbeeld door leerlingen gezegd: 'Ben jij Joods? Alle Joden moeten dood'. Op straat werd vaak gescholden met antisemitische beledigingen en was zelfs sprake van een gewelddadige aanval waarbij een man werd bekogeld. Bekladdingen met hakenkruizen en haatdragende leuzen werden ook gemeld, inclusief de bekladding door ADO-supporters van 'De Dokwerker', een monument ter nagedachtenis aan de Februaristaking.

Moslimdiscriminatie

Veruit de meeste meldingen (80%) op grond van godsdienst hebben betrekking op de islam. Toch lijkt de omvang van moslimdiscriminatie op het eerste gezicht niet te corresponderen met geluiden uit de samenleving. Hierbij is het belangrijk te weten dat onder moslimdiscriminatie alleen discriminatiemeldingen van moslims vallen specifiek vanwege hun geloof. Discriminatie van moslims kan hiermee echter niet enkel gevat worden. Het gaat bij moslimdiscriminatie om een opeenstapeling van diverse elementen die te maken hebben met religie, cultuur, uiterlijke kenmerken, nationale herkomst en etniciteit van mensen die moslim zijn of als moslim gezien worden. Naast de 36 gevallen van moslimdiscriminatie zijn 65 meldingen van deze aard geregistreerd onder 'herkomst/huidskleur'. Het geloof werd daarbij niet specifiek vermeld, maar de rol die dat speelde, kan niet worden uitgesloten.

Antisemitische berichten in klassenapp

Discriminatie, bedreiging en vijandige belegering
Leerlingen uit groep 7 sturen discriminerende berichten rond in een klassenapp. Een Joodse leerling ontvangt berichten die de volgende teksten bevatten: 'Kankerjood, je hele familie is dood aan het gas, anders kom ik je halen met een mes.' De medeleerlingen uit groep 7 komen op voor deze Joodse leerling.

Advisering en ondersteuning op de achtergrond
Na het lezen van deze berichten in de klassenapp, neemt de familie van de Joodse leerling contact op met het Meldpunt Discriminatie. De familie wil geen aangifte doen bij de politie, maar is wel bereid om het gesprek met de directie op school aan te gaan.

Uitkomst en advisering: schoolbrede aanpak
Na het gesprek onderzoekt de directie alle klassenapps op school en stelt beheerders aan die kunnen melden als er discriminerende/bedreigende/vijandige apps worden verstuurd. Ook mogen de leerlingen de klassenapps niet meer gebruiken tussen 20.00 en 9.00 uur. De leerlingen die de antisemitische berichten hebben verstuurd, hebben hun excuses aangeboden aan de Joodse leerling en haar familie. Er is afgesproken dat het Meldpunt Discriminatie gastlessen over discriminatie en vooroordelen zal verzorgen op deze school.

LOCATIES | TERREINEN

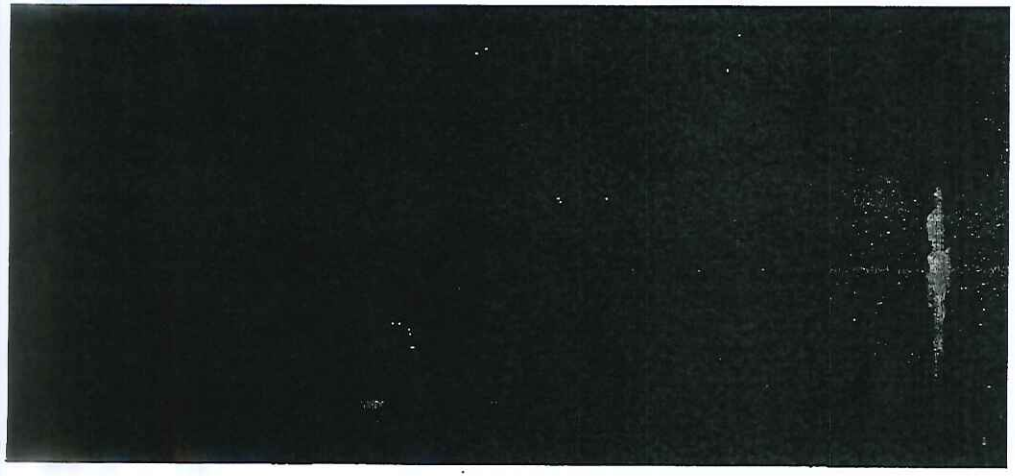
Arbeidsmarktdiscriminatie

Net als voorgaande jaren spelen de meest gemelde discriminatie-incidenten zich af op de arbeidsmarkt. In de regio Amsterdam werden 157 discriminatievoorvallen gemeld op de arbeidsmarkt. Meer dan de helft ging over afkomst/huidskleur (66%), gevolgd door geslacht (33%), leeftijd (20%) en godsdienst (19%, waarvan twee derde moslimdiscriminatie). Merk hierbij op dat een melding over meerdere discriminatiegronden tegelijk kan gaan, bijvoorbeeld bij discriminatie om het dragen van een hoofddoek, waarbij zowel godsdienst, afkomst/huidskleur als geslacht een rol kan spelen. Hierdoor zijn de percentages dus niet optelbaar.

Het merendeel van de discriminatieklachten over afkomst/huidskleur gaat over beledigen, stigmatiseren, kwaadspreken en intimidatie op de werkvloer door collega's of leidinggevenden. Daarnaast geven veel melders aan problemen te ondervinden tijdens het wervings- en selectieproces. Zo worden melders bijvoorbeeld afgewezen tijdens sollicitatieprocedures vanwege uiterlijke kenmerken (zoals een donkere huidskleur). Of ze kunnen moeilijk aan een baan komen door hun Turkse of Marokkaanse achternaam. Bij een restaurant in het centrum van Amsterdam gebruikten twee collega's (waarvan een de teamleider) het n-woord. Daarna trokken ze hun ogen tot spleetjes om een Aziatisch uiterlijk na te doen.

Meldingen op grond van geslacht gaan vaak over discriminatie rondom zwangerschap en moederschap. Daarnaast worden vaak meldingen gedaan over het wervings- en selectieproces. Zo waren er veel meldingen over bedrijven die in hun vacaturespeciaal op zoek waren naar een man of een vrouw, of stereotyperende taal gebruikten om functies te omschrijven, zoals 'juffen', 'receptioniste' en 'kamermeisje'.
Leeftijdsdiscriminatie uit zich vaak in vacatureteksten waarbij specifiek wordt gevraagd om medewerkers van een bepaalde – vaak jonge – leeftijd, of waarin indirect leeftijdsonderscheid wordt gemaakt door te vragen naar 'starters' of net afgestudeerden.

Het merendeel van de meldingen over godsdienst op de arbeidsmarkt gaat over moslimdiscriminatie. Veel klachten betroffen vrouwen die werden afgewezen voor een functie vanwege het dragen van een hoofddoek. Daarnaast kwamen pesten en roddelen door collega's ook vaak voor. Zo vertelde een melder over een collega die zei dat 'vrouwen met een hoofddoek zaagsel in hun hoofd hebben'.



Discriminatie in de sport

In de regio Amsterdam registreerde het Meldpunt Discriminatie 18 klachten op het terrein van sport en recreatie in 2019. Hieronder waren een voorval van kinderen die racistische opmerkingen maakten bij een voetbalclub, weigering van een fitness-abonnement vanwege het niet machtig zijn van de Nederlandse taal, het uitschelden voor 'transgender' op een golfclub, het roepen van 'ga terug naar je eigen land' tijdens een amateur voetbalwedstrijd, en mannen die klagen dat ze niet worden toegelaten tot sportscholen voor vrouwen.
Het aantal meldingen over discriminatie in de sport geeft een vertekend beeld van de omvang van dit probleem. Verschillende onderzoeken hebben namelijk aangetoond dat discriminatie in sport eerder dagelijkse kost is dan een uitzondering. Daarbij gaat het voornamelijk om racisme, homofobie, antisemitisme en seksisme. Ondanks de grote onderrapportage tonen crisisincidenten de ernst van het probleem aan, zoals de racistische leuzen die supporters van FC Den Bosch riepen tegen voetballer Ahmad Mendes Moreira tijdens de wedstrijd tegen Excelsior in november 2019.

Onderwijs: adequaat reageren op discriminatie blijft struikelblok

In 2019 werden 34 incidenten van discriminatie gemeld in het onderwijs. Ongeveer drie kwart gaat over de afkomst/huidskleur van de melder, de rest gaat over godsdienst en beperking/chronische ziekte. Opvallend is dat bijna twee derde van de melders aangaf dat het voorval ging om een leraar of schooldirectie die zelf discrimineerde óf dat deze partijen werden benaderd voor een oplossing, maar er vervolgens geen of onvoldoende maatregelen werden genomen. Een voorbeeld hiervan is een leerling die beklag doet bij een leraar over de racistische grappen die worden gemaakt in de klas, waarbij de leraar zegt 'het is maar een grapje'. Daarnaast was er een school die een leerling zomaar uitschreef nadat ouders met het bestuur wilden praten over discriminatievoorvallen in de klas.

Meerdere scholen in de regio Amsterdam kampen met discriminatie en het is duidelijk dat leraren en/of directies hier niet altijd adequaat op reageren. Discriminatie in het onderwijs is bij uitstek problematisch door haar voorbeeldfunctie voor leerlingen. Het Meldpunt Discriminatie stelt zich dan ook graag beschikbaar voor het helpen en adviseren van onderwijsinstellingen, door het geven van trainingen, bemiddeling en advies.

Geen baan door 'accent'

Sollicitatie voor de functie 'assemblagemedewerker'
Tijdens een sollicitatiegesprek zegt een recruiter: "Meneer, u heeft een zwaar buitenlands accent. Mijn opdrachtgever wil niet werken met mensen met een accent en ook niet met mensen die slecht Nederlands spreken. Daarom heb ik geen baan voor u." Het gesprek duurt vijf minuten. Daarna moet de melder vertrekken.

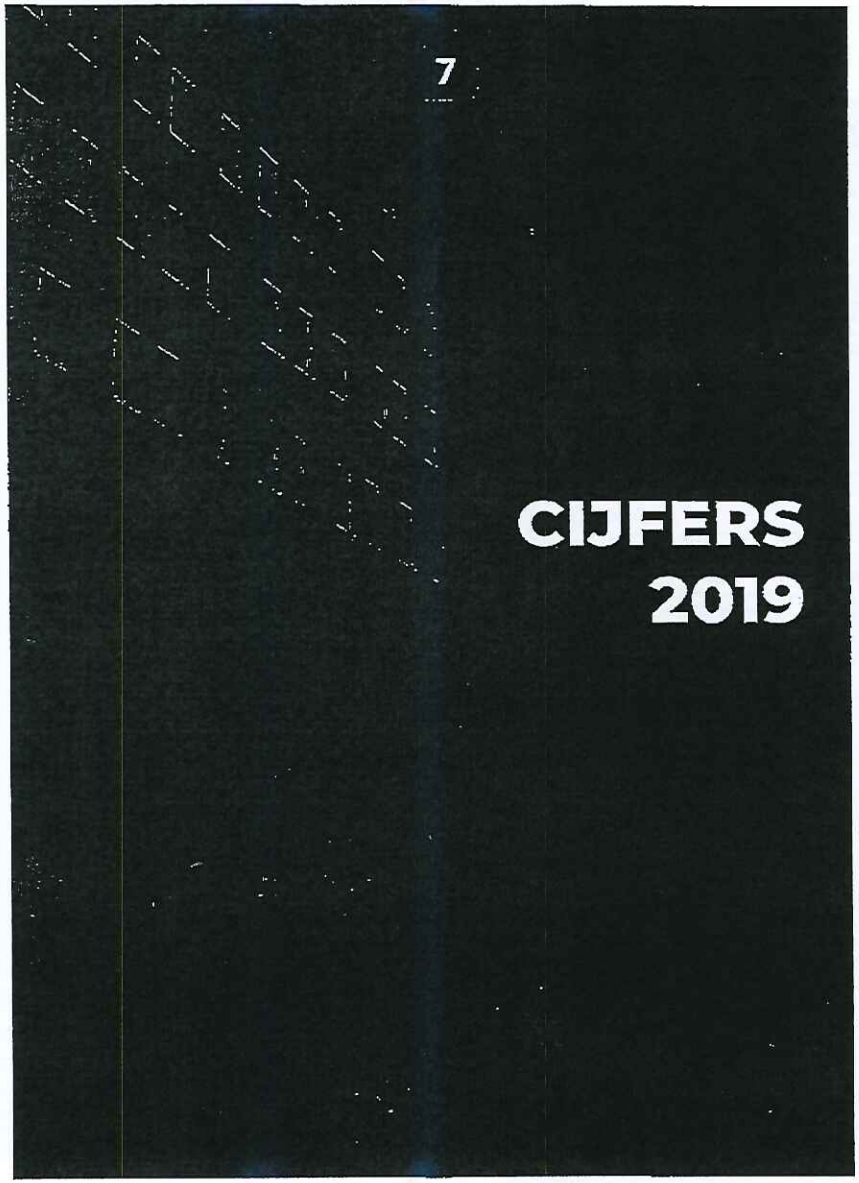
Onderzoek via het Meldpunt Discriminatie
De melder benadert het Meldpunt Discriminatie direct na dit gesprek. Een consulent Discriminatiezaken spreekt de melder en er komt vast te staan dat melder geen accent heeft. Hij is duidelijk verstaanbaar en spreekt zeer goed Nederlands. De melder heeft het vermoeden dat zijn Turkse afkomst een rol heeft gespeeld bij de afwijzing. Het Meldpunt Discriminatie bespreekt de melding met het werving- en selectiebureau.

Excuusbrief van de directie en de recruiter
Het werving- en selectiebureau en de recruiter bieden hun excuses aan. Zij nodigen de melder opnieuw uit voor een gesprek. De directie deelt mee dat de recruiter onzorgvuldig heeft gehandeld. Melder is niet meer geïnteresseerd in een baan via dit werving- en selectiebureau. Hij is wel blij met hun reactie en excuses: "Het spijt mij enorm dat u door mijn manier van handelen geraakt bent. Ik besef dat ik met de door mij gekozen handelswijze onnodige pijn bij u heb veroorzaakt en ik wil u verzekeren dat, hoewel dat voor u de situatie niet kan terugdraaien, dit mij in de toekomst niet meer zal gebeuren."

Bij meerdere adviezen van het College voor de Rechten van de Mens is vastgesteld dat het stellen van de eis dat secundaire Nederlands wordt gesproken indirect onderscheid op grond van afkomst oplevert. Indirect onderscheid is alleen toegestaan als daar een goede reden voor is.

	Aantal inwoners 2019[1]	Aantal klachten en meldingen ADV('s) 2018	Aantal klachten en meldingen ADV('s) 2019	Aantal per 1.000 inwoners 2019
Amsterdam	862965	528	544	0,6
Amstelveen	90838	17	30	0,3
Aalsmeer	31728	9	6	0,2
Diemen	29196	16	19	0,7
Uithoorn	29424	10	10	0,3
Ouder-Amstel	13916	1	2	0,1

[1] Aantal inwoners op 1 januari 2019 (Bron: Regio-atlas).



WAT VERTELLEN DE CIJFERS VAN 2019

Herkomst/huidskleur

De meeste meldingen van discriminatie gaan over herkomst/huidskleur: 318.
20% hiervan vond plaats op de werkvloer.

318

Anti-zwart racisme

123 meldingen over anti-zwart racisme. 50% betrof vijandige bejegening zoals beledigen, stigmatiseren en pesten.

123 **50%**

Onderwijs

Discriminatie in het onderwijs werd 34 keer gemeld. Ongeveer drie kwart hiervan ging over herkomst/huidskleur. De rest ging over godsdienst en beperking/chronische ziekte.

34

Geweld en bedreiging

160%

2018	2019
28	73

Het aantal meldingen over geweld en bedreiging is met 160% toegenomen van 28 in 2018 naar 73 in 2019.
Slachtoffers van geweld waren voornamelijk Nederlanders met een herkomst/huidskleur (55%) en homoseksuele mannen (40%).

Moslimdiscriminatie

Moslimdiscriminatie werd dit jaar 36 keer gemeld, ten opzichte van 26 keer in 2018. 36% van de meldingen waren gerelateerd aan de arbeidsmarkt.

2018	2019
26	36

Arbeidsmarkt

Net als in 2018 was arbeidsmarkt het terrein waarop de meeste meldingen van discriminatie werden gedaan: 157.
Hiervan gingen er 66 over herkomst/huidskleur en 33 over geslacht.

157

66
33

Seksuele geaardheid

Verdubbeling in het aantal meldingen de afgelopen twee jaar: 38 van de 51 (75%) van de slachtoffers waren homoseksuele mannen.

75%

2017	2018	2019
25	45	51

Antisemitisme

46%

2018	2019
13	19

Meldingen van antisemitisme zijn met 46% toegenomen.
Van 13 in 2018 naar 19 in 2019.

Zwanger- en moederschap

23% van meldingen over geslacht betreft zwanger- en moederschap.

23%

KOZP monitor

In regio Amsterdam werden 24 meldingen gemaakt van zwarte piet gerelateerd racisme. Landelijk waren dit er 123.



CIJFERS 2019

1. Omvang van gemelde discriminatie-ervaringen in politie-eenheid Amsterdam

Tabel 1: Aantal klachten, meldingen en registraties van discriminatie per jaar

	2018	2019
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam klachten/meldingen	584	595
Politie, geregistreerde discriminatie-incidenten (politie-eenheid Amsterdam)[2]		695
College voor de Rechten van de Mens, instroom verzoeken om oordeel	49	57

Geslagen en uitgescholden om seksuele geaardheid

Na een avond stappen wordt de melder door een wildvreemde jongen op straat in zijn buik geslagen. Hij wordt daarbij uitgescholden vanwege zijn seksuele geaardheid. Een vriend van de gewelddpleger keurt de agressie af en neemt de dader mee een andere kant op. De melder loopt weg en wil behalve een melding bij het Meldpunt Discriminatie verder geen stappen ondernemen: hij wil het incident zo snel mogelijk vergeten.

Een consulent Discriminatiezaken neemt contact met hem op en luistert naar zijn verhaal. De melder is erg ontdaan door het incident en heeft dit nog nooit eerder meegemaakt. Omdat hij het voorval zo snel mogelijk wil vergeten, heeft hij er verder ook niets mee gedaan. De consulent adviseert hem in het vervolg ook weer melding te maken en wijst hem op de mogelijke begeleiding die wij kunnen leveren bij het doen van aangifte of het informeren van de wijkagent.

[2] De politie heeft in 2019 bij de registratie geen onderscheid meer gemaakt tussen reguliere discriminatie-incidenten en discriminatie-incidenten jegens werknemers met een publieke taak. Hierdoor zijn deze cijfers niet goed vergelijkbaar met voorgaande jaren en worden hier alleen cijfers over 2019 gepresenteerd. De vergelijking met 2018 wordt uitsluitend op landelijk niveau in het landelijk rapport Discriminatiecijfers in 2019 opgenomen. Ook de locatie van incidenten is in 2019 niet meer geregistreerd.

2. Cijfers Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Tabel 2a: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar discriminatiegrond[3]

	2018	2019
Antisemitisme[4]	13	19
Arbeidscontract	2	2
Arbeidsduur	0	0
Burgerlijke staat		5
Geslacht	72	62
Waarvan tegen transgender personen	15	8
Godsdienst	31	45
Waarvan islam	25	36
Beperking/chronische ziekte	45	47
Herkomst/huidskleur	316	318
Waarvan anti-zwart racisme	122	123
Leeftijd	19	30
Levensovertuiging	2	1
Nationaliteit	8	11
Politieke gezindheid	2	3
Seksuele geaardheid	45	51
Overige (niet-wettelijke) gronden	82	34
Onbekend		15
Totaal	604	643

Tabel 2b: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar wijze van discriminatie[5]

	2018	2019
Bedreiging	47	53
Geweld	12	20
Omstreden behandeling	325	311
Vijandige bejegening	25	274
Overig	3	17
Onbekend		5
Totaal	611	680

[3] Het totale aantal in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal meldingen/klachten/registraties. Een melding kan namelijk over discriminatie op meerdere gronden gaan, waardoor er verschillen ontstaan tussen het totaal in deze tabel en het totaal in tabel 1.

[4] Antisemitische incidenten vallen juridisch gezien onder discriminatie op grond van herkomst en/of onder discriminatie op grond van godsdienst. Omdat dit onderscheid bij de registratie lastig te maken is, wordt antisemitisme apart weergegeven.

[5] Het totale aantal in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal meldingen/klachten/registraties. Een melding kan namelijk over discriminatie op meerdere wijzen gaan, waardoor er verschillen ontstaan tussen het totaal in deze tabel en het totaal in tabel 1.

Tabel 2c: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar terrein[6]

	2018	2019
Arbeidsmarkt	134	157
Buurt/wijk	28	33
Collectieve voorzieningen	55	53
Commerciële dienstverlening	65	80
Horeca/amusement	40	36
Huisvesting	25	27
Media en reclame	39	14
Onderwijs	40	34
Openbare ruimte	50	64
Politie/OM/VD	24	11
Privésfeer	6	4
Publieke/politieke opinie	68	57
Sport en recreatie	11	18
Overig	2	3
Onbekend	2	4
Totaal	**584**	**595**

Tabel 2d: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar behandelingswijze[7]

	2018	2019
(Alleen) registratie	286	287
Advies/informatie	319	243
Beïnvloeding beleid	19	16
Bemiddeling	29	21
Bijstaan in procedures	19	11
Doorverwijzing	14	16
Eigen onderzoek ADV	19	7
Overig	28	8

Stigmatiserende expositie museum

Sekswerk expo
Een Amsterdams museum heeft een expositie ingericht over sekswerk. Hierover worden bij het Meldpunt Discriminatie meerdere klachten ingediend. Deze expositie geeft volgens de melders een eenzijdig en stereotiep negatief beeld over het beroep sekswerker. De klachten komen vooral voort uit het feit dat de expo verdere stigmatisering van het beroep in de hand werkt. Daarnaast zijn de personen over wie het gaat niet bij de totstandkoming van de expositie betrokken en heeft de kunstenaar de vrije hand gekregen om haar mening te vertolken. De mening verschilt duidelijk van die van de melders.

Bemiddeling
Een consulent Discriminatiezaken neemt contact op met alle melders om te luisteren naar de persoonlijke verhalen. In samenspraak met de melders is contact opgenomen met het museum en een gesprek met de directie gevoerd. Tijdens dit gesprek licht het Meldpunt Discriminatie onder andere de (volledig geanoniemiseerd) binnengekomen klachten, de persoonlijke verhalen en hieruit voortgekomen gevoelens toe.

Oplossing
Het museum had reeds meerdere negatieve berichten over de expositie ontvangen en de directie begrijpt waar de kritiek vandaan komt. Ook zijn naar aanleiding van de klachten tegengeluiden toegevoegd aan de expositie. Het museum geeft aan het belangrijk te vinden om alle perspectieven te tonen en ziet de kritiek op de expositie dan ook als het begin van een verder vorm te geven beleid. Zij staan dan ook nog steeds in verbinding met belangenbehartigers en de doelgroep.

Hoewel uitbreiding van de bereik niet een van de vele Algemene Wet Gelijke Behandeling valt, heeft het Meldpunt Discriminatie deze klacht in behandeling genomen. Het gaat hierbij om de melders om het stigmatiseren en stereotyperen van een groep mensen dat mogelijk kan leiden tot negatieve bejegening, uitsluiten en discriminatie.

Tabel 2e.1: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar gemeente en naar discriminatiegrond in 2019[8]

	Antisemitisme	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst (waarvan Islam)	Handicap/chronische ziekte	Herkomst/huidskleur (waarvan anti-zwart racisme)	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Seksuele gerichtheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Amsterdam	0	2	0	4	55	41 (33)	14	290 (109)	57	1	16	3	5	26	15
Amstelveen	0	0	0	0	2	1 (0)	6	18 (8)	2	0	0	0	1	2	0
Aalsmeer	0	0	0	0	0	1 (1)	3	2 (0)	0	0	0	0	0	0	0
Diemen	0	0	0	0	2	1 (0)	6	1 (1)	0	1	1	0	0	5	0
Uithoorn	0	0	0	0	1	0	0	8 (6)	1	0	0	0	0	0	0
Ouder-Amstel	0	0	0	0	0	1 (0)	0	1 (0)	0	0	0	0	0	0	0

[6] Een melding kan over discriminatie op slechts één terrein gaan.
[7] Per klacht en/of melding kunnen meerdere wijzen van klachtbehandeling worden toegepast en geregistreerd. Daarbij kan de wijze van klachtbehandeling niet of niet volledig ingevuld zijn voor de op het moment van rapportage nog lopende klachten. Het totale aantal geregistreerde werkwijzen van klachtbehandeling kan om die redenen dan ook afwijken van het totale aantal klachten.
[8] In tabellen 2e.1 tot en met 2e.4 zijn het totaal aantal meldingen opgenomen zoals dat bekend is bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam in politie-eenheid Amsterdam. Dit betekent dat het meldingen betreft van inwoners van de gemeenten en/of meldingen van voorvallen die zich in de gemeenten afspeelden

Tabel 2e.2: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar gemeente en naar terrein in 2019

	Arbeidsmarkt	Buurt/wijk	Collectieve voorzieningen	Commerciële dienstverlening	Horeca/Amusement	Huisvesting	Media/openbare ruimte	Onderwijs	Openbare ruimte	Politie/OM/VD	Privésfeer	Publieke/politieke opinie	Sport	Overig	Onbekend
Amsterdam	15	30	6	66	6	27	5	31	3	11	3	52	1	3	1
Amstelveen	0	3	0	9	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Aalsmeer	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Diemen	0	0	0	5	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0
Uithoorn	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ouder-Amstel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabel 2e.3: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar gemeente en naar wijze van discriminatie in 2019

	Bedreiging	Geweld	Omstraden behandelwijze	Vijandige bejegening	Overig	Onbekend
Amsterdam	52	20	281	254	15	5
Amstelveen	1	1	18	13	1	0
Aalsmeer	0	0	5	1	0	0
Diemen	0	0	13	5	0	0
Uithoorn	0	0	0	6	0	0
Ouder-Amstel	0	1	1	1	0	0

Trans vrouw bedreigd, geslagen en aangerand door buurman

Onveilig in eigen buurt

Een trans vrouw woont al zes jaar op dezelfde plek in Amsterdam. Zij heeft al geruime tijd grote problemen met haar buurman. Hij schreeuwt tegen haar en bedreigt haar met de dood. Het is zelfs zover gekomen dat de buurman haar heeft geslagen en aangerand. Omdat de vrouw ook problemen ondervindt met het doen van aangifte bij de politie over de verschillende incidenten, neemt ze ten einde raad contact op met Transgender Netwerk Nederland (TNN).

Samenwerking met Transgender Netwerk Nederland

TTN zet namens de vrouw verschillende stappen om hulp te bieden. Omdat het Meldpunt Discriminatie met meerdere organisaties zoals TTN een intensieve samenwerking onderhoudt, komt TTN bij ons uit voor advies. Met TNN worden de stappen besproken die wij gewoonlijk in deze situatie doorlopen. Dit zijn onder andere contact opnemen met de politie en wijkagent, meldpunt Zorg en Overlast en de gemeente, en contact met de woningbouwvereniging. Vervolgens hebben we contact opgenomen met de vrouw en uitgelegd dat we de situatie op de achtergrond volgen omdat via TNN alle juiste stappen al genomen zijn.

Trans personen bevinden zich nog altijd in een kwetsbare situatie. Gelukkig komt hier steeds meer verbetering in. Transgender en intersekse personen zijn nu ook wettelijk beschermd tegen discriminatie. Dit blijkt uit de aanscherping van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) die per 1 november 2019 in werking is getreden. Dit houdt in dat in artikel 1 van deze wet nu expliciet staat dat onderscheid op grond van geslacht ook betrekking heeft op transgender en intersekse personen. Eind november 2019 heeft minister Dekker (voor Rechtsbescherming) een wetsvoorstel gestuurd om de geslachtsaanduiding te laten vervallen die transgender personen nodig hebben om de vermelding van het geslacht op hun geboorteakte te laten wijzigen. Ze worden de huidige procedure vereenvoudigen.

Tabel 2e.4: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar gemeente en naar werkwijze in 2019

	[illegible]	Advies/informatie	[illegible]	Bemiddeling	[illegible]	Doorverwijzing	[illegible]	Overig
Amsterdam	[illegible]	224	[illegible]	18	[illegible]	15	[illegible]	2
Amstelveen	[illegible]	11	[illegible]	2	[illegible]	0	[illegible]	1
Aalsmeer	[illegible]	3	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0
Diemen	[illegible]	6	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	0
Uithoorn	[illegible]	2	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	0
Ouder-Amstel	[illegible]	1	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0

Tabel 2f: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar discriminatiegrond en terrein in 2019

	[illegible]	Arbeids-contract	[illegible]	Burgerlijke stand	[illegible]	Godsdienst	[illegible]	Herkomst/ huidskleur	[illegible]	Levens-overtuiging	[illegible]	Politieke gezindheid	[illegible]	Niet-wettelijk	[illegible]
Arbeidsmarkt	[illegible]	2	[illegible]	1	[illegible]	19	[illegible]	66	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]	9	[illegible]
Buurt/wijk	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	22	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Collectieve voorzieningen	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	4	[illegible]	25	[illegible]	1	[illegible]	0	[illegible]	5	[illegible]
Commerciële dienstverlening	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	5	[illegible]	49	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]
Horeca/ amusement	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	13	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	9	[illegible]
Huisvesting	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	0	[illegible]	17	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]
Media en reclame	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	10	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Onderwijs	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	5	[illegible]	24	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]
Openbare ruimte	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	8	[illegible]	40	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Politie/OM/VD	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	9	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]
Privésfeer	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Publieke/politieke opinie	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]	43	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	5	[illegible]
Sport en recreatie	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	12	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Overig	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	1	[illegible]	2	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Onbekend/n.v.t.	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]

3. Cijfers politie-eenheid Amsterdam

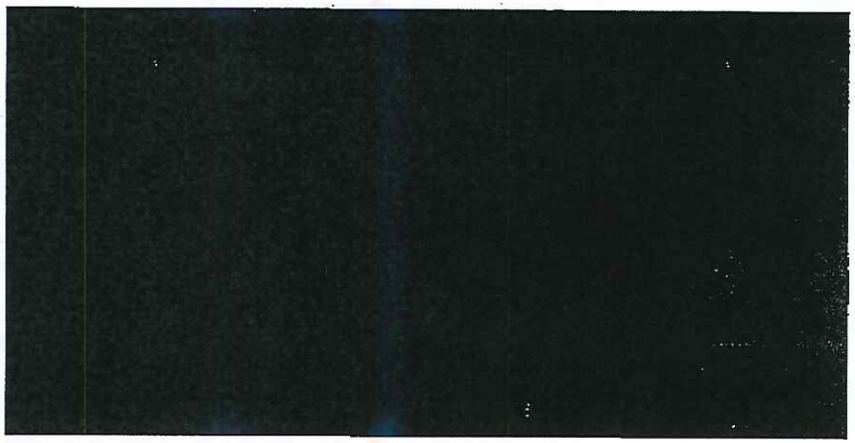
De politie heeft in 2019 bij de registratie geen onderscheid meer gemaakt tussen reguliere discriminatie-incidenten en discriminatie-incidenten jegens werknemers met een publieke taak. Hierdoor zijn deze cijfers in 2019 niet vergelijkbaar met voorgaande jaren. Ook de locatie van incidenten is in 2019 niet meer geregistreerd.

Tabel 3a: Aantal discriminatie-incidenten naar discriminatiegrond

	Aantal
Antisemitisme	97
Geslacht	5
Godsdienst	32
Beperking/chronische ziekte	6
Herkomst/huidskleur	282
Seksuele geaardheid	236
Onbekend/overig	37
Totaal	**695**

Tabel 3b: Aantal discriminatie-incidenten naar wijze van discriminatie

	Aantal
Bedreiging	116
Bekladding	31
Bespugen	7
Geweld	3
Geweld icm uitlating	84
Pesterij	25
Uitlating	392
Vernieling	20
Weigering	10
Onbekend/overig	7
Totaal	**695**



Tabel 3c: Aantal discriminatie-incidenten naar gemeente en discriminatiegrond

	Afkomst (totaal)	Geslacht	Godsdienst/overtuiging	Beperking/chronische ziekte	Ras/huidskleur/nationaliteit/afkomst	Seksuele geaardheid	Onbekend/overig
Aalsmeer						3	
Amstelveen		1		1		6	
Amsterdam	84	4	32	5	26	219	31
Diemen						7	
Ouder-Amstel							
Uithoorn						1	2

Tabel 3d: Aantal discriminatie-incidenten naar gemeente en wijze van discriminatie

	Bedreiging	Bekladding	Huisvesting	Geweld	Geweld tbv tenlating	Pesterij	Uitlating	Vernieling	Weigering	Onbekend/overig
Aalsmeer		1				1				
Amstelveen		3				1		2		1
Amsterdam	10	26	7	3	7	22	88	18	8	6
Diemen						1	8			
Ouder-Amstel										
Uithoorn		1								

4. Cijfers College voor de Rechten van de Mens over politie-eenheid Amsterdam

INSTROOM [9, 10]

Tabel 4a: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens per jaar

	Aantal
2018	49
2019	57

Homofoob spreekkoor tijdens optreden

Discriminerende belediging

Tijdens een optreden van een bekend Amsterdams DJ-trio werd een nummer ingezet waarop het publiek scandeert 'Alle Duitsers zijn homo's'. Melder neemt na het zien van een registratie van het optreden contact op met het Meldpunt Discriminatie. Hij vindt het spreekkoor erg kwetsend voor zichzelf en de gehele LHBTI-gemeenschap. Al helemaal omdat het DJ-trio het publiek aanmoedigt om door te zingen en geen enkele poging onderneemt om het scanderen te stoppen.

Bemiddelingsgesprek

De man doet melding bij ons omdat de zelf ingediende klacht bij het DJ-trio, wekenlang onbeantwoord bleef. In overleg met de melder schrijft het Meldpunt Discriminatie het DJ-trio en hun management aan. De man heeft ook het DJ-trio laten weten dat hij een melding wil gaan doen en pas dan volgt een reactie. Het management van het DJ-trio wil niet schriftelijk reageren, maar wil wel in gesprek gaan met de melder en het Meldpunt Discriminatie. Tijdens het gesprek, dat meermalen wordt uitgesteld, bespreken ze de situatie en delen ze hun zienswijzen. Hoewel de meningen verschillen tijdens het gesprek wordt positief afscheid van elkaar genomen.

[9] Bron: Infonet. Het College voor de Rechten van de Mens registreert van alle binnengekomen verzoeken om een oordeel de discriminatiegrond en het terrein. Dit gebeurt in Infonet. Als na behandeling van een verzoek om een oordeel blijkt dat de grond en het terrein bij binnenkomst niet correct zijn geregistreerd, dan wordt dit gecorrigeerd. Echter, van de gecorrigeerde cijfers kan in deze rapportage nog geen gebruik worden gemaakt; een deel van de ingestroomde verzoeken om een oordeel in 2019 wordt pas in 2020 afgerond.

[10] In deze rapportage wordt gerapporteerd op eerste grond en eerste terrein bij instroom. Verzoeken om een oordeel kunnen op meerdere gronden en terreinen betrekking hebben.

Tabel 4b: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond

	2018	2019
Geslacht	15	15
Herkomst/huidskleur	13	12
Nationaliteit	7	7
Godsdienst	1	2
Seksuele geaardheid	1	1
Burgerlijke staat	1	1
Politieke overtuiging		
Levensovertuiging		
Arbeidsduur		
Vaste/tijdelijke arbeidscontracten	1	1
Beperking/chronische ziekte	8	10
Leeftijd	5	3
Grond onbekend	2	5
Totaal	49	57

Tabel 4c: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens naar terrein

	2018	2019
Arbeid – Werving en selectie	7	10
Arbeid – Aanstelling	6	4
Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	2	3
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	4	7
Arbeid – Arbeidsomstandigheden, arbeid overig	7	3
Goederen en Diensten	14	18
Geen terrein	6	12
Onbekend	3	
Totaal	49	57

Mishandeling in taxi óók discriminatiegrond (herprioritering)

Discriminatie op grond van afkomst
Een man wordt tijdens zijn werk als chauffeur in zijn taxi agressief en discriminerend benaderd door drie klanten. Zij stappen tijdens een feestdag bij de man in de taxi. Een van de klanten vraagt aan de chauffeur of hij iets leuks had gedaan met kerst. Hij antwoordt dat hij geen kerst viert. Na zijn antwoord slaat de sfeer in de taxi om en krijgt hij als reactie: "Als jullie hier willen wonen, dan moeten jullie je aanpassen aan de cultuur en gewoon met ons meedoen." Na een woordenwisseling proberen de klanten de man te wurgen met zijn autogordel. Hij kan op tijd loskomen. Zij stappen allen uit de taxi en de klanten begonnen de man te mishandelen en uit te schelden voor "kanker-Marokkaan".

Samenwerking met de politie
De man doet aangifte wegens eenvoudige mishandeling. De verbalisant volgt de 'aanwijzing discriminatie' echter niet. Het Meldpunt Discriminatie bespreekt dit incident en de aangifte met de politie. Er is gewezen op het ontbreken van de 'aanwijzing discriminatie'. Deze moet alsnog worden toegevoegd aan de aangifte.

Actie in overleg met het OM
De politie heeft in overleg met het OM besloten om deze aangifte een hogere prioriteit te geven, omdat de uitspraken van de klanten discriminatieaspecten bevatten. Ook is de aangifte omgezet van eenvoudige mishandeling naar openlijke geweldpleging.

Het Meldpunt Discriminatie begeleidt slachtoffers bij het doen van een aangifte bij de politie en/of doet zelf meldingen hebben. Het aantal van discriminatie en geweld in de openbare ruimte zijn gebruikt door de Amsterdamse antenne burgemeester. Dit is een 'hot spot' in de politie is de landelijke aanwijzing discriminatie' in het bijzonder. Voorts registreert en verzamelt het Meldpunt discriminatie-incidenten waar anderen bij zijn. Soms wordt aangifte van een aanwijzing discriminatie niet opgenomen in de aangifte, terwijl dit wel zou moeten. Het Meldpunt Discriminatie onderhoudt goede contacten met de politie-eenheid Amsterdam-Amstelland en met vaak positief gesteund bij de politie zaken.

Tabel 4d: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond en terrein in 2019

	Arbeid - werving en selectie	Arbeid - aanstelling	Arbeid - beëindiging arbeidsrelatie	Arbeid - arbeidsvoorwaarden	Arbeid - arbeidsomstandigheden	Goederen en diensten	Geen terrein	Totaal
Geslacht	4	4	2	4	0	1	0	15
Herkomst/huidskleur	0	0	0	0	5	5	2	12
Nationaliteit	1	0	0	0	0	4	2	7
Godsdienst	0	0	0	0	2	0	0	2
Seksuele geaardheid	0	0	0	0	0	0	1	1
Burgerlijke staat	0	0	0	1	0	0	0	1
Politieke overtuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0
Vaste/tijdelijke contracten	0	0	0	1	0	0	0	1
Beperking/ chronische ziekte	0	0	0	0	0	7	3	10
Leeftijd	0	0	0	0	0	1	1	3
Onbekend	0	0	0	1	0	0	4	5
Totaal	10	4	3	7	3	18	12	57

Tabel 4e: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond en terrein in 2018

	Arbeid								
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeidsvoorwaarden	Arbeidsomstandigheden	Goederen en diensten	Onderwijs	Onbekend	Totaal
Geslacht		3		1					13
Herkomst/huidskleur		1				6		2	13
Nationaliteit				1		3			4
Godsdienst									1
Seksuele geaardheid									1
Burgerlijke staat				1					1
Politieke overtuiging									
Levensovertuiging									
Arbeidsduur				1					1
Vaste/tijdelijke arbeidscontracten									
Beperking/chronische ziekte						4	2	1	8
Leeftijd	1	2				1			5
Onbekend							2		2
Totaal	7	6	2	4	7	14	6	3	49

Vanwege dure auto en huidskleur etnisch geprofileerd

Etnisch profileren door politie
Melder heeft een niet Westerse migratieachtergrond en werkt al drie jaar bij een gezondheidscentrum in een zogenaamd 'chique' wijk. Op een morgen komt hij aanrijden en wordt hij staande gehouden door een agent in burgerkleding. Ook moet hij zijn identificatie laten zien. Melder heeft die ochtend een aantal afspraken en zegt tegen de agent dat hij bij het centrum werkt en patiënten moet behandelen. De agent kijkt hem wantrouwend aan en lijkt niet te geloven dat de man daadwerkelijk bij het centrum werkt.

Etnisch profileren door dure auto
De agent vraagt of melder daar werkt als behandelaar of in een andere functie, want hij zou niet lijken op een behandelaar. En hij zegt dat melder in zijn (dure) auto opvalt in deze wijk. Als het een achterstandswijk zou zijn, dan zou hij niet opvallen want daar lijkt iedereen op hem. Enkele minuten later wordt de identificatie teruggegeven en geeft de agent melder een hand en loopt weg.

Begeleiding bij indienen klacht
Melder vindt de gemaakte opmerking over de achterstandswijk racistisch. Hij vermoedt dat er sprake is van etnisch profileren en stuurt een mail naar het Meldpunt Discriminatie. Wij nemen vervolgens telefonisch contact met hem op. Omdat melder het lastig vindt zelf een klacht in te dienen bij de politie, machtigt hij een consulent Discriminatiezaken om dit voor hem te doen. De klachtencommissie van de politie onderzoekt de klacht en zal hierover een advies uitbrengen aan politiechef.

Het Meldpunt Discriminatie helpt melders bij het indienen van een verzoek tot invullen van een machtiging voor het Meldpunt Discriminatie als wettelijke vertegenwoordiger. De afgelopen maanden bij bijvoorbeeld een klachtenprocedure tegen een politieagent of bij een verzoek om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens. Dan kan een consulent Discriminatiezaken namens de melder een klacht indienen bij de politie.

OORDELEN[11]

Tabel 4f: Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens in 2018 en 2019

	Aantal
2018	13
2019	7*

*Waarvan 1 oordeel eigen handelen.

[11] *Bron: dossieronderzoek. Alle afgehandelde verzoeken om een oordeel worden geregistreerd in het dossieronderzoek. Afgehandelde verzoeken die in 2018 in een oordeel zijn geëindigd, kunnen in 2017 zijn ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens.*

Tabel 4g: Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond en terrein in 2019

	Arbeid								
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeids-voorwaarden	Arbeidsomstandigheden	Goederen en diensten	Onderwijs	Onbekend	Totaal
Geslacht		3		1					13
Herkomst/huidskleur		1				6		2	13
Nationaliteit				1		3			4
Godsdienst									1
Seksuele geaardheid									1
Burgerlijke staat				1					1
Politieke overtuiging									
Levensovertuiging									
Arbeidsduur				1					1
Vaste/tijdelijke arbeids-contracten									
Beperking/chronische ziekte						4		1	8
Leeftijd		2				1			5
Onbekend									2
Geen gronden									
Totaal	7	6	2	4	7	14	6	3	49

Tabel 4h: Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond en terrein in 2018

	Arbeid								
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeids-voorwaarden	Arbeidsomstandigheden	Goederen en diensten	Overig	Meerdere terreinen per verzoek	Geen terrein	Totaal
Geslacht	2									2
Herkomst/huidskleur	1					1				4
Nationaliteit				1						1
Godsdienst		1								1
Seksuele geaardheid										
Burgerlijke staat										
Politieke overtuiging										
Levensovertuiging										
Arbeidsduur										
Vaste/tijdelijke arbeids-contracten										
Beperking/chronische ziekte						1				2
Leeftijd										2
Meerdere gronden							1			1
Geen gronden										
Totaal	5	1		1	1	2	3			13

Tabel 4i: Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens naar uitspraken

	2018	2019
Oordelen met minstens een uitspraak verboden onderscheid/strijd met de wet	3*	1**
Oordelen zonder onderscheid/strijd met de wet	10	6
Totaal	13	7

**Oordeelnummers 2018-50, 2018-81, 2018-89.*
***Oordeelnummer 2019-29.*

COLOFON

N A H V
ACCOUNTANTS

uitgebracht

Aan het bestuur van
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Amsterdam
inzake
jaarbericht 2019

Amsterdam
19 maart 2020

N A H V
ACCOUNTANTS

INHOUDSOPGAVE

		Pagina
1	Opdracht	3
2	Algemeen	4
3	Resultaat	6
4	Financiële positie	7
1	**JAARVERSLAG OVER 2019**	9

JAARREKENING

1	Balans per 31 december 2019	11
2	Staat van baten en lasten over 2019	12
3	Kasstroomoverzicht 2019	13
4	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	14
5	Toelichting op de balans per 31 december 2019	17
6	Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019	21

OVERIGE GEGEVENS

1	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	27

N A H V

ACCOUNTANTS

P.F. van Noort AA
E.R. van Dijk AA
J.M. Bavius AA
H.G. Blotberg AA RB
Drs. J.P. Weller AA

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

Kenmerk	*Behandeld door*	*Datum*
20.015		19 maart 2020

Geacht Bestuur,

Hierbij brengen wij verslag uit over boekjaar 2019 met betrekking tot de stichting.

1 OPDRACHT

Ingevolge uw opdracht hebben wij de jaarrekening 2019 van uw stichting, waarin begrepen de balans met tellingen van € 153.616 en de staat van baten en lasten sluitende met een resultaat van € 3.252, gecontroleerd.

Voor de controleverklaring verwijzen wij u naar het hoofdstuk "Overige gegevens" op pagina 27 van dit rapport.

N A H V
ACCOUNTANTS

2 ALGEMEEN

2.1 Bedrijfsgegevens

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

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

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

2.2 Bestuur

Per balansdatum wordt het bestuur gevormd door:
- A.J.M. Zoutman - Vreekamp: Voorzitter
- M.O. Esajas: Secretaris
- D. Eikelenboom: Penningmeester
- M. Schuilenburg

Per 1 januari 2019 is Karin Schadee aangetreden als directeur. Per 1 september 2019 is Vincent Verkoelen aangesteld als waarnemend directeur vanwege afwezigheid van Karin Schadee.

2.3 ANBI status

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

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

2.4 Vrijstelling belastingen

De stichting heeft een vrijstelling voor omzetbelasting en vennootschapsbelasting.

2.5 Meerjarige subsidie

De gemeente Amsterdam heeft de stichting op 10 december 2015 een meerjarige subsidie verleent voor de jaren 2016 tot en met 2018. De subsidie bedraagt voor 2016/2017 en 2018 maximaal € 420.000 en is in voorschotten uitbetaald. Voor deze subsidie is een verantwoording ingediend bij de gemeente. De verantwoordingen over 2016 en 2017 zijn op 9 november 2018 beoordeeld en zijn vastgesteld op € 420.000. Het jaar 2018 inzake € 420.000 subsidie is ingediend en begin 2020 vastgesteld.

Voor het jaar 2019 kende de gemeente Amsterdam een subsidie toe van € 555.000.

In het vierde kwartaal van 2019 is voor 2020 een subsidie toegekend van € 440.000. Additioneel is in februari 2020 een bedrag van € 67.500 toegekend evenals een overbruggingsfinanciering van € 18.050. De gemeente wil de kosten die gepaard gaan met het naar behoren beëindigen van de arbeidsovereenkomsten en transitiekosten in het kader van goed werkgeverschap dekken. Dit gaat om een bedrag ter hoogte van maximaal €18.050.

De overige 5 regiogemeentes continueren hun jaarlijkse subsidietoekenning volgens de wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, al dan niet geïndexeerd.

De uiterlijke datum voor het indienen van de verantwoording over 2019 is 24 maart 2020.

2.6 Bestemming van de winst 2019

Het batig saldo over 2019 bedraagt € 3.252 tegenover een verlies over 2018 van € 15.417.
De bespreking van het resultaat is opgenomen op pagina 6.
De voorgestelde resultaatbestemming is opgenomen onder de overige reserves (4).

2.7 Verwerking van het verlies 2018

Het verlies ad € 15.417 is in mindering gebracht op de bestemmingsreserves.

N A H V
ACCOUNTANTS

3 RESULTAAT

3.1 Vergelijkend overzicht

Het resultaat over 2019 bedraagt € 3.252 tegenover negatief € 15.417 over 2018. De resultaten over beide jaren kunnen als volgt worden samengevat:

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018	Verschil 2019	Verschil realisatie-begroting 2019
	€	€	€	€	€
Baten					
Subsidiebaten	629.038	636.844	501.788	127.250	-7.806
Overige baten	14.202	24.000	10.060	4.142	-9.798
Totaal baten	643.240	660.844	511.848	131.392	-17.604
Lasten					
Besteed aan de doelstellingen					
Uitgaven workshops	1.057	-	-	1.057	1.057
Kosten van beheer en administratie					
Personeelslasten	492.095	556.296	435.627	56.468	-64.201
Afschrijvingen materiële vaste activa	6.452	4.200	1.588	4.864	2.252
Overige personeelslasten	108	-	-	108	108
Huisvestingslasten	51.013	44.127	33.480	17.533	6.886
Exploitatielasten	1.599	1.980	1.581	18	-381
Kantoorlasten	30.296	18.981	17.412	12.884	11.315
Verkooplasten	34.376	16.120	9.119	25.257	18.256
Algemene lasten	22.704	18.780	28.106	-5.402	3.924
Som der lasten	638.643	660.484	526.913	111.730	-21.841
Resultaat	3.540	360	-15.065	18.605	3.180
Financiële baten en lasten	-288	-360	-352	64	72
Saldo	3.252	-	-15.417	18.669	3.252

De verschillen tussen realisatie en begroting zijn afdoende toegelicht.
- er is meer subsidie door de gemeente Amsterdam ter beschikking gesteld als het jaar ervoor.
- onder de personeelslasten wordt de toename voornamelijk veroorzaakt door het aanstellen van nieuw personeel
- de huisvestingslasten zijn gestegen doordat de stichting zich genoodzaakt zag een grotere ruimte te huren
- in 2019 is een nieuwe huisstijl ontwikkeld, is er een campagne op sociale media geweest en een nieuwe website gekomen waardoor de kantoorlasten en verkooplasten zijn toegenomen

N A H V
ACCOUNTANTS

4 FINANCIËLE POSITIE

Uit de balans is de volgende financieringsstructuur af te leiden:

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Beschikbaar op lange termijn:		
Kapitaal	48.770	45.518
Waarvan vastgelegd op lange termijn:		
Materiële vaste activa	20.008	12.313
Financiële vaste activa	7.714	7.714
	27.722	20.027
Werkkapitaal	21.048	25.491
Dit bedrag is als volgt aangewend:		
Vorderingen	44.287	19.915
Liquide middelen	81.607	48.840
	125.894	68.755
Af: kortlopende schulden	104.846	43.264
Werkkapitaal	21.048	25.491

Tot het verstrekken van nadere toelichtingen zijn wij gaarne bereid.

Hoogachtend,

Accountant-Administratieconsulent

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

FINANCIEEL VERSLAG

N A H V
ACCOUNTANTS

JAARVERSLAG OVER 2019

Het jaarverslag van het bestuur ligt ter inzage op het kantoor van de stichting.

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

JAARREKENING

Balans per 31 december 2019
Staat van baten en lasten over 2019
Kasstroomoverzicht 2019
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling
Toelichting op de balans per 31 december 2019
Toelichting op de staat van baten en lasten per 31 december 2019

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

1 BALANS PER 31 DECEMBER 2019
(na resultaatverdeling)

		31 december 2019		31 december 2018	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	(1)	20.008		12.313	
Financiële vaste activa	(2)	7.714		7.714	
			27.722		20.027
Vlottende activa					
Vorderingen	(3)	44.287		19.915	
Liquide middelen	(4)	81.607		48.840	
			125.894		68.755
			153.616		88.782
PASSIVA					
Kapitaal	(5)				
Continuïteitsreserve		24.917		24.917	
Overige reserves		23.853		20.601	
			48.770		45.518
Kortlopende schulden	(6)		104.846		43.264
			153.616		88.782

N A H V
ACCOUNTANTS

2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2019

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
		€	€	€
Baten				
Subsidiebaten	(7)	629.038	636.844	501.788
Overige baten	(8)	14.202	24.000	10.060
Som der baten		643.240	660.844	511.848
Lasten				
Besteed aan de doelstellingen				
Uitgaven workshops	(9)	1.057	-	-
Kosten van beheer en administratie				
Personeelslasten	(10)	492.095	556.296	435.627
Afschrijvingen	(11)	6.452	4.200	1.588
Overige personeelslasten	(12)	108	-	-
Huisvestingslasten	(13)	51.013	44.127	33.480
Exploitatielasten	(14)	1.599	1.980	1.581
Kantoorlasten	(15)	30.296	18.981	17.412
Verkooplasten	(16)	34.376	16.120	9.119
Algemene lasten	(17)	22.704	18.780	28.106
		638.643	660.484	526.913
Saldo voor financiële baten en lasten		3.540	360	-15.065
Rentelasten en soortgelijke lasten	(18)	-288	-360	-352
Saldo		3.252	-	-15.417
Resultaatbestemming				
Continuïteitsreserve		-	-	-15.730
Overige reserves		3.252	-	313
		3.252	-	-15.417

3 KASSTROOMOVERZICHT 2019

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2019		2018	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat	3.540		-15.065	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	3.541		1.588	
Veranderingen in het werkkapitaal:				
Mutatie vorderingen	-24.372		24.316	
Mutatie kortlopende schulden (exclusief kortlopend deel van de langlopende schulden)	61.582		-8.436	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		44.291		2.403
Betaalde interest		-288		-352
Kasstroom uit operationele activiteiten		44.003		2.051
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	-14.147		-5.934	
Desinvesteringen materiële vaste activa	2.911		-	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-11.236		-5.934
		32.767		-3.883

Samenstelling geldmiddelen

	2019		2018	
	€	€	€	€
Geldmiddelen per 1 januari		48.840		52.723
Mutatie liquide middelen		32.767		-3.883
Geldmiddelen per 31 december		81.607		48.840

N A H V
ACCOUNTANTS

4 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

ALGEMEEN

Activiteiten

De activiteiten van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (geregistreerd onder KvK-nummer 41215972), statutair gevestigd te Amsterdam, bestaan voornamelijk uit:

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

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

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

Vestigingsadres

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (geregistreerd onder KvK-nummer 41215972) is feitelijk gevestigd op Oostenburgervoorstraat 142 te Amsterdam.

ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE JAARREKENING

De jaarrekening is opgesteld volgens de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de richtlijnen van RJK en wel C1 voor kleine organisaties zonder winststreven.
De jaarrekening is opgemaakt op basis van historische kostprijs. De waardering van activa en passiva geschiedt, voor zover niet anders is vermeld, tegen nominale waarde.
Baten worden toegerekend aan de periode waarin ze zijn gerealiseerd. Lasten worden verantwoord in het jaar waarin ze voorzienbaar zijn.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat het bestuur van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam zich over verschillende zaken een oordeel vormt, en dat het bestuur schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

NAHV ACCOUNTANTS

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

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

Financiële vaste activa

De vorderingen op en leningen aan deelnemingen alsmede de overige vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk zijn aan de nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

Vorderingen en overlopende activa

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

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.
Daar waar geen sprake is van (dis)agio en transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde.

GRONDSLAGEN VOOR DE BEPALING VAN HET RESULTAAT

Algemeen

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

Resultaatbepaling

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

Lasten algemeen

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

Bestedingen doelstellingen

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

Afschrijvingen

Immateriële vaste activa inclusief goodwill en materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten

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

N.A.H.V ACCOUNTANTS

5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2019

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
1. Materiële vaste activa		
Verbouwing	8.529	2.943
Inventaris	11.479	9.370
	20.008	12.313

	Verbouwing	Inventaris	Totaal
	€	€	€
Boekwaarde per 1 januari 2019			
Aanschaffingswaarde	3.778	10.996	14.774
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-835	-1.626	-2.461
	2.943	9.370	12.313
Mutaties			
Investeringen	9.282	4.865	14.147
Desinvesteringen	-3.778	-	-3.778
Afschrijving desinvesteringen	867	-	867
Afschrijvingen	-785	-2.756	-3.541
	5.586	2.109	7.695
Boekwaarde per 31 december 2019			
Aanschaffingswaarde	9.282	15.861	25.143
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-753	-4.382	-5.135
Boekwaarde per 31 december 2019	8.529	11.479	20.008

Afschrijvingspercentages

	%
Verbouwing	10
Inventaris	20

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
2. Financiële vaste activa		
Overige vorderingen	7.714	7.714

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Overige vorderingen		
Waarborgsom huur	7.714	7.714

VLOTTENDE ACTIVA

3. Vorderingen

Debiteuren	-	9.415
Overige vorderingen	7.524	6.637
Overlopende activa	36.763	3.863
	44.287	19.915

Debiteuren

Debiteuren	-	9.415
	-	9.415

Een voorziening voor vermoedelijke oninbaarheid wordt niet noodzakelijk geacht.

Overige vorderingen

Nog te ontvangen bedragen inzake de ziekteverzuimverzekering	7.524	6.637

Overlopende activa

Huur	3.939	2.623
Verzekeringen	589	539
Contributies en abonnementen	406	287
Algemene lasten	280	414
Nog te ontvangen transitievergoeding	31.549	-
	36.763	3.863

De nog te ontvangen transitievergoeding is de betaalde transitievergoeding bij beëindiging dienstverband wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer. Vanaf 1 april 2020 kan op deze door het UWV uitgevoerde regeling een beroep worden gedaan.

4. Liquide middelen

ABN AMRO 6053.27.149	75.355	42.570
Deposito 4265.80.524	414	414
Deposito 4268.66.347	5.813	5.813
Kas	25	43
	81.607	48.840

N A H V
ACCOUNTANTS

PASSIVA

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
5. Kapitaal		
Continuïteitsreserve	24.917	24.917
Overige reserves	23.853	20.601
	48.770	45.518

	2019	2018
	€	€
Continuïteitsreserve		
Stand per 1 januari	24.917	40.647
Resultaatbestemming	-	-15.730
Stand per 31 december	24.917	24.917

Deze reserve is gevormd uit het saldo van de opbrengst overige baten/projecten minus de directe kosten op deze baten/projecten.
- ontstaan in 2017 € 16.849
- ontstaan in 2016 € 23.798
- onttrekking in 2018 € - 15.730

De kosten voor de werving van de directeur zijn in 2018 ten laste gebracht van de continuïteitsreserve.

Overige reserves

Stand per 1 januari	20.601	20.288
Resultaatbestemming boekjaar	3.252	313
Stand per 31 december	23.853	20.601

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
6. Kortlopende schulden		
Crediteuren	10.677	6.438
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen	42.549	28.464
Overlopende passiva	51.620	8.362
	104.846	43.264

N.A.H.V ACCOUNTANTS

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffingen december	38.398	27.914
Pensioenen	4.151	550
	42.549	28.464
Overlopende passiva		
Vakantiedagen	2.596	2.814
Accountantslasten	6.050	3.000
Administratielasten	1.500	1.500
Reservering loopbaanbudget	6.020	-
Vooruitontvangen voorlopige subsidie Gemeente Amstelveen 2020	34.111	-
Nog te betalen	1.343	1.048
	51.620	8.362

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Huur

Het huurcontract voor het kantoor heeft een duur van 5 jaar en loopt tot en met 31 december 2020. De huur bedraagt € 22.650,00 per jaar (exclusief omzetbelasting).
Per 1 februari 2019 is een en ander aangepast en zal het huurcontract wederom 5 jaar duren t/ m 31 januari 2024. De huur bedraagt voor 2019 € 48.316 op jaarbasis inclusief btw-compensatie.

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

N.A.H.V ACCOUNTANTS

6 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2019

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
7. Subsidiebaten			
Reguliere subsidie Gemeente Amsterdam SBA-015326	555.000	555.000	420.000
Regio subsidie Ouder-Amstel	6.969	6.561	6.562
Regio subsidie Uithoorn	11.044	20.125	20.729
Regio subsidie Diemen	10.545	11.927	11.658
Regio subsidie Amstelveen	33.680	30.000	29.738
Regio subsidie Aalsmeer	11.800	13.231	13.101
	629.038	636.844	501.788
8. Overige baten			
Overige opbrengsten workshops	14.202	24.000	10.060
Besteed aan de doelstellingen			
9. Uitgaven workshops			
Externe inhuur	1.057	-	-
10. Personeelslasten			
Lonen en salarissen	427.532	492.258	350.550
Ziekteverzuimverzekering	21.234	19.915	16.941
Pensioenlasten	35.670	38.223	36.576
Overige personeelslasten	7.659	5.900	31.560
	492.095	556.296	435.627

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
Lonen en salarissen			
Bruto lonen	343.726	368.240	303.669
Individueel keuzebudget (IKB)	64.563	68.124	56.554
Te verrekenen vakantiedagen	-219	-	-4.200
Uitzendkrachten	-	-	18.095
Premies sociale verzekeringswetten	64.863	63.669	54.929
Loopbaanbudget	6.020	6.260	206
	478.953	506.293	429.253
Ontvangen ziekengelduitkeringen	-51.421	-14.035	-78.703
	427.532	492.258	350.550
Ziekteverzuimverzekering			
Sociaal fonds FCB	321	1.915	-
Ziekteverzuimverzekering	19.797	18.000	15.756
WAO exedent verzekering	1.116	-	1.185
	21.234	19.915	16.941
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	35.670	38.223	36.576
Overige personeelslasten			
Reis- en verblijflasten	313	-	3.109
Onkostenvergoedingen	-	-	70
Belastingvrije uitkeringen	932	-	6.932
Telefoon internetvergoeding	168	-	496
Arbodienst	2.279	2.400	6.839
Kosten werving en selectie	305	1.200	16.670
Vrijwilligers	-	-	1.875
Overige personeelskosten	3.662	2.300	1.569
	7.659	5.900	37.560
Doorbelaste overige personeelslasten	-	-	-6.000
	7.659	5.900	31.560

Inzake Wet Normering Topinkomens

Vermeldingen in het kader van de W.N.T. over 2019:

De directeur is

Zij is het hele jaar in dienst geweest voor 36 uur (1,0 fte) per week

Loon inclusief vakantiegeld	€ 81.365
Sociale verzekeringspremies	€ 10.684
Werkgeversdeel pensioenpremies op jaarbasis	€ 8.011

De 1 september is aangesteld als waarnemend directeur voor 36 uur (1,0 fte) per week

Loon inclusief vakantiegeld	€ 29.453
Sociale verzekeringspremies	€ 3.560
Werkgeversdeel pensioenpremies op jaarbasis	€ 2.962

Personeelsleden

Bij de stichting waren in 2019 gemiddeld 7,8 personeelsleden werkzaam, berekend op fulltimebasis (2018: 6,8 waarvan 1,0 FTE langdurig arbeidsongeschikt)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
11. Afschrijvingen			
Materiële vaste activa	3.541	4.200	1.588
Desinvesteringslast als gevolg van verbouwing	2.911	-	-
	6.452	4.200	1.588
Afschrijvingen materiële vaste activa			
Verbouwing	785	1.800	378
Inventaris	2.756	2.400	1.210
Desinvesteringslast als gevolg van verbouwing	2.911	-	-
	6.452	4.200	1.588
Overige bedrijfslasten			
12. *Overige personeelslasten*			
Overige personeelskosten	108	-	-
13. *Huisvestingslasten*			
Huur onroerende zaak	40.138	34.887	24.809
Onroerendezaakbelasting	315	-	307
Schoonmaaklasten	1.944	1.440	1.603
Servicelasten	8.414	6.600	6.395
Overige huisvestingslasten	202	1.200	366
	51.013	44.127	33.480

N.A.H.V ACCOUNTANTS

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
14. *Exploitatielasten*			
Huur inventaris	741	-	494
Servicecontracten inventaris	858	1.980	1.087
	1.599	1.980	1.581
15. *Kantoorlasten*			
Kantoorbehoeften	961	1.944	1.956
Drukwerk	4.062	2.400	2.490
Automatiseringslasten	19.903	9.000	8.396
Telefoon	2.415	3.000	2.009
Porti	357	237	206
Contributies en abonnementen	2.598	2.400	2.355
	30.296	18.981	17.412
16. *Verkooplasten*			
Reclame- en advertentielasten	10.951	1.920	659
Reis- en verblijflasten	543	1.200	2.912
Public Relations & communicatie	22.528	11.800	5.548
Vergaderlasten	354	1.200	-
	34.376	16.120	9.119

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
17. *Algemene lasten*			
Accountantslasten	8.305	4.500	3.912
Administratielasten	8.891	6.600	13.130
Juridische lasten	-	1.800	4.350
Verzekeringen	2.139	2.160	2.039
Salaris administratielasten	2.105	1.800	4.000
Betalingsverschillen	-28	-	22
HR advies	1.292	1.920	653
	22.704	18.780	28.106

Financiële baten en lasten

18. *Rentelasten en soortgelijke lasten*			
Rente en bankkosten	-288	-360	-352

N A H V
ACCOUNTANTS

Ondertekening bestuur voor akkoord

Amsterdam, maart 2020

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

OVERIGE GEGEVENS

1 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

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

A. Verklaring over de in het jaarbericht opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam te Amsterdam gecontroleerd.
Naar ons oordeel geeft de in dit jaarbericht opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met RJK C1 kleine organisaties zonder winststreven.

De verklaring wordt tevens afgegeven ten behoeven van de Gemeente Amsterdam. Bekend onder SBA-015326. Conform de eisen van de Gemeente Amsterdam verklaren wij dat de subsidie is besteed voor het doel en de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend. De algemene subsidievoorwaarden en de uit de verleningsbeschikkingen zijn nageleefd en in de jaarrekening 2019 is een afdoende vergelijking tussen de exploitatierekening en de begroting opgenomen.
De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2019;
2. de winst-en-verliesrekening over 2019;
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen en de Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).
Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

B. Verklaring over de in het jaarbericht opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarbericht andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Richtlijn voor de jaarverslaggeving voor kleine organisaties zonder winststreven is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Richtlijn voor de jaarverslaggeving voor kleine organisaties zonder winststreven en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Richtlijn voor de jaarverslaggeving voor kleine organisaties zonder winststreven.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Richtlijn voor de jaarverslaggeving voor kleine organisaties zonder winststreven. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderneming in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de stichting te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen en de Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting;

- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en

- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de met governance belaste personen onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Amsterdam, 19 maart 2020

NAHV Accountants B.V.

Accountant-Administratieconsulent