

Jaarverslag 2021

meldpunt discriminatie REGIO AMSTERDAM



Eindredactie
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Vormgeving
Esther Rustenburg Wiegert

Publicatiedatum
Amsterdam, juli 2022

Inhoudsopgave

Voorwoord / 06
Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam / 08
Stijgende trend aantal meldingen per jaar / 09
Lokaal sterk, landelijk waar het kan / 10
Outreach / 10
Specialisaties / 11
Werkbegeleiding / 11
Samenwerkingen en partners / 12
Samen sterk: Meldpunten Discriminatie in G4+ verband / 12
Samenwerken met en ondersteunen van politie / 13
Allen & Overy / 15
Bol.com / 15
Uber / 16
Asian Raisins / 16
Regenboog Veiligheidsalliantie / 16
Comite 21 maart / 17
Taskforce KMar / 17
Corona werkgroep / 18
Zwart manifest / 18
Artikel 12 procedure / 18
Projecten / 21
Vernieuwde rapportage en analyse tool / 21
Integrale ketenaanpak discriminatie / 21
Arbeidsmarktdiscriminatie Rapportage 2018, 2019 en 2020 / 21
Publicatie: 7 tips voor een inclusieve afhandeling discriminatieklachten / 22
Educatie en preventie / 22
App ongewenste incidenten in het voetbal / 22
Discriminatie op de woningmarkt / 23
Samen tegen racisme / 23
Blik op de toekomst / 25
De organisatie / 26
Monitor Discriminatie 2021 / 28
Discriminatie in Beeld / 29
Tendensen 2021 | Aard en Omvang / 30
Meldingen in de regio Amsterdam / 42
Wat vertellen de cijfers van 2021? / 44
Cijfers Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam / 46
Cijfers gemeente Aalsmeer / 50
Cijfers gemeente Amstelveen / 52
Cijfers gemeente Amsterdam / 54
Cijfers gemeente Diemen / 56
Cijfers gemeente Ouder-Amstel / 58
Cijfers gemeente Uithoorn / 60
Cijfers Politie Eenheid Amsterdam / 62
Cijfers College voor de Rechten van de Mens / 64

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 we 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 aan het einde van dit jaarverslag opgenomen. De Monitor Discriminatie is onderdeel van de landelijke monitor die wordt gepubliceerd op de website van de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen Discriminatie.nl.



Denise Eikelenboom MBA,
Voorzitter bestuur Meldpunt
Discriminatie Regio Amsterdam



Jerrol Marten,
Directeur Meldpunt
Discriminatie Regio Amsterdam

Ondanks het feit dat de druk van de coronapandemie op de samenleving afgelopen jaar geleidelijk is afgenomen, heeft het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (hierna: het MDRA) in 2021 een hoog aantal klachten over discriminatie ontvangen, met 802 meldingen in 2021. Daarnaast heeft het MDRA te maken met een groeiend aantal complexe klachten waarvan de behandeling veel tijd en inspanning van het MDRA-team vraagt. Het MDRA is, ondanks de beperkingen ten gevolge van corona, het hele jaar bereikbaar geweest voor alle inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn.

Daarnaast heeft het MDRA het afgelopen jaar ook de banden verder aangehaald met vele grassroots organisaties in de regio. Ook is de samenwerking binnen de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen Discriminatie.nl geïntensiveerd.

Na jaren een stabiel landelijk beeld is sinds 2020 een toename van het aantal meldingen zichtbaar ten opzichte van de vijf jaar daarvoor. Het kabinet wil de meldingsbereidheid vergroten en de vindbaarheid van meldpunten verder verbeteren. Omdat het vergroten van die vindbaarheid zal leiden tot een uitbreiding van het werk, heeft het kabinet extra geld toegevoegd aan het Gemeentefonds ter versterking van de gemeentelijke meldpunten. Ook het MDRA is in gesprek met de gemeentes over de meest effectieve inzet van deze extra middelen.

Eveneens goed nieuws voor het werkgebied van het MDRA is de benoeming van Rabin Satnarainsing Baldewsingh als Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, met ingang van 15 oktober 2021. De Nationaal Coördinator zal aan de slag gaan met een meerjarig nationaal programma tegen racisme en discriminatie. Input hiervoor zijn onder meer de signalen uit de samenleving. Hij zal als aanjager de ambitieuze agenda omzetten tot resultaten die in de hele samenleving moeten bijdragen aan het tegengaan van racisme en discriminatie, ook in het Caribisch deel van Nederland.

Afgelopen jaar heeft het MDRA geprofiteerd van het feit dat bestuur, directie en bedrijfsvoering in 2020 op orde zijn gebracht. De financiële situatie van het MDRA, vorig jaar nog fragiel, is na overleg met de subsidieverleners, stabiel. Wel was ook in 2021 merkbaar dat de beperkte financiële middelen de door ons gewenste inzet ter bestrijding van discriminatie limiteert. Met de toegezegde middelen voor 2022 hoopt het MDRA de inzet te verbreden.

Met alle consulenten, gemeenten, de landelijke brancheverenigingen en overige organisaties in de regio zal het MDRA het komende jaar de strategie voortzetten en verder uitbouwen.

Voor de 1.071.403 inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn vormt het MDRA de officiële antidiscriminatievoorziening (ADV).

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 algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Wij registreren en monitoren alle meldingen en publiceren de hieruit voortkomende cijfers.

/ Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

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.

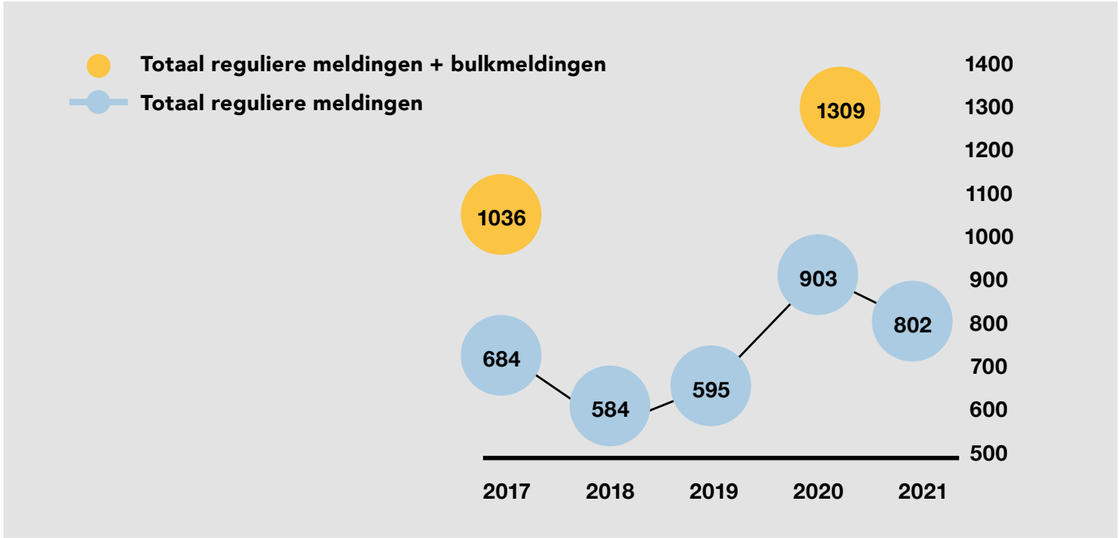
Stijgende trend aantal meldingen per jaar

In 2021 heeft het MDRA 802 meldingen ontvangen, een stuk minder dan de 1309 meldingen in 2020. De daling is grotendeels te verklaren door de bulkmelding van 406 meldingen die in 2020 werd ontvangen over het ‘Coronalied’ van radio 10.

Het MDRA kent een stijgende trend van het aantal meldingen in vergelijking met voorgaande jaren. In 2017 werden 684 reguliere meldingen ontvangen, in 2018 daalde dit naar 584 en dit aantal bleef stabiel met 595 meldingen in 2019. In 2020 steeg het aantal reguliere meldingen met 52% naar 903, in 2021 steeg het aantal meldingen met 35% ten opzichte van 2019.

De onderstaande grafiek geeft deze stijgende trend weer, inclusief de bulkmeldingen die werden ontvangen in 2017 en 2020 (in 2017 ontving het MDRA 352 meldingen over het festival ‘Holi’ en in 2020 ging het om 406 meldingen over het ‘Coronalied’).

Het verwerken van bulkmeldingen zorgt voor een uitzonderlijk hoge werkdruk, bovenop de structurele stijging van het aantal meldingen in de afgelopen twee jaar. In 2021 werden bovenop de 802 meldingen die het MDRA ontving, in totaal 593 openstaande meldingen meegenomen die het MDRA vóór 1 januari 2021 ontving.



Dit aantal is ongebruikelijk hoog doordat het MDRA in 2020 een bulkmelding van 406 meldingen in behandeling nam over het Coronalied die pas na een hoorzitting over de zaak in het tweede kwartaal van 2021 kon worden afgerond. De werkelijke werkdruk in 2021 was eigenlijk gelijk aan 1395 (802 reguliere meldingen en 593 openstaande dossiers uit 2020).

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 MDRA 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 MDRA, 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 MDRA is als lid aangesloten bij de branchevereniging 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.
De landelijke vereniging en haar leden is zich aan het heroriënteren op de rol van ADV's in de samenleving. De verenging is gestart met het onderzoeken welke uitdagingen er in het vooruitzicht liggen en hebben een strategische commissie ingesteld om een toekomstkoers te bepalen.

DISCRIMINATIE
ZET EEN STREEP DOOR DISCRIMINATIE

Per oktober 2021 is een nationaal coördinator tegen discriminatie en racisme (NCDR) aangesteld. De NCDR zal aan de slag gaan met een meerjarig nationaal programma tegen racisme en discriminatie. Input hiervoor zijn onder meer de signalen uit de samenleving. Hij zal als aanjager de ambitieuze agenda omzetten tot resultaten die in de hele samenleving moeten bijdragen aan het tegengaan van racisme en discriminatie. De vereniging en haar leden, waaronder het MDRA, gaan nauw samenwerken met de NCDR in de aanpak van discriminatie en racisme.

Outreach

De per september 2020 aangetreden directeur Jerrol Marten is in dat najaar een reeks kennismakingsgesprekken gestart die zijn voortgezet in 2021, met onder andere de vijf regiogemeenten Amsterdam (Amstelveen, Diemen, Ouder-Amstel, Uithoorn, Aalsmeer); met de zeven 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 en daar waar nodig werkafspraken met elkaar maken. Daarnaast is kennis gemaakt met vertegenwoordigers van gemeenschappen die nog niet in beeld zijn van het MDRA, waaronder Collectief Tegen Islamofobie en Discriminatie en Fyjas, met als doel de naamsbekendheid van het MDRA 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 MDRA in het kader van de doorverwijzing, maar ook dat inwoners van de regio weten wat het MDRA voor hen kan betekenen en waar ze kunnen melden. Het MDRA heeft in 2021 afspraken gemaakt met verschillende partners over wederzijds handelingsperspectief. Dit zal in 2022 gecontinueerd worden.

Het MDRA heeft ook meegewerkt aan de invulling en afronding van de vijf actieonderzoeken van de gemeente Amsterdam. In het voorjaar van 2021 zijn de rapporten gepresenteerd en hebben wij toegezegd mee te werken aan de uitvoering van bevindingen die op ons van toepassing zijn. Hieronder valt bijvoorbeeld de routekaart ontwikkeld door de gemeente Amsterdam, het deelnemen aan diverse dialoogtafels en het zichtbaar zijn in stadsdelen door het organiseren van lokale inloopspreekuren. Klik **hier** voor meer informatie over de actieonderzoeken.

Specialisaties

Het MDRA 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, anti-Aziatisch racisme of een thema als etnisch profileren. Ook voor de collega's is deze consulent op dat specifieke gebied vraagbaak en adviseur. In 2021 hebben de consulenten de kennis en kunde op hun specialismen vergroot en gedeeld met ketenpartners.



Werkbegeleiding

Voor een optimale uitvoering van de rol van het MDRA is het belangrijk dat interne processen en procedures vastgelegd en meetbaar zijn.
In 2021 is het MDRA gestart met een intern werkbegeleidingsproces. Het doel van werkbegeleiding is het bewaken en toetsen van kwaliteit van klachtbehandeling, zowel op inhoudelijk vlak, als procesmatig. Van de werkbegeleiders wordt verwacht dat zij zicht houden op de caseloads van alle consulenten met daarin de stand van zaken van de lopende dossiers.

Door dit proces is ook beter zicht verkregen op actuele trends en welke deskundigheden de consulenten nog nodig hebben. Ook is het belangrijk om de doorlooptermijnen in de gaten te houden (instroom, doorstroom en uitstroom van de dossiers). Het MDRA heeft nu beter zicht op werkdruk en werklast enerzijds om medewerkers optimaal te kunnen laten functioneren en anderzijds om aan de bel te gaan trekken als er te veel werk ligt voor de huidige capaciteit van consulenten.

/ Samenwerkingen en partners

Samen sterk: 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.
In de maand april 2021 is als eerste uitkomst van deze samenwerking een gezamenlijk factsheet uitgebracht over de jaarcijfers 2020 over de aard en omvang van discriminatie in de G4+ werkgebieden.

Ontwikkelingen in het werkveld

De G4+ ADV's zien dat de meldingen van ervaren discriminatie toenemen in complexiteit. Een enkele klacht kan raakvlakken vertonen met meerdere discriminatiegronden (bijvoorbeeld een combinatie van ras, seksuele geaardheid, handicap of chronische ziekte en leeftijd). De zwaarte van dergelijke klachten vereist meer onderzoek en hebben een langere doorlooptijd dan tot nu het geval was.
Het coronavirus op zich, heeft nieuwe vormen van uitsluiting blootgelegd.
De wettelijke kaders om deze burgers te assisteren zijn in een aantal gevallen diffuus en vereisen intensieve consultaties met andere partners in het veld om een effectieve ondersteuning aan deze melders te kunnen bieden.

De bewonersaantallen en diversiteit in de G4+ werkgebieden veroorzaken extra druk op de capaciteit van de ADV's. De samenwerking tussen de ADVs en de respectievelijke gemeenten verloopt optimaal. Er bestaat een goede onderlinge afstemming en alle partijen weten elkaar



Klik hier om meer te lezen

te vinden op cruciale momenten om gezamenlijk in te spelen op de actualiteiten in de steden.

Investering in professionalisering van de dienstverlening van G4+ ADV's

Desondanks maken de ADV's zich ernstig zorgen over het ontbreken van een aantal elementen die de aansluiting tussen de huidige dienstverlening en de prangende realiteit in de weg staan. In samenspraak met de gemeenten hebben betrokken ADV's ervoor gekozen om een financieringsaanvraag in te dienen voor twee projecten die een eerste stap vormen om de gewenste professionaliseringsslag in te zetten. Deze worden onder het kopje 'Projecten' op pagina 21 verder uitgewerkt.

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 MDRA – in tegenstelling tot de politie - bij dit soort meldingen wél de begeleidende rol spelen die vaak hard nodig is. Bij individuele meldingen bekijken wij of aangifte een passende stap is. Indien nodig of gewenst ondersteunen wij vervolgens bij de aangifte.

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 de aanwijzing discriminatie. In 2021 heeft het MDRA deelgenomen aan alle RDO overleggen. Servicemedewerkers van de politie-eenheid Amsterdam worden door ons voorgelicht over de verschillende vormen van discriminatie om zo doorverwijzing naar het MDRA te bevorderen.

Binnen de politie-eenheid Amsterdam heeft het MDRA in 2021 vanwege het landelijk corona beleid geen voorlichting kunnen geven, maar dit staat op de agenda voor 2022.

Casus

Uitgescholden en bedreigd om Aziatisch uiterlijk

Melder was op de tram aan het wachten. Een jongen kwam naast haar zitten en begon nep te hoesten. Er was ook nog een andere jongen bij, die ernaast stond. Melder vroeg of de jongen ermee wilde stoppen en zei dat zij er last van had. De jongens begonnen haar daarna racistisch uit te schelden. Omstanders zeiden dat de jongens moesten stoppen, maar dat deden ze niet. Toen de tram kwam stapte één van de jongens ook in. Hij stapte tegelijk met melder uit, bij de eindhalte. Daar begon het pesten en bedreigen weer, waarop de politie is gebeld. De agenten hebben kort met melder gesproken, maar gaven aan dat zij verder niet veel kunnen betekenen voor melder. Melder voelde zich niet gehoord door de politie en besloot contact op te nemen met het MDRA.

Hulp bij aangifte op het politiebureau

Melder vertelde aan het MDRA aangifte te willen doen, waarop een van onze discriminatieconsulenten een afspraak maakte voor een aangifte en meeging naar het politiebureau ter ondersteuning. Het gesprek met de politie verliep prettig en melder besloot uiteindelijk geen aangifte meer te willen doen, maar een melding. De wijkagent gaf namelijk aan dat hij de jongens zou opsporen om het gesprek met hun aan te gaan. Dit vond melder een goede oplossing.

Gesprek met dader en excuses

De volgende dag werd één van de jongens gevonden en vond er een gesprek plaats met hem en zijn ouders op het politiebureau. Hij had spijt en bood zijn excuses aan. Melder is erg blij met de uitkomst. Zij voelde zich zeer gehoord door de agent en is blij dat de jongen is aangesproken op zijn gedrag. Zo kan hij er alleen maar van leren. Zij gaat weer met een veilig gevoel de straat op.



Allen & Overy

Maatschappelijk bezig zijn is voor Tjarda van der Vijver, advocaat bij advocatenkantoor Allen & Overy, erg belangrijk. Dagelijks ziet hij via het nieuws onderwerpen voorbijkomen waar hij graag zijn juridische ervaring voor zou willen inzetten.

Zo kwam ook het idee voor een samenwerking met het Meldpunt Discriminatie bij hem op. De samenwerking met een antidiscriminatievoorziening (ADV) bood een prachtige kans voor advocaten van A&O om hun juridische kennis zo goed mogelijk in te zetten en op die manier een steentje bij te dragen. Letterlijk de handen in één slaan om samen met de expertise van het MDRA ons in te zetten voor melders die te maken hebben gehad met discriminatie.

De advocaten van Allen & Overy zijn juridisch getraind en kunnen analyses maken die voor ons als MDRA van toegevoegde waarde zijn, tevens geeft de andere kijk op bijvoorbeeld (arbeids) contracten nieuwe inzichten. Ook is er een adviserende rol ontstaan over bijvoorbeeld het wel of niet doen van een aangifte. Samen met medewerkers van Allen & Overy worden ook verzoekschriften voor het College voor de Rechten van de Mens opgesteld en dit heeft al geleid tot meerdere zittingen waarbij zij de melder en het MDRA bijstonden. Een mooi voorbeeld hiervan is oordeelnummer 2021-145 ‘Stichting Amsta discrimineerde een vrouw op grond van geslacht door haar arbeidsovereenkomst te beëindigen.’ Zie voor het volledige oordeel

Samen met Tjarda zijn vele medewerkers van Allen & Overy ook geïnteresseerd in deze maatschappelijke doelstelling en voelen zij met hem de noodzaak om hier iets mee te doen.

Het sterkt onze melders dat we deze samenwerking hebben en dat er naast ons MDRA ook een advocaat naast hen staat en in hen gelooft. Het gaat in ons werk niet over winst of verlies of over geld. Melders willen gehoord en gezien worden en samen met Allen & Overy zetten wij ons beste beentje voor om onze melders bij te staan.

Bol.com

Bol.com verkoopt miljoenen boeken. Boeken hebben een bijzondere functie in de maatschappij omdat ze informatie, verhalen, meningen en ideeën overbrengen. Vanwege de maatschappelijke kernwaarde dat iedereen zichzelf mag zijn, gelijkwaardig behandeld moet worden en er tegelijk ruimte is voor debat, hebben boeken ook een bijzondere positie en aanvullende richtlijnen in het beleid van Bol.com. Bol.com vindt zich echter geen inhoudelijk expert op het gebied van de meest uiteenlopende thema’s die in boeken worden omschreven.

Als Bol.com er niet uitkomt wat met een boek te doen, kan Bol.com advies inwinnen van verschillende experts, waaronder het MDRA

Met Bol.com is een laagdrempelige samenwerking met korte lijn ontstaan. Verschillende boeken, casussen en onderwerpen worden besproken, zowel aangedragen door Bol.com als door ons.

Ook hebben we een bijdrage geleverd aan het ontwikkelen van een toetsingskader waarmee Bol.com snel kan zien of een boek wel of niet online aangeboden zou moeten worden. Bol.com zegt zelf over onze samenwerking:

“De expertise van Meldpunt Discriminatie helpt bol.com enorm als we een bepaalde vorm van discriminatie beter willen snappen. Bol.com vindt Meldpunt Discriminatie een fijne gesprekspartner die goed meedenkt met de positie van bol.com in de samenleving.”

Uber

Het MDRA ontwikkelt in samenwerking met COC Nederland een video voor Uber Nederland rond de thema’s diversiteit, anti-discriminatie en eventueel seksuele intimidatie. De video is speciaal ontwikkeld voor gebruik tijdens de on-boarding training van Uber voor nieuwe taxichauffeurs. Het MDRA en COC hebben vanuit hun expertise met discriminatie op alle wettelijke gronden, en LHBTIQ+ in het bijzonder, een voorstel voor de inhoud van de video gedaan.

De video krijgt een algeheel positief karakter. Werken als chauffeur voor Uber in de grote steden betekent in contact komen met de diversiteit die de steden rijk is. Die diversiteit is een groot goed en maakt het werk juist extra leuk en inspirerend, het is daarom van groot belang om de nclusiviteit in de steden te bevorderen.

Asian Raisins

Asian Raisins streeft naar een inclusief Nederland vrij van racisme, xenofobie of racistische stereotypen. Niet alleen als deel van de wet, maar ook het collectief bewustzijn van ons als Nederlanders. Iedereen moet als volwaardig persoon worden gezien en niemand moet nog te maken krijgen met racistische uitlatingen en handelingen. Asian Raisins zet zich in voor de emancipatie van Aziatische Nederlanders. We werken samen sinds 2021 als het gaat om het melden van incidenten, door naar elkaar door te verwijzen en relevante kennis uit te wisselen over trends en tendensen. Daarnaast werken we ook samen om meldingscijfers te verkrijgen ter aanvulling van onze eigen cijfers van de aard en omvang van anti-Aziatisch racisme in de regio Amsterdam.



Regenboog Veiligheid 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 MDRA.

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.

Op 30 juni 2021 ondertekende 27 maatschappelijke groepen en organisaties, waaronder het MDRA, de burgemeester, de wethouder diversiteit en Hoofd Operaties en lid van de eenheidsleiding van de Amsterdamse politie een samenwerkingsovereenkomst. Het MDRA zal een actieve rol vervullen binnen deze samenwerking.
Wij vormen met elkaar de Regenboog Veiligheidsalliantie (RVA) om de veiligheid van de regenbooggemeenschap in Amsterdam te vergroten.

Het COC en het MDRA hebben hun LHBTIQ+ gerelateerde meldingen uit 2019 en 2020 gebundeld en geanalyseerd. Vervolgens zijn de bevindingen en aanbevelingen gepresenteerd aan burgemeester Halsema en de Regenboog Veiligheidsalliantie. Wat opviel in deze analyse was bijvoorbeeld dat jongeren vaak betrokken zijn bij incidenten van straatintimidatie. Een van de aanbevelingen van het MDRA en het COC voor de gemeente Amsterdam was dan ook preventieve educatie op scholen.

Comité 21 maart

Pakhuis de Zwijger en Comité 21 maart organiseerden van 15 t/m 19 maart de derde editie van de jaarlijkse Week Tegen Racisme, een programma in aanloop naar de landelijke Demonstratie Tegen Racisme op zondag 21 maart 2021. Het MDRA nam hieraan deel door middel van onderstaande fotocampagne en campagnefilm en deelname aan een panelgesprek.



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 MDRA, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland en antidiscriminatievoorziening Limburg. Deze ADV’s kunnen hen dan een luisterend oor bieden en/of hulp verlenen bij een klachtenprocedure.
Op 22 september 2021 deed de rechtbank Den Haag uitspraak in de zaak tegen de Koninklijke Marechaussee (KMar) over etnisch profileren bij MTV-controles (Mobiel Toezicht Veiligheid). De rechtbank oordeelde dat etniciteit onderdeel mag zijn van deze controles en dat dit niet onder

discriminatie valt. De coalitie is in hoger beroep gegaan tegen dit oordeel. Ondanks de uitspraak heeft de KMar op 19 november 2021 het besluit kenbaar gemaakt om te stoppen met etniciteit in het risicoprofiel.

Corona werkgroep

Sinds de start van de pandemie ontvangen ADV's veel klachten over de maatregelen rondom Covid-19 en ontstond de behoefte aan een centraal punt waar relevante juridische informatie kon worden verzameld. In juli 2021 startte het MDRA samen met Artikel 1 Midden Nederland een wekelijkse corona werkgroep waarin corona-gerelateerde meldingen verzameld en besproken werden, om een gemeenschappelijke werkwijze te ontwikkelen. De werkgroep werd afgetrapt met een themabijeenkomst van experts die spraken over de effecten van corona op vormen van uitsluiting en discriminatie vanuit juridisch- en filosofisch perspectief. Het MDRA is nog steeds nauw betrokken in deze werkgroep. Het MDRA neemt ook deel aan een corona-overleg met de Kinder Ombudsman, de Ombudsman en het College voor de Rechten van de Mens. Tijdens dit overleg worden signalen gedeeld en doorgespeeld, zodat corona-gerelateerde meldingen op een adequate manier behandeld worden.

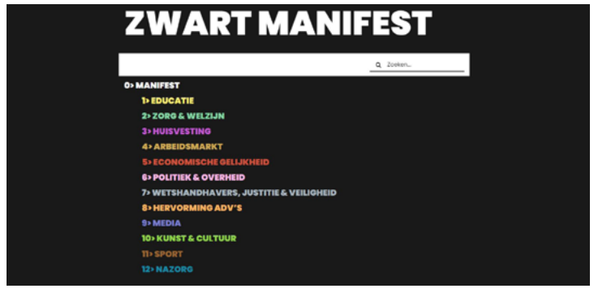
Zwart Manifest

De ADV's van de G4+ hebben meerdere gesprekken gevoerd met het Zwart Manifest over de dienstverlening van de ADV's en de bejegening van melders in het algemeen. De ADV's hebben aangeboden om meldingen waar het Zwart Manifest klachten of opmerkingen heeft op dossierniveau individueel opnieuw te bekijken. Indien het nodig mocht blijken gaven de ADV's ook aan een visitatiecommissie op te stellen en in te richten. De vertegenwoordiging van het Zwart Manifest vond dit een goed voorstel. Dit voorstel wordt in 2022 verder bekeken.

Artikel 12 procedure

Meer dan een jaar geleden zond Radio 10 een zogenaamd satirisch bedoeld lied uit met de tekst 'Voorkomen is beter dan Chinezen'. Een collectief tegen anti-Aziatisch racisme, bestaande uit Asian Raisins, Pan Asian Collective, Out & Abroad en de anti-discriminatievoorzieningen RADAR en Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam en de landelijke vereniging tegen discriminatie Discriminatie.nl, startte een artikel 12 procedure.

Begin maart werd het vonnis geveld en werd het beklag afgewezen. Het collectief was hierover teleurgesteld, met name omdat geen enkele poging werd ondernomen om begrip te tonen voor wat de benadeelden hebben ingebracht. Veel argumenten die zij hadden aangevoerd bleven buiten beschouwing. Het MDRA onderschrijft dit.



Klik hier om het Zwart Manifest te bekijken, kopje acht gaat specifiek over de hervorming van ADV's.

Casus

Niet welkom zonder mondkapje in gezondheidscentrum

Bij de balie van een GGZ-instelling kreeg melder te horen dat zij een mondkapje moet dragen. Ze legde uit dat ze geen mondkapje kan dragen en hiervoor een medische verklaring heeft. De reden is dat melder een psychische aandoening heeft. De baliemedewerker weigerde haar echter nog steeds toegang. De behandelaar van melder kwam erbij en was ook van mening dat er geen uitzonderingen mogelijk waren op de mondkapjesplicht omdat deze door hogere hand was bepaald.

Melder kreeg uiteindelijk de mogelijkheid tot online behandeling aangeboden. Melder besloot hierop een klacht in te dienen en ontving een schriftelijke reactie van de manager met een uitleg voor hun handelen en alternatieve behandelmogelijkheden. Melder voelde zich nog steeds ongelijk behandeld en nam contact op met het MDRA.

Aanpassing intern beleid

Vanuit het MDRA werd een klachtbrief geschreven in het teken van hoor- en wederhoor. Er zijn aanvullende vragen gesteld over het handelen van de GGZ-instelling. In de reactie heeft de wederpartij nader uitgelegd wat er fout is gegaan. Zij geven melder op een aantal punten gelijk. Er had een duidelijkere uitleg moeten plaatsvinden ten tijde van het incident. Hierdoor is het beleid binnen de instelling aangescherpt.

“met als doel om de aanpak van de bestrijding van discriminatie te verbeteren en te professionaliseren”



/ Projecten

Vernieuwde rapportage en analyse tool

Het MDRA en de andere ADV’s uit de G4+ zijn in 2021 gestart met de ontwikkeling van een vernieuwde Rapportage en Analyse Tool met als doel om de aanpak van de bestrijding van discriminatie te verbeteren en te professionaliseren. In samenwerking met Shinto Labs, een organisatie gespecialiseerd in data-gedreven applicaties, wordt gewerkt aan een rapportage- en analysetool die het verzamelen van data makkelijker maakt; data real time kan weergeven met behulp van een dashboard; trends en analyses kan doen (bijv. op lokaal, gemeente, regionaal of landelijk niveau); een integrale ketengerichte aanpak met data ondersteunt; en schaalbaar is naar de andere ADV’s en ketenpartners in Nederland.

Integrale ketenaanpak discriminatie

Het MDRA is in 2021 samen met de ADV’s uit de G4+ gestart met het maken van een blauwdruk voor een Integrale Ketenaanpak Discriminatie waarbij alle spelers in het veld verder in kaart worden gebracht en strategische samenwerkingen kunnen worden aangegaan.

De verwachting is dat na afronding van het integrale ketenaanpak project het aantal doorverwijzingen vanuit ketenpartners naar het MDRA over en weer zal toenemen, waardoor het vertrouwen en de bekendheid van het MDRA onder burgers zal toenemen en daarmee de meldingen ook zullen toenemen. Dit heeft tot resultaat:

1) Een betere toeleiding van melders naar de verschillende relevante ketenpartners;

2) Een toename van het direct kunnen bestrijden van discriminatievoorvallen in de regio Amsterdam door klachtbehandeling; en

3) Een toename van het inzicht in de aard en omvang van discriminatie in de regio Amsterdam.

Arbeidsmarktdiscriminatie Rapportage 2018, 2019 en 2020

In 2021 analyseerde het MDRA alle ontvangen arbeidsmarktdiscriminatiemeldingen uit 2018, 2019 en 2020 om inzicht te krijgen in de manier waarop Amsterdamse organisaties interne klachten van discriminatie afhandelen. De conclusie van deze dossieranalyse is dat 70% van de onderzochte organisaties uit de regio Amsterdam discriminatiemeldingen niet adequaat afhandelden. Ze reageren bijvoorbeeld passief en bagatelliserend, zijn wispelturig in hun communicatie of namen een klacht pas serieus na bemiddeling van het MDRA. Klik **hier** om het rapport te lezen.

Publicatie: 7 Tips voor een inclusieve afhandeling discriminatieklachten

De arbeidsmarkt is jaarlijks het terrein waarop het MDRA de meeste meldingen ontvangt en de dossiers wijzen uit dat discriminatieklachten lang niet altijd adequaat worden afgehandeld door werkgevers. In oktober 2021 bracht het MDRA daarom de publicatie **'7 Tips voor een inclusieve afhandeling discriminatieklachten'** uit.

De zeven tips bevatten concrete acties die bijdragen aan een adequate afhandeling van discriminatieklachten en zijn gericht aan iedereen die betrokken is bij de afhandeling van een discriminatieklacht op het werk of invloed heeft op het beleid. De tips komen voort uit de werkwijze van het MDRA en de hiervoor genoemde rapportage arbeidsmarktdiscriminatie.

Educatie en preventie

Door de coronapandemie was fysieke aanwezigheid in 2021 weinig mogelijk en heeft het MDRA daardoor weinig voorlichtingen gegeven. Tijdens de Week Tegen Racisme gaf het MDRA een digitale workshop over het herkennen en erkennen van alledaags racisme. Ook gaf het MDRA voorlichting over het omgaan met discriminatie op de werkvloer aan een publiek van MKB'ers tijdens een webinar van Amsterdam Divers & Inclusief over ongewenst gedrag op de werkvloer.

In de zomermaanden was het wel mogelijk een lunchbijeenkomst te organiseren met zo'n 100 medewerkers van de gemeente Amsterdam waarbij het MDRA uitgebreid heeft verteld over de werkzaamheden. Daarnaast was het MDRA aanwezig bij dialoogsessies in het stadsdeel Noord, dat werd georganiseerd door het COC. Hier gaf het MDRA ook voorlichting en ging met buurtbewoners in gesprek, samen met ketenparters zoals de GVB, politie en maatschappelijke werkers.

App ongewenste incidenten in het voetbal

De landelijke vereniging van discriminatievoorzieningen, waarbij het MDRA ook is aangesloten, heeft een speciale functie toegevoegd om discriminatie in of bij het voetbal te melden in de DiscriminatieMelder app. Met de nieuwe mogelijkheden is de DiscriminatieMelder de vernieuwde versie van de Meld Discriminatie Nu-app. Met deze app kan iedereen incidenten melden die te maken hebben met racisme en discriminatie in het voetbal en daarbuiten. De app is een onderdeel van het gezamenlijke aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal, 'Voetbal is van iedereen', een initiatief van de Rijksoverheid, KNVB, Eredivisie CV, Keuken Kampioen Divisie en Vrouwen Eredivisie.

Met de DiscriminatieMelder kan op drie manieren melding worden gedaan: Melding Algemeen, Betaald Voetbal en Amateurvoetbal. Meldingen in de eerste categorie worden opgepakt door de Antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). Voor het betaald voetbal is de app vooral bedoeld voor stadionbezoekers, zij kunnen een melding maken als een incident zich in het stadion voordoet. Deze melding gaat direct naar de veiligheidscoördinator in het stadion, zodat bijvoorbeeld een steward gevraagd kan worden om poolshoogte te nemen. Voor het amateurvoetbal gaan de meldingen wederom naar de ADV's.
De KNVB ontvangt een overzicht van verenigingen waar incidenten zijn gemeld en een geanonimiseerde beschrijving van het incident.

Met de DiscriminatieMelder kan op drie manieren melding worden gedaan Melding Algemeen, Betaald Voetbal en Amateurvoetbal. Meldingen in de eerste categorie worden opgepakt door de Antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). Voor het betaald voetbal is de app vooral bedoeld voor stadionbezoekers, zij kunnen een melding maken als een incident zich in het stadion voordoet. Deze melding gaat direct naar de veiligheidscoördinator in het stadion, zodat bijvoorbeeld een steward gevraagd kan worden om poolshoogte te nemen. Voor het amateurvoetbal gaan de meldingen wederom naar de ADV's.
De KNVB ontvangt een overzicht van verenigingen waar incidenten zijn gemeld en een geanonimiseerde beschrijving van het incident.

Discriminatie op de woningmarkt

In april 2021 publiceerde Art.1/RADAR het rapport 'Gelijke kansen op een huurwoning in Nederland? Monitor discriminatie bij woningverhuur'. In dat rapport worden de resultaten gepresenteerd van ruim 3000 correspondentietesten bij huurwoningadvertenties en 105 mystery calls bij makelaars in heel Nederland. Het rapport toont aan dat er in Nederland sprake is van discriminatie op grond van etnische achtergrond in de eerste fase van het verhuurproces van woningen en dat het overgrote deel van de makelaars bereid is om - direct of indirect, bewust of onbewust - mee te werken aan een discriminerend verzoek van een verhuurder. Naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek ging het MDRA in gesprek met de woningaanbieders in de regio Amsterdam die meewerkten aan discriminatie.

Het doel van deze gesprekken was om te achterhalen waarom aanbieders meewerkten aan discriminerende verzoeken en hen daarnaast bewust te maken van het verbod op discriminatie bij woningverhuur. Tijdens de gesprekken gaven woningaanbieders vaak aan dat zij vanuit commerciële afwegingen bereid waren geweest een discriminerend verzoek in te willigen, terwijl zij zich ervan bewust zijn dat discriminatie bij de woningverhuur niet is toegestaan. Het MDRA is positief over de waarde van de gesprekken. Diverse woningaanbieders gaven aan dat het gesprek hen aanzette tot het intern bespreken van discriminatie.

Samen Tegen Racisme

De coalitie Samen Tegen Racisme heeft als doel om discriminatie en racisme tegen te gaan en inwoners van Amsterdam te sterken om op te komen voor zichzelf en voor anderen. Dit doen zij door bewustzijn te bevorderen en het gesprek aan te jagen rondom (institutioneel) racisme, discriminatie en vooroordelen middels workshops, programma's, netwerkbijeenkomsten en campagnes. De activiteiten dragen bij aan handelingsperspectieven voor Amsterdammers op verschillende domeinen zoals bijvoorbeeld onderwijs, zorg, arbeidsmarkt, media, cultuur en beleid. Het MDRA neemt deel aan de klankbordgroep Samen tegen Racisme om waar nodig grassroots organisaties te ondersteunen bij het aanvragen van subsidies en/of de uitvoering van hun projecten.



Blik op de toekomst

Door de coronapandemie zijn veel werkzaamheden langere tijd stilgelegd, zoals het aanwezig zijn in de verschillende gemeenschappen van de regio Amsterdam.

In 2022 willen wij ons verder richten op outreachend werken en aanwezig zijn in gemeenschappen door laagdrempelige inloop-spreekuren in onder andere buurthuizen. We willen zichtbaar zijn, voorlichtingen geven en op evenementen aanwezig zijn om direct met mensen in gesprek te gaan om onze naamsbekendheid te vergroten.

In het licht hiervan zullen we ook een bewustwordingscampagne opzetten, gesponsord door de gemeente Amsterdam, waarvan de kick-off eind 2021 plaatsvond en in 2022 zal worden afgerond.

Daarnaast zal worden gewerkt aan betere toegankelijkheid van onze website, door deze in meerdere talen beschikbaar te stellen. Ook zal worden geïnvesteerd in divers promotiemateriaal.

In 2022 wordt verder geinvesteerd in de verbinding met onze ketenpartners en het vertrouwen van bewoners zodat zij ons weten te vinden. Ook zullen we in 2022 de stadsgebieden Driemond-Weesp bedienen, die onderdeel worden van het MDRA-werkgebied.

Klik hier **om de campagnefilm te bekijken.**

De organisatie

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

Het bestuur

Leden van het bestuur worden voor drie jaar benoemd en komen eenmalig in aanmerking voor herbenoeming. Het bestuur was in 2021 als volgt samengesteld:

Denise Eikelenboom MBA

(lid) sinds juni 2019 en Voorzitter van het MDRA per 21 juli 2020

/ Functie(s):
founder & CEO Public Air Services

/ Nevenfunctie(s):
* Lid hoofdbestuur Koninklijke Nederlandse Vereniging voor Luchtvaart

Drs. José Komen

(lid) sinds oktober 2019 en
Secretaris van het MDRA sinds juli 2020

/ Functie(s):
voormalig oprichter en zakelijk directeur van het Amsterdam Institute for Social Science Research (UvA)

/ Nevenfunctie(s):
* secretaris Dress for Succes Amsterdam
* bestuurslid Centrum voor Azië Studiën Amsterdam

Drs. Hui-Hui Pan

Penningmeester van het MDRA
sinds september 2020

/ Functie(s):
oprichter van Pan Asian Collective, Voorzitter Vereniging Pan Asian Connections (PAC).

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

/ Nevenfunctie(s):
* voorzitter Commissie Werkelijke Schade (CWS)
* MfN (familie) mediator

Prof. mr. dr. Marc Schuilenburg

(lid) sinds januari 2018

/ Functie(s): universitair docent, afdeling Strafrecht en Criminologie, Vrije Universiteit Amsterdam / Bijzonder Hoogleraar Digital Surveillance Erasmus Universiteit Rotterdam

/ Nevenfunctie(s):
* lid Kwaliteitsraad Nederlandse Veiligheidsbranche
* lid redactie Tijdschrift voor de Politie
* lid redactie Tijdschrift over Cultuur & Criminaliteit
* publicist

BSW Raoul White

(lid) sinds september 2020

/ Functie(s):
Directeur White Advies & Coaching; Manager Welzijn Swazoom

/ Nevenfunctie(s):
* Voorzitter bestuur Incluze
* Lid Youth Spot

Drs. Marie Ricardo

(lid) sinds juni 2021

/ Functie(s):
Directeur Strategie COC Nederland

/ Nevenfunctie(s):
* Penningmeester Stichting Eva Marie de Waal
* Secretaris Stichting Roze50+

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, Jacintha, Marije, Riki, Sarah, Zehra), een beleidsmedewerker (Merie) voor in totaal 6,12 FTE en drie stagiaires (Shanaja, Sterre en Yara).

meldpunt discriminatie REGIO AMSTERDAM

Monitor Discriminatie

2021

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.

Monitor 2021 / Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Discriminatie in beeld

Gronden

Het MDRA 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 MDRA binnenkrijgt gaan over discriminatie op grond van afkomst of huidskleur.

Anti-zwart racisme registreert het MDRA 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 MDRA 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.

Aard en omvang

Tendensen 2021

Discriminatiecijfers interpreteren

Discriminatiecijfers zijn een belangrijke informatiebron voor zowel de gemeente als het MDRA, politie en belangengroepen in de regio Amsterdam. De cijfers laten namelijk zien welke typen incidenten regelmatig voorkomen, op welke ter zijn het topje van de ijsberg: slechts drie procent van de mensen die discriminatie meemaken meldt dit bij een officiële instantie zoals het MDRA[1]. Het registreren van meldingen is dus vooral waardevol om een indicatie te kunnen geven van terugkerende patronen en om inzicht te krijgen in de complexiteit van incidenten. Het MDRA voert ieder jaar een dossieronderzoek uit om meldingen inhoudelijk te analyseren en inzicht te krijgen in specifieke discriminatievormen in onze regio en hoe melders, omstanders en instanties hiermee omgaan.

Herkomst/huidskleur

In 2021 werden 391 meldingen gemaakt van herkomst/huidskleur, een groot verschil met de 944 meldingen die in 2020 over deze grond binnenkwamen. Deze daling is deels te verklaren door de bulkmelding van 406 meldingen die in 2020 werd ontvangen over het radio 10-lied ‘Voorkomen is beter dan Chinezen’. Wanneer deze bulkmelding niet mee wordt geteld zijn er in 2021 nog steeds ongeveer een kwart minder meldingen ontvangen op grond van herkomst/huidskleur. Dit heeft te maken met een daling van het aantal meldingen over anti-Aziatisch racisme. In 2020 kwamen hierover 117 meldingen binnen (zonder de bulk-melding mee te rekenen), terwijl het MDRA in 2021 maar een kwart van dit aantal meldingen ontving. Net als voorgaande jaren gaat een groot deel van de meldingen over herkomst/huidskleur over anti-zwart racisme en over discriminatie van mensen met Turkse of Marokkaanse afkomst.

1 - Andriessen et al., 2020. Ervaren discriminatie in Nederland. Sociaal en Cultureel Planbureau.



CASUS

Dochter wordt al jaren racistisch gepest op school

Melder neemt contact op met het MDRA naar aanleiding van verschillende racistische pestincidenten op de basisschool van haar kinderen. Haar dochter wordt buitengesloten in de groep en er worden opmerkingen gemaakt over haar huidskleur.

De leerkracht van de klas is op de hoogte van deze opmerkingen, maar grijpt niet in. Melder heeft eerst zelf contact opgenomen met de directeur van de school, maar zij wordt niet serieus genomen. Vervolgens neemt melder contact op met het MDRA.

Bemiddelingsgesprek en plan van aanpak

Het MDRA initieert een bemiddelingsgesprek op school waarbij de incidenten in de klas worden besproken.
De directeur biedt haar excuses aan voor het verloop van deze klacht en de incidenten in de klas. In het bijzijn van een intern begeleider worden er ook afspraken gemaakt voor de toekomst. Daarnaast zal de leerkracht gesprekken aangaan met de ouders van de kinderen die racistische opmerkingen maakten.

Niet-wettelijke gronden

Niet-wettelijke gronden zijn kenmerken waarop gediscrimineerd kan worden die (vooralsnog) niet onder de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving vallen. Denk aan uiterlijk (tatoeages of piercings), een Amsterdams accent, sociale positie, inkomen, woonplaats of kledingstijl.
Het aantal meldingen over niet-wettelijke gronden is flink gestegen van 53 meldingen in 2020 naar 144 meldingen in 2021.
Bijna 80% van de meldingen zijn corona-gerelateerd en gaan over het corona-toegangsbewijs of over het vaccineren. Zo vertellen meerdere melders zich als niet-gevaccineerde gediscrimineerd te voelen omdat zij geen toegang krijgen tot evenementen wanneer ze zich niet laten testen. Overige meldingen over niet-wettelijke gronden gingen vaak over het bekritiseren of belachelijk maken van iemands uiterlijk.

Beperking en chronische ziekte

In 2021 werden 71 meldingen gemaakt op grond van beperking en chronische ziekte. De meeste meldingen vonden plaats in de commerciële dienstverlening en collectieve voorzieningen. Meer dan dertig procent van de meldingen gingen over het weigeren van toegang tot winkels, het openbaar vervoer of andere voorzieningen en diensten, vanwege het niet dragen van een mondkapje. Zelfs wanneer melders een medische verklaring lieten zien die hen vrijstelt van de mondkapjesplicht bleef de toegang geweigerd. Vier meldingen gingen over het weigeren van hulphonden bij een winkel of in de horeca. Het is sinds 2016 wettelijk verboden om hulphonden te weigeren in publieke ruimtes. Vijandige bejegening, zoals beledigen, werd ook regelmatig gemeld. Een melder vertelde uitgelachen en bespot te worden door een winkelmedewerker die niet geloofde dat melder hem soms wel en soms niet kon verstaan, zelfs na het zien van het hoortoestel.

2021

71 meldingen

op grond van beperking en chronische ziekte

CASUS

Bezorgdienst bezorgt niet op woonwagenkamp

Melder woont op een woonwagenkamp en waar zijzelf en alle medebewoners problemen ervaren met een bepaalde bezorgdienst. Pakketten worden niet afgeleverd terwijl bewoners wel gewoon thuis zijn. Wanneer melder een klacht indient bij de bezorgdienst krijgt zij te horen dat het adres niet bestaat. Melder is al enige jaren bezig de problemen met de bezorgdienst op te lossen en besluit het MDRA in te schakelen om tot een oplossing te komen.

Persoonlijke excuses van bezorger

De bezorgdienst is door het MDRA aangeschreven. Met behulp van ordernummers is de klacht doorgezet naar de leidinggevende van de verantwoordelijke bezorger. Melder heeft een persoonlijke excuses ontvangen van de bezorger en er is nu een goede relatie tussen de bezorger en de bewoners van het woonwagenkamp. Melder is daar blij mee. De bezorgdienst blijft onduidelijk over de oorzaak]van de jarenlange niet bezorgde post. Het MDRA en de melder hebben meerdere pogingen gedaan om te vragen wat er precies misging, maar de bezorgdienst heeft hier geen antwoord op. Melder is desondanks blij dat de problemen nu zijn opgelost.

Casus

Kledingwinkel discrimineert door hulphond te weigeren

Melder heeft vanwege haar progressieve spierziekte een hulphond ter ondersteuning. De hond draagt een hesje met daarop duidelijk zichtbaar 'hulphond'. Melder bezocht samen met haar hond een grote kledingwinkel. Bij binnenkomst zei een medewerker op zeer onaardige wijze dat mevrouw niet met haar hond naar binnen mocht. Melder legde uit dat het een om een hulphond ging en liep verder de winkel in. Vervolgens werd melder door een andere medewerker aangesproken op haar hond. Wederom legde melder uit dat het om een hulphond ging. Hierna gebeurde dit voor de derde keer, door weer een andere medewerker. Hierop besloot melder de winkel te verlaten, ze voelde zich als persoon met een beperking totaal niet welkom. Ze besloot contact op te nemen met het MDRA.

Excuses en training van personeel

Het MDRA nam contact op met de winkel. De winkel bood direct excuses aan en nodigde melder en het MDRA uit voor een gesprek. Tijdens het gesprek liet de kledingwinkel weten dat melder absoluut niet behandeld was zoals het hoort en bood opnieuw excuses aan. Met toestemming van melder werd het incident gedeeld op het intranet van de winkel ter educatie van medewerkers.

De winkel was al bezig met trainingen over vooroordelen voor het personeel. Bij deze trainingen zal voortaan, aan de hand van dit specifieke voorval, ook de behandeling van personen met een hulphond onder de aandacht van alle medewerkers worden gebracht.

Geslacht

Het aantal meldingen op grond van geslacht daalde in 2021 met 15% naar 67 meldingen. Ondanks deze lichte daling namen de meldingen over zwangerschap en moederschap juist toe met 50% van 8 meldingen in 2020 naar 12 meldingen in 2021. Bij dit type discriminatie wordt onderscheid gemaakt bij bijvoorbeeld het aangaan of opzeggen van een arbeidsovereenkomst op grond van zwangerschap en moederschap. Zo kreeg een melder van haar manager te horen dat haar functie niet langer bij haar paste vanwege haar 'nieuwe levensfase als moeder'. Discriminatie tegen trans personen werd dit jaar 15 keer gemeld. Zowel omstreden behandeling als vijandige bejegening speelden vaak een rol bij de incidenten die werden gemeld op basis van geslacht.

LHBTIQ+

Het aantal meldingen over seksuele geaardheid is met dertig procent gedaald van 80 meldingen in 2020 naar 56 meldingen in 2021. In ongeveer 80% van de meldingen in 2020 ging het om discriminatie tegen homoseksuele mannen. Ook werden meldingen ontvangen van personen die werden gediscrimineerd omdat zij zich niet conformeerden naar traditionele gender normen. Zo werd een man in een café uitgescholden en bedreigd met geweld door een man die aan het tafeltje naast hem zat. De eigenaar verzocht de man het café te verlaten voor zijn eigen veiligheid, terwijl de dader mocht blijven. Net als voorgaande jaren 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. Verschillende melders vertelden dreigbrieven in de brievenbus te krijgen vanwege hun geaardheid. Een andere melder vertelde over eieren die tegen de ruiten werden gegooid vanwege de regenboogvlag die uithing.

Moslimdiscriminatie
In 2021 werden 40 meldingen gemaakt op grond van godsdienst, waaronder 33 meldingen van moslimdiscriminatie. Dit is een kleine daling vergeleken met de 41 meldingen van moslimdiscriminatie in het voorgaande jaar. Er werden elf meldingen ontvangen over belediging; in een online taalopdracht moeten kinderen het woord Allah naar de prullenbak slepen. Naast het onderwijs betreft een groot deel van de meldingen de arbeidsmarkt. Zo vertelde een melder dat zijn re-integratiecoach vroeg naar een cv foto zonder baard en vertelden twee andere melders te zijn uitgescholden door collega's of leidinggevenden vanwege het dragen van een baard.

CASUS

Moslima uitgescholden door buurman vanwege haar geloof

Melder, die moslima is en een hoofddoek draagt, belt aan bij haar buren vanwege overlast door overhangende takken in haar tuin. Vervolgens scheldt de buurman haar racistisch uit, waarbij hij refereert naar haar hoofddoek, geloof en afkomst. Melder schakelt de woningbouwvereniging in. Wanneer medewerkers van de woningbouw langskomen om met melder en haar buren in gesprek te gaan, begint de buurman haar opnieuw racistisch uit te schelden.

De medewerkers van de woningbouwvereniging zijn getuige. Melder neemt contact op met het MDRA. Melder heeft de discriminatie ook meerdere malen aangekaart bij de woningbouwvereniging, maar vindt geen gehoor. Ze laat de woningcorporatie weten zich niet gesteund te voelen in haar discriminatieklacht.

Aangifte bij politie en training van personeel woningbouwvereniging

Melder besluit aangifte tegen haar buurman te willen doen, waarbij een discriminatieconsulent haar ondersteunt op het politiebureau. De aangifte is opgenomen en momenteel nog in behandeling. Op verzoek van melder kaart het MDRA de klacht van melder ook bij de woningcorporatie aan en er komt een bemiddelingsgesprek tot stand. Tijdens het gesprek doet melder haar verhaal en de woningcorporatie erkent haar situatie. Daarnaast is afgesproken dat het MDRA een sessie zal geven aan het personeel over adequate afhandeling van discriminatieklachten. Door deze erkenning en proactieve houding om beter om te gaan met toekomstige gevallen van discriminatie voelt melder zich gehoord en eindelijk gesteund door de woningcorporatie.

Meervoudige discriminatie

Discriminatie is een complex fenomeen waarbij personen gediscrimineerd kunnen worden op meer dan een grond. Dit heet 'meervoudige discriminatie'. Melders kunnen dus door meerdere vormen van discriminatie tegelijk worden geraakt. Een deel van de melders benoemt dan ook meerdere gronden in hun melding en vertelt bijvoorbeeld dat ze niet alleen werden gediscrimineerd vanwege hun herkomst, maar ook vanwege hun geslacht, seksuele geaardheid, godsdienst en/of beperking.

Het MDRA registreert alleen de discriminatiegronden die de melder zelf benoemt. Het is echter niet uit te sluiten dat andere discriminatiegronden ook een rol spelen.

CASUS

Antisemitische complottheorieën in filmpje

Een online tijdschrift plaatste een informatief filmpje over complottheorieën, waarin bij sommige onderdelen uitleg wordt weggelaten over hun antisemitische oorsprong.

Hiermee wordt een aantal antisemitische stereotypen herhaald, zonder dat deze voor alle kijkers als stereotiep herkend kunnen worden. Een melder brengt het filmpje onder de aandacht bij het MDRA.

Excuses en rectificatie

MDRA gaat samen met melder en de Joodse sociaal-culturele organisatie Oy Vey in gesprek met het tijdschrift. Excuses worden aangeboden en een rectificatie bij het filmpje volgt. Ook gaat het tijdschrift verder in gesprek met Oy Vey om te leren over blinde vlekken als het gaat over het Joodse leven en antisemitisme in Nederland.

Leeftijd

In 2021 werden 34 meldingen van leeftijdsdiscriminatie ontvangen, iets meer dan de 31 meldingen ontvangen in 2020. De helft van deze meldingen betrof de arbeidsmarkt. In het merendeel van de gevallen vertelden melders dat zij het gevoel kregen of verteld werden te oud te zijn voor een bepaalde functie. Een enkele melder vertelde juist onterecht te zijn afgewezen voor een functie vanwege hun jonge leeftijd. Een kwart van de meldingen betrof collectieve voorzieningen. Deze meldingen waren vaak corona-gerelateerd. Ze gingen bijvoorbeeld over een versoepeling begin 2021 waarbij alleen mensen onder de 27 buiten in teamverband mochten sporten of bepaalde type vaccins die alleen beschikbaar waren voor bepaalde leeftijdsgroepen. Discriminatie op basis van leeftijd kwam voornamelijk tot uiting als omstreden behandeling. Meldingen over vijandige bejegening, zoals uitschelden, op grond van leeftijd worden zelden ontvangen.

Antisemitisme

In 2021 daalde het aantal meldingen van antisemitisme van 28 meldingen in 2020 naar 14. De meldingen vonden plaats verspreid over verschillende levensgebieden, zoals de openbare ruimte, media/reclame, publieke opinie en de arbeidsmarkt. Meldingen liepen uiteen van een geweldsincident tot uitschelden en een stereotyperende film op het internet. Ook werd de vergelijking tussen de coronamaatregelen en de holocaust gemeld.

Arbeidsmarkt

Net als voorgaande jaren spelen de meest meldingen van discriminatie zich af op de arbeidsmarkt. In de regio Amsterdam werden over dit terrein 152 discriminatievoorvallen gemeld, vergelijkbaar met de 161 meldingen die hierover in 2020 werden ontvangen. Meldingen betroffen vaak discriminatie op basis van herkomst of huidskleur, geslacht en/of leeftijd. Meer dan 40 procent van de meldingen vonden plaats op de werkvloer, gevolgd door discriminatie tijdens het werving- en selectieproces en discriminatie bij uitstroom (bijvoorbeeld een ontslagprocedure). Zowel omstreden behandeling als vijandige bejegening werden vaak gemeld.

Onderwijs

In 2021 werden 47 meldingen gemaakt op het gebied van onderwijs, een stijging van bijna zeventig procent ten opzichte van de 28 meldingen in 2020. Meldingen gingen het vaakst over herkomst of huidskleur, godsdienst en beperking of chronische ziekte. De stijging van het aantal meldingen kan deels verklaard worden door de bulkmelding van elf meldingen over een online taalopdracht waarbij kinderen uit groep drie het woord Allah naar de prullenbak moesten slepen. Daarnaast werd er vaker melding gedaan van omstreden behandeling in het onderwijs op grond van beperking en chronische ziekte.

Casus

Opleiding staat op tegen anti-Zwart racisme

Een zwarte student is zeer onheus behandeld door een eigenaar van een landgoed. De student was op zoek naar een locatie die gebruikt kon worden voor een academiefilm. Tijdens de introductie vroeg de landeigenaar de zwarte student naar voren te stappen, omdat zij niet goed zichtbaar zou zijn. Vervolgens maakte hij een vergelijking tussen haar en de Black Lives Matter-demonstratie en zichzelf en de boerenprotesten. Er ontstond vervolgens een verhitte sfeer die voor melder niet veilig was en ze besloot daarom het bezoek te beëindigen en te vertrekken. De student was erg geraakt door het incident en meldde het bij de opleiding. De opleiding wil graag een veilige leeromgeving bieden voor al haar studenten en besloten contact op te nemen met het MDRA voor advies.

Bemiddelingsgesprek en excuses

Op advies van het MDRA vond een bemiddelingsgesprek plaats tussen de opleiding en de landeigenaar. Tijdens het gesprek beaamde de landeigenaar in grote lijnen het verhaal van de student.
Hij vertelde geen discriminatoire bedoelingen te hebben gehad, maar wel te hebben gevoeld dat zijn woorden niet in goede aarde vielen. Aan het eind van het bemiddelingsgesprek bood de landeigenaar zijn excuses aan en zei dat het niet zijn bedoeling was geweest de student te kwetsen. Hij gaf ook aan bereid te zijn met de student in gesprek te gaan mocht zij hier behoefte aan hebben.

De student was blij me de uitkomst en voelde zich erg gesteund door haar opleiding die haar melding serieus nam en het MDRA erbij betrok.

Geweld en bedreiging

Ook in 2021 werden bedreiging en geweld vaak gemeld. Ondanks de lichte daling van het totaal aantal meldingen vergeleken met het voorgaande jaar steeg het aantal meldingen van bedreiging van 107 in 2020 naar 127 in 2021. Het aantal meldingen van geweld daalde van 45 naar 27. Geweldsincidenten gingen 15 keer over herkomst/huidskleur, zeven keer over geslacht en zeven keer over seksuele geaardheid. Zo werd een persoon vanwege zijn Aziatische afkomst geduwd en bespuugd, een vrouw door jongens met ijs bekogeld op de pont nadat ze weigerde haar telefoonnummer te geven, en een trans persoon door een man bij de nek gegrepen. Bijna 70% van de meldingen van bedreiging gaat over herkomst/huidskleur en ongeveer 20% gaat over seksuele geaardheid. Tijdens een voetbaltraining schold een ouder de trainer racistisch uit en dreigde met fysiek geweld.

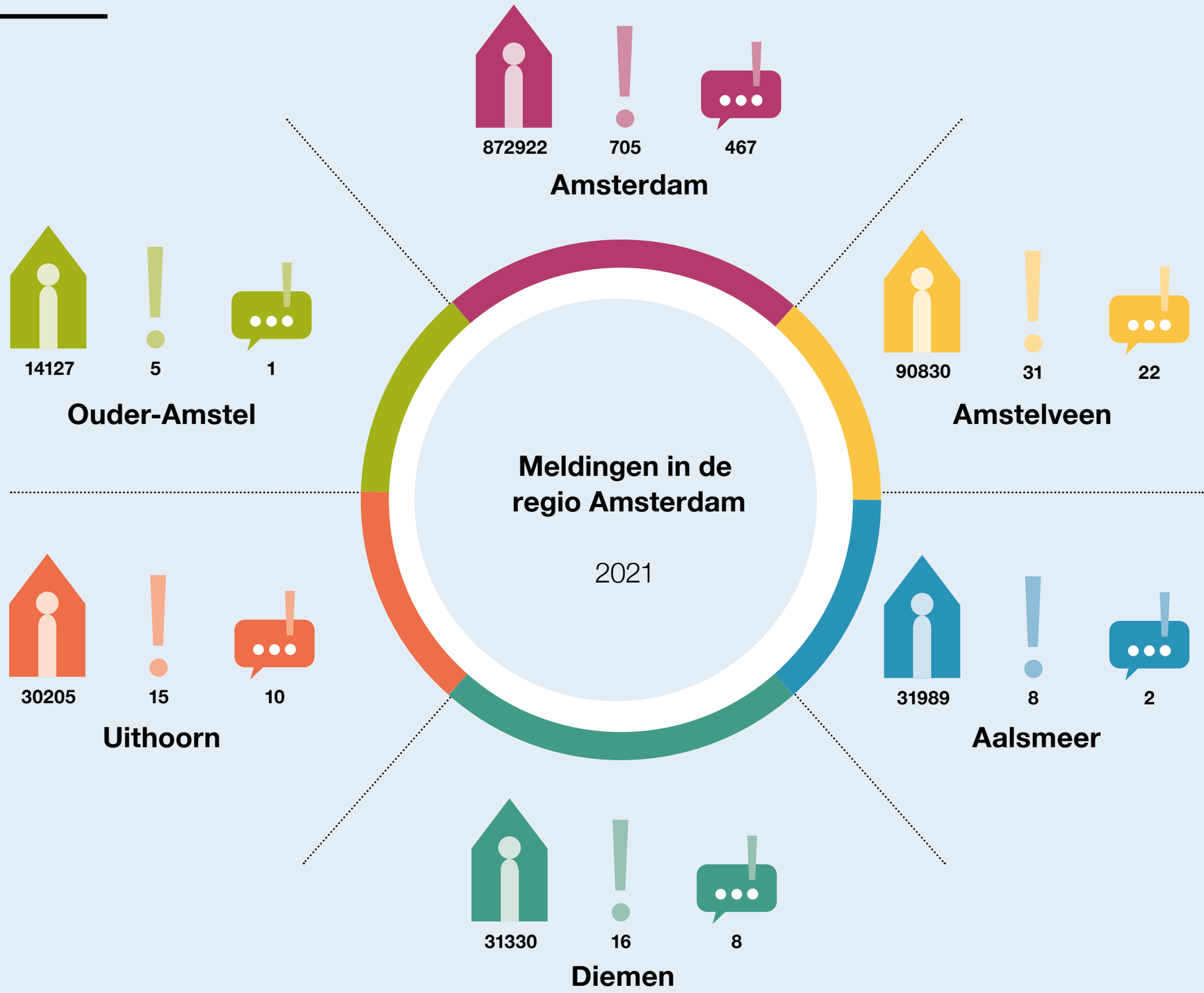
Een andere melder vertelde een brief te hebben ontvangen met een doodsbedreiging vanwege zijn seksuele geaardheid. Het is erg schrijnend dat er in de regio Amsterdam nog zoveel haatmisdrijven plaatsvinden louter vanwege iemands (vermeende of echte) afkomst, levensstijl of fysieke voorkomen. Zeker omdat meldingen slechts het topje van de ijsberg zijn en het overgrote deel van de incidenten niet wordt gemeld.

Meldingen in de regio Amsterdam

Aantal inwoners 2021

Aantal meldingen door inwoner van de gemeente

Aantal meldingen over voorval in de gemeente



Cijfers 2021

Wat vertellen de cijfers van 2021?

2021

ontving het MDRA 802 meldingen



/ Vaakst gemelde gronden

Herkomst/huidskleur **/ 391**
Niet-wettelijke gronden (veel corona-gerelateerd) **/ 144**
Beperking/chronische ziekte **/ 71**
Geslacht **/ 67**
Seksuele geaardheid **/ 56**

/ Arbeidsmarkt

Terrein waarop de meeste meldingen werden gedaan **/ 52**

/ Godsdienst/moslimdiscriminatie

Daalde van **46 meldingen** in **2020 naar 41 meldingen** in **2021**
Meldingen van moslimdiscriminatie **/ 33**

/ Bedreiging

Steeg van **107** in **2020** naar
127 in **2021.33 meldingen** van moslimdiscriminatie

/ Onderwijs

Nam dit jaar met bijna **70% toe**

/ Niet-wettelijke gronden

Steeg van **53 meldingen** in **2020** naar **144 meldingen** in **2021**
Bijna **80%** van de meldingen zijn corona-gerelateerd

/ Beperking en chronische ziekte

Steeg van **69** naar **71 meldingen**

/ LHBTIQ+

Daalde met **30%** naar **56 meldingen** in **2021**

/ Anti-Zwart racisme

Bleef hoog met **136 meldingen**

Politie-eenheid Amsterdam

Totaalcijfers Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Cijfers 2021

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

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

	2020	2021
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam klachten/meldingen	1309	802

Naast de 802 meldingen die het MDRA in 2021 ontving, werden er in totaal 593 openstaande meldingen meegenomen die het MDRA vóór 1 januari 2021 ontving. Dit aantal is ongebruikelijk hoog doordat het Meldpunt in 2020 een bulkmelding van 406 meldingen in behandeling nam over het stigmatiserende radio 10-lied Voorkomen is beter dan Chinezen. Deze meldingen werden in het eerste kwartaal van 2021 afgesloten na de uitslag van de hoorzitting van de artikel 12 procedure waarbij het MDRA betrokken was. De werkelijke werkdruk in 2021 was eigenlijk gelijk aan 1395 (802 reguliere meldingen en 593 openstaande dossiers uit 2020).

2. Cijfers MDRA Discriminatie Regio Amsterdam

Het totaal aantal meldingen in tabel 1 wijkt af van het totaal aantal meldingen in tabel 2a. Dit komt omdat een melding over meerdere discriminatiegronden tegelijk kan gaan. Antisemitische incidenten vallen juridisch gezien onder discriminatie op grond van herkomst en/of onder discriminatie op grond van godsdienst. Omdat dit onderscheid bij de registratie lastig is te maken, is ervoor gekozen om antisemitisme apart weer te geven.

[1] *Het totale aantal in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal meldingen/klachten/registraties. Eén melding kan namelijk over discriminatie op meerdere wijzen gaan, waardoor er verschillen ontstaan tussen het totaal in deze tabel en het totaal in tabel 1.*

Tabel 2A - Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar discriminatiegrond

	2020	2021
Antisemitisme	28	14
Arbeidscontract	3	3
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat	1	
Geslacht	79	67
Waarvan tegen transgender personen	29	15
Godsdienst	46	41
Waarvan islam	40	33
Beperking/chronische ziekte	69	71
Herkomst, huidskleur	944	391
Waarvan anti-zwart racisme	141	136
Leeftijd	31	34
Levensovertuiging	1	1
Nationaliteit	12	13
Politieke gezindheid	5	5
Seksuele geaardheid	80	56
Overige (niet-wettelijke) gronden	53	144
Onbekend	39	36

Tabel 2B - Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar wijze van discriminatie[1]

	2020	2021
Bedreiging	107	127
Geweld	45	27
Omstreden behandeling	449	448
Vijandige bejegening	956	438
Overig	7	8
Onbekend	14	11

Tabel 2C - Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar terrein[2]

	2020	2021
Arbeidsmarkt	161	152
Buurt/wijk	81	59
Collectieve voorzieningen	112	144
Commerciële dienstverlening	126	88
Horeca/amusement	30	76
Huisvesting	42	24
Media en reclame	462	37
Onderwijs	28	47
Openbare ruimte	115	60
Politie/OM	37	27
Privésfeer	16	20
Publieke/politieke opinie	52	25
Sport en recreatie	22	30
Overig	4	1
Onbekend	21	12

Tabel 2D - Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar werkwijze[3]

(Alleen) registratie	417	237
Advies/informatie	431	523
Beïnvloeding beleid	15	7
Bemiddeling	51	55
Bijstaan in procedures	30	60
Doorverwijzing	41	45
Eigen onderzoek ADV	17	
Overig	1	

Meldingen waarbij sprake is van bemiddeling, beïnvloeding van beleid en/of het bijstaan in procedures kunnen langlopende zaken zijn, soms wel tot een of twee jaar. Meldingen die alleen worden geregistreerd zijn relatief minder tijdsintensief.

2 *Een melding kan over discriminatie op slechts één terrein gaan.*

3 *Per klacht en/of melding kunnen meerdere wijzen van klachtbehandeling worden toegepast en geregistreerd. Daarbij kan de wijze van klachtbehandeling niet of niet volledig ingevuld zijn voor de op het moment van rapportage nog lopende klachten. Het totale aantal geregistreerde werkwijzen van klachtbehandeling kan om die redenen dan ook afwijken van het totale aantal klachten.*

Tabel 2F - Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar discriminatiegrond en terrein, 2021

	Antisemitisme	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Beperking	Herkomst, huidskleur	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Seksuele geaardheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Arbeidsmarkt	1	2			22	9	6	92	17		2		9	9	6
Buurt/wijk					2	2	2	38					13	3	4
Collectieve voorzieningen	2				10	1	17	49	8	1	5	1	4	52	8
Commerciële dienstverlening					9	2	24	46	5					10	1
Horeca/amusement	1				2		3	13			2		3	52	3
Huisvesting		1			3	1	1	11	1		3			2	3
Media en reclame	3				4	1	1	31	1			1		3	1
Onderwijs					3	12	9	21	1		1			2	1
Openbare ruimte	4				4	5		35					16	1	1
Politie/OM						1	3						1		1
Privésfeer					4	3	1	11					1		2
Publieke/politieke opinie	2				2	3	1	13				3	7		
Sport en recreatie					1	1	2	18	1				1	2	
Overig								23							1
Onbekend/n.v.t.	1				1	1	1	3					1	1	4



Gemeente Aalsmeer

Aantal meldingen door **inwoner** van de gemeente	**8**
Aantal meldingen over **voorval** in de gemeente	**2**

Discriminatiegrond*	**Inwoner**	**Voorval**
Antisemitisme		
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht	**1**	
Godsdienst (waarvan islam)		
Beperking	**1**	
Herkomst/huidskleur	**2**	**1**
Leeftijd		
Levensovertuiging		
Nationaliteit		**1**
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid		
Niet wettelijke gronden	**4**	
Onbekend		

Maatschappelijk Terrein	**Inwoner**	**Voorval**
Arbeidsmarkt	**2**	**1**
Buurt/wijk	**1**	**1**
Collectieve voorzieningen	**2**	
Commerciële dienstverlening		
Horeca/amusement	**2**	
Huisvesting		
Media/reclame		
Onderwijs		
Openbare ruimte	**1**	
Politie/OM		
Privésfeer		
Publieke en politieke opinie		
Sport		
Overige		
Onbekend		

Aard van discriminatie**	**Inwoner**	**Voorval**
Bedreiging	**1**	**1**
Geweld		
Omstreden behandeling	**6**	**1**
Vijandige bejegening	**3**	**1**
Overig		
Onbekend/niet van toepassing		

Klachtbehandeling***	**Inwoner**
Alleen registratie	**2**
Advies/informatie	**2**
Beïnvloeding beleid	
Bemiddeling	**1**
Bijstaan in procedures	
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 Amstelveen

Aantal meldingen door **inwoner** van de gemeente	**31**
Aantal meldingen over **voorval** in de gemeente	**22**

Discriminatiegrond*	Inwoner	Voorval
Antisemitisme		
Arbeidscontract	2	
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht	2	1
Godsdienst (waarvan islam)		1(1)
Beperking	2	2
Herkomst/huidskleur	15	11
Leeftijd	2	
Levensovertuiging		
Nationaliteit	1	1
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid	1	1
Niet wettelijke gronden	7	5
Onbekend		

Maatschappelijk Terrein	Inwoner	Voorval
Arbeidsmarkt	5	3
Buurt/wijk	1	1
Collectieve voorzieningen	3	2
Commerciële dienstverlening	3	3
Horeca/amusement	6	5
Huisvesting	1	
Media/reclame	3	
Onderwijs	3	3
Openbare ruimte	2	2
Politie/OM	2	1
Privésfeer	1	1
Publieke en politieke opinie		
Sport	1	1
Overige		
Onbekend		

Aard van discriminatie**	Inwoner	Voorval
Bedreiging	3	3
Geweld		
Omstreden behandeling	22	16
Vijandige bejegening	12	11
Overig	1	
Onbekend/niet van toepassing		

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	7
Advies/informatie	18
Beïnvloeding beleid	
Bemiddeling	1
Bijstaan in procedures	
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	**705**
Aantal meldingen over **voorval** in de gemeente	**467**

Discriminatiegrond*	Inwoner	Voorval
Antisemitisme	14	7
Arbeidscontract	1	2
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht	57	43
Godsdienst (waarvan islam)	39 (33)	17 (14)
Beperking	61	46
Herkomst/huidskleur	345	241
Leeftijd	30	15
Levensovertuiging	1	1
Nationaliteit	11	6
Politieke gezindheid	3	1
Seksuele geaardheid	53	44
Niet wettelijke gronden	126	72
Onbekend	35	22

Maatschappelijk Terrein	Inwoner	Voorval
Arbeidsmarkt	134	78
Buurt/wijk	54	52
Collectieve voorzieningen	125	64
Commerciële dienstverlening	80	60
Horeca/amusement	63	62
Huisvesting	21	16
Media/reclame	28	4
Onderwijs	42	17
Openbare ruimte	53	52
Politie/OM	24	19
Privésfeer	17	11
Publieke en politieke opinie	24	8
Sport	28	23
Overige		
Onbekend	11	1

Aard van discriminatie**	Inwoner	Voorval
Bedreiging	112	94
Geweld	24	24
Omstreden behandeling	385	251
Vijandige bejegening	392	273
Overig	7	4
Onbekend/niet van toepassing	10	3

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	182
Advies/informatie	254
Beïnvloeding beleid	4
Bemiddeling	31
Bijstaan in procedures	17
Doorverwijzing	20
Eigen onderzoek Meldpunt	6
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	**16**
Aantal meldingen over **voorval** in de gemeente	**8**

Discriminatiegrond*	Inwoner	Voorval
Antisemitisme		
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht	**2**	
Godsdienst (waarvan islam)	**1**	**2 (1)**
Beperking		**1**
Herkomst/huidskleur	**10**	**5**
Leeftijd	**1**	
Levensovertuiging		
Nationaliteit		
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid	**1**	**1**
Niet wettelijke gronden	**1**	
Onbekend		**1**

Maatschappelijk Terrein	Inwoner	Voorval
Arbeidsmarkt	**5**	**1**
Buurt/wijk		
Collectieve voorzieningen	**5**	**2**
Commerciële dienstverlening	**1**	**1**
Horeca/amusement		
Huisvesting	**1**	
Media/reclame	**2**	
Onderwijs		**2**
Openbare ruimte	**1**	**1**
Politie/OM		
Privésfeer	**1**	**1**
Publieke en politieke opinie		
Sport		
Overige		
Onbekend		

Aard van discriminatie**	Inwoner	Voorval
Bedreiging	**4**	**2**
Geweld		
Omstreden behandeling	**10**	**5**
Vijandige bejegening	**9**	**4**
Overig		
Onbekend/niet van toepassing		

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	**2**
Advies/informatie	**7**
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 Ouder-Amstel

Aantal meldingen door **inwoner** van de gemeente	**5**
Aantal meldingen over **voorval** in de gemeente	**1**

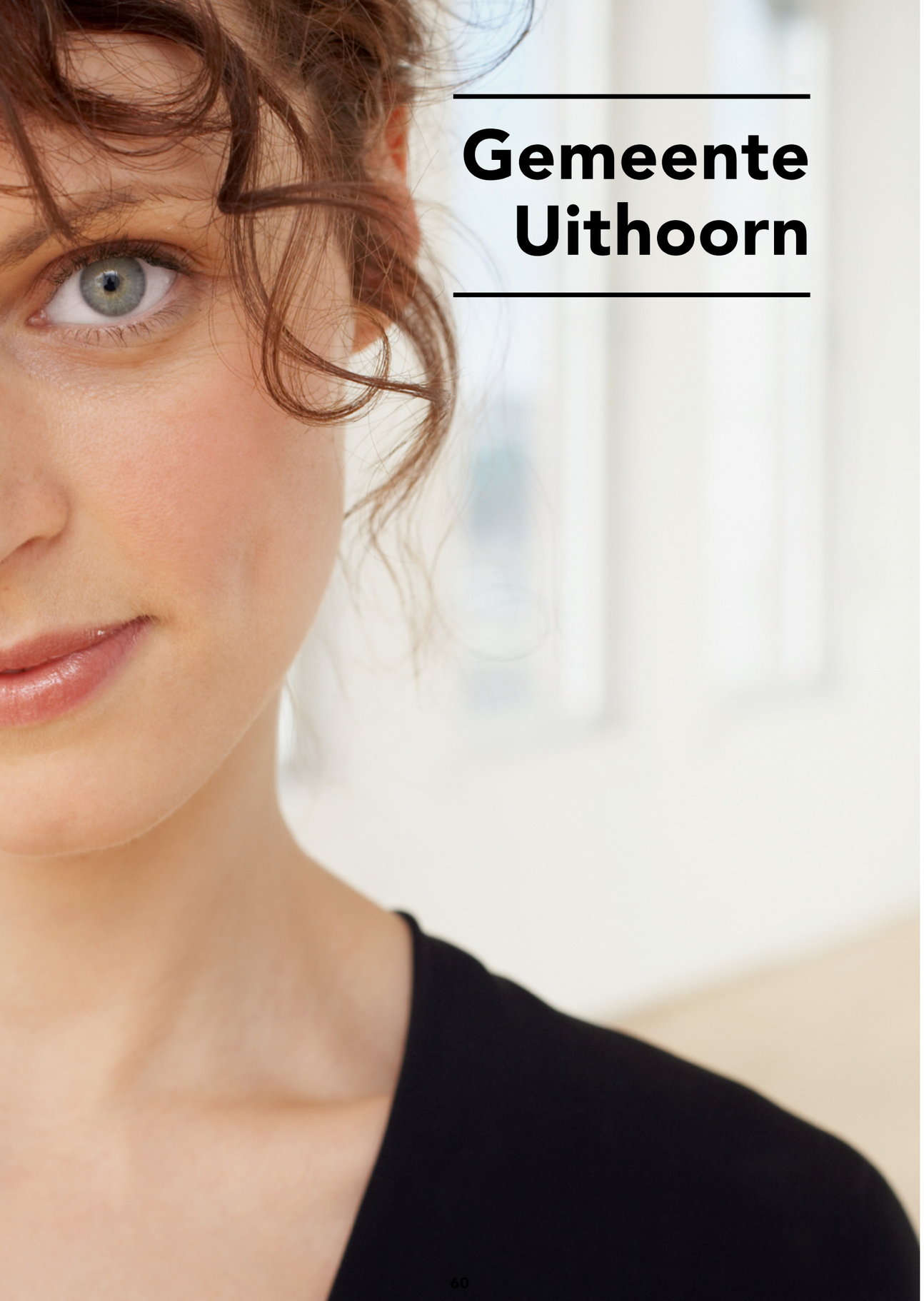
Discriminatiegrond*	**Inwoner**	**Voorval**
Antisemitisme		
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht	**1**	
Godsdienst (waarvan islam)		
Beperking		
Herkomst/huidskleur	**4**	**1**
Leeftijd		
Levensovertuiging		
Nationaliteit		
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid		
Niet wettelijke gronden		
Onbekend		

Maatschappelijk Terrein	**Inwoner**	**Voorval**
Arbeidsmarkt	**1**	
Buurt/wijk	**1**	**1**
Collectieve voorzieningen		
Commerciële dienstverlening		
Horeca/amusement	**1**	
Huisvesting		
Media/reclame	**1**	
Onderwijs		
Openbare ruimte	**1**	
Politie/OM		
Privésfeer		
Publieke en politieke opinie		
Sport		
Overige		
Onbekend		

Aard van discriminatie**	**Inwoner**	**Voorval**
Bedreiging		
Geweld	**1**	**1**
Omstreden behandeling		
Vijandige bejegening	**5**	**1**
Overig		
Onbekend/niet van toepassing		

Klachtbehandeling***	**Inwoner**
Alleen registratie	
Advies/informatie	**4**
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 Uithoorn

Aantal meldingen door **inwoner** van de gemeente	**15**
Aantal meldingen over **voorval** in de gemeente	**10**

Discriminatiegrond*	Inwoner	Voorval
Antisemitisme		
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht	**3**	**2**
Godsdienst (waarvan islam)	**1**	**1**
Beperking	**3**	**2**
Herkomst/huidskleur	**4**	**2**
Leeftijd		
Levensovertuiging		
Nationaliteit		
Politieke gezindheid	**1**	**1**
Seksuele geaardheid		
Niet wettelijke gronden	**3**	**2**
Onbekend		

Maatschappelijk Terrein	Inwoner	Voorval
Arbeidsmarkt	**2**	
Buurt/wijk	**1**	**1**
Collectieve voorzieningen	**5**	**2**
Commerciële dienstverlening	**1**	**2**
Horeca/amusement	**2**	**2**
Huisvesting	**1**	**1**
Media/reclame		
Onderwijs	**1**	**1**
Openbare ruimte	**2**	**1**
Politie/OM		
Privésfeer		
Publieke en politieke opinie		
Sport		
Overige		
Onbekend		

Aard van discriminatie**	Inwoner	Voorval
Bedreiging	**3**	**2**
Geweld	**1**	**1**
Omstreden behandeling	**1**	**7**
Vijandige bejegening	**6**	**4**
Overig		
Onbekend/niet van toepassing		

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	**1**
Advies/informatie	**10**
Beïnvloeding beleid	
Bemiddeling	**2**
Bijstaan in procedures	**1**
Doorverwijzing	**1**
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*

Cijfers Politie Eenheid Amsterdam

Amsterdam, politie 2021

	Aantal
Aantal discriminatie-incidenten	823

	Aantal
Antisemitisme	82
Geslacht	7
Godsdienst	28
Handicap	8
Herkomst/huidskleur	345
Levensovertuiging	1
Seksuele gerichtheid	310
Onbekend/overig	42
Eindtotaal	823

	Aantal
Bedreiging	124
Bekladding	21
Bespugen	20
Geweld	2
Geweld icm uitlating	110
Pesterij	13
Uitlating	468
Vernieling	44
Weigering	16
Onbekend/overig	5
Eindtotaal	823

	Antisemitisme	Geslacht	Godsdienst	Handicap	Herkomst/huidskleur	Levensovertuiging	Seksuele gerichtheid	Onbekend/overig
Aalsmeer	2				7		3	2
Amstelveen	7			1	16		8	1
Amsterdam	73	6	26	6	294	1	283	37
Diemen					16		2	
Ouder-Amstel			1	1	6			
Uithoorn		1	1		6		14	2

	Bedreiging	Bekladding	Bespugen	Geweld	Geweld icm uitlating	Pesterij	Uitlating	Vernieling	Weigering	Onbekend/overig
Aalsmeer	1	2			2		8	1		
Amstelveen	3	4			3	1	21	1		
Amsterdam	115	13	19	2	97	10	410	41	14	5
Diemen	2				3		12		1	
Ouder-Amstel					1	1	4	1	1	
Uithoorn	3	2	1		4	1	13			

Cijfers College voor de Rechten van de Mens

Politie Eenheid Amsterdam - Instroom[45]

Tabel 1 - Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, per jaar

	Aantal
2016	**56**
2017	**38**
2018	**49**
2019	**57**
2020	**73**
2021	**88**

[4] *Bron - Infonet. Het College voor de Rechten van de Mens registreert van alle binnengekomen verzoeken om een oordeel de discriminatiegrond en het terrein. Dit gebeurt in Infonet. Als na behandeling van een verzoek om een oordeel blijkt dat de grond en het terrein bij binnenkomst niet correct zijn geregistreerd, dan wordt dit gecorrigeerd. Echter, van de gecorrigeerde cijfers kan in deze rapportage nog geen gebruik worden gemaakt; een deel van de ingestroomde verzoeken om een oordeel in 2021 wordt pas in 2022 afgerond.*

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

Tabel 2 - Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond in 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 en 2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Geslacht	**12**	**5**	**13**	**15**	**9**	**12**
Ras	**12**	**7**	**13**	**12**	**21**	**25**
Nationaliteit	**2**	**6**	**4**	**7**	**11**	**9**
Godsdienst	**3**	**2**	**1**	**2**	**5**	**7**
Seksuele gerichtheid	**1**		**1**	**1**	**1**	**1**
Burgerlijke staat			**1**	**1**	**1**	**2**
Politieke overtuiging						**2**
Levensovertuiging		**1**				**4**
Arbeidsduur	**1**		**1**		**1**	**1**
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten	**1**			**1**	**2**	
Handicap / chronische ziekte	**13**	**10**	**8**	**10**	**11**	**10**
Leeftijd	**5**	**5**	**5**	**3**	**5**	**5**
Grond onbekend	**6**	**2**	**2**	**5**	**6**	**10**
Totaal	**56**	**38**	**49**	**57**	**73**	**88**

Tabel 3 - Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar terrein in 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 en 2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Arbeid – Werving en selectie	**6**	**6**	**7**	**10**	**10**	**10**
Arbeid – Aanstelling	**7**	**1**	**6**	**4**	**5**	**6**
Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	**7**	**4**	**2**	**3**	**3**	**4**
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	**3**	**3**	**4**	**7**	**7**	**5**
Arbeid – Arbeidsomstandigheden, arbeid overig	**5**	**4**	**7**	**3**	**10**	**13**
Goederen en Diensten	**22**	**18**	**14**	**18**	**22**	**30**
Geen terrein	**6**	**1**	**6**	**12**	**13**	**15**
Onbekend		**1**	**3**		**3**	**5**
Totaal	**56**	**38**	**49**	**57**	**73**	**88**

Tabel 4 - Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, in 2021

	Onbekend	Arbeid - werving en selectie	Arbeid - aanstelling	Arbeid - beeindiging arbeidsrelatie	Arbeid - arbeidsvoorwaarden	Arbeid - arbeidsomstandigheden	Goederen en diensten	Geen terrein	Totaal
Geslacht		1	4	3		1	3		12
Ras	1	2		1		3	14	4	25
Nationaliteit		1				2	4	2	9
Godsdienst		1				4	2		7
Seksuele gerichtheid						1			1
Burgerlijke staat					2				2
Politieke overtuiging		1						1	2
Levensovertuiging	1							3	4
Arbeidsduur					1				1
Handicap/ chronische ziekte		1	1			2	5	1	10
Leeftijd		2	1				2		5
Onbekend	3	1			2			4	10
Totaal	**5**	**10**	**6**	**4**	**5**	**13**	**30**	**15**	**88**

Oordelen[7]

Tabel 5 - Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 en 2021

	Aantal
2016	**14**
2017	**18***
2018	**13**
2019	**7***
2020	**9**
2021	**28**

** Waarvan 3 oordelen eigen handelen.*
** Waarvan 1 oordeel eigen handelen.*

Tabel 6 - Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, 2021[7]

	Arbeid										
	Werving en selectie	Aanstelling	Arbeidsomstandigheden	Arbeidsvoorwaarden	Beëindiging arbeidrelatie	Arbeid overig	Vrije beroep	Sociale bescherming	Goederen en diensten	Geen terrein	Totaal
Geslacht		4		2	5						11
Ras	1		4	1	3				2		11
Nationaliteit							1		3		4
Godsdienst									3		3
Seksuele gerichtheid			1		1				2		4
Burgerlijke staat											
Politieke overtuiging											
Levensovertuiging											
Arbeidsduur											
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten											
Handicap / chronische ziekte		1	3	2					2		8
Leeftijd		2									2
Geen gronden											
Totaal	1	7	8	5	9		1		12		43

[6] *Bron: dossieronderzoek. Alle afgehandelde verzoeken om een oordeel worden geregistreerd in het dossieronderzoek. Afgehandelde verzoeken die in 2021 in een oordeel zijn geëindigd, kunnen in 2019 en 2020 zijn ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens.*

[7] *Verzoeken om een oordeel kunnen op meerdere gronden en terreinen betrekking hebben. De som van gronden en terreinen kan daarom hoger zijn dan het aantal oordelen.*

Tabel 7 - Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar uitspraken, 2016, 2017 , 2018, 2019, 2020 en 2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Oordelen met minstens een uitspraak verboden onderscheid / strijd met de wet	7*	6**	3***	1****	3*****	7******
Oordelen zonder onderscheid / strijd met de wet	7	12	10	6	6	21
Totaal	14	18	13	7	9	28

* *Oordeelnummers 2016-33, 2016-40, 2016-49, 2016-56, 2016-78, 2016-93, 2016-114.*

** *Oordeelnummers 2017-18, 2017-36, 2017-48, 2017-61, 2017-67, 2017-141.*

*** *Oordeelnummers 2018-50, 2018-81, 2018-89.*

**** *Oordeelnummer 2019-29.*

***** *Oordeelnummers 2020-8, 2020-61, 2020-83.*

****** *Oordeelnummers 2021-60, 2021-135, 2021-147, 2021-126, 2021-145, 2021-154, 2021-147*