

NO RACISM
NO SEXISM
YES KINDNESS
YES PEACE
YES EQUALITY
YES LOVE

Jaarverslag 2023

meldpunt REGIO AMSTERDAM
discriminatie



Auteur

Fairuz Sewbaks

Eindredactie

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Vormgeving

Esther Rustenburg Wiegert

Publicatiedatum

Amsterdam, april 2024



Inhoudsopgave

Voorwoord	/ 06
Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam	/ 10
<i>Verloop van het aantal meldingen in 2023</i>	<i>/ 11</i>
<i>Lokaal sterk, landelijk waar het kan</i>	<i>/ 11</i>
<i>Samen sterk: Meldpunten Discriminatie in G4+ verband</i>	<i>/ 12</i>
<i>Samenwerken met en ondersteunen van politie</i>	<i>/ 12</i>
<i>Roadshow 2023 – gezamenlijk de meldingsbereidheid verhogen</i>	<i>/ 13</i>
<i>Educatie en preventie</i>	<i>/ 14</i>
<i>Specialisaties</i>	<i>/ 14</i>
<i>Werkbegeleiding</i>	<i>/ 15</i>
Samenwerkingen en partners	/ 16
In de media	/ 24
De organisatie	/ 29
<i>Bestuur</i>	<i>/ 29</i>
<i>Medewerkers</i>	<i>/ 30</i>
Monitor Discriminatie Regio Amsterdam 2023	/ 32
<i>Discriminatie in Beeld</i>	<i>/ 32</i>
<i>Tendensen 2023 Aard en Omvang</i>	<i>/ 34</i>
<i>Meldingen in de regio Amsterdam</i>	<i>/ 44</i>
<i>Wat vertellen de cijfers van 2023?</i>	<i>/ 46</i>
<i>Cijfers Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam</i>	<i>/ 48</i>
<i>Cijfers gemeente Aalsmeer</i>	<i>/ 52</i>
<i>Cijfers gemeente Amstelveen</i>	<i>/ 54</i>
<i>Cijfers gemeente Amsterdam</i>	<i>/ 56</i>
<i>Cijfers gemeente Diemen</i>	<i>/ 58</i>
<i>Cijfers gemeente Ouder-Amstel</i>	<i>/ 60</i>
<i>Cijfers gemeente Uithoorn</i>	<i>/ 62</i>
<i>Cijfers Stadsgebied Driemond-Weesp</i>	<i>/ 64</i>
<i>Cijfers Politie Eenheid Amsterdam</i>	<i>/ 66</i>
<i>Cijfers College voor de Rechten van de Mens</i>	<i>/ 68</i>

Voorwoord

Voor u ligt ons jaarverslag waarbij wij terugblikken op een bewogen 2023 en benoemen we de ontwikkelingen in de aanpak van discriminatie in de regio Amsterdam.

De meldingen die bij ons zijn binnengekomen worden geduid en we geven 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 dit jaarverslag toegevoegd. Net als voorgaande jaren is dit 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 antidiscrimatievoorzieningen Discriminatie.nl

Terwijl ik dit schrijf is in de Tweede Kamer het debat over de kabinetsformatie in volle gang. Nederland is op 22 november naar de stembus gegaan en de verrassende uitslag heeft tot veel maatschappelijke discussie geleid. Veel nationale en internationale gebeurtenissen hebben dan ook directe gevolgen op wat er in deze regio gebeurt.

De oorlog in Oekraïne, de vreselijke terroristische aanslag van 7 oktober in Israël en de oorlog in Gaza die leidt tot vele onschuldige gewonden en doden. We merken dat de wereld behoorlijke impact heeft op inwoners in onze regio en de manier waarop we samenleven. De wereld is onrustig en de regio Amsterdam woelt.

Het was indrukwekkend om afgelopen winter een ‘ambtswoninggesprek’ onder leiding van burgemeester Halsema over de spanning in Amsterdam bij te wonen. Samen met inwoners en organisaties die vrijelijk spraken over de impact die de oorlog in Gaza heeft in hun wijk.

Maar ook wat het voor hen persoonlijk betekent. Het laat zien dat goed samenleven alleen kan als er dialoog en ontmoeting is.

We zagen in 2023 dat meer dan 50% van de meldingen gemaakt zijn op grond van ras en dat het belangrijkste deel van de meldingen op grond van godsdienst moslimdiscriminatie betreft. Daarnaast zien we een toename in het aantal meldingen van antisemitisme. In het vierde kwartaal van 2023 is dit ook uitgebreid in het nieuws geweest.

We zien ook enkele zorgelijke incidenten binnen het primair- en voortgezet onderwijs. In ons verslag gaan we uitgebreid in op de duiding en achtergrond van deze meldingen.

Discriminatie en racisme zijn helaas in Nederland een structureel probleem. Gelukkig is er brede erkenning dat er in delen van onze samenleving en organisaties sprake is van institutioneel racisme. De excuses van de Koning voor het slavernijverleden tijdens de Nationale Herdenking Slavernijverleden waren een bijzondere stap vooruit, waar veel Nederlanders naar uit keken. Ook het vragen om vergiffenis vond ik zeer indrukwekkend. Een essentiële stap naar heling.

Discriminatie is gewoon een misdrijf, zij het dat weinig aangiftes bij de politie leiden tot een rechtszaak en hier helaas weinig mensen voor worden veroordeeld. Dat kan ook alleen als er overgegaan wordt tot vervolging. Dat laatste is niet aan ons, maar we vormen met ons meldpunt wel een belangrijke startschakel.

Het begint bij bewustwording dat discriminatie niet normaal is en gemeld kan worden. Als meldpunt staan we naast mensen die gediscrimineerd zijn, met concreet advies, steun en moreel support. Daar waar mogelijk brengen we het gesprek op gang tussen partijen die tegenover elkaar staan in een discriminatiezaak. Soms is discriminatie niet opzettelijk, niet intentioneel. In bepaalde gevallen kan één (of meerdere) gesprekken tussen melder en beklagde een oplossing brengen.

Iedereen heeft recht op gelijke behandeling. We moeten niet de houding krijgen dat een beetje discriminatie erbij hoort. Iedere vorm van discriminatie en uitsluiting is niet goed. Daarom moeten we met onze gemeenten en ketenpartners blijven normeren. We moeten niet normaal gaan vinden, wat niet normaal is.

Al jaren weten we dat wat wij binnenkrijgen slechts een topje van de ijsberg is. Daarom werken we onverminderd door aan de bekendheid van ons meldpunt, laagdrempeligheid en het outreachend werken. In 2023 hebben we daar opnieuw belangrijke stappen in gezet.

Niet voor niets schrijf ik over de kabinetsformatie. Er loopt namelijk in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken een transformatie om alle lokale Anti-Discriminatie Voorzieningen (ADV) onder te brengen in één centrale organisatie. Daar is een ingewikkelde stelsel- en wetswijziging voor nodig, waar uiteindelijk het parlement over beslist.

Het bestuur steunt deze transformatie volop, op voorwaarde dat de samenwerking met de gemeenten waar wij voor werken intact blijft. Wij moeten die binding met onze regiopartners behouden, zodat we in de haarvaten van Amsterdam, Amstelveen, Aalsmeer, Uithoorn, Diemen, Ouder-Amstel en de stadgebieden Weesp & Driemond kunnen doen wat nodig is. Dus dichtbij de mensen en organisaties die wij goed kennen.

Een eerste resultaat van deze transformatie is al zichtbaar. Dat is onze nieuwe naam 'Discriminatie.nl Regio Amsterdam' sinds 1 januari 2024. Dat overstijgt weliswaar het kalenderjaar 2023, maar het is een belangrijke en in zekere zin 'historische stap' waar in 2023 veel voorbereidend

werk voor is verricht. Eén naam, één website en één landelijk meldnummer dragen allemaal bij aan goede toegankelijkheid voor bewoners ongeacht waar men zich in Nederland bevindt.

Wat daar ook bij hoort is een meer eenduidige financiering van de ADV's in Nederland. Gemeentes krijgen een bedrag per inwoner voor hun ADV's en dit bedrag komt via subsidies weer bij de meldpunten terecht. Veel ADV's zijn ieder jaar heel veel tijd kwijt aan deze bureaucratische exercitie. Tijd die niet besteed kan worden aan onze kerntaak: het registreren van discriminatiemeldingen en het helpen van melders.

We hebben in november 2023 ons nieuwe huis gevonden aan de Hobbemakade 29-H in Amsterdam. Een goede en betaalbare zichtlocatie aan de straatkant. Vele malen beter dan onze oude locatie in een bedrijfsverzamelgebouw. We koppelen deze verhuizing aan onze 'Open Huis' filosofie. Melders kunnen -op afspraak- gemakkelijk bij ons binnenlopen. Ook zijn onze vele samenwerkingspartners en maatschappelijke organisaties meer dan welkom. In 2024 gaan we regelmatig bijeenkomsten organiseren voor verschillende organisaties en groepen die zich bezighouden met inclusie en discriminatie.

Wat voor het bestuur voorop staat is een laagdrempelig, zichtbaar en kwalitatief goed meldpunt: samen met onze partners in stad en regio en natuurlijk met onze landelijke partners.

Compliment aan de Amsterdamse wethouder Meliani en de gemeenteraad over hun nieuwe visie op Inclusie en Antidiscriminatiebeleid "Amsterdam, een Stad uit Duizenden". Veel respect ook voor het werk van de wethouders Gordon en

van Ballegooijen in Amstelveen voor hun sterke visie en acties voor gelijke rechten en aandacht voor anti-Aziatisch racisme.

Tot slot wil ik namens het bestuur alle partners en opdrachtgevers bedanken voor de constructieve samenwerking afgelopen jaar. Laat ik afsluiten met een slogan uit onze publiciteitscampagne: Meld het wél!

Alleen samen pakken we discriminatie aan.



Dennis Boutkan
Voorzitter bestuur Meldpunt
Discriminatie Regio Amsterdam

/ Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Voor de 1.124.151 inwoners van Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn vormt het MDRA de officiële antidiscriminatievoorziening (ADV). Per 1 maart 2022 zijn Weesp en Driemond als stadsgebieden toegevoegd bij gemeente Amsterdam en kunnen de inwoners van deze stadsgebieden een melding doen bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Vanuit onze wettelijke taken verlenen wij onafhankelijk bijstand en advies aan personen bij de afwikkeling van klachten omtrent discriminatie zoals bedoeld in de gelijkebehandelingswetgeving. 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 eruit ziet 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 2023

In 2023 heeft het MDRA 862 meldingen ontvangen, een significante toename in vergelijking met de 648 meldingen in 2022. Daarnaast werden er 3 openstaande

meldingen meegenomen die het MDRA vóór januari 2023 ontving. De stijging is grotendeels te verklaren door het feit dat men te maken heeft met een verharde maatschappij waarin discriminatie en racisme nog steeds een veelkoppig monster zijn. Het meldpunt zet zich tevens in om de zichtbaarheid en vindbaarheid te verhogen waardoor steeds meer mensen het MDRA weten te vinden. Daarnaast is het evident dat belangrijke (maatschappelijke) gebeurtenissen een effect hebben op het toenemen van ervaringen van discriminatie. Zo werden posters en regenboogvlaggen gedurende de Pride in Amsterdam en Weesp vernield en resulteerde de verkiezingsoverwinning van Geert Wilders voor een ‘gevoel van legitimiteit’ om discriminerende uitspraken te doen.

Verder is het opvallend dat de meldingen van 2023, op basis van alle discriminatiegronden, zijn gestegen. Jaar op jaar worden de meeste meldingen van discriminatie gemaakt op grond van herkomst en huidskleur. Dit betreft ook 2023 waar discriminatie op grond van herkomst en huidskleur ruim 51% van alle meldingen beslaat. Ook is het opvallend dat discriminatie op grond van geslacht, beperking en/of chronische ziekte, seksuele geaardheid, moslimdiscriminatie en antisemitisme sterk zijn gestegen. Het MDRA zet zich in 2024 wederom in om de zichtbaarheid en meldingsbereidheid onder de inwoners van Amsterdam-breed te vergroten.

Lokaal sterk, landelijk waar het kan: nieuwe ontwikkelingen

Omdat elke inwoner van Nederland recht heeft op gezien, gehoord en ondersteund te worden als deze discriminatie ervaart, hebben de 18 antidiscriminatievoorzieningen die lid zijn van de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie per 1 januari 2024 de krachten gebundeld door samen te werken binnen één landelijk meldpunt met een éénnaamsvoering: Discriminatie.nl. Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam treedt dan ook per 1 januari 2024 naar buiten als zijnde Discriminatie.nl | Regio Amsterdam^[1]. De éénnaamsvoering en hernieuwde strategische bundeling van krachten in een centraal landelijk meldpunt voor het melden van discriminatie en racisme, gecombineerd met de daadkrachtige regionale ondersteuning van de melders, versterkt de aanpak van discriminatie en racisme. Daarnaast maakt het hebben van een éénnaamsvoering binnen een landelijk meldpunt het melden van discriminatie en racisme niet alleen makkelijker, maar geeft het ook een beter inzicht in de aard en omvang van discriminatie en racisme en stroomlijnt het de samenwerkingen tussen de verschillende regionale ADV's. Deze eenduidige samenwerking vergroot de toegankelijkheid om te melden en vindbaarheid van het landelijk meldpunt waardoor het in staat is om meer mensen te helpen. Ook stelt deze samenwerking de ADV's in staat om gezamenlijk campagnes te voeren, de kwaliteit van hun dienstverlening te verbeteren en is het een eerste stap naar een landelijk centrale organisatie.

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties werkt aan een nieuwe wet om dit mogelijk te maken. De ondersteuning van de inwoners, gemeentes en maatschappelijke partners binnen regio Amsterdam wordt als vanouds verzorgd door ons team dat zich onverminderd inzet de aanpak discriminatie en racisme.

Samen sterk: Meldpunten Discriminatie in G4+ verband

Zomercarnaval betekent elk jaar in de maand juli een explosie van kleur, muziek en een feestende stoet van indrukwekkende praalwagens. Ruim 2.500 dansers en danseressen, 25 carnavalsgroepen en praalwagens uit heel Nederland en uit het buitenland zetten de Rotterdamse binnenstad op z'n kop! De straatparade bestaat uit energieke dansers en danseressen van allerlei achtergronden, culturen en nationaliteiten – gehuld in de meest spectaculaire kostuums – heeft maar één missie: iedereen laten dansen! Echter was de sfeer gedurende het Zomercarnaval van 2023 beduidend minder. Stichting Zomercarnaval was van mening dat er te vulgair werd gedanst waardoor zij zich genooddaakt voelde om met strengere maatregelen te komen. Zo nam de stichting, net op de valreep, het volgende artikel aan: “Dansen kan heel provocerend en/of vulgair zijn. Vooral met zijn tweeën, als bepaalde seksuele bewegingen op straat worden nagebootst. Dit is niet toegestaan. Ook het dansen van bubbling is niet toegestaan.” Het verbod stuitte op veel weerstand onder de carnavalgangers en

1 - De statutaire naam is Stichting MDRA, de publieke naam is per 1-1- '24 Discriminatie.nl | Regio Amsterdam conform overige ADV's

werd door velen als koloniaal en racistisch ervaren. Hierop heeft Stichting Zomercarnaval een ondersteuningsverzoek ingediend bij de G4 ADV's die tevens diverse meldingen hebben ontvangen van melders die zich gediscrimineerd voelen door het herziene reglement.

De G4 heeft, in reactie op het bovenstaande, in oktober 2023 een bijeenkomst georganiseerd waar zowel Stichting Zomercarnaval als het maatschappelijk middenveld waren vertegenwoordigd. De stichting heeft aangegeven dat zij het reglement, in samenspraak met het maatschappelijk middenveld, gaan herzien zodat de vernieuwde regels daadwerkelijk draagvlak heeft onder de carnaval gangers. In december vond een tweede bijeenkomst plaats met als doel het herschrijven van het gehele reglement dat door alle partijen als een groot succes is ervaren en draagvlak heeft binnen het maatschappelijk middenveld. Het herziene reglement wordt in 2024 juridisch getoetst waarna er een laatste bijeenkomst zal plaatsvinden.

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 kijkt 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.

Daarnaast is er volgens landelijke afspraken per politieregio ook een Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). Hierin nemen de antidiscrimatievoorziening, het Openbaar Ministerie arrondissementsparket Amsterdam en de portefeuillehouders discriminatie van de politie-eenheid Amsterdam zitting bij het zaakoverleg. Gedurende dit overleg bespreken wij gezamenlijk de voortgang van alle lopende dossiers met de aanwijzing discriminatie. In 2023 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 2023

Het meldpunt is in 2022 gestart met het vergroten van de naamsbekendheid van het MDRA in het werkveld evenals het verbreden van het handelingsperspectief van het MDRA in het kader van doorverwijzing. Dit heeft het meldpunt wederom in 2023 doorgezet met als focus de diverse maatschappelijke- en belangenorganisaties binnen de regiogemeenten en stadsdelen evenals de netwerkspecialisten van de politie-eenheid Amsterdam. Zo sprak het MDRA in 2023 o.a. met Versa Welzijn, Combiwell, Venzo Swazoom, DUWO Amstelveen, de Vrijwilligerscentrale Amstelveen, Taalhuis Amstelland, Participe Amstelveen, Meld Islamofobie, Roze in Blauw Amsterdam, het Regenboogloket Amsterdam en nog vele andere organisaties. Het doel van de gesprekken en bijeenkomsten zijn het intensiveren van het contact en waar nodig werkafspraken met elkaar maken. Het tweede doel is om samen met organisaties te werken aan de naamsbekendheid van het meldpunt waardoor de samenleving ons steeds beter weet te vinden. Ook wordt er gekeken om

inloopsprekuren te organiseren op de vaste locaties van diverse organisaties om de meldingsbereidheid te verhogen en snel gezamenlijk te kunnen schakelen indien specifieke discriminatietrends zich voordoen. Hierdoor kunnen ook signalen uit de samenleving die niet bij het MDRA terecht komen worden meegenomen in onze beleidsadviezen over antidiscriminatie. De roadshow zal ook in 2024 gecontinueerd worden.

Educatie en preventie

Educatie en preventie behoren niet tot de wettelijke taken van een ADV, maar zijn wel van belang om discriminatie tegen te gaan.

Vooroordelen en stereotypen worden al op jonge leeftijd gevormd, waardoor inzet op het verminderen hiervan en het voorkomen van discriminatie onder kinderen en jongeren een noodzaak is. Het MDRA heeft daarom in 2023 workshops gegeven op diverse scholen waaronder op een aantal middelbare scholen, hogescholen en ROC's. Hier werd gebruik gemaakt van diverse casussen en het 'Op het 2de gezicht' spel om leerlingen en studenten op weg te helpen bij het herkennen en erkennen van discriminatie en hoe er een melding bij het MDRA kan worden gemaakt. Daarnaast was het MDRA bij verschillende evenementen aanwezig als

CASUS

Melden heeft effect, ook anoniem!

Een anonieme melder neemt contact op met het meldpunt over een flyer die zij heeft gezien op de website van een overheidsinstelling. De flyer in kwestie geeft diverse positieve en negatieve handelingsvoorbeelden en maatregelen weer. Deze worden door de melder als zeer racistisch ervaren omdat er bij de positieve voorbeelden mensen worden afgebeeld met een Witte huidskleur en bij de negatieve voorbeelden mensen met een Zwarte huidskleur. De melder is van mening dat deze afbeeldingen stereotyperingen richting de Zwarte gemeenschap in de hand werken.

Luisteren, advies, en excuses

Ondanks dat de melding anoniem bij het meldpunt is binnengekomen is er contact opgenomen met de desbetreffende overheidsinstelling waarna er een gesprek heeft plaatsgevonden. De discriminatieconsulent gaf aan dat de melder de flyer als racistisch ervaarde en dat de lezers hierdoor een slechte indruk van Zwarte mensen kunnen ontwikkelen. De overheidsinstelling gaf te kennen blij te zijn dat het meldpunt contact heeft opgenomen, bood haar excuses aan en heeft de flyer per direct offline gehaald.

voorlichter en/of ondersteuner. Zo waren we bij een netwerkbijeenkomst voor maatschappelijke organisaties, georganiseerd door stadsdeel Noord, dat ging over hoe discriminatie in het brein wordt verwerkt. Het MDRA was hier aanwezig om voorlichting te geven over het maken van een melding en de naamsbekendheid van het meldpunt te vergroten onder de aanwezige organisaties. Het MDRA heeft ook voorlichtingen gegeven aan o.a. Slachtofferhulp Nederland, Casa Migrante, de politie, project de toekomst van ZO=Zuidoost en de Vrouwenrechtswinkel. In 2024 hoopt het MDRA dit te continueren om de meldingsbereidheid te verhogen en de naamsbekendheid van het meldpunt te vergroten. Het MDRA wil door deze publieke aanwezigheid een actieve rol spelen bij het voorkomen en verminderen van discriminatie en racisme.

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 meldingen en geeft adviezen op alle voorkomende discriminatiegronden en maatschappelijke terreinen, maar is tevens expert op bijvoorbeeld anti-Zwart racisme, moslimdiscriminatie, beperking of chronische ziekte, vrouwenemancipatie, seksuele intimidatie en transpersonen, arbeidsmarktdiscriminatie, homofobie, antisemitisme en anti-Aziatisch racisme. Daarnaast is de expertise gericht op specifieke thema's waaronder etnisch profileren, discriminatie in de sport, het onderwijs en de zorg. Ook voor de collega's is deze consulent op dat specifiek gebied vraagbaak en adviseur. In 2023 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 elk jaar verder wordt aangescherpt. Het doel van de werkbegeleiding is het bewaken en toetsen van de kwaliteit van de klachtbehandeling, zowel inhoudelijk als procesmatig. Sinds 2022 is er een coördinator-werkbegeleider klachtbehandeling aangesteld die zicht houdt op de caseloads van alle consulenten met daarin de stand van zaken van de lopende dossiers. Dankzij 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 dossiers). Het MDRA heeft hierdoor beter zicht op de werkdruk en werklast om, enerzijds 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 6 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
- Regenboog VeiligheidsAlliantie
- Versa Welzijn
- Participe Amstelland

/ Overige ketenpartners

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

/ Corporate partners

- Allen & Overy
- Bol.com



Allen & Overy

Maatschappelijk bezig zijn is voor Tjarda van der Vijver (voormalig advocaat bij Allen & Overy) en David van Boven (advocaat bij advocatenkantoor Allen & Overy) erg belangrijk. Dagelijks zien zij via het nieuws onderwerpen voorbijkomen waar zij graag hun expertise voor zouden willen inzetten. Zo kwam ook het idee voor een samenwerking met het Meldpunt Discriminatie bij hen op. Binnen Allen & Overy wordt er al veel maatschappelijk bijgedragen, maar nog nooit was het zo concreet als een samenwerking met een 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 2023-40 waarin Stichting Kindercentrum Watergraafsmeer een man discrimineert op grond van geslacht door hem als freelancer af te wijzen voor het vervullen van een dienst op een babygroep.² Het Meldpunt heeft in 2023 in totaal 10 keer samengewerkt met Allen & Overy.

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.

2 - Zie voor het volledige oordeel: Stichting Kindercentrum Watergraafsmeer Amsterdam discrimineert op grond van geslacht door een mannelijke freelancer af te wijzen voor het vervullen van een dienst op een babygroep. Ook behandelde het de klacht die de man hierover indiende onzorgvuldig. | College voor de Rechten van de Mens (mensenrechten.nl)

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

Publicatie onderzoek naar anti-Oost en Zuidoost-Aziatisch racisme

Het MDRA heeft in 2023 haar actieonderzoek 'Uit de schaduw: anti-Oost en Zuidoost-Aziatisch racisme' afgerond en gepubliceerd. Sinds de uitbraak van corona in 2020 is anti-Oost en Zuidoost-Aziatisch racisme zichtbaarder geworden binnen de Nederlandse samenleving. Echter wordt er vaak gedacht dat anti-Oost en Zuidoost-Aziatisch racisme een recent fenomeen is of dat het zich vooral afspeelt in de Verenigde Staten. Niks is minder waar. Daarnaast wordt anti-Oost en Zuidoost-Aziatisch racisme structureel over het hoofd gezien in het racisme-debat. Het onderzoek geeft een gedetailleerd overzicht weer van de aard en omvang van anti-Oost en Zuidoost-Aziatisch racisme binnen de regio Amsterdam. Aanvullend op het uitgevoerde dossier- en literatuuronderzoek zijn de diepte-interviews die binnen de Oost- en Zuidoost-Aziatische gemeenschappen zijn afgenomen.

Mede hierdoor biedt het onderzoek zowel antidiscriminatievoorzieningen als gemeentes concrete handvaten aan om anti-Oost en Zuidoost-Aziatisch racisme te verminderen, de meldingsbereidheid te verhogen en bij te dragen aan positieve beeldvormingen. Maatregelen vóór de Oost- en Zuidoost-Aziatische gemeenschappen, gemaakt dóór de Oost- en Zuidoost-Aziatische gemeenschappen.

Kortom, het onderzoek levert een bijdrage aan de bewustwording van anti-Oost en Zuidoost-Aziatisch racisme en dat dit niet (opnieuw) in de vergetelheid raakt. Lees voor meer informatie het onderzoek [hier](#).

Bewustwordingscampagne 2023: 'Ongehoord'

Het MDRA heeft, in samenwerking met FILMMACHT en gesponsord door gemeente Amsterdam, in juni 2023 haar bewustwordingscampagne 'Ongehoord' gelanceerd. Ondanks het feit dat het begrip 'discriminatie' zijn ronde doet in de samenleving, heeft men vaak geen weet wat deze ervaringen van discriminatie zijn of de impact die dit met zich meebrengt. Mensen die discriminatie hebben meegemaakt of gezien hebben, weten niet altijd wat de impact hiervan is en waar ze dit kunnen melden. De campagne "Ongehoord" schept hier duidelijkheid over: het toont middels ervaringsverhalen van discriminatie wat de impact hiervan is, zowel voor het slachtoffer als voor omstanders. Ook speelt de campagne in op de zintuigen en gevoelens van de kijker met als doel dat ook omstanders een melding maken van de door hun waargenomen discriminatie ervaring. Naast de focus op het tonen van verhalen van discriminatie, de impact die dit met zich mee brengt en het bewustmaken van wat discriminatie is en met mensen doet, roept het MDRA met deze campagne eenieder op om een melding te maken zodat elk verhaal gehoord wordt. Bekijk de campagne [hier](#).

Inloopspreekuur Weesp

Het MDRA is begin november 2023 gestart met het openen van een inloopspreekuur in Stadsgebied Weesp met als doel de naamsbekendheid van het meldpunt te vergroten en de mogelijkheid te bieden aan de inwoners van Weesp om op een laagdrempelige manier een melding over discriminatie te kunnen doen. Ook kan men er terecht met vragen over dit onderwerp bij onze consultant discriminatiezaken. Het inloopspreekuur vindt plaats in samenwerking met de maatschappelijke organisatie Versa Welzijn dat elke woensdag de Weesper Maatschappelijk Ondersteunings Punt (MOP) organiseert. Bij de MOP werken deskundige medewerkers van verschillende welzijns- en zorgorganisaties samen. Door hierbij aan te sluiten haalt het MDRA de banden aan met de aanwezige organisaties en is het ter plekke mogelijk dat zij hun cliënten doorverwijzen naar het MDRA. Wil het inloopspreekuur effect hebben, dan is een langdurige aanwezigheid van het MDRA van belang. Het MDRA gaat dan ook in 2024 door met het wekelijks spreekuur in Weesp. Daarnaast blijft het MDRA met diverse maatschappelijke organisaties en gemeenten in gesprek over het inrichten van meerdere inloopspreekuren op diverse locaties. Zo opent het MDRA eind januari 2024, in samenwerking met de gemeente en maatschappelijke organisatie Participe, een inloopspreekuur voor de inwoners van gemeente Amstelveen.

Field Lab trainingen

Het meldpunt heeft in 2023 een Field Lab training opgezet met als doel het herkennen en erkennen van discriminatie en racisme evenals het voorkomen en verminderen hiervan. Het betreft een interactieve training waarin o.a. de volgende elementen in worden behandeld: de interactie tussen internationale en nationale wetgevingen, het conceptualiseren van discriminatie en racisme, discriminatie in diverse juridische grondslagen, het verschil tussen vooroordelen en stereotyperen, wat is het MDRA en hoe kan iemand een melding maken. Daarnaast wordt er geoefend met echte meldingen wat zorgt voor een goed reflectiemoment om te testen of hetgeen is aangeleerd ook is blijven hangen. De Field Lab training is geschikt voor ambtenaren, bedrijven, maatschappelijke- en overheidsinstellingen en wordt op maat afgestemd. Daarnaast wordt er gekeken hoe de trainees het werk van het meldpunt kan versterken en eventueel mee samen kan werken.

Expertmeeting preventie

In mei 2022 nam de Tweede Kamer een motie aan waarin de regering werd verzocht te onderzoeken hoe antidiscriminatievoorzieningen preventieve taken kunnen gaan uitvoeren. Naar aanleiding hiervan heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het adviesbureau Berenschot opdracht gegeven om, onder andere, de mogelijkheid tot het uitvoeren van preventieve werkzaamheden te onderzoeken. Het [rapport](#), dat werd

gepubliceerd in 2023, gaf aan dat anti-discriminatievoorzieningen voorsnog geen wettelijke verplichting hebben om preventieve taken uit te voeren, doch daar mogelijk een wetgevingstraject aan wordt gekoppeld. Daarnaast bleef een definitie van het begrip 'preventie' achterwege.

In reactie hierop heeft het MDRA, in samenwerking met Art.1 Midden-Nederland voor de G4 ADV's, een expertmeeting georganiseerd met als hoofddoel het formuleren van een werkbare definitie en wijze van operationalisering van het begrip preventie. Dit met inachtneming dat preventie gezien vanuit een grootstedelijk perspectief wellicht anders is dan vanuit de optiek van een gemeente uit een ruraal gebied of kleinere gemeentes uit bijvoorbeeld de biblebelt gemeenschap. Zowel antidiscriminatievoorzieningen, onderzoekers, maatschappelijke- en belangenorganisaties namen deel aan de expertmeeting dat door een ieder als een groot succes werd ervaren. Alle belanghebbenden presenteerden werkbare definities en ondervonden tevens dat er vele raakvlakken waren. De eerste bouwstenen zijn gelegd en ook in 2024 gaan we onverminderd door met het verkennen en opzetten van een werkbare definitie van het begrip preventie.

Extern meldpunt gemeente Amsterdam

In oktober 2023 tonen twee onderzoeken, uitgevoerd door Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) en Muzus, aan dat medewerkers van o.a. de gemeente Amsterdam discriminatie en racisme ervaren op de werkvloer. Diezelfde maand stuurden ruim 200 anonieme (oud-) medewerkers van gemeente Amsterdam een brandbrief naar de gemeenteraad waarin werd gesproken van racistisch geweld op de werkvloer door leidinggevenden. In reactie op de gepubliceerde onderzoeken en de

brandbrief heeft de gemeente Amsterdam het MDRA benaderd voor het opzetten van een extern steun- en meldpunt voor alle gemeente medewerkers (inclusief tijdelijk dienstverband, inhuur, stagiaires en oud-medewerkers). Het MDRA stond positief achter deze hulpvraag en heeft per 20 december 2023 een extern meldpunt ingericht dat wordt geleid door de werkbegeleider en twee consulten. Daarnaast zullen de werkbegeleider en beleidsmedewerker/onderzoeker van het MDRA gemeente Amsterdam adviseren in haar interne handelingsperspectieven.



In de media

Het Parool

klik hier

Meldpunt discriminatie en racisme voor medewerkers gemeente Amsterdam

Amsterdam heeft het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) gevraagd een extern meldpunt voor discriminatie en racisme in te richten speciaal voor medewerkers van de gemeente zelf.

ANP 19 december 2023, 18:47

In de buurt

klik hier

In Amsterdam stroomt het deze dagen weer vol met trotse feestgangers tijdens de pride. Feesten en trots op jezelf zijn staan hier natuurlijk voorop, maar helaas levert het ook minder fijne situaties op voor veel mensen. Dus ervaar, zie of hoor je discriminatie? [Maak direct een melding!](#)

Jerrold Marten is directeur van Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA). Hij vertelt waarom het zo belangrijk is om melding te maken - of je nu slachtoffer of getuige bent. "We zien tijdens de pride een flinke toename van agressief gedrag naar de LHBTIQ+ community. Vooral onderling wordt daarover gesproken, maar mensen maken er vaak geen melding van bij de officiële instanties, zoals de politie en/of het MDRA. Terwijl de meldingen juist laten zien wat de aard en omvang van discriminatie is."

Het Parool

klik hier

'Ze dreigden me te doorzeven met kogels': Anti-Aziatisch racisme 'was geen coronading', blijkt uit onderzoek Meldpunt Discriminatie

Samen Tegen Racisme

klik hier

ANTI-AZIATISCH RACISME
ANTI-AZIATISCH RACISME 'WAS GEEN CORONADING', BLIJKT UIT ONDERZOEK MELDPUNT DISCRIMINATIE

Fonk Magazine

klik hier

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam lanceert campagne Ongehoord

14-06-2023 (15:34) - campagnes

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) lanceert haar campagne "Ongehoord". De boodschap van de campagne is dat niet alle verhalen over ervaringen van discriminatie verteld en of gehoord worden evenals de impact hiervan.

"Discriminatie kent vele vormen en mensen melden discriminatie niet snel als ze er mee te maken krijgen of het horen of zien gebeuren. Helaas zijn groepen in de samenleving het gewend om onheus bejegend te worden en kloppen ze dus pas aan als de druppel de emmer doet overlopen", zegt directeur van het MDRA Jerrold Marten.

Nieuws

Meldpunt discriminatie en racisme voor medewerkers gemeente Amsterdam

Amsterdam heeft het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) gevraagd een extern meldpunt voor discriminatie en racisme in te richten speciaal voor medewerkers van de gemeente zelf.

ANP 19 december 2023, 18:47

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam lanceert campagne Ongehoord

14-06-2023 (15:34) - campagnes

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) lanceert haar campagne "Ongehoord". De boodschap van de campagne is dat niet alle verhalen over ervaringen van discriminatie verteld en of gehoord worden evenals de impact hiervan.

"Discriminatie kent vele vormen en mensen melden discriminatie niet snel als ze er mee te maken krijgen of het horen of zien gebeuren. Helaas zijn groepen in de samenleving het gewend om onheus bejegend te worden en kloppen ze dus pas aan als de druppel de emmer doet overlopen", zegt directeur van het MDRA Jerrold Marten.

'Ze dreigden me te doorzeven met kogels': Anti-Aziatisch racisme 'was geen coronading', blijkt uit onderzoek Meldpunt Discriminatie

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.



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 2023 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

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
Nederlandse Vereniging voor Luchtvaart

Drs. Hui-Hui Pan

Penningmeester van het MDRA
sinds september 2020

/ Functie(s):

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 tot 1 september 2023

/ 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

BA. Elijah Alvares

Lid sinds 1 februari 2023

/ Functie(s):

Projectmanager en docent bestuurskunde
aan de Hogeschool van Amsterdam (HvA)

/ Nevenfunctie(s):

- * voorzitter Landelijk Netwerk Diversiteit &
Inclusie Partij van de Arbeid
- * lid Raad van Toekomst SNS Bank
- * bestuurslid Stichting Noordjes
Kinderkunst
- * lid Raad van Advies CODAM
Coding College
- * lid Raad van Advies Kennisland
- * lid Ethische en Technische Raad
Skills CV

MSc. Amber Kegel

Lid sinds 1 februari 2023

/ Functie(s):

Senior onderzoeker arbeidsmarkt-
discriminatie en psychosociale
arbeidsbelasting bij de Nederlandse
Arbeidsinspectie.

/ Nevenfunctie(s):

- * Diversiteit en inclusie ambassadeur
SZW/VWS/OCW

Drs. Ismail Simsek

Lid sinds 1 februari 2023

/ Functie(s):

Directeur Zorginstelling

/ Nevenfunctie(s):

- * bestuurslid Nederlands Migratie
Instituut (onbezoldigd)
- * voorzitter raad van bestuur Stichting
Zorginclusie (bezoldigd)

De medewerkers

Onze betrokken professionals zetten zich dagelijks in voor gelijke behandeling en het bestrijden van discriminatie. In 2023 namen we helaas afscheid van onze consulent Sarah en beleidsmedewerker Merie. Gelukkig konden we twee nieuwe consulenten, een stagiaire en een beleidsmedewerker/onderzoeker verwelkomen. Het MDRA sloot 2023 af met een team bestaande uit de directeur Jerrol Marten, 7 consultanten (Anne Peet, Debbie, Maaike, Nour, Sandra, Yanice en Ferdinand), een coördinator klachtbehandeling/werkbegeleider (Jacinta), een officemanager (Yvonne) en een beleidsmedewerker/onderzoeker (Fairuz) voor in totaal 11,8 FTE en een stagiair (Joël).

Discriminatie in beeld

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 migratie-achtergrond, stelselmatige pesterijen vanwege geloofsovertuiging of mishandeling op basis van seksuele geaardheid.

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 hiervan zijn een medewerker die

aangeeft geen 'buitenlanders' te willen aannemen, geeft een leidinggevende aan dat mensen van kleur slechte genen hebben, het niet krijgen van een baan vanwege een niet Nederlandse achternaam of het ondervinden van transfobische opmerkingen. Daarnaast zijn er ook veel meldingen over discriminatie op het terrein van collectieve voorzieningen. Het gaat bijvoorbeeld om iemand de toegang tot een ziekenhuis te weigeren vanwege het hebben van een blindengeleidehond.



Aard en omvang

Tendensen 2023

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.³ 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 2023 werden 438 meldingen gemaakt van herkomst/huidskleur, een groot verschil met de 385 meldingen die in 2022 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 498 van de 1158 meldingen over 2023 waren gemaakt op grond van herkomst/huidskleur. Zo zei een museummedewerker tegen een melder “Aan mensen van jouw ras verkopen we dit niet” en schreeuwde iemand in een tram tegen een andere melder dat haar soort dit land verpest.

Veruit de meeste meldingen van ervaren discriminatie op grond van herkomst/huidskleur vindt plaats op de arbeidsmarkt. Ook discriminatie in de eigen buurt wordt vaak gemeld. Zo vertelde een melder dat een nabije buur herhaaldelijk opmerkingen maakt dat deze “terug moet gaan naar zijn eigen land”, een opmerking die meerdere melders te horen krijgen van buurtgenoten.

Van de 438 meldingen op grond van herkomst/huidskleur gingen er 104 over anti-Zwart racisme. Evenals voorgaande jaren blijft het aantal meldingen van anti-Zwart racisme onverminderd hoog. Het gaat om meldingen waarbij melders bijvoorbeeld Zwarte Piet, aap of met het

n-woord worden nageroepen en vijandig worden bejegend vanwege hun huidskleur met als gevolg het hebben van een onveilig gevoel. Zo vertelde een melder dat een teamgenoot hem tijdens het voetballen uitschold voor een “aap uit Madagaskar”. In een andere situatie ontvangt een melder meerdere brieven met daarin teksten als

“katoenplukkers en kut n-woord horen hier niet”. Een andere melder voelt zich onveilig in haar eigen buurt omdat een buurtgenoot herhaaldelijk opmerking maakt zoals “Ik snap niet wat je hier doet en rot op naar je eiland” en “De volgende keer stuur ik de politie op je af, Zwarte”.

CASUS

Man wordt beschuldigd van diefstal uit kantine

De melder wordt op zijn eerste werkdag als vakkenvuller bij een supermarkt aangesproken door een collega die hem uit de kantine ziet lopen waar ook persoonlijke eigendommen van medewerkers liggen. De collega vraagt de melder of hij iets heeft gestolen vanuit de kantine. De melder vermoedt dat hij is aangesproken vanwege het feit dat hij een Zwarte man is en spreekt zijn leidinggevende hierop aan die te kennen geeft deze collega aan te spreken op zijn gedrag. De melder is van mening dat dit vermeen onderling wordt besproken gezien hij zich niet comfortabel voelt om samen te moeten werken met een

collega die hem beschuldigt van diefstal. De leidinggevende weigert een gesprek te faciliteren tussen de melder en zijn collega. De melder voelt zich niet serieus genomen en wendt zich tot het meldpunt.

Bemiddelingsgesprek, excuses en erkenning

Het meldpunt stuurt, met toestemming van de melder, een klachtbrief naar de filiaalmanager van de supermarkt. Deze is van mening dat er inderdaad een gesprek moest worden gefaciliteerd en is bereid om dit alsnog te organiseren. De melder stelt dit zeer op prijs en heeft de mogelijkheid gekregen om uit te leggen wat deze beschuldiging met hem heeft gedaan. De collega van de melder maakte zijn excuses en legde uit dat hij de melder nooit had mogen beschuldigen. De melder voelde zich gehoord en kon het voorval een plek geven en het vervolgens achter zich laten.

CASUS

Buurvrouw pest eenzame melder en refereert naar zijn afkomst

De melder heeft een bovenbuurvrouw die al geruime tijd voor overlast zorgt. Sinds het moment dat de melder zijn intrek heeft genomen in zijn huidige woning ervaart hij discriminatoire bejegeningen vanuit de buurvrouw. Zo heeft de buurvrouw zijn hand weggeslagen toen hij kennis met haar wilde maken en maakte zij diverse uitspraken, waaronder "Alle mensen uit Afrika hebben Aids" en dat ze lid is van een Witte suprematie groepering. Diverse instanties zoals Beter Buren, de politie en de gemeente waren hier al over ingelicht. Daarnaast heeft de melder ook aangifte gedaan tegen zijn buurvrouw. Helaas heeft dit niet mogen baten. De melder richt zich tot het meldpunt en vraagt hem te helpen bij de opmaak van een dossier voor de woningbouw om aan te kunnen tonen welke incidenten er hebben plaatsgevonden.

Luisteren, adviseren en doorverwijzen

Uit de gesprekken met de melder blijkt dat hij weinig kennis heeft van en amper toegang heeft tot het internet. Daarnaast is de melder ook laaggeletterd. Het meldpunt heeft de melder geholpen met het opmaken van een dossier en een klachtbrief en heeft deze ingeleverd bij de woningbouw. Hierop heeft de woningbouw een hoor- en wederhoorgesprek gehouden met zowel de melder als zijn buurvrouw. De melder zou na de diverse pesterijen van de buurvrouw een camera in zijn huis hebben opgehangen die gericht is op de straat. Na het gesprek met de woningbouw is de camera verwijderd en laat de buurvrouw de melder met rust. Hierna gaf de melder te kennen dat hij zich erg eenzaam voelde en graag met mensen vanuit zijn eigen cultuur in contact komt. Het meldpunt heeft hierom een warme overdracht met Akwaaba Zorg geregeld die de melder een ambulante ondersteuner heeft toegewezen die met hem meegaat naar belangrijke afspraken. Ook krijgt de melder een aantal dagen per maand dagbesteding bij Akwaaba Zorg. De melder voelde zich erg gesteund en gehoord door het meldpunt. Hij gaf aan het fijn te vinden dat het meldpunt ook over Zwarte discriminatieconsulenten beschikt gezien zij de discriminerende opmerkingen beter kunnen begrijpen en het altijd fijn is om met iemand te praten die op je lijkt.

Geslacht

Het aantal meldingen op grond van geslacht steeg in 2023 van 70 in 2022 naar 95 meldingen. Hiervan speelden 33 meldingen zich af op de arbeidsmarkt en was er sprake van beledigen, pesten, kwaadspreken, stigmatiseren, en uitgesloten worden van een dienst/voorziening/betrekking. Zo weigerde een bedrijf een vrouw aan te nemen die recht had op betaald ouderschapsverlof gezien ze enkel op zoek waren naar mensen die 'hard' werken. In een andere situatie werd een melder geweigerd zijn dienst op een kinderdagverblijf te draaien gezien hij een man is en ouders dit niet fijn

zouden vinden. Ook gaf een melder aan dat zij niet enkel ingewerkt mocht worden op administratieve locaties gezien, volgens de hoofdbeveiliging, vrouwen achter het fornuis horen en niet in de beveiliging.

Beperking en chronische ziekte

In 2023 werden 91 meldingen gemaakt op grond van beperking en chronische ziekte. Dit is een sterke toename ten opzichte van de 61 meldingen gemaakt in 2022. De meerderheid van de meldingen vond plaats binnen het terrein van de arbeidsmarkt en collectieve voorzieningen. Zo werd er tegen een melder die slecht ter

CASUS

Weigering assistentie dochter en mishandeling bij concert in stadion

Een melder wil met haar chronisch zieke dochter naar een concert dat wordt gehouden bij een grote evenementenlocatie. De melder neemt vooraf contact op met de organisatie om assistentie aan te vragen voor bij de ingang van de locatie gezien haar dochter niet in staat is om voor langere tijd te staan. Het contact levert, jammer genoeg, weinig op. Op de dag van het concert ervaren zowel de melder als haar dochter veel problemen met het beveiligingsbedrijf dat werkzaam is op de locatie. De melder wordt vervolgens,

zonder directe aanleiding, door twee beveiligers vastgegrepen en naar de grond gedrukt. De melder doet aangifte bij de politie en benadert ook het meldpunt.

Excuses, bemiddeling, bewustwording en erkenning

Het meldpunt faciliteert een bemiddelingsgesprek met de organisatie verbonden aan de locatie van het evenement. De organisatie geeft aan dat het door haar ingehuurd beveiligingsbedrijf nooit en te nimmer zo had mogen handelen. Hierop biedt de organisatie aan om contact op te nemen met de melder over enkele andere concerten die ze met haar dochter wil bezoeken. De melder voelt zich gehoord en is tevreden dat de organisatie initiatief neemt om herhaling te voorkomen.

CASUS

Geen mogelijkheid meer voor het volgen van online onderwijs

De melder is chronisch ziek en heeft een lichamelijke beperking waardoor zij extra kwetsbaar is voor het krijgen van corona. Voor het studiejaar 2022-2023 heeft zij haar opleidingsinstelling meerdere malen verzocht of zij online onderwijs kon volgen. Omdat de universiteit zich in een overgangsfase m.b.t. het coronabeleid bevond was het erg onduidelijk waar zij haar vraag moest neerleggen. Ze werd steeds doorverwezen en er is niet samen met haar gekeken naar alternatieve oplossingen. Het gevolg was dat de melder geen onderwijs kon volgen. Hierop heeft de melder een klachtbrief gestuurd naar de desbetreffende faculteit, maar een reactie op haar brief bleef uit. De melder richtte zich tot het meldpunt in de hoop dat een discriminatieconsulent haar hierin kan ondersteunen.

Ondersteuning, bemiddeling en restitutie

Het meldpunt stuurt een klachtbrief naar de faculteit en vraagt daarin ook om het collegegeld van de melder te restitueren. Gezien de reactie van de faculteit niet naar tevredenheid was, heeft het meldpunt een formele klacht ingediend bij de klachtencommissie van de universiteit resulteerde in een hoorzitting. Tijdens de zitting werd voorgesteld om te kijken of de melder en de faculteit er in een gesprek samen uit konden komen. Hierop heeft er een gesprek plaatsgevonden waarin gezamenlijk met de faculteitsleden en melder is gekeken naar de behoeften van de melder en de mogelijkheden van de faculteit. Hier is een plan uit voortgekomen voor het komend studiejaar en is besloten dat de melder haar studiegeld terugkrijgt. De melder is erg blij met de tussenkomst van het meldpunt en dat ze volgend jaar onderwijs kan volgen op een manier dat voor haar veilig voelt.

been is geopperd om een café te verlaten gezien medewerkers hem voor dronken aanzagen en een uitleg over zijn conditie niet mocht baten. Ook werd een melder met een hulphond de toegang ontzegt van een kledingwinkel en werd een andere melder met een hulphond de toegang van een restaurant ontzegt. Het is sinds 2016 wettelijk verboden om hulphonden te weigeren in publieke ruimtes.

Moslimdiscriminatie

In 2023 werden er 73 meldingen gemaakt op grond van godsdienst, waaronder 56 meldingen van moslimdiscriminatie. Dit is wederom een doorzettende en stijgende trend vergeleken met de 53 meldingen op grond van godsdienst in 2022, waarvan 47 meldingen van moslimdiscriminatie. Zo zei een arts tegen zijn collega dat hij een terrorist in zijn kamer

had zitten omdat deze te veel vragen stelde over zijn medische behandeling en werd een melder door haar leidinggevende een luie moslima genoemd. Ook werd een melder die een hoofddoek droeg, zonder enige aanleiding, op straat fysiek aangevallen en schreeuwde een man naar een melder en haar kind “Kanker moslims, jullie moeten allemaal het land uit”. Discriminatie tegenover moslims zet onverminderd door waarbij de overgrote meerderheid van de incidenten zich afspelen binnen het onderwijs, gevolgd door de collectieve voorzieningen en de arbeidsmarkt.

Seksuele geaardheid

Het aantal meldingen op grond van seksuele geaardheid geeft voor een tweede keer op rij een lichte stijging weer. Van 80 meldingen in 2020, naar 56 in 2021, 71 in 2022 en 84 gedurende 2023. In ongeveer 78% van de meldingen in 2023 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/publiek en in de eigen buurt of wijk van melders. Plekken die doorgaans een veilige haven zouden moeten zijn. Zo gaf een melder aan dat hij wordt genegeerd door zijn burens sinds deze weten dat hij homo is. Een andere melder vertelde dat hij op straat was bespuugd waarna de daders “in je smoel vieze kankernicht” toe schreeuwde. Ook gaven een aantal melders aan dat diverse posters over een queer filmfestival waren beklad wat als zeer pijnlijk werd ervaren.

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 170 discriminatievoorvallen gemeld, een stijging in vergelijking met de 140 meldingen die hierover in 2022 werden ontvangen.

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.

Veruit de meeste meldingen vonden plaats op de werkvloer en gedurende de werving en selectieprocedures. Zo vertelde een melder dat zijn werkgever geen ‘buitenlanders’ aanneemt die gelinkt zijn aan een zelf opgestelde lijst. Een andere melder vertelde dat gedurende een werving en selectieprocedure werd aangegeven dat deze maar blij moest zijn om te worden uitgenodigd voor een gesprek gezien de melder een Arabische achternaam heeft. Ook gaf een melder aan dat een client

schreeuwde “je kankermoer...vuile Zwarte” waarop de melder naar collega’s en een leidinggevende ging om het hierover te hebben. De collega’s stellen dat racisme nou eenmaal bij het werk hoort en de leidinggevende gaf aan dat als dit soort opmerkingen als storend worden ervaren de melder zich voor minder diensten dient te registreren. Zowel omstreden behandeling als vijandige bejegening werden het vaakst gemeld.

CASUS

Afgewezen voor een baan vanwege het vermoeden van het niet spreken van de Nederlandse taal

De melder is van Syrische komaf, woont al geruime tijd in Nederland en spreekt vloeiend Nederlands. Op het moment dat de melder solliciteerde voor een IT-functie bij een grote mediaorganisatie, stuurde hij zijn cv in het Engels en de begeleidende brief in het Nederlands. In de reactie vanuit de organisatie werd gesteld dat de melder niet in aanmerking kwam voor de functie omdat hij geen Nederlands sprak en tevens niet woonachtig zou zijn in Nederland. De melder ervaaarde dit als zeer kwetsend gezien hij hard heeft moeten werken om zich de Nederlandse taal eigen te maken en vanwege het feit dat zijn cv aantoont dat hij woonachtig is in Nederland. De melder wendt zich tot het meldpunt omdat hij het vermoeden heeft gediscrimineerd te zijn.

Bemiddelingsgesprek, excuses, en interne bewustwording

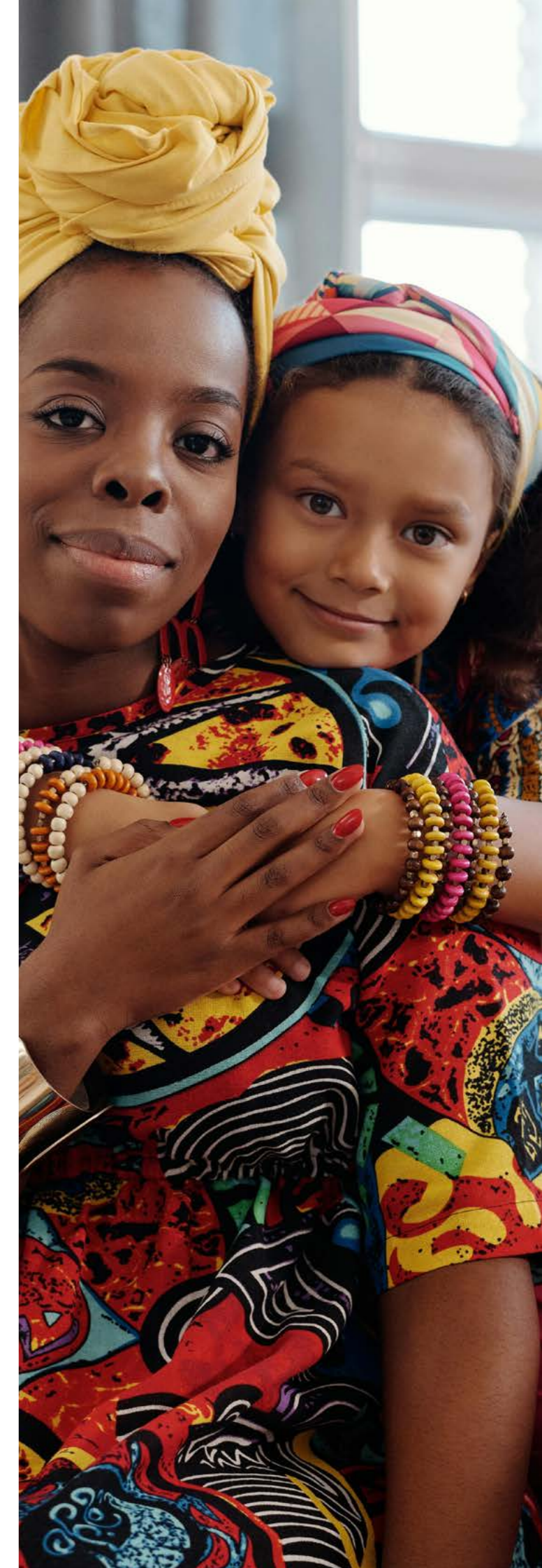
Het meldpunt stuurt namens de melder een klachtbrief naar de organisatie om de zaak aan te kaarten. De organisatie in kwestie stelt dat er sprake is geweest van een menselijke fout en wil graag een bemiddelingsgesprek aangaan met de melder. Het gesprek vindt plaats bij het meldpunt en biedt de melder de ruimte om te spreken over de impact van het incident. De organisatie toont berouw en bespreekt met de melder haar interne protocollen met als doel het voorkomen van vooroordelen en stereotyperen gedurende toekomstige werving en selectieprocedures. De melder geeft aan dat hij zich gehoord voelt, accepteert de uitleg van de organisatie en waardeert de ondersteuning van het meldpunt.

Antisemitisme

In aantal meldingen van antisemitisme steeg van 23 meldingen in 2022 naar 48 in 2023. Het overgrote deel van de meldingen vond plaats in de openbare ruimte. Het ging in veel gevallen om meldingen van antisemitisme waarbij er sprake was van een vijandige bejegening jegens de melder. Zo vertelde een melder op straat te zijn uitgescholden en vervolgens te zijn bespuugd. Een andere melder gaf aan te zijn uitgescholden en bespuugd, vermoedelijk vanwege het dragen van een keppel. Ook gaf een melder aan dat deze gedurende het oversteken is uitgescholden voor “kanker jood”. Een deel van de meldingen geven weer dat melders steeds meer aspecten als antisemitisch ervaren. Zo ervaren ruim een derde van de melders de Palestijnse vlag en sjaal, pro-Palestijnse demonstraties evenals uitspraken van politici als zijnde antisemitisch.

Onderwijs

Het MDRA ontvangt jaarlijks meldingen van discriminatie incidenten die zich hebben afgespeeld binnen alle lagen van het onderwijs die doorgaans over discriminatie jegens studenten gaan. Ook komt discriminatoire bejegening van ouders door docenten of directieleden voor. Het aantal meldingen over discriminatie binnen het onderwijs geeft een schrikbarende stijging weer. Van 28 meldingen in 2020, naar 47 in 2021, 38 in 2022 en 65 in 2023. Het overgrote merendeel van de meldingen ging over discriminatie op grond van ras, gevolg door godsdienst en vonden veelal plaats binnen het primair onderwijs. Zo wordt een basisschoolleerling herhaaldelijk uitgescholden voor aap, dat hij op poep lijkt en vies is vanwege zijn Zwarte huidskleur. Ook gaf een melder aan dat haar dochter, vanwege haar huidskleur, door een medeleerling was uitgescholden



Casus

*School treedt niet goed op na
racistisch gedrag klasgenoot dochter*

De dochter van een melder zit in groep 1 van het basisonderwijs.

Een klasgenootje sprak haar dochter aan en zei "ik vind jouw huidskleur niet mooi en vind alleen roze en rood mooie kleuren." De juf plaatste de twee kinderen naast elkaar en gaf aan dat ze 'gewoon' met elkaar moeten spelen, ondanks dat de dochter van de melder dit niet meer wilde.

Een week later zei hetzelfde klasgenootje "ik wil niet met je spelen om je huidskleur" en zo volgen er meerdere uitspraken. Omdat de melder merkt dat haar dochter gekwetst is, hier erg mee zit en er niks veranderd in de schoolsituatie, verzoekt zij de directrice van de basisschool om haar dochter over te plaatsen naar een andere kleuterklas. Dit verzoek wordt geweigerd met als rede dat de directrice het een te grote stap vindt en dat de dochter van de melder moet leren om te gaan met iemand die iets onaardigs zegt. Ook geeft de directrice aan het fout te vinden dat de melder de opmerkingen racistisch noemt gezien zij van mening is dat kinderen geen racistisch of discriminerend gedrag kunnen vertonen. De melder wil haar dochter niet langer blootstellen aan het racistisch gedrag van de klasgenoot en richt zich tot het meldpunt om in te grijpen.

Geen erkenning of excuses

Het MDRA heeft een klachtbrief naar de directrice van de basisschool gestuurd met daarin alle feiten, reacties vanuit directie en een duidelijke uitleg waarom de melder haar dochter wil laten overplaatsen naar een andere kleuterklas. De directrice geeft te kennen dat ondanks de melder het recht heeft om een melding te maken bij het meldpunt, ze het niet kan waarderen dat de het meldpunt op de hoogte is gesteld van de opmerkingen en standpunten die zijn gemaakt door de directrice. Ook geeft de directrice aan dat ze niet op het verzoek van de melder ingaat en de situatie enkel wil monitoren. Door de maanden heen

heeft de dochter van de melder steeds meer aanvaringen met haar klasgenoot.

Zo wordt ze bespuugd en worden er meerdere opmerkingen gemaakt over haar huidskleur en haar. De melder blijft, met ondersteuning van het meldpunt, het gehele schooljaar assertief en komt uiteindelijk met de directrice overeen dat haar dochter het volgend schooljaar mag starten in een andere klas. De melder is tevreden met de tussenkomst van het meldpunt en hoopt dat haar dochter een prettiger schooljaar tegemoet gaat.

voor aap. Na het aanspreken van de ouder gaf deze aan dat haar dochter inderdaad op een aap lijkt en als het haar niet bevalt, ze maar een andere school dient te zoeken. In een andere situatie worden kinderen binnen een scholengemeenschap actief ontmoedigd om te spelen met islamitische kinderen en maken docenten opmerkingen zoals "Al het slechte dat moslims overkomt is hun verdiende loon".




Geweld en bedreiging

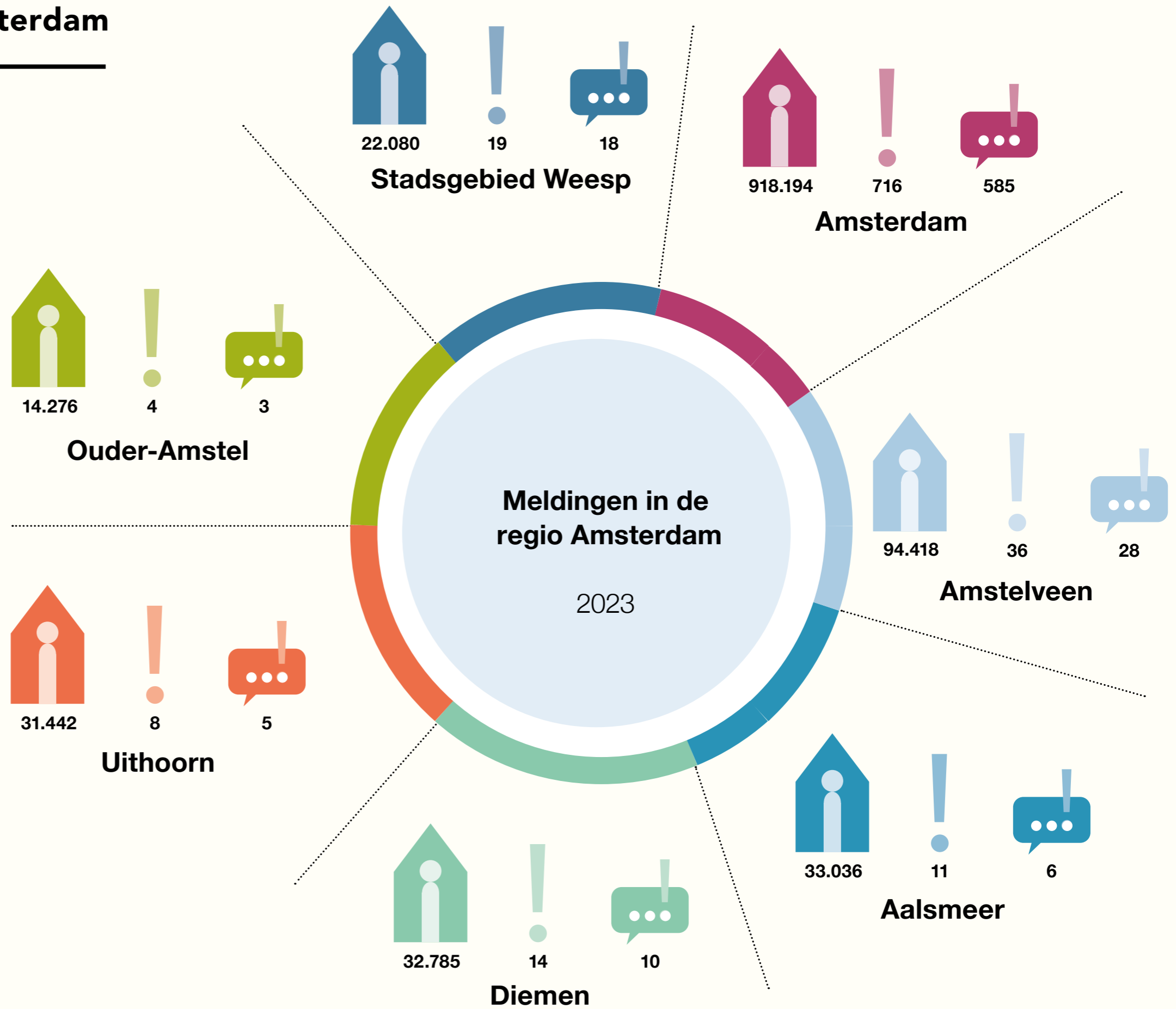
Ook in 2023 werden bedreiging en geweld vaak gemeld. Ondanks de lichte daling gedurende de afgelopen jaren was er in 2023 sprake van een forse stijging. Het aantal meldingen van bedreiging daalde van 127 meldingen in 2021 naar 81 in 2022 en steeg vervolgens in 2023 naar 96. Meldingen van discriminatie in combinatie met het gebruiken van geweld bleven in zowel 2021 en 2022 gelijk met 27 meldingen. Echter steeg dit aantal naar 70 meldingen in 2023, waarvan 35 geweldsincidenten plaatsvonden op grond van herkomst/huidskleur en 19 op grond van seksuele geaardheid. Zo vertelde een melder dat hij door vijf witte mannen, voor een uitgaansgelegenheid, van zijn fiets werd getrap. De groep mannen omsingelden de melder, sloegen met hun vuisten op hem in terwijl ze uitspraken als "kanker n-woord" toeschreeuwden. Een andere melder vertelde dat hij zijn vriend een kus gaf waarop een man hun uitschold en de vriend van de melder in het gezicht sloeg.

Ruim 58% van de meldingen van bedreiging zijn gemaakt op grond van herkomst/huidskleur, gevolgd door 23% op grond van seksuele geaardheid en 13% op grond van godsdienst. Zo vertelde een melder zich bedreigd te voelen door een buur gezien deze meerdere malen opmerkingen maakte zoals "You are a crazy Chinese and all Chinese people are crazy",

"Ze zouden dat Chinese meisje eens naar Oekraïne moeten sturen" en dat ze niet thuis hoort in Nederland. Een andere melder geeft aan zich bedreigd te voelen omdat ze meerdere malen brieven toegestuurd krijgt met daarin dat ze moet 'oprotten' naar haar eigen land. Ook gaf een melder aan zich niet meer veilig te voelen in zijn eigen buurt gezien hij vlak voor zijn woning is uitgescholden voor 'flikker'.

Meldingen in de regio Amsterdam

-  Aantal inwoners 2023
-  Aantal meldingen door inwoner van de gemeente
-  Aantal meldingen over voorval in de gemeente



Cijfers 2023

Wat vertellen de cijfers van 2023?

2023

Het MDRA
ontving 862
meldingen



/ Vaakst gemelde gronden

Herkomst/huidskleur / 438

Geslacht / 95

Beperking/chronische ziekte / 95

Seksuele geaardheid / 84

Godsdienst / 73

/ Anti-Zwart racisme

Bleef hoog met 104 meldingen

/ Onderwijs

De meeste meldingen waren op grond van ras en godsdienst en vonden voornamelijk plaats binnen het primair onderwijs

/ Moslimdiscriminatie

Steeg van 47 meldingen in 2022 naar 56 in 2023

/ Antisemitisme

Steeg van 23 meldingen in 2022 naar 48 in 2023

/ Arbeidsmarkt

Terrein waarop de meeste meldingen werden gedaan / 170

/ Bedreiging

Steeg van 81 meldingen in 2022 naar 96 in 2023

/ Omstreden behandeling

Steeg van 386 meldingen in 2022 naar 447 in 2023

/ Vijandige bejegening

Steeg van 427 meldingen in 2022 naar 468 in 2023

Politie-eenheid Amsterdam

Totaalcijfers Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Cijfers 2023

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

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

	2022	2023
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam klachten/meldingen	684	862

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.

Tabel 2A - Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar discriminatiegrond ⁴

	2022	2023
Antisemitisme	23	48
Arbeidscontract	1	3
Arbeidsduur	0	0
Burgerlijke staat	1	1
Geslacht	70	95
Waarvan tegen transgender personen	13	29
Godsdienst	53	73
Waarvan islam	47	55
Beperking/chronische ziekte	61	91
Herkomst, huidskleur	385	438
Waarvan anti-Zwart racisme	104	104
Leeftijd	23	27
Levensovertuiging	1	1
Nationaliteit	12	20
Politieke gezindheid	5	8
Seksuele geaardheid	71	84
Overige (niet-wettelijke) gronden	36	29
Onbekend	47	55

Tabel 2B - Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar wijze van discriminatie ⁵

	2022	2023
Bedreiging	81	96
Geweld	27	70
Omstreden behandeling	386	447
Vijandige bejegening	427	468
Overig	7	16
Onbekend	14	14

⁴ 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.

⁵ 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 2C - Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar terrein ⁶

	2022	2023
Arbeidsmarkt	140	170
Buurt/wijk	49	54
Collectieve voorzieningen	88	120
Commerciële dienstverlening	79	101
Horeca/amusement	33	48
Huisvesting	27	30
Media en reclame	40	32
Onderwijs	38	65
Openbare ruimte	53	103
Politie/OM	21	33
Privésfeer	6	6
Publieke/politieke opinie	61	39
Sport en recreatie	30	34
Overig	9	2
Onbekend	10	19

Tabel 2D - Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar werkwijze ⁷

	2022	2023
(Alleen) registratie	216	360
Advies/informatie	297	362
Beïnvloeding beleid	4	6
Bemiddeling	28	21
Bijstaan in procedures	19	6
Doorverwijzing	46	28
Eigen onderzoek ADV	8	7
Overig	5	4

⁶ Een melding kan over discriminatie op slechts één terrein gaan.

⁷ 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.

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.

Tabel 2F - Aantal klachten/meldingen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam naar discriminatiegrond en terrein, 2023

	Antisemitisme	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Beperking	Herkomst, huidskleur	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Seksuele geaardheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Arbeidsmarkt	2	2			33	13	16	83	15		3	3	11	4	9
Buurt/wijk	4				3	3	5	24					12	2	7
Collectieve voorzieningen	2				17	10	25	57	6		4		7	6	7
Commerciële dienstverlening	4				9	6	13	54	2		5		3	8	5
Horeca/amusement	2				3		10	24			2		7		6
Huisvesting				1	2		8	13	1		3		1	2	4
Media en reclame	3				5	2	1	20	1						1
Onderwijs	19	1			3	16	8	39	1		1			1	1
Openbare ruimte					10	6	1	36				3	28	1	8
Politie/OM/VD	1				1	5		28	1	1	1		1	1	2
Privésfeer	5					1		3			1		1		
Publieke/politieke opinie	2				5	3	1	22				1	6		
Sport en recreatie					3	2	2	20					3	4	
Overig					1	1						1			
Onbekend/n.v.t.						1	1	11					4		5

Gemeente Aalsmeer

Aantal meldingen door inwoner van de gemeente	11
Aantal meldingen over voorval in de gemeente	6

Discriminatiegrond*	Inwoner	Voorval
Antisemitisme		
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht		
Godsdienst (waarvan islam)	1(1)	
Beperking	3	1
Herkomst/huidskleur	7	4
Leeftijd	1	1
Levensovertuiging		
Nationaliteit		
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid		
Niet wettelijke gronden		
Onbekend		

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

Aard van discriminatie**	Inwoner	Voorval
Bedreiging	2	1
Geweld		1
Omstreden behandeling	7	2
Vijandige bejegening	5	2
Overig		
Onbekend/niet van toepassing		

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	2
Advies/informatie	7
Beïnvloeding beleid	
Bemiddeling	2
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	36
Aantal meldingen over voorval in de gemeente	28

Discriminatiegrond*	Inwoner	Voorval
Antisemitisme	4	2
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht	2	
Godsdienst (waarvan islam)	4(2)	3(2)
Beperking	3	2
Herkomst/huidskleur	21	18
Leeftijd	2	2
Levensovertuiging		
Nationaliteit	2	1
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid	1	1
Niet wettelijke gronden		1
Onbekend	2	3

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

Aard van discriminatie**	Inwoner	Voorval
Bedreiging	7	7
Geweld	3	1
Omstreden behandeling	17	14
Vijandige bejegening	21	17
Overig		
Onbekend/niet van toepassing	1	

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	11
Advies/informatie	24
Beïnvloeding beleid	
Bemiddeling	1
Bijstaan in procedures	
Doorverwijzing	2
Eigen onderzoek Meldpunt	
Overig	

* Een melding kan meerdere discriminatiegronden hebben

** Aard kan bij een melding meerdere keren voorkomen

*** Het kan zijn dat een melding nog lopende is en dat het aantal hier minder is dan de meldingen

Gemeente Amsterdam

Aantal meldingen door inwoner van de gemeente	716
Aantal meldingen over voorval in de gemeente	585

Discriminatiegrond*	Inwoner	Voorval
Antisemitisme	43	33
Arbeidscontract	2	2
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht	79	64
Godsdienst (waarvan islam)	56(45)	50(40)
Beperking	75	72
Herkomst/huidskleur	353	287
Leeftijd	21	15
Levensovertuiging	1	1
Nationaliteit	17	10
Politieke gezindheid	8	8
Seksuele geaardheid	74	63
Niet wettelijke gronden	24	16
Onbekend	48	41

Maatschappelijk Terrein	Inwoner	Voorval
Arbeidsmarkt	143	106
Buurt/wijk	42	42
Collectieve voorzieningen	104	96
Commerciële dienstverlening	86	69
Horeca/amusement	42	44
Huisvesting	27	26
Media/reclame	23	9
Onderwijs	59	42
Openbare ruimte	95	85
Politie/OM/VD	21	17
Privésfeer	4	5
Publieke en politieke opinie	33	13
Sport/ recreatie	20	17
Niet wettelijke gronden	2	2
Onbekend	15	12

Aard van discriminatie**	Inwoner	Voorval
Bedreiging	80	70
Geweld	60	54
Omstreden behandeling	373	315
Vijandige bejegening	394	315
Overig	14	11
Onbekend/niet van toepassing	13	8

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	304
Advies/informatie	298
Beïnvloeding beleid	6
Bemiddeling	17
Bijstaan in procedures	5
Doorverwijzing	25
Eigen onderzoek Meldpunt	6
Overig	3

* 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	14
Aantal meldingen over voorval in de gemeente	10

Discriminatiegrond*	Inwoner	Voorval
Antisemitisme		
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat	1	1
Geslacht	1	
Godsdienst (waarvan islam)	1(1)	
Beperking	2	3
Herkomst/huidskleur	8	5
Leeftijd		
Levensovertuiging		
Nationaliteit		
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid		
Niet wettelijke gronden		
Onbekend	2	2

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

Aard van discriminatie**	Inwoner	Voorval
Bedreiging	1	
Geweld		
Omstreden behandeling	11	6
Vijandige bejegening	5	5
Overig		
Onbekend/niet van toepassing		

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	8
Advies/informatie	5
Beïnvloeding beleid	
Bemiddeling	
Bijstaan in procedures	1
Doorverwijzing	
Eigen onderzoek Meldpunt	
Overig	

* Een melding kan meerdere discriminatiegronden hebben

** Aard kan bij een melding meerdere keren voorkomen

*** Het kan zijn dat een melding nog lopende is en dat het aantal hier minder is dan de meldingen



Gemeente Ouder-Amstel

Aantal meldingen door inwoner van de gemeente	4
Aantal meldingen over voorval in de gemeente	3

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

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

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

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

* Een melding kan meerdere discriminatiegronden hebben

** Aard kan bij een melding meerdere keren voorkomen

*** Het kan zijn dat een melding nog lopende is en dat het aantal hier minder is dan de meldingen

Gemeente Uithoorn

Aantal meldingen door inwoner van de gemeente	8
Aantal meldingen over voorval in de gemeente	5

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

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

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

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	3
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

Stadsgebied Weesp

Aantal meldingen door inwoner van de gemeente	19
Aantal meldingen over voorval in de gemeente	18

Discriminatiegrond*	Inwoner	Voorval
Antisemitisme		
Arbeidscontract		
Arbeidsduur		
Burgerlijke staat		
Geslacht	3	2
Godsdienst (waarvan islam)	3(3)	3(3)
Beperking		
Herkomst/huidskleur	13	13
Leeftijd	1	1
Levensovertuiging		
Nationaliteit		
Politieke gezindheid		
Seksuele geaardheid	1	1
Niet wettelijke gronden		
Onbekend	1	1

Maatschappelijk Terrein	Inwoner	Voorval
Arbeidsmarkt	1	
Buurt/wijk	1	1
Collectieve voorzieningen	1	1
Commerciële dienstverlening	1	1
Horeca/amusement		
Huisvesting		
Media/reclame	2	2
Onderwijs		
Openbare ruimte		
Politie/OM/VD	10	10
Privésfeer		
Publieke en politieke opinie		
Sport/ recreatie	3	3
Niet wettelijke gronden		
Onbekend		

Aard van discriminatie**	Inwoner	Voorval
Bedreiging	2	2
Geweld	1	1
Omstreden behandeling	6	5
Vijandige bejegening	15	15
Overig		
Onbekend/niet van toepassing		

Klachtbehandeling***	Inwoner
Alleen registratie	16
Advies/informatie	2
Beïnvloeding beleid	
Bemiddeling	
Bijstaan in procedures	
Doorverwijzing	
Eigen onderzoek Meldpunt	
Overig	

* Een melding kan meerdere discriminatiegronden hebben

** Aard kan bij een melding meerdere keren voorkomen

*** Het kan zijn dat een melding nog lopende is en dat het aantal hier minder is dan de meldingen

Cijfers Politie Eenheid Amsterdam

Amsterdam, politie 2023

	Aantal
Aantal discriminatie-incidenten	1158

	Aantal
Antisemitisme	172
Geslacht	21
Godsdienst	39
Handicap	15
Herkomst/huidskleur	498
Seksuele gerichtheid	362
Onbekend/overig	51
Eindtotaal	1158

	Aantal
Bedreiging	134
Bekladding	37
Bespugen	19
Geweld	3
Geweld icm uitlating	152
Pesterij	23
Uitlating	724
Vernieling	38
Weigering	14
Onbekend/overig	14
Eindtotaal	1158

	Antisemitisme	Geslacht	Godsdienst	Handicap	Herkomst/huidskleur	Seksuele gerichtheid	Onbekend/overig
Aalsmeer					8	1	1
Amstelveen	6		2	1	20	12	10
Amsterdam	164	21	35	13	447	340	
Diemen	2		1	1	9	3	
Ouder-Amstel					3	2	
Uithoorn			1		11	4	1

	Bedreiging	Bekladding	Bespugen	Geweld	Geweld icm uitlating	Pesterij	Uitlating	Vernieling	Weigering	Onbekend/overig
Aalsmeer						1	8			1
Amstelveen	7	7		1	6	2	22	4		2
Amsterdam	121	30	19	2	144	19	665	34	14	11
Diemen	6				2	1	7			
Ouder-Amstel							5			
Uithoorn							17			

Cijfers College voor de Rechten van de Mens

Politie Eenheid Amsterdam - Instroom⁸⁹

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
2023	70

⁸ 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.

⁹ 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, 2022 en 2023

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Geslacht	12	5	13	15	9	12	9	14
Ras	12	7	13	12	21	25	29	7
Nationaliteit	2	6	4	7	11	9	12	14
Godsdienst	3	2	1	2	5	7	4	8
Seksuele gerichtheid	1		1	1	1	1	4	1
Burgerlijke staat			1	1	1	2	2	4
Politieke overtuiging						2		2
Levensovertuiging		1				4	1	2
Arbeidsduur	1		1		1	1		1
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten	1			1	2			1
Handicap / chronische ziekte	13	10	8	10	11	10	13	10
Leeftijd	5	5	5	3	5	5	1	3
Grond onbekend	6	2	2	5	6	10	6	1
Geen grond								1
WAZO-verlof								1
Totaal	56	38	49	57	73	88	81	70

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, 2022 en 2023

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Arbeid – Werving en selectie	6	6	7	10	10	10	5	4
Arbeid – Aanstelling	7	1	6	4	5	6		
Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	7	4	2	3	3	4	3	12
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	3	3	4	7	7	5		4
Arbeid – Arbeidsomstandigheden, arbeid overig	5	4	7	3	10	13	14	5
Arbeid – Vrije beroep							1	
Goederen en Diensten	22	18	14	18	22	30	34	28
Sociale bescherming							8	3
Geen terrein	6	1	6	12	13	15	15	14
Onbekend		1	3		3	5	2	
Totaal	56	38	49	57	73	88	81	70

Tabel 4 - Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, in 2023

Grond	Onbekend	Arbeid - werving en selectie	Arbeid - beëindiging arbeidsrelatie	Arbeid - arbeidsvoorwaarden	Arbeid - arbeidsomstandigheden, arbeid overig	Goederen en diensten	Sociale bescherming	Geen terrein	Totaal
Geslacht		1	6	1		4		2	14
Ras					2	2	3		7
Nationaliteit		1	1		1	8		3	14
Godsdienst		1			1	2		4	8
Seksuele gerichtheid					1				1
Burgerlijke staat						1		3	4
Levensovertuiging						1		1	2
Part of tijdelijk contract								1	1
Handicap/ chronische ziekte			1	2		7			10
Leeftijd		1	2			1			3
Politieke overtuiging			1			1			2
Arbeidsduur									1
Arbeidsinvulling									
WAZO-verlof				1					1
Onbekend			1						1
Geen grond						1			1
Totaal		4	12	4	5	28	3	14	70

Oordelen¹⁰

Tabel 5 - Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 en 2023

	Aantal
2016	14
2017	18*
2018	13
2019	7*
2020	9
2021	28
2022	20***
2023	17

* waarvan 3 oordelen eigen handelen.

** waarvan 1 oordeel eigen handelen.

*** waarvan 1 oordeel eigen handelen.

¹⁰ 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, 2023

Grond	Arbeid					Goederen en diensten	Sociale bescherming	Geen terrein	Totaal
	Onbekend	Werving en selectie	Aangaan en beëindiging	Arbidsomstandigheden overig	Arbeidsvoorwaarden				
Geslacht			1						1
Ras				2		4	1		7
Nationaliteit						3			3
Godsdienst									
Seksuele gerichtheid									
Burgerlijke staat									
Levensovertuiging									
Vaste of tijdelijke contract									
Handicap/ chronische ziekte						2			2
Leeftijd		1							1
Politieke overtuiging		1	1			1			2
Arbeidsduur									
Arbeidsinvullinh									
WAZO-verlof									
Onbekend									
Totaal		2	2	2		11	1		17

Tabel 7 - Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar uitspraken, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 en 2023

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Oordelen met minstens een uitspraak verboden onderscheid / strijd met de wet	7*	6**	3***	1****	3*****	7*****	7*****	8*****
Oordelen zonder onderscheid / strijd met de wet	7	12	10	6	6	21	13	9
Totaal	14	18	13	7	9	28	20	17

* 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.

***** Oordeelnummers 2022-0263, 2022-0344, 2022-0446, 2022-0469, 2022-0543, 2023-0087, 2023-0175, 2023-0186, 2023-0297

