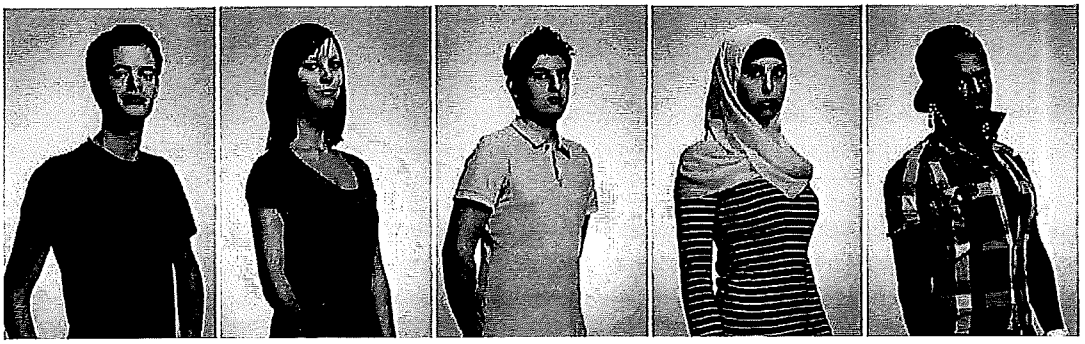
discriminatie
regio-amsterdam

Werkplan 2016-2019

Stichting
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam



1. Inleiding

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

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

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

Het MDRA geeft invulling aan deze doelstelling door middel van klachtenbehandeling, registratie / monitoring van deze klachten, advies en preventie.
Om haar taken ten volle in te zetten werkt het MDRA samen met andere organisaties in het maatschappelijk middenveld. Op de sociale kaart Amsterdam-Amstelland neemt het MDRA een bijzondere plaats in omdat het de enige instelling is waar deskundigheid over klachtenbehandeling, conflicthantering en bemiddeling op het terrein van discriminatie/ongelijke behandeling is gebundeld. Particulieren, bedrijven en instellingen kunnen er terecht met vragen, meldingen en klachten, ongeacht het terrein waarop zij discriminatie hebben ervaren. Draagvlak op het terrein van gelijke behandeling is essentieel voor alle burgers en instellingen in de stad en de regio.

2. Kerntaken MDRA

A. Klachtenbehandeling

Uitgangspunten van de klachtenbehandeling zijn:

- laagdrempeligheid;
- oplossingsgerichtheid binnen een kort tijdsbestek;
- dossiervorming;
- monitoring;
- het voorkomen van langslepende en kostbare juridische procedures;
- zelfredzaamheid bevorderen;
- nazorg plegen;
- warme doorverwijzing;
- samenwerking met relevante organisaties

Bemiddeling

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

Klachten op eigen initiatief

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

Helpdesk

Structurele telefonische bereikbaarheid. Het MDRA is op werkdagen van 8.tot 16.00 uur bereikbaar voor het indienen van klachten, voor advies en informatie. Daarnaast beschikt het MDRA over een actuele website en een digitaal meldformulier.

B. Advisering

Het MDRA wordt regelmatig om advies gevraagd hoe te handelen in een concrete situatie. Het gaat vaak om arbeidsgerelateerde situaties waarin een werknemer door een collega, zijn leidinggevende of een klant gediscrimineerd wordt. Daarbij staat meestal uitleg over de gelijke behandelingswetgeving centraal en rechtspositionele vragen.
Het MDRA werkt nauw samen met andere maatschappelijke instanties in de regio en in het land (onder meer: COC Amsterdam, COC Nederland, Anne Frank Stichting, Jongeren Servicepunten in de stadsdelen, Argan, Hogeschool van Amsterdam, Cliëntenbelang Amsterdam, UWV, advocatuur, Transgender Netwerk Nederland, Nederlandse Stichting Gehandicapte Kind, Kansplus Amsterdam, Visio, Movisie, Stil Verleden, SNRP, College voor de Rechten van de Mens, Emcemo, Onderhuids, CIDI, Islamitische Stichting Nederland).

C. Preventie

Jaarlijks bereikt het MDRA met voorlichtingsactiviteiten 250 klassen, gemiddeld zitten er in een klas 20 – 30 leerlingen. Elk voorlichtingsprogramma wordt op maat gemaakt en vooraf afgestemd met de betreffende docent. Voorafgaand wordt tevens bij de docent(en) geïnformeerd naar de samenstelling van de groep en eventuele aandachtspunten zoals pesterijen, faalangst. Na afloop van een voorlichting wordt het programma geëvalueerd met de betrokkenen.

Het MDRA is op het gebied van voorlichting een proactieve instelling die onder meer naar aanleiding van signalen en klachten veelal zelf het eerste contact met de school legt.

3. Speerpunten 2016-2019

A. Arbeidsmarkt

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

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

Training voor HR professionals

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

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

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

---

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

Nieuwsbrief

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

Pilot training MBO – Aanpak Jeugdwerkeloosheid

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

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

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

Klachtenregelingen

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

B. Onderwijs

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

Gastles '(S)Cool on wheels'

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

Homoseksualiteit: emancipatie en discriminatie - hoe staan we ervoor?

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

Gastles vooroordelen/beeldvorming/vrijheid van meningsuiting

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

Gastles slavernij en racisme voor onderbouw vmbo/havo/vwo

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

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

Voorlichting als onderdeel van het inburgeringstraject

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

D-Tour

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

Docenten training

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

C. Horeca

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

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

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

D. De openbare ruimte

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

Gemeente
Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 58010
1040 HA Amsterdam
Telefoon 14020
Amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 58010, 1040 HA Amsterdam

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Oostenburgervoorstraat 142
1018MR Amsterdam

Ons kenmerk SBA-006343
Behandeld do

Onderwerp Verlening subsidie Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2017

Geacht bestuur,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Regelgeving
Op dit besluit is de volgende regelgeving van toepassing:

- Algemene Wet Bestuursrecht;
- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013.

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

Bezwaarclausule

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

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

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

Of per mail naar: bezwaarenberoep@amsterdam.nl

Vermeld in uw bezwaarschrift altijd:

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

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

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

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

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

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

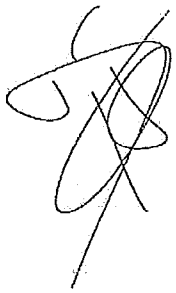
Dat kan ook via https://loket.rechtspraak.nl/bestuursrecht. Daarvoor hebt u DigiD nodig.

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

Dit besluit is digitaal ondertekend.

Namens burgemeester en wethouders,

Met vriendelijke groet,



Duco Stuurman, directeur Onderwijs, Jeugd en Zorg.

Anders is ook gewoon

Het is gewoon anders

Anti-discriminatievoorziening

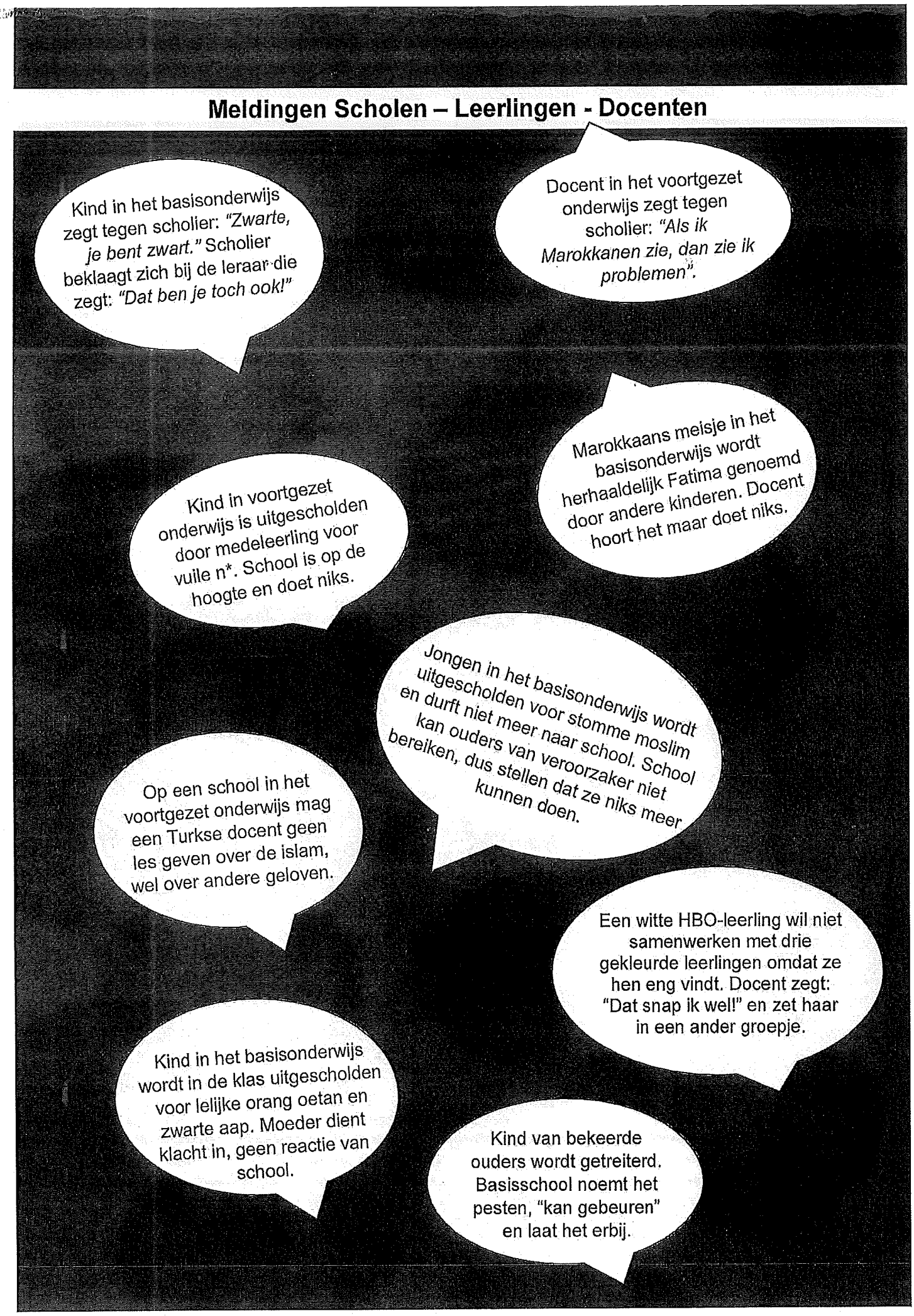
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Jaarverslag 2017

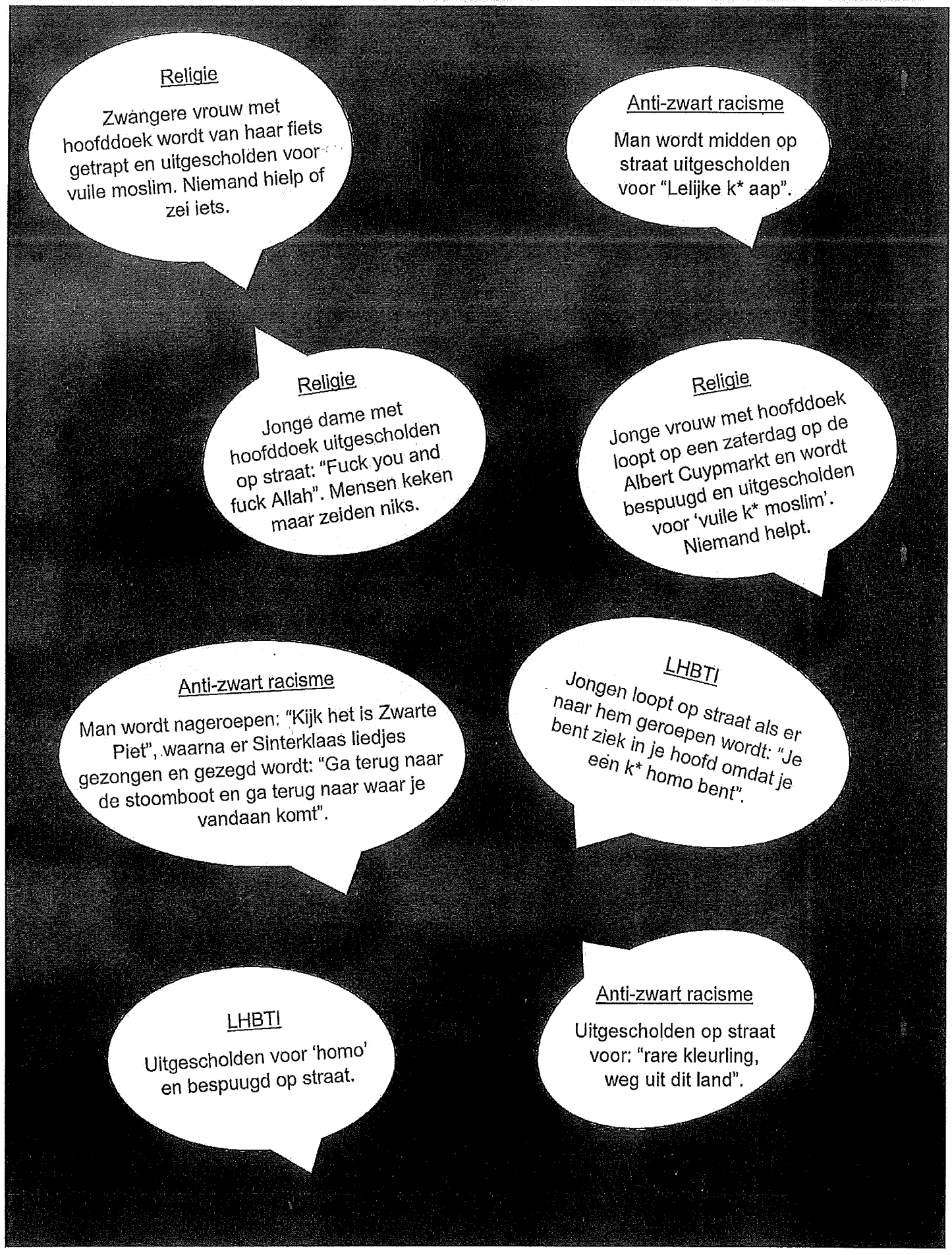
Human race

Human dignity

Meldingen Scholen – Leerlingen - Docenten



Meldingen van discriminatie in de openbare ruimte



Leeswijzer

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

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

Inhoud

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

Casus

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

Gebruikte afkortingen

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

Meerdere gronden / Onderwijs

Casus 1: Discriminerende en stereotyperende invuloefening basisschool

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

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

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

1. Inleiding

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

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

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

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

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

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

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

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

Afkomst / Arbeid

Casus 2: "Ik ga geen Marokkaan meenemen"

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

2. Visie en missie

Visie

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

Missie

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

Afkomst / Arbeid

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

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

3. Uitgangspunt en wettelijke taken

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

Uitgangspunt

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

Wettelijke taken

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

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

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

Afkomst / Horeca

Casus 4: **Geweigerd om Turkse afkomst**

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

4. Klachtbehandeling: en daarbij behorende diensten

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

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

Aanpak op maat

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

Casus 5: Foute Pieten in het ziekenhuis

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

Ondersteuning en hulp op de achtergrond

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

Werkwijze bij indiening van een klacht

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

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

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

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

Gedragscodes en klachtenregelingen

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

Beperking / Huisvesting

Casus 6: Plaatsing voetgangerssluis maakt huis ontoegankelijk

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

5. Klachten

Tabel 1 / Aantal klachten

	2016	2017
Klachten over discriminatie	*821*	*1.036*

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

Tabel 2 / Discriminatiegrond van de klacht

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

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

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

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

Toelichting gronden:

Afkomst/huidskleur

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

Godsdienst/levensovertuiging

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

Geslacht

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

Geslacht: Transgender / Arbeid

Casus 7: Geen contractverlenging door operatie

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

Beperking of chronische ziekte

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

Leeftijd

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

Seksuele geaardheid

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

Antisemitisme

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

Nationaliteit

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

Politieke gezindheid

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

Burgerlijke staat

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

Arbeidscontract en arbeidsduur

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

Overige gronden

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

Afkomst / Buurt - wijk

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

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

Tabel 3 / Klachten per gemeente uitgesplitst naar discriminatiegrond

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

Tabel 4 / Uitsplitsing naar terrein en grond van de klacht

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

Toelichting op de terreinen:

Publieke/politieke opinie

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

Arbeid

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

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

Leeftijd / Arbeid

Casus 9: Te oud voor traineeship bij maatschappelijke organisatie

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

Commerciële dienstverlening

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

Collectieve voorzieningen

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

Openbare ruimte

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

LHBTI / Openbare ruimte

Casus 10: "Homo's hebben geen voorrang"

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

Onderwijs

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

Buurt/wijk

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

Horeca/amusement

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

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

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

Media/reclame

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

Politie/AVIM/Openbaar Ministerie

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

Huisvesting

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

Sport/recreatie

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

Privésfeer

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

Antisemitisme / Arbeid

Casus 11: Ontslagen vanwege Joodse afkomst

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

Tabel 5 / Aard van de klacht

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

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

Tabel 6 / Uitsplitsing naar discriminatiegrond en aard van de klacht

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

6. Informatie, advies en voorlichting over discriminatie

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

Tabel 7 / Informatieverzoeken en adviezen

	2016	**2017**
Informatieverzoeken en adviezen	277	341

Tabel 8 / Informatieverzoeken en adviezen per gemeente 2016 en 2017

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

Tabel 9 / Informatieverzoeken en adviezen uitgesplitst naar doel

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

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

7. Voorlichtingen en trainingen op maat

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

Beeldbepalend

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

Dag van het mbo

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

8. Amsterdam en de regiogemeenten

8.1 Amsterdam

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

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

Tabel 10 / Totaal aantal klachten Amsterdam

	2016	2017
Klachten over discriminatie	*475*	*888*

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

Tabel 11 / Discriminatiegrond van de klacht

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

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

Tabel 12 / Terrein van de klacht

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

Tabel 13 / Aard van de klacht

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

8.2 Amstelveen

Tabel 14 / Totaal aantal klachten Amstelveen

	2016	2017
Klachten over discriminatie	*31*	*34*

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

Tabel 15 / Discriminatiegrond van de klacht

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

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

Tabel 16 / Terrein van de klacht

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

Tabel 17 / Aard van de klacht

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

8.3 Aalsmeer

Tabel 18 / Totaal aantal klachten Aalsmeer

	2016	2017
Klachten over discriminatie	*11*	*6*

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

Tabel 19 / Discriminatiegrond van de klacht

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

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

Tabel 20 / Terrein van de klacht

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

Tabel 21 / Aard van de klacht

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

8.4 Diemen

Tabel 22 / Totaal aantal klachten Diemen

	2016	2017
Klachten over discriminatie	*14*	*15*

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

Tabel 23 / Discriminatiegrond van de klacht

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

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

Tabel 24 / Terrein van de klacht

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

Tabel 25 / Aard van de klacht

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

8.5 Uithoorn

Tabel 26 / Totaal aantal klachten Uithoorn

	2016	2017
Klachten over discriminatie	5	8

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

Tabel 27 / Discriminatiegrond van de klacht

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

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

Tabel 28 / Terrein van de klacht

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

Tabel 29 / Aard van de klacht

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

8.6 Ouder-Amstel

Tabel 30 / Totaal aantal klachten Ouder-Amstel

	2016	2017
Klachten over discriminatie	2	8

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

Tabel 31 / Discriminatiegrond van de klacht

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

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

Tabel 32 / Terrein van de klacht

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

Tabel 33 / Aard van de klacht

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

9. Regionaal Discriminatie Overleg (RDO)

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

Zaaksinhoudelijk deel

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

Beleidsmatig deel

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

10. Wettelijk kader

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

Gelijkebehandelingswetgeving

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

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

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

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

2. Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)

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

7. Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

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

8. Uitzonderingen gelijkebehandelingswetgeving

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

Wetboek van Strafrecht

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

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

11. Financiën

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

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

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

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

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

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

12. Organisatie en Bestuur

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

Directeur: Lucienne Gena
Medewerkers:

Stagiaires: 2

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

Colofon

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

Redactie

MDRA

Artikel 1 van de Grondwet

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

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

N,A,H,V
ACCOUNTANTS

uitgebracht

Aan het bestuur van
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Amsterdam
inzake
jaarbericht 2017

Amsterdam
7 maart 2018

N A H V
ACCOUNTANTS

INHOUDSOPGAVE

		Pagina
1	Opdracht	3
2	Algemeen	4
3	Resultaat	5
4	Financiële positie	6
1	**JAARVERSLAG OVER 2017**	8

JAARREKENING

1	Balans per 31 december 2017	10
2	Staat van baten en lasten over 2017	11
3	Kasstroomoverzicht 2017	12
4	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	13
5	Toelichting op de balans per 31 december 2017	16
6	Toelichting op de staat van baten en lasten over 2017	20

OVERIGE GEGEVENS

1	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	24

N A H V

ACCOUNTANTS

P.F. van Noort AA
E.R. van Dijk AA
J.M. Bavius AA
R.C. Stofberg AA RB
Drs. J.P. Weijer AA

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

Kenmerk	*Behandeld door*	*Datum*
18.017		7 maart 2018

Geacht Bestuur,

Hierbij brengen wij verslag uit over boekjaar 2017 met betrekking tot de stichting.

1 OPDRACHT

Ingevolge uw opdracht hebben wij de jaarrekening 2017 van uw stichting, waarin begrepen de balans met tellingen van € 112.635 en de staat van baten en lasten sluitende met een resultaat van € 22.661, gecontroleerd.

Voor de controleverklaring verwijzen wij u naar het hoofdstuk "Overige gegevens" op pagina 25 van dit rapport.

N,A,H,V
ACCOUNTANTS

2 ALGEMEEN

2.1 Bedrijfsgegevens

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

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

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

2.2 Bestuur

Per balansdatum wordt het bestuur gevoerd door:
A.J.M. Zoutman - Vreekamp: Voorzitter
A. Koster
G. Mohebbi
V. Verkoelen: Penningmeester
M.O. Esajas

2.3 ANBI status

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

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

2.4 Vrijstelling belastingen

De stichting heeft een vrijstelling voor omzetbelasting en vennootschapsbelasting.

2.5 Meerjarige subsidie

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

2.6 Bestemming van de winst 2017

Het batig saldo over 2017 bedraagt € 22.661 tegenover een batig saldo over 2016 van € 35.242.
De bespreking van het resultaat is opgenomen op pagina 5.
De voorgestelde resultaatbestemming is opgenomen onder de overige reserves (4).

N,A,H,V
ACCOUNTANTS

3 RESULTAAT

3.1 Vergelijkend overzicht

Het resultaat over 2017 bedraagt € 22.661 tegenover € 35.242 over 2016. De resultaten over beide jaren kunnen als volgt worden samengevat:

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016	Verschil 2017	Verschil realisatie-begroting 2017
	€	€	€	€	€
Baten					
Subsidiebaten	499.813	500.000	509.701	-9.888	-187
Overige baten	34.108	12.500	90.123	-56.015	21.608
Bruto-omzetresultaat	533.921	512.500	599.824	-65.903	21.421
Lasten					
Besteed aan de doelstellingen					
Project Beeldbepalend / D-Tour	17.259	-	66.229	-48.970	17.259
Project deurbeleid	-	-	96	-96	-
	17.259	-	66.325	-49.066	17.259
Beheer en administratie					
Personeelslasten	409.889	433.050	410.852	-963	-23.161
Afschrijvingen materiële vaste activa	794	378	79	715	416
Huisvestingslasten	30.076	33.232	32.663	-2.587	-3.156
Exploitatielasten	1.235	270	480	755	965
Kantoorlasten	16.103	11.770	26.380	-10.277	4.333
Verkooplasten	8.707	8.200	3.355	5.352	507
Algemene lasten	26.813	24.400	23.359	3.454	2.413
Som der lasten	493.617	511.300	497.168	-3.551	-17.683
Resultaat	23.045	1.200	36.331	-13.286	21.845
Financiële baten en lasten	-384	-1.200	-1.089	705	816
Saldo	22.661	-	35.242	-12.581	22.661

De verschillen tussen realisatie en begroting zijn afdoende toegelicht.

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

4 FINANCIËLE POSITIE

Uit de balans is de volgende financieringsstructuur af te leiden:

	31-12-2017	31-12-2016
	€	€
Beschikbaar op lange termijn:		
Kapitaal	60.935	38.274
Waarvan vastgelegd op lange termijn:		
Materiële vaste activa	7.967	3.699
Werkkapitaal	52.968	34.575
Dit bedrag is als volgt aangewend:		
Vorderingen	51.945	22.859
Liquide middelen	52.723	73.758
	104.668	96.617
Af: kortlopende schulden	51.700	62.042
Werkkapitaal	52.968	34.575

Tot het verstrekken van nadere toelichtingen zijn wij gaarne bereid.

Hoogachtend,
NAHV Accountants B.V.

Accountant-Administratieconsulent

N A H V
ACCOUNTANTS

FINANCIEEL VERSLAG

N,A,H,V
ACCOUNTANTS

JAARVERSLAG OVER 2017

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

N A H V
ACCOUNTANTS

JAARREKENING

Balans per 31 december 2017
Staat van baten en lasten over 2017
Kasstroomoverzicht 2017
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling
Toelichting op de balans per 31 december 2017
Toelichting op de staat van baten en lasten per 31 december 2017

N A H V
ACCOUNTANTS

1 BALANS PER 31 DECEMBER 2017

(na resultaatverdeling)

		31 december 2017		31 december 2016	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	(1)		7.967		3.699
Vlottende activa					
Vorderingen	(2)	51.945		22.859	
Liquide middelen	(3)	52.723		73.758	
			104.668		96.617
			112.635		100.316
PASSIVA					
Kapitaal	(4)				
Continuïteitsreserve		40.647		-	
Overige reserves		20.288		38.274	
			60.935		38.274
Kortlopende schulden	(5)		51.700		62.042
			112.635		100.316

Ondertekening van de jaarrekening

Amsterdam, 7 maart 2018

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2017

		Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
		€	€	€
Baten				
Subsidiebaten	(6)	499.813	500.000	509.701
Overige baten	(7)	34.108	12.500	90.123
Som der baten		533.921	512.500	599.824
Lasten				
Besteed aan de doelstellingen				
Project Beeldbepalend / D-Tour	(8)	17.259	-	66.229
Project deurbeleid	(9)	-	-	96
		17.259	-	66.325
Beheer en administratie				
Personeelslasten	(10)	409.889	433.050	410.852
Afschrijvingen	(11)	794	378	79
Huisvestingslasten	(12)	30.076	33.232	32.663
Exploitatielasten	(13)	1.235	270	480
Kantoorlasten	(14)	16.103	11.770	26.380
Verkooplasten	(15)	8.707	8.200	3.355
Algemene lasten	(16)	26.813	24.400	23.359
Rentelasten en soortgelijke lasten	(17)	384	1.200	1.089
		494.001	512.500	498.257
		511.260	512.500	564.582
Saldo		22.661	-	35.242
Resultaatbestemming				
Continuïteitsreserve		16.849	-	-
Overige reserves		5.812	-	35.242
		22.661	-	35.242

3 KASSTROOMOVERZICHT 2017

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2017		2016	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat	23.045		36.331	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	794		79	
Veranderingen in het werkkapitaal:				
Mutatie vorderingen	-29.086		-12.482	
Mutatie kortlopende schulden (exclusief kortlopend deel van de langlopende schulden)	-10.342		-3.040	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		-15.589		20.888
Rentelasten		-384		-1.089
Kasstroom uit operationele activiteiten		-15.973		19.799
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Saldo nog te splitsen materiële vaste activa	-		-3.778	
Investeringen in materiële vaste activa	-5.062		-	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-5.062		-3.778
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie continuïteitsresereve	23.798		-	
Naar continuïteitsreserve uit resultaat 2016	-23.798		-	
Aflossing schulden	-		-20.000	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-		-20.000
		-21.035		-3.979

Samenstelling geldmiddelen

	2017		2016	
	€	€	€	€
Geldmiddelen per 1 januari		73.758		77.737
Mutatie liquide middelen		-21.035		-3.979
Geldmiddelen per 31 december		52.723		73.758

4 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

ALGEMEEN

Activiteiten

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

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

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

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

Vestigingsadres

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

ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE JAARREKENING

De jaarrekening is opgesteld volgens de richtlijnen van de RJK en wel C1 kleine organisaties zonder winststreven.

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

Schattingen

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

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

Vorderingen en overlopende activa

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

Liquide middelen

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

Langlopende schulden

Opgenomen rentedragende leningen en schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen nominale waarde

GRONDSLAGEN VOOR RESULTAATBEPALING

Algemeen

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

Resultaatbepaling

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

Lasten algemeen

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

Bestedingen doelstellingen

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

Afschrijvingen

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

Financiële baten en lasten

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

5 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2017

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	31-12-2017	31-12-2016
	€	€
1. Materiële vaste activa		
Verbouwing	3.321	3.699
Inventaris	4.646	-
	7.967	3.699

	Verbouwing	Inventaris	Totaal
	€	€	€
Boekwaarde per 1 januari 2017			
Aanschaffingswaarde	3.778	-	3.778
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-79	-	-79
	3.699	-	3.699
Mutaties			
Investeringen	-	5.062	5.062
Afschrijvingen	-378	-416	-794
	-378	4.646	4.268
Boekwaarde per 31 december 2017			
Aanschaffingswaarde	3.778	5.062	8.840
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-457	-416	-873
Boekwaarde per 31 december 2017	3.321	4.646	7.967

Afschrijvingspercentages

	%
Verbouwing	10
Inventaris	20

VLOTTENDE ACTIVA

	31-12-2017	31-12-2016
	€	€
2. Vorderingen		
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen	1.039	5.819
Overige vorderingen	40.481	5.209
Overlopende activa	10.425	11.831
	51.945	22.859
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen		
Pensioenen	1.039	5.819
Overige vorderingen		
Nog te ontvangen bedragen	13.986	5.209
Nog te ontvangen subsidies	26.495	-
	40.481	5.209
Overlopende activa		
Huur	2.596	2.573
Te ontvangen creditfacturen	-	189
Kantoorlasten	115	115
Algemene lasten	-	1.240
Waarborgsom huur	7.714	7.714
	10.425	11.831
3. Liquide middelen		
ABN AMRO 6053.27.149	46.205	67.212
Deposito 4265.80.524	414	414
Deposito 4268.66.347	5.813	5.813
Kas	291	319
	52.723	73.758

PASSIVA

	31-12-2017	31-12-2016
	€	€
4. Kapitaal		
Continuïteitsreserve	40.647	-
Overige reserves	20.288	38.274
	60.935	38.274

	2017	2016
	€	€
Continuïteitsreserve		
Stand per 1 januari	-	-
Resultaatbestemming	16.849	-
Toevoeging continuïteitsreserve uit resultaat 2016	23.798	-
Stand per 31 december	40.647	-

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

Overige reserves		
Stand per 1 januari	38.274	3.032
Resultaatbestemming boekjaar	5.812	35.242
Naar continuïteitsreserve uit resultaat 2016	-23.798	-
Stand per 31 december	20.288	38.274

Lening	*Langlopende schuld*	
Stand per 1 januari	-	20.000
Mutatie	-	-20.000
Langlopend deel per 31 december	-	-

	31-12-2017	31-12-2016
	€	€
5. Kortlopende schulden		
Crediteuren	10.912	4.956
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen	21.577	38.269
Overlopende passiva	19.211	18.817
	51.700	62.042

	31-12-2017	31-12-2016
	€	€
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing december	21.577	38.269
Overige schulden		
Overlopende passiva		
Vakantiedagen	7.014	5.144
Accountantslasten	3.000	3.000
Administratielasten	1.500	1.500
Rente- en banklasten	32	21
Kantoorbenodigdheden	-	152
Nog te betalen	7.665	9.000
	19.211	18.817

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Huur

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

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

Vaststelling subsidie 2016 en 2017 Gemeente Amsterdam

De Gemeente Amsterdam heeft de subsidie over 2016 en 2017 nog niet vastgesteld.

N,A,H,V
ACCOUNTANTS

6 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2017

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
	€	€	€
6. Subsidiebaten			
Reguliere subsidie Gemeente Amsterdam	420.000	420.000	430.000
Regio subsidie Ouder-Amstel	6.370	6.370	6.370
Regio subsidie Uithoorn	20.125	20.125	20.125
Regio subsidie Diemen	11.318	11.505	11.206
Regio subsidie Amstelveen	29.155	29.155	29.155
Regio subsidie Aalsmeer	12.845	12.845	12.845
	499.813	500.000	509.701
7. Overige baten			
Project Beeldbepalend	33.908	10.500	61.950
Project D-Tour II	-	-	5.520
Onderzoek	-	-	7.442
Overige opbrengsten voorlichting	200	2.000	15.176
Rente	-	-	35
	34.108	12.500	90.123
Besteed aan de doelstellingen			
8. Project Beeldbepalend / D-Tour			
Project Beeldbepalend voor MBO	17.259	-	60.145
Project D-Tour II	-	-	1.584
Eenheidsrapportage	-	-	4.500
	17.259	-	66.229
9. Project deurbeleid			
Lasten	-	-	96
10. Personeelslasten			
Lonen en salarissen	365.128	425.000	379.667
Ziekteverzuimverzekering	13.309	15.050	14.756
Pensioenlasten	32.093	-	34.215
Overige personeelslasten	-641	-7.000	-17.786
	409.889	433.050	410.852

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
	€	€	€
Lonen en salarissen			
Bruto lonen	323.883	440.000	298.984
Individueel keuzebudget (IKB)	55.091	-	47.310
Te verrekenen vakantiedagen	1.870	-	-4.222
Vergoeding Gemeente Amsterdam ontslagvergoedingen	-26.609	-	7.326
Uitzendkrachten	34.235	-	-
Premies sociale verzekeringswetten	54.072	-	59.981
Loopbaanbudget	5.076	-	-
	447.618	440.000	409.379
Ontvangen ziekengelduitkeringen	-82.490	-15.000	-29.712
	365.128	425.000	379.667
Ziekteverzuimverzekering			
Ziekteverzuimverzekering	12.398	15.050	14.756
WAO exedent verzekering	911	-	-
	13.309	15.050	14.756
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	32.093	-	34.215
Overige personeelslasten			
Mediation	2.382	-	3.993
Overige personeelslasten: Arboned, pers,advertenties	-	-	360
Kosten werving en selectie	1.525	-	10.000
Werkkosten vrije ruimte	519	-	840
Werkkosten met nihil waardering	2.332	2.000	1.642
Werkkosten gericht vrijgesteld	4.231	-	2.786
Werkkosten geen of vrijgesteld loon	20	-	33
Vrijwilligers	1.350	3.000	-
	12.359	5.000	19.654
Doorbelaste overige personeelslasten	-13.000	-12.000	-37.440
	-641	-7.000	-17.786

Personeelsleden

Bij de besloten vennootschap waren in 2017 gemiddeld 6 personeelsleden werkzaam, berekend op fulltimebasis (2016: 7).

11. Afschrijvingen

Materiële vaste activa	794	378	79
Afschrijvingen materiële vaste activa			
Verbouwing	378	378	79
Inventaris	416	-	-
	794	378	79

Overige bedrijfslasten

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
	€	€	€
12. *Huisvestingslasten*			
Huur onroerende zaak	22.468	24.950	29.270
Onderhoud onroerende zaak	-	200	31
Onroerendezaakbelasting	-	-	284
Schoonmaaklasten	1.555	1.370	1.134
Servicelasten	5.862	6.512	1.575
Lasten met betrekking tot verhuizing	-	-	278
Overige huisvestingslasten	191	200	91
	30.076	33.232	32.663
13. *Exploitatielasten*			
Kleine aanschaffingen	-	-	265
Huur inventaris	741	-	-
Servicecontracten inventaris	494	270	215
	1.235	270	480
14. *Kantoorlasten*			
Kantoorbehoeften	1.986	2.220	3.235
Drukwerk	1.361	2.400	5.226
Automatiseringslasten	7.952	2.500	9.140
Telefoon	1.809	1.600	3.765
Porti	7	250	730
Contributies en abonnementen	2.988	2.800	4.284
	16.103	11.770	26.380
15. *Verkooplasten*			
Reklame- en advertentielasten	-	400	357
Relatiegeschenken	-	-	149
Reis- en verblijflasten	2.298	300	1.745
Afscheidsreceptie	-	-	1.104
Public Relations	6.409	7.500	-
	8.707	8.200	3.355

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016
	€	€	€
16. *Algemene lasten*			
Accountantslasten	4.223	4.600	3.000
Administratielasten	10.011	4.200	9.075
Juridische lasten	4.311	7.500	403
Verzekeringen	1.443	2.400	2.390
Salaris administratielasten	3.051	1.200	871
Betalingsverschillen	-31	-	-
HR advies	6.000	4.500	-
Overige algemene lasten	-2.195	-	7.620
	26.813	24.400	23.359

Financiële baten en lasten

17. *Rentelasten en soortgelijke lasten*			
Rente en banklasten	-384	-1.200	-1.089

OVERIGE GEGEVENS

1 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

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

A. Verklaring over de in het jaarbericht opgenomen jaarrekening 2017

Ons oordeel

Wij hebben de in dit rapport opgenomen jaarrekening 2017 van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam te Amsterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarbericht opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam op 31 december 2017 en van het resultaat over 2017 in overeenstemming met RJK C1 kleine organisaties zonder winststreven.

De verklaring wordt tevens afgegeven ten behoeven van de Gemeente Amsterdam. Bekend onder SBA-006343. Conform de eisen van de Gemeente Amsterdam verklaren wij dat de subsidie is besteed voor het doel en de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend. De algemene subsidievoorwaarden en de uit de verleningsbeschikkingen zijn nageleefd en in de jaarrekening 2017 is een afdoende vergelijking tussen de exploitatierekening en de begroting opgenomen.
De jaarrekening bestaat uit:

1. Balans per 31 december 2017;
2. Winst-en-verliesrekening over 2017;
3. Kasstroomoverzicht 2017;
4. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

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

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

B. Verklaring over de in het jaarbericht opgenomen andere informatie

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

- het jaarverslag;
- de overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van RJK C1 kleine organisaties zonder winststreven is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in RJK C1 kleine organisaties zonder winststreven en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met RJK C1 kleine organisaties zonder winststreven. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen en de Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2015. Onze controle bestond onder andere uit:

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

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

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

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

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

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

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

Amsterdam, 26 maart 2018

NAHV Accountants B.V.

Accountant-Administratieconsulent

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 58010
1040 HA Amsterdam
Telefoon 14020
Amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 58010, 1040 HA Amsterdam

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Oostenburgervoorstraat 142
1018MR Amsterdam

Ons kenmerk SBA-006343
Behandeld door

Onderwerp Vaststelling subsidie Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2017

Geacht bestuur,

U hebt een subsidie verleend gekregen van € 420.000,00 voor 2017 voor Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Nadat u de activiteiten hebt uitgevoerd beoordelen wij deze en stellen wij de subsidie vast. In deze brief leest u op welk bedrag wij de subsidie hebben vastgesteld.

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

We hebben de subsidie als volgt vastgesteld:

Activiteiten	*Verleend bedrag*	*Vastgesteld bedrag*
Uitvoering van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2017	€ 420.000,00	€ 420.000,00

Totaal	€ 420.000,00	€ 420.000,00

Waarom dit besluit?
In de verleningsbeschikking van 26 januari 2017 staan de volgende prestaties en/of verplichtingen:

- Uitvoering van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2017.

U heeft deze prestaties volledig gerealiseerd.

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

Financiële afwikkeling

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

Regelgeving

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

Vragen?

Bel dan . Of mail naar

Bezwaarclausule

Niet mee eens?

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

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

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

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

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

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

Schorsende werking

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

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

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

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

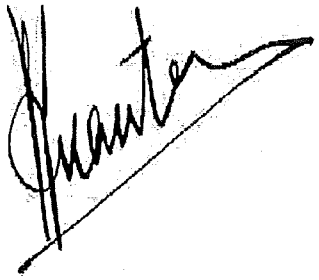
Gemeente Amsterdam

Besluit
Kenmerk SBA-006343

Dit besluit is digitaal ondertekend.

Namens burgemeester en wethouders,

Met vriendelijke groet,



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