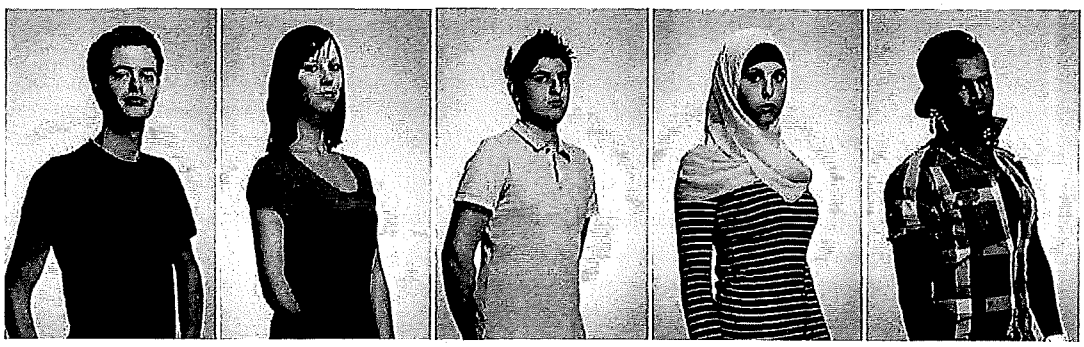
meldpunt discriminatie regio-amsterdam

Werkplan 2016-2019

Stichting
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam



Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

1. Inleiding

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

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

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

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

2. Kerntaken MDRA

A. Klachtenbehandeling

Uitgangspunten van de klachtenbehandeling zijn:

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

Bemiddeling

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

Klachten op eigen initiatief

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

Helpdesk

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

B. Advisering

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

C. Preventie

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

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

3. Speerpunten 2016-2019

A. Arbeidsmarkt

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

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

Training voor HR professionals

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

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

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

---

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

Nieuwsbrief

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

Pilot training MBO – Aanpak Jeugdwerkeloosheid

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

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

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

Klachtenregelingen

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

B. Onderwijs

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

Gastles '(S)Cool on wheels'

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

Homoseksualiteit: emancipatie en discriminatie - hoe staan we ervoor?

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

Gastles vooroordelen/beeldvorming/vrijheid van meningsuiting

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

Gastles slavernij en racisme voor onderbouw vmbo/havo/vwo

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

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

Voorlichting als onderdeel van het inburgeringstraject

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

D-Tour

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

Docenten training

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

C. Horeca

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

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

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

D. De openbare ruimte

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 58010
1040 HA Amsterdam
Telefoon 14020
Amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 58010, 1040 HA Amsterdam

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

Datum
Ons kenmerk SBA-001793
Behandeld door

Onderwerp Verlening subsidie Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam - 2016

Geacht bestuur,

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

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

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

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

Voorwaarden bij deze subsidie

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

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

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

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

- In juni 2016

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

op rekeningnummer ten name van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.

Regelgeving
Op dit besluit is de volgende regelgeving van toepassing:

- Algemene Wet Bestuursrecht;
- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013;

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

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

Namens burgemeester en wethouders,

Met vriendelijke groet,



Hetty Vlug, directeur Onderwijs, Jeugd en Zorg

Bezwaarclausule

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

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

Of per mail naar: bezwaarenberoep@amsterdam.nl

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

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

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

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

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

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

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

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


Jaarverslag Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 201
Voor verbinding
Tegen discriminati

Commerciële dienstverlening / Godsdienst: islam

Casus 1: Vrouw in djellaba beledigd door wc-juffrouw

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

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

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

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

discriminatie
regio amsterdam

Inhoud

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

Casus

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

Gebruikte afkortingen

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

Inleiding

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

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

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

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

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

2016

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

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

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

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

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

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

Amsterdam, mei 2016

meldpunt discriminatie regio amsterdam

1. Kerntaken en Activiteiten

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

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

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

Commerciële dienstverlening / Herkomst

Casus 2: "Bussen stoppen niet voor dieren"

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

2. Klachten

Tabel 1 / Aantal klachten

	2015	2016
Klachten over discriminatie	713	821

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

Tabel 2 / Discriminatiegrond van de klacht

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

Toelichting gronden:

Afkomst/huidskleur ('ras')

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

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

Seksuele gerichtheid

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

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

Godsdienst / levensovertuiging; Moslimdiscriminatie

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

Beperking of chronische ziekte

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

Geslacht

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

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

Leeftijd

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

Nationaliteit

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

Antisemitisme

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

Politieke gezindheid

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

Arbeidscontract en arbeidsduur

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

Burgerlijke staat

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

Overige gronden

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

Tabel 3 / Klachten per gemeente uitgesplitst naar discriminatiegrond

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

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

Arbeid / Handicap

Casus 3: Eisen voor contractuitbreiding vanwege ziekteverzuim door nekhernia

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

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

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

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

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

Tabel 4 / Uitsplitsing naar terrein en grond van de klacht

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

Toelichting op de terreinen:

Publieke / politieke opinie

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

Arbeid

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

Commerciële dienstverlening

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

Collectieve voorzieningen

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

Openbare ruimte

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

Onderwijs

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

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

Buurt / wijk

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

Horeca / amusement

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

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

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

Media / reclame

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

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

Politie / Vreemdelingendienst / Openbaar Ministerie

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

Huisvesting

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

Sport / recreatie

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

Privésfeer

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

Casus 4: Blank drijfvermogen

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

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

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

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

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

Tabel 5 / Aard van de klacht

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

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

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

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

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

Tabel 6 / Uitsplitsing naar discriminatiegrond en aard van de klacht

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

3. Klachtenbehandeling

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

Aanpak op maat

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

Ondersteuning en hulp op de achtergrond

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

Strategie waarbij MDRA namens de melder een klacht indient

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

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

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

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

Gedragscodes en klachtenregelingen

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

Regionaal Discriminatie Overleg (RDO)

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

Zaaksinhoudelijk deel

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

Beleidsmatig deel

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

4. Voorlichting en Training op maat

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

Beeldbepalend

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

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

De pilot in Amsterdam:

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

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

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

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

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

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

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

Publieke en politieke opinie / Seksuele gerichtheid

Casus 5: Anti-homo flyer verspreid in Amsterdam west

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

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

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

5. Informatie en Advies

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

Tabel 11 / Informatieverzoeken en adviezen

	2015	2016
Informatie en advies	*606*	*277*

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

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

Tabel 12 / Informatieverzoeken en adviezen per gemeente 2015 en 2016

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

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

Tabel 13 / Informatieverzoeken en adviezen uitgesplitst naar doel

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

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

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

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

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

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

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

6. Wettelijk kader

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

Gelijkebehandelingswetgeving

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

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

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

2 Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

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

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

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

3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6 Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)

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

7 Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

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

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

8 Uitzonderingen gelijkebehandelingswetgeving

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

Wetboek van Strafrecht

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

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

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

Commerciële dienstverlening / Herkomst

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

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

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

meldpunt discriminatie regio amsterdam

7. Organisatie en Bestuur

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

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

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

meldpunt discriminatie regio amsterdam

Colofon

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

Omslag

Kunstenares: Wonny Stuger
Titel: Denki (In gedachten)

Redactie

MDRA

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

N,A,H,V
ACCOUNTANTS

uitgebracht

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

Amsterdam
3 maart 2017

NAHV
ACCOUNTANTS

INHOUDSOPGAVE

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

NAHV
ACCOUNTANTS

ACCOUNTANTSRAPPORT

NAHV

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

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

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

Geacht Bestuur,

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

1 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

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

Verklaring betreffende de jaarrekening

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

Verantwoordelijkheid van het bestuur

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

Verantwoordelijkheid van de accountant

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

N A H V
ACCOUNTANTS

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

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

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

Oordeel betreffende de jaarrekening

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

Amsterdam, 3 maart 2017

NAHV Accountants B.V.

Accountant-Administratieconsulent

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

2 ALGEMEEN

2.1 Bedrijfsgegevens

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

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

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

2.2 Bestuur

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

2.3 ANBI status

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

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

2.4 Vrijstelling belastingen

De stichting heeft een vrijstelling voor omzetbelasting en vennootschapsbelasting.

2.5 Meerjarige subsidie

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

2.6 Bestemming van de winst 2016

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

3 RESULTAAT

3.1 Vergelijkend overzicht

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

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

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

4 FINANCIËLE POSITIE

Uit de balans is de volgende financieringsstructuur af te leiden:

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

Tot het verstrekken van nadere toelichtingen zijn wij gaarne bereid.

Hoogachtend,
NAHV Accountants B.V.

Accountant-Administratieconsulent

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

FINANCIEEL VERSLAG

N A H V
ACCOUNTANTS

JAARREKENING

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

N.A.H.V
ACCOUNTANTS

1 BALANS PER 31 DECEMBER 2016
(na winstbestemming)

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

Ondertekening van de jaarrekening

Amsterdam, 3 maart 2017

2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2016

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

3 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

ALGEMEEN

ALGEMENE GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE JAARREKENING

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

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

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

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

Vorderingen en overlopende activa

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

Liquide middelen

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

Langlopende schulden

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

GRONDSLAGEN VOOR RESULTAATBEPALING

Algemeen

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

Resultaatbepaling

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

Exploitatiesubsidies

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

Lasten algemeen

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

Bestedingen doelstellingen

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

Afschrijvingen

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

Financiële baten en lasten

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

4 TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2016

ACTIVA

VASTE ACTIVA

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

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

Afschrijvingspercentages	
	%
Verbouwing	10

VLOTTENDE ACTIVA

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

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

PASSIVA

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

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

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

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

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

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

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

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Huur

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

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

5 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2016

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

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

Personeelsleden

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

13. Afschrijvingen

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

Overige bedrijfslasten

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

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

Financiële baten en lasten

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

Gemeente
Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 58010
1040 HA Amsterdam
Telefoon 14020
Amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 58010, 1040 HA Amsterdam

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

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

Onderwerp Vaststelling subsidie Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2016

Geacht bestuur,

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

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

We hebben de subsidie als volgt vastgesteld:

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

Totaal	€ 420.000,00	€ 420.000,00

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

- Uitvoering Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam 2016.

U hebt deze prestaties volledig gerealiseerd.

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

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

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

Vragen?
Bel dan met . Of mail naar

Namens burgemeester en wethouders,

Met vriendelijke groet,

Hilde Reints, directeur Onderwijs, Jeugd en Zorg

Bezwaarclausule

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

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

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

Vermeld in uw bezwaarschrift altijd:

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

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

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

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

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

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

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