

JAARVERSLAG 2019

meldpunt discriminatie REGIO AMSTERDAM

INHOUDSOPGAVE

04 VOORWOORD

06 DIRECTIEVERSLAG

11 DE ORGANISATIE

12 MONITOR DISCRIMINATIE

15 DISCRIMINATIE IN BEELD

18 TENDENSEN | GRONDEN

20 TENDENSEN | LOCATIES EN TERREINEN

24 WAT VERTELLEN DE CIJFERS?

26 CIJFERS MELDPUNT DISCRIMINATIE REGIO AMSTERDAM

33 CIJFERS POLITIE EENHEID AMSTERDAM

35 CIJFERS COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS



1

VOORWOORD

VOORWOORD

In dit jaarverslag blikken wij terug op het afgelopen jaar, kijken we naar ontwikkelingen in de bestrijding van discriminatie in de stad en regio en laten middels cases zien wat de breedte en omvang is van het werk dat wij voor burgers doen en kunnen doen. In het verslag is ook de jaarlijkse Monitor Discriminatie opgenomen: een overzicht van de discriminatiemeldingen bij zowel het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, de politie-eenheid Amsterdam als het College voor de Rechten van de Mens. De Monitor Discriminatie is onderdeel van de landelijke monitor die gelijktijdig wordt gepubliceerd.

Als anti-discriminatievoorziening werken wij met 12 anti-discriminatiegronden en 13 discriminatieterreinen. Ook in 2019 blijft arbeidsmarktdiscriminatie het terrein waarop de meeste meldingen plaatsvinden. Discriminatie op afkomst is de meest omvangrijke grond. Hierbij heeft ruim een derde betrekking op anti-zwart racisme. Opmerkelijk is dat het aantal meldingen vanuit de LHBTI-gemeenschap in twee jaar tijd is verdubbeld. Daar komt steeds vaker geweld of bedreiging aan te pas.

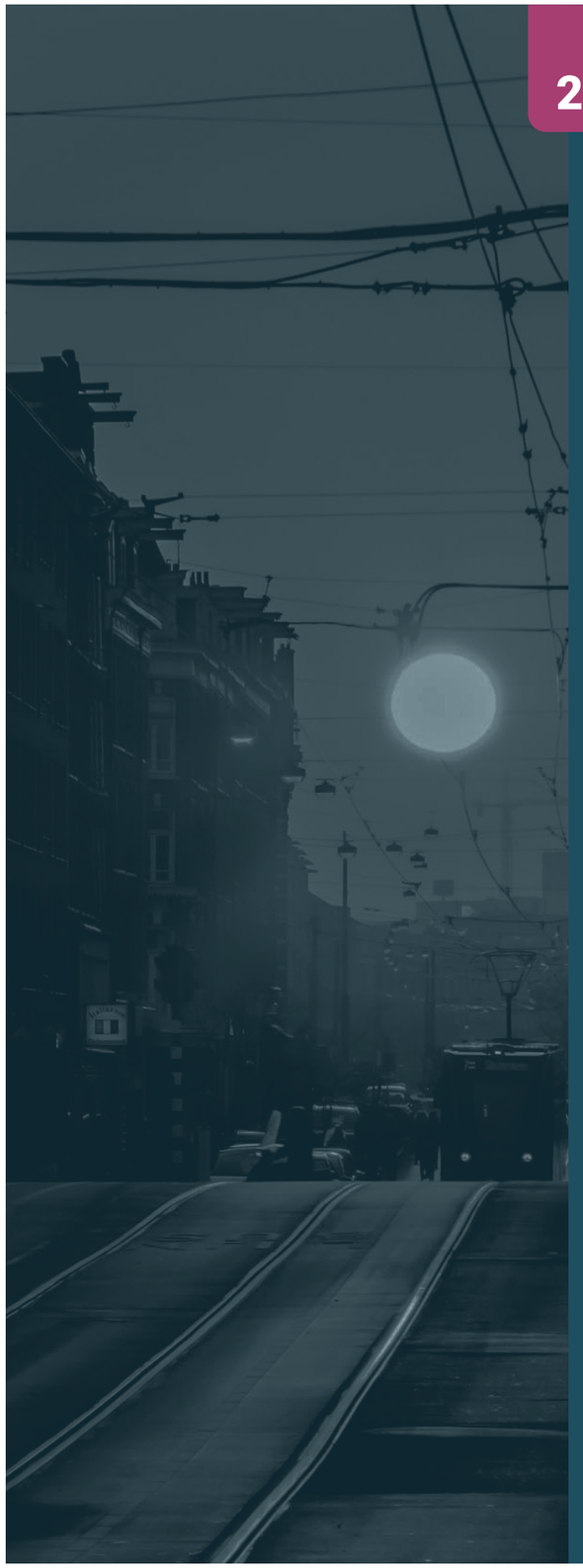
Alle vormen van discriminatie zijn problematisch en onaanvaardbaar. Of het nu gaat om verbale discriminatie of uitsluiting op de werkvloer, om leeftijds- of zwangerschapsdiscriminatie. Maar bedreiging en geweld hebben daarbovenop een nog grotere impact op de levens van mensen. Het is dan ook belangrijk dat bij iedere aangifte genoteerd wordt wanneer een geweldsincident gerelateerd is aan discriminatie. Het Meldpunt Discriminatie is daarom richting politie en het Openbaar Ministerie alert op de opname van discriminatoire aspecten in aangiftes en vervolging opdat dit aspect bij een eventuele strafbepaling wordt meegenomen in de uiteindelijke rechterlijke afweging.

Het uiteindelijk aantal meldingen van discriminatie in 2019 is vergelijkbaar met dat in 2018. Zowel Amsterdam als Diemen kennen tweeënhalf keer het landelijk gemiddeld aantal klachten per duizend inwoners en is daarmee hoog te noemen. Amstelveen zag in 2019 bijna een verdubbeling van het aantal klachten. Wij verwachten in 2020 dat het aantal klachten verder zal toenemen. De ingezette uitbreiding van de organisatie, een meer extern gerichte en proactieve aanpak evenals het verder vergroten van de zichtbaarheid van het dienstenaanbod van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam zijn daarbij noodzakelijk.

Een hoger aantal meldingen is natuurlijk geen doel op zich, maar er zijn veel onbelichte, vaak schrijnende zaken waarvoor wij ons kunnen en willen inzetten. Die inzet werkt tweeledig. Enerzijds kunnen we een verschil maken in de levens van individuele burgers. Zij voelen zich gehoord en afhankelijk van de wijze van klachtenbehandeling, advisering, het toepassen van hoor- en wederhoor en follow-up komen wij tot duurzame oplossingen. Anderzijds kunnen we de omvang van de problematiek beter in kaart brengen en daarmee beleidsmakers beïnvloeden en adviseren in noodzakelijk te nemen maatregelen. En dat is nodig, want bijna de helft van het aantal meldingen vraagt om opvolging, behandeling, advies of bemiddeling.

Onze meer proactieve en zichtbare koers zetten we in de komende jaren voort. Die koers richt zich onder meer op in contact komen met alle verschillende doelgroepen en onderzoek naar de achterliggende oorzaken om sluimerende discriminatie tegen te gaan. Dat is absoluut nodig, want diversiteit is een groot goed en is de rijkdom van deze stad en regio.

Medewerkers, directie en bestuur
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam



2

DIRECTIE VERSLAG

DIRECTIEVERSLAG

Voor de ruim 1 miljoen inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn vormt het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam de officiële antidiscriminatie-voorziening. Vanuit onze wettelijke taak verlenen wij onafhankelijke bijstand aan personen bij de afwikkeling van klachten omtrent verboden onderscheid zoals bedoeld in de gelijkebehandelings-wetgeving, beter bekend als discriminatie. Wij registreren en publiceren alle meldingen.

Die onafhankelijke bijstand is nodig bij nagenoeg de helft van het aantal meldingen dat wij jaarlijks ontvangen. Hoe onze bijstand eruit ziet, verschilt per dossier. Wij bieden onder meer advies, bemiddeling, dialoogbegeleiding en ondersteuning bij aangiftes en procedures. De klachtbehandeling is laagdrempelig en erop gericht binnen afzienbare tijd een duurzame oplossing te vinden.

Onze aanpak is altijd persoonlijk en cliëntgericht. Dit vraagt de nodige tijd en aandacht, en gaat vaak gepaard met aanvullend onderzoek naar de voor-liggende situatie en juridische mogelijkheden. Omdat de gemeente Amsterdam nog steeds tweeënhalf keer zoveel meldingen kent als het landelijk gemiddelde, vraagt dat een buitengewone inspanning van onze medewerkers. Mede daarom heeft het Meldpunt Discriminatie voor 2019 de gemeente Amsterdam aanvullende financiering gevraagd en gekregen. Hiermee is het team uitgebreid waardoor de kwaliteits-behandeling gewaarborgd blijft. Mede om ruimte te bieden voor de nieuwe medewerkers is het Meldpunt Discriminatie in 2019 binnen hetzelfde verzamel-gebouw verhuisd. Daardoor kunnen wij ook beter ontvangstfaciliteiten bieden aan onze clienten.

Lokaal sterk, landelijk waar het kan

Het Meldpunt Discriminatie is als lid aangesloten bij de brancheverenigingen van antidiscriminatievoor-zieningen, beter bekend als Discriminatie.nl. De vereniging vertegenwoordigt ons onder andere bij het ministerie van Binnenlandse Zaken. De samenwerking tussen alle antidiscriminatievoorzieningen leidt tot eenzelfde behandeling van klachten en registratiesys-teem. De gezamenlijke kracht ontvouwt zich vooral wanneer zich landelijke actualiteiten voordoen en de verschillende bureaus gezamenlijk optrekken. Tegelijkertijd met de monitor van de regio Amsterdam worden ook de landelijke monitor en die van overige politie-eenheden gepresenteerd.



RACISME IN SPORT

Eind 2019 leidden de racistische uitlatingen tegen Excelsior-speler Mendes Moreira tijdens een uitwedstrijd tegen FC Den Bosch tot landelijke verontwaardiging. Racisme is helaas ook nog steeds actueel in het amateur-voetbal, net als homofobie en antisemitisme. Dit bleef dan ook niet onderbelicht in de media. Het AD plaatste ter illustratie een afbeelding van de campagne van de gemeente Amsterdam tegen racisme in het voetbal uit 1993. Frappant detail: het toen gemeentelijke meldpunt en bijbehorend telefoonnummer waren de voorloper van het huidige Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Door de afbeelding in het AD werd het Meldpunt Discriminatie meermaals gebeld door melders die niet beseften dat het een oude advertentie betrof.

Landelijk gaan de antidiscriminatiebureaus vanaf 2020 samenwerken met de KNVB in de bestrijding van discriminatie. De app Meld Discriminatie Nu wordt daarvoor ook in het amateurvoetbal ingezet. Ondanks dat discriminatie in het amateurvoetbal een bekend en voortdurend probleem is, wordt dit nauwelijks bij ons of andere instanties gemeld. Het Meldpunt Discriminatie gaat daarom in het voorjaar van 2020 in gesprek met de amateurclubs in de regio om de onderrapportage bij discriminatie in de sport bespreekbaar te maken.

Samenwerking met en ondersteuning van politie

Vaak melden burgers discriminatie rechtstreeks bij de politie, terwijl de politie niet altijd in staat is te helpen. Dat komt onder andere door het verschil tussen straf-baar en laakbaar. Ook naar aanleiding van een actualiteit kan het gebeuren dat burgers elkaar al dan niet via social media stimuleren om juist bij de politie massaal aangifte te doen. Door de toenemende druk op de politiecapa-citeit en de prioriteiten en aandachtsgebieden die de politie zijn opgelegd, kan het Meldpunt Discriminatie – in tegenstelling tot de politie - bij dit soort meldingen wél de begeleidende rol spelen die vaak hard nodig is. Hierover zijn daarom in 2019 nieuwe samenwerkingsafspraken gemaakt tussen het Meldpunt Discriminatie en de politie regio Amsterdam.

Bij individuele cases bekijken wij of aangifte de juiste stap is. Indien nodig of gewenst begeleiden wij vervolgens de aangifte. Soms passen andere behandelmethodes beter. Bij bulk- of massameldingen kan het Meldpunt Discriminatie een leidende aangifte opstellen, met alle daarbij behorende meldingen als aanhangsel. Daarmee ontlasten en ondersteunen we de politie en het Open-baar Ministerie zonder de omvang van de verontrusting teniet te doen.

Volgens landelijke afspraak bestaat per politieregio ook een Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). Hierin nemen de antidiscriminatievoorziening, het Openbaar Ministerie arrondissementsparket Amsterdam en de portefeuillehouders discriminatie van de politie-eenheid Amsterdam zitting bij het zaakoverleg. In dit overleg bespreken we gezamenlijk de voortgang van alle lopende dossiers met aanwijzing discriminatie.
Wordt een reeks meldingen door eenzelfde organisatie gedaan? Dan maakt het Meldpunt Discriminatie een scheiding tussen reguliere meldingen en strafbare zaken. Vanaf 2019 worden servicemedewerkers van de politie-eenheid Amsterdam door ons voorgelicht over de verschillende vormen van discriminatie om zo doorver-wijzing naar het Meldpunt Discriminatie te bevorderen.

Meer zichtbaarheid

Het Meldpunt Discriminatie gaat op structurele basis de dialoog aan met direct betrokkenen op alle terreinen waar we actief zijn. Sinds 2018 heeft elke consulent een of meerdere specialismen. Elke consulent behandelt nog steeds alle typen klachten en geeft adviezen op alle voorkomende discriminatiegronden en -terreinen, maar is expert op bijvoorbeeld moslimdiscriminatie, arbeids-marktdiscriminatie, homofobie, antisemitisme of een thema als etnisch profileren. Ook voor de collega's is deze consulent op dat specifieke gebied vraagbaak en adviseur.

MONITOR KICK OUT ZWARTE PIET

De in Amsterdam gevestigde landelijke actiegroep Kick Out Zwarte Piet (KOZP) strijdt al jaren om de racistische figuur van Zwarte Piet uit het Nederlandse straatbeeld te laten verdwijnen. Al sinds de oprichting krijgt KOZP te maken met aanhoudende discriminatie, bedreiging en agressie. In november van 2019 is een bijeen-komst van KOZP in Den Haag verstoord en zijn bezittingen vernield. Daarop besloot KOZP een landelijke Monitor te starten waar melding kon worden gemaakt van Zwarte Piet-gerelateerde discriminatie.

In overleg met KOZP heeft het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam de verant-woordelijkheid van de registratie op zich genomen en behandeling van deze meldin-gen gecoördineerd. Met de politie is daarbij afgesproken mogelijk strafbare zaken van de discriminatiemeldingen te scheiden en gebun-deld met de politie te behandelen. Aangezien landelijk de 'woonplaats melder' leidend is bij de registratie van meldingen, zijn meldingen per werkgebied aan iedere antidiscrimina-tievoorziening aangeboden vanuit de regio Amsterdam.

Om in 2019 naast de klachtbehandeling meer extern gericht te kunnen acteren, is met de additionele financie-ring vanuit de gemeente Amsterdam het aantal consulen-ten uitgebreid. Dat vergroot onze externe slagkracht en daarmee onze zichtbaarheid. Zo zijn bijdragen geleverd aan bijeenkomsten over extreemrechts en bijbeho-rende dreiging, of uitsluiting en racisme. Ook hebben we voorlichting gegeven tijdens events over arbeids-marktdiscriminatie, het symposium tegen Transfobie, de gemeentelijke Kennistuin en de Week tegen Racisme. Het Meldpunt Discriminatie was aanwezig op informatie-markten tijdens onder andere Amsterdam Pride en Keti Koti, maar ook bij Uithoorn Voor Elkaar. Daarnaast hebben we presentaties gegeven voor onder meer mede-werkers van Slachtofferhulp, medewerkers van Huis van de Wijk en medewerkers van de Kindercommissie Zuidoost. Samen met wethouder Kukenheim van de gemeente Amsterdam ging het Meldpunt Discriminatie op werkbezoek bij Swazoom. Dat laatste zal in 2020 leiden tot een reeks aan projecten en verdere samenwer-king. Dit soort presentaties en werkbezoeken doen we

onder meer om uit te leggen hoe breed onze dienstverlening is om zo de meldingsbereidheid te laten toenemen.

Verloop van het aantal meldingen

In de eerste acht maanden van 2019 daalde het aantal meldingen met 17% ten opzichte van 2018. Hierover is in de najaarsnota van de gemeente Amsterdam gerapporteerd. Vooral in de laatste vier maanden van 2019 steeg het aantal meldingen flink. Daarmee komt het totaal aantal meldingen voor 2019 op nagenoeg hetzelfde aantal uit als in 2018. De stijging van het aantal meldingen zet vooralsnog ook in 2020 door, mede door het aangaan van nieuwe relaties en opzetten van projecten. In 2019 is de organisatie uitgebreid en zijn nieuwe consulenten intern opgeleid.

Onderzoek verankerd in dienstenaanbod

In de loop van 2019 is naast klachtbehandeling een onderzoektak opgezet binnen het Meldpunt Discriminatie. Daarmee vindt via casestudies gericht onderzoek plaats naar specifieke problemen en hun context. Kwantitatieve trendanalyse van meldingsdata, zoals verderop in de Monitor Discriminatie 2019 politieeenheid Amsterdam, geeft een beter inzicht dan voorgaande jaren in de belangrijkste ontwikkelingen en tendensen van discriminatie in de regio. Kwalitatieve onderzoeksprojecten brengen via 1-op-1 diepte interviews complexe problemen en belangrijke nuances in kaart. Daarom hebben we een onderzoeker aangenomen die naast de Monitor Discriminatie in samenwerking met de Vrije Universiteit twee onderzoeken heeft geïnitieerd en opgezet: de oorzaken van lage meldings- en aangiftebereidheid onder moslimjongeren (16-35jr.) en de omvang van Afrofobie. De resultaten en publicaties worden in de zomer van 2020 verwacht.

In 2020 is de ambitie ook nader te rapporteren over de LHBTI-Veiligheidsbeleving met het oog op de verdubbeling van het aantal LHBTI-meldingen in twee jaar tijd en het hoge percentage homomannen in de eveneens sterk gestegen zaken rond geweld en bedreiging. Alle onderzoeken worden na publicatie kracht bijgezet door publieke activiteiten te organiseren waarbij we met verschillende doelgroepen en stakeholders het debat aan gaan. Onderzoeksuitkomsten gaan zoveel waar mogelijk gepaard met aanbevelingen richting de overheid. Voor 2020 zijn binnen de toegekende additionele financieringsruimte door de gemeente Amsterdam helaas geen middelen beschikbaar gesteld voor deze onderzoekstak. Wij zullen op zoek moeten naar externe financiering voor deze belangrijke aanvulling bovenop onze wettelijke taken.

Educatie & preventie

Tot en met 2017 gaf het Meldpunt Discriminatie gemiddeld 200 gastlessen op de laatste klassen van het basisonderwijs, brugklassen binnen het voortgezet onderwijs en op het mbo. Evenals in 2018 heeft het Meldpunt Discriminatie in 2019 geen breed educatief programma uitgerold voor het basis- en voortgezet onderwijs in de regio Amsterdam omdat aanvullende middelen hiervoor ontbreken. In bijzondere gevallen en op kleine schaal vindt educatie nog wel plaats. Bijvoorbeeld als we dit kunnen linken aan specifieke problemen, of als uitkomst na een bemiddelingstraject. Educatie en preventie behoren niet tot de wettelijke taken van een antidiscriminatievoorziening, maar onze ambitie blijft bestaan om deze taak in de toekomst veelvuldig op te pakken. Hiervoor is aanvullende financiering nodig. Voor educatie en preventie is het belangrijk goed te weten welke interventies werken en het meest effectief zijn. Daarom heeft het Meldpunt Discriminatie zitting genomen in de klankbordgroep 'Opgroeien zonder vooroordelen, wat werkt?' van het Kennisplatform Integratie & Samenleving. In de klankbordgroep zijn ook Amnesty International, de Anne Frank Stichting en Projectbureau Zasja vertegenwoordigd.



TAXICONVENANT

In de zomer van 2018 werd drag queen Jennifer Hopeless geweigerd door een taxichauffeur tijdens Amsterdam Pride. Dit incident deed veel stof opwaaien en stond symbool voor een groter probleem.
Naar aanleiding hiervan startte het Meldpunt Discriminatie gesprekken met betrokken taxibedrijven om discriminatie binnen de branche tegen te gaan. Op 3 juli 2019 tekenden het Meldpunt Discriminatie, alle Amsterdamse Toegelaten Taxi Organisaties (TTO's) en platforms (Uber, ViaVan en Koninklijk Nederlands Vervoer) de intentieverklaring 'Discriminatievrije taximarkt'. Ook wethouder Sharon Dijksma (Verkeer en Vervoer) tekende namens de gemeente Amsterdam het convenant.
In de intentieverklaring zijn drie maatregelen opgenomen. De deelnemende taxi-organisaties:
1. spreken hun chauffeurs te allen tijde aan op discriminatie en ondersteunen hen bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie;
2. treffen bij het signaleren van discriminatie passende maatregelen;
3. wijzen een contactpersoon aan om een educatief programma bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam te volgen, om de bewustwording onder de chauffeurs te vergroten.

Sinds de ondertekening van de intentieverklaring heeft het Meldpunt Discriminatie op dit terrein een lichte stijging in het aantal meldingen gezien. In navolging van de intentieverklaring is het Meldpunt Discriminatie gevraagd een rol te spelen bij de ontwikkeling van preventief educatiemateriaal over discriminatie voor nieuwe chauffeurs. Ook zal het Meldpunt Discriminatie aan de hand van de binnenkomende klachten de afhandeling van discriminatie binnen de taxi-organisaties monitoren. Indien het vermoeden bestaat dat deelnemende organisaties de afspraken niet of slechts ten dele naleven, treedt het Meldpunt Discriminatie met de gemeente in gesprek om strengere regels en aanpak van discriminatie aan te bevelen.

CAMPAGNE

De communicatiemiddelen van het Meldpunt Discriminatie waren sterk verouderd. In het najaar van 2019 zijn daarom een nieuwe website en huisstijl ontwikkeld en gelanceerd. De website is laagdrempelig en overzichtelijk. Deze is vooral gericht op mogelijke melders en voor het eerst ook in het Engels beschikbaar. Ook is rekening gehouden met blinden en slechtzienden. Middels een korte video naast de meldknop wordt in 1 minuut duidelijk wat het Meldpunt Discriminatie kan doen voor inwoners van de regio.

Voor het eerst is een online awareness-campagne gevoerd om de naamsbekendheid van het Meldpunt Discriminatie en daarmee het aantal meldingen te vergroten. Daarbij is ook ingezet op de taken die het Meldpunt biedt: adviseren, bemiddelen, begeleiden. De campagne is uitgerold op Facebook en Instagram en linkt door naar de nieuwe website. Met divers en herkenbaar beeld is breed getarget en zijn verschillende doelgroepen bereikt.



De campagne resulteerde met een korte looptijd van enkele weken in een bereik van 960.000 views. In het voorjaar van 2020 wordt de campagne verder voortgezet, met een nog sterkere nadruk op het verhogen van de meldingsbereidheid.

Vooruitblik naar 2020

Het ingezette beleid werpt zijn vruchten af. De organisatie is gegroeid, geprofessionaliseerd en zoekt nu en in de komende jaren meer en actiever verbinding met de verschillende groepen in onze samenleving. Beter duiden welke problematiek speelt, en onderzoeken en uitdragen wat achterliggende oorzaken en omringende factoren zijn, zal hierbij een grotere rol gaan spelen. Daarvoor is het belangrijk dat burgers het Meldpunt Discriminatie blijvend weten te vinden, en vertrouwen hebben in, dan wel kennis hebben van de diensten en oplossingen die wij kunnen bieden. Want een melding is meer dan slechts het zetten van een zoveelste vinkje.

Andere organisaties die vaak één type of soort discriminatieprobleem aankaarten, agenderen vaak meer uitgesproken, soms ook strijdbaar. Het Meldpunt Discriminatie zoekt actief toenadering tot deze organisaties, om vervolgens voor hun achterban op case-basis bij te kunnen dragen aan duurzame oplossingen. Daarin heeft ieder zijn eigen rol. Enkel en alleen kijken naar de totale omvang van het aantal meldingen mag niet leidend zijn voor de wijze waarop het Meldpunt Discriminatie zijn taken uitvoert. Ons werk is meer dan alleen op cijfers sturen. We moeten kijken naar een duurzame oplossing voor burgers waarbij ieder zijn rol pakt. Een puur kwantitatieve benadering doet dan ook onrecht aan de honderden discriminatiezaken die wij op jaarbasis behandelen en die voor individuele burgers het verschil maken, op hun werk, op school en in hun leefomgeving.

Voor 2020 wordt de additionele financiering helaas gehalveerd. De aanvullende capaciteit van 2019 wordt hierdoor weer beperkt en teruggeschroefd. We zullen deze daarom slechts gaan inzetten op de door de gemeente Amsterdam geïnitieerde actieonderzoeken binnen de vier verschillende discriminatiegronden die door de gemeente als prioriteit zijn aangewezen. Dat betekent concreet dat het Meldpunt Discriminatie minder capaciteit heeft voor eigen initiatief en proactief extern optreden.

Om in de toekomst ons werk adequaat te kunnen blijven uitvoeren, is echter structureel aanvullende financiering noodzakelijk. Hogere lasten, een toenemende werkdruk, de behoefte aan onderzoek en verdere duiding, en een aanvullende en actievere rol in een steeds meer dynamisch werkveld met – gelukkig - meer mondige burgers, vragen daarom. Wij hopen daarin de gemeentes aan onze zijde te vinden.

Vincent Verkoelen
waarnemend directeur



3

DE ORGANISATIE

DE ORGANISATIE

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam is een stichting met een onbezoldigd bestuur. De directeur heeft de dagelijkse leiding. De stichting kent een ANBI-status. Het bestuur heeft als belangrijkste taken:

* toezicht en controle op de directie
* gevraagd en ongevraagd advies aan de directie
* werkgeverschap naar de directie en bestuurlijke eindverantwoordelijkheid

Naast een generalistische blik en kennis van het werkveld heeft ieder bestuurslid eigen aandachtsgebieden variërend van financiële en bedrijfseconomische, tot wetenschappelijke of juridische deskundigheid. Het bestuur is als geheel maatschappelijk breed geïnformeerd waarbij ieder lid relevante netwerken heeft. Als onderdeel van de landelijke branchevereniging van antidiscriminatievoorzieningen onderschrijft de organisatie het Charter Diversiteit. Leden van het bestuur worden voor drie jaar benoemd en komen eenmalig in aanmerking voor herbenoeming.

Jaarlijks legt de stichting verantwoording af aan de verschillende subsidieverstrekkers via de jaarstukken. Deze worden gecontroleerd door een externe accountant en vastgesteld door het bestuur. De stichting maakt de jaarstukken openbaar via de website.

Het bestuur was in 2019 als volgt samengesteld:

Mevrouw mr. Jacobien Vreekamp
(voorzitter)
Functie(s): officier van justitie, Openbaar Ministerie

De heer Mitchell Esajas MSc.
(secretaris)
Functie(s): co-founder The Black Archives, New Urban Collective en Ongekende Talenten

De heer drs. Vincent Verkoelen
(penningmeester) tot september 2019
Functie(s): waarnemend directeur vanaf september 2019

Mevrouw Denise Eikelenboom MBA
(lid) sinds juni 2019, (penningmeester) sinds september 2019
Functie(s): founder & CEO Public Air Services

De heer mr. dr. Marc Schuilenburg
(lid)
Functie(s): universitair docent, afdeling Strafrecht en Criminologie, Vrije Universiteit Amsterdam
Nevenfuncties:

* visiting professor Criminologie, University Campus Suffolk, Ipswich
* lid redactie Justitiële verkenningen
* lid redactie Tijdschrift over Cultuur & Criminaliteit
* publicist

Nieuwe bestuursleden vanaf 2020:

Mevrouw mr. dr. Carina van Eck
(lid)
Functie(s):

* voormalig lid College voor de Rechten van de Mens.
* rechter-plaatsvervanger, sector strafrecht, rechtbank Amsterdam

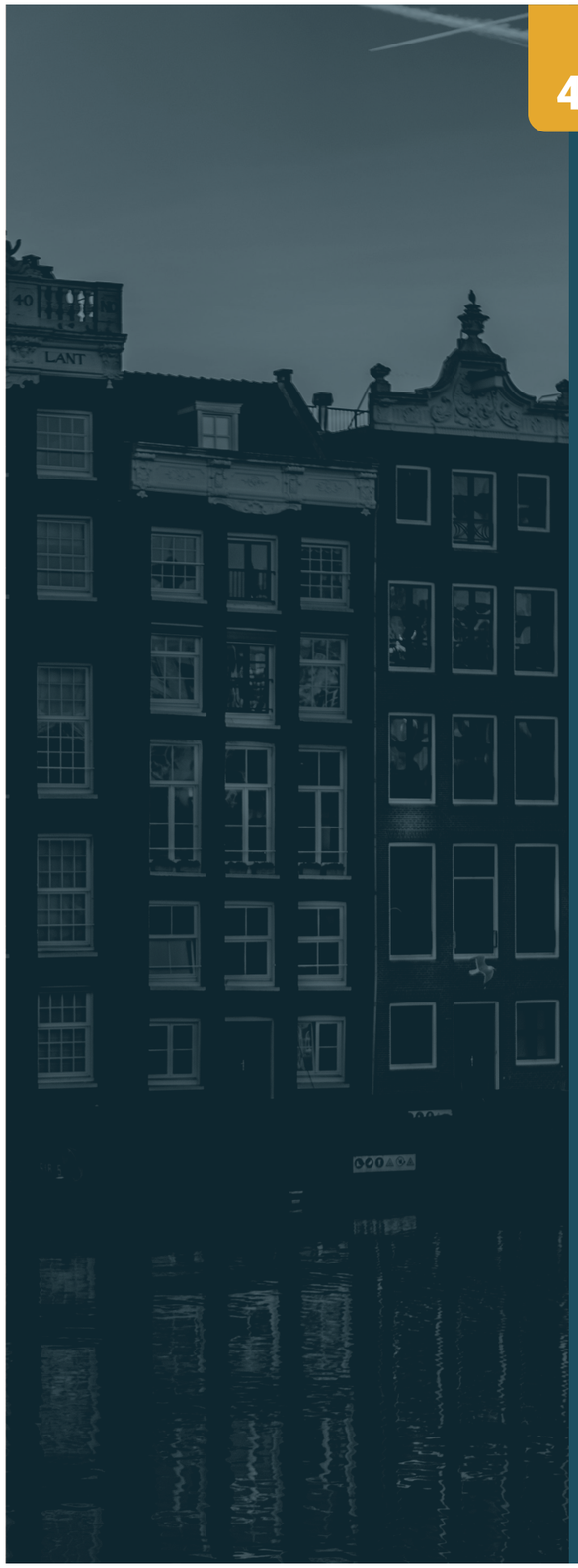
Nevenfuncties:

* voorzitter jury Hanneke Steenbergen scriptieprijs migratierecht
* Raad van Advies Leids Migratie Instituut/ Universiteit Leiden
* MfN (familie) mediator

Mevrouw drs. José Komen
(lid)
Functie(s): voormalig oprichter en zakelijk directeur van het Amsterdam Institute for Social Science Research
Nevenfuncties:

* secretaris Dress for Succes Amsterdam
* bestuurslid Centrum voor Azië Studiën Amsterdam

De werkwijze en verdeling van verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in de statuten, het directiereglement en het bestuursreglement. Deze reglementen richten zich naar de Governancecode Sociaal Werk. De stichting houdt zich aan de uitgangspunten van transparantie die daarin zijn vastgelegd. Het bestuur vergadert vijf keer per jaar, waarvan vier keer met de directeur. Ook heeft het bestuur een jaarlijks functioneringsgesprek met de directeur. Jaarlijks spreekt het bestuur met de medewerkers van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.



4

MONITOR 2019

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Politie-eenheid Amsterdam

INHOUD MONITOR

15 DISCRIMINATIE IN BEELD

18 TENDENSEN | GRONDEN

20 TENDENSEN | LOCATIES EN TERREINEN

24 WAT VERTELLEN DE CIJFERS?

26 CIJFERS MELDPUNT DISCRIMINATIE REGIO AMSTERDAM

33 CIJFERS POLITIE EENHEID AMSTERDAM

35 CIJFERS COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

In deze gezamenlijke uitgave publiceren de politie-eenheid Amsterdam en het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam hun discriminatiecijfers op eenheidsniveau. De politie, het College voor de Rechten van de Mens en het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam hebben voor deze uitgave gegevens beschikbaar gesteld.

Eindredactie:
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, politie-eenheid Amsterdam

Redactie:
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, Voxx Content in Context

Ontwerp en vormgeving:
Voxx Content in Context

Publicatiedatum:
April 2020

Met deze publicaties is een stap gezet in de uniformering van rapportages over discriminatieregistraties, in afstemming met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de politie. Het landelijk rapport Discriminatiecijfers 2019 en alle rapporten op politie-eenheidsniveau zijn te vinden op de website van de landelijke vereniging van antidiscriminatie-voorzieningen Discriminatie.nl (voorheen de LVtD): www.discriminatie.nl.



5

DISCRIMINATIE IN BEELD

DISCRIMINATIE IN BEELD

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.
Deze Monitor Discriminatie 2019 politie-eenheid Amsterdam geeft een overzicht van discriminatiemeldingen die bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam en de politie-eenheid Amsterdam zijn binnengekomen en geregistreerd. Ook zijn er in deze Monitor cijfers opgenomen van het College voor de Rechten van de Mens (CRM).

Regionaal en landelijk

De Monitor is een regionale uitgave en hoort bij het landelijk rapport Discriminatiecijfers in 2019.
Het landelijk rapport geeft een uitgebreide analyse van landelijke trends en verwijst naar relevant wetenschappelijk onderzoek. Deze Monitor is in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties geschreven als een compacte, publieksvriendelijke factsheet over de meldingen in politie-eenheid Amsterdam. De Monitor Discriminatie 2019 Regio Amsterdam verschijnt gelijktijdig met negen andere regionale rapporten en het landelijke rapport Discriminatiecijfers. Een uitgebreide toelichting op alle discriminatiecijfers is te vinden op www.discriminatie.nl onder Cijfers.

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam is een onafhankelijke stichting, gericht op het bestrijden en voorkomen van discriminatie en het beïnvloeden van maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen. Het Meldpunt Discriminatie heeft een aantal kerntaken: klachtenbehandeling, -bemiddeling en -registratie, advisering en monitoring. Het Meldpunt Discriminatie ondersteunt alle inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn. In de jaarlijkse Monitor worden alle meldingen samen met die van de politie-eenheid Amsterdam en het CRM gebundeld, om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van discriminatie in de regio.

Politie

Politie-eenheid Amsterdam registreert meldingen en aangiften van discriminatie. Aangifte kan leiden tot strafrechtelijke vervolging. In het strafrecht komt discriminatie op twee manieren voor. Ten eerste zijn er de specifieke discriminatieartikelen die discriminatoire uitlatingen en discriminerende uitsluiting strafbaar stellen. Ten tweede kan er bij ‘gewone’ delicten sprake zijn van discriminatie. Een brandstichting kan bijvoorbeeld vanuit een discriminatoir motief zijn gepleegd. Alle door de politie ontvangen meldingen en aangiften die mogelijk discriminatie betreffen zoals vastgelegd in het strafrecht, worden geregistreerd en zijn vrijgegeven voor dit rapport.

College voor de Rechten van de Mens (CRM)

Mensen kunnen het CRM verzoeken een oordeel uit te spreken over discriminatie die zij hebben ervaren. Het CRM is bevoegd om situaties te toetsen aan de gelijke behandelingswetgeving en kan zodoende vaststellen of in juridische zin sprake is geweest van discriminatie. Melders kunnen hierover advies en ondersteuning vragen aan het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Het CRM heeft verzoeken van bewoners van politie-eenheid Amsterdam en de daarbij uitgesproken oordelen ter beschikking gesteld voor dit rapport.

Gronden

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam en het College van de Rechten van de Mens werken met de gronden en terreinen van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Hierin worden twaalf discriminatiegronden genoemd waarop discriminatie niet mag plaatsvinden:

- Afkomst/huidskleur (wettelijk 'ras')
- Arbeidscontract (vast of tijdelijk)
- Arbeidsduur (voltijd of deeltijd)
- Beperking (wettelijk 'handicap') of chronische ziekte
- Burgerlijke staat
- Geslacht
- Godsdienst
- Leeftijd
- Levensovertuiging
- Nationaliteit
- Politieke overtuiging
- Seksuele geaardheid (wettelijk 'gerichtheid')

De meeste meldingen die het Meldpunt Discriminatie binnenkrijgt, gaan over discriminatie op grond van afkomst of huidskleur. Het gaat om meldingen waarbij slachtoffers bijvoorbeeld 'Zwarte Piet' of 'aap' worden genoemd of met het 'n-woord' worden aangesproken en vijandig worden bejegend vanwege hun huidskleur.

Anti-zwart racisme registreert het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam apart. Onder anti-zwart racisme vallen incidenten van ongelijke behandeling jegens mensen van Afrikaanse afkomst. Hoewel anti-zwart racisme niet in de Algemene Wet Gelijke Behandeling als aparte grond is opgenomen, heeft het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam ervoor gekozen hiervan een aparte registratie te maken als subcategorie onder de grond 'afkomst/huidskleur'.
Het neemt jaarlijks namelijk een significant deel van deze type meldingen in beslag.

Terreinen

Discriminatie vindt plaats op verschillende maatschappelijke gebieden. Deze zijn in de volgende dertien discriminatie-terreinen onderverdeeld:

- Arbeidsmarkt
- Buurt / wijk
- Collectieve voorzieningen
- Commerciële dienstverlening
- Horeca / amusement
- Huisvesting
- Media / reclame
- Onderwijs
- Openbare ruimte
- Politie / AVIM / OM
- Privésfeer
- Publieke en politieke opinie
- Sport en recreatie

De meeste ontvangen meldingen betreffen het terrein arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn het niet krijgen van een baan wegens het hebben van een niet-Westerse achternaam of het niet mogen gebruiken van het damestoilet op de werkvloer omdat iemand transgender is. Daarnaast zijn er ook veel meldingen over discriminatie in de openbare ruimte. Hierbij speelt discriminatie zich bijvoorbeeld af op straat, in het verkeer, bij metrostations, bushaltes en op de markt. Het gaat dan vaak om scheldpartijen waarbij personen op straat allerlei racistische dan wel anderszins discriminerende verwensingen krijgen te horen.



GRONDEN

LHBTI

Het aantal meldingen over seksuele geaardheid is in twee jaar tijd verdubbeld van 25 meldingen in 2017, via 45 in 2018 tot 51 in 2019. Bij bijna 75% van de meldingen waren homoseksuele mannen betrokken. De overige meldingen gingen over personen in drag met gender non-conforme kleding aan en met een biseksuele of lesbische geaardheid. Met 17 meldingen, een toename ten opzichte van 2018 met 10, speelden geweld en bedreiging vaker een rol bij discriminatiemeldingen. Vaak vonden incidenten plaats in de openbare ruimte en in de eigen buurt of wijk van melders, een plek die eigenlijk een veilige haven zou moeten zijn. Ook het uitgaansleven is een plek die genoemd wordt in meldingen over discriminatie op grond van seksuele geaardheid. Zo werd een man op hakken tijdens een concert boos aangekeken en vervolgens geduwd door een mannelijke medeconcertganger. Een andere melder vertelde dat zijn buurvrouw hem en zijn man discriminatoir beledigt met leuzen over hun seksualiteit en briefjes in de brievenbus doet met teksten als 'vieze homo.' Discriminatie, gepaard gaande met geweld, bedreigen en belediging op straat en in de eigen buurt, draagt bij aan het onveiligheidsgevoel van LHBTI-ers in Amsterdam. Onderzoek wijst uit dat deze groep bepaalde plekken en/of situaties vermijdt of hun gedrag aanpast om zich veiliger te voelen. Het Meldpunt Discriminatie doet hier in 2020 aanvullend onderzoek naar.

Herkomst/huidskleur

Herkomst is de discriminatiegrond waar het Meldpunt Discriminatie jaarlijks de meeste meldingen over binnenkrijgt (316 meldingen in 2018, 318 in 2019). Ook de landelijke cijfers van alle discriminatievoorzieningen tezamen tonen dit aan, evenals de cijfers voor de politie-eenheid Amsterdam (282 meldingen). Zo hing een autoverhuurbedrijf een briefje op met de mededeling dat Marokkanen die pinnen worden geweigerd. Ook discriminatie in de eigen buurt wordt gemeld. Zo vertelde een melder herhaaldelijk te worden lastiggevallen door een buurvrouw die de volgende uitspraak deed: 'We moeten hier geen Marokkanen in de straat.' In 2019 speelde bedreiging en geweld vaker een rol in de meldingen dan het jaar ervoor. Bijna veertig procent van deze meldingen gaat specifiek over anti-zwart racisme (123 meldingen), gericht tot mensen van Afrikaanse herkomst. De voorvallen variëren van het weigeren van diensten of goederen, discriminatoir schelden en extra worden gecontroleerd in winkels (etnisch profileren). Zo kreeg een melder te horen dat het niet mogelijk was om in de winkel haar OV-chipkaart op te laden, maar zag ze even later dat dit bij een witte klant wel mogelijk was. Daarnaast meldde een werknemer van Surinaamse afkomst dat een collega tegen haar zei dat Surinamers lui zijn en het liefste thuis zitten. Vervolgens greep een andere collega dit moment aan om de melder na te doen en verder belachelijk te maken. Rondom de Sinterklaasperiode ontving het Meldpunt Discriminatie verscheidene klachten over de racistische figuur Zwarte Piet, waarbij is samengewerkt met KOZP.

GEWELD EN BEDREIGING

Geweld en bedreiging werden in 2019 veel vaker gemeld dan in 2018. Het aantal meldingen over geweld was in 2017 en 2018 relatief stabiel (respectievelijk 13 en 12 meldingen), maar steeg met 60% naar 20 meldingen in 2019. Net als in voorgaande jaren waren slachtoffers van geweld in 2019 voornamelijk homoseksuele mannen (40%) en Nederlanders met een migratieachtergrond (55%).
Bedreiging werd in 2017 maar 3 keer gemeld. Dit aantal groeide in 2018 naar 16 meldingen, en steeg verder tot maar liefst 53 meldingen in 2019. Hierbij ging het vooral om bedreiging vanwege afkomst en huidskleur, dat in 2019 resulteerde in ruim een verviervoudiging ten opzichte van het voorgaande jaar. Ook het aantal meldingen van bedreiging op grond van seksuele geaardheid verdrievoudigde. Het ging hierbij met name om incidenten met homoseksuele mannen (3 in 2018, tegen 9 in 2019). Dit hoge aantal is mede bijzonder aangezien voorvallen van geweld en bedreiging normaliter rechtstreeks bij de politie worden gemeld.

Discriminatie op grond van zwangerschap en moederschap

Bijna een vierde van de meldingen over geslacht betreft discriminatie vanwege zwangerschap of moederschap. Bij dit type discriminatie wordt onderscheid gemaakt bij het aangaan of opzeggen van een arbeidsovereenkomst op grond van zwangerschap en moederschap. Zoals bij alle discriminatievormen kunnen melders door meerdere vormen van discriminatie tegelijk worden geraakt, zoals afkomst of huidskleur. Zo vertelde een melder van Turkse afkomst die kampt met een postnatale depressie dat haar leidinggevende zei: 'Mevrouw wil zeker slapend rijk worden, jullie soort is altijd zwanger.' Daarnaast waren er ook meldingen over vragen naar een kinderwens tijdens de sollicitatieprocedure, een verboden vraag op grond van de Algemene Wet Gelijke Behandeling.

Antisemitisme

In 2019 was er bijna een verdubbeling in het aantal meldingen over antisemitisme. In totaal ontving het Meldpunt Discriminatie 19 meldingen in de regio Amsterdam. Ook in de rest van Nederland is sprake van een toename in het aantal meldingen over antisemitische incidenten. Zo registreerde het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) in 2019 het hoogste aantal meldingen ooit, met een stijging van 35% ten opzichte van 2018.

Anti-Joodse discriminatiemeldingen bij het Meldpunt Discriminatie gingen vaak om beledigen, stigmatiseren en pesten. In een groepchat van een basisschoolklas werd bijvoorbeeld door leerlingen gezegd: 'Ben jij Joods? Alle Joden moeten dood'. Op straat werd vaak gescholden met antisemitische beledigingen en was zelfs sprake van een gewelddadige aanval waarbij een man werd bekogeld. Bekladdingen met hakenkruizen en haatdragende leuzen werden ook gemeld, inclusief de bekladding door ADO-supporters van 'De Dokwerker', een monument ter nagedachtenis aan de Februaristaking.

Moslimdiscriminatie

Veruit de meeste meldingen (80%) op grond van godsdienst hebben betrekking op de islam. Toch lijkt de omvang van moslimdiscriminatie op het eerste gezicht niet te corresponderen met geluiden uit de samenleving. Hierbij is het belangrijk te weten dat onder moslimdiscriminatie alleen discriminatiemeldingen van moslims vallen specifiek vanwege hun geloof. Discriminatie van moslims kan hiermee echter niet enkel gevat worden. Het gaat bij moslimdiscriminatie om een opeenstapeling van diverse elementen die te maken hebben met religie, cultuur, uiterlijke kenmerken, nationale herkomst en etniciteit van mensen die moslim zijn of als moslim gezien worden. Naast de 36 gevallen van moslimdiscriminatie zijn 65 meldingen van deze aard geregistreerd onder 'herkomst/huidskleur'. Het geloof werd daarbij niet specifiek vermeld, maar de rol die dat speelde, kan niet worden uitgesloten.

Antisemitische berichten in klassenapp

Discriminatie, bedreiging en vijandige bejegening
Leerlingen uit groep 7 sturen discriminerende berichten rond in een klassenapp. Een Joodse leerling ontvangt berichten die de volgende teksten bevatten: 'Kankerjood, je hele familie is dood aan het gas, anders kom ik je halen met een mes.' De medeleerlingen uit groep 7 komen op voor deze Joodse leerling.

Advisering en ondersteuning op de achtergrond
Na het lezen van deze berichten in de klassenapp, neemt de familie van de Joodse leerling contact op met het Meldpunt Discriminatie. De familie wil geen aangifte doen bij de politie, maar is wel bereid om het gesprek met de directie op school aan te gaan.

Uitkomst na advisering: schoolbrede aanpak
Na het gesprek onderzoekt de directie alle klassenapps op school en stelt beheerders aan die kunnen melden als er discriminerende/bedreigende/vijandige apps worden verstuurd. Ook mogen de leerlingen de klassenapps niet meer gebruiken tussen 20.00 en 9.00 uur. De leerlingen die de antisemitische berichten hebben verstuurd, hebben hun excuses aangeboden aan de Joodse leerling en haar familie. Er is afgesproken dat het Meldpunt Discriminatie gastlessen over discriminatie en vooroordelen zal verzorgen op deze school.

LOCATIES | TERREINEN

Arbeidsmarktdiscriminatie

Net als voorgaande jaren spelen de meest gemelde discriminatie-incidenten zich af op de arbeidsmarkt. In de regio Amsterdam werden 157 discriminatievoorvallen gemeld op de arbeidsmarkt. Meer dan de helft ging over afkomst/huidskleur (66%), gevolgd door geslacht (33%), leeftijd (20%) en godsdienst (19%, waarvan twee derde moslimdiscriminatie). Merk hierbij op dat een melding over meerdere discriminatiegronden tegelijk kan gaan, bijvoorbeeld bij discriminatie om het dragen van een hoofddoek, waarbij zowel godsdienst, afkomst/huidskleur als geslacht een rol kan spelen. Hierdoor zijn de percentages dus niet optelbaar.

Het merendeel van de discriminatieklachten over afkomst/huidskleur gaat over beledigen, stigmatiseren, kwaadspreken en intimidatie op de werkvloer door collega's of leidinggevenden. Daarnaast geven veel melders aan problemen te ondervinden tijdens het wervings- en selectieproces. Zo worden melders bijvoorbeeld afgewezen tijdens sollicitatieprocedures vanwege uiterlijke kenmerken (zoals een donkere huidskleur). Of ze kunnen moeilijk aan een baan komen door hun Turkse of Marokkaanse achternaam. Bij een restaurant in het centrum van Amsterdam gebruikten twee collega's (waarvan een de teamleider) het n-woord. Daarna trokken ze hun ogen tot spleetjes om een Aziatisch uiterlijk na te doen.

Meldingen op grond van geslacht gaan vaak over discriminatie rondom zwangerschap en moederschap. Daarnaast worden vaak meldingen gedaan over het wervings- en selectieproces. Zo waren er veel meldingen over bedrijven die in hun vacature speciaal op zoek waren naar een man of een vrouw, of stereotyperende taal gebruikten om functies te omschrijven, zoals 'juffen', 'receptioniste' en 'kamermeisje'.
Leeftijdsdiscriminatie uit zich vaak in vacatureteksten waarbij specifiek wordt gevraagd om medewerkers van een bepaalde – vaak jonge – leeftijd, of waarin indirect leeftijdsonderscheid wordt gemaakt door te vragen naar 'starters' of net afgestudeerden.

Het merendeel van de meldingen over godsdienst op de arbeidsmarkt gaat over moslimdiscriminatie. Veel klachten betroffen vrouwen die werden afgewezen voor een functie vanwege het dragen van een hoofddoek. Daarnaast kwamen pesten en roddelen door collega's ook vaak voor. Zo vertelde een melder over een collega die zei dat 'vrouwen met een hoofddoek zaagsel in hun hoofd hebben'.



Discriminatie in de sport

In de regio Amsterdam registreerde het Meldpunt Discriminatie 18 klachten op het terrein van sport en recreatie in 2019. Hieronder waren een voorval van kinderen die racistische opmerkingen maakten bij een voetbalclub, weigering van een fitness-abonnement vanwege het niet machtig zijn van de Nederlandse taal, het uitschelden voor 'transgender' op een golfclub, het roepen van 'ga terug naar je eigen land' tijdens een amateur voetbalwedstrijd, en mannen die klagen dat ze niet worden toegelaten tot sportscholen voor vrouwen.
Het aantal meldingen over discriminatie in de sport geeft een vertekend beeld van de omvang van dit probleem. Verschillende onderzoeken hebben namelijk aangetoond dat discriminatie in sport eerder dagelijkse kost is dan een uitzondering. Daarbij gaat het voornamelijk om racisme, homofobie, antisemitisme en seksisme. Ondanks de grote onderrapportage tonen crisisincidenten de ernst van het probleem aan, zoals de racistische leuzen die supporters van FC Den Bosch riepen tegen voetballer Ahmad Mendes Moreira tijdens de wedstrijd tegen Excelsior in november 2019.

Onderwijs: adequaat reageren op discriminatie blijft struikelblok

In 2019 werden 34 incidenten van discriminatie gemeld in het onderwijs. Ongeveer drie kwart gaat over de afkomst/huidskleur van de melder, de rest gaat over godsdienst en beperking/chronische ziekte. Opvallend is dat bijna twee derde van de melders aangaf dat het voorval ging om een leraar of schooldirectie die zelf discrimineerde óf dat deze partijen werden benaderd voor een oplossing, maar er vervolgens geen of onvoldoende maatregelen werden genomen. Een voorbeeld hiervan is een leerling die beklag doet bij een leraar over de racistische grappen die worden gemaakt in de klas, waarbij de leraar zegt 'het is maar een grapje'. Daarnaast was er een school die een leerling zomaar uitschreef nadat ouders met het bestuur wilden praten over discriminatievoorvallen in de klas.

Meerdere scholen in de regio Amsterdam kampen met discriminatie en het is duidelijk dat leraren en/of directies hier niet altijd adequaat op reageren. Discriminatie in het onderwijs is bij uitstek problematisch door haar voorbeeldfunctie voor leerlingen. Het Meldpunt Discriminatie stelt zich dan ook graag beschikbaar voor het helpen en adviseren van onderwijsinstellingen, door het geven van trainingen, bemiddeling en advies.

Geen baan door 'accent'

Sollicitatie voor de functie kassamedewerker

Tijdens een sollicitatiegesprek zegt een recruiter: "Meneer, u heeft een zwaar buitenlands accent. Mijn opdrachtgever wil niet werken met mensen met een accent en ook niet met mensen die slecht Nederlands spreken. Daarom heb ik geen baan voor u." Het gesprek duurt vijf minuten. Daarna moet de melder vertrekken.

Onderzoek via het Meldpunt Discriminatie

De melder benadert het Meldpunt Discriminatie direct na dit gesprek. Een consulent Discriminatiezaken spreekt de melder en er komt vast te staan dat melder geen accent heeft. Hij is duidelijk verstaanbaar en spreekt zeer goed Nederlands. De melder heeft het vermoeden dat zijn Turkse afkomst een rol heeft gespeeld bij de afwijzing. Het Meldpunt Discriminatie bespreekt de melding met het werving- en selectiebureau.

Excuusbrief van de directie en de recruiter

Het werving- en selectiebureau en de recruiter bieden hun excuses aan. Zij nodigen de melder opnieuw uit voor een gesprek. De directie deelt mee dat de recruiter onzorgvuldig heeft gehandeld. Melder is niet meer geïnteresseerd in een baan via dit werving- en selectiebureau. Hij is wel blij met hun reactie en excuses: ''Het spijt mij enorm dat u door mijn manier van handelen geraakt bent. Ik besef dat ik met de door mij gekozen handelswijze onnodige pijn bij u heb veroorzaakt en ik wil u verzekeren dat, hoewel dat voor u de situatie niet kan terugdraaien, dit mij in de toekomst niet meer zal gebeuren.''

Bij meerdere oordelen van het College voor de Rechten van de Mens is vast komen te staan dat het stellen van de eis dat accentloos Nederlands wordt gesproken indirect onderscheid op grond van afkomst oplevert. Indirect onderscheid is niet verboden als daar een goede reden voor is.

	Aantal inwoners 2019[1]	Aantal klachten en meldingen ADV('s) 2018	Aantal klachten en meldingen ADV('s) 2019	Aantal per 1.000 inwoners 2019
Amsterdam	862965	528	544	0,6
Amstelveen	90838	17	30	0,3
Aalsmeer	31728	9	6	0,2
Diemen	29196	16	19	0,7
Uithoorn	29424	10	10	0,3
Ouder-Amstel	13916	1	2	0,1

[1] *Aantal inwoners op 1 januari 2019 (Bron: Regio-atlas).*



7

CIJFERS 2019

WAT VERTELLEN DE CIJFERS VAN 2019

Herkomst/huidskleur

De meeste meldingen van discriminatie gaan over herkomst/huidskleur: 318.
20% hiervan vond plaats op de werkvloer.



318

Anti-zwart racisme

123 meldingen over anti-zwart racisme.
50% betrof vijandige bejegening zoals beledigen, stigmatiseren en pesten.



123



50%

Onderwijs

Discriminatie in het onderwijs werd 34 keer gemeld. Ongeveer drie kwart hiervan ging over herkomst/huidskleur. De rest ging over godsdienst en beperking/chronische ziekte.



34

Geweld en bedreiging



160%

2018
28

2019
73

Het aantal meldingen over geweld en bedreiging is met 160% toegenomen van 28 in 2018 naar 73 in 2019.
Slachtoffers van geweld waren voornamelijk Nederlanders met een herkomst/huidskleur (55%) en homoseksuele mannen (40%).

Moslimdiscriminatie



Moslimdiscriminatie werd dit jaar 36 keer gemeld, ten opzichte van 26 keer in 2018. 36% van de meldingen waren gerelateerd aan de arbeidsmarkt.

2018
26

2019
36

Arbeidsmarkt

Net als in 2018 was arbeidsmarkt het terrein waarop de meeste meldingen van discriminatie werden gedaan: 157.
Hiervan gingen er 66 over herkomst/huidskleur en 33 over geslacht.



157

66



33

Seksuele geaardheid

Verdubbeling in het aantal meldingen de afgelopen twee jaar: 38 van de 51 (75%) van de slachtoffers waren homoseksuele mannen.



75%

2017
25

2018
45

2019
51

Antisemitisme



46%

2018
13

2019
19

Meldingen van antisemitisme zijn met 46% toegenomen.
Van 13 in 2018 naar 19 in 2019.

Zwanger- en moederschap



23% van meldingen over geslacht betreft zwanger- en moederschap.

23%

KOZP monitor



In regio Amsterdam werden 24 meldingen gemaakt van zwarte piet gerelateerd racisme. Landelijk waren dit er 123.



CIJFERS 2019

1. Omvang van gemelde discriminatie-ervaringen in politie-eenheid Amsterdam

Tabel 1: Aantal klachten, meldingen en registraties van discriminatie per jaar

	2018	2019
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam klachten/meldingen	584	595
Politie, geregistreerde discriminatie-incidenten (politie-eenheid Amsterdam)[2]		695
College voor de Rechten van de Mens, instroom verzoeken om oordeel	49	57

Geslagen en uitgescholden om seksuele geaardheid

Uitgaansgeweld
Na een avond stappen wordt de melder door een wildvreemde jongen op straat in zijn buik geslagen. Hij wordt daarbij uitgescholden vanwege zijn seksuele geaardheid. Een vriend van de geweldpleger keurt de agressie af en neemt de dader mee een andere kant op. De melder loopt weg en wil behalve een melding bij het Meldpunt Discriminatie verder geen stappen ondernemen: hij wil het incident zo snel mogelijk vergeten.

Vertrouwelijk gesprek
Een consulent Discriminatiezaken neemt contact met hem op en luistert naar zijn verhaal. De melder is erg ontdaan door het incident en heeft dit nog nooit eerder meegemaakt. Omdat hij het voorval zo snel mogelijk wil vergeten, heeft hij er verder ook niets mee gedaan. De consulent adviseert hem in het vervolg ook weer melding te maken en wijst hem op de mogelijke begeleiding die wij kunnen leveren bij het doen van aangifte of het informeren van de wijkagent.

Het is belangrijk om melding te doen van incidenten en zeker als deze gepaard gaan met geweld. Door discriminatie te melden, wordt de omvang van het probleem duidelijk zodat er beter beleid kan worden gevormd om het tegen te gaan. Een consulent kan ook meegaan naar het politiebureau om aangifte te doen of bijspringen als er problemen zijn met het doen van aangifte.

[2] *De politie heeft in 2019 bij de registratie geen onderscheid meer gemaakt tussen reguliere discriminatie-incidenten en discriminatie-incidenten jegens werknemers met een publieke taak. Hierdoor zijn deze cijfers niet goed vergelijkbaar met voorgaande jaren en worden hier alleen cijfers over 2019 gepresenteerd. De vergelijking met 2018 wordt uitsluitend op landelijk niveau in het landelijk rapport Discriminatiecijfers in 2019 opgenomen. Ook de locatie van incidenten is in 2019 niet meer geregistreerd.*

2. Cijfers Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Tabel 2a: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar discriminatiegrond[3]

	2018	2019
Antisemitisme[4]	13	19
Arbeidscontract	2	2
Arbeidsduur	0	0
Burgerlijke staat	1	5
Geslacht	72	62
Waarvan tegen transgender personen	15	8
Godsdienst	31	45
Waarvan islam	26	36
Beperking/chronische ziekte	45	47
Herkomst/huidskleur	316	318
Waarvan anti-zwart racisme	122	123
Leeftijd	19	30
Levensovertuiging	2	1
Nationaliteit	8	11
Politieke gezindheid	2	3
Seksuele geaardheid	45	51
Overige (niet-wettelijke) gronden	32	34
Onbekend	16	15
Totaal	**604**	**643**

Tabel 2b: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar wijze van discriminatie[5]

	2018	2019
Bedreiging	16	53
Geweld	12	20
Omstreden behandeling	328	311
Vijandige bejegening	251	274
Overig	3	17
Onbekend	1	5
Totaal	**611**	**680**

[3] *Het totale aantal in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal meldingen/klachten/registraties. Een melding kan namelijk over discriminatie op meerdere gronden gaan, waardoor er verschillen ontstaan tussen het totaal in deze tabel en het totaal in tabel 1.*
[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 te maken is, wordt antisemitisme apart weergegeven.*
[5] *Het totale aantal in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal meldingen/klachten/registraties. Een melding kan namelijk over discriminatie op meerdere wijzen gaan, waardoor er verschillen ontstaan tussen het totaal in deze tabel en het totaal in tabel 1.*

Tabel 2c: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar terrein[6]

	2018	2019
Arbeidsmarkt	134	157
Buurt/wijk	28	33
Collectieve voorzieningen	55	53
Commerciële dienstverlening	65	80
Horeca/amusement	40	36
Huisvesting	25	27
Media en reclame	39	14
Onderwijs	40	34
Openbare ruimte	50	64
Politie/OM/VD	24	11
Privésfeer	6	4
Publieke/politieke opinie	66	57
Sport en recreatie	11	18
Overig	2	3
Onbekend	2	4
Totaal	**584**	**595**

Tabel 2d: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar behandelingswijzer[7]

	2018	2019
(Alleen) registratie	286	287
Advies/informatie	319	243
Beïnvloeding beleid	19	16
Bemiddeling	29	21
Bijstaan in procedures	19	11
Doorverwijzing	14	16
Eigen onderzoek ADV	19	7
Overig	28	3

Stigmatiserende expositie museum

Sekswerk expo

Een Amsterdams museum heeft een expositie ingericht over sekswerk. Hierover worden bij het Meldpunt Discriminatie meerdere klachten ingediend. Deze expositie geeft volgens de melders een eenzijdig en stereotiep negatief beeld over het beroep sekswerker. De klachten komen vooral voort uit het feit dat de expo verdere stigmatisering van het beroep in de hand werkt. Daarnaast zijn de personen over wie het gaat niet bij de totstandkoming van de expositie betrokken en heeft de kunstenaar de vrije hand gekregen om haar mening te vertolken. De mening verschilt duidelijk van die van de melders.

Bemiddeling

Een consulent Discriminatiezaken neemt contact op met alle melders om te luisteren naar de persoonlijke verhalen. In samenspraak met de melders is contact opgenomen met het museum en een gesprek met de directie gevoerd. Tijdens dit gesprek licht het Meldpunt Discriminatie onder andere de (volledig geanonimiseerd) binnengekomen klachten, de persoonlijke verhalen en hieruit voortgekomen gevoelens toe.

Oplossing

Het museum had reeds meerdere negatieve berichten over de expositie ontvangen en de directie begrijpt waar de kritiek vandaan komt. Ook zijn naar aanleiding van de klachten tegengeluiden toegevoegd aan de expositie. Het museum geeft aan het belangrijk te vinden om alle perspectieven te tonen en ziet de kritiek op de expositie dan ook als het begin van een verder vorm te geven beleid. Zij staan dan ook nog steeds in verbinding met belangenbehartigers en de doelgroep.

Hoewel 'uitvoering van een beroep' niet een van de twaalf discriminatiegronden is die onder de Algemene Wet Gelijke Behandeling valt, heeft het Meldpunt Discriminatie deze klacht toch in behandeling genomen. Het gaat hier volgens ons en de melders om het stigmatiseren en stereotyperen van een groep mensen dat mogelijk kan leiden tot ongelijke behandeling, uitsluiten en discriminatie.

Tabel 2e.1: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar gemeente en naar discriminatiegrond in 2019[8]

	Antisemitisme	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst (waarvan islam)	Beperking/chronische ziekte	Herkomst/huidskleur (waarvan anti-zwart) racisme)	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Seksuele geaardheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Amsterdam	17	2	0	4	55	41 (33)	42	290 (109)	27	1	10	3	51	26	15
Amstelveen	0	0	0	0	2	1 (0)	6	18 (8)	2	0	0	0	1	2	0
Aalsmeer	0	0	0	0	0	1 (1)	3	2 (0)	0	0	0	0	0	0	0
Diemen	0	0	0	0	2	1 (0)	6	1 (1)	3	1	1	0	1	5	0
Uithoorn	0	0	0	0	1	0	0	8 (6)	1	0	0	0	0	0	0
Ouder-Amstel	0	0	0	0	0	1 (0)	0	1 (0)	0	0	0	0	0	0	0

[6] *Een melding kan over discriminatie op slechts één terrein gaan.*
[7] *Per klacht en/of melding kunnen meerdere wijzen van klachtbehandeling worden toegepast en geregistreerd. Daarbij kan de wijze van klachtbehandeling niet of niet volledig ingevuld zijn voor de op het moment van rapportage nog lopende klachten. Het totale aantal geregistreerde werkwijzen van klachtbehandeling kan om die redenen dan ook afwijken van het totale aantal klachten.*
[8] *In tabellen 2e.1 tot en met 2e.4 zijn het totaal aantal meldingen opgenomen zoals dat bekend is bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam in politie-eenheid Amsterdam. Dit betekent dat het meldingen betreft van inwoners van de gemeenten en/of meldingen van voorvallen die zich in de gemeenten afspeelden*

Tabel 2e.2: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar gemeente en naar terrein in 2019

	Arbeidsmarkt	Buurt/wijk	Collectieve voorzieningen	Commerciële dienstverlening	Horeca/amusement	Huisvesting	Media en reclame	Onderwijs	Openbare ruimte	Politie/OM/VD	Privésfeer	Publieke/politieke opinie	Sport	Overig	Onbekend
Amsterdam	142	30	48	66	36	27	13	31	63	11	4	52	14	3	4
Amstelveen	9	3	3	9	0	0	1	0	1	0	0	1	3	0	0
Aalsmeer	4	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Diemen	7	0	1	5	1	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0
Uithoorn	1	0	3	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Ouder-Amstel	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

Tabel 2e.3: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar gemeente en naar wijze van discriminatie in 2019

	Bedreiging	Geweld	Omstreden behandeling	Vijandige bejegening	Overig	Onbekend
Amsterdam	52	20	281	254	15	5
Amstelveen	1	1	18	13	1	0
Aalsmeer	0	0	5	1	0	0
Diemen	0	0	13	5	1	0
Uithoorn	0	0	5	6	0	0
Ouder-Amstel	0	1	1	1	0	0

Trans vrouw bedreigd, geslagen en aangerand door buurman

Onveilig in eigen buurt

Een trans vrouw woont al zes jaar op dezelfde plek in Amsterdam. Zij heeft al geruime tijd grote problemen met haar buurman. Hij schreeuwt tegen haar en bedreigt haar met de dood. Het is zelfs zover gekomen dat de buurman haar heeft geslagen en aangerand. Omdat de vrouw ook problemen ondervindt met het doen van aangifte bij de politie over de verschillende incidenten, neemt ze ten einde raad contact op met Transgender Netwerk Nederland (TNN).

Samenwerking met Transgender Netwerk Nederland

TTN zet namens de vrouw verschillende stappen om hulp te bieden. Omdat het Meldpunt Discriminatie met meerdere organisaties zoals TTN een intensieve samenwerking onderhoudt, komt TTN bij ons uit voor advies. Met TNN worden de stappen besproken die wij gewoonlijk in deze situatie doorlopen. Dit zijn onder andere contact opnemen met de politie en wijkagent, meldpunt Zorg en Overlast en de gemeente, en contact met de woningbouwvereniging. Vervolgens hebben we contact opgenomen met de vrouw en uitgelegd dat we de situatie op de achtergrond volgen omdat via TNN alle juiste stappen al genomen zijn.

Trans personen bevinden zich nog altijd in een kwetsbare situatie. Gelukkig komt hier steeds meer verbetering in. Transgender en intersekse personen zijn nu ook wettelijk beschermd tegen discriminatie. Dit blijkt uit de aanscherping van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) die per 1 november 2019 in werking is getreden. Dit houdt in dat in artikel 1 van deze wet nu expliciet staat dat ongeoorloofd onderscheid op grond van geslacht ook betrekking heeft op transgender en intersekse personen. Eind november 2019 heeft minister Dekker (voor Rechtsbescherming) een wetsvoorstel gedaan om de deskundigenverklaring te laten vervallen die transgender personen nodig hebben om de vermelding van het geslacht op hun geboorteakte te laten wijzigen. Zo wordt de huidige procedure eenvoudiger.

Tabel 2e.4: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar gemeente en naar werkwijze in 2019

	(Alleen) registratie	Advies/informatie	Beïnvloeding beleid	Bemiddeling	Bijstaan in procedures	Doorverwijzing	Eigen onderzoek ADV	Overig
Amsterdam	264	224	16	18	10	15	6	2
Amstelveen	12	11	0	2	0	0	1	1
Aalsmeer	2	3	0	0	0	0	0	0
Diemen	12	6	1	0	0	1	0	0
Uithoorn	3	2	0	0	1	1	0	0
Ouder-Amstel	0	1	0	0	0	0	0	0

Tabel 2f: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar discriminatiegrond en terrein in 2019

	Antisemitisme	Arbeids-contract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Beperking/ chronische ziekte	Herkomst/ huidskleur	Leeftijd	Levens-overtuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Seksuele geaardheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Arbeidsmarkt	2	2	0	1	33	19	18	66	20	0	1	2	5	9	2
Buurt/wijk	1	0	0	0	3	0	2	22	0	0	0	0	9	0	0
Collectieve voorzieningen	2	0	0	1	5	4	7	25	3	1	2	0	1	5	3
Commerciële dienstverlening	1	0	0	0	3	5	6	49	3	0	5	0	8	2	2
Horeca/ amusement	0	0	0	0	4	0	1	13	1	0	0	0	5	9	3
Huisvesting	0	0	0	1	1	0	3	17	1	0	2	0	2	2	0
Media en reclame	0	0	0	0	4	1	0	10	0	0	0	0	0	0	0
Onderwijs	2	0	0	1	2	5	6	24	1	0	0	0	0	1	0
Openbare ruimte	5	0	0	0	1	8	2	40	0	0	0	0	14	0	2
Politie/OM/VD	1	0	0	0	0	0	0	9	1	0	0	0	0	1	0
Privésfeer	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0
Publieke/politieke opinie	4	0	0	0	1	2	1	43	0	0	0	1	5	5	1
Sport en recreatie	0	0	0	0	3	1	1	12	0	0	0	0	1	0	0
Overig	0	0	0	1	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2

3. Cijfers politie-eenheid Amsterdam

De politie heeft in 2019 bij de registratie geen onderscheid meer gemaakt tussen reguliere discriminatie-incidenten en discriminatie-incidenten jegens werknemers met een publieke taak. Hierdoor zijn deze cijfers in 2019 niet vergelijkbaar met voorgaande jaren. Ook de locatie van incidenten is in 2019 niet meer geregistreerd.

Tabel 3a: Aantal discriminatie-incidenten naar discriminatiegrond

	Aantal
Antisemitisme	97
Geslacht	5
Godsdienst	32
Beperking/chronische ziekte	6
Herkomst/huidskleur	282
Seksuele geaardheid	236
Onbekend/overig	37
Totaal	**695**

Tabel 3b: Aantal discriminatie-incidenten naar wijze van discriminatie

	Aantal
Bedreiging	116
Bekladding	31
Bespugen	7
Geweld	3
Geweld icm uitlating	84
Pesterij	25
Uitlating	392
Vernieling	20
Weigering	10
Onbekend/overig	7
Totaal	**695**



Tabel 3c: Aantal discriminatie-incidenten naar gemeente en discriminatiegrond

	Antisemitisme	Geslacht	Godsdienst	Beperking/ chronische ziekte	Herkomst/ huidskleur	Seksuele geaardheid	Onbekend/overig
Aalsmeer	1				2	3	1
Amstelveen	11	1		1	5	6	3
Amsterdam	84	4	32	5	263	219	31
Diemen	1				5	7	
Ouder-Amstel					2		
Uithoorn					5	1	2

Tabel 3d: Aantal discriminatie-incidenten naar gemeente en wijze van discriminatie

	Bedreiging	Bekladding	Bespugen	Geweld	Geweld icm uitlating	Pesterij	Uitlating	Vernieling	Weigering	Onbekend/overig
Aalsmeer		1			1	1	4			
Amstelveen	6	3			4	1	9	2	1	1
Amsterdam	110	26	7	3	77	22	363	18	6	6
Diemen					2	1	10			
Ouder-Amstel							1		1	
Uithoorn		1					5		2	

4. Cijfers College voor de Rechten van de Mens over politie-eenheid Amsterdam

INSTROOM [9, 10]

Tabel 4a: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens per jaar

	Aantal
2018	49
2019	57

Homofoob spreekkoor tijdens optreden

Discriminatoire belediging

Tijdens een optreden van een bekend Amsterdams DJ-trio werd een nummer ingezet waarop het publiek scandeert 'Alle Duitsers zijn homo's'. Melder neemt na het zien van een registratie van het optreden contact op met het Meldpunt Discriminatie. Hij vindt het spreekkoor erg kwetsend voor zichzelf en de gehele LHBTI-gemeenschap. Al helemaal omdat het DJ-trio het publiek aanmoedigt om door te zingen en geen enkele poging onderneemt om het scanderen te stoppen.

Bemiddelingsgesprek

De man doet melding bij ons omdat de zelf ingediende klacht bij het DJ-trio, wekenlang onbeantwoord bleef. In overleg met de melder schrijft het Meldpunt Discriminatie het DJ-trio en hun management aan. De man heeft ook het DJ-trio laten weten dat hij een melding wil gaan doen en pas dan volgt een reactie. Het management van het DJ-trio wil niet schriftelijk reageren, maar wil wel in gesprek gaan met de melder en het Meldpunt Discriminatie. Tijdens het gesprek, dat meermalen wordt uitgesteld, bespreken ze de situatie en delen ze hun zienswijzen. Hoewel de meningen verschillen tijdens het gesprek wordt positief afscheid van elkaar genomen.

[9]Bron: Infonet. Het College voor de Rechten van de Mens registreert van alle binnengekomen verzoeken om een oordeel de discriminatiegrond en het terrein. Dit gebeurt in Infonet. Als na behandeling van een verzoek om een oordeel blijkt dat de grond en het terrein bij binnenkomst niet correct zijn geregistreerd, dan wordt dit gecorrigeerd. Echter, van de gecorrigeerde cijfers kan in deze rapportage nog geen gebruik worden gemaakt; een deel van de ingestroomde verzoeken om een oordeel in 2019 wordt pas in 2020 afgerond.

[10]In deze rapportage wordt gerapporteerd op eerste grond en eerste terrein bij instroom. Verzoeken om een oordeel kunnen op meerdere gronden en terreinen betrekking hebben.

Tabel 4b: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond

	2018	2019
Geslacht	13	15
Herkomst/huidskleur	13	12
Nationaliteit	4	7
Godsdienst	1	2
Seksuele geaardheid	1	1
Burgerlijke staat	1	1
Politieke overtuiging		
Levensovertuiging		
Arbeidsduur	1	
Vaste/tijdelijke arbeidscontracten		1
Beperking/chronische ziekte	8	10
Leeftijd	5	3
Grond onbekend	2	5
Totaal	**49**	**57**

Tabel 4c: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens naar terrein

	2018	2019
Arbeid – Werving en selectie	7	10
Arbeid – Aanstelling	6	4
Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	2	3
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	4	7
Arbeid – Arbeidsomstandigheden, arbeid overig	7	3
Goederen en Diensten	14	18
Geen terrein	6	12
Onbekend	3	
Totaal	**49**	**57**

Mishandeling in taxi óók discriminatiegrond (herprioritering)

Discriminatie op grond van afkomst

Een man wordt tijdens zijn werk als chauffeur in zijn taxi agressief en discriminerend benaderd door drie klanten. Zij stappen tijdens een feestdag bij de man in de taxi. Een van de klanten vraagt aan de chauffeur of hij iets leuks had gedaan met kerst. Hij antwoordt dat hij geen kerst viert. Na zijn antwoord slaat de sfeer in de taxi om en krijgt hij als reactie: “Als jullie hier willen wonen, dan moeten jullie je aanpassen aan de cultuur en gewoon met ons meedoen.” Na een woordenwisseling proberen de klanten de man te wurgen met zijn autogordel. Hij kan op tijd loskomen. Zij stappen allen uit de taxi en de klanten begonnen de man te mishandelen en uit te schelden voor ‘kanker-Marokkaan’.

Samenwerking met de politie

De man doet aangifte wegens eenvoudige mishandeling. De verbalisant volgt de ‘aanwijzing discriminatie’ echter niet. Het Meldpunt Discriminatie bespreekt dit incident en de aangifte met de politie. Er is gewezen op het ontbreken van de ‘aanwijzing discriminatie’. Deze moet alsnog worden toegevoegd aan de aangifte.

Actie in overleg met het OM

De politie heeft in overleg met het OM besloten om deze aangifte een hogere prioriteit te geven, omdat de uitspraken van de klanten discriminatieaspecten bevatten. Ook is de aangifte omgezet van eenvoudige mishandeling naar openlijke geweldpleging.

Het Meldpunt Discriminatie begeleidt cliënten vooraf, tijdens en/of na het doen van een aangifte bij de politie als zij daar zelf moeite mee hebben. Het bestrijden van discriminatie en geweld in de openbare ruimte zijn prioriteiten van de Amsterdamse driehoek: burgemeester, OM en politie. Voor OM en politie is de landelijke ‘aanwijzing discriminatie’ richtinggevend, waarin registratie en vervolging van discriminatie-incidenten vaste onderdelen zijn. Soms wordt onterecht een aanwijzing discriminatie niet opgenomen in de aangifte, terwijl dit wel zou moeten. Het Meldpunt Discriminatie onderhoudt goede contacten met de politie-eenheid Amsterdam waardoor intern vaak positief geïntervenieerd wordt bij dergelijke zaken.

Tabel 4d: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond en terrein in 2019

	Arbeid - werving en selectie	Arbeid -	aanstelling	Arbeid - beëindiging arbeidsrelatie	Arbeid - arbeidsvoorwaarden	Arbeid - arbeidsomstandigheden	Goederen en diensten	Geen terrein	Totaal
Geslacht	4	4	2	4	0	1	0	**15**
Herkomst/huidskleur	4	0	1	0	1	5	1	**12**
Nationaliteit	1	0	0	0	0	4	2	**7**
Godsdienst	0	0	0	0	2	0	0	**2**
Seksuele geaardheid	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Burgerlijke staat	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Politieke overtuiging	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Vaste/tijdelijke contracten	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Beperking/ chronische ziekte	0	0	0	0	0	7	3	**10**
Leeftijd	1	0	0	0	0	1	1	**3**
Onbekend	0	0	0	1	0	0	4	**5**
Totaal	**10**	**4**	**3**	**7**	**3**	**18**	**12**	**57**

Tabel 4e: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond en terrein in 2018

	Arbeid					Goederen en diensten	Geen terrein	Onbekend	Totaal
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeids-voorwaarden	Arbeids-omstandigheden				
Geslacht	3	3	1	1	4		1		**13**
Herkomst/huidskleur	2	1	1		1	6		2	**13**
Nationaliteit				1		3			**4**
Godsdienst	1								**1**
Seksuele geaardheid					1				**1**
Burgerlijke staat				1					**1**
Politieke overtuiging									
Levensovertuiging									
Arbeidsduur				1					**1**
Vaste/tijdelijke arbeids-contracten									
Beperking/chronische ziekte					1	4	2	1	**8**
Leeftijd	1	2				1	1		**5**
Onbekend							2		**2**
Totaal	**7**	**6**	**2**	**4**	**7**	**14**	**6**	**3**	**49**

Vanwege dure auto en huidskleur etnisch geprofileerd

Etnisch profileren door politie

Melder heeft een niet Westerse migratieachtergrond en werkt al drie jaar bij een gezondheidscentrum in een zogenaamd 'chique' wijk. Op een morgen komt hij aanrijden en wordt hij staande gehouden door een agent in burgerkleding. Ook moet hij zijn identificatie laten zien. Melder heeft die ochtend een aantal afspraken en zegt tegen de agent dat hij bij het centrum werkt en patiënten moet behandelen. De agent kijkt hem wantrouwend aan en lijkt niet te geloven dat de man daadwerkelijk bij het centrum werkt.

Melder valt op in dure auto

De agent vraagt of melder daar werkt als behandelaar of in een andere functie, want hij zou niet lijken op een behandelaar. En hij zegt dat melder in zijn (dure) auto opvalt in deze wijk. Als het een achterstandswijk zou zijn, dan zou hij niet opvallen want daar lijkt iedereen op hem. Enkele minuten later wordt de identificatie teruggegeven en geeft de agent melder een hand en loopt weg.

Begeleiding bij indienen klacht

Melder vindt de gemaakte opmerking over de achterstandswijk racistisch. Hij vermoedt dat er sprake is van etnisch profileren en stuurt een mail naar het Meldpunt Discriminatie. Wij nemen vervolgens telefonisch contact met hem op. Omdat melder het lastig vindt zelf een klacht in te dienen bij de politie, machtigt hij een consulent Discriminatiezaken om dit voor hem te doen. De klachtencommissie van de politie onderzoekt de klacht en zal hierover een advies uitbrengen aan politiechef.

Het Meldpunt Discriminatie helpt melders bij het indienen van klachten. Na het invullen van een machtiging kan het Meldpunt Discriminatie als wettelijke vertegenwoordiger optreden bij bijvoorbeeld een klachtenprocedure tegen een politieagent of bij een verzoek om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens. Ook kan een consulent Discriminatiezaken de melder bijstaan bij het doen van aangifte bij de politie.

OORDELEN[11]

Tabel 4f: Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens in 2018 en 2019

	Aantal
2018	13
2019	7*

**Waarvan 1 oordeel eigen handelen.*

[11] *Bron: dossieronderzoek. Alle afgehandelde verzoeken om een oordeel worden geregistreerd in het dossieronderzoek. Afgehandelde verzoeken die in 2018 in een oordeel zijn geëindigd, kunnen in 2017 zijn ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens.*

Tabel 4g: Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond en terrein in 2019

	Arbeid								
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeids-voorwaarden	Arbeids-omstandigheden	Goederen en diensten	Geen terrein	Onbekend	Totaal
Geslacht	3	3	1	1	4		1		**13**
Herkomst/huidskleur	2	1	1		1	6		2	**13**
Nationaliteit				1		3			**4**
Godsdienst	1								**1**
Seksuele geaardheid					1				**1**
Burgerlijke staat				1					**1**
Politieke overtuiging									
Levensovertuiging									
Arbeidsduur				1					**1**
Vaste/tijdelijke arbeids-contracten									
Beperking/chronische ziekte					1	4	2	1	**8**
Leeftijd	1	2				1	1		**5**
Onbekend							2		**2**
Geen gronden									
Totaal	**7**	**6**	**2**	**4**	**7**	**14**	**6**	**3**	**49**

Tabel 4h: Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens naar discriminatiegrond en terrein in 2018

	Arbeid									
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeids-voorwaarden	Arbeids overig	Goederen en diensten	Overig	Meerdere terreinen per verzoek	Geen terrein	Totaal
Geslacht	2									**2**
Herkomst/huidskleur	1					1	2			**4**
Nationaliteit				1						**1**
Godsdienst		1								**1**
Seksuele geaardheid										
Burgerlijke staat										
Politieke overtuiging										
Levensovertuiging										
Arbeidsduur										
Vaste/tijdelijke arbeids-contracten										
Beperking/chronische ziekte					1	1				**2**
Leeftijd	2									**2**
Meerdere gronden							1			**1**
Geen gronden										
Totaal	**5**	**1**		**1**	**1**	**2**	**3**			**13**

Tabel 4i: Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens naar uitspraken

	2018	2019
Oordelen met minstens een uitspraak verboden onderscheid/strijd met de wet	3*	1**
Oordelen zonder onderscheid/strijd met de wet	10	6
Totaal	**13**	**7**

**Oordeelnummers 2018-50, 2018-81, 2018-89.*
***Oordeelnummer 2019-29.*

COLOFON

Eindredactie:
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Redactie:
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, Voxx Content in Context

Ontwerp en vormgeving:
Voxx Content in Context

Publicatiedatum:
April 2020

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, internet of op welke wijze ook, zonder voorafgaande toestemming van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Hoewel deze publicatie met de grootst mogelijke zorg is samengesteld kan het Meldpunt Discriminatie geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele fouten. Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Oostenburgervoorstraat 142
1018 MR Amsterdam
020 638 55 51
www.mdra.nl