

# MELDPUNT DISCRIMINATIE REGIO AMSTERDAM



2018

# INHOUD

Dit jaarverslag bestaat uit twee delen. Het eerste deel gaat over het MDRA in 2018. Het tweede gedeelte is de Monitor Discriminatie 2018 politie-eenheid Amsterdam.

## 04

### VOORWOORD

We leven in een tijd van toenemende polarisatie. Een tijd waarin sociale en culturele tegenstellingen worden uitvergroot, er steeds vaker in wij/zij- tegenstellingen wordt gedacht en onverdraagzaamheid lijkt toe te nemen.

## 06

### DIRECTIEVERSLAG

Het MDRA is een onafhankelijke stichting met als doel het bestrijden en voorkomen van discriminatie en het beïnvloeden van maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen.

## 10

### ORGANISATIE

Het MDRA is de enige instelling die vanuit een wettelijk kader in de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn wordt gesubsidieerd voor het openbaren en bestrijden van discriminatie.

## 12

### DIENSTEN

Inwoners van de regio Amsterdam kunnen bij het MDRA terecht voor het melden van discriminatie of vragen over specifieke situaties. Wij bieden onder meer advies, bemiddeling, dialoogbegeleiding en ondersteuning bij aangiftes en procedures.

## 14

### CASUS

Het MDRA krijgt jaarlijks vele honderden klachten binnen. Hoewel alle klachten over discriminatie gaan, zijn ze toch allemaal anders: elke klacht is maatwerk. Daarom zijn we ook in 2018 verder gegaan met onze cliëntgerichte aanpak.

## 20

### MONITOR

Deze Monitor Discriminatie 2018 politie-eenheid Amsterdam geeft een overzicht van discriminatiemeldingen die bij het MDRA, de politie-eenheid Amsterdam en het CRM zijn binnengekomen en geregistreerd.

# 3

# VOORWOORD



*We zijn in gesprek met cliënten en de verschillende gemeenten over het leveren van maatwerk.*

**We leven in een tijd van toenemende polarisatie. Een tijd waarin sociale en culturele tegenstellingen worden uitvergroot, er steeds vaker in wij/zij- tegenstellingen wordt gedacht en onverdraagzaamheid lijkt toe te nemen.**

Dat leidt ertoe dat discriminatie en discriminerend gedrag steeds meer gemeengoed worden. Dat geldt voor bijna alle vormen van discriminatie, zoals moslimdiscriminatie, anti-semitisme, homofobie en discriminatie op de arbeidsmarkt.

De medewerkers van het MDRA hebben in 2018 hard gewerkt om alle meldingen van discriminatie zo goed mogelijk af te handelen. We hebben gestreefd naar een cliëntgerichte aanpak en meer ruimte gecreëerd voor persoonlijk contact en dialoog. Daarbij zijn we wel tegen onze grenzen aangelopen. De werkdruk was hoog en de financiële ruimte beperkt. We hebben keuzes moeten maken. Zo is de uitvoering van de educatieve activiteiten om de cohesie tussen bevolkingsgroepen te bevorderen, voor dit jaar helaas teruggeschroefd. Wel gaan we in 2019 met werkgevers, scholen en gemeenten in gesprek voor ondersteuning om juist dit als een van onze kerntaken te kunnen behouden.

In 2018 heeft het MDRA opnieuw stappen gezet in de vernieuwing van de werkzaamheden en het takenpakket van de organisatie. Belangrijk is dat we onze zichtbaarheid hebben verhoogd en dat we de mogelijkheden om discriminatie te melden hebben verbeterd. We zijn in gesprek met cliënten en de verschillende gemeenten over het leveren van maatwerk. Verder gaan we nauwer samenwerken met stakeholders en partners als koepelorganisatie Discriminatie.nl. Ik ben blij met de uitbreiding van het team en met de start van Karin Schadee per 1 januari 2019 als nieuwe directeur. Positief is dat we voor 2019 beschikken over substantieel meer financiële middelen.

Met het ingezette beleid en de niet-aflatende steun van de medewerkers van het MDRA hebben we in 2018 een stevig fundament gelegd. Als organisatie gaan we daarop verder bouwen. Ik zie ernaar uit om ons met elkaar te blijven inzetten voor een inclusieve samenleving waarin discriminatie afneemt en verbinding met de ander centraal staat.

**Jacobien Vreekamp**  
Bestuursvoorzitter

# DIRECTIEVERSLAG

## De inclusieve samenleving als stip aan de horizon

**Het MDRA is een onafhankelijke stichting met als doel het bestrijden en voorkomen van discriminatie en het beïnvloeden van maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen. Dat is ook onze wettelijke plicht. We doen dit voor en in nauwe samenwerking met de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn. Onze kerntaken zijn klachtenbehandeling, -bemiddeling en registratie, advisering, monitoring en onderzoek.**

### **Cliëntgerichte aanpak discriminatieklachten**

In 2018 zijn we verder gegaan op de ingeslagen weg van intensievere en meer cliëntgerichte klachtenbehandeling. En met succes. Mensen met discriminatieklachten kunnen ons beter vinden en voelen zich meer gehoord. Persoonlijke aandacht en persoonlijke begeleiding leiden tot meer 'tevreden' cliënten. Voor het MDRA betekent dit wel dat we gemiddeld meer tijd aan een dossier besteden. Om de kwaliteit van deze kerntaak te garanderen, is uitbreiding van de organisatie noodzakelijk. Daarvoor is vanaf 2019 aanvullende overheidsfinanciering geworven. Vooruitlopend hierop hebben we ons team in de tweede helft van 2018 wel alvast uitgebreid met twee nieuwe consulenten discriminatiezaken.

### **Nieuw registratiesysteem voor klachten**

Voor uniformiteit en kwaliteitsontwikkeling in de registratie van klachten is het MDRA per 1 januari 2018 overgestapt op het nieuwe landelijke ADV-net. Het landelijk werken stimuleert het adequaat genereren van landelijke gegevens over discriminatiemeldingen. Naast ADV-net houden we het oude systeem Aequalis nog enkele jaren in gebruik. Het overzetten van de huidige gegevens van 2013 tot en met 2017 naar het nieuwe systeem is helaas te kostbaar. Vanwege de wettelijke bewaartermijn van 5 jaar voor bestaande dossiers kunnen we Aequalis per 2021 beëindigen.

### **Advisering en trainingen op maat**

Onze consulenten hebben ook in 2018 diverse gespecialiseerde antidiscriminatie-trainingen verzorgd bij instellingen en bedrijven. Het gaat altijd om maatwerk, waarbij zij inspelen op de specifieke problemen binnen een organisatie. Zo hebben we bij een grote overheidsorganisatie in Amsterdam alle managers getraind over vooroordelen op de werkvloer. In 2019 volgen de andere medewerkers, waaronder alle beveiligers en mensen op de werkvloer. Deze en andere organisaties hebben wij geadviseerd over een zorgvuldige interne klachtenbehandeling, ongelijke behandeling en kwetsend taalgebruik, hoe te handelen in ongewenste situaties en het aanscherpen van beleid en gedragscodes.

### **Monitoring en onderzoek**

Voor onze monitoringsactiviteiten hebben we in 2018 gewerkt aan de uitbreiding van ons netwerk van instellingen en organisaties. Dat draagt bij aan een betere uitwisseling van informatie. Dit netwerk helpt ons ons bereik van burgers te vergroten en vereenvoudigt de weg om een melding te doen wanneer nodig. Dankzij de uitbreiding van ons team kunnen consulenten ongeveer 20% van hun tijd besteden aan monitoringsactiviteiten.



## Het gaat altijd om maatwerk, waarbij onze consulenten inspelen op de specifieke problemen binnen een organisatie.

### Nieuwe beleid in 2018

Het is van groot belang dat mensen die met discriminatie te maken hebben, weten dat ze bij ons terecht kunnen. Om onze bekendheid te vergroten, drempels voor melding weg te nemen en mensen met klachten in alle regiogemeenten beter te kunnen begeleiden, heeft het MDRA in de tweede helft van 2018 ingezet op nieuw beleid. In het beleidsplan formuleren we vijf hoofdthema's waarvan de praktische uitwerking in het laatste kwartaal van 2018 is gestart:

- het vergroten van de zichtbaarheid;
- het slim inzetten van nieuwe technologie;
- het leveren van maatwerk aan de regiogemeenten;
- het vernauwen van onze samenwerking met koepelorganisatie Discriminatie.nl;
- het bundelen van individuele meldingen voor meer effect.

### Vergroten zichtbaarheid

Het MDRA gaat op structurele basis de dialoog aan met stakeholders op alle terreinen waar we actief zijn. Iedere consulent heeft sinds het afgelopen jaar een specialisme. Zo kunnen de consulenten dit efficiënt en met kennis van zaken doen. Iedere consulent behandelt nog steeds alle typen klachten en geeft adviezen op alle voorkomende discriminatiegronden, maar is expert op een bepaald specialisme, zoals LHBTI, anti-zwart racisme, beperking en chronische ziekte, arbeidsmarktdiscriminatie en moslimdiscriminatie. Voor de collega's is deze consulent vraagbaak en adviseur voor dat specialisme. Als vertegenwoordiger van het MDRA laten

consulenten aan de buitenwereld zien dat we er zijn en wat we voor mensen kunnen betekenen. Daarin wil het MDRA meer dan voorheen actief stakeholders benaderen en bemiddelen tussen partijen. Discriminatie op grond van afkomst en seksuele geaardheid en arbeidsmarktdiscriminatie zijn daarbij belangrijke speerpunten, gelet op de grote schaal waarop die vormen van discriminatie voorkomen. We streven er onder meer naar dat moslims die discriminatie ondervinden, de weg naar ons beter weten te vinden.

### Inzet van nieuwe technologie

De gemeenten Amsterdam, Den Haag en Rotterdam hebben in 2018 een landelijke discriminatie-app gefinancierd. De app Meld Discriminatie Nu is ontwikkeld door collega anti-discriminatievoorziening RADAR en op 21 maart gelanceerd, de Internationale dag tegen Racisme en Discriminatie. Iedereen die zich gediscrimineerd voelt of discriminatie waarneemt, kan dat met de app, al dan niet anoniem, melden. Door minimaal de postcode in te vullen, komt de melding terecht bij het juiste lokale of regionale meldpunt. De app is een laagdrempelige manier van melden en een belangrijk hulpmiddel om de omvang van de discriminatieproblematiek in de regio Amsterdam en de rest van Nederland beter inzichtelijk te maken. De Nationale Politie heeft de app beschikbaar gesteld voor alle dienst telefoons. De campagne rond de app is verbeterd en uitgebreid en wordt in 2019 herhaald.

### Maatwerk voor regiogemeenten

Eind 2018 zijn we gestart om met de regiogemeenten te onderzoeken hoe we de dienstverlening per gemeente kunnen verbeteren en mogelijk verbreden. Maatwerk per gemeente is wenselijk en noodzakelijk, omdat de problematiek van de gemeenten rond Amsterdam vaak anders is dan in Amsterdam zelf. De praktische uitwerking van deze nieuwe aanpak verwachten we in 2019.

### Nauwere samenwerking met Discriminatie.nl

In het verslagjaar hebben we afspraken gemaakt voor nauwere samenwerking met de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen Discriminatie.nl (voorheen de LVtD). Deze samenwerking, onder de vlag Discriminatie.nl, krijgt in het eerste kwartaal verder vorm. Doel is om van elkaar te leren, best practices op te zetten en landelijk met elkaar op te treden.



*De app is een laagdrempelige manier van melden en een belangrijk hulpmiddel om de omvang van de discriminatieproblematiek beter inzichtelijk te maken.*

### Bundelen van meldingen

Het MDRA gaat waar mogelijk met branche- en beroepsorganisaties werken aan een groepsaankoop gebaseerd op individuele meldingen. Een goed voorbeeld hiervan is de discriminatieklacht van LHBTI-ondernemer en bekende dragqueen Jennifer Hopelezz. Deze klacht leidt tot een aanpak in 2019 voor een discriminatievrije taximarkt in de regio Amsterdam waaraan alle TTO-taxibedrijven, Uber en de wettelijke houder Verkeer van de gemeente Amsterdam meewerken. Het is een van de casus in dit jaarverslag. Deze voorbeelden laten de vele kanten van de problematiek zien en ook hoe het MDRA daarin te werk gaat.

### 2018: een bewogen jaar

Voor de medewerkers van het MDRA was 2018 een bewogen jaar. Niet alleen zag het bestuur zich medio 2018 genoodzaakt om de samenwerking met de voormalige directeur stop te zetten, ook koos het MDRA met veel ambities voor nieuw beleid. Veel dank daarom aan al onze consulenten. Zij hebben een grote inspanning geleverd hun werk naar behoren uit te voeren en klaar te staan voor de inwoners die onze hulp nodig hadden. Een teamprestatie van formaat, en het fundament waarop we als organisatie verder kunnen bouwen. Samen gaan we op weg naar de stip aan onze horizon: een inclusieve samenleving.

Vincent Verkoelen,  
directeur a.i. tot en met 31 december 2018

# DE ORGANISATIE

Het MDRA is de enige instelling die vanuit een wettelijk kader in de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn wordt gesubsidieerd voor het openbaren en bestrijden van discriminatie.

Daarbij gaan wij volledig onafhankelijk te werk. Ons werkgebied is bijzonder divers, waardoor wij over veel deskundigheid beschikken op het gebied van ongelijke behandeling, discriminatie en klachtbehandeling. Onze omvang en diversiteit stellen ons in staat veel uiteenlopende klachten te behandelen. Burgers kunnen bij ons terecht met vragen, meldingen en klachten, ongeacht het terrein of de grond waarop zij uitsluiting en discriminatie hebben ervaren of waargenomen.

Het MDRA zet zich in voor preventie en bestrijding van discriminatie en maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen. Ongelijke behandeling is namelijk niet incidenteel en individueel, maar een structureel maatschappelijk fenomeen. Onze werkzaamheden richten zich op verbinding en tegen discriminatie op alle gronden en terreinen in Amsterdam en de omliggende regiogemeenten. In onze samenleving behoort ruimte te bestaan voor 'anders-zijn', ongeacht herkomst, geslacht, geloof, seksuele geaardheid, beperking of politieke overtuiging. Iedereen moet op een eigen en gelijkwaardige manier zichzelf kunnen zijn.

## De mensen

Het MDRA beschikte in 2018 gemiddeld over 6,2 fulltime-equivalenten (fte's) en eindigde het jaar met 7,5 fte. We zijn een stichting met een onbezoldigd bestuur. De directeur heeft de dagelijkse leiding. Het bestuur houdt toezicht en heeft als belangrijkste taken;

- toezicht en controle op de directie
- gevraagd en ongevraagd advies aan de directie
- bestuurlijke eindverantwoordelijkheid voor de organisatie inclusief financiën.

Naast de benodigde generalistische blik heeft ieder bestuurslid aandacht voor een of meer aandachtsvelden, waaronder in elk geval bedrijfseconomische deskundigheid en kennis van het werkveld. Het bestuur is als geheel maatschappelijk breed geïnformeerd, waarbij ieder lid relevante netwerken heeft. Wij streven bij de samenstelling van het bestuur naar een afspiegeling van de populatie van de Amsterdamse regio. Leden van het bestuur worden voor drie jaar benoemd en komen maximaal een keer in aanmerking voor herbenoeming.

## De middelen

De organisatie huurt een boekhouder, salarisadministrateur en accountant in voor de financieel-administratieve ondersteuning. De directeur is verantwoordelijk voor de uit-

voering en resultaten.

De boekhouder maakt maand- en kwartaalrapporten waarmee de directeur het financieel beleid kan bijsturen op basis van uitgaven, inkomsten, vergelijking met de begroting en prognoses. De penningmeester van het bestuur is voor de directeur het primaire aanspreekpunt voor alle bedrijfseconomische en financiële aspecten van de bedrijfsvoering. De penningmeester stelt de concept-begroting en concept-jaarstukken op en laat deze beoordelen en vaststellen door het bestuur. Jaarlijks leggen we aan de verschillende subsidieverleners verantwoording af via onze jaarstukken. Deze worden gecontroleerd door de accountant en vastgesteld door het bestuur. Deze jaarstukken maken we openbaar via onze website.

## Het bestuur was in 2018 als volgt samengesteld:

### Mevrouw mr. Jacobien Vreekamp

(voorzitter)  
functie: Officier van Justitie,  
Openbaar Ministerie

### De heer Mitchell Esajas MSc.

(secretaris)  
functie: co-founder New Urban Collective,  
The Black Archives en Ongekende Talenten

### De heer drs. Vincent Verkoelen

(penningmeester) tot 1 juni 2018  
functie: van 1 juni 2018 tot 31 december 2018  
waarnemend directeur van het MDRA

### De heer mr. dr. Marc Schuilenburg

functie: Universitair Docent, Afdeling Strafrecht en Criminologie, Vrije Universiteit Amsterdam, nevenfuncties:

- Visiting Professor Criminologie, University Campus Suffolk, Ipswich
- lid redactie Justitiële verkenningen
- lid redactie Tijdschrift over Cultuur & Criminaliteit
- publicist

### Mevrouw drs. Guity Mohebbi

functie: Directeur van het Woonbond Kennis- en Adviescentrum, nevenfuncties:

- lid van de Raad van Toezicht van de Stichting Openbaar Primair en Speciaal Onderwijs Leiden & Stichting OBSG Leiderdorp
- lid van de Raad van Toezicht van de Stichting Openbaar Basis Onderwijs Westelijke Tuinsteden
- lid van de Commissie Integratie & Opvang bij de Vereniging Vluchtelingen-Werk Nederland

### De heer drs. Harry Koster

functie: beleidsadviseur Regie en Strategie, ministerie van Justitie en Veiligheid

De werkwijze en verdeling van verantwoordelijkheden van het bestuur zijn vastgelegd in de statuten, het directiereglement en het bestuursreglement. Deze reglementen richten zich naar de Governancecode Sociaal Werk. We houden ons aan de uitgangspunten van transparantie die daarin zijn vastgelegd. De directeur vergadert vier tot vijf keer per jaar met het bestuur. Daarnaast heeft het bestuur jaarlijks een functioneringsgesprek met de directeur. Ook spreekt het bestuur een keer per jaar met de medewerkers van het MDRA.

# DIENSTEN

## Klachtbehandeling en bemiddeling

Inwoners van de regio Amsterdam kunnen bij het MDRA terecht voor het melden van discriminatie of vragen over specifieke situaties. Wij bieden onder meer advies, bemiddeling, dialoogbegeleiding en ondersteuning bij aangiftes en procedures. De klachtbehandeling is laagdrempelig en is erop gericht binnen afzienbare tijd een duurzame oplossing te vinden.

Melden kan op verschillende manieren: telefonisch, per e-mail, door middel van het meldingsformulier op onze website of discriminatie.nl of via een persoonlijk gesprek. Sinds 2018 kan met de app 'Meld Discriminatie Nu' ook melding worden gemaakt via de smartphone.

De standaardprocedure is die van hoor- en wederhoor. De wederpartij wordt op de hoogte gesteld van de klacht van de melder en gevraagd om zijn of haar kant van het verhaal. Wij kunnen dan besluiten een onderzoek in te stellen. De reactie van de wederpartij en de gegevens uit een mogelijk nader onderzoek zijn bepalend voor de vervolgstappen. In overleg met de melder kunnen we ondersteunen of zelf maatregelen nemen. In de meeste gevallen treden wij op als bemiddelaar.

Een melding kan ook een aanleiding zijn voor een onderzoek (bijvoorbeeld een praktijktest) waar de melder niet direct bij betrokken is (als deze anoniem wil blijven of het probleem alleen wil signaleren). Op basis van de onderzoeksresultaten wordt al dan niet overgegaan tot nadere actie. De meldingen worden altijd geregistreerd in het landelijk registratiesysteem van de branchevereniging Discriminatie.nl. Persoonsgegevens zijn alleen voor het MDRA zichtbaar.

## Advisering

Wij adviseren bedrijven en organisaties over bijvoorbeeld beleid of gedragscodes. Aan de orde komen zorgvuldige interne klachtbehandeling over discriminatie, ongelijke behandeling en kwetsend taalgebruik met een discriminatoir karakter. Er wordt ons regelmatig advies gevraagd over hoe te handelen in concrete situaties.

naamsbekendheid heeft in het werkgebied en inwoners en organisaties beter weten wat wij voor hen kunnen doen, is te verwachten dat het aantal meldingen gaat toenemen.

## Voorlichting en PR

Het is ons werk om inwoners en organisaties in de regio Amsterdam te helpen discriminatie te bestrijden en het aantal discriminatiemeldingen openbaar te maken. Voorlichting geven over het melden van discriminatie en handvatten aanreiken om discriminatie tegen te gaan, behoren tot de kerntaken van het MDRA.



*Voorlichting geven over het melden van discriminatie en handvatten aanreiken om discriminatie tegen te gaan, behoren tot de kerntaken van het MDRA.*

## Monitoring en onderzoek

Om discriminatie te voorkomen en te bestrijden is het nodig te weten welke problemen er spelen. Niet alle gevallen worden gemeld of zelfs herkend. Dat vraagt om onderzoek naar welke knelpunten zich voordoen bij groepen in de samenleving die kwetsbaar zijn voor discriminatie.

Rapportages geven een beeld van de aard en omvang van individuele gevallen van discriminatie. Uniforme registratie en rapportage maken vergelijking en monitoring mogelijk. De geanonimiseerde MDRA-registraties worden met regelmaat opgevraagd en gebruikt voor lokale, regionale, nationale en Europese onderzoeken, analyses en beleidsaanbevelingen op het gebied van discriminatie.

Wij bouwen ons netwerk steeds verder uit, ook om over en weer informatie uit te wisselen. Naarmate het MDRA een grotere

## Preventie en educatie

Wij zijn niet wettelijk verplicht om voorlichting, trainingen en workshops te verzorgen. Er is echter wel regelmatig vraag naar van groepen en organisaties en wij zien het als een waardevolle aanvulling op onze overige werkzaamheden. Het MDRA geeft daarom, op verzoek en tegen vergoeding, gastlessen in het onderwijs en voorlichting en trainingen op maat aan scholen, overheidsinstanties, bedrijven en andere organisaties.

Wij maken daarbij gebruik van aansprekende voorbeelden uit de praktijk die zorgen voor interactie en discussie. Aan de hand van opdrachten leren studenten, werknemers en andere participanten wat discriminatie is en wat het met mensen doet. Bovenal leren wij ze hoe ze zelf een bijdrage kunnen leveren aan het verminderen van discriminatie en uitsluiting.

# CASUS

## ONGELIJKE BEHANDELING BASISCHOOL

**Een kind wordt zonder reden overgeplaatst van de kleuterklas naar een klas voor kinderen met een ontwikkelingsachterstand.**

### Intake: elke klacht is maatwerk

Nadat de ouders van het kind zich tot het MDRA hebben gewend, vindt een intakegesprek plaats. Normaal gesproken schrijft het MDRA een klachtenbrief. Maar omdat het kind al een maand thuis zit, stelt de consulent van het MDRA voor direct een bemiddelingsgesprek met de directie van de school in te plannen. Het kind moet weer naar school en een officiële klachtbrief kan het proces vertragen.

### Bemiddeling: herstel van vertrouwen

Tijdens het bemiddelingsgesprek doen beide partijen hun verhaal. De ouders leggen uit dat hun zoon zijn vriendjes uit zijn oude klas mist en niet meer naar school durft. Ook vertellen ze tegen welke punten ze aanlopen. Namelijk het gebrek aan communicatie, de veiligheid van hun zoon en de ongelijke behandeling. De directie benadrukt tijdens het bemiddelingsgesprek dat de school alles wil doen voor dit kind en hem zo goed mogelijk wil onderwijzen.

### Oplossing: excuses en transparante afspraken

De school biedt haar excuses aan en noemt het gebrek aan communicatie een leerpunt. Inmiddels is het kind weer terug in zijn oude klas. Afgesproken is dat de school voortaan helder communiceert over de ontwikkelingen van dit kind en dat eventuele wijzigingen in overleg plaatsvinden. Tevens scherpt de school de interne klachtenprocedure aan, zodat ouders in de toekomst bij eventuele problemen direct weten bij wie zij binnen de school terecht kunnen.

Het MDRA krijgt jaarlijks vele honderden klachten binnen. En hoewel alle klachten over discriminatie gaan, zijn ze toch allemaal anders: elke klacht is maatwerk. Daarom zijn we ook in 2018 verder gegaan met onze cliëntgerichte aanpak. Niet zo zeer elke klacht in een standaardprocedure proberen te plaatsen, maar voor elke klacht afzonderlijk de beste oplossing bedenken.

## TAXICHAUFFEUR WEIGERT DRAGQUEEN

### LHBTI: samen discriminatieklachten beter afhandelen

LHBTI'ers zijn regelmatig het slachtoffer van discriminatie, uitsluiting, pesten en intimidatie. Het MDRA ontvangt hierover jaarlijks tientallen klachten uit de LHBTI-gemeenschap. Dankzij professionalisering van de klachtafhandeling kunnen we betere afspraken maken om discriminerend gedrag in de toekomst te voorkomen.

### Betere afhandeling door samenwerking

Voor het afhandelen van klachten werkt het MDRA nauw samen met partners als het COC, politie (en in het bijzonder Roze in Blauw), Openbaar Ministerie en Slachtofferhulp. Zo willen we de meldingsbereidheid vergroten en beter zicht krijgen op het aantal geweldgerelateerde incidenten. Ook kunnen we hierdoor samen de strafrechtelijke afhandeling van deze zaken verder professionaliseren.

### Fout gedrag voorkomen: taxibranche

Als discriminerend gedrag in een bepaalde branche relatief veel voorkomt, dan gebruiken we een individuele klacht als aanleiding om het gesprek met de branche aan te gaan en te kijken hoe we met elkaar dit soort klachten in de toekomst kunnen voorkomen. Een goed voorbeeld hiervan is de casus van een dragqueen die door een taxichauffeur werd geweigerd.

### Intake & bemiddeling

Onze cliënt vermoedt dat de weigering van een rit te maken heeft met zijn seksuele geaardheid of zijn verschijning in drag. Hij heeft het voorval daarom direct gemeld bij het MDRA. Tijdens het intakegesprek spreken we af contact te leggen met de directeur van de taxicentrale. Vervolgens vindt een bemiddelingsgesprek plaats met de directeur van de taxicentrale, de taxichauffeur zelf, cliënt, de directeur van het MDRA en een consulent discriminatiezaken.

### Oplossing: excuses en transparante afspraken

De taxichauffeur en de directeur van de taxicentrale bieden cliënt in een prettig gesprek hun excuses aan. Daarnaast is afgesproken om in gesprek te gaan met de bestuurder van de koepelorganisatie van de taxicentrales en alle directeuren in de taxibranche in Amsterdam en de regio om soortgelijke incidenten in de toekomst te voorkomen. Ook is er een afspraak ingepland met de ambtenaren van gemeente Amsterdam om te werken aan een LHBTI-vriendelijke en discriminatievrije taximarkt.



# CASUS

## SCHOOL ONTMOEDIGT INSCHRIJVING

### Op voorhand afwijzen is verboden

Een school ontmoedigt ouders op voorhand om kinderen met het syndroom van Down aan te melden. Dit gebeurt zonder onderzoek te doen naar de individuele ondersteuningsbehoefte. In het 'Concept Schoolondersteuningsprofiel' (SOP) op de website van de school staat namelijk het volgende: "Voor kinderen met het syndroom van Down geldt dat een grote meerderheid van het team aangeeft deze kinderen niet de begeleiding te kunnen bieden die zij nodig hebben".

### Intake, bemiddeling en zitting: College voor de Rechten van de Mens (CRM)

Verschillende ouders dienen naar aanleiding van het SOP een klacht in bij het MDRA. In het intakegesprek met hen wordt afgesproken de klachten voor te leggen aan het CRM. Dit is een landelijk instituut dat klachten toetst aan de Wet gelijke behandeling. Het MDRA dient een verzoekschrift in bij het CRM dat wordt besproken tijdens een zitting bij het CRM.

### Oplossing: excuses van de school

Het CRM oordeelt dat de school met deze tekst direct onderscheid maakt op grond van handicap of chronische ziekte. Ook voldoet de school niet aan haar onderzoeksverplichting. De school maakt excuses aan de ouders en verwijdert de tekst van de website.

### Wet gelijke behandeling bij handicap of chronische ziekte

Deze wet verplicht een school te onderzoeken of een leerling met behulp van een aanpassing op de school terecht kan of kan blijven. De school beslist of een aanpassing te ingewikkeld of te duur is. Maar het moet die beslissing wel goed motiveren. Anders is er mogelijk sprake van discriminatie.

## WONING NIET TOEGEWEEZEN

### Klacht: ongelijke behandeling

Cliënte woont onder toezicht van een stichting die zich inzet voor slachtoffers die niet zelfstandig kunnen wonen. Via de stichting krijgt zij een andere woning toegewezen. Bij de bezichtiging roept een buurman dat hij geen zwarte mensen wil als burens. Vervolgens krijgt zij een andere woning toegewezen omdat het niet veilig zou zijn om gezinnen in deze straat te plaatsen. Cliënte vindt dat hier sprake is van ongelijke behandeling, omdat de buurman ervoor heeft gezorgd dat zij de woning niet krijgt.

### MDRA ondersteunt en helpt op de achtergrond

Het stimuleren van de zelfredzaamheid, door middel van het coachen van cliënten bij het aanpakken van het probleem, is soms voldoende en vaak een goede eerste stap. Zo kan het MDRA een brief opstellen namens de cliënt of de cliënt begeleiden bij het aangaan van het gesprek. Bij conflicten die nog in het beginstadium verkeren, is deze laagdrempelige aanpak vaak succesvol.

### MDRA dient namens slachtoffer klacht in

We dienen namens onze cliënte een klacht in. In dit geval is gebruik gemaakt van de interne klachtenprocedure van de stichting. Ook is aangifte van discriminatie gedaan tegen de buurman. Het MDRA initieert vervolgens een bemiddelingsgesprek. De directie van de stichting maakt haar excuses en biedt cliënte een andere woning aan. Het management scherpt de interne klachtenprocedure aan en stelt een gedragscode op voor de medewerkers. De politie geeft de buurman een waarschuwing.

## Klachtbehandeling is maatwerk

Klachtenbehandeling door het MDRA is maatwerk. We bekijken samen met de indiener van de klacht wat de beste strategie en aanpak is. Soms is dat alleen klachtregistratie. Vaak gaat het om een uitgebreidere inzet van het MDRA. Vast onderdeel in de klachtenbehandeling is het informeren van cliënten over hun rechtspositie. Zo blijkt bij huisvestingsituaties dat huurders vaak niet weten dat de verhuurder wettelijk verplicht is om hen te beschermen tegen discriminatie. Hier heeft het MDRA een belangrijke voorlichtende taak: bewustwording van discriminatie en de bescherming die de wet daartegen biedt.

## UITGESCHOLDEN DOOR COLLEGA'S VOOR 'APENKOP'

### Een zwarte werknemer is diverse malen door zijn collega uitgescholden voor 'apenkop'.

Als hij dit aanklaagt, neemt zijn leidinggevende zijn klacht niet serieus. De werknemer meldt het voorval bij het MDRA en vraagt om advies. Zijn leidinggevende dreigt vervolgens met overplaatsing, als hij zijn klacht bij het MDRA niet intrekt. De werknemer doet dit niet en wordt daarom per direct overgeplaatst naar een andere afdeling.

### Intake & bemiddeling: beïnvloeding intern beleid

Als onderdeel van de klachtbehandeling is met cliënt afgesproken om een klachtbrief te versturen naar de directie van het bedrijf. Voor de juiste adressering neemt het MDRA contact op met de directiesecretaresse van het bedrijf. Een dag later, nog voor de klachtbrief is verstuurd, neemt het hoofd van de HR-afdeling contact op met het MDRA. De directiesecretaresse had haar geïnformeerd over het voorval. Het hoofd van HR-afdeling maakt haar excuses voor de gang van zaken.

Ze belooft bovendien dit intern aan te kaarten in de eerstvolgende directievergadering, omdat discriminatie en ongewenst gedrag een veelvoorkomend probleem blijken op de afdeling van cliënt.

### Oplossing: excuses van collega en leidinggevende

Op voorspraak van het MDRA regelt de HR-manager een bemiddelingsgesprek tussen werknemer, zijn collega en zijn leidinggevende. Werknemer krijgt van beiden excuses. Ook keert hij terug op zijn oude afdeling waar hij een signalerende rol gaat vervullen met betrekking tot discriminatie en ongewenst gedrag op de werkvloer.

### Advies n.a.v. klacht

Naast klachtbehandeling, preventie en bemiddeling geeft het MDRA ook advies. Bijvoorbeeld over het aanscherpen van beleid op de werkvloer. In zo'n advies gaan we in op zaken als zorgvuldige klachtbehandeling op het gebied van discriminatie, ongelijke behandeling en kwetsend taalgebruik met een discriminatoir karakter.



# CASUS

## TRANSGENDER UITGESCHOLDEN

### Klacht ingediend bij het MDRA

Cliënte is transgender en werkt op een luchthaven. Haar leidinggevende wil dat zij zich omkleedt in de kleedkamer voor mensen met een beperking. Cliënte voelt zich hier niet prettig bij aangezien zij geen beperking heeft. Vrouwelijke collega's zouden zich niet prettig voelen met haar in de vrouwenkleedkamer. Ook worden er vervelende opmerkingen gemaakt en roept een collega: 'Why don't you work at the redlight district?'.

### Intake, bemiddeling en nazorg

Onderscheid op grond van transseksualiteit wordt beschouwd als onderscheid naar geslacht. In het kader van hoor- en wederhoor spreken wij met cliënte af een klachtbrief te sturen aan haar werkgever. Ook initieert het MDRA een bemiddelingsgesprek om gezamenlijk tot een oplossing te komen. Hierin worden de incidenten op de werkvloer besproken. Een van de afspraken is nu dat cliënte voortaan gebruik kan maken van de vrouwenkleedkamer. In het kader van nazorg heeft het MDRA contact gehouden met cliënte over de gemaakte afspraken. Cliënte heeft bevestigd dat zij nu gebruik maakt van de vrouwenkleedkamer.

### Recente ontwikkeling

In maart 2019 heeft het parlement een wet aangenomen ter verduidelijking dat onder onderscheid op grond van geslacht mede wordt verstaan onderscheid op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie.

## MOEIZAAM AANGIFTE DISCRIMINATIE

### Seksuele geaardheid

Een man wordt op straat mishandeld door een groep jongeren. Hierbij maakt de groep opmerkingen over zijn seksuele geaardheid en dat hij te vrouwelijk is en zijn nagels niet hoort te lakken. De man meldt het voorval bij het MDRA. Hij laat foto's zien van zijn verwondingen. In overleg met een contactpersoon van de politie doet hij aangifte.

### Twijfel over nut aangifte

Cliënt wordt bij de aangifte bijgestaan door onze consulent discriminatiezaken. Dit proces verloopt erg moeizaam. De agent die het proces-verbaal opneemt en de hulpofficier van justitie willen bij de aangifte in eerste instantie niet de 'aanwijzing discriminatie' volgen.

### Mediation tussen politie, OM en cliënt

Onze consulent bespreekt dit met politie en OM. Na mediation tussen politie en cliënt start het opsporingsonderzoek. De verdachten zijn opgespoord en gehoord. Ze maken hun excuses aan onze cliënt.

### Kwetsbare positie transgenders

Sinds 1 juli 2014 is de Transgenderwet van kracht die transgenders zelfbeschikking geeft over hun eigen geslacht. In de praktijk bevinden transgenders zich nog altijd in een kwetsbare positie. Er is nog een lange weg te gaan om transgenders uit hun achterstandspositie te halen. Zoals iedere burger hebben transgenders te maken met voorzieningen en regels in hun gemeente. Voor een nieuw paspoort, een veilige werkomgeving, een veilige buurt en sportaccommodaties.

### Begeleiding bij aangifte

Het MDRA begeleidt cliënten bij het doen van aangifte bij de politie als zij daar zelf moeite mee hebben. Het bestrijden van discriminatie en geweld in de openbare ruimte zijn prioriteiten van de Amsterdamse driehoek: burgemeester, OM en politie. Voor OM en politie is de landelijke 'aanwijzing discriminatie' richtinggevend, waarin registratie en vervolging van discriminatieincidenten vaste onderdelen zijn. Helaas wordt die aanwijzing nog niet altijd gevolgd, zoals blijkt uit het geval hiernaast.

## SOCIALE UITSLUITING OP SCHOOL

Een school nodigt een ouder die de schoolbijdrage of additionele bijdrage niet heeft betaald, niet uit voor een activiteit van de school. Er is in veel gevallen verandering van het schoolbeleid nodig om dergelijke sociale uitsluiting tegen te gaan.

### Constructief bemiddelingsgesprek

Een ouder dient daarom bij het MDRA een klacht in vanwege sociale uitsluiting. In het intakegesprek spreken we af contact op te nemen met onze samenwerkingspartners Onderwijs Consumenten Organisatie, Onderwijs Ondersteuningscentrum en de Kinderombudsman en met de directeur van de scholengemeenschap. Na een hoor- en wederhoorprocedure heeft onze consulent discriminatiezaken een constructief gesprek met de ouder en de directeur.

### Kwijtscheldingsregeling

Naar aanleiding van de melding past de scholengemeenschap het beleid op een aantal gebieden aan. Zo wordt er expliciet een kwijtscheldingsregeling opgenomen voor gezinnen die leven op het sociaal minimum. De directeur van de scholengemeenschap belooft bovendien om op bovenscholens niveau een ombudsman of -vrouw te benoemen die op de hoogte is van alle tegemoetkomingen voor gezinnen die leven op het sociaal minimum.

## WINKEL BEHANDELT KLANTEN ONGELIJK

### De situatie

Een man van Antilliaanse afkomst loopt een winkel in en doet zijn tas in een locker. Dat moest hij namelijk bij zijn vorige bezoek ook doen. Hij ziet vervolgens een andere man met een tas de winkel ingaan. Als de man aan de beveiliging vraagt of de regel van de lockers niet meer geldt, zegt de beveiliging: "Nee, nu niet." De man antwoordt dat hij dan ook graag zijn tas meeneemt. De beveiliging vraagt vervolgens of de man Antilliaans is en zegt dat hij hem gaat controleren en hem in de gaten houdt om diefstal te voorkomen. Volgens de beveiliging gedraagt de man zich als een Antilliaan.

### Bemiddeling van het MDRA

De man voelt zich ongelijk behandeld en geschoffeerd. Hij meldt het incident bij het MDRA. Na het intakegesprek op kantoor hebben wij een bemiddelingsgesprek met onze cliënt en de directeur van de beveiliging. In dat gesprek blijkt dat de beveiliging al eerder is gewaarschuwd voor zijn gedrag ten opzichte van klanten in de winkel. Onze cliënt krijgt uiteindelijk excuses van de beveiliging. De beveiliging wordt overgeplaatst naar een ander bedrijf.

### Begeleiding bij kansenongelijkheid

Sommige scholen nodigen ouders die de schoolbijdrage en de additionele bijdrage niet voldoen, niet uit als hulpouder voor activiteiten van de school, zoals de gezamenlijke kerstviering of het jaarlijkse schooluitje. Hierdoor worden kwetsbare gezinnen op sociaal gebied buitengesloten. Denk aan gezinnen die leven op het sociaal minimum. Dit leidt tot kansenongelijkheid.

### Eigen beleid

Een dienstverlener mag binnen bepaalde kaders zijn eigen beleid voeren om ongewenst gedrag te voorkomen. Dit mag echter niet leiden tot ongelijke behandeling van klanten of klantgroepen, zoals in het voorbeeld hiernaast.

# MONITOR

## DISCRIMINATIE 2018

Deze Monitor Discriminatie 2018 Politie-eenheid Amsterdam maakt deel uit van het jaarverslag van het MDRA.

# 22

**DISCRIMINATIE  
IN BEELD**

# 24

**GRONDEN EN  
TERREINEN**

# 28

**WAT ZEGGEN DE  
CIJFERS VAN 2018?**

# 30

**CIJFERS**

Dit is een gezamenlijke uitgave van de politie-eenheid Amsterdam en het MDRA, die hierin hun discriminatiecijfers op eenheidsniveau publiceren. De politie, het College voor de Rechten van de Mens en het MDRA hebben voor deze uitgave gegevens beschikbaar gesteld.

**Eindredactie:**

MDRA  
Politie-eenheid Amsterdam

**Redactie:**

MDRA, Voxx Content in Context

**Ontwerp en vormgeving:**

Voxx Content in Context

**Publicatiedatum:**

Amsterdam, 2019

**Copyright**

Met deze publicaties is een stap gezet in de uniformering van rapportages over discriminatieregistraties, in afstemming met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de politie. Het landelijk rapport Discriminatiecijfers 2018 en alle rapporten op eenheidsniveau zijn te vinden op de website van de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen Discriminatie.nl (voorheen de LVtD): [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl).

# DISCRIMINATIE IN BEELD

**Deze Monitor Discriminatie 2018 politie-eenheid Amsterdam geeft een overzicht van discriminatiemeldingen die bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) en de politie-eenheid Amsterdam zijn binnengekomen en geregistreerd. Tevens zijn er in deze Monitor cijfers opgenomen van het College voor de Rechten van de Mens (CRM).**

De Monitor is een regionale uitgave en hoort bij het landelijk rapport Discriminatiecijfers in 2018. Het landelijk rapport geeft een uitgebreide analyse van landelijke trends en verwijst naar relevant wetenschappelijk onderzoek. Deze Monitor is in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) geschreven als een compacte, publieksvriendelijke factsheet over de meldingen in politie-eenheid Amsterdam. Het landelijk rapport Discriminatiecijfers 2018 en deze regionale Monitor zijn te vinden op de website van de landelijke vereniging van antidiscrimatievoorzieningen Discriminatie.nl (voorheen de LVtD): [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl). Daar staat ook een toelichting op de bronnen die voor de Monitor zijn geraadpleegd.

**Het eerste deel van het jaarverslag van het MDRA beschrijft het verloop van de klachtbehandeling.**

## Discriminatie

Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van bepaalde (persoonlijke) kenmerken, zoals afkomst, huidskleur, seksuele geaardheid, beperking, godsdienst, arbeidscontract, burgerlijke staat, geslacht of leeftijd. Het uit zich binnen onze maatschappij in vele vormen. Denk aan het niet krijgen van een baan wegens het hebben van een migratieachtergrond, stelselmatige pesterijen vanwege geloofsovertuiging of mishandeling op basis van seksuele geaardheid.

## Politie

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

## College voor de Rechten van de Mens (CRM)

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

## Regionaal Discriminatie Overleg (RDO)

Het RDO is een landelijk afgesproken overleg dat in elke politieregio minimaal vier keer per jaar plaatsvindt. Deelnemers aan het Amsterdamse RDO zijn portefeuillehouders en contactpersonen discriminatie van de politie Amsterdam, het Openbaar Ministerie (OM) arrondissementsparket Amsterdam, de gemeente Amsterdam en het MDRA. Het overleg bestaat uit een zaakinhoudelijk deel en een beleidsmatig deel. De vertegenwoordigers van de gemeente zijn alleen aanwezig bij het beleidsmatig deel. Het OM treedt op als voorzitter bij het zaakoverleg. De gemeente Amsterdam zit het beleidsmatig overleg voor.

# GRONDEN EN TERREINEN

Het MDRA en het CRM werken met de gronden en terreinen van de gelijkebehandelingswetgeving. De politie werkt met het Wetboek van Strafrecht. Hierna staan de gronden en de terreinen van de gelijkebehandelingswetgeving toegelicht aan de hand van meldingen bij het MDRA.

## ER ZIJN 12 WETTELIJKE DISCRIMINATIEGRONDEN:

- Afkomst (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')

## TOELICHTING GRONDEN

### AFKOMST

De meeste meldingen die het MDRA binnenkrijgt gaan over discriminatie op grond van afkomst of huidskleur. Het gaat om meldingen waarbij slachtoffers bijvoorbeeld 'Zwarte Piet' of 'aap' worden genoemd of met het 'n-woord' worden benoemd en vijandig worden bejegend vanwege hun huidskleur. Dit komt voor op de werkvloer, in de media of in de openbare ruimte.

### GODSDIENST

Veruit de meeste meldingen op grond van godsdienst gaan over moslimdiscriminatie. Denk bijvoorbeeld aan een vrouw die niet wordt aangenomen, omdat ze een hoofddoek draagt of aan een persoon die vanwege zijn of haar islamitische geloofsovertuiging geen handen schudt met iemand van het andere geslacht.

### ANTISEMITISME

Onder antisemitisme registreert het MDRA meldingen over incidenten waaruit een negatieve houding of visie blijkt ten aanzien van Joodse burgers. Hoewel antisemitisme noch in het Wetboek van Strafrecht noch in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) als aparte grond is opgenomen, hebben anti-discriminatievoorzieningen ervoor gekozen hiervan een aparte categorie te maken.

### BEPERKING

Klachten worden geregistreerd op grond van beperking of chronische ziekte wanneer onderscheid wordt gemaakt op de (veronderstelde) lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking van de melder.

### GESLACHT

Bij de klachten op basis van deze discriminatiegrond gaat het veelal om vrouwen met minder gunstige arbeidsvoorwaarden dan mannen. Discriminatie van mannen ten opzichte van vrouwen doet zich voor bij de werving- en selectie van bepaalde functies. Ook transgenders kunnen bescherming ontlenen aan het verbod van onderscheid op grond van geslacht. Discriminatie op grond van zwangerschap behoort ook tot deze categorie.

# GRONDEN EN TERREINEN

## ER ZIJN 13 DISCRIMINATIETERREINEN:

- 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

## TOELICHTING TERREINEN:

### ARBEIDSMARKT

Bij meldingen die onder het terrein arbeidsmarkt vallen, kan sprake zijn van het niet krijgen van een baan wegens het hebben van een niet-Westerse achternaam of het niet mogen gebruiken van het damestoilet op de werkvloer omdat je transgender bent.

### PUBLIEKE / POLITIEKE OPINIE

Meldingen op dit terrein betreffen klachten over uitspraken van bijvoorbeeld politici, publieke personen of columnisten, die veelal worden geuit in de media, in publicaties (kranten, boeken, tijdschriften) of tijdens demonstraties.

### MEDIA EN RECLAME

Meldingen over uitingen in de media of reclames hebben betrekking op het medium in kwestie (tv, radio, internet, bladen e.d.) en niet op de uitingen die door het medium worden doorgegeven. Als de klacht zich richt op het programma en niet op de uitspraken van een publiek persoon, bijvoorbeeld een politicus, omdat dit de politicus een podium verschaft, dan wordt de klacht geregistreerd in deze categorie.

### COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING

De klachten over discriminatie in de commerciële dienstverlening kunnen gaan over het personenvervoer (bijvoorbeeld discriminatie door bestuurders of controleurs), de detailhandel (bijvoorbeeld bejegening door winkelpersoneel) of de financiële dienstverlening (bijvoorbeeld de weigering van een hypotheek of lening).

### COLLECTIEVE VOORZIENINGEN

Deze meldingen betreffen klachten over niet-commerciële organisaties of overheidsinstanties zoals gemeentelijke diensten en voorzieningen, stadsdeelkantoren, instanties op het gebied van sociale zekerheid (zoals de SVB en het UWV) en de gezondheidszorg (zoals de GGD, huisartsen en ziekenhuizen).

### OPENBARE RUIMTE

Meldingen over discriminatie in de openbare ruimte spelen zich veelal af 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.

### ONDERWIJS

Klachten die onder 'onderwijs' vallen, gaan doorgaans over te lage schooladviezen en de toelating of inschrijving van de kinderen van melders. Ook komt discriminatoire bejegening van ouders door docenten of door de directie voor. Problemen bij het krijgen van een stageplaats vallen onder het terrein 'arbeid'.

### HORECA / AMUSEMENT

Meldingen op dit terrein gaan meestal over discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en veronderstelde religie (islam) bij het toelatingsbeleid van en de bejegening door clubs, cafés, restaurants, theaters en dergelijke.

# Wat vertellen de cijfers van 2018?

## Observaties over de cijfers van het MDRA

### Afkomst (wettelijk 'ras')

Net als in de afgelopen jaren, is afkomst (inclusief huidskleur) de grond waarover het MDRA de meeste meldingen ontvangt. In 2018 betreft deze grond zelfs meer dan de helft van het aantal meldingen. Tabel 2f laat zien dat discriminatie op deze grond op alle terreinen voorkomt. Er waren in 2018 relatief veel klachten over afkomst op het terrein media en reclame (23, ten opzichte van 17 in 2017). Daarvan hadden er 23 betrekking op een lifestyleprogramma dat via een commerciële omroep op de tv werd uitgezonden. In dat programma werden beledigende uitspraken gedaan over mensen met kroeshaar.

### Geslacht

Het aantal meldingen over de grond geslacht is in 2018 toegenomen tot 72 (2017: 53). Bijna de helft hiervan (35 meldingen) heeft betrekking op de arbeidsmarkt. Dat beeld is consistent met 2017 (53 meldingen, waarvan 32 over het terrein arbeidsmarkt).

### Godsdienst - moslimdiscriminatie

Het aantal klachten over moslimdiscriminatie is in 2018 gedaald naar 26 (2017: 42). Het MDRA heeft de indruk dat deze daling niet representatief is voor het aantal incidenten. Het aantal incidenten lijkt, mede afgaande op berichtgeving in de media, juist toe te nemen. Het MDRA zet erop in meer zichtbaar te zijn in de moslimgemeenschappen om te zorgen dat een eventuele onderrapportage afneemt.

### Seksuele geaardheid

Het aantal meldingen over de grond seksuele geaardheid is toegenomen van 25 in 2017 tot 45 in 2018. Dit kan een gevolg zijn van de geïntensiveerde samenwerking van het MDRA met het COC en Roze in Blauw (van de politie). 40 van de 45 meldingen betreffen homoseksuele mannen.

### Arbeidsmarkt

In 2018 de arbeidsmarkt het terrein waarop de meeste meldingen van discriminatie worden gedaan. Net als in 2017 waren in 2018 de gronden afkomst (54) en geslacht (35) oververtegenwoordigd bij de 134 meldingen op dit terrein.

### Horeca/amusement

Het aantal meldingen over het terrein horeca is in 2018 toegenomen tot 40 (2017: 21). De stijging heeft vooral betrekking op meldingen over het deurbeleid. Daarover ontving het MDRA in 2018 23 klachten (2017: 9). Een mogelijke verklaring voor deze toename is de toegenomen aandacht die de gemeente Amsterdam aan het deurbeleid besteedt, en de berichtgeving hierover in de media. (Voor deze vergelijking is het aantal in 2017 gecorrigeerd voor de bulk-melding van 352 klachten over misbruik van de naam van de religieuze hindoeïstische viering 'Holi').

## BULKMELDINGEN

Bulkmeldingen kunnen zorgen voor forse incidentele schommelingen in de cijfers.

2018  
23  
2017  
352  
klachten

Klachten over afkomst in media en reclame

23

Aantal meldingen naar aanleiding van een lifestyle-programma op TV

2018  
33  
2017  
17

## GESLACHT



Het aantal meldingen over de grond geslacht is in 2018 toegenomen

35

meldingen met betrekking tot de arbeidsmarkt

2018  
72  
2017  
53

## SEKSUELE GEAARDHEID



40 van de 45 betreffen meldingen omtrent homoseksuele mannen.

2018  
45  
2017  
25

## GODSDIENST - MOSLIMDISCRIMINATIE



2018  
26

Het MDRA zet erop in meer zichtbaar te zijn in de moslimgemeenschappen om te zorgen dat een eventuele onderrapportage afneemt.

2017  
42

## ARBEIDSMARKT



Net als in 2017, is in 2018 was de arbeidsmarkt het terrein waarop de meeste meldingen van discriminatie worden gedaan.

134

AFKOMST  
54  
GESLACHT  
35



## HORECA - AMUSEMENT



2018  
40  
2017  
21

De stijging heeft vooral betrekking op meldingen over het deurbeleid.

Daarover ontving het MDRA in 2018 23 klachten (2017: 9).

29

# CIJFERS

De cijfers die voortkomen uit de registraties bij het MDRA, de politie en het CRM geven een beeld van ervaren discriminatie gemeld door inwoners van politie-eenheid Amsterdam. Voor het bredere landelijke beeld verwijzen we naar het landelijk rapport Discriminatiecijfers in 2018. Hierna lichten we de cijfers kort toe.

## VERGELIJKBAARHEID

De cijfers zijn gebaseerd op meldingen. De mate waarin er wordt gemeld, de zogenoemde meldingsbereidheid, kan in de loop van de tijd verschillen. Daarbij spelen allerlei factoren een rol. Een wijziging in het aantal meldingen reflecteert dan ook niet per definitie een wijziging in het aantal incidenten.

## Bulk-meldingen MDRA

Bulk-meldingen kunnen zorgen voor forse incidentele schommelingen in de cijfers. In 2017 is er bij het MDRA een bulk-melding van 352 klachten binnengekomen over misbruik van de naam van de religieuze hindoeïstische viering 'Holi' voor een dansevenement met 'drank, drugs en losbandigheid', zoals melders dat hebben omschreven. In 2018 vond geen grote bulkmelding plaats. Gecorrigeerd voor deze bulk-melding is het verschil in meldingen tussen 2017 en 2018 bescheiden.

## Cijfers politie

In 2017 konden er per discriminatie-incident meerdere discriminatiegronden worden gekozen door de casescreeners van de politie. In de loop van 2018 is dit teruggebracht naar één mogelijke grond. Dit heeft tot gevolg dat de politiecijfers over gronden tussen 2017 en 2018 niet helemaal vergelijkbaar zijn.

<sup>1</sup> In 2017 zijn er 352 meldingen binnengekomen over misbruik van de naam van de religieuze hindoeïstische viering Holi. Daarvoor gecorrigeerd bedroeg het aantal in 2017 684.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Antisemitische incidenten vallen juridisch gezien onder discriminatie op grond van herkomst of onder discriminatie op grond van godsdienst. Omdat het bij de registratie lastig is onderscheid te maken tussen deze gronden, is ervoor gekozen om antisemitisme apart weer te geven.

<sup>4</sup> In 2017 niet apart bijgehouden.

<sup>5</sup> Cf noot 1.

<sup>6</sup> In de maatschappij en de politiek neemt de aandacht voor islamofobie toe. Omdat veel van de discriminatiemeldingen op grond van godsdienst betrekking hebben op het islamitische geloof, is dit deel van de meldingen apart inzichtelijk gemaakt.

<sup>7</sup> Cf noot 2

<sup>8</sup> Cf noot 1.

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

2017	2018	
1036 <sup>1</sup>	584	MDRA, klachten/meldingen
293	424	Politie, geregistreeerde discriminatie-incidenten (politie-eenheid Amsterdam)
112	142	Politie, geregistreeerde discriminatie-incidenten tegen werknemers met een publieke taak (politie-eenheid Amsterdam)
38	49	College voor de Rechten van de Mens, instroom verzoeken om oordeel

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

## 2. Cijfers MDRA

2017	2018	
16	13	Antisemitisme <sup>3</sup>
0	2	Arbeidscontract
0	0	Arbeidsduur
5	1	Burgerlijke staat
53	72	Geslacht
NVT <sup>4</sup>	15	Waarvan transgender
401 <sup>5</sup>	31	Godsdienst
42	26	Waarvan islam <sup>6</sup>
42	45	Handicap/chronische ziekte
37	19	Leeftijd
2	2	Levensovertuiging
13	8	Nationaliteit
6	2	Politieke gezindheid
392	316	Ras
25	45	Seksuele gerichtheid
43	32	Overige (niet-wettelijke) gronden
0	16	Onbekend
<b>1036</b>	<b>604</b>	<b>Totaal</b>

Tabel 2a Aantal klachten/meldingen MDRA, naar discriminatiegrond<sup>2</sup>

2017	2018	
3	16	Bedreiging
13	12	Geweld
696 <sup>8</sup>	328	Omstreden behandeling
303	251	Vijandige bejegening
21	3	Overig
0	1	Onbekend/n.v.t.
<b>1036</b>	<b>611</b>	<b>Totaal</b>

Tabel 2b Aantal klachten/meldingen MDRA, naar wijze van discriminatie<sup>7</sup>



2017	2018	
186	134	Arbeidsmarkt
29	28	Buurt/wijk
80	55	Collectieve voorzieningen
62	62	Commerciële dienstverlening
373 <sup>10</sup>	40	Horeca/amusement
14	25	Huisvesting
27	39	Media en reclame
46	40	Onderwijs
53	50	Openbare ruimte
15	24	Politie/OM/VD
10	6	Privésfeer
116	66	Publieke/politieke opinie
16	11	Sport en recreatie
9	2	Overig
0	2	Onbekend/n.v.t.
<b>1036</b>	<b>584</b>	<b>Totaal</b>

Arbeidsmarkt  
 Buurt/wijk  
 Collectieve voorzieningen  
 Commerciële dienstverlening  
 Horeca/amusement  
 Huisvesting  
 Media en reclame  
 Onderwijs  
 Openbare ruimte  
 Politie/OM/VD  
 Privésfeer  
 Publieke/politieke opinie  
 Sport en recreatie  
 Overig  
 Onbekend/n.v.t.  
**Totaal**

Tabel 2c Aantal klachten/meldingen MDRA, naar terrein<sup>9</sup>

	2018 <sup>12</sup>
(Alleen) registratie	286
Advies/informatie	319
Beïnvloeding beleid	19
Bemiddeling	29
Bijstaan in procedures	19
Doorverwijzing	14
Eigen onderzoek ADV	19
Overig	28

Tabel 2d Aantal klachten/meldingen MDRA, naar werkwijze<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Cf noot 2.

<sup>10</sup> Cf noot 1.

<sup>11</sup> Per klacht of melding kunnen verschillende wijzen van klachtbehandeling worden toegepast en geregistreerd. Daarbij kan de wijze van klachtbehandeling niet of onvolledig ingevuld zijn voor de op het moment van rapportage nog lopende klachten. Het totaal aantal geregistreerde werkwijzen van klachtbehandeling kan wijken om die redenen dan ook af van het totaal aantal klachten.

<sup>12</sup> Deze tabel bevat geen vergelijking met 2017, omdat de manier van registreren is veranderd. (Het MDRA gebruikt per 1 januari 2018 het landelijke registratiesysteem ADV-net.)

<sup>13</sup> In deze tabel is het totaal aantal meldingen opgenomen zoals dat bekend is bij het MDRA. Dit betekent dat het meldingen betreft van inwoners van de gemeenten of meldingen van voorvallen die zich in de gemeenten afspeelden.

<sup>14</sup> Aantal inwoners op 1 januari 2018 (Bron: CBS Statline).

<sup>15</sup> Cf noot 1.

## AANTAL INWONERS<sup>14</sup>

**854.047**  
AMSTERDAM

**89.870**  
AMSTELVEEN

**31.499**  
AALSMEER

**28.121**  
DIEMEN

**29.445**  
UITHOORN

**13.496**  
OUDER-AMSTEL

## AANTAL KLACHTEN/ MELDINGEN

**888** 2017  
**528** 2018

**34** 2017  
**17** 2018

**6** 2017  
**9** 2018

**15** 2017  
**16** 2018

**8** 2017  
**10** 2018

**8** 2017  
**1** 2018

## AANTAL KLACHTEN/ MELDINGEN PER 1000 INWONERS 2018<sup>13</sup>

 **0,6**

 **0,2**

 **0,3**

 **0,6**

 **0,3**

 **0,1**

**33**

	Antisemitisme	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht (waarvan transgender)	Godsdienst (waarvan islam)	Handicap	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Ras	Seksuele gerichtheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Amsterdam	10	2	0	1	72 (15)	31 (25)	43	17	2	7	2	307	43	32	15
Amstelveen	1	0	0	0	0	1 (1)	4	2	0	1	0	7	0	4	0
Aalsmeer	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	5	0	1	0
Diemen	0	0	0	0	2 (0)	0	3	1	0	0	0	8	2	0	1
Uithoorn	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	6	1	1	0
Ouder-Amstel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0

Tabel 2e.1 Aantal klachten/meldingen MDRA, naar gemeente en naar discriminatiegrond, 2018<sup>16</sup>

	Bedreiging	Geweld	Omstreden behandeling	Vijandige bejegening	Overig	Onbekend/n.v.t.
Amsterdam	16	9	289	236	2	1
Amstelveen	0	2	14	7	1	0
Aalsmeer	0	1	5	5	0	0
Diemen	1	0	11	5	0	1
Uithoorn	0	0	6	4	0	0
Ouder-Amstel	0	0	1	0	0	0

Tabel 2e.3 Aantal klachten/meldingen MDRA, naar gemeente en naar wijze van discriminatie, 2018<sup>18</sup>

	Arbeidsmarkt	Buurt/wijk	Collectieve voorzieningen	Commerciële dienstverlening	Horeca/amusement	Huisvesting	Media en reclame	Onderwijs	Openbare ruimte	Politie/OM/VD	Privésfeer	Publieke/politieke opinie	Sport	Overig	Onbekend
Amsterdam	116	25	48	53	38	23	39	35	47	24	6	61	9	2	2
Amstelveen	6	1	2	3	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
Aalsmeer	4	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
Diemen	1	1	1	4	0	1	0	3	1	1	1	0	1	0	1
Uithoorn	3	0	2	1	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0
Ouder-Amstel	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabel 2e.2 Aantal klachten/meldingen MDRA, naar gemeente en naar terrein, 2018<sup>17</sup>

	(Alleen) registratie	Advies/informatie	Beïnvloeding beleid	Bemiddeling	Bijstaan in procedures	Doorverwijzing	Eigen onderzoek ADV	Overig
Amsterdam	287	262	16	22	17	13	18	28
Amstelveen	10	15	2	3	2	0	1	0
Aalsmeer	4	4	1	1	0	0	1	0
Diemen	9	9	0	2	0	0	0	0
Uithoorn	3	2	0	1	0	0	0	1
Ouder-Amstel	1	0	0	0	0	0	0	0

Tabel 2e.4 Aantal klachten/meldingen MDRA, naar gemeente en naar werkwijze, 2018<sup>19</sup>

<sup>16</sup> In deze tabel is het totaal aantal meldingen opgenomen zoals dat bekend is bij het MDRA. Dit betekent dat het meldingen betreft van inwoners van de gemeenten of meldingen van voorvallen die zich in de gemeenten afspeelden.

<sup>17</sup> Cf noot 16

<sup>18</sup> Cf noot 16.

<sup>19</sup> Cf noot 16.

	Antisemitisme	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Handicap	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Ras	Seksuele gerichtheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Arbeidsmarkt	1	1	0	0	35	11	15	15	2	2	0	54	3	6	1
Buurt/wijk	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	16	10	1	0
Collectieve voorzieningen	0	1	0	1	8	1	7	1	0	1	1	30	1	3	3
Commerciële dienstverlening	2	0	0	0	5	4	6	2	0	4	0	26	7	6	0
Horeca/amusement	0	0	0	0	7	0	2	1	0	0	0	22	2	5	2
Huisvesting	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	14	0	4	1
Media en reclame	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	33	2	0	0
Onderwijs	0	0	0	0	3	1	7	0	0	1	0	26	0	1	2
Openbare ruimte	3	0	0	0	2	3	0	0	0	0	1	22	16	3	0
Politie/OM/VD	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	14	1	2	4
Privésfeer	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0
Publieke/politieke opinie	5	0	0	0	3	8	0	0	0	0	0	47	1	1	2
Sport en recreatie	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	6	1	0	0
Overig	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>72</b>	<b>31</b>	<b>45</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>316</b>	<b>45</b>	<b>32</b>	<b>16</b>

Tabel 2f Aantal klachten/meldingen MDRA, naar discriminatiegrond en terrein, 2018

	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Handicap	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Ras	Seksuele gerichtheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Bedreiging	0	0	0	5	0	1	0	0	0	0	8	2	1	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	5	0	0
Omstreden behandeling	2	0	1	53	13	42	19	2	8	1	154	9	27	12
Vijandige bejegening	0	0	0	16	24	3	0	1	0	1	172	33	5	3
Overig	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Tabel 2g Aantal klachten/meldingen MDRA, naar wijze van discriminatie en discriminatiegrond, 2018

### 3. Cijfers politie-eenheid Amsterdam

# 424

Aantal discriminatie-incidenten

Totaal aantal reguliere discriminatie-incidenten bij de politie-eenheid Amsterdam in 2018

Discriminatiegrond	
Antisemitisme	58
Geslacht	9
Godsdienst (waarvan tegen moslims)	18 (16)
Handicap	0
Herkomst, huidskleur	195
Levensovertuiging	0
Seksuele gerichtheid	126
Onbekend/overig	19
<b>Totaal</b>	<b>425</b>

Tabel 3a Totaal aantal reguliere discriminatie-incidenten naar discriminatiegrond<sup>20</sup>

Bedreiging	59
Bekladding	19
Bespugen	9
Geweld	4
Geweld i.c.m. uitlating	58
Pesterij	13
Uitlating	232
Vernieling	10
Weigering	8
Onbekend/overig	12
<b>Totaal</b>	<b>424</b>

Tabel 3b Totaal aantal reguliere discriminatie-incidenten naar wijze van discriminatie<sup>21</sup>

<sup>20</sup> In 2017 konden er per discriminatie-incident meerdere discriminatiegronden worden gekozen door de casescreeners van de politie. In de loop van 2018 is dit teruggebracht naar één mogelijke grond. Dit heeft tot gevolg dat de cijfers over gronden tussen 2017 en 2018 niet helemaal vergelijkbaar zijn.

<sup>21</sup> Cf noot 20.

Binnenshuis	12
Commerciële dienstverlening	35
Directe woonomgeving	135
Gebedshuis	5
Horeca/uitgaan	28
Mannen-ontmoetingsplek	3
Media en communicatie	44
Openbaar vervoer	13
Openbare weg – niet verkeer	89
Openbare weg - verkeer	30
Plaats met bijzondere betekenis	1
Recreatieterrein	0
School	5
Sportterrein	6
Onbekend/overig	18
<b>Totaal</b>	<b>424</b>

Tabel 3c Totaal aantal reguliere discriminatie-incidenten naar locatie

	Antisemitisme	Geslacht	Godsdienst	Onbekend/overig	Herkomst	Seksuele gerichtheid
Amsterdam	55	9	17	16	171	123
Amsterdam	2	0	1	2	11	3
Aalsmeer	0	0	0	1	4	0
Diemen	1	0	0	0	5	0
Uithoorn	0	0	0	0	2	0
Ouder-Amstel	0	0	0	0	2	0

Tabel 3d Totaal aantal reguliere discriminatie-incidenten naar gemeente en discriminatiegrond

**54**

**Aantal discriminatie-incidenten werkgerelateerd**

Totaal aantal geregistreerde discriminatie-incidenten politie gericht tegen een werknemer met een publieke taak

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

##### INSTROOM<sup>22 23</sup>

2017  
**38**

Aantal verzoeken  
om een oordeel

2018  
**49**

Aantal verzoeken  
om een oordeel

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

	2017	2018
Geslacht	5	13
Ras	7	13
Nationaliteit	6	4
Godsdienst	2	1
Seksuele gerichtheid	0	1
Burgerlijke staat	0	1
Politieke overtuiging	0	0
Levensovertuiging	1	0
Arbeidsduur	0	1
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten	0	0
Handicap / chronische ziekte	10	8
Leeftijd	5	5
Grond onbekend	2	2
<b>Totaal</b>	<b>38</b>	<b>49</b>

Tabel 4b Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond in 2017 en 2018

	2017	2018
Arbeid – Werving en selectie	6	7
Arbeid – Aanstelling	1	6
Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	4	2
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	3	4
Arbeid – Arbeidsomstandigheden, arbeid overig	4	7
Goederen en Diensten	18	14
Geen terrein	1	6
Onbekend	1	3
<b>Totaal</b>	<b>38</b>	<b>49</b>

Tabel 4c Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar terrein in 2017 en 2018

##### ORDELEN<sup>24</sup>

2017  
**18**

Aantal oordelen  
College voor de  
Rechten van de Mens

2018  
**13**

Aantal oordelen  
College voor de  
Rechten van de Mens

Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, 2017 en 2018

<sup>22</sup> 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 2018 wordt pas in 2019 afgerond.

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> Bron: dossieronderzoek. Alle afgehandelde verzoeken om een oordeel worden geregistreerd in het dossieronderzoek. Afgehandelde verzoeken die in 2018 in een oordeel zijn geëindigd, kunnen in 2017 zijn ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens.

	Arbeid 2018					Goederen en diensten	Geen terrein	Onbekend	Totaal
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeidsvoorwaarden	Arbeidsomstandigheden				
Geslacht	3	3	1	1	4	0	1	0	13
Ras	2	1	1	0	1	6	0	2	13
Nationaliteit	0	0	0	1	0	3	0	0	4
Godsdienst	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Burgerlijke staat	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Politieke overtuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Handicap / chronische ziekte	0	0	0	0	1	4	2	1	8
Leeftijd	1	2	0	0	0	1	1	0	5
Grond onbekend	0	0	0	0	0	0	2	0	2
<b>Totaal</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>49</b>

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

	Arbeid 2017					Goederen en diensten	Geen terrein	Onbekend	Totaal
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeidsvoorwaarden	Arbeidsomstandigheden				
Geslacht	1	1	1	2	0	0	0	0	5
Ras	0	0	1	1	2	3	0	0	7
Nationaliteit	1	0	0	0	0	5	0	0	6
Godsdienst	0	0	0	0	1	1	0	0	2
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke overtuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Handicap / chronische ziekte	0	0	2	0	1	7	0	0	10
Leeftijd	4	0	0	0	0	1	0	0	5
Grond onbekend	0	0	0	0	0	0	1	1	2
<b>Totaal</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>38</b>

Tabel 4e Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, in 2017

	Arbeid 2018					Goederen en diensten	Overig	Meerdere terreinen per verzoek	Geen terrein	Totaal
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeidsvoorwaarden	Arbeid overig					
Geslacht	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Ras	1	0	0	0	0	1	2	0	0	4
Nationaliteit	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Godsdienst	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke overtuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Handicap / chronische ziekte	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Leeftijd	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Meerdere gronden	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Geen gronden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>

Tabel 4g Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, 2018

<sup>25</sup> Oordeelnummers 2017-18, 2017-36, 2017-48, 2017-61, 2017-67, 2017-141  
<sup>26</sup> Oordeelnummers 2018-50, 2018-81, 2018-89

	Arbeid 2017					Goederen en diensten	Overig	Meerdere terreinen per verzoek	Geen terrein	Totaal
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeidsvoorwaarden	Arbeid overig					
Geslacht	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
Ras	0	0	0	1	1	1	1	0	0	4
Nationaliteit	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
Godsdienst	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Seksuele gerichtheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke overtuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Handicap / chronische ziekte	0	2	1	0	0	4	0	0	1	8
Leeftijd	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Meerdere gronden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geen gronden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>18</b>

Tabel 4h Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, 2017

	2017	2018
Oordelen met minstens een uitspraak verboden onderscheid / strijd met de wet	6 <sup>25</sup>	3 <sup>26</sup>
Oordelen zonder onderscheid / strijd met de wet	12	10
<b>Totaal</b>	<b>18</b>	<b>13</b>

Tabel 4i Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar uitspraken, 2017 en 2018



# COLOFON

**Eindredactie:**

MDRA

**Redactie:**

MDRA, Voxx Content in Context

**Ontwerp en vormgeving:**

Voxx Content in Context

**Publicatiedatum:**

Dinsdag 16 april 2019

**Copyright**

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, internet of op welke wijze ook, zonder voorafgaande toestemming van het MDRA.

Hoewel deze publicatie met de grootst mogelijke zorg is samengesteld kan het MDRA geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele fouten.

Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.

**MDRA**

Oostenburgervoorstraat 142

1018 MR Amsterdam

020 638 55 51

[www.mdra.nl](http://www.mdra.nl)