Van:
Verzonden:
Aan: Subsidies
Onderwerp: Aanvraag subsidie
Opvolgingsmarkering: Opvolgen
Markeringsstatus: Rood
Bijlagen: mdraorganisatiespecifiekesubsidie2015.pdf; mdrabegroting2015.pdf

Amsterdam.nl

Aanvraagformulier Subsidie

Naam

E-mailadres
discriminatie@mdra.nl

Waarvoor vraagt u subsidie aan?
Organisatiespecifieke subsidie 2014

Bijlage 1
mdraorganisatiespecifiekesubsidie2015.pdf

Bijlage 2
mdrabegroting2015.pdf

Gemeente Amsterdam
Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling

Datum Inkomend	22 SEP 2014
Registratienummer	14/19747
Origineel	
Kopie	

Gemeente Amsterdam

Formulier
Organisatiespecifieke subsidie

1 Naam en adresgegevens organisatie

Naam organisatie	Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Statutaire naam	Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Rechtsvorm ⓘ	Stichting
KVK-nummer (Vestigingsnummer)	41215972
Vestigingsadres	Vijzelstraat Nummer 77-1
Postcode / Plaats	1017 HG AMSTERDAM
Eerste voornaam (voluit) en overige voorletters contactpersoon	[redacted]
Tussenvoegsel	[redacted]
Achternaam	[redacted]
Functie	directeur
Geslacht	○ Man ◉ Vrouw
Telefoonnummer(s)	020 6385551
E-mail	discriminatie@mdra.nl
IBAN rekening	[redacted]
Ten name van (bankrekening)	Stichting Meldpunt Discriminatie

2 Subsidie

Welke subsidie vraagt u aan?	Organisatiespecifieke subsidie 2015
Hoeveel subsidie vraagt u aan?	€ 419.000,00
Bij welk organisatieonderdeel vraagt u subsidie aan? ⓘ	M&O

Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Postbus 15514
1001 NA Amsterdam

Subsidie aanvraag 2016 - 2017

	Begroting 2014	Prognose 2014	Begroting 2015	Begroting 2016	Begroting 2017
Personeel	416.849	426.007	425.050	425.050	425.050
Ziekengeldverzekering	9.000	12.772	12.750	12.750	12.750
Overige	3.807	893	950	1.000	1.000
	429.656	439.672	438.750	438.800	438.800
Huisvesting	37.578	37.940	38.600	39.179	39.767
Apparaatskosten	28.949	21.142	20.245	20.447	20.652
Beheerskosten	15.332	8.666	9.400	9.494	9.589
Totaal	**511.515**	**507.420**	**506.995**	**507.920**	**508.808**
Regulier	415.000	416.400	419.000	419.000	419.000
Aalsmeer	12.845	12.845	12.845	12.845	12.845
Amstelveen	29.155	29.155	29.155	29.155	29.155
Diemen	11.300	11.095	11.095	11.095	11.095
Ouderkerk	6.370	6.370	6.370	6.370	6.370
Uithoorn	20.125	20.125	20.125	20.125	20.125
Overige		28.916	2.000	1.000	1.000
Dekking	**494.795**	**524.906**	**500.590**	**499.590**	**499.590**
Resultaat	16.720	17.486	6.405	8.330	9.218
Algemene reserve 31/12/13		15.183			
Algemene reserve		32.669	26.264	17.934	8.716

Amsterdam, 22 september 2014

Directeur

13 Ondergetekende verklaart de subsidieaanvraag naar waarheid te hebben ingevuld

Plaats: Amsterdam

Datum (D): 12-09-2014

Naam: [redacted]

Functie: Directeur

Vraagt u deze subsidie voor het eerst aan? Dan moet u aantonen dat het opgegeven rekeningnummer op naam staat van de organisatie (bijvoorbeeld door het opsturen van een recent bankafschrift).

Let op: zorg er voor dat u de vereiste bijlagen, zoals een begroting en activiteitenplan, meestuurt met uw subsidieaanvraag. Anders kunnen we uw aanvraag niet in behandeling nemen.

Dit formulier dient u na ondertekening in te scannen en mee te sturen met uw subsidieaanvraag. Indien u geen mogelijkheid heeft om te scannen, kunt u dit formulier opsturen naar:

Gemeente Amsterdam
Postbus 58010
1040 HA AMSTERDAM

Gemeente
Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 1840
1000 BV Amsterdam
Telefoon 020 251 8000
www.amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 1840, 1000 BV Amsterdam

Aan het bestuur van
St. Meldpunt Discriminatie Amsterdam
Postbus 15514
1001 NA Amsterdam

Datum 17 DEC 2014
Kenmerk 14/19747 — 14/277731
Dossiernummer 15/00065 (graag bij alle correspondentie vermelden)
Behandeld doo

Onderwerp Subsidiebeschikking 2015

Geacht bestuur,

Namens het college van Burgemeester en Wethouders verleen ik aan uw instelling voor 2015 een subsidie van € 416.400,00. Deze subsidie bestaat uit een structurele subsidie van € 316.400,00 en een incidentiele subsidie van € 100.000,00.

Ik verleen u deze subsidie op basis van de door u op 3 oktober 2014 ingediende aanvraag, inclusief het Beleidsplan 2015. De subsidie is uitsluitend bestemd voor het realiseren van de activiteiten van het door u ingediende activiteitenplan, met de daarbij gevoegde begroting.

Beleid
Het is niet mogelijk gebleken om net als in de voorgaande periode een meerjarenbeschikking te verstrekken. In het eerste kwartaal van 2015 zal ik een vergelijkend onderzoek laten verrichten naar de relatie tussen taken en subsidiehoogte van het MDRA. De uitkomsten hiervan kunnen bepalend zijn voor de jaren na 2015. Uw directeur, mevr. Silversmith, is over dit voornemen reeds geïnformeerd.

Regelgeving
De basis waarop de subsidie aan u wordt verstrekt, is de volgende regelgeving:
- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013 (ASA 2013);
- Algemene wet bestuursrecht (Awb).

De wettekst van de Algemene wet bestuursrecht kunt u raadplegen op www.wetten.nl.
Wilt u de gemeentelijke regelgeving raadplegen of downloaden? Dit kunt u doen via de website www.amsterdam.nl/subsidies. De ASA is ingaande 2014 op een aantal punten herzien, ondermeer inzake uw verantwoording van de besteding van de subsidie; het is belangrijk om daar kennis van te nemen.

Bevoorschotting
U ontvangt 100% van het aan u toegekende bedrag in termijnen. Wanneer? Dat kunt u lezen in bijgevoegd betalingsoverzicht.

Informatieplicht
U heeft ondermeer de plicht om de gemeente direct op de hoogte te stellen van relevante veranderingen in uw organisatie, in uw financiële situatie of in de activiteiten waarvoor u deze subsidie ontvangt. Voor een aantal veranderingen heeft u vooraf toestemming van burgemeester en wethouders nodig. In sommige gevallen moet het college van B&W toestemming geven voor veranderingen.
Meer hierover kunt u lezen in artikel 10 en 12 van de ASA.

Tussentijdse rapportage
U dient uiterlijk **1 april 2015** verslag uit te brengen omtrent de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten en de daarmee verbonden uitgaven en inkomsten in de eerste helft van het jaar en een prognose te geven van de realisering in de tweede helft van het jaar.

Verantwoording van de subsidie
U bent verplicht om vóór **1 april 2016** verantwoording af te leggen over de besteding van de subsidie. Uw verantwoording is tevens de *aanvraag tot vaststelling van de subsidie*.

Voor subsidies groter dan € 125.000 kan uitstel worden verleend tot 20 weken na afloop van het boekjaar waarvoor subsidie wordt verleend. Wanneer u gebruik wil maken van dit uitstel moet u daarover ruim vooraf een verzoek indienen. Dit kan per mail, gericht aan de in het briefhoofd vermelde medewerker.

De verantwoording dient door het bestuur te worden ingediend, rechtsgeldig te zijn ondertekend en te bestaan uit:

- Een inhoudelijk verslag waarmee u aantoont welke activiteiten u in 2015 heeft uitgevoerd. Hierbij maakt u een vergelijking met uw activiteitenplan. Zijn er verschillen tussen de activiteiten van uw aanvraag en de activiteiten die u daadwerkelijk heeft gerealiseerd? Dan geeft u toelichting op deze verschillen.
- De jaarrekening 2015, waarin de verantwoording over de besteding van de subsidies inzichtelijk wordt gemaakt.
- Een controleverklaring van uw accountant, zoals opgenomen in het controleprotocol. Wanneer uw accountant in zijn verklaring bevindingen opneemt, specificeert hij op welk bedrag deze bevindingen betrekking hebben.

Als u binnen één kalenderjaar van de gemeente Amsterdam verschillende kleinere subsidies ontvangt, die in totaal meer bedragen dan € 125.000, dan dient u een controleverklaring van uw accountant in te dienen.

Alle eisen waaraan uw verantwoording moet voldoen, staan in het controleprotocol.

Het College van B&W stelt deze naar verwachting binnenkort vast. Het controleprotocol wordt na vaststelling gepubliceerd op de website van het Subsidiebureau Amsterdam, www.amsterdam.nl/subsidies.

Afrekening van de subsidie

Heeft u niet alle activiteiten uitgevoerd, of heeft u zich niet aan alle verplichtingen gehouden? In dat geval moet u mogelijk geld terugbetalen. Ook als u na het uitvoeren van alle activiteiten nog subsidiegeld over heeft, kan het zijn dat u dat moet terugbetalen.

Ten slotte

Heeft u nog vragen? Neemt u dan contact op met
..oudt u deze brief dan bij de hand.

Ik wens u veel succes bij de uitvoering van uw activiteiten.

Met vriendelijke groet,

Maria Cuartas y de Marchena
Hoofd afdeling Burgerschap & Diversiteit

Bezwaarmogelijkheid

Belanghebbenden bij dit besluit kunnen op grond van artikel 7:1 van de Algemene wet bestuursrecht binnen zes weken na dagtekening van deze brief tegen dit besluit een bezwaarschrift indienen bij Burgemeester en Wethouders van Amsterdam, t.a.v. de directie Juridische Zaken, Postbus 202, 1000 AE Amsterdam.
Kosten die een belanghebbende maakt in verband met de behandeling van het bezwaar worden in bepaalde gevallen vergoed, uitsluitend op diens verzoek. Dit kan gelijktijdig met het bezwaarschrift worden ingediend.
Belanghebbenden kunnen in afwachting van de behandeling van het bezwaarschrift een verzoek tot het treffen van een voorlopige voorziening indienen bij de voorlopige voorzieningenrechter van de rechtbank te Amsterdam (Rechtbank Amsterdam, sector Bestuursrecht, afdeling Voorlopige voorzieningen, Postbus 75850, 1070 AW Amsterdam).

Bijlage: Betalingsoverzicht:

Datum	Bedrag
05-01-2015	€ 41.640,00
05-02-2015	€ 33.312,00
05-03-2015	€ 33.312,00
05-04-2015	€ 33.312,00
05-05-2015	€ 41.640,00
05-06-2015	€ 33.312,00
05-07-2015	€ 33.312,00
05-08-2015	€ 33.312,00
05-09-2015	€ 33.312,00
05-10-2015	€ 33.312,00
05-11-2015	€ 33.312,00
05-12-2015	€ 33.312,00
Totaal	**€ 416.400,00**

De termijnen worden overgemaakt op IBAN NL90ABNA0605327149.

Gemeente
Amsterdam

Bezoekadres
Jodenbreestraat 25
1011 NH Amsterdam

Postbus 1840
1000 BV Amsterdam
Telefoon 020 251 8000
www.amsterdam.nl

Retouradres Postbus 1840, 1000 BV Amsterdam

Aan het bestuur van
St Meldpunt Discriminatie Amsterdam
Postbus 15514
1001 NA Amsterdam

Datum VERZONDEN 06 JULI 2016
Kenmerk
Dossiernummer 15/00065
Behandeld door

Bijlage

Onderwerp Subsidievaststelling Project Meldpunt Discriminatie Amsterdam 2015

Geacht bestuur,

Op 23 mei 2016 hebben wij uw aanvraag tot vaststelling van uw periodieke subsidie voor 2015 ontvangen en geregistreerd onder dossiernummer 15/00065

Subsidieverlening en voorschot
Aan uw instelling is bij beschikking van 17 december 2014 een subsidie verleend voor € 416.400,00. In het kader van deze subsidieverlening zijn aan u voorschotten verleend.

Besluit
Op grond van de door u ingediende verantwoording, delen wij u mee dat wij hebben besloten de subsidie voor 2015 definitief vast te stellen op € 416 400,00. Aan voorschotten heeft u reeds € 416.400,00 ontvangen.

Prestatieverantwoording
Op grond van uw prestatieverantwoording stellen wij de prestaties voor 2015 definitief als volgt vast: U heeft aan de verplichtingen voldaan

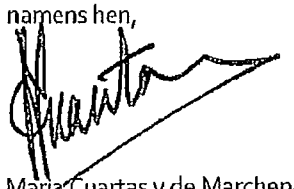
Juridische grondslag
Op deze beschikking is de volgende regelgeving van toepassing:

- Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013 (ASA)
- Algemene wet bestuursrecht (Awb)

Voor het inzien en downloaden van de gemeentelijke verordeningen verwijzen wij u naar onze website www amsterdam nl/subsidies De wettekst van de Algemene wet bestuursrecht kunt u raadplegen via www wetten nl

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd

Hoogachtend,
Burgemeester en Wethouders van Amsterdam,
namens hen,



Maria Cuartas y de Marchena
Hoofd afdeling Diversiteit

Bezwaarprocedure

Belanghebbenden bij dit besluit kunnen op grond van artikel 7 1 van de Algemene wet bestuursrecht binnen zes weken na dagtekening van deze brief tegen dit besluit een bezwaarschrift indienen bij Burgemeester en Wethouders van Amsterdam, t a v de directie Juridische Zaken, Postbus 202, 1000 AE Amsterdam

Kosten die een belanghebbende maakt in verband met de behandeling van het bezwaar worden in bepaalde gevallen vergoed, uitsluitend op diens verzoek Dit kan gelijktijdig met het bezwaarschrift worden ingediend

Belanghebbenden kunnen in afwachting van de behandeling van het bezwaarschrift een verzoek tot het treffen van een voorlopige voorziening indienen bij de voorlopige voorzieningsrechter van de rechtbank te Amsterdam (Rechtbank Amsterdam, sector Bestuursrecht, afdeling Voorlopige voorzieningen, Postbus 75850, 1070 AW Amsterdam)



discriminatie

regio amsterdam

Jaarverslag 2015

discriminatie
e g a l a m s t e r d a m

Uit economische- en duurzaamheidsoverwegingen is dit jaarverslag alleen in een digitale versie beschikbaar.

Inhoud

	Inleiding	3
1	Kerntaken en activiteiten	5
2	Klachten, informatieverzoeken en adviezen	6
3	Klachtenbehandeling	9
4	Discriminatiegrond van de klacht	13
5	Terrein van de klacht	20
6	Aard van de klacht	28
7	Voorlichting en onderwijs	30
8	Projecten	39
9	Presentaties en bijeenkomsten	40
10	Regionaal Discriminatieoverleg (RDO)	43
11	Horeca Deurbeleid	44
12	Wettelijk kader	46
	Organisatie en bestuur	53
	Colofon	54

Casussen

1	*Commerciele dienstverlening / geslacht*	8
	Zelfstandig ondernemer moet baby thuislaten	
2	*Horeca en amusement / handicap*	12
	Hulphond in eerste instantie niet welkom	
3	*Arbeid / ras*	18
	Dreadlocks: wél voor voetballers maar niet voor schoonmakers	
4	*Arbeid / geslacht*	25
	Man-zijn blijkt een risicofactor voor werk in de kinderopvang	
5	*Arbeid / godsdienst - islam*	38
	Hoofddoek verboden voor medewerkers huisartsenpraktijk	
6	*Commerciele dienstverlening / nationaliteit*	42
	Autoverhuurbedrijf blijft discrimineren	
7	*Arbeid / chronische ziekte*	47
	Ontslagaanvraag voor schoonmaker disfunctioneren of discriminatie?	

discriminatie
regio amsterdam

Inleiding

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) bestrijdt en voorkomt discriminatie in de gemeenten Amsterdam, Amstelveen, Uithoorn, Aalsmeer, Diemen en Ouder-Amstel. Inwoners van deze gemeenten kunnen bij het MDRA terecht voor hulp en advies.

Een belangrijke taak van het MDRA is het registreren en behandelen van discriminatiemeldingen. De cijfers vormen de basis voor onder meer gemeentelijk beleid en geven inzicht in de omvang en aard van discriminatie in Amsterdam en de regio. De tabellen in het jaarverslag geven een gedetailleerd overzicht van de meldingen, informatieverzoeken en adviesvragen. Daarnaast is een overzicht opgenomen van voorlichtingsactiviteiten en van presentaties en bijeenkomsten waar het MDRA aan heeft deelgenomen.

In 2015 werden minder klachten[1] ingediend dan in 2014. Het verschil is deels te verklaren door het grote aantal meldingen (1203) dat het MDRA in 2014 ontving naar aanleiding van de uitspraken van Geert Wilders ('Willen jullie in deze stad en in Nederland meer of minder Marokkanen?') op de dag van de gemeenteraadsverkiezingen. Dit verslagjaar kenmerkt zich door een daling van het aantal meldingen op vrijwel alle gronden. De reden hiervan is niet bekend. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat mensen hun mening meer zijn gaan delen via sociale media. Een andere verklaring zou kunnnen zijn dat er de afgelopen jaren geen regionale publiciteitscampagne is gevoerd.

Een andere ontwikkeling is de toegenomen aandacht in de media voor moslimdiscriminatie. Het MDRA wordt regelmatig door journalisten van dagbladen of tv-programma's gevraagd of het aantal meldingen van moslimdiscriminatie toeneemt, bijvoorbeeld na terroristische aanslagen. Er zijn signalen in de media dat moslims meer gediscrimineerd worden, maar die meldingen bereiken het MDRA niet Vanwege de lage meldingsbereidheid heeft het MDRA aan samenwerkingspartners gevraagd om melders door te verwijzen.

Zoals elk jaar gaan de meeste klachten over discriminatie bij de arbeid, met name over werving en selectie en op de werkvloer. Bij de discriminatiegronden springen ras (afkomst en huidskleur) en leeftijd eruit. Het MDRA signaleert dat leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt een hardnekkig maatschappelijk probleem blijft. Veel bedrijven presenteren zich als 'jong en dynamisch'.

discriminatie
regio amsterdam

Werkgevers willen dat het personeel daarvan een afspiegeling is en kiezen in vacatureteksten voor termen die tenderen naar leeftijd: jong, studenten, starters, schoolverlaters. Het MDRA ontvangt signalen van sollicitanten die nimmer worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek terwijl ze ruimschoots aan de gestelde functie-eisen voldoen. De generale tendens is dat naarmate de leeftijd vordert het lastiger is om een baan te vinden. Maar het blijkt in individuele gevallen moeilijk om aan te tonen dat er sprake is van discriminatie op grond van leeftijd.

In dit jaarverslag zijn verschillende casussen opgenomen die gebaseerd zijn op meldingen die het MDRA in 2015 in behandeling heeft genomen. Deze geven een goed beeld van de aard en de verschijningsvormen van discriminatie en de wijze waarop het MDRA bijdraagt aan het bestrijden ervan.

[1]De term 'klacht' en 'melding' worden beide gebruikt in dit verslag Dit duidt niet op een verschil in de beoordeling van de zwaarte of de wijze van afhandeling



1 Kerntaken en activiteiten

Op de sociale kaart Amsterdam-Amstelland neemt het MDRA een bijzondere plaats in omdat het de enige instelling is waar deskundigheid over klachtenbehandeling 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.

Het MDRA heeft de volgende kerntaken: klachtenbehandeling, registratie / monitoring van deze klachten, advies en voorlichting. Klachtenbehandeling vindt plaats op de gronden zoals opgenomen in de gelijkebehandelingswetgeving (zie hoofdstuk 12). Advies wordt gegeven aan burgers, bedrijven, brancheorganisaties, scholen en gemeenten over de aanpak van discriminatie en vooroordelen in de samenleving. Een belangrijke activiteit is het geven van voorlichting op scholen en het verzorgen van trainingen en workshops voor diverse groepen en organisaties in de regio Amsterdam.

Bij de telefonische helpdesk kan iedereen terecht met vragen over discriminatie. Deze laagdrempelige informatievoorziening draagt bij aan het stimuleren van de zelfredzaamheid van melders die discriminatie ervaren. De medewerkers beantwoorden vragen, bieden een luisterend oor, geven informatie over het wettelijk kader en jurisprudentie, of verwijzen door naar partners in het veld zoals de ombudsman, politie, vertrouwenspersoon, Juridisch Loket en advocatuur, maatschappelijk werk of slachtofferhulp. De vragen die aan de helpsdesk worden gesteld illustreren dat discriminatie heel divers is en zich op tal van terreinen voordoet. Zaken waar advies over wordt gevraagd zijn bijvoorbeeld.

– 'Door het opnemen van ouderschapsverlof ga ik in deeltijd werken maar mijn werkgever wil dat ik het omzettarget haal dat gebaseerd is op een voltijdsbaan. Is dat discriminatie?'

– 'Ik ben als leraar uitgescholden door een ouder vanwege mijn Marokkaanse afkomst. Wat kan ik hier aan doen?'

– 'Mag een uitzendbureau mijn inschrijving weigeren omdat ik een arbeidsverleden heb met veel tijdelijke contracten?'

– 'Als IC-verpleegkundige met een chronische ziekte heb ik een vrijstelling van nachtdiensten. Mijn jaarcontract loopt binnenkort af. Mag mijn werkgever als eis stellen dat ik nachtdiensten draai om in aanmerking te komen voor een vast contract?'

discriminatie regio amsterdam

2 Klachten, informatieverzoeken en adviezen

Tabel 1 geeft een overzicht van het aantal klachten, informatieverzoeken en adviesvragen dat door het MDRA in behandeling is genomen.
Toelichting: Het grote aantal discriminatieklachten in 2014 ten opzichte van 2015 is voor een groot deel te verklaren doordat in 2014 het MDRA 1203 meldingen ontving over uitlatingen van Geert Wilders op 19 maart 2014. Tijdens de bijeenkomst van de PVV in Den Haag heeft PVV-leider Geert Wilders zijn publiek laten scanderen dat er minder Marokkanen moeten komen in Nederland. Wilders vroeg aan het publiek, 'Willen jullie in deze stad en in Nederland meer of minder Marokkanen?' De PVV'ers riepen terug 'Minder, minder, minder'. Daarop zei Wilders: 'Dan gaan we dat regelen.' Gecorrigeerd voor de klachten over Wilders levert 2014 in totaal 939 klachten op en 2015 in totaal 713 klachten. Een afname van meer dan 200 De reden van deze sterke afname is onbekend. Zoals eerder vermeld zou het ontbreken van een publiciteitscampagne of de populariteit van sociale media een verklaring kunnen zijn.

Tabel 1 / Klachten, informatieverzoeken en adviezen

Betreft	Aantal 2014	Aantal 2015
Klachten over discriminatie	2142	713
Informatie en advies	745	606
Totaal	2887	1319

Het aantal klachten, informatieverzoeken en adviezen staat uitgesplitst per gemeente in tabel 2.

Tabel 2 / Informatieverzoeken en adviezen per gemeente 2014 en 2015

Gemeente	Informatie en advies 2014	Informatie en advies 2015
Aalsmeer	15	7
Amstelveen	17	11
Amsterdam	323	288
Diemen	7	3
Ouder-Amstel	6	2
Uithoorn	21	13
N v t / onbekend	355	282
Totaal	744	606

discriminatie regio amsterdam

Tabel 3 / Informatieverzoeken en adviezen uitgesplitst naar doel

Doel	Informatie en advies 2015
Aanpak klacht / probleem	166
Advies	52
*Anders**	182
Cijfers	39
Interview	19
Onderzoek	22
Presentatie / voorlichting	89
Project	8
Studieopdracht	29
Totaal	606

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

Tabel 4 / Klachten per gemeente uitgesplitst naar terrein in 2015

	Aalsmeer	Amstelveen	Amsterdam	Diemen	Ouder-Amstel	Uithoorn	N v t *	Totaal
Arbeid	9	13	110	4	2	5	105	248
Buurt / wijk	2	12	31	3	1	1	3	39
Collectieve voorzieningen	1	5	30	2	1	1	19	59
Commerciele dienstverlening	2	2	24	1		1	44	74
Horeca / amusement		2	22				16	40
Huisvesting		1	6				4	11
Media / reclame							19	19
Onderwijs	5	2	23	1	2		20	53
Politie / Vreemdelingendienst / OM		1	20				7	28
Privesfeer							10	11
Publieke / politieke opinie		4	2				34	40
Sport / recreatie		3	3				9	15
Openbare ruimte	1	4	30			2	23	60
Overig		2	4	1			9	16
Totaal	20	41	305	9	5	11	322	713

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

Commerciële dienstverlening / geslacht

Casus 1
Zelfstandig ondernemer moet baby thuislaten

Michelle* is zelfstandig ondernemer in de filmindustrie in Frankrijk. Ze is moeder van een baby van zes maanden die ze borstvoeding geeft. Ze bezoekt internationale filmfestivals voor acquisitie en om haar netwerk te onderhouden. Ze wil in Nederland een beurs bezoeken, maar krijgt te horen dat ze haar baby niet mee mag nemen. Kinderen onder de 16 jaar worden om veiligheidsredenen niet toegelaten. Ze kunnen zich bezeren en bezoekers van de beurs kunnen over de kinderwagens struikelen. In verband met het geven van borstvoeding heeft ze geen andere keuze dan haar baby meenemen of thuisblijven.

Michelle meldt bij het MDRA dat zij door het toegangsbeleid als vrouw en moeder belemmerd wordt in de ontplooiing van haar vrije beroep. Het MDRA dient een klacht in bij de organisatoren van de beurs. In de brief wordt beargumenteerd waarom een ogenschijnlijk neutrale bepaling (de leeftijdsgrens) tot indirect onderscheid op grond van geslacht leidt. Omdat alleen vrouwen zwanger kunnen worden en borstvoeding kunnen geven valt dit onder de grond geslacht. Het weigeren van de toegang met haar baby heeft nadelige consequenties voor het onderhouden van haar netwerk in de filmindustrie.

De organisator reageert door een uitzondering te maken voor Michelle en zegt toe het toegangsbeleid opnieuw onder de loep te nemen. Michelle kan gebruik maken van de sanitaire voorzieningen die geschikt zijn voor het geven van borstvoeding. Kinderwagens blijven verboden en Michelle wordt aangeraden om een wikkeldoek te dragen. Michelle is blij met die oplossing omdat ze de beurs nu toch kan bezoeken. Het MDRA is van mening dat Michelle geen uitzondering mag zijn en heeft er bij de directie op aangedrongen om het toegangsbeleid aan te passen.

*Zowel in deze als alle volgende casussen zijn alle namen gefingeerd

3 Klachtenbehandeling

Naast vele informatieverzoeken en adviesvragen ontvangt het MDRA, gemeten over de laatste 5 jaar, gemiddeld ruim 900 klachten per jaar. De meeste klachten worden per e-mail ingediend. Aangezien het MDRA werkt op basis van de gelijkebehandelingswetgeving, wordt eerst getoetst of (uitgaande van de melding) sprake is van onderscheid op een van de discriminatiegronden die mogelijk onder de gelijkebehandelingswetgeving vallen. Indien dat het geval is dan neemt het MDRA de klacht in behandeling. Het MDRA krijgt ook meldingen van clienten, die het gevoel hebben gediscrimineerd te worden, maar dit niet met feiten kunnen onderbouwen. Het MDRA kan deze meldingen alleen registreren en de melder adviseren.

Aanpak op maat

De klachtenbehandeling is op maat gesneden. Dit houdt in dat samen met de indiener van de klacht wordt bekeken wat de beste strategie is om de discriminatieklacht aan te pakken. Soms is dat alleen de registratie van de klacht, vaak bestaat dit uit een uitgebreidere inzet van het MDRA. Vast onderdeel in de klachtenbehandeling is het informeren over de rechtspositie. Zo blijkt in arbeidssituaties dat werknemers vaak niet weten dat de werkgever wettelijk verplicht is om hen te beschermen tegen discriminatie. Bij een discriminerende collega of klant kan een werkgever dus niet volstaan met 'dit moeten jullie zelf uitvechten.' Hier heeft het MDRA een belangrijke voorlichtende taak bewustwording van discriminatie en de bescherming die de wet daartegen biedt.

Ondersteuning en hulp op de achtergrond

Vervolgens wordt de strategie bepaald. Daarbij komt het MDRA lang niet altijd zichtbaar in beeld. Het stimuleren van de zelfredzaamheid, door middel van het coachen van clienten bij het aankaarten van het probleem, is soms voldoende en vaak een goede eerste stap. Zo kan het MDRA een brief opstellen die namens de client zelf wordt verstuurd, of de client begeleiden bij het aangaan van het gesprek met bijvoorbeeld een discriminerende collega. Indien een conflict nog in het beginstadium verkeert, en de client voldoende 'mondig' is, blijkt deze laagdrempelige aanpak vaak succesvol.

Deze wijze van optreden, waarbij het MDRA officieel buiten beeld blijft, maar achter de schermen meekijkt, biedt tevens een mogelijkheid om een klacht aan te pakken waarbij er vooral sprake is van een 'gevoel van discriminatie' en geen duidelijke feiten die hier op duiden. Ook kan dit een goede aanpak zijn bij een

klacht waarbij de angst van de klager voor represailles te groot is om het MDRA officieel te laten optreden. Zo kan het MDRA voor een groot scala aan situaties een bijdrage leveren aan het vinden van een oplossing, of tenminste 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 is het over het algemeen noodzakelijk dat de client zelf de klacht al kenbaar heeft gemaakt. Wanneer dit stadium is doorlopen dan start het MDRA de fase van de officiele klacht. Een vertrouwelijke klachtenbehandeling, op basis van het principe van hoor en wederhoor, zijn daarbij uitgangspunten. De wederpartij wordt verzocht om de klacht zorgvuldig te onderzoeken. Dit houdt in een transparant, onpartijdig onderzoek binnen een redelijke termijn waarbij alle betrokkenen worden gehoord. Daar hoort verder bij dat er, wanneer wordt vastgesteld dat er sprake is van discriminatie, passende maatregelen worden genomen.
Overigens beschikken veel organisaties, zoals de gemeente, politie of het openbaar vervoer, over een eigen klachtenregeling. Indien de situatie zich ervoor leent, en bij beide partijen de bereidheid daartoe bestaat, organiseert het MDRA een bemiddelingsgesprek. In arbeidsconflicten komt het voor dat een klacht ertoe leidt dat het MDRA een voorlichtings- / discussiebijeenkomst organiseert voor personeel en leidinggevenden ter vergroting van het bewustzijn inzake discriminatie en ongewenst gedrag. Het MDRA bespreekt dan bijvoorbeeld concrete situaties op de werkvloer. Dit kan leiden tot het invoeren of aanpassen van huisregels, een gedragscode of een klachtenregeling.

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 principiele kwestie waarover geen oordelen zijn uitgesproken, dan kan het MDRA overgaan tot het indienen van een verzoek om een oordeel bij het CRM. In 2015 heeft het CRM in 7 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. 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.

Horeca en amusement / handicap

Casus 2: *Hulphond in eerste instantie niet welkom*

Jacqueline is slechtziend en heeft een geleidehond die altijd met haar meegaat. Ze wil met haar man en twee vriendinnen een hapje eten bij een Amsterdams eetcafé. Bij de ingang zegt de portier dat ze niet met de hond naar binnen mag. Jacqueline legt uit dat ze door haar visuele beperking afhankelijk is van haar hond. Er volgt een woordenwisseling, eerst met de portier en later ook nog met een medewerker van de bediening.

In een reactie op de door het MDRA ingediende klacht legt de manager uit hoe de portier de situatie verkeerd heeft ingeschat. In eerste instantie dacht de portier dat het om een gewone hond ging. Toen hij begreep dat dit niet zo was, stelde hij voor om in een andere ruimte plaats te nemen. Hij deed dit met goede bedoelingen. Hij dacht dat dit beter voor de hond was omdat de muziek daar minder hard was. Dat had hij niet moeten doen, hij had dit over moeten laten aan Jacqueline, die zelf wel weet wat zij wil en wat goed is voor haar hond. Ook had de portier een vervelende discussie met de medewerker van de bediening moeten voorkomen.

De manager biedt zijn excuses aan en nodigt Jacqueline met partner en hond uit voor een drankje op kosten van de zaak. Jacqueline aanvaardt de excuses en gaat in op de uitnodiging. Voor Jacqueline is het niet alleen van belang dat de medewerkers voortaan anders zullen handelen wanneér iemand met een geleidehond het eetcafé wil bezoeken. Zij heeft ervaren dat wanneer zij een horecagelegenheid bezoekt in gezelschap van vrienden, men haar geleidehond al snel als een gewone hond beschouwt en men minder snel beseft dat zij, ook in gezelschap van vrienden, aangewezen is op de hulp van haar hond.

discriminatie regio amsterdam

4 Discriminatiegrond van de klacht

In tabel 5 is het aantal klachten over 2014 en 2015 uitgesplitst naar de gronden waar het (vermeende) onderscheid betrekking op heeft. De meeste klachten in 2015 gaan over discriminatie op grond van ras (297) gevolgd door leeftijd (97) en geslacht (66).

Tabel 5 / Discriminatiegrond van de klacht

Grond	2014	2015
Antisemitisme	35	42
Arbeidsduur & -contract	1	5
Burgerlijke staat	6	3
Geslacht	68	66
Godsdienst / levensovertuiging	56	48
Handicap of chronische ziekte	50	49
Seksuele gerichtheid	49	31
Leeftijd	91	97
Nationaliteit	25	13
Politieke gezindheid	2	1
Ras / afkomst / huidskleur	1701	297
Anders	60	61
Totaal	2142	713

Toelichting gronden:

Antisemitisme

Onder antisemitisme registreert het MDRA meldingen over incidenten waaruit een zeer 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. Antisemitisme kan namelijk zowel het aspect ras als het aspect godsdienst bestrijken en niet altijd is duidelijk welke van de twee in een voorkomend geval van toepassing is. Daders van antisemitisme richten zich vrijwel nooit tegen de Joodse godsdienst, maar vooral op vermeende eigenschappen van de Joodse bevolkingsgroep. Vindt er discriminatie plaats op grond van godsdienst, zonder dat er objectief sprake is van een afkeer van Joden, dan wordt dit door het MDRA geregistreerd onder de grond godsdienst.
Er is een lichte toename van 35 klachten in 2014 naar 42 in 2015. Het merendeel

gaat over vijandige bejegening in de openbare ruimte, bij demonstraties en rond voetbalwedstrijden.
Een los hakenkruis op een kennelijk willekeurige plaats (bijvoorbeeld op een lantaarnpaal) wordt niet geregistreerd als antisemitisme.

Arbeidscontract en arbeidsduur

Onderscheid op grond van 'arbeidscontract' heeft veelal betrekking op het nadelig behandelen van personen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. In 2015 werd hierover 1 klacht ingediend en in 2014 0. 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. Het MDRA heeft hierover 4 klachten ontvangen in 2015 en 1 in 2014.

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. Over discriminatie op grond van burgerlijke staat werden in 2015 3 klachten ingediend en in 2014 6 klachten.

Geslacht

Het aantal klachten over verboden onderscheid op grond van geslacht is nagenoeg gelijk gebleven. 66 Klachten in 2015 en 68 klachten in 2014. Het gaat 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. Er is een toename van 3 klachten van transgenders in 2014 naar 10 klachten in 2015. Het ging over het onthouden van seksespecifieke zorg, mishandeling op straat, wegpesten uit de

woning / buurt of bejegeningskwesties zoals het herhaaldelijk met meneer blijven aanspreken of het niet wijzigen van de geslachtsregistratie in de administratie / de aanhef van brieven.

Godsdienst / levensovertuiging

Het aantal klachten over discriminatie op grond van godsdienst / levensovertuiging is licht gedaald, van 56 in 2014 naar 48 in 2015. Het merendeel van de klachten over discriminatie op grond van godsdienst gaat over het islamitisch geloof.

Tabel 6 / Aantal klachten uitgesplitst naar godsdienst en levensovertuiging

Godsdienst	2014	2015
Christendom	3	2
Islam	42	40
Jodendom	0	2
Levensovertuiging	2	1
Overig	9	3
Totaal	56	48

Tabel 7 / Godsdienst uitgesplitst naar terreinen

Grond / Terrein	Levensovertuiging	Christendom	Islam	Jodendom	Overig	Totaal
Arbeid			11		3	14
Buurt / wijk			3			3
Collectieve voorzieningen				1		1
Commerciele dienstverlening	1		2			4
Media / reclame			1			1
Openbare ruimte			11		1	11
Onderwijs			1			1
Overig		2				2
Politie / Vreemdelingendienst / OM			1			1
Privésfeer			1			1
Publieke / politieke opinie			8			8
Sport / recreatie			1			1
Totaal	1	2	40	2	3	48

Sinds 2014 publiceert het MDRA deze cijfers in de categorie godsdienst islam. Bij deze vorm van discriminatie moet men denken aan een vrouw die niet wordt aangenomen omdat ze uit geloofsovertuiging een hoofddoek draagt, scheldpartijen tijdens burenruzies en beledigende opmerkingen over de islam gekoppeld aan terrorisme.
Onder levensovertuiging wordt verstaan een min of meer coherent stelsel van ideeen, waarbij sprake is van fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan. Daarbij is het noodzakelijk dat deze opvattingen niet slechts individueel worden gehuldigd, maar dat sprake is van gemeenschappelijke opvattingen.

Handicap of chronische ziekte

Klachten worden geregistreerd op grond van handicap of chronische ziekte, wanneer het onderscheid gebaseerd is op de (veronderstelde) lichamelijke, verstandelijke of psychische handicap van de melder. Een deel van de klachten heeft betrekking op de toegankelijkheid van gebouwen en evenementen. Het aantal klachten is nagenoeg gelijk gebleven: 49 in 2015 en 50 in 2014.

Seksuele gerichtheid

Bij klachten over discriminatie vanwege seksuele gerichtheid kan het gaan om homo-, hetero- of biseksuele gerichtheid. In de praktijk worden vooral voorvallen van homodiscriminatie gemeld, vaak in de openbare ruimte en in de woonomgeving. Het aantal klachten is gedaald van 49 klachten in 2014 naar 31 klachten in 2015. Het is niet te stellen dat deze daling van meldingen bij het MDRA ook betekent dat er minder voorvallen van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid zijn.
De aanpak van homodiscriminatie staat al jaren hoog op de politieke agenda en dat heeft tot meerdere initiatieven geleid, waar voorvallen opgepakt of besproken kunnen worden. Bijvoorbeeld het project 'Gay straight Alliances' op scholen, het netwerk 'Roze in Blauw' van de politie of initiatieven van lokale organisaties. Discriminatie op deze grond wordt echter nog vaak ervaren. Zo komt de discriminatiegrond 'seksuele gerichtheid', samen met 'ras', het meest voor bij de door de politie geregistreerde discriminatoire incidenten.

Leeftijd

Leeftijd is na ras de grond waar het MDRA de meeste klachten over behandelt. Het aantal klachten is gestegen van 91 in 2014 naar 97 in 2015. Leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt blijft een hardnekkig maatschappelijk probleem. In een vacaturetekst mag alleen een leeftijdsvermelding worden opgenomen als die met een legitieme reden wordt gemotiveerd. In de praktijk onttrekt het

selectieproces zich grotendeels aan elk toezicht en oudere kandidaten kunnen relatief eenvoudig worden afgewimpeld met een neutrale standaardformulering zoals 'kandidaten die beter aan het profiel voldoen'.
Naast het terrein arbeidsmarkt en beroepsonderwijs heeft een aantal klachten betrekking op commerciele dienstverlening. Klachten over dienstverlening betreffen vooral uitsluiting van financiele diensten en verzekeringen.

Nationaliteit

In 2015 werden 13 klachten over onderscheid op grond van nationaliteit in behandeling genomen, 10 minder dan in 2014. 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.

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. Evenals vorig jaar wordt weinig over deze grond gemeld, 1 klacht in 2015 en 2 klachten in 2014.

Ras

Het begrip ras dient overeenkomstig de definitie in het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (IVUR) en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad ruim te worden uitgelegd en omvat tevens: huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming. Ook fysieke, etnische, geografische, culturele en historische kenmerken kunnen ertoe leiden dat er sprake is van discriminatie op grond van ras.
Het aantal klachten over discriminatie op grond van ras is in 2015 fors afgenomen. Zoals al werd opgemerkt is de grote stijging in 2014 veroorzaakt door uitlatingen van Geert Wilders op 19 maart 2014 De gecorrigeerde cijfers, dat wil zeggen de klachten over ras in 2014 (aantal 1701) min het aantal klachten over Wilders (1203) leveren 498 klachten op. In 2015 werden 297 klachten ingediend op de grond ras, een afname van 201 klachten over één discriminatiegrond in één jaar. De reden is hiervan is onbekend. Zoals eerder vermeld zou het ontbreken van een publiciteitscampagne of de populariteit van sociale media een verklaring kunnen zijn.

Anders

Naast de categorieen 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 (nog) 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 of tatoeages), sociale positie, inkomen, woonplaats, kledingstijl en/of het hebben van een strafblad. In 2015 zijn er 61 klachten onder de categorie 'anders' geregistreerd en 60 in 2014.

Arbeid / ras

Casus 3

Dreadlocks: wél voor voetballers maar niet voor schoonmakers

Jeffrey solliciteert via een uitzendbureau op de functie facilitair medewerker bij een sportclub De intercedente van het uitzendbureau nodigt hem uit voor een gesprek Als hij op gesprek is meldt ze dat zij hem niet voor zal stellen aan de opdrachtgever Hij heeft veel ervaring en het beste cv, maar de opdrachtgever wil geen schoonmakers met dreadlocks De reden daarvan is dat er soms op de sportclub door de pers wordt gefilmd en hij wil niet dat er dan een medewerker met dreads in beeld komt De intercedente zegt tegen Jeffrey dat ze ziet dat hij hier boos over is en ze prijst hem ervoor dat hij zo rustig en beleefd blijft

Jeffrey voelt zich gediscrimineerd op grond van zijn afkomst Hij heeft kroeshaar en daarom draagt hij dreads Daarbij komt nog dat hij zijn dreads representatief draagt en goed verzorgt Hij draagt er een nette zwarte panty over en aan de achterkant worden ze bijeengehouden door een elastiek Hierdoor vallen zijn dreads niet in zijn gezicht Op de sportclub komen veel voetballers en deze dragen wel vaker dreads Hij vindt het opvallend dat dreads bij voetballers voor de opdrachtgever blijkbaar geen probleem zijn

Jeffrey vraagt het MDRA om hulp Het MDRA dient een klacht in bij het uitzendbureau In de brief wordt erop gewezen dat de haardracht (dreadlocks) niet rechtstreeks verwijst naar etnische afkomst Ook mensen zonder kroeshaar kunnen immers dreads hebben Er is daarom geen sprake van direct onderscheid, maar wel van indirect onderscheid op grond van ras Het hebben van kroeshaar is namelijk sterk bepalend voor de keuze van haardracht (afrokapsel, dreads of gestraight) en de haarstructuur is onlosmakelijk verbonden met de etnische afkomst Een verbod op het dragen van dreads heeft als gevolg dat iemand met kroeshaar dan ook bijzonder wordt getroffen door deze maatregel Gezien de wijze waarop Jeffrey zijn dreads draagt en deze verzorgt kan worden gesteld dat zijn kapsel aan de representativiteitseisen voldoet

Het uitzendbureau is geschrokken van de klacht en betreurt de beslissing van de intercedente om Jeffrey niet aan de opdrachtgever voor te stellen Uit een gesprek met de intercedente is gebleken dat de opdrachtgever helemaal geen opdracht heeft gegeven om geen mensen met dreads aan te nemen Het uitzendbureau biedt excuses aan en zal Jeffrey alsnog voorstellen aan de opdrachtgever In de brief aan het MDRA wordt vermeld dat het uitzendbureau lering uit de klacht heeft getrokken Binnenkort start een e-learning traject voor alle medewerkers, waarin ook het (anti)discriminatiebeleid nadrukkelijk aan de orde komt

5 Terrein van de klacht

In tabel 8 is het aantal klachten uitgesplitst naar terrein waar het (vermeende) onderscheid betrekking op heeft en de grond van de klacht.

Tabel 8 | Uitsplitsing naar terrein en grond van de klacht

Grond / Terrein	Ras / afkomst / huidskleur	Antisemitisme	Godsdienst / levensovertuiging	Seksuele gerichtheid	Geslacht	Leeftijd	Nationaliteit	Handicap of chronische ziekte	Politieke gezindheid	Arbeidsduur & -contract	Burgerlijke staat	Anders	Totaal
Arbeid	76	1	14	5	27	84	7	20	1	5	1	7	248
Buurt / Wijk	19	3	3	4	3			1				6	39
Collectieve voorzieningen	30	-	1	14	7	4		9			1	3	59
Commerciele dienstverlening	32	2	4	1	9	6	5	4			1	10	74
Horeca / amusement	21	-		4	9			3			-	3	40
Huisvesting				1	1						-	2	11
Media / Reclame	11	2	1	1	2		-	-			-	2	19
Onderwijs	24	10	1			2	-	9			-	7	53
Openbare ruimte	18	13	11	8	2						-	8	60
Politie / Vreemdelingendienst / OM	2	1			2			1			-	2	28
Privesfeer	5	2	1		1			-			-	2	11
Publieke en politieke opinie	23	2	8	1	2							4	40
Sport en recreatie	7	4	1	1	1	1	-	-			-	-	15
Overig	3	2	2	1			1	2			-	5	16
Totaal	297	42	48	31	66	97	13	49	1	5	3	61	713

In tabel 9 is het aantal klachten over 2015 uitgesplitst naar terrein waar het (vermeende) onderscheid betrekking op heeft en de afkomst van de klachtindiener

Tabel 9 / Terrein van de klacht en afkomst van de klachtindiener

Afkomst / Terrein	N.v.t	Antillen / Aruba	Marokko	Nederland	Onbekend	Oost Europa	Overig Afrika	Overig Amerika	Overig Azie	Overig Europa	Suriname	Turkije	Totaal
Arbeid	88	5	28	58	22	1	8	4	6	6	15	9	248
Buurt / wijk	2	-	5	12	3	2	2	1	3	5	3	1	39
Collectieve voorzieningen	4	1	3	29	3	1	5	1	4	2	2	2	59
Commerciele dienstverlening	12	-	5	23	8	3	3	18	5	3	10	1	74
Horeca / amusement	1	-	5	19	2	-	2	-	-	1	-	1	40
Huisvesting	1	1	-	5	1	-	1	-	1	1	1	-	11
Media / reclame	5	-	-	10	2	-	1	-	-	-	-	-	19
Onderwijs	19	-	8	13	4	-	-	1	1	4	3	-	53
Openbare ruimte	17	-	8	23	2	-	-	-	3	2	3	2	60
Overig	1	-	2	8	3	-	-	-	1	-	1	-	16
Politie/Vreemdelingendienst/OM	2	-	-	8	7	1	2	-	2	-	5	1	28
Privesfeer	-	-	1	5	2	-	-	-	-	-	-	-	11
Publieke / politieke opinie	7	-	2	23	5	-	-	-	-	-	3	1	40
Sport en recreatie	4	-	-	4	2	1	-	-	1	-	3	-	15
Totaal	157	7	67	240	66	9	24	8	30	25	61	19	713

Arbeid

De meeste discriminatieklachten (248) worden ingediend over discriminatie op het werk. De gelijkebehandelingswetgeving omvat alle facetten van de arbeidsverhouding; werving en selectie, arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden / arbeidsomstandigheden, promotie / doorstroming en ontslag. In tabel 10

zijn de arbeidsmarktklachten uitgesplitst: 132 klachten over werving en selectie; 60 klachten over arbeidsvoorwaarden / omstandigheden (werkvloer) en 24 over ontslag.

Tabel 10 / Uitsplitsing arbeidsklachten

Uitsplitsing klachten arbeid	2014	2015
Werving en selectie	171	132
Arbeidsbemiddeling	23	26
Arbeidsvoorwaarden / arbeidsomstandigheden (werkvloer)	42	60
Promotie / doorstroming	16	
Ontslag	45	24
Overig	7	6
Totaal	294	248

Toelichting op de terreinen:

Arbeid

- Werving en selectie: gehanteerde functie-eisen, inhoud en verloop van de sollicitatieprocedure.
- Arbeidsbemiddeling: het handelen of nalaten door organisaties zoals uitzendorganisaties en werving- en selectiebureaus.
- Arbeidsvoorwaarden: alle afspraken tussen werkgever en werknemer, zoals over salaris, arbeidstijden, pauzetijden, takenpakket, functiewaardering, pensioen, kinderopvang en kledingvergoeding.
- 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.
- Promotie en doorstroming: bijvoorbeeld hogere (leidinggevende) functies die niet aan vrouwen worden toegekend omdat de werkgever vindt dat de functie niet goed te combineren is met de zorg voor kinderen, of er wordt geen mogelijkheid geboden om parttime te werken
- Ontslag: denk aan het niet verlengen van tijdelijke contracten van vrouwen die aan hun werkgever kenbaar hebben gemaakt dat zij zwanger zijn.

Buurt / wijk

Het aantal klachten op het maatschappelijke terrein buurt / wijk is gedaald van

55 in 2014 naar 39 in 2015. Deze klachten gaan vaak over (langlopende) conflicten tussen buren en wijkgerelateerde incidenten in de openbare ruimte.

Collectieve voorzieningen

Klachten over niet-commerciele organisaties of overheidsinstanties zoals gemeentelijke diensten en ministeries, of 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, sociaal cultureel werk. Het aantal klachten is afgenomen van 79 in 2014 naar 59 in 2015.

Commerciele dienstverlening

De klachten kunnen gaan over de detailhandel (bijvoorbeeld onheuse bejegening door winkelpersoneel), de financiele dienstverlening (bijvoorbeeld weigering van een hypotheek of lening) of het openbaar vervoer (bijvoorbeeld discriminatie door controleurs). Deze klachten kunnen betrekking hebben op bejegening, maar gaan vooral over uitsluiting van dienstverlening. Het aantal klachten is afgenomen van 87 in 2014 naar 74 in 2015.

Horeca / amusement

Klachten over horeca en amusement betreffen meestal discriminatie op grond van ras (afkomst en huidskleur) en geslacht bij het toelatingsbeleid en de bejegening van clubs, cafés, restaurants, evenementen, theaters, etc. Er is een forse daling te constateren van het aantal klachten van 73 in 2014 naar 40 in 2015, waarvan 27 over deurbeleid. De daling is mogelijk het effect van een nieuwe aanpak van discriminatie in het uitgaansleven die de gemeente in samenwerking met Koninklijke Horeca Nederland (KHN), het MDRA en de politie in 2012 heeft ontwikkeld (zie hoofdstuk 11).

Huisvesting

Klachten over huisvesting gaan vooral over bemiddeling bij woonruimtes en de toewijzing van woningen. Een kleiner deel gaat over het handelen of juist niet handelen door woningcorporaties. In 2015 werden hierover 11 klachten ingediend en in 2014 was het aantal klachten 16.

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 door-

gegeven 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 onder het 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. Het MDRA ontving over media / reclame 19 klachten in 2015 en 25 in 2014.

Onderwijs
Klachten over toelating, inschrijving, verhouding tussen docenten, ouders en leerlingen.
Problemen bij het krijgen van een stageplek die bijvoorbeeld te maken hebben met godsdienst, leeftijd of handicap vallen hier niet onder. Een stageovereenkomst wordt beschouwd als arbeidsovereenkomst en valt om die reden onder het terrein arbeid. Het aantal klachten is 53 in 2015 en 45 in 2014.

Openbare ruimte
Klachten over 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 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, bankjes of lantaarnpalen. Het aantal klachten is 60 in 2015 en 59 in 2014.

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 de bejegening door de politie en het staande houden of aanhouden. Het aantal klachten is 28 in 2015 en 36 in 2014.

Privésfeer
Klachten die zich afspelen in de privésfeer vallen in principe buiten het wettelijk kader als het gaat om discriminatie. Deze klachten hebben voornamelijk betrekking op discriminatoire bejegening binnen relaties of familieverbanden, bijvoorbeeld omdat mensen niet accepteren dat een familielid een 'gemengde' relatie heeft. Het aantal klachten is 11 in 2015 en 6 in 2014.

Casus 4

Man zijn blijkt een risicofactor voor werk in de kinderopvang

Uit een steekproef van de belangenvereniging van ouders in de kinderopvang & peuterspeelzalen (Boink) blijkt dat het aantal mannen dat werkzaam is in de kinderopvang in vijf jaar tijd fors is gedaald. Van de ongeveer 900 mannen die voor december 2010 op de groep stonden bij kinderen tussen 0 en 4 jaar zijn er eind 2015 nog een paar honderd over. De meeste overgebleven mannen werken nu op de buitenschoolse opvang met oudere kinderen. Volgens Boink is een grote Amsterdamse zedenzaak aanleiding voor de daling. In de opvoedkunde wordt gesignaleerd dat het ontbreken van een mannenrol als model voor de ontwikkeling van een kind een groot gemis is. De kinderopvang is zo geen goede afspiegeling van de maatschappij. Het MDRA ontvangt incidenteel klachten die erop wijzen dat mannen als groepsleider met enig wantrouwen worden bejegend.

Geen man alleen op de groep

Omer werkt als groepsleider op een kinderdagverblijf. Hij is de enige man in het team. Als gevolg van zedenzaken waarover uitvoerig in de media is bericht, heeft de directie een regel ingevoerd dat Omer als enige is ochtends niet alleen mag starten en 's avonds niet alleen mag afsluiten. Als reden wordt gegeven dat ouders er moeite mee hebben dat een man alleen met de kinderen is. Omer meldt dat hij de regel discriminerend vindt en dat dit ook vervelend is voor zijn collega's. Die moeten nu diensten draaien op uren die lastig voor hen zijn. Omer vraagt aan het MDRA of de directie zo'n regel in mag voeren.

Het MDRA informeert Omer over een oordeel van het College voor de Rechten van de Mens (CRM) waarin een stichting voor kinderopvang advies vraagt over soortgelijke regels. Het CRM oordeelde dat de stichting daarmee verboden onderscheid zou maken, omdat de maatregelen uitsluitend voor mannelijke pedagogisch medewerkers zouden gelden en niet voor de vrouwelijke medewerkers. Het MDRA adviseert Omer op basis van dit oordeel het gesprek aan te gaan met de directie. Als dat niet tot aanpassing van de regel leidt, dan kan het MDRA namens hem een klacht indienen. Omer volgt het advies van het MDRA op. Als gevolg daarvan past het kinderdagverblijf het beleid aan. De regel geldt nu voor alle groepsleiders, ongeacht het geslacht.

Aannamebeleid sluit mannen uit

Sasha solliciteert als oproepkracht in de kinderopvang en wordt een dag later gebeld voor het maken van een afspraak voor een sollicitatiegesprek. Nog geen twee uur later wordt

hij door dezelfde medewerkster gebeld om het sollicitatiegesprek te annuleren. Op zijn vraag waarom het gesprek opeens niet meer doorgaat, antwoordt ze dat ze in opdracht van de manager belt om hem te vertellen dat het bedrijf alleen vrouwen in dienst neemt voor de kinderopvang. Sasha voelt zich gediscrimineerd omdat hij een man is. Hij is in het bezit van een VOG (verklaring omtrent het gedrag) en heeft jarenlange ervaring in de kinderopvang. Sasha vermoedt dat hij op grond van zijn uniseksnaam in eerste instantie door de selectie is gekomen. Pas toen men zijn cv nader ging bestuderen, besefte men dat hij geen vrouw is.

Het MDRA dient namens Sasha een klacht in. De directie beroept zich op een 'misverstand' en stelt dat namens de manager een onjuiste voorstelling van zaken is gegeven. De manager is hierop aangesproken en zij werkt inmiddels niet meer bij het bedrijf. Aan Sasha worden excuses aangeboden. Sasha besluit dat hij hiermee zijn klacht af wil sluiten, om de zaak achter zich te laten. Voor deze werkgever wil hij in ieder geval niet meer werken.

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. In 2015 werden 40 klachten ingediend, in 2014 waren dat er 1343. De daling ten opzichte van vorig jaar wordt grotendeels verklaard door de vele klachten over de uitspraken van Geert Wilders over Marokkanen in 2014.

Sport / recreatie

Klachten over discriminatie in de sport kunnen betrekking hebben op bijvoorbeeld scheldpartijen op het sportveld, maar ook op de toegankelijkheid van sportverenigingen voor bepaalde groepen. Onder recreatie valt bijvoorbeeld een stadspark, camping en volkstuin. Het aantal klachten is 15 in 2015 en 16 in 2014.

discriminatie regio amsterdam

6 Aard van de klacht

Tabel 11 / Aard van de klacht

Aard	2014	2015
Omstreden behandeling	516	427
Vijandige bejegening	1589	223
Geweld	12	11
Bedreiging	8	7
Overig	17	45
Totaal	2142	713

Bij omstreden behandeling worden mensen beperkt in de toegang tot diensten en voorzieningen, of worden daar in het geheel van uitgesloten.
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. Het grote aantal klachten van 1589 in 2014 wordt wederom verklaard door de 1203 meldingen over de uitspraken van Geert Wilders.
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 categorieen vallen.

discriminatie regio amsterdam

Tabel 12 / Uitsplitsing naar discriminatiegrond en aard van de klacht

Aard Grond	Omstreden behandeling	Vijandige bejegening	Geweld	Bedreiging	Overig	Totaal
Antisemitisme	4	35	1	-	2	42
Arbeidsduur & -contract	5	-	-	-	-	5
Burgerlijke staat	3	-	-	-	-	3
Geslacht	51	12	1	-	2	66
Godsdienst / levensovertuiging	22	24	1	-	1	48
Handicap of chronische ziekte	41	4	-	-	4	49
Leeftijd	95	1	-	-	1	97
Nationaliteit	12	-	-	-	1	13
Politieke gezindheid	1	-	-	-	-	1
Ras / afkomst / huidskleur	152	118	4	4	19	297
Seksuele gerichtheid	8	18	4	1	2	31
Anders	33	11	4	2	15	65
Totaal	427	223	11	7	45	713

7 Voorlichting en onderwijs

Het MDRA geeft gastlessen in het onderwijs, voorlichting aan organisaties en instellingen en trainingen aan bedrijven. Hiernaast worden verschillende projecten geïnitieerd en uitgevoerd. De gastlessen in het onderwijs hebben het grootste aandeel in het totaal aantal voorlichtingsactiviteiten. Van de gemeenten Amsterdam, Aalsmeer, Uithoorn en Amstelveen ontvangt het MDRA subsidie voor haar onderwijsactiviteiten, in deze gemeenten wordt dan ook actief geworven. De scholen in Diemen en de gemeente Ouder-Amstel worden niet actief benaderd.

Voorlichting onderwijs

Cijfers

In 2015 zijn er, sinds enkele jaren van stijging, minder gastlessen gegeven dan het voorgaande jaar. In 2014 werden nog 237 gastlessen gegeven, in 2015 waren dat er 187 (zie tabel 13). De daling is deels te verklaren doordat schooljaren en kalenderjaren niet overeenkomen en enkele lessen niet in 2015, maar in 2016 werden gepland (zoals het Veiligheidscollege en scholen in Amstelveen).

Tabel 13 / Aantal groepen / klassen uitgesplitst naar gemeente

	Basis-onderwijs	Voortgezet onderwijs	MBO	Universiteit / HBO	Inburgering / NT2	Totaal
Aalsmeer	12	6	0	0	0	18
Amstelveen	0	8	0	0	0	8
Amsterdam	79	102	0	5	16	142
Uithoorn	9	10	0	0	0	19
Totaal	10	126	0	5	16	187

Werving

Het MDRA stuurt meermalen per jaar haar lesaanbod naar alle scholen in Amsterdam en de regio, dit gebeurt per mail. Inmiddels heeft het MDRA met meerdere scholen een vaste relatie opgebouwd.

Het MDRA biedt verschillende gastlessen aan. De nadruk bij de werving ligt op het basisonderwijs in Aalsmeer en Uithoorn en de onderbouw van het voortgezet onderwijs in Amsterdam. Gezien de hoeveelheid scholen binnen het werkgebied is het noodzakelijk een keuze te maken. De behoefte aan gastlessen is

het grootst in het voortgezet onderwijs, voornamelijk in de onderbouw. De lesprogramma's van het MDRA sluiten goed aan op het curriculum van de scholen. Op verzoek worden er uiteraard ook gastlessen gegeven aan andere leerjaren en op het mbo. In Amsterdam is verder actief geworven onder taalaanbieders NT2 wat ook tot veel aanvragen heeft geleid voor zowel de gastles als de D-Tour II.

Basisonderwijs

Gastlessen

Het aanbod van het MDRA is gericht op leerlingen van groep 8, maar incidenteel worden ook lessen verzorgd voor groepen 7/8 en groep 7. Het MDRA heeft een interactieve gastles waarin de thema's vooroordelen en discriminatie worden behandeld. De les duurt 90 minuten. Naast de gastles geeft het MDRA een les met de Vooroordelenkoffer. Deze les wordt in mindere mate aangevraagd en in enkele gevallen in combinatie met de gastles.



D-Tour II

De D-Tour II werd in 2015 door 11 klassen uit Amsterdam, 5 klassen uit Uithoorn en 1 klas uit Winterswijk aangevraagd. Dit zijn 5 klassen meer dan in 2014. De D-Tour II besteedt aandacht aan de thema's discriminatie, antisemitisme en de Tweede Wereldoorlog en leidt langs verschillende gedenkplekken rond het Amsterdamse stadhuis en wordt afgesloten in de Hollandsche Schouwburg. De kinderen krijgen informatie over de Jodenvervolging en over de Tweede Wereldoorlog en maken opdrachten. Het MDRA krijgt op de D-Tour II veel positieve reacties.

D-Tour II – nieuwe versie

In 2015 werd contact gelegd met het Stadsarchief Amsterdam. Het Stadsarchief leverde veel informatie, inspiratie en prachtig archiefmateriaal om de huidige D-Tour II te herschrijven en te verbeteren. Dit traject was aan het eind van 2015 nog niet afgerond.

Voortgezet onderwijs

Afgelopen jaar heeft het MDRA 102 lessen verzorgd op 15 Amsterdamse scholen (dit waren 112 lessen in 2014). Voor de hele regio waren dit in 2015 126 lessen (op in totaal 18 scholen).

Het MDRA wordt relatief vaak uitgenodigd door vmbo-scholen. In de meeste gevallen werd de les gegeven in het tweede leerjaar, in enkele gevallen werden lessen aangeboden aan eerste- of derdejaars. Vaak vroegen de scholen de les over discriminatie aan. Ook was er belangstelling voor de lessenserie 'vooroordelen en discriminatie' en de les over de slavernij werd door verschillende scholen aangevraagd. In Aalsmeer en Uithoorn bestaat er al enige jaren goed contact met het Wellantcollege Westplas mavo en met scholengemeenschap RK Thamen. Dankzij subsidie van de gemeente Amstelveen maakte in 2015 een school in Amstelveen kosteloos gebruik van het aanbod van het MDRA.

Gastlessen vooroordelen / beeldvorming / vrijheid van meningsuiting en discriminatie

Op 7 scholen verzorgde het MDRA zowel de les over vooroordelen / beeldvorming / vrijheid van meningsuiting als de les over discriminatie. Op een school bestond de lessenserie uit drie lessen: vooroordelen / beeldvorming, vrijheid van meningsuiting en discriminatie. Het geven van twee of meer lessen biedt de mogelijkheid dieper op de stof in te gaan en in de tweede les terug te komen op opmerkingen of vragen die in de eerste les naar voren kwamen. De genoemde thema's worden behandeld aan de hand van actuele situaties en voorbeelden uit de praktijk van het MDRA of uit de media. Vooral voor de behandeling van het thema vrijheid van meningsuiting wordt veel gebruik gemaakt van uitlatingen die zijn gedaan in kranten, op televisie en op sociale media. Dit levert vaak interessante discussies op en geeft de leerlingen inzicht in hun eigen grenzen en in die van anderen.

Gastles slavernij en racisme

Van de in totaal 126 lessen in het voortgezet onderwijs werd 11 keer de les over slavernij en racisme gegeven.

Aan de hand van een korte quiz, stellingen en casussen 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. De discussies over het gebruik van het woord 'neger' en het fenomeen Zwarte Piet maken vaak emoties los. De voorbeelden van het MDRA, gebaseerd op discriminatiemeldingen, geven stof tot nadenken.

Mbo-onderwijs

Voor het eerst ontving het MDRA dit kalenderjaar geen aanvragen van mbo-scholen. Wel is er een vaste relatie met het Veiligheidscollege (ROC van Amsterdam) waar normaliter de lessen van het MDRA in het najaar worden ingeroosterd. Het lukte de school echter dit najaar niet de planning rond te krijgen, waardoor de lessen worden verplaatst naar het voorjaar van 2016.

Hbo-onderwijs

Het MDRA verzorgt jaarlijks een college over discriminatie en de gelijke behandelingswetgeving voor het keuzevak Discriminatie & Recht dat wordt gegeven op de Hogeschool van Amsterdam (HvA). Ook werden, net als vorig jaar, workshops aangeboden aan pabo-studenten, ook van de HvA. Deze workshop werd aan 4 klassen gegeven.

Inburgering / NT2

Dankzij een regeling met de afdeling Educatie en Inburgering van de gemeente Amsterdam konden ook in 2015 de door de gemeente gecontracteerde taalaanbieders ieder een gastles of een D-Tour kosteloos aanvragen. Dit waren in 2015 5 aanbieders. In totaal werd de gastles 10 keer en de D-Tour 6 keer uitgevoerd.

De gastles bestaat uit stellingen, discussie en uitleg over het begrip discriminatie. Thema's die aan de orde komen zijn homoseksualiteit, discriminatie op grond van godsdienst en andere discriminatiegronden. Hiernaast is er veel aandacht voor de bijbehorende woordenschat en is er ruimte voor eigen ervaringen. De les wordt door docenten en cursisten positief beoordeeld.

Tijdens de D-Tour komen de thema's slavernij, homoseksualiteit, godsdienst, antisemitisme en discriminatie aan de orde. Het MDRA geeft informatie over de monumenten en gaat een gesprek aan met de cursisten over bovenstaande onderwerpen. De cursisten krijgen een opdrachtenboekje uitgereikt waarmee de docent in een volgende les verder kan werken.

Interviews met scholieren en studenten

Scholieren en studenten weten het MDRA goed te vinden voor informatie voor het maken van werkstukken, onderzoeken en afstudeerscripties. Aan scholieren wordt vaak een informatiepakket toegestuurd, ook worden vragen beantwoord via de mail of per telefoon. In 2015 kwam in totaal 10 keer een student / scholier of een groepje studenten naar het MDRA voor het afnemen van een interview.

Workshops voor docenten

Op uitnodiging van Critical Mass verzorgde het MDRA twee workshops voor docenten als onderdeel van een docentendag (Uit de klas) in de OBA in Amsterdam. De workshop van het MDRA ging voornamelijk over de rol van de docent in de klas. Aan de hand van casuïstiek werden gesprekken gevoerd en werden handelingsperspectieven aangereikt.

Overig

Het MDRA ontving een groep scholieren uit Duitsland die voor een studiereis Amsterdam bezochten. Naast het thema Tweede Wereldoorlog verdiepten zij zich in het thema discriminatie. Ook bezocht een groep studenten uit de Verenigde Staten het MDRA voor een presentatie over discriminatie in Amsterdam en Nederland en liepen de D-Tour II.

Projecten onderwijs

Project XChange

In 2015 voerde het MDRA het project XChange uit, in samenwerking met het Fons Vitae lyceum in Zuid en het Wellant College in Nieuw-West. Dit schoolproject heeft als doel leerlingen uit verschillende stadsdelen met elkaar in contact te brengen, te onderzoeken of er over en weer sprake is van vooroordelen en stereotyperingen en zo ja, om deze te voorkomen en/of te verminderen. Leerlingen van een klas van het Fons Vitae en het Wellant College werden aan elkaar gekoppeld en gingen met elkaar een briefwisseling aan. Het MDRA begeleidde deze briefwisseling inhoudelijk en zorgde voor de logistiek. Het project bestond naast de briefwisseling uit gastlessen over beeldvorming en het maken van filmpjes rond het thema stereotype, beeldvorming en discriminatie. De gastlessen werden verzorgd door het MDRA. Het maken van de films werd begeleid door professioneel filmmaker Huib Schoonhoven. Zowel de briefwisselingen als de filmpjes werden beoordeeld door een jury. Tijdens een afsluitende bijeenkomst waarbij de leerlingen en penvrienden elkaar voor het eerst



ontmoetten, werden de filmpjes vertoond en de prijzen uitgereikt. Dit gebeurde door de stadsdeelvoorzitters van Zuid en Nieuw-West, Marijn van Ballegooijen en Achmed Baâdoud.
Het project werd in opdracht van en in samenwerking met de stadsdelen Zuid en Nieuw-West ontwikkeld en mede mogelijk gemaakt door een financiele bijdrage van de twee stadsdelen.

Online lesmateriaal beeldvorming

In het kader van het project XChange ontwikkelde het MDRA een lespakket bestaande uit verschillende lesmodules rond het thema beeldvorming, vooroordelen en stereotypering. Zowel docenten als scholieren kunnen met het materiaal aan de slag. Het materiaal biedt door middel van oefeningen, achtergrondinformatie en beeldmateriaal kennis en inzicht in het ontstaan, de effecten en de werking van beeldvorming. De rol van onder meer sociale media wordt uitgebreid belicht. De materialen zijn gemaakt voor scholieren in de onderbouw van het voortgezet onderwijs en zijn via de website van het MDRA vrij toegankelijk.

Uitwisseling Amerika-Nederland



In het kader van een studie- en uitwisselingsprogramma bezocht een groep studenten van het Rollins College uit Florida Amsterdam. Het MDRA gaf een presentatie over discriminatie en organiseerde voor deze groep een uitwisseling met leerlingen van het Berlage Lyceum. De studenten en scholieren schreven (vóór de komst van de groep naar Amsterdam) brieven met elkaar. De groep Amerikaanse studenten bezocht de scholieren op het Berlage Lyceum, waar het MDRA een ontmoetingsprogramma tussen de studenten en scholieren organiseerde. Tijdens dit programma kwamen de thema's beeldvorming en vooroordelen aan de orde. Dit was ook het onderwerp van de briefwisseling.

Project N8BM (Nachtburgemeester)

Het MDRA heeft haar samenwerking verleend aan een project van stichting

N8BM. Dit project was gericht op jongeren en bestond uit een serie gastlessen en workshops voor studenten in het mbo. Doel was jongeren kennis te laten maken met de mooie en creatieve kanten van het nachtleven, hen aan te spreken op hun talenten in de hoop dat ze die in het nachtleven zouden inzetten en zo de lelijke kanten van het uitgaansleven, zoals agressiviteit en discriminatie, te verminderen. Het MDRA dacht mee over de invulling van het project, adviseerde bij het schrijven van de projectaanvraag en legde contact met een docent van het ROC. Helaas is het niet gelukt voldoende financiering voor dit project te vinden waardoor het project niet is uitgevoerd.

Overige voorlichtingsactiviteiten en trainingen

Voorlichting aan organisaties en instellingen

Het MDRA verzorgde een voorlichtingsbijeenkomst voor medewerkers van het Juridisch Loket in Amsterdam. Het MDRA en het Juridisch Loket verwijzen geregeld aan elkaar door, een reden om de medewerkers goed te informeren over de werkwijze, kennis en mogelijkheden van het MDRA. De bijeenkomst was zeer nuttig, er werd informatie uitgewisseld en er werden casussen besproken. Dit heeft geleid tot een betere doorverwijzing.

Netwerk op het gebied van onderwijs en voorlichting

Het MDRA heeft in 2015 verschillende ontmoetingen georganiseerd met organisaties en instellingen die op een of andere manier werkzaam zijn op het terrein onderwijs en discriminatiebestrijding. Dit zijn organisaties waar niet eerder contact mee was gelegd. Er werden vooral kennismakingsgesprekken gevoerd, in een aantal gevallen kwamen er plannen tot samenwerking uit voort. Er waren gesprekken met de campagne Onderhuids (wat leidde tot deelname in twee werkgroepen), Critical Mass (workshops op de docentendag Uit de klas), Said en Lody (afspraken gemaakt voor gezamenlijke voorlichtingstrajecten), Dander/Welkom in mijn wijk (mogelijk samenwerking in de toekomst), de stichting Stil Verleden.

Training voor werkgevers: Selecteren zonder vooroordelen

Deze training werd ontwikkeld door het CRM. Twee medewerkers van het MDRA volgden bij het CRM een Train de trainer-cursus voor het kunnen uitvoeren van deze training. In 2015 werd de training van het CRM door het MDRA aangepast voor de Amsterdamse situatie. Ook werd er contact gelegd met het Werkgevers Service Punt (WSP). Er heeft nog geen actieve werving bij bedrijven plaatsgevonden.

Deskundigheidsbevordering

Medewerkers van het MDRA namen deel aan de zomercolleges die worden georganiseerd door de Anne Frank Stichting. Hiernaast nam een medewerker deel aan een studiereis van Yad Vashem naar Israel voor training over het lesgeven over de Holocaust.

Arbeid / godsdienst - islam

Casus 5

Hoofddoek verboden voor medewerkers huisartsenpraktijk

Fariza gaat via een uitzendbureau werken bij een huisartsenpraktijk, ter vervanging van een zieke baliemedewerker. Nadat zij een paar uur heeft gewerkt, ontmoet zij de manager van de praktijk. Deze verzoekt haar om haar hoofddoek af te doen, omdat zij wil dat haar praktijk een neutrale uitstraling heeft, zowel in de aankleding van het gebouw, als in de uiterlijkheden van de medewerkers. Uitingen van godsdienst of politieke voorkeur zijn niet toegestaan. Fariza draagt haar hoofddoek omdat zij moslim is en wil haar hoofddoek niet af doen. Na een korte discussie met de manager rest haar niets anders dan naar huis te gaan. Het zit haar niet lekker en zij belt het MDRA. Zij wil niet dat er een klacht wordt ingediend bij het uitzendbureau, maar wel bij de praktijk. Zij wil dat andere moslima's zo'n behandeling in de toekomst bespaard blijft.

Het MDRA corresponderet met de manager van de praktijk. De manager blijft er in eerste instantie bij dat zij niet discrimineert omdat moslima's zonder hoofddoek wel bij haar mogen werken en zij vindt dat zij zelf mag bepalen dat een neutrale uitstraling verplicht is in haar praktijk. Daarbij beroept zij zich ook op hygienevoorschriften die het werken met een hoofddoek in haar praktijk zouden verbieden. Het MDRA legt uit dat de neutraliteitseis alleen voor specifieke functies geldt en in andere gevallen kan leiden tot discriminatie op grond van godsdienst. Het MDRA attendeert de manager op de website van De Werkgroep Infectie Preventie waarop de landelijke richtlijnen staan voor de preventie van infecties in Nederlandse zorginstellingen. Daarin wordt ook aandacht besteed aan de hygienevoorschriften die gelden bij het dragen van een hoofddoek.

Na enige correspondentie over en weer deelt de manager mee dat zij haar beleid bij zal stellen. Voortaan mag er in de praktijk met een (bedrijfs)hoofddoek gewerkt worden. Zij biedt haar excuses aan en betaalt Fariza alsnog één bedrag voor de uren die zij niet uitbetaald heeft gekregen en een klein symbolisch bedrag als immateriele schadevergoeding. Fariza is blij, niet zozeer om het geld, maar met name omdat zij door het opkomen voor haar rechten ervoor gezorgd heeft dat ook moslima's met een hoofddoek bij deze praktijk kunnen werken.

8 Projecten

Evenementen zonder beperking



Het project 'Evenementen zonder beperking' werd in 2014 uitgevoerd en in december 2014 afgesloten met een expertmeeting. In 2015 is er echter nog een evenement bezocht. Festival The Brave had in 2014 te kampen met extreem slecht weer, wat de toegankelijkheid van het evenement negatief beïnvloedde. Daarom werd besloten het festival in 2015 opnieuw te testen. Een medewerker van het MDRA en twee vrijwilligers bezochten het festival, dat plaatsvond in de Tuinen van West. Hoewel de situatie beter was ten opzichte van het vorige jaar kwamen de onderzoekers ook dit jaar verschillende obstakels tegen. Zij beoordeelden de toegankelijkheid in zijn geheel als onvoldoende. Van het bezoek werd een uitgebreid rapport opgesteld. Dit rapport is toegezonden aan de organisatie van het festival. Het rapport bevat naast een verslag verschillende aanbevelingen om de toegankelijkheid in de toekomst te verbeteren.

21 Maart, actieweek en demonstratie

De actieweek en de demonstratie rond en op de internationale dag tegen racisme (21 maart) wordt georganiseerd op initiatief van Emcemo. Emcemo nodigt zoveel mogelijk organisaties en betrokken personen uit om de activiteiten (mede) te organiseren. Het MDRA was in 2015 betrokken bij de organisatie en was in een kleine werkgroep medeverantwoordelijk voor het schrijven van een projectaanvraag en het verwerven van subsidies voor zowel de activiteiten tijdens de actieweek als de manifestatie. Het MDRA bezocht de bijeenkomsten van de coördinatiegroep, bijeenkomsten van de werkgroep 'financien' en de manifestatie.

9 Presentaties en bijeenkomsten

Het MDRA verzorgt regelmatig presentaties en bezoekt bijeenkomsten. Hieronder een greep uit de verscheidenheid aan bijeenkomsten waar het MDRA in 2015 aan deelnam.

- Discriminatie op de arbeidsmarkt. Het MDRA hield een presentatie over discriminatie tijdens het solliciteren en op de werkvloer op een thema-avond van D66 over jeugdwerkloosheid in Nieuw-West. Ook was het MDRA gastspreker op een panel debatavond over dit thema bij GroenLinks. Het MDRA bezocht debatten en brainstormsessies van de 4People Foundation, de Jonge Democraten Amsterdam en de Marokkaanse jongerenorganisatie Argan over de hoge werkloosheid onder allochtone jongeren.
- Ronde tafel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) over samenwerking overheid en moslimgemeenschap. De problematiek van islamofobie en moslimdiscriminatie werd verkend en ideeen over de aanpak daarvan werden uitgewisseld.
- Feedback aan de Inspectie van SZW hoe de Inspectie een actievere rol kan spelen bij de afhandeling van individuele discriminatieklachten.
- Deelname aan het Charter diversiteit. Met de ondertekening van het Charter zegt een werkgever toe een effectief diversiteitsbeleid te bevorderen. Dat betekent in de praktijk: gelijke behandeling, een open bedrijfscultuur en het bevorderen van instroom, behoud en doorstroom van werknemers, ongeacht leeftijd, gender, seksuele orientatie, culturele, etnische of religieuze achtergrond of arbeidsbeperking. Het Charter is een onderdeel van het project Diversiteit in bedrijf.
- Radicalisering jongeren. Het MDRA nam deel aan bijeenkomsten van het SNRP (Strategisch Netwerk Radicalisering en Polarisatie) en bezocht de kick-off bijeenkomst van het actieprogramma 'Stay West'. Gemeenten spelen een grote rol in de preventie van radicalisering van jongeren. Stadsdeel West heeft hiervoor een actieprogramma ontwikkeld. Vaak wordt er in dit kader gesproken over oorzaken op het gebied van werkloosheid en discriminatie. Met deskundigen, professionals uit het veld, bewoners en andere geinteresseerden werd in gesprek gegaan over hoe gezamenlijk radicalisering en maatschappelijke spanningen het hoofd kan worden geboden.
- Bijeenkomst van Clientenbelang over de betekenis van het VN-verdrag voor mensen met een beperking. Aan bod kwamen onder meer de betekenis van het VN-Verdrag voor de gemeente Amsterdam en wat Amsterdammers met een beperking aan dit verdrag hebben.

– Amsterdamse Vrouwenagenda. Debat over wat er in Amsterdam nodig is voor een betere positie van verschillende groepen vrouwen en meisjes. Aanleiding was veldonderzoek dat inzichtelijk maakt dat er veel verschillen bestaan tussen vrouwen en meisjes in Amsterdam wat betreft hun kansen en mogelijkheden, weerbaarheid, zelfbeschikking, economische zelfstandigheid en gezondheid.

– Deelname aan meerdere bijeenkomsten over LHBTI (lesbisch, homo, bi, transgender en intersekse) zoals de Roze Agenda bijeenkomst over de visie en koers met betrekking tot het gemeentelijke LHBTI-beleid en een bijeenkomst over de aanpak van homofoob geweld. Ook nam het MDRA deel aan de oprichting van een denktank om de meldings- en aangiftebereidheid te vergroten.

Commerciële dienstverlening / nationaliteit

Casus 6

Autoverhuurbedrijf blijft discrimineren

In 2014 vroeg het MDRA een oordeel namens een cliënte die geen auto mocht huren omdat zij een Hongaars rijbewijs heeft (zie jaarverslag 2014). Het CRM oordeelde dat het bedrijf door het vereisen van een Nederlands rijbewijs verboden (indirect) onderscheid maakt op grond van nationaliteit.
Het MDRA kan als stichting die de belangen behartigt van degenen die door de AWGB beschermd worden ook een oordeel van het CRM vragen zonder dat er sprake is van een ingediende klacht. In 2015 vraagt het MDRA een oordeel over een andere eis die het bedrijf stelt. In de autoverhuurvoorwaarden staat namelijk dat (naast een Nederlands rijbewijs) ook een EU-paspoort / ID-kaart vereist is. Op 20 augustus 2015 oordeelt het CRM dat het verhuurbedrijf hierdoor verboden (direct) onderscheid maakt op grond van nationaliteit. Na het uitbrengen van een oordeel dat er sprake is van verboden onderscheid vraagt het CRM altijd na welke maatregelen er naar aanleiding van het oordeel worden getroffen. Het bedrijf meldt in maart 2015 te zullen overleggen en onderzoeken hoe de voorwaarden aangepast kunnen worden.

Eind 2015 dient een cliënt met een Pools rijbewijs een klacht over hetzelfde bedrijf in bij het MDRA. Ook aan hem wordt de verhuur van een auto geweigerd omdat hij geen Nederlands rijbewijs heeft. Nieuw bij deze klacht is dat aan cliënt een memo wordt getoond waarop vermeld staat dat deze eis niet geldt voor houders van een rijbewijs uit een aantal andere landen. In dit rijtje landen valt hem op dat daar geen landen bij staan uit het voormalig Oostblok. In de loop der jaren zijn er zowel bij het MDRA als bij andere antidiscriminatiebureaus vaker meldingen binnengekomen die erop duiden dat dit bedrijf met name aan mensen uit het voormalig Oostblok geen auto's of gereedschap verhuurt.

De meeste bedrijven passen na een oordeel dat er sprake is van verboden onderscheid hun beleid aan. Dit bedrijf, waar ook in eerdere jaren al door het CRM over werd geoordeeld, is daar moeilijk toe te bewegen. Omdat andere middelen ontbreken om het bedrijf zover te krijgen, heeft het MDRA ook over deze laatste klacht, namens cliënt, weer een oordeel van het CRM gevraagd. Bij de nieuwe procedure is het hardnekkig handhaven van de discriminerende verhuurvoorwaarden een punt dat tijdens een zitting van het CRM wederom door het MDRA aan de orde zal worden gesteld.

Eerdere oordelen zijn gepubliceerd op de website van het CRM mensenrechten.nl, oordeelnummers 2012-168, 2014-174 en 2015-96

discriminatie
regio amsterdam

10 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 overleg vindt vier keer per jaar plaats en bestaat uit een zaaksinhoudelijk deel en een beleidsmatig deel. De vertegenwoordigers van de gemeente zijn alleen aanwezig bij het beleidsmatig deel. Het MDRA voert het secretariaat en zit de vergaderingen 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 clienten, waarbij aangifte is gedaan bij de politie, te bespoedigen. Het MDRA adviseert en informeert clienten over de aangifte en het strafrechtelijk traject. Zo kan het MDRA de vertegenwoordiger van de politie bijvoorbeeld vragen waarom een zaak is 'opgelegd' (geen opsporingsindicatie en de zaak is opgeborgen in het archief). Aan de vertegenwoordiger van het OM kan het MDRA vragen stellen over de juridische aspecten van de zaak en de behandeling door het OM of de rechtbank. Het MDRA kan soms nuttige extra informatie verschaffen aan politie en OM door het directe contact dat er is met de client.

Beleidsmatig deel

Tijdens het beleidsmatig deel worden 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. Jaarlijks stelt het RDO een rapport op met het discriminatiebeeld van de regio, gebaseerd op de cijfers en gegevens van politie, OM, gemeente en MDRA.

11 Horeca Deurbeleid

Klachten over horeca en amusement gaan vrijwel altijd over discriminatie op grond van ras (afkomst / huidskleur) en geslacht bij het toelatingsbeleid van clubs en cafés en bij de bejegening door portiers. In 2015 ontving het MDRA 40 klachten over horeca en amusement, waarvan 27 over discriminerend deurbeleid. In 2014 waren er 73 klachten, waarvan 28 over het deurbeleid.

Van de 27 klachten gaan er 20 over ras (afkomst / huidskleur), 6 over geslacht, 1 over handicap (weigeren hulphond) en van 1 klacht is de grond onbekend. Soms noemt de portier een vage reden ('Dat gaat vanavond niet lukken') en een enkele keer wordt afkomst genoemd. Maar meestal geeft de portier een andere, 'neutrale' reden, zoals de kledingstijl, de groepsgrootte of het besloten karakter van de avond De melder gelooft de argumenten van de portier niet en vermoedt dat de weigering te maken heeft met discriminatie. Vaak omdat ze zien dat andere bezoekers (met een andere huidskleur / afkomst) wel zonder problemen worden toegelaten. Voorbeelden van 'smoezen' waarvan melders vermoeden 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.

Aanpak horecadiscriminatie

In 2012 heeft de gemeente Amsterdam in samenwerking met de politie, het MDRA en Koninklijke Horeca Nederland (KHN), een nieuwe aanpak van discriminatie in het uitgaansleven ontwikkeld. Een van de pijlers van de nieuwe werkwijze is het aanvullend voorschrift in de exploitatievergunning dat horecazaken met een portier verplicht hun toegangsbeleid kenbaar te maken aan bezoekers. Daarnaast zijn er duidelijke afspraken gemaakt over de acties die worden genomen wanneer er klachten over weigering aan de deur binnenkomen. Transparante en eenduidige toegangsregels zijn van belang om (de schijn van) discriminatie te voorkomen. Nacht- en avondzaken zijn daarom verplicht hun toegangsbeleid kenbaar te maken aan de bezoekers bij de ingang van de horecaonderneming.

De inhoudelijke klachtenbehandeling, wanneer er melding bij het MDRA wordt gedaan van discriminatie in de horeca, of discriminerend deurbeleid, geschiedt op de gebruikelijke wijze zoals beschreven in hoofdstuk 3.

Alle meldingen die bij de gemeente, de politie en het MDRA binnenkomen, worden bij het MDRA verzameld. Als over een horecazaak meerdere serieuze klachten binnenkomen dan neemt de gemeente stappen. In eerste instantie gaat de gemeente met de horecaondernemer in gesprek. In dit gesprek wordt gezamenlijk nagegaan in hoeverre de ondernemer stappen heeft genomen om de schijn van discriminatie te beperken. Indien dit onvoldoende het geval is, dan krijgt de ondernemer de gelegenheid alsnog orde op zaken te stellen. Bij aanhoudende klachten kan de gemeente mystery guests inzetten om objectief te constateren of er sprake is van discriminatie. Indien dit het geval is, dan treedt het stappenplan van de handhavingsstrategie in werking, waarbij tijdelijke sluiting van de horecaonderneming mogelijk is.

In de tweede helft van 2015 heeft de gemeente Amsterdam een preventief mystery guest onderzoek uitgevoerd. Daar is een overwegend positief beeld uit naar voren gekomen. Bij een aantal van de onderzochte zaken was sprake van toegangsweigering zonder transparante reden of verwijzing naar het deurbeleid. Bij sommige zaken zal daarom in 2016 een tweede mystery guest bezoek plaatsvinden. Afhankelijk van dit vervolgonderzoek kan een bestuurlijke maatregel genomen worden.

discriminatie
regio amsterdam

Arbeid / chronische ziekte

Casus 7

Ontslagaanvraag voor schoonmaker: disfunctioneren of discriminatie?

Hamid werkt al 10 jaar als schoonmaker bij hetzelfde schoonmaakbedrijf. In 2009 krijgt hij suikerziekte. Hij moet zich daardoor meerdere malen per dag met insuline injecteren en zijn bloedsuikergehalte meten. Daarbij is het noodzakelijk dat hij regelmatig kan eten en drinken. Als zijn bloedsuikerwaarden niet goed zijn, dan is dit van invloed op zijn functioneren. Hij kan zich dan niet goed concentreren en het beïnvloedt zijn oriëntatievermogen. Zijn toenmalig leidinggevende toonde begrip voor zijn situatie en hield rekening met zijn ziekte. Tijdens werktijd injecteren, eten en drinken was nooit een probleem.

In 2014 krijgt hij een nieuwe leidinggevende en die vindt al die werkonderbrekingen maar niets. Hamid mag nog maar een keer per dag extra eten en drinken. Er ontstaan conflicten met zijn voormalig over zijn werkprestaties, eetmomenten en de spanningen lopen hoog op.

Hamid is hierdoor fysiek niet meer in staat om te werken. Zijn leidinggevende accepteert niet dat hij ziek thuis zit. Inmiddels zijn er door de voormalig diverse schriftelijke meldingen gedaan over conflicten en disfunctioneren van Hamid. Het schoonmaakbedrijf vraagt ontslag aan voor Hamid vanwege disfunctioneren en betwist verzuim. Hamid wendt zich tot een advocaat om het ontslag aan te vechten. Hij is van mening dat de oorsprong van zijn disfunctioneren is gelegen in hoe er door het bedrijf met zijn suikerziekte is omgegaan. Inmiddels heeft hij zelf op internet uitgezocht dat er daardoor sprake is van discriminatie op grond van chronische ziekte. Zijn advocaat ziet er geen brood in om dit in haar verweer mee te nemen. Zij heeft er geen bezwaar tegen als haar cliënt hiervan melding doet bij een antidiscriminatiebureau.

Hamid neemt zijn dossier mee naar het MDRA en legt zijn zaak voor aan een klachtenbehandelaar. Deze neemt contact op met de advocaat en bespreekt met haar wat er in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte staat. Deze wet verplicht de werkgever om (onder bepaalde voorwaarden) aanpassingen te verrichten waardoor iemand met een handicap of chronische ziekte in staat is om zijn functie uit te voeren. De klachtenbehandelaar is van mening dat de werkgever ernstig tekort is geschoten. In plaats van voorzieningen te treffen om Hamid het werken mogelijk te maken, heeft de werkgever er door zijn strenge regels over eten en drinken voor gezorgd dat hij lichamelijk niet meer in staat is om zijn werk uit te voeren.

De deadline voor het indienen van een bezwaar tegen het ontslag is over een paar dagen en de advocaat acht het niet mogelijk om dit punt nog mee te nemen in haar verweer. Daarbij heeft de werkgever naar haar mening een vrij sterke zaak, gegrond op het disfunctioneren van Hamid. Afgesproken wordt dat het MDRA terstond een klacht indient bij de werkgever en hiervan een kopie stuurt aan de advocaat. Mogelijk kan dit in een latere fase nog van nut zijn. De snelle actie van het MDRA, en de digitale kopie van de brief, leiden ertoe dat de advocaat alsnog haar verweerschrift wijzigt. Het disfunctioneren wordt aan de suikerziekte van Hamid gekoppeld en gesteld wordt dat de werkgever zich niet als goed werkgever heeft gedragen waar het gaat om aanpassingen wegens de chronische ziekte. Als bijlage wordt de bij het schoonmaakbedrijf ingediende klacht van het MDRA wegens discriminatie toegevoegd.

In de daaropvolgende maanden wordt de zaak onderzocht door het UWV. Hamid wordt medisch onderzocht en er wordt een deskundigenoordeel opgesteld. Geconstateerd wordt dat Hamid door de gevolgen van zijn ziekte voor een langere periode niet zal kunnen werken en terecht verzuimd heeft. Verder wordt er gecorrespondeerd en gesproken met Hamid, de werkgever en de advocaat. Het onderzoek leidt tot een mooi resultaat. In een uitgebreide beschikking van het UWV wordt het de werkgever zwaar aangerekend dat hij geen rekening heeft gehouden met de chronische ziekte van Hamid. Niet uitgesloten wordt dat het disfunctioneren voortvloeit uit zijn ziekte. De ontslagaanvraag van de werkgever wordt afgewezen.

12 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 CRM 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, financiele 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 handicap 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 handicap 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 handicap 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.

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.

Organisatie en bestuur

Organisatie

Bestuur

Voorzitter Linda Johnson

Overige bestuursleden:
Brian Tung (tot 17 mei 2015)
Chris Bouma
Lloyd Grampon
Melda Mujde
Jacobien Vreekamp

Gebruikte afkortingen
Stichting 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)

discriminatie
regio amsterdam

Colofon

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

Fotografie
Foto omslag voor: Jan Kranendonk / Shutterstock.com
Foto omslag achter: Kirayonak Yuliya / Shutterstock.com
Foto's hoofdtuk 7 en 8: MDRA
Er is geen verband tussen de mensen op de foto's en meldingen van discriminatie bij het MDRA.

Redactie
MDRA

Grafische vormgeving
Studio Josje Pollmann, Amsterdam

© 2016 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.

15000 65

Jaarrekening 2015

Stichting Meldpunt Discriminatie

Amsterdam

INHOUDSOPGAVE

	bladzijde
Bestuursverslag	1
Bestuur	2
Opdracht en accountantsverklaring	3
JAARREKENING	
1. Balans	4
2. Exploitatierekening	6
3 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	7
4 Toelichting op de balans	8
5. Toelichting op de exploitatierekening	9
OVERIGE GEGEVENS	
6 Accountantsverklaring	11

BESTUURSVERSLAG

Voor het bestuursverslag 2015 verwijzen wij naar het separaat door de directie toegezonden, inhoudelijk activiteitenverslag 2015. Dit verslag ligt tevens ter inzage ten kantore van de Stichting

NAHV

ACCOUNTANTS

P.P. VAN NOORT AA
J. ARNOLDUS AA
J.M. BAVIUS AA
B.H. VAN DIJK AA

aan
het bestuur van
Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Oosterburgervoorstraat 142
1018 MR AMSTERDAM

datum	ons kenmerk	onderwerp
19 februari 2016	18525/jwé/pnó	opdracht en verklaring 16.010A

Geacht bestuur,

Ingevolge uw opdracht hebben wij de jaarrekening 2015 van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam te Amsterdam gecontroleerd. De jaarrekening is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de stichting. Het is onze verantwoordelijkheid een controleverklaring inzake de jaarrekening te verstrekken. De verklaring is opgenomen onder de overige gegevens.

De jaarrekening met de overige gegevens is opgenomen in het aan dit rapport toegevoegde jaarbericht 2015.

Wij vertrouwen erop hiermede uw opdracht naar behoren te hebben uitgevoerd en zijn tot het verstrekken van nadere toelichtingen gaarne bereid.

Hoogachtend,

Accountant-Administratieconsulent

Jaarrekening

2015

1. BALANS
(x € 1)

ACTIVA	31 december 2015	31 december 2014
Financiële vaste activa		
Waarborgsom huur	7 714	
Vlottende activa		
Vorderingen		
Subsidie gemeente Amsterdam (DMO)		
Subsidie overige projecten		
Overige vorderingen	2.663	10 891
	10 377	10.891
Liquide middelen		
Bank	71.200	86.440
Deposito	6.192	6.180
Kassen	345	61
	77 737	92 681
	88.113	103.572

1. BALANS
(x € 1)

PASSIVA	31 december 2015	31 december 2014
Eigen vermogen		
Algemene reserve	3.031	28.149
Vreemd vermogen		
Lening o/g	20.000	
Reserve vakantiegeld	15.687	14.947
Reserve vakantiedagen	9.367	19.714
Netto salarissen		
Pensioenfonds		5.817
Belastingdienst	26.510	
r/c Onderzoek	7.442	14.483
Voortuit ontvangen		17.845
Overlopende passiva	6.077	2.616
	88.113	103.572

2. EXPLOITATIEREKENING
(x € 1)

	2015	Begroting 2015	2014
OPBRENGSTEN			
Subsidie	495.990	498.590	495.990
Overige baten	66.342	2.000	74.113
TOTAAL OPBRENGSTEN	562.332	500.590	570.103
KOSTEN			
Personele kosten	484.380	438.750	480.317
Huisvestingskosten	36.203	38.600	38.007
Apparaatskosten	55.401	20.245	29.512
Beheerskosten	11.468	9.400	9.971
TOTAAL KOSTEN	587.451	506.995	557.807
EXPLOITATIESALDO	(25.118)	(6.405)	12.296

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

algemeen
Deze jaarrekening is opgesteld naar de grondslag van historische kosten

Grondslag voor de waardering

De waardering van activa en passiva geschiedt voorzover niet anders is vermeld, tegen nominale waarde.

vorderingen
Voor zover nodig worden de vorderingen verminderd met noodzakelijk geachte voorzieningen

liquide middelen
De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien niet anders vermeld, staan deze ter vrije beschikking.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

De bepaling van het resultaat geschiedt volgens een stelsel gebaseerd op historische kostprijs.

baten
De subsidies worden als baten verantwoord in het jaar waarover deze worden toegekend door de subsidiegevers, tenzij anders vermeld

financiële baten en lasten
Hieronder zijn opgenomen de ontvangen en betaalde rente op tegoeden c q tekorten.

3 TOELICHTING OP DE BALANS
(x € 1)

ACTIVA

Overige vorderingen	2.663		
Nog te ontvangen		1.950	
Vooruitbetaald		713	
Overige vorderingen			2.663

PASSIVA

Algemene reserve	3.031		
Saldo algemene reserve per 01-01-2015		28.149	
Bij. exploitatiesaldo 2015		(25.118)	
Saldo algemene reserve per 31-12-2015			3.031

Overlopende passiva	38.573		
Reservering vakantiegeld		15.687	
Reservering vakantiedagen		9.367	
Netto salarissen			
R/c Onderzoek		7.442	
Pensioenfonds			
Vooruit ontvangen bedragen			
Nog te betalen		6.077	
			38.573

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Huurcontract
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).

Verloop van r/c Onderzoek

Stand 1 januari			14.483
Bij: Funding		47.501	
Af: loonkosten project Islamofobie	50.558		
Af: overige kosten	3.984	54.542	
			-7.041
Stand 31 december			7.442

4 TOELICHTING OP DE EXPLOITATIEREKENING
(x € 1)

OPBRENGSTEN

		2015	Begroting 2015	2014
Subsidie	495.990			
De subsidieverstrekkers zijn de gemeente Amsterdam en regio gemeenten				
Reguliere subsidie gemeente		416.400	416.000	416.400
Regio subsidie				
Aalsmeer	12.845			
Diemen	11.095			
Amstelveen	29.155			
Uithoorn	20.125			
Ouder-Amstel	6.370			
		79.590	78.795,00	79.590
		495.990	494.795	495.990
Overige baten	66.342			
Overige		15.773		34.535
Opbrengst voorlichting				2.420
Onderzoek *		50.558		37.117
Rente		12		42
		66.342		74.113

KOSTEN
Deze kosten bestaan voor het grootste deel uit salariskosten van het personeel

Salariskosten *	476.456	416.849	460.416
Ziekteverzuimverzekering	14.760	9.000	14.772
Overige personeelskosten:			
Arboned, pers advertenties ed	3.511	3.807	1.766
Te verrekenen vakantiedagen	(10.348)		3.362
	484.380	429.656	480.317

* In de salariskosten zijn opgenomen de extra salariskosten m.b.t. het uitvoeren van het project Islamofobie en Discriminatie in Nederland. De bijbehorende "funding" is opgenomen als opbrengst "onderzoek" onder de overige baten.

4. TOELICHTING OP DE EXPLOITATIEREKENING
(x € 1)

		2015	Begroting 2015	2014
Huisvestingskosten	**36.203**			
De huisvestingskosten bestaan uit:				
Huurkosten		29 399	31.700	31.088
Schoonmaakkosten		5.270	5.400	5.455
Overige huisvestingskosten		1.534	1.500	1.464
		36 203	38.600	38 007
Apparaatskosten	**55.401**			
De apparaatskosten bestaan uit:				
Reis- en verblijfskosten		529	500	645
Telefoon- en faxkosten		2.323	2 000	2.021
Documentatie & abonnement		25	120	183
Apparaatskosten		348	200	430
Kantoorkosten		1.023	725	11203
Verzekering		1.868	1.900	1 862
Portokosten		552	250	615
Drukwerk & papier		4.679	3 500	5.149
Computers/netwerk		18 273	7 500	10 799
Lidmaatschappen		2.767	2.750	2.750
Bankkosten		1.101	800	792
Projecten		7.334	pm	3.062
Kosten met betrekking tot verhuizing		14 578		
		55.401	20 245	29 512
Beheerskosten	**11.468**			
Accountantskosten		5 002	4.600	4.051
Administratie		6.466	4.800	5 920
		11.468	9.400	9.971

N A H V

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

OVERIGE GEGEVENS

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

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

Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de in dit rapport opgenomen jaarrekening 2015 van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam te Amsterdam gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2015 en de exploitatierekening over 2015 met de toelichting, waarin zijn opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Verantwoordelijkheid van het bestuur
Het bestuur van de stichting 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 voor zover van toepassing 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.
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 stichting. 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 stichting gemaakte schattingen, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

N A H V

ACCOUNTANTS

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

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 samenstelling van het vermogen van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam per 31 december 2015 van € 3.031 en van het resultaat over 2015 van € 25.118 negatief voor zover van toepassing in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

Tevens verklaren wij dat de subsidie is besteed voor het doel en de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend. De algemene subsidievoorwaarden en die uit de verleningsbeschikkingen zijn nageleefd en in de jaarrekening 2015 is een afdoende vergelijking tussen de exploitatierekening en de begroting opgenomen.

Amsterdam, 19 februari 2016

NAHV Accountants B.V.

Accountant-Administratieconsulent

NAHV Accountants B.V.
Oosterdokskade 66
1018 MR Amsterdam

Telefoon 020 627 51 31
E-mail nahv-accountants@nahv.nl
www.nahv-accountants.nl

BANK - NL40INGB0673334015
BTW-nummer NL8170.25.790.B01
KVK-nummer 34256814