Meldpunt Discriminatie



Jaarverslag 2020

meldpunt discriminatie REGIO AMSTERDAM

Regio Amsterdam

Inhoud

Voorwoord	**4**
Ons werk: het Meldpunt Discriminatie	**6**
De organisatie	**18**
Discriminatie in Beeld	**20**
Tendensen 2020 | Aard en Omvang	**24**
Meldingen in de regio Amsterdam	**32**
Wat vertellen de cijfers van 2020?	**34**
Totaalcijfers Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam	**36**
Cijfers gemeente Aalsmeer	**40**
Cijfers gemeente Amstelveen	**42**
Cijfers gemeente Amsterdam	**44**
Cijfers gemeente Diemen	**46**
Cijfers gemeente Ouder-Amstel	**48**
Cijfers gemeente Uithoorn	**50**

Eindredactie:
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Ontwerp en vormgeving:
Voxx Content in Context

Publicatiedatum:
Amsterdam, april 2021

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 aan de hand van klachten zien wat de breedte en omvang is van het werk dat wij voor mensen doen en kunnen doen.

De jaarlijkse Monitor Discriminatie - 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 - is dit keer niet in het jaarverslag opgenomen. De Monitor Discriminatie is onderdeel van de landelijke monitor die gelijktijdig wordt gepubliceerd en wegens capaciteitsproblemen bij de politie zal deze pas in de maand juni – juli 2021 op de website verschijnen.

We hebben een bijzonder jaar achter de rug waarin veel is gebeurd in de samenleving, van de wereldwijde uitbraak van corona tot Black Lives Matter. Dit alles heeft ook haar weerslag gehad op het MDRA. Zo heeft het Meldpunt veel meldingen van discriminatie ontvangen van mensen met een Aziatische achtergrond vanwege discriminerende opmerkingen over het coronavirus en mensen met een Aziatisch uiterlijk. De Black Lives Matter beweging organiseerde een protest in Amsterdam op 1 juni 2020, waar meer dan 5.000 mensen zich uitspraken tegen discriminatie en racisme. Het groeiende onbehagen in de Nederlandse samenleving over discriminatie en racisme weerspiegelde zich in het aantal meldingen bij het Meldpunt. In 2020 vond er een verdubbeling van het aantal meldingen plaats. De meldingen zijn gestegen van 595 meldingen in 2019 naar 1309 meldingen in 2020. Dit is een stijging van 120%.

Afgelopen jaar heeft het Meldpunt dan ook flink aan de bak gemoeten om discriminatie te bestrijden, via klachtenbehandeling, -bemiddeling en registratie, advisering, monitoring en onderzoek. Ondanks dat we door corona niet altijd op kantoor konden zijn, zijn we het hele jaar aanspreekbaar geweest voor alle inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn. Veel landelijke publiciteit kreeg ons rapport ‘Anti-zwart racisme in de regio Amsterdam’. Dat rapport gaf voor het eerst inzage in de aard, omvang en persoonlijke impact van anti--zwart racisme. Ook onze nieuwe website en berichten op social media droegen bij aan een grotere zichtbaarheid van het Meldpunt.

Helaas zijn uitingen van discriminatie en racisme in onze samenleving nog steeds volop aanwezig. Dit werd opnieuw duidelijk door de landelijke affaire rondom de kinderopvangtoeslagen en het racisme binnen de Nationale Politie. Het maakt duidelijk dat het werk van het Meldpunt nog lang niet klaar is. Sterker nog, wij zullen meer dan ooit aan de slag moeten om discriminatie, in welke vorm dan ook, te bestrijden.

Om onze taak in de regio Amsterdam goed uit te voeren moet de organisatie op orde zijn. Afgelopen jaar traden de bestuursleden Jacobien Vreekamp en Mitchell Esajas af. Zij werden opgevolgd door Hui-Hui Pan en Raoul White. Daarmee blijft het bestuur op sterkte en is het tegelijk meer divers geworden. Naar aanleiding van het vertrek van directeur Karin Schadee heeft het bestuur een nieuwe directeur aangesteld. Met het aantreden van Jerrol Marten in september 2020 heeft het bestuur een goede en ervaren directeur gevonden om de aanpak van discriminatie verder te intensiveren.

De financiële situatie van het Meldpunt is fragiel. Om de continuïteit van het Meldpunt te garanderen, is het van belang dat er extra inkomsten komen. Het bestuur zet zich samen met de directeur volop in om dit te realiseren. Wij doen dit door het gesprek aan te gaan met onze subsidieverleners, maar ook door onze kennis in te zetten bij bedrijven en organisaties zodra dit weer toegestaan is.

Met alle consulenten, gemeenten, de landelijke branchevereniging Discriminatie.nl en overige organisaties in Nederland zal het Meldpunt het komende jaar zijn strategie voortzetten en uitbouwen. Meer dan ooit is het belangrijk dat discriminatie gezamenlijk wordt aangepakt. Met hetzelfde elan en grote ambities gaat het Meldpunt hiermee door.

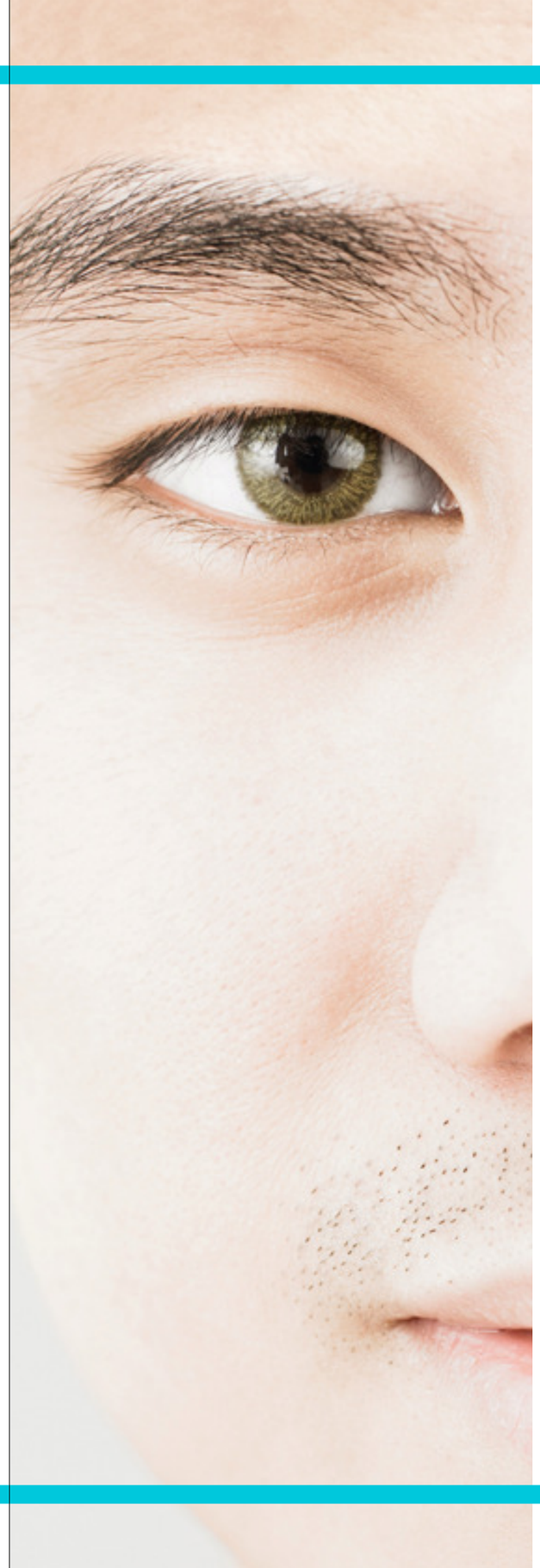
Mevrouw Denise Eikelenboom MBA,
Voorzitter bestuur Meldpunt Discriminatie

Het Meldpunt Discriminatie

Over ons

Voor de 1.070.613 inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn vormt het Meldpunt Discriminatie de officiële antidiscriminatievoorziening. Vanuit onze wettelijke taak verlenen wij onafhankelijke bijstand en advies aan personen bij de afwikkeling van klachten omtrent discriminatie zoals bedoeld in de gelijkebehandelingswetgeving, 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 eruitziet, verschilt per melding. 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 voorliggende 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 2020 van de gemeente Amsterdam aanvullende financiering gevraagd en gekregen. Hiermee is de kwaliteitsbehandeling verder gewaarborgd; is onderzoek gedaan naar moslimdiscriminatie en anti-zwart racisme en is verder inzet gepleegd op het zichtbaar, benaderbaar en uitnodigend zijn van het Meldpunt Discriminatie, ondanks de beperkingen van de coronamaatregelen waardoor veelal vanuit huis gewerkt werd, er geen grote bijeenkomsten gehouden mochten worden en veel organisaties fysiek gesloten waren.



Lokaal sterk, landelijk waar het kan

Het Meldpunt Discriminatie is als lid aangesloten bij de brancheverenigingen van antidiscriminatievoorzieningen, 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 registratie in een landelijk registratiesysteem (ADV-net). 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.

Samenwerken met en ondersteunen van politie

Vaak melden mensen discriminatie rechtstreeks bij de politie, terwijl de politie niet altijd in staat is te helpen. Dat komt onder andere door het verschil tussen strafbaar en laakbaar gedrag, maar ook door het verschil tussen strafrecht en de gelijkebehandelingswetgeving, die uitgebreider is en een lagere bewijslast kent. 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 politiecapaciteit 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. Vandaar dat reeds in 2019 nieuwe samenwerkingsafspraken gemaakt zijn tussen het Meldpunt Discriminatie en de politieregio Amsterdam.

Bij individuele meldingen 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, zoals naar aanleiding van het stigmatiserende Coronalied op Radio 10[1] ***Voorkomen is beter dan Chinezen***, kan het Meldpunt Discriminatie een leidende aangifte opstellen, met alle daarbij behorende meldingen als aanhangsel. Daarmee ontlasten en ondersteunen we de politie en het Openbaar Ministerie zonder de omvang van de maatschappelijke 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 wij gezamenlijk de voortgang van alle lopende dossiers met aanwijzing discriminatie. In 2020 heeft het Meldpunt Discriminatie deelgenomen aan alle RDO overleggen. Indien een reeks meldingen door eenzelfde organisatie gedaan wordt, dan maakt het Meldpunt Discriminatie een scheiding tussen reguliere meldingen en strafbare zaken. Servicemedewerkers van de politie-eenheid Amsterdam worden door ons voorgelicht over de verschillende vormen van discriminatie om zo doorverwijzing naar het Meldpunt Discriminatie te bevorderen. Het Meldpunt Discriminatie heeft in 2020 vanwege het landelijk corona beleid geen voorlichting kunnen geven.

Discriminerende buurman

Overlast door buurman

De melder wordt door zijn buurman uitgescholden voor ‘vieze homo’ of ‘vuile jood’. De buurman schreeuwt dit vaak vanuit zijn woning maar ook op straat. De hele buurt heeft er dus last van en meerdere mensen zijn vanwege deze buurman al verhuisd. Dit probleem speelt al een aantal jaar en melder is nu zelf in staat om te verhuizen. Melder vertelt dat de buurt steeds van wijkagent verandert, zodat het probleem steeds wordt doorgeschoven.

Beeldvorming van betrokken partijen

Het Meldpunt Discriminatie probeert in burenruzies het overzicht te krijgen welke partijen allemaal al in beeld zijn of móéten zijn. Is er al contact met de woningbouwvereniging, met de politie of met Beter Buren? Moet de gemeente of het stadsdeel van de problematiek op de hoogte zijn? En zoals in elke melding het belangrijkste: wat wil een melder zelf? In dit geval wil de melder dat er contact met de wijkagent opgenomen wordt. Het Meldpunt Discriminatie onderhoudt goede contacten met de politie. Daaronder valt ook het contact met wijkagenten.

Samenwerking met de wijkagent

In overleg met de melder neemt het Meldpunt Discriminatie contact op met de verantwoordelijke wijkagent. De wijkagent staat nu direct in contact met de melder. De melder is dankbaar voor het luisterend oor en dat de zaak opnieuw onder de aandacht is gebracht bij de politie.

Samenwerken Meldpunten Discriminatie in G4+ verband

Vanaf oktober 2020 zijn de regio's Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Midden-Nederland en Haaglanden in G4+ verband gestart met een intensievere samenwerking op het gebied van de aanpak van discriminatie en racisme. Wat een logische samenwerking is gezien de vergelijkbare problematiek, men van elkaar kan leren, waardoor de effectiviteit van de aanpak vergroot kan worden.

Specialisaties

Het Meldpunt Discriminatie gaat op structurele basis de dialoog aan met direct betrokkenen en belangenorganisaties op alle gronden en terreinen waar we actief zijn. De consulenten beschikken over één of meerdere specialismen. Elke consulent behandelt alle typen klachten en geeft adviezen op alle voorkomende discriminatiegronden en -terreinen, maar is tevens expert op bijvoorbeeld anti-zwart racisme, moslimdiscriminatie, arbeidsmarktdiscriminatie, homofobie, antisemitisme of een thema als etnisch profileren. Ook voor de collega's is deze consulent op dat specifieke gebied vraagbaak en adviseur. In 2020 hebben de consulenten de kennis en kunde op hun specialismen vergroot en gedeeld met ketenpartners, door middel van verschillende cursussen, zoals aanvullende training over wet- en regelgeving door Allen en Overy.

Outreach

De per september aangetreden directeur Jerrol Marten is in het najaar 2020 een reeks kennismakingsgesprekken gestart met onder andere de vijf regiogemeenten Amsterdam (Amstelveen, Diemen, Ouder-Amstel, Uithoorn, Aalsmeer); met de vijf stadsdelen van de gemeente Amsterdam; met de belangrijkste belangenorganisaties in het anti-zwart racisme - antisemitisme - anti-moslimdiscriminatie - LHBTIQ+ - anti Aziatisch discriminatie - netwerk-, het CIDI, het Joods Maatschappelijk Werk, Jongerenwerk Amsterdam Zuidoost, The Black Archives, Meld Islamofobie, Roze in Blauw, Roze Alliantie, Controle-Alt-Delete, Integriteitsbureau gemeente Amsterdam, Politie, OM. Doel van deze gesprekken is het intensiveren van het contact met alle belangrijke spelers in het veld. Daarnaast is kennis gemaakt met vertegenwoordigers van gemeenschappen die nog niet in beeld zijn van het Meldpunt Discriminatie, waaronder Collectief Tegen Islamofobie en Discriminatie en Fyjas, en met als doel de naamsbekendheid van het Meldpunt Discriminatie verder te vergroten in het werkveld en dus ook onder de inwoners van de regio. Dit alles draagt bij aan de verbreding van het handelingsperspectief van het Meldpunt Discriminatie in het kader van de doorverwijzing, maar ook dat inwoners van de regio weten wat het Meldpunt voor hen kan betekenen en waar nodig ze melding kunnen doen.

Het Meldpunt gaat met belangengroepen en netwerkpartners afspraken maken en deze vastleggen en toetsen op het nakomen ervan. Het resultaat in 2021 zal zijn dat de positie van het Meldpunt Discriminatie verder wordt versterkt in het werkveld, middels een samenwerking gebaseerd op resultaat en vertrouwen.

Verloop van het aantal meldingen

In 2020 heeft er een verdubbeling van het aantal meldingen plaatsgevonden. De meldingen zijn gestegen van 595 meldingen in 2019 naar 1309 meldingen in 2020. Dit is een stijging van 120% in 2020 ten opzichte van 2019. Een deel van de stijging is het resultaat van een bulkmelding van 406 meldingen rond het Coronalied van Radio 10. Meerdere personen deden aangifte naar aanleiding van het lied. Begin 2021 oordeelde de rechter dat het lied niet strafbaar is.

Actieonderzoeken

De gemeente Amsterdam heeft in 2020 vier actieonderzoeken opgestart met als doel beter grip te krijgen waar discriminatie plaatsvindt en de interventies te bepalen die nodig zijn om het gat tussen het aantal meldingen en de daadwerkelijke discriminatie te dichten. De vier actieonderzoeken gaan over moslimdiscriminatie, anti-zwart racisme, antisemitisme en LHBTIQ+-gerelateerde discriminatie. Daarbij staan de volgende vier vragen centraal: Wat is de aard en omvang van discriminatie binnen de groep? Wat is het huidige handelingsperspectief om te gaan met discriminatie? Behoort melden daartoe en waarom wel of niet? Met welk handelingsperspectief dat je nu niet tot je beschikking hebt, zou je geholpen zijn? Hoe gaan we discriminatie als stad met elkaar (nog) meer tegen? Het Meldpunt Discriminatie heeft meegewerkt aan de actieonderzoeken door deelname aan rondetafelgesprekken, het delen van informatie, feedback geven op de conceptrapporten en het versterken van samenwerkingsverbanden. Een aantal onderzoeken is in 2020 afgerond en andere zijn in de afsluitende fase, waarbij de eindrapporten in 2021 gepresenteerd zullen worden.

Melder mag opleiding niet in termijnen betalen, maar zijn vriend wel

Ongelijke behandeling in het onderwijs

De melder wilde een opleiding volgen bij een instituut voor thuisstudies, waarbij hij een verzoek deed om een regeling te treffen waarbij hij in termijnen kon betalen. Zijn afvraag werd afgewezen, terwijl een vriend dezelfde aanvraag deed die wel werd toegewezen. De melder heeft een migratieachtergrond en zijn vriend niet. De melder vermoedde discriminatie op grond van afkomst en deed een melding bij het MDRA.

Hoor- en wederhoor

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam neemt contact op met de opleider in het kader van hoor- en wederhoor. De opleider stelt dat het systeem niet goed werkte op het moment van de aanvraag. Hierdoor heeft melder, onterecht, geen aanspraak kunnen maken op een betalingsregeling. De betalingsregeling, waar zijn vriend gebruik van heeft gemaakt, bleek intern ook niet goed uitgewerkt te zijn.

Aanpassing systeem, excuses en kwijtschelding kosten

De klacht van melder heeft ervoor gezorgd dat het systeem met betrekking tot betalingsregelingen is herzien. De opleider bood zijn excuses aan en spoorde de melder aan om opnieuw een aanvraag in te dienen voor de betalingsregeling. Om melder tegemoet te komen, heeft de opleider daarnaast de intakekosten voor de opleiding kwijtgescholden.

Hetero-normatieve discriminatie tijdens controle op 1,5 meter afstand

Er zijn meerdere meldingen bij het Meldpunt Discriminatie binnengekomen van melders van gelijk geslacht die naar aanleiding van de coronamaatregelen (per maart 2020) in de openbare ruimte zijn gecontroleerd of aangesproken door handhavers. Specifiek werden zij aangesproken op het houden van 1,5 meter afstand. Dit terwijl een groepsgrootte van twee personen is toegestaan en deze personen eigenlijk niet gecontroleerd hoorden te worden. Hieronder een korte omschrijving van de verschillende voorvallen.

Situatieschets

Een lesbisch stel loopt hand in hand in een park en zij worden door twee handhavers op de fiets aangesproken op het houden van afstand. De vrouwen zeggen dat zij in hetzelfde huis wonen en de handhaver noemt dat studenten ook afstand van elkaar moeten houden. Een van de vrouwen zegt dat dit niet het geval is en dat zij een stel zijn en in hetzelfde bed slapen. Een van de handhavers zegt dat dat ook niet mag en daarna fietsen de handhavers weg. De vrouwen zagen dat meerdere man-vrouw koppels niet werden aangesproken.

Klachtbehandeling

Het Meldpunt Discriminatie krijgt door de bovengenoemde meldingen de indruk dat handhavers een verboden onderscheid maken op grond van seksuele geaardheid en misbruik maken van hun aanvullende instructies bij de uitvoering van hun taken. Het Meldpunt Discriminatie stelde naar aanleiding hiervan een klachtbrief op en nam daarin de voorvallen mee. Meerdere malen is er contact met de afdeling Handhaving gezocht en uiteindelijk kwam er een reactie op de klachtbrief. De afdeling Handhaving heeft uitgelegd dat de handhavers, ten tijde van de bovenstaande incidenten, gehandeld hebben op eigen initiatief. Het stellen van ongewenste vragen en het maken van beledigende opmerkingen door handhavers, die dienstbaarheid en integer handelen als kernwaardes hanteren, is verwerpelijk en hoort niet bij de werkinstructies van handhavers. Er is oprechte excuses aangeboden voor het bovenstaande incident. Melders zijn blij dat er op deze manier door het Meldpunt Discriminatie is gehandeld en dat de klachten door de afdeling Handhaving zo voortvarend zijn opgepakt. Zij voelen zich gehoord en serieus genomen en hebben het gevoel dat hun meldingen hebben bijgedragen aan bewustwording bij alle medewerkers van de afdeling Handhaving.

Educatie en 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 en in 2019 heeft het Meldpunt Discriminatie in 2020 wederom geen breed educatief programma kunnen uitvoeren voor het basis- en voortgezet onderwijs in de regio Amsterdam, aangezien de financiële middelen hiervoor ontbreken. In bijzondere gevallen en op kleine schaal vindt educatie nog wel plaats als oplossing van een specifiek probleem of als uitkomst na een bemiddelingstraject. Door corona was fysieke aanwezigheid echter niet mogelijk en zijn er geen educatie activiteiten uitgevoerd. Educatie en preventie behoren helaas niet tot de wettelijke taken van een antidiscriminatievoorziening en worden daarom niet door de gemeenten gefinancierd. Desondanks blijft het onze ambitie deze taak in 2021 te hervatten. Hiervoor is aanvullende financiering nodig en wij gaan in 2021 hiernaar op zoek.

Anti-Aziatisch racisme in hbo studieboek

Meerdere personen uit de Aziatische gemeenschap hebben een klacht ingediend bij het Meldpunt Discriminatie naar aanleiding van een racistisch en stereotyperend lied. Het lied is opgenomen in een liedbundel die wordt gebruikt door pabostudenten. Melders vinden de teksten niet van deze tijd, aangezien de teksten een racistisch stereotiep beeld over personen met een Aziatische achtergrond geven. Het Meldpunt Discriminatie is het met de melders eens dat dergelijke teksten niet thuishoren in een boek dat is bedoeld voor pabostudenten. Deze studenten behandelen deze teksten in de klas, waardoor jonge kinderen continu worden geconfronteerd met stigmatiserende liederen. Bij pabostudenten ontstaat tevens het beeld dat dergelijke liederen “normaal” zijn, terwijl het tegendeel waar is.

Klachtbrieven

In overeenstemming met de melders schrijft het Meldpunt Discriminatie klachtbrieven aan de twee uitgevers die de boeken uitgeven waarin het lied opgenomen is. Ook schrijft het Meldpunt Discriminatie de pabo-opleidingen aan waarvan bekend is dat zij het boek op de boekenlijst hebben staan. De producent van een cd waar het lied op staat wordt ook aangeschreven en een grote webwinkel, die zowel een van de boeken als de cd verkoopt, krijgen een klachtbrief.

Aanpassingen door alle partijen

De reacties op de klachtbrieven zijn positief en alle partijen zijn het ermee eens dat dit lied niet meer aangeleerd, gezongen of gehoord moet worden. Tevens noemen een aantal partijen dat ze het boek nog wel gebruiken, maar bij het lied aantekeningen hebben gemaakt en dit lied niet meer voordragen. De uitgevers geven tevens aan dat het lied in een nieuwe druk niet meer zal verschijnen en de webwinkel verwijdert zowel de boeken als de cd. De melders zijn blij dat de klachtbehandeling breed is uitgezet en dat op alle vlakken aanpassingen worden gedaan om te voorkomen dat het lied nog aangeleerd wordt of te horen is.

Corona en discriminatiemeldingen in de regio Amsterdam

Het Meldpunt Discriminatie ontving 519 corona-gerelateerde discriminatiemeldingen in 2020. Het overgrote deel daarvan betrof een bulkmelding van 406 meldingen over het stigmatiserende radio 10-lied ***Voorkomen is beter dan Chinezen.*** De overige 113 corona-gerelateerde meldingen betroffen voornamelijk meldingen van anti-Aziatisch racisme waarbij het ging om racistisch beledigen en uitschelden, gecombineerd met corona-gerelateerde opmerkingen.

Sinds de coronapandemie kreeg anti-Aziatisch racisme veel media-aandacht, het is echter belangrijk te benadrukken dat deze vorm van racisme geen nieuw fenomeen is. Het coronavirus heeft deze vorm van racisme verder naar de oppervlakte gebracht, zoals ook terug te zien is in de meldingscijfers. Meldingen van anti-Aziatisch racisme stegen van acht meldingen in 2018 naar tien meldingen in 2019 en maar liefst 523[2] meldingen in 2020. Meldingen van anti-Aziatisch racisme die gerelateerd zijn aan corona vinden vaak plaats op straat, bijvoorbeeld door mensen die nadrukkelijk hun gezicht bedekken, gaan hoesten, het coronalied gaan zingen of dingen als ‘corona’ of ‘coronavirus’ naar melders roepen. Een melder werd, nadat ze werd uitgescholden voor ‘coronavirus’ en bespuwd, door de jongen achtervolgd. Een andere melder werd uitgescholden voor ‘vieze Chinees met virus’, waarbij hij ook nog bij zijn arm gegrepen werd.

Corona-gerelateerde meldingen betroffen ook andere discriminatiegronden, waaronder beperking en chronische ziekte. Zo waren er meldingen van uitsluiting van winkels of dienstverleners door het niet dragen van een mondkapje, ondanks het presenteren van een geldige medische verklaring van de huisarts. Ook corona-gerelateerde discriminatie op grond van seksuele geaardheid werd meerdere malen gemeld.



Niet meer welkom op de werkvloer door het dragen van make-up en nagellak

Ongelijke behandeling

Een medewerker van een schoenenwinkel mag van de assistent-manager niet meer werken in alle filialen, omdat hij make-up en nagellak draagt. Hij voelt zich gediscrimineerd op grond van zijn seksuele geaardheid en doet een melding bij het Meldpunt Discriminatie.

Waarschuwing en training diversiteit

Na advies van het Meldpunt Discriminatie gaat de medewerker zelf het gesprek aan in zijn bedrijf. De manager van de schoenenwinkel besloot hierop de assistent-manager een officiële waarschuwing te geven. Daarnaast zullen trainingen worden gegeven over discriminatie op de werkvloer aan collega's.

Roze alliantie

LHBTIQ+ personen hebben regelmatig te maken met geweld, intimidatie en discriminatie. Om de veiligheid van deze groep te verbeteren is het idee voor een Regenboog Veiligheidsalliantie ontstaan. Dit is een overlegorgaan tussen vertegenwoordigers uit de LHBTIQ+ gemeenschap, Roze in Blauw, COC Amsterdam, de gemeente Amsterdam en het Meldpunt Discriminatie. Aan de hand van incidenten en trends wordt besproken welke interventies er nodig zijn om de veiligheid van LHBTIQ+ personen te vergroten en discriminatie te voorkomen.

Taskforce KMAR

Controle Alt Delete, RADAR, PILP-NJCM, Amnesty International en twee individuele burgers hebben de Koninklijke Marechaussee (KMar) gedagvaard om een einde te maken aan discriminatie bij grenscontroles. Hieruit is het initiatief voor een taskforce KMar ontstaan. Het doel is om mensen te activeren hun ervaringen op luchthavens te delen (met RADAR, het Meldpunt Discriminatie, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland en antidiscriminatievoorziening Limburg), zodat zij een luisterend oor kunnen bieden en ondersteuning verlenen bij een klachtenprocedure.

Lancering mensenrechtenvlag

Op 10 december lanceerde de Landelijke vereniging van Anti-discriminatie Voorzieningen in Nederland, Discriminatie.nl, waar het meldpunt Discriminatie lid van is, de Mensenrechtenvlag. Op deze dag, tevens de Internationale Dag van de Mensenrechten, stonden wij stil bij het 75-jarig jubileum van de Verenigde Naties (VN). Eén van de belangrijkste doelen van de VN is het beschermen en verbeteren van de mensenrechten.

Deze vlag is een symbool voor gelijkwaardigheid van ieder mens op deze aarde. De Mensenrechtenvlag is van en voor iedereen. Juist in tijden waarin de aandacht voor racisme en discriminatie in de wereld toeneemt, staan mensen steeds vaker op tegen onrecht en verdeeldheid in de samenleving. Daarbij benadrukt deze vlag saamhorigheid en verbinding. Deze vlag wapperde op veel gebouwen in Nederland en daarbuiten. Het Meldpunt Discriminatie heeft de vlag ook uitgehangen en heeft met de gemeente Amsterdam en de andere 5 regiogemeenten afgesproken deze actie in 2021 samen op te pakken en uit te voeren.

Speerpunten voor 2021

In 2021 staan zowel interne als externe speerpunten centraal. Intern zal de focus vooral liggen op het duurzaam verbeteren van interne processen en procedures en er zal aandacht zijn voor het verder vergroten van de deskundigheid van de medewerkers. Ook zal een klanttevredenheidsonderzoek worden uitgevoerd om in kaart te brengen welke delen van de service verbeterd kunnen worden. Extern ligt de focus op het vergroten van de geloofwaardigheid en zichtbaarheid van het Meldpunt Discriminatie in het werkveld en de inwoners. Daarnaast willen we onze samenwerkingsverbanden verder uitbreiden en verdiepen, om zo het handelingsperspectief voor melders te vergroten. De samenwerking met de G4+ al in 2021 ook centraal staan. Daarbij zal het Meldpunt Discriminatie in 2021 vaker rapportages gaan uitbrengen om actuele trend en tendensen te kunnen agenderen.



Black Lives Matter

Naar aanleiding van de moord door een politieagent op George Floyd op 25 mei 2020 in Minneapolis in de Verenigde Staten vonden ook in Nederland Black Lives Matter protesten plaats tegen racisme. In 2020 bracht het Meldpunt Discriminatie een overzichtsrapport uit, 'Anti-zwart racisme in de regio Amsterdam'[3], over de aard, omvang en persoonlijke impact van anti-zwart racisme en discriminatie. Dit rapport kreeg veel publiciteit in de pers, onder meer in Het Parool en De Volkskrant. Het Meldpunt Discriminatie registreert sinds 2017 expliciet deze vorm van discriminatie en deed onderzoek naar deze meldingen die over de jaren 2017, 2018 en 2019 zijn binnengekomen.

Drie hoofdpunten komen uit de meldingen naar voren. Ten eerste laten de meldingen zien dat anti- zwart racisme zowel een alledaags als een institutioneel probleem is in de regio Amsterdam dat alle facetten van de samenleving treft: van de arbeidsmarkt en het onderwijs tot de media en publieke opinie. Daaropvolgend blijkt uit meldingen dat instanties, zoals scholen en bedrijven, anti- zwart racisme niet adequaat bestrijden wanneer melders racistische incidenten intern aankaarten. Sterker nog, racisme wordt door instanties op grote schaal ontkend of geminimaliseerd, waardoor structurele ongelijkheid in stand wordt gehouden en gereproduceerd. Ten derde schetsen de meldingen een beeld van de negatieve impact van discriminatie op financieel, fysiek, emotioneel en sociaal welzijn.



Melder aan het woord: Moslimdiscriminatie

'Melder aan het woord'[4] is een uitgave van het Meldpunt Discriminatie die inzoomt op een specifieke discriminatiegrond en in gesprek gaat met melders over hun persoonlijke ervaring met discriminatie. De publicatie die in 2020 uitkwam geeft inzicht in hoe het voelt voor Amsterdammers om moslimdiscriminatie mee te maken. Na een kort cijfermatig overzicht komen verschillende melders van moslimdiscriminatie aan het woord die in de periode 2018-2020 een melding hebben gedaan bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Zij delen hun kijk op waarom melden zinvol is, hoe het voelt om te worden buitengesloten in je eigen stad, op institutionele discriminatie, reacties op discriminatie wanneer het wordt aangekaart, en wat er in hun optiek nodig is voor een discriminatievrij Amsterdam.



De organisatie

Het Meldpunt Discriminatie is een stichting met een onbezoldigd bestuur. De werkzaamheden worden uitgevoerd door een professioneel bureau met zes consulenten en een beleidsmedewerker, onder leiding van de directeur. De stichting kent een ANBI-status. Het bestuur houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling en verantwoordelijkheid van het Meldpunt Discriminatie met betrekking tot de realisatie van de doelstellingen, de strategie, risicobeheersing en het financieel beleid.

Naast een brede blik en kennis van het werkveld heeft ieder bestuurslid eigen aandachtsgebieden variërend van financiële en bedrijfseconomische, tot wetenschappelijke of juridische deskundigheid. Het bestuur is maatschappelijk breed geïnformeerd waarbij ieder lid relevante netwerken heeft. Als onderdeel van de landelijke brancheverenigingvan 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

Het bestuur was in 2020 als volgt samengesteld:

Mevrouw mr. dr. Carina van Eck
(lid) sinds oktober 2019
Functie(s):
* voormalig lid College voor de Rechten van de Mens.
* rechter-plaatsvervanger, sector strafrecht, rechtbank Amsterdam
* consultant mensenrechten en gelijke kansen
Nevenfuncties:
* voorzitter Commissie Werkelijke Schade (CWS)
* MfN (familie) mediator

Mevrouw Denise Eikelenboom MBA
(lid) sinds juni 2019, (penningmeester) en voorzitter per 21 juli 2020
Functie(s): founder & CEO Public Air Services
Nevenfuncties:
* Lid hoofdbestuur Koninklijke Nederlandse Vereniging voor Luchtvaart

De heer Mitchell Esajas MSc.
(secretaris) tot 20 juli 2020
Functie(s): co-founder The Black Archives, New Urban Collective en Ongekende Talenten

Mevrouw drs. José Komen
(lid) sinds oktober 2019
(secretaris) sinds juli 2020
Functie(s): voormalig oprichter en zakelijk directeur van
het Amsterdam Institute for Social Science Research (UvA)
Nevenfuncties:
* secretaris Dress for Succes Amsterdam
* bestuurslid Centrum voor Azië Studiën Amsterdam

Mevrouw drs. Hui-Hui Pan
(penningmeester) sinds september 2020
Functie(s): oprichter van Pan Asian Collective (PAC)

De heer mr. dr. Marc Schuilenburg
(lid) sinds januari 2018
Functie(s): universitair docent, afdeling Strafrecht en
Criminologie, Vrije Universiteit Amsterdam
Nevenfuncties:
* visiting professor Criminologie, University Campus
Suffolk, Ipswich
* lid Nederlandse Veiligheidsbranche
* lid redactie Justitiële verkenningen
* lid redactie Tijdschrift over Cultuur & Criminaliteit
* publicist

Mevrouw mr. Jacobien Vreekamp
(voorzitter) tot 20 juli 2020
Functie(s): officier van justitie, Openbaar Ministerie

De heer Raoul White
(lid) sinds september 2020
Functie(s): Directeur White Advies & Coaching; Manager Welzijn Swazoom
Nevenfunctie(s):
* Voorzitter bestuur Incluze
* Lid Youth Spot

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 en de 7 pijlers die daarin zijn vastgelegd. Het bestuur vergadert vijf keer per jaar, waarvan vier keer met de directeur. Daarnaast komt het bestuur informeel bijeen om bijvoorbeeld het strategisch beleid of de invulling van de Governance Code te bespreken. Ook heeft het bestuur een jaarlijks functioneringsgesprek met de directeur. Jaarlijks spreekt het bestuur met de medewerkers van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Tot slot is er vertrouwenspersoon voor de medewerkers van het Meldpunt Discriminatie.

De nieuwe directeur

Na een selectieprocedure in samenwerking met het bureau Colourful People is Jerrol Marten met ingang van 1 september 2020 aangesteld als directeur van het Meldpunt Discriminatie.



Hij is de opvolger van Karin Schadee (tot 1-7-2020) en waarnemend directeur Vincent Verkoelen (tot 1-9-2020), wier werk en ingeslagen route hij met veel enthousiasme over heeft genomen. Jerrol Marten is een gedreven manager en voelt een persoonlijke verbondenheid bij het werk van het Meldpunt Discriminatie. Hij heeft als adjunct-directeur/manager bij CoMensha - coördinatiecentrum tegen mensenhandel – stevige ervaring opgedaan met organisatieontwikkeling, strategisch beleid, lobby, fondsenwerving en management.

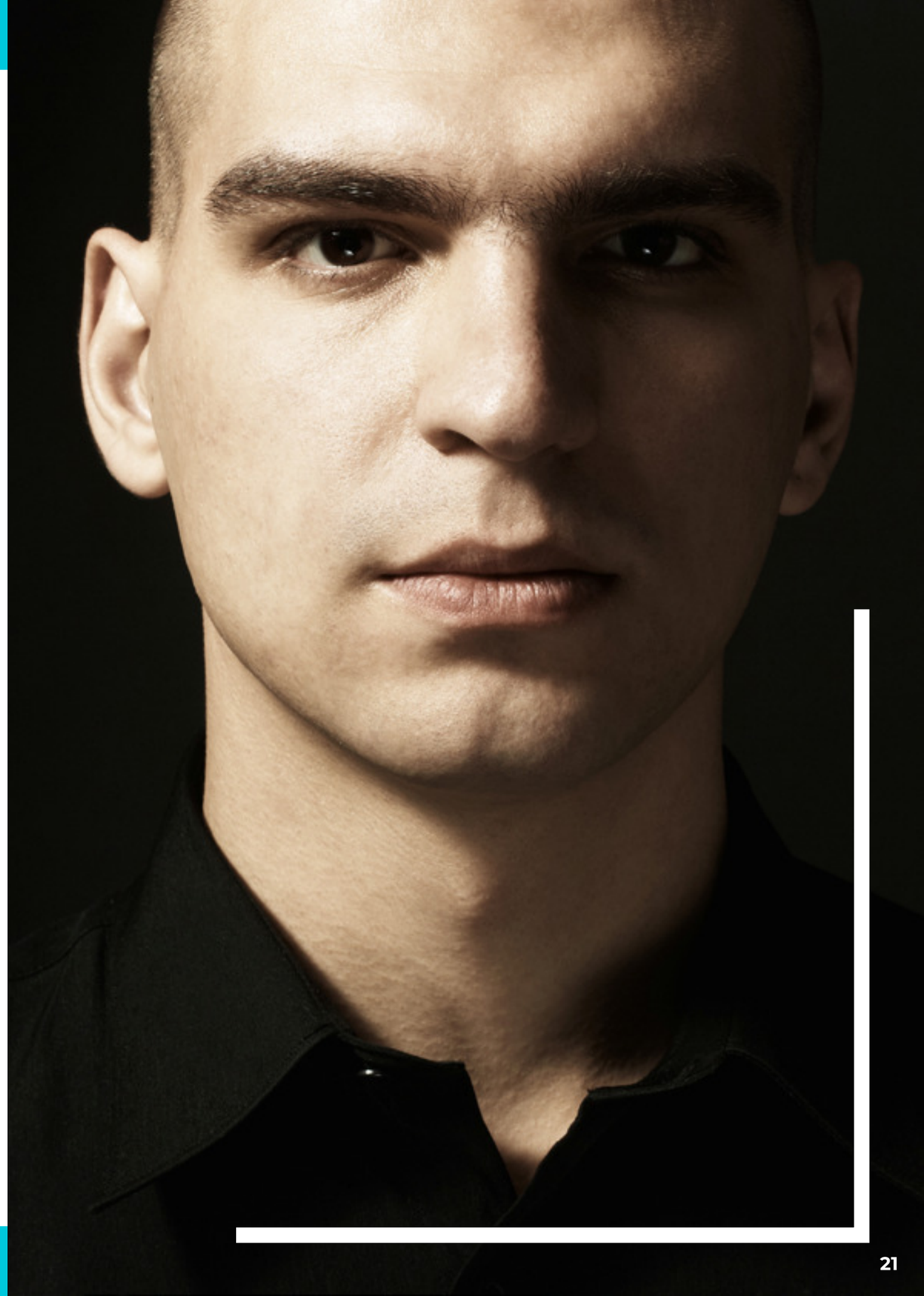
De medewerkers

Onze betrokken professionals zetten zich dagelijks in voor gelijke behandeling en het bestrijden van discriminatie. Het MDRA-team bestond naast de directeur (Jerrol Marten) uit 6 consulenten (Debbie Koekkoek, Zehra Keleş, Marije Esselink, Jacintha Summerville, Riki Kooyman, Sarah Teppema), een beleidsmedewerker (Merie Polkamp) voor in totaal 6,12 FTE en een stagiaire (Shanaja Biervliet).

Discriminatie in beeld

De definitie

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

Het Meldpunt Discriminatie werkt 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 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 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, die in de volgende dertien discriminatieterreinen zijn 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

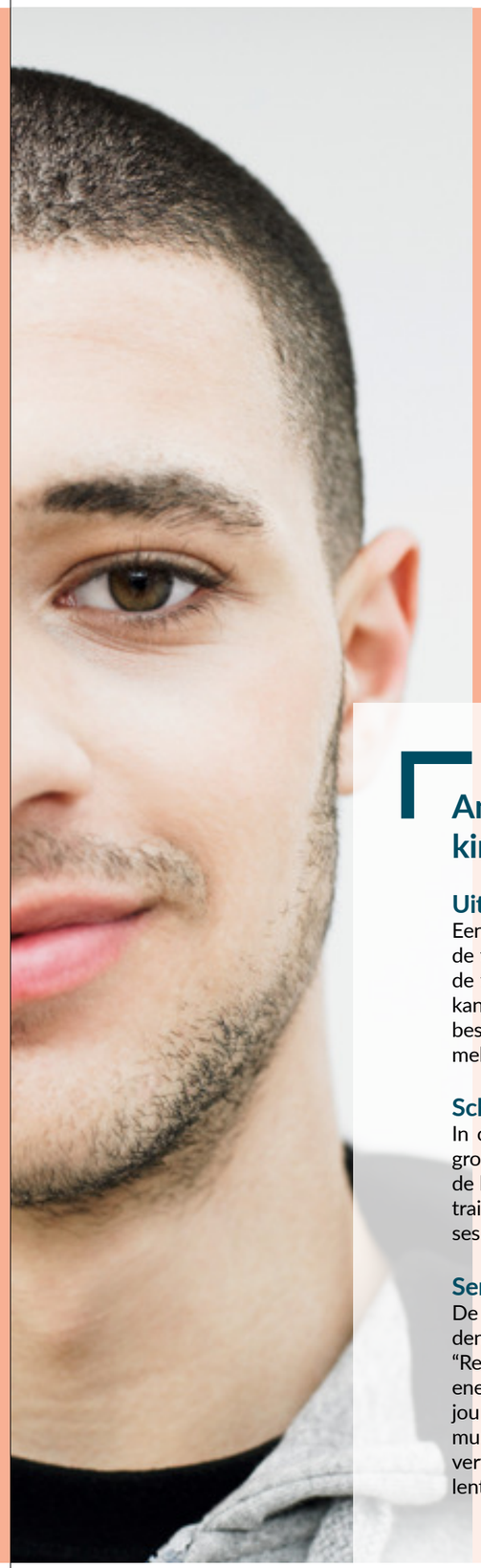
De meeste meldingen die worden ontvangen betreffen het terrein arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn het niet krijgen van een baan wegens hun achternaam of het niet mogen gebruiken van het damestoilet op de werkvloer omdat je transgender bent.

Daarnaast zijn er ook veel meldingen over discriminatie in de openbare ruimte. Hierbij speelt discriminatie zich af op plaatsen zoals op straat, in het verkeer, bij metrostations, bushaltes en op de markt. Het gaat bijvoorbeeld om scheldpartijen waarbij personen op straat allerlei racistische dan wel anderszins discriminerende verwensingen krijgen te horen.

Tendensen: Aard en omvang

Meer dan twee keer zoveel meldingen in 2020

In 2020 steeg het totaal aantal meldingen van discriminatie bij het Meldpunt Discriminatie met maar liefst 120%. In 2019 werden 595 meldingen ontvangen, tegenover 1309 meldingen in 2020. Een deel van deze toename betreft de bulkmelding van 406 meldingen rondom het stigmatiserende radio 10-lied *Voorkomen is beter dan Chinezen.* Wanneer de bulkmelding niet mee wordt geteld is er in 2020 nog steeds sprake van een forse toename van 52% in het aantal meldingen van discriminatie ten opzichte van het jaar daarvoor.



Antisemitisme

In 2020 steeg het aantal meldingen van antisemitisme van 19 meldingen in 2019 naar 28. De meldingen vonden plaats verspreid over verschillende levensgebieden, zoals collectieve voorzieningen, buurt/wijk, openbare ruimte, media/reclame en sport/recreatie. Meldingen liepen uiteen van vernieling, waarbij een koosjer restaurant werd beklad met een antisemitische leus tot geweldpleging waarbij een vrouw werd geschopt en bespuugd door drie jongens omdat zij Joods zou zijn. Het merendeel van de meldingen betreft vijandige bejegening, zoals pesten, stigmatiseren en belediging. Mogelijk is de stijging in meldingen uniek voor de regio Amsterdam. Zo registreerde het CIDI in heel Nederland over 2020 minder antisemitische incidenten dan in het voorgaande jaar.

Antisemitisme tijdens voetbaltraining aan kinderen

Uitgescholden door jeugdtrainer

Een 11-jarige jongen wordt tijdens een training bij zijn voetbalclub door de trainer aangesproken met ‘Joodje’. Tijdens een oefenwedstrijd roept de trainer dingen zoals: ‘‘Laat dat teringjoodje niet scoren’’ en ‘‘Pak die kankerjood aan’’. De ouders van het kind dienen een klacht in bij het bestuur van de voetbalclub, maar dit gaat helaas moeizaam. Ze doen een melding bij het Meldpunt Discriminatie.

Schorsing en excuses

In overleg staat het Meldpunt Discriminatie de ouders op de achtergrond bij en monitort de voortgang van zaken. De voetbalclub schuift de klacht uiteindelijk door aan de klachtencommissie van de KNVB. De trainer wordt drie maanden geschorst en de voetbalclub biedt zijn excuses aan.

Serieus genomen

De melders zijn het Meldpunt Discriminatie dankbaar voor de steun tijdens het gehele proces. In een afsluitende e-mail schreven de melders: “Rest mij nog je, ook namens mijn man, hartelijk te bedanken voor de energie en tijd die je in deze zaak gestopt hebt. Wij voelden ons door jou serieus genomen. Dat was, in een periode waarin we vaak tegen een muur van onwil opliepen, hartverwarmend. Voor ons was het een heel vervelende en verwarrende tijd en we hebben ons door jou [de consulent Discriminatiezaken] echt gesteund gevoeld.”

LHBTIQ+

Het aantal meldingen over seksuele geaardheid is voor het vierde jaar op rij flink toegenomen: van 25 meldingen in 2017 naar 80 meldingen in 2020. In ongeveer 80% van de meldingen in 2020 ging het om discriminatie tegen homoseksuele mannen. De overige meldingen liepen uiteen van meldingen over seksuele geaardheid tot het dragen van kleding die niet aan traditionele gendernormen voldoet. Bij alle discriminatievormen kunnen melders door meerdere vormen van discriminatie tegelijk worden geraakt. Dit soort meervoudige discriminatie (intersectionaliteit) kwam bij ruim 20% van de meldingen ter sprake: melders benoemden dan niet alleen hun seksuele geaardheid als discriminatiegrond, maar ook andere factoren zoals hun geslacht, godsdienst, afkomst of huidskleur. Zo weigerde de eigenaar van een tabakszaak in Amsterdam een melder en zijn vriend te helpen vanwege de Jamaicaanse afkomst van de vriend, waaraan de eigenaar toevoegde dat hij 'niks met homo's heeft'.

Net als vorig jaar vonden de meeste meldingen op grond van seksuele geaardheid plaats in de openbare ruimte en in de eigen buurt of wijk van melders, plekken die eigenlijk een veilige haven zouden moeten zijn. Een melder vertelde bijvoorbeeld dat hij al maanden door buurtjongeren werd lastiggevallen omdat hij homoseksueel is. Zijn huis en scooter werden door de jongeren vernield waarna de melder zijn woning heeft moeten verlaten.

Geslacht

Het aantal meldingen op grond van geslacht steeg in 2020 met bijna 30% naar 79 meldingen. Omstreden, oftewel oneerlijke of ongelijke, behandeling werd veruit het meest gemeld en betreft in totaal bijna 70% van de meldingen op grond van geslacht. Veel discriminatiemeldingen op grond van geslacht vinden plaats op het terrein arbeidsmarkt. Zo meldde een vrouw die werkzaam is bij een groot Amerikaans bedrijf dat zij veel minder verdient dan de mannen in haar team, terwijl zij dezelfde werkzaamheden verricht. Bij een andere melding vertelde een vrouw, werkzaam op de Zuidas in Amsterdam, dat ze dagelijks te maken kreeg met discriminerende opmerkingen. Tijdens een werkborrel zei een manager tegen haar: 'Denk je echt dat je hier succesvol gaat zijn als vrouw?'. Ook kreeg ze veel opmerkingen over haar kleding. Toen de melder dit aankaartte bij HR werd ze ontslagen.

Acht meldingen gingen specifiek over discriminatie op grond van zwangerschap en moederschap. Bij dit type discriminatie wordt onderscheid gemaakt bij bijvoorbeeld het aangaan of opzeggen van een arbeidsovereenkomst op grond van zwangerschap en moederschap. Zo werd een melder na een sollicitatiegesprek per email afgewezen vanwege haar zwangerschap. Vervolgens werd meegedeeld dat ze na haar zwangerschap weer contact mocht opnemen om aan het bedrijf te laten weten wat haar ambities zijn.

Discriminatie tegen (non-binaire) transgender personen werd dit jaar aanzienlijk vaker gemeld en steeg van 8 meldingen in 2019 naar 29 meldingen in 2020. Twintig van deze meldingen betreft een mediabericht over genderneutrale toiletten; een signaal dat genderdiversiteit nog steeds veel negativiteit oproept in onze samenleving.



Trans jongen wordt dame genoemd door docent

Discriminatie op school
Een trans jongen wordt op zijn middelbare school door een docent twee keer met dame aangesproken. Klasgenoten spreken de docent hierop aan, waarop de docent zegt: "Kijk eens in de spiegel dan." De trans jongen heeft samen met zijn moeder een melding gedaan bij het Meldpunt Discriminatie.

Gesprek met directeur en zorgcoördinator
In overleg met de melders neemt het Meldpunt Discriminatie contact op met de zorgcoördinator van de school en plant een gesprek in waarbij ook de directeur en de melders aanwezig zijn. Dit gesprek bood ruimte voor de zoon van de melders om zijn verhaal te doen. De directeur toonde hierop veel bereidheid om het incident aan te pakken.

Sensitiviteit en begeleiding
Na het gesprek is besloten om een begeleidingstraject te starten met de betrokken docent, waarbij sensitiviteit een belangrijk onderdeel is.

Geen kans op promotie door ziekte

Discriminatie op grond van beperking/ chronische ziekte

Een leidinggevende van een bedrijf in Amstelveen belt het Meldpunt Discriminatie voor advies over promotie en discriminatie. Zij vertelt dat het bestuur heeft besloten dat een zieke werknemer geen kans maakt op promotie. Ook zijn er denigrerende opmerkingen gemaakt over werknemers die zich vaker ziekmelden. Het bestuur vindt dat de werknemer eerst helemaal moet herstellen voordat zij kans maakt op een promotie.

Juridisch advies

Een consulent Discriminatiezaken adviseert de leidinggevende dat een medewerker die ziek thuis is, dezelfde rechten en plichten heeft als een medewerker die niet ziek is. Zo moet de medewerker die ziek is, een even grote kans maken op promotie als een medewerker die niet ziek is.

Gelijke promotiekansen

De leidinggevende is dankbaar voor het advies en gaat zich inzetten voor de medewerker om te zorgen dat zij gelijke kansen krijgt op promotie. Daarnaast zal met terugwerkende kracht het salaris uitbetaald worden waar de medewerker recht op heeft.

Beperking/ chronische ziekte

In 2020 werden 69 meldingen gemaakt op grond van een beperking/chronische ziekte, een toename van bijna 50% met vorig jaar. De meeste meldingen betreffen omstreden behandeling, zoals uitsluiting van diensten of voorzieningen of beperkte toegankelijkheid van gebouwen en ruimtes. Ook vijandige bejegening, zoals stigmatiseren en beledigen, werd vaak gemeld. Discriminatie op grond van een beperking of chronische ziekte vond het vaakst plaats op de arbeidsmarkt, in collectieve voorzieningen en in de commerciële dienstverlening. Een melder kon volgens het management beter niet terugkomen op het werk, omdat collega's achter haar rug om zeggen dat ze zich niet veilig voelen bij haar nadat ze is hersteld van een psychose. Ook corona-gerelateerde discriminatie werd gemeld op grond van beperking en chronische ziekte. Een melder droeg om medische redenen geen mondkapje en had hiervoor een verklaring van de huisarts, maar werd desondanks deze verklaring geweigerd in een winkel en werd vervolgens hardhandig behandeld door een handhaver.

Herkomst/huidskleur

Herkomst en huidskleur is de discriminatiegrond waar het Meldpunt Discriminatie jaarlijks de meeste meldingen over binnenkrijgt. Dit aantal steeg fors in 2020, met 318 meldingen in 2019 en 944 meldingen in 2020. Een deel van deze stijging betreft de bulkmelding over het stigmatiserende radio 10-lied ***Voorkomen is beter dan Chinezen***, met 406 meldingen. Zonder deze bulkmelding mee te rekenen is er in 2020 nog steeds sprake van een flinke toename van meldingen op grond van herkomst en huidskleur. Het gaat hierbij om een stijging met bijna 70% ten opzichte van 2019. Ongeveer een kwart van deze meldingen gaat specifiek over antizwart-racisme (141 meldingen), gericht tegen mensen van Afrikaanse afkomst. Naar aanleiding van de coronacrisis was er een forse toename in het aantal meldingen van anti-Aziatisch racisme, met acht meldingen in 2018, tien meldingen in 2019 en maar liefst 523 meldingen in 2020 (117 meldingen zonder de bulkmelding over het radio 10-lied). Het gaat hierbij vaak om racistische belediging en uitschelden, al dan niet gecombineerd met corona-gerelateerde opmerkingen. Zo vroeg een melder van kleur aan een andere klant in de supermarkt of ze 1,5 meter afstand wilde houden, waarna de klant antwoordde: 'Ik ben hier geboren, jij moet naar je eigen land'. Ook in het onderwijs werden incidenten van discriminatie op basis van afkomst gemeld. Een melder vertelde dat een kind van Surinaamse komaf door een natuurkundedocent werd gediscrimineerd door de opmerking: 'Nu dat zwarte piet weg is, mag jij de pepernoten gaan strooien'.

Moslimdiscriminatie

In 2020 werden 46 meldingen gemaakt op grond van godsdienst, waaronder 40 meldingen van moslimdiscriminatie. Hierbij gaat het vaak om incidenten van ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt en vijandige bejegening in de openbare ruimte. Een melder die was aangenomen als assistent-manager werd bedreigd door een collega die zei: 'Ik zal nooit luisteren naar een moslim'. Toen de melder dit aankaartte bij het management, werd verteld dat de manier van leidinggeven niet past binnen de formule van het bedrijf. De melder moest volgens het bedrijf gaan onderzoeken op welke manier melder deze opmerking had uitgelokt bij de collega. Een andere melder werd door een man gevraagd of ze onderdrukt wordt omdat ze een nikab draagt. Melder legde aan hem uit dat ze haar nikab draagt vanwege haar geloof en hier zelf voor heeft gekozen. De man zei vervolgens dat ze dan maar naar Saoedi-Arabië of Jemen moest gaan.

Geweld en bedreiging

Meldingen van geweld en bedreiging namen voor het tweede jaar op rij toe. In 2019 werden 53 meldingen van bedreiging ontvangen, wat verdubbelde naar 107 meldingen in 2020. Hierbij ging het vooral (meer dan 70%) om bedreiging vanwege afkomst en huidskleur. In iets meer dan 15% van de gevallen betreft het bedreiging op grond van seksuele geaardheid. In 2019 kwamen 20 meldingen binnen over geweldsincidenten. Dit aantal groeide naar 45 meldingen in 2020. Bij bijna 60% van de gewelddadige incidenten werd herkomst of huidskleur als discriminatiegrond genoemd. Bij 30% van de meldingen werd seksuele geaardheid genoemd en bij drie meldingen was er sprake van geweld tegen transgender personen. Een aantal voorbeelden van deze meldingen: een homostel dat in elkaar werd geslagen door een groepje jongeren, een man die van zijn fiets werd geduwd door iemand die riep: 'Alle Chinezen hebben corona' en een transgender persoon die werd mishandeld in een metro.

Arbeidsmarkt

Net als voorgaande jaren spelen de meest gemelde incidenten van discriminatie zich af op de arbeidsmarkt. In de regio Amsterdam werden 161 discriminatievoorvallen gemeld die plaatsvonden op de arbeidsmarkt. Meldingen betreffen vaak discriminatie op basis van afkomst of huidskleur, geslacht, leeftijd, beperking of chronische ziekte en godsdienst. De meeste meldingen vinden plaats op de werkvloer, gevolgd door discriminatie tijdens het werving- en selectieproces en discriminatie bij uitstroom (bijvoorbeeld een ontslagprocedure). Zo sprak een melder over een werkgever die openlijk vertelde over het feit dat deze werkgever geen Turken, Marokkanen en zwarten aanneemt. Een andere melder, die tijdens haar sollicitatiegesprek aangaf epilepsie te hebben, werd door haar manager ontslagen nadat ze een insult had op de werkvloer.

Commerciële dienstverlening

In 2020 werden 126 meldingen gedaan van discriminatie op het terrein van commerciële dienstverlening. Hiervan waren 31 meldingen corona-gerelateerd, waarbij het veelal gaat om ongelijke behandeling of vijandige bejegening vanwege herkomst/huidskleur of beperking/chronische ziekte. Toen een melder vis ging halen moest hij dit buiten opeten. Hij dacht dat klanten enkel buiten mochten eten in verband met de coronamaatregelen, maar later werd duidelijk dat de regel alleen gold voor mensen van kleur. Witte klanten mochten namelijk wél binnen eten. Meerdere meldingen gingen over een toegangsverbod van winkels voor klanten, musea of het openbaar vervoer, omdat melders geen mondkapje droegen terwijl zij daar geldige medische redenen voor hadden. Overige meldingen op het terrein van commerciële dienstverleningen gingen veelal over herkomst en huidskleur. Zo wilde een melder haar baby inschrijven bij een kinderdagverblijf. Alles leek in orde, maar toen zij een niet-Nederlandse naam doorgaf, kreeg ze te horen dat er geen plek meer was voor haar baby, omdat er een wachtlijst was van minimaal een jaar voor een nieuwe inschrijving.

Vraag naar afkomst in sollicitatiegesprek

Discriminatie op grond van afkomst

Een sollicitant vertelt tijdens een sollicitatiegesprek dat hij is geboren en getogen in Amsterdam. Eén van de medewerkers reageert daarop met: ''Dat kan toch helemaal niet, met jouw achternaam.'' De sollicitant houdt een naar gevoel over van dit gesprek. Hij trekt zich terug uit de sollicitatieprocedure en dient een klacht in bij het bedrijf. Vervolgens ontvangt hij van het bedrijf een afwijzing voor de functie en ontvangt verder geen inhoudelijke reactie op de klacht. Hij besluit een melding te doen bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.

Aanpassing HR-beleid en excuses

Een consulent Discriminatiezaken neemt contact op met het bedrijf en er vindt vervolgens een bemiddelingsgesprek plaats. Het bedrijf biedt haar excuses aan en is voornemens de gelijkebehandelingswetgeving onder de aandacht te brengen bij alle HR-medewerkers en leidinggevenden. Daarnaast wordt het HR-beleid gewijzigd: elke klacht van een sollicitant moet voortaan besproken worden met de HR-directeur zodat iedere klacht de juiste aandacht krijgt en er gepaste actie kan worden ondernomen.

Dankbaar

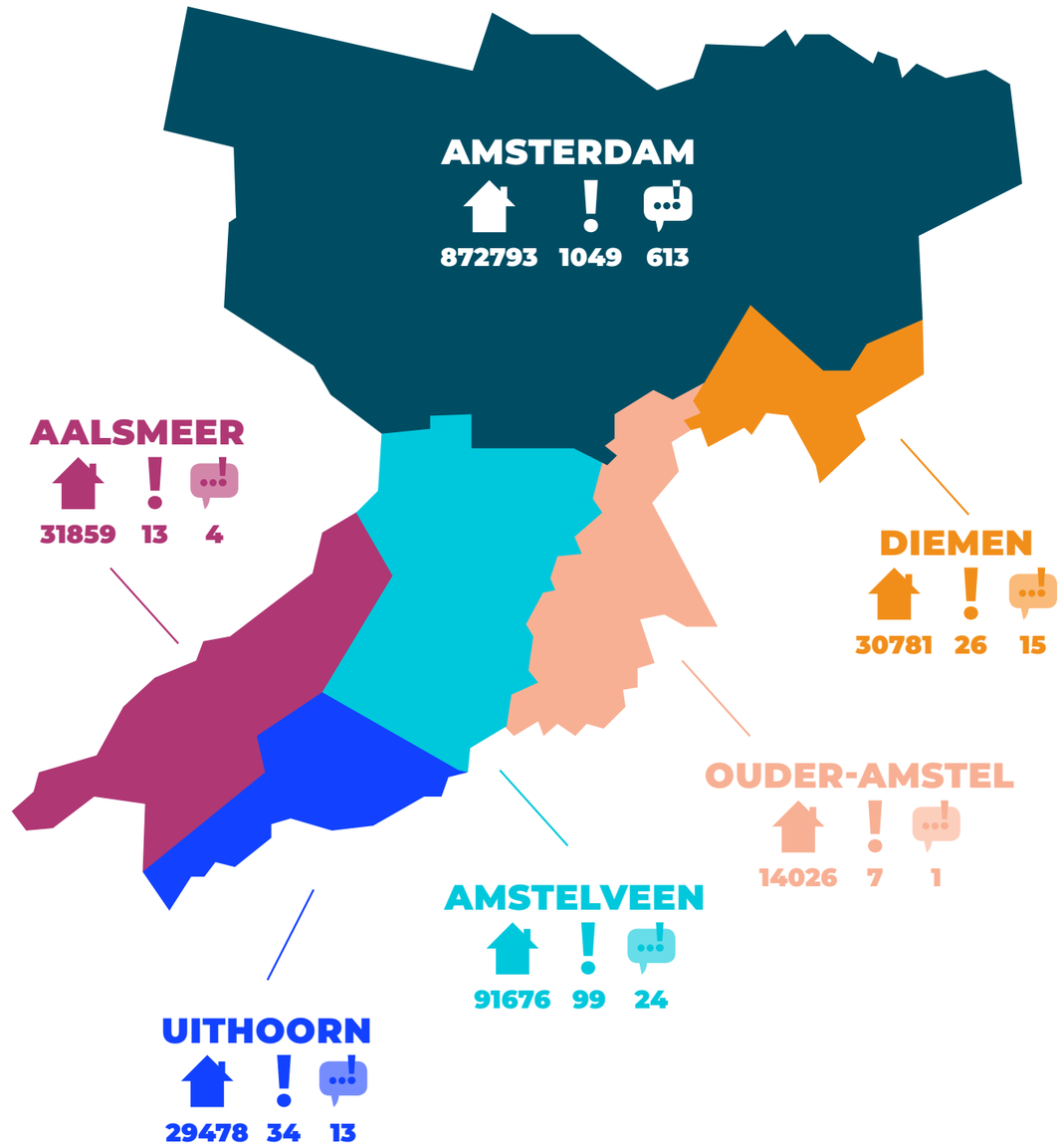
Cliënt is erg dankbaar voor de hulp van de consulent Discriminatiezaken en het bestaan van het Meldpunt Discriminatie. In een afsluitend gesprek met cliënt zei hij: "Als ik jullie niet gebeld had, was er niets gebeurd."



Meldingen in de regio Amsterdam

LEGENDA

- Aantal inwoners 2020[5]
- Aantal meldingen door inwoner van de gemeente
- Aantal meldingen over voorval in de gemeente



Wat vertellen de cijfers van 2020?

Totaal stijgt flink

Het totaal aantal meldingen is dit jaar met 120% toegenomen van 595 meldingen in 2019 naar 1309 meldingen in 2020.

Afkomst/huidskleur

De meeste meldingen gaan over afkomst/huidskleur met 944 meldingen.

944

Godsdienst/moslimdiscriminatie

In 2020 werden 46 meldingen gemaakt op grond van godsdienst, waaronder 40 meldingen van moslimdiscriminatie.

46

Anti-zwart racisme

Meldingen over anti-zwart racisme stegen van 114 meldingen in 2019 naar 141 meldingen in 2020.

141

Antisemitisme

68%

Meldingen van antisemitisme zijn met 68% toegenomen. Van 19 in 2019 naar 28 in 2020.

Corona-gerelateerd

In 2020 werden 519 corona-gerelateerde discriminatiemeldingen ontvangen. Het betrof voornamelijk meldingen van anti-Aziatisch racisme.

519

Geweld en bedreiging

2019	2020
53	107

Het aantal meldingen over bedreiging nam toe van 53 in 2019 naar 107 in 2020. Ook het aantal meldingen over geweld nam flink toe: van 20 in 2019 naar 45 in 2020. Hierbij werd voornamelijk afkomst en huidskleur genoemd als discriminatiegrond, gevolgd door seksuele geaardheid.

LHBTIQ+

Flinke stijging over de afgelopen twee jaar. Ongeveer 80% van de meldingen in 2020 ging over discriminatie tegen homoseksuele mannen.

80%

2018	2019	2020
45	51	80

Arbeidsmarkt

Net als in 2019 was de arbeidsmarkt het terrein waarop de meeste meldingen van discriminatie werden gedaan: 161
Afkomst/huidskleur: 81
Geslacht: 23

81
23

161

Geslacht

Het aantal meldingen op grond van geslacht steeg in 2020 met bijna 30% naar 79 meldingen. Discriminatie tegen transgender personen werd dit jaar aanzienlijk vaker gemeld en steeg van 8 meldingen in 2019 naar 29 meldingen in 2020: een signaal dat genderdiversiteit nog steeds veel oproept in onze samenleving.

30%

2019	2020
8	29

Anti-Aziatisch racisme/ Bulkmelding

Naar aanleiding van de coronacrisis was er een forse toename in het aantal meldingen van anti-Aziatisch racisme. Het stigmatiserende radio 10-lied *Voorkomen is beter dan Chinezen* werd 406 keer gemeld. De overige 117 meldingen van anti-Aziatisch racisme betroffen vaak racistisch beledigen en uitschelden.

2018	2019	2020
8	10	523

Beperking/chronische ziekte

Meldingen over beperking en chronische ziekte namen toe van 47 in 2019 naar 69 in 2020 (47%). De meeste meldingen betreffen omstreden behandeling, zoals uitsluiting van diensten of voorzieningen of beperkte toegankelijkheid van gebouwen en ruimtes.

2019	2020
47	69

Cijfers 2020

Totaalcijfers Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

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

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

	2019	2020
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam klachten/meldingen	595	1309

2. Cijfers Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Tabel 2a: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar discriminatiegrond [6]

	2019	2020
Antisemitisme [7]	19	28
Arbeidscontract	2	3
Arbeidsduur	0	0
Burgerlijke staat	5	1
Geslacht	62	79
Waarvan tegen transgender personen	8	29
Godsdienst	45	46
Waarvan islam	36	40
Beperking/chronische ziekte	47	69
Herkomst, huidskleur	318	944
Waarvan anti-zwart racisme	114	141
Leeftijd	30	31
Levensovertuiging	1	1
Nationaliteit	11	12
Politieke gezindheid	3	5
Seksuele geaardheid	51	80
Overige (niet-wettelijke) gronden	34	53
Onbekend	15	39

Tabel 2b: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar wijze van discriminatie [8]

	2019	2020
Bedreiging	53	107
Geweld	20	45
Omstreden behandeling	311	449
Vijandige bejegening	274	956
Overig	17	7
Onbekend	5	14

Tabel 2c: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar terrein[9]

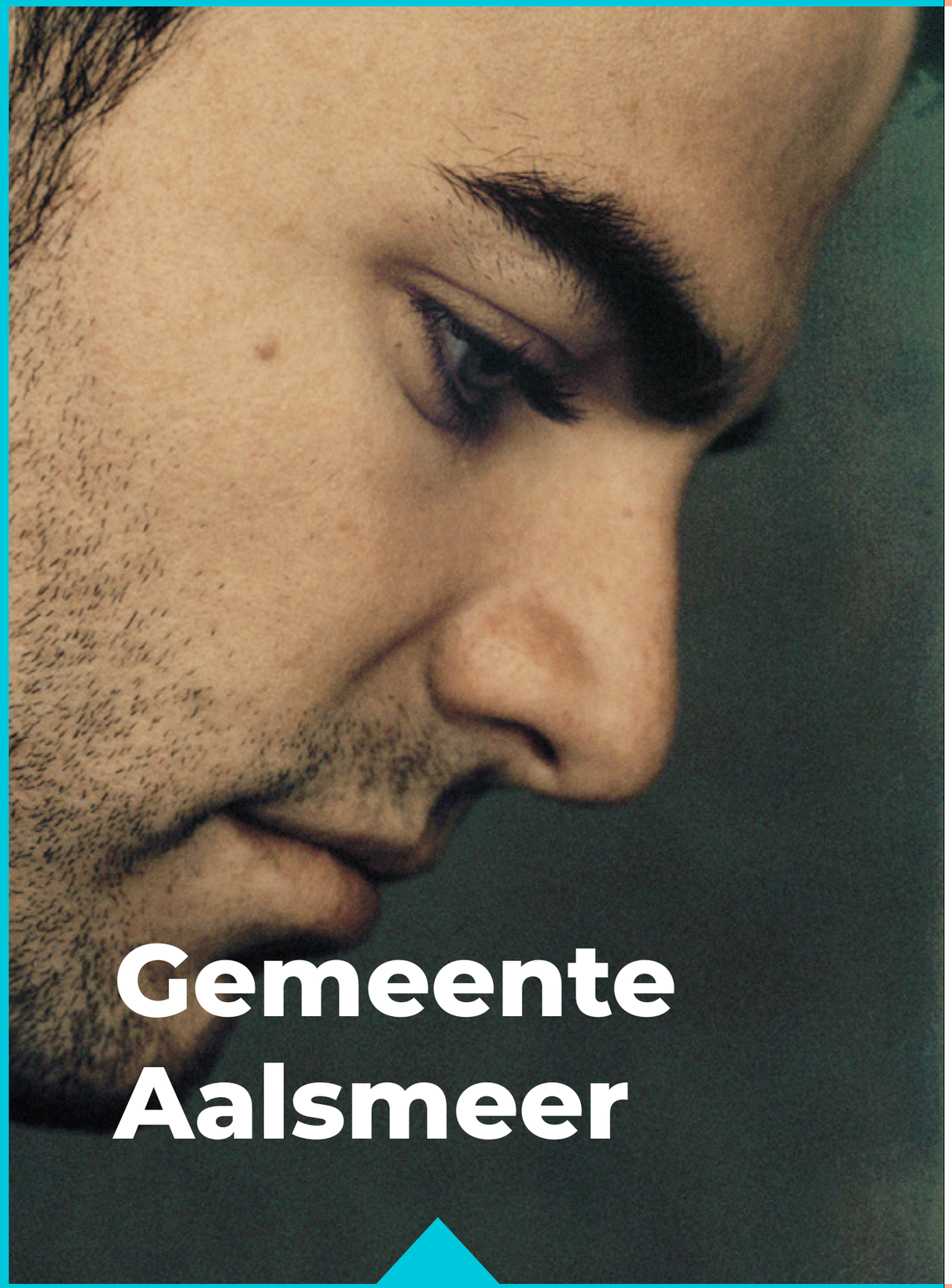
	2019	2020
Arbeidsmarkt	157	161
Buurt/wijk	33	81
Collectieve voorzieningen	53	112
Commerciële dienstverlening	80	126
Horeca/amusement	36	30
Huisvesting	27	42
Media en reclame	14	462
Onderwijs	34	28
Openbare ruimte	64	115
Politie/OM/VD	11	37
Privésfeer	4	16
Publieke/politieke opinie	57	52
Sport en recreatie	18	22
Overig	3	4
Onbekend	4	21

Tabel 2d: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar werkwijze[10]

	2019	2020
(Alleen) registratie	287	417
Advies/informatie	243	431
Beïnvloeding beleid	16	15
Bemiddeling	21	51
Bijstaan in procedures	11	30
Doorverwijzing	16	41
Eigen onderzoek ADV	7	17
Overig	3	1

Tabel 2e: Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar discriminatiegrond en terrein, 2020

	Antisemitisme	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Beperking	Herkomst, huidskleur	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Seksuele geaardheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Arbeidsmarkt	2	1			23	14	17	81	14		3	2	10	14	7
Buurt/wijk	4				2	4	1	54					13	2	4
Collectieve voorzieningen	4	2			24	6	17	36	4		2	1	3	13	8
Commerciële dienstverlening				1	8	6	16	79	5		5		9	5	1
Horeca/ amusement					1		4	20					3	2	2
Huisvesting	1				4	3	1	30	2		1		2	3	1
Media en reclame	6				5	3	1	438				1	7	5	2
Onderwijs					2	1	5	19	2					1	1
Openbare ruimte	6				6	2		76					25	1	2
Politie/OM/ VD	1						1	26	1		1		4	3	2
Privésfeer	2				2			13		1			2		1
Publieke/ politieke opinie	1					3	1	43				1	1	1	3
Sport en recreatie	1				2	3	3	11	2				1	1	
Overig						1		3						1	
Onbekend/ n.v.t.							2	15	1					1	5
	28	3	0	1	79	46	69	944	31	1	12	5	80	53	39



Gemeente Aalsmeer

Aantal meldingen **door inwoner** van de gemeente	13
Aantal meldingen **over voorval** in de gemeente	4

Discriminatiegrond*	**Inwoner**	**Voorval**
Antisemitisme		
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht		
Godsdienst (waarvan islam)		
Beperking		2
Herkomst / huidskleur	12	1
Leeftijd		
Levensovertuiging		
Nationaliteit		
Politieke gezindheid	1	
Seksuele geaardheid	1	1
Niet wettelijke gronden		
Onbekend		

Aard van discriminatie**	**Inwoner**	**Voorval**
Bedreiging		
Geweld		
Omstreden behandeling		
Vijandige bejegening	2	3
Overig	12	1
Onbekend / niet van toepassing		

Maatschappelijk terrein	**Inwoner**	**Voorval**
Arbeidsmarkt		
Buurt/wijk	1	1
Collectieve voorzieningen		
Commerciële dienstverlening		1
Horeca/amusement	1	1
Huisvesting		
Media en reclame	1	
Onderwijs		1
Openbare ruimte		
Politie/OM/VD		
Privésfeer		
Publieke/politieke opinie		
Sport en recreatie		
Niet wettelijke gronden		
Onbekend		

Klachtbehandeling***	**Inwoner**
(Alleen) registratie	
Advies/informatie	2
Beïnvloeding beleid	
Bemiddeling	
Bijstaan in procedures	
Doorverwijzing	
Eigen onderzoek Meldpunt	
Overig	

* Een melding kan meerdere discriminatiegronden hebben
** Aard kan bij een melding meerdere keren voorkomen
*** Het kan zijn dat een melding nog lopende is en dat het aantal hier minder is dan de meldingen

Gemeente Amstelveen

Aantal meldingen **door inwoner** van de gemeente	99
Aantal meldingen **over voorval** in de gemeente	24

Discriminatiegrond*	**Inwoner**	**Voorval**
Antisemitisme		
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht	1	
Godsdienst (waarvan islam)	1 (0)	1 (1)
Beperking	5	3
Herkomst / huidskleur	83	18
Leeftijd	7	1
Levensovertuiging		
Nationaliteit		
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid		
Niet wettelijke gronden	3	1
Onbekend	1	

Aard van discriminatie**	**Inwoner**	**Voorval**
Bedreiging	3	
Geweld	1	1
Omstreden behandeling	23	15
Vijandige bejegening	79	14
Overig	1	
Onbekend / niet van toepassing	1	

Maatschappelijk terrein	**Inwoner**	**Voorval**
Arbeidsmarkt	13	9
Buurt/wijk	4	4
Collectieve voorzieningen	2	1
Commerciële dienstverlening	5	5
Horeca/amusement	2	
Huisvesting	2	2
Media en reclame	61	
Onderwijs	3	
Openbare ruimte		
Politie/OM/VD	2	1
Privésfeer		
Publieke/politieke opinie		
Sport en recreatie	3	2
Niet wettelijke gronden	1	
Onbekend	1	

Klachtbehandeling***	**Inwoner**
(Alleen) registratie	13
Advies/informatie	18
Beïnvloeding beleid	4
Bemiddeling	4
Bijstaan in procedures	3
Doorverwijzing	1
Eigen onderzoek Meldpunt	
Overig	

* Een melding kan meerdere discriminatiegronden hebben
** Aard kan bij een melding meerdere keren voorkomen
*** Het kan zijn dat een melding nog lopende is en dat het aantal hier minder is dan de meldingen





Gemeente Amsterdam

Aantal meldingen **door inwoner** van de gemeente	1049
Aantal meldingen **over voorval** in de gemeente	613

Discriminatiegrond*	**Inwoner**	**Voorval**
Antisemitisme	24	22
Arbeidscontract	3	3
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat	1	2
Geslacht	72	72
Godsdienst (waarvan islam)	42 (38)	27 (22)
Beperking	52	46
Herkomst / huidskleur	739	348
Leeftijd	22	22
Levensovertuiging	1	1
Nationaliteit	11	7
Politieke gezindheid	4	3
Seksuele geaardheid	74	65
Niet wettelijke gronden	43	30
Onbekend	33	20

Aard van discriminatie**	**Inwoner**	**Voorval**
Bedreiging	93	81
Geweld	37	39
Omstreden behandeling	378	321
Vijandige bejegening	750	349
Overig	5	5
Onbekend / niet van toepassing	10	3

Maatschappelijk terrein	**Inwoner**	**Voorval**
Arbeidsmarkt	131	119
Buurt/wijk	66	63
Collectieve voorzieningen	99	89
Commerciële dienstverlening	99	89
Horeca/amusement	21	22
Huisvesting	36	29
Media en reclame	354	6
Onderwijs	21	23
Openbare ruimte	98	109
Politie/OM/VD	31	20
Privésfeer	15	11
Publieke/politieke opinie	44	17
Sport en recreatie	14	10
Niet wettelijke gronden	2	
Onbekend	18	6

Klachtbehandeling***	**Inwoner**
(Alleen) registratie	338
Advies/informatie	369
Beïnvloeding beleid	9
Bemiddeling	44
Bijstaan in procedures	23
Doorverwijzing	31
Eigen onderzoek Meldpunt	16
Overig	1

* Een melding kan meerdere discriminatiegronden hebben
** Aard kan bij een melding meerdere keren voorkomen
*** Het kan zijn dat een melding nog lopende is en dat het aantal hier minder is dan de meldingen

Gemeente Diemen

Aantal meldingen **door inwoner** van de gemeente	26
Aantal meldingen **over voorval** in de gemeente	15

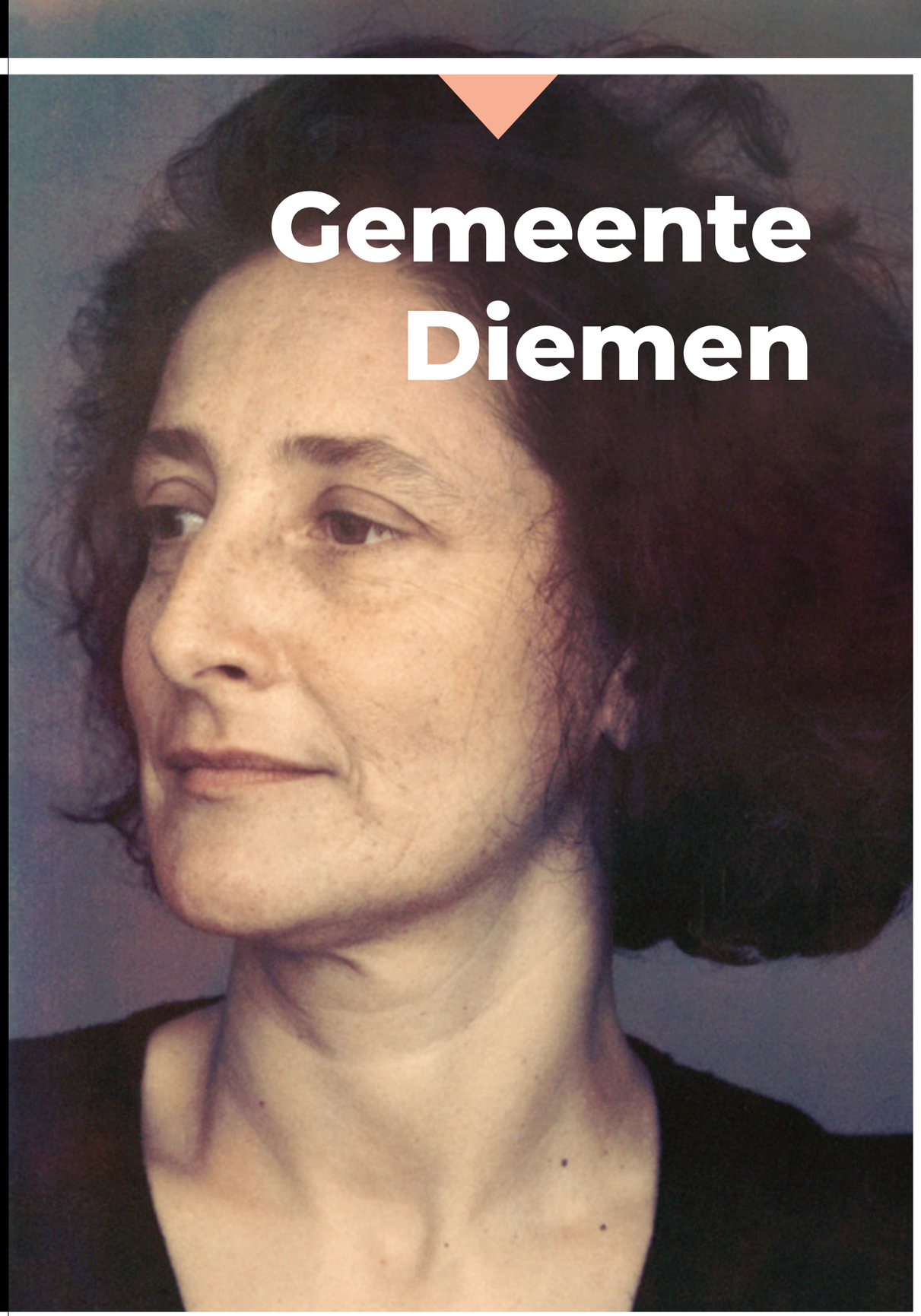
Discriminatiegrond*	**Inwoner**	**Voorval**
Antisemitisme	1	
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht	1	2
Godsdienst (waarvan islam)	1 (1)	
Beperking		
Herkomst / huidskleur	24	13
Leeftijd		
Levensovertuiging		
Nationaliteit		
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid		
Niet wettelijke gronden		
Onbekend		

Aard van discriminatie**	**Inwoner**	**Voorval**
Bedreiging	2	2
Geweld	2	1
Omstreden behandeling	6	7
Vijandige bejegening	21	8
Overig		
Onbekend / niet van toepassing		

Maatschappelijk terrein	**Inwoner**	**Voorval**
Arbeidsmarkt	3	2
Buurt/wijk	2	2
Collectieve voorzieningen	2	2
Commerciële dienstverlening	3	4
Horeca/amusement	1	
Huisvesting	1	1
Media en reclame	8	1
Onderwijs		
Openbare ruimte	2	2
Politie/OM/VD		
Privésfeer	1	1
Publieke/politieke opinie	3	
Sport en recreatie		
Niet wettelijke gronden		
Onbekend		

Klachtbehandeling***	**Inwoner**
(Alleen) registratie	9
Advies/informatie	7
Beïnvloeding beleid	1
Bemiddeling	2
Bijstaan in procedures	2
Doorverwijzing	2
Eigen onderzoek Meldpunt	
Overig	

* Een melding kan meerdere discriminatiegronden hebben
** Aard kan bij een melding meerdere keren voorkomen
*** Het kan zijn dat een melding nog lopende is en dat het aantal hier minder is dan de meldingen



Gemeente Diemen



Gemeente Ouder-Amstel

Gemeente Ouder-Amstel

Aantal meldingen **door inwoner** van de gemeente	7
Aantal meldingen **over voorval** in de gemeente	1

Discriminatiegrond*	**Inwoner**	**Voorval**
Antisemitisme		
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht		
Godsdienst (waarvan islam)		
Beperking	1	
Herkomst / huidskleur	3	
Leeftijd		
Levensovertuiging		
Nationaliteit		
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid	1	
Niet wettelijke gronden	1	1
Onbekend	1	

Aard van discriminatie**	**Inwoner**	**Voorval**
Bedreiging	1	
Geweld		
Omstreden behandeling	4	1
Vijandige bejegening	6	
Overig		
Onbekend / niet van toepassing		

Maatschappelijk terrein	**Inwoner**	**Voorval**
Arbeidsmarkt	1	
Buurt/wijk		
Collectieve voorzieningen	1	
Commerciële dienstverlening	2	
Horeca/amusement		
Huisvesting		
Media en reclame	3	
Onderwijs		
Openbare ruimte		
Politie/OM/VD		
Privésfeer		
Publieke/politieke opinie		
Sport en recreatie		1
Niet wettelijke gronden		
Onbekend		

Klachtbehandeling***	**Inwoner**
(Alleen) registratie	2
Advies/informatie	1
Beïnvloeding beleid	
Bemiddeling	
Bijstaan in procedures	
Doorverwijzing	
Eigen onderzoek Meldpunt	
Overig	

* Een melding kan meerdere discriminatiegronden hebben
** Aard kan bij een melding meerdere keren voorkomen
*** Het kan zijn dat een melding nog lopende is en dat het aantal hier minder is dan de meldingen

Aantal meldingen **door inwoner** van de gemeente	34
Aantal meldingen **over voorval** in de gemeente	13

Discriminatiegrond*	**Inwoner**	**Voorval**
Antisemitisme	1	
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht	1	1
Godsdienst (waarvan islam)		
Beperking	7	1
Herkomst / huidskleur	23	9
Leeftijd	1	
Levensovertuiging		
Nationaliteit		
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid	1	1
Niet wettelijke gronden		
Onbekend	1	1

Aard van discriminatie**	**Inwoner**	**Voorval**
Bedreiging	5	5
Geweld	2	2
Omstreden behandeling	12	5
Vijandige bejegening	26	11
Overig		
Onbekend / niet van toepassing		

Maatschappelijk terrein	**Inwoner**	**Voorval**
Arbeidsmarkt	4	1
Buurt/wijk	7	7
Collectieve voorzieningen		
Commerciële dienstverlening	5	2
Horeca/amusement		
Huisvesting	1	1
Media en reclame	14	
Onderwijs		
Openbare ruimte		
Politie/OM/VD	1	
Privésfeer		
Publieke/politieke opinie		
Sport en recreatie	2	2
Niet wettelijke gronden		
Onbekend		

Klachtbehandeling***	**Inwoner**
(Alleen) registratie	6
Advies/informatie	15
Beïnvloeding beleid	1
Bemiddeling	
Bijstaan in procedures	2
Doorverwijzing	3
Eigen onderzoek Meldpunt	1
Overig	

* Een melding kan meerdere discriminatiegronden hebben
** Aard kan bij een melding meerdere keren voorkomen
*** Het kan zijn dat een melding nog lopende is en dat het aantal hier minder is dan de meldingen

