Nummer ZD2018-001750

Directie directie sb

Gemeente Amsterdam

College van burgemeester en wethouders B&W

Voordracht voor de collegevergadering van 27 maart 2018

Portefeuille Diversiteit (20)

Agendapunt B19

Tekst van openbare besluiten wordt gepubliceerd

Onderwerp

Jaarverslag 2017 Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Tekst van openbare besluiten wordt gepubliceerd

Het college van burgemeester en wethouders besluit

1. Kennis te nemen van het Jaarverslag 2017 van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) waarin de belangrijkste conclusie is dat het aantal bij het MDRA ingediende klachten in vergelijking met 2016 is gestegen en dat deze stijging grotendeels voor rekening van de discriminatiegrond 'a#omst / huidskleur' komt.
2. In te stemmen met het aanbieden van het Jaarverslag 2017 van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) aan de gemeenteraad via bijgevoegde begeleidende brief.

Kernboodschap

Het Jaarverslag 2017 van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) is gepubliceerd. Het jaarlijkse rapport bevat een overzicht van de in 2017 bij het MDRA ingediende klachten. Het aantal klachten is gestegen; een groot deel hiervan komt voor rekening van de discriminatiegrond 'afkomst/huidskleur'.

Bestuurlijke achtergrond

Tijdens de raadsvergadering van 24 januari 2018 zegde wethouder Kukenheim toe om het Jaarverslag 2017 aan de raad te sturen zodra het gepubliceerd is. Met bijgevoegde brief doet het college deze toezegging gestand.

Bestuurlijke prioriteit

Het antidiscriminatiebeleid maakt onderdeel uit van de strategische agenda Diversiteit.

Wettelijke grondslag

Gemeentewet art. 169, actieve informatieplicht van college aan raad.

Gemeentewet art. 160, uitvoering door college van door raad vastgesteld beleidskader.

Wet gemeentelijke antidiscriminatie-voorzieningen.

Gemeentelijke Verordening Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.

Onderbouwing besluit

Iedere gemeente heeft als wettelijke taak om een antdiscriminatievoorziening in stand te houden. In Amsterdam is dat het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA). Ieder jaar publiceert het MDRA zijn jaarverslag, waarin zowel cijfermatig als aan de hand van casussen de discriminatie in kaart is gebracht.

Vergeleken met het jaar 2016 is er sprake van een stijging van het aantal klachten. Deze stijging komt in hoofdzaak voor rekening van de discriminatiegrond 'afkomst / huidskleur'. De discriminatiegrond ‘afkomst / huidskleur’ was al sinds jaar en dag de grond waarop het meest wordt gediscrimineerd, en dat is nu nog sterker het geval. ‘Arbeidsmarkt’ het terrein is waarop de meeste geregistreerde discriminatie voorkomt.

Opvallend is verder dat het aantal verzoeken om informatie eveneens is toegenomen. Dit lijkt veroorzaakt te zijn door de werkwijze van het MDRA, die outreachender is geworden vergeleken met voorgaande jaren.

Naast de cijfers over discriminatie bevat het Jaarverslag 2017 ook een aantal uitgeschreven casussen, die de dagelijkse praktijk van discriminatie treffend illlustreren.

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

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

Leidt een klacht niet tot het gewenste resultaat, werkt de veroorzaker niet mee, of is er sprake van een principiële kwestie waarover geen oordelen zijn uitgesproken, dan kan het MDRA overgaan tot het indienen van een verzoek om een oordeel bij het College voor de rechten van de mens (CRM). Het CRM is bevoegd om een oordeel te geven over zaken waarop de gelijkebehandelingswetgeving van toepassing is. De oordelen van het CRM zijn niet bindend, maar worden in de regel wel in acht genomen door de wederpartij.

Financiële onderbouwing

Overige toelichting:

Conclusie:

De genoemde beslispunten in de voordracht hebben geen financiële consequenties.

Communicatie

Binnen de gemeente

Opnemen in te publiceren besluitenlijst

Buiten de gemeente

Het MDRA verspreidt zelf zijn Jaarverslag.

Stukken

Registratienr.	Naam
AD2018-032109	College van B&W Advies (pdf)
AD2018-031476	College van B&W Voordracht (pdf)
AD2018-032107	AanbiedingJaarverslag2017MDRA20maart2018.docx (msw12)
AD2018-031499	JaarverslagMDRA2017.pdf (pdf)

Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

[redacted]

[redacted] **van burgemeester en wethouders**

Conform besloten