

Augustus, 2022

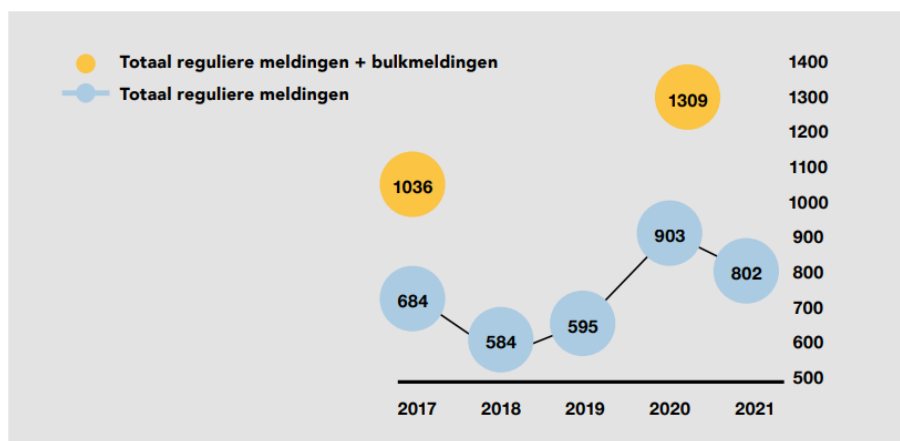
Betreft: aanbiedingsbrief monitor discriminatie 2021 Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Geacht raadslid,

Hierbij presenteren wij aan alle gemeenteraden in de regio Amsterdam ons jaarverslag en monitor discriminatie 2021. Jaarlijks worden honderden meldingen van discriminatie-incidenten gemeld in de regio. De primaire taak van het Meldpunt Discriminatie is om bijstand te verlenen aan burgers die met discriminatie in aanraking komen. In 2021 vroeg de helft van het aantal meldingen om deze bijstand. Zo was er voor slachtoffers psychosociale opvang en voerden wij desgewenst bemiddelingsgesprekken met de wederpartij. Daarnaast begeleidden wij melders bij het doen van aangifte, ondersteuning in weerbaarheid of werd namens melder gevraagd om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens. Dit alles in samenwerking met uw gemeente, de politie-eenheid Amsterdam, en belangenorganisaties in de antidiscriminatie sector. Hieronder treft u een kot overzicht van de belangrijkste trends en ontwikkelingen uit de discriminatiemonitor 2021.

Stijgende trend aantal meldingen per jaar

In 2021 heeft het MDRA 802 meldingen ontvangen, een stuk minder dan de 1309 meldingen in 2020. De daling is grotendeels te verklaren door de bulkmelding van 406 meldingen die in 2020 werd ontvangen over het 'Coronalied' van radio 10. Het MDRA kent een stijgende trend van het aantal meldingen in vergelijking met voorgaande jaren. In 2017 werden 684 reguliere meldingen ontvangen, in 2018 daalde dit naar 584 en dit aantal bleef stabiel met 595 meldingen in 2019. In 2020 steeg het aantal reguliere meldingen met 52% naar 903, in 2021 steeg het aantal meldingen met 35% ten opzichte van 2019. De onderstaande grafiek geeft deze stijgende trend weer, inclusief de bulkmeldingen die werden ontvangen in 2017 en 2020 (in 2017 ontving het MDRA 352 meldingen over het festival 'Holi' en in 2020 ging het om 406 meldingen over het 'Coronalied')



Arbeidsmarkt

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

FYJAS Keurmerk tegen Discriminatie en Racisme

In 2021 analyseerde het MDRA alle ontvangen arbeidsmarktdiscriminatiemeldingen uit 2018, 2019 en 2020 om inzicht te krijgen in de manier waarop Amsterdamse organisaties interne klachten van discriminatie afhandelen. Dit leidde tot het rapport: '[Arbeidsmarktdiscriminatiemeldingen in de regio Amsterdam. Aard, omvang en afhandeling van discriminatieklachten door werkgevers](#).' De conclusie van deze dossieranalyse is dat 70% van de onderzochte organisaties uit de regio Amsterdam discriminatiemeldingen niet adequaat afhandelden. Daarnaast handelt slechts een van de twaalf organisaties aangesloten bij de Charter Diversiteit een discriminatieklacht adequaat af. De Charter Diversiteit ¹ is een waardevol instrument om een netwerk van inclusieve en diverse organisaties te creëren. Echter, verantwoording afleggen over gevoerd antidiscriminatiebeleid is geen onderdeel van de Charter. Aanvullende interventies om discriminatie te bestrijden zijn dus belangrijk. Het MDRA denkt dat een landelijk Keurmerk tegen Racisme en Discriminatie, zoals het [FYJAS keurmerk](#), effectief kan zijn om arbeidsmarktdiscriminatie structureel tegen te gaan. Op 28 juni 2022 promootte het MDRA, in samenwerking met Swazoom Welzijn en FYJAS, de lancering van het eerste Keurmerk tegen Discriminatie en Racisme in Nederland. [Lees hier](#) de sfeerimpressie. Marjorie Esajas, oprichter van het Fyjas Discriminatie en Racisme Keurmerk legt uit:

“Vaak is binnen bedrijven niemand die toezicht houdt of discriminatiebeleid en/of een Diversiteit Charter wordt nageleefd. Het Fyjas keurmerk licht middels een audit alle processen van een organisatie door om discriminatienormen structureel te embedden en te monitoren. Na de audit en het doorvoeren van hulpmiddelen kunnen organisaties het Fyjas Discriminatie en Racisme Keurmerk toegekend krijgen, een zichtbare erkenning dat een organisatie een rechtvaardig discriminatiebeleid naleeft waar actief verantwoording over wordt afgelegd.”

Wilt u op de hoogte blijven van nieuws en ontwikkelingen rondom het keurmerk? [Vul dan het contactformulier in](#).

Herkomst/huidskleur

In 2021 werden 391 meldingen gemaakt van herkomst/huidskleur, een groot verschil met de 944 meldingen die in 2020 over deze grond binnenkwamen. Deze daling is deels te verklaren door de bulkmelding van 406 meldingen die in 2020 werd ontvangen over het radio 10-lied 'Voorkomen is beter dan Chinezen'. Daarnaast waren er in 2021 minder meldingen over anti-Aziatisch racisme. Net als voorgaande jaren gaat een groot deel van de meldingen over herkomst/huidskleur over anti-zwart racisme en over discriminatie van mensen met Turkse of Marokkaanse afkomst.

Onderwijs

In 2021 werden 47 meldingen gemaakt op het gebied van onderwijs, een stijging van bijna zeventig procent ten opzichte van de 28 meldingen in 2020. Meldingen gingen het vaakst over herkomst of huidskleur, godsdienst en beperking of chronische ziekte. De stijging van het aantal meldingen kan deels verklaard worden door een stigmatiserende online taalopdracht waar meerdere meldingen van werden gemaakt. Daarnaast werd er vaker melding gedaan van omstreden behandeling in het onderwijs op grond van beperking en chronische ziekte.

Geweld en bedreiging

Het aantal meldingen van bedreiging steeg van 107 in 2020 naar 127 in 2021. Het aantal meldingen van geweld daalde van 45 naar 27. Geweldsincidenten gingen 15 keer over herkomst/huidskleur,

¹ <https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf/charter-diversiteit>

zeven keer over geslacht en zeven keer over seksuele geaardheid. Zo werd een persoon vanwege zijn Aziatische afkomst geduwd en bespuugd, een vrouw door jongens met ijs bekogeld op de pont nadat ze weigerde haar telefoonnummer te geven, en een trans persoon door een man bij de nek gegrepen. Bijna 70% van de meldingen van bedreiging gaat over herkomst/huidskleur en ongeveer 20% gaat over seksuele geaardheid.

Samen sterk: zicht op discriminatie in de regio Amsterdam

Getalsmatig vernemen wij slechts het topje van de ijsberg: veel vormen van ongelijke behandeling worden om verschillende redenen niet gemeld of herkend. We willen graag in samenwerking met u, als raadslid, onderzoeken op welke wijze we samen kunnen werken aan de bekendheid van onze organisatie, om zo ook vooral te werken aan een hogere meldingsbereidheid. Omdat u uw gemeente goed kent, zijn we erg benieuwd naar uw inzichten rondom deze vraagstelling. We gaan graag met u het gesprek aan en we nodigen u van harte uit om nieuwe ontwikkelingen en relevante informatie over discriminatie te volgen via onze [website](#), of onze social media kanalen: [Instagram](#), [Facebook](#) en [LinkedIn](#).

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Jerrol Marten, directeur MDRA, email: j.marten@mdra.nl, tel +31 633 73 59 59.

Met vriendelijke groet,

Jerrol Marten
directeur