

Jaarverslag 2022

meldpunt discriminatie REGIO AMSTERDAM



Eindredactie
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Vormgeving
Esther Rustenburg Wiegert

Publicatiedatum
Amsterdam, april 2023



Inhoudsopgave

Voorwoord / 06
Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam / 10
Verloop van het aantal meldingen in 2022 / 10
Lokaal sterk, landelijk waar het kan / 11
Samen sterk: Meldpunten Discriminatie in G4+ verband / 13
Samenwerken met en ondersteunen van politie / 13
Roadshow: outreachend werken (stadsdelen en gemeenten) / 13
Educatie en preventie / 14
Specialisaties / 14
Werkbegeleiding / 15
Samenwerkingen en partners / 16
Allen & Overy / 18
Bol.com / 19
Samen sterk: Meldpunten Discriminatie in G4+ verband / 20
Samenwerken met en ondersteunen van politie / 20
In de media / 24
Blik op de toekomst / 27
De organisatie / 29
Bestuur / 29
Medewerkers / 30
Discriminatie in Beeld / 32
Tendensen 2022 | Aard en Omvang / 34
Meldingen in de regio Amsterdam / 42
Wat vertellen de cijfers van 2022? / 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.



Dennis Boutkan
Voorzitter bestuur Meldpunt
Discriminatie Regio Amsterdam



Jerrol Marten,
Directeur Meldpunt
Discriminatie Regio Amsterdam

In dit jaarverslag kijken wij terug op het jaar en benoemen we de ontwikkelingen in de aanpak van discriminatie in stad en regio Amsterdam. Aan de hand van de vele meldingen duiden we en geven we betekenis aan de impact die discriminatie heeft op het leven van onze bewoners. We laten ook zien wat wij als Meldpunt voor mensen doen en kunnen betekenen.

Tevens is de jaarlijkse Monitor Discriminatie aan het einde van dit jaarverslag opgenomen. Dat is een gecombineerd overzicht van de discriminatiemeldingen bij zowel het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, de politie-eenheid Amsterdam als het College voor de Rechten van de Mens. Deze Monitor Discriminatie is onderdeel van de landelijke monitor die wordt gepubliceerd op de website van de landelijke vereniging van antidiscriminatie-voorzieningen Discriminatie.nl.

Voor u ligt het jaarverslag van ons Meldpunt. Als nieuwe voorzitter van het MDRA ben ik namens het bestuur trots op het belangrijke werk dat gedaan wordt door onze organisatie. Het jaar 2022 was voor velen geen gemakkelijk jaar. Terwijl de effecten van de corona-epidemie nog voelbaar waren, was het ook een jaar met veel onzekerheden. De ongekende oorlog in Oekraïne met een vluchtelingenstroom en hoge energieprijzen. Daarnaast een gierende inflatie die zorgt voor bestaansonzekerheid. Ook zien we een toenemende polarisatie tussen mensen in Nederland en in de regio. Juist in tijden van onzekerheid is dialoog en (ver)binding tussen bewoners van belang. Daarom stimuleert het Meldpunt dialoog en discussie over inclusiviteit en het tegengaan van discriminatie. Dat kan niet met eenmalige acties, maar alleen met langdurige partnerschappen en voldoende zichtbaarheid van het Meldpunt in de haarvaten van de regio. In dit verslag leest u dan ook hoe wij in 2022 de verbinding hebben gezocht met tal van maatschappelijke organisaties en de inwoners van de regio.

In 2022 hebben we onze zichtbaarheid en aanwezigheid in de Amsterdamse regio versterkt. Dit doen we vanuit de overtuiging dat een laagdrempelig en goed vindbaar meldpunt essentieel is om zicht te krijgen op discriminatie en wat er speelt in de regio. Discriminatie is een veelkoppig monster dat ondermijnend werkt op onze samenleving.

Daarom kan bestrijding ervan alleen plaatsvinden als we weten en begrijpen op welke plekken het voorkomt, dit zichtbaar maken en als inwoners die discriminatie meemaken, zien en of horen, voldoende melding maken van de ervaren discriminatie. Helaas is dat laatste nog steeds niet het geval. Melders zullen alleen melden als men het meldpunt goed weet te vinden en men vertrouwen heeft in de afhandeling van klachten. Voor dat laatste is het Meldpunt in grote mate afhankelijk van andere partijen, zoals het Openbaar Ministerie, de politie, werkgevers en gemeenten. Daarom is een intensieve samenwerking essentieel. Afgelopen jaar hebben we dan ook een belangrijke stap gezet in de ‘ketenaanpak’. In 2023 gaan we daar in volle vaart mee door.

Afgelopen jaar was ook een belangrijk jaar door de erkenning van institutioneel racisme door de overheid. Er zijn tal van schokkende voorbeelden waarbij de overheid zijn belangrijkste taak, het beschermen en gelijk behandelen van haar burgers, ernstig heeft verzaakt. Dat hebben we gezien bij de toeslagenaffaire, maar ook tal van andere voorbeelden zoals de constatering dat er bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken sprake is van institutioneel racisme. En De Nederlandsche Bank heeft tijdens Keti Koti 2022 haar excuses aangeboden voor de bedenkelijke rol bij het slavernijverleden.

De excuses die in 2022 door het kabinet zijn gemaakt over het Nederlandse slavernijverleden zijn een startpunt voor verdere dialoog. Het is “geen punt, maar een komma”. Al eerder ging de stad Amsterdam het kabinet hierin voor en bood burgemeester Halsema excuses aan namens het stadsbestuur voor de rol die Amsterdam heeft gespeeld bij de trans-Atlantische slavenhandel.

In die zin is 2022 een kantelpunt in de omgang met ons gezamenlijke beladen verleden. Een verleden dat lang doorwerkt in allerlei verhoudingen en omgangsvormen. Ook het MDRA heeft te maken met de doorwerking van het koloniaal verleden en constateert hoe anti-Zwart racisme de huidige samenleving blijft domineren.

Het zorgen voor een inclusieve samenleving kan alleen door in gezamenlijkheid op te treden tegen alle vormen van uitsluiting en racisme. Of er nu uitsluiting plaatsvindt op basis van religie, etniciteit, leeftijd, beperking, seksuele gerichtheid, iedere vorm beschouwen wij als even ernstig en moet even hard worden bestreden. Tegelijkertijd kan dit alleen in een klimaat waarin de overheid en de samenleving bereid is te leren van ernstige fouten.

Afgelopen jaar was dus ook in dat opzicht enerverend en een jaar waarin een voorzichtige en vastberaden start gemaakt kan worden met heling. Als Meldpunt dragen wij daar graag aan bij en gaan ook wij vastberaden door met onze opdracht. Voor het Meldpunt is het aanpakken en tegengaan van discriminatie geen bijzaak, maar hoofdzaak. Een zaak waar we met hoofd en hart sámen voor staan. Wij zien dat er nog ongelooflijk veel werk voor ons ligt. Dat kunnen we niet alleen, maar alleen door midden in de regio te staan en zichtbaar ons werk te blijven doen. Daarom reken ik namens bestuur en organisatie ook weer in 2023 op vele bondgenoten om samen ons werk te doen.

Dennis Boutkan, voorzitter
& Jerrol Marten, directeur

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

In 2022 hebben wij de verbinding gezocht met tal van maatschappelijke organisaties en de inwoners van de regio.

/ Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Voor de 1.084.468 inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn vormt het MDRA de officiële antidiscriminatie-voorziening (ADV). Per 1 maart 2022 zijn Weesp en Driemond als stadsgebieden toegevoegd bij gemeente Amsterdam en kunnen de inwoners van de nieuwe stadsgebieden een melding doen bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Vanuit onze wettelijke taak verlenen wij onafhankelijke bijstand en advies aan personen bij de afwikkeling van klachten omtrent discriminatie zoals bedoeld in de gelijkebehandelingswetgeving, beter bekend als discriminatie. Wij registreren en publiceren alle meldingen.

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

Verloop van het aantal meldingen in 2022

In 2022 heeft het MDRA 684 meldingen ontvangen, een stuk minder dan de 802 meldingen in 2021. Daarnaast werden er in totaal 441 openstaande meldingen meegenomen die het MDRA vóór 1 januari 2022 ontving. De daling is grotendeels te verklaren door de afname van groot-schalige bulkmeldingen en het afschaffen van corona-gerelateerde overheids-maatregelen. Zo waren er 53 meldingen in 2020 op basis van niet-wettelijke gronden dat opliep naar 144 meldingen in 2021. Ruim 80% van deze meldingen waren corona-gerelateerd en gingen over het coronatoegangsbewijs of over het vaccine-ren. Zo gaven meerdere melders aan zich als niet-gevaccineerde gediscrimineerd te voelen omdat zij geen toegang kregen tot evenementen wanneer ze zich niet lieten testen.

Verder is het opvallend dat, ondanks de afname in 2022, meldingen op basis van specifieke discriminatiegronden gelijk zijn gebleven of zelfs zijn gestegen. Zo zijn het aantal meldingen van discriminatie op grond van herkomst of huidskleur even-waardig gebleven en is er zelfs sprake van een lichte stijging van anti-Zwart racisme. Ook is het aantal meldingen op grond van moslimdiscriminatie, seksuele gerichtheid, geslacht en antisemitisme toegenomen. Het MDRA heeft zich in 2022 sterk ingezet om de zichtbaarheid en meldingsbereidheid onder de inwoners van Amsterdam-breed te vergroten.

CASUS

Melden heeft effect

De melder heeft een hulphond die ze aangelijnd uitlaat. In haar buurt is een medebewoner die zijn twee grote honden los uitlaat. Het is een aantal keer voorgekomen dat deze honden de hond van de melder aanvielen. Omdat de melder de lijn van haar hond vast moet houden, raakte ze uit balans. Hierop nam ze contact op met de wijkagent die aangaf dat de melder op een andere plek haar hond moet uitlaten. De melder voelde zich niet serieus genomen en had het gevoel dat de wijkagent geen begrip had voor haar kwetsbare positie als persoon met een beperking die afhankelijk is van een hulphond.

Luisteren, advies, en excuses

De melder wendde zich tot het MDRA en de consulent bood haar een luisterend oor en adviseerde om een klacht in te dienen bij de politie. De melder deed dit en werd vervolgens gebeld door de politie die haar excuses aanbood en liet weten dat de toenmalige wijkagent anders had moeten handelen. Vervolgens is de nieuwe wijkagent diezelfde middag bij de melder op bezoek geweest om nogmaals persoonlijk zijn excuses aan te bieden. Dit heeft de melder als zeer prettig ervaren en hierdoor voelde ze zich gehoord en weer veilig in haar eigen buurt.

Lokaal sterk, landelijk waar het kan

Het MDRA is als lid aangesloten bij de branchevereniging van antidiscrimina-tievoorzieningen, beter bekend als Discriminatie.nl. De landelijke vereniging vertegenwoordigt ons onder andere bij het ministerie van Binnenlandse Zaken. De samenwerking tussen de 18 antidis-criminatievoorzieningen die lid zijn van de vereniging, 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 worden, met de monitor van de regio Amsterdam, 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. Samen met haar leden is de verenging gestart met het uitstippelen van een vernieuwde strategische koers. Aanleiding hiervoor zijn de stemmen vanuit een aantal speerpunten van de nieuwe strategische koers, waaronder het voeren van één naam voor alle leden van de landelijke vereniging om



2022

684 meldingen

een stuk minder dan de 802 meldingen in 2021

de naamsbekendheid van de meldpunten in Nederland te vergroten; het oprichten van een Academie, die zal bijdragen aan de deskundigheid van alle medewerkers en de kwaliteit van een éénduidige dienstverlening van de aangesloten antidiscriminatievoorzieningen.

Samen sterk: Meldpunten Discriminatie in G4+ verband

In samenwerking met de ADV's van Rotterdam, Den Haag, Midden-Nederland en Haaglanden werkt het MDRA in G4+ verband aan twee belangrijke professionaliseringsprojecten. De twee projecten zijn het ontwerpen van een Rapportage en Analysetool en het ontwerpen van een Integrale Ketenaanpak Discriminatie en Racisme. Beide projecten zijn ondersteunend naar elkaar en zijn eind 2021 opgestart. Eind december 2022 was voor project 1 een werkend en geïmplementeerd model van de Rapportage en Analyse tool gereed en voor project 2 een 1e concept Blauwdruk integrale ketenaanpak discriminatie klaar.

De ADV is naast meldpunt ook regievoerder en kennispartner voor de bestrijding van discriminatie. Samen met gemeenten, politie, OM, diverse belangenbehartigers en non-profit organisaties streeft zij naar een integrale ketenaanpak in de bestrijding van discriminatie. Een goede informatiepositie is hierin essentieel. De huidige werkwijze en systemen vragen om verdere professionalisering en verbetering. Niet alleen om makkelijker en sneller analyses uit te kunnen voeren, maar ook om tijdig te rapporteren naar haar partners over aard en omvang van ervaren discriminatie in de eigen regio en binnen de G4+.

Samenwerken met en ondersteunen van politie

Door de toenemende druk op de politiecapaciteit en de prioriteiten en aandachtsgebieden die de politie zijn opgelegd, kan het MDRA een begeleidende rol spelen, die vaak hard nodig is. Het MDRA bekijkt namelijk samen met de melder of aangifte bij de politie een passende stap kan zijn. Indien nodig of gewenst kan het MDRA ondersteunen bij de aangifte door er bijvoorbeeld voor te zorgen dat de aantekening discriminatie in de aangifte wordt opgenomen. Deze aantekening is onderdeel van het proces van aangifte wanneer er sprake is van discriminatie, maar in de praktijk wordt de aantekening door de politie wel eens overgeslagen.

Volgens landelijke afspraken is er 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 2022 heeft het MDRA deelgenomen aan alle vier 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.

Roadshow 2022

De roadshow 2022 stond in het teken van het vergroten van de naamsbekendheid van het MDRA in het werkveld en het verbreden van het handelingsperspectief van het MDRA in het kader van doorverwijzing. Het MDRA sprak in 2022 met alle regiogemeenten, stadsdelen en grote organisaties uit het sociale domein, zoals bibliotheken, en welzijnsinstanties zoals Combiwell, Swazoom, Participe, vrijwilligerscentrales en buurthuizen.

Ook spraken we met de belangrijkste belangenorganisaties, nl

- 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
- Politie
- OM.

Doel van deze gesprekken is het intensiveren van het contact met alle belangrijke spelers en zelfs organisaties in het veld en daar waar nodig werkafspraken met elkaar maken. Het tweede doel van de roadshow is informatie uitwisselen over discriminatietrends in de verschillende delen van de regio Amsterdam. Hierdoor kunnen ook signalen uit de samenleving die niet bij het MDRA terechtkomen worden meegenomen in onze beleidsadviezen over antidiscriminatie. De roadshow zal ook in 2023 gecontinueerd worden.

Educatie en preventie

Educatie en preventie behoren niet tot de wettelijke taken van een antidiscriminatievoorziening, maar zijn wel belangrijk om discriminatie tegen te gaan. Vooroordelen worden al op jonge leeftijd gevormd, waardoor inzet op het verminderen van vooroordelen en voorkomen van discriminatie onder kinderen en jongerennoodzaak is. Het MDRA heeft daarom in 2022 voorlichting gegeven op verschillende scholen: op basisscholen, middelbare scholen, hogescholen en ROC's. Daarnaast was het MDRA bij verschillende evenementen aanwezig als voorlichter en ondersteuner. Zo waren we bij een Living Library evenement, waarin open gesprekken worden gevoerd met mensen die je in het dagelijks leven niet snel spreekt. Elk 'levend boek' heeft te maken met een bepaald vooroordeel. Het MDRA was hier aanwezig om voorlichting te geven, en ter ondersteuning van en nazorg voor de vrijwilligers.
Het MDRA presenteerde de cijfers van LHBTIQ+ geweld in stadsdeel West; sprak in Zuid met bewoners over het lef om lief te hebben in de regenbooggemeenschap; en organiseerde tijdens de Black Achievement Month samen met Art1 Midden-Nederland in Utrecht een Debat café "de kleur Paars en Precious", over Zwart leiderschap en Amerikaanse verhalen in Nederland die live gestreamed werd. Het MDRA heeft ook voorlichting gegeven aan de speciale discriminatierechercheurs die in 2022 zijn aangesteld bij de politie in de strijd tegen diepgeworteld racisme. In 2023 hoopt het MDRA weer veel voorlichting te kunnen geven om discriminatie te verminderen.
Het MDRA wil door deze publieke aanwezigheid een rol spelen bij het voorkomen van discriminatie en werkt hiermee tegelijkertijd aan de eigen zichtbaarheid.

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 MDRA 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, beperking of chronische ziekte, vrouwen empowerment, seksuele intimidatie en transpersonen, arbeidsmarktdiscriminatie, homofobie, antisemitisme, anti-Aziatisch racisme of een thema als etnisch profileren, discriminatie in de sport, het onderwijs en de zorg. Ook voor de collega's is deze consulent op dat specifieke gebied vraagbaak en adviseur. In 2022 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 dat in 2022 verder is aangescherpt en uitgebreid. Het doel van werkbegeleiding is het bewaken en toetsen van kwaliteit van klachtbehandeling, zowel op inhoudelijk vlak, als procesmatig. In 2022 zijn twee coördinators klachtbehandeling aangesteld die 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 tijdig in te grijpen als er te veel werk ligt voor de huidige capaciteit van consulenten.



Samenwerking en partners

- Alle gemeenten + stadsgebied Driemond-Weesp
- Politie Eenheid Amsterdam
- Taskforce KMar
- OM
- CRM

/ Partners per doelgroep

- Asian Raisins
- PAC
- COC
- CIDI
- Swazoom
- Fyjas
- Oy Vey
- Meld Islamofobie
- HIV Vereniging
- Cliëntenbelang Amsterdam
- Regenboogloket
- Regenboogalliantie

/ Overige ketenpartners

- Koninklijk Horeca Nederland
- Slachtofferhulp
- Week Tegen Racisme
- Comité 21 maart
- VBO

/ Corporate partners

- Allen & Overy
- Bol.com
- Uber

Allen & Overy

Maatschappelijk bezig zijn is voor David van Boven (advocaat bij advocatenkantoor Allen & Overy) erg belangrijk. Dagelijks ziet hij via het nieuws onderwerpen voorbijkomen waar hij graag zijn expertise voor zou willen inzetten. Zo kwam ook het idee voor een samenwerking met het Meldpunt Discriminatie bij hem op. Binnen Allen & Overy wordt er al veel maatschappelijk bijgedragen, maar nog nooit was het zo concreet als een samenwerking met een antidiscriminatievoorziening (ADV). Letterlijk de handen in één slaan om beide expertises 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 Meldpunt 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 wat al heeft geleid tot meerdere zittingen waarbij zij de melder en het Meldpunt bijstonden. Een goed voorbeeld hiervan is oordeel 2021-145 waarin Stichting Amsta een vrouw discrimineerde op grond van geslacht door haar arbeidsovereenkomst te beëindigen.[1]

Het Meldpunt heeft in 2022 in totaal 12 keer samengewerkt met Allen & Overy. Er was in 8 gevallen sprake van het verstekken van juridisch advies en een eventuele bepaling of een melding al dan niet kwalificeerde als zijnde discriminatie onder de gelijkebehandelingswetgeving. In de overige 4 zaken heeft Allen & Overy verzoekschriften opgesteld richting het College voor de Rechten van de Mens.

Samen met David zijn vele andere medewerkers van Allen & Overy ook geïnteresseerd in deze maatschappelijke doelstelling, voelen zij met hem ook de noodzaak om hier iets mee te doen, en melden zij zich ook aan om een bijdrage te leveren aan onze samenwerking en dus het helpen van onze melders. Het sterkt onze melders dat we deze samenwerking hebben en dat er naast ons Meldpunt 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.

1 - Zie voor het volledige oordeel: https://mensenrechten.nl/nl/oordeel/2021-145

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 moet zijn voor debat, hebben boeken ook een bijzondere positie en aanvullende richtlijnen in het beleid van bol.com. Bol.com vindt zichzelf 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 bij ons te rade gaan voor informatie die zij nuttig vinden voor de uitoefening van hun bedrijf. Echter ligt de uiteindelijke verantwoordelijkheid bij Bol.com. Oftewel, het MDRA bepaalt niet welke boeken verkocht worden of gelezen zouden mogen worden.

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

/ Projecten

Vernieuwde rapportage en analyse tool

Het MDRA en de andere ADV's uit de G4+ startte in 2021 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, werd 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.
In 2022 werd een prototype ontworpen van de nieuwe tool, die begin 2023 werd getest om zo snel mogelijk officieel gelanceerd te kunnen worden.

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 naar verwachting als resultaat:

1) Een betere toeleiding van melders naar de verschillende relevante ketenpartners; 2) het vaker direct kunnen bestrijden van discriminatievoorvallen in de regio Amsterdam door klachtbehandeling; en 3) verbeterd inzicht in de aard en omvang van discriminatie in de regio Amsterdam.

In 2022 werd de keten van discriminatie verder in kaart gebracht, hun onderlinge verbanden en werd een eerste concept ketenaanpak opgesteld. In 2023 zal met ketenpartners zoals de NCDR, de politie, het OM en het CRM een intentieverklaring worden getekend om de integrale ketenaanpak discriminatie in werking te stellen.

Publicatie rapport MDRA: Amsterdamse organisaties schieten tekort bij interne klachten van discriminatie.

Arbeidsdiscriminatie is jaarlijks het terrein waarover het MDRA de meeste meldingen ontvangt. In 2021 analyseerde het MDRA alle ontvangen arbeidsmarktdiscriminatiemeldingen uit 2018, 2019 en 2020. Hieruit bleek dat maar liefst 70 procent van de onderzochte Amsterdamse organisaties niet adequaat reageert op meldingen van discriminatie op de werkvloer. Bedrijven bagatelliseren klachten over discriminatie, of doen discriminerende opmerkingen af als een grap. Het rapport over dit dossieronderzoek werd in 2022 gepubliceerd.

Het Charter Diversiteit, een intentieverklaring om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen, is een bekend initiatief tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Het vrijblijvende karakter van de Charter blijkt onvoldoende effectiviteit. Uit ons onderzoek bleek namelijk dat van de twaalf organisaties die waren aangesloten bij de Charter, slechts één adequaat reageerde op een interne discriminatieklacht.
Ons onderzoek is een duidelijk signaal dat werknemers discriminatie op hun werk vaak niet veilig kunnen melden en dat discriminatieklachten vaak niet goed worden afgehandeld. Het laat ook zien dat met de juiste ondersteuning organisaties zich wel kunnen ontwikkelen. Het MDRA pleit voor een oplossing die verder gaat dan alleen het vastleggen van intenties. Het moet een oplossing zijn die bedrijven ondersteunt en monitort in hun aanpak van discriminatie.

Een keurmerk tegen discriminatie is een voorbeeld van een dergelijke oplossing. Een keurmerk houdt bedrijven verantwoordelijk voor het naleven van hun beleid door het uitvoeren van jaarlijkse audits van werkprocessen en –activiteiten, waarna een bedrijf het keurmerk verdiend, dan wel dat het ingetrokken kan worden.

Het MDRA adviseert de gemeenten in de regio Amsterdam en andere samenwerkingspartners te onderzoeken of een keurmerk tegen discriminatie landelijk kan worden geïmplementeerd, met de regio Amsterdam als proeftuin voor een pilot.

Onderzoek naar anti- Aziatisch discriminatie

Sinds de uitbraak van corona in 2020 is anti-Aziatisch discriminatie zichtbaarder geworden in de Nederlandse samenleving. Veel mensen hebben het idee dat anti-Aziatisch racisme pas een paar jaar voorkomt, of dat het vooral een probleem is dat zich afspeelt in de Verenigde Staten. Dat zijn misconcepties. Racisme richting Aziaten bestaat al veel langer en het is belangrijk dat we het erkennen als een Nederlands probleem. Ook de meldingen bij het MDRA hierover zijn toegenomen.

Het MDRA wil naast aard en omvang van de toename ook weten om welke vormen van discriminatie het hier betreft. Twee studenten hebben hier hun afstudeeronderzoek van gemaakt. Ze hebben naast een kwantitatief onderzoek naar de aard en omvang van dit probleem ook een kwalitatief onderzoek gedaan naar het soort meldingen dat hierover is gedaan en hoe wij de melder ondersteund hebben. Naast dossieronderzoek zijn er ook interviews gehouden met mensen uit de Aziatische gemeenschap over hoe zij discriminatie in hun leven en in de samenleving ervaren. Ook zijn er een aantal dialoogtafels georganiseerd om in contact en in gesprek te komen met mensen met een Aziatische achtergrond. Het rapport zal begin 2023 worden uitgebracht.

“geef een signaal af tegen discriminatie”

Op 21 maart 2022, Internationale Dag tegen Discriminatie en Racisme, heeft het MDRA in samenwerking met FILMACHT haar bewustwordingsfilm gelanceerd.

Bewustwordingscampagne 2022

Bewustwordingsfilm

Op 21 maart 2022, Internationale Dag tegen Discriminatie en Racisme, heeft het MDRA in samenwerking met FILMACHT die voor de productie van de film verantwoordelijk is, haar bewustwordingsfilm “Geef een signaal af tegen discriminatie” gelanceerd. De voorbereidingen waren al in december 2021 opgestart met een extra subsidie van gemeente Amsterdam. De film is te zien op onze website (link). De film heeft persaandacht gehad en is via de social media kanalen wijd verspreid. Ook wordt de film ingezet bij voorlichtingen en events.

Social media campagne

Het MDRA heeft begin december 2022 van gemeente Amsterdam extra subsidie ontvangen om een social media campagne te starten als vervolg op de eerdere bewustwordingscampagne.

De campagne zal vier maanden duren. Het doel is nog steeds het vergroten van de zichtbaarheid van het MDRA en hierdoor de meldingsbereidheid onder inwoners van de regio Amsterdam te vergroten. De afgekaderde doelgroep voor deze campagne is:

- **Leeftijd: 14 - 65+**
- **Locatie: alle stadsdelen en de stadsgebieden van Amsterdam**
- **Taal: Nederlands, Engels, Turks, Arabisch.**

De social media kanalen die worden ingezet zijn Facebook, Instagram, LinkedIn, TikTok en Youtube. De social media campagne wordt verder ondersteund met posters en flyers die overal verspreid zullen worden en met een viertal korte filmpjes over ervaren discriminatie. Het MDRA werkt samen met filmproducent FILMACHT en met het online marketingsbureau AFIX.

Inloopspreekuur Amsterdam Zuidoost

In april 2022 is het MDRA een pilot gestart met inloopspreekuren in stadsdeel Amsterdam Zuidoost in Buurthuis Anansi, met als doel de naamsbekendheid van het meldpunt te vergroten en de mogelijkheid te bieden aan inwoners van Amsterdam Zuidoost om op een laagdrempelige manier een melding over discriminatie te kunnen doen of met vragen over dit thema terecht te kunnen bij een consultent discriminatiezaken. De focus lag met name op jongeren, die in Zuidoost en of de rest van Amsterdam discriminatie ervaren.
Er was twee keer per maand een consulent aanwezig bij Buurthuis Anansi.
De consulent in deze gaf informatie over het thema discriminatie en informeerde over de werkzaamheden van het MDRA.
Op basis van de binnengekomen meldingen via de mail kan niet exact worden vastgesteld of de inloopspreekuren hebben geleid tot meldingen, we vinden het echter dermate belangrijk dat we hiermee willen doorgaan. Wil het effect hebben dan is een langdurige aanwezigheid van belang. Het MDRA gaat dan ook in 2023 met diverse maatschappelijke organisaties in gesprek over het inrichten van meerdere inloopspreekuren op diverse locaties.

Naast Amsterdam Zuidoost is het MDRA in gesprek met de andere stadsdelen, stadsgebieden en andere regiogemeenten om in 2023 meer laagdrempelige inloopspreekuren te gaan organiseren.

Fyas Keurmerk

In 2022 heeft het MDRA in samenwerking met Welzijnsorganisatie Swazoom in Amsterdam Zuidoost de lancering van het FYJAS keurmerk tegen discriminatie en racisme ondersteund. Het keurmerk geeft een belangrijke norm aan die bijdraagt aan het uitbannen van discriminatie en racisme op allerlei terreinen in de samenleving. Het MDRA hoopt dat organisaties en overheden het keurmerk gaan omarmen



In de media

Koffietijd
klik hier



AD
klik hier



AT5
klik hier



Marketing Tribune
klik hier



Het Parool
klik hier





Blik op de toekomst

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 gebied van discriminatie zagen, de behoeftes van onze doelgroepen, maar ook die van onze ketenpartners en de eigen organisatie ten aanzien van effectieve bedrijfsvoering.
Daarnaast wil het MDRA een belangrijk doel van de gemeente Amsterdam ondersteunen: het werken aan het stroomlijnen van meldingen binnen één systeem, met het MDRA als hét meldpunt voor discriminatie. Outreachend werken en geloofwaardigheid zijn daarbij belangrijke succesfactoren.

Op basis van de strategische sessies met het MDRA-team en de doelen van gemeenten in de regio Amsterdam, heeft het MDRA de volgende vijf doelen gesteld voor de beleidsperiode 2022-2025:

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.**

Lees meer over deze doelen in het ***beleidsplan 2022-2025***

Melden kan ook anoniem



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 2022 als volgt samengesteld:

Drs. Dennis Boutkan

Voorzitter van het MDRA
sinds 1 december 2022

/ Eigenaar & organisatieadviseur
bij Upstream Consulting

/ Nevenfunctie(s):
* Voorzitter Het Blauwe Fonds

Denise Eikelenboom MBA

Voorzitter van het MDRA van 21 juli 2020
tot 19 juni 2022 (en lid sinds juni 2019)

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

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

Danny ten Veen BA
Secretaris van het MDRA sinds
1 december 2022

/ Functie(s):
Ambulant begeleider Groei & Glunder,
masterstudent Orthopedagogiek

/ Nevenfunctie(s):
* Secretaris bij Voetbalvereniging
Amstelveen Heemraad

Drs. José Komen
Secretaris van het MDRA van
juli 2020 tot 1 december 2022
(en lid sinds oktober 2019)

/ 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

/ Oprichter van Pan Asian Collective,
Voorzitter Vereniging Pan Asian
Connections (PAC).

/ Nevenfunctie(s):
* lid Maatschappelijke Inspiratie Raad
* lid Kleur Cirkel van Professionals
(Stichting Kleur in TV en Film)
* lid Expertisenetwerk Racisme,
Discriminatie & Vooroordelen (VSB Fonds)

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):
* Vice-voorzitter Geschillencommissie
Passend Onderwijs (GPO)
* Commissielid 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 van 1 september 2020
tot 1 december 2022

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

/ Nevenfunctie(s):
* 1e plaatsvervangend voorzitter dagelijks
bestuur stadsdeel Zuidoost
* Voorzitter bestuur Incluze
* Lid Youth Spot

Drs. Marie Ricardo
Lid van 1 juni 2021 tot 1 december 2022

/ 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.
In 2022 namen we helaas afscheid
van consulenten Marije, Zehra en Riki.
Gelukkig konden we vijf nieuwe consulen-
ten en een office-manager verwelkomen.
Het MDRA sloot 2022 af met een team
bestaande uit de directeur Jerrol Marten,
8 consultenten (Anne Peet, Debbie,
Jacintha, Maaike, Nour, Sandra, Santoecha
en Sarah), een office-manager (Yvonne)
en een beleidsmedewerker (Merie) voor
in totaal 11,8 FTE en twee stagiaires
(Shanaja en Yensi).



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.

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. 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, in en rond het openbaar vervoer zoals 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 2022

Discriminatiecijfers interpreteren

Discriminatiecijfers zijn een belangrijke informatiebron voor de regio Amsterdam. De cijfers laten namelijk zien welke typen incidenten regelmatig voorkomen, op welke terreinen en manieren gediscrimineerd wordt, en op basis van welke gronden. Het aantal meldingen is echter niet representatief voor de werkelijk omvang van discriminatie. Meldingen zijn slechts het topje van de ijsberg: slechts drie procent van de mensen die discriminatie meemaken meldt dit bij een officiële instantie zoals het MDRA[2]. 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 2022 werden 385 meldingen gemaakt van herkomst/huidskleur, een klein verschil met de 391 meldingen die in 2021 over deze grond binnenkwamen. Herkomst/huidskleur is het discriminatiegrond waar het MDRA jaarlijks de meeste meldingen over binnenkrijgt. Dit is ook terug te zien in de cijfers van de politie-eenheid Amsterdam waar 354 van de 851 meldingen over 2022 waren gemaakt op grond van herkomst/huidskleur. Zo weigerde een winkelmedewerker een verplichte korting op een product toe te passen en schreeuwde richting de klant “Go back to your fucking country!” Ook discriminatie in de eigen buurt wordt vaak gemeld. Zo vertelde een melder herhaaldelijk te worden lastiggevallen door medebewoners die aangeven expliciet dat ze geen ‘buitenlandse’ medebewoners willen en dat ze moeten oprotten naar hun eigen land.

Van de 385 meldingen op grond van herkomst/huidskleur gingen er 128 over anti-Zwart racisme. Het gaat om meldingen waarbij melders bijvoorbeeld ‘Zwarte Piet’ of ‘aap’ worden genoemd of met het ‘n-woord’ worden nageroepen en vijandig worden bejegend vanwege hun huidskleur. Dit komt onder andere voor op de werkvloer, in de media of in de openbare ruimte. Zo vertelde een melder dat een buurtbewoner schreeuwde dat haar kinderen apen zijn en moeten terugkeren naar hun eigen land. In een andere situatie riepen collega’s van een melder werkzaam in een zorginstelling herhaaldelijk “Zwarte Piet is aanwezig” en soortgelijke leuzen.

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

CASUS

Racistisch bejegend in een sportschool

Melder is een Nederlander van Marokkaanse afkomst die tijdens zijn bezoek aan een sportschool aan een medewerker vraagt om zijn designer zonnebril op te bergen. Hij geeft aan dat zijn bril achter de balie mag worden neergelegd omdat er toch overal camera’s hangen. De manager van de sportschool, die ook achter de balie staat, zegt daarop “Ja, het pand hangt vol met camera’s, zeg dat maar tegen al je vrienden!” De melder voelde zich erg gediscrimineerd en na het indienen van een klacht krijgt de melder te horen dat de manager het niet zo bedoeld heeft. Nadat hij aangeeft ontevreden te zijn met de klachtafhandeling, stelt de klantenservice van de sportschool voor dat de melder zich kan uitschrijven van de sportschool. De melder besluit het MDRA in te schakelen.

Bemiddelingsgesprek en plan van aanpak

Het MDRA heeft een klachtbrief gestuurd naar de sportschool en er is besloten een bemiddelingsgesprek te voeren. Dit gesprek is erg positief verlopen. De melder heeft tijdens dit gesprek de mogelijkheid gehad om aan de sportschool duidelijk te maken wat het effect van het voorval op hem is geweest. De sportschool is voornemens het eigen klachtenprotocol te verbeteren en heeft de nodige maatregelen ondernomen richting de medewerker van de klantenservice. De melder voelde zich gehoord en kon het voorval een plek geven en vervolgens achter zich laten.

LHBTIQ+

Het aantal meldingen over seksuele geaardheid blijft een stijgende trend aanhouden. Van 25 meldingen in 2017, naar 45 in 2018, 51 in 2019, en 80 in 2020. In 2021 was er sprake van een daling naar 56 meldingen, echter is dit in 2022 wederom toegenomen naar 71 meldingen. In ongeveer 80% van de meldingen in 2022 ging het om discriminatie tegen homoseksuele mannen. 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 doorgaans een veilige haven zouden moeten zijn. Zo werd een man herhaaldelijk door zijn buurman uitgescholden voor ‘homo’ en ‘kankerflikker’. Een andere melder vertelde dat in de lift van het gebouw waar zij woont vaak homofobische leuzen worden geklad zoals ‘alle homo’s hebben aids’ en ‘no homos allowed’.

CASUS

Uitgescholden, bedreigd en vijandig bejegend in de buurt

Melder liep door een donker steegje waar een groep jongeren hem op intimiderende wijze tegemoet rende. De melder werd geduwd en één van jongens gooide een blikje cola op hem. Toen de melder doorliep riep één van de jongens "ik weet waar je woont kankerhomo!" De melder voelde zich onveilig omdat dit vlak bij zijn huis gebeurde. Hij vreest het mikpunt te worden van anti-homo pesterijen. Melder geeft aan niet naar de politie te durven gaan omdat hij bang is dat de situatie dan erger wordt. Daarnaast worstelt hij ermee om dit soort incidenten met zijn naasten te bespreken omdat ze niet kunnen omgaan met het nare nieuws of bagatelliseren de incidenten. De melder wendt zich tot het MDRA.

Luisteren, adviseren en doorverwijzen

De consulent neemt contact op met de melder en biedt een luisterend oor. Het advies richting de melder is om contact op te nemen met Roze in Blauw, het politienetwerk voor de LHBTIQ+ gemeenschap. Ook adviseert de consulent aan de melder om in gesprek te gaan met zijn naasten. Hij kan ze vertellen over de impact die de incidenten op hem hebben en welke vorm van steun hem zou helpen. De melder wordt, na contact met Roze in Blauw, gekoppeld aan een Roze in Blauw agent die is aangesloten bij een politiebureau in zijn wijk. De melder is zeer tevreden over het luisterend oor en advies van het MDRA en geeft het volgende aan: "Sowieso wil ik jullie erg bedanken voor het telefoontje van vanochtend. Ik voel me gehoord en gesteund, ook al is het maar door even naar mijn verhaal te luisteren. Ik ben blij dat jullie bestaan!"

Moslimdiscriminatie

In 2022 werden 53 meldingen gemaakt op grond van godsdienst, waaronder 47 meldingen van moslimdiscriminatie. Dit is een forse stijging vergeleken met de 33 meldingen van moslimdiscriminatie in het voorgaande jaar.

Ook kwam er een bulk van 24 meldingen binnen naar aanleiding van een kamerbrief verstuurd door de Minister van Onderwijs, Dennis Wiersma. In zijn brief geeft hij aan dat naast het religieus onderwijs in de privésfeer te willen gaan volgen ook een kliklijn op te willen zetten en de 'gewone' scholen te willen verplichten melding te maken wanneer men denkt dat een kind/leerling een anti-integratieve, anti-rechtsstatelijke of antidemocratische houding heeft. De betreffende leerling wordt geregistreerd en onderwijsinspectie kan op basis hiervan ingrijpen bij de moskee die het onderwijs aan biedt. Het gros van de bulkmelders geeft aan zich gestigmatiseerd en 'singled-out' te voelen.

Geslacht

Het aantal meldingen op grond van geslacht steeg in 2022 van 67 in 2021 naar 70 meldingen. Hiervan speelden 29 meldingen zich af op de arbeidsmarkt en was er sprake van beledigen, pesten, kwaadspreken, negeren, en stigmatiseren. Zo gebruikte een werving en selectiemedewerker het n-woord om afgewezen sollicitanten aan te duiden, mocht een melder een training in haar inwerkperiode niet afmaken vanwege haar zwangerschap, en liet een winkelmedewerker zich discriminerend uit tegenover mensen met een Islamitische achtergrond.

Beperking en chronische ziekte

In 2022 werden 61 meldingen gemaakt op grond van beperking en chronische ziekte. Dit is een sterke daling van de 71 meldingen gemaakt in 2021. Ruim 50% van de meldingen vonden plaats in de arbeidsmarkt en collectieve voorzieningen. Zo werd een medewerker op non-actief gesteld omdat haar werkbegeleider aangaf haar lichamelijke beperkingen niet aan te kunnen ondanks het feit dat deze geen belemmering vormden in het uitvoeren van haar werkzaamheden. Daarnaast gingen 7 meldingen over het weigeren van hulphonden bij een winkel, horeca of culturele instelling. Het is sinds 2016 wettelijk verboden om hulphonden te weigeren in publieke ruimtes.

Antisemitisme

In 2022 steeg het aantal meldingen van antisemitisme van 14 meldingen in 2021 naar 23. De meldingen vonden plaats verspreid over verschillende levensgebieden, zoals de openbare ruimte, publieke opinie, op de arbeidsmarkt en in de wijk. Het ging in veel gevallen om meldingen

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

Toegang tot expositie geweigerd wegens hulphond

De melder had met een vriend afgesproken om een expositie te bezoeken. Ze heeft een progressieve spierziekte waarvoor ze wordt ondersteund door een gecertificeerde hulphond. Toen beiden in de rij van de kassa stonden kreeg de melder te horen dat ze niet naar binnen mocht met haar hond. Dit ondanks dat ze aangaf dat het hulphond betrof. Volgens de medewerker van de expositie zou het verlenen van toegang zorgen voor een onveilige situatie en de melder kreeg de instructie om op een rustiger moment terug te komen. De melder was erg aangedaan en voelde zich gediscrimineerd waarop ze naar buiten liep. Enkele momenten later rende de medewerker naar buiten om de melder te informeren dat ze alsnog naar binnen mocht.
Voor de melder was het echter te laat en de sfeer was door de initiële weigering verpest. De melder wendde zich tot het MDRA en gaf te kennen dat ze zich als persoon met een beperking al kwetsbaar voelt en als haar dan ook nog de toegang wordt geweigerd op grond van het enige hulpmiddel dat ze heeft – dan doet het haar voelen alsof ze buiten de maatschappij staat.

Excuses, bemiddeling, en bewustwording onder het personeel

Het MDRA heeft de directeur van de expositie aangeschreven. Deze bood per direct zijn excuses aan en een bemiddelingsgesprek onder begeleiding van het MDRA volgde. De directeur gaf te kennen voortaan de regels rondom de toelating van hulphonden niet enkel schriftelijk maar ook mondeling over te brengen aan het personeel. Hierop heeft de melder een sticker overhandigd voor op de deur waarop staat dat hulphonden naar binnen mogen. Ook kreeg de melder kaartjes om expositie alsnog te kunnen bezoeken.



van antisemitisme als onderdeel van de publieke en/of politieke opinie. Zo waren er meldingen over een Tweet geplaatst door Tierry Baudet waarin hij suggereert dat er gekeken moet worden naar de Joodse financiering van media, politiek, en universiteiten.

Arbeidsmarkt

Net als voorgaande jaren spelen veruit de meeste meldingen van discriminatie zich af op de arbeidsmarkt. In de regio Amsterdam werden over dit terrein 140 discriminatievoorvallen gemeld, vergelijkbaar met de 152 meldingen die hierover in 2021 werden ontvangen. Veruit de meeste meldingen vonden plaats op de werkvloer en gedurende de werving en selectieprocedure. Zo vertelde een melder dat een collega een zak chips op de grond gooide en, wetende dat de melder van Afrikaanse komaf is, zei “dat is voor de kinderen in Afrika.” Een andere melder vertelde dat haar leidinggevende sollicitanten afwees op grond van dat ‘Marokkanen liever stelen dan werken en Surinamers lui zijn en niet hun best doen’. Zowel omstreden behandeling als vijandige bejegening werden vaak gemeld.

Onderwijs

In 2022 werden 38 meldingen gemaakt op het gebied van onderwijs, een verlaging ten opzichte van de 47 meldingen in 2021. Net als voorgaande jaren gingen de meldingen het vaakst over herkomst of huidskleur – van 20 meldingen in 2021 naar 27 meldingen in 2022. Zo vertelde een melder dat hij door klasgenoten wordt uitgescholden voor een ‘aap met dikke lippen’ en val het n-woord herhaaldelijk. In een andere situatie zegt een medewerker tegen zijn collega dat Turkse mannen een biologische aanleg zouden hebben voor agressie.

Geweld en bedreiging

Ook in 2022 werden bedreiging en geweld vaak gemeld. Ondanks de lichte daling van het totaal aantal meldingen vergeleken met het voorgaande jaar bleef het aantal meldingen van geweld ook in 2022 gelijk. Het aantal meldingen van bedreiging daalde van 127 meldingen in 2021 naar 81 in 2022. Er waren 14 geweldsincidenten en in 10 gevallen ging het over herkomst en huidskleur. Zo vertelde een melder dat haar Surinaamse transgender buurvrouw herhaaldelijk met stenen werd bekogeld. Een andere melder vertelde hoe hij etnisch werd geprofileerd in een winkel waarna 3 medewerkers hem van achteren belaagden.

Bijna 70% van de meldingen van bedreiging gaat over herkomst en huidskleur, waarvan de overgrote meerderheid tot anti-Zwart racisme behoort. Zo vertelde een melder dat zowel zij als haar kinderen door een buurman met het n-woord worden uitgescholden terwijl leuzen zoals “rot op naar je eigen land” worden toegeschreeuwd. Ook vertelde een melder dat zijn werkgever aangaf dat hij als Zwarte man het zware werk moet doen omdat ‘Europese en Italiaanse prinsessen’ dat niet horen te doen. Het is schrijnend dat er in de regio Amsterdam nog zoveel haatmisdrijven plaatsvinden louter vanwege iemands (vermeende of echte) afkomst. Zeker omdat meldingen slechts het topje van de ijsberg zijn en het overgrote deel van de incidenten niet wordt gemeld.

Publieke en politieke opinie

In 2022 werden 61 meldingen gemaakt op het gebied van publieke en politieke opinie, een sterke stijging ten opzichte van de 25 meldingen in 2021. De sterke stijging is deels te verklaren door de reeds eerder genoemde bulkmeldingen naar aanleiding van een kamerbrief verstuurd door de Minister van Onderwijs, Dennis Wiersma. Daarnaast speelde de oorlog in Oekraïne ook een rol. Zo kwamen er meldingen binnen dat er tegen Russische vluchtelingen uit Oekraïne werd gezegd dat ze niet welkom zijn in Nederland. Ook voelden melders zich gediscrimineerd door de uitspraken gemaakt door zowel landelijke als lokale politici. Zo noemt een politici mensen van Afrikaanse komaf ‘apen’, en is er sprake van meerdere antisemitische Tweets.

Casus

Afgewezen voor een baan vanwege Russische nationaliteit

Melder stuurt via de website van een bemiddelingsbureau voor studentenwerk een inschrijfformulier in waarna een telefonisch kennismakingsgesprek met een medewerker van het bureau volgt. De medewerker vraagt de melder naar zijn studie en relevante vaardigheden. Nadat de melder aangeeft dat hij zowel Engels als Russisch spreekt wordt er gevraagd of de melder Russisch is. Wanneer de melder dit beaamt, geeft de medewerker aan dat ze hem niet verder kunnen helpen met de sollicitatie. Volgens de medewerker berust deze beslissing op het ‘bedrijfsbeleid’. De melder vindt dit vreemd en vraagt de medewerker dit verder toe te lichten. Vervolgens wordt de verbinding verbroken.

De melder stuurt kort hierna een e-mail naar een andere medewerker van het bemiddelingsbureau en geeft daarin aan wat er gedurende het telefonisch kennismakingsgesprek heeft plaatsgevonden. Hierop krijgt de melder een reactie waarin werd aangegeven dat hij een werkvergunning moest aanvragen maar dat de overheid de aanvragen van Russische studenten niet langer goedkeurt.

Zonder werkvergunning kon het bemiddelingsbureau geen baan aanbieden. De melder kon deze informatie niet terugvinden op de website van de overheid en vroeg nogmaals om opheldering. Hierop ontving de melder geen reactie. De melder wendt zich tot het MDRA omdat hij het vermoeden heeft dat hij onterecht is behandeld op basis van zijn Russische nationaliteit.

Bemiddelingsgesprek, excuses, en erkenning

Het MDRA heeft een klachtbrief naar het bemiddelingsbureau gestuurd waarna de melder wordt uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek. Het bemiddelingsbureau geeft aan dat beide medewerkers onjuiste informatie hebben gedeeld en biedt haar excuses aan richting de melder.

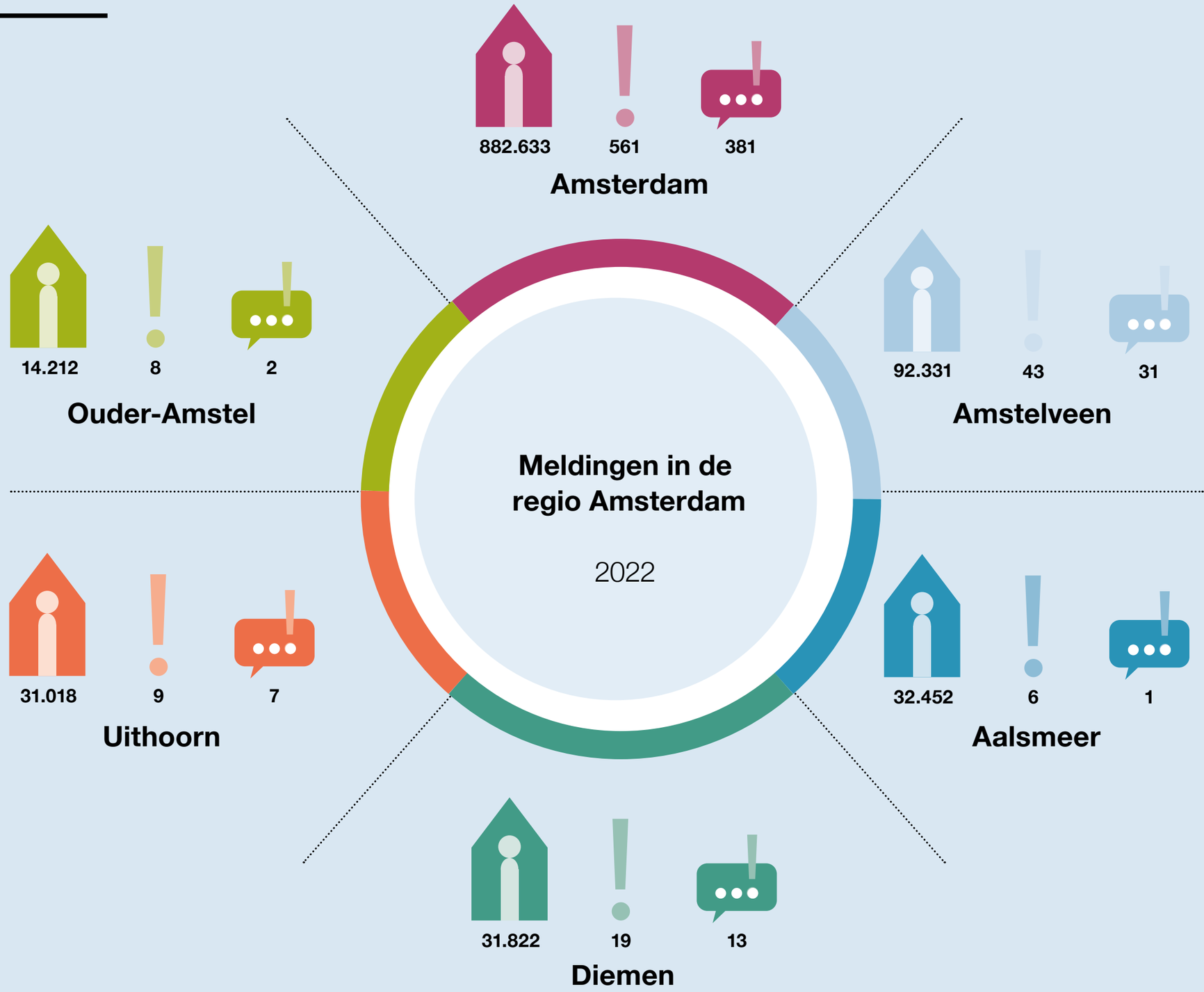
Ook worden er excuses gemaakt voor het feit dat de melder geen reactie ontving op zijn laatste e-mail. Het bemiddelingsbureau biedt de melder aan om hem alsnog naar werk te bemiddelen. De melder heeft hier geen behoefte aan maar neemt wel genoegen met de excuses van het bemiddelingsbureau. Voor hem is de zaak daarmee afgedaan.

Meldingen in de regio Amsterdam

Aantal inwoners 2022

Aantal meldingen door inwoner van de gemeente

Aantal meldingen over voorval in de gemeente



Cijfers 2022

Wat vertellen de cijfers van 2022?

2022

ontving het MDRA 684 meldingen



/ Vaakst gemelde gronden

Herkomst/huidskleur **/ 385**
Seksuele geaardheid **/ 71**
Geslacht **/ 70**
Godsdienst **/ 53**

/ Anti-Zwart racisme

Bleef hoog met **128 meldingen**

/ Moslimdiscriminatie

Steeg van **33 meldingen** in **2021 naar 47 meldingen** in **2022**

/ Antisemitisme

Steeg van **14 meldingen** in **2021** naar **23 meldingen** in **2022**

/ Arbeidsmarkt

Terrein waarop de meeste meldingen werden gedaan **/ 140**

/ Bedreiging

Daalde van **127** in **2021** naar **81** in **2022**

/ Publieke en politieke opinie

Steeg van **25 meldingen** in **2021** naar **61 meldingen** in **2022**

/ Niet-wettelijke gronden

Daalde van **144** in **2021** naar **36** in **2022**

/ Beperking en chronische ziekte

Daalde van **71** in **2021** naar **61** in **2022**

Politie-eenheid Amsterdam

Totaalcijfers Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Cijfers 2022

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

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

	2021	2022
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam klachten/meldingen	802	684

Naast de 684 meldingen die het MDRA in 2022 ontving, werden er in totaal 441 openstaande meldingen meegenomen die het MDRA vóór 1 januari 2022 ontving. Hierdoor was de werkelijk werkdruk in 2022 gelijk aan 1125 meldingen – een verschil van 270 meldingen ten opzichte van 2021. De daling komt grotendeels door het ontbreken van corona-gerelateerde bulkmeldingen.

2. Cijfers Meldpunt 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.

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

[4] *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

	2021	2022
Antisemitisme	14	23
Arbeidscontract	3	1
Arbeidsduur	0	0
Burgerlijke staat	0	1
Geslacht	67	70
Waarvan tegen transgender personen	15	13
Godsdienst	41	53
Waarvan islam	33	47
Beperking/chronische ziekte	71	61
Herkomst, huidskleur	391	385
Waarvan anti-Zwart racisme	136	128
Leeftijd	34	23
Levensovertuiging	1	1
Nationaliteit	13	12
Politieke gezindheid	5	5
Seksuele geaardheid	56	71
Overige (niet-wettelijke) gronden	144	36
Onbekend	36	47

Tabel 2B - Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar wijze van discriminatie[4]

	2021	2022
Bedreiging	127	81
Geweld	27	27
Omstreden behandeling	448	386
Vijandige bejegening	438	427
Overig	8	7
Onbekend	11	14

Tabel 2C - Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar terrein[5]

	2021	2022
Arbeidsmarkt	152	140
Buurt/wijk	59	49
Collectieve voorzieningen	144	88
Commerciële dienstverlening	88	79
Horeca/amusement	76	33
Huisvesting	24	27
Media en reclame	37	40
Onderwijs	47	38
Openbare ruimte	60	53
Politie/OM	27	21
Privésfeer	20	6
Publieke/politieke opinie	25	61
Sport en recreatie	30	30
Overig	1	9
Onbekend	12	10

Tabel 2D - Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar werkwijze[1]

(Alleen) registratie	202	216
Advies/informatie	301	297
Beïnvloeding beleid	4	4
Bemiddeling	36	28
Bijstaan in procedures	18	19
Doorverwijzing	24	46
Eigen onderzoek ADV	7	8
Overig	1	5

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.

[5] *Een melding kan over discriminatie op slechts één terrein gaan.*

[1] *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, 2022

	Antisemitisme	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Beperking	Herkomst, huidskleur	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Seksuele geaardheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Arbeidsmarkt	1				29	9	19	79	11		5		7	4	7
Buurt/wijk	3				1	1	1	34		1		1	11		3
Collectieve voorzieningen					8	4	15	50	5		2		2	8	7
Commerciële dienstverlening	1	1		1	9	2	7	51	3		5		5	3	5
Horeca/amusement	1				2	1	5	18	1				3	2	3
Huisvesting	1				1			14	2				4	4	3
Media en reclame	1				2	4	2	31					2		2
Onderwijs					2	2	6	27					1	2	4
Openbare ruimte	3				4	1	2	23				2	23		2
Politie/OM/VD	4				1		1	16						4	1
Privésfeer					2		1	3							
Publieke/politieke opinie	6				3	25		17				2	7	4	4
Sport en recreatie	1				5	1	1	13	1				3	5	3
Overig	1					1		6					1		1
Onbekend/n.v.t.					1	2	1	3					2		2



Gemeente Aalsmeer

Aantal meldingen door **inwoner** van de gemeente	**6**
Aantal meldingen over **voorval** in de gemeente	**1**

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

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

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

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	**2**
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 Amstelveen

Aantal meldingen door **inwoner** van de gemeente	**43**
Aantal meldingen over **voorval** in de gemeente	**31**

Discriminatiegrond*	Inwoner	Voorval
Antisemitisme	1	
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht	1	1
Godsdienst (waarvan islam)	4(4)	1(1)
Beperking	6	4
Herkomst/huidskleur	27	23
Leeftijd	1	1
Levensovertuiging		
Nationaliteit		
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid		
Niet wettelijke gronden	4	1
Onbekend	2	2

Maatschappelijk Terrein	Inwoner	Voorval
Arbeidsmarkt	9	7
Buurt/wijk	8	9
Collectieve voorzieningen	4	4
Commerciële dienstverlening	8	4
Horeca/amusement		
Huisvesting	1	1
Media/reclame		
Onderwijs	5	4
Openbare ruimte		2
Politie/OM/VD	2	
Privésfeer		
Publieke en politieke opinie	3	
Sport/ recreatie	3	
Niet wettelijke gronden		
Onbekend		

Aard van discriminatie**	Inwoner	Voorval
Bedreiging	6	3
Geweld		
Omstreden behandeling	26	20
Vijandige bejegening	24	17
Overig	1	
Onbekend/niet van toepassing	1	1

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	13
Advies/informatie	23
Beïnvloeding beleid	
Bemiddeling	
Bijstaan in procedures	2
Doorverwijzing	7
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	**561**
Aantal meldingen over **voorval** in de gemeente	**381**

Discriminatiegrond*	Inwoner	Voorval
Antisemitisme	22	16
Arbeidscontract	1	1
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat	1	
Geslacht	58	42
Godsdienst (waarvan islam)	49 (43)	15 (10)
Beperking	47	40
Herkomst/huidskleur	311	206
Leeftijd	20	15
Levensovertuiging	1	1
Nationaliteit	10	7
Politieke gezindheid	1	3
Seksuele geaardheid	66	51
Niet wettelijke gronden	26	17
Onbekend	38	31

Maatschappelijk Terrein	Inwoner	Voorval
Arbeidsmarkt	109	781
Buurt/wijk	36	36
Collectieve voorzieningen	71	48
Commerciële dienstverlening	66	41
Horeca/amusement	29	25
Huisvesting	23	21
Media/reclame	36	6
Onderwijs	26	26
Openbare ruimte	48	46
Politie/OM/VD	19	14
Privésfeer	6	3
Publieke en politieke opinie	54	12
Sport/ recreatie	22	14
Niet wettelijke gronden	8	4
Onbekend	8	4

Aard van discriminatie**	Inwoner	Voorval
Bedreiging	64	59
Geweld	23	21
Omstreden behandeling	310	207
Vijandige bejegening	359	243
Overig	6	4
Onbekend/niet van toepassing	12	9

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	183
Advies/informatie	240
Beïnvloeding beleid	4
Bemiddeling	23
Bijstaan in procedures	13
Doorverwijzing	29
Eigen onderzoek Meldpunt	7
Overig	5

* *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	**19**
Aantal meldingen over **voorval** in de gemeente	**13**

Discriminatiegrond*	Inwoner	Voorval
Antisemitisme		
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht		**2**
Godsdienst (waarvan islam)		
Beperking	**3**	
Herkomst/huidskleur	**12**	**6**
Leeftijd		
Levensovertuiging		
Nationaliteit		
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid		
Niet wettelijke gronden	**2**	**4**
Onbekend	**3**	**1**

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

Aard van discriminatie**	Inwoner	Voorval
Bedreiging	**2**	**1**
Geweld	**1**	**1**
Omstreden behandeling	**13**	**9**
Vijandige bejegening	**13**	**6**
Overig		
Onbekend/niet van toepassing		

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	**2**
Advies/informatie	**9**
Beïnvloeding beleid	
Bemiddeling	**2**
Bijstaan in procedures	**3**
Doorverwijzing	**3**
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	**8**
Aantal meldingen over **voorval** in de gemeente	**2**

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

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

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

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	
Advies/informatie	**5**
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 Uithoorn

Aantal meldingen door **inwoner** van de gemeente	**9**
Aantal meldingen over **voorval** in de gemeente	**7**

Discriminatiegrond*	Inwoner	Voorval
Antisemitisme		
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht	**4**	**3**
Godsdienst (waarvan islam)		
Beperking		
Herkomst/huidskleur	**6**	**5**
Leeftijd		
Levensovertuiging		
Nationaliteit		
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid	**1**	**1**
Niet wettelijke gronden		
Onbekend		

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

Aard van discriminatie**	Inwoner	Voorval
Bedreiging	**2**	**2**
Geweld		
Omstreden behandeling	**5**	**3**
Vijandige bejegening	**4**	**5**
Overig		
Onbekend/niet van toepassing		

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	**1**
Advies/informatie	**4**
Beïnvloeding beleid	
Bemiddeling	
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 2022

	Aantal
Aantal discriminatie-incidenten	**851**

	Aantal
Antisemitisme	**76**
Geslacht	**15**
Godsdienst	**25**
Handicap	**9**
Herkomst/huidskleur	**354**
Seksuele gerichtheid	**335**
Onbekend/overig	**37**
Eindtotaal	**851**

	Aantal
Bedreiging	**111**
Bekladding	**17**
Bespugen	**10**
Geweld	**1**
Geweld icm uitlating	**115**
Pesterij	**25**
Uitlating	**516**
Vernieling	**33**
Weigering	**17**
Onbekend/overig	**6**
Eindtotaal	**851**

	Antisemitisme	Geslacht	Godsdienst	Handicap	Herkomst/huidskleur	Seksuele gerichtheid	Onbekend/overig
Aalsmeer	**1**				**7**	**1**	**1**
Amstelveen	**3**			**1**	**20**	**12**	**3**
Amsterdam	**71**	**14**	**25**	**8**	**305**	**312**	**32**
Diemen	**1**				**7**	**8**	
Ouder-Amstel					**1**	**1**	
Uithoorn		**1**			**13**	**1**	**1**
Weesp					**1**		

	Bedreiging	Bekladding	Bespugen	Geweld	Geweld icm uitlating	Pesterij	Uitlating	Vernieling	Weigering	Onbekend/overig
Aalsmeer	**2**	**1**				**1**	**6**			
Amstelveen	**4**	**3**			**5**	**3**	**22**		**1**	**1**
Amsterdam	**99**	**12**	**10**	**1**	**106**	**18**	**469**	**31**	**16**	**5**
Diemen	**4**				**1**		**11**			
Ouder-Amstel							**1**	**1**		
Uithoorn	**2**	**1**			**3**	**3**	**6**	**6**		
Weesp							**1**	**1**		

Cijfers College voor de Rechten van de Mens

Politie Eenheid Amsterdam - Instroom[12]

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**
2022	**81**

[1] *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 2022 wordt pas in 2023 afgerond.*

[2] *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, 2021 en 2022

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Geslacht	**12**	**5**	**13**	**15**	**9**	**12**	**9**
Ras	**12**	**7**	**13**	**12**	**21**	**25**	**29**
Nationaliteit	**2**	**6**	**4**	**7**	**11**	**9**	**12**
Godsdienst	**3**	**2**	**1**	**2**	**5**	**7**	**4**
Seksuele gerichtheid	**1**		**1**	**1**	**1**	**1**	**4**
Burgerlijke staat			**1**	**1**	**1**	**2**	**2**
Politieke overtuiging						**2**	
Levensovertuiging		**1**				**4**	**1**
Arbeidsduur	**1**		**1**		**1**	**1**	
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten	**1**			**1**	**2**		
Handicap / chronische ziekte	**13**	**10**	**8**	**10**	**11**	**10**	**13**
Leeftijd	**5**	**5**	**5**	**3**	**5**	**5**	**1**
Grond onbekend	**6**	**2**	**2**	**5**	**6**	**10**	**6**
Totaal	**56**	**38**	**49**	**57**	**73**	**88**	**81**

Tabel 3 - Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar terrein in 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 en 2022

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arbeid – Werving en selectie	**6**	**6**	**7**	**10**	**10**	**10**	**5**
Arbeid – Aanstelling	**7**	**1**	**6**	**4**	**5**	**6**	
Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	**7**	**4**	**2**	**3**	**3**	**4**	**3**
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	**3**	**3**	**4**	**7**	**7**	**5**	
Arbeid – Arbeidsomstandigheden, arbeid overig	**5**	**4**	**7**	**3**	**10**	**13**	**14**
Arbeid – Vrije beroep	**22**	**18**	**14**	**18**	**22**	**30**	**1**
Goederen en Diensten	**6**	**1**	**6**	**12**	**13**	**15**	**29**
Onderwijs		**1**	**3**		**3**	**5**	**2**
Sociale bescherming	**56**	**38**	**49**	**57**	**73**	**88**	**8**
Toegang tot OV							**1**
Wonen							**2**
Geen terrein							**15**
Onbekend							**2**
Totaal							**81**

Tabel 4 - Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, in 2022

Grond		Onbekend	Arbeid - werving en selectie	Arbeid - beeindiging arbeidsrelatie	Arbeid - arbeidsvoorwaarden	Arbeid – arbeidsomstandig-heden, arbeid overig	Goederen en diensten	Sociale bescherming	Onderwijs	Wonen	Geen terrein	Totaal
	Geslacht		1	1		2	2			2	1	9
	Ras	1		1		4	10	7	1		5	29
	Nationaliteit					1	10				1	12
	Godsdienst		2			1	1					4
	Seksuele gerichtheid					3	1					4
	Burgerlijke staat										2	2
	Politieke overtuiging											
	Levensovertuiging							1				1
	Handicap/ chronische ziekte		1	1		1	6		1		3	13
	Leeftijd		1									1
	Onbekend	1				2					3	6
	Totaal	2	5	3		14	30	8	2	2	15	81

Oordelen[3]

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

	Aantal
2016	14
2017	18*
2018	13
2019	7*
2020	9
2021	28
2022	20***

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

[3] *Bron: dossieronderzoek. Alle afgehandelde verzoeken om een oordeel worden geregistreerd in het dossieronderzoek. Afgehandelde verzoeken die in 2022 in een oordeel zijn geëindigd, kunnen in 2020 en 2021 zijn ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens.*



Tabel 6 - Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, 2022

	Arbeid										
	Werving en selectie	Aanstelling	Arbeidsomstandigheden	Arbeidsvoorwaarden	Beëindiging arbeidrelatie	Arbeid overig	Vrije beroep	Onderwijs	Goederen en diensten	Geen terrein	Totaal
Geslacht	1								1		2
Ras								1	2		3
Nationaliteit	1								3		4
Godsdienst	1		1								2
Seksuele gerichtheid			1								1
Burgerlijke staat				2							2
Politieke overtuiging											
Levensovertuiging											
Arbeidsduur											
Vaste/ tijdelijke arbeidscontracten											
Handicap/ chronische ziekte	1		1		1				2		5
Leeftijd	1										1
Geen gronden											
Totaal	5		3	2	1			1	8		20

Tabel 7 - Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar uitspraken, 2016, 2017 , 2018, 2019, 2020, 2021 en 2022

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Oordelen met minstens een uitspraak verboden onderscheid / strijd met de wet	7*	6**	3***	1****	3*****	7******	7*******
Oordelen zonder onderscheid / strijd met de wet	7	12	10	6	6	21	13
Totaal	14	18	13	7	9	28	20

* *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.*

******* *Oordeelnummers 2022-112, 2022-127, 2022-48, 2022-51, 2022-66, 2022-88, 2022-96.*

