

Amsterdam, 1 september 2025

‘Onze 12 wensen voor een discriminatievrij Amsterdam’

Geachte lezer,

In de aanloop naar de gemeenteraadsverkiezingen 2026 willen wij vanuit Discriminatie.nl Regio Amsterdam (DRA) een aantal wensen, feiten en ervaringen meegeven voor uw aankomende verkiezingsprogramma 2026-2030. In dit document richten wij ons op alle partijen die meedoen aan de gemeenteraadsverkiezingen in Amsterdam.

Laten we meteen maar met de deur in huis vallen. Het aantal meldingen van discriminatie is vorig jaar explosief gestegen tot 2.025 meldingen. Per werkdag kwam er bij ons gemiddeld 7,9 melding binnen. In vergelijking met 2023 is dat een groei van 134%. Dus een ruime verdubbeling. En de cijfers over het eerste halfjaar van 2025 over Amsterdam laten minimaal hetzelfde beeld zien. Amsterdammers die discriminatie zelf ervaren, zien of horen weten ons steeds beter te vinden.

We zijn dubbel over deze explosieve stijging. Enerzijds omdat iedere melding er één te veel is en er achter meldingen veel persoonlijk leed schuilgaat. Discriminatie is en blijft verwerpelijk. Anderzijds juichen we het toe dat mensen ons meldpunt steeds beter weten te vinden. Door intensiever outreachend te werken zijn we zichtbaarder dan ooit. Dat betekent dat we veel meer samenwerken met andere maatschappelijke organisaties, frequent aanwezig zijn bij manifestaties en events en vele gesprekken voeren met het maatschappelijk middenveld.

Discriminatie en uitsluiting zijn verwerpelijk en werken als een splijtzwam op de Amsterdamse samenleving. Daarom is een goede Antidiscriminatievoorziening essentieel voor de stad Amsterdam en streven we naar een discriminatievrij Amsterdam.

Wie zijn wij

DRA is de officiële Antidiscriminatievoorziening (ADV) voor de regio Amsterdam. Wij voeren twee wettelijke taken uit bij het afhandelen van discriminatieklachten. Dit doen wij voor alle inwoners van de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam (inclusief Stadsgebied Driemond-Weesp), Diemen, Ouder-Amstel, Uithoorn. In totaal werken wij voor bijna 1,1 miljoen bewoners.

Wat veel mensen niet weten is dat iedere gemeente vanuit de Wet op de Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA) verplicht is om haar inwoners toegang te geven tot een ADV.

Wij zijn een onafhankelijke stichting met als doel het bestrijden en aanpakken van discriminatie en racisme en het beïnvloeden van maatschappelijke processen die daaraan ten grondslag liggen, inclusief alle activiteiten die daartoe kunnen bijdragen. Het bestuur is onbezoldigd.

Alle ADV's in Nederland maken deel uit van de landelijke vereniging Discriminatie.nl en sinds 1 januari 2024 hanteren wij één naam, één website en één landelijk meldnummer. Bij onze regio Amsterdam kan je op verschillende manieren melden.

Wat doen we

Onze kerntaken zijn klachtenbehandeling, -bemiddeling en registratie; dat is dus het opnemen van meldingen van discriminatie. We staan melders tevens bij met advies.

Daarnaast doen we aan (beleids)advisering, monitoring en onderzoek. We hebben bijvoorbeeld zeer frequent bestuurlijk overleg met de wethouder Diversiteit. We onderhouden contact met Gemeenteraadsleden, met de burgemeester en andere leden van B&W, stadsdeelbestuurders en stadsdeelcommissieleden. En natuurlijk onderhouden wij contact met verschillende beleidsambtenaren van de gemeente.

Afgelopen periode hebben wij al driemaal meegedaan aan expertsessies met de Amsterdamse Gemeenteraad rondom antisemitisme, moslimdiscriminatie en LHBTQI veiligheid. Verder participeren we in diverse formele overleggen met Politie en Openbaar Ministerie, zoals het Regionaal Discriminatieoverleg.

En we komen op voor collectieve belangen bij het tegengaan van discriminatie en racisme. De contacten met maatschappelijke organisaties (grassroots- en zelforganisaties, welzijnsinstellingen, scholen) zijn voor ons van levensbelang.

Het bestrijden van discriminatie doe je nooit alleen, maar juist met alle partners in de stad!

Financiering

De werkzaamheden worden op gemeentelijk niveau gesubsidieerd, maar worden per inwoner volledig vergoed door het Rijk. Het Rijk stelt namelijk financiële middelen beschikbaar voor het uitvoeren van de wettelijke taken op grond van de WGA. In totaal is hiervoor bijna €16,8 miljoen toegevoegd aan de algemene uitkering voor gemeenten. Dit betekent dat er in 2026 € 0,94 per inwoner beschikbaar is voor de ADV. Dit bedrag van € 0,94 staat los van de zogenaamde decentralisatie-uitkering voor preventietaken, die jaarlijks via een meicirculaire wordt uitgekeerd (à € 0,14 per inwoner).

In december 2024 zijn het bestuur van DRA en de gemeente Amsterdam overeengekomen de financiering te verhogen richting de vergoeding die het Rijk beschikbaar heeft gesteld.



Tevens werd afgesproken het bedrag jaarlijks te indexeren op basis van inflatie en het groeiend aantal inwoners. En er werd meerjarige financiering voor drie jaar overeengekomen voor het uitvoeren van de basistaken, versterking van outreachend werken en communicatie. Hiermee krijgen we financiering die eindelijk recht doet aan de wettelijke taak die wij uitvoeren. Bij onzekere jaarlijkse subsidies is het onmogelijk effectief discriminatie te bestrijden en de bedrijfsvoering gezond te houden.

Ontwikkelingen in Amsterdam

Het grootste aantal meldingen heeft te maken met discriminatie op grond van afkomst of huidskleur, gevolgd door godsdienst en seksuele gerichtheid.

De Amsterdamse Kinderombudsman publiceerde haar baanbrekende rapport 'Anders Behandeld' met schrijnende verhalen van kinderen en jongeren over discriminatie en racisme. Terecht dat dit rapport veel aandacht kreeg. We sluiten ons helemaal aan bij de oproep van de Kinderombudsman om 'niet langer weg te kijken'.

Later dit jaar gaan we met andere antidiscriminatiebureaus het melden kindvriendelijker maken. DRA is samen met de andere 18 ADV's betrokken bij de landelijke uitrol van een Kindvriendelijke meldpagina voor het melden op de site van Discriminatie.nl. In september 2025 start een pilot die per januari 2026 landelijk wordt uitgerold. DRA zal in de eigen regio samen met de regiogemeenten zorgdragen voor het verspreiden van de informatie onder de jeugd en bij scholen.

Toekomstige stelselwijziging

Het Ministerie van BZK heeft een wets- en stelselwijziging in voorbereiding die het huidige stelsel van ADV's gaat versterken. Dat betekent concreet dat de huidige knelpunten bij de inrichting, taken en financiering van de ADV's aangepakt worden. Eén van de middelen om tot een effectievere aanpak van discriminatie te komen is het inrichten van een centrale, landelijke organisatie met regionale en lokale vertegenwoordigers.

In september 2025 wordt de conceptwet ter consultatie voorgelegd en er is gestart met de voorbereiding voor het op- en inrichten van een nieuwe organisatie. Het is de nadrukkelijke wens van de G4 gemeenten dat er voldoende ruimte blijft voor preventieve taken en een adequate lokale inbedding. DRA Amsterdam steunt samen met de ADV's in de andere grote 3 steden deze stedelijke wens.

Het landelijke traject is vastgelegd in een hoofdlijnennotitie van januari 2025 "Versterking van het stelsel van antidiscriminatievoorzieningen (ADV's)¹" van de minister van BZK aan de Tweede Kamer. Op dit moment zijn we in afwachting van de recente politieke ontwikkelingen en de effecten daarvan op inhoud- en tijdspad.

¹ <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2025D01570>

Onze 12 wensen voor Discriminatievrij Amsterdam

- 1. Alle vormen van discriminatie en uitsluiting zijn even ondermijnend en kwalijk voor een prettige en gezonde Amsterdamse samenleving. Stel de norm dat iedere vorm van discriminatie niet normaal is.**

In de publieke opinie en in de media worden verschillende vormen van discriminatie anders beoordeeld. Dat is tevens terug te zien in het -landelijke- politieke debat. Alsof de ene vorm van discriminatie erger is dan de andere discriminatie. Maar er bestaat geen hiërarchie in discriminatie. Bij discriminatie is er geen 'ja, maar'. Iedere vorm van discriminatie heeft impact op de persoon die het meemaakt. De ene vorm van discriminatie erger vinden dan de andere is strijdig met gelijkwaardigheid. Wel hebben we wensen voor onderbelichte vormen van discriminatie, zoals wij verderop betogen.

We zijn allemaal Amsterdammers met een eigen verhaal, dat is wat onze stad zo bijzonder maakt.

- 2. De capaciteit van het meldpunt staat door het hoge aantal meldingen continu onder druk**

De huidige subsidie doet weliswaar recht aan de bijdrage vanuit het Rijk aan de gemeenten die nodig is voor de basistaak van de ADV's. Toch is er nauwelijks ruimte voor andere noodzakelijke activiteiten in het kader van preventie, dus het voorkomen van discriminatie.

Zorg dus voor adequate financiering waarbij de capaciteit tijdig meegroeit met het aantal meldingen. Voor het in stand houden van een antidiscriminatievoorziening, de infrastructuur, is altijd een basisbedrag nodig, ongeacht van de hoeveelheid meldingen.

- 3. Structurele middelen voor effectieve voorlichting binnen het primair en voortgezet onderwijs**

DRA vindt het van belang dat er veel meer aandacht is voor jongeren en de gevolgen die zij ondervinden door discriminatie. Iedere Amsterdamse school moet een veilige en fijne plek zijn om te leren. De Amsterdamse Kinderombudsman heeft hier in 2024 indringend onderzoek naar gedaan. Een van de middelen is betere voorlichting binnen het primair en voortgezet onderwijs over discriminatie en uitsluiting.

Sluit hierbij aan bij initiatieven die samenvallen met de aanpak Schoolveiligheid. DRA heeft de expertise om een inhoudelijke en coördinerende rol te spelen bij voorlichting.

- 4. In ieder stadsdeel een zichtbaar inloopspreekuur van Discriminatie.nl**

Op dit moment hebben wij een inloopspreekuur in stadsdeel West en stadsgebied Weesp. En we zijn in gesprek met Stadsdeel Nieuw-West. Maar een stad van deze omvang verdient in ieder stadsdeel een eigenstandig inloopspreekuur om discriminatie te melden en voor vragen en advies aan Amsterdammers. Dat vergt investering en tijd.



5. Stel een gemeentelijk coördinator discriminatie, racisme en antisemitisme aan, analoog aan de landelijke NCDR en de NCAB

Discriminatiebestrijding kent vele spelers en stakeholders. Een gemeentelijk coördinator anti-discriminatie met een voldoende scherp mandaat kan aanjagen, adviseren en helpen bij het uitvoeren van de integrale ketenaanpak tegen discriminatie. De coördinatierol is daarnaast van belang bij het bevorderen van inclusie en aanpakken van misstanden.

Daarin past de mede door ons ontwikkelde integrale ketenaanpak om de positie beter te borgen. Absolute voorwaarde is een duidelijk mandaat voor deze coördinator, waarbij discriminatie per discriminatiegrond kan worden aangepakt.

6. Maak je als Amsterdam hard voor een sluitende aanpak Stagediscriminatie binnen het Amsterdams Stagepact MBO

Jongeren die bezig zijn met een opleiding en een stage gaan doen mogen nooit worden uitgesloten vanwege wie zij zijn. Het landelijke Stagepact voorziet in een aanpak van stagediscriminatie. Instellingen zijn nog steeds zoekende met het inrichten van een effectief meldpunt. De aanpak stagediscriminatie komt traag van de grond. Hierin kan de gemeente met zijn coördinerende rol vanuit de MBO Agenda veel meer gewicht aan geven.

DRA is voorstander dat er zoveel mogelijk meldpunten worden gebundeld en levert graag kennis en expertise bij de aanpak stagediscriminatie. Daarom is de aanpak Stagediscriminatie toe aan een vervolgstap.

7. Intensiveer de Amsterdamse aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie.

Arbeidsmarktdiscriminatie is één van de terreinen waarop de meeste meldingen binnenkomen. Ontwikkel als Amsterdam een aanpak die aansluit bij initiatieven rond het bestrijden van (regionale) arbeidsuitbuiting en mensenhandel.

Amsterdam is als grote gemeenten in de regio in staat om kennis en expertise in te zetten en te delen. Maak hierbij gebruik van de partners en kennis binnen de Arbeidsmarktregio Groot Amsterdam.

8. Continueer de aanpak Moslimdiscriminatie

Amsterdam is in 2024 begonnen met een gerichte aanpak van moslimdiscriminatie. Discriminatie van moslims in Nederland is geen incidenteel verschijnsel maar een structureel, genormaliseerd en diepgeworteld probleem. Moslims ervaren dagelijks uitsluiting, stereotypering en haat op basis van hun geloof of uiterlijk.

Het is niet alleen belangrijk om het gesprek over moslimdiscriminatie te blijven voeren, maar ook te luisteren naar de verhalen van mensen waar het over gaat. Moslima's ervaren het vaakst discriminatie en fysieke aanvallen.



9. Ontwikkel een effectieve aanpak anti-Zwart racisme, anti-Aziatisch racisme en validisme

Baseer deze aanpak op bestaande kaders, zoals Zwart Manifest met de drie pijlers: dekolonisatie, representatie en gelijkwaardigheid. Het adviesrapport 'Route naar Herstel: geen heling zonder herstel'² geeft duidelijk richting met 70 praktische adviezen.

Voor anti-Aziatisch racisme is specifieke aandacht nodig voor het doorbreken van stereotypen, eerlijke mediarepresentatie, en het veranderen van de sociale norm. Maak expliciet dat discriminatie van Aziatische mensen een vorm van racisme is die serieus genomen moet worden.

Neem daarnaast validisme expliciet mee. Amsterdam scoorde zeer slecht op de uitvoering van het VN-verdrag Handicap. Mensen met een beperking ervaren nog steeds structurele uitsluiting – dat vraagt om een serieuze en structurele aanpak.

10. Aandacht voor de rol van bijstanders bij discriminatie

Omstanders van discriminatie kunnen vaak het verschil maken. Het wordt steeds meer erkend dat het bewust maken van bijstanders om te handelen en niet toe te kijken belangrijk is bij het stellen van de norm dat discriminatie niet normaal is. Door gerichte, slimme campagnes wordt de rol van de bijstander versterkt. Sluit zoveel mogelijk aan bij praktische adviezen uit bestaande onderzoeken, zoals bijvoorbeeld van onderzoeker Omlo³.

11. Zorg zonder discriminatie

Zorg moet veilig en toegankelijk zijn ongeacht culturele achtergrond. Stimuleer zorgaanbieders om cultuursensitief te werken en investeer in training, divers personeelsbeleid en samenwerking met gemeenschappen. Discriminatie door mede/patiënten en collega's komt ook voor. Daarom is het van belang dat de zorgomgeving discriminatievrij is. Dit draagt uiteindelijk bij aan meer vertrouwen in de zorg en betere gezondheid voor iedereen.

12. Geef als gemeentelijke organisatie het beste voorbeeld door een adequaat diversiteitsbeleid en discriminatie en racisme binnen de organisatie effectief te bestrijden

Zorg voor een organisatiecultuur waarin alle vormen van discriminatie actief en effectief worden bestreden. Investeer in divers personeelsbeleid, veilige meldprocedures en structurele trainingen op het gebied van (anti) racisme en andere vormen van uitsluiting. Als lokale overheid heeft de gemeente een voorbeeld rol. Laat dat in woord én daad zien.

² <https://www.izi-solutions.com/nieuws/2024/4/8/adviesrapport-route-naar-herstel-voor-amsterdam>

³ Omlo, 'Reageren als omstander bij Racisme, een studie naar handelingsperspectieven', (2024)



Tot slot

In dit document hebben wij onze wensen voor een divers en discriminatievrij Amsterdam neergelegd. Dat doen we vanuit onze ervaring en gedrevenheid. Wekelijks worden we geconfronteerd met spanningen in de stad en de impact die dat heeft op Amsterdammers. We hopen dan ook dat een aantal wensen voor Amsterdam worden meegenomen of vertaald worden in de verschillende verkiezingsprogramma's.

Bij vragen gaan we graag in gesprek over onze 12 wensen en onze visie. Mocht je naar aanleiding van deze brief nog vragen hebben, neem dan contact met ons op.

Wij wensen jullie veel wijsheid bij het opstellen van het verkiezingsprogramma en succes bij de komende campagne!

Namens bestuur & organisatie van DRA

Dennis Boutkan

Voorzitter bestuur

voorzitterregioamsterdam@discriminatie.nl

+31 6 270 83 338

Jerrol Marten

Directeur

j.marten@discriminatie.nl

+31 6 337 35 959

Verdere informatie

- Website: <https://discriminatie.nl/regioamsterdam>
- Link naar DRA Activiteitenverslag: <https://mdra.nl/dra-activiteitenverslag-2024>
- Link naar Facts & Figures Amsterdam: <https://mdra.nl/dra-activiteiten-2024-facts-figures>

