

Meerjarenbeleidsplan

2022-2025

Meldpunt Discriminatie

Regio Amsterdam

Amsterdam 21 september 2022

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Missie, visie en kerntaken van het MDRA	3
3.	Waar we staan	4
4.	Onze strategische doelen voor 2022-2025	5
4.1	Verdere professionalisering van onze bedrijfsvoering	6
4.2	Proactieve en breed onderschreven klachtbehandeling	6
4.3	Vergroten van onze zichtbaarheid en geloofwaardigheid	7
4.4	Ondersteuning van gediscrimineerde groepen d.m.v. collectieve procedures en advies voor beleidsopvolging	9
4.5	Versterking van zicht op de aard en omvang van discriminatie	9
5.	De organisatie en financiële middelen	10

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Oostenburgervoorstraat 142
1018 MR Amsterdam

020 638 5551
discriminatie@mdra.nl
www.mdra.nl

1. Inleiding

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam neemt klachten in behandeling die betrekking hebben op de discriminatiegronden zoals vermeld in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) te weten: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, herkomst/huidskleur, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, beperking of chronische ziekte, arbeidsduur en arbeidscontract. Naast vragen rond, meldingen van en klachten over discriminatie, die mensen ervaren hebben of als omstander gezien of gehoord hebben zetten we ons ook in voor een breed bewustzijn rond discriminatie in onze samenleving, en voor het aanpakken van de vele vormen die discriminatie daarin kan aannemen. Het MDRA heeft inmiddels veel deskundigheid in huis op het gebied van discriminatie en verwante thema's zoals uitsluiting en ongelijke behandeling. Hierbij hoort een scherp oog voor de maatschappelijke processen die aan deze verschijnselen ten grondslag liggen. Onze werkzaamheden richten zich van daaruit ook op preventie van discriminatie en op verbinding tussen mensen en groepen mensen.

De melder staat centraal. In dit beleidsplan voor de periode 2022-2025 vertellen we welke doelstellingen we ons hebben gesteld. We willen onder andere duidelijker naar buiten treden, zichtbaarder zijn, niet alleen om de meldingsbereidheid te vergroten, maar ook om zoveel mogelijk het gesprek aan te gaan met iedereen die betrokken is en wil worden bij een inclusieve samenleving.

Het MDRA denkt en handelt in dialoog en in oplossingen. We vertrouwen er op dat we onze huidige prettige en professionele samenwerking met en in de verschillende gemeenten in de regio en andere partners in den lande, de komende jaren kunnen voortzetten en uitbouwen.

2. Missie, visie, kerntaken en kernwaarden van het MDRA

Missie
Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) is een onafhankelijke stichting met als doel het aanpakken en voorkomen van discriminatie en racisme en het beïnvloeden van maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen, inclusief alle activiteiten die daartoe kunnen bijdragen. Het MDRA streeft naar een samenleving zonder uitsluiting die iedereen gelijke kansen biedt.

Visie
Het MDRA versterkt burgers, overheden en organisaties in het aanpakken van discriminatie en het vormgeven van een divers en inclusieve samenleving.

Onze kerntaken
Onze kerntaken zijn klachtbehandeling, -bemiddeling en registratie, (beleids)advisering, monitoring en onderzoek, inclusief het opkomen voor collectieve belangen inzake het aanpakken en tegengaan van discriminatie en racisme in de breedste zin van het woord. Het MDRA is de enige instelling in de regio die vanuit een wettelijk kader gesubsidieerd wordt voor het in openbaarheid brengen en aanpakken van discriminatie. Wij zijn er voor alle inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel, Uithoorn en het stadsgebied Driemond en Weesp. Onze werkzaamheden richten zich op verbinding en tegen discriminatie op alle gronden en terreinen in onze samenleving.

Kernwaarden
Verbindend, onafhankelijk, deskundig, betrouwbaar en toegankelijkheid zijn onze kernwaarden.

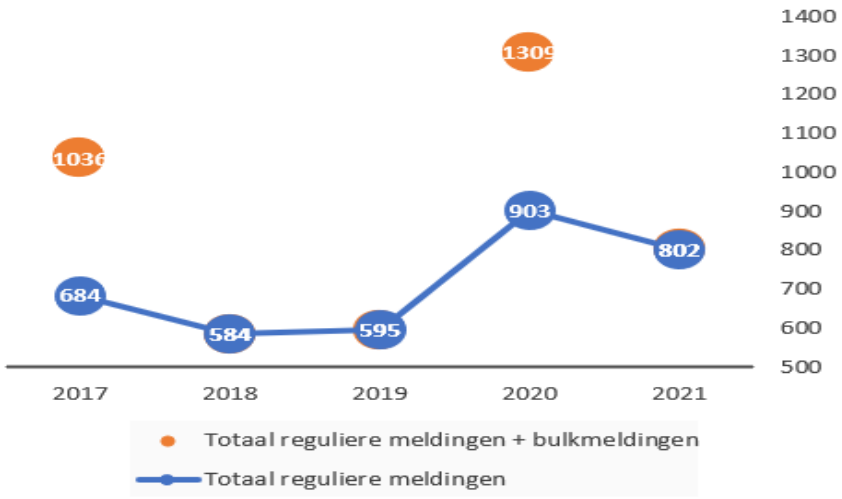
3. Waar we staan

De medewerkers van het MDRA worden vrijwel dagelijks geconfronteerd met de relevantie van ons werk. We hoeven slechts de #MeToo en Black Lives Matter bewegingen te noemen en er komen beelden boven van mensen die hun verhaal doen, gezamenlijk een duidelijk protest laten horen of juist fel met elkaar – in woord en daad – de confrontatie aangaan. Meer recent kunnen we wijzen op de plotselinge opkomst van anti-Aziatische discriminatie rond de coronacrisis en wat dit met de betreffende gemeenschappen, ook in onze regio, deed.

Ondersteuning en bewustwording
In dit licht bezien zal het niet verbazen dat het aantal meldingen van discriminatie een stijgende trend vertoont. Mensen worden zich ook steeds meer bewust van onwenselijke situaties, ongelijke verhoudingen in de samenleving, maar ook van hun eigen houding ten aanzien van deze zaken en hun eigen rechten. Het MDRA wil daaraan bijdragen en er het bewustzijn van de eigen mogelijkheden aan toevoegen en ondersteunen.

De afgelopen jaren hebben we vele gesprekken gevoerd met organisaties en ondernemingen om te kijken hoe we elkaar kunnen helpen bij de aanpak van discriminatie. Ook deze contacten hebben ons ervan overtuigd dat de tijd rijp is voor meer bewustwording rond discriminatie en dat het MDRA daarbij een belangrijke, stimulerende en verbindende rol in kan spelen. Een voorbeeld hiervan is de video die we samen met het COC ontwikkelen voor Uber Nederland, bedoeld om nieuwe taxichauffeurs toe te rusten rond onderwerpen als diversiteit. Of onze samenwerking met Bol.com, waarbij we uiteenlopende thema's bespreken en het bedrijf helpen te bepalen of bijvoorbeeld een bepaald boek wel of niet aangeboden moet worden.

Meldingen en klachtbehandeling
In de afgelopen beleidsperiode (2019-2021) kreeg het MDRA meer meldingen van discriminatie binnen dan in de jaren daarvoor. In de jaren 2020 en 2021 lag het zelfs aanzienlijk hoger: respectievelijk 903 (52% meer dan in 2019) en 802 (35% meer dan in 2019).



Naast reguliere meldingen kregen we de afgelopen vijf jaar twee keer een 'bulkmelding' binnen, die voor een uitzonderlijk hoge piek in de werkdruk zorgde. In 2017 betrof het 352 meldingen over het festival 'Holi'; in 2020 maar liefst 406 meldingen over het 'Coronalied' van Radio 10 (zie 4.4). Deze bulkmeldingen vermelden we apart, omdat ze anders een goede vergelijking van het aantal 'reguliere' meldingen per jaar in de weg staan.

Toenemende complexiteit
Een trend die we constateren: met de groeiende bewustwording rond discriminatie neemt ook de complexiteit van de klachtbehandeling toe. zoals de toeslagenaffaire. Daarbij kwam grootschalige institutionele discriminatie aan het licht. Om dit op bevredigende wijze aan te pakken, is veel tijd en energie nodig: denk aan de ingewikkelde wet- en regelgeving rond de heffing van belastingen, en de organisatie van de Belastingdienst.

Financiële middelen
Samen met het stijgende aantal meldingen betekent de grotere complexiteit van discriminatievraagstukken dat de komende jaren meer van het MDRA verwacht zal worden. In het nu volgende hoofdstuk beschrijven we welke doelstellingen we onszelf voor de nieuwe beleidsperiode gesteld hebben om aan deze verwachtingen te kunnen voldoen. Belangrijke voorwaarde is dan wel dat we onze capaciteit kunnen uitbreiden.

Op grond van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA) zijn gemeenten verplicht hun inwoners toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening (ADV). Zij ontvangen daarvoor budget via de overheid. De basissubsidies die de gemeenten in de regio Amsterdam hieruit tot nu toe aan het MDRA verstrekten, zijn echter ontoereikend om het toenemende beroep op onze kerntaken te kunnen bekostigen. Daarom geven we in het vijfde hoofdstuk van dit document een overzicht van wat MDRA nodig heeft om onze ambities waar te maken.

4. Onze strategische doelen voor 2022-2025

In 2021 heeft het team van MDRA verschillende sessies gehouden om te komen tot strategische doelen voor de periode 2022-2025. We bespraken trends die we op het gebeid van discriminatie zagen, de behoeftes van onze doelgroepen, maar ook die van onze ketenpartners en de eigen organisatie ten aanzien van effectieve bedrijfsvoering.

Daarbij maakten we ook dankbaar gebruik van feedback vanuit de gemeente Amsterdam. Hierin kwam naar voren dat outreachend werken en geloofwaardigheid belangrijke succesfactoren zijn voor onze kerntaken: het in behandeling nemen van klachten over discriminatie en het ondersteunen van de slachtoffers daarvan.

Langs deze weg zijn we tot de volgende vijf doelen voor de beleidsperiode 2022-2025 gekomen:

1. Verdere professionalisering van onze bedrijfsvoering.
2. Proactieve en breed onderschreven klachtbehandeling.
3. Vergroting van onze zichtbaarheid en geloofwaardigheid.
4. Ondersteuning van gediscrimineerde groepen d.m.v. collectieve procedures en advies voor beleidsopvolging.
5. Versterking van ons zicht op de aard en omvang van discriminatie in de regio.

4.1 Verdere professionalisering van onze bedrijfsvoering

Het is de ambitie van het MDRA om zoveel mogelijk mensen die met discriminatie te maken hebben, zo goed mogelijk te ondersteunen. Het aantal meldingen van discriminatie vertoont een stijgende lijn en we krijgen steeds vaker te maken met een grotere complexiteit van de klachtafhandeling.

Om iedereen met aandacht en deskundigheid te woord te kunnen staan, is het dan van belang om een duidelijk overzicht te hebben op de instroom, doorstroom en uitstroom van onze dossiers.

Het MDRA-handboek
Helderheid over de manier waarop het MDRA de verschillende werkzaamheden uitvoert, draagt in hoge mate bij aan effectiviteit in ons werk. Dat vond z'n weerslag in een 'MDRA-handboek'. Hierin worden onze aanpak, de interne processen en procedures van het MDRA, vastgelegd.

> Resultaat: Het MDRA-handboek wordt in 2023 opgenomen in onze bedrijfsvoering.

Verdere professionalisering van de werkbegeleiding
In 2021 is het MDRA gestart met werkbegeleiders die de consulenten helpen om de kwaliteit van de klachtbehandeling procesmatig én inhoudelijk te bewaken.

> Resultaat: Via de 'instroom – doorstroom – uitstroom' krijgen we een goed beeld van de werkdruk van onze medewerkers Daarnaast krijgen we een goed beeld van actuele ontwikkelingen op het gebied van discriminatie, zodat we daarop kunnen inspelen, bijvoorbeeld d.m.v. deskundigheidsbevordering.

Integrale Ketenaanpak Discriminatie.
Samen met onze collega antidiscriminatievoorzieningen in de grote gemeenten, Art1. - Midden Nederland, RADAR - Rotterdam, Den Haag Meldt – Stad Den Haag en St. IdB - Haaglanden (de G4+) werken we sinds 2021 aan een blauwdruk voor een *Integrale Ketenaanpak Discriminatie*. We brengen alle organisaties, instanties en andere deskundigen die zich met de aanpak van discriminatie bezighouden in kaart en beogen de onderlinge samenwerking te versterken.

> Resultaat: De komende beleidsperiode wordt dit traject afgerond.

4.2 Proactieve en breed onderschreven klachtbehandeling

Melders van discriminatie verder helpen is het hart van het MDRA. Daarbij is het van belang dat onze kennis en vaardigheden – en de onderliggende waarden – onderschreven en herkend worden door de verschillende doelgroepen die wij in ons werk ontmoeten.

Deskundigheidsbevordering: training, kennissessies en nieuwe specialisaties
Om te voldoen aan de hoge eisen die wij aan de kwaliteit van ons werk stellen, moeten de kennis en vaardigheden van onze medewerkers 'meegroeien' met relevante ontwikkelingen in de maatschappij. Vanaf 2022 staat deskundigheidsbevordering van onze medewerkers daarom centraal. Alle consulenten krijgen trainingen op het gebied van projectmanagement en communicatie, met onder meer ook aandacht voor psychosociale educatie en mediation. Voor de jaren 2024 en 2025 zullen we op basis van ontwikkelingen in de samenleving nieuwe relevante trainingen selecteren. Daarnaast gaan we ieder jaar vier kennissessies organiseren, waarin medewerkers met elkaar kennis en ervaringen kunnen delen rond specifieke thema's, zoals antisemitisme, lhbtiq+, anti-zwart-racisme etc.

Alle consulenten van het MDRA specialiseren zich in ten minste één discriminatiegrond en één terrein waarop discriminatie plaatsvindt. Daarbij is het de bedoeling dat we voor elke grond en elk terrein ten minste twee gespecialiseerde consulenten hebben. Zo voorkomen we dat specialistische kennis verloren gaat, wanneer een consulent onze organisatie verlaat. Op dit moment hebben we specialisten op de volgende discriminatiegronden: afkomst (inclusief anti-zwart-racisme), antisemitisme & godsdienst (inclusief Islamofobie), beperking & chronische ziekte, sport, seksuele geaardheid en geslacht. De terreinen waarin consulenten zich gespecialiseerd hebben, zijn: arbeidsmarkt, horeca & amusement, onderwijs en politie/AVIM/OM.
In 2022 en 2023 gaan we anti-Aziatische discriminatie en het terrein van de zorg als nieuwe specialisaties toevoegen. Voor het vervolg van de beleidsperiode zullen we op basis van ontwikkelingen in de samenleving – indien nodig – nieuwe relevante specialisaties vaststellen.

Structureel klanttevredenheidsonderzoek
In 2021 ging op verzoek van gemeente Amsterdam de pilot 'Klanttevredenheidonderzoek' van start. Met ingang van de nieuwe beleidsperiode gaan we elk jaar een klanttevredenheidsonderzoek uitvoeren, en – waar nodig – de bevindingen verwerken.

In gesprek met onze doelgroepen
In 2021 presenteerde de gemeente Amsterdam de resultaten van vier onderzoeken naar o.a. de meldingsbereidheid bij verschillende doelgroepen van het MDRA. Hieruit kwamen diverse knelpunten en wensen rond het melden van discriminatie naar voren.
De komende jaren zullen we naar aanleiding van deze uitkomsten verschillende acties ondernemen. Zo gaan we deelnemen aan dialoogtafels en ons inzetten om op meerdere locaties inloopspreekuren te organiseren. Zie voor dit laatste ook 4.3.

Verder nemen we iedere maand aan ten minste één activiteit in de regio deel, waarmee wij in nauw contact komen met onze doelgroepen, zoals Pride en Keti Koti.

4.3 Vergroten van onze zichtbaarheid en geloofwaardigheid

Het MDRA neemt een unieke positie in binnen de keten van instanties en organisaties die betrokken zijn bij de aanpak van discriminatie. Vanuit onze wettelijke taak zijn wij namelijk hét meldpunt voor discriminatie in de regio Amsterdam, en als zodanig dé spin in het web, die nauw contact heeft met burgers, de gemeente, de politie, het OM en belangenorganisaties zoals The Black Archives, Asian Raisins, PAC, het COC, Comité 21 Maart, het CIDI en Slachtofferhulp Nederland.

Investeren in samenwerkingsrelaties
Een sterke, zichtbare positie in deze keten is nodig om vruchtbare samenwerkingsrelaties te kunnen aangaan. Deze relaties zijn op hun beurt nodig om ons werk – zowel de klachtbehandeling als onze inzet in monitoring, onderzoek en preventie – optimaal te kunnen doen. Veel van onze partnerorganisaties staan in direct contact met een doelgroep van het MDRA. Zo dragen zij bij aan onze zichtbaarheid onder inwoners van de regio Amsterdam die te maken hebben met discriminatie.

De directeur zal iedere maand ten minste twee samenwerkingsgesprekken te voeren. Daarbij zullen we voorbouwen op een inventarisatie van strategische raakvlakken die we met verschillende partners hebben (bijvoorbeeld met de gemeente Amsterdam op het gebied van diversiteit en de aanpak van antisemitisme) en een inventarisatie van mogelijkheden tot samenwerking met verschillende partners waarmee we ook de impact van ons werk kunnen versterken.

Met het oog hierop gaan we deze beleidsperiode vijf "sociale kaarten" ontwikkelen, één voor het terrein van de arbeidsmarkt en één voor elk van de vier discriminatiegronden die in de actieonderzoeken van de gemeente Amsterdam naar voren komen. Een sociale kaart is een gedetailleerd, schematisch overzicht van organisaties en stakeholders rond een bepaald thema. Als we goed in beeld hebben wie er allemaal actief zijn, voor welke doelgroep en met welke activiteiten, kunnen we helderder plannen maken voor vruchtbare samenwerking.

Schriftelijke samenwerkingsafspraken
Door samenwerkingsovereenkomsten op te stellen – zoals die met onze collega organisaties in de G4+ – creëren we helderheid over onze wederzijdse rollen, wat het onderlinge vertrouwen en de meerwaarde van de samenwerking bevordert. Doordat de samenwerkingsovereenkomsten het delen van anonieme meldingen mogelijk maakt, krijgt het MDRA bovendien meer zicht op de aard en omvang van discriminatie in de regio.
In 2022 en 2023 leggen we de resultaten van het werken met schriftelijke samenwerkingsafspraken vast en evalueren deze. Vervolgens zal op basis van deze evaluatie bepaald worden of en op welke manier we dit initiatief in 2023 verder zullen uitbouwen.

Inloopspreekuren
Uit gesprekken met cliënten blijkt dat er behoefte is aan een laagdrempelige manier om melding van discriminatie te kunnen doen. Om hieraan tegemoet te komen, startten we in 2022 een pilot met inloopspreekuren bij jongerencentrum Swazoom in Amsterdam Zuid-Oost. Deze pilot wordt naderhand geëvalueerd.
Intussen willen we met alle staddelen van Amsterdam en alle gemeenten in de regio gesprekken voeren over de wenselijkheid van en de mogelijkheden voor een vast inloopspreekuur. Het streven is vervolgens om aan het eind van deze beleidsperiode in elk stadsdeel en elke regiogemeente waar dit gewenst is, een inloopspreekuur te verzorgen.

Actief aanwezig zijn in onze gemeenschappen
Samen met belangenorganisaties en andere partners werkt het MDRA mee aan activiteiten die bijdragen aan bewustwording rond discriminatie, zoals workshops of webinars, en onze zichtbaarheid en geloofwaardigheid bij onze doelgroepen vergroten. Daarnaast ontvangt het MDRA jaarlijks gemiddeld tweehonderd informatieverzoeken, van zowel journalisten als particulieren, en verzoeken tot deelname aan interviews, debatten of evenementen. Ook dit is een belangrijk middel om bewustwording rond discriminatie en onze zichtbaarheid bij een breed publiek te vergroten.

Trends signaleren en agenderen
Een bijzondere vorm van samenwerking zijn de projecten rond actuele trends. Een voorbeeld hiervan is het bundelen en analyseren van lhbtiq+-gerelateerde meldingen, wat we in 2021 samen met het COC hebben gedaan. De resultaten zijn – met aanbevelingen aan de burgemeester van Amsterdam, Femke Halsema – aan de Regenboogveiligheidsalliantie (RVA) gepresenteerd.

In 2022 willen we de gesignaleerde arbeidsmarktdiscriminatie in de regio (zie het rapport Arbeidsmarktdiscriminatie in de Regio Amsterdam) agenderen bij de gemeenteraad van Amsterdam. Daarbij zullen we de mogelijkheden van een keurmerk Racisme en Discriminatie onderzoeken. In het vervolg van de beleidsperiode zullen we op basis van ontwikkelingen in de samenleving – indien nodig – nieuwe acties op het gebied van signaleren en agenderen ondernemen.

Digitaal aanwezig
Om zichtbaar en bereikbaar te zijn voor zo veel mogelijk mensen is het natuurlijk ook van groot belang dat onze digitale communicatiemiddelen up to date zijn. Naast onze website www.mdra.nl gaat het om onze social media-kanalen op LinkedIn, Instagram en WhatsApp.

In de nieuwe beleidsperiode willen we onze digitale aanwezigheid en bereikbaarheid op de volgende punten versterken:

- De MDRA website beschikbaar maken in meerdere talen, zodat we ook mensen die het Nederlands niet (goed) machtig zijn, bereiken.
- De website aanpassen, zodat bezoekers er meer informatie kunnen vinden over discriminatie in de regio Amsterdam; vervolgens mogelijkheden verkennen om (onderdelen van) de website interactief te maken.
- Onze sociale media onderbrengen bij een medewerker marketing/communicatie met de opdracht het MDRA beter zichtbaar te maken en zorg te dragen voor actuele informatie.
- Meldingen en afgeschermde berichten via sociale media mogelijk maken.
- Via sociale media actief contact opnemen met slachtoffers van discriminatie n.a.v. actualiteiten, om hen zo snel mogelijk te kunnen ondersteunen.
- Onze externe communicatiematerialen – zoals factsheets en best practice-handleidingen – professioneel vormgeven en digitaal beschikbaar stellen.

4.4 Ondersteuning van gediscrimineerde groepen door middel van collectieve procedures en advies voor beleidsopvolging

In de komende jaren wil het MDRA vaker samenwerken met collectieven, brancheorganisaties en individuen om groepsgewijs discriminatie aan te pakken (zoals in 2020 gedaan is rond het Radio 10 lied “Voorkomen is beter dan Chinezen”). De gezamenlijke aanpak heeft als voordeel dat er een duidelijker stem gegeven wordt aan een hele doelgroep, d.m.v. de groepsaanpak kan een organisatie bewogen worden om beleid en werkwijze aan te passen en de kans op media-aandacht en daarmee het publiekelijk aankaarten van misstanden, wordt vergroot.

4.5 Versterking van ons zicht op de aard en omvang van discriminatie

In 2021 zijn het MDRA en de andere collega antidiscriminatievoorzieningen uit de G4+ gestart met twee professionaliseringsprojecten.

1) De ontwikkeling van een vernieuwde Rapportage- en Analysetool in samenwerking met *Shinto Labs*, een organisatie gespecialiseerd in data-gedreven applicaties.

In 2022 wordt de tool verder ontwikkeld en getest. Tegelijkertijd zullen we met ketenpartners, zoals de politie, het OM, de Nationale Coördinator Discriminatie en Racisme in gesprek gaan over een mogelijke implementatie van de tool binnen hun organisaties. Vervolgens willen we de tool in 2023 in gebruik nemen en met behulp van ervaringen in de praktijk door ontwikkelen naar een landelijke uitrol bij de andere leden van de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie, meldpunten en (belangen)organisaties. Vanaf 2024 moet de tool klaar zijn om landelijk uitgerold te worden.

2) Het ontwerpen van een blauwdruk voor een integrale Ketenaanpak Discriminatie.
   Met de ketenaanpak maken de ADV’s en de desbetreffende gemeentes inzichtelijk welke rol partijen hebben in de ketenaanpak in het voorkomen en tegengaan van discriminatie.

Het MDRA zal via deze activiteiten een belangrijk doel van het college Amsterdam ondersteunen en eraan bijdragen: het werken aan het stroomlijnen van meldingen binnen één systeem, met het MDRA als hét centrale meldpunt voor discriminatie in de stad (zie Raadsbrief aanpak discriminatie: stand van zaken en intensivering, 17 december 2019).

5. De organisatie en financiële middelen

Om de in het voorgaande beschreven doelstellingen te bereiken moeten we uiteraard kunnen beschikken over voldoende menskracht en middelen.

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

Het MDRA-team
Ons huidige MDRA-team bestaat uit de directeur (1 FTE) en zes consulenten en een beleidsmedewerker (in totaal 6,12 FTE) voor het uitvoeren van onze kerntaken.

Benodigde organisatiesamenstelling
Voor de periode 2022-2025 verwachten we een uitbreiding van onze formatie van 7,12 FTE naar minimaal 11,62 FTE nodig te hebben. Dat is gebaseerd op de volgende overwegingen:

- Voor het uitvoeren en borgen van de werkbegeleiding (zie 4.1): 0,5 FTE voor een consulent.
- Om tegemoet te komen aan de toename van discriminatiemeldingen (zie onder meer 4.1 en 4.2), de toenemende complexiteit van klachtbehandeling en bemiddeling en de uitbreiding van de werkzaamheden van onze consulenten (m.n. de inloopspreekuren op locatie – zie 4.3): 2 FTE voor extra consulenten.
- Professionalisering van de interne organisatie: 1FTE voor een officemedewerker.
- Voor het uitvoeren van goed werkgeverschap: 0,5 FTE voor HR-capaciteit.
- Het vergroten van de zichtbaarheid en bereikbaarheid (zie 4.3): 0,5 FTE voor marketing & communicatie-capaciteit.

Financieel doel: volledige toekenning van extra gelden van BZK
Per 2022 verstrekt het ministerie van Binnenlandse Zaken jaarlijks een extra bedrag van € 0,40 cent per inwoner aan gemeenten om hun antidiscriminatievoorzieningen te kunnen versterken. Dit bedrag is niet geoormerkt, waardoor de gemeenten dit bedrag naar eigen inzicht kunnen besteden aan initiatieven die discriminatie tegen gaan.
Het MDRA heeft zich voor de komende jaren tot doel gesteld ervoor te zorgen dat deze extra gelden alsnog geoormerkt worden, en wel zo dat het MDRA de volledige gelden van het ministerie kan inzetten om inwoners van de regio Amsterdam blijvend dienstverlening van hoge kwaliteit te kunnen bieden. De noodzaak om het MDRA financieel te versterken geldt met name voor de gemeente Amsterdam, met haar grote aantal inwoners en dynamische netwerk van (zelf)organisaties. Zichtbaarheid en geloofwaardigheid van het MDRA in Amsterdam draagt in belangrijke mate bij aan de meldingsbereidheid. Zo zal het MDRA ook in hoofdstad de rol als centraal meldpunt voor discriminatie optimaal kunnen vervullen.