Discriminatie.nl

Regio Amsterdam

ACTIVITEITENVERSLAG

2024



Activiteitenverslag 2024

Discriminatie.nl Regio Amsterdam

INHOUD

3 Voorwoord
6 Kerntaken & invulling
12 Het jaar 2024
15 Gronden en terreinen
16 Cijfers 2024
22 Analyse Gronden
24 Analyse Terreinen en wijze van discriminatie
26 Activiteiten Algemeen
33 Activiteiten Amsterdam
37 Activiteiten Amstelveen
38 Activiteiten Diemen
39 De organisatie

Auteurs: Debbie Koekkoek, Jerrol Marten
Eindredactie: Discriminatie.nl Regio Amsterdam
Vormgeving: SDGHUB.NL
Foto cover: Pride West 2024

Publicatiedatum:

Amsterdam, mei 2025

‘Sta op en kijk niet weg’



Dennis Boutkan
Voorzitter Bestuur Discriminatie.nl
Regio Amsterdam

Het jaar dat achter ons ligt was voor het meldpunt een ongelooflijk druk jaar. Dit was het eerste jaar waarin we met onze nieuwe naam ‘Discriminatie.nl Regio Amsterdam’ zichtbaar zijn geweest. Zoals bekend verrichten -bijna- alle antidiscriminatievoorzieningen sinds 1 januari 2024 onder dezelfde naam discriminatie.nl hun werkzaamheden. In deze regio met meer dan 1,1 miljoen inwoners weet men ons dan ook steeds beter te vinden.
In die zin was 2024 een behoorlijk verontrustend jaar. We zien een explosieve stijging van het aantal meldingen met een ruime verdubbeling. Met 2.025 meldingen komen er bij ons meldpunt per werkdag gemiddeld 7,9 meldingen binnen. Iedere melding vertelt een persoonlijk verhaal.

Het is bijzonder onrustig in de wereld en in Nederland. De oorlogen in Gaza en Oekraïne. Het kabinetsbeleid en uitlatingen van politici roepen weerstand op bij een deel van Nederlanders. De polarisatie ligt op straat en dringt binnen in iedere huiskamer. Dit alles heeft zijn weerslag op hoe mensen met elkaar omgaan.
Discriminatie is nog steeds van alle tijden. We weten al geruime tijd dat onze meldingen slechts een topje van de ijsberg zijn. Die ijsberg is in 2024 meer naar boven komen drijven. En dat doet bevestigen dat de mate van discriminatie toeneemt en springlevend is in ons dagelijks bestaan.

Het grootste aantal meldingen heeft te maken met huidskleur en herkomst, gevolgd door godsdienst en seksuele gerichtheid. We zijn dubbel over deze explosieve stijging. Enerzijds omdat iedere melding er één te veel is en er achter meldingen veel persoonlijk leed schuilgaat. Discriminatie is en blijft verwerpelijk. Anderzijds juichen we het toe dat mensen ons meldpunt steeds beter weten te vinden. Door intensiever outreachend te werken zijn we

beter zichtbaar en krijgt men meer vertrouwen. Op die manier kunnen we ons werk beter doen. Naast alle meldingen zijn er vele vragen, verzoeken om advies en mensen die hun hart willen luchten over iets dat hun is overkomen met betrekking tot bejegening.
Er was in 2024 gelukkig veel aandacht voor allerlei vormen van discriminatie. Het bestrijden van discriminatie en bevorderen van inclusie doe je immers samen.
De Amsterdamse Kinderombudsman publiceerde haar baanbrekende rapport 'Anders Behandeld' met schrijnende verhalen van kinderen en jongeren over discriminatie en racisme. Terecht dat dit rapport veel aandacht kreeg. We sluiten ons helemaal aan bij de oproep van de Kinderombudsman om 'niet langer weg te kijken'. In 2025 gaan we dan ook met andere antidiscriminatiebureaus het melden kindvriendelijker maken.

In Amstelveen werd extra aandacht gegeven aan de lancering van ons inloopspreekuur op een nieuwe en beter toegankelijke locatie. De gemeenteraad van Amstelveen nam -bijna unaniem- een voorstel aan voor het tegengaan van polarisatie en discriminatie. En de gemeente Amsterdam lanceerde haar plan van aanpak om moslimdiscriminatie tegen te gaan.
We hebben in 2024 raadsleden van Amsterdam, Aalsmeer en Amstelveen in groepen op werkbezoek gehad. Wij vinden het belangrijk om direct contact te hebben met volksvertegenwoordigers uit onze regio. Op die manier laten we zien wat wij doen voor hun gemeentes en wat we kunnen betekenen voor inwoners die ons nog niet kennen. We zetten dan ook al sinds 2023 in op intensieve samenwerking met raadsleden en bestuurders uit de regio.
In 2024 werd ook RITA gelanceerd: Report IT Always, een initiatief uit de LHBTIQ+-gemeenschap. Daarin werken we samen met een heel toegankelijk platform om te melden. Een inspirerend voorbeeld hoe laagdrempelig melden succesvol is om discriminatie bloot te leggen. En dat helemaal vanuit de community zelf. Hopelijk gaan meer gemeenschappen en netwerken dit voorbeeld volgen.

Eind 2024 heeft de gemeente Amsterdam een besluit genomen tot meerjarige financiering voor drie jaar. Hiermee krijgen we financiering die recht doet aan onze wettelijke taak. Een substantiële verhoging van het subsidiebedrag van 40% mét jaarlijkse indexering. Hiermee kunnen we beter onze wettelijke taak uitvoeren en ligt er een basis voor continuïteit van de organisatie. Deze subsidie doet recht aan de bijdrage vanuit het Rijk aan de gemeenten die nodig is voor de ADV's.

Tot slot een hartenkreet over een thema waar ik steeds weer tegenaan loop en mij boos over maak. In de publieke opinie worden verschillende vormen van discriminatie anders beoordeeld. Alsof de ene discriminatie erger is dan de andere discriminatie. Daarin wil ik heel duidelijk zijn: er bestaat geen hiërarchie in discriminatie. Bij discriminatie is er geen 'ja, maar'. Iedere vorm van discriminatie heeft impact op de persoon die het meemaakt. De ene vorm van discriminatie erger vinden dan de andere is strijdig met gelijkwaardigheid.
Sta dus op bij iedere vorm van discriminatie. We zijn allemaal Nederlanders met een eigen verhaal. Sta op en kijk niet weg.

Ik sluit weer traditioneel af met onze oproep: meld het wel!


Belangenvereniging
van kleine Mensen

KERNTAKEN

Voor de inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam (inclusief stadsgebieden Weesp en Driemond), Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn vormt Discriminatie.nl Regio Amsterdam (DRA) de officiële Antidiscriminatievoorziening (ADV).

Vanuit onze wettelijke taken verlenen wij onafhankelijk bijstand en advies aan personen bij de afwikkeling van klachten omtrent discriminatie zoals bedoeld in de gelijkebehandelingswetgeving. Wij registreren, monitoren en publiceren alle discriminatie ervaringen die bij ons worden gemeld.

Onze onafhankelijke bijstand is nodig bij een groot deel van de meldingen dat wij jaarlijks ontvangen. Hoe onze bijstand eruitziet verschilt per melding en is altijd maatwerk. Wij bieden onder meer een luisterend oor, advies, bemiddeling en ondersteuning bij aangiftes en procedures. De klachtbehandeling is laagdrempelig en erop gericht binnen afzienbare tijd een duurzame oplossing te vinden voor de melder. Onze aanpak is altijd persoonlijk en cliëntgericht. Dit vraagt de nodige tijd en aandacht en gaat vaak gepaard met aanvullend onderzoek naar de voorliggende situatie en juridische mogelijkheden.

FINANCIERING

DRA wordt door haar zes gemeenten voor twee onderdelen vanuit het Gemeentefonds gefinancierd;

1. Uitvoering van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA)
2. Versterking vanuit 'Structurele verhoging financiering van ADV's door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) per Meicirculaire 2021'.

1. WETTELIJKE TAKEN (WGA)

Vanuit de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA) ontving DRA voor 2024 een bijdrage van € 0,37 per inwoner, per gemeente voor de uitvoering van haar wettelijke taken; de registratie van discriminatoire feiten en de klachtenbehandeling daarvan. In onderstaande tabel zijn de bedragen weergegeven die door DRA zijn aangevraagd bij de zes regiogemeenten en welke bedragen beschikbaar zijn gesteld.

Aanvraag-A en beschikking voor de uitvoering van de wettelijke kerntaken en outreachende werkwijze

GEMEENTE	AANTAL INWONERS (BRON CBS)	AANGEVRAAGD €	BESCHIKT €	Geïndexeerd in 2024 ja/nee
Amsterdam + Stadsgebieden Driemond-Weesp	931.298 (23.595)	723.547	612.649,16	ja
Aalsmeer	33.279	14.231,00	14.231,00	ja
Amstelveen	95.014	38.020,00	38.020,00	ja
Diemen	32.977	13.046,00	13.046,00	ja
Ouder-Amstel	14.447	8.220,29	8.220,29	ja
Uithoorn	31.685	13.963,00	13.963,00	ja

Met bovenstaande bedragen heeft DRA in 2024 de volgende diensten kunnen uitvoeren voor alle inwoners van de regio Amsterdam die discriminatie hebben ervaren, gehoord of gezien:

Frontoffice

De frontoffice is bereikbaar van 9.00 uur tot en met 17.00 uur, per telefoon (020-6385551), per whatsapp (020-6385551), per e-mail (regioamsterdam@discriminatie.nl) en fysiek op afspraak. Melders worden indien mogelijk direct te woord gestaan en de consulenten zijn het eerste contactmoment en aanspreekpunt voor melders.
Het maken van een melding kan ook via de app 'Discriminatie Melder' evenals het meldformulier op de website (www.mdra.nl of https://discriminatie.nl/discriminatie-melden/).
Meldingen worden beantwoord in het Nederlands en Engels. Omdat we medewerkers in dienst hebben die Spaans en Portugees spreken, kan er ook in die talen een melding gedaan worden.
Voor de vereiste bereikbaarheid is een minimale formatie van twee consulenten per dag nodig. Op jaarbasis is dan structureel 3,23 FTE nodig, ofwel er is 2 x 8 uur x 260 dagen = 4.160 uur[1].

Backoffice

De backoffice verzorgt de individuele klachtbehandeling waarbij meldingen te categoriseren zijn in drie verschillende zwaarte van meldingen: zwaar, middel, licht.

Zware meldingen hebben de meeste behandeltijd om de melders te helpen en de lichte meldingen zijn de simpelste casussen, waarbij minder behandeltijd nodig is.

1 DRA houdt in haar capaciteitsberekening o.a. rekening met vakantiedagen, feestdagen, verlofdagen, scholing, bijzonder verlof en ziektedagen. Dit betekent dat op basis van een 36urige werkweek er op jaarbasis 1.225 werkbare uren beschikbaar zijn.

De behandeltijd is gebaseerd op gemiddelden per categorie:

Zwaar:	~ 8 uur gemiddeld
Midden:	~ 2 uur gemiddeld
Licht:	~ 10 minuten minimaal

Voor een goede klachtbehandeling is zorgvuldig registreren een vereiste. Het gaat daarbij zowel over het registreren van de discriminatiegrond(en) en het terrein en de aard, maar ook alle stappen en contactmomenten moeten worden vastgelegd. De dossiers moeten tijdens het proces worden gemonitord en bijgewerkt.

Onze Dienstverlening

- Individueel klachtenbehandeling. Kenmerken van de klachtbehandeling zijn:
- Laagdrempeligheid;
- De interventies van DRA zijn, waar mogelijk, gericht op het oplossen van het conflict binnen een kort tijdsbestek;
  - Het voorkomen van, waar mogelijk, langslepende en kostbare juridische procedures;
  - Het adviseren en ondersteunen van melders in het zelfstandig oplossen van hun klachten, bijvoorbeeld over een ervaren discriminatoire bejegening op het werk;
  - Het coachen van melders bij de voorbereiding op bijvoorbeeld onderhandelingen en gesprekken over de door hen ervaren discriminatie;
- DRA handelt proactief op basis van signalen, ook zonder een melding over een voorval of incident;
- Voorlichting en bekendheid genereren onder diverse groepen en instanties;
- Registratie en rapportage van discriminatiemeldingen;
- De consulenten discriminatiezaken verrichten maatwerk waarbij de melder leidend is voor de aangeboden service. Denk hierbij aan bemiddeling, het schrijven van klachtbrieven, het begeleiden en meegaan bij het doen van een aangifte. Een andere mogelijkheid is hulp bij het starten van een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens;
- Alle meldingen, informatieverzoeken en doorverwijzingen worden geregistreerd en gecontroleerd op volledigheid.

2. VERSTERKING VAN ADV'S DOOR HET MINISTERIE VAN BZK MEICIRCULAIRE 2021

Vanaf 2022 verstrekt het Ministerie van BZK jaarlijks structureel een extra bedrag van € 0,40 cent per inwoner aan gemeenten om ADV's te kunnen versterken. De huidige financiering van € 0,37 per inwoner, is vanaf 2022 verhoogd naar € 0,77 per inwoner. Dit betekent dat de zes regiogemeenten wederom in 2024 een bijdrage ontvingen uit het gemeentefonds van in totaal € 0,77 per inwoner die bestemd kan worden ter versterking van DRA, echter deze gelden zijn niet geoormerkt dus een gemeente kan hier anders over beschikken.

DRA had voor 2024 versterking nodig op twee vlakken:

1. Het uitvoeren van de kerntaken in de huidige gepolariseerde samenleving met een toename aan, complexere en intensievere meldingen;
2. Het doorzetten van acties waarvan gemeenschappen hebben aangegeven hier behoefte aan te hebben naar aanleiding van de outreachende werkwijze van DRA.

Vindbaarheid en meldingsbereidheid zijn twee factoren die cruciaal zijn voor het vervullen van de kerntaken van het DRA: directe bijstand verlenen aan slachtoffers van discriminatie en het registreren van meldingen. Daarom vroeg DRA aan haar gemeenten subsidie aan voor de extra financiering van € 0,40 per inwoner, ter versterking bovenop de huidige financiering van € 0,37 per inwoner. Hiermee kan DRA haar rol als hét meldpunt voor discriminatie in de gemeenten optimaal vervullen.

Aanvraag-B en beschikking ter versterking van DRA door verhoogde financiering door ministerie van BZK

GEMEENTE	AANTAL INWONERS (BRON CBS))	AANGEVRAAGD €	BESCHIKT €	Geïndexeerd ja/ nee
Amsterdam + Stadsgebieden Driemond-Weesp	931.298 (23.595)	381.911,00	128.867,00	ja
Aalsmeer	33.279	13.361,00	13.361,00	ja
Amstelveen	95.014	38.153,00	38.153,00	ja
Diemen	32.977	13.248,00	13.248,00	ja
Ouder-Amstel	14.447	5.769,00	nee	n.v.t.
Uithoorn	31.685	12.705,00	nee	n.v.t.

- Gemeente Amsterdam heeft de helft van het aangevraagd bedrag gegeven waardoor DRA niet alles wat in de subsidieaanvraag toegezegd was kon uitvoeren.
- Gemeenten Ouder-Amstel en Uithoorn hebben de aanvraag voor extra gelden niet gehonoreerd waardoor voor beide gemeenten geen extra diensten zijn verricht.
- Alle drie de gemeenten hebben aangegeven deze gelden in te zetten ten behoeve van de uitvoering van het antidiscriminatiebeleid in hun gemeente en dus niet uitsluitend voor DRA.

In het onderdeel van de activiteiten per gemeente is een overzicht van wat wij aan extra werkzaamheden per gemeente hebben gedaan.



Pride 2024 Nieuw-West

HET JAAR 2024

In 2024 gingen alle Antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) verder onder dezelfde naam, waren er veel meldingen over uitspraken en gedragingen van politici en tv-persoonlijkheden en zijn de meldingen van ervaren discriminatie meer dan verdubbeld.

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) ging begin 2024 verder onder de naam Discriminatie.nl Regio Amsterdam (DRA). Doordat alle ADV's in Nederland nu onder dezelfde naam werken met één website en één (gratis) telefoonnummer is het duidelijker en toegankelijker waar de melder terecht kan met een discriminatie ervaring en wat ADV's met de melding kunnen doen.
Door alle ADV's wordt er gebruik gemaakt van hetzelfde registratiesysteem en de ADV's werken met één en hetzelfde klachtenprotocol zodat de klachtbehandeling er binnen Nederland hetzelfde uit zou moeten zien.

REGIO AMSTERDAM

In de Regio Amsterdam werden er 862 meldingen gedaan in 2023 en 2.025 meldingen in 2024. Een explosieve stijging en het aantal meldingen is sinds het bestaan van de ADV nog nooit zo hoog geweest. De helft van de meldingen waren lichte meldingen, 30% van de meldingen waren zwaar en 16% viel in de midden categorie.
Om deze meldingen en melders goed bij te staan was daar 6.114 werkuren voor nodig, ofwel 4,9 FTE boven de 3,3 FTE voor de frontoffice.[2]

Het team consulenten discriminatiezaken bestond in 2024 uit:
• 1 FTE Werkbegeleiding
• 5,6 FTE Consulenten

Dit betekent dat er een capaciteitstekort was van 2,6 FTE, alleen al voor klachtbehandeling. Dit heeft in 2024 wederom net als in 2023 geleid tot een aanzienlijke druk op de organisatie. Zowel in te weinig menskracht als in te weinig financiële middelen.

OUTREACHENDE WERKWIJZE

Meer zichtbaarheid en vindbaarheid was een belangrijk speerpunt voor het jaar 2024. Gezien de grote stijging qua meldingen kunnen we stellen dat dit gelukt is. We hebben veel mensen ontmoet en gesproken en hebben hen kunnen vertellen over onze organisatie en het belangrijke werk dat wij in de Regio Amsterdam doen.

2 DRA houdt in haar capaciteitsberekening o.a. rekening met vakantiedagen, feestdagen, verlofdagen, scholing, bijzonder verlof en ziektedagen. Dit betekent dat op basis van een 36urige werkweek er op jaarbasis 1.225 werkbare uren beschikbaar zijn.

Onze zichtbaarheid hebben we mede vergroot door een bijdrage te leveren aan bijeenkomsten, evenementen, conferenties en panelgesprekken. Voorbeelden hiervan zijn: Amstelveen Connect, het Diemer Festijn, Alle Kleuren Oost, de Keti Koti herdenkingen in Amsterdam en Diemen. Maar ook bijeenkomsten in alle stadsdelen van Amsterdam met als onderwerp veiligheid voor de LHBTIQ+ community. Tijdens deze bijeekomsten hebben we meegedacht over gerichte oplossingen en in samenwerking met de gemeente Amsterdam ontwikkelden we met de politie en andere samenwerkingspartners een handelingskader voor LHBTIQ+ geweldsincidenten.
In Weesp en Amstelveen zijn inloopspreekuren geopend waar inwoners op een laagdrempelige manier dicht bij hun huis terecht kunnen voor informatie, advies en het doen van een melding. Op verschillende scholen in het voortgezet onderwijs hebben we trainingen gegeven aan leerlingen en docenten over onder andere discriminatie in het algemeen, stagediscriminatie en discriminatie op de werkvloer.

Extern Meldpunt gemeentelijke organisatie

Voor de ambtenaren van de gemeente Amsterdam zijn wij sinds eind 2023 het externe meldpunt om discriminatie en ongewenst gedrag te melden. Het gaat hier met name over pesten, uitsluiting en ongelijke behandeling die ambtenaren op de werkvloer ervaren. Als extern meldpunt begeleiden en coachen we de melders hoe hiermee om te gaan en hoe dit opgepakt en aangekaart kan worden. In dit kader hebben we samen met Bureau Integriteit en de Vertrouwenspersonen van de gemeente Amsterdam een kennismakingsronde gedaan langs verschillende stadsdelen om ambtenaren te informeren welke partij van betekenis kan zijn voor de melder.

Specialisaties

Onze consulenten beschikken over één of meerdere specialismen. Elke consulent behandelt alle typen meldingen én geeft adviezen op alle voorkomende discriminatiegronden en maatschappelijke terreinen, maar is tevens expert op bijvoorbeeld anti-Zwart racisme, moslimdiscriminatie, beperking of chronische ziekte, vrouwenemancipatie, seksuele intimidatie, transpersonen, arbeidsmarktdiscriminatie, homofobie, antisemitisme en anti-Aziatisch racisme. Daarnaast is de expertise gericht op specifieke thema's waaronder etnisch profileren, discriminatie in de sport, het onderwijs en de zorg. Ook voor de collega's is deze consulent op dat specifieke gebied vraagbaak en adviseur.

Werkbegeleiding

Voor een optimale uitvoering van onze rol in de samenleving is het belangrijk dat interne processen en procedures vastgelegd en meetbaar zijn. In 2021 is gestart met een intern werkbegeleidingsproces dat elk jaar verder wordt aangescherpt. Het doel van de werkbegeleiding is het bewaken en toetsen van de kwaliteit van de klachtbehandeling, zowel inhoudelijk als procesmatig. Sinds 2022 is er een coördinator klachtbehandeling aangesteld die zicht houdt op de caseloads van alle consulenten met daarin de stand van zaken van de lopende dossiers. Dankzij dit proces is ook beter zicht verkregen op actuele trends en is inzichtelijk welke kennishiaten er zijn binnen de organisatie. Door middel van deze inzichten kunnen we ons continu blijven ontwikkelen om alle melders blijvend te kunnen voorzien van kwalitatieve dienstverlening.

Ook is het belangrijk om de doorlooptermijnen in de gaten te houden (instroom, doorstroom en uitstroom van dossiers). De coördinator klachtbehandeling heeft goed zicht op de werkdruk en werklast. Zo kunnen medewerkers enerzijds optimaal functioneren en anderzijds kan er tijdig ingegrepen worden als er teveel werk ligt of als er teveel zware en langdurige dossiers bij een consulent liggen.





EU bijeenkomst 'The Right to Health of People of African Descent'.

GRONDEN EN TERREINEN

DISCRIMINATIE

Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van bepaalde (persoonlijke) kenmerken, zoals afkomst, huidskleur, seksuele geaardheid, beperking, godsdienst, arbeidscontract, burgerlijke staat, geslacht of leeftijd. Het uit zich binnen onze maatschappij in vele vormen. Denk aan het niet krijgen van een baan wegens het hebben van een migratieachtergrond, stelselmatige pesterijen vanwege geloofsovertuiging of mishandeling op basis van seksuele geaardheid.

GRONDEN

DRA werkt met de gronden en terreinen van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB).

Hierin worden onderstaande twaalf discriminatiegronden genoemd:

1. Afkomst/huidskleur (wettelijk 'ras')	7. Godsdienst
2. Arbeidscontract (vast of tijdelijk)	8. Leeftijd
3. Arbeidsduur (voltijd of deeltijd)	9. Levensovertuiging
4. Beperking (wettelijk 'handicap') of chronische ziekte	10. Nationaliteit
5. Burgerlijke staat	11. Politieke overtuiging
6. Geslacht	12. Seksuele geaardheid (wettelijk 'gerichtheid')

De meeste meldingen die DRA binnenkrijgt gaan over discriminatie op grond van afkomst of huidskleur. Anti-Zwart racisme en Anti-Aziatisch racisme registreren wij apart. Hoewel beide subcategorieën niet in de AWGB als aparte grond zijn opgenomen, hebben wij ervoor gekozen hiervan een aparte registratie te maken onder de grond 'afkomst/ huidskleur'. Antisemitische incidenten vallen juridisch gezien onder discriminatie op grond van afkomst/ huidskleur en/ of onder discriminatie op grond van godsdienst. Omdat dit onderscheid bij de registratie lastig te maken is, is ervoor gekozen om antisemitisme apart weer te geven.

TERREINEN

Discriminatie vindt plaats op verschillende maatschappelijke gebieden, die in de volgende dertien discriminatieterreinen zijn onderverdeeld:

1. Arbeidsmarkt	8. Onderwijs
2. Buurt/Wijk	9. Openbare ruimte
3. Collectieve voorzieningen	10.Politie/OM
4. Commerciële dienstverlening	11. Privésfeer
5. Horeca/Amusement	12.Publieke en politieke opinie
6. Huisvesting	13.Sport en recreatie
7. Media/Reclame	

CIJFERS 2024 REGIO AMSTERDAM

Gemeente	Aantal inwoners (bron CBS)	Meldingen inwoners van de gemeente	Meldingen voorvallen binnen de gemeente
Aalsmeer	33.279	19	4
Amstelveen	95.014	97	41
Amsterdam (Stadsgebied Driemond-Weesp)	931.298 (23.595)	1.731 (22)	1.164 (8)
Diemen	32.977	29	10
Ouder-Amstel	14.447	6	4
Uithoorn	31.685	7	3

Cijfers over ervaren discriminatie zijn een belangrijke informatiebron. De cijfers laten zien welk type incidenten regelmatig voorkomen, op welke terreinen en manieren er gediscrimineerd wordt, en op basis van welke gronden.

Het aantal meldingen bij DRA is meer dan verdubbeld, van 862 in 2023 naar 2.025 in 2024. Er kan een melding over discriminatie worden gemaakt die gaat over een persoonlijk voorval, maar het kan ook gaan over een (landelijke) gebeurtenis/incident of uitspraken van een (publiek) persoon of politicus.

GECLUSTERDE MELDINGEN EN SPECIFIEKE INCIDENTEN

In 2024 ontving DRA een opmerkelijk aantal meldingen, met name in de vorm van geclusterde meldingen. Geclusterde meldingen verwijzen naar een grote hoeveelheid meldingen die tegelijkertijd binnenkomen over een specifiek onderwerp of incident. Dit wijst vaak op maatschappelijke opwinding of het wijdverspreide gevoel dat een gebeurtenis of uitspraak discriminerend is.
De grote instroom van meldingen maakt het mogelijk om bredere trends en zorgen die in de samenleving leven te identificeren. Hieronder lichten we een aantal belangrijke meldingen uit die in 2024 bij DRA binnenkwamen, die verband houden met politieke uitspraken, voetbalrellen, PRIDE, wetgeving en de coronamaatregelen.
Alle meldingen die bij ons binnenkomen worden apart geregistreerd en krijgen een uniek dossiernummer. Dus ook als er een groot aantal meldingen over één onderwerp binnenkomen, worden deze allemaal apart geregistreerd.

DISCRIMINATIE.NL REGIO AMSTERDAM

Totaal meldingen: **2.025**







vijandige bejegening

TOP 5

Discriminatiegrond ADV's

1 Herkomst, huidskleur 1.016
2 Godsdienst 385
3 Seksuele gerichtheid 342
4 Geslacht 251
5 Niet-wettelijke gronden 148

Herkomst, huidskleur	+134%
Godsdienst	+458%
Seksuele gerichtheid	+307%

TOP 5

Discriminatieterrein ADV's

1 Arbeidsmarkt 421
2 Publieke/politieke opinie 391
3 Openbare ruimte 304
4 Collectieve voorzieningen 198
5 Commerciële dienstverlening 158

Arbeidsmarkt	+148%
Publieke/politieke opinie	+903%
Openbare ruimte	+195%

POLITIE

Totaal incidenten: **1.165**





uitlating

TOP 5

Discriminatiegrond Politie

1 Herkomst, huidskleur 497
2 Seksuele gerichtheid 367
3 Antisemitisme 171
4 Onbekend/overig 56
5 Godsdienst 46

Godsdienst	+18%
Geslacht	-57%
Antisemitisme	-1%

Stijging of daling
Hiermee wordt bedoeld een stijging of daling van het aantal discriminatie-meldingen van het jaar ervoor (2023).

COLLEGE

Verzoeken om een oordeel: **78**



bekijk hier het volledige cijferoverzicht 2024

DISCRIMINATIE.NL

Begin 2024 werd door toenmalig minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties Hugo de Jonge de nieuwe (landelijke) naam Discriminatie.nl gelanceerd. Dat juist hij de nieuwe naam lanceerde, vonden veel mensen storend. Tijdens de Covidpandemie kregen veel mensen te maken met uitsluiting en voelden ze druk zich te laten vaccineren voor een coronatoegangsbewijs. Hierover kwamen 84 meldingen binnen.

JOHAN EN X

Johan Derksen hield in het voorjaar de gemoederen bezig door te stellen dat Tweede Kamerlid De Hoop, geen echte Fries is omdat hij van kleur is (106). Over Tweede Kamerlid Mona Keijzer kwamen 30 meldingen binnen. Zij deed in mei 2024 tijdens een talkshow discriminerende uitspraken over moslims.
83 meldingen gingen over omroep Ongehoord Nederland die in een vacaturetekst aangaven alleen een 'man' of 'vrouw' te willen en geen 'X'. De X verwees hierbij naar non-binaire personen. Ongehoord Nederland vindt dat er maar "twee genders bestaan", dus man of vrouw.

PRIDE & RITA

In de zomer van 2024 rondom PRIDE Amsterdam is RITA (Report It Always) geïntroduceerd. Een laagdrempelig meldplatform door en voor de queer community. Wij ontvingen via RITA 297 meldingen, zowel op grond van seksuele geaardheid als op grond van geslacht/gender.

MACCABI-SUPPORTERS

In november werden er 24 meldingen gedaan over uitingen die Maccabi-supporters in Amsterdam deden voorafgaand en na een voetbalwedstrijd. Over eenzijdige berichtgeving in de media werden 72 meldingen gedaan van moslimdiscriminatie. Er waren 8 meldingen over antisemitisme die rond dezelfde tijd binnenkwamen.

MOTIE BECKER

De meeste meldingen gingen over de motie van Tweede Kamerlid Becker die gegevens wilde bijhouden over culturele en religieuze normen en waarden van Nederlanders met een migratieachtergrond. Deze motie leidde tot grote verontwaardiging en veel mensen deden hier melding van (188).

Totaalcijfers 2024

	2023	2024
Discriminatie.nl Regio Amsterdam klachten/meldingen	862	2.025

Aantal meldingen Discriminatie.nl Regio Amsterdam naar discriminatiegrond[3]

	2023	2024
Antisemitisme[4]	48	88
Arbeidscontract	3	3
Arbeidsduur	0	2
Burgerlijke staat	1	7
Geslacht	95	251
Waarvan tegen transgender personen	29	30
Godsdienst	73	385
Waarvan islam	55	169
Beperking/chronische ziekte	91	84
Herkomst, huidskleur	438	1.016
Waarvan Anti-Zwart racisme	104	195
Waarvan Anti-Aziatisch racisme	26	29
Leeftijd	27	46
Levensovertuiging	1	2
Nationaliteit	20	19
Politieke gezindheid	8	30
Seksuele geaardheid	84	342
Niet-wettelijke gronden	29	148
Onbekend	55	58

3 Het totale aantal in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal meldingen. Eén melding kan namelijk over discriminatie op meerdere gronden gaan, waardoor er verschillen kunnen ontstaan bij het optellen van de cijfers.

4 Antisemitische incidenten vallen juridisch gezien onder discriminatie op grond van herkomst en/of onder discriminatie op grond van godsdienst. Omdat dit onderscheid bij de registratie lastig is te maken, is ervoor gekozen om antisemitisme apart weer te geven.

Aantal meldingen Discriminatie.nl Regio Amsterdam naar terrein

	2023	2024
Arbeidsmarkt	170	421
Buurt/wijk	54	66
Collectieve voorzieningen	120	198
Commerciële dienstverlening	101	158
Horeca/amusement	48	102
Huisvesting	30	40
Media en reclame	32	92
Onderwijs	65	54
Openbare ruimte	103	304
Politie/OM/VD	33	40
Privésfeer	6	20
Publieke/politieke opinie	39	391
Sport en recreatie	34	41
Overig	2	8
Onbekend	19	90

Aantal meldingen naar wijze van discriminatie[6]

	2023	2024
Bedreiging	96	208
Geweld	70	103
Omstreden behandeling	447	979
Vijandige bejegening	468	1.281
Overig	16	17
Onbekend	15	18

6 Het totale aantal in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal meldingen. Eén melding kan namelijk over discriminatie op meerdere wijzen gaan, waardoor er verschillen kunnen ontstaan bij het optellen van de cijfers.

ANALYSE GRONDEN

DALING HANDICAP

Qua discriminatiegronden zijn er vooral stijgingen te zien, behalve op de grond handicap/chronische ziekte (van 91 naar 84). Het verschil lijkt niet groot, maar gezien alle meldingen zo zijn gestegen, valt het op dat er minder meldingen op deze grond zijn binnengekomen. Mogelijk heeft het te maken met de grote diversiteit in problematiek die deze doelgroep ondervindt. Ook kan deze doelgroep te maken krijgen met bureaucreatie. Denk aan aanpassingen om deel te kunnen nemen aan het dagelijks leven of werk en dat er dan weinig tijd en energie overblijft om ook nog een melding van discriminatie te doen. Dit terwijl een ADV hierbij goede ondersteuning kan bieden. Structureel contact met belangenorganisaties ontbreekt op het moment. Dit opnieuw opstarten en daarbij de meldingsbereidheid op deze grond vergroten is een speerpunt voor 2025.

HERKOMST BLIJFT STIJGEN

Zoals altijd is herkomst/huidskleur de grond waarop de meeste meldingen zijn gedaan. Er is een stijging van 434 naar 1.016. Anti-Zwart racisme is ook gestegen van 104 naar 195. Anti-Aziatisch racisme steeg van 26 naar 29 meldingen.

STIJGING DOOR RITA

De grond geslacht is gestegen van 95 naar 251 meldingen. Dit kan verklaard worden door de meldingen die via RITA zijn binnengekomen (65) en de meldingen over de vacaturetekst van Ongehoord Nederland waarbij het vooral ging over de subcategorie ‘non-binair’. Binnen de grond geslacht kan er gekozen worden voor: intersekse conditie, man, vrouw, transpersoon, anders en non-binair. Over discriminatie van transpersonen zijn 30 meldingen binnengekomen (vorig jaar 29). Bij de politie zijn de meldingen over geslacht juist flink gedaald, van 21 in 2023 naar 9 in 2024. De grond seksuele geaardheid is gestegen van 84 naar 342, mede door de RITA meldingen (229).

MOSLIMDISCRIMINATIE

De meldingen over godsdienst zijn gestegen van 69 naar 385. Specifiek moslimdiscriminatie is gestegen van 55 meldingen naar 169 meldingen. In november werden er 24 meldingen gedaan over uitingen die Maccabi-supporters in Amsterdam deden voorafgaand en na een voetbalwedstrijd. Over eenzijdige berichtgeving in de media werden 72 meldingen gedaan van moslimdiscriminatie. Over Tweede Kamerlid Mona Keijzer kwamen 30 meldingen binnen. Zij deed tijdens een talkshow discriminerende uitspraken over moslims.



EU bijeenkomst ‘The Right to Healt of People of African Descent’.

ANALYSE TERREINEN EN WIJZE VAN DISCRIMINATIE

DALING ONDERWIJS

Opvallend is dat gezien de explosieve stijging van de meldingen, de meldingen op het terrein onderwijs gedaald zijn. Het gaat hierbij over 65 meldingen in 2023, naar 52 meldingen in 2024. Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat veel scholieren/ studenten (en daarbij hun ouders) niet op de hoogte zijn dat ze meldingen kunnen doen over bijvoorbeeld stagediscriminatie of onder advisering in het basisonderwijs, maar ook over incidenten waarbij leerlingen of studenten elkaar discrimineren. Mogelijk zullen ouders van kinderen op de basisschool eerder andere routes bewandelen, bijvoorbeeld via de leerplichtambtenaar of de onderwijsinspectie. Om meldingen op het terrein onderwijs te bevorderen en toegankelijker te maken, wordt er landelijk binnen Discriminatie.nl een kindvriendelijk meldpunt opgericht. Dit gaat medio 2025 in werking treden. Consulenten worden hiervoor opgeleid en er komt onder andere een speciaal meldformulier.

In Amsterdam heeft de Kinderombudsman in 2024 een belangrijk onderzoeksrapport 'Anders Behandeld' uitgebracht naar ervaren discriminatie en racisme bij jongeren en kinderen.

CIJFERS ARBEIDSMARKT HOOG

Zoals altijd zijn de meldingen op het terrein 'arbeid' hoog (van 170 naar 421), maar nog niet zo hoog als het terrein 'publieke/ politieke opinie. Hierbij is een stijging te zien van 39 naar 319. De uitspraken van bijvoorbeeld Mona Keijzer vallen onder dit terrein.

STIJGING HORECA

Op het terrein horeca zijn de meldingen gestegen van 48 naar 102. Van deze meldingen hebben er 14 te maken met het deurbeleid van bijvoorbeeld clubs.

WIJZE VAN DISCRIMINATIE

De meldingen over bedreigingen bij DRA zijn flink gestegen van 96 vorig jaar naar 208 dit jaar. Opvallend is dat bedreiging vaak voorkomt met de gronden seksuele geaardheid en moslim discriminatie. Verder zijn omstreden behandeling (van 447 naar 978) en vijandige bejegening (van 268 naar 1281) gestegen. Omstreden behandeling gaat vooral over de toepassing of uitwerking van regels of het uitsluiten van dienst/ voorziening/ betrekking. Vijandige bejegening gaat meestal over beledigen/ pesten/ kwaadspreken en stigmatiseren/stereotyperen.

ACTIVITEITEN ALGEMEEN

REGIONAAL DISCRIMINATIE OVERLEG (RDO)

Vier keer per jaar nemen DRA, de Politie Eenheid Amsterdam en het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD) van het OM deel aan het RDO. Tijdens dit overleg worden anonieme zaaksoverzichten en casuïstiek besproken. Ook opvallende zaken binnen de Regio Amsterdam worden besproken. De lijntjes zijn kort en er kan snel geschakeld worden.

FIELD LAB TRAININGEN & BOL.COM

DRA heeft in 2023 een Field Lab training opgezet. Het doel is het herkennen en erkennen van discriminatie en racisme evenals het voorkomen en verminderen hiervan. Het betreft een interactieve training waarin o.a. de volgende elementen in worden behandeld: de interactie tussen internationale en nationale wetgevingen, het conceptualiseren van discriminatie en racisme, discriminatie in diverse juridische grondslagen, het verschil tussen vooroordelen en stereotyperen, wat is DRA en hoe kan iemand een melding maken.
Daarnaast wordt er geoefend met echte casussen, wat zorgt voor een goed reflectiemoment om te toetsen of het geleerde beklijft. De Field Lab training is geschikt voor ambtenaren, bedrijven, maatschappelijke- en overheidsinstellingen en wordt op maat afgestemd.





Social media posts

In 2024 heeft DRA deze training gegeven aan de medewerkers van Bol.com van de afdeling verkoop. De Field Lab heeft bijgedragen aan het verbeteren en verfijnen van de al eerder samen opgestelde beslisboom. Via deze beslisboom komen boeken naar boven die een inhoudelijk kwetsende of beledigende inhoud kunnen hebben. Deze boeken worden door ons team beoordeeld en wij geven hierover een advies. Bijvoorbeeld of een boek een label nodig heeft voor bepaald woordgebruik of in welke context het boek geschreven is. Ook kan het advies gaan over het offline halen van het boek of juist online laten staan om geen censuur te plegen.

DRA en BOL.com hebben al meerdere jaren op deze manier een prettige en waardevolle samenwerking waarbij er vaak meerdere keren per jaar contact is voor een advies over een boek of andere artikelen.

GELIJKE BEHANDELING OP DE BES EILANDEN

Begin 2026 wordt de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) ook van kracht op de BES eilanden. Vanaf dat moment kunnen de inwoners van Bonaire, Saba en Sint-Eustatius, net zoals de inwoners van Europees Nederland, een beroep doen op deze wet wanneer zij zich gediscrimineerd voelen. Hiervoor kunnen zij zich dan wenden tot een ADV op de eilanden. Vanuit BZK is Discriminatie.nl gevraagd om een bijdrage te leveren aan dit proces, onder andere door deel te nemen aan de Klankborgroep BES, die de oprichting van de ADV begeleidt. De directeuren van DRA en Vizier Oost (de ADV voor oost-Nederland) zijn vanaf het begin betrokken geweest als onderdeel van de klankbordgroep en hebben hiervoor tweewekelijkse overleg sessies bijgewoond. Vanuit beide ADV's zijn er ook twee medewerkers betrokken die veel expertise hebben binnen de klachtbehandeling en gezamenlijk is er een plan opgezet voor het opzetten van de ADV-BES backoffice. Het is tevens het plan dat de medewerkers de nieuwe collega's op de BES eilanden zullen inwerken en wekelijks zullen begeleiden.

RAPPORTAGE- ANALYSETOOL: 'ZICHT OP DISCRIMINATIE'

In 2024 is verder gebouwd aan de rapportage- en analysetool 'Zicht op Discriminatie' voor de G4 gemeenten. Deze tool geeft een near realtime dashboard overzicht van gemelde discriminatie ervaringen. Er is een koppeling gemaakt met het registratiesysteem van alle ADV's en de jaarcijfers van de politie zijn handmatig toegevoegd. De tool zorgt ervoor dat er meer informatie op ieder moment beschikbaar is, in plaats van één keer per jaar zoals er nu gerapporteerd wordt. Zo kunnen aard, omvang, trends en ontwikkelingen beter gevolgd en gemonitord worden en zijn er vergelijkbare analyses te maken.
De werking van deze ICT tool en het maken van goede afspraken met alle gebruikers bleken in de praktijk complexer en tijdrovender dan verwacht. In 2024 zijn forse stappen gezet, zodat in 2025 gestart wordt met een landelijke uitrol van de tool naar alle ADV's in Nederland. Er wordt een automatische koppeling met politiedata en Meld Online Discriminatie gemaakt. De landelijke uitrol wordt gesubsidieerd door BZK en het Ministerie van Justitie en Veiligheid. De uitvoering ligt bij Discriminatie.nl.

Discriminatie.nl Regio Amsterdam en Discriminatie.nl Provincie Utrecht zijn samen naar Brussel geweest om de tool te presenteren tijdens een 2-daagse bijeenkomst van de EU: "The Right to Health of People of African Descent: Part 2 of the Racism, Discrimination and Health

Series". De presentatie was in het kader van het gebruik van moderne technologie om beter zicht te krijgen op aard en omvang van discriminatie en racisme.

BELANGENVERENIGING VOOR KLEINE MENSEN

De Belangenvereniging voor kleine mensen (BVKM) vierde in 2024 hun 25-jarig bestaan. DRA heeft in de afgelopen jaren meerdere meldingen ontvangen van kleine mensen en de ongelijke behandeling die zij meemaken in het dagelijks leven. DRA was dan ook een onderdeel van de jubileum dag en heeft een presentatie gegeven over wie we zijn en wat wij doen. Hierbij uiteraard veel aandacht hoe wij kunnen helpen en wat wij kunnen betekenen.

Later in het jaar is DRA uitgenodigd voor een Luncheon waarbij opgeroepen werd om in actie te komen voor het bevorderen van inclusie en ondersteuning voor mensen met dwerggroei in Nederland. Er werd opgeroepen om steun te geven via de speciale website (https://empoweredbyus.com/call-to-action) en daarbij zoveel mogelijk mensen te mobiliseren om hetzelfde te doen. Door samen te komen kunnen we een sterkere impact creëren in het pleiten voor beleid en praktijken die gelijkheid en toegankelijkheid bevorderen.
Deze steun is cruciaal om collectieve betrokkenheid te tonen bij het aanpakken van de unieke behoeften van mensen met dwerggroei en hun volledige deelname aan de samenleving te garanderen.





Social media posts

REGENBOOGLOKET

Het Regenboogloket richt zich met name op de 'verborgen' groep mensen die vragen hebben of vastlopen vanwege hun seksuele geaardheid en/of genderidentiteit. Dit is een groep die om uiteenlopende redenen niet of nauwelijks in beeld komt bij reguliere formele hulpverlening. Meerdere keren per jaar is er overleg tussen het Regenboogloket en DRA. We spreken daarbij over de meldingen die bij het Regenboogloket zijn binnengekomen en wat zij daarmee hebben gedaan. We bespreken opvallende voorvallen, signalen en trends in de regio Amsterdam. Verder kijken we altijd naar mogelijkheden om samen te werken om elkaars functie, zichtbaarheid en handelingsperspectief te vergroten.
Wij registreren daarbij ook de meldingen die bij het Regenboogloket binnen komen waarbij het gaat over melders uit de regio Amsterdam. Voor 2024 waren dit 11 meldingen, waarbij de meeste gingen over het terrein arbeidsmarkt.
https://regenboogloket.nl/

CIDI

Eind november hebben DRA en het CIDI een hernieuwde kennismaking gehad. Tijdens dit gesprek werden signalen en meldingen uit de Regio Amsterdam besproken. Er werd gesproken over het naar elkaar doorverwijzen en het doornemen van de jaarcijfers. De lijntjes onderling zijn kort en er is al regelmatig casuïstiek overleg met een van onze consulenten discriminatiezaken, ook om te voorkomen dat een melding dubbel afgehandeld wordt. Begin 2025 wordt er een afspraak ingepland om de jaarcijfers te bespreken en hier gezamenlijk duiding aan te geven.

COMMUNICATIE

In 2024 is ingezet op het versterken van de externe communicatie. Zichtbaarheid is onderdeel van de strategie om laagdrempelig melden mogelijk te maken en het aantal meldingen te vergroten. Hierbij is zichtbaarheid in verschillende doelgroepen en/ of communities van wezenlijk belang.

SAMENWERKING MET SDGSTUDIO

DRA heeft in september 2024 SDGstudio (https://sdgstudio.nl/; onderdeel van Stichting SDGHUB.NL) ingehuurd om alles wat met communicatie, communicatiemiddelen en fysieke zichtbaarheid te maken heeft op te zetten en te begeleiden. Zij zijn de kernpartner van DRA voor alle communicatie-uitingen.

Dit wordt vormgegeven in 3 fasen:
Fase I. Opzetten Structuur & Inrichting instrumentarium.
Fase II. Ontwikkeling MARCOM Strategie.
Fase III. Strategische & Operationele ondersteuning Marketing Communicatie & Voorlichting.

De eerste twee fasen zijn in december afgerond. Fase III en het maken van een 'Communicatieplan 2025-2027' volgen in het eerste kwartaal 2025.
Al een aantal jaren werken zij aan de uitstekende communicatie voor onze collega's van Discriminatie.nl Provincie Utrecht.

FILMMACHT

DRA heeft meegeholpen aan het ontwikkelen en produceren van de campagne van Discriminatie.nl voor de nieuwe positioneringscampagne “Meld het wel” die in samenwerking met FILMMACHT is gemaakt https://discriminatie.nl/

DRA werd door FILMMACHT in september uitgenodigd voor een lunch om de samenwerking te evalueren en om nieuwe ideeën voor samenwerking op te doen.

SAMENWERKING ALLEN & OVERY SHEARMAN (A&O SHEARMAN)

Binnen A&O Shearman wordt al veel maatschappelijk bijgedragen en ook in 2024 hebben zij samen met DRA de handen weer in één geslagen om de beide expertises in te zetten voor melders die te maken hebben gehad met discriminatie. De betrokken medewerkers zijn geïnteresseerd in deze maatschappelijke doelstelling en zij zien ook de noodzaak om hier iets mee te doen. Het sterkt onze melders dat we deze samenwerking hebben en dat er naast onze expertise ook een advocaat naast hen kan staan en in hen gelooft.

DISCRIMINATIE.NL

Rebranding

Per 1 januari 2024 zijn de ADV’s die lid zijn van de vereniging Discriminatie.nl onder één naam Discriminatie.nl verder gegaan. Hiermee ging een lang gekoesterde wens in vervulling om de ADV’s bekender en laagdrempeliger te maken en gezamenlijk campagnes te kunnen uitvoeren. Ook is er een gratis 0800-nummer gerealiseerd en is er een campagne ontwikkeld om Discriminatie.nl landelijk meteen goed op de kaart te zetten. DRA heeft hieraan intensief meegewerkt.

Governance

De keuze voor een gezamenlijke naam heeft niet alleen extern impact, maar ook intern. Zo hebben de ADV’s de richtlijn klachtenbehandeling opgeschaald tot een protocol, zijn afspraken en kwaliteitseisen gebundeld tot een eerste concept handboek en is besloten tot een samenwerkingsovereenkomst tussen de bij de landelijke vereniging aangesloten ADV’s.
ADV-Academie
Om de kennis en kunde van alle professionals en leidinggevenden bij Discriminatie.nl op het gewenste niveau te brengen, is er een eigen ADV-Academie ontwikkeld. In 2024 is hard gewerkt aan een inventarisatie van modules voor consulenten, zijn er twee trainingen verzorgd (basis consulentenwerk, Wet Gelijke Behandeling en gesprekstechnieken) en zijn er 3 e-learnings ontwikkeld waartoe consulenten via het opgeleverde e-learning platform toegang toe hebben.

ADV-net

ADV-net is het registratieprogramma waarin alle ADV’s hun binnengekomen meldingen registreren, monitoren en bijhouden. Om de veiligheid van ADV-net en de bijbehorende dossiers te verbeteren is een externe audit uitgevoerd door het bedrijf Business Security Management. Begin 2025 levert de consultant de bijbehorende rapportage op en wordt bezien wat de benodigde maatregelen zijn (en de kosten) om onze data goed te beveiligen.



Pride 2024 Oost

Stelselherziening en organisatie ontwikkeling

Het Ministerie van BZK heeft een wets- en stelselwijziging in voorbereiding die het huidige stelsel van ADV's moet gaan versterken. Dat betekent dat de huidige knelpunten bij de inrichting, taken en financiering van de ADV's opgelost moeten worden. Uitgangspunt om tot een effectievere aanpak van discriminatie te komen is het inrichten van een centrale, landelijke organisatie met regionale en lokale vertegenwoordigers.
BZK zal medio 2025 de conceptwet ter consultatie voorleggen en is gestart met de voorbereiding voor het op- en inrichten van een nieuwe organisatie.
Het tijdpad van invoering van de wets- en stelselwijziging is 1 januari 2027. De G4 gemeenten willen dat er voldoende ruimte blijft voor preventieve taken en een goede lokale uitvoering. DRA kan zich vinden in dit standpunt.
Bestuur en directie van DRA zijn uitvoerig betrokken bij het traject, omdat de wijzigingen grote impact hebben op de uitvoering van de ADV. Er zijn meerdere sessie geweest onder leiding van Berenschot en er was frequent contact met BZK.
DRA heeft steeds gepleit voor een sterke lokale invulling, waarbij een centrale organisatie faciliteert. Ons standpunt is dat de aanpak van discriminatie alleen goed kan werken met een sterke lokale binding. Dicht bij de gemeenten en alle samenwerkingspartners in de haarvaten van de samenleving. In Juni 2024 kwam een eerste hoofdlijnennotitie naar buiten waarin we veel teruglazen van hetgeen wij hadden aangeleverd in ons advies van februari 2024.

Als Discriminatie.nl kregen we ook een zetel in een klankbordgroep stelselherziening waarin verder ook de Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme (NCDR), Vereniging van De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), Nationaal Coördinator Antisemitisme Bestrijding (NCAB), Slachtofferhulp, en de Ministeries van Veiligheid en Justitie en uiteraard BZK zitting hebben. De hoofdlijnennotitie is daar tweemaal besproken, zonder dat er aan de inhoud veel is gewijzigd. In deze notitie zijn de taken voor de landelijke organisatie beschreven en is het budgettair kader aangegeven voor de nieuwe taken voor de landelijke organisatie (smalle preventie, een nog scherper te definiëren deel van preventie) en die van gemeenten (antidiscriminatiebeleid). In december werd bekend dat de minister van BZK de notitie steunt en heeft voorgelegd aan de Ministerraad.

De Mensenrechtenvlag

De Mensenrechtenvlag is op de Dag van de Mensenrechten, 10 december 2024 weer op vele plekken uitgehangen. De bekendheid bij gemeenten, ambassades, organisaties en anderen lijkt te stijgen. Daarnaast zijn er extra inspanningen nodig om meer met deze dag te doen en is hierop meer tijd en energie te organiseren.

Moslimdiscriminatie door banken

In het eerste kwartaal van 2023 stelde de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) dat er sprake is van 'Structurele discriminatie van moslims door banken'. De Nederlandse Bank (DNB) en het Ministerie van Financiën hebben in reactie daarop een onderzoek uitgevoerd:
DNB: Brochure Tegengaan van discriminatie door banken bij de naleving van de Wwft
Ministerie van Financiën: Onderzoek naar ervaren discriminatie van burgers bij de dienstver-

lening door banken en betaalinstellingen.
Op basis van deze onderzoeken en de brief van de Minister van Financiën zijn banken in sectorverband (Nederlandse Vereniging van Banken), maar ook afzonderlijk aan het werk gegaan om ervaren discriminatie tegen te gaan.

Discriminatie.nl heeft een werkgroep ingesteld om de eigen meldingen van moslimdiscriminatie door banken onder de loep te nemen. DRA heeft in heel 2024 deelgenomen aan de werkgroep.

ALV en Directeuren overleggen

DRA participeerde in 2024 aan alle drie-wekelijkse directeuren overleggen en Algemene Leden Vergaderingen die voor de leden van Discriminatie.nl werden georganiseerd. Bij enkele bijeenkomsten is ook een delegatie van het bestuur aanwezig geweest.

Samenwerkingen

Met de vier manifestmakers (Zwart manifest, Aziatisch racisme, Antisemitisme en Islamofobie) is verschillende malen gesproken over hun agenda en hun kritiek op de ADV's. Inmiddels heeft Discriminatie.nl namens al haar leden steun betuigd voor de 4 manifesten en de daarin vastgelegde behoeften van deze groepen tijdens een landelijke middag die ook voor medewerkers was bedoeld. Dit helpt om ervoor te zorgen dat de achterban meer het gevoel krijgt dat we er voor hen zijn en hen steunen in hun behoeften. Er is ook afgesproken met hen op te trekken rond een aantal van hun agendapunten.
Discriminatie.nl en DRA zijn met de NCDR, Rabin Baldewsingh opgetrokken op 21 maart tijdens events in Zwolle, Amsterdam en Breda waar betreffende directeuren aanwezig waren en de voorzitter de gehele dag namens Discriminatie.nl podium kreeg.
Met het College voor de Rechten van de Mens wordt jaarlijks gesproken en de leden van Discriminatie.nl worden geïnformeerd over alle ontwikkelingen aldaar en hoe we toegang houden tot hun expertise. Er is een dag voor consulenten gehouden waar alle DRA consulenten aan hebben deelgenomen.

ACTIVITEITEN
GEMEENTE AMSTERDAM

INLOOPSPREEKUUR WEESP

Eind 2023 is gestart met een inloopspreekuur in Stadsgebied Weesp & Driemond, met als doel onze naamsbekendheid te vergroten en de mogelijkheid te bieden aan de inwoners om op een laagdrempelige manier een melding over discriminatie te kunnen doen. Een consulent discriminatiezaken is één keer per twee weken op woensdag aanwezig voor het doen van een melding maar ook voor vragen en informatie omtrent discriminatie en ongelijke behandeling. Het inloopspreekuur vindt plaats in samenwerking met de maatschappelijke organisatie Versa Welzijn dat de Weesper Maatschappelijk Ondersteunings Punt (MOP) organiseert. Bij de MOP werken deskundige medewerkers van verschillende welzijns- en zorgorganisaties samen. Door hierbij aan te sluiten halen we de banden aan met de aanwezige organisaties en is het ter plekke mogelijk dat er cliënten worden doorverwezen of dat er informatie over ons gegeven wordt.

EXTERN MELDPUNT GEMEENTE AMSTERDAM

In oktober 2023 tonen twee onderzoeken, uitgevoerd door Kennisplatform Inclusief Samenleven en Muzus, aan dat medewerkers van de gemeente Amsterdam discriminatie en racisme ervaren op de werkvloer. Diezelfde maand stuurden ruim 200 anonieme (oud-) medewerkers van de gemeente Amsterdam een brandbrief naar de gemeenteraad waarin werd gesproken van racistisch geweld op de werkvloer door leidinggevenden. In reactie op de gepubliceerde onderzoeken en de brandbrief heeft de gemeente Amsterdam DRA benaderd voor het opzetten van een extern steun- en meldpunt voor alle medewerkers (inclusief tijdelijk dienstverband, inhuur, stagiaires en oud-medewerkers).
DRA heeft in opdracht van de gemeente Amsterdam per december 2023 een extern meldpunt ingericht dat apart is gefinancierd. Het externe meldpunt wordt geleid door de projectcoördinator en een consulent discriminatiezaken. Zij nemen meldingen van alle ambtenaren werkzaam bij de gemeente Amsterdam in behandeling en bieden daar waar nodig ondersteuning. Tevens adviseert DRA de gemeente Amsterdam onder andere over interne handelingsperspectieven en patronen die opvallen aan de hand van de meldingen.

HANDELINGSKADER ANTI-LHBTIQ+ GERELATEERDE GEWELDSINCIDENTEN

In samenwerking met Radar Advies heeft DRA bijgedragen, meegewerkt en meegedacht bij het opstellen van het handelingskader voor geweldsincidenten LHBTIQ+. In het handelingskader zijn werkafspraken opgenomen tussen de gemeente Amsterdam, de Politie eenheid Amsterdam (ook Roze in Blauw) en DRA.

DRA nam plaats in de klankborgroep en was aanwezig tijdens de toetsingssessies die in de verschillende stadsdelen werden georganiseerd. Tijdens deze sessies werd samen met de Projectleiders veiligheid (van de gemeente Amsterdam), de Politie, Slachtofferhulp en andere

keten- en samenwerkingspartners nagedacht hoe incidenten tegen LHBTIQ+ personen het beste opgepakt en opgevolgd kunnen worden. Hoe komt de informatie binnen, wie doet wat en informeert de rest en hoe zit het bijvoorbeeld met nazorg voor de personen die dit overkomt. Dit leidde tot een praktisch document met handvatten voor de gemeente.

AMBTSWONINGGESPREK MET DE BURGEMEESTER RONDOM ANTISEMITISME

Naar aanleiding van de Israël-Gaza oorlog heeft Burgemeester Femke Halsema in november 2023 en januari 2024 DRA, andere organisaties en inwoners van Amsterdam een aantal malen uitgenodigd in haar ambtswoning om elkaar te steunen en ervaringen en gevoelens te delen. Meldingen over Antisemitisme binnengekomen bij DRA en CIDI waren onderwerp van gesprek.

ACTIVITEITEN RONDOM PRIDE AMSTERDAM ZOMER 2024

Pride Nieuw-West – Tijdens Pride Nieuw-West bemenste DRA een kraam en liepen we met onze 'Meld het wel toeter' en polaroidcamera over het terrein. Mensen konden met de toeter op de foto. Op de polaroidfoto die mensen mee krijgen, staan onze contactgegevens en tijdens het 'wachten' tot de foto is ontwikkeld is er een moment voor een laagdrempelig en informatief gesprek. Hierbij gaat het vaak over wat we doen en wat je van ons kunt halen. Maar mensen delen ook vaak hun eigen verhalen en ervaringen en vragen om advies.
Alle Kleuren Oost – DRA was aanwezig tijdens een aantal voorbereidende bijeenkomsten, hierbij werd meegedacht over de invulling en uitvoering. Tijdens Pride Oost bemenste DRA een kraam en liepen we ook rond met onze 'Meld het wel toeter' en polaroidcamera (zie hierboven).
Pride Zuid – Via het COC werd DRA benaderd om mee te denken over het opzetten van een Pride evenement in stadsdeel Zuid. DRA heeft meerdere meetings gehost in de vergaderzaal op kantoor. Hierbij waren meerdere samenwerkings- en ketenpartners aanwezig. Tevens hebben we informatie gegeven over hoe je een melding kan doen en waarvoor mensen bij ons terecht kunnen. Gezien er nog geen financiële middelen (subsidie) was toegekend en de tijd te kort was heeft het evenement voor 2024 helaas geen doorgang kunnen vinden.

RITA

DRA was aanwezig bij de Vrijheidsmaaltijd/ lunch met taxichauffeurs en the Diverse Agency. Hierna is RITA tijdens Pride Amsterdam gelanceerd. RITA staat voor Report It Always. RITA is een laagdrempelig meldplatform, meldingen die via RITA worden gedaan komen bij DRA binnen voor registratie en behandeling. Via RITA zijn de meldingen aangaande seksuele geaardheid en geslacht/ gender flink gestegen.
DRA heeft op regelmatige basis (werk)overleg met RITA, zowel over de meldingen als over campagnes en algemene zaken. Het is de bedoeling dat RITA ook landelijk gelanceerd wordt.

BEZOEK RAADSLEDEN GEMEENTE AMSTERDAM

Naast bestuurlijke overleggen tussen wethouders van verschillende gemeenten met bestuur en directie van DRA is er in 2024 ook ingezet op frequenter contact met raadsleden.
Meerdere raadsleden van de gemeente Amsterdam (Volt Amsterdam, CDA, VVD, PvdA, D66, Lijst Ahmadi-Veldhuyzen) zijn bij DRA op werkbezoek geweest. Zij kregen een presentatie over het werk van DRA, wat dit precies inhoudt en wat wij voor mensen met een discriminatie

ervaring kunnen betekenen. Er werden een aantal casussen besproken om meer inzicht te geven in de problematiek en ervaringen.

BIJEENKOMSTEN ORANJEKERK

- Regenboogbijeenkomst Oranjekerk Zuid
- Bijeenkomst oranjekerk Impact van regeringsdeelname van de PVV op rechtspositie van Nederlandse moslims & Iftar
- Bijeenkomst rond Internationale dag tegen Islamofobie

KETI KOTI HERDENKING

DRA was aanwezig tijdens de Nationale Keti Koti herdenking in het Oosterpark in Amsterdam. Ook op het Museumplein waren we aanwezig met een stand en hebben we flyers uitgedeeld aan de mensen in het publiek.

BLACK ARCHIVES

Het gehele team heeft een voorlichting en rondleiding bij The Black Archives bijgewoond. Het was een interactieve bijeenkomst waarbij door de teamleden onder andere ook zelf nagedacht over bijvoorbeeld herstelbetalingen naar aanleiding van de Nederlandse/Amsterdamse bijdrage aan het Slavernijverleden. Na de voorlichting is er met veel interesse in het archief en in de boekenwinkel gedoken.

OVERLEG EMCEMO

DRA heeft meerdere malen overleg gehad met Euro-Mediterraan Centrum Migratie & Ontwikkeling (EMCEMO) over moslimdiscriminatie in het algemeen. Maar ook om met elkaar de mogelijkheden te verkennen om samen te werken. Met als inzet de moslimgemeenschappen te informeren over het werk van DRA en waar wij ondersteuning in kunnen bieden.

OVERLEGGEN OMBUDSMAN METROPOOL AMSTERDAM EN KINDEROMBUDSMAN

DRA heeft regelmatig overleg met de lokale Ombudsman en de Kinderombudsman. In 2024 is het eerdergenoemde onderzoek ‘Anders Behandeld’ van de Kinderombudsman uitgekomen. Hierin spreken kinderen over schrijnende voorbeelden van discriminatie en uitsluiting. De kinderen in het onderzoek hebben als een van de oplossingen aangedragen dat het makkelijker moet worden voor kinderen om te melden. In 2025 wordt dit gerealiseerd. De Kinderombudsman en DRA verwijzen warm naar elkaar door en houden elkaar op de hoogte van trends en signalen.

VOORLICHTINGEN ONDERWIJS

- Workshop discriminatie op de werkvloer - Comenius Lyceum
  Amsterdamse middelbare school
- Workshop discriminatie – X-plore
  Amsterdamse middelbare school
- Workshops stagediscriminatie & deelname ‘Beroepen carrousel’ (voorlichting over het werk als consulent discriminatiezaken) – Bindelmeer College
  Amsterdamse middelbare school



Keti Koti 2024

ACTIVITEITEN
GEMEENTE AMSTELVEEN

AMSTELVEEN CONNECT

DRA was aanwezig tijdens Amstelveen Connect op donderdag 14 november 2024. Het was een avond waar het draaide om vrijwilligerswerk en het versterken van de verbinding tussen organisaties, vrijwilligers en aanbieders van cursussen en activiteiten. DRA heeft een stand bemenst en heeft een presentatie over haar werkzaamheden gegeven aan de bezoekers en hen te woord gestaan en flyers uitgedeeld.

INLOOPSPREEKUUR

Inwoners die discriminatie willen melden of vragen hebben, kunnen terecht bij een inloop-spreekuur in Amstelveen. Medewerkers van DRA houden om de week spreekuur tussen 10.00 en 12.00 uur. “Soms kan het fijn zijn om een gesprek face-to-face te voeren”, zegt wethouder Floor Gordon. “Het verlaagt de drempel.”
Het inloopspreekuur in Amstelveen is in 2024 verhuisd naar een andere locatie, omdat de eerdere locatie niet zo gunstig was en er weinig aanloop was.
Het nieuwe adres:
Wijkcentrum Alleman – Amstelveen,
Den Bloeyenden Wijngaerdt 1, 1183 JM Amstelveen
Elke woensdag in de even weken
Van 10.00u tot 12.00u

Naast bestuurlijke overleggen tussen wethouders van Amstelveen met bestuur en directie van DRA is er in 2024 ook ingezet op frequenter contact met raadsleden.

GESPREK MET RAADSLID

DRA heeft op 17 mei 2024 een kennismakingsgesprek gehad met raadslid Fatuma Farah van Groen Links waarbij onderwerpen als stagediscriminatie, statushouders en discriminatie op scholen voorbijkwamen.

RAADSLEDEN AMSTELVEEN EN AALSMEER OP BEZOEK

Een aantal raadsleden van de gemeenten Amstelveen en Aalsmeer waren bij DRA op werk-bezoek. Er waren vertegenwoordigers aanwezig van D66, ChristenUnie, SP en GroenLinks. Wij hebben een voorlichting verzorgd over onze werkzaamheden en waarvoor mensen met een discriminatie ervaring bij ons terecht kunnen. Tevens hebben we signalen en ervaringen van de raadsleden besproken en gekeken op welke punten we elkaar kunnen versterken en ondersteunen. Eén van onze consulenten discriminatiezaken heeft een casus besproken om meer inzichtelijk te maken hoe het gehele proces van klachtbehandeling eruitziet.

ACTIVITEITEN
GEMEENTE DIEMEN

BIJEENKOMST & PRESENTATIE ANTISEMITISME GEMEENTE DIEMEN

Gemeente Diemen heeft op donderdagavond 28 maart 2024 in de Omval een bijeenkomst georganiseerd voor haar Joodse inwoners. DRA heeft tijdens deze bijeenkomst info verstrekt over haar werkzaamheden, duiding gegeven over het soort meldingen en specifiek gesproken over meldingen ten aanzien van antisemitisme. Er was een panelgesprek waaraan DRA deelnam samen met Eddo Verdoner, de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding.

HET DIEMER FESTIJN

Zaterdag 7 september was het Gemeentedag 2024 in Diemen, tijdens het 40e Diemer Festijn. DRA had op deze feestelijke dag een kraam en we liepen met onze 'Meld het wel' toeter en polaroidcamera over het terrein. Mensen konden met de toeter op de foto. Op de polaroidfoto die mensen mee krijgen, staan onze contactgegevens. Tijdens het 'wachten' tot de foto is ontwikkeld is er een moment voor een laagdrempelig en informatief gesprek. Hierbij gaat het vaak over wat we doen en wat je van ons kunt halen. Maar mensen delen vaak hun eigen verhalen en ervaringen en vragen om advies. Dit is een laagdrempelig manier om contact op te bouwen.

DIVERSITEITSCAFÉ

DRA was aanwezig op 6 april bij het diversiteitscafé in De Schakel, georganiseerd door GroenLinks en PvdA. Het thema van de avond was: 'Leven in Diemen' en had als doel om in gesprek te gaan met iemand die je anders niet zo snel ontmoet. De avond stond in het teken van nieuwsgierig zijn naar de ander, het opdoen van nieuwe ideeën en in open gesprek gaan met elkaar, waar de mening van iedereen ertoe doet en er gezamenlijk gewerkt wordt aan een inclusiever Diemen.

KETI KOTI HERDENKING 30 JUNI

DRA was op zondag 30 juni aanwezig bij de Keti Koti Herdenking op het plein voor het gemeentehuis in Diemen, daar zijn flyers uitgedeeld.

KENNISMAKING MET MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIES DIEMEN

Bij ons op kantoor is er een eerste kennismaking geweest met een aantal maatschappelijke organisaties uit Diemen. Het was een informatieve bijeenkomst waarbij er vooral is gesproken hoe we elkaars werkzaamheden kunnen versterken en hoe we het beste warm naar elkaar kunnen doorverwijzen.
In 2025 zal een vervolgbijeenkomst georganiseerd worden, gezien we nog meer organisaties willen informeren.

De organisatie

DRA is een ANBI-stichting met een onbezoldigd toezichthoudend bestuur. Het bestuur vergadert 6 keer per jaar en houdt toezicht op de belangen van de organisatie in de ruimste zin van het woord, binnen de grenzen van de statuten, ter verwezenlijking van het organisatiedoel.
Het bestuur, de directeur en de medewerkers houden zich aan de Governance Code Sociaal Werk en de daarbij behorende reglementen. Het bestuur evalueert het eigen functioneren jaarlijks in een besloten sessie. De subsidieverleners ontvangen jaarlijks een verantwoording opgesteld en gecontroleerd door de accountant en vastgesteld door het bestuur. Deze jaarstukken maken we openbaar via onze website.

HET BESTUUR

Leden van het bestuur worden voor drie jaar benoemd en komen eenmalig in aanmerking voor herbenoeming.

Het bestuur was in 2024 als volgt samengesteld:

Drs. Dennis Boutkan
Voorzitter sinds 1 december 2022

Drs. Hui-Hui Pan
Penningmeester sinds 27 september 2020

Mr. Dr. Alwin Stege
Secretaris sinds 12 februari 2024

Mr. Dr. Carina van Eck
Lid (van oktober 2019 tot 16 september 2024)

Danny ten Veen
Lid (van 1 december 2022 tot 16 september 2024)

Elijah Alvares BA.
Lid sinds 1 februari 2023

MSc. Amber Kegel
Lid sinds 1 februari 2023

Drs. Ismail Şimşek
Lid sinds 1 februari 2023

BA. Hans Rosenberg
Lid sinds 8 april 2024

Voor meer informatie over de functies en nevenfuncties van onze bestuursleden zie https://mdra.nl/ons-team-bestuur/

DE MEDEWERKERS

Onze betrokken professionals zetten zich dagelijks in voor gelijke behandeling en het bestrijden van discriminatie. Het team van Discriminatie.nl Regio Amsterdam bestaat uit acht klachtenconsulenten, een klachtencoördinator, een beleidsmedewerker, een projectcoördinator en een officemanager, die onder leiding staan van de directeur Jerrol Marten (sinds 1 september 2020).



Opening kantoor